

Dr. Abbas Şefii

İmam Humeyni'nin Liderlik Tarzı



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





Dr. Abbas Şefii

İmam Humeyni'nin Liderlik Tarzı

Çeviri
Alptekin Dursunoğlu



<https://t.me/caferilikcom>

www.caferilik.com

el-Mustafa Yayınları: 3

ISBN: 978-605-85969-2-4

İmam Humeyni'nin Liderlik Tarzı

T. C. Kültür ve Turizm Bakanlığı
Sertifika No: 27932

© el-Mustafa Yayınları, 2013

Bu kitabın tüm yayın hakları,
el-Mustafa Yayınları'na aittir.
Kaynak gösterilerek alıntı ya-
pılabilir, izinsiz olarak hiçbir bi-
çimde çoğaltılamaz, dağıtılamaz.

Eserin özgün adı:

سبک رهبری امام خمینی

Sebk-i Rehberi-i İmam Humeyni

Yayın Yönetmeni

Dr. Resul Abdullahi

Yazar

Dr. Abbas Şefii

Çeviri

Alptekin Dursunoğlu

Editör

Yusuf Tazegün

Tashih ve Redakte

Ozan Kemal Sarılioğlu

Sayfa Düzeni

İrfan Güngörür

Kapak Tasarımı

Sercan Arslan

Baskı ve Cilt

Yılmaz Basın Yayın

Topkapı / İstanbul

(Sertifika no: 27185)

Uluslararası el-Mustafa Üniversitesi
Türkiye Temsilciliği



Merkez Efendi Mah. Mevlana Cad. Aktaş Apt. No: 108

Zeytinburnu / İSTANBUL Tel: (0212) 664 46 40

www.elmustafa.com.tr • el-mustafa@hotmail.com.tr



<https://t.me/caferilikcom>

www.caferilik.com



İçindekiler

› Başlarken	9
› Önsöz	13
Konunun Ele Alınmasının Gerekliliği	14
Araştırmanın Öncesi	15
Kitabın Kurgusu	15

BİRİNCİ BÖLÜM: Genel Çerçeve ve Kavramlar

› Giriş	19
A) Terminoloji	20
1- Tarz (Style) Kavramı	20
2- Yöneticilik [Management] Kavramı	21
3- Liderlik (Leadership) Kavramı	22
4- Liderlik Tarzı (Style Of Leadership)	23
5- İmam Humeyni'nin Liderliğindeki Tarzları Tanımak	25
B) İslam'da Liderlik	27
C) İmam Humeyni'nin Liderliğinin Temeli Olarak Velayet-i Fakih	30
D) Eşsiz Bir Lider ve Yönetici Olarak İmam Humeyni	33
E) Kitabın Metodolojisi	36
› Bölümün Özeti	37
› Bölüm Soruları	39



İKİNCİ BÖLÜM:

Araştırmanın Üslubu; Liderlik İncelemeleri

› Giriş.....	43
A) Liderlik Araştırmalarında Muhtelif Yaklaşımlar.....	44
1- Geleneksel Yaklaşım (Traditional Approach)	44
2- Davranışsal Yaklaşım (Behavioral Approach).....	47
B) Liderlik Teorileri ve Modelleri.....	53
1- Yöneticilik Sistemleri.....	54
2- Yöneticilik Şebekesi.....	56
3- Liderlik Davranışı Süremi	57
4- Feidler'in İktiza Teorisi	59
5- Durumsal Teori.....	60
6- Güzergâh- Hedef Teorisi.....	62
Davranışsal ve İktizai Modellerin Değerlendirilmesi	63
C) Yeni Araştırmalar.....	65
1- İkili Dikey İlişki Modeli (V.D.L.)	65
2- Çok Yönlü İlişki Modeli (M.L.M).....	66
3- Değiştirici Liderlik Modeli.....	67
4- İsnat Edici Liderlik Teorisi	68
5- Karizmatik Lider Teorisi	69
6- Takım Lideri Teorisi.....	71
7- Basiretli Liderlik.....	73
8- Liderlikte Alternatıflık ve Haleflik Modeli.....	76
Liderlik Teorileri İle İlgili Toplu Bir Değerlendirme ve Analiz.....	78
› Bölümün Özeti.....	82
› Bölüm Soruları	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

İmam Humeyni'nin Liderlik Yaklaşımı ve
İslami Liderlik Modelinin Özellikleri

› Giriş.....	87
İmam Humeyni'nin Liderlik Yaklaşımı	87

İmam Humeyni Açısından Liderlik Kavramları	88
1- Liderlik Hizmet; Lider İse Hizmetçi	88
2- Liderlik, Kardeşlik; Lider de Kardeş Demektir	94
3- Liderlik Fedakârlık, Lider de Fedakar Demektir	95
4- Liderlik Basiret, Lider De Zeki ve Basiretli Kişi Demektir	97
İslam Kültüründe Liderlik Modeli	100
1- Zamanı Tanımak	101
2- Hedefe İnanç	103
3- Halkı Tanımak	108
4- Adaletçilik	112
5- Liderlik Cazibesi	116
6- Liderin Öncülüğü	119
İmam Humeyni'ye Göre Liderlerin ve Yöneticilerin Özellikleri	122
1- Tezkiye, İman ve Takva	123
2- Sade Yaşama	126
3- Özgüven	127
4- Sabır ve İstikamet	131
İmam'ın Liderlik Modeli ve Liderlik Teorileri	132
› Sonuç ve Genel Tahlil	139
› Bölümün Özeti	140
› Bölüm Soruları	141

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

İmam Humeyni'nin Liderlik Modeli

Kalpler Üzerinde Yöneticilik Kavramı	146
Kalpler Üzerinde Yöneticilik Kurmanın Şartları	148
Liderlikte Kalpler Üzerinde Yöneticilik Modeli	150
Kalpler Üzerinde Yöneticiliğin Önemli Unsurları	152
1- Liderin İlahi Motivasyonu	152
2- Liderin Mükellefiyet Eksenliliği	169
3- Liderin Halkçılığı	179



Kalppler Üzerine Yöneticilik Modelinde Lider ve Yöneticilerin Halkla İlişkisi.....	182
<i>Ters Piramit Örgütlenmesinde Halkçı Liderler ve Yöneticiler.....</i>	<i>185</i>
<i>Ters Piramit Örgütsel Modelinde Yöneticilerin Hayırhahlığı.....</i>	<i>187</i>
Kalppler Üzerine Yöneticilikte Milletin Özellikleri.....	189
1- İman ve İçsel Değişim.....	190
2- İslamcılık.....	191
3- Uyanış, Dini ve Siyasi Gelişme.....	192
4- Dünyanın Mustazaf Milletlerine Örneklik.....	193
› Bölümün Özeti.....	200
› Bölüm Soruları.....	201

SONUÇ

İmam Humeyni'nin Liderlik ve Yöneticiliğine İlişkin Özel Konular

A) Bazı Lider ve Yöneticilerin Gözüyle İmam Humeyni'nin Yöneticiliği.....	205
1- İslam Devrimi Lideri Ayetullah Hamenei'nin Hatıraları.....	205
2- İmam Humeyni Döneminin Başbakanının Hatırası.....	207
3- Ordunun Şehit Bir Komutanının Hatırası.....	211
4- Bir Askeri Komutanın Hatırası.....	213
B) İmam Humeyni'nin Çeşitli Meselelerdeki Liderlik Tarzının Tahlili.....	215
1- Geçici Hükümet.....	216
2- Beni Sadr'ın Cumhurbaşkanlığı.....	221
3- Amerikan Casusluk Yuvasının İşgal Edilmesi.....	225
4- Salman Rüşdi'nin İrtidatı.....	228
5- İmam Humeyni'nin Gorbaçov'a Gönderdiği Mektupla İslam'ın Evrenselliğinin Söz Konusu Edilmesi.....	233
› Sonuç.....	237
› Sorular.....	239
› Kaynakça.....	241

Başlarken

İmam Humeyni, yüce ilahi düşünce ve inanç yapıyla liberal kapitalist ve Marksist-sosyalist maddecî ekol ve ideoloji arasında sıkışan dünya toplumuna yeni bir bakış açısı sunup, fikir dünyasında eşsiz bir dönüşüm ve inkılap yarattı. Batılı liberal kapitalist düşünce 20. yüzyılın son çeyreğinde ilhadi Marksist düşüncenin düşüşe geçmesinden sonra rakipsiz bir şekilde dünyaya hegemonya kurmaya başlayacağını sanıyordu. Fakat İmam Humeyni'nin düşüncesinin doğuşuyla birlikte liberal kapitalizm dünyadaki sultacı ve hegemonik düzenini tehlikede gördü. İmam Humeyni'nin özellikleri, onu dünyadaki diğer liderlerden ayırt edip, farklı ve üstün kılmıştır. İmam Humeyni'nin İslam inkılabı sürecinde ve zaferindeki rolü, sıradan bir liderinkinden çok farklıydı.

İmam'ın sadakat, açık sözlülüğü, yiğitliği, korkusuzluğu, uzlaşmazlığı, fedakârlığı, kararlı tutumu, İslam'a olan sonsuz aşkı, irfani yüce makamı, tevazu ve takvası, seçkin ilmi ve fıkhi şahsiyeti, sade hayat tarzı onu örnek ve eşsiz bir lider kılmıştır. İmam Humeyni'nin bu üstün ferdi özellikleri bir yana, dünya özgürlükçü halklarına liderlik sembolüne dönüşmesinin nedeni, halkın imam Humeyni'yi İslami





kültür ve kimliğin yansıması, dünya müstekbirliği, istibdat, zulüm ve diktatörlüğe karşı amansız mücadele abidesi olarak görmesiydi.

Nitekim İmam Humeyni'nin sürgünden İran'a geri dönüşünde milyonlarca insanın coşkuyla karşılaması ve vefat ettiğinde de milyonlarca insan tarafından ebedi istirahatgahına uğurlanması, bu gerçeği gözler önüne sermektedir. İmam Humeyni'ye göre, zorba iktidarın halka karşı güç kullanmasını engellemek için şiddete başvurulmamalı, silahlı kuvvetler ve kolluk kuvvetleri greve ve ordu saflarını terk etmeye çağrılmalı ve zorba iktidarın gücü içeriden çökertilmeli ve bu güçler halkın denetimine geçirilmelidir.

İmam Humeyni, şah döneminde silahlı mücadele başlatan bazı Müslüman gruplarla solcu grupların rejimi devirmek için silahlı mücadeleyi sürdürme tezini reddedip, halk kitlelerinin siyasi ve kültürel seferberliği ve halk yürüyüşlerini silahlı mücadele sürecine tercih ediyordu. Sonuçta İmam Humeyni'nin silahsız, etkin ve genel halk kıyımı görüşünün doğru mantıklı ve geçerliliği de ispatlandı. İmam Humeyni'nin Amerika emperyalizmi ve dünya siyonizminin işbirlikçisi, dikta Pehlevi saltanatına karşı mücadele stratejisi “kanın kılıca galebe çalması” tezine dayanıyordu.

İmam'ın liderliğindeki başarısın bir diğer sırrı ise, onun ilahi yükümlülüklerle olan bağlılığıdır. İmam Humeyni ilahi ve dini bilinç ve güçlü inançla bütünleşmişti. Nitekim sadece yükümlülükleri yerine getirme gereğini vurguluyordu ve Allah yolunda başarı ve yenilgiyi, hayat ve şehadeti, her hâlükârda zafer olarak nitelendiriyordu. İmam Humeyni'nin hareket felsefesi, dini ve şer'i yükümlülük ve mesuliyet icabı Allah'a tevekkül ederek harekete geçmekti. Bu yüzden İmam birçok siyaset adamının Şah rejimine ve uluslararası emperyalist destekçilerine karşı mücadele sürecindeki muhasebelerini, ileri sürdükleri neden-sonuç bağlantısını dikkate almıyordu.

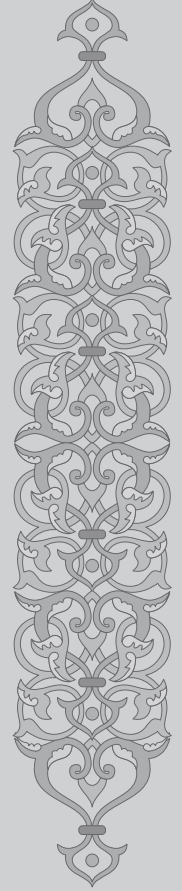


İmam Humeyni'nin diğeri bir özelliğı, onun belirlediğı hedefi gerçekleştirmek için izlediğı kararlı ve yiğitçe mücadele tarzıydı ve o belirlediğı hedef ve stratejilerin yabancı güçlerin himayesinden bağımsız bir şekilde yürütüp, sadece Allah'a tevekkül edip, halk kitlelerinin önlenemez gücüne inanarak hareket etti.

Evet, İslam baharının gerçekleşmesinde en önemli etken halkın istemesi ve bu halka liderlik edecek üstün özellikli bir şahsiyetin bulunmasıdır. İmam Humeyni liderlik özelliklerini kendisinde bulunduran ve bu özellikleri İslami öğretilerle yoğuran ender şahsiyetlerdendir. Nitekim halk da her sözüne tabi olarak asla onu yalnız bırakmamış ve liderliğı doğrultusunda büyük İslam İnkılabını gerçekleştirmiştir.

Mışkat yayınları olarak böylesine önemli bir şahsiyetin liderlik boyutlarını inceleyen bir eserle, sizlerle buluşmanın sevincini yaşamaktayız. Umarız tüm okuyucular için çok faydalı ve verimli bir eser olur.

el-Mustafa Üniversitesi Türkiye Temsilciliğı
el-Mustafa Yayınları



“Sizler gayret gösterin, dostlarınıza da halkın kalbini kazanmaya çalışmalarını söyleyin. İslam’ın ilk dönemlerinde insanların kalpleri hükümete dönük olduğu gibi, İslam’ın ilk dönemlerindeki hükümet de insanların kalplerinde kurulmuş idi. Binaenaleyh, sayıca az bir topluluk, büyük imparatorluklara galip geldi.”

(Sahife-i İmam, c.14, s.179)

Önsöz

İmam Humeyni, çağımızın bilge bir şahsiyetidir. Tevhid rayihası onun varlığına sinmiş, onun zihni ve itikadi yapısı, ilahi ayetlerin musiki ile yoğrulmuştur. Dolayısıyla şunu kesin olarak söyleyebiliriz ki bu Kur’ani eğitimden dolayı İslam Devrimi, tüm dünyada derin bir değişim yaratmış ve onun bu ilerici hareketi dünyadaki dengelerin değişmesine sebep olmuştur. Onun liderlik tarz ve modeli, kaynağını maneviyattan ve ulûhiyetten almaktadır. Doğal olarak da bu yeni olgu, liderlik konusunda araştırma yapanları bunun üzerinde düşünmeye zorlamıştır. Liderlikteki bu yeni yöneliş, araştırmacıları çeşitli açılardan konuyu bilimsel olarak incelemeye ve görüş alışverişinde bulunmaya sevk etmiştir. Elinizdeki eserin yazarının bu konuyu gündeme getirmekteki hedefi, liderlik tarzını, İmam Humeyni’nin bakış açısıyla ortaya koymaktır. Bu hedefi gerçekleştirme doğrultusunda da liderlik konusundaki anahtar kavramları, bu konuda gündeme gelen temel soruları ve İmam Humeyni’nin liderlik tarzını ele alarak incelemektir.

Yapılan araştırmalar, İmam Humeyni’nin liderlik tarzının diğer liderlerden farklı olduğunu göstermektedir. Onun liderlik konusuna yaklaşım biçimi, yeni ve bedii bir model ortaya koymuştur. Bu yaklaşımın



sonucunu, kalpler üzerindeki yöneticilik olarak özetlemek mümkündür. Bu noktada “İmam Humeyni’nin liderlik tarzını söz konusu etmek neden gereklidir, acaba daha önce bu konuda bir araştırma yapılmış mıdır” şeklindeki bazı soruların akla gelmesi mümkündür. İlerleyen bölümlerde bu sorulara cevap verilecektir.

Konunun Ele Alınmasının Gerekliği

Aslında İmam Humeyni’nin çeşitli bilgi alanlarındaki düşünce temelleri, İslam şeriatına dayalı olarak gelişmiştir. Bu doğrultuda İmam’ın fikri temelleri İslam’ın ilk dönemine kadar uzanan tarihi bir geleneğe dayanmaktadır. Bu düşünce de Kur’an ile nebevi ve velayi sünnete ilişkin derin bir bilginin “bilim ve din”e, daha yerinde bir ifadeyle “dinî yönetim ve hükümet”e bağlanmasıyla İslam Cumhuriyeti’nin ortaya çıkışında etkili olmuştur.

İslam Cumhuriyeti’nin Kurucusu’nun dini düşünce ve eylemin tazelik ve canlılığı, İmam Humeyni’nin liderlik tarzını dünyadaki mevcut liderlerinkinden ayırmakta, bu durum da liderlik konusu üzerinde incelemelerde bulunan araştırmacıları, bunu ele almaya sevk etmektedir.

Öte yandan İmam’ın nurani düşüncelerinin anlatılıp aktarılması, bu cümleden de onun yöneticilik ve liderlik düşüncesinin sonraki kuşaklara tanıtılması inkâr edilemeyecek bir zarurettir. Çünkü İmam’ın en büyük ilmi kazanımı İslam Cumhuriyeti’nin kurulmasıdır bu da onun “din” ve “Gaybet çağında yönetim” konularında vardığı düşüncelere dayanmaktadır. Kuşkusuz bu düşünce de incelenmeye, tanınmaya ve aktarılmaya değerdir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da İmam Humeyni’nin toplumu yönetme şekline ilişkin yönelimi, İslam’dan çıkarılan görüşlere dayanmaktadır ve bu dini çıkarımlardan yararlanarak liderlik alanındaki İslami davranış modellerini ortaya koymak mümkündür. Bu çalışmanın hedefi, İmam Humeyni’nin liderlik tarzını inceleyerek bunu İslami topluma sunmaktır. Ayrıca İmam Humeyni’nin liderlik modeline dayanarak liderlik konusunda İslami bir model ortaya koyup onu sunmanın en önemli sebeplerinden birisi şudur: Onun İslami yönetim ve hükümet

konularındaki düşünceleri, İslami mücadelenin son derece geniş ve kapsamlı muhtelif dönemlerinde (gerek devrimden önce ve gerekse devrimden sonra) çeşitli şekillerde ortaya konmuş ve belirginlik kazanmıştır. Bu yüzden elinizdeki kitabın yazarı, bu eserde yüksek bir hedefe varmak açısından aşağıdaki şu kilit sorulara cevap vermeye çalışacaktır: “İmam Humeyni’nin liderlik tarzı nasıldı? Onun liderlik modelinin en önemli unsurları nelerdi?”

Bu sorulara cevap verip konuyu çeşitli açılardan incelediğimizde, yerel-İslami kültüre uygun bir liderlik modeli inşası kolaylaşmaktadır. Böylece örgüt ve kurumlardaki model yaratma ve model alma açısından var olan boşluk ortadan kalkmaktadır. Bu çalışmanın ana konusu İslam Cumhuriyeti’nin Kurucusu’nun liderlik tarzıdır ve bu da İmam Humeyni’nin devrimci çizgisindeki İslami hareketin başlamasından onun vefatına kadar olan dönemi kapsamaktadır.

Araştırmanın Öncesi

İmam Humeyni’nin liderliği meselesiyle ilgili olarak birçok yazılar kaleme alınmıştır ve bunların her birinde de İmam’ın liderliği çeşitli açılardan incelenmiştir. Ayrıca onun liderliği ile ilgili birçok proje ve etüt de söz konusudur. Bu cümleden Devlet Eğitim Merkezi nezaretindeki İmam Humeyni’nin Liderlik ve Yöneticiliği Projesine değinmek gerekmektedir. Aynı şekilde benzer konularda yazılmış akademik tezlerde, İmam Humeyni’nin liderliği, çeşitli açılardan incelenmiştir. Bütün bunlarla birlikte şimdiye kadar İmam Humeyni açısından liderlik tarzı konusunu inceleyen derli toplu bir esere rastlamadık. Dolayısıyla yapılan incelemeler dikkate alındığında elinizdeki eser, bu konuda yazılmış yeni ve özgün bir çalışmadır.

Kitabın Kurgusu

Bu çalışma, dört bölüm ve bir sonuç kısmından oluşmaktadır.

Birinci bölümde İmam Humeyni’nin liderliği ile ilgili genel bilgiler yer almaktadır. Yönetim, liderlik, liderlik tarzı, İmam’ın liderlik tarzını anlama gibi kavramlar, bu bölümde incelenmiştir.

İkinci bölümde geleneksel, davranışsal ve iktizai yaklaşımları içeren araştırma literatürü söz konusu edilmiş ve liderlik konusundaki muhtelif modeller ve teoriler hakkında incelemelerde bulunulmuştur.

Üçüncü bölümde, İmam Humeyni'nin liderliğe ve İslami liderlik modeli özelliklerine yönelimi söz konusu edilmiş, İmam Humeyni açısından liderlik kavramı konusu ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde, İmam Humeyni'nin liderlik modeli söz konusu edilmiş, İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu'nun liderlik modeli olarak tanınan “kalpler üzerinde yöneticilik” ve bunu oluşturan unsurlar tanıtılmıştır.

Beşinci sonuç bölümünde yöneticiliğe özgü bahisler ve İmam Humeyni'nin liderliği başlıklı konu ele alınmıştır. Bu bölüm de aşağıdaki iki kısımdan oluşmaktadır.

- A) Bazı liderlerin ve yöneticilerin gözüyle İmam Humeyni'nin yöneticiliği ve liderliği
- B) Muhtelif meselelerde İmam Humeyni'nin liderlik tarzının analizi.

Son olarak okuyuculardan ve görüş sahiplerinden yapıcı eleştiri ve önerilerini sunarak, eserin eksikliklerini belirterek konuların zenginleşmesine katkıda bulunmalarını istirham ediyorum.

Bu eseri, İmam Humeyni'nin yüce ruhuna, şehidlere, babama ve aneme takdim ediyorum.

Abbas Şefii
2 Mayıs 2010

Birinci Bölüm

Genel Çerçeve ve Kavramlar



Giriş

İmam Humeyni, gelecek çağlar ve kuşaklar için canlı ve ilerici bir hâkikattir. Onun stratejik ideallerinin ve düşüncelerinin parlaklığı, ismini tarihte kalıcı kılmaktadır. İslam ümmetinin duyduğu yoğun aşk ve her yıl İmam Humeyni'yle olan hatırasının yenilenmesi, kendisinin ilerici hayatının sürekliliğini ve liderliğinin etkileyiciliğini göstermektedir. Doğal olarak ilmi ve manevi bir şahsiyetin çeşitli yönlerden incelenmesi, İmam'ın hükümet ve yöneticilik konularındaki düşüncelerinin anlatılması ve bunların sonraki kuşaklara aktarılması ve tanıtılması, bilim adamları, düşünürler ve araştırmacılar için zorlu bir görevdir. Fakat ancak bu geniş ve derin güzergâhta ilerleyerek kitlelere ve İslam ümmetine yönelik ilmi ve kültürel etkiler tanıtılabilir ve İmam Humeyni'nin liderlik ve yönetim alanındaki dini düşünceleri geniş kitlelere aktarılabilir.

