



Yücel, Ş. (2022). Çağdaş Liderlik ve Yönetim Kuramlarının İslam Felsefesi Açısından Kıyaslanmasına İlişkin Kavramsal Bir Çalışma, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(50), 1616-1629.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3188>

ISSN: 2146-1961

Makale Türü (Article Type): Derleme Makale

ÇAĞDAŞ LİDERLİK VE YÖNETİM KURAMLARININ İSLAM FELSEFESİ AÇISINDAN KİYASLANMASINA İLİŞKİN KAVRAMSAL BİR ÇALIŞMA

Şebnem YÜCEL

Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye, sebnemaslan27@hotmail.com/sebnemas@gmail.com
[/sebnemaslan@selcuk.edu.tr](mailto:sebnemaslan@selcuk.edu.tr)
ORCID: 0000-0003-2135-242X

Gönderim tarihi: 03.08.2022

Kabul tarihi: 12.11.2022

Yayım tarihi: 01.12.2022

Öz

Geçmişten günümüze devletlerin ve toplumların yönetim ve yaşamsal süreçlerinin gelişmesinde; felsefi açıdan din ve ona dayalı faktörlerin çok önemli bir rolü olmuştur. Bu anlamda, geleneksel ve çağdaş liderlik ve yönetim kuramlarının, birçok yönden dini felsefelerden etkilendiği ve etkilenmiş olduğu belirtilebilir. Bu temel görüşe dayanılarak, içinde bulunulan dönemde çağdaş liderlik ve yönetim tarzları ile yöntemleri; din, ahlak, hukuk, ekonomi, tarih ve coğrafi gibi temel esaslar ekseninde biçimlenmektedir. Öte yandan bu hususların toplumların; tarihsel, geleneksel ve kültürel mirasından da şekillendiğini gözden uzak tutulmamalıdır. Bu nedenle, etkili liderlik ve yönetim yeteneğini geliştirme bakımından ve bunu farklı felsefeler açısından ele almak gerekmektedir. Dolayısı ile aynı konunun, çağdaş liderlik ve yönetim kuramlarında yeni bakış açısı sağlama ve paradigmlar oluşturmasına önemli katkılar sağlayacağına inanılmaktadır. Şüphesiz ki, tarihsel sürece ayrıntılı ve derinlemesine bakılmaya ihtiyaç vardır. Bu anlamda, diğer dinlerde olduğu gibi, İslami felsefe sisteminin de kültürel dinamikler içerisinde; çağdaş liderlik ve yönetim kuramları üzerinde kayda değer etkiler yarattığının kaçınılmazdır ve özellikle altı çizilebilir. Bahse konu temel gerekçeler ve düşüncelere bakılarak, bu çalışma; çağdaş liderlik ve yönetim yaklaşımlarının, İslami felsefe bakış açısı altında ele alınarak, bir kıyaslama yapmak amacıyla geliştirilmiştir. Ayrıca, alana yapacağı katkı ise çalışmanın önemine işaret etmektedir. Çalışmanın araştırma kısmında, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde ise İslami kayıt ve belge incelenmesine yönelik olarak doküman analizi yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, çağdaş liderlik ve yönetim kuramları ile İslam düşünce sistemi arasında etkileşim olduğuna yönelik karşılıklar tespit edilmiştir. Buna ilaveten daha detaylı incelemeler ile değerlendirmeler ise, çalışmanın genelinde de tartışılmaktadır.

Anahtar kelimeler: Yönetim, yöneticilik, liderlik, İslami Yönetim, nitel araştırma, İslami Felsefe.

A CONCEPTUAL STUDY ON THE COMPARISON OF CONTEMPORARY THEORIES OF LEADERSHIP AND MANAGEMENT IN TERMS OF ISLAMIC PHILOSOPHY

ABSTRACT

In the development of the management and vital processes of states and societies from past to present; from a philosophical point of view, religion and factors based on it have played a very important role. In this sense, it can be stated that traditional and contemporary leadership and management theories have been influenced and influenced by religious philosophies in many ways. Based on this basic view, in the current period; contemporary leadership and management styles and methods are also shaped on the axis of fundamental principles such as religion, morality, law, economy, history and geography. On the other hand, these issues, societies; it should not be overlooked that it is also shaped by its historical, traditional and cultural heritage. For this reason, it is necessary to consider it in terms of developing effective leadership and management skills and in terms of different philosophies. Therefore, it is believed that the same subject will make significant contributions to providing a new perspective and creating paradigms in contemporary leadership and management theories. Undoubtedly, there is a need for a detailed and in-depth look at the historical process. In this sense, as in other religions, within the cultural dynamics of the Islamic philosophy system; it is inevitable that it has significant effects on contemporary leadership and management theories, and it can be especially emphasized. Considering the main reasons and thoughts in question, this study; it has been developed in order to make a comparison of contemporary leadership and management approaches by considering them from the perspective of Islamic philosophy. In addition, its contribution to the field indicates the importance of the study. In the search part of the study, the qualitative research method was used. In obtaining the research data, the document analysis method was preferred for the examination of Islamic records and documents. As a result of the analysis of the data obtained in the research, it has been determined that there is an interaction between contemporary leadership and management theories and the Islamic thought system. In addition, more detailed examinations and evaluations are also discussed throughout the study.

Keywords: Management, management, leadership, Islamic Management, qualitative research, Islamic Philosophy.

GİRİŞ

Bu bağlamda, kurumlarda; lider-yönetici kavramının gelişimi, yönetim ve liderlik paradigmasını oluşturmada farklı felsefeler açısından; bu kavramları ve kapsamalarını irdelemek, sistem yaklaşımıyla değerlendirmek ve bu yöndeki bakış açısının gelişimine anlamlı destek vermektedir. Yönetim ve liderlik tarzı, toplumsal dinamiklerin tümünden (kültür, ekonomi, tarih, din, genetik, vb.) etkilenmekte ve etkilemektedir. Bu dinamiklerden birisi de din faktörüdür ve İslam felsefesi bulunan coğrafya açısından önemli bir etkileyen olarak değerlendirilmektedir. Din konusu, toplumsal değişken olması nedeniyle bireyin hayatında hedefler belirlemede önemli bir aktör olarak değerlendirilmekte ve o toplumun sosyo-kültürel dinamikleriyle birlikte gelişmektedir (Watt, 2001: 52; Aslan vd.,2016: 3; Aslan ve Karabacak, 2016). Buna dayalı olarak, çağdaş yönetim ve liderlik kuramlarının, İslami felsefesiyle kıyaslanması, liderlik ve yönetim paradigması oluşumuna katkı sağlayabilmektedir. Bu çalışma, bu görüşe dayalı olarak çağdaş yönetim ve liderlik yaklaşımlarının, İslam düşünce sistemiyle kıyaslanması amacıyla geliştirilmiştir. Bu genel görüşlerden hareketle, çalışma üç bölüm halinde ele alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümü kavramsal çerçeve kapsamında yönetim, yöneticilik, liderlik kavramsal olarak incelenmesine ayrılmıştır. İkinci bölüm de çalışmanın araştırma kısmına değinilmiştir. Son bölüm ise genel değerlendirmeyi içeren sonuç kısmına ayrılmıştır.

