

Said Nursi'nin Aile Modelinin Firma Ailesine (Stakeholder) Uygulanması

Sevgi SÜLÜKÇÜLER
Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Prof. Dr. Bünyamin DURAN
Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Öz

Bu çalışmada ilk olarak Said Nursi'nin objektif-evrensel boyutu ile aile modeli ele alınacak, bu modelde özellikle eşler arasında sadakat ve güven, annenin şefkati, şefkat ve iletişimin anne tarafından çocuklara öğretilbilir olduğu incelenecek, en sonunda da Said Nursi'nin aile kurumunda öngördüğü ilkelerin 'firma ailesi'ne nasıl uygulanacağı gösterilmeye çalışılacaktır. Bununla firmanın sadece kâr motifiyle hareket eden bir şey olmadığı, aynı zamanda bir ahlakî sosyal organizasyon olduğu düşüncesi vurgulanacaktır.

Anahtar Sözcükler: Said Nursi, Sadakat, Şefkat, İletişim, Firma Ailesi, Sömürü.

Applying of Said Nursi's Family Model to the Stakeholder

Abstract

Said Nursi has derived a number of objective and universal principles which are the essence of family life, such as loyalty, compassion, affection and so forth. These principles can be applied very easily to the modern corporate relations of stakeholders. Through this way it is possible to eliminate the problem of alienation among workers and appreciate them as an end, rather than merely as a means.

Keywords: Said Nursi, loyalty, Compassion, Communication, Alienation.

A. Said Nursi'nin Şefkat Odaklı Aile Modeli

Bekleneceği gibi Said Nursi sadece Müslümanlar için değil aynı zamanda tüm insanlar için aile kurumuna çok önem verir. Ailenin insanlar için bir 'cennet' fonksiyonu gördüğünü söyler: 'İnsanın, hususan Müslümanın tahassungâhı ve bir nevi cenneti ve küçük bir dünyası aile hayatıdır'(Nursi, 2007: 464).

Said Nursi'nin aile modelinin biri objektif ve evrensel diğeri normatif ve dinsel olmak üzere iki boyutu olduğu söylenebilir. Biz burada ikinci boyutu başka bir çalışmaya bırakarak birinci boyut üzerinde duracağız.

Objektif-evrensel boyut ailenin özünü oluşturan temel unsurlardan oluşur. Bu unsurlar sadece belli bir kesime (mesela sadece Müslümanlara) ait değil tüm akıllı insan soyuna aittir. Ona göre bu öz, aile saadetinin de esas iksiridir. Bu özün kaybolması demek aile mutluluğunun da kaybolması demektir.

Nursi'ye göre aile kurumunun objektif özünü: a-eşler arasında karşılıklı sadakat, saygı ve sevgi, b- anne şefkati, c- öğretici, eğitici ve sosyalleştirici anne

fonksiyonu ve d- çocukları ve diğer aile varlıklarını koruyucu anne himayesi, oluşturun. Bunlar üzerinde kısaca duralım.

B. Aile Kurumunun Objektif-Evrensel Boyutu

B.1. Karşılıklı Sadakat

İki kişi arasında ticari bir ortaklık kurulurken tarafların mallarını ve finans kaynaklarını endişe etmeden ortağının tasarrufuna sunabilmesi nasıl güven üzerine dayanıyor, güven olmadan ortaklığın olması söz konusu olmuyorsa, evrensel olarak da aile kurmak isteyen iki kişinin evliliği de karşılıklı sadakat ve bağımlılık üzerine dayanır ve sadakatın olmadığı durumda da o evlilik olmaz.

Nursi, eşlerin birbirine sadakati konusunda kadına özel bir fonksiyon yükler, neredeyse ailenin kurulması, istikrar ve devamının kadının akıl, sabır ve sadakatına bağlı olduğunu söyler. "...Şimdi aile hayatında en mühim nokta budur ki, kadın, kocasında (bir) fenalık ve sadakatsizlik görse, o da kocasının inadına, kadının vazife-i ailevîsi (ailevî görevi) olan sadakat ve emniyeti bozsa, aynen askeriyedeki itaatin bozulması gibi, o aile hayatının fabrikası zîrüzeber olur. Belki o kadın, elinden geldiği kadar kocasının kusurunu ıslaha çalışmalıdır ki, ebedî arkadaşını kurtarsın. Yoksa, o da kendini açıklık ve saçıklıkla başkalar(ın)a göstermeye ve sevdirmeye çalışsa, her cihetle zarar eder. Çünkü hakikî sadakati bırakan, dünyada da cezasını görür. Çünkü nâmahremlerin nazarından fitratı korkar, sıkılır, çekilir. Nâmahrem yirmi erkeğin on sekizinin nazarından istiskal eder. Erkek ise, nâmahrem yüz kadından, ancak birisinden istiskal eder, bakmasından sıkılır. Kadın o cihette azap çektiği gibi, sadakatsizlik ittihamı altına girer, zaafiyetiyle beraber; hukukunu muhafaza edemez." (Nursi, 2007a: 466)

