

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŐLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİSAZYON PROGRAMI

YÖNETİMDE İŐ AHLAKI VE DİN İLİŞKİSİ

DÖNEM PROJESİ

SABRİ TURHAN

PROJE DANIŐMANI
PROF. DR. İSA İPÇİOĞLU

BİLECİK, 2023

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŐLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİSAZYON PROGRAMI

YÖNETİMDE İŐ AHLAKI VE DİN İLİŞKİSİ

DÖNEM PROJESİ

SABRİ TURHAN

PROJE DANIŐMANI
PROF. DR. İSA İPÇİOĞLU

BİLECİK, 2023

BEYAN

Yönetimde iş ahlakı ve din ilişkisi adlı yüksek lisans dönem projesinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, projemin herhangi bir kısmının Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir proje çalışması olarak sunulmadığını, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

| | | | |
|---|--|----------------------------|---|
| Bu çalışmanın, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), TÜBİTAK veya benzeri kuruluşlarca desteklenmesi durumunda; projenin ve destekleyen kurumun adı proje numarası ile birlikte, ETİK KURUL onayı alınması durumunda ise ETİK KURUL tarih karar ve sayı bilgilerinin beyan edilmesi gerekmektedir. | | | |
| DESTEK ALINMIŞTIR | | DESTEK ALINMAMIŞTIR | x |
| Destek alındı ise; | | | |
| Destekleyen kurum; | | | |
| Desteğin Türü | | Proje Numarası | |
| 1- BAP (Bilimsel Araştırma Projesi) | | | |
| 2- TÜBİTAK | | | |
| Diğer;..... | | | |
| ETİK KURUL onayı var ise; | | | |
| ETİK KURUL karar tarih/sayı: | |/..... | |

Sabri TURHAN

Tarih

İmza

ÖN SÖZ

Yüksek Lisans projemin hazırlanma aşamasında değerli görüş ve önerileri ile katlılarını her zaman yanımda hissettiğim kıymetli danışman hocam Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisans eğitime başlama girişiminde ve bu çalışmaların sürdürülmesinde desteğini her zaman yanımda hissettiğim hayat arkadaşım Ayrıca çalışmalarım esnasında desteklerini her zaman yanımda hissettiğim değerli eşim Mine TURHAN'a gönülden teşekkür ederim.

Sabri TURHAN

2023

ÖZET

YÖNETİMDE İŞ AHLAKI VE DİN İLİŞKİSİ

Bu çalışmada ilk olarak yönetim ve yönetici kavramlarından bahsedilmektedir. Yöneticilerin dünya üzerindeki dinlerden ve inanç sistemlerinden nasıl etkilendikleri hususunda bir değerlendirme yapılarak dini öğretilerin coğrafya ve çevre kültürlerden edindikleri farklı yönetim ve yönetici anlayışları hakkında fikir vermektedir. Tüm din ve inançların yöneticilerin üzerindeki yönetici faaliyetlerinin değer sistemlerine ahlâkî ve etik açıdan yaşanan kavram farklılıklarının bakış açısına kattığı değerleri gösterir. Son olarak İslam Dininin yönetim ve yöneticilere bakış açısını belirleyen etkilerin kaynaklarını öğrenerek yöneticilerin iş ahlâkı hususundaki söylem ve eylemlerinde dinin ne kadar etkili olduğunu geçmişte yaşanmış bir kısım örneklerle anlatarak günümüz güncel yönetim anlayışıyla bağlantı kurmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, Yöneticiler, Ahlak, İş Ahlakı, Din

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF BUSINESS ETHICS AND RELIGION IN MANAGEMENT

In this study, firstly, the concepts of management and manager are mentioned. By making an evaluation of how managers are affected by religions and belief systems around the world, it gives an idea about the different management and manager understandings that religious teachings have acquired from geography and surrounding cultures. It shows the values that all religions and beliefs add to the value systems of the value systems of managerial activities on the managers in terms of moral and ethical differences in terms of concepts. Finally, by learning the sources of the effects that determine the perspective of Islamic Religion on management and managers, it establishes a connection with today's current management understanding by explaining how effective religion is in the discourses and actions of managers on business ethics with some examples from the past.

Keywords: Management, Managers, Ethics, Business Ethics, Religion

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|------------------|-------|
| ÖN SÖZ..... | i |
| ÖZET..... | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| İÇİNDEKİLER..... | iv |
| GİRİŞ..... | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM, ETİK, AHLAK VE DİN KAVRAMLARI

| | |
|-------------------------|---|
| 1.1. Yönetim..... | 2 |
| 1.2. Etik ve Ahlak..... | 2 |
| 1.3. Din..... | 3 |

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM, AHLAK VE DİN İLİŞKİSİ

| | |
|--|---|
| 2.1. Yönetimin Ahlak Üzerinde Etkilerinin Tarihsel Süreci..... | 5 |
| 2.2. Yönetim Biliminin Dini Kökleri Üzerine..... | 6 |
| 2.3. Geçmişten Günümüze İş Ahlakı ve İslami İş Ahlakı..... | 7 |
| 2.4. İş Etiği..... | 8 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSLÂM'A GÖRE YÖNETİCİLER VE İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ

| | |
|--|----|
| 3.1. Ahlak Hakkında İslâmi Kaynaklar..... | 10 |
| 3.2. Yöneticiler İçin İslami Kaynaklar..... | 12 |
| 3.3. Yöneticiler hakkında Ayeti Kerime ve Hadis-i Şeriflerden Bazı Örnekler..... | 12 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DİN AHLAKI VE YÖNETİCİLERE ETKİLERİ

| | |
|--|----|
| 4.1. Yöneticilerin Yönetimde Dini Kaynaklardan Etkilenmeleri..... | 15 |
| 4.2. Yöneticilere Yönetimde İslam Dininin Kattığı Değerler..... | 16 |
| 4.3. Yöneticilerin Yönetimde İş Ahlakı..... | 18 |
| 4.3.1. Emanet ve Emanetlerin Ehline Verilmesi..... | 19 |
| 4.3.2. İslam'ın Adil Yönetici Örneği Hz. Ömer'in Yönetim Politikasından Örnekler ... | 20 |
| 4.3.3. Hz. Ömer'in Görevli Tayininde Takip Edilen Yöntemi..... | 21 |
| SONUÇ..... | 22 |
| KAYNAKÇA..... | 25 |

GİRİŞ

İnsan öncelikle kendinden başlayarak bireysel bir hayata sahiptir fakat yaşadığı çevre ister istemez onu sosyal bir varlık olduğunu hatırlatan ve sosyal çevresine karşı da sorumlulukları olan bir varlık haline dönüştürür. Dolayısıyla farklı karakterlere sahip bireyler birbirlerine kıyasla uyum veya uyumsuz bir kişilikle çevresine etki edebilirler. Hayatın her alanında yönetim ve yöneticiler bu çevresel kurallar ile bağlı toplum üyeleri tarafından toplumsal düzen ve barışı korunmak ve toplum düzenini ve barışını tehdit eden unsurlara karşı mücadele etmek için güç birliği yapmak zorundadırlar. Bu konuda en önemli durum yeterli personel ile bulunduğunuz ortamın yönetimidir. Bir kurumun veya işletmenin etkili çalışmalar yaparak ve çok verimli olması için çalışanlarına karşı kurumunun kurallarını hesap ederek düzenlemeleri çok doğru ve etkili yöntem olur. Ayrıca yönetsel bağlamda kurumun çalışanlara karşı etik ve ahlaki sorumlulukları bulunmaktadır. Bu anlamda bu araştırmanın konusu çalışanların etik ve ahlaki temelleri olarak yükümlülükleri konusunda beslenerek ya da görerek etkilendiği din veya dini inançların getirdiği prensiplerin iş hayatının ahlaki - etik yönetim anlayışı noktasında bir temel oluşturmaktadır. Dini değer ve kaynakların ülkemizdeki işletmelerin yönetimlerinin işleyişleri üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Tüm bunlar hakkında gerçek bir iş ahlakının temellerinin ne kadar dini ve inançsal köklere dayandırıldığı önemli bir durumdur. Bu çalışmanın en nihayetinde olan kendi özelinde ülkemizin yönetim kadrosuna yol gösteren bir özelliği olması beklenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM, ETİK, AHLAK VE DİN KAVRAMLARI

1.1. Yönetim

Yönetim; ilk insan Hz. Adem'den itibaren başlayan, en küçük gruplar oluşmaya başladığından itibaren insanlığın farkında olmadan yapmaya başladığı daha sonraları sistemleştirdiği bir davranış biçimidir. İnsanların birlikteliklerini aynı amaç uğrunda onları güdüleyen ve aynı zamanda ilişkilerini ortak hedef doğrultusunda örgütleyen bir oluşumdur. (Eryılmaz, 2011: 3)

Yönetim; insanların gerek bireysel gerekse bir topluluk olarak bir işi başarma yolundaki işleri düzenleme ve bu amacı gerçekleştirmek için hem işi hem de işleri yapanları sistemli bir biçimde tek çatı altında toplayan bilim ve sanat faaliyetini gerçekleştirmektir. Bu görüş açısından bakıldığında yönetim, amaca ulaştırmada önemli bir araç özelliğine sahiptir. (Çırpan, : 188) İnsan hayatında karşısına çıkan tüm zorlukların üstesinden tek başına gelemmez. Hem zorlukların üstesinden gelme hem de ortak amaçlar uğrunda işbirliği yaparak çalışmanın adına yönetim denir. (Şahin, 2014: 7)

1.2. Etik ve Ahlak

Etik ve ahlak birbirinden farklı kavramlar olmakla birlikte aynı düşüncenin yansıtıldığı farklı alanlar olduğu düşünülmektedir. Günümüzde etik kavramı aslında “değer” kavramının hayatın tüm alanları içerisinde yer bulmuş halidir. Kavram olarak, isim konulması daha öznel bir alana hitap etmesiyle oluşmuş olan kavramların çatısıdır. Ahlaki davranışların ve bu davranışların oluşturduğu eylemlerin kurallaştığı sistemler bütününe adına “etik” ismi konularak kavramsal hale gelmiştir. Genellikle etik kavramı ile ahlak kavramı sürekli karıştırılmaktadır. Ahlak kavramı ve onun barındırdığı değerli kavramlar bütünlüğünün günümüz çalışma dünyasında daha basit olarak bölümlere ayrılmasının ifade edilmesidir. Özet olarak eski ve içleri daha dolu kullanılan birçok ahlaki kavramların adına daha kısır ifade edilerek her alanda kullanılması sonucu kavramlaşmış bir kelimedir. Etik kelimesi aslında ahlak kavramının büyük anlam hazinesinin karşılayamadığından dolayı etik kavramını zenginleştirmek için “değer”, “değerler” ve bunu tüm eğitim dünyası içinde yaygınlaştırmak için “değerler eğitimi” çalışmaları hız kazanmıştır.