Belki de çalışmamda bu konuyu seçmemin en önemli sebeplerinden biri, İmam Humeyni'nin ilahi düşüncelerine olan ilgim ve bağlılığımın yanı sıra, onun akılcı liderlik tarzını tanıtmak ve onun liderlik yöntemlerinden hareketle bir İslami önderlik modeli ortaya koyabilmektir. Bu hedef doğrultusunda, elinizdeki eserin yazarı, ilahi bir motivasyonla, İmam Humeyni'nin liderlik tarzını incelemektedir.

Bu bölümde öncelikle; “tarz”, “yöneticilik”, “liderlik” ve “yöneticilik tarzı” gibi kavramlar açıklanmakta ve İmam Humeyni'nin liderlik tarzı ele alınıp incelenmektedir. Daha sonra İslam'da liderlik konusu ele alınmakta, İmam Humeyni'nin liderlik temeli olan Velayet-i Fakih, söz konusu edilmekte ve bu ön varsayımın İmam Humeyni eşsiz bir yönetici ve lider olarak ele alınmaktadır. İran toplumunda değerler düzeni mühendisliği ve liderlik alanında mükellefiyeti eda etmek ve İslam toplumu

için dini kimliği söz konusu etmek bakımından dini liderlik liyakati ortaya konmaktadır. Bölümün sonunda da bu çalışmanın metodolojisi söz konusu edilmiştir.

A) Terminoloji

Belli konuları incelemek için yapılan araştırmalarda genellikle o konuyla ilgili anahtar kavramlar, tanımlanıp açıklanır. Bu kavramlardan her birini bilmek, asli konunun açıklanması bakımından zaruridir. Bu yüzden İmam Humeyni'nin liderlik tarzı konusunda önce anahtar kavramlar söz konusu edilecek ve bunların tanımları yapılacaktır.

1- Tarz (Style) Kavramı

“Style”, Fransızca bir kavramdır, literatürde tarz bilimine ilaveten mimaride, iç mimaride ve her türlü sanatsal üründe yapı, form ve yöntem anlamında da kullanılmaktadır. Farsçada “style” kelimesinin muadili “sebk” kelimesidir ve Arapçada “eritip bir kalıba dökmek” anlamına gelmektedir. Bu, İran’da daha önce daha çok edebiyatta şiir ve nesrin taksimi için kullanılırdı. Örneğin Farsça şiirlerdeki tarzlar [sebk] Sebki-i Türkistani, Sebki-i Iraki ve Sebki-i Hindi’dir. Nesirdeki tarzlar [sebk] da “Sasani dönemi sebki”, “Gazneli dönemi sebki”, “Moğol dönemi sebki”, “Gülistan sebki” [Sebki-i Gulistan] ve çağdaş dönemdeki “sade yazım sebki”dir.¹

Sebkin tanımı konusunda denilebilir ki: Sebki, nazım ve nesre özgü bir tarzdır. Terim olarak ise düşünceyi kavrama ve ifade etme konusunda, tabir ve terkip vesilesiyle ortaya konan özel bir tarz demektir.²

Tür ile sebki [tarz] kavramlarının birbirinden farklı olduğu açıktır. Bir eserin zahiri şekli “tür”dür. Ama sebki, şairin, yazarın ya da mütefekkirin eserinin konu ve onu çevreye yansıtış biçimi açısından taşıdığı genel özellikleridir. O halde sebki, hem düşünceyi, hem onun ayırıcı yönlerini ve hem de ifade tarzını içermektedir. Hâlbuki türde sadece ifadenin inşa tarzı söz konusudur. O halde sebki ve tür, “lazım” ve “melzum”dur (birinin varlığı diğerinin varlığını gerektirir). Söylenenler ışığında sebki,

¹ Bkz. Ferhihte, Ferheng-i Ferhihte, s. 64, 65

² Dehhoda lügati, c. 8, s. 11820

iki konuyu içermektedir: Fikir veya anlam, görünüş veya şekil. Dünyaya baktığımızda bizde bir fikir doğmaktadır ve o da çevrenin bireydeki etkisinden bir örnektir. Biz o fikri, kendi zihinsel geçmişimizle uyumlu hale getiriyoruz ve tüm düşünsel yönlerimizle onu dinleyicilere ifade ediyoruz. Bu ise bireyin çevresindeki etkisinin örneğidir. Her konu ve düşünce, ifade için bir şekil ve kalıp gerektirir. Sebkî temelini oluşturan, fikir ve şeklin, ya da mana ve biçimin özgünlüğüdür.³

Öte yandan her mütefekkirin ya da sanatçının sebkî, onun kendisinin bir parçasıdır ya da onun şahsiyetine özgüdür. Binaenaleyh, sebkî [tarz] meselesi bir şahsiyet meselesidir. Leon Ginres'in dediği gibi, kişinin sebkî, onun şahsiyetidir.⁴

Her bireyin sebkî, onun düşünce tarzı ve şahsiyetiyle ilgilidir. Düşüncenin ifadesiyle, yorumlayış biçimiyle ve toplumsal normlarla ilgilidir. "Bir insanın sebkî veya şahsiyeti, ondan ortaya çıkan davranışlardan başkalarının edindiği yorum veya ifadeden ibarettir".⁵

Genel olarak toparlayacak olursak, denilebilir ki sebkî, fikrin ve şeklin ya da anlam ve biçimin insanın şahsiyetini gösteren bileşimidir.

2- Yöneticilik [Management] Kavramı

İdari ve davranışsal bilimlerin uzmanları, yöneticilik kavramıyla ilgili olarak birçok tanımlar yapmışlardır. Bazıları onu, (planlama, karar vericilik, örgütlenme, liderlik ve kontrolü içerecek şekilde) örgütün kaynakları üzerinde (insani, mali, fiziki ve bilgisel) örgütün amacına etkili ve işlevsel bir şekilde ulaşmak olarak tanımlamışlardır.⁶

Bazıları da şu tarifi yapmışlardır: Pratik hedeflere ulaşmak için kaynakları verimli kullanma; planlama, örgütlenme, liderlik ve kontrol süreçleri, yöneticilik olarak adlandırılmıştır.⁷ Bayan Mary Parker Follet, yöneticiliği "işlerin başkaları aracılığıyla yapılması sanatı" olarak nitelemiştir.⁸

³ Bkz. Mulku's- Şuara-yı Bahar; sebkî bilimi, c. 1, sc, d, h, v.

⁴ Bkz. Dehhoda Lügati, c. 8, s. 11820, sebkî maddesinin eki.

⁵ Rızaian, Mudiriyet-i Refar-ı Sazmani [Örgütsel Davranış Yönetimi] s. 188

⁶ Griffin, Ricky, W., Management, , p. 5

⁷ Schemmmerhorn, John, R., Management, p. 20

⁸ Stoner, James & Edward Freeman, Management, p. 6

Davranış bilimleri uzmanlarının bu görüşüne göre yöneticilik, işlerin halkla ya da halk aracılığıyla yapılması sanatı veya bilimidir. Yukarıdaki tanımlarda dikkate değer olan husus, işlerin veya faaliyetlerin insan unsuruyla yapılması ve bunun planlama, örgütleme, yönlendirme ve kontrol ile ortaya konmasıdır. Bu konuyla ilgili olarak genel bir toparlama ile denilebilir ki yöneticilik, örgütün hedeflerini istenen yöntemlerle gerçekleştirmek için örgütsel kaynakları kullanma sanatı ve bilimidir.

3- Liderlik (Leadership) Kavramı

Liderlik için de çeşitli tarifler yapılmıştır ve bu tariflerin çoğunda “nüfuz” kavramı bulunmaktadır. Harold Koontz, liderliği nüfuzla eşit görmekte ve liderliğin “insanlara nüfuz ederek onları gönüllü olarak grubun hedefleri için şevkle çalışmaya yöneltme sanatı veya süreci”⁹ olduğuna inanmaktadır. Shermerhorn, liderliği nüfuz ve etkileyciliğin özel bir şekli olarak tarif etmiştir. Buna göre “fertler veya gruplar, liderin (yöneticinin) istediğini yapmaktadırlar”¹⁰

Tanenbam da (1964) liderliği kişinin iç nüfuzu olarak tanımlamaktadır. Bu iç nüfuz, kişide özel durumlarda ortaya çıkmaktadır ve bu süreç insanları iletişim yolundan belli bir hedefi kazanmaya yöneltmektedir.¹¹

Görüldüğü gibi liderliğin ortak noktası nüfuzdur. Harold Koontz’un tabiriyle liderlik nüfuz ve etkileycilikle eşittir. Tabi şunu da belirtmek gerekir ki bu nüfuzun, güç olmadan gerçekleşmesi mümkün değildir. O halde liderlikte güç ve nüfuz arasında ilişki bulunmaktadır. Charles Handy, güç ve nüfuzu liderlikte birbirine yakın iki kavram olarak görmekte ve şöyle demektedir: “Nüfuz, A şahsının, B şahsının görüşlerini ve davranışlarını istediği gibi düzenleyip değiştirmesi sürecidir. Güç ise ona bu imkânı veren şeydir. Bu yüzden güç, nüfuzun aracıdır.”¹²

Öte yandan takipçilerin liderlerinden özgür irade ve şevkle etkilendikleri dikkate alındığında, liderlik güç kullanma ve zorlama kavramla-

⁹ Koontz, Harold & Others, Essentials of Management, p. 344

¹⁰ Shermerhorn, John & Others, Organisational Behavior, P. 284

¹¹ Blackwell, Dictionary of Organisational Behavior, P. 284

¹² Handy, Charles, Perception of Organisations, P. 111

ryla birlikte düşünölememektedir. Liderlik halka hükömdar olmak değil; halkla birlikte çalışmaktır.¹³

Yöneticilik ve liderlik kavramları konusunda yapılan bu açıklamalar, bu iki kelimenin halkla nasıl ilişkili olduğunu, ancak yöntemlerinin birbirinden farkının bulunduğunu düşöndürüyor. Her ikisinde de güç ve nüfuz gerekli unsurlardır, ancak gücün kaynağı, nüfuzun ve etkileyiciliğinin nasıl kullanıldığı farklıdır.

4- Liderlik Tarzı (Style Of Leadership)

Tarz, yöneticilik ve liderlik kavramlarını açıkladıktan sonra şimdi de “liderlik tarzı” kavramını ele alıp onu şu şekilde tanımlayabiliriz: “Liderlik tarzından kasıt, yöneticinin (lider) başka bireylerin davranışlarını etkilemeye çalıştığı zaman nasıl davrandığından ibarettir”¹⁴

Diğer bir ifadeyle yöneticilerin insanlar üzerindeki tutumuna ve onların bireylerin davranışlarını etkileme konumundayken nasıl davrandıklarına “liderlik tarzı” deniyor. Bu tarife göre yönetici, bireylerin veya grubun gücünü ve eğilimlerini ölçebilmelidir. Kendi gücünü dikkate alarak onlara yönelik talimatlandırıcı, onaylatıcı, destekleyici ve itaat ettirici liderlik tarzlarından birini seçmelidir. Bireyler veya gruplar aşamalı olarak gelişme yönünde ilerledikçe buna paralel olarak onlardaki eğilim ve yeterlilik arttıkça, bizaatihi güç çözüm meselesini bulmakta böylece meselelerin bir başkasına intikali önlenmiş olmaktadır. Buna ilaveten liderlikte her zaman tüm fertlere veya gruplara aynı liderlik tarzı da uygulanamaz. Aynı şekilde bir fert veya grup da her zaman aynı tepkiyi veremez.¹⁵

Liderlik tarzında önemli olan yaklaşım biçimidir. Bu yaklaşım biçimi, liderin bireyleri etkilemesinde lideri karizmatik ve yasal gösterebilir. Birinci yaklaşımda liderler, sahip oldukları mesihvari ya da Tanrısal karizmayla takipçilerinde öyle bir bakış vücuda getirirler ki bu bakış, yeni, bilinmeyen ve kılavuzsuz bölgeler için bir harita gibi iş görür. Alman sosyolog Max Weber’in (1864-1920) dediğı gibi bu tür liderler Tanrısal

¹³ Blanchard, Kalpleri Yönetme s. 126

¹⁴ Blanchard, Bir dakikalık Yöneticilik ve Liderlik s. 53

¹⁵ Rızaian, Örgötsel Davranış Yönetimi, s. 194, 195

karizmalarını ortaya koyarken güçlerini ne geleneğe ne de akılcılığa (liyakati konusunda tanımlanmış ölçüler içerisindeki yasallık veya bürokratiklik anlamında) borçludurlar. Onlar bunu daha çok kendi ilahi ilham ve misyonlarına borçludurlar.

İkinci yaklaşım biçiminde lider, ustaca ve samimice dinleme konusundaki kendine özgü yeteneğiyle takipçilerinin başıbozukluğundan ve rahatsız edici tartışmalarından veya hatta verimli sükutlarından, içlerinde saklı bakışlarına veya onların isteklerine göre ilerler... Bu iki noktanın her birinde liderlik için uygun metafor, sefer metaforudur ve bu da bize yeni imkan alanları açmak, bize yeni ufuklar göstermek ve bakış açımızın sınırlarını genişletmek gibi amaçlar için gerçekleşir.¹⁶ Bahsi geçen yaklaşımlarda liderin gücü; karizmatik, geleneksel ve yasal hâkimiyetinde billurlaşır. Max Weber, karizmayı, bir kişiyi liderlik makamına yükselten semavi bir hediye veya ilahi bir armağan (gift of grace) ve istisnai bir nitelik olarak görmektedir. Geleneksel reis, kendine özgü tevarüs durumundan dolayı riyaset etmektedir. Onun emirleri şahsi ve kesin; ancak gelenek ve adetlerin sabitliği ve değişmezliği ile sınırlıdır. Takipçileri, onun geleneksel makamına duydukları ilgi ve saygıdan dolayı ona itaat etmektedirler. Yasa hâkimiyeti durumunda, halk yasalara bunlar bizim geleneksel ya da karizmatik liderimiz tarafından koyulduğu için uymalıyız demiyorlar, onlar bu yasalara hem yönetenin hem de yönetilenin görüşlerini temin ettiği için uyulması gerektiğine inanıyorlar.¹⁷

Liderlikte iktidara, güce sahip olma ve onu kullanmanın kaynağına ilişkin kavramlar dikkate alındığında liderlerin gücünün ve iktidarının sınırlarını belirlemek ve onların liderlik tarzlarını incelemek mümkün olabilmektedir.

Burada şöyle bir soru, söz konusu edilebilir: liderlik tarzlarını kullanmak için hangi maharetlere ihtiyaç vardır? Bir başka ifadeyle yönetici konumundaki liderler, liderlik tarzlarını etkili bir şekilde kullanmak için hangi maharetlere ihtiyaç duymaktadırlar?

Bu soruya cevap olarak üç tür maharete ihtiyaç duyulduğu söylenebilir: 1) İlki, yöneticiler, liderliğin çeşitli yöntemlerinden istifade etmeleri

¹⁶ Bkz. Dairetu'l- Mearif-i Demokrasi, Seymour Martin Lipst, s. 733

¹⁷ Muzlis, Örgüt ve Bürokrasi, (yeni teorilerin analizi) s. 10, 11

gerektiğini öğrenmelidirler. Yani yöntemlerin kullanımı konusunda esnek olmalıdırlar. 2) Yönetimi altındaki kişilerin ihtiyaçlarını teşhis etmeyi öğrenmeli, onlarla bir şekilde uzlaşabilmelidirler. Yani, liderliği uygulama yöntemi konusunda onlarla diğer insanlar arasında uzlaşma olmalıdır. Genel anlamda toparlanacak olursa şunu söylemek mümkündür: Bu konuda şu üç maharet gereklidir: “Esneklik”, “teşhis” ve “uzlaşma”¹⁸

Binaenaleyh, bireyler arasında etkili ve işlevsel bir tesir bırakmak ve onlar üzerinde nüfuz sahibi olmak isteyen liderler, liderlik yöntemlerini kullanırken esnek olmalı, takipçilerinin ihtiyaçlarını teşhis etme gücüne sahip olmalı ve liderlik tarzını kullanma yöntemi konusunda onlarla bir şekilde uzlaşmaya varabilmelidir. İmam Humeyni, halk kitlelerinin kalplerinin derinliklerine nüfuz etmek için gerekli olan maharetlere sahip etkili liderlerden biriydi. Halkın maddi ve gayri maddi ihtiyaçlarını teşhis ederek, onlara gelişme yollarını açarak esnekliği ve samimi ilişkileriyle liderlikte yeni bir çığır açmıştı.

5- İmam Humeyni'nin Liderliğindeki Tarzları Tanımak

Genel olarak liderler, toplumsal ve siyasi önderliklerinde çeşitli tarzlar kullanırlar. Bazıları, emredicilik yöntemini vurgular ve bu yönde güç kullanmayı ve zorlamayı düşünür. Bu grupta yer alanların mantığı şudur: “Bir santim boynuz iki arşın kuyruktan iyidir.” Bazıları, “hile ve aldatmayı” düşünmüş, aldatma yöntemini benimsemiştir. Doğal olarak tarih boyunca bu tür yöntemler, yöneticilerin ve politikacılar tarafından dikkate alınmıştır. Onlar, bu tür yöntemlere başvurarak hükümet etmişlerdir. Örneğin Muaviye, ikinci yöntemden istifade etmiş, hile ve aldatmaya dayalı bir siyaset gütmüştür. Buna karşılık oğlu Yezid, güç kullanmayı ve zorlamayı tercih etmiştir. Çağımızda da birçok seküler lider ve politikacı, uluslararası alanlarda bu tür yöntemleri kullanmışlardır. Tıpkı Amerikalıların, İngilizlerin ve Siyonistlerin yaptığı gibi. Bu gruptakiler bazen Muaviye'nin bazen de Yezid'in yöntemlerini kullanmaktadır. Dini liderlerden ve politikacılardan oluşan bir diğer grupta yer alanların yöntemi ise bireylerin fitri şahsiyetleri ve zaman ve mekânın şartlarının gerekleri ile uyumludur. İlahi peygamberler ve onların vasileri bu

¹⁸ Bkz. Blanchard; Bir Dakikalık Liderlik ve Yöneticilik, s. 32

grupta yer alırlar. Bu tür liderler, ortak hedeflere sahiptirler. Ancak onların yöntemlerinin müşterek olması gibi zamanın ve mekânın şartlarından dolayı birbirinden farklı olması da mümkündür. Örneğin, İslam Peygamberi'nin (s.a.a) maksat ve hedefi, Hz. Emir'in [Hz. Ali] (a.s) maksat ve hedefiyle müşterektir. Bununla birlikte liderlik yöntemlerinin müşterek veya farklı olması da mümkündür. Hâlbuki tevhidi liderlerin hedef ve yöntemleri, tevhidi olmayan liderlerin hedef ve yöntemleriyle çatışmaktadır. Bir başka ifadeyle tevhidi olmayan liderlerin hedefe varmadaki maksat ve yöntemlerinin mahiyeti ile tevhidi liderlerin maksat ve yöntemlerinin mahiyeti birbirinden farklıdır. Örneğin Müminlerin Emiri Ali'nin (a.s) hedef ve yöntemi, Muaviye'nin hedef ve yönteminden farklıydı. Müminlerin Emiri'nin yöntemi ahlaka, dürüstlüğe ve samimiyete dayanıyordu. Hâlbuki birçok kişi, Muaviye'nin hile ve aldatmaya dayalı yöntemini beğeniyor ve hatta Hz. Ali'ye neden bu yolları bilmiyor diye hakaret ediyorlardı. Ali (a.s) Muaviye'nin liderlik tarzını kendi tarzıyla mukayese edip Muaviye'nin tarzını reddederek onu zeki gören kimselere hitaben şöyle buyurmuştu:

“Allah'a yemin ederim ki Muaviye benden zeki değildir. O, gadri ve hileyi kullanıyor ve fücür işliyor. Allah'ın gaddarlığı sevmemesi olmasaydı, o zaman ben bu açıdan insanların en zekisi olurudum.”¹⁹

Ali'nin (a.s) tarzında bu liderlik yöntemi dışlanan bir yöntemdir. Bu yöntemi kullanan kişiler fasık ve facirdirler. Nitekim Ali (a.s) bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Ama hile ve aldatma fık ve fücürdür. Bu fık ve fücürler, küfür derecesindedir. Kıyamette her gaddar, belli bir bayrak altında toplanacaktır.”²⁰

Bu sebeple tevhidi liderlerin yöntemlerinin mahiyeti maddi liderlerinkinden farklıdır. Öte yandan günümüzde siyaset (policy) kelimesinin hile ve aldatma kavramlarıyla tabir edildiğini görmekteyiz. Hâlbuki “siyaset”, sözlükte yönetmek, “sai” de yönetici anlamına gelmektedir.²¹ Dualarda da Ehlibeyt İmamları hakkında, siyasetçi ve yönetici lakapları kullanılmaktadır. Nitekim “Ziyaret-i Camia”da “ve sâsetu'l-ibâd” yani “kulların

¹⁹ Nehcül Belağa, Hutbe:200

²⁰ Nehcül Belağa, Hutbe:200

²¹ Bkz. Ferheng-i Larousse, c. 2, s. 1229

yöneticisi”²² ifadesi geçmektedir. Bu tabirler dikkate alındığında Ehlibeyt İmamlarını siyasetçiler ve yöneticiler olarak isimlendirmek mümkündür. Açıktır ki Masum İmamların ve diğer tevhidi liderlerin toplumun idaresi için kullandıkları yöntemler, gayri tevhidi liderlerin yöntemlerinden farklı olmuştur. Buna ilaveten tevhidi liderlerin hedefleri, tevhidi olmayan liderlerin hedefleriyle çelişmektedir. İlahi liderler, kelime-yi tevhid ve vahdet doğrultusunda hareket ederken maddi liderler, kendi maddi ve nefsanî amaçları doğrultusunda seyretmektedir.

İmam Humeyni; hedefi, peygamberlerle onların vasilerinin hedefiyle paralel olan ilahi liderlerden biridir. Onun liderlik tarzı, tevhidi hedeflere ulaşma doğrultusunda şekillenmiştir. Yukarıdaki hususları dikkate aldığımızda İmam Humeyni’nin liderlik tarzını tanıma konusunda, ilahi hedef ve amaçlara ulaşmak için kullanılan dini yöntem ve tarzlara işaret etmemiz gerekmektedir. Bu yüzden İmam Humeyni’nin liderlik tarzını kavarken, takipçilerinde etki yaratan liderlik hedeflerinden ve bu hedeflere ulaşmadaki doğru önderlik yöntemlerinden söz etmek gerekmektedir.