Nursi'nin verdiği oranlar zaman, ortam ve kültüre göre değişmeyen sabit oranlar mıdır, yoksa değişebilen oranlar mıdır, bunun anket ve test çalışmalarıyla ortaya konulması gerekir. Büyük filozof ve teologlar a priori (sezgisel tespit) olarak sosyal, siyasal ve psikolojik çıkarımlarda bulunabilir, genelleme yapabilirler. Genellikle felsefe sezgisel çıkarımlara dayanır. Burada vurgulanmak istenen aile kurumunun kurulması ve devamı için karşılıklı sadakatın esas olduğudur. Aile son derece hayati bir kurum olduğuna göre sadakatın tek taraflı (erkek tarafından) ihlal edilmesi durumunda da aile kurumunun devamının kadının sadakatine bağlı olmasıdır. Buradan çıkan gerçekçi sonuç, kadının sadakatının aile kurumunun istikrarının güvencesi olduğudur. Kadının da erkek gibi sadakatsizlik yapması durumunda artık aile kurumunun varlığını koruyamayacağıdır.

Doğal olarak buradan, bazı feministlerin ileri sürdüğü gibi, erkek milletine her şey serbest, kadına yasak, şeklinde bir sonuç çıkartılmamalıdır. Birine yasak olan diğerine de yasaktır. Başta Kur'an ve Sünnet, aynı şekilde bir İslam âlimi olarak Nursi'nin külliyatı erkekleri sadakate çağırın pasajlarla doludur. Bununla birlikte

yakıcı başka bir gerçek bazı erkeklerin bu konuda iradesiz olmalarıdır. Nursi'ye göre kadınlar hem kendi fitratları hem çoluk çocuğunun geleceği için sadakati bırakmayıp eşinin de ıslahına çalışmalıdır.

B.2. Karşılıksız Anne Şefkati

Nursi'ye göre anne şefkati ailenin özünü oluşturan ikinci yapısal unsurdur. Ona göre bu şefkat karşılıksız ve bedelsizdir. Şefkat, sadece annenin çocuklarına gösterdiği bir şey değil, aynı zamanda İslam'ın temel ilkelerinden birisidir de. Burada konumuz bağlamında kısaca İslam'da şefkat ve merhamet konusuna kısaca değinmekte yarar vardır.

B.2.1. Kur'an ve Sünnette Şefkat ve Merhamet

Şefkat, insanları her yönüyle kabul etme, her canlıya sevecenlik gösterme, onlara koruma ve merhamet duygusuyla yaklaşma olarak ifade edilebilir. Ayaltı dünyada şefkatin en yoğun olduğu alan anne ve babanın evlatlarına gösterdiği şefkattir. Bu, empati yoluyla geniş aile bireylerine, topluma ve tüm insanlara, hatta tüm canlı cansız varlıklara kadar yayılarak evrenselleşir.

Kur'an'da çok sayıda ayetiyle Cenab-ı Hak kendisini Rahîm ve Rahman (şefkatli ve merhametli) sıfatıyla tanıtır. Hatta bir ayetinde '(Allah) kendi nefesine merhamet ve şefkati farz kıldı' (Enam/12) buyurarak kendisinin ne kadar merhamet ve şefkatli olduğunu ifade eder. Başka bir ayette İlahî rahmetin her şeyi kuşattığını (El-A'raf, 7/156) hatırlatır. Cenab-ı Hak, Hz. Peygambere de şefkatli olmasını tavsiye eder: 'O vakit Allah'tan bir rahmet ile onlara yumuşak davranın! Şayet sen kaba, katı yürekli olsaydın, hiç şüphesiz, etrafından dağılıp giderlerdi. Şu halde onları affet; bağışlanmaları için dua et; iş hakkında onlara danış. Kararını verdiğin zaman da artık Allah'a dayanıp güven.' (Âl-i İmran/159) Hz Peygamberin şefkatini bizzat Kur'an ifade eder: "Size kendi aranızdan öyle bir peygamber geldi ki sıkıntıya düşmeniz O'na çok ağır gelir. Kalbi sizin için titrer, müminlere karşı pek şefkatli ve merhametlidir" (Tevbe, 9/128-129)