Farklı bir bakış açısından düşünürsek “etik”, ahlaki fiillerin ve kuralların dayandığı temel görüşleri ve bunların yönünün döndüğü değerleri araştıran inceleyen bir kavramdır. Farklı bir ifade ile etik kavramı, başka insanlarla birlikte daha iyi bir hayatın nasıl olması gerektiği konusunda bireysel düşünme davranışdır. Etik kavramı, basit anlamda sadece iyi-kötü ayırımı yaparken bunun yansımaları olarak davranışlara felsefi bakış açısı kazandırarak doğru/yanlış ve ödev/görev vb. toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgulayarak ahlaki davranışları sistemli olarak düşünebilmedir.

Etik bu sorulara cevap arayabilir: İyilik nasıl bir şeydir? Neden bir takım yapılan işler iyilik değeri, bazıları ise kötü değeri taşır? İyiliğin özelliği problemi ortaya çıkar. Bu sorulara cevap vermek de kurumsal ahlakın konusu içine girer. Etik kavramının kendine özgü bir konu alanı olarak insanların tavır ve davranışlarını ahlaki değerler çerçevesinde literatüre dökerek bu davranışların kaynağının gerekçeleri hakkında incelemeler ve değerlendirmelerde bulunur. (Aydın, 2011: 41)

Ahlak kelimesi sözlükte huy manasına gelmekte olup; hal, hareket, fitrat, tabiat ve meleke gibi anlamlara karşılık gelmektedir. Ayrıca ahlak; anlamda ise hiçbir düşünceye bağlı kalınmadan doğal olarak ruhun kendini ifade ederek kolaylıkla gösterdiği davranışlara verilen tanımdır. (Maksut, 2021: 83-106)

Aynı zamanda ahlak, bireylerin dış uyarıcı olarak var olan toplumsal kurallar, ve davranışlara bağlı bir davranış sergilemesi değil aksine içinden gelerek kendi kendini denetleyerek denetlemesi sonucunda kendine hâkim olmasının adıdır. Doğruluk, başkalarına yardım etmek, erdemli olmak, emin olmak, güvenilir olmak gibi daha birçok sayabileceğimiz davranışları içerisinde barındırdığı ahlak kavramı en genel ve hepsini kapsayan bir kavramdır. Kişi kendi kendini yargıladığı zaman ve kendine hâkim olduğunda, ahlak bu özgürlüğün kendisidir. Ahlak bu anlamda, kişilerin kendi kendine engel koyduğu veya serbest kabul ettirdiği şeylerin bütünüdür. (Mahmut, 2019: 1)

1.3. Din

Din, Tanrı düşüncesi olsun veya olmasın, madde dışı âlemin değerleri hakkında ya da dünyevi değerler hakkında insanların düşünce dünyalarını şekillendiren ve yaşadığı hayatın döngülerini belirleyerek bir sistem kuran hayat tarzını yöneten gücün adıdır. Farklı bir deyişle din, hayatı belirlenmiş kurallar, düzenlemeler ve yasaklar ile çevrelemiş, bir yaşam tarzıdır. Hayatın değişik alanlarındaki davranış tarzlarını öngören öğretisi değerlerinin tümüdür. (Bilgin, 2014)

Özet olarak din, insanların yaratan olarak belledikleri yüce bir kuvvete olan inançlarına, yaratıcı olana karşı ibadetlerine ve bu inanç sistemine göre davranışlarının olması gerektiği gibi olmasına mihmandarlık eden inanç ve düşünce yoludur.

İnsanlar tarih boyunca birlikte olmak için bir araya gelerek tüm zorlukları birlikte açmak için çaba göstermişlerdir. Bu birlik, kabilelerin birleşmesi sonucu ortaya çıkan ve parça parça büyüyen sonunda da devletlerin oluşumu, şehirlerin oluşumu ve metropol yaşamı ile yavaş yavaş sistemsel anlamda bozulmalara tanıklık etmiştir ve etmektedir. Geçmişte dinin ışığında bulunan ve onun kılavuzluğunda bulunan ahlak, giderek dinden bağımsızlaşarak din dışı bağımsız bir alan oluşturmaya başlamış ve daha sonra bu gelişmeyle birlikte hukuk da kendi alanını oluşturmuştur. (Mahmutoğlu, 2012: 141-142)

Bireylerin ve toplumun, hayatlarının her anını kucakladığı ve hayatlarının her alanını düzenlediği fikri, ahlaki bir savunma sistemi haline gelmiş, kendine ait bir kurallar sistemi oluşturmuştur. (Kadioğlu, 2021)

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM, AHLAK VE DİN İLİŞKİSİ

2.1. Yönetimin Ahlak Üzerinde Etkilerinin Tarihsel Süreci

Tarih boyunca insanlar din ve inanç kaynaklı yönetim türlerinde hayatlarını sürdürmüşlerdir. Bu anlayış çerçevesinde dini liderler etrafında özellikle de peygamberler çevresinde onların peşinden gelen varislerinin önderliğinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle bu güne kadar gelmiş geçmiş tüm yöneticilerin hem kendi hayatlarında hem de yaşadıkları yönetim kültürü etrafında mutlaka etkilenmişlerdir. Kendi buldukları kültürel ve coğrafi etkenler ne kadar etkili ise kendi etkilendiği dini inançlarının getirdiği alt yapı ile ahlaki örnekler olarak çevrelerine yansıtılmaları da o kadar etkilidir. Bu çerçevede dünya üzerinde din, inanç ve onların öğretilerinin yönetim ile yöneticilerin yönetim anlayışları üzerindeki etkilerinden biraz bahsetmek gerekir. Yeni anlayışa göre olan yönetim modelinde, alışkanlıklar ve geleneksel davranış kalıplarıyla ilgili insanları ve toplumu değiştirme rolü yöneticilere verilmiştir.

Yönetim anlayışına yönelik uygulamaların Hristiyan dini anlatılarından örnek alındığı görülmektedir. Toplam kalite yönetimi olarak bilinen uygulamanın, vizyon ve misyon kavramlarının dili dünyanın sonu ve kurtarıcı Mesih gibi düşüncelerin dili Hristiyanlık inancından türemiştir. (Güler, 2009: 30)

2000’li yıllardan itibaren kamu yönetimi yönetmeliklerinde var olan stratejik planlama evresinde ortak bir dil ile vizyon ve misyon geliştirmeye başlamıştır. Vizyon, kuruluşların nereye doğru gittiğini ifade eder. Vizyonlar sadece yaratıcıdan, yani Tanrı’dan gelir. Daha sonraları vizyonlar, insanların davranışlarını izleyerek değiştirebilmeleri için özel olarak seçilmiş kişilere “peygamber gibi” olarak isimlendirilmektedir.

Hristiyanlık tarihinde misyonerlik faaliyetleri ile misyon aynı düzlemde düşünülür ki misyon, Hristiyanlık tarihinde ortak bir dünya görüşünü ifade etmektedir. Belirli görevleri belirli amaç uğruna yerine getiren insanlar, kendi sınıflarındaki veya gruplarındaki yabancı insanlardan bağımsız olarak amaçlarına varmak için güç kazanmış hissederler. Yeni yönetim modellerinde çalışanlarla ilgili vizyon ve misyon amacı birliği; grubun birbirine bağlılığını artırmak ve birbiri ile iletişim ilişkilerini artırarak uyumlu bir örgüt kültürü sağlamayı hedeflemektedir.

Geçmiş dini öğreti ve inançlarla bu kadar sıkı sıkıya ilişkiler içinde olan bir insanlık tüm bilinçaltı bu kadar kuşatılmışken dini değerlerden ve yargılardan beslenmeme durum söz

konusu olamaz. Yönetim ahlakı olarak beslendiği kaynakların güçlülüğü düşünülduğünde; kaynak anlamında değerli fakat uygulama anlamında kişilerin ahlaki zafiyetleri olmadığını düşünerek sağlam bir yönetici ve yönetim ahlakı sergilemesi kaçınılmazdır.