Yönetim, Yöneticilik Kavramı ve Kapsamı

Yönetim, bireylerin ortak amaç doğrultusunda iş birliğiyle *yöneten-yönetilen* veya lider-takipçi şeklinde iş bölümü yaparak hedefe yöneldikleri her durumda var olmaktadır (Şimşek, 2002:7). Yöneticilik “başkalarına iş gördürme, başkaları aracılığıyla iş başarma ve amaçlara ulaşmanın söz konusu olduğu her durum” şeklinde tanımlanmıştır (Koçel, 2005: 17). Liderlik kapsam olarak yönetsel modelleri de içinde barındıran bir özelliğe sahiptir. Zira bir yönüyle dönüştürücü, geleceği tasarımıyan vizyoner bir yönü gerektirir, diğer yanılla da günü kurtarmaya ve yöneticilik becerisini etkin yürütmeye dayalı etkileşimli lider olmaya dayalıdır. Yani liderliği, yöneticilik üzerine inşa etmek mümkündür (Aslan, 2009). Yönetimde görüldüğü üzere yöneten ve yönetilen olarak iki tarafı bulunmaktadır. İslam felsefesinde de benzer şekilde yönetimin bu iki tarafına dikkat çekilmiş ve herkesin yönetici olamayacağına işaret edilmiştir. Buna göre Farabi (2012: 20-23), yöneticiliğin *her insan için geçerli olmayacağını; bazı insanların yönetmek bazılarının ise yönetilmek için yaratıldığını* ifade etmiştir. Farabi’ye (2012: 84) göre kişi, sadece kendisine gösterileni yapan ve başka birini bir işte çalıştırma gücüne sahip değilse, başkan değildir; yönetilen kişidir.

Liderlik Kavramı ve Kapsamı

Nitekim günümüzde liderlik yaklaşımçıları da bu durumu liderlik doğuştan mıdır, sonradan kazanılan bir beceri midir, sorunsal olarak ele almakta ve her iki görüşe de odaklı yaklaşımlar sergilenmektedir (Aslan, 2009; Aslan, 2013). Şu halde, yönetim ve liderlik tarzları, toplumsal dinamiklerden etkilenmek sureti ile şekillendiği ifade edilebilir. Din faktörünün de bu dinamikler arasında önemli bir rolü olduğu belirtilebilir ve özellikle altı çizilebilir. Bu dinamiklerden olan da bu anlamda liderlik ve yöneticilik tarzlarımızı etkileyebilmektedir. Bu görüşten yola çıkarak çağdaş yönetim ve liderlik yaklaşımlarının, İslami felsefesiyle kıyaslanma, liderlik ve

yönetim paradigması oluşumuna önemli katkı sağlayabilmektedir. Bu yüzden, çalışma, bu düşünce paralelinde çağdaş yönetim ve liderlik yaklaşımlarının, İslami felsefeyle kıyaslanması amacıyla geliştirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmanın araştırma kısmında, nitel araştırma ve veri toplama ise doküman analizi yöntemi tercih edilmiştir. Döküman analizi, doğrudan gözlem ve görüşmenin mümkün olmadığı durumlarda ve özellikle geçmişte yaşanmışlıklara ilişkin olarak kullanılan bir yöntemdir. Olgu hakkında bilgi içeren yazılı materyalin analizini kapsar ve başka yöntemlere ilave olarak kullanılabilir gibi tek başına da kullanılabilir. Doküman incelemesinde analiz birimini tespit etmede; sözcük, tema, karakter, kişi, cümle veya paragraph kullanılabilir. Bu araştırmada, kolayca ayırt edilebilirliği sağlayan bir yöntem olan cümle ve paragraf seçimi tekniği kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 187-188).

BULGULAR

Çağdaş Yönetim ve Liderlik Yaklaşımlarının, İslami Felsefeyle Yöneticinin Görevleri ve Sorumlulukları Açısından Kıyaslanması

Yönetim çağdaş kuramlarda *alt, orta, üst olmak üzere kademelere* ayrılmıştır (Şimşek, 2002: 23-24). İslami yönetimde de bu ayrıma değinilmektedir. Kişi bir işi kendisi yapmayıp, başkasını çalıştırabiliyorsa yol gösterilip öğretilince yönetici olur, denmektedir (Farabi, 2012: 84-85). Kademeler açısından ise kişi, hem kendisi biliyor hem de yönlendirerek başkasını yönetip çalıştırıyorsa hem yönetici hem de yönetilendir. Yani bu tür yönetici birinci veya ikinci derecede yöneticidir. İkinci derecede yönetici ise bir tek insan tarafından yönetilen, başkalarını yönetendir şeklinde belirtilmektedir (Farabi, 2012: 54-85). Yöneticinin görevleri içerisinde yer alan *diplomatik görevi*, yöneticinin dışarıya karşı temsilciliğini tanımlamaktadır (Şimşek, 2002: 20). İslam lideri olan Hz. Muhammed, bu görevi yüksek düzeyde sergilemiştir. Hz. Muhammed, komşu devletlerle samimi siyasî ilişkilerini devam ettirmekte dikkatli olmuş, elçileri hürmetle karşılamış, bizzat kendisi ilgilenmiş, gözetmiş ve onlara hizmet etmiştir. Bu görevi ashabına vermemiş, onlara hizmet etmenin kendisinin görevi olduğunu söylemiştir (Rahman, 1985:148). Yönetimde fonksiyonel yöneticiliğe denk düşen "*bölümlere ayırma*" önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Şimşek, 2002:7). Bölümlere ayırma ile ilgili Adair (2010), şu saptamayı yapmaktadır: "...Arap topraklarında sürüler genellikle koyun ve keçi karışımından oluşmaktadır. Bu sürüde huysuzlanma daha sık oluşmakta; çobanın daha fazla çaba sarf etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla çoğu zaman keçileri koyunlardan ayrı tutmak tıpkı insan organizasyonlarında bölümlere ayırma gibi daha iyi olmaktadır" (Adair, 2010: 32). Adair (2010) tarafından İslami bir toplumda bölümlere ayırma olarak verilen bu durum, çağdaş yönetim yaklaşımlarında yöneticilerin faaliyet alanlarına göre bölümlenmeleri olarak adlandırılan *fonksiyonel yöneticiliğe* denk düşmektedir (Şimşek, 2002: 24). İslam felsefesinde Hz. Muhammed (s.a.v.) Hadis-i Şerifi'nde, "on kişinin başında amir olan kimsenin kıyamet gününde mutlaka elleri boynuna bağlı olarak getirilir..." şeklinde buyurmuşlardır (El-Maverdi, 2006:182). Dolayısıyla bu Hadis, liderin sorumluluğuyla ilgili

yönünü göstermektedir. Bu bakımdan çağdaş yaklaşımlarda yönetimde lider-yöneticinin kendi yaptıklarıyla sorumluluğu kadar astlarının yaptıklarıyla da sorumlu olması ilkesiyle yani *hesap verme sorumluluğu* “*accountability*” yaklaşımıyla benzeşmektedir (Şimşek, 2002: 19-21). İslam yönetim tarzı, sultanın büyük işlerle uğraşmasını öngörmüştür. İşlerinin kıymetlisiyle, en değerlisiyle ve en çoğuyla meşgul olmak gerektiği, çünkü küçük işlerle uğraşmanın büyük ve küçük işlerin hepsine zarar vereceği, onları kaybetmeye ve ihmal etmeye neden olacağı öngörülmüştür (El-Maverdi, 2004: 270). Bu görüş ise çağdaş yönetim felsefesinde *istisnalarla yönetim (management by exception, kısa devre, ayıklık)* ilkesine uygun bir görüştür. Zira bu yaklaşımla üst kademe günlük ayrıntılardan uzaklaştırılarak önemli ve stratejik nitelikteki kararlara odaklanabilmektedir (Şimşek, 2002:145). Buna göre astların, üstlerine göre daha az tecrübeli oldukları için rutin olmayan olağanüstü kararlarda hata yapma olasılıklarının daha fazla olabileceği; bu sebeple de üst kademenin önemli işlerin sorumluluğunu almasının daha faydalı olacağı öngörülmektedir (Eren, 2008: 213-214). Son olarak liderde, görevini yerine getirebilmesi için bazı özelliklerin bulunması gerektiğini savunan özellikler teorisinin İslam düşüncesinde de örnekleri mevcuttur. Devlet başkanı yardımcısında “ahlâk, yeterlilik ve kararlılık varsa atama yapılmasının istenmesi” (El-Mâverdî, 2003:65; Aslan vd., 2015: 75), Hz. Ömer’in, atamaları yapılacak valilerin özellikleri içerisinde: “Karmaşık sorunları çözebilen; akliselim; gafleti, dikkatsizliği, acemiliği çok az olan; ileri görüşlü; kararlı ama sert olmayan; yumuşak ama zayıf olmayan; cömert ama israf etmeyen; Allah’tan başka hiç kimsenin kınamasından korkmayan biri olmalıdır” şeklinde özellikler görülmektedir (El-Mâverdî, 2003:120; Aslan vd., 2015:75).