Aynı şekilde Hz Peygamber de müminlerin birbirine karşı çok merhametli ve şefkatli olmalarını ister: "Müminler birbirlerini sevmeye, acımada, korumada bir vücut gibidir. Vücudun herhangi bir organı rahatsız olursa, diğerleri de bu yüzden rahatsız olur; ateşlenir ve uykusuz kalır" (Al-Buhari, 1422, Edeb, Hadis no: 6011). Bir defasında Hz. Peygamber torunu Hasan'ı öper, yanında bulunan kişi hayret ederek, 'Ey Allah'ın resulü benim on çocuğum var şimdiye kadar hiç birini öpmedim' deyince Hz peygamber, 'merhamet etmeyene merhamet olunmaz buyurur (Al-Buhari, 1422, Edeb, hadis no: 5997) Başka bir hadiste Hz Peygamber, bir kişinin çölde çok susadığını, karşısına bir kuyunun çıktığını, inip su içtiğini, çıktığında susuzluktan bunalan bir köpeğin kuyunun başında beklediğini gördüğünde yeniden inip ayak kabısına su doldurup köpeğe eliyle içirdiğini, bu davranışı üzerine Allah'ın ona teşekkür ettiği ve onu affettiğini anlatır. (Al-Buharî, 1422, Edeb,

Hadis no: 6009)

Hız Peygamberin şefkati sadece insanlara mahsus değildi, o aynı zamanda diğer varlıklara da engin bir şefkat beslerdi. Mekke'yi fethetmek üzere yola çıktığında askerin geçtiği yol üzerinde bir köpeğin yavru yaptığı bilgisini alınca, bir sahabeyi çağırarak ona asker geçinceye kadar köpeğin başında beklemesini ve köpek ve yavrularının askerden korkup kaçmamasını sağlamasını emreder. (Al-Vaııdî, 1989: 804)

Gerçekten sayısız ayet ve hadis insanları merhametli ve şefkatli olmaya çağırır. Bu konudaki vurgulara bakıp İslam'ın bir merhamet ve şefkat dini olduğu rahatlıkla söylenebilir.

B.2.2. Said Nursi'de Şefkat

Nursi, Mektubat adlı kitabında aşk ile şefkati karşılaştırır ve şefkatin, aşktan daha latif, nezih ve geniş olduğunu vurgular. Çünkü "Bir kişi şefkat ettiği evladı münasebetiyle, bütün yavrulara, canlı varlıklara şefkat duyar. Böylece Rahim isminin ihatasına bir nevi ayinedarlık eder." Oysa aşk böyle değildir. Nursi'ye göre aşk karşılığında mukabele talep ederken şefkat karşılıksızdır (Nursi, 2007b: 52). Gerçekten bazı insanlar aşkının karşılığını göremediğinde büyük cinayetler bile işleyebilir. Özellikle son yıllarda artan kadın cinayetlerinin birçoğunun bu tarz karşılıksız bırakılan aşkların sonucu olduğu söylenebilir.

'Evet, bir valide veledini tehlikeden kurtarmak için hiçbir ücret istemeden ruhunu feda etmesi ve hakikî bir ihlâs ile vazife-i fitriyesi itibarıyla kendini evlâdına kurban etmesi gösteriyor ki, hanımlarda gayet yüksek bir kahramanlık var. Bu kahramanlığın inkişafı ile hem hayat-ı dünyeviyesini, hem hayat-ı ebediyesini onunla kurtarabilir.' (Nursi, 2007a: 461)

Aile hayatında annenin şefkati, bizim firma ailesinin yapıcı unsurlarını belirlerken kullanacağımız temel ilkelerden biri olacaktır.

B.3. Öğretici, Eğitici ve Sosyalleştirici Anne

Nursi, kendi özel hayatından da örnekler vererek ailede annenin öğretici, eğitici ve sosyalleştirici fonksiyonunu vurgular. Anne, karşılık beklemeksizin çocuklarını hayatta gerekli olan bilgileri vererek öğretir, ahlakî ilkeleri kendi hayatında yaşayarak eğitir ve onların başkalarıyla iletişim kurabilmeleri ve ortak eylem koordine edebilmelerini sağlayacak şekilde sosyalleşmelerini sağlar. Bu yönüyle annenin yeri doldurulmayacak önemde bir fonksiyonu vardır. Nursi bu gerçeği kendi özel hayatından aktardığı bir izlenimle çarpıcı bir şekilde yansıtır:

'Evet, insanın en birinci üstadı ve tesirli muallimi, onun validesidir. Bu münasebetle, ben kendi şahsımda kat'î ve daima hissettiğim bu mânâyı beyan ediyorum: Ben bu seksen sene ömrümde, seksen bin zatlardan ders aldığım halde,

kasem ediyorum ki, en esaslı ve sarsılmaz ve her vakit bana dersini tazeler gibi, merhum validemden aldığım telkinât ve mânevî derslerdir ki, o dersler fitratımda, adeta maddî vücudumda çekirdekler hükmünde yerleşmiş. Sair derslerimin o çekirdekler üzerine bina edildiğini aynen görüyorum. Demek, bir yaşındaki fitratıma ve ruhuma merhum validemin ders ve telkinâtını, şimdi bu seksen yaşındaki gördüğüm büyük hakikatler içinde birer çekirdek-i esasiye müşahede ediyorum. Ezcümle: Meslek ve meşrebimin dört esasından en mühimi olan şefkat etmek ve Risale-i Nur'un da en büyük hakikati olan acımak ve merhamet etmeyi, o validemin şefkatli fiil ve halinden ve o mânevî derslerinden aldığımı yakînen görüyorum.' (Nursi, 2007a: 463)

Nursi'nin bu şahsi hayatında yaşadığı tecrübeden çıkartılacak en önemli sonuç diğer şeylere şefkat etmenin de öğretilbilir olduğu gerçeğidir. Aristo da adalet duygusunun eğitim yoluyla çocuklara öğretilebileceğinden bahsediyordu. (Aristo, 2007: 262-270) Buna göre çocuk öğretimi, eğitiminde annelere son derece önemli görevler düşmektedir. Yukarıdaki ifadelerden anlaşılın insanın kişiliğinin oluşma sürecinde en yapıcı ve belirleyici unsur annesi olmaktadır. Annenin verdiği eğitim insanın doğrudan kişiliğini şekillendirmede, daha sonraki süreçte öğrenilenler sadece bu kişiliği güçlendirmektedir. Şefkat ilkesinin öğretilbilir olması, aşağıda inceleneyeceği gibi, firma ailesi olgusu için de son derece kullanışlı bir ilkedir.

B.4. Çocukları ve Diğer Aile Varlıklarını Koruyucu Anne Himayesi

Nursi'ye göre ailede annenin başka bir fonksiyonu başta çocuklar olmak üzere aile varlıklarına sahip çıkmak ve onları korumaktır. Aile içinde fonksiyon paylaşımı olduğuna dikkat çeken Nursi, fonksiyonların karışması durumunda düzensizlik ve kaos olacağı inancındadır. Bu fonksiyon dağılımına göre mesela babadaki cömertlik ve cesaret olumlu iken bunların annede olması olumsuzdur. Bunun anlamı (babanın gelir getirdiği varsayımı altında) baba kazancından başkalarına cömertçe dağıtması olumlu bir davranışken, aynı şeyi hanımın yapması olumsuzdur. Aynı şekilde aile ve değerlerini korumak için babanın fiziki mücadeleye girişmesi olumlu bir davranışken annenin aynı şeyi yapmaya kalkışması olumsuz bir davranıştır.

Nursi'nin bu son yaklaşımından firma ailesi için elde edebileceğimiz ilke firma içinde fonksiyon paylaşımıdır. Şimdi firma ailesini daha geniş olarak inceleyebiliriz.

C. Firma Ailesi (Stakeholder)

Firmalar, doğal olarak bir hayır kurumu değil kâr amacıyla kurulmuş organizasyonlardır. Kaliteli ürün üretmek, kârlarını maksimize, maliyetlerini minimize etmek, yeni ürün geliştirmek, yeni pazarlara açılmak gibi belli amaçları gerçekleştirmek durumundadırlar. Bununla birlikte firmaları sadece bir ekonomik organizasyon görmek de doğru değildir. İşletmelerin hisse sahiplerine sorumlulukları

olduğu gibi kamuya karşı da sorumlulukları vardır. Son zamanlarda işletmeleri sadece çalıştıran-çalışan ilişkisinin geçerli olduğu organizasyonlar olarak görmeyi reddeden ve bir 'işletme ailesi'(stakeholders)'nden söz eden teoriler giderek güç kazanmaktadır (Bowie, 1999: 42 vd).

C.1. Zenginliği Yönetmek

Türkiye'de belki yakın zamanlara kadar fakirliği yönetme durumu söz konusu idi, ancak şimdilerde zenginliği yönetme durumuyla karşı karşıyayız. Zenginliği yönetme, kabul edilmeli ki fakirliği yönetmekten çok daha zordur. Zenginliğimizi yönetmenin ilk start aldığı kesim doğal olarak işletmelerdir. İşletmeler zenginlik ve servet üreten ilk ve en önemli birimlerdir. Ekonomi ve üretimde özel sektörün ağırlığı giderek artmakta, bu sektör neredeyse fizikî mal üretimini tek başına gerçekleştirilmektedir. Önümüzdeki on yıllarda işletmelerimiz ya anlam ve değerden mahrum olarak kaba materyalist ve çıkarıcı duygularla hareket edip sadece kârını düşünen 'düşüncesiz uzmanlar, hissiz hedonistler'in tekelinde yükselecek ya da anlam ve değer üreten felsefe ve teolojilere kulak vererek faaliyetlerine anlamlı ve değerli kılacaklardır. Ekonomik ve ticari faaliyetlerine anlam ve değer katmak sadece dinî duyarlılığa sahip firmaların değil, aynı zamanda seküler firmalarımızın da ihmal edemeyeceği bir evrensel sorumluluktur. Doğal olarak anlam ve değer söz konusu olunca bunu en fazla dikkate alanların dini motivasyonu yüksek olan firmalar olmalıdır.

C.2. İşletme Ailesi

İşletme ailesi; çalışanlar, hisse sahipleri, müşteriler, tedarikçiler, finans sağlayıcılar olmak üzere çok geniş bir yelpazeyi kapsar. Nursi'nin aile modelinden elde ettiğimiz objektif ilkeleri burada firma ailesine uygulamaya çalışalım.

C.2.1. Firma Ailesi Arasında Sadakat, Güven ve Arkadaşlık

Hatırlanacağı gibi çıkardığımız ilk ilke 'sadakat, sevgi ve saygı' ilkesiydi. Firma ailesinin birbirine sadakat ve güveni özellikle firmanın günlük işleyişi, rakip firmalarla ilişkisi, zamanında ve etkin bir tarzda mal tedarikini sağlaması ve yeni ürünlerin müşteriye güvenli bir şekilde ulaştırılmasında hayati öneme sahiptir. İlk olarak firmanın hisse sahipleri arasındaki güven, sevgi ve saygının önemine bakalım. Bu güven ve sadakat özellikle firma ile ilgili karar alma sürecinde son derece önemlidir. Çünkü güven, uzun dönem çıkar tatmininin bir ön şartıdır. Konuyla ilgili çok sayıda çalışma firmada güven sağlayıcı inisiyatifler ile üretim maliyeti arasında yakın ilişki olduğunu vurgular. Dürüstlük iş ilişkilerinde güven ve istikrar unsurudur.

Firmanın en büyük hisse sahibi, diğer hissedarlara güvenmiyorsa hissesinin büyüklüğüne dayanarak firmayı tek başına yönetmeye girişebilir. Oysa kişilerin tek başına karar vererek amaçlarını gerçekleştirebilme şansları, başkalarının değer,

tecrübe ve aklını da devreye sokarak gerçekleştirmeden daha düşüktür. Firmanın istikrarlı gelişmesi ya da karşılaştığı problem ve çelişkilerini firma ailesinin diğer hissedarlarını da katarak yüz yüze iletişim yoluyla istişare yoluyla belirlemesi ve kararları kolektif akla dayanarak vermesi, tek başına olandan çok daha faydalı ve etkili olacaktır.

Öte yandan firma yöneticileri ile çalışanlar arasındaki sadakat, güven ve kardeşlik ilişkisi de firma için son derece elzemdir. Burada çalışanlara düşen sorumluluk firmanın ‘mahremi’ni rakip firmalara satmaması, firma yoluyla kazandığı beceri, ustalık ve birikimi yine firmaya tahsis etmesi ve firmasına bir aileye aidiyet gibi ait olmasıdır.

Firma yönetimi ile müşteri ailesi arasındaki sadakat, güven ve kardeşlik ilişkisi de firmanın istikrarlı büyümesi, gelecekle ilgili karar almada sağlıklı karar alabilmesinde esas belirleyicidir. Müşteriye karşı güvensiz, sadakatsiz ve arkadaşça olmayan ilişkilere sahip olan firmalar uzun dönemde piyasada tutunamaz ve varlığını sürdürmez.

Gerek finans, gerekse hammadde ya da yarı mamul tedarik eden tedarikçi firmalarla firma yönetiminin ilişkisi sadakat ve güvene dayanmıyorsa ilişki doğarken ölmeye mahkum bir ilişki olacaktır.

Firma ailesi arasında ilişkilerin sağlıklı bir ailedeki gibi sadakat, sevgi ve arkadaşlığa dayanması durumunda üretim maliyeti de ona göre önemli ölçüde düşük olacaktır. Güven ve sadakatın olmadığı durumlarda ortaya çıkan ihtilafları çözmek için ihtiyaç duyulan uzman hukukçulara şimdi ihtiyaç duyulmayacaktır. Aynı şekilde özellikle üretim ve pazarlama sürecinde kontrol süreçlerine ilave bir masraf yapılmayacaktır. Sadakat ve iletişim ortamında firmanın aile bireyleri genellikle herkesin kazançlı çıkacağı bir anlaşmaya eğilimli olacaktır. Bu anlaşmaya ulaşabilmek için üyeler arasında kolektif akıl yürütme yaşanacak ve bu süreçte farklı ve faydalı alternatifler üretilecektir. Böyle bir ortamın varlığı aile fertleri arasında yüksek düzeyli bir güvenin olmasına bağlıdır. Yüksek düzeyli güven aynı zamanda kararların çok kolay alınmasına da zemin hazırlar. Çalışanlar yöneticinin direktiflerini meşru olarak görürlerse firma içi koordinasyonun maliyeti en düşük düzeyde olur. Şayet yöneticileri adalet duygusu motive ederse firma ailesi arasında çatışma riski minimum düzeye iner. Ahlaki taahhüt insan kaynaklarını harekete geçirir ve problem çözümünde iletişimi devreye sokar. Yöneticilerin çalışanların ya da tedarikçilerin sadakat ve vefa duygularını ciddiye alması durumunda anlaşmalar çok esnek ve yaratıcı olur. Yöneticiler şayet güven veren birileri ise diğerleri adına ciddi kararlar verseler de bu kararlar genel olarak kabul görür.

C.2.2. Firma Ailesi Üyeleri Arasında Şefkat ve Merhamet

Nursi'nin aile modelinden elde ettiğimiz ikinci ilke şefkat ve merhamet ilkesiydi. Bu ilkeyi firma ailesine uyguladığımızda yine çok önemli sonuçlarla karşı-

laşırız. Burada şefkat ve merhamet doğal olarak güçlü pozisyonda olandan güçsüz pozisyonda olana yönelik olacaktır. Firma söz konusu olduğuna göre burada güçlü pozisyonda olan üyeler hisse sahipleri, firmanın üst yönetimi, finans tedarikçileri ve firmaya hammadde ya da yarı mamul tedarik eden diğer firmalardır. Güçsüz pozisyonda olanlar ise işçiler ve müşterilerdir.

Hissedarlar ve üst yöneticilerin çalışan ve müşterilerine karşı şefkatle yaklaşması gerekir. Onları sömürülmesi gereken birer araç değil, özünde şefkat edilmesi ve saygı duyulması gerekli bir amaç olarak görmeli ve değerlendirmelidir. Dolayısıyla çalışan ve müşterilerine patron ve yöneticiler, stratejik değil, iletişimsel yaklaşmalıdır. (Habermas, 1984: 140 vd; Duran, 2016: 99 vd) Buradaki 'stratejik değil iletişimsel yaklaşmalıdır'dan amaç patron ve yöneticilerin çalışan ve müşterilerini bir insan ve bir aktör olarak görmeli ve içselleştirmelidir. Başka bir çalışmada ifade ettiğimiz gibi bu konuda işletme Kant'ın 'kategorik imperatif' ve 'hipotetik imperatif' olarak adlandırdığı ilkeleri dikkate almalıdır. (Kant, 1991: 8; Kant, 1997: 47) Birinci ilkeye göre patron ve yönetim çalışan ve müşterilerini kendisi gibi değerli ve önemli birer aktör olarak görmeli ve onları kesinlikle araçsallaştırmamalıdır. Derin bir empati yaparak kendilerini onların yerine koyup onların da duyguları, özlem ve beklentileri, aşk ve sevgileri olduğunu hissederek onlara şefkatle yaklaşmalıdırlar. Hatta daha ileri giderek 'pozitif özgürlük' çerçevesinde onların potansiyel olan bazı duygularının gelişmesi ve inkişafına ortam hazırlamalıdır. Yani özellikle çalışanlarını iletişim kurabilen, dayanışma ve kardeşlik duygularıyla hareket edebilen, diğer insan ve canlılara fedakarlık gösterebilen, iradesini kontrol edip kaba hayvansal duygularının etkisinden sıyrılabilen birer özne olmaları için gerekli pratik ve teorik eğitim imkanını sağlamalıdır.

Aynı şekilde sonucu ne olursa olsun işletme yönetimi, işletme ailesine karşı dürüst davranmalıdır. Yani yönetim işletmenin tüm süreçlerini şeffaf bir şekilde işletme ailesiyle paylaşmalıdır. İşletmenin kâr-zarar durumu, rekabet gücü, finans durumu, gelecekle ilgili planları vb. konularda işletme ailesine net bilgiler vererek onları bilgi sahibi yapmalıdır.

İkinci ilke çerçevesinde (hipotetik imperatif) firma yönetimi işletme ailesinin üyelerinin fayda ve kazancını arttırmayı öngören önlemleri ortaklaşa belirlemeli ve uygulamaya koymalıdır. Yönetim, işletme ailesiyle yeni yatırım yapma, yeni ürün geliştirme, yeni teknoloji transfer etme, yeni pazar bulma, ürünlerin kalitesini arttırma, fiyatını düşürme gibi herkesi ilgilendiren konularda iletişim içerisinde olmalıdır. Çünkü firma ailesinin fertleri arasında ortak çıkar birliği vardır. Bunlardan sadece belli bir kesimi değil tüm aile üyeleri kazançlı çıkmalıdır. Böyle bir durumda aile fertleri firmayla manevi bir bağ kurarak kendisini o ailenin ferdi olarak hissedeceklerdir. Firma kendisini paylaşılan aidiyetler üzerine dayanan bir sosyal bütünlük olarak tanımlar ve tüm politikalarını bu istikamette belirlerse, tüm aile mensuplarının beklentisi firmanın başarılı olması yönünde olur.

Paylaşılan organizasyon amaçları ve iletişimle uyarılmış eylem arasındaki benzer bir bağlantı, çalışanlar, yönetim ve tedarikçiler arasında gerçekleşmiştir. Mesela Saturn Firması tüketicilerinin şikayetlerini dikkate alarak 1980'lerin sonunda bir 'istihdam sözleşmesi' imzalamıştır. Bu sözleşmeye göre yönetim ve işçi temsilcileri organizasyonun tüm aşamalarında karar alma süreçlerine katılmaya başlamışlardır. Firma, otomobil endüstrisinde genellikle karşılaşılan büyük problemlerin çözümünde yönetim ve işçiler arasında kritik bilgi paylaşımını özendirmiştir. Otomobil Çalışanları Birliği adı altında bir birlik oluşturularak bu birliğin üretimden en yüksek yönetim safhasına kadar konsensüsle karar alma süreçlerine dâhil olması sağlanmıştır. Birliğin üyeleri ürün geliştirme, teknoloji kullanma, pazarlama ve tedarikçilerle sözleşmeye varıncaya kadar tüm karar halkalarında etkin olmuşlardır (Smith, 2004: 325).

Bu örnek karşılıklı rızayla problemlerin nasıl kolayca çözülebileceğine güzel bir örnektir. Bu tarz uygulamalar sadece müzakerelerle elde edilenden daha avantajlıdır. Habermasyan müzakereci etik süreci gibi böyle bir ortak çabayı paylaşan katılımcılar diğerlerinin rızasını dikkate almayı önemserler.

Firma yönetiminin çalışan ve müşterilerine şefkatle yaklaşması ve sürekli iletişim içinde bulunması fikri teorik olarak çok cazip gelse de pratikte ortaya konması o kadar kolay olmasa gerek. 'Kapitalist, kapitalistin kurdudur' yaklaşımının baskın olduğu iş ve ticaret ortamında böyle şefkatli ve merhametli yöneticiler nasıl yetiştirilecektir? Bu konuda da Nursi'nin aile modelinden elde ettiğimiz son ilke devreye girebilir: şefkat ve merhamet gösterme öğretilerle bir şeydir.

C.2.3. Şefkat Göstermek Öğretilerle Bir Vasıftır

Yukarıda ifade edildiği gibi firma ailesi içerisinde güçlü pozisyonda olanlar güçsüz pozisyonda olanlara karşı şefkatle yaklaşmaları gerekiyordu. Bu kesim de firma hissedarları ve yönetici kesimdi. Dikkat edilirse her iki kesimde firmaya aile kurumu tarafından verilmektedir. Yani aile, doğurup, eğitip, meslek kazandırıp ya müteşebbis ya da yönetici olarak ya da çalışan olarak arz etmektedirler. Ünlü iktisat sosyoloğu Talcott Parsons, ana akım iktisadî yaklaşıma aykırı olarak müteşebbisi bağımsız ayrı bir üretim faktörü olarak almaz, onu ailenin belli bir kâr karşılığında firmaya arz ettiği bir girdi (input) olarak değerlendirir. (Parsons, 1982: 181 vd; Parsons, 2005: 55 vd) Bu yaklaşıma göre üst düzey yöneticiler de yine ailenin bir girdiği olarak değerlendirilebilir. Bu durumda müteşebbis ve yöneticiler belli bir ailede doğmuş, eğitilmiş, sosyalleştirilmiş ve topluma katkı yapmak üzere piyasaya (firmalara) arz edilmiş beşeri faktörlerdir. Yani bunların iki kesimi de annenin eğitici, öğretici ve sosyalleştirici ikliminde geçmiş kesimler demektir. Nursi'nin kişisel hayat tecrübesinden anlaşılacağına göre annenin eğitimi ve öğretimi insanın kişiliğinin teşekkülünde belirleyici süreçlerdir. Şefkat etme öğretilerle ve eğitilebilir bir şey olduğuna göre anneler burada yeni bir sorumluluğun altına girmektedirler. Çocuklarına şefkati öğretmek durumundadırlar. Zenginliği

yönetmek durumuyla karşı karşıya kalacağımız önümüzdeki süreçte annelere son derece önemli görevler düşmektedir. Derin bir bilinçle anneler, geleceğin girişimci ve yöneticisi olacak çocuklarına başkalarına şefkat etmeyi öğretmeyi esas amaç olarak almalıdırlar.

Sonuç

Çalışmada ulaşılan sonuçları şöyle sıralamak mümkündür:

1-Said Nursi'ye göre aile kurumunun özünü eşlerin birbirine karşı sadakati, sevgisi ve saygısı oluşturur.

2- Kur'an ve sünnet insanları birbirine karşı şefkatli ve merhametli olmaya çağıran ayet ve hadislerle doludur. Bu cephesiyle İslam'a bir şefkat dini demek mümkündür. Aynı şekilde ailede annenin karşılıksız şefkati ailenin devamı ve istikrarı için hayati öneme sahiptir.

3-Şefkat etme öğretilerle bir vasıftır. Bu konuda annelere özel görevler düşmektedir. Anneler çocuklarını başkalarına şefkat edebilir vasıfta yetiştirmelidirler.

4-Bu ilkeler aynı zamanda modern 'firma ailesine' de uygulanabilir ilkelerdir. Firma ailesinin üyelerini oluşturan hissedarlar, üst yöneticiler, çalışanlar, müşteriler ve tedarikçiler arasında sadakat ve güvenin olması durumunda firmanın istikrarlı bir şekilde gelişmesi daha kolaydır.

5-Firmada güçlü pozisyonda olan üyeler güçsüz pozisyonda olanlara karşı şefkatle yaklaşmalı, onları araçsallaştırmadan kabullenip kimliklerini içselleştirmelidirler. Özellikle hissedar ve yönetici kesim, çalışan işçi ve müşterilerini önemli birer aktör olarak görüp onlarla iletişim kurmalı, onların potansiyel insanî değerleri ve erdemlerini daha da geliştirici ve inkişaf ettirici politikalar uygulamalıdır.

6-Şefkat ve iletişim kurma öğretilerle vasıflar olduğundan anneler geleceğin patronu ve yüksek yöneticisi olacak çocuklarını şefkat edebilir ve iletişim kurabilir tarzda yetiştirip sosyalleştirmelidir.

7-Şefkat ve iletişime dayanan bir iş ahlakıyla zenginliğimizi insanî bir çerçevede yönetmemiz mümkün olabilir.

Kaynaklar

AL-BUHARÎ (1422), Sahih al-Buharî, c. 9, Dar-ı Tavq an-Nejat.

Al-vaqıdı (1989) magazi al-vaqıdı, c.3, darula'lemi, Beyrut.

ARİSTOTLE (1998), Politics, tr C.D.C. Reeve Cambridge.

BOWIE, E. Norman (1999). Business Ethics A Kantian Perspective, Blackwell, Malden, Massachusetts.

DURAN, B (2016). 'Hegemonik Rasyonelleşme-Sekülerleşmeye Bir Alternatif

tif: Habermasyan İletişimsel-Rasyonelleşme' ISSMC Hegemony Counter Gege-
mony/Hegemonya Karşı Hegemonya, 1. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Müslü-
manlar Kongresi Bildiriler Kitabı, ed:A. Buluş, M. Birekul, F. Kaleci, R. C. Alkın,
Konya BŞB ve Konya Necmeddin Erbakan Üniv.

DURAN, Bünyamin (2013). “Jürgen Habermas’da Ekonomik, Politik ve
Sosyo-Kültürel Sistemler Arasında İlişkiler ve Türkiye" Dünya İqtisadiyyatı-
nın İnkişaf Paradigması: Bazarvə Sonrası” Mövzusunda Avrasiya Sosial Elmlər
Forumu, Məruzələr, İqtisad Universiteti Neşriyatı.

HABERMAS, Jürgen (1984). The Theory of Communicative Action, Cilt:I, tr:
Thomas McCarthy, Beacon Press, Boston.

KANT, Immanuel, (1991). The Methaphysics of Morale, tr. Mary Gregor,
Cambridge University Press.

KANT, Immanuel, (1997). Groundwork of Metaphysics of Morals, Cambridge
Text in the history of philosophy, tr. Mary Gregor, Cambridge University Press.

NURSI, B. Said (2007a). Lemalar, Yeni Asya Yay., İstanbul.

NURSI, B. Said (2007b). Mektubat, Yeni Asya Yay., İstanbul.

PARSONS, Talcott (1982). On institutions and social evolution, Selected Wri-
tings, (ed:Leon H. Mayhev), The Univesity of Chicago Press.

PARSONS, Talcott ve N. Smelser (2005). Economy and Society, Taylor Fran-
cis e-Library.

SMİTH Jeffery D. (2004). ‘A Precis of a Communicative of the Firm’, Busi-
ness Ethics A European Review, Volume 13, Number 4, Blackwell.