2.2. Yönetim Biliminin Dini Kökleri Üzerine

İslam dininin Museviliğe ve Hristiyanlığa karşı ayıran temel özelliği, diğer dinlere göre yeni bir din olduğu gerçeğidir. Aslında Yahudi ve Hristiyan inançları Hz. İbrahim'e kadar dayanır ve devamı olarak görülür. Yalnız Hz. İbrahim'den sonra inanç ve ibadetlerde sapmalar yaşansa da ana ilke olan tevhit ilkesi yani Allah'ın tek kural koyucu ve her şeyde teklik ilkesi değişmez düstur olmuştur. İşte bu ilke tüm dinlerin temel ilkesi olmuş daha sonraları Yahudi ve Hristiyan inancı bu ilkeleri de yozlaştırmış daha sonra son din olarak gelen İslamiyet yeniden tevhit ilkesini inşa etmiştir. İş hayatında da bu ilke çok önemli ve etkilidir. İslamiyet'te ve diğer dinlerde ticaret hayatı ve sosyal dengeyi oluşturan sağlam bir yapıdır. Bu yapının İslamiyet'teki yansıması diğer dinlerin sapmış anlayışlarından çok farklıdır. İslam'da tevhit ilkesine göre yaratılan her şeyin sahibi Allah'tır. Tüm bunların oluşturduğu yapı her ne kadar şirket gibi resmi oluşumlar olmasa da iş ahlakının da bu kapsamda olması gerekmektedir. İslam dini iş ahlakı olarak ticareti, ticareten kazanılan kazancı hem övmüş hem de bu alanda yapılan çalışmalarını desteklemiştir. Ticaret Ahlakı ile ilgili fıkıh kitaplarında çok büyük bölümler yer alması iş ahlakına verilen önemi göstermektedir. Sadece tevhit ilkesi olarak değil, buna bağlı olarak dengeli olma, hür irade, sorumluluk bilinci ve ihsan gibi ek ilkeler de iş ahlakını çevreleyen kavramlardır. (Bikun, 2004) İş ahlakının temeli olarak İslamiyet'te her şeyin yaratıcısı ve sahibi olan Allah olduğuna göre sakınılması gereken tek varlık da O olmasını gerektirir. O'nun gördüğü ve hesap sorması düşünülduğünde yine aynı ilke olarak kişinin "ihsan" (Allah'ın her an görmesi) kendi kendini kontrol ilkesi büyük iş ahlakı hakkında derstir.

Bir Müslümanın hayatının her alanında dengeli olma anlamında öne çıkan bir prensibi vardır bu prensip "orta yol" prensibidir. Çünkü bir Müslüman bilir ki Allah'a sahip olan her şeyin içinden kendine ayrılanı paylaşması gerektiği ya da bu elinde olanlarla kibir ve emniyetten ayrılması hayat felsefesi olmasıdır. (Weber, 1982) İslamiyet'e göre bir insan Allah'tan ne kadar uzaklaşırsa adalet ölçüsü o kadar kendi ölçüleri çerçevesinde gelişir. Dolayısıyla bu ölçüyü koyan kendisi olduğu sürece yolun değer kavramlarını yani ahlaki oluşumlarını kendi bilgi birikimi ve kültürü oranında sınırlı ve kısır bir kaynaktan besler. Orta yol prensibine göre Allah Kuran'ı Kerim'de Müslüman iş adamlarına şöyle buyurmaktadır:

“Ölçtüğünüz zaman dürüst olun. Doğru ağırlıkla tartın. Bu, işiniz ve kazancınız için daha hayırlıdır.” (Kur'an-ı Kerim, İsrâ/35)

Başka bir yandan Orta Asya coğrafyasında şekillenen iş etiğinin ilk prensipleri Çin'in Konfüçyüs felsefesine dayanır. Konfüçyüs'ün düşünceleri, felsefesi ve yazıları 2000 yıl süresince Çin'de eğitimin temelini oluşturmuştur. Konfüçyüs'ün tespit ettiği gerçek şudur ki ahlaki değerlerin güçlü ve sağlam olduğu toplumlar çok güçlü olur ve her alanda kendi gücünü hissettirir. (Arslan, 2019: 2)

Orta Asya'nın şekillenmesinde çok önemli bir role sahip olan Konfüçyüs'e göre insanlar bilgiyle erdem kazanır. Bu bilgi sayesinde ahlaki ilkeleri toplumsal düzenin nasıl olması gerektiğini ideal bir insanın ve toplumun sınırlarını kavrar. İnsanları yasalarla yönetip cezalandırmak onlar için belki ölçüleri belli bir sınırları koyucu ölecek olsa da cezadan kurtulmak için yaptıkları her türlü iş sebebiyle utanç duymazlar ve bu sebeple onlar için kuralları çiğnemek sadece cezadan kaçma göstergesidir. Oysa asıl istenen kişilerin kendi kendilerine içsel yöneterek hem devlete hem de iş ahlakı yönetimine katkı sağlanmasıdır.

Orta Asya kültürünü şekillendiren Konfüçyüs'e göre iş hayatında veya liderin bulunduğu kamusal ve özel tüm alanlarda özellikle etik ve ahlak kavramı çok önemlidir. Bu kavramın en önemli odaklandığı nokta ise liderin veya yöneticinin kendi kişisel çıkarlarını çalışanlarının veya halkının önünde adil bir şekilde onların güvenine layık olarak gösterdiği ölçüde “gerçek yönetici” veya “gerçek lider” olarak kabul edilmesidir.

Konfüçyüs'ün bahsettiği etik ve ahlaki liderliğin korunmasında bazı ilkeler belirlenmiştir. Bu ilkeleri genel anlamda değerlendirecek olursak öncelikle yönetici, yönetimi altında bulunan ekibini iyi tanımalıdır. Yönetici kararlarında tarafsız, adil, orta yolu bulan ve kurumun çıkarlarını düşünerek çalışanların mutluluğu ve ekonomik imkânlarını artırmaya çalışmalıdır. Yöneticiler yönettiği ekibin işleriyle sürekli ilgilenmeli bunu yaparken de dürüst yetenekli ve kendini adanmış ekip elemanlarına onore etmeli, yönettiği insanların güvenini ve sevgisini kazanarak kendi altındakilere karşı daima dürüst bir yönetim anlayışı içerisinde olmalıdır. Son olarak yöneticilerin baskı ve korkutma ile kendilerine itaat etmelerini istemek değil onlara ilgi sevgi yoluyla bir yönetim anlayışı geliştirmelidir. (Gültekin, 2015)

2.3. Geçmişten Günümüze İş Ahlakı ve İslami İş Ahlakı

Dinin iş ahlakı noktasında çalışma hayatına ilk insanlıkla birlikte girdiği zaten bilinen bir gerçektir. Günümüz kapitalist dünyasında resmi olarak dinin ve inanç sisteminin çalışma hayatına yansımalarının etkileri ile ilgili olarak bazı kayıtlara göre, Rusya'da Hristiyanlığa bağlı

Raskolnik mezhebi adında bir oluşum dinin iş hayatında temsil alanı olarak bir çığır açmış ve literatüre giriş yapmıştır. Aynı zamanda bu mezhep, "dini olarak istenen hayatın sadeliği, katı grup dayanışması ve çalışmanın yüksek değeri" adında bir ilkeye bağlı hareket başlatmıştı. Dini çalışma hayatının toplumsal hayattan beslendiği bilinmektedir. Dünyadaki farklı coğrafyalarda var olagelmiş inanç sistemleri genel olarak bazı temel inanç davranışları üzerinde gruplansa da, bu inanç ilkelerinin temelinde İslam dininin üzerinde durduğu doğuştan gelen içgüdüsel inanış olan "fitrat" kavramı istenilen ahlak kökenli inanç sistemidir. (Ülgener, 1970: 15)

Tüm bu inançlar düşünüldüğünde İslam dininin saf ruhu hep olagelmiş bir akan ırmak gibi düşünülse de İslam dininin yayıldığı ortamdaki saf tevhit inancının bulunduğu coğrafyalar olduğu gibi tamamen bu inançlardan ayrılarak farklı kültürler için farklı inanç ve anlayışlar gelişmiştir. Türklerin ekonomik ahlakının ve yönetimdeki iş ahlakının şekillenmesinde Hıristiyan kültüründen çok İslam'ın alt grupları olan tasavvuf ve mezhep görgü kurallarının egemen olduğunu söyleyebiliriz. (Kurtuluş, 2005: 456-459)

Ahlakın çıkış noktası, özellikle ilâhî ve insanüstü tanrı tasavvurunun koyduğu kurallar çerçevesinde belirlenen toplumsal nizam birliğidir. Gerek bireysel gerekse toplumsal ahlakın temeli olarak din gösterilebilir. (Güngör, 1976: 177) Dini bayramlar, törenler kurallar olarak belirtilen davranışlar ve normlar toplumsal düzenin sağlanmasında da aynı işlevi gördüğü için bireyin kendi kişisel ve iş hayatında gerek tekil gerekse yönetici olarak bunlardan etkilendiğini gösterebilir. (Kadıoğlu, 2021: 6)

Bu kapsamda yöneticiler ve çalışanlar çalıştıkları kurumda veya iş yerinde mahremiyet hakkının korunmasına ve saygı gösterilmesine sağlam ve sağlıklı bir çalışma hayatının koşullarının kalitesinin artırılmasına yönelik kriterler belirlerken dinden etkilenirler. (Güntekin, 2015: 4)

2.4. İş Etiği

İş etiğinin farklı açıklamaları olsa da bu açıklamalardan en genel geçer olanı genel ahlaki ilkelerin ve etik kuralların iş hayatına uyarlanması olarak tanımlanabilir. İş etiği şirketin veya kurumun mali çıkarları düşünülerek çalışanların sosyal rahatlıkları arasında bir denge bulurken tüm bunları ahlaki ve etik değerler üzerine inşa eder. Bir başka tanım olarak ise iş etiği genellikle iş yerinde doğru nedir yanlış nedir kavramlarını bilerek işleri buna göre yapmaktır. (Yılmaz ve Çevik, 2011)

İş etiği kavramı sadece kendi başına düşünülemez. İş etiği aynı zamanda meslek etiğini de içerir meslek etiği her nerede olursa olsun toplumun sosyal etkilenmelerine karşı koruyucu

siper olabilir. Bu yüzdendir ki iŐ hayatı, topluma göre değişik Őekillerde aks edebilir ancak meslek etiği o mesleğin dünya üzerindeki evrensel kurallarını kapsar. Bunun içindir ki iŐ etiği farklılık gösterebilir fakat o iŐle alakalı meslek etiği evrenseldir. (Arslan, 2001:2)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSLÂM'A GÖRE YÖNETİCİLER VE İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ

3.1. Ahlak Hakkında İslâmi Kaynaklar

Ahlak hakkında İslami kaynaklara bakacak olursak din ve ahlak birbiriyle yakın ilişkilidir fakat kurumlar işletmeler açısından bu durum biraz daha farklıdır. Vahiy yoluyla gelen tüm dinlerin asıl amacı ahlaken olgunluğa erişip ahlak sahibi bir toplum düzeni oluşturmaktır. Bu kapsamda İslam peygamberi Hazreti Muhammed “ben ancak güzel ahlakı tamamlamak üzere gönderildim” hadisi şerifi buna en güzel örnektir. Bu yüzden ahlak ve din birbirinden ayrılmaz ikilidir. (Çetin, 2021: 102)

İslam dinine göre ahlaki davranışlar dini davranışlardan önce gelir. Hazreti Muhammed bir hadisi şerifinde bu durumu şöyle ifade etmiştir. “Her doğan çocuk fitrat üzerine doğar. Daha sonra annesi babası onu Yahudi, Hristiyan veya Mecusi yapar” (Buharî “Cenaiz”,92) bir başka hadisi şerifte ise Hazreti Muhammed şöyle bir ifade de bulunmuştur; “İnsanlar madenler gibidir. Onların cahiliye döneminde hayırlı olan kimseleri, İslam döneminde de hayırlı olan kimselerdir” (Buharî, “Enbiya”, 19) bu kapsamda İslam fitratın dinidir, fitrat ise temiz bir ruhun temsili olarak Allah’ı tanımaktır. (Çetin, 2021: 102)

Peygamber(s.a.v) Müslümanları, bir ağaca benzetmiştir: “Bana Müslüman’a benzeyen bir ağaç söyleyin. O ağaç, Rabbinin izniyle her zaman meyve verir ve yaprakları da hiçbir zaman dökülmez. İşte o ağaç, hurma ağacıdır”.(Buharî, “Edeb”, 89) Hz. Muhammed, Müslüman ile hurma ağacı arasında iman, amel ve ahlak bakımından sağlam kök, gövde ve meyve ilişkisini kurmuştur. İslam dinine göre ahlak ve ahlaki kurallar sağlam bir meyve veren ağaca benzetilir. O meyvelerin yani ahlakın olgunluğu o ağacın kökünün ve gövdesinin sağlam olması ile ilgilidir. Kısaca İslam ağacını kök olarak düşünürsek, iman ve ameli davranışları gövde olarak kabul edersek, bu ağaçtan alınan taze ve güzel meyveleri de ahlak olarak nitelendirebiliriz. Bu durumla ilgili birbirinden ayrılamaz olduğu düşünülen insanın güzelliğini şu hadisi şerifte Hazreti Muhammed bizleri ifade etmektedir: “Müminlerin iman bakımından en mükemmeli ahlakı en güzel olanıdır.”.(Ebu Davud, “Sünnet”, 15)

Ahlakın olgunlaşması İslam dininin son peygamberi olan Hazreti Muhammed ile olduğunu düşünürsek ona karşı kuranı Kerim’de ifade edilen: “Emrolunduğu gibi dosdoğru ol” (Kur’an-ı Kerim, 11/112) emrine yerine getirmiş ve bütün ahlaki prensiplerini bunun üzerine kurulmuş olduğunu düşünmemiz çok yerinde olur. Ayrıca bu durumu kanıt niteliğinde ifade etmek için kuranı Kerim’de: “Şüphesiz sen yüce bir ahlak üzeresin“ (Kur’an-ı Kerim, 68/4)

ayeti kelimesi ile sonuca bağlanmıştır. Sosyal açıdan düşündüğümüzde yine Hazreti Muhammed'in vahyi öncesinde kendi bulunduğu cahiliye Arap dünyasında“ el-Emin“ (Tuğ S., 1993) lakabıyla anılması aslında ahlakın fitrat gereği vahyi gelmeden de olması gerektiği fakat vahyi ile birlikte bir düzen içerisinde prensiplere kavuştuğu söylenebilir. Sosyal ahlakın korunabilmesi adına Hazreti Muhammed 25 yaşındayken Mekke'de girdiği “Hifu'l Fudul“ (erdemliler birliği) cemiyeti ticari ve iş ahlakının bozulduğu bir ortamı yeniden güven ve huzura kavuşturmak için bir sosyal birlikteliğe dâhil olarak vahyi öncesinde de sosyal ahlaka çok büyük önem verdiğini gösterir. İlerleyen yaşlarında bu cemiyeti kendisine hatırlattıklarında “şimdi kurulsaydı yeniden giderdim “ diyerek kendisinden sonra gelecek nesillere ve ümmetine aynı zamanda tüm insanlığı ahlakın sosyal boyutu hususunda da güzel bir örneklik teşkil etmiştir. “ (Çetin, 2021: 2)

Ahlakın İslami kaynaklarına devam edecek olursak bunun en önemli yansımalarının olduğu yer Hazreti Muhammed'in tüm hayatıdır. Bazıları hususunda genelleme yapacak olursak, hayatının her aşamasında israftan kaçınarak temel ilke olarak hem kendisinde, hem sosyal hayatta, hem de iş hayatında israftan kaçınmayı tavsiye etmiş ve kendisi de uygulanmıştır. O, Hazreti Muhammed için bir kimsenin sosyal alanda değer görmesi için onun her anlamda ahlaki olarak iyi bir insan olmasına bağlıdır çünkü kişi ne kadar amel ile ibadet etse iman yönünden güçlü bir bağ kuramadığı Allah'la ona karşı ahlaki zafiyetler göstermesi muhtemeldir. Bu zafiyetlerin getirdiği en temel kişisel ve sosyal problem hem kendisi ile Allah arasında hem de kendisi ile diğer insanlar arasında ki dürüstlük problemidir. Allah'a hem inanmış İslami değerleri bilen fakat yeteri kadar uygulama ya kişilerde imanın zayıflığından kaynaklı olarak ciddi bir ikilem oluşturmaktadır. Aslında kişi ne kadar çok dikkatli ve samimi bir inanan kimse ise o kadar çok ahlaklı olması doğru orantılı ilerler. Müslümanlarda gerek iş hayatında, gerekse sivil hayatta, gözüken en önemli zafiyet dürüstlük gibi olsa da ahlaki değerlerden sadece biri dürüstlüktür. Diğer ahlaki değerler tamam olmadan bir ahlak bütünlüğünden bahsedemeyiz.

Tarihsel olarak insan ahlakının ve bu ahlakın gelişmesini üç değişik şekli vardır. Bunlardan birincisi, kişinin doğuştan getirdiği özellikler, ikincisi, içinde yetiştiği çevresel koşullar ve kişinin kendi irade gücüdür. Din ve ahlak tüm bunları düşündüğümüzde aslında iradeye yön veren ve duygularını bu dini değerler uğruna da en iyi şekilde yaparak insana hayvanlardan ayıran bir özellik olarak içgüdülerini aşarak çevrenin de bu yöndeki etkisine kırıp bir kudrete sahip olunca Kamil insan olma özelliğini taşır.

Genel olarak toparlayacak olursak dindarlık ve ahlak ilişkisi hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da çok önemli bir role sahip olur. Dinin etkilendiği insan ve yöneticiler aslında kişi olarak değerlendirilmeli ve bazı Müslümanların oluşturduğu olumsuz davranış ve tutumlara bakarak genele bağlı yorum yapmamak gerekir. Sonuçta dinin öğretileri bellidir insanın irade özelliği bellidir. Bu ikisini birleştirerek ahlaklı bir şekilde yaşayan insanın yönetici olarak da o başarılı olması muhtemeldir. Hayatın her safhasında olduğu gibi ahlak konusunda da içi boş değerlerle, süslü ifadelerle bir sosyal hayat tüm insanları çıkmaza sürüklemektedir. (Çetin, 2021: 4)

3.2. Yöneticiler İçin İslami Kaynaklar

Yöneticiler için İslami kaynakları her alanda inceleyebiliriz fakat konuyu ne kadar derinleştirirsek altında yine bir ahlaki problem ya da güzel bir ahlaki davranış çıkacaktır. İş ve ticaret hayatı İslami kaynaklardan en temel ilki olan tevhit yani Allah'ın tek olması ilkesine göre şekil bulur. İş ahlakı açısından İslamiyet'te en önemli kaynaklardan biri Hazreti Muhammed'in bizzat kendisinin ticaretle uğraşmış olması ve bu alanda güven, dürüstlük ve helal kazanç düsturları bizler için önemli bir örnek teşkil etmektedir. Bununla ilgili olarak batıda lonca teşkilatları Hristiyan kaynaklı etkilenmelerden oluşsa da Osmanlı'daki bir benzeri teşkilat şekli de ahilik teşkilatıdır. Ahilik teşkilatı yaşadığı dönemde ahlak eğitimi kalite standart üretici tüketici arasındaki bağı ve denetim konusunda şeffaflık olarak belirginleşmiştir. Bu konuda iş ahlakında diğer din ve inanışlardan farklı olarak en önemli fark faiz yasağının çok büyük önemi vardır. O İslamiyet geleneğinde veren el alan elden üstündür hadisi şerifi ile toplumun zenginliğinin kaynağı görülmektedir. Bu konuda İbn-i Haldun bir toplumun medeni olması ile göçebe köy hayatına yaşamasına medeniyet denilen şehir hayatının insani değerleri yozlaştırarak içini boşalttığı bir durumdan bahseder. Kişinin erdem ve değerleri bozulduğunda ise ticaret ve zanaat ile ilgili tüm faaliyetlerde de yöneticilik ve yetiştiricilik olarak ciddi zafiyetler görülebilir. (Arslan, 2019: 1)

3.3. Yöneticiler hakkında Ayeti Kerime ve Hadis-i Şeriflerden Bazı Örnekler

“Ona dedik ki: "Ey Davud! Gerçekten biz seni yeryüzünde halife yaptık. İnsanlar arasında hak ile hüküm ver. Nefis arzusuna uyma, yoksa seni Allah'ın yolundan saptırır. Allah'ın yolundan sapanlar için hesap gününü unutmaları sebebiyle şiddetli bir azap vardır." (Kur'an-ı Kerim, 38/26)

“Onlar, yalanı çok dinleyen, haramı çok yiyenlerdir. Eğer sana gelirlerse ister aralarında hüküm ver, ister onlardan yüz çevir. Onlardan yüz çevirecek olursan sana asla hiçbir zarar veremezler. Eğer hükmedecek olursan aralarında adaletle hükmet. Çünkü Allah, âdil davrananları sever.” (Kur’an-ı Kerim, 5/42)

“Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder. Allah size ne güzel öğütler veriyor. Şüphesiz Allah her şeyi işitmekte, her şeyi görmektedir.”(Kur’an-ı Kerim, 4/58).

" Hâsılı, kavminden ancak az sayıda insan, Firavun ve adamlarının kendilerine kötülük edeceğinden korka korka Mûsâ'ya iman etti. Çünkü Firavun o topraklarda gerçekten güç ve iktidar sahibiydi, üstelik kötülükte sınır tanımaz biriydi. (Kur’an-ı Kerim, 10/83)

“İşte böylece işledikleri günahlardan ötürü zalimlerin bir kısmını diğer bir kısmına dost yaparız.” (Kur’an-ı Kerim, 6/129)

“Ey iman edenler! Allah için hakkı ayakta tutun, adaletle şahitlik eden kimseler olun. Herhangi bir topluluğa duyduğunuz kin, sizi adaletsiz davranmaya itmesin. Adaletli olun; bu, takvâya daha uygundur. Allah’tan korkun. Şüphesiz Allah yaptıklarınızdan haberdardır.” (Kur’an-ı Kerim, 5/8)

“İçinizden hayra çağıran, iyiliği emredip kötülüğü meneden bir topluluk bulunsun. İşte onlar kurtuluşa erenlerdir.” (Kur’an-ı Kerim, 3/104)

“Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder. Allah size ne güzel öğütler veriyor. Şüphesiz Allah her şeyi işitmekte, her şeyi görmektedir.” (Kur’an-ı Kerim, 4/58)

"Bir gün adaletle yönetmek, altmış yıl (nafîle) ibadetten hayırlıdır." (Müttakî, Kenzü'l-Ummal, 6/12)

“Sizden bir kimse çirkin bir iş (münker) gördüğünde onu eliyle değiştirsin. Buna gücü yetmezse diliyle değiştirsin, buna da gücü yetmezse kalbiyle değiştirsin. Ki bu imanın en zayıf olanıdır. “(Müslim: İman, 78)

“İnsanlar bir zalimi görürler, mani olmazlar. Bu sebeple hemen hepsi cezalandırılır” (Tirmizî, c.8, s.423)

“İnsanları idare etmeyi üzerine alan bir kimse kendini ve ailesini düşündüğü gibi yönettiği kimseleri düşünmedikçe kıyamet gününde cennetin kokusunu bile alamaz.” (Buhari, Ahkâm, 8)

“Bir gün adaletle yönetmek, altmış yıl (nafile) ibadetten hayırlıdır.” (Müttakî, Kenzü’l Ummal, 6/12)

“Kıyamette bana en sevimli ve kıyamette derecesi en yüksek kimseler adaletli yöneticiler; en sevimsiz ve ahirette azabı en şiddetli olan kimselerin ise zalim idareciler (Tirmizi, Ahkâm, 4)

“Başka bir gölgenin bulunmadığı Kıyamet gününde Allah Teâlâ, yedi insanı, arşının gölgesinde barındıracaktır:

Âdil devlet başkanı, Rabbine kulluk ederek temiz bir hayat içinde serpilip büyüyen genç, kalbi mescitlere bağlı Müslüman, birbirlerini Allah için sevip buluşmaları da ayrılmaları da Allah için olan iki insan, güzel ve mevki sahibi bir kadının beraber olma isteğine “Ben Allah’tan korkarım” diye yaklaşmayan yiğit, sağ elinin verdiğini sol elinin bilemeyeceği kadar gizli sadaka veren kimse, tenhada Allah’ı anıp gözyaşı döken kişi.” (Buhârî, Ezan 36, Ayrıca bk. Tirmizî, Zühd 53; Nesâî, Kudât 2)

“Vallahi Muhammed'in kızı Fatıma da aynı işi yapsa elini keserdim.” (Müslim, Hudud 11)

Kuranı Kerim’de çalışma ve iş hem ibadet hem de bir görev olarak düşünülür. Bu çalışmanın öneminden daima vurgulanarak “ Gerçek olan şudur ki, insan için çalışıp didin dinden başkası yoktur.“ (Kur’an-ı Kerim, 39-40) ayeti kelimesi ve Hazreti Muhammed’in yaklaşım tarzını da bir hadisi şerifle şöyle duyurmamız gerekir. “Kimseye eliyle kazandığından daha iyi bir rızık yoktur.” İslamiyet’te yaratıcı olan Allah her an yaratma eylemine devam ettirdiği için tembellik kavramına sevmemektedir. 23 yıllık peygamberlik hayatı içerisinde çok sıkı bir çalışma örneği göstermiş israf etmeme konusunda tekrar tekrar bizlere örneklik etmiştir.

Müslümanlığı bizlere sadece ahiret hayatına kazanmak için değil bulunduğumuz hayatı da bir görev gibi kabul edip kendi içerisindeki ahlaki değer ve kurullarla dünyayı daha güzel inşa etmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Bütün dünyadaki işlerin ana gayesi Allah’ın rızası kazanma düşüncesi olarak bilinmesi gerekmektedir. (Arslan, 2019)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DİN AHLAKI VE YÖNETİCİLERE ETKİLERİ

4.1. Yöneticilerin Yönetimde Dini Kaynaklardan Etkilenmeleri

Devlet ve din insanların hem toplum içinde hem de kendi bireysel hayatları içerisinde gerek özel sektör iş hayatında gerekse kamu işletmeleri açısından hayatı denetleyerek düzenlemeleri ve bu kapsamda kurallar koymayı, kanunlar oluşturmayı amaçlamış iki ana öğedir.

Tarihsel süreç içerisinde devletlerin ve dinlerin değişimleri var ola gelmiştir. Fakat hiçbir zaman bu değişimler devletleri ve dinleri zayıf düşürmemiş aksine kendi amaçlarına daha güçlü hale getirmiştir. (Cerrah, 2019)

Mesela yüzlerce yıl boyunca Hristiyanlık etkisinde kalarak devletleşen ülkeler dünyayı iktidar altında tutma kaynakları açısından amaçları daima ilahi kaynaklı olup tanrının rızasına uygun işler yapmak için yönetimlerini de bu amaç ve nedenler doğrultusunda oluşturmuşlardır. Hatta farklı dönemlerde kral tanrının yansıması ve onu sembolize eden yeryüzündeki temsilcisi olarak bilinirdi. Kral ne kadar halkına karşı kötü bir yönetim sergilese de halk krala karşı gelmenin Tanrı'ya karşı gelmek gibi olduğunu düşünür kutsal düzeni ihlal ettiğini varsayarak ona isyan etmez ve kendisini bu sebepten dolayı günah olarak gördüğü bu davranıştan sakınırlardı.

Hem İslam tarihi açısından hem de tarihsel süreç açısından yöneticiler ve onların dini kaynaklardan etkilenmeleri hususunda süreç aslında bir nevi din ve devlet ilişkisi ile birbiriyle benzerlik göstermektedir. O Kur'an-ı Kerim'e göre kurumsal bir devlet ve devleti içeren unsurlardan içeriğinde çok fazla bahsedilmez. Fakat nasıl bir anlayışla sorumluk sahibi olunması gerektiği hususunda yönetenleri yönlendirme açısından birçok kurallar, kaideler ve tavsiyeler içerir. Aslında peygamberler buldukları konum itibari ile insanların doğru yolda olmaları ve en başta kendilerini yaratan Allah'a karşı saygılı olmaları, görev ve vazifelerini yapmaları açısından bireysel düşünülse de aynı bireylerin toplumu yönlendirdiği bilinerek aslında bir nevi toplumsal etkilenme söz konusudur. Bir yandan kuranı kerim siyasi ve hukuki konularda yöneticilere yetki alanları belirlese de topluma ait veya yönetimi altındaki topluluklara yönelik tecrübelerin paylaşılmasında düzenlenmesinde ve yürütülmesinde sorumluluğu insanların kendisine bırakmıştır. İslam dinini Allah tarafından konulan dini otorite iyi hiçbir hükümdar ve yöneticiye hak olarak vermediği bilincinde olarak Müslümanlar kendi

buldukları sosyal ve coğrafi şartların farklı gereksinimlerini düşünerek karşı karşıya kaldıkları problemlere çözüm üretme olarak birçok farklılıklar içermektedir. Bu farklılıklar çözüm amaçlı olup kesinlikle ana kaynaktan ayrılma yöneliminde olmamışlardır. Fakat sonuçta insan faktörünü düşünürsek bazı yöneticilerin bu yol ayrımlarını ana kaynaktan uzaklaştırdığı veya tamamen değiştirdi söylenebilir. Bu kapsamda görüyoruz ki gerek diğer dinlerde gerekse İslam tarihinde yöneticilerin ve yöneticilere etki eden ana faktörlerin dini kaynaktan beslenerek etkilenmeleri konusunda şöyle bir dönemsel farklılaşmadan bahsedebiliriz. Birincisi dini kaynak olarak Allah ile insanlar arasında elçi görevi sürdüren peygamberlerin yaşamış olduğu dönem hem vahiy kaynağı ile anlık çözümler üretildiği ve sonuçlarını göre hareket edildiği bir dönemdir. Peygamberlerin sonrasında yaşanan bazı görüş ayrılıkları oluşmaya başladı ve nüfusun artması veya farklı yollarla azalması yahut göç gibi nedenlerle ana kaynaktan uzaklaşarak farklı insan ve kültürlerle etkileşim halinde olunması dinin yönetim üzerindeki etkilerini şekillendirdi. Kuşaklar sonra gelen nesillerin dini kaynakların etkilenmesi giderek azalsa da dinin özü olarak kabul edilen fitrî ahlâki değerlerden beslenmeleri hala devam etmektedir. (Cerrah, 2019)

4.2. Yöneticilere Yönetimde İslam Dininin Kattığı Değerler

Yöneticilere İslam dininin kattığı değerler konusunu ele aldığımızda öncelikle yönetici nerede olursa olsun bir devlette bir şirkette bir işletmede bir kamu kuruluşunda en küçük olarak bir ailede lider olarak görülmektedir. Liderler kendi sorumluluklarında olan insanların yaptığı davranışları etkiler ve onlara yol göstererek rehberlik ederler. Aslında lider başında bulunduğu işletmenin veya örgütün kültürünü bir nevi etkileme ve onlara rol model olma yönünde kendi liderlik davranışlarını ve öldü örgüt kültürünün ilkelerine yansıttığı bilinmektedir.

İslami kaynaklardan etkilenen yöneticiler yönetim anlayışlarında Kur'an ve hadisi şeriflerdeki talimatlara inanarak helal ve haram çerçevesinde kurallarını belirler ve bu kapsamda bazı özelliklere sahip olurlar. Bunların bazıları; Sorumluluk, hesap verilebilirlik, alçak gönüllülük, yeterlilik, samimiyet, doğruluk(dürüstlük), adalet, sabır vs. gibi bir takım özelliklerdir. Şimdi gelelim bu özellikler hakkında bir yönetici de İslam dini çerçevesinde etkilendiği ve uygulaması düşünülen değerleri açıklayalım.;

• **Alçakgönüllülük:** Bir yönetici İslami düşünce çerçevesinde yönetimi altındakilere her şeyi bilmediğini ve her şeyin en iyisi kendisini ve çalışanlarına görmeyerek öğrenmeye açık bir şekilde sürekli hem kendini hem de yönetimi altındakilere yenilenmeyi bu kapsamda da yüksek özgüvene sahip olup alçak gönüllülükle altındakileri yönetmelidir.

• **Sorumluluk:** Sorumluluk en fazla yöneticilik konumunda olan kişilerin gerektirdiği büyük bir güçtür. O lider üreticiler de sorumlulukları noktasında hedefine ve yönetim esnasındaki olaylar karşısında ne yapması gerektiği hususunda ve aldığı kararın sonuçlarının ne olacağı konusunda bir yükümlülüğü vardır. Yönetimi altındakilerin az veya çok Allah'ın emirlerine uygun davranıp davranmadığı konusu yine hesabını yöneticinin vereceği bir sorumluluk alanıdır. Bundan dolayı hem kendi sorumluluğu hem de çalışanların sorumluluğu bir dini vecibe gibi üzerine daha fazla yükümlülük getirir.

• **Hesap Verebilirlik:** Aslında sorumluluğa bağlı olarak en önemli bağlayıcı etken bu sorumluluğun sonucunda ki hesap verebilir bir yönetici anlayışı yönetimdeki güvenilir kişi olduğu düşünülüp işletmelerin etkin ve verimli çalışmasında çok faydalı olacaktır. İslami hassasiyetlerin düşünüldü en ince ayrıntı olarak kuranı Kerim'de Zilzal Suresi'nde "kim zerre Miktarınca iyilik (hayır) işlerse onu görecektir; kim de zerre miktarı kötülük (şer) iş versin onu görecektir." (Zilzal 99/7-8) Ayeti hesap verme anlamındaki İslam dininin ne kadar hassasiyete sahip olduğunun göstergesidir. Bu kapsamdan etkilenen bir yönetici muhtemeldir ki en ufak ayrıntıları yönetiminde dikkatlice işleyecektir ve yönetimi altında kilere bu gözden bakarak yaptıklarının hesabını anlatabilecektir.

• **Samimiyet:** Eğer bir örgüt kültüründe o samimiyet ön planda olursa o işletmenin çalışanları kendi örgütlerinin faaliyetlerini ve verimliliğini artırmak için özveriyle gayret gösterecekleri kesindir. Bir kişi kendisine verilen görevi samimice yapmayı üstlendiği zaman bu işin sonucu sadece kendisine değil bulunduğu örgüte de çok büyük katkılar sağlar. Bu durum İslami açıdan şöyle değerlendirilebilir. Allah kullarından kendisine ihlaslı ve samimi bir şekilde kulluk edinmesini Zümer Suresi 14. ayette şöyle belirtir; "De ki: ben dinimi yalnızca Allah'a has kılarak sadece oda kulluk ederim." kısaca bir yöneticinin kendisini yaratana gösterdiği samimiyet yönetimi altında kilere göstereceği samimiyetle eşdeğerdir. Aksi takdirde iki yüzlülük çalışanların yöneticilerine karşı dürüstlük anlamında inanmayacakları sonucunu çıkarabilir.

• **Yeterlilik:** Yöneticilerin dikkat etmesi gereken bir başka hususta kendisini ilgilendiren görevle ilgili yeterli bilgi ve beceriye sahip olacak şekilde o konuma gelmesidir. Eğer konum gereği eksiklikleri yönetim anında fark edilirse kendini geliştirme noktasında çok hızlı bir şekilde eğitimler alması çok önemlidir. Bu konuda o bazı yöneticiler bildikleri halde daha fazla görev yapmayı gereksiz bulurken bazı yöneticiler ise verilen görevin fazlasını yapmayı fedakârlık göstermeyi kendilerine bir borç bilirlen. Bu durum yöneticilerin İslam dininden etkilendiği emanetleri ehline verin düsturunun gereğidir.

• **Adalet:** İslami bir yönetim düşüncesinde her insanın işlerini doğru dürüst ve adilce yapmaları üzerlerindeki bir borçtur. Bu konuyla ilgili Kur'an-ı Kerim'de Nahl Suresi 90. ayette "Zira Allah, adaleti iyiliği ve akrabaya yardım etmeyi emreder..." Toplumsal ve yönetsel olarak her türlü adaletsizliğin baskının kötüye kullanımının ortadan kaldırılabilmesi mecburidir. Adalet duygusu aynı zamanda yöneticinin altında çalışanlara sorumluluk duygusunu ve bu sorumluluk duygusu ile birlikte samimi bir şekilde performans artışını da sağlar. Bir yönetici de adalet olmazsa olmaz bir özellik olmalıdır.

• **Doğruluk (Dürüstlük):** İslam dininde ikiyüzlülüğe asla iyi tarafıyla bakılmaz. Peygamber Efendimiz Amellerin niyetlere göre yapılacağını belirterek aslında bir yönetici de bulunması gereken içsel dürüstlük niyet doğru olması gerektiği belirtilmiştir. Belki bunu çalışanları ya da ekip arkadaşları tam anlamıyla bilmeyebilir yalnız kişinin kendisinin bundan haberdar olması bile yönetimdeki davranışları çok etkiler. Bu durumla ilgili Azab Suresi 24. ayeti kelimesinde "Bu sebeple Allah, doğruları, yaptıkları doğruluklar ile mükâfatlandırır; iki yüzleri ise isterse cezalandırır isterse tövbelerini kabul eder. Şüphesiz Allah bağışlayandır, merhamet edendir" buyurarak doğru olmak noktasında hem gerek peygamberlerine hem de yöneticilere öğütler vermektedir.

• **Sabır:** Yüce Allah kuranı Kerim'de sabırlı olmak konusunu İslam'a inananların en önemli özelliği olarak belirtmektedir. İnsanın olduğu her alanda ve her yerde mutlaka anlaşmazlıklar, görüş ayrılıkları, farklı yorumlar ve o tutarsızlıklar görülebilir. Tüm bu sıkıntılar karşısında ilk başta gösterilecek sabır bir yöneticinin olmazsa olmaz özelliğidir. Sabır sadece zorluk karşısında değil aynı zamanda fedakârlıkları devam ettirme noktasında da hem yöneticilere hem de işletmesindeki bütün çalışanlarının Sorumlu olduğu bir özelliktir bu özellik sayesinde çalışanlar birbirlerini motive etmek zorundadırlar. Bu konuyla ilgili en etkilenecek ve Hazreti Muhammed'in arkadaşlarının sürekli birlikteyken okudukları şu ayet en güzel örnektir; "Asra yemin ederim ki, insan gerçekten ziyan içindedir. Bundan ancak salih amel işleyip birbirlerine hakkı ve sabrı tavsiye edenler müstesnadır." (Kamaci, K., & Murat, 2022)

4.3. Yöneticilerin Yönetimde İş Ahlakı

Yönetimde iş ahlakı denilince akla ilk gelen kavramlardan bir tanesi de liyakat kavramıdır. Bu kavram Avrupa'da her ne kadar rönesans zamanında ortaya atılmış gibi gözükse de adı nepotizm olarak bilinmektedir. İslamiyet'in ilk yayıldığı yıllarda coğrafi özellik düşünülürse kabilecilik ve akraba kayırmacılığı bunun İslam'daki tasvip edilmeyen fakat kültürün ve coğrafyanın etkenliğinden kaynaklı bir süreç içerisinde yer almasıdır. Hazreti

Muhammed (sav) ehliyet ve liyakat hususunda akrabaların devlet işlerinde görevli olmasında onayı olmamıştır. Bu süreç bundan sonraki dört halife adı verilen süreçte de zaman zaman devam etmiştir. İslamiyet'in özü gereği işin ehline verilmesi yani liyakat sisteminde o kişilerin yetenekleri bir göreve layık olması için yeterli görülmekteydi. (Acar M. 2002) Fakat aslında asıl sorun nepotizm liyakat kavramının ortaya çıkmasından ziyade oluşum sürecinden sonraki süreçlerin nelere yol açtığı ve bunun toplumdaki ve dindeki algıyı hatta yöneticilerdeki algıya kadar etkilerini incelemek daha doğru olur. Doğal olarak kültür ve coğrafi şartlar farklılık gösterse de adalet ne kadar ihmal edilirse o toplumda liyakat o derece azalır. Aynı şekilde bir şirkette veya bir organizasyonda yönetici liyakat esaslı atanmadıysa ve kendisi de yaptığı görevlendirmeleri liyakate göre yapmadıysa o şirkette adaletten söz etmemiz mümkün değildir. Yüce Allah Kuran-ı Kerim'de Allah "emanetleri ehline teslim etmenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder" (Kur'an-ı Kerim, 4/58) ayeti kelimesi her nerede olursa olsun, hangi makam ve görevde çalışılırsa çalışılsın o liyakat ilkesinden ayrılmadan adaleti temin etmeden İslam ahlakından ve İslam ahlakıyla yönetimden söz etmemiz mümkün değildir. Bundan dolayıdır ki insanlar arasındaki hakkı göz etmek, adaleti sağlamak, eşitsizliği ortadan kaldırmak, sınıf ayrımcılığını uygulamamak İslam dininin temel ibadeti olarak görülebilir. (Güngör, 2019)

4.3.1. Emanet ve Emanetlerin Ehline Verilmesi

Emanetlerin ehline verilmesi ile ilgili kuranı Kerim ve Hazreti Muhammed'in sünnetinde çok defa bu durum arz edilmiştir. Doğal olarak zaten bir iş gerçekten ehline yani bilen kimselere teslim edilirse tüm işte bir düzen hasıl olur. Örnek olarak verecek olursak Hazreti Muhammed sahabelerinden Ebu Zer'i bir yere göreve tayin ederken şöyle söylemiştir: "O görev sana bir emanettir. Kıyamet gününde hakkıyla alan ve yerine getirenlerin dışındakiler için pişmanlık ve rüsvalıktır." (Müslim ,İmâre' 16) Bu sebeple oalabilir ki, Hz. Muhammed'den gelen rivayetlerde, emanetler bir toplumda ehline verilmezse, bu durum kıyamet alametlerinden sayılmıştır. (Buharî ,İlim' 2; ,Rikâk')

Yüce Allah Ayet-i Kerime'de "Allah size emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor" (Nisa 4/58) Âyetin "insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmeniz" O buyurarak aslında bir nevi Müslüman yöneticilere yönelik bir nevi işin ehli veya uzmanına yönelik verilmesi gerektiği hususunda bilgi verilir.

Bir rivayete göre Mekke fethedildikten sonra Hazreti Muhammed'in amcası Hazreti Abbas Kâbe'nin anahtarlarını evladı Şeybe'den alınarak kendisine verilmesini talep etmiştir. Bundan sonra emanetlerin ehline verilmesi ile ilgili ayet inince Hazreti Muhammed (sav) Kâbe'nin anahtarlarını amcasından alarak yine daha Müslüman olmamış olan Şeybe geri teslim etmiştir (Mâtürîdî, Te'vîlâtü'l-Kur'ân, III, 287-88). Çünkü Allah Rasulü Şeybe'nin bu işi hakkıyla yaptığını bilmektedir. (Altıntaş, R. 2010)

4.3.2. İslam'ın Adil Yönetici Örneği Hz. Ömer'in Yönetim Politikasından Örnekler

Dört halife diye bilinen raşit halifeler dönemi Hazreti Muhammed (sav)'den sonra gelen İslamiyet'in yöneticilik sisteminin oluşumunun ilk örneklerini içermektedir. Bu kapsamda Hazreti Ebu Bekir, Hazreti Ömer, Hazreti Osman ve Hazreti Ali dönemleri yöneticilik anlamında İslamiyet'in temel taşı olma özelliği gösterir. Konuyla ilgili olarak her halifenin kendince bir yönetim tarzı olması aslında yönetimin kişilere ve kişilerin yetiştiği kültüre göre nasıl şekillendiğinin birer temsili örneğidir. Bu konuda en çok nam yapmış Hazreti Ömer İslam tarihi boyunca adaletiyle ön plana çıkmıştır. Hazreti Ömer'in İslamiyet öncesi dönemde haletiruhiyesi ile İslamiyet sonrası ruh hali ne kadar Allah'a ve Resulü'ne karşı merhamet doluyorsa da halife olduktan sonraki adalet timsali nesillerden nesillere örneklikler teşkil etmektedir. Bu konuyla ilgili olarak Hazreti Ömer halife olduktan sonra nasıl bir yönetim sağlayacağını ilk konuşmasında şöyle anlatır:

".....Ben Müslümanım ve Allah'ın kullarından zayıf bir kulum. Sadece Allah'ın yardım ettiği kişi zayıf değildir. Başınıza yönetici olmam ahlakımdan hiçbir şey değiştirmeyecektir. Sakın biriniz söyle demesin: "Ömer Müslümanların başına geçince değişti". Bir kişiye zulmedersem onun hakkını kendim veririm. Huzurunuzda getirir ve sebebini size açıklarım. Müminlerin emirine işi düşen, herhangi bir haksızlığa uğrayan ya da bir hakkı konusunda bize kızgın olan kim olursa olsun bana bildirsin. Çünkü ben de sizden biriyim. Sahip olduğum makam ve yetki, size karşı büyüklük taslamama, kapımı yüzünüze çarpmama ve size karşı haksızlığı karşılıksız bırakmama sebep olmasın... Aranızda herhangi biri benden davacı olursa hakkımızda karar verme yetkisini sizden bir kişiye vereceğim ve bu kişinin de hükmüne boyun eğeceğim... Başkalarının haklarını kendi kendinize verin. Bana halini arz edecek kişiyi engellemeyin meselesini bana arz etsin. Çünkü insanlar arasında karar verirken adaletten ayrılıp tarafgirlik, kayırma ve keyfilik yapmam. Başkasına vermesi gereken (bir hakkı) alıkoyan ya da Müslümanların kanını, namusunu ve nefsi (izzet ve şerefini) helal sayan kişiye akrabalık hatırımını da araya koysa ceza uygularım... Ben bana verilen emanetten ve içinde bulunduğum

yetkiden dolayı sorumluyum. ... Bana verilen bu emaneti ehil olmayana vermedim, işin başına da getirecek değilim. Vazifeye sadece Müslümanlara (halka) saygı gösterenlere vereceğim. Bu kişiler diğerlerinden daha fazla bu göreve layıktır.Şu dünya saltanatına gelince, bütün bunlar fani şeyler, bizler kardeşiz.. Bu işte başa tayin edilen kimse hata ve fitneye düşme konusundan diğerlerinden daha öndedir. Allah korursa o başka..”

Yönetim ve yöneticiler konusunda gerek İslami gerek insani olarak bir tarihi başyapıt özelliği taşıyan bu konuşma tüm İslam âlimlerince, birçok ünlü düşünür ve bilginin yönetim konusunda söyledikleri önsöz olarak geçer.

4.3.3. Hz. Ömer’in Görevli Tayininde Takip Edilen Yöntemi

Hazreti Ömer kendisinden önceki Hazreti Ebu Bekir döneminden devam ede gelen yöneticileri atama politikasını sürdürüyordu. Yeni fethedilen yerlere fetihlerde yer alan komutanlar vali olarak atanmaya başlamıştı. Buna ek olarak sınırda yer alan bölgelerde valiler aynı zamanda Ordu Komutanı olarak görev sürdürmekteydiler hatta bölgedeki hukuk işleri onların emrine verilmişti. Hazreti Ömer, Hazreti Muhammed zamanında uygulanan yönetici atamalarında akrabalarına karşı oldukça keskin çizgilerle karşı çıkmış ve akrabalarından hiçbirini devlet yönetimine almamıştır. Halifeliği boyunca kendi kabilesinden hiçbir kimseye vergi memuru, kadı veya vali olarak tayin etmemiştir. Diğer kabileler arasından da dengeli bir şekilde görevlendirmeler yaparak onların da adalet anlayışından yararlanmalarını sağlamıştır. Hazreti Ömer’in yönetim ve yönetici görevlendirmelerinde en büyük örneklerinden biri de devlet hizmetinde yer alacak bir sahabenin özelliği yani ehil olması bu yolda çektiği çile ile aynı oranda artmaktaydı. Yani kısaca babadan oğula ya da soydan gelen başka bir aile bireyine bağlı değildi. Bu sebeptendir ki devlet işlerine kabilelerin etkilerinin önlenmesi onun zamanında ki en önemli olaylardan biridir.

Bir diğer dikkat çeken özellikte Hazreti Ömer üreticileri atarken ilgili görevlilere çok önemli tavsiyelerde bulunurdu. Bir yere vali olarak atayacağı bir kişiye, dikkat çeken ve gösterişli elbise kullanmaması, lüks ve çeşit çeşit yemekler yememesi hususunda, ihtiyaç sahiplerine kapısını sürekli açık tutması ve çok özel binek olarak cins atları kullanmaması konusunda hem kendisi hem de atadı kişilerin bu hususlara dikkat etmesi konusunda uyarılarda bulunurdu. Hazreti Ömer kazanılmış paranın lüks olarak harcanmasına izin vermiyordu ve fakirlerin bulunduğu bir ortamda zenginlerin zenginliklerini belli edecek şekilde gösterişli yaşamalarına da müsamaha göstermiyordu. Bir vali atanacağı bir yere gitmeden önce elinde sahip olduğu mal varlığını kayıt altına alır valinin görevi bittikten sonra elindeki mal varlığı

tekrar sayılır eğer bir artış olmuşsa bu sorgulanırdı. O bu hususta valinin mali artmışsa bu mal artışındaki sebebi ticaret yapmasından, kendi kendine biriktirmesinden ve hediye geldiği savunmalarına asla itibar etmezdi. Bu sebeple çoğalan mallara el konulurdu. (Akarsu, 2018)

SONUÇ

Genel olarak günümüz yönetim dünyasına her açıdan baktığımızda insan faktörünün olduğu yerde mutlaka yönetim ve yöneticilerden bahsetmek gerekir. İlk insanlık tarihinden itibaren gelen yönetim ve yönetici olma rolleri, bu işi bazen sistemli bazen mecburi olarak yapılması düşünülür. İnsan hayatı dünya üzerinde çeşitli coğrafyalara yayıldıktan ve insanların birbirleriyle olan ilişkileri toplu olarak yaşama gereksinimleri önce küçük yerleşim birimlerini daha sonra büyük şehirleri en son olarak da devletlerin kurulmasını gerekli kılmıştır. Farklı coğrafyalar farklı kültürler birbirleriyle yakınlaştıkça ve dünyayı keşfettikçe gerek kültürel gerek dini gerek ticari gerekse inanç olarak birbirlerinden etkilenmişlerdir. Bu etkilenme zaman

ilerledikçe büyük sistemlerin daha sistemli idare edilmesini gerekli kılmıştır. Yönetim bilimi batıdan başlayarak devletleri, şehirleri ve şirketleri kurallara bağlı bir şekilde yönetmeyi ele almış ve bu anlamda birçok çalışmalara ve prensiplere imza atılmıştır. Zaman içerisinde kurallar ve prensipler öncelikle şirketlerin kârlılığı üzerinden düşünülürken daha sonraları çalışanların hakları olarak hem refah düzeylerinin yükseltilmesi hem de çalışma ortamlarının iyileştirmesi yönünde ele alınmıştır. Yalnız insan faktörünü düşündüğümüzde tekrar başa dönerek yönetici olarak düşünülen insanların nasıl yönetici oldukları ve görev paylaşımındaki atama hususları büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda kişilerin adalet ve liyakat ekseninde bir yönetim sergilemeleri hem yönetilen tebaa için hem de işletmelerin verimliliği açısından giderek önem kazanmaya devam etmektedir. Bu kapsamda iş ahlakı-iş etiği gibi içerisinde birçok değerleri taşıyan bir literatür oluşmuştur. Bu iş ahlakı aslında temellerini bir etkileşim halinde kültürel olarak sağlamakta fakat yoldan sapmalar tek kişiden kişiye değişmeler ahlakın kaynağına doğru tekrar yönelmeyi gerektirmektedir. Tarih süresince ahlak kavramını en çok kullanan ve bu kavram üzerinde kendini inşa eden din-inanç sistemleri olduğu aşikârdır. İlk insandan bugüne kadar gelen tüm insanların geçmişten aldıkları birikim ve sosyal çevrelerinden kazandıkları edinimlerle bazı dini ve inançsal kurallara bağlı oldukları veya inanmasa da kendi ahlaki alt yapılarının bu inanç sistemlerinden aldıkları bilinir. İlah kavramı yeryüzünde hüküm sürdüren insanlara kendisinin yetkilerini veren olarak bilinen tüm dinler birer peygamber aracılığıyla insanlara aktarılmıştır. Her dönemin ve dinin hatta kendi kendine oluşan inançların bir ahlak sistemi ve bu ahlaka dayalı kuralları insanlara sosyal hayatlarında yön verir. İlah kaynaklı dinlerin sonuncusu olan İslamiyet Allah inancının ve İslam dininin insanlar arasında uygulanmasının anlaşılmasında Hazreti Muhammed (sav) in kendi yaşantısı ve vahyi kaynaklı Allah'ın kurallarını insanlara aktarma görevi ile Kur'an Kerim kitabının kendisinden sonra gelecek olanlara bir rehber olması amacıyla nesillerden nesillere aktarılmıştır. Allah yönetici insanlar yeryüzünün yöneticileri olarak daima hep yöneticiye karşı duyulması gereken bir saygı kültürü vardır. Bu saygı kültürü diğer dinlerde ve inançlar da korku ve endişe sebebiyle itaat olarak belirse de İslam dininde yaratıcıyı yani Allah'ı sevgi ve ona duyulan saygı sebebiyle itaat söz konusudur. Peygamber ve ardından gelen Halifeler yönetim anlayışlarında dini kaynakları kullanmışlar ve bu kapsamda bazı temel başlıklar adı altında yöneticiler bu kavramlardan etkilenmişlerdir. Özellikle hem liberal dünyada hem de kadim yönetim kültüründe yöneticilerin en büyük uğraştıkları sorun nepotizm yani adam kayırmacılıktır. Bu sorunla ilgili olarak çoğu zaman ilahi kaynaklı kitaplarda ve özellikle kuranı kerim keskin sınırlar belirtse de insan faktörü olduğu için bu kurallar yer yer esnetilip yönetim düzeninde bozulmalara sebebiyet vermektedir.

Yöneticinin olmazsa olmaz özelliklerinden hem kendisini hem çalışanlarına ilgilendiren özellik dünyanın neresine gidilirse gidilsin hangi dini-inanç sistemi ile karşılaşılınsın bir işin ehil olan kişilere (yöneticilere) teslim edilmesi yani liyakat sahibi insanlara verilmesi genel geçer tek doğrudur. Peki liyakat sadece tek başına yeterli bir kriter midir? Tabii ki hayır liyakatin alt özellikleri olan iş ahlakı bir işi yönetirken aynı zamanda kişinin içsel motivasyonunda en yüksek şekilde devam etmesine bu sayede organizasyonda bulunan herkese bu şekilde bir yönetim sergileyerek otokontrol yüksek bir yönetim biçimi sergilemek en doğrusudur.

Tüm bunları genel olarak değerlendirdiğimizde yöneticiler buldukları coğrafyanın dini ve inançsal ahlak öğretilerinden çok büyük pay alırlar. Fakat İslam dininde de belirtilen “fitrat” yani doğuştan gelen saf düşünceyi aslında her insanın içinde barındırdığı fakat bulunduğu sosyal kültürel ortam tarafından bu fitratın değiştiği belirtilmektedir. Daha birçok değerlendirme yapılabilir ancak insanlar olduğu sürece yönetim sürecinde kendi içinde evrilecek ve kendi döneminin ahlaki prensipleriyle dini kaynaklı prensiplerle etkileşimi kaçınılmaz olacaktır. Son söz olarak İslam dininin bakış açısına göre yönetimde liyakat en önemli ibadettir. Bununla ilgili olarak Yüce Allah Kur’an-ı Kerim’de Necm Suresi 39. Ayetinde şöyle buyurur. “ İnsan ancak çabasının karşılığı vardır.”

KAYNAKÇA

- Akarsu, M.** (2018). Hz. Ömer Döneminde Yönetim Ve Yöneticilerin Uygulamalarından Kesitler. *İslam Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (4), 63-93.
- Altıntaş, R.** (2010). *İmam-ı Mâtürîdî'de Din-Siyaset İlişkileri. Milel ve Nihal*, 7(2), 53-66.
- Arslan, M.** (2019). İslâm iş ahlakının temelleri ve İbn Haldun'da ahlak medeniyet ilişkisi. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*.
- Aydın, U. S. T. A.** (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlak. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Bilgin, A.** (2014). Din, Dindarlık, Dindarlık: Özeleştiril Bir Derlendirme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 75-84.
- Cerrah, L.** (2019). Siyasetname'de din-devlet ilişkisi: İktidarın kaynağı bağlamında bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1995-2011.
- Çetin, M.** (2021). Dindarlık-ahlak ilişkisi ve dîni-toplumsal yansımaları. *Mizanü'l-Hak: İslami İlimler Dergisi*, (13), 83-106.
- Çırpan, H., & Alayoğlu, N.** (2022). Kadim bilgelik perspektifinden insani yönetim üzerine bir çalışma. *İş Ahlakı Dergisi*.
- Eryılmaz, B.** (2011). *Kamu Yönetimi. Ankara: Okutman Yayıncılık*.
- Gültekin, S.** (2015). Etik Yönetim Yolsuzluk ve Yoksulluk İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14).
- Güngör, N.** (2019). İslam'ın İlk Yıllarında Liyakat İlkesi. *Ombudsman Akademik*, 6(11), 113-130.
- Kadioğlu, A. S.** (2021). Türk-İslam sentezcilerinde hukuk, ahlak ve din ilişkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 1549-1569.

Kamaci, K., & Murat, Ö. Z. (2022). İslami Yönetim ile Konvansiyonel Yönetimin İş Ahlakı Temelinde Karşılaştırılması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 857-872.

Kurtuluş, B. (2005). İş Ahlakı: Geçmişte Ve Günümüzde. *In Journal of Social Policy Conferences* (No. 50, pp. 737-7.

Max, W. *Sosyoloji Yazıları*, Çev.Taha Parla, 3.B., İstanbul, İletişim,2000, s.390.

Hamidullah, M. *İslam Peygamberi*, çev. Salih, T. (İstanbul: İrfan Yayıncılık, 1993)

Ülgener, (1970), Reflections on the Protestant Ethic-Analogy in Asia,” *Journal of Social Issues*, 109,s.263-267. op.cit., s.15.

Ömer, D. & Mustafa, A. (2002) *Sosyal Bilimler Sözlüğü, Vadi Yayınları*, 3. Baskı, s.268

Şahin, Y. (2014). *Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Yılmaz, A. Ve Çevik H., (2011). Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelemesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi’nde Uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 161-190.

Kur’an-ı Kerim. Al-i İmra 3/104. [Erişim: 25.05.2023,<https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/al-i-imran-suresi-3/ayet-104/kuran-yolu-meali-5>]

Kur’an-ı Kerim. En’am 6/129. [Erişim: 25.05.2023, <https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/enam-suresi-6/ayet-129/diyaret-isleri-baskanligi-meali-1>]

Kur’an-ı Kerim. Maide 5/42. [Erişim: 25.05.2023, <https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/maide-suresi-5/ayet-42/diyaret-isleri-baskanligi-meali-1>]

Kur’an-ı Kerim. Maide 5/6. [Erişim: 25.05.2023, <https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/maide-suresi-5/ayet-6/kuran-yolu-meali-5>]

Kur’an-ı Kerim. Nisa 4/58. [Erişim: 25.05.2023, <https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/nisa-suresi-4/ayet-58/kuran-yolu-meali-5>]

Kur’an-ı Kerim. Sad 38/26. [Erişim: 25.05.2023, <https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-1/sad-suresi-38/ayet-26/kuran-yolu-meali-5>]

Kur'an-ı Kerim. Yunus 10/83. [Erişim: 25.05.2023, <https://kuran.diyamet.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/yunus-suresi-10/ayet-83/diyamet-isleri-baskanligi-meali-1>]