Çağdaş Yönetim ve Liderlik Yaklaşımlarının, İslami Felsefeyle Yönetim ve Liderlik Kuramları Açısından Kıyaslanması

İslam felsefesinde temel esaslarda sultanın otoriter tarzı, yukardan aşağıya yönetim modeli öngörülmüştür (El-Maverdi, 2004: 84). Nitekim Farabi, “Erdemli şehrin yöneticisini, bir başka insanın hükmü ve yönetimi altına girmesi mümkün olmayan insandır”, şeklinde tanımlamıştır (Farabi, 2013: 102). Bu bağlamda bu yaklaşım tarzının *emirlerin alt kademelere duyurulduğu klasik yaklaşıma* (gelenekselci ekol) benzer olduğu görülmektedir (Şimşek, 2002: 74). İslam felsefesinde başkanın, kendisine mertebeye en yakın olanlara emrini verdiği; onların da kendilerinden sonra gelenlere ilettiği ve bu emrin hizmet mertebesindekilere kadar ulaştığı, sonuçta şehrin bölümleri birbirleriyle uyum içinde çalıştığı belirtilmektedir (Farabi, 2012: 89-90). Görüldüğü üzere İslam düşüncesinde yukarıdan aşağıya iletişim metodu yöntem olarak önerilmektedir. Genel itibarıyla klasik yaklaşımda iletişim, hiyerarşik düzene göre yukarıdan aşağıya ve yalnızca yetke çizgisini izleyerek uygulanmaktadır. Aşağıdan yukarıya iletişim ise yok denecek kadar az gerçekleşmektedir (Çetin, 2003: 32-58). Klasik yaklaşımçılarından bir diğeri ise *Henri Fayol’un Yönetim Süreci Yaklaşımıdır*. İslam felsefesinde bir devlette iki ayrı yerde iki ayrı imama, imamlık görevi verildiğinde her ikisinin de imamlığı kurulmuş olmaz denilmiştir. Benzer şekilde Müslüman toplulukta aynı anda iki halife kabul edilmemiştir (El-Maverdi, 1994: 37). Özetle İslam felsefesinde bir memlekette bir arada iki veya daha fazla imamın bulunması caiz görülmemiştir (El-Maverdi, 2006: 180). Görüldüğü üzere çağdaş yönetim yaklaşımlarına benzer olarak Henri Fayol’un liderlikte izleyicilerin en tepede tek bir kişiden yönlendirilmesine (*yürütme birliği ilkesi*) işaret edilmektedir (Şimşek, 2002:50). İslam

felsefesinde bir anda iki halifenin olamayacağı gibi tam yetkili vezir için de birden fazla olamayacağı kuralı mevcuttur. Bu durumda çatışmaların çıkacağı belirtilmiştir (El-Maverdi, 1994: 68). Benzer şekilde Çağdaş yönetim felsefesinde Henri Fayol'un *kumanda (emir) birliği* ilkesi, her işçinin görevi ile ilgili olarak tek bir amirden emir almasıdır. Bu ilke ile liderlik edilirken yetki çatışması ve disiplinin bozulması önlenebilir (Şimşek, 2002: 50). Klasik organizasyon yapısında her ast, bir üstten emir almak zorundadır, yani hiç bir ast, birden fazla üstle bağlanmamalı ve birden fazla sorumluluğunda olmamalıdır, denilmektedir (Eren, 2008: 211). *Kumanda (emir) birliği* şeklinde ifade edilen, astın birden fazla kişiden emir alması durumunda etkin çalışma yapmasının güç olacağı örneği, bu yapının olduğu matriks organizasyon yapılarının da çatışmaya zemin hazırlayacağı belirtilmektedir (Şimşek, 2002:141-162). Emir-komuta birliğini sağlayabilmek için organizasyonlarda kimin kimden emir alacağına kararlaştırılmış olması gerekir. Ancak bu ilkenin istisnalarının olduğu da bilinmektedir. Nitekim matriks organizasyon yapısı bu ilkeye ters düşmektedir. Benzer şekilde Klasik felsefe akımından Taylorizm felsefesinin fonksiyonellik formler ilkesi de bu ilkeyle çelişmektedir (Koçel, 2005:210). Klasik Yaklaşım taraftarı *Henri Fayol'a* göre bir kurum en yüksek kademedeki en alt kademeye kadar uzanan bir otorite düzenine göre kurulmalıdır. Buna da *hiyerarşik düzen* adı verilmiştir (Şimşek, 2002: 51). Benzer yaklaşım Farabi'nin şehrinde şu şekilde ifade edilmiştir (Farabi, 2013: 99):

“Şehirde “amir” olan bir insan ve mertebeleri bu insana yakın olan başka insanlar vardır. Bu insanlar, amirin amacına uygun olarak fiilde buldukları bir melekeye sahiptir ve mertebe bakımından birinci sıradadır. Bu insanların altında onların amaçlarına uygun olarak fiillerini gerçekleştiren başka insanlar gelir ki onlar da ikinci sıradadır. Onların da altında ikinci sırada zikredilen insanların amaçlarına uygun olarak fiillerini yapan insanlar bulunur ve şehrin kısımları, başkalarının amaçlarına uygun olarak fiilde bulunan ancak kendi amaçlarına uygun olarak kimsenin fiilde bulunmadığı gruplara ulaşılincaya kadar böyle bir sıra içinde aşağıya doğru iner.”

Birinci Başkan, yaradılışlarına ve eğitimlerine bakarak bireyleri, yöneticilik mertebesine yerleştirir. Böylece en yüksek yönetim derecesinden herhangi bir mertebede bulunmayan en alt mertebeye yani hizmet mertebesine kadar yönetim mertebeleri oluşturulur (Farabi, 2012: 89-90). Bu yaklaşımın bir diğer görüntüsü *Henri Fayol'un hiyerarşik düzen ilkesine*, yani her organizasyonun en üst kademedeki en alt kademeye kadar uzanan bir otorite düzenine göre kurulduğu şeklinde ifade edilen yapıya benzemektedir (Şimşek, 2002: 50). İslam felsefesinde komutanın orduyu yönetiminde on görevden birisi orduda disiplini sağlamak olarak belirtilmiştir (El-Maverdi, 1994: 103). Bu perspektifin *Fayol'un Yönetim Süreci Yaklaşım'da da disiplin* boyutuyla benzer olduğu görülmektedir. Disiplin Fayol'a göre, “çalışanların belirli kural ve yöntemlere uymasını öngören itaat ve saygı” şeklinde ifade edilmiştir (Şimşek, 2002: 49-50). Fayol, yönetsel faaliyetlerle ilgili ilkelerinden birini, işlerin belli düzen içinde ve belli zamanlarda yerine getirilmesi ile ilgili disiplin sistemi kurulması olarak belirtmiştir (Eren, 2008: 27). Devlet başkanı ödüllendirmeye çok önem vermeli, sınır koymamalı; cezalandırma ve affetmesi konusunda net olmamalıdır. Yoksa cezalandırmaya meyli bilirse affedilme ümidi kırılanlar doğruya yönelmeyebilir; affedeceğini bilenler kötülük yapmalarında daha cesaretli olabilirler, denilmektedir (El-Mâverdî, 2003:165). Yönetimde *Fayol'un disiplin* ilkesinde işçi ve örgüt arasında kural ve yöntemlere uymasını; aksi

takdirde cezai müeyyidelerin varlığının olması bunun da objektif bir biçimde uygulanması, bu yaklaşıma uymaktadır (Şimşek, 2002: 49-50).

İslami yaklaşımda gücün sınırlarının olması da bu anlamda önemlidir. Mütevazı insanların, kendi sınırlarını bildiği; kibirli insanlarsa, hakkından fazla güç ve yetki aldıkları öngörülmektedir (Adair, 2010: 98). Bu yaklaşım Farabi'nin *yetkiye uygun sorumluluk*; sorumluluğa uygun yetki denkleğinin önemini oluşturmaktadır (Şimşek, 2002). İslami yaklaşımda yönetimin ileri gelenleriyle vatandaşlar arasında tam bir eşitlik bulunmalıdır. Yöneticiler, görevleri sebebiyle kendilerini iktidarın yegâne sahibi görmemelidir çünkü halk, onların kulu ve kölesi değildir, denilmektedir (Mevdudî, 1956: 60). Klasik yaklaşımlardan bir diğeri ise *Bürokrasi Yaklaşımı'dır*. İslam felsefesinde El-Maverdi'nin (1994) belirttiği, yürütme vezirliği şartlarından biri olan 4. Madde (kendisi ile insanlar arasında kin, düşmanlık olmamalı), tespiti (El-Maverdi, 1994: 71-72), Bürokrasi ilkesinde yöneticinin Max Weber'in, *şekil ve resmiyete bağlılık* ilkesiyle örtüşmektedir. Bu ilkeye göre yöneticinin astlarıyla ilişkileri, aşırı samimi veya nefret etmek şeklinde olursa rasyonel davranmasını engelleyecek ve sübjektif davranış gösterebilecektir (Şimşek, 2002: 52-53). İslam Devletinde memur olarak atanacak kişinin diğeri özelliklerinin yanı sıra şahsiyet sahibi, devlet işlerinde güvenilir ve işi bilmesi gerektiğine işaret edilmiştir (El-Maverdi, 1994: 393). Bu yaklaşım, Max Weber'in bürokrasi yaklaşımdaki *teknik yetenek temelinde dayalı personel seçimi ve terfi* ilkesiyle benzer özellik göstermektedir. Bürokrasi yaklaşımının temelinde kişi o yetenekleri koruduğu sürece o mevkide kalabilecek ve hiçbir dış baskı atamalarda söz konusu olmayacaktır (Şimşek, 2002: 53).

İslam Devletinde memurun işinin sınırları, hangi bölgede iş yapacağı, yapacağı işlerin sınırı, işlerde hak ve sorumlulukların önceden bilinmesinin sağlanması gerekmektedir (El-Maverdi, 1994: 394). Benzer yaklaşım Bilimsel Yönetim Akımı, Taylorizm felsefesiyle özdeşleştirilebilir. *Bilimsel Yönetim Kuramı (Taylorizm)*, işletmelerde verimliliğin artırılmasına odaklı, standartlaştırmayı getiren, işlerde basitleştirmeyi, uzmanlaşmayı sağlayan, teşvikli ücret sistemini getiren, bilimsel yollarda bir işçinin yapması gereken hareketi en kolay (iş etüdü) ve en kısa zamanda (hareket etüdü) yapabileceği yöntemleri bulmaya çalışan bir kuramdır (Budak ve Budak, 2004: 37-39). Taylorizm yaklaşımında kurumsal faaliyetlerin yerine getirilmesinde iş bölümü ve uzmanlaşma ilkesiyle her işin unsurlarına ayrılıp, her işe uygun kişilerin seçilip yerleştirilmesiyle benzerdir (Şimşek, 2002: 43-44). İslami yönetimde memur sayısında halk için gerekli görülen sayıda olmalı, halka yük getirecek istihdam yapılmamalıdır, denilmektedir. Zira sayının artışı aranacak üstün yetenek ve kalitenin de düşmesine yol açabilmektedir (El-Maverdi, 2004: 94). Benzer şekilde bürokrasi yaklaşımına eleştiri kuramcılarında *Parkinson Yasası'nda memur sayısının sürekli artışıyla ilgili saptama* öngörülmektedir (Şimşek, 2002: 60-61). Bürokrasi yaklaşımına eleştiri kuramcılarında Parkinson Yasası, modelini evreler halinde anlatmıştır. Buna göre: İlk evre de, hem yetenezsiz hem ihtiraslı kişinin kuruma girişidir. İkinci evre, hastalık taşıyıcısı kısmen veya tamamen kurumun üst kademelerine geçmiştir. Üçüncü evre zekâ kıvılcımının kurumun dışında kaldığı derin uyku içindedir (Şimşek, 2002: 66-67). Parkinson tedavisini evreler halinde belirtmiştir. Birinci evrede, taze kan nakli dediği yeterli bir çalışanın kuruma kazandırılmasıdır. İkinci evrede, tedavisi ameliyattır, işten atılmasıdır. Üçüncü evrede, tedavisi kurumun yeniden yeni personelle kurulmasıdır, kurtarma ümidi kalmamıştır (Şimşek, 2002: 60-67). Benzer şekilde, İslam'da devlet başkanının organını, yöneticinin

yardımcılarına benzetilmiştir. Yanlışlığa devam eden organın tıpkı kangren olmuş organın kesilip atılması gibi kesilmesi gerektiği belirtilmiştir (El-Mâverdi, 2003: 64).

Karizmatik güç Max Weber'in bir diğer yaklaşımıdır. İslam felsefesinde bu durum yöneticinin sahip olması gereken özellikler arasında, heybeti yerinde olmalı şeklinde belirtilmiştir (El-Maverdi, 2004: 352). Hz. Ömer (r.a.) Halife seçme meclisi kurulmasını kararlaştırmış ve halifeliğin seçimle olmasına işaret etmiştir. Yine Hz. Ömer (r.a.), kendi çocuklarını halife etmekten men etmiştir ki bu, hilafetin babadan oğula kalmasını engellemek için yapılmıştır (Mevdudî, 1956: 90-91). Max Weber'in otoritenin tanımını yaptığı "geleneksel otorite", liderin gücünün babadan oğula geçtiği düzen iken; yasal otorite seçimle kazanılmaktadır. Karizmatik otorite ise bir bireyin örnek özellikleri dolayısıyla sahip olduğu otoritesi olarak değerlendirilmekte ve en iyi yolun yasal otorite olduğu ifade edilmektedir (Aslan, 2013: 79). Bu haliyle İslam felsefesinde de aynı yaklaşımı görmek mümkündür. Farabi, demokratik şehrin başkanını belirtirken ya imrenildiği için demekte (Farabi, 2012: 108) ki bu yaklaşım *Max Weber'in karizmatik otoritesine* denk düşmektedir. Bunun yanı sıra onun ataları iyi yöneticiler olduklarından denmekte (Farabi, 2012:108) ve Max Weber'in geleneksel otoritesine denk gelmektedir. Hz. Muhammed (s.a.v.) bu sınıflandırmalar içerisinde karizmatik liderlik tarzına ve gücüne sahip olduğu belirtilmektedir (Watt, 2001: 185).

Hz. Muhammed, Müslüman toplumuna tüm insanlara benzer ve eşit davranmasıyla, sosyal mevkii göz önünde bulundurmadan sadece işin ehline bakarak normal ya da üst-düzyer vazifelere adil atamalarda bulunmasıyla örnek olmuştur (Rahman, 1985: 10). Bu yaklaşım, *Max Weber'in Bürokrasi Kuramındaki "teknik yetenek temeline dayanan personel seçimi ve terfii"* alt boyutuyla benzer temele sahiptir (Şimşek, 2002: 52-53). El-Maverdi (2006), aklına uygun olmayan bir makamda oturan kimsenin korku içinde olacağını ve cehaleti sebebiyle bir gün foyasının meydana çıkacağı, rezil olduktan sonra makamından indirileceğini belirtmiştir. Daha önce ona dalkavuk olanların düşman olarak arkasına düşeceklerine işaret edilmiştir (El-Maverdi, 2006: 31).

Benzer şekilde İslam felsefesinde "Şahsi yakınlık ve tesir altında kalarak hiçbir kimseye vazife verme" tavsiyesi bulunmaktadır (Özbay ve Reza, 2005: 14). Hz. Ebu Bekir (r.a.), kendi kabilesinden hiçbir şahsı hükümet kadrosunda bir göreve getirmemiştir (Mevdudî, 1956: 109). Hz. Ömer (r.a.) kabilesinden hiç kimseyi, devlet memuriyetlerinden birine getirmemiş yalnızca sahabelerinden birini (Numan İbn-i Adiy 'r.a.') getirmiş kısa bir süre sonra onu da azletmiştir (Mevdudî, 1956: 109). Hz. Osman (r.a.), akraba ve yakınlarının atamasıyla ilgili "sıla-yı rahim"¹ yaptığını ve "Hz. Ömer, Allah için, akraba ve yakınlarını sıkıntıda bırakmıştır. Fakat ben, Allah için, akraba ve yakınlarımı gözetmekteyim" ifadesinde bulunmuştur. Bu durum halkın ayaklanmasına yol açmış ve Hz. Osman şehit edilmiştir. Bu durum, kabilecilik ve aşiretçilik taassubunun, Hz. Ömer (r.a.)'in endişe ettiği akraba kayırmacılığının yeniden doğmasına ve hilafetin saltanata doğru değişmesine sebep olmuştur (Mevdudî, 1956, 2011).

¹Sıla-yı Rahim: "Akraba ilişkileri anlamına gelen bu kelime ile amca, hala, teyze, dayı ve bunların çocukları, kayın valide, kayın peder ve kayın birader gibi yakınlarla karşı insani, ahlâkî ve sosyal görevler ifade edilir." (Komisyon, 2009).

Akraba kayırmacılığının olmaması gerektiğine ilişkin şu saptamalar da önemlidir. Bunlardan biri, Hz. Muhammed'in faaliyetleri hakkında Kur'an'ın dışında "Medine Anayasası" olarak isimlendirilen Anayasa'da devletin yapısını belirleyen temel noktalardan biri olan 13. ve 21. maddelerdir. Bu maddelerde şu ifade edilmektedir: "Toplumun üyeleri, suça karşı tam bir dayanışma gösterecek ve suçun toplumun bir başka üyesine karşı işlenmesi halinde, suçlu *yakın bir akraba olsa dahi* ona destek olmayacaktır" (Watt, 2001: 19-20). Benzer şekilde Muaviye'nin yaptığı dört işin çok tehlikeli olacağı şu şekilde belirtilmiştir: "*Birincisi, iktidarı, Müslümanların oylarıyla değil kılıçla elde etmesi. İkincisi, kendisinden sonra yerine geçmek üzere oğlunu veliht tayin etmesidir. Üçüncüsü, Devlet memurluklarına daima yakın akrabasını getirmiş olmasıdır. Dördüncüsü, Hicr ve arkadaşlarını katlettirmesidir*" (Mevdudi, 1956, 2011). İslam felsefesi, bir milleti diğer millete, bir dili diğer dile, bir memleketi diğer memlekete, bir soyu diğer soya üstün kılmamış ve tercih etmemiştir (Abdurrazık, 1995: 97). Hz. Muhammed renk, inanç ve ırk ayrımı gözetmeden tüm insanlara adalet ve eşitliği sağlamıştır (Rahman, 1985:6). Maverdi (2003: 11-12), insan aklının güçlü olanla zayıf arasında, soylu olanla olmayan arasında eşitliği sağlayan bir düzeni kuramayacağını; bunu kuracak tek sistemin haksızlığın önüne geçecek olanın din olduğunu öngörmektedir. Hz. Ali: "Taraf tutmayın, bazı insanları kayırmayın. Bu tür davranışlar devleti lekeler, despot gibi gösterir." demiştir (Özbay ve Reza, 2005: 46). El-Maverdi (2006: 26), Hz. Ömer'den naklettiği hadiste şu şekilde ifade etmektedir:

"Hz. Ömer Ebu Musa'l Eşari'ye, Ziyad'ı görevden azletmesini yazmıştı. Bu emir Ziyada tebliğ edilince, Hz. Ömer'e gelerek:

-Ya emir'al-müminin, bana kızgınlığınızdan mı, yoksa bir hıyanetim görüldü de ona İstinaden mi beni azlediyorsunuz? diye sorunca, Hz. Ömer cevaben:

- Ne odur, ne de odur. Ancak sizin aklınızın fazla olması ve kendiniz kadar akıllı olmayan insanların başında salahiyyetli bulunmanızın onlara fazla yük getireceği beni endişelendirdi, demiştir."

El-Maverdi (2006: 31), cahilin hiyerarşide yükselmesinin olası olabileceğini ancak akıllı olan kimsenin üst konuma gelmesinin vacip olduğunu belirtmiştir. Cahil lider, sıra hasreti çeken garip gibidir; akıllı lider, asil ve asıl olup hasreti çekilen gibidir. Yönetimde örgütsel inmenin evrelerinde belirtilen hem yeteneksiz hem de ihtiraslı kişinin kuruma girişi ve yükselişinin olabileceği Bürokrasi yaklaşımlarından Parkinson Kanunu'nda belirtilmektedir (Şimşek, 2002: 66). Benzer şekilde *Peter ilkesinde, yeteneksiz kişilerin yükselebileceği baştan savma terfi yoluyla yükselebileceği, yeterlilerin hiyerarşik budamaya tabi olacağı, yine kідeme karşı çekiş gücüyle yetersizlerin kolaylıkla yükselebileceği* (Şimşek, 2002: 70-71) durumlar sıralanmaktadır.

Klasik yaklaşımlardan sonra geliştirilen kuram ise Neoklasik yaklaşımdır. Neoklasik yaklaşımda demokratik liderlik tarzı en iyi liderlik tarzı olarak öngörülmektedir (Şimşek, 2002: 84). Demokratik liderlik tarzı, Farabi'ye göre, demokratik şehir, halkın özgür olduğu ve istediğini yapmada serbest olduğu düzendir. Yönetenler, yönetilenlerin isteklerine göre yönetim faaliyetinde bulunup onların isteklerini yerine getirir. Bu sistemde yönetenle yönetilen arasında bir fark bulunmamaktadır. Diğerlerinden farklı olarak bu şehir, en çok imrenilen ve en mutlu olunan şehirdir (Farabi, 2012:107-108). Hükümet işlerinin oluşumu, devlet başkanının seçimi, yasama ve yürütme organlarının oluşumu gibi bütün diğer işlerin yürütülmesine kadar her husus, halkın tam

katılımıyla ya da dolaylı şekilde vekilleri yoluyla danışma sonucunda karara bağlanmaktadır (Mevdudî, 1956: 36). Farabi, erdemli şehrin karşıtlarından biri olarak demokratik şehri belirtir ve onun demokratik şehri: “Halkın amacı, her biri hiçbir şeyde arzularına gem vurmaksızın kendi istediğini serbestçe yapan insanlar olmaktır” şeklinde tanımlamıştır (Farabi, 2013:108). İslam hilafetinin en önemli özelliklerinden biri de eleştiri ve görüş beyanının tam manasıyla serbest oluşudur (Mevdudî, 1956: 113). Hz. Ebu Bekir (r.a), Devlet başkanı olduktan sonraki ilk hitabında: ‘Doğru yoldan ayrılmadığım müddetçe bana yardımcı olacaksınız. Yanılır istikametimi şaşırırsam beni düzelteceksiniz’ şeklinde açıklama yapmıştır (Mevdudî, 1956: 114). İslam hilafet yönetiminde “Hz. Osman (r.a.)’ın şahadetinden sonra Medine halkı başsız kalmış ve karışıklık, kargaşa devri başlamıştır. Liderden mahrum kalmıştır. Hz. Ali (r.a.) hilafet makamını önce kabul etmemiştir, halkın seçimini istemiş ve seçimle halife olmuştur” (Mevdudî, 1956: 141). Padişahlık devrinde Müslümanlar arasında vuku bulan değişikliklerin en önemlilerinden biri de fikir hürriyetinin ortadan kaldırılmış olmasıdır (Mevdudi, 2011: 202). İslam felsefesindeki seçimle olan sistemin zamanla saltanata dönmesi, başlangıçtaki demokratik tarzda seçilen yöneticinin bir süre sonra oligarşik meyle (elit bir grubun, “Bir lider veya küçük bir yönetici azınlığın” eline ve kontrolüne geçmesi gibi) dönüşeceği yönündeki Alman Sosyalist parti iç dinamiğini anlatan “*Oligarşinin Tunç Kanunu*” yaklaşımına (Şimşek, 2002: 44-55) adeta benzer bir süreç işlemiştir.

Klasik, Neoklasik yaklaşımlardan sonra Modern yaklaşımlar öne sürülmüştür. Modern yaklaşımlar, sistem ve durumsallık yaklaşımları olarak sınıflandırılmaktadır (Şimşek, 2002: 88). Farabi, vücudu yöneten organın kalp olduğunu daha sonrasında beynin bunu diğer organların takip ettiğini ifade etmiştir (Farabi, 2013: 7-77). Bu görüş, sistem yaklaşımındaki her sistemin kendisini meydana getiren daha küçük alt sistemlerden oluştuğuna (Şimşek, 2002: 91) benzer bir yaklaşımdır. Farabi, “yönetilen ve yöneten ilişkisinde insan vücudundaki organların benzetmesini yapar. İlk yöneticinin yönetilmeyeceğini, organların yöneticisinin başka herhangi bir organın kendisinin yöneticisi olması mümkün olmayan organdır” şeklinde tanımlamıştır. Farabi, “*Parçalardan meydana gelen her bütün için de bu geçerlidir*” şeklinde belirtmiştir (Farabi, 2013: 102). Bu ifade yönetimde *sistem yaklaşımını* anımsatmaktadır. Sistem yaklaşımı “Belli parçalardan oluşan bir bütünün, her birinin etkinliğinin diğerine bağlı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek, 2002: 89). Hz. Muhammed: “Gözler yol gösterici, kulaklar haberci, dil tercüman, eller, sağ ve sol cenahtaki askerler, ciğer merhamet, dalak nefes alma, böbrekler tuzak, kalp de hükümdar gibidir. Hükümdar düzelerse halkı da düzeler; bozulursa halkı da bozulur” şeklinde belirtilmiştir (El-Mâverdi, 2003: 63-64). *Durumsal ekolle* ilgili olarak İslam’da halkın yönetimiyle ilgili zorunlu bir yönetim şekli uygulanmasıyla ilgili saptamalar bulunmamaktadır. Hangi yönetim şekline bağlı kalınacağı, mevcut duruma, zamanın ve mekânın gereklerine bağlı kılınmıştır. Kur’ân-ı Kerim’de ve Hz. Muhammed’in sünnetinde bu hususta herhangi bir tavsiye edilen yönetim şekli de bulunmamaktadır (Rahman, 1985: 42). Son olarak çağdaş yaklaşımlara modern ötesi yaklaşımlar açısından bakılırsa; Farslara göre bir toplulukta herkese birden fikirleri sorulmalı, yanlışlar ve doğrular tartışılarak en iyi fikre ulaşılmalıdır. Toplu olarak sorulduğunda zihinler düşünmeyi birbirine havale eder ve ilk fikir taraftar toplar. Diğer Milletlere göre ise herkese yalnız olarak fikirleri sorulmalıdır. Zihinler yalnızken daha çok çalışır ve düşünür (El-Maverdi, 2006:424). El-Maverdi (2006: 424-425), bu iki görüşe de katılmamaktadır. Ona göre, bireysel fikir çalışması öncelikle yapılmalıdır çünkü bu daha açıktır. Sonrasında topluluk karşısında açılan tartışma ise maksada ulaştırıcı

olacaktır. Çağdaş yönetimlerde, *beyin fırtınası tekniği* kullanılmaktadır. Bu yönetim anlayışında fikirlerin bireylerden geldiği kabul edilse bile takım tarafından daha faydalı hale dönüştürüleceği varsayılmaktadır (Adair, 2008: 81). Etkin beyin fırtınasının; fikirlerin eleştirilmeden dinlenmesi, çılgın fikirlerin hoş karşılanması, çok sayıda fikrin birleştirilerek tek fikir haline dönüştürülmesi ve zamanı geldiğinde fikrin eleştirilmesi sayılmıştır. Buna göre etkin dinlemeyle beyinler fikir jimnastiğiyle ısınıp bir kıvılcımın diğer beyinlerde fikir patlaması oluşturacağı beklenmektedir (Adair, 2008: 86-89). Modern ötesi yaklaşımlar içerisinde değerlendirilen bir diğer yaklaşım *Japon Yönetim yaklaşımıdır* (Şimşek, 2002: 100). İnsanların liyakatli birinin birden bire hızlıca üst düzeye gelmesinden hoşnut olmazlarsa bunu kademe kademe yükseltmekte fayda vardır böylece hem tecrübe elde etmiş olur hem de halktan gelecek tepkilerden kurtulmuş olunur (El-Mâverdî, 2003: 72). Bu yaklaşım Batı yönetim biçiminde hızlı değerlendirme ve terfi söz konusu iken Japon yönetim sisteminde bir insan ne kadar bilgili, zeki ve yetenekli olursa olsun, 8-10 yıllık bekleme ve olgunlaşma sürecini beklemek zorundadır (Şimşek, 2002:101). Sultan, “arada bir tebdil-i kıyafetle halkın arasında olmalı ve onların düşüncelerini öğrenmelidir. Aynı zamanda da yöneticilerinin yaptığı uygulamaları belirli zaman aralıklarında kontrol etmelidir” (El-Maverdi, 2004: 81). Hz. Ali (r.a.), hilafeti sırasında pazarda dolaşmış, halkın arasına karışmış onların hatalarını, yanlışlarını açıklamıştır (Mevdudî, 1956:103-104). İslami yönetimde lider, yöneticilerini açık ve gizli gözcülerle takip ettirip rapor ettirmelidir, denilmektedir (El-Maverdi, 2004: 96). Batı yönetim modelinden farklı olarak kontrolün *Japon Z Teorisi, örtülü kontrol mekanizması* şeklinde olması gerektiğini vurgulamıştır. Batı Avrupa ve ABD’de kimlerin ne şekilde nasıl kontrol edeceği belli iken Japonya’da kişilerin müşterek karar verdikleri, bencillik yerine daha çok işbirliğine dönük olarak hep bir arada bulunmaları ve ekip çalışmaları nedeniyle birbirlerini doğal olarak denetleyen üstü kapalı kontrol mekanizmasını oluşturmuştur (Şimşek, 2002: 103-104).