B) İslam’da Liderlik

Bu bölümde tevhidi İslam dinindeki liderlik kavramı incelenmektedir. Açıktır ki bu incelemede, İslam kültüründe yöneticilik kavramının ele alınması liderlik kavramının daha iyi açıklanmasına yardımcı olacaktır. Bu sebeple burada iki kavram birlikte ele alınıp incelenecektir. Şunu da hatırlatmak gerekir ki tevhidi düzende liderlik ve yöneticilik, Batı’da yaygın olan şeklinden farklıdır. Dini olmayan toplumlarda yöneticiler, yöneticilik tekniğinden, maddi ve nefsanî amaçlarına ulaşabilmek için etkili bir araç olarak istifade etmekte; para, güç, şöhret hatta kimlik gibi şeyleri kullanmaktadırlar. Ancak İslam’ın değerler düzeninde esas hedef, geçici dünyevi hedefler değil, Allah’ın rızasını kazanmak ve Allah’a yaklaşmak olduğu için yöneticilerin amaçsal motivasyonları da farklıdır.

Tevhidi düzenlerdeki yöneticiler, görevlerini yapma ve sorumluluklarını yerine getirme peşindedir. Şunu da söylemeden geçmemek gerekir ki Müslüman yönetici, maddi hedeflere ulaşmak için de çalışır; bununla

²² Bkz. Mefatihul- Cinan; Ziyarat-ı Camie, s. 12

birlikte onlara yön veren daima Hak Teala'nın rızasına ulaşmaktır. Bir başka ifadeyle örgütsel fayda ve üyelerin refahı, ilahi hükümlere riayet çerçevesinde tanımlanmıştır. İslam'da liderlik, manevi ve taahhüde dayalı bir iştir, yöneticilik de teknik bir yöne sahiptir. Liderlik bir örgütün manevi ve insani ihtiyaçlarını temin etmekte; yöneticilik ise maddi ve teknik araçları, üretimin artırılmasını ve kişilerin tüketim ihtiyaçlarının giderilmesini içermektedir.

İslam kültüründe “liderlik ve yöneticilik” kelimeleri için “yol göstericilik” ve “rüşd” kelimelerini de kullanmak mümkündür. Şehid Mutahhari (r.a) bu konuda şöyle diyor: “Eğer bunlar (liderlik ve yöneticilik) için İslami terminolojide eş anlamlılar bulmak istersek, “irşad ve rüşd” veya “yönlendirme ve rüşd” kelimelerini söyleyebiliriz. Liderlik gücü, İslami terminolojide yönlendirme ve irşad gücüdür. Yöneticiliğin gücü de İslam fıkhi terminolojisinde “rüşd” [büyüme, gelişme/Çev.] olarak adlandırılmaktadır.”²³

Bu sebeple Şehid Mutahhari'nin (r.a) söylediklerinden hareketle liderliği, yönlendiricilikle; yöneticiliği de rüştle anlamlandırabiliriz. Rüşten maksat ruhi olgunlaşma, liyakat, teşhis gücü, fayda ve zararın kavranması, hayat sermayelerinden ve kaynaklarından doğru şekilde yararlanma ve onları idare etme liyakatidir. Bu açıklamaya göre “Yöneticilik, daha iyi seferber etme, daha iyi düzenleme, daha iyi örgütlenme, insan kaynaklarını daha iyi kontrol edip kullanma tekniğidir.”²⁴

Dikkate değer olan bir başka nokta da şudur: “İslami literatürde rüşd ve yöneticilik “imamet” kavramına, liderlik ise “nübüvvet” kavramına yakındır. Nübüvvet ve imamet kavramlarının farklarını açıklayalım. “Birincisi yol göstericiliktir, tebliğ ediciliktir, haber vericiliktir, bilinç vericiliktir ve yol göstermektir. İkincisi ise bakıcılıktır, öne düşmektir, kendini öne çıkarmaktır, insanları harekete geçirmek, seferber etmek, düzenlemek ve örgütlemektir. Peygamberlerden bazıları yol gösterici liderlerdi; tıpkı İbrahim (a.s), Musa (a.s), İsa (a.s) ve Hatemu'l- Enbiya (s.a.a) gibi. Bazıları ise yalnızca yol gösterici idi. Fakat İmamlar, liderdiler ve liderlikleri de tıpkı Hatemu'l- Enbiyanınki gibidir.”²⁵

²³ Mutahhari, İslam'da İmamet ve Liderlik, s. 209

²⁴ Age. S. 235

²⁵ Age. S. 235, 236

Bu hususlardan hareketle yöneticilik ve liderlik, Allah'ın Resulünü ve İmamları teşhiste billurlaşmaktadır. Zira onlar yol gösterici liderlerdi. Tarihi belgelerin ortaya koyduğu üzere Allah'ın Resulü (s.a.a) topluma yol göstericiliğin yanı sıra onu yönetmeye de özel bir dikkat göstermiş, ilahi hedeflerin gerçekleştirilmesi için hükümet kurarak birçok faaliyette bulunmuştur. Hz. Peygamberin yöneticilik tarzı, daha çok kültürel ve ideolojiktir. Hidayet İmamları da zamanın ve mekânın gereklerine göre bu alanda rol ifa etmiştir.

Allah'ın Resulü (s.a.a) İslam toplumu üzerindeki yöneticiliği ve liderliği ile çağının kültürel ve itikadi temellerini yerle bir etmişti. Tevhidi düşünce temeli üzerine bina edilmiş yeni bir düşünce ortaya koymuştu. İlahi fitrattan ilham allan bu pak düşünce, kendi ilerici seyri içerisinde Üçüncü İmam'ın çağında büyük bir sorunla karşılaştı; ancak İmam Hüseyin'in (a.s) yöneticiliği ve liderliği ile asli seyrine geri döndü. İmam Hüseyin, devrimci bir kıyamın liderliğini üstlenip dini toplumun yolunu düzeltmek için kıyam etti. Hz. Hüseyin, (a.s) zulüm, riya ve gösterişe karşı gerçekleştirilen kutsal bir devrime liderlik etti. Üçüncü İmam'ın yöneticiliği Allah'ın Resulünün yöneticiliği doğrultusunda değerleri korumak şeklinde ortaya çıktı. Resul-i Ekrem'in (s.a.a) çağı, "iyiliği emretmek" ve "kötülükten sakındırmak" gibi iki önemli ilkeye dayalıydı. Nitekim Hz. İmam Hüseyin (a.s) kıyamının felsefesini şöyle açıklamaktadır: "Ben, eşkıyalık ve yağmacılık için kıyam etmedim. Ben, müfsit ve zalim değilim. Tam tersine, dedemin ümmetini ıslah için kıyam ettim. İyiliği emredip kötülükten sakındırmayı, dedemin ve babamın sireti ve tarzına göre davranmayı irade ettim."

Görüldüğü gibi İmam Hüseyin'in (a.s) sözlerindeki temel ilkeler, Resulullah'ın ümmetinde baş gösteren sapmaları ıslah etmek, iyiliği emredip kötülükten sakındırmak ve Resulullah ile Müminlerin Emiri Ali'nin siretine göre hareket etmektir. İyiliği emretmek ve kötülükten sakındırmak, Resulullah'ın ümmetinde baş gösteren sapmaları ıslah edip ümmeti yeniden yapılandırmak hususunda İmam Hüseyin'in yöneticiliğinin iki temel ilkesiydi. Bu yüzden de Üçüncü İmam'ın yöneticiliği, Resul-i Ekrem'in irşadi ve stratejik yol göstericiliğini tahakkuk ettirmeye dönük olmuş ve yüce ceddinin yönlendiricilik ve liderlik çizgisinde anlam

kazanmıştır. Diğer İmamlar da aynı çizgiyi izlemişlerdir. Onların yöneticiliği ve liderliği de Resulullah'ın yönlendiricilik ve liderliği çerçevesinde tanımlanmıştır.

Bu noktada akla şöyle bir sorunun gelmesi mümkündür: Gaybet çağında [İmam Mehdi'nin zahir olmadığı dönemlerde/çev.] toplumun liderliği ve yöneticiliği kimin uhdesindedir? Bir başka ifadeyle bu ağır sorumluluğu kimler üstlenecektir? İslam âlimleri, bu cümleden de İmam Humeyni, gaybet çağında toplumun liderliğinin adil ve döneminin şartlarını ve özelliklerini bilen fakihlerin sorumluluğunda olduğuna inanmaktadır. Binaenaleyh şartları taşıyan bir fakih, hükümet ve toplumu yönetme işi konusunda adım atmalı, onun takipçisi olan diğer fakihler de halkı onun zaferi yönünde sevk etmelidir. Hatırlatmak gerekir ki İmam Humeyni, liderlik için gerekli şartları taşıyan bir liderdi ve ilahi mükellefiyeti yerine getirmek için bu önemli meselede adım atarak toplumun yöneticiliğini ve liderliğini üstlendi.

C) İmam Humeyni'nin Liderliğinin Temeli Olarak Velayet-i Fakih

İslam bir hükümet ve maneviyat dinidir. Resul-i Ekrem (s.a.a) ve Hidayet İmamları bu farzın tahakkuku doğrultusunda tanımlanmaktadır. İmam-ı Zaman'ın (a.f) gaybeti döneminde adil fakihler, dini meselelere cevap verme ve hükümet sorumluluğunu üstlenirler. Bu yüzden de hükmetme ve liderlik hakkına sahiptirler. Peygamberin (s.a.a) ve Hidayet İmamlarının (a.s) ümmet ve İslam toplumu üzerinde velayeti bulunduğu gibi onların da velayeti vardır. Fakihin velayet hakkının dereceleri konusunda görüş ayrılıkları bulunsu da fakihin velayete sahip olduğu ilkesi, İslam fakihlerinin ve düşünürlerinin ittifak ettiği bir husustur. Bu yaklaşım doğrultusunda "Teşrii velayetin en üst derecesi Allah'a aittir. Ondan sonraki dereceleri peygambere ve İmamlara, gaybet döneminde ise adil, çağının meselelerini bilen ve onları çözen basiretli fakihlere aittir."²⁶

İslam ümmeti üzerine velayet-i fakihin inayeti ile gaybet çağında İslami hüküm ve kuralları açıklamak ve onları uygulamak için hükümet

²⁶ Meşkini ve diğerleri, İslami Yönetimin Altyapısı Velayet-i Fakih, s. 48

kurup, topluma liderlik etmek fakih için bir zorunluluktur. İmam Humeyni, bu konuda şöyle buyuruyor:

“Şer’i ve akli zorunluluk gereği Resul-i Ekrem’in (s.a.a) ve Müminlerin Emiri Ali’nin (a.s) hayatları döneminde gerekli olan şeyler, yani hükümet, yürütme organı ve idare, onlardan sonra bizim zamanımızda da gereklidir.”²⁷

İslam Devrimi’nin büyük lideri, içinde bulunduğumuz dönemde hükümet ve yönetimin zorunlu olduğunu ifade ederek yöneticiliğin ve liderliğin temelini velayet-i fakih olarak belirlemiştir ve lider veya yöneticinin liderliğini güçlendiren iki özelliğin gerekli olduğunu belirtmiştir. O, şöyle buyurmaktadır: “Akıl ve tedbir gibi genel şartlardan başka bulunması gereken iki temel şart da 1) Kanunları bilmek 2) Adaletten oluşmaktadır.”²⁸

Kanunları bilmek, İslami kuralları ve hükümleri bilmektir. Doğal olarak bu dini bilgi, İslami lider ve yönetici için zaruridir. Fakih bu bilgiye sahip olduğu için âlimce liderlik edebilir ve yönetimini dini kurallar ve hükümler üzerine kurabilir. İmam Humeyni şöyle buyurmaktadır:

“Yönetici veya halife öncelikle İslam ahkâmını bilmelidir. Yani bir hukuk uzmanı olmalıdır. İkinci olarak adaletli olmalı, yüksek derecede inanca ve ahlaka sahip olmalıdır. Akıl da bunu gerektirir. Zira İslam yönetimi hukuk yönetimidir. Başına buyruklu ve şahısların halk üzerindeki hâkimiyeti değildir.”²⁹

İslam Devrimi’nin büyük lideri, fakih, İslami ilimleri bilmesi sebebiyle toplumun liderliğine layık görmekte, diğerlerini, bu bilgiye sahip olmadıkları için yöneticilik veya liderliğe layık görmemektedir. Nitekim bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Eğer yönetici (lider) hukuki konuları bilmiyorsa, hükümete (yöneticiliğe) layık değildir. Çünkü eğer taklit ediyorsa, yönetme gücü kınılır ve eğer bunu yapamazsa İslam’ın yasalarının uygulayıcısı ve yöneticisi olamaz. Şu kesindir: “El-Fukaha hukâm ala selâtin.” (Fakihler sultanlar üzerinde hâkimdirler). Sultanlar eğer İslam’a tabi olurlarsa, fakihlere uymalıdır. Kanunları ve hükümleri fakihlerden sormalı ve ona göre icra etmelidirler.

²⁷ İmam Humeyni, Velayet-i Fakih, s. 30

²⁸ Age. S. 58

²⁹ Age. S. 60

Bu durumda gerçek hâkimler [yöneticiler] fakihler olmaktadır. O halde resmi hâkimiyet fakihlerde olmalıdır. Kanunları bilmedikleri için fakihlere uymak zorunda kalan kişilerde değil.”³⁰

İmam Humeyni'nin söylediklerinden hareketle İslam âlimleri İslami toplumun liderliğini üstlenmelidirler. Onlar, Allah'ın Resulünün (s.a.a) toplumun idaresinde sahip olduğu velayete sahiptirler. İmam bu konuda şunları söylemektedir:

“Eğer bu iki haslete (ilim ve adalet) sahip olan bir kişi kalkıp hükümet kurarsa Allah'ın Resulü'nün toplum idaresinde sahip olduğu velayete sahip olur ve tüm halkın da ona itaat etmesi gerekir.”³¹

Bunları dikkate aldığımızda İmam Humeyni'nin söz konusu ettiği velayet-i fakihin kapsamının oldukça geniş olduğunu söyleyebiliriz. İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu İmam Humeyni'nin gözünde velayet-siz bir toplumsal liderliğin anlamı yoktur. İmam Humeyni, velayet-i fakihin hâkimiyet alanını genişleterek İslam âlimlerini peygamberlerin ve masum imamların halifeleri olarak görmekte ve masumların hükümetinin idari yetkilerini onlar için de geçerli saymaktadır. Nitekim İmam Humeyni şöyle buyurmaktadır:

“Resul-i Ekrem'in hükümet yetkilerinin Hz. Emir'in [Hz. Ali] hükümet yetkilerinden daha fazla, Hz. Emir'ininkilerin de fakihlerinkinden daha fazla olduğuna ilişkin düşünce bir kuruntudur ve yanlıştır.”³² Bu sebeple “Hz. Resul ve diğer İmamların ordu kurma, vali tayin etme, vergi toplama ve bunları Müslümanların maslahatı yönünde harcama gibi yetkileri ve velayeti Allah Teâlâ, günümüzdeki yönetime de vermiştir. Sonuç itibarıyla “âlim ve adil” nitelikleri üzerinde somut ve belirli bir şahıs yoktur”³³

Şu an ilahi kanunlar alanında âlim ve adil niteliklerine sahip olduğunda toplum idaresinde velayete sahip olabilir ve toplumun liderliğini üstlenebilir. Binaenaleyh İmam Humeyni'nin liderlik temelinin velayet-i fakih üzerine bina edildiğini iddia etmek mümkündür.

Bu noktada niçin fakihlerin topluma liderlik meziyetine sahip oldukları, diğer âlimlerin böylesine ağır bir görevinin bulunmadığı sorusu

³⁰ Age. S. 60

³¹ Age. S. 63

³² Age. S. 64

³³ Age. S. 64

akla gelebilir. Bu soruya cevap verebilmek için Hz. Peygamber'den (s.a.a) bir hadis naklederek Resulullah (s.a.a) açısından toplumun liderliğine kimin layık olduğunu anlayalım. Bu hadisi, Müminlerin Emiri (a.s) Allah'ın Resulü'nden (s.a.a) nakletmektedir. Hz. Peygamber şöyle buyurmaktadır:

“Allah'ım benim halifelerime rahmet et. Bu sözü üç kez tekrarladi. Bunun üzerine Peygamber'e şöyle soruldu: Ey Allah'ın Resulü, senin halifelerin kimlerdir? Peygamber buyurdu ki benden sonra gelen ve benim hadislerimi ve sünnetimi halka nakleden kimselerdir.”

İmam Humeyni, bu hadise dayanarak hadislerde geçen halifeden kastın adil fakihler olduğunu iddia etmiştir. Nitekim o, hadisin delaletiyle ilgili olarak şöyle buyurmaktadır:

“Hadis-i şerifin velayet-i fakihe delaleti konusunda şüphe etmemek gerekir. Zira hilafet, nübüvvetin tüm alanlardaki haleflîğidir.”³⁴

Yukarıda bahsedilen konuları dikkate aldığımızda şunu söyleyebiliriz; İmam Humeyni'ye göre, “âlim ve adil” nitelikleriyle İslam âlimleri toplumsal liderliği ve yöneticiliği üstlenebilirler ve yönetim işlerinde velayete sahiptirler.

D) Eşsiz Bir Lider ve Yönetici Olarak İmam Humeyni

Daha önceki bahislerden yararlanarak İmam Humeyni'nin liderliğinin velayet-i fakihe dayalı olduğunu söyleyebiliriz. Bu yaklaşımda evrensel İslam öğretisi, maneviyata ve hükümete ilişkin memuriyetleri kapsamaktadır ve bu İslam Peygamberi (s.a.a) bu çerçevede maneviyatla ve hükümetle ilgili meselelere cevap vermekte ve bu memuriyetlere ilişkin görevleri yerine getirmektedir.

Peygamberden sonra bu görevi Ehlibeyt İmamları üstlenmişlerdir. İmam Humeyni'nin dedi gibi gaybet döneminde dini ilimlere ve adalete sahip olan İslam âlimleri bu görevi yerine getirmelidir. Bu ağır görev bir ilahi mükellefiyettir. İmam Humeyni bundan dolayı şer'i vazifesini yerine getirerek İslam toplumunun liderliğini üstlenmiş, liderlik ve yöneticilik

³⁴ İmam Humeyni, İslami Hükümet, s. 81

konusunda yeni bir tarz ortaya koymuştur. Ümmetin İmamı, İslam'ın hayat bahşeden öğretisi konusundaki kapsamlı ve derin yaklaşımı sayesinde, liderlik ve yöneticilik alanında dini hükümlerden ve değerlerden istifade ederek ve onları yerli yerince kullanarak dinin insanlık hayatının çeşitli boyutlarındaki gücünü ve etkileyciliğini ortaya koymuştur. Onun siyasetlerinin ve tutumunun destekçisi ve ölçüsü olan önermeleri ve bunların şer'i delillerini açıklaması; güçlü bir fakihin, İslam bilgini bir siyasetçi ve yöneticinin yaklaşımından hareketle kapsamlı bir İslam nizamının altyapısına ilişkin bir tahlil kazandırabilir.

O, büyük liderin daima vurguladığı önemli ilkelerden biri, onun hükümet kurma ve toplumun liderliğini üstlenme yönünde adım atarken temel aldığı ilke, “mükellefiyetin yerine getirilmesi”dir.

İmam Humeyni eşsiz bir lider ve yöneticiydi ve o, velayet-i fakihe ilişkin pratik ön kabulünü ve mükellefiyeti yerine getirme ilkesini kullanarak liderlik alanında adım atıyordu. İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu, “mükellefiyeti yerine getirme” ilkesini vurgulamakta, sonuç elde etme veya etmeme meselesiyle ilgilenmemektedir. Bunun anlamı da insanın her hâlukarda şer'i mükellefiyetler ekseninde yaşaması, bir işi yapmak veya yapmamak durumunda kalması halinde ister neticeye ulaşsın isterse ulaşmasın şer'i sorumluluklarına göre hareket etmesidir. Hiçbir zaman zahiri neticenin elde edilmemesi, mükellefiyeti ortadan kaldırmaz.”³⁵

O, neticenin ne olduğuna hiç aldırış etmeksizin mükellefiyetlere göre hareket etme konusunda şöyle buyurmaktadır:

“Hepimiz mükellefiyetlerimizi ve görevlerimizi yapmakla memuruz, neticeye ulaşmakla değil.”³⁶

İmam, uygulama alanındaki bu mükellefiyetçi tutumuna ilaveten, vahyî köklere ve dini bir kimliğe sahipti. Bu yüzden de şahsiyetinin tüm hücreleri İslami önermelere doymuş bir haldeydi ve davranış şekilleri bu yolla gelişmişti. Bu yüzden kendini Allah'a adanmış olan bu adam, kendi varlığında ve toplumun varlığında Allah'ın hâkimiyetini kabul etmiş, bireysel ve toplumsal faaliyetleri dini hedefler ve idealler

³⁵ Bkz. İmam Humeyni ve Hukümet-i İslami, Felsefe-yi Siyasi (2) s. 32

³⁶ İmam Humeyni, Sahife-i Nur, c.21, s.95

temelinde şekillenmişti. Bu çerçevede de dünya yönetiminde dini esasları, dini kimliği ve değerleri söz konusu ederek başkalarına karşı tutumunda bunu temel bir ilke olarak telakki etmiştir. Nitekim o, bu konuda şöyle buyurmaktadır:

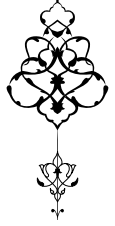
“Hepimizin dikkat etmemiz ve yabancılara karşı siyasetlerimizde temel bir ilke olarak belirlememiz gereken en önemli nokta şudur: Düşmanlar ve dünyayı sömürenler, daha nereye ve ne zamana kadar bize dayatmalarda bulunacak ve hangi sınıra kadar bizim özgürlüğümüzü ve bağımsızlığımızı kabul edecekler? Şurası kesin ki onlar, bizim tüm kimliğimizden, manevi ve ilahi değerlerimizden taviz vermemizden başka bir şeyi kabul etmemektedirler. Biz, istesek de istemesek de Siyonistler, Amerika ve Sovyetler, bizim dini kimliğimizi ve mektebi onurumuzu lekeleyinceye kadar bizim peşimizi bırakmayacaklardır.”³⁷

İslam Devrimi’nde İmam’ın hareketinin temelini oluşturan ve İmam’ın liderliğini etkileyen manevi ve ilahi değerler, bir değerler düzeni kalıbına oturmakta ve İslam toplumunda billurlaşmaktaydı. Bunun neticesi de değerler temeline dayalı bir yöneticilikti. Toplumda kabul edilmiş değerler düzeninin varlığı, o toplum açısından büyük bir zenginliktir. Toplum bu zenginliğin desteğiyle gelişme ve yükselme için gerekli denge ve düzeni bulmakta, mektebi yöntemleri kontrol araçları yaratmak için insani ve ekonomik kaynaklarının zorunlu olarak tüketilmesini önlemektedir. Bu da yönetimde oto-kontrol sağlamakta, içsel nezaret yaratmaktadır. Dolayısıyla fertlerin vicdanına tevessül edilerek bir ahlaki sistemde ve değerler düzeninde doğru olan ve doğru olmayan şeylere ilişkin ölçütler yaratarak toplumsal nezareti, toplumsal etkileşim temelinde söz konusu etmek mümkündür.

Parsons, toplumsal kontrol konusunda dört tarz ve yöneme işaret etmekte ve toplumsal nezaretin aşağıdaki yöntemler kullanılarak sağlanacağına inanmaktadır. Bu yöntemler şunlardır: 1) Ekonomik ihtiyaçların temini, 2) Zorlayıcı kuvvetlerden istifade ederek tehdit vesilesiyle güç kullanımı, 3) Teşvik veya nüfuz kullanımı, 4) Ahlaki bir sistemde doğru olan ve doğru olmayan şeylere ilişkin ölçütler söz konusu ederek fertlerin vicdanlarına tevessül edilmesi.³⁸

³⁷ İmam Humeyni, Sahife-yi İmam, c. 20, s. 237

³⁸ Chalmers, Jhonson, Devrimci Değişim... Çeviren: Hamid İlyasi, s. 43



Buna göre toplumsal kontrolün en temel araçlarından biri ahlaki düzenin tanzimi ve mühendisliğidir. Doğal olarak bir toplumda ahlaki düzen mühendisliği bir çeşit toplumsal kontrolü de beraberinde getirmektedir ve böylece kontrol araçları yaratmak için insani ve ekonomik kaynakların sarf edilmesine gerek kalmamaktadır. İran toplumunda İmam Humeyni tarafından gerçekleştirilen değerler düzeni mühendisliği, onun toplumda yarattığı içsel değişim ve onun tarafından söz konusu edilen dini kimlik, onu toplum için yaratıcı, liyakatli ve simimi bir lider olarak gündeme getirmiştir. Onun liderliği ve yöneticiliği, İslami önermelerin kaynağından doğmuş ve dini öğretilerden faydalanmıştır.

E) Kitabın Metodolojisi

Metod, yöntem; “loji” ise bilim anlamına gelen Fransızca bir ektir. Dolayısıyla metodoloji yöntembilimdir ve bugünlerde metodoloji, bilgi biliminin (epistemolojinin) bir kolu olarak söz konusu edilmektedir.

Yöntembilimi, hedefe ve amaca ulaşmanın yollarını bilmek ve o hedefe ya da amaca en iyi şekilde ulaştıracak yolu seçmektir.³⁹

Şimdi bu çalışmanın metodolojisinin hangi esaslara dayandığını belirtmek gerekiyor. Ama yöntemi açıklamaya geçmeden önce şunu belirtmek şarttır ki bu çalışmayı yaparken, İmam Humeyni'nin yazdıkları, bu cümleden 22'şer ciltlik Sahife-yi İmam ve Sahife-yi Nur ve onun yazıya geçirilmiş konuşmaları, liderliğine özgü anahtar kavramlar olarak incelendi. Yapılan incelemelerde İmam Humeyni açısından liderlik kavramı ve onun liderliğe yaklaşımı görüldü. Söz konusu belgelerle ilgili bulguların tamamı toplandıktan sonra nihai bir tahlil yapıldı. Şunu da belirtmeden geçmemek gerekir: İncelemeler, temel olarak İmam Humeyni'nin düşünce çizgisine dayanmaktadır. Aynı şekilde pratik çizgisini incelemeyi tamamlamak için kişisel hayatından ve liderliğinden yararlanıldı.

Bu çalışma, analize ve mantıklılığa dayalı bir yöntemle dayanmaktadır. Bu yöntemde İmam Humeyni'den geriye kalan yazılar ve konuşmalara ilişkin belge ve metinlerin tahlili ve yorumlanması ile yazar, metnin

³⁹ Hamidzade, Yönetim Ekonomisinde Model Yaratma Yöntemleri, s. 91

ana hatlarını belirleme, fer'i yönleri bu ana hatlara bağlama ve bunlar arasındaki kavramsal ilişkiyi bulma; daha sonra da İmam Humeyni'nin yazılı eserlerinden elde edilen bulguları dikkate alarak liderlik tarzını çıkarma arayışı içerisinde. Bu yüzden, metnin açıklanmasında ve tahlilinde zihni yöntemden istifade edilmiş, bahse konu metinlerin dışsal tahlili rasyonel ve içtihadî temelde yapılmıştır.

Elbette metinlerin tahlilinden önce bilgi ve belgeleri toplamak için kütüphanecilik yöntemlerinden de yararlanmak gerekmektedir. Liderlik konusuyla ilgili bilgi ve belgeleri topladıktan sonra söz konusu kaynaklardan yararlanarak seçime dayalı her fer'i konu için onların sınıflandırılmasına gidilmiş ve bunların teyidi, diğer belgelerden çıkarılmıştır. Böylece asli ve fer'i konularla ilgili birçok fiş elde edilmiş sınıflandırma ve kodlandırma yapılmıştır. Doğal olarak ele alınıp incelenen metin ve belgelerin çoğu, genel anlamda liderlik ve liderlik tarzları konusuyla ilgilidir. Metinlerin sınıflandırılmasından ve kodlandırılmasından sonra elde edilen verilerin tahlili yapılmış ve İmam Humeyni'nin liderlik tarzı açıklanıp yazılmıştır. Görüldüğü gibi metnin tahlil yöntemi, İmam Humeyni'nin liderlik alanıyla ilgili kavramların yardımıyla mantuki bir analiz çerçevesine oturtulmuştur.

Bölümün Özeti

Bu bölümde kitapta ele alınan konular boyunca karşılaşılan ve bazen daha fazla açıklama yapılmasını gerektiren genel kavramlar ele alınmış ve onlara ilişkin tanımlamalar yapılmıştır. Böylece başlangıçta İmam Humeyni'nin liderlik konusundaki düşüncelerinin ele alınıp incelenmesinin, özelde ise onun liderlik tarzının sonraki kuşaklara aktarılmasının ve bir model yaratılmasının zarureti başlamıştır. Bundan sonra da terminoloji alanında “tarz”, “liderlik”, “yöneticilik” ve “yöneticilik tarzı” kavramları ele alınmıştır. Yapılan çalışma göstermektedir ki tarz kavramı, düşünce veya anlam, biçim veya şekil kavramlarını kapsamaktadır. Bu yüzden de düşünce ve şeklin veya anlam ve biçimin birlikteliği ve tekliği insanın şahsiyetinde tarzın temelini oluşturmaktadır. Yöneticilik ve liderlik, bu bölümde tanımlanacak olan terimlerdir. Yöneticilik, bir işi halk yoluyla yapmaktır. Liderlik ise halk üzerinde



etki ve gönüllülüğe dayalı nüfuz bırakmaktır. Bu yüzden liderlik halk üzerinde hükümlanlık değildir, aksine işler, halkla birlikte yapılmaktadır. Bu yaklaşım dikkate alındığında liderlik ve yöneticiliğin her ikisi de halkla birlikte iş yapmayı çağrıştırmaktadır. Her ikisinde de güce ve nüfuza ihtiyaç vardır. Ancak gücün kökeni ve nüfuzun ve etkileyciliğin nasıl olacağı konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Liderlik tarzı, lider veya yöneticinin davranışının nasıllığı, başkalarının davranışlarını etkilemektedir. Bu etkileme, liderlerin iktidarına ve yaklaşım biçimine müdahale etmektedir.

İmam Humeyni'nin liderlik tarzı, onun halkı etkilemek için yaralandığı yöntemdir. Bu bölümde söz konusu edilecek bir diğer husus da, İslam'da liderlik meselesidir. İslam'da liderlik manevi ve yöneticilikle ilgili bir konudur. Teknik bir iş olarak algılanır ve yol göstericilik ve rüşd gibi iki kavramın muadilidir. Bu esasa göre Peygamber ve Ehlibeyt İmamları toplumun liderliğini üstlenmiştir. Velayet-i fakih nazariyesine göre onlardan sonra, gaybet döneminde bu görev adil fakihlere aittir. İslami kaynaklarda, "adil âlim" unvanı vurgulanmıştır. İmam Humeyni'nin görüşüne göre bu unvana sahip olan kimseler, toplumun idaresinde İslam Peygamberi'nin (s.a.a) sahip olduğu velayete sahiptir. Açıktır ki İmam Humeyni bu Allah vergisi niteliğe sahiptir. Bu yüzden de toplumun liderliğini üstlenmiş, hükümet kurmuş; İslam konusundaki derin ve kapsamlı bilgisi sebebiyle yöneticilik ve liderlik alanında parlamıştır. Bu alanda değerleri esas alan bir yaklaşıma ve mükellefiyeti yerine getirme şeklindeki bir araca sahiptir. İran toplumunda ahlaki ve değerler düzeni mühendisliğine koyulmuştur.

Bölüm sonunda yöntemibilimine işaret edilmiş ve çalışmanın metodolojisi açıklanmıştır.

Bölüm Soruları

- 1- Aşağıdaki kavramları tanımlayınız:
A) Tarz B) Yöneticilik C) Liderlik D) Liderlik tarzı
- 2- Liderlik tarzını kullanmada hangi maharetlere ihtiyaç vardır, açıklayınız.
- 3- İslam'da yöneticilik ve liderlik kavramlarının muadillerini belirtiniz. Tevhidi düzendeki liderlik ve yöneticilik kavramı ile tevhidi olmayan düzendeki yöneticilik ve liderlik kavramlarının farklarını açıklayınız.
- 4- İslam Peygamberi'nin (s.a.a) ve Ehlibeyt İmamlarının (a.s) dini toplumda liderlik ve yöneticilik görevini üstlendiği nasıl ispat edilebilir?
- 5- İmam Hüseyin'in (a.s) İslami düzen dönemindeki liderlik ve yöneticiliği hangi temellere dayanmaktadır?
- 6- Velayet-i Fakih'in İmam Humeyni'nin liderliğinin temeli olduğu nasıl ispat edilebilir?
- 7- İmam Humeyni'ye göre İslam toplumunda liderlik ve yöneticilik için gerekli şartlar hangileridir?
- 8- İmam Humeyni'nin çağımızda eşsiz bir lider ve yönetici olduğu nasıl ispat edilebilir?

İkinci Bölüm

Araştırmanın Üslubu; Liderlik İncelemeleri



Giriş

- N için halk bazılarının sözüne uyup onlara itaat ederken bazılarının sözlerine uymamaktadır?
- Hangi nitelikler ve özellikler liderleri yetiştirmektedir?
 - Liderler, ne tür davranışlar sergilemektedir ki halk onları izlemektedir?
 - Başkaları üzerinde etkili olmayı ve nüfuz kurmayı sağlayan yöntemler nelerdir?
 - Acaba liderlikte “en iyi yöntem” diye bir şey var mıdır?
 - Etkili bir liderlik için çeşitli durumlarda çeşitli yöntemler mi kullanmak gerekiyor?

Liderlik konusuyla ilgili olarak yukarıdaki sorulara onlarca daha soru eklemek mümkündür ve önderlikle ilgili incelemeler bu tür soruların cevaplarıyla yakından ilgilidir. Liderlikle ilgili araştırmalarda -gerek liderin şahsi özellikleriyle ilgili incelemeler ve gerekse davranışların ve gerekliliklerin incelenmesi sırasında- araştırmacılar, liderlerin bu sığata sahip olmayanlardan nasıl ayırt edileceğinin peşindedirler. Liderlikle ilgili bu belirleme konusunda birçok teoriler ve modeller ortaya konmuştur. Bu bölümde bu konuyla ilgili araştırmaları ele alacağız.

Bu bölümde genel hatlarıyla, liderlik araştırmalarıyla ilgili çeşitli yaklaşımlar, bu cümleden geleneksel yaklaşım, davranışsal yaklaşım ve iktizai (gerekirci) yaklaşımlar ele alınacaktır.

Davranışsal yaklaşımda Iowa, Ohio ve Michigan araştırmalarına, görevcilik ve halkçılık kesimlerine vurgu yapılarak işaret edilmektedir.

İktizai yaklaşımda çevresel ve konumsal faktörler dikkate alınmaktadır. Daha sonra bu bölümde davranışsal ve iktizai yaklaşımların en önemli teori ve modellerinden bazıları açıklanmakta ve bunlar dikkate alınarak liderlikle ilgili yeni araştırmalar ve tahliller ortaya konmaktadır. Nihayetinde genel bir mukayese ve sonuçla, liderliğin bazı bilimsel çerçeveleri incelenmektedir.

A) Liderlik Araştırmalarında Muhtelif Yaklaşımlar

Liderlik araştırmalarıyla ilgili olarak genel anlamda bu alandaki araştırma seyrini ortaya koyan üç yaklaşımdan söz edilebilir. Bu üç yaklaşım şunlardır: Geleneksel yaklaşım, davranışsal yaklaşım ve iktizai yaklaşım.

1- Geleneksel Yaklaşım (Traditional Approach)

Geleneksel yaklaşımda tarih, büyük insanlar, süper insanlar tarafından oluşturulmuş bir şey olarak kabul edilir. Bu yaklaşıma göre, liderler, dünyaya lider olarak gelirler. Liderlik, kişisel bir yetenektir ve çok az sayıda kişi buna sahiptir.¹ Bu teoriyi savunanlar, liderin etkileyici şahsiyetinin ve niteliklerinin bu kişinin dünyaya gelmesiyle birlikte doğduğuna ve bunun çalışarak elde edilen bir şey olmadığına inanırlar. Bu yüzden liderlikle ilgili araştırma ve incelemelerde bulunmanın çok fazla bir yararı yoktur.² Bununla birlikte etkili liderlerin şahsi niteliklerinin araştırılıp incelenmesi, liderlik alanında araştırma yapanların ele aldığı bir konu olmuştur ve onlar, büyük liderlerin ortak özelliklerini araştırmalarında liderliğin ayırt edici özellikleri olarak söz konusu etmişlerdir. Bu araştırmaların zirveye çıktığı yıllar 1920 ile 1950 yılları arasındır. Liderlik konusunda araştırma yapanlar, bu yaklaşımı esas alarak aşağıdaki sorulara cevap bulmaya çalışmışlardır: Liderlik için gerekli olan nitelikler ve özellikler nelerdir? Bir başka deyişle, hangi nitelikler, büyük liderleri yaratmaktadır?

¹ Luthans, Fred, Organisational Behavior, p. 479

² Luthans, Fred, Martinko, Mark J., The Practice of Supervision and Management, p. 428

Yapılan bazı araştırmalarda ortaya konan nitelikler şunlardır: Endam ve dış görünüş, hitabet, zekâ ve yetenek, yaratıcılık, özgüven, psikolojik kontrol, toplumsal maharetler, halk tarafından tutulma vs...

Bu alanda birçok araştırma yapılmıştır. Fakat Ralph M. Staggill'in yaptığı araştırma dikkate değerdir. Staggill, liderlikle ilgili yapılan 124 araştırmayı incelemiş ve kendi bulgularını bunların çerçevesinde tanzim etmiştir. O, bu araştırmasında liderliğin şahsi özellikleri olarak on nitelik önermektedir ki bunlar da şunlardır:

- 1) Sorumluluk kabul etme ve görevini yerine getirme iştiağı
- 2) Hedefe ulaşma gücü ve ısrarı
- 3) Sorunları çözme yeteneği ve yaratıcılığı
- 4) Toplumsal mevkilerde yaratıcı çözüm yollarını kullanma ilgisi
- 5) Özgüven
- 6) Bireysel teşhis duygusu
- 7) Kararlarının ve attığı adımların sonuçlarını kabul etmesi
- 8) Kişisel rahatsızlıklara ve psikolojik baskılara tahammül etmeye hazır olma
- 9) Zorluk ve sıkıntılara tahammül etme ve beklemesini bilme
- 10) Başkalarının davranışlarını etkileyebilme gücü
- 11) Öngörülen hedeflere ulaşmak için toplumsal değişim unsurlarını örgütlenme kapasitesi³

Staggill'in araştırmasında liderlikle birlikte kendini gösteren hususlar önem sırasına göre şunlardır: Yaratıcılık, halk tarafından tutulma, toplumsal olma, yargı yeteneği, agresiflik, üstünlük tutkusu, iyi huyluluk, işbirliği duygusu, zindelik ve sportif yeterlilik⁴

Bu araştırmacı yaptığı bilimsel araştırma sonucunda şu sonuca varmaktadır: İnsan, liderlik niteliklerinin yalnızca bir kısmına sahip olmakla önderliğe ulaşamaz. Liderin şahsi niteliklerinin örnekliği, takipçilerinin nitelikleri, faaliyetleri ve hedefleriyle münasip bir ilişkiye sahip olmalıdır. Binaenaleyh, liderliği sürekli değişmekte olan parametrelerle

³ İfçe; Mebani-yi Felsefi ve Teoriha-yi Rehberi ve Reftar-ı Sazmani, s. 384-385

⁴ Halili Şurini; Teoriha-yi Rehberi-yi Sazmani, s. 38



uyum çerçevesinde ele almak gerekir. Liderlik analizi, yalnızca liderler incelenerek yapılamayacağı için durumun incelenmesi de göz önünde bulundurulmalıdır.⁵

Bireylerin toplumsal konumları ve durumları dikkate alınarak bir kişinin liderlik özellikleriyle bir konumda liderliği mümkün olmazken bir başka konumda veya şartlarda lider olabileceği söylenebilir. Liderlikte bireylerin sahip olduğu birçok niteliğin söz konusu edilmesinden önce liderlik, sahip olduğu toplumsal konumda halk arasındaki ilişkiyle özetlenir.

Mann, Lord, Alliger, De Vader, Kiek Patrick gibi araştırmacılar, liderlik konusuyla ilgili araştırmalar yapmışlar ve her bir niteliği, liderin kişisel özellikleri olarak ortaya koymuşlardır. Bu araştırmacılara göre kişiler ya bu niteliklerle doğabilirler ya da bunları öğrenebilirler. Bu durumda bu özellikler, gerekli şartları taşıyan liderleri yaratırlar.

“Günümüz araştırmacıları, geleneksel araştırmalarla ilgili bilgilere müracaat ederek belirleyici nitelikler olarak altı özelliği (zekâ, tatbik, hassasiyet, yiğitlik, dışa dönüklük ve hâkimiyet) kişilerin etkili liderleri tanınması için gerekli görürler.”⁶

Geleneksel bakış açısına sahip araştırmacıların ortaya koyduğu kişisel özellikler ve nitelikler aşağıda özet olarak gösterilmiştir.

Stagdoll (1948)	Mann (1956)	Lord, Alliger, De Vader (1986)	Kirk Patrick (1991)
Zekilik, basiret, sorumluluk kabul etme, yaratıcılık, güçlülük, özgüven, dışadönüklük	Zekilik, yiğitlik, itidal, hâkimiyet, dışadönüklük, muhafazakârlık	Zekilik, yiğitlik, hâkimiyet	Hareketlilik, motivasyon, dürüstlük, güven, güçlülük ve bilinçlilik, bilgililik

Bu şema, liderlik için gerekli nitelikler hakkında yapılan muhtelif araştırmalardaki bakış açılarının paralellliğini göstermektedir. Görüldüğü gibi, bu araştırmacıların her biri, birbirine benzer ve paralel özellikler

⁵ Age. S. 39

⁶ Rızaiyan; Mudiriyet-i Reftar-ı Sazmani, s. 379

zikretmişlerdir. Bu araştırmalarda takipçilerin liderlerle ilişki biçiminin en önemli parametrelerinden biri liderlerin, takipçileri nezdindeki itibarlarının güçlülüğü veya zayıflığıdır. Liderlerin takipçileri nezdindeki itibarı ne kadar güçlü olursa, onların liderlikleri de daha etkili olacaktır.

Burada liderlerin itibarı nasıl kazandığı ve onların itibarının neye bağlı olduğu sorusu sorulabilir. Buna cevaben özet olarak şöyle denmiştir: Bu itibar, takipçilerin liderlerine duyduğu güvenle ilgilidir. Bu itibar, liderin dürüstlüğüne, liyakatine, ileri görüşlülüğüne ve ilham vericiliğine bağlıdır.⁷ Her halükarda liderlik, sahip olduğu özellikleri dizgesinde, takipçilerinin düşüncelerinde saklı zihinsel sembolleri kuşatabilir. Bu durumda bu geleneksel yaklaşımın bir kısmı, bazı meselelere cevap veremez. Gerçi geleneksel yaklaşım, yapılan araştırmalar dikkate alınarak bugün liderliği kavramak açısından dışlanan bir yaklaşım olarak değil yetersiz bir yaklaşım olarak algılanmaktadır.

Bu yüzden liderliği kavramak için başka araştırmaların çerçevesinden de istifade etmek gerekmektedir. Doğal olarak etkili liderlik incelemeleri için araştırmacıların kişisel niteliklerin ötesindeki faktörleri de dikkate alması gerekmektedir. Çünkü geleneksel yaklaşımda kişisel ölçütler söz konusudur ve bu ölçütler her zaman güvenilir değildir. Binaenaleyh, çabaların davranışın gerçek gözlemine yoğunlaşması gerekmektedir. Gerçi önemli olan liderin kim olduğunu söylememizdir. Ancak bundan daha önemli olan liderin nasıl davrandığı ve hangi konumda bulunduğuudur. Yani, çevresel faktörlerin ve konumun liderin davranışlarında nasıl bir rolünün olduğunu bilmemiz gerekmektedir.

2- Davranışsal Yaklaşım (Behavioral Approach)

Davranışsal yaklaşımda liderlerin yaptıkları dikkate alınır. Bir başka ifadeyle, liderlerin altındaki topluluklara yönelik davranışları değerlendirilir ve bu davranışın nasıllığı liderin etkileyiciliğinin ölçütü sayılır. Burada önemli olan nokta, liderliğin davranış biçimlerinin tanınması ve kazanılmasıdır ki bu da liderin davranışlarının bilinmesiyle oluşur. Onların davranışsal örneklikleri takipçileriyle karşılaşmaları sonucu kazanılır.

⁷ Bkz. Age. S. 380

Davranışsal yaklaşım, liderlerin liderlik yöntem ve tarzlarına işaret ederek onların davranışsal örnekliliğini açıklar. Davranışsal araştırmaların birçoğu, liderlerin eylemlerini açıklamak için birtakım yöntemler tavsiye eder. Bu araştırmalar arasında üç seçkin araştırma vardır ki liderlik modellerinin çoğunda bu üç araştırmanın etkisi görülür. Bu araştırmalar şunlardır:

- Iowa Üniversitesi araştırmaları
- Ohio Üniversitesi araştırmaları
- Michigan Üniversitesi araştırmaları

Iowa Liderlik Araştırmaları

Grupsal ilerlemecilik teorisini Kert Levin, liderlik araştırmalarını Iowa Üniversitesinde başlatmış ve çalışma arkadaşlarını liderliğin en etkili davranışlarını tanımaya yönlendirmiştir. O ve çalışma arkadaşları, üç tür liderlik davranışına veya tarzına yoğunlaşmıştır.

1- İstibdadi ya da otokratik liderlik tarzı (Autocratic): Bu yöntemi izleyen liderler, tek taraflı kararlara eğilimlidirler. Çalışma yöntemlerini dikte ederler ve çalışanlarının hedefler konusundaki bilgilerini sınırlarlar. Hatta bazı noktalarda azarlayıcı müdahalelerde bulunurlar. Bu grupta yer alan liderler, bu tutumlarıyla karar alma süreçlerinde hiçbir şekilde katılımı kabul etmezler.

2- Katılımcı ya da demokratik liderlik tarzı (Democratic): Katılımcı liderlik tarzına sahip liderler, bireyleri kararlara dahil ederler ve çalışma yöntemlerinin belirlenmesini gruba bırakırlar. Bu grupta yer alan liderler, genel hedefleri tayin etmeye ve vizyon oluşturmaya çalışırlar. Bu durumda onların üyelerine yaklaşımı irşadi bir yaklaşımdır.

3- Serbest bırakma yöntemi (Laissez Faire): Serbest bırakma tarzına sahip liderler, genellikle gruba tam bir özgürlük verirler. Gerekli malzemeleri temin ettikten sonra gruba yalnızca soru ve cevaplarla katılırlar, kısıtlamadan kaçınırlar.⁸ Bu grupta yer alan liderler, üyelerini teyit ya da tekzip etmezler ve neredeyse gruplarının faaliyetleri üzerinde hiçbir kontrole sahip değildirler. Bu tarzda, lider güç kullanmamakta ta-

⁸ Bkz. Rızaiyan, Mudiriyyet-i Reftar-ı Sazmani, s. 382

kipçilerine çalışmalarında büyük bir bağımsızlık ve özgürlük verirler. Bu tür liderler, hedefleri ve onlara ulaştıracak araçları belirlemeyi, takipçilerine bırakırlar.⁹

Görüldüğü gibi Iowa Üniversitesi'ndeki Araştırma Merkezi, liderlerin davranışlarına yoğunlaşmıştır ve kendi liderlik tarzlarıyla davranış modeli sunmuştur. Altlarındaki kişilere karşı kendi zihinsel bulgularına uygun davranışlara sahiptirler. Bu yüzden davranışsal araştırmalar merkezi, her liderin ortaya koyduğu davranışlarından tekrarlanan modelleri incelemiştir. Bu modeldeki liderlik tarzı, liderin örgüt üyelerini uygun bir yöne yönlendirdiği zaman ortaya koyduğu davranışlardır.¹⁰

Bu alanda yapılan çalışmalar göstermektedir ki birinci olarak demokratik liderlik istibdat yöntemine ve serbest bırakma yöntemine dayalı liderliğe tercih edilmektedir. Serbest bırakma tarzı ise istibdat tarzından daha üstündür. İkinci olarak bu araştırmalarda görüldü ki istibdada dayalı liderlik iki ayrı etki yaratmaktadır. Birincisi, bireyleri son derece agresif ve tepkisel hale getiriyor; ikincisi ise onları duygusuz, itaatkar ve pasif kılıyor.¹¹

Ohio Liderlik Araştırmaları

Ohio eyalet üniversitesi, araştırmalarına 1940 yılı sonlarında başladı. Bu araştırmada liderlerin davranışlarının ölçülmesi için sorular hazırlandı. Daha sonra araştırmacılar, liderlik davranışlarına ilişkin 1800 örneğin fihristini düzenlediler. Sonunda da bu fihristin incelenmesinden ve tahlilinden sonra 150 örnek seçenek faktörü oldu ve bahsi geçen faktörlerin tahlili neticesinde anket hazırlandı ve üzerinde araştırma yapılan gruplardan liderinin veya yöneticilerinin davranışlarını açıklamaları istendi. Bu tahlil, astların liderlerin davranışlarını iki gruba ayırdıklarını ortaya koydu. Liderlik davranışlarına ait bu iki grup “yapı kurucu” (initiating structure) ve “gözetici, nezaketli” (considering) olarak isimlendirildi. “Yapı kurucu” tarzını kullanan liderler, kendileriyle takipçileri

⁹ C.F., Koontz, Harold and Heinz Weihrich, Essentials of Management, p. 347

¹⁰ C.F. Certo, Samuele, Modern Management, p. 358

¹¹ Luthans, Fred, Martinko, Mark J., The Practice of Supervision and Management, p. 430

arsındaki ilişkileri bütünüyle somut bir şekilde çizerler. İkincisinde yani “gözetici” davranış tarzında ise hedef, liderle takipçileri arasında daha insani bir ilişki geliştirmektir.¹²

Bu sebeple denilebilir ki “yapı kuruculuk” astlarına yön vermeyi ve astlarının rollerin belirlemeyi öngören davranışları içerir. Bunda, meselelerin nihai çözümü için planlama, koordinasyon ve bireylerin daha iyi hareket etmeleri için teşviki söz konusudur. “Yapı kuruculuğu” bölümlemesi temelinde örgütün normal ve manevi kaynaklarından işlevsel bir şekilde yararlanmak için ve örgütsel hedefe ulaşmak için görevcilik tarzı zorunludur. Ancak “gözeticilik” yani diğerlerinin durumunu dikkate alma tarzı, dostlukla ilgili davranışları, astlarla samimi ve açık ilişkiler kurulmasını, takipçilere katılmayı ve onlardan yana olmayı içerir. İlişkiciliği esas alan bu tür davranışlarda çalışanlarla iyi ilişki kurulması ve bunun korunması zorunludur.

Araştırmacılar bu incelemede “fazla görevcilik, fazla gözeticilik” liderlik tarzını en iyi tarz olarak seçmekte ve bunun her iki boyutu da kapsayan en iyi liderlik tarzı olduğuna inanmaktadırlar.¹³

Bu yüzden liderlerin davranışları, görev merkezlik ve ilişki merkezlik şeklindeki iki boyutun birleşimi esasına dayalı olarak tasvir edebilir ve iki boyutlu bir birleştirici içerisine yerleştirilebilir.

Ohio araştırmacılarının yaptığı araştırmadan sonra “görevcilik” ve “ilişki merkezlik” bilimsel çevrelerde liderliğin iki davranış biçimi olarak kabul edilmiş ve daha sonraki araştırmalar da bunlara bağlı olarak yapılmıştır.

Michigan Liderlik Araştırmaları

Michigan üniversitesi araştırmacıları tarafından gerçekleştirilen liderlik araştırmaları, çalışma gruplarının memnuniyetini ve verimini arttırmak amacıyla liderin davranışlarına ilişkin tarzlar belirlemek hedefi doğrultusunda yapılmıştı. Michigan liderlik araştırmaları oldukça tanındı. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, iki liderlik tarzını ortaya koydu.

¹² C.F. Certo, Samuel, Modern Management, p. 358

¹³ C.F. Kreitner, Robert, Management, p. 455.

1- Görev merkezli liderlik tarzı (Job centered): Bu liderlik tarzı ge-
reğince lider, asıl dikkatini işe, göreve veya astları tarafından yapılması
gereken uğraşlara yöneltmektedir. Bu liderlik tarzı, yakından izleme,
meşru zorlayıcı güçlerden istifade etme ve astlarının çalışmalarını değer-
lendirmeye konularını vurgular. Gördüğünüz gibi bu Ohio Üniversitesinin
“yapı kuruculuk” tarzına benzemektedir. Çünkü onda da göreve ve işe
yoğunlaşma söz konusudur.

2- Görevli (memur) merkezli liderlik tarzı (Employee Centered):
Görevliyi eksen alan liderlik tarzına göre lider, asıl dikkatini bir insan ola-
rak astlarına yöneltmektedir. Bu yöntemde sorumluluk verilmesi vurgu-
lanmakta, bireylerin kişisel gelişim ihtiyaçları dikkate alınarak astların du-
rumuna riayet edilmesine gereken önem verilmektedir. Bu tarz da Ohio
Üniversitesinin liderli araştırmalarındaki çalışanlara yoğunlaşan “gözetici-
lik” boyutuna benzemektedir. Bu sebeple Ohio Üniversitesi araştırmalarıyla Michigan Üniversitesi araştırmaları birbirine çok yakındır. Bu araş-
tırmalar, liderin iki asli davranış boyutunu göstermeye çalışmaktadır: İş
boyutu (yapı kuruculuk/görev merkezli davranış) ve insani boyut (göze-
ticilik/görevli merkezli davranış)¹⁴

Az verimli gruplarla çok verimli gruplar üzerinde yapılan araştırmalar şunları göstermektedir:

- 1- Çok verimli grupların yöneticileri, yakın gözeticilik değil genel gözeticilik yapmaya daha yatkındırlar.
- 2- Onlar, sorumluluklarını ve yetkilerini sevmektedirler.
- 3- Vakitlerinin çoğunu personellerine yardımcı olmakla ve onları gözetmekle geçirirler.
- 4- Üretim merkezli olmaktan çok, çalışan merkezlidirler.
- 5- Az verimli grupların yöneticileri, genellikle yakın gözeticiliğe sahiptirler.
- 6- Onar, sorumluluklarına çok fazla ilgi göstermezler.
- 7- Çalışan merkezli olmaktan çok üretim merkezlidirler.

¹⁴ C.F. Certo, Samuel, Modern Management, p. 359

Yukarıdaki veriler dikkate alındığında çok verimli grupların yöneticilerinin ilişki merkezli ya da çalışan merkezli bir liderlik tarzı izledikleri görülmektedir. Buna karşın az verimli grupların yöneticileri ise üretim merkezli ya da görev merkezli bir liderlik tarzı izlemektedir.

Hatırlatmak gerekir ki araştırmacıların daha yüksek verim için halkçı tutumu önermesine rağmen bazen liderlerin şartları ve konumu dikkate alarak tarzlarını değiştirdikleri görülmektedir. Örneğin, belli şartlarda personel merkezli liderlik tarzını tercih eden bir yöneticinin baskı şartlarında iş ve görev merkezli bir davranış sergileyebilmektedir. Bu yüzden liderlerin konumları, onları hangi tarzı veya davranışı seçecekleri konusunda belirleyici olabilmektedir. Daha önce söylenenler dikkate alındığında denilebilir ki yöneticiler eğer halkçı bir davranışa sahip olurlarsa, birçok noktada çalışma grupları daha etkin ve verimli olacaktır. Onlar görev merkezli bir davranış içerisine girdiklerinde ise grubun verimliliği ve performansı düşebilmektedir. Şimdi belki de madalyonun diğer yüzü gösterilip liderin davranışının ve çalışanların memnuniyetinin iki seviyeli bir ilişkisinin olduğu iddia edilebilir. Son derece mantıklı olarak liderin astlarına davranışları ile daha fazla memnuniyet ve koordinasyon içerisinde bir gruba sahip olacağı varsayılabilir. Öte yandan memnuniyet ve koordinasyon içinde bulunan ve liderlerini seven gruplar, liderlerini daha fazla dikkate alır bir kişi olarak tasvir ederler.¹⁵

Bütün bu söylenenler dikkate alındığında şu soru gündeme gelmektedir: Acaba astları dikkate alan davranışlar ve liderin halkçılığı, takipçilerin ve astların verimliliğinin artmasına sebep oluyor mu yoksa astları dikkate alan davranışlar ve liderin halkçılığı, astların faaliyetlerinin etkisinde mi kalıyor?

Belki de denilebilir ki liderler, başarılı faaliyetler yapan gruplara karşı onları dikkate alan bir davranış sergiliyorlar. Belki de şunu da eklemek gerekir ki grupların faaliyetlerinin yüksekliği, onların bilgisinin ve görgüsünün fazlalığından ve performanslarının çokluğundan kaynaklanmaktadır. Bu yüzden liderler ve takipçileri için çevresel şartları ve konumu dikkate almak liderlik tarzının tayininde önemli bir faktör olabilir.

¹⁵ C.F. Fiedler, F.E. and Chemers, M.M. Leadership and Effective Management, p. 54

3- İktizai Yaklaşım [Beklenmedik Durumlar Yaklaşımı] (Contingency Approach): Genel olarak 1960'lı yılların sonlarında araştırmalar, çevresel faktörlerin etkisine yönelmeye başladı. Bunun sebebi olarak, liderliğin etkisinin tayininde davranışsal araştırmaların başarısız kalması gösterildi. Davranışsal araştırmaların başarısızlığından sonra şu soru gündeme gelmişti: Belirli şartlarda ve konumlarda hangi liderlik tarzı daha etkilidir? Belirli bir konumda liderin etkileyicilik faktörlerinin tayini ve çevresel gerekliliklere (iktizaat) dayalı olarak davranış biçiminin belirlenmesi, iktizai yaklaşım ya da konumsal yaklaşım olarak adlandırıldı.

Bu yüzden bu yaklaşımda liderlik tarzının veya modelinin belirlenmesi, konuma bağlıdır. Bir yönetici, bazı şartlarda kaçınılmaz olarak emredici bir şekilde davranabilir. Örneğin bir itfaiye yöneticisi, yangın sırasında ateşi söndürmek için en iyi yolu bulmak üzere itfaiye görevlileri ile uzun toplantılar yapabilecek bir durumda değildir. Aksine eğer cevabı yalnızca kendisi biliyorsa, başına buyruk ve emredici bir şekilde hareket eder. Hâlbuki başka şartlar altında bir yöneticinin istişarelerde bulunarak elde ettiği bilgileri dikkate alması da mümkündür.¹⁶

İktizai yaklaşım; işin veya görevin doğası, yönetici veya liderin gücü ve yetkileri, liderlerin astları ve çalışma arkadaşları nezdindeki konumu, takipçilerin lider veya yöneticiden beklentileri gibi konumsal faktörleri ve dış çevreyi vurgulamaktadır. Bu faktörler, normalde belirli şartlarda hangi liderlik tarzının daha etkili olacağına ilişkin konumları tayin eder. Şunu da söylemeden geçmemek gerekir. Gerek davranışsal, gerekse iktizai yaklaşım birtakım teorileri kapsamaktadır ve araştırmacılar, bunları açıklama doğrultusunda adımlar atmışlar ve bu yaklaşımların yardımıyla liderlik modelleri önermişlerdir.

B) Liderlik Teorileri ve Modelleri

Açıklandığı üzere araştırmacılar, davranışsal ve iktizai yaklaşımları dikkate alarak birtakım liderlik modelleri tavsiye etmişlerdir. Bu bölümde liderlik analizine ilişkin en önemli teori ve modeller tanıtılacak ve bunlara ilişkin gerekli değerlendirmelerde bulunulacak. Doğal olarak davranışsal

¹⁶ Koontz, Harold and Heinz, Weirich, Essentials of Management, p. 347-348

ve iktizai modellerin söz konusu edilmesi, lider olanların lider olmayanlardan ayırt edilmesi hedefine yöneliktir.

1- Yöneticilik Sistemleri

Renis Likert, Michigan Üniversitesinde yapılan araştırmalara dayanarak dört liderlik tarzı veya sistemi ortaya koymuş ve yöneticinin işlevselliğini yükseltmek için bunları tavsiye etmiştir. Bu dört yöneticilik sistemi veya düzeni şunlardır:

1- Sömürücü buyurgan sistem (Exploitive Authoritative): Bu sistemde lider verdiği talimatlarla takipçilerini sömürmeye çalışmaktadır. Bu yüzden “bu sistemde yöneticiler, iktidar düşkünüdür. Astlarına çok az güven duyarlar. İnsan güçlerinin motivasyonu, çoğu zaman korkutma ve cezalandırma bazen de ödüllendirmeye sürdürülür. İlişkiler yukarıdan aşağıya doğrudur ve karar vericilik örgütün sadece üst düzeyleri ile sınırlıdır.”¹⁷

2- Hayırhah buyurgan sistem (Benevolent Authoritative) : Bu sistemde yöneticiler, babacan bir buyurganlık eğilimi gösterirler. O, astları üzerinde tam bir kontrol sahibidir ve onlara asla yetki vermez. Bununla birlikte onlara karşı babacan ve hayırhah bir tutum sergiler ve onların iyiliğini düşündüğünü gösterecek adımlar atar.

Bu yüzden astlarına karşı şefkatli ve babacan bir güven gösteren yöneticilerin olduğu sistemlerde insanların motivasyonu, yeri geldiğinde cezalandırmanın da bulunduğu ödüllendirmelerle sağlanır. Bazı ilişkiler, yukarıdan aşağıya doğrudur. Bazı görevlilerle istişarelerde bulunulur. Karar alınması için bir ölçüye kadar yetki verme öngörülen hareket çizgisinde gerçekleşir. Bu sistem, hayırhah buyurgan veya istibdat sistemi olarak adlandırılır.”¹⁸

3- Katılımcı sistem (Participative) : Bu sistemde yönetici, istişare tarzını kullanır ve astlarından öngörülen konuyla ilgili görüşlerini açıklamasını ister; ancak nihai kararı kendisi verir. “Bu sistemde yöneticiler, çalışanlarına güven duyarlar ve genellikle astlarının görüşlerinden yararlan-

¹⁷ Ibid, p. 349

¹⁸ Ibid, p. 349

maya çalışırlar. İnsan gücünün motivasyonu ödül ve cezayla sürdürülür. İşler önemli ölçüde istişarelerle yürütülür. İlişkiler yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya cereyan eder. Genel hareket çizgisi ve genel kararlar örgütün üst kademelerinde, uygulamaya yönelik kararlar ise örgütün alt kademelerinde alınır.”¹⁹

4- Demokratik sistem (Democratic): Likert, yöneticiliğe ilişkin 4 sistemi, teşrikimesaiye dayalı bir grup olarak görmektedir ve bu da daha önce bahsedilen sistemlerden önce onda işbirliği, düşünce birliği ve teşrikimesai bulunmaktadır. Bu sistemde, yöneticiler astlarına karşı tam bir güven duyarlar. Her durumda onların görüşlerini alırlar. Her yönlü ilişki söz konusudur, ilişkiler yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve çalışanların kendi arasında cereyan eder. Karar alıcılık her düzeyde gerçekleşir. Yöneticiler, kişileri grup arkadaşı olarak görür.²⁰

Bu sistemde astlar için asli yönler belirlenmiştir ve kararlar onların tamamının katılımıyla alınmaktadır.

Likert ve arkadaşlarının araştırmaları, bu dört sistemi kullanan birimlerden en üretken olanları, 3. ve 4. sistemleri kullanan birimler olmuş, daha az üretken olanlar ise 1. ve 2. sistemde yer almıştır.²¹

Likert’in araştırmasında elde ettiği sonuçlar, 3. ve 4. sistemlerdeki etkileyiciliği güçlendirmektedir. O, şu neticeye varıyor: İşlerini 4. sistem çerçevesinde idare eden yöneticiler, en başarılı liderlerdir. Ayrıca onun düşüncesine göre 4. yönetim sistemine göre idare edilen şirketler, hedef belirlemede daha işlevseldirler ve genellikle yüksek seviyede başarılı olmaktadır.²²

Görüldüğü gibi, Likert’in dört yöneticilik sistemi veya tarzından 4. sisteme göre idare edilen bir kurum yüksek düzeyde etkili ve işlevsel olacaktır. Çünkü lider veya yönetici, kurumun üyelerini bir ekip veya çalışma arkadaşı grubu olarak görmektedir. Kurumda işbirliği, düşünce birliği ve teşrikimesai artmaktadır. Bu sistem, bireylerde motivasyon yaratmakta, onların işlerinden zevk almasını sağlamakta, işinin geleceğini

¹⁹ Ibid, p. 350

²⁰ C.F. Ibid.

²¹ C.F. Luthans, Fred, Organisation Behavior, p. 507

²² C.F. Koontz, Harold and others, Essentials of Management, p. 350

aydınlık gördüğü için mutlu olmakta ve sonuçta da kurumda ilerleme gerçekleşmektedir.

2- Yöneticilik Şebekesi

Bu teori, Robert Blake ve Jane Mouton tarafından ortaya atılmıştır. Bu iki araştırmacı, liderlik davranışlarını iki eksene yerleştirmiş ve her biri halkçı davranış tarzı ve görev eksenli davranış tarzının bir çeşit birleşiminden (terkibinden) meydana gelen bir tarz şebekesi oluşturmuştur.

Bu şebeke, liderlerin veya yöneticilerin kişilere (personele) ve üretime (göreve veya işe) yaklaşım biçimine göre oluşturulmaktadır. Yatay eksen, üretimi dikkate almayı, dikey eksen ise kişileri dikkate almayı göstermektedir. Bu iki eksen temelinde 81 liderlik tarzı, küçük kareler şeklinde büyük bir karenin içerisinde yer almaktadır ki bunlardan her biri liderliğin iki boyutunun terkibini göstermektedir. Bu şebekede, aşağıdaki beş asli tarz ortaya çıkmaktadır:

- 9/1 tarzı, üretimi daha çok, insanı ise daha az dikkate almaktadır.
- 1/9 tarzı, insanı daha çok, üretimi ise daha az dikkate almaktadır.
- 1/1 tarzı, insanı ve üretimi dikkate almada en alt düzey.
- 5/5 tarzı, hem insanı hem de üretimi dikkate almada dengeli yaklaşım.
- 9/9 tarzı, hem insanı hem de üretimi fazlaca dikkate alan yaklaşım.

Görüldüğü gibi 9/1 tarzında yer alan şahıs bir kulüp yöneticisidir. (İnsanı 9, üretimi 1 ölçüsünde dikkate almaktadır.) Diğer durumlar da şöyledir:

- 1/1 (Kısıtlı yönetim) (Impoverished Management)
- 9/1 (Görev merkezli yönetim) (Task Management)

Şebekenin ortasındaki 5/5 tarzı, yöneticilikteki orta düzeydir. 9/9 ise istenen durumdur, yani takım [ekip] yönetimidir. (Team Management)²³

Araştırmalar gösteriyor ki 1/9 liderleri, halkın duygularını ve kaygılarını onaylamakta ve takipçilerinin kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılama konusunda güven kazanmaya çalışmaktadır. Fakat 9/1 lider-

²³ Schermerhorn, J.R. and Others, Organisational Behavior, p. 317

leri, insanlara yalnızca örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için kullanılan araçlar olarak bakmakta, işin veya görevin yapılmasını vurgulamaktadır. Buna karşın 9/9 liderleri, örgütte katılım ve işbirliği düzeyini büyük ölçüde arttırmakta ve personeldeki işe bağlılık ve mücadelelilik ihtiyacını güçlendirmektedirler.

3- Liderlik Davranışı Süremi²⁴

İlkin Robert Tannenbaum ve Warren H. Schmidt, liderlikte “sürem” ya da spektrum kavramını kullanmıştır. Bu iki araştırmacının yaptığı araştırmalarla liderlik süremi (Leadership Continuum) teorisi gelişmiştir. Onlar, kendi modellerinde liderlik tarzlarının sınırlarını genişletmiş, liderin emredici davranışlarını spektrumun bir tarafına, liderin demokratik davranışını da spektrumun diğer tarafına yerleştiren bir “sürem” şeklinde ortaya koymuşlardır. Bu yüzden “sürem” bir kutbunda lider, görev merkezli eğilimlere sahiptir ve astlarına nüfuz için güç kullanmaktadır. Hâlbuki sürem”in diğer kutbunda liderin tarzı grup merkezli ya da katılımcı olmaktadır ve astlarının eylem özgürlüğüne sahip olduğuna inanmaktadır. Bu iki kutbun arasında da yöneticinin davranışları, astlarının davranış özgürlüğü sınırı ile yönetici tarafından kullanılacak gücün derecesi arasında değişkenlik göstermektedir.”²⁵

Bu liderlik modeli göstermektedir ki yöneticinin liderlik tarzı, birkaç parametreye göre tayin edilmektedir. Bu parametreler de şunlardır: Yöneticinin kişisel faktörleri, astların özellikleriyle ilgili faktörler, kurumla ilgili faktörler.²⁶

²⁴ Metnin orijinalinde İngilizce “continuum” kelimesinin Farsça karşılığı olarak “peyve - tar” kelimesi kullanılmıştır. Yetersiz olmakla birlikte bu kavramı Türkçede daha yaygın kullanılan “süreklilik” veya “süreç” kelimelerini kullanarak tercüme etmek belki mümkün olabilirdi. Ancak metnin orijinalinde “süreklilik” olarak tercüme edilebilecek “peyvestegi” ya da “süreç” kelimesinin karşılığı olan “revend” kelimeleri kullanılmamış, Farsçada da hiç yaygın olmayan “peyvestar” kelimesi kullanılarak yeni bir kavramlaştırmaya gidilmiştir. Bu nüansı dikkate alarak biz de bu kavramı, “süreklilik” ve “süreç” kelimelerinin anlamlarını da içinde barındıran ve sürekli ortam ya da uzay-zaman sürekliliği anlamlarına gelen “sürem” kelimesiyle tercüme etmeyi uygun bulduk. [Çeviren]

²⁵ İrannejad, Parizi, ve Sasangoher, Sazman ve Mudiriyet ez Teori ta Amel [Teoriden Pratiğe Örgüt ve Yönetim] s. 441

²⁶ Age.

Bir başka ifadeyle, Robert Tannenbaum ve Warren H. Schimidt tarafından söz konusu edilen liderlik süremindeki üç önemli faktörün yöneticinin tarzını etkilemesi mümkündür. Bu da yöneticinin şahsiyetine, takipçilere ve konuma bağlıdır. Yöneticiyle ilgili, onun değerler düzeni, astlarına duyduğu güven, liderliğe eğilimi ve sakin olmayan ortamlarda yöneticinin sakinlik duygusu gibi faktörlere bağlıdır.²⁷

Buna ilaveten yöneticilerin dikkate alması gereken astlarla ilgili faktörler de şunlardır: Astların eylem özgürlüğüne ihtiyacının sınırları, hedeflerin gerçekleştirilmesine duyduğu ilginin sınırları, sahip olunan yaratıcılık, bilgi ve tecrübe ve astların karar süreçlerine katılma konusundaki hazırlığı.²⁸ Yöneticilerle ve astlarla ilgili faktörlerin yanı sıra konuma ilişkin faktörler de liderlik tarzının seçimini etkilemektedir. Bu faktörlerin önemlileri de şunlardır:

- 1- Örgütün türü: Örgütsel hedefler ve görevler, örgüte hâkim olan kanunlar, kurallar ve politikalar, davranış değerlendirme disiplini, yöneticinin liderlik için seçtiği tarzları etkilemektedir.
- 2- Grubun etkileyiciliği: Etkileyiciliği olan gruplara daha fazla eylem özgürlüğü verilmesi mümkündür.
- 3- Görevin türü: Görevin türü ve işin doğası, liderlik yönteminin tayininde ve astlara ne ölçüde yetki verileceğinde son derece belirleyici bir faktördür.
- 4- Zaman faktörü: Hızlı karar alınmasını gerektiren dönemlerde, astların karar süreçlerine katılması, zor, bazen de imkânsızdır. Dolayısıyla bu tür durumlarda, katılımcı bir liderlik mümkün olmayacaktır.²⁹ Liderlik süremi ile ilgili araştırmaların sonuçları göstermektedir ki liderin ya da yöneticinin başarısını ya da etkisini, yalnızca zorlaştırmacı ya da kolaylaştırmacı özellikleriyle ilgili görmek mümkün değildir. Bunun yanında etkileyicilik için takipçilerle ilgili faktörleri ve konumla ilgili faktörleri de dikkate almak gerekmektedir. Dolayısıyla her zaman için uygun davranışı tayin edici faktörleri değerlendirmek ve liderlerin davranışları ona uygun hale getirmek gerekmektedir.

²⁷ C.F. Koontz, Harold and others, Essentials of Management, p. 355

²⁸ İrannejad, Parizi, ve Sasangoher, Sazman ve Mudiriyyet ez Teori ta Amel [Teoriden Pratiğe Örgüt ve Yönetim] s. 443

²⁹ Age. S. 444

4- Feidler'in İktiza Teorisi

Fred Feidler ve arkadaşları, 1960'lı yıllarda yaptıkları uzun araştırmalar sonunda bir model ortaya koymuş ve buna "İktizai Teori" ya da "Etkili Liderlik Teorisi" adını vermişlerdir. Feidler'in teorisinde çalışma grubunun etkililiği öngörülmektedir. O, etkililiğin liderlik tarzıyla konumun gerekleri arasındaki koordinasyona bağlı olduğuna inanmaktadır. Bun teoride konumun, lidere bir şekilde kontrol sahibi olma izni verdiği düşünülmektedir. "Konumsal kontrol, (Situational Control) liderin grubun yaptıklarını ve grubun adım ve kararlarını tayin edebildiği sınırlardır."³⁰

Fiedler bu araştırmasında bir kişinin liderlik tarzının ölçümü için en tercih edilmeyen iş arkadaşı (Last Preferred Coworker) anketinden yararlanmaktadır. LPC anketinde, kişilerden kendisiyle en alt düzeyde iş yapılabilecek yönetici veya lideri tasvir etmesi istenmektedir. Bir başka deyişle, en hoşlanılmayan iş arkadaşını tasvir etmesi istenmektedir. Bu anketten ve ondan elde edilen sonuçlardan sonra "Fiedler, en tercih edilmeyen iş arkadaşıyla iyi çalışabilen liderlerin ilişki merkezli liderlik tarzına sahip olduğu neticesine ulaşıyor. Söz konusu durumun tam tersi ise görev merkezli liderlere delalet etmektedir."³¹ Bu yüzden orta düzeydeki ilişki merkezli liderler, etki düzeyi yüksek gruplara sahiptirler, görev merkezli liderler ise kontrol konumunun yüksek veya düşük olmasına göre etkili gruplara sahip olabilmektedir. Şunu da belirtmeden geçmemek gerekiyor. Fiedler teorisinde yüksek, orta ve düşük kontrol, üç parametreyle ölçülmektedir. Bu üç konumsal parametre, şunlardır:

- Liderin grup üyeleriyle ilişkisi (iyi-kötü), bununla üyelerin lidere verdiği desteğin ölçülmesi amaçlanmaktadır.
- Görev yapısı (yukarı ve aşağı) hedeflerin açıklanması, çalışma yöntemleri ve liderin yol göstericilikleri.
- Liderin makamının gücü (kuvvetli-zayıf), ödül ve ceza uygulamasında liderin iş uzmanlığı ve gücü.³²

³⁰ Schermerhorn, J.R. and Others, Organisational Behavior, p. 319

³¹ Ibid.

³² Ibid, p. 319-320

Yukarıdaki varsayımlar dikkate alındığında görülüyor ki eğer liderin grup üyeleri ile ilişkisi iyi ise ve aralarında güven varsa, lider çok fazla sorunla karşılaşmamakta kontrolünü ve nüfuzunu uygulayabilmektedir. Liderin astlarıyla ilişkisinin kötü olması durumunda, liderin kontrol ve nüfuzunun tehlikeye düşmesi doğaldır.

Görev yapısı, Fiedler teorisinde öngörülen parametrelerden biridir. Görev yapısından kastedilen, işin doğasının karmaşıklık, netlik ve belirsizlik derecesidir. Bu yüzden yapı, açıklık ve netlik derecesine göre göreve döner. Tamamen açık ve net olan görevler, kontrolde lidere daha fazla yetki verir. Buna karşın belirsiz ve kapalı görevler, liderin kontrol ve etkisini mümkün olan en alt düzeye düşürür.

Fiedler teorisinde liderlik tarzının seçiminde rol oynayan parametrelerden biri de liderin makamının gücüdür. Ödül ve cezada, personelin terfisinde, ihracında veya istihdamında liderin gücü ve yetki sınırları, liderin astları üzerindeki kontrol veya nüfuzunun artmasına veya azalmasına sebep olmaktadır.

Fiedler, bu üç faktörün mümkün olan şekillerinin terkiibiyle liderliğin konumlarını sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Bu sınıflandırmada, önem açısından en temel öncelik, liderin üyelerle ilişkisi faktörüne verilmiş, daha sonra görev yapısı faktörünün liderin makam gücünden daha önemli olduğu varsayılmıştır. Bundan hareketle bir sonuca varılarak bu üç faktörün birleşiminden sekiz durumun (konumun) çıktığını söylemek mümkündür.

5- Durumsal Teori

Liderlik teorilerinin en önemlilerinden biri, Hersey ve Blanchard tarafından ortaya atılıp geliştirilen durum veya konum teorisidir (Situational Theory). Bu teorinin temel mantığı şudur: Çeşitli konumlar ve şartlar, liderliğin uygun tarzlarına ihtiyaç duyar. Bu teoride personelin gelişmişliğinin ya da hazırlıklı oluşunun ölçüsü, liderlik tarzının belirlenmesinde etkili olan parametrelerden biri esas alınarak öngörülmektedir. Hazırlıklı olmaktan kastedilen, kişilerin belli bir işi veya görevi yapma isteği ve gücüdür. Ayrıca liderlikte “en iyi yol (one best way) diye bir şey yoktur.”

Aksine liderliği kullanma tarzları, takipçilerinin olgunluk (maturity) düzeyine bağlıdır. Öte yandan liderlik konumu, şunu vurgulamaktadır: Liderlik, yol gösterici (directive) veya işsel davranışın ve destekleyici (supportive) veya ilişkisel davranışın terkididir. İşsel davranıştan kastedilen, liderin her fert ya da gruba görevlerini ve sorumluluklarını açıklarken ortaya koyduğu davranışlardır. İlişkisel davranış ise liderin iki yönlü veya çok yönlü ilişki kurmak için attığı adımlara delalet etmektedir. Bu yüzden durumsal liderlikte lider, çalışma olgunluğunu, astlarının psikolojisini, hesap ederek işsel veya ilişkisel davranış biçimlerinden birini kullanır. Buna göre, personelin hazırlıklı oluşuna ilişkin her düzey, belirli bir liderlik tarzına izin verir.³³

Bu modelde, işsel ve ilişkisel davranış türlerinin ve işin olgunlaşması ile astların psikolojisinin sayesinde dört liderlik tarzı ortaya çıkmaktadır ki aşağıda bunlara değineceğiz.

-S1 (Telling) Talimatçılık: Bu tarz, personelin iş olgunluğunun ve hazırlık seviyesinin düştüğü ilgisizlik eğilimleri gösterdiği durumlarda uygundur. Bu durumda astlara “hangi işi” nasıl” yapacağı söylenir.

-S2 (Selling) İzahçılık ve istidlalcılık: Personelin hazırlığının ortanın altına düştüğü ve kişilerin sorumluluk kabul edemediği, ancak işe de ilgi gösterdikleri durumlarda kullanılması uygundur. Bu tür durumlarda talimat vermekle birlikte ödüllendirme aracından da istifade edilir.

-S3 (Participating) Katılımcılık (destekleyicilik): Personelin hazırlığının ortanın üstüne çıktığı, sorumluluk kabul etme gücüne sahip olduğu; ancak eğilim ve güven düzeyinin düştüğü durumlarda kullanılması uygundur. Bu durumda lider, iki yönlü ilişkiye ve güvene dayalı işbirliğine çalışır.

-S4 (Developing) Atamacılık: Personelin hazırlık düzeyinin fazla, güç ve eğilimlerinin de istenen seviyede olduğu durumlarda kullanılması uygundur. Bu durumlarda kişilerin desteğe ve yönlendirmeye ihtiyaçları azdır.³⁴

³³ Hersey Paul and Ken Blanchard, Management of Organisational Behavior, p. 23

³⁴ Bkz. Rızaiyan, Mebani-i Sazman ve Müdiriyyet, s. 344-345



Personelin hazır hale getirilmesi ve olgunlaştırılması için şu dört düzey öngörülmüştür:

-M1 Az olgunluk: Bunun için uygun olan tarz, talimatçılıktır.

-M2 Az veya orta olgunluk: Bu düzey için izahçılık ve istidlalcılık tarzı uygundur.

-M3 Yetersiz orta düzey olgunluk: Katılımcılık tarzı, bu düzey için uygundur.

-M4 Yüksek olgunluk: Atamacılık tarzı uygundur.

Daha önce anlatılanlardan çıkarılan sonuçla görülmektedir ki bu modelde anahtar olan şey astların olgunluk düzeyini belirlemektir. Böylece kişilerin bilgi, görgü, güç ve eğilim düzeylerinin üzerinde durulmalıdır. Onların olgunluk düzeyi, yükseldikçe (M4) liderlik tarzı da buna paralel olarak atamacılık (S4) şeklinde olacaktır. Fakat onların olgunluk düzeyi az olduğunda (M1) liderlik tarzı da buna paralel olarak talimatçı (S1) olacaktır.

6- Güzergâh- Hedef Teorisi

En değerli liderlik tarzlarından biri, Robert House tarafından ortaya konan güzergâh-hedef teorisidir.

Bu teori şu esasa dayanmaktadır. Liderin görevi, takipçilerine ve astlarına hedefleri gerçekleştirme konusunda yardım etmektir. Yani lider, kişilere gidilecek güzergâhı göstermekte ve hedefe ulaştıracak yolun üstündeki her tür engelin ortadan kaldırılmasında onlara yardım etmektedir.

Güzergâh-hedef teorisinde liderlerin davranışları dört kısma ayrılmaktadır.

- 1- Lider, kural koyucu veya komutandır. O, programı yapar, gerekli gündemi oluşturur, yapılması gereken işlerde astlarına dikkatli ve özenli bir şekilde yol gösterir ve onları yönlendirir.
- 2- Lider, destekleyicidir. Bu tür liderler, astlarıyla dostça ilişkiye sahiptir ve onların ihtiyaçlarını gidermeye çalışır.

3- Lider, katılımcıdır. Bu tür liderler, zorlu hedefleri astlarıyla iştişare ederler ve karar almadan önce onların görüşlerini öğrenmeye çalışırlar.

4- Lider, hedefçidir. Bu tür liderler, zorlu hedefler gösterirler ve astlarından o hedefleri en iyi şekilde elde etmesini isterler.³⁵

Bu teoride, liderin davranışıyla işin sonucu arasındaki ilişkiyi dengeleyen iktizai parametrelerden iki tabaka gösterilir. Yani, astların kontrol sahasının dışında olan yapı ya da yapılması gereken iş biçimi, yetki sistemi veya hiyerarşi düzeni gibi çevresel faktörler ve astların kişisel özelliklerine ilişkin, kontrol merkezi, tecrübe ve kişinin gücü gibi parametrelerdir. Binaenaleyh, çevresel faktörler, liderin izlemesi gereken davranış biçimini tayin eder. Hâlbuki astların kişisel özellikleri, liderin çevresini ve davranışını bu temelde yorumlayan yol ve yöntemleri tayin eder.³⁶

Bu teori, bir liderin muhtelif şartlarda yukarıdaki tarzlardan birini kullanabileceğini göstermektedir. Lider, bu dört liderlik tarzından birini kullanarak astları üzerinde nüfuz kurmaya çalışmaktadır. Bu çaba ise astların hedefler konusundaki beklentilerini, rolünü memnuniyetini belirgin bir şekilde arttırmaktadır.³⁷

Davranışsal ve İktizai Modellerin Değerlendirilmesi

Daha önceki bölümlerde söz konusu edilen davranışsal ve iktizai modellere baktığımızda onlarda bulunan birtakım ciddi eksiklikleri fark ediyoruz. Örneğin Renis Likert'in "Yönetim Sistemleri"ndeki çalışmaları takdire değerse de bunda iki eksiklik göze çarpmaktadır. Bunlardan birincisi araştırmasının yalnızca ankete ve mülakatlara dayanıyor oluşudur. İkincisi, "dört yönetim sistemi" içerisinde, dördüncü yönetim sistemini "en iyi tarz" (One best way) olarak tanıtmaktadır. Fakat daha sonra yapılan araştırmaların bu teoriyi reddettikleri görülmektedir. Çünkü bu araştırmalarda birçok başarılı kurumda 1. veya 2. sistemdeki liderliğin uygulandığı ispat edilmiştir. Ayrıca yöneticilik sistemlerine ilişkin araştırmalarında

³⁵ C.F. Robbin, S.P. Stephen, Essentials of Organisational Behavior, p. 147

³⁶ C.F. Ibid

³⁷ C.F. Luthans, Fred, Organisational Behavior, p. 464

Likert'in inancına göre diğer davranış modelleri de "en iyi liderlik yönteminin" peşindedir. Örneğin 9/9 şebekesindeki tarz, dördüncü ve katılımcı sistem, davranışsal modellerdeki en iyi liderlik yöntemlerinin örnekleridir. Bununla birlikte ideal bir liderlik davranışı bulma arzusu imkânsız gözükmektedir.³⁸

İktizai teorilerin incelenmesinde deney desteğinden yoksun birtakım noktalarla karşılaşmaktadır. Örneğin durumsal [konumsal] teoride deneysel tecrübeler gerçekleşmemiştir ve bu teori daha çok nitelemeci düzeyde kalmıştır. Ayrıca bu teorinin en önemli zaafı, astların olgunluğunu ölçmeye ve belirlemeye yarayacak araçlarının bulunmamasıdır.³⁹

Fiedler'in iktizai modeli konusunda, kendisinin tecrübi araştırmaları sebebiyle birçok araştırmacının bu teoriyi desteklediğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte bazı araştırmacılar, liderin davranışlarını ölçmek için "LPC" den yararlanılmasını sorgulamışlardır. Onlara göre bu konuda daha iyi ve güvenilir ölçütler vardır. Ayrıca konumsal sınıflandırma sistemi ve Fiedler'in tavsiye ettiği faktörler son derece safça gözükmektedir. Çünkü bunlara başka faktörler de eklemek mümkündür. Bununla birlikte bu model, liderlik tarzı ile konumun birleştirilmesinde ikna edici bir araştırmadır ve liderlik bilimi konusunda büyük bir adımdır. Güzergâh-hedef modelinde de dikkate değer noktalar bulunmaktadır. Karmaşık bir teorik süreç olarak gözükmektedir. Astların değerlerinin ve beklentilerinin ölçümü yapılmamış, parametrelerin açık bir tanımı ve onların sebepsel ilişkileri ortaya konmamıştır. Aynı şekilde bu teori, yalnızca liderin görev motivasyonu dikkate almakta ve eğitim, planlama vb gibi liderin astları üzerindeki nüfuz ve etkileyiciliğine ilişkin diğer yolları görmezden gelmektedir. Buna ilaveten, Luthans'a göre, "Güzergâh-hedef teorisi konusunda yapılan son araştırmalar, söz konusu bulguları (daha önceki bulguları) çok fazla desteklememektedir. Örneğin, Schriesheim ve Denisi, bu teoriden yalnızca iki varsayım çıkarıldığını belirtmiştir. Bu sözün anlamı şudur: Bu teori, muhtemelen anlamlı öngörüler ortaya çıkaramayacaktır. Bu iki kişinin söz konusu ettiği kötümser açıklamaya göre bu varsayımlardan yalnızca birisi, tecrübi kanıtlarla teyit edilmiştir.

³⁸ C.F. Hersey Paul and Ken Blanchard, Management of Organisational Behavior, p. 112

³⁹ C.F. Schein, Edger, Organisational Psychology, p. 126

Genel olarak araştırmanın özü şuydu: Astların işinin yapısıllığı fazlaştıkça destekleyici liderlik ile astların memnuniyeti arasındaki ilişki de artacaktır. Öte yandan ikinci varsayım -yani iş ne kadar örgütlü olursa, irşadi liderlikle astların memnuniyeti arasındaki ilişki azalmaktadır- ikili araştırmaların sonuçlarıyla karşı karşıya gelmektedir.⁴⁰

C) Yeni Araştırmalar

Son yıllarda bilim adamları ve araştırmacılar, liderliğin tanınması ve tahlili için yeni teoriler ortaya atmışlardır. Şimdi bunların en önemlilerine işaret edeceğiz.

1- İkili Dikey İlişki Modeli (V.D.L.)

İkili dikey ilişki teorisine (Vertical dyad linkage) göre liderlik, liderle takipçileri arasındaki bir etkileşim sürecidir. Yani astların liderler ve onların davranışları üzerinde olduğu gibi liderin de astlarının davranışları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu durumda şu soru gündeme gelmektedir: “Acaba liderlerin tüm takipçilerine yönelik davranışı aynı şekilde midir?” Buna cevap olarak şu söyleniyor: İkili dikey ilişki modeline göre liderler, çeşitli kişilere farklı şekillerde davranmaktadır. Normalde liderler, daha fazla yükümlülüğü olan personellerine iş kaynaklarından daha fazla pay vermektedirler. Açık ki bir müddet sonra liderler, astlarından bazılarını “bizden” bazılarını ise “öteki” olarak telakki etmeye başlayacak ve onlara bu esasa göre uygun gördüğü davranışları sergileyecektir. “Bizden olanlar” ya da “ötekiler” biçiminde ortaya konan olumlu ya da olumsuz davranışlar, onların iş memnuniyeti, işi severek yapıp yapmamaları üzerinde etkili olacaktır. Bu yüzden bu teoriye göre lider, astlarıyla “grup içi” (in group) ve “grup dışı” (out group) şeklinde ilişki kurmakta ve onlara yönelik davranışları da bu çerçevede şekillenmektedir.

Grup içi diye nitelenen kişiler, liderle yakın ilişki içerisinde olan kişilerdir. Bu yüzden de genellikle liderler, onlara müdahale konusunda sorun yaşamamakta ve doğal olarak da örgütün bu kesiminde yer alan üyelerine iş kaynaklarından daha fazla pay vermektedirler. Buna karşılık, bu

⁴⁰ Luthans, Fred, Organisational Behavior, p. 466

grup da örgüte karşı daha fazla bağlılık ve yükümlülük göstermektedir. “Eldeki verilere göre grup içi denen kesim içerisinde yer alan astlar, işlerinde daha fazla sorumluluk duymakta, kendilerini işlerine daha fazla vakfetmekte ve onların çalışmaları, liderle ilişkileri yakın olmayan ve grup dışı diye nitelendirilen astlara göre daha fazla olmaktadır.”⁴¹

Bu teoride bahsi geçen varsayımlar dikkate alındığında bu teorinin liderlikte etkileşim teorisine çok yakın olduğu söylenebilir. Etkileşim teorisinde astlarına hesap sormaktan ziyade, onların çıkarlarını gözetmekte ve onları ödüllendirmeyi düşünmektedir. Bu teoride grubun hedeflerinin gerçekleşmesi için liderle takipçileri arasında olumlu bir etkileşim olmaktadır. “Yapılan araştırmalar incelendiğinde görülmektedir ki liderler, astlarının haklarına riayet edip onlardan yana oldukça, bu durum astların çalışmasına, iş memnuniyetine ve yaklaşımlarına olumlu etkide bulunacaktır.”⁴²

Görüldüğü gibi ikili dikey ilişki teorisinde liderler astlarını etkilediği ölçüde, astlarla olan ilişki biçimi ve onlara yönelik davranışı da liderin yaklaşımında ve ilişkilerinde etkili olmaktadır.

Görüldüğü gibi, ikili ilişki teorisi ile etkileşim teorisi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır ve bu iki teori de neredeyse birbirine benzerdir. Çünkü her ikisinde de liderle takipçileri arasında ilişki etkileşimi vardır.

2- Çok Yönlü İlişki Modeli (M.L.M)

1970 yılından önce liderlik teorilerinden hiçbiri, durumsal ve aracı parametreleri liderin etkileyciliğini açıklamak için eş zamanlı olarak kullanılmamıştı. Hâlbuki 1971’de, Yukl, liderin etkileyciliğini açıklamak için Çok Yönlü İlişki Modelini (Multiple linkage Model) önerdi. Bu modelde durumsal parametrelerle aracı parametreleri arasında bir nedensellik ilişkisi vardır. Bu modeldeki durumsal parametreler, başlıca üç türü kapsamaktadır. 1) Bir ya da birkaç aracı parametreyi doğrudan etkileyen ve sonuçta dolaylı olarak grubun faaliyetlerini de etkileyen parametreler.

⁴¹ Ibid, p. 459

⁴² Ibid

Örneğin ödüllendirme sistemi, görev yapısı, gündem mevcudiyeti, kuralları ve standartlar, durumsal parametreler olarak personelin faaliyet biçimini etkilemektedir.

2) Aracı parametrelerin nispi önemini açıklayan parametreler. Yani bazı aracı parametreler, grubun faaliyetlerini daha fazla etkilemektedir. Örneğin, teknoloji ve mekanik kontrol, insani kontrolün yerini aldığı anda personelin çalışmalarının nispi önemi azalmaktadır.

3) Aracı parametreleri doğrudan değiştirmek için liderin faaliyetlerine giren tüm örgütsel sınırlamaları içeren durumsal parametrelerdir. Bazı durumlarda lider, çalışmayı ve onun yapılış şeklini değiştirme konusunda geniş yetkilere sahip olabilmekteyken bazı durumlarda işi veya onun yapılış biçimini değiştirme gücüne sahip olamamaktadır. Bu durum, yapılan sözleşmelerden veya örgütün değişmez politika veya kurallarından kaynaklanabilir. Öte yandan bazı liderler, maslahat hazırlamada, destek ve teçhizat hizmetlerinde nihai güce sahiptirler. Hâlbuki bazı liderler, bunları temin edebilecek adımları atamamaksızın yalnızca imza isteyebilmektedirler.⁴³

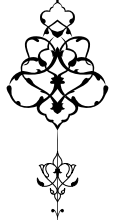
3- Değiştirici Liderlik Modeli

Liderlik konusunda yapılan yeni araştırmalardan biri de değiştirici yaklaşımla (Transformational Approach) ilgilidir. Değiştirici liderlik, bireyleri değiştiren ve onları değerlere, ahlaka ve kurallara aşına kılan bir olgudur. Değiştirici liderlik olgusu, lideri tavsif edebilmek için, takipçileri tek tek etkilemek için cüzi çabalardan, tüm örgütü, hatta tüm kültürü değiştirmek için kullanılan geniş çaplı çabalara kadar her şeyi içine alan bir yaklaşımdır. Değiştirici liderlik, takipçilerin motivasyonlarını değerlendirmenin, onların ihtiyaçlarını gidermenin ve onlara tam anlamıyla insani davranmanın ardından, liderlik sınıflandırmalarında çekici bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır.⁴⁴

Bu yaklaşım, James MacGregor Burns'un eserlerinde görülmektedir. O, liderle takipçilerini birbirleriyle buluşturmaya çalışmakta ve lideri,

⁴³ Halili Şurini, Teoriha-yi Rehberi-yi Sazmani, s. 99-100

⁴⁴ Bkz. Efce; Mebani-i Felsefi ve Teoriha-yi Rehberi ve Reftar-ı Sazmani, s. 420



takipçilerle hedefin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmak için ilişkili hale getirmektedir. Bu sosyolog araştırmacıya göre liderlik, güç kullanımından tamamen farklı bir şeydir. Burns aynı zamanda değiştirici ve değişimci yöntemler arasında da fark olduğuna inanmaktadır. Bu yaklaşıma göre seçimleri kazanan ve yeni vergi yasaları koymayacağına söz veren bir politikacı değişimci liderlik örneklerindendir. Değişimci liderlik ile değiştirici liderlik arasındaki bir kıyaslama yeni bir süreç başlatmaktadır ve bununla çalışan bir kişi diğerleriyle ilişki kurmakta ve bu yolla, lider ve takipçilerdeki ahlak ve motivasyon düzeyini yükseltmektedir. Bu yöntemde lider, takipçilerinin ihtiyaçlarını ve motivasyonlarını dikkatle izlemekte ve takipçilerinin kapasitesini en yüksek düzeye çıkarmaya çalışmaktadır. Burns, Mahatma Gandi'ye klasik bir değiştirici lider olarak işaret etmekte ve "Gandi, milyonlarca insanın arzu ve ümitlerini değiştirip arttırmış ve kendisinin değişmesine de sebep olmuştur"⁴⁵ demektedir.

Açıktır ki günümüz dünyasındaki ıslah edici liderler, büyük bir çoğunlukla değiştirici liderlik olgusundan istifade etmişler ve hareketlerinin temellerini bu yaklaşımın varsayımları üzerine kurmuşlardır.

4- İsnat Edici Liderlik Teorisi

İsnat (Attribution) terimi, insanların, başkalarının davranışlarını çeşitli sebeplere bağladığı varsayımına dayanan bir terimdir. Örneğin bir yönetici, bir personelinin yaptığı işte bir zaaf gördüğünde bu çalışma zaafının eğitim azlığı, çalışma hevesi yoksunluğu ya da malzeme eksikliği gibi sebeplerden kaynaklandığını düşünebilir. Bu durumda yöneticinin personelinin çalışma zaafını bu sebeplerden birine isnat ettiği söylenir. Bu yüzden bir yönetici veya lider, personelinin çalışma zaafını ortadan kaldırmak için yaptığı şeyler, onun hangi sebeplere dayandığına bağlıdır. İsnat edici yaklaşımda "liderler, astlarının çalışma zaafı konusunda bunları birtakım sebeplere isnat etmekte ve bu isnat doğrultusunda çeşitli tepkiler ortaya koymaktadırlar. Örneğin eğer bir lider personelinin iş zaafını çalışma yoksunluğuna isnat etmişse onu azarlaması mümkündür.

⁴⁵ Bkz. Age. S. 421

Hâlbuki iş zaafını dış etkenlere isnat etmişse o zaman da bu meselenin çözümü için özen gösterebilir.”⁴⁶

Hatırlatmak gerekir ki eldeki kanıtlar, insanların zımni olarak zihinlerinde çeşitli liderlik teorilerinin bulunduğunu göstermektedir. Örneğin, sizin zihninizde hangi etkenlerin “iyi bir lider” vücuda getireceğine ilişkin bir tasavvurun bulunuyor olması mümkündür. Bu tasavvur genellikle bir liderlik modeliyle sonuçlanır. Bir banka için bir yönetici modeli, somut ve genel özelliklerden oluşan zihinsel bir modeldir. Liderlik modelleri dikkate alındığında milli kültür ve kültürel değerler liderliğin önemli özelliklerine isnatta etkili olacaktır. Bu yüzden takipçilerin milli ve kültürel değerlerden kaynaklanması mümkün olan zımni teoriler etkili bir lideri tavsif eder ve “liderlik makamındaki bir ferdin davranışları, takipçilerin zımni teorilerine yaklaştıkça liderin astlarıyla ilişkileri iyileşir ve hareketleri daha istenen düzeyde olur.”⁴⁷ Liderlik isnadı teorisine ilişkin varsayımlar dikkate alındığında görülmektedir ki yöneticilerin astlarıyla ilişkisinde en iyi liderlik tarzının seçimi konusundaki en önemli husus, liderlerin personellerinin iş zaaflarının sebepleri olarak hangi etkenleri gördükleridir. Bir başka ifadeyle personellerinin iş zaaflarını hangi sebeplere isnat ettikleridir.

5- Karizmatik Lider Teorisi

“Karizmatik lider” teorisi, (Charismatic Leadership) takipçilerin liderin kendine özgü davranışlarını olağanüstü bir güç olarak değerlendirmesine ve ona kahramanlık ya da bir çeşit tanrılık atfetmelerine dayanmaktadır. Çünkü bu liderler, takipçilerine olağanüstü bir şekilde nüfuz edebilmiş, onlara isteklerinin ulvi yollarında ilham bahşetmiş, ayrıca tüm dikkatlerini takipçilerinin hayır ve iyiliğine yönelterek onların gelişmesini, ilerlemesini sağlayarak onların ihtiyaçlarını gidermiştir. Karizmatik liderlerin takipçilerine telkin yoluyla olağan üstü işler yaptırabilecek bir güce sahip olduklarının söylenmesinin sebebi belki de onların ilahi bir cazibeye sahip olmalarından kaynaklanıyor. Bu nitelermeler sonunda

⁴⁶ Schermerhorn, J.R. and, Others, Organisational Behavior, P. 327

⁴⁷ Ibid, p. 327

genel olarak “karizmatik liderlerin sahip oldukları özellikler nelerdir?” şeklinde bir soru gündeme gelmektedir.

Güzergâh-hedef teorisini ortaya atan Robert House, aşağıdaki özelliklerin bu tür liderlerin özellikleri olarak sayılabileceğine inanmaktadır:

1- Özgüven, 2- Kendine hâkimiyet, 3- Bağlı olduğu değerlere kesin inanç⁴⁸

Warren Bennis de yaptığı birçok araştırmadan sonra karizmatik liderlerin dört özelliğe sahip olduğu sonucuna varmıştır.

- 1- Kesin hedeflere ve bu hedeflere ulaşma kararlılığına sahiptirler.
- 2- Görüşlerini ve öngördükleri hedefleri takipçilerine kavratma gücüne sahiptirler.
- 3- İzledikleri çizgide asla şüphe ve tereddüde düşmezler.
- 4- Güçlerinin farkındadırlar ve sahip oldukları bu yetenekleri kullanmaya çalışırlar.

Yapılan araştırmaların sonuçları, karizmatik liderlerin idealist hedeflere sahip olduklarını ve bu hedefleri gerçekleştirme yolunda tek başlarına dahi harekete geçebilecek ölçüde özgüven ve ifade gücü taşıdıklarını göstermektedir. Örneğin yeni hareketlerin öncüleri, köklü değişikliklere sebep olmaktadır.⁴⁹ Karizmatik liderlerin kendine özgü özelliklerini dikkate aldığımızda onları, pratik liderlerden ayıran bir takım belirgin özelliklerinin bulunduğundan söz edebiliriz. Stephen Robbins'e göre karizmatik liderleri bir “Medine-yi Fazıla” olarak düşünmemek gerekmektedir. Karizmatik lider, grubu harekete geçirmek ve örgütü bir bunalımdan kurtarmak için istenen bir şey olabilir. Ancak bunalım geçtikten ve işler normale döndükten sonra o artık etkili olmayabilir de.”⁵⁰

Karizmatik liderlerin özellikleri aşağıdaki şemada özetlenmiştir.

⁴⁸ Robbins, P. Stephen, Organisation Behavior, p. 389

⁴⁹ C. F. Ibid.

⁵⁰ Robbins, P. Stephen; Essentials of Organisational Behavior, p. 152

1. Özgüven:	Kendilerine ve yargılarına kesin olarak güvenmektedirler.
2. Bakış açısı:	Bu, geleceği, mevcut durumdan daha iyi kılacak idealist bir hedeftir.
3. İfade gücü:	Görüşlerini takipçilerine benimsetebilirler.
4. Hedef konusunda kesin inanç:	Karizmatik liderler hedeflerine kesin bir inançla bağlıdır.
5. Olağanüstü davranışlar:	Kendilerine özgü cazibeleriyle davranış açısından olağanüstü olgular gösterebilirler.
6. Değiştiricilik:	Karizmatik liderler köklü değişimlerin etkenleridir.
7. Ortamı tanıma:	Bu liderler, ortamın sınırlılıklarını tayin edebilir ve değişim için gerekli kaynakları belirleyebilirler.

Karizmatik liderlik tarzının zati mi yoksa kazanılan bir yetenek mi olduğu ya da bir başka deyişle bu liderlerin bu özelliklere doğuştan mı sahip olduğu yoksa bunları daha sonra eğitim yoluyla mı kazandığı sorusu sorulacak olursa buna cevap olarak denilebilir ki “küçük bir grup karizmatik özelliklerin öğrenilen bir şey olmadığına inanmaktadır. Fakat araştırmacıların çoğu, insanların eğitilerek karizmatik özelliklere sahip kılınabileceği görüşündedir. Onlara göre kişilere eğitim verilerek onların karizmatik özelliklere sahip olması sağlanabilir ve ‘karizmatik lider’ diye isimlendirilmeleri temin edilebilir.”⁵¹

6- Takım Lideri Teorisi

Takımlar genellikle örgütsel gruplardan oluşmuştur. Bunların üyeleri birbirine bağlıdır ve genel olarak ortak bir hedefe sahip olan üyelerin bu ortak hedefe ulaşmaları için faaliyetlerini koordineli bir şekilde yürütmeleri gerekmektedir. Takım, genellikle üyeleri birbiriyle anlaşılan küçük çalışma gruplarına denir ve üyeler arasındaki anlaşma ortak hedeflere ulaşmak için gereklidir. Bazı gruplar şunlardır: Proje yönetimi grupları, görevli takımlar, iş birimleri, sabit komiteler, kalite ekipleri ve sağlık ekipleri.

Örgüt yapısının yenilenmesi, dünya ticaretinde rekabet, çalışan gücün artması ve teknolojinin gelişmesi gibi çevresel değişim şartları hazırlandığı

⁵¹ Robbins, P. Stephen; Organisational Behavior, p. 391

zaman, çalışma grubundan daha fazla verim alınır, kaynaklardan daha iyi yararlanılır, kalite iyileşir, yenilik ve yaratıcılık artar. Çağdaş kurumlarda örgütsel yenilenme, örgütlerdeki dikey karar alma gücünü özerk takımlara vermiştir. Onlara yeni yetkiler vermektedir. Bu çalışma gruplarının iş süreçlerini kolaylaştıran bir lidere sahip olması mümkündür. Bugün çağdaş kurumlarda operasyonel çalışma gruplarının sayısının artması ve bu kurumlardaki rolünün fazlaşmasıyla konumlarında güven oluşması ve çöküşlerinin önlenmesi için takım içi liderliğinin öneminin anlaşılması gerekmektedir. Grubun ürünleri ve ortaya koyduğu faydalar çevresinde dönen etkili grup liderliği yaklaşımı, operasyonel takım ve liderlik teorisini kavramada faydalı bir çerçevedir. Bu yaklaşımda takımın etkinliğiyle ilişkili olan olgusal, yapısal, kişisel ve içeriksel etkenlerin birçoğu vurgulanmakta ve hepsinden önemlisi de etkili olma niteliğinin kazanılması için takım oluşturma ve yönetmede liderin rolü açıklanmaktadır.

Şöyle bir sorunun sorulması mümkündür: Çalışma grubunun lideri, grubun etkisini arttırmak için hangi faaliyetleri ve görevleri yapmalıdır? McGrath, grubun etkisini arttırmak için liderin yerine getirmesi gereken görevleri şöyle özetlemektedir:

1- Grubun eksiklerinin belirlenmesi, 2- Eksiklerin giderilmesi için pratik adımların atılması, 3- Çevredeki tehdit edici değişimlerin öngörülmesi, 4- Çevresel değişimlere cevap olmak üzere önleyici adımların atılması. Elbette şu hususu belirtmek gerekmektedir ki bu görevler sadece lider tarafından yapılmamaktadır. Aksine yeterli tecrübeye sahip bir grubun bu görevleri kendiliğinden yerine getirmesi mümkündür. Bununla birlikte takımın zaruri ihtiyaçları temin edilmedikçe takım lideri zorunludur.

Çalışma gruplarında lider, etkili grupların tasarlayıcısı, kurucusu ve tanzim edicisi olarak görülmektedir. Görevsel yaklaşıma göre lider, bazı hallerde görevini yerine getirmek için özel birtakım sorumluluklara sahiptir ve bu da grubun etkili bir konuma ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Bu yaklaşımda liderin davranışı, karmaşık toplumsal durumlara ilişkin bilinçli bir analizle, uygun davranışları seçip kullanarak takımı hedeflerine ulaştırmaya çalışıp, takımın etkisinde güven oluşturan bir kaidedir.⁵²

⁵² Bkz. Efce; Mebani-i Felsefi ve Teoriha-yi Rehberi ve Reftar-ı Sazmani; s. 426 - 427

Yukarıda söylenenler dikkate alındığında çalışma grubunun etkili hale gelmesinde liderin rolü ortaya çıkmaktadır. Hatta bazı durumlarda, çalışma gruplarının tasarlanması ve oluşturulması ve ayrıca çalışma gruplarının hayatının sürdürülebilmesi liderin sorumluluğundadır. Çünkü takım lideri, grubun durumunu kavrayarak zorunlu durumlarda grup üzerinde mühendislik yaparak yapıyı yenilemektedir.

7- Basiretli Liderlik

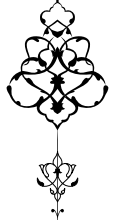
Sizden, gelecekteki mesleğinizi tasvir etmeniz istendiğinde doğal olarak bir doktor, mühendis, yönetici, iş adamı, çiftçi, işçi vb. gibi bir meslek anlatırsınız. İlerideki mesleğinize ilişkin bu gerçekçi ve çekici tasvir, sizin zevkinize ve ilgilerinize göre şekillenir. Bu tasvir edişe “basiret” adı verilmektedir. Şimdi bir liderin yerinde olduğunuzu varsayarsak basiret, sizin örgütünüz için cazip, gerçekleşmesi muhakkak, gerçekçi bir gelecek demek olurdu. Basiret, örgütünüzü sevk etmeniz gereken geleceğe ilişkin sizin açık beyanlarınızdır. Bu öyle bir gelecektir ki sizin örgütünüz için mevcut durumdan daha başarılı ve iyi olacak ölçüde önemlidir.

O halde basiret, örgütünüz için daha arzulanan bir gelecek için öngörülen tasvir veya düşüncedir. Hatırlatmak gerekir ki basiret, yalnızca örgütün başlangıç aşamasında önemli bir rol ifa etmez, tersine örgütün tüm hayatı boyunca bu rol devam eder. Basiret, örgütün ve amacının ne olduğunu anlamaya ihtiyacı olan herkese yol gösteren bir başlangıç göstergesidir. Örgütün er veya geç yön yenilemeye ihtiyaç duyacağı zaman gelecektir (program veya yapının yenilenmesi gerekebilecektir). Bu yüzden, her zaman atılacak öncelikli adımın, yeni basiret olması gerekir.⁵³

Öte yandan iyi bir basirete sahip olmak için yaratıcı ve yenilikçi bir zihne sahip olmak gerekmektedir. Çünkü “basiret, bizim elimizde olan ve gerçekliğe dönüştürebileceğimiz bir zihinsel yapıdır. Aslında basiret, yalnızca bir zihinsel model şeklindedir. Kişiler ve örgütler bağılıkları ve atacakları adımlarla bunu gerçekliğe dönüştürebilirler”⁵⁴

⁵³ Bkz. Ney Nus, Rehberi-i Basir, tercüme, Ezgeli ve Ferehi, s. 24 - 25

⁵⁴ Age.



Basiretin diğer özelliklerinden biri de mükemmelleştirici olmasıdır. Bir başka ifadeyle idealistliği vardır. Bu, örgütte değişim gerçekleştirebilmek açısından son derece önemlidir ve hayati bir rol oynamaktadır. Bu yüzden iyi basiretlerin örgütle uyumlu olması gerekmektedir. Yani, örgütün tarih, kültür ve değerler kalıbında yer alması, en iyi standartları tanımlaması yüce idealleri yansıtmaması, hedefi ve yönü ortaya koymaması, iştiyak ruhu bahşetmesi ve yükümlülükleri teşvik etmesi gerekir. Basiretin kolayca kavranması gerekmektedir ve gelecek tasarlamasında tedvin edilmiş stratejik sürecin ileri hattı olarak da kilit bir rol oynamaktadır.⁵⁵

Basiretli liderlerin, basiretin rolünü dikkate alarak kilit rol oynamaları gerekmektedir. Liderler sorumluluk kabul ederler, işleri gerçekleştirecek yöne sevk ederler, hayal güçlerini kullanırlar, daha sonra bu hayallerini gerçeğe dönüştürürler. Liderler, gönüllü katılım gösterecek takipçileri çekerler, onlara enerji verirler, örgütü yeni mevcudiyetlerle hayatını daha güçlü bir şekilde sürdürebilmesi için gelişme ve ilerleme yönünde değiştirirler. Etkili liderler, örgütlerini kendileri de daha büyük bir toplumun bir parçası olan üyelerinin refahını geliştirme yönünde güçlendirirler. Yöneticiler, sorunların çözümündeki maharetleri sebebiyle ün yapmışsa, liderlerin de kurumların tasarlama ve örgütlenme ustaları olarak isimlendirilmeleri gerekir. Onlar, örgütün geleceğinin mimarlarıdır.⁵⁶

Basiretli liderler, liderlik rollerini en iyi şekilde ifa edebilmelidirler. Basiret, liderlik aynasında yükümlülük yaratmakta ve kişilere enerji vermektedir. Personelin hayatına anlam katmaktadır. Yüksek standartlar koymakta ve bugünü geleceğe bağlamaktadır.

Eğer bir lider olarak basiret rolü ifa etmek istiyorsanız, öncelikle örgütünüzün nasıl davrandığını bilmeniz gerekir. Örgütü oluşturan asli unsurları ve onların asli işlevlerini bilmek liderlikte basiret için en önemli etkenlerdir.

Örgütünüzün belirlenmiş misyonu ya da mevcut hedefi nedir? Örgütünüz toplum için hangi değeri üretmektedir. Örgütünüzün teknik özellikleri ya da faaliyetlerinin kalıbını oluşturan kurumsal çerçevesi nedir?

⁵⁵ Age. S. 47 - 48

⁵⁶ Age. Periş-i Rehberi kitabından naklen (Dünyada Liderlik İçin Yedi Temel Nokta). Yazan, Ney Nus

Örgütün kurumsal yapısında sizin kendinize özgü konumunuz nedir? Örgütünüzün faaliyetleri hangi etkenlere bağlıdır?

Bu sorulara verilecek cevaplar, örgütün asli mahiyetini aydınlatmakta ve liderlikte basireti başlatmaktadır. Aynı şekilde örgütünüzün işlevini kavramak için davranışlarınıza hangi değerlerin hâkim olduğunu bilmeniz gerekir. Örgütünüzün uygulamadaki güçlü ve zayıf yanları nelerdir? Mevcut stratejiniz nedir ve acaba bu, örgütte uygulanabilir nite-likte midir?

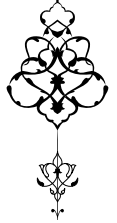
Örgütün işlevini kavradıktan sonra aşağıdaki sorulara verilecek cevaplar, basirete ulaşmayı daha da kolaylaştıracaktır.

- 1- Acaba örgüt, ilan edilen basiretten haberdar mı, eğer öyleyse bu nedir?
- 2- Eğer örgüt, mevcut istikametini sürdürüyorsa gelecek on yılda nereye varacaktır?
- 3- Acaba örgütün kilit unsurları, örgütün on yıl sonra nereye varacağını biliyor mu ve bunu onaylıyor mu?
- 4- Acaba; yapılar, süreçler, personel, motivasyon unsurları ve istihbarat sistemleri örgütün mevcut istikametini onaylıyor mu?

Mevcut durumu analiz ettikten sonra basiret teorisindeki istenen durumu değerlendirmek, fırsatlar ve tehditler analizi yapmak gerekir. Açık-tır ki çevresel şartların ve gerekliliklerin analizi, gelecekteki değişimlerin ve gelişmelerin öngörülmesi ve geleceğe yönelik muhtelif senaryoların oluşturulması, örgüte basiret tedvininde sizin seçimlerinize yardımcı olacaktır. Böylece siz, öngörülerinizi kişisel ve toplumsal ihtiyaçları dikkate alarak değişimlere dayandırabilecek ve örgüt için atılımcı bir basiret yaratabileceksiniz.

Şu noktayı hatırlatmak da zorunludur ki liderliğe adım atmak için basiret gerekmektedir. Lider, genel kabul görmenin sırrını basiret olarak bilmelidir.

Tüm büyük liderler, basiretin genel kabul anahtarını halkla makul ve mantıklı yollardan ilişki kurmakta ve onları algılarını değiştirmeye teşvikte görürler. Bu yüzden yeni bir basirete geniş çaplı destek sağlamanın



sırrı, o basiretin halkın ona katılmaya ve özgür iradesiyle ona uymaya eğilim göstermesini sağlayacak şekilde sunulmasındadır.⁵⁷

Bahsi geçen konuyu dikkate alarak liderlerin yapması gereken şeyin, hedeflerini isteklerinin tam anlamıyla farkında olarak örgüte hâkim olan değerlere ve beklentilere göre şekillendirmesi olduğunu söyleyebiliriz. Daha sonra lider, oluşan basireti, mevcut zihinsel çerçeveye örgütün her bir üyesine telkin etmelidir.

Doğal olarak, stratejik düşünceye sahip olmak, örgütte uygun değişimler meydana getirmek, ortak hedeflere sahip güçlü kişiler yetiştirmek, basiretli liderliğin asli unsurlarındandır. Daha önce de belirtildiği gibi, kişilere basiret kazandırmak için onlarla samimi ve canlı ilişkiler içerisinde olmak, gerekmektedir. Basiretli liderliğin formülü aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.⁵⁸

Ortak hedef	+	Güçlendirilmiş kişiler	+	Uygun değişimler	+	Stratejik düşünce	=	Basiretli ve başarılı liderlik
-------------	---	------------------------	---	------------------	---	-------------------	---	---------------------------------------

8- Liderlikte Alternatiflik ve Haleflik Modeli

Önceki teoriler genellikle tüm zamanlarda liderliğin önemini vurgulamaktaydı. Liderlikle ilgili bahislerin çoğunda varsayım şuydu: Liderle takipçilerinin ilişkisi, resmi bir ilişkidir, takipçiler destek, ödül, nüfuz ve talimatlar açısından lidere bağlıdır. Fakat Ker ve Jermier adlı iki araştırmacıya göre hiyerarşik liderliğin; takipçilerin memnuniyetlerinde, işlevlerinde ve motivasyonlarında hiçbir ciddi etkisi yoktur. Bu iki araştırmacı, yaptıkları araştırmalardan sonra liderlik için yönetimde liderliğin önemini azaltan bir model ortaya koymuşlardır. Bu model, “alternatif” ve “etkisizleştirici” adlarında iki durumsal parametreyi içermektedir. Alternatif liderlik, liderin davranışlarını gayri zaruri hale getirmekte, etkisizleştirici ise onun etkilerini ortadan kaldırmaktadır.⁵⁹

Haleflik gücü olan bu model, liderlikte alternatif veya haleflik modeli olarak adlandırılmıştır. Bu model, konumlarının bir kısmında kendi

⁵⁷ Age. S. 161

⁵⁸ Bkz. Age. S. 185

⁵⁹ Bkz. Halili Şurini, Teoriha-yi Rehberi-yi Sazmani, s. 102

unsurlarını liderliğe dayatabilmekte ve ona galip gelebilmektedir. Alternatif ve etkisizleştirici adlı iki parametre; takipçiler, iş ve örgüt şeklindeki üç etken dikkate alınarak aşağıdaki şemada gösterilmiştir.

Alternatifler ve Etkisizleştiriciler	Destekleyici Liderlik	Araçsal Liderlik
A- Takipçilerin nitelikleri 1- Tecrübe, eğitim 2- Mesleki bilgi 3- Ödül karşısında duyarsızlık	Alternatif Etkisizleştirici	Alternatif Alternatif Etkisizleştirici
B- İşin nitelikleri 1- Yapısalılığı ve tekrarı olan iş 2- Bilginin geri dönüşümünü sağlayan iş 3- İçsel memnuniyet yaratan iş	Alternatif	Alternatif Alternatif
C- Örgütün nitelikleri 1- Çalışma grubunun dayanışması 2- Küçük makamların gücü 3- Resmi kılmak 4- Uzlaşmazlık 5- Lider, personelle mesafeli	Alternatif Etkisizleştirici	Alternatif Etkisizleştirici Alternatif Etkisizleştirici Etkisizleştirici

Görüldüğü gibi etkisizleştirici ve alternatif faktörleri; takipçi, iş ve örgüt adlı üç unsur, tecrübe, eğitim, takipçinin mesleki bilgisi ve örgütün verdiği ödüllere karşı ilgisizlik dikkate alınarak takipçilerin nitelikleri çerçevesinde söz konusu edilmiştir. Daha sonra da destekleyici ve araçsal liderlikte bu unsurların alternatifleri veya etkisizleştiricileri tasvir edilmiştir.

Aynı şekilde alternatif ve etkisizleştirici parametrelerin işin ve örgütün nitelikleri dikkate alınarak her birinin alternatifliği ve etkisizleştiriciliği belirlenmiştir. Ayrıca işin yapısal niteliğe sahip olması, bilginin geri dönüşümünü sağlaması ve içsel memnuniyet yaratması durumunda alternatiflik güce sahip olacaktır. Doğal olarak eğer örgüt, liderin



kontrolüyle ödülleri azaltırsa, hedefler ve gidiş belirlenmiş olursa, katı kurallar ve ruhsuz gündemler hâkim olursa ve liderin personelle ilişkisi azalırsa, destekleyici ve araçsal liderliklerde etkisizleştirici durum parametresi faal olacaktır.

Bu yüzden genel bir değerlendirmeye şunu iddia etmek mümkündür: Tecrübe, güç ve personelin eğitimi, araçsal liderlik için bir alternatif olabilir. Örneğin, muhasebeciler ve mühendisler, gerekli tecrübe ve maharete sahip olabilirler. Hatta onların memnuniyetleri ve işlerini istenen şekilde yapmaları için liderliğe ihtiyaç da duyulmayabilir. Keza, yapısal niteliği bulunan ve işlerin kendiliğinden yürümesini sağlayan görevler, araçsal liderliğin alternatifi olur. Öğretim gibi zati itibariyle memnuniyet verici olan görevlerde destekleyici liderliğe ihtiyaç yoktur.⁶⁰

Hatırlatmak gerekir ki alternatif yaratma düşüncesi, liderliği bütünüyle reddetmemektedir. Aksine bu düşünce, güçlü liderin astlarından alacaklarına gerçekçi bir sınır çizmektedir.⁶¹

Elbette bu uygulama, bazı durumlarda liderliğe ihtiyacı azaltmakta grupları özerk ve bağımsız kılmaktadır. Yani yüksek yeteneğe sahip kişi ve gruplar, kendiliğinden ve doğal olarak kendilerine verilen görevi yerine getirmekte araçsal liderliğe ya da destekleyici liderliğe ihtiyaç duymamaktadırlar. Bununla birlikte bu durum her zaman için mümkün değildir. Çünkü çeşitli durum ve zamanlarda örgütte liderliğe şiddetle ihtiyaç olacaktır.

Liderlik Teorileri İle İlgili Toplu Bir Değerlendirme ve Analiz

Bu bölümde ortaya konan teoriler; Davranışsal ve iktizai teoriler ile yeni nazariyeleri kapsamaktaydı. Davranışsal teorilerde ortaya konan modeller, liderliğin tanınmasında çok yardımcı olmakla birlikte bu modellerdeki durumsal parametrelere dikkat yöneltilmemiştir. Adeta bu teorilerde, yalnızca liderin davranışı dikkate alınmış; takipçilerin davranışı, iş ortamının özellikleri ve işin doğası gibi faktörler gözden uzak tutulmuştur.

⁶⁰ C. F. Luthans, Fred, Organisational Behavior, p. 469

⁶¹ Ibid, p. 470

Öte yandan bu teorilerden elde edilen sonuç, yalnızca “tüm durumlar için en iyi yöntem” tavsiyesidir.

Yeni liderlik teorileri ve modelleri için de denilmektedir ki şimdiye kadar derinlikli araştırmalar yoktur ve bu hususta yapılacak araştırmalar için gerekli yöntem ve araçlar yeterli düzeyde ortaya konmamıştır. Bu sebeple bu teoriler daha çok tavsiye ve öneri niteliklerine sahiptir. Bunların doğru olup olmadıklarının anlaşılması için, daha fazla deneysel araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Bu yüzden öyle görünüyor ki hem davranışsal hem de yeni teoriler, birtakım eksikler ve kusurlar taşımaktadır. Hali hazırda, örgütsel kararlar için doğru olan, her ne kadar bu teori ve modeller de eleştirilmiş ise de iktizai modellerden yararlanmaktadır. Çünkü bu modeller liderlik tarzlarının tanınmasında ve açıklanmasında daha fazla parametre kullanmaktadır. Ayrıca bu teoriler için ortaya konmuş muteber araştırmalar ve örgütsel deneyler elde mevcuttur. Burada liderliğin analizinde bir model ortaya konmakta ve iktizai teori temelinde analiz edilmektedir. Edgar Schein, bu konuda iktizai modellerin önemini gösteren bir çerçeve sunmuştur. Bu çerçevede aşağıdaki etkili liderlik formlerinden istifade edilmiştir.

$$SL = F(L, F, S)$$

L= Liderin özellikleri

F= Personelin özellikleri

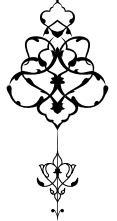
SL= Etkili liderlik

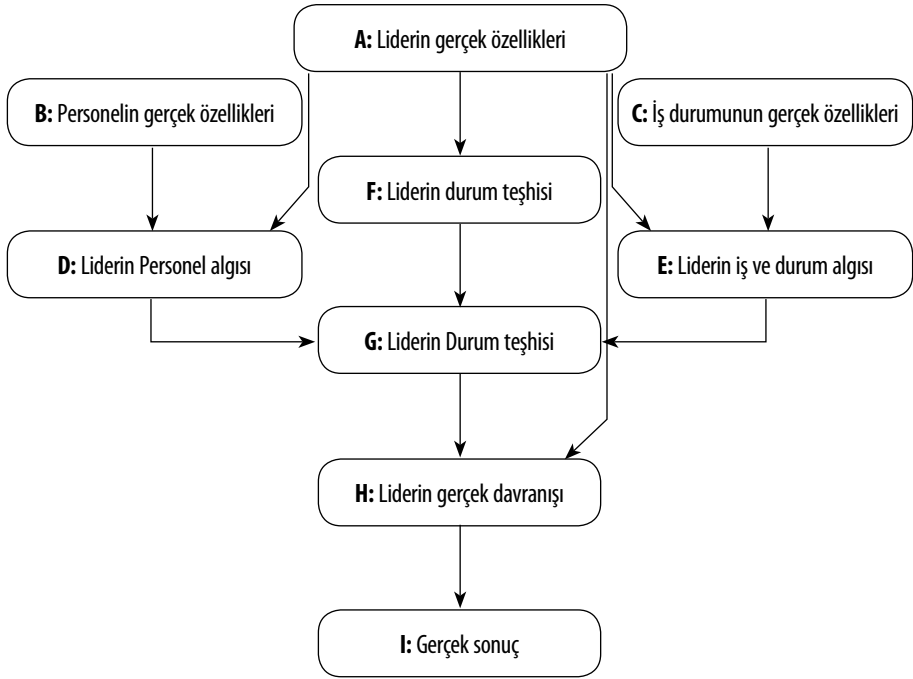
S= Durumsal faktörler

Bu model dikkate alındığında denilebilir ki etkili liderlik önderliğin, personelin ve durumun özelliklerine tabidir. Edgar Schein, liderin davranışlarını gerçek ve algısal özelliklerin karşılıklı etkilerinin bir ürünü olarak görmektedir.

Aşağıdaki şema, Edgar Schein’in liderliğin analizinde dikkate aldığı parametreleri göstermektedir.⁶²

⁶² C. F. Schein, Edgar, Organisational Psychology, p. 112





Şemada da görüldüğü gibi şemanın merkezi (A hücresi) liderin gerçek görüntüsünü, kişisel özellikleri, nitelikleri, kişilik zeminleri ve şahsiyetinin az çok sabit sayılan ölçülebilir durumdaki diğer yeteneklerini dikkate alarak bir başkasının gözüyle yansıtmaktadır.

Solda (B Hücresinde) bir başkasının gözüyle personelin özellikleri gösterilmiştir. Sağda işin veya durumun özellikleri yer almakta, daha sonra liderliğin algısının bölümleri görülmektedir. Lider, personel ve işle ilişkilerinde, iş, durum ve kendisiyle ilgili nasıl bir algıya sahiptir? (F, E, D hücreleri)

Bu algılar, -başka kişilerin zihninde bulunan- gerçek özellikler ile ortamlar, yönelimler, savunma araçları ve liderin kişiliği arasındaki bağlantı halkasıdır. Bu yüzden gerçek davranış, liderin gerçek teşhis ve konumuna dair katılımlarla oluşmaktadır. Bu bize şu gerçeği bildiriyor: Liderin yapmak istediği şeyin, gerçekte yaptığından farklı olması mümkündür. Ayrıca gerçek davranış, muhtelif sonuçlara sebep

olmaktadır ki bu da personeli, işi, liderin özelliklerini ve gelecekteki durumlar etkilemektedir.⁶³

Açıktır ki Edgar Schein'in parametreleri şemada gösterilen modeli, liderliğin tahlilini muhtelif durumları temel alarak kolaylaştırmış ve teorilerin mukayesesini mümkün hale getirmiştir. Gerçi, iktizai teorilerde söz konusu edilen unsurların bir kısmı Edgar Schein'in modelinde de vardır. Ancak o araştırmasını bir şekilde bir ya da iki unsura matuf kılmıştır. Örneğin durumsal teoride takipçilerin ihtiyaçları dikkate alınmış; fakat liderin özellikleri, görevi ve konumu göz ardı edilmiştir. Ya da Güzergâh - Hedef teorisinde her üç faktör de göz önünde tutulmuş, bununla birlikte bu faktörlerin ölçümü için somut araçlar tayin edilmemiştir. Öyle görünüyor ki Fiedler'in İktizai Modeli, Edgar Schein'in modelinde bahsi geçen üç faktörü de kapsamaktadır. LPC ölçüm kıstasıyla liderlik tarzı ölçülebilmektedir. Belki de bu yüzden onun hâlihazırdaki en hassas teori olduğu söylenebilir. Edgar Schein'in görüşüne göre konumu teşhis ölçütleri tümel ve belirsizdir.⁶⁴

Her halükarda iktizai teoriler genel olarak, Fiedler'in teorisi ise özel olarak çok daha fazla taraftara sahiptir.

Binaenaleyh, teorilere ilişkin bir genel kıyaslama ve değerlendirme yapıldığında iktizai ve durumsal teorilerin daha önce işaret edilen sebeplerden dolayı liderlik konusunda teori üretenlerin ve araştırmacıların nezdinde daha dikkate değer oldukları görülmektedir. Bunun kanıtı, liderlik alanında araştırma yapanların bu alandaki araştırmalarını destekleyici olması ve bu araştırmacıların nesnel ve ölçülebilir araştırmalar sunmasıdır. Çeşitli formüller şeklinde ortaya konan ölçülebilir nitelik ve nicelik modelleri, daha çok iktizai araştırmaların üzerinde durmuş ve durumsal parametrelerden istifade etmiştir.

⁶³ C. F. Ibid, p. 112 - 113

⁶⁴ C. F. Ibid.

Bölümün Özeti

Bu bölümde; geleneksel yaklaşım, davranışsal yaklaşım ve iktizai yaklaşım gibi liderlik araştırmalarındaki muhtelif yaklaşımlar ele alınmıştır. Geleneksel yaklaşımda liderin özellikleri ve sıfatları incelenmiş ve “hangi sıfatlar büyük liderleri yaratır?” sorusuna cevap verilmiştir.

Davranışsal yaklaşımda Iowa, Ohio ve Michigan üniversitelerinde yapılan liderlik araştırmaları ele alınmıştır. Bu incelemelerde genel olarak araştırmalar, bir tarafına görevci davranışın, diğer tarafına da halkçı davranışın yerleştirildiği liderlik süremi ekseninde yapılmıştır. Örneğin Iowa araştırmalarının liderlik tarzlarıyla ilgili sonuçları, otokratik liderlik, katılımcı liderlik ve serbest bırakıcı liderlik diye özetlenmiştir. Ohio araştırmaları, liderlik davranışlarını “yapı kurucu” ve “gözetici”; Michigan Üniversitesi araştırmaları ise liderlik tarzlarını “görev merkezli” ve “personel merkezli” diye gruplara ayırarak incelemiştir. İktizai yaklaşım, çevresel ve durumsal faktörleri etkileyen faktörlere yönelmekte ve liderlik tarzının etkililiğini şartları ve durumları dikkate alarak ölçmektedir. İktizai yaklaşım, “One best way”e (tek en iyi yol) inanan davranış modellerine ilişkin nihai sonuçları paramparça etmiştir.

Bu üç yaklaşımı açıkladıktan sonra önemli liderlik teorileri ve modelleri ele alındı. Bu teori ve modeller; yöneticilik sistemleri, yöneticilik şebekeleri, liderin davranış süremi, Fiedler’in iktizai teorisi, durumsal teori ve güzergâh– hedef teorisini kapsamaktadır. Görüldüğü gibi bu modellerden bazıları, davranışsal, bazıları ise iktizaidir. Konunun devamında davranışsal ve iktizai modeller incelenmiş, onlardaki mevcut eksiklikler hatırlatılmıştır. Bunun ardından bu bölümde liderliğin tanınması ve tahlili için ortaya konmuş olan yeni teorilerin incelenmesine geçilmiştir. Bu incelemelerde İkili Dikey İlişki Modeli (VDL), Çok Yönlü İlişki Modeli (MLM), Değimci Liderlik Modeli, İsnat Edici Liderlik Modeli, Karizmatik Liderlik Modeli, Takım Liderliği Teorisi, Basiretli Liderlik Teorisi, Liderlikte Alternatif Modeli, söz konusu edilerek her biri ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Yeni liderlik teorilerine ve modellerine ilişkin araştırmalar, genel olarak tavsifi (betimsel) incelemelere dayalıdır ve deneysel araştırmaların desteğinden yoksundur. Bu yüzden ki yöneticilikle ilgili araştırma yapan

bazı seçkin yazarlar ve araştırmacıların inancına göre yeni araştırmalardan elde edilen sonuçlar çok da güvenilir değildir.

Bölümün sonunda liderlik teorilerinin toplu değerlendirmesi ve aralarında kısa bir mukayese yapıldı. Bu bölümde Edgar Schein çerçevesinde iktizai modele dayanan liderlik analizine işaret edildi ve öngörülen parametreler tahlil edildi.

Bölüm Soruları

- 1- Liderlikte geleneksel, davranışsal ve iktizai modelleri açıklayınız.
- 2- Liderin kişisel özelliklerinden en az altısını açıklayınız.
- 3- Davranışsal yaklaşıma ilişkin üç önemli araştırmayı belirtip onların ortak sonuçlarını açıklayınız.
- 4- İktizai araştırmaların sonuçlarının davranışsal araştırmaların sonuçlarını etkisiz kıldığı nasıl iddia edilebilir?
- 5- Likert'in dört yöneticilik sistemini belirterek açıklayınız.
- 6- Yöneticilik şebekesini çizerek, modeli inceleyip en iyi tarzı gösteriniz.
- 7- Liderlik Süremini Teorisini, Fiedler'in İktizai Teorisini ve Durumsal Teoriyi açıklayınız.
- 8- Güzergâh-Hedef modelinde liderin davranışlarından, çevresel iktizai faktörlerden ve personelin iktizai faktörlerinden dört grubu açıklayınız.
- 9- İkili Dikey İlişki Modeli ile Çok Yönlü İlişki Modelini karşılaştırınız.
- 10- Liderlikte değişimci ve değiştirici yöntemlerin farkını açıklayınız.
- 11- İsnat Edici Liderlik Teorisi ile Karizmatik Liderlik Teorisini açıklayınız.
- 12- Basiret Teorisinin özelliklerini belirtiniz ve Basiretli Liderlik formülünü çizin.
- 13- Alternatif Liderlik modelinin liderliğin önemini azalttığı söylenebilir mi? Analiz ediniz.
- 14- Edgar Schein çerçevesinde liderlik analizini açıklayınız.

Üçüncü Bölüm

İmam Humeyni'nin Liderlik Yaklaşımı ve İslami Liderlik Modelinin Özellikleri



Giriş



Bu bölümde önce İmam Humeyni'nin liderliğe ilişkin yaklaşımı söz konusu edilmiş ve İmam'ın bu konuda öngördüğü kavramlar ele alınmıştır. Bu yaklaşımda dini liderliğe ilişkin verilerden, hizmet ve hizmet edicilik penceresinden bakılmış ve hizmet edici lider göz önünde bulundurulmuştur. Doğal olarak bu yaklaşımda hizmet edici yöneticilik anlam kazanmaktadır. Liderlik söz konusu edildiği zaman ise kardeşlik, fedakârlık, basiret ve bilinçlilik gibi kavramlar irade olunmaktadır. Nitekim bu bir yandan dini liderin dostlarına ve dava arkadaşlarına karşı tevazuunu, diğer taraftan da düşmanların komplolarının ve yöntemlerinin uzmanı olmasını göstermektedir. Liderlik hakkında söz konusu edilen kavramlar dikkate alındığında İmam'ın yaklaşımının araçsal bir yaklaşım olduğunu söyleyebiliriz. Yani o, liderliği yüce ve değerli bir hedefe ulaşmak; dolayısıyla Allah'ın kullarına hizmet etmek için bir araç olarak teklakki ediyor. İlerleyen bölümlerde ele alınacak diğer konulardan biri de İslam kültürü açısından liderin özellikleri, İmam'ın yaklaşımıyla birlikte vurgulanarak gerekli şekