



Ferîdüddin Attâr'ın İlâhînâme'sinde Kamuda Etik Yönetim Düşüncesi

Yaşar UZUN¹

ÖZ

Kamuda dürüstlüğün geliştirilmesi ve sürdürülmesi etik değer ve ilkelere dayalı yönetim anlayışının güçlendirilmesi ile mümkündür. Kamuda etik değer ve ilkelerin ihlal edilmesinin yol açtığı sorunların ve zararların ciddiyeti nedeniyle, etik değerlere dayalı yönetim anlayışının geliştirilmesi hükümetlerin ve BM, OECD gibi uluslararası kuruluşların da gündeminde olan bir konudur. Etik yönetim anlayışının gereklerini tespitte önemli bir başvuru kaynağı ise kültürel eserlerde yer alan bilgilerdir. Bu çalışmada, Ferîdüddin Attâr'ın İlâhînâme'sinin kamuda etik yönetim esaslarına dair ne tür bilgi ve tavsiyeler içerdiği sorusu eserin içeriği analiz edilerek cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle çalışmanın amacı, Ferîdüddin Attâr'ın İlâhînâme'sinde kamuda etik yönetim esaslarına dair bilgi ve tavsiyeler hakkında okuyucu farkındalığını geliştirmektir. Çalışmanın sonunda İlâhînâme'nin kültürel bir eser olarak kamuda etik yönetimin geliştirilmesine yönelik yönetim tavsiyeleri içeren önemli bir eser olduğunu söylemek mümkündür. Attâr ve İslam siyaset düşüncesinin gelişimine katkıda bulunan diğer düşünürlerin eserlerinin incelenmesiyle, yönetim alanında kültürel kaynaklarda yer alan kadim bilginin gün ışığına çıkarılmasına, insanlığın ortak bilgisi haline dönüşmesine destek sağlanmış olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ferîdüddin Attâr, İlâhînâme, Etik, Etik Yönetim, Denetim.

Ethics Management Thought in Feriduddin Attar's Ilahinamah

ABSTRACT

Developing integrity in the public sector is achievable through strengthening the management understanding based on ethical values and principles. Given the adverse repercussions of breaching ethical standards in the public sector, enhancing ethical management understanding has become a focal point for governments and international organizations such as the UN and OECD. A crucial source for delineating the requisites of ethical management comprehension lies within cultural works. In this study, Feriduddin Attâr's Ilahinamah serves as a cultural work to find an answer to the question as follows: What kind of information and recommendations does Feriduddin Attâr's Ilahinamah contain regarding the principles of ethical management in the public sector? Therefore, the purpose of the study is to raise readers' awareness of Ilahinamah's insights and recommendations concerning ethical management principles in the public sector. Ultimately, this study asserts that Ilahinamah, as a cultural work, holds significant references to the essential management practices conducive to fostering ethical management within the public sector.

Keywords: Feriduddin Attâr, Ilahinamah, Ethics, Ethics Management, Audit.

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

1. Giriş

Kamu hizmetlerinin yararlanıcıları olan vatandaşlar açısından kamu gücünü elinde bulunduranların bu gücü etik değerlere uygun şekilde kullanmaları temel bir beklentidir. Kamu gücünün adalet, hukukun üstünlüğü, liyakat, şeffaflık, hesap verebilirlik vb. kamu yönetimi etik değerlerine uygun kullanılmaması, kamuda yozlaşmanın, ahlaki çöküntünün ve bunların beraberinde getireceği pek çok olumsuzlukların habercisi olacaktır. Kamu yönetiminde etik değerlere uygunluk, başta kamu itibarının korunması ve sürdürülmesi olmak üzere, kamu politikalarının başarılı şekilde icra edilmesinin de ön şartlarından birisidir. Etik değerlerin hayata aktarılmadığı durumlarda ortaya çıkabilecek yoksulluk, yolsuzluk, israf, adam kayırma, can ve mal güvenliğinin kalmaması gibi olumsuz etki ve sonuçlar nedeniyle kamuda dürüstlük ve etik değerlerin yaşanır kılınması konusu sadece hükümetlerin değil, uluslararası organizasyonların da önemli bir gündem maddesidir. Birleşmiş Milletler, OECD vb. uluslararası organizasyonlar, rehberlik ve tavsiye mahiyetinde yönetim çerçeveleri geliştirmek suretiyle, küresel boyut kazanan etik dışı davranışlarla mücadele edilmesi noktasında kamu yönetimlerine destek sağlamaya çalışmaktadır.

Kamuda dürüstlüğün, diğer bir tabirle ahlakiliğin ölçütleri olan etik değerlere uygunluğun sağlanmasına yönelik reçetelerin başarılı şekilde tarif edilmesi ve uygulanmasında “kültürel eserler” rehberlik sağlayıcı önemli bir referans kaynağı niteliği taşımaktadır. Zira kültürel eserler, kadim bilgiye dayalı doğru davranış kodlarını bünyesinde barındıran, bu bilgiyi günümüze ve geleceğe taşıyan eserlerdir. Bu eserler, etik değerlerin korunması ve gözetilmesi noktasında geçmişte yaşanan olayları, tecrübeleri, uygulanan politika, yapı ve süreçleri, yönetim anlayışlarını insanlığın bilgisine taşımaktadır. Kültürel eserleri analiz ederek yapılacak sistemli çözümler, bugünün ve geleceğin yönetim anlayışında hâkim olması gereken etik yönetim düsturlarının neler olduğu, neden ve nasıl yaşatılması gerektiği gibi konularda önemli ipuçları sağlamaktadır. Diğer bir deyişle, toplumların sahip oldukları kültürel eserler, kamu yönetimlerinin sağlıklı temeller üzerinde inşa edilmesi için oluşturulacak sistemin göz ardı edilmemesi gereken temel unsurlarını bizlere hatırlatmaktadır (Uzun, 2023: 113).

Bu kültürel kaynaklardan birisi de ünlü İran'lı şair, mütefekkir ve mutasavvıf Ferîdüddin Attâr tarafından yazılan ve bu çalışmaya da konu edilen “İlâhînâme” adlı eseridir. Bu çalışmada, Attâr'ın İlâhînâme'sinin kamuda etik yönetim esaslarına dair ne tür bilgi ve tavsiyeler içerdiği sorusu eserin içeriği incelenerek cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla çalışmanın amacı, Ferîdüddin Attâr'ın İlâhînâme'sinde kamuda etik yönetim esaslarına dair bilgi ve tavsiyeler hakkında okuyucu farkındalığını geliştirmektir. Çalışmada İlâhînâme'nin Abdülbaki GÖLPINARLI tarafından çevirisi yapılan ve Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları (İlâhînâme-1992 ve İlâhînâme 2-1996) arasında yerini alan baskısı esas alınmıştır. Bu nedenle, çalışmada, öncelikle temel kavramlar üzerinde durulacak, müellif ve eseri hakkında bilgiler verilecek, ardından İlâhînâme'de öngörülen etik yönetim gerekliliklerine değinilerek genel bir değerlendirme yapılacaktır.

2. Temel Kavramlar

Ferîdüddin Attâr'ın İlâhînâme'sinde öngördüğü etik yönetim düsturlarını içerik yönüyle tespit etmeden önce, çalışmaya esas temel kavramlar hakkında bilgi vermek yararlı olacaktır. Bu kavramlardan ilki olan “etik”, Yunanca'daki “ethos” sözcüğünden gelmektedir. Bu kavramın “εθός” olarak yazılan ilk kullanımı “alışkanlık”, “töre”, “görenek” anlamlarını taşımaktadır. Asıl anlamıyla “ἦθος” olarak yazılan etiğe göre ise eylemde bulunan kişi, aktarılan geleneksel eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulamadan uygulamayı aksine, kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir. Alışkanlık, töre ve gelenek-görenek böylelikle “karakter” anlamını da almakta, erdemli olmanın temel tavrı olarak pekişmektedir. Bu iki Yunanca “ethos” kavramının Latince karşılığı ise “mos” sözcüğüdür,

dolayısıyla hem töre hem karakter anlamına gelmektedir (Pieper, 2012: 31). Etik, insan tutum ve davranışlarının iyi kötü-doğru yanlış açısından yargılanmasında rehber alınan ilkeler bütünüdür (Aydın ve Saldırım, 2019: 91). Etik, aynı zamanda ahlaki inceleyen felsefe dalıdır (Yayla, 2019: 62). Diğer bir deyişle etik, ahlaki hayatı ele alıp tartışan, moral değerler ile ideallerden meydana gelen ve ahlâk adı verilen olguya yönelen felsefe disiplindir (Türer, 2020: 39). Etik kavramı, kişilerin tutum ve davranışlarının ahlaki değerler ölçüsünde doğru-yanlış olarak değerlendirilmesine yönelik bir düşünme sürecini içermektedir.

“Etik”, bireysel ve toplumsal yaşamın pratiğinde olduğu gibi kamu yönetiminin işleyişinde de önemli bir kavramdır. Kamuda etik, devletin işlevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi, halkın devlete olan güveninin güçlendirilmesi, kamu kaynaklarının verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılarak sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için gerekli, hatta zorunludur (Aydın ve Saldırım, 2019: 85). Kamu hizmetlerinin sunumunda ve kamu kaynaklarının kullanımında eşit ve adil bir uygulamanın gerçekleşmesi bakımından kamu yönetimi etiği önemlidir. Kamu yöneticilerinin (ve görevlilerinin) karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken tarafsızlık, dürüstlük, sosyal adalet, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararı gözetme gibi bir takım ilke ve değerler bütünü kamu etiğinin temelini oluşturmaktadır (Balkan, 2017: 6).

Etik yönetim denildiğinde, kamusal kararları alırken, kamu kaynaklarını yönetirken ve kamu hizmetlerini yürütürken uyulması gereken tarafsızlık, dürüstlük, sosyal adalet, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi ilke ve değerler bütünü kamunun işleyişinde hayata geçiren yönetim anlayışından bahsedilir. Etik yönetim, aynı zamanda bir organizasyonda dürüstlüğü sağlayabilmek ve sürdürülebilmek amacıyla gerekli faaliyetlerin planlanmasını, uygulanmasını ve koordine edilmesini gerektirir. Etik yönetim, organizasyonun idari işleyişinin tamamlayıcı bir parçası olup organizasyon liderlerinin sorumluluğundadır (EUROSAI TFAE, 2017: 13-14).

3. Müellif ve Eseri Hakkında

Ferîdüddin Attâr, Horasan Selçukluları'nın son zamanlarında, büyük bir ihtimalle 537-540 (1142-1145) yılları arasında Nişâbur'da dünyaya gelmiştir. Ferîdüddin, eczacılık ve tıp ile meşgul olduğu için “Attâr” lakabını almış ve bu lakapla meşhur olmuştur. Onun çocukluk ve gençlik devresi hakkında kaynakların verdiği bilgiler çok farklı ve yetersiz olup eserlerinden, gençliğinde bir taraftan attârlıkla uğraştığı, diğer taraftan da ilim tahsil ettiği ve tasavvufi bilgiler edindiği anlaşılmaktadır. Attâr, peygamberler ve veliler hakkında birçok kitap okumuş, otuz dokuz yıl müddetle tasavvufu ilgili şiir ve hikâyeleri toplamaya devam etmiştir. Kaynakların verdiği bilgilerden ve bazı şiirlerinden anlaşıldığına göre, Attâr, küçük yaştan itibaren ve özellikle tasavvufa yöneldikten sonra birçok seyahatlerde bulunmuş, Irak, Şam, Mısır, Mekke, Medine, Hindistan ve Türkistan'a yaptığı bu seyahatlerden sonra Nişâbur'a dönerek inzivaya çekilmiştir. Kaynaklara göre Attâr, oldukça ileri bir yaşta iken Moğollar tarafından Nişâbur'da şehit edilmiştir. Araştırmacılara göre Attâr'ın günümüze kadar gelen ve onun olduğunda şüphe bulunmayan yedisi manzum, biri mensur sekiz eseri vardır:

- İlâhînâme.
- Esrârname.
- Musîbetname.
- Hüsrevname
- Muhtârname
- Mantıku't-Tayr
- Dîvân
- Tezkiretü'l-evliyâ (Şahinoğlu, 1991: 95-98).