İslami yaklaşımda, El-Maverdi, yaşı büyük olanların tecrübeli olacağından daha akıllı olduklarını ileri sürmüştür (El-Maverdi, 2006: 20). Eğer El- Maverdi (2003: 72), genç kişi yetkinse kişi liyakatle işbaşına yönetici olarak getirilebileceğini yönünde fikir sürmekte ancak diğerlerinin hoşnut olmama ihtimalini göz önünde tutarak genç olanı kademe kademe yükseltmenin hem tecrübe kazanacağı hem tepkileri azaltacağı için daha iyi bir yol olduğunu da belirtmektedir. “Allah kesin karar verdiği konularda idarecilere mutlak itaati emretmiştir”: “Siz ey imana ermiş olanlar! Allah’a, Peygamber’e ve aranızda otorite emanet edilmiş olanlara iman edin” Allah, toplumda işlerin bozulmasını idarecilere bağlamıştır” (Kur’an-ı Kerim ve Türkçe Anlamı, Nisa, 10, 1991; Akt; El-Mâverdî, 2003: 10). *Toplam kalite yönetimi, hatanın kaynaklarını sistemden kaynaklandığını ifade eden yaklaşımıyla benzerdir.*” Dr. Deming ve Juran’ın problemlerin %85’inin yönetim tarafından kontrol edilebileceğini öngören saptamasıyla”(Arditi ve Günaydın, 1997: 1333).

SONUÇ

Çağdaş liderlik ve yönetim kuramlarının, İslam felsefesi açısından kıyaslanması yoluyla etkileşiminin, bu çalışma ve araştırma kısmı ile önemi ve gereğinin altı bir kez daha çizilmiştir. Bu anlamda, çalışmada, çağdaş yönetim ve liderlik yaklaşımları, İslam düşünce sistemi ile yöneticinin görevleri ve sorumlulukları ve yönetim ve liderlik kuramları açılarından doküman analizi tekniği ile kıyaslanarak sunulmuştur. Ayrıca, çalışma ile etkin bir yönetim ve liderlik kuramlarının, farklı felsefe düşünce sistemlerinden yararlanarak yönetim ve liderlik yaklaşımlarına

daha geniş açıdan sistem yaklaşımıyla bakabilmek amaçlanmıştır. Bu görüşe dayalı olarak, kültürel dinamikler ve felsefeler içerisinde İslam felsefe sistemi ile kıyaslanarak liderlik ve yönetim tarzımızı etkileyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın sonucunda, çağdaş yönetim kuram ve yaklaşımlarının İslami felsefede sistemi içinde karşılıklarının olduğu anlaşılmıştır. Özellikle çağdaş ve İslam düşüncesinde bazı kuram ve yaklaşımlarda benzerlikler saptanmıştır. Bu yaklaşımlar içerisinde; herkesin yönetici olamayacağı, Fonksiyonel Yöneticilik Kavramı, Hesap Verme Sorumluluğu, İstisnalarla Yönetim, Emirlerin Alt Kademelere Duyurulduğu Klasik Yaklaşım, Henri Fayol'un Yürütme Birliği İlkesi, Kumanda (Emir) Birliği İlkesi ve Hiyerarşik Düzen İlkesi, Disiplin İlkesi, Yetkiye Uygun Sorumluluk İlkesi, Max Weber'in Bürokrasi Yaklaşımı'nın Şekil ve Resmiyete Bağlılık İlkesi ile Teknik Yetenek Temeline Dayalı Personel Seçimi ve Terfii İlkesi ile örtüşen yaklaşımlar görülmüştür. Benzer şekilde Bilimsel Yönetim Kuramı (Taylorizm), Bürokrasi Yaklaşımına Eleştiri Kuramcılarında Parkinson Yasası, Max Weber'in Karizmatik Otoritesi, Akraba Kayırmacılığının Olmaması Gerektiği, Peter İlkesindeki Yetenezsiz Kişilerin Baştan Savma Terfi Yoluyla Yükselbileceği, Oligarşinin Tunç Kanunu, Sistem Yaklaşımı, Durumsal Ekol, Japon Yönetim Yaklaşımı, Japon Z Teorisi, Örtülü Kontrol Mekanizması, Toplam Kalite Yönetimi'ne göre hatanın kaynaklarını sistemden kaynaklandığını ifade eden yaklaşımlarda benzerlik göze çarpmaktadır. Özetle, bu çalışma ve araştırma kısmında, özellikle Beyin Fırtınası Tekniği konusunda çığır açıcı farklı bir öneri en anlamlı ulaşılan sonuç olmaktadır. Entelektüel sermayenin çok kıymetli olduğu bilgi çağında; bireylerin zekâlarını kuruma katabilmeleri ancak ve ancak en iyi sistemi bilmemiz ile mümkün olabilir. İslam düşünce sisteminde, beyin fırtınası tekniği konusunda getirdiği farklı bakış, çağdaş yönetimler için anlamlı bir katkı olacağı düşünülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çağdaş liderlik ve yönetim kuramlarının, İslam felsefesi açısından kıyaslanması yoluyla etkileşiminin, bu çalışma ve araştırma kısmı ile önemi ve gereğinin altı bir kez daha çizilmiştir. Bu anlamda, çalışmada, çağdaş yönetim ve liderlik yaklaşımları, İslam düşünce sistemi ile yöneticinin görevleri ve sorumlulukları ve yönetim ve liderlik kuramları açılarından doküman analizi tekniği ile kıyaslanarak sunulmuştur. Ayrıca, çalışma ile etkin bir yönetim ve liderlik kuramlarının, farklı felsefe düşünce sistemlerinden yararlanarak yönetim ve liderlik yaklaşımlarına daha geniş açıdan sistem yaklaşımıyla bakabilmek amaçlanmıştır. Bu görüşe dayalı olarak, kültürel dinamikler ve felsefeler içerisinde İslam felsefe sistemi ile kıyaslanarak liderlik ve yönetim tarzımızı etkileyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın sonucunda, çağdaş yönetim kuram ve yaklaşımlarının İslami felsefede sistemi içinde karşılıklarının olduğu anlaşılmıştır. Özellikle çağdaş ve İslam düşüncesinde bazı kuram ve yaklaşımlarda benzerlikler saptanmıştır. Bu yaklaşımlar içerisinde; herkesin yönetici olamayacağı, Fonksiyonel Yöneticilik Kavramı, Hesap Verme Sorumluluğu, İstisnalarla Yönetim, Emirlerin Alt Kademelere Duyurulduğu Klasik Yaklaşım, Henri Fayol'un Yürütme Birliği İlkesi, Kumanda (Emir) Birliği İlkesi ve Hiyerarşik Düzen İlkesi, Disiplin İlkesi, Yetkiye Uygun Sorumluluk İlkesi, Max Weber'in Bürokrasi Yaklaşımı'nın Şekil ve Resmiyete Bağlılık İlkesi ile Teknik Yetenek Temeline Dayalı Personel Seçimi ve Terfii İlkesi ile örtüşen yaklaşımlar görülmüştür. Benzer şekilde Bilimsel Yönetim Kuramı (Taylorizm), Bürokrasi Yaklaşımına Eleştiri Kuramcılarında Parkinson Yasası, Max Weber'in Karizmatik Otoritesi, Akraba Kayırmacılığının Olmaması

Gerektiği, Peter İlkesindeki Yeteneksiz Kişilerin Baştan Savma Terfi Yoluyla Yükselibileceđi, Oligarşinin Tunç Kanunu, Sistem Yaklaşımı, Durumsal Ekol, Japon Yönetim Yaklaşımı, Japon Z Teorisi, Örtülü Kontrol Mekanizması, Toplam Kalite Yönetimi'ne göre hatanın kaynaklarını sistemden kaynaklandığını ifade eden yaklaşımlarda benzerlik göze çarpmaktadır.

ÖNERİLER

Özetle, bu çalışma ve araştırma kısmında, özellikle Beyin Fırtınası Tekniği konusunda çığır açıcı farklı bir öneri en anlamlı ulaşılan sonuç olmaktadır. Entelektüel sermayenin çok kıymetli olduğu bilgi çağında; bireylerin zekâlarını kuruma katabilmeleri ancak ve ancak en iyi sistemi bilmemiz ile mümkün olabilir. İslam düşünce sisteminde, beyin fırtınası tekniği konusunda getirdiği farklı bakış, çağdaş yönetimler için anlamlı bir katkı olacağı düşünülmektedir.

ETİK METİN

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiğine, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili ortaya çıkabilecek her türlü ihlalden dolayı sorumluluk yazar(lar)a aittir. Derleme türünde makale olmasından dolayı etik kurul iznine ihtiyaç bulunmamaktadır.

Bu çalışmada, Selçuk Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, Temel İslam Bilimleri Hadis Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Mustafa Karabacak, eser incelemelerini, İslami açıdan değerlendirmiştir. Çalışmaya sağladığı değerli katkılarından dolayı kendisine çok teşekkür ederim.

Yazarın Katkı Oranı Beyanı: Yazarın katkı oranı %100'dür.

KAYNAKÇA

- Abdurrazık, A. (1995). *İslam'da iktidarın temelleri, bir 'ideolojik devlet' eleştirisi*, (Çev.), Ö. R. Doğrul, (1927). Birleşik Yayıncılık.
- Adair, J. (2008). *Yenilikçi liderlik takım üretkenliğinin organizasyonu ve fikirlerin hasadı*. Babiali Kültür Yayıncılığı.
- Adair, J. (2010). *Hız. Muhammed örneğinden hareketle lider, bir kavmin lideri ona hizmet edendir*. (Çev.), A. Çavuşoğlu, (2012). Ufuk Yayınları.
- Arditi, D. ve Günaydin, H. M. (1997). Total quality management in the construction process. *International Journal of Project Management*,15(4), 235-243. [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(96\)00076-2](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(96)00076-2)
- Aslan Ş. ve Karabacak, M. (2016). *İslam düşüncesinde liderlik*. (Ed.), Ş. Aslan. İslam düşüncesinde yönetim ve liderlik. Eğitim Yayınevi.
- Aslan, Ş. (2009). *Duygusal zekâ ve dönüşümcü-etkileşimci liderlik*. Nobel Yayınevi.
- Aslan, Ş., Çiftçi, O. Z. ve Karabacak, M. (2015). İslam'ın kadın liderliğe bakışı: Disiplinler arası nitel araştırma. *İğdir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 71-107, <https://dergipark.org.tr/en/pub/igdirsosbilder/issue/66813/1044869>

- Aslan, Ş., Karabacak, M. ve Çiftçi, O. Z., (2016). İslam'ın liderliğe ve kadın liderliğe bakışı: Benazir Bhutto otobiyografisinin doküman incelemesi. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19(1).
<http://sbmyod.selcuk.edu.tr/sumbtd/article/view/341>
- Aslan, Ş. (2013). *Geçmişten günümüze liderlik kuramları (Sağlık yönetimi bakış açısıyla)*. Eğitim Kitabevi.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi (5. Baskı)*. Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Çetin, M. (2003). Örgüt kuramları perspektifinden halkla ilişkilerin gelişimi. *İletişim Dergisi*, 18, 31-58.
<http://www.irfanerdogan.com/dergiweb2008/18/CETIN.pdf>
- El-Mâverdî, Ebu'l-Hasan Ali B. Muhammed, (2006). *Edebü'd dünya ve'd din, din ve dünya edebi*, (Çev.), S. Kip. İhya Yayıncılık San. Tic. Ltd. Şti.
- El-Mâverdî, Ebu'l-Hasan Ali B. Muhammed, (1994). *El-Ahkâmü's-Sultaniye, İslâm'da Devlet ve Hilâfet Hukuku*, (Çev.), A. Şafak. Bedir Yayınları.
- El-Mâverdî, Ebu'l-Hasan Ali B. Muhammed, (2003). *Yönetimin esasları (1. Baskı)*. (Çev.), M. Ali Kara. İlke Yayıncılık San. Tic. Ltd. Şti.
- El-Mâverdî, Ebu'l-Hasan Ali B. Muhammed, (2004). *Siyaset sanatı, Nasihatü'l-Mülük*, (Çev.), M. Sarıbiyık, Ark Kitapları: 13, Özgü Yayınları.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. (8. Baskı). Beta Basım A.Ş.
- Farabi, Ebu Nasr El, (2012). *Es-Siyâsetü'l-Medeniyye veya Mebâdi'ül-Mevcûdât*. (2.Baskı). (Çev.), M. S. Aydın, A. Şener, M. R. Ayas). Büyüyen ay Yayınları.
- Farabi, Ebu Nasr El, (2013). *İdeal Devlet, El-Medînetü'l Fâzıla, (Mabadi ArâAhl Al-Madıma Al-Fâdıla)*. (5. Baskı). (Çev.), A. Arslan. Kayhan Matbaası.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. (10. Baskı). Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Komasyon. (2009). *Dinî Kavramlar Sözlüğü*. DİB Yayınları.
- Kur'an-ı Kerim ve Türkçe anlamı. Nisa Suresi, 10, (1991). Diyanet İşleri Başkanlığı.
- Mevdudî, Seyyid Ebul-A'lâ, (1956, 2011). *Hilafet ve Saltanat*. (Çev.), A. Gencer. Hilal Yayınları (2011). Beka Yayınları.
- Özbay, A. Ve Reça, Ö. F. (2005). *H. Ali'nin liderlik sırları ve hitabet sanatı*. (1. Baskı). Kilim Matbaacılık, Armoni Yayıncılık.
- Rahman, A. (1985). *Yönetici ve devlet adamı olarak Hz. Muhammed (s.a.v)*,(Çev.), T. Özkök, 2008. Erkam Matbaası.
- Şimşek, Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. (7.Baskı). GünayOfset.
- Watt, W. M. (2001). *İslam'da siyasal düşüncenin oluşumu*, (Çev.), U. M. Klavuz).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (8. Baskı). Seçkin Yayıncılık.