Hikâyelerini halktan toplayan, bilgisini halka duyurmaya, inancını halka yaymaya çalışan Attâr, kendisine has bir edaya, bir üslûba sahip olmakla beraber halk diliyle (tam bir halk Farsçasıyla) ve halkla konuşmuştur (Attâr, 1992: IX). Şiir formları açısından klasik nazım şekillerinin pek çoğunu kullanan Attâr'ın, daha çok mesnevî ve gazelde başarılı olduğu kabul edilir. Üslubundaki ustalık tasavvufî duyarlılığından kaynaklanmaktadır. Özellikle mesnevîlerinde tasavvufî bir meseleyi anlatırken sıklıkla temsillere başvurması, çerçeve hikâyeler içinde belli bir plana göre iç içe daha küçük hikâyeler anlatarak konuyu muhatabı için net bir hale getirmesi ve böylece ele aldığı meseleleri ana hikâye ile birleştirmede sergilediği yetkinlik Attâr'a has bir özelliktir (islamdusunceatlası.org, 2024). Attâr; âlim, arif, âşık ve şair bir şahsiyete sahiptir. Eşsiz güzellikte gazeller söyleyen Attâr, başta Divan'ı olmak üzere geride çok sayıda mesnevî bırakmıştır. Şiirinde akıcı bir dil kullanan ve süsten uzak olan Attâr, ömrü boyunca şiirlerinde hiçbir otoriteyi, hiçbir makam, mevki ve rütbe sahibini övmemiştir (Canım, 2016: 395-408).

Attâr'ın bu çalışmaya konu eserinin ismi olan "İlâhînâme", "İlâhî" ve "-nâme" kelimelerinden oluşmaktadır. "İlâhî" kelimesi, "Allah'a mensup, Tanrı ile ilgili, tanrısal" anlamlarını taşımakta, "-nâme" kelimesi ise "yazılı, yazılmış, küçük kitap" manasına gelmektedir. Her iki kelime bir araya gelerek mürekkep (birleşik) kelimeler meydana getirmektedir (Devellioğlu, 2006: 406, 804). Bu bağlamda "İlâhînâme"nin, "İlâhî olanla ilgili yazılmış kitap" anlamına geldiği ifade edilebilir. Ferîdüddin Attâr'ın tasavvufî mesnevisi olan İlâhînâme, yirmi bir bölümde (makale) 6500 beyit ihtiva eden bir eserdir (Şahinoğlu, 1991: 95-98). Attâr, eserine, "söz hazinesinin kapısını açması" niyetiyle İlâhînâme ismini vermiştir (Reinert, 2024). İlâhînâme, münâcât, na't, miracnâme, dört halifeye övgü ve makale adını verdiği yirmi iki bölüm ve bir hâtimeden oluşmaktadır (Kalkandelen, 2017: 202). Bu eser, bir çerçeve hikâye ile birçok küçük hikâyeden meydana gelmektedir. Çerçeve hikâyenin konusu özetle şu şekilde ifade edilebilir: Bir hükümdarın, bilgili, edepli ve hünerli altı oğlu vardır. Hükümdar bir gün oğullarına dünyada en çok arzu duyup elde etmek istedikleri şeyleri sorar. Oğulları sırasıyla "peri padişahının kızını", "büyücülük ilmini", "Cem'in kadehini", "âb-ı hayâtı", "Hz. Süleyman (A.S.)'ın yüzüğünü" ve "kimya bilgisini" elde etmek istediklerini ifade ederler. Hükümdar, oğullarının bu arzularını öğrendikten sonra, peri padişahının kızını isteyene şehvetin kötülüğünü; büyücülük ilmini öğrenmek isteyene büyücülüğün kötülüğünü; Cem'in kadehini arzu edip dünyanın sırlarını bilmek isteyene, o kadar bilgisine rağmen Cem'in kendisini ölüm kuyusuna düşmekten alıkoyamadığını ve gerçek kadehin akıl kadehi olduğunu; abıhayatı arzu edene bilgi ve görgü ile canını aydınlatması gerektiğini; Hz. Süleyman (A.S.)'ın yüzüğünü isteyen oğluna dünya saltanatının geçici olduğunu ve ahiret mutluluğunu kazanmaya çalışmasını; kimya bilgisini isteyene ise hırsından dolayı bunu istediğini anlatır (Sevgi, 2000: 70). Her biri insanın ihtiraslarından birini temsil eden arzular etrafında gelişen hikâyede baba bunların manasız arzular olduğunu oğullarına gösterir (Şahinoğlu, 1991: 95-98).

İlâhînâme'de enbiya ve evliya hakkında 1000 kitap okuduğunu ve otuz dokuz yıl kadar tasavvufî şiir ve hikâyeleri toplamakla meşgul olduğunu söyleyen Attâr, hikâyelerini halk Farsçası ile kaleme almıştır. Mantıku't-Tayr gibi İlâhînâme de Mevlânâ'nın Meşnevî'sini besleyen önemli kaynaklardandır (Sevgi, 2000: 70).

Attâr'ın İlâhînâme'si, Şemseddin Sivâsî tarafından İbretnümâ adıyla manzum olarak Türkçe'ye çevrilmiş ve Sultan III. Murad'a takdim edilmiştir (Sevgi, 2000: 70). Eser, insanın hayattaki varoluş gayesini anlamasına yönelik önemli mesajlar içermesi yönüyle İslam tasavvuf edebiyatı açısından önemli eserler arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra eser, kamu yönetimlerinde ahlakiliği sağlamaya yönelik önemli referanslar da barındırması yönüyle "yönetim ahlakı" üzerine çalışmak isteyenler açısından da değerli bir eserdir.

"Dergipark.org.tr" üzerinde yapılan çalışmada, "İlâhînâme" ile ilgili çok sınırlı makale çalışması yapıldığı anlaşılmaktadır:

Alizade (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, Attâr'ın "İlâhînâme" adlı eserinin şekil ve içerik özellikleri ele alınmıştır. Araştırma çalışmasına göre söz konusu eser, içerisinde yer verilen hikâyelerin içeriğine göre aşağıdaki bölümlere ayrılabilir:

- "Tezkiretul-evliya" eseri ile örtüşen hikâyeler;
- Kuran kıssaları ve dini içerikli hikâyeler;
- Toplumsal-tarihsel içerikli hikâyeler;
- "Şehname", "Bahtiyarname", "Mərzbanname", "Sindibadname", "Binbir Gece"nin etkisi altında yazılan hikâyeler;
- Diğer içeriğe sahip hikâyeler;
- Şairler hakkında hikâyeler.

Bu araştırma çalışmasında ulaşılan sonuca göre; Ferîdüddin Attâr'ın "İlâhînâme" adlı eseri; ilginç olaylar dizisi, derin ve anlamlı içeriği ile çok ilginç eserlerden biridir. Geniş konuları kapsayan bu eserin araştırılması tasavvuf edebiyatının özelliklerini anlamak açısından çok önemlidir (Alizade, 2016: 126).

Kalkandelen'in (2017) çalışmasında, İlâhînâme'de "ahiret" ile ilgili hikâyeler ele alınarak söz konusu hikâyeler ile "ahiret", Kur'an-ı Kerim ayetlerine telmihle ve benzetmelerle, bazen bir günahkâr, bazen de bir genç olarak dile getirilmiş, ahiret hayatı güzel ifadelerle örneklendirilmiştir (Kalkandelen, 2017).

Öztekin'in (2007) çalışmasında ise, Attâr'ın İlâhî-nâmesi'ndeki iki hikâyenin, kahramanlar ve olay örgüsünde kullanılan motifler yönünden Anadolu sahasında kaleme alınmış Işk-nâme, Hurşid-nâme, Hüsrev ü Şîrîn ve Süheyl ü Nev-bahar mesnevîlerine etkisi üzerinde durulmuş; İlâhî-nâme'nin, bu mesnevîlerin prototipi olduğu ispatlanmaya çalışılmıştır (Öztekin, 2007: 428).

Literatürde, İlâhînâme'nin kamu yönetiminde etik değerlerin korunması ve gözetilmesine yönelik içerdiği yönetim düsturları üzerine bir çalışma yer almamaktadır. Çalışmanın, genel amacı doğrultusunda bu boşluğu doldurmaya yönelik bir adım olması arzu edilir.

4. İlâhînâme'de Etik Yönetim Esasları Üzerine

Kamuda etik yönetimin inşası, başka bir deyişle etik değer ve ilkelerin hayata geçirilmesi bütüncül bakış açısıyla ele alınması gereken yönetsel bir çalışma alanıdır. Bu bakış açısına göre; kamuda etik yönetim gerekliliklerinin karşılanmasına yönelik yapılması gereken çalışmaların bir boyutu kamuda etik rehberlik faaliyetleri ile ilgilidir. Bunun yanı sıra, kamu hizmetlerinin kamuda görev ve sorumluluk üstlenenler (kamu görevlileri) tarafından yerine getirilmesi nedeniyle, bu kişilerin doğru davranış sergilemelerini güvenceye almak üzere uygulamaya konulacak istihdam ve çalışan yönetimi politika ve uygulamaları da üzerinde durulması gereken bir yönetim alanıdır. Kamuda etik davranışın güçlendirilmesine yönelik çalışmaların bir boyutu da etik dışı davranışları önlemeye ve etik davranışın sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik izleme, kontrol ve değerlendirme faaliyetleri ile ilgilidir. Söz konusu boyutlar, OECD'nin kamu dürüstlüğüne ilişkin olarak kamu yönetimlerine önerdiği yol haritasında; "dürüstlük sistemi", "kültürel değişim" ve "kişileri sorumlu tutabilme" şeklinde üç ana sacayağı bünyesinde güncel olarak da ele alınmıştır (OECD, 2017: 4).

4.1. İlâhînâme'de Kamuda Etik Rehberlik

Kamuda etik rehberlik kapsamına giren çalışma alanları şunlardır: Etik davranış standartlarının tanımlanması (etik kodlar); etik davranışa ilişkin bilinç ve farkındalık geliştirme faaliyetleri (etik eğitimler); etik ikilem ve sorunlara yönelik danışmanlık desteğinin sağlanması (etik danışmanlık); lider ve yöneticilerin etik yönetim gerekliliklerinin karşılanmasında rol model olmaları (etik liderlik). Aşağıda, bu alanlarla ilgili çalışmaya konu eserde yer alan tespitlere yer verilecektir:

4.1.1. Etik Kod Açısından İlâhînâme

Etik kodlar; belli yaşam, meslek ve çalışma alanlarında insan ilişkilerini ve davranışlarını düzenlemek amacıyla bilinçli insan faaliyeti ve organizasyonu ile belirlenmiş nispeten sistematik bir bütünlük arz eden, soyut ve genel ahlaki ilkelerden ve standartlardan oluşturulmuş bütünlüğü ifade etmektedir (Yüksel, 2015: 10). Kamuda hatalı davranışın önlenmesi ve doğru davranış standartlarına yönelik beklentinin ortaya konulması açısından lider ve yöneticilerin izlenmesi gereken etik değer ve ilkeleri yazılı olarak tarif etmeleri, kamu görevlilerine ve kamu hizmeti yararlanıcılarına duyurmaları önemlidir. İlâhînâme’de, bireysel yaşamda olduğu kadar kamu yaşamında da geçerli olduğu düşünülen pek çok etik değere atıf yapılmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

- Adaletli olmak: “*Adaletle, insafla buyruk yürüten temiz dinli bir beydi*” (Attâr, 1996: 224).
- Akıllı olmak, akıllı davranmak: “*Allah, sana akli onun için verdi ki, onunla bir işi düşünüp taşınarak yapasın, akıldan bir fayda elde edesin. A remiz kişi! Akıl gözüyle bir bak...*” (Attâr, 1992: 44).
- Kanaatkâr olmak: “*Şükredersen dilediğini bulur, Tanrı cömertliğinden, dilediğin şeyi elde edersin*” (Attâr, 1996: 72).
- Doğruluk üzere davranmak: “*Sen de sendeki eğriliği bırak da ondan sonra doğruluğun yüzünden yola düzül, ulaşacağın kovuğa git.*” (Attâr, 1992: 201).
- Kamu görevliliğine yakışır tutum ve davranış sergileme: “*Senin gibi bir adamdan iyi sözden başka bir söz çıkmaz. Sen, sana layık olan sözü söyledin, layık olan işi işledin*” (Attâr, 1992: 250).
- Tutarlı davranış sergileme: “*İbrahim gibi sözler söylüyorsun ama neden Nemrutcasına harekette bulunuyorsun?*” (Attâr, 1996: 287).
- Objektif karar almak: “*Güzelliği bir cihetten gören kişinin görüşünde kemâl yoktur*” (Attâr, 1992: 243).
- Haset etmemek: “*Gamsız, kedersiz olmayı istersen, gönlünden hasedi at, neşelenirsin. Tanrı’dan razı ol, hür olursun.*” (Attâr, 1996: 29).
- Adabımuâşerete uygun davranmak: “*Nice zamandır dil kesildin; şimdi de erler gibi baştan ayağa kulak kesil!*” (Attâr, 1996: 290).
- Hırsla kapılmamak: “*(Akıllı adam, İskender-i Rumi’ye) Hırsla, isteğe kul oldun sen; ...; Fakat hırsın da senden dünyayı istiyordu; sana bunca ordu toplattı.*” (Attâr, 1996: 14).
- Tembel olmamak: “*Sen aziz ömrünü tamamiyle sözle geçirdin; ne vakit işe koyulacaksın?*” (Attâr, 1996: 278).
- Kibirli davranmamak: “*Padişahken kibri huy edinseydi, halk boyuna onu anmazdı.*” (Attâr, 1996: 106).
- İnsanlara zulmetmemek: “*Saltanatta iken günün birinde bir zulmetsen, bir parçacık yufka ekmeği bile yesen zâlim olursun.*” (Attâr, 1996: 87).
- Bilgili olmak: “*Hükümdarın altı oğlu da, ...zamanlarındaki ne kadar bilgi varsa bunlara vâkıf, bütün sanat ve hünerlere sahiptirler.*” (Attâr, 1992: 37).
- Kararlı olmak: “*Hükümdarın altı oğlu da yüce himmet sahibi, kimseye boyun eğmemeyi huy edinen ve bu huylardan vazgeçmeyen (kişilerdi)*” (Attâr, 1992: 37).

Yukarıda örnekleri verilen etik değerler, eserde yönetici bir babanın, geçici heves ve istekleri hayatın gayesi olarak görmemeleri ve insanın varoluş yolculuğunun hikmetini kavramaları için oğulları ile yaptığı konuşmalarda doğrudan veya hikâyeler üzerinden dolaylı şekilde işaret edilmektedir. Bu yönüyle etik değerlere konu doğru davranış standartlarının, doğrudan ya da dolaylı olarak nasihatler şeklinde eserde tarif edilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle eserin etik kodların geliştirilmesine esas olabilecek doğru davranış bilgisine dair örnekleri bünyesinde barındırdığını ifade etmek mümkündür.

4.1.2. İlâhînâme’de Etik Eğitime Bakış

Kamuda etik davranışı güçlendiren yönetim anlayışının önemli bir bileşeni de kamuda çalışanlara ve diğer yönetilenlere etik değer ve ilkelere uygun davranışın ne olduğu konusunda farkındalık ve bilinç kazandıracak eğitim çalışmalarıdır. Etik eğitimler, gerek etik davranış kodlarında yapılan izahların, gerekse de bireysel ve kamu yaşamında karşılaşılabilen durumlarda nasıl davranılması gerektiğinin anlaşılması açısından değerlidir. Etik eğitimler aracılığıyla, kişilerin etik sorunları fark edip analiz edebilmeleri konusunda üst düzeyde beceriler geliştirmeleri; etik yükümlülük ve kişisel sorumluluk duygularının güçlendirilmesi; etik ikilemler ve belirsizlik durumlarında ortaya çıkan baskı ve taleplere direnmek konusunda daha güçlü ve cesaretli bir tavır geliştirmelerinin sağlanması; etik dışı davranışların nasıl haklı gösterildiği konusunda farkındalık geliştirilmesi; etik karar verme süreci hakkında kişilerin bilgilendirilmesi amaçlanır (Aydın ve Saldırım, 2019: 2).

Bilgisizlik, İlâhînâme’de etik dışı davranışın ortaya çıkmasına yol açabilen bir unsur olarak ele alınmaktadır: “*Ey tam bilgisizlik yüzünden yoldan çıkan kişi,..*” (Attâr, 1996: 114). Bu nedenle, kişiler doğru bilginin izinden gitmeli, hakikatin ve doğru davranış bilgisinin peşinde olmalıdır: “*Cihana padişah olsan, gene bilgiye muhtaçsın, bilgiyi elde edersen dünyayı Zül-Karneyn kesilirsin*” (Attâr, 1996: 12). Bilginin peşinde koşmamak, öğrenme yolunda gayret sarf etmemek ve böylece doğru davranış bilgisinden uzak kalmak, hangi makamda olursa olsun kişiye yakışmayan bir davranıştır: “*Sen tam bir bilgisizlikle yolculuk edersen padişah bile olsan mutlak bir yoksulsun*” (Attâr, 1992:70).

Eserde, bilgiyi öğrenme yolunda gayret sarf eden yönetici örneklerine de yer verilmiştir. Eserde yer verilen İskender-i Rumi ve akıllı bir adam arasında geçen bir hikâyede, padişahın hikmete, doğru davranışa ilişkin bilginin edinilmesinde akıllı bir adamın yanına gidip sualler sorduğu, böylece zaafalarının farkına vardığı anlatılır: “*Ruhum, onun sözünden tamamiyle huzura erdi; bu seferden şu bir tek ganimet yeter bana.*” (Attâr, 1996: 14). Diğer bir hikâyede de, Merzuban adlı olgun bir bilginin varlığından ve Nuşirevan’ın onun sohbetinden faydalandığından bahsedilmektedir (Attâr, 1996: 21).

Müellifin eserinde işaret ettiği hususlardan birisi de, yönetilenlere doğru davranış bilgisinin kazandırılmasında ailenin rolüne ilişkindir. Dolayısıyla, doğru davranış bilgisinin aile içinde başlaması, geleceğin toplum bireyi olacak kişinin küçüklükten itibaren ailesi tarafından bu bilgilerle mücehhez kılınması elzemdir: “*(Güzel Yusuf) ‘Bir kimsenin babası Yakup olursa o ne yaparsa iyidir, güzeldir’..dedi.*” (Attâr, 1992: 89).

Eserde, doğru davranış bilgisinin edinilmesinde eğitime katılanların istekli olmalarının önemine vurgu yapılmaktadır. Müellife göre bilginin öğrenilmesinde dinleyenin samimiyeti esastır: “*O iki sözün birini bile doğru düzen dinlemedikten sonra, üçüncüsünü ne diye istersin?*” (Attâr, 1996: 31). Ayrıca, doğru davranış bilgisini katılımcılara kazandıracak eğitimcilerin de bu alanda yetkin olmaları beklenir: “*Usta böyle perişan olursa öğrencileri ne yapabilirler, ne halde olurlar?*” (Attâr, 1992: 138).

Kamuda etik değer ve ilkeleri güçlendirmenin bir yönü de kamu görevlilerinin dışında toplum bireylerinin kendi aralarında ve kamu ile etkileşimlerinde etik davranış düşüncesini geliştirmekle ilgilidir. Eserde yer verilen bir hikâyede; toplumdaki bireyler arasında yaşanan etik dışı davranış örneğine yer verilmektedir. Hikâyede; bir şahsın bir meczuptan “çok kaba” bulduğunu ifade ederek ucuza bir kilim satın aldığı, yoldan geçen birinin de bu kişiden (mezcuptan kilim alandan) yumuşak bir kilim almak istemesi üzerine kiliminin “ipek gibi” olduğundan bahisle bu defa yüksek bir fiyata satmak istediği anlatılır (Attâr, 1996: 66,67). Bu örnek çerçevesinde, kamuda etiğin güçlendirilmesine yönelik yapılacak bilinçlendirme ve diğer çalışmaların toplum bireylerini de kapsayacak şekilde tasarlanması ihtiyacına işaret edildiği değerlendirilmektedir. Toplumda dürüstlük kültürünün ve bilincinin gelişimine yönelik yapılacak eğitim faaliyetleri,

geliştirilecek mesleki davranış standartları, mevzuat yapısı gibi çalışmaların kamuda etik kültürün “toplumun bütünü” ile birlikte gelişimine destek sağlayacağı aşikârdır (OECD, 2017: 10).

4.1.3. İlâhînâme’de Etik Liderlik Düşüncesi

Kamu yönetiminde etik değer ve ilkelerin hayata geçirilmesinde liderler, kilit konuma sahiptir. Kamuda etik yönetimin hayata geçirilmesi için gerekli çalışmalarda öncülük etmek liderlerin sorumluluğundadır (EUROSAI TFAE, 2017: 13-14). Etik liderler, etiği kamu yönetiminin gündeminden hiç çıkarmazlar; tutum, davranış ve yaklaşımlarında diğerlerine örnek olurlar. Etik liderler, kamuda etik rehberliğin, değerlere dayalı insan yönetiminin ve etik davranışı güvenceye alacak planlama, kontrol ve değerlendirme çalışmalarının başarılı şekilde yürütülmesi için gerekli koordinasyonu sağlar. Etik liderler, doğru-yanlış ayırımını yapabilen, ahlaka ve iyi davranışa ilişkin toplumsal kuralları tanıyan, kendi çıkarlarını kamunun çıkarlarının önünde tutmayan, insana ve topluma yararlı olma endişesi taşıyan, sahip oldukları gücü, yetkiyi ve nüfuzu toplumun yararına kullanan kişilerdir (Barutçugil, 2014: 99).

Attâr’ın eserine değerlere uygun liderlik (etik liderlik) penceresinden bakıldığında aşağıdaki tespitleri yapmak mümkündür:

Liderler, etik değer ve ilkelere uygun davranış göstermeye gayret etmelidir. Bunlara aykırı davranmak kamunun ve liderlik yapacak kişinin itibarına zarar verecektir. Bu nedenle, liderlik rol ve sorumluluğunu üstlenen kişilerin ahlaki değerlere uygun olmayan tutum ve davranışlardan uzak durması elzemdir: “*Pervane nasıl mumla uzlaşmaz, yanar giderse, kumarbazlıkla da saltanat davulu, hükümdarlık sancağı bir araya gelemez*” (Attâr, 1996: 173).

Etik lider, kişisel hırslarını dizginleyen kişidir. Bu nedenle, liderin beraber çalıştığı kişilerin davranışlarını olumlu davranışa sevk edebilmesi için öncelikle kendi nefsinin/egosunun dürtülerine yenik düşmemesi, kendi davranışlarını diğerlerinden beklediği davranış tarzına uyumlu hâle getirmesi elzemdir. Eserde, mevkisinden kaynaklı büyüklenen bir yöneticiye bir meczubun “*kendine gel de düşün; buyruğun kendine bile yürümezken, başkasına hiç yürümez; benimle becelleşme; niceye bir bahâneler getirip duracaksın?*” dediği aktarılır (Attâr, 1996: 64,65).

Liderler, yönetilenlere karşı ayırım yapmamalı (Attâr, 1992: 120,121) ve ikiyüzlü davranmamalıdır (Attâr, 1992: 121). Onlar, aynı zamanda diğerleri için doğru davranış açısından kılavuzluk etmelidir: “*Her işte onu (lideri) öne aldım, ona uydum. O ne yaparsa ben de onu yaparım*” (Attâr, 1992: 135).

Etik liderler, yönettikleri topluluğun mutluluk, huzur ve güven içerisinde yaşamasını önemser. Onların sıkıntılarını kulaklarını kapatmazlar ve çözmeye çalışırlar (Attâr, 1992: 117). Yönettikleri topluluğun mutlu, huzurlu ve güven içerisinde olmalarını sağlayacak bilginin farkında olmak üzere onlarla etkili iletişim mekanizmalarını geliştirirler. Eserde, Sultan Mahmut’un bir gün bir meczubun yurt edindiği bir viraneye uğradığı, meczubun yanıp yakılmada olduğunu görmesi üzerine ona “*Ne gamın var? Sanki gönlünün üstüne yüzlerce dağ yığılmış.*” diyerek durumunu öğrenmek istediği anlatılır (Attâr, 1992: 164). Etik liderler, yönettikleri topluluk içerisinde inanç ve kültür açısından ihtimam gösterilmesi gereken kesimlere karşı duyarlıdırlar ve sorumluluklarının gereğini yerine getirirler: “*(Yusuf şöyle söyledi) ...O yetimdir, onunla yemek yersem canım gidalar benim....*” (Attâr, 1992: 88). Liderler, adalet değerini yücelten icraat sergilerler: “*Adaletinden, o civarda kurtla koyun bir arada yaşar, birbiriyle uzlaşır.*” (Attâr, 1996: 224).

Eser uyarınca liderler, yönettikleri topluluklara karşı baskı ve zulümden uzak dururlar, söz ve fiillerinde ölçülüdürler: “*Halkla olunca merhametli ol, o anda da diline dikkat et*” (Attâr, 1992: 168). Liderler, aynı zamanda stratejik düşünen kişilerdir. Amaç ve hedeflerini doğru şekilde belirleyip gereğini yerine getirirler (Attâr, 1992: 86,91). Yöneteceği topluluğun doğru davranış

sergileyerek organizasyon amaç ve hedeflerini gerçekleştirmelerini temin maksadıyla gerekli tedbirleri alırlar: “*Fakat önce hedefe bakar padişah. Yayıdan ok atılmadan önce hedefe dikkat edilir*” (Attâr, 1992: 188).

Etik liderler, yönetilenlere karşı tutum ve davranışlarında, gurur, kibir ve gösterişten uzak durmalıdırlar. Bu kişiler, buldukları pozisyon ve makamların görev ve sorumluluklarını hakkıyla yerine getirebilmeyi amaç edinirler; pozisyon ve makamlarını egolarını tatmin için kullanmazlar. Eserde bir hikâyede; adamın birinin güzel bir ata binerek dünyaya sahipmiş görüntüsünü vermeye çalıştığı, hizmetkârlarının yolu açmaları için halka emirler verdiği, bunu gören Behlül’ün ise eline toprak alarak, bir avuç toprak mesabesindeki şahsın ululanmasını verdiği anlatılmaktadır (Attâr, 1996: 37,38). Sultan Mahmut’la bir meczup arasında geçen diğer bir hikâyede de, yanına oturduğu meczubun gözlerini kapatıp Sultan’a bakmadığı, Sultan’ın bu duruma kızması üzerine meczubun “*Bu yolda kendini görmek doğru değilse başkasını görmek, büsbütün yanlış!*” dediği aktarılır (Attâr, 1996: 65).

4.1.4. İlâhînâme’de Etik Danışmanlık

Kamuda görev ve sorumluluk üstlenenler, zaman zaman iş yaşamında etik değerler ve ilkeler açısından hangi yönde karar verecekleri ve davranış sergileyecekleri noktasında ikilemelerle karşı karşıya gelebilmektedirler (Uzun, 2022: 203). Kamuda etik yönetim anlayışının uygulamada güçlendirilmesi açısından kamu görevlilerinin karşılaşacakları etik ikilemlerde onlara kılavuzluk hizmeti sunacak danışmanlık müesseselerinin varlığı ve etkinliği önem taşımaktadır. Etkin işleyen bir etik danışmanlık müessesesi, etik dışı davranışın “önlenmesi” ve “muhtemel zararlarının en aza indirilmesi” gibi yönlerden kamuda değerli bir fonksiyon icra edecektir.

Eserde yer verilen bir hikâyede, padişahın bağış yaptığı bir kişiden bahsedilir. Şahsın, padişahın kendisine yapmış olduğu bağışın kabul prosedürüne ilişkin tereddüt yaşaması üzerine, padişahın meclisindeki iyiyi, kötüyü bilen büyük kişilere danıştığı, onların da şahsın düşüncesini doğru buldukları anlatılır (Attâr, 1992: 145). Bu hikâyede danışmanların “doğru davranış” bilgisine sahip, deneyim ve tecrübeli, menfaat çatışmasından sakınan, doğruluk üzere davranan kişiler olması gerekliliğine de işaret edilmektedir.

Eserde yer verilen başka bir hikâyede ise; Sultan Mahmut’un bez parçası ve kerpiç parçası alma kararını şekillendirmek üzere bezci ve kerpiççiye danıştığı ve onların verdiği cevaptan memnun kalarak altın verdiği anlatılır (Attâr, 1996: 94,96). Eserde, danışmanlık işlevi gören kişilerin hatalı ve etik dışı davranışa vâkıf oldukları durumda da bu davranışları sergileyenlere gerekli ikaz ve hatırlatmayı yapmaları gerektiği öngörülmektedir. Eserde yer verilen bir hikâyede, padişahın halktan adaletsiz şekilde vergi alma politikasına vâkıf olan bir şahsın, padişahın kendisini ziyaretinde durumu ona anlattığı ve doğru davranış üzerine yol gösterdiği belirtilir (Attâr, 1996: 103,104).

Yukarıda yer verilen örnekler doğrultusunda İlâhînâme’nin kamuda etik yönetim anlayışının güçlendirilmesine esas etik rehberlik unsurlarına işaret eden referanslara sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Eserde yer alan pek çok hikâyede kamu etik değerlerine atıflar yapılmakta, doğru davranış bilgisinin öğrenilmesinin önemine vurgu yapılmaktadır. Kamuda doğru davranış üzerine gerekli danışmanlık desteği alınması ihtiyacına da işaret eden eser, topluma liderlik yapacak şahısların dikkat etmeleri gereken hususlara da değinmektedir. Eser, etik düşünme süreci hakkında da rehberlik mahiyetinde bilgiler içermektedir. Eserde yer verilen bir hikâyede, bir kadına yapılan saldırı üzerine kadının verdiği cevap, bir davranışın etik olup olmadığını değerlendirmede uygulanacak düşünsel sürece ilişkin ipuçlarını içermektedir. Buna göre, kişi yapmak istediği bir davranışa karar vermeden önce,

- Bu davranışın inanç ve değerlerine uygun olup olmadığını değerlendirmelidir;

- Sergilenecek davranışın bu davranıştan etkilenecek kişilerin hak ve hukuklarını ihlal edip etmeyeceğini düşünmelidir;
- Davranışa karar vermeden önce, başkasının aynı davranışı kişinin kendisine/yakınlarına uygulaması durumunda bundan hoşnut olup olmayacağına karar vermesi gerekir (Attâr, 1992: 40).

4.2. İlâhînâme’de Çalışanların Değer Odaklı Yönetimi

Vatandaş beklentilerinin karşılanması, kamu itibarının korunması ve sürdürülmesi, profesyonelleşmenin sağlanması açısından kamuda görev ve sorumluluk üstlenenlerin istihdam edilme politikalarının değerlere dayalı olarak ele alınması, tasarlanması ve uygulanması önem taşımaktadır. Bu nedenle, çalışmanın bu başlığı altında İlâhînâme’de değerlere dayalı istihdam politikaları alanında işaret edilen yönetim esaslarına değinilecektir.

4.2.1. Değerlere Uygun Çalışanı İşe Alma ve Yetiştirme

Kamu hizmetlerinin dürüstlük ortamında yararlanıcılara sunulmasında önemli unsurlardan birisi, hizmetin üretim ve sunum sürecinde görev alanların işe alınma ve yetiştirilme politikalarının etik değerler odaklı geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Etik değerlere uygun iş gücünün temini ve yetiştirilmesi, kamu yönetimine duyulan güvenin artması ve kamuda profesyonelleşmenin sağlanması açısından önemlidir. Attâr’ın çalışmaya konu eserine bu noktadan bakıldığında, kamuda görev alacakların hizmetin gerektirdiği değer ve liyakate uygun kişiler olması gerekliliğine işaret edildiği anlaşılmaktadır. Eserde yer verilen bir hikâyede eğiticisi tarafından bilgi, temiz inanç, tedbirli davranma, top çevgen oynama, okçuluk, kılıç vurma, mızrak atma gibi alanlarda başarılı şekilde yetiştirilmiş olan bir kişinin yönetici tarafından emsalleri arasından hemen seçildiği ve yanına alındığı anlatılır (Attâr, 1996: 208,209).

Kamuda işe alınanlara, işin gerektirdiği yetkinliklere sahip olmaları, profesyonel iş gücü olarak geliştirilmeleri açısından mesleğin gerektirdiği eğitimlere konu bilgilerin kazandırılması elzemdir. Müellife göre, kişiler bilgiyi öğrenme yolunda kararlı davranmalıdırlar. Bilgiyi öğrenmeleri açısından kişilerin kendilerini geliştirmeleri esastır: “*Bilgi görgü yolunu bilir, bulursan sana abıhayat budur işte. Fakat onun yolunu bilmezsen, o görgüde ancak şeytan kesilirsin.*” (Attâr, 1996: 46). Şahıslar, yapacakları işler için gerekli bilgi ve beceriyi edinmeleri hâlinde işlerin yerine getirilmesinde etkili sonuçlar alınacaktır: “*İşlerin sırları bilinirse nice demirler erir, muma döner. Aklın şaşırıp kaldığı yerde dağ bile pamuk gibi dağılır, atılır gider*” (Attâr, 1996: 89). Ayrıca kişiler, edinecekleri bilgi ve becerileri muhafaza ederek sürekli gelişim odaklı bir iş yaşamı sürdürmelidir: “*Yüzlerce çalışmayla bir güzel iş sahibi olduktan sonra o iyiliği, o güzelliği giderme kendinden.*” (Attâr, 1996: 201).

4.2.2. Görevlendirme Esasları Üzerine

Kamuda etik değerlere uygun yönetim anlayışını güçlü kılan unsurlardan birisi de mesleğin ve işin gereklerine uygun, doğru görevlendirme politika ve uygulamalarıdır. Müellife göre; görev, yetki ve sorumluluklar, işlerin gerektirdiği yetkinliklere haiz olan kişilere emanet edilmelidir: “*Reyleri isabetli, kadirleri yüce nedimler, hizmet için gözlerini yere dikmişler, emir bekliyorlardı..*” (Attâr, 1996: 232). İşler, doğru kişilere emanet edilmediğinde, verimsizlik, israf, kötü yönetim, zarar vb. istenilmeyen sonuçların doğması kaçınılmaz olacaktır. Eserde, bilge bir kişinin İskender’e “*Hürmüs’ün yaptığı o davulu ehil olmayanların eline teslim ettin de bu illete uğradın*” (Attâr, 1996: 44) dediği anlatılır.

Eser uyarınca kişilere, yapı, kapasite ve özelliklerine uygun iş ve görev dağılımı yapılmalı, haddinden fazla iş yükü yüklenmemelidir. Eserde “deve” figürünün metafor olarak kullanıldığı

bir hikâyede, bir hizmetlinin ağır yükler altındaki dört yüz deveye maval okuyarak yol aldırıldığı, ancak sonunda onların ölümlerine neden olması nedeniyle cezalandırıldığı anlatılır (Attâr, 1996: 161). Müellife göre, kendilerine görev verilenlerin görevin gerektirdiği sorumluluklara uygun davranmaları temel bir gerekliliktir: “*Bir makama sahıpsen buyruğa uy da yürü; ama sarhoşsan, bir adım bile atamazsın*”. Eserde anlatılan bir başka hikâyede ise, kamuda görev alanların görevin/unvanın/makamın gerektirdiği güven ve itibara zarar verecek davranışta bulunmamaları, aksi halde bu görev, unvan veya makamlara görevlendirilmemeleri gerektiğine işaret edilmektedir (Attâr, 1992: 74,76).

Yöneticinin temiz bir inanca sahip olmasının önemine atıf yapan eserde, görevi başında olmadığı durumlarda, emanetini bıraktığı kişilerden beklentilerini açıkça ifade etmesi gerektiği de hatırlatılmaktadır (Attâr, 1992: 39). Diğer bir deyişle eser, kamuda kendilerine görev ve yetki emanet edilen kişilerin sorumluluklarının (iş tanımlarının) açıkça belirlenmesi ve duyurulması ihtiyacına atıf yapmaktadır.

4.2.3. Eserde Çalışan Performansının Değerlendirilmesi

Kamuda yapılan çalışmaların beklenen hizmet standartlarına uygun yapılıp yapılmadığını, çalışanların başarılı olup olmadığını, gelişim ihtiyacı olup olmadığını tespit açısından sergilenen çalışan performansının değerlendirilmesi önem taşımaktadır (Uzun, 2021: 13). Performans değerlendirmesinde, önceden belirlenmiş kriterler çerçevesinde, yapılan işler değerlendirilir ve gelecek dönemde yapılması gereken çalışmalar kararlaştırılır. Çalışanların performansı, belirli kriterler çerçevesinde dönem içerisinde çalışanların yaptıkları her önemli çalışmadan sonra ve dönem sonunda değerlendirilmelidir (Tiyek ve Sarıyıldız, 2018: 51).

Çalışmaya konu eserde, kişilerin sergileyecekleri performans gereklilikleri konusunda yapılmış tespitlerden bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

Kişiler, işlerini aşkla, samimiyetle, adanmışlık duygusu ve ulvi gayeler ile yerine getirmelidir: “*İleriye doğru aşılın yol, iyi bil ki ancak canla aşılabılır...Bir iş yapacaksın canla başla yap,...*” (Attâr, 1992: 241). Eserde, Süleyman (A.S)’in huzurunda toplantıya gelmeyen bir karıncanın tepeyi düzeltmek için toprak zerrelere taşıdığı, gücü yetmediği halde bunu neden yapmaya devam ettiğinin sorulması üzerine “*Bu yolda ancak himmetle yürünebilir. Sen benim yaratılışıma filan bakma. Himmetimdeki yüceliğe bak...*” dediği anlatılır (Attâr, 1992: 68,69). Kişiler, üzerlerine düşen görev ve sorumluluklardan kaçınmadan bunları bizzat kendileri yerine getirmelidir: “*İşimi, kendimin başarması gerek dedim. O yüzden tembelliği boynumdan attım.*” (Attâr, 1992: 133); “*Serkeşlik etme de bari bir işe koyul, elinden geleni yapmaya giriş. Çünkü kimse senin derdine yanmaz, senin için kimse gam yemez. Bir an bile hiç kimse senin yükünü çekmez*” (Attâr, 1992: 132,133).

Kişiler, başarılı performans açısından işlerini, mesleki değer ve ilkelere, tanımlanmış iş ve meslek standartlarına uygun şekilde yerine getirmelidir: “*O (müezzin) hakiki bir doğrulukla dilini oynatmıyorsa iyice bil ki banlaması, kubbede ceviz durdurmaya çalışmaktır adeta*” (Attâr, 1992: 171). Bunun yanı sıra başarılı performans, ekip çalışmasını da gerektirebilir. Dolayısıyla kişiler, ekip çalışması gerektiren işlerde üzerlerine düşen sorumlulukları ekip çalışmasına uygun şekilde yerine getirmelidir. Eserde yer verilen bir hikâyede, padişahın talebi üzerine yüzük yapım işinde bilgelerin padişahın süre istedikleri, bir hayli düşünüp nihayetinde hepsinin de birleşip bir yüzük yapmaya ve üzerine şu yazıyı kazdırmaya karar verdikleri anlatılır: “*Nihayet bu da gelir geçer*” (Attâr, 1996: 98,99).

Başarılı performans açısından, işlerin yerine getirilmesinde gerekli ciddiyet ve özen gösterilmeli, başta zaman olmak üzere kişilerin kullanımına emanet edilmiş kaynaklar israf edilmemelidir: “*Buraya ziyân etmiye değil, kâr etmeye geldin.*” (Attâr, 1996: 68).

Müellifin eserinde kişilerin performansının değerlendirilmesine ilişkin işaret ettiği düşünülen yönetim esaslarından bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

İşlerin doğru şekilde yapılması, mesleki ve kişisel gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesi, olumlu performansa kaynaklık eden yetkinliklerin sürdürülmesi gibi amaçlar çerçevesinde kişilerin performansları değerlendirilmelidir. Eserde yer verilen bir hikâyede, bir yöneticinin kale yaptırıp bir kişiye icraatını değerlendirmesini istediği, onun da kanaatini ifade ettiği belirtilir (Attâr, 1996: 76).

Etkin bir performans değerlendirme yaklaşımı açısından, kişiler için iş performans hedefleri tanımlanmalı, kişilerin performansları bu hedeflere ulaşma yönünde sarf ettikleri gayret üzerinden değerlendirilmelidir. Eserde mecazi anlatıma dayalı bir hikâyeye üzerinden, kişilerin iş davranışlarını hedef odaklı sergilemeleri gerektiği, iş hedefini önemsemeyen kişi performansına değer verilmeyeceği anlatılır (Attâr, 1996: 202,203). Performans değerlendirme süreçlerinde değerlendirmeyi yapacak kişilerin değerlendirmeyi nasıl yapacaklarına, iyi ve zayıf performansı nasıl ayırt edebileceklerine ilişkin bir anlayış ve kavrayışa sahip olmaları elzemdir (Attâr, 1992: 106).

Eser uyarınca, performans değerlendirmesinde “başarı”, kişilerin sergileyecekleri performans düzeyi ile ölçülmelidir. Onun dışında başka şeylerin değerlendirme unsuru sayılması adil bir yönetim yaklaşımı olmayacaktır: “*Bu yolda gümüşün, altının değeri yoktur; değer, ancak himmeti kuvvetli olan kişidedir, onun gayretindedir, onun himmetindedir.*” (Attâr, 1996: 104).

Adaletli bir kamu yönetimi anlayışı perspektifinden bakıldığında, kamuda görev ve sorumluluk üstlenenlerin sergiledikleri performansın objektif standartlar ölçüsünde takdir görmesi, bu kişilerde aidiyet duygusunun gelişiminin yanı sıra organizasyonlarda verimlilik ve performans artışına da kaynaklık edeceği aşikârdır. Çalışmaya konu eser bu nokta itibarıyla değerlendirildiğinde, sergilenen bir performansın takdir görmesi için “başarılı performans” vasıflarına sahip olması gerekmektedir. Müellife göre, başarılı performans için kişiler bir işle meşgul olmalı ve o işi başarmalıdır. Ödül ise ondan sonra gelecektir: “*Sana da bugün bir iş başarmak gerek. Bir iş başarmadıkça meyva elde etmene imkân yok.*” (Attâr, 1992: 72). Eserde “başarılı performansın ödüllendirildiği” bir hikâyede, bugünkü nesillerin geçmişte fidan dikenlerin yetiştirdiği ağacın meyvelerinden nasiplendikleri, bu nedenle bugünkü neslin de gelecek nesiller için fidan dikmesi gerektiği ifade edilir. Hikâyede, bu sözleri söyleyen ve fidan diken yaşlı bir adama yöneticinin altın verip ödüllendirdiği anlatılır. Bu hikâyeye, performansın ödüllendirilmesinde kamu yararını gözetme, sosyal sorumluluk sahibi olma gibi birtakım ilke ve ölçütlerin değerlendirme kriterleri olarak alınması gerektiğine de işaret etmektedir (Attâr, 1992: 71,72).

4.2.4. Çalışanların Görevde Yükseltilmesi

Görevde yükselme kavramı, çalışanların ifa ettikleri görevlerinden daha üst bir göreve gelmelerini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle görevde yükselme, çalışanların mevcut görevlerinden yetki ve sorumluluk itibarıyla daha geniş bir görev alanına terfi etmeleri anlamında kullanılmaktadır (Ak ve Sezer, 2018: 739). Kamuda üst görevlere ait pozisyonlarda boşalma olması durumunda, bu görevlerin gerektirdiği yetkinliklere haiz kişiler arasında görevlendirme yapılması kurumsal adalete uygun düşen bir yönetim davranışı olacaktır. Buldukları görev ve pozisyonlarda başarılı performans gösteren ve üst görevlerin gerekliliklerini karşılayabilme potansiyeli sergileyen kişilerin ihtiyaçlar doğrultusunda üst görevlerde değerlendirilmesi, kişilerin motivasyonlarında artışı teşvik ederek doğru işe doğru adamın görevlendirilmesi ilkesinin hayat bulmasına da imkân tanyacaktır.

Eser uyarınca, üst görevlere getirilecek kişilerin bu görevlerin gereklerini yapabileceklerine dair potansiyel ve kabiliyete sahip olduklarını göstermeleri uygun olacaktır. Eserde, şehzadeyi

hastalığından kurtaran bir şahıstan bahsedilerek, şehzadenin ona birçok hediyeler verdiği ve onu üstadının (vefat eden hocasının) makamına geçirdiği anlatılır (Attâr, 1992: 102).

Diğer bir hikâyede de, çok soğuk ve karlı bir gecede, Sultan Melikşah'ın çadırının dışında hiç muhafız olmadığı, sadece bir bekçinin beklediği, Sultan'ın bunun nedenini sorması üzerine bekçinin verdiği cevabı beğendiği ve üst görevlere getirdiği anlatılır (Attâr, 1992: 268). Eserde görevde yükselme politikaları bağlamında işaret edildiği düşünülen bir husus da şudur: Kişilerin üst görevlere getirilmesinde aşamalı bir süreç izlenmeli, kişiler kabiliyetleri ölçüsünde üst görev ve pozisyonlarda görevlendirilmelidir: “*İnsan kudretince yücelebilir. Merdiven basamakları birer birer aşılarak çıkılır*” (Attâr, 1992: 155).

4.2.5. Çalışanların Disiplin Yönetimine Bakış

Herhangi bir organizasyonda, kurumsal hedeflere ulaşılması açısından çalışanların uyum içinde çalışmaları gerekir. Organizasyon yönetimleri, bunu sağlamak üzere çalışanları organizasyona zarar verecek davranışlardan uzak tutmak ve yanlış davranışları düzeltmek amacıyla bazı tedbirler ve yaptırımlar uygular, böylece organizasyonda disiplin yönetimi devreye girer (Kaplan, 2011: 139). Kamu yönetiminde doğru davranışın sürdürülmesinde, hatalı davranışın önlenmesi, tespiti ve caydırıcı yaptırımlara bağlanmasında disiplin politikalarının varlığı ve etkinliği önem taşımaktadır.

İlâhînâme'de toplumda hatalı davranışın önlenmesi ve yaptırıma bağlanması konusunda yer verilen örnekler üzerinden kamuda görev yapanların disiplin yönetimine ilişkin esasları tespit etmek de mümkündür. Eserde yer verilen bir hikâyede yönetimin, kişilerin birlikte çalışabilmeleri için gerekli disiplin tedbirlerini almasının önemine işaret edilmektedir (Attâr, 1992: 44,46). Bu noktadan bakıldığında, hatalı davranışlardan caydırıcı disiplin politikalarının varlığı disiplin yönetiminde etkinliğin sağlanması açısından temel bir gerekliliktir: “*Halkın baş eğmesi, korkup çekinmektendir; korkup çekinmek olmasaydı doğru bile eğri olur giderdi.*” (Attâr, 1996: 15). Eser uyarınca, disiplin yönetiminde kişilerin işledikleri hatalı davranışlara verilecek cezalarda “denge” unsuru göz ardı edilmemelidir. Aksi durum adaletsizliği beraberinde getirecektir: “*Hakîm dedi ki: Mademki ey yüce padişahım, gözlerimi geri veremiyorsun; Sert olma; insandan, dilerse geri veremeyeceğin şeyi alma. Ne diye yerine karşılık olarak hiçbir şey veremeyeceğin aziz bir şey alırsın?*” (Attâr, 1996: 24). Ayrıca esere göre, disiplin yönetimi bütün yönetilenlere yönelik katı ve otoriter bir yaklaşım anlamına da gelmemektedir: “*Değil mi ki topraksın, ateş gibi sert ve yakıcı olma*” (Attâr, 1996: 37).

Yukarıda yer verilen örnekler doğrultusunda İlâhînâme'de, kamuda etik yönetim anlayışının güçlendirilmesine esas olmak üzere çalışanların istihdam edilmelerine yönelik değer odaklı yönetim politika tavsiyelerine yer verildiğini ifade etmek mümkündür.

4.3. Etik Davranışı Yönetmede Kontrol ve İzleme Politikaları

Kamuda etik değerlerin ihlal edilmesini önlemek üzere kontrol, izleme ve değerlendirme amaçlı yönetsel politikaların geliştirilmesi ve uygulamaya konulması gerekir. Aşağıda kamuda etik davranışın sürdürülebilirliğini sağlamak üzere kontrol ve izleme odaklı yönetim yaklaşımlarına değinilecektir:

4.3.1. Etik Dışı Davranış Risklerini Yönetmek

Kamu yönetimini oluşturan organizasyonların misyonlarını, amaç ve hedeflerini etik değerler üzerine inşa etmeleri ve yerine getirmeleri beklenir. Ancak organizasyonlar, amaçlarını gerçekleştirip gerçekleştirilemeyecekleri konusunda belirsizliğe yol açan iç ve dış etkenlerle

etkilerle karşılaşabilirler (Türk Standartları Enstitüsü, 2023). Bu bağlamda kamu yönetimi organizasyonlarının misyon, amaç ve hedeflerini üzerinde inşa edecekleri etik değerler temelini bozulmasına ve çürümesine yol açabilecek (“yolsuzluk”, “hile”, “gücün kötüye kullanılması”, “rüşvet”, “adam kayırma”, “çıkar çatışması”, “politika saptırması”, “itibar kaybı”, “psikolojik taciz”, “ayırıcılık”, “bilgi sızdırma” vb.) etik dışı davranış risk türleri (Uzun ve Önder, 2021: 40) ile etkin şekilde mücadele etmek öncelikli bir konu hâline gelmektedir.

İlâhînâme’de yer alan ve etik değerlerin korunmasına hizmet edeceği düşünülen risk yönetim ilke ve esaslarına ilişkin aşağıdaki tespitleri yapmak mümkündür:

Kurumlar ve kişiler, etik dışı davranış risklerine karşı uyanık olmalıdırlar. Etik dışı davranışların yol açacağı kamu itibar kaybı, yolsuzluk, usulsüzlük, israf gibi zararlarla karşılaşmamak açısından tedbirli tutum ve davranış sergilemek sorumlu ve ahlaki yönetimin önemli bir göstergesi olacaktır: “*A uykuya dalan; etme, etme de kurtul.*” (Attâr, 1992: 254); “*Uyanıksan burada nasıl oturuyorsun ki gözünü yumdun mu bir şey göremezsin*” (Attâr, 1996: 92). Bu bağlamda, etik dışı davranış riskleri ile etkin şekilde mücadele edilmesi sürekli gündemde tutulması gereken bir çalışma alanıdır: “*Yarının derdini bugün çekmelisin. Gönlün, yarının korkusuyla bugün yanmalıdır*” (Attâr, 1996: 74).

Eserde risklerin yönetilmesinde izlenecek yönetime ilişkin de referanslara yer verilmiştir. Buna göre, etik dışı davranış riskleri ve etkileri, bunları etkin şekilde yönetmek üzere yapılacak kontrol faaliyetleri doğru şekilde belirlenmelidir: “*Önce bakmalı da sonra yola ayak basmalı. Çünkü yolu görmeden yolculuk edilemez. Görmeden yola ayak basarsan sonunda baş aşağı gelirsin*” (Attâr, 1992: 70). Etkin bir risk yönetimi işleyişinin doğru veri ve bilgilere dayalı olarak sağlanması gerekliliği hatırla tutulmalıdır: “*Önce arın, temizlen de sonra işe koyul; bilgisizce gitme; kuyuyu gör, yola dikkat et.*” (Attâr, 1996: 166); “*Akıllıca yürü, iyi dikkat et, haberdar ol, burada bela yağmadadır, sakın.*” (Attâr, 1996: 174). Etik dışı davranış risklerini yönetmek üzere uygulamaya konulacak akılcı çözümler, kamuda ahlakiliğin temellerini güçlendiren etkilere de kaynaklık edecektir: “*Ama işin âkabetini düşünen akli, yine kendisine yâr oldu.*” (Attâr, 1992: 144).

Eserde yer verilen hikâye örnekleri üzerinden de risklerin stratejik bir yaklaşımla yönetilmesi gerektiğine, karşılaşılacak risklerle alınacak tedbirler arasında olması gereken uyumluluk ilkesine işaret edildiği düşünülmektedir. Eserde yer verilen bir hikâyede, bir tilkinin tuzağa düştüğü ve avcının kendisini bulması halinde derisinin soyulacağı ihtimalini düşündüğü anlatılır. Tilki bu riski yönetmek üzere kendisini can korkusuyla ölü gibi uzatır. Avcı gelip bazı organlarını alınca her defasında tahammül eder, ancak başka bir avcının yüreğini almak istemesi üzerine bu defa tuzaktan kaçır (Attâr, 1996: 60,61).

4.3.2. İlâhînâme’de Şeffaflık, Hesap Verebilirlik ve Gizlilik Dengesi

İyi yönetimin bir ilkesi olarak şeffaflık, bir ülkenin kamu yönetiminin kalite göstergesidir. Şeffaflığa dayalı yönetim uygulamaları, vatandaşın kamu politikalarına ve devlete olan güvenini güçlendiren bir etkiye sahiptir (Şengül, 2018: 154). Şeffaf bir yönetim sergilemek, hesap verebilir olmayı da gerekli kılar. Hesap verebilirlik, kamu kaynağını yönetenlerin söz konusu yönetme işini nasıl yaptıkları, yasaya, etik normlara ve mesleki standartlara uygun davranıp davranmadıkları konusunda kendilerini yetkili kılan otoriteye karşı hukuksal anlamda sorumlu olması şeklinde tanımlanabilir (Tutar ve Altınöz, 2017: 228). Söz konusu ilkeler noktasında İlâhînâme’de öngörülen yönetim esaslarından bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

Etik liderler, yönettikleri organizasyonlarda kamu yararına uygun davranış sergilerler. Yönetilenler tarafından icraatları bilinir ve takdir edilir: “*Ey her yaptığı iyi ve yerinde olan padişahım,...*” (Attâr, 1992: 65). Eser uyarınca, kişiler kendilerine emanet edilmiş kaynak ve imkânlardan dolayı bunları kendilerine emanet edenlere karşı nasıl kullandıkları ve yönettiklerine ilişkin hesap vermekle yükümlüdürler: “*Alemin bütün zerrelere, birer birer hicaptır. Buna göre*

bir zerreye bile sahip olsan hesabını vereceksin demektir" (Attâr, 1992: 216). Hesap verebilme ile ilgili olarak eserde yer verilen bir hikâyede Behlûl'ün Sultan Hârûn'a; "*Doğuda bir ihtiyarın ayağına bir taş dokunsa, yahut bir yerde kırık bir köprü olsa da bir keçinin ayağı kırılrsa, Sen de batıda olsan senden korkmazlar ama bu işi de senden sorarlar a bîhaber; sen bundan kork*" dediği anlatılır (Attâr, 1996: 119).

Hesap verebilme zorunluluğu, yönetim işinin ayrılmaz bir parçasıdır. Hesap verebilmenin olmadığı bir yönetim, karmaşa, hukuksuzluk ve kötü yönetime davetiye çıkaracaktır: "*Bugünün önünde bir de yarın var muhakkak!*" (Attâr, 1992: 48). Hesap verebilirlik ilkesinin etkin uygulandığı bir yönetim anlayışında kamu kaynaklarının etkin, mevzuata, etik değer ve ilkelere uygun kullanılması ve yönetilmesi konusu, rutin kontrol, izleme ve değerlendirme çalışmalarında da ele alınan bir mevzudur. Hesap verebilirlik ilkesi, bu yönüyle kurumsal ve yönetsel uygulamaları geliştiren bir işleve sahiptir: "*İleriyi bilsen, ilerisini görsen (hesap verileceğini görsen) hep kendi noksanını görürsün*" (Attâr, 1996: 50).

Günümüz kamu yönetimlerinde yönetenlerin yönetilenlere karşı şeffaf olmaları 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, kamu düzeni, devlet sırrı, kişisel hakların korunması vb. konularda şeffaflığın birtakım sınırlamalarının olması tabiidir (Uzun, 2021: 19). Çalışmaya konu eserde, devlete ait "gizli" kalması gereken bir bilginin izin ve yetki verilmeksizin paylaşılması gerektiğine işaret edilmektedir. Eserde yer verilen bir hikâyede, bir mübidin padişaha "*Benim gizli tuttuğum bir işim var; Padişah'tan aman bulursam söyleyeyim; aman vermezse gene gizli kalsın.*" dediği anlatılır.

4.3.3. Hazinesin Yönetimi

Kamu yönetiminde kamu gelir ve giderlerinin adalet, yasallık, kamu yararına uygunluk gibi değer ve ilkelere uygun şekilde gerçekleştirilmesi, mali yönetim disiplininin korunması ve sürdürülmesi, adaletin toplumun bütün katmanları nezdinde yaygınlaştırılması açısından önemlidir.

Eserde kamu gelirlerinin adil bir şekilde tahakkuk ve tahsil edilmesi gerekliliğine işaret edilmektedir. Eserde yer verilen bir hikâyede, bir padişahın yolda bir şahısla karşılaştığı ve bu şahsın padişaha haksız yere halktan gelir toplamasını eleştirdiği anlatılmaktadır: "*Yüzden fazla şehre, köye vardım, her mescitte senin yoksulluğunu gördüm. Her evde, her bucakta arpadan arpaya, hatta yarım arpa bile olsa hesaplayıp senin gibi bir yoksula vermek için ayırıyorlar. Hiçbir Pazar, hiçbir dükkan görmedim ki orda senin zulmün yüzünden bir feryat, bir figan kopmasın*" (Attâr, 1996: 102,103). Diğer bir hikâyede de Sultanın ziyaret ettiği bir şahsın, padişahın yoksul kişilerden gelir tahsil etmesini eleştirdiği anlatılmaktadır: "*O ihtiyar kadın bu yoksulluktayken sen nasıl ondan haraç, bağ alıyorsun?*" (Attâr, 1996: 103). Eser uyarınca, gelir yönetiminde adaletli davranılmaması zulme yol açacaktır. Müellif, bir hikâyede vergisini veremeyenin idam edilmesini zulüm olarak nitelemektedir (Attâr, 1992: 46).

Öte yandan eserde, adaletli yönetim açısından kamu kaynaklarının kamunun ihtiyaçları doğrultusunda kullanılması gerekliliğine işaret edilmektedir: "*Dünyayı adaletle, insafa parlattı; dünya onun yüzünden, Nuşirevan'ın zamanını yeniden buldu. Halka, askere paralar verdi; nice büyük kişilere davullar, bayraklar ihsan etti. Aklında sevdalar taşıyanların dileklerini yerine getirdi; umduklarını verdi; nice zalimleri de baş aşağı edip mahveyleti*" (Attâr, 1996: 228,229).

4.3.4. Etik Davranışı Güçlendirmede Denetim ve Yargı Fonksiyonları

Kamu yönetiminde denetim ve yargı fonksiyonları, şeffaflık, hukuka uygunluk, doğruluk, hesap verebilirlik gibi etik yönetim değer ve ilkelerinin güvenceye alınmasının temel yapı taşlarıdır.

Kamuda denetim ve yargı işlevini üstlenen yapıların varlığı ve etkinliği, etik davranışın güçlendirilmesinde ve sürdürülmesinde önemli bir unsurdur (OECD, 2017: 13).

Eserde, denetim ve kontrolün yönetim işinin temel bir parçası olduğuna işaret edilmektedir. Yöneticiler, yönettikleri kaynakların niteliği ve niceliği hakkında yeterli ve doğru bilgiye sahip olmalıdır. Eserde yer alan bir hikâyede Sultan Mahmut'un, "sayım" işleminin nasıl yapılacağı bilgisine sahip oğluna "kaç file sahip olduğu" bilgisini getirmesini söylediği ifade edilmektedir (Attâr, 1996: 72). Eserde, "denetim" kavramı ile ilgili "ayna" metaforunun kullanıldığı görülmektedir. Müellife göre, "ayna" kişilerin buldukları halleri ve durumları, diğer bir deyişle kendileriyle ilgili gerçekleri göstermeye yarayan bir unsurdur: "*Ayna ortadan kalkacak olsa kim, kendi güzelliğini görür, anlar?*" (Attâr, 1996: 268); "*Halin nice dir, ona dikkat et*" (Attâr, 1996: 268). Denetim yapılırken kıyaslama yönteminden de yararlanılabileceğine işaret eden müellif, iyi uygulamaların yapılacak değerlendirmelerde göz önünde bulundurulması gerekliliğini vurgulamaktadır. "*Her işin tersine. Bir bak da gör, sen nasılsın, o nasıl?*" (Attâr, 1992: 246). Öte yandan müellife göre, aynanın kendisine bakını olumlu şekilde gösterebilmesi için ona bakanın doğruluk üzere olması, etik değer, tutum ve davranışlara uygun hareket etmiş olması gerekmektedir. Aksi halde ortaya çıkan görüntü arzu edilmeyen bir resim anlamına gelecektir: "*Değil mi ki önüne bir ayna koymayınca yüzünü görmene imkân yok; öyleyse aynaya karşı âh etme de ay gibi yüzünü kararmış görme. Soğuk nefesini içinde sakla; dalğışlar gibi soluğunu tut. Bir zerre bile, kendine dalar, kıvrınır kalırsan aynadaki aksini berbat bir hâlde görürsün.*" (Attâr, 1996: 270).

Eserde, kamuda ahlakiliği güçlendirme açısından yargı fonksiyonunun önemine işaret eden referanslar da mevcuttur. Eserde, yol başında aniden bir şahıs tarafından taşlanan bir köpeğin şikâyeti üzerine yargılamayı anımsatan bir hikâyeye yer verilmiştir. Bu hikâyeye, yargılama işlevinin adil şekilde tecellisi açısından iddia ve savunma haklarının korunması ve gözetilmesi gerekliliğine, mevzuata dayalı etkin yaptırımların uygulanması ihtiyacına işaret etmektedir (Attâr, 1992: 74,76). Ayrıca, söz konusu hikâyeye, insan haklarının yanı sıra hayvan haklarının da hukuken gözetilmesi gerekliliğine ve yargılama süreçlerinin herkesin haklarını etkin şekilde kullanmasını sağlayacak şekilde yapılandırılması esasına dikkatleri çekmektedir.

Eserde müellifin atıfta bulunduğu bir konu da yargılama işinde "şahitlik" müessesesidir. "Eşi sefere giden namuslu bir kadın" başlıklı bir hikâyede, şahitlik yapanların adalet açısından doğru ve dürüst şahitlik yapmaları gerekliliğine, aksi halde mağdurların hayatını olumsuz etkileyecek sonuçlara yol açılacağına, ayrıca doğru ve isabetli karar vermek açısından savunma hakkının da kullandırılması gerekliliğine işaret edilmektedir (Attâr, 1992: 41).

4.3.5. İlâhînâme'de Yönetime Katılma

Yönetime katılma, kişilerin toplumsal kararlarda söz sahibi olması, çalışanlara organizasyon içerisinde danışılması, merkezi ve yerel yönetim otoritelerinin halkın görüş, düşünce ve önerilerini dikkate alması şeklinde tarif edilebilir (Gökalp, 2021: 329). Kamu yararını ve hesap verebilirliği teşvik etmek açısından kamuda politika geliştirme ve uygulama süreçlerinde yönetilenlerin katılımı önem taşımaktadır (OECD, 2020: 13). Kamunun ahlaki yönetim esaslarına uygun işleyişinde önemli bir güvence unsuru olan bu yönetim ilkesinin hayata geçirilmesi ile, kamu yönetimine ilişkin kararların kamu yararı, hukukun üstünlüğü, adalet ve şeffaflık gibi etik değer ve ilkelere uygunluğu sağlanmış olacaktır.

Müellifin eserine bu yönden bakıldığında, muhtelif hikâyelerde yer yer bu ilkeye işaret eden yönetim uygulamalarına rastlamak mümkündür. Örneğin bir hikâyede, bir iftiraya maruz kalan Behlül'e ceza uygulanmadan önce gerçek suçlu, suçunu itiraf ederek ortaya çıkar. Basra padişahının gerçek suçluya cezanın uygulanması yönünde karar vermesi üzerine, Behlül tarafından gerekçeli olarak bunun adil olmayacağı yönünde görüş ifade edilir ve netice olarak yönetici, adaleti sağlama açısından kararını değiştirir (Attâr, 1992: 224,229). Eserde yer alan

başka bir hikâyede de, şehzadeye âşık bir kadına verilecek cezanın uygulanmasından önce kadının padişahın cezanın uygulanma şekline ilişkin talepte bulunduğu ve padişahın bunun gerekçesini anlaması üzerine cezanın uygulanması yönündeki kararını iptal ettiği anlatılır (Attâr, 1992: 62,66). Eserde “Sultan Mahmut’la kocakarı” başlıklı bir hikâyede ise; yolda karşısına çıkan yaşlı kadının ağır dağarcığını yardım için atına yükleyen Sultan’ın kadının önünden hızlıca uzaklaşması üzerine, kadının bu yönetici yaklaşımını doğru bulmadığı ve yöneticinin davranışını düzeltilmesine yol açtığı anlatılır (Attâr, 1996: 106,107).

4.3.6. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Çıkar çatışması, kamuda görev yapanların görev ve sorumluluklarını tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen veya etkiliyormuş gibi gözüken, kendilerine, yakın çevresindeki kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade etmektedir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2019). Kamu yönetiminde ahlakiliğin güçlendirilmesi yolunda yönetilmesi gereken bir alan da kamu görevlilerinin karşılaşabileceği çıkar çatışması durumlarının iyi şekilde yönetilmesine katkı sağlayacak politika ve uygulamaların hayata geçirilmesidir (OECD, 2017: 11). Zira kamuda görev ve sorumluluk üstlenenlerin bireysel çıkarlarını kamu çıkarlarının önüne geçirmemeleri temel bir sorumluluktur.

İlâhînâme’de bireylerin ahlaki değerlere uygun olmayan menfaatlerinin peşinden koşmaları eleştiri konusu yapılmıştır: “Tanrı buyruğuna uymayıp dileğine göre yürüyen, mum gibi başından olur; sonunda söner gider” (Attâr, 1996: 32). Kamu gücünün kullanımında doğru davranış, kamu yararına uygun olan davranıştır: “(Değerlere uygun olmayan) İstek, dilek gözün görmez olursa, seni doğru yola götürecektir gözün, görmeye başlar” (Attâr, 1996: 319). Bireysel menfaatin kamu yararının üzerine çıkması durumunda adaletsizlik ortaya çıkacaktır: “Demek ki giriştiğin işte, sen kendinin Nemrudusun, sen de ancak kendi ziyanına, kendi faydana kapılmışsın” (Attâr, 1996: 195); “Haddin olmayan yere adım attın ama bilgisizlik yüzünden kendi kendinin kanına girdin.” (Attâr, 1996: 33). Eser uyarınca kişiler, kamu yararına uygun olmayan bireysel menfaat isteklerini kontrol edebilmeli ve bunlardan uzak durmalıdır: “Nefsini bir şeyle oyala; yoksa o, seni işten güçten alıkor, yapılmayacak yüzlerce işle oylar seni.” (Attâr, 1996: 196).

Eserde yer verilen bir hikâyede, Me’mun adlı bir padişahın çok güvendiği hizmetlisini sınadığı, hizmetlisinin kamu yararı yerine bireysel menfaatinin peşinde olup olmadığını test ettiği anlatılır. Basra halkının valilerinden şikâyetçi olmaları üzerine, Me’mun, hizmetlisine bu vazifeyi yerine getirme hususundaki düşüncesini sorar. Hizmetlisinin “kabul” manasına gelen sükutu üzerine, hizmetlinin adalet ve kamu yararını temsil eden yöneticinin ne düşündüğünü umursamadığı ortaya çıkar. Hikâyede padişahın, bireysel menfaatini ön planda tutan hizmetlinin cezalandırılmasını talep ettiği anlatılır (Attâr, 1996: 156,159).

4.3.7. İlâhînâme’de İhbar ve Şikâyet Yönetimi

İhbar, genel olarak, bir kurum veya kuruluştaki hukuka ve ahlaka aykırı uygulamaların kamu menfaatlerinin korunması amacıyla ilgili merciye bildirilmesi olarak tanımlanabilir (Konyalı, 2021: 412). Şikâyet kavramı ise, “hoşnutsuzluk karşısında belirtilen söz veya yazı; yakınma, yakıntı, ağlantı, şekva” davranışı şeklinde tarif edilebilir (Türk Dil Kurumu, 2024). Kamu yönetiminde etik dışı davranışla mücadelenin bir yönü de caydırıcılık, tespit ve yaptırıma bağlama açısından bu tür davranışlara karşı yapılan ihbar ve şikâyetlerin etkin şekilde yönetilip sonuca bağlanmasıdır. İhbar ve şikâyetlerin etkin şekilde yönetilmesi açısından İlâhînâme’de öngörülen yönetim esaslarından bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

Eserde devlet yönetiminde adaletin sağlanması için ihbar ve şikâyet taleplerine kayıtsız kalınmaması gerektiğine, bunun devletin devamı açısından da hayati bir konu olduğuna dikkat çekilmektedir. Eserde yer verilen bir hikâyede, zalimlerin zulmünden feryat eden bir kadının

sopasına bir kâğıt parçası astığı, ancak Sultan'ın kadının talebine aldırış etmediği anlatılır. Hikâyeye göre Sultan, o gece rüyasında kendisini bir kuyuya düşmüş görür ve yaşlı kadının sopasını uzatması üzerine kuyudan çıkar. Yaşlı kadının adalet istemek üzere ertesi günü Sultan'ın huzuruna gelmesi üzerine, Sultan oradaki devlet adamlarına o gece yaşlı kadının sopasına yapışarak girdaptan ve kuyudan kurtulduğunu ifade etmiştir (Attâr, 1992: 195,196).

Yöneticiler ve karar alıcılar, ihbar ve şikâyet durumlarında bunlara konu edilen hususları etraflıca araştırmalı ve güçlü bir muhakeme ile neticeye varmalıdırlar: “*Tanrı, sana akli onun için verdi ki; onunla bir işi düşünüp taşınarak yapasın, akıldan bir fayda elde edesin. A temiz kişi! Akıl gözüyle bir bak*” (Attâr, 1992: 44,45).

Yöneticiler, haklarında ihbar ve şikâyet edilenlerle ilgili kendi kanaat ve yargıları olsa da, onların savunmasını almalı, haksız yere aleyhinde ihbar ve şikâyet başvurusu yapılan kişilerin hak ve hukukunu koruyacak şekilde tedbirleri uygulamalıdır: “*Anladı ki kadının kabahati yok, fakat artık orada oturması da mümkün değil, ... (Dedi ki:) İyisi mi artık sen buradan git. Ona gizlice üç yüz dirhem verdi. Bunu kendine yol nafakası yap dedi.*” (Attâr, 1992: 45).

Kamuda yönetilenlerin taleplerini, itiraz ve şikâyetlerini, ihtiyaçlarını ifade edebilmelerini destekleyecek yöntem ve araçların geliştirilmesi itiraz ve şikâyetlerin etkin yönetilmesi açısından önemlidir. Eserde anlatılan bir hikâyede; sıkıntıya düşmüş yaşlı bir adamın Vezir'e ihtiyacını arz ederken bilmeden sopasının sivri ucuyla ayağına zarar verdiği, Vezir'in sabrettiği ve nedeninin sorulması üzerine, “*İhtiyarın utanmasından, ürküp perişan bir hâle gelmesinden korktum. Yaptığı suçtan ürker de ihtiyacını arz edemez*” dediği aktarılır (Attâr, 1996: 36,37).

Eserde anlatılan bir başka hikâyede ise, devlet yöneticilerinin şikâyet başvurularına/paydaş taleplerine duyarlı yaklaşım sergilemesi gerektiğine, bunun yanı sıra dilek ve şikâyetleri olan şahısların da durumlarını yetkili mercilere bildirmek üzere gerekli azim ve kararlılığı göstermelerinin önemine işaret edilmektedir (Attâr, 1996: 77,78).

4.3.8. Eserde Hediye ve Misafirperverlik Kabul Politikalarına Bakış

Kamuda görev ve sorumluluk üstlenenlere verilen hediyeler ve kişisel kullanım için yapılan bağışlar, çoğu zaman çıkar çatışması doğurmakta, kamu görevlilerinin kararlarını ve davranışlarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Şen, 2019: 106). Bu nedenle, kamu yönetiminde hediye, bağış, misafirperverlik teklifleri karşısında nasıl bir yaklaşım sergilenmesi gerektiğine yönelik politikaların açık şekilde tarif edilip uygulamaya konulması muhtemel etik dışı davranışların önlenmesi açısından zaruridir.

İlâhînâme'de yer verilen hikâyelere bakıldığında, kamu yararını gözeten önemli çalışmalar yapanlara yönetim tarafından hediye ve ödül verilmesi yaklaşımının benimsendiği anlaşılmaktadır. Örneğin bir hikâyede, bir yöneticiyi derdinden kurtaran şahsa birçok hediyeler verildiği ve bu şahsın ölen üstadının makamına getirildiği (Attâr, 1992: 102) anlatılmaktadır. Müellife göre, kamuda görev ve sorumluluk üstlenenler, yönetilenlerden bunun karşılığında hediye ve benzeri menfaat sağlamaya dönük beklenti içerisine girmemelidir: “*(Padişah) Nihayet ihtiyardan bir avuç yemek aldı, ona bir torba altın verip hemencecik gitti*” (Attâr, 1996: 90).

Yukarıda yer verilen örnekler doğrultusunda İlâhînâme'de, kamuda etik dışı davranışı azaltmaya yönelik kontrol, izleme ve değerlendirme odaklı yönetsel politika alanlarına referansların yapıldığını ifade etmek mümkündür.

5. Sonuç

İnsanın varoluş nedenini ve yaşam gayesini sorgulamasını, ulvi amaç ve hedeflere uyarlı bir yaşam sürmesini tavsiye eden eser olarak İlâhînâme, kamu yönetiminde ahlakiliği güçlendirecek

etik değerler odaklı yönetim bakış açısını da bünyesinde barındıran önemli bir çalışmadır. Eserde tasavvufi düşüncenin güçlendirilmesine yönelik kavram, imge ve metaforlara yer verilmekle birlikte, bu çalışmada etik değer ve ilkelere uygun bir yönetim anlayışına ilişkin eserde yer alan ipuçları tespit edilmeye çalışılmıştır. Yukarıda yapılan tespitler doğrultusunda, kamu yönetiminde ahlakiliği güçlendirmek üzere Attâr'ın eserinde öngördüğü yönetim tavsiyelerinin aşağıdaki hususları içerdiği değerlendirilmektedir:

- Bireysel yaşamda olduğu gibi kamu yaşamında da kişilerin uymaları gereken etik değer ve ilkeler olmalıdır.
- Kişilere doğru davranış bilgisinin kazandırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.
- Lider ve yöneticiler, kamunun yönetiminde sergilemeleri gereken etik liderlik yönetim tarzının gerektirdiği özelliklerin farkında olmalı, bu özelliklere sahip olma yolunda gerekli gayreti göstermeli ve diğerlerine örnek olmalıdırlar. Liderler, kamuda etik yönetim gerekliliklerinin karşılanması için gerekli çalışmaların yapılmasında öncü olmalıdırlar.
- Kamuda, yönetilenlerin karşılaştıkları etik ikilem ve sorunlarla ilgili danışabilecekleri yapıların geliştirilmesi ve güçlendirilmesi etik yönetim altyapısının önemli bir unsurudur.
- Kamuda işe alımlarda değerlere önem veren, kendisini geliştirme istidadına, mesleğin aradığı temel bilgi ve becerilere sahip kişilerin seçilmesi dürüst ve profesyonel bir kamu yönetimi anlayışının gereğidir.
- Kamuda görevlendirme politikaları, işlerin yetkin kişiler tarafından yerine getirilmesini sağlayacak şekilde tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.
- Çalışanların performanslarının değerlendirilmesine ilişkin olarak çalışan iş tanımları ve iş hedefleri belirlenmeli, değerlendirmeler sergilenen çalışan performansı üzerinden objektif olarak yapılmalıdır.
- Üst görevlere yükseltilecek kişilerin belirlenmesinde, bu görevlerin gereklerini karşılayabilme potansiyel ve kabiliyetine sahip olup olmadıkları değerlendirilmelidir.
- Kamuda etik dışı davranış riskleri ile etkin şekilde mücadele edilmeli, şeffaflık ve hesap verebilirlik yapısı güçlendirilmelidir.
- Kamu gelir ve giderlerinin gerçekleştirilmesinde izlenecek yaklaşım adil olmalıdır.
- Kamuda etik değerlerin sürdürülmesi açısından denetim ve yargı fonksiyonları güçlendirilmelidir.
- Yönetilenlerin yönetime katılmasını sağlayacak yöntem ve araçlar geliştirilmelidir.
- Kamuda ihbar ve şikâyetlerin etkin şekilde yönetilmesi devletin itibarına ve devamlılığına güç katacaktır.
- Kamuda menfaat çatışmalarının etkin şekilde yönetilmesi açısından gerekli tedbirler alınmalıdır.

Kamuda etik yönetimin kültürel kodları üzerinde araştırma yapmak isteyenler, Ferîdüddin Attâr'ın diğer eserleri üzerinde de çalışma yaparak bu mütefekkirin yönetim düşüncesi üzerine bütüncül bakışın geliştirilmesine katkıda bulunabilirler. Ayrıca Attâr ve İslam siyaset düşüncesinin gelişimine katkıda bulunan diğer düşünürlerin eserlerinin incelenmesiyle, yönetim alanında kültürel kaynaklarda yer alan kadim bilginin gün ışığına çıkarılmasına, insanlığın ortak bilgisi haline dönüşmesine destek sağlanmış olacaktır.

Kaynaklar

- Ak, M. ve Sezer, Ö. (2018). Kamu personel sisteminde çalışanların görevde yükselmesinde kayırmacılık sorunu. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23 (Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı), 739-757.
- Alizade, A. (2016). Ferideddin Attar'ın "İlahiname" adlı eserinin şekil ve içerik özellikleri. Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi, 3(10), ss.108-127.

- Attâr, F. (1992). Şark İslâm Klasikleri İlâhînâme, Çev. Abdülbaki Gölpınarlı, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Attâr, F. (1996). Şark İslâm Klasikleri İlâhînâme II, Çev. Abdülbaki Gölpınarlı, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Aydın, İ. ve Saldırım, M. (2019). Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Eğitimi Katılımcı El Kitabı, Yargıtay Başkanlığı Yayınları.
- Balkan, B. (2017). Etik kültürün kurumlarda geliştirilmesinde iş etiği ve kamu etiği ilişkisi teknik rapor, <https://www.etik.gov.tr/raporlar/arastirma-raporlari/>
- Barutçugil, İ. (2014). Liderlik. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Canım, R. (2016). Simurgun kanatlarında iran seyahatnâmesi. Ülke Hatırat.
- Devellioğlu, F. (2006). Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lûgat, Aydın Kitabevi.
- EUROSAI Task Force Audit & Ethics (TFAE) Guideline (2017). How to implement ISSAI 30 (INTOSAI code of ethics), guidance for supreme audit institutions, <https://eurosai.revizija.hr/ethics-in-sais/guidance-tools/2476>
- Gökalp, S. A. (2021). Yönetime katılım sürecinde internet ve sosyal medyanın önemi. Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi, 4(2), 329-348.
- İslamdusunceatlası.org, (2024). Ferîdüddin Attâr, <https://islamdusunceatlası.org/feriduddin-attar/389>
- Kalkandelen, H. (2017). Attâr'ın İlâhînâme'sinde Âhîret. Atatürk Üniversitesi İlahiyat Tetkikleri Dergisi, 48, 195-213.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2019). Kamu görevlileri etik rehberi.
- Kaplan, Ç. (2011). Kamu personelinin disiplin yönetimi ve uygulamalarına bakışı. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(1), 139-156.
- Konyalı, G. (2021). Uluslararası hukukta ihbarcılık kavramı ve ihbarcılarının korunması. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(1), 412-428.
- OECD, (2017). OECD recommendation of the council on public integrity, <https://www.oecd.org/gov/ethics/OECD-Recommendation-Public-Integrity.pdf>
- Öztekin, N. (2007). Attâr'ın İlâhî-nâmesi'ndeki iki hikâyenin Anadolu mesnevilerindeki izleri. Journal of Turkish Studies, 2(34), 428-443.
- Pieper, A. (2012). Etiğe giriş. (Çev: V. Atayman, G. Sezer.) Ayrıntı Yayınları.
- Reinert, B. (2024). Attâr, Farîd-Al-Dîn. Encyclopaedia Iranica, III/1, pp. 20-25
<http://www.iranicaonline.org/articles/attar-farid-al-din-poet>
- Sevgi, H. A. (2000). İlâhînâme. İslâm Ansiklopedisi içinde. C. 22. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Şahinoğlu, M. N. (1991). Attâr, Ferîdüddin. İslâm Ansiklopedisi içinde. C. 4. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Şen, M. L. (2019). Kamu görevlilerini yoldan çıkararak bubi tuzakları: hediye ve bağışlar. Enderun, 3(2), 86-97.
- Şengül, R. (2018). Kamu yönetiminde şeffaflık dönüşümü. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, 4(5), 154-163.

- Tiyek, R. ve Sarıyıldız, A. Y. (2018). Performans yönetiminde başarının sırrı: iletişim, Uluslararası Bankacılık Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(1), 51-86.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2017). Hesap verebilirlik bağlamında iç denetim ve sorun alanları: eleştirel bir analiz. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(15), 225-248. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bartiniibf/issue/30498/329746>
- Türk Dil Kurumu, (2024). Şikâyet. <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk Standardları Enstitüsü, (2023). TS ISO 31000 Risk Yönetimi, <https://www.tse.org.tr/ts-iso-31000-risk-yonetimi/>
- Türer, C. (2020). Felsefeye giriş. (C. Türer (Edit.), Felsefe Tarihi içinde (ss.19-51). Bilimsel Araştırma Yayınları.
- Uzun, Y. (2021). Koçi bey risaleleri'nde etik yönetimin izlerini bulmak. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9, 1-32.
- Uzun, Y. ve Önder, M. (2021). Yüksek denetim kurumlarının kamuda dürüstlikle ilgili risklerin yönetilmesinde rolü, Sayıştay Dergisi, 32(122), 37-71 <https://doi.org/10.52836/sayistay.1004556>
- Uzun, Y. (2022). Kamu yönetiminde etik rehberlik faaliyeti olarak kamu görevlilerine etik danışmanlık sunulması. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 40 (1), 201-221.
- Uzun, Y. (2023). Kamuda Değer odaklı yönetim üzerine bir okuma: Firdevsi'nin Şahnâme'sinde etik yönetimin izleri. Edebiyat ve Beşeri Bilimler Dergisi (70), 112-125. <https://doi.org/10.5152/AUJFL.2023.1037739>,
- Yayla, A. (2019). Siyasi düşünce sözlüğü. Adres Yayınları.
- Yüksel, M. (2015). Etik kodlar, ahlak ve hukuk. Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 9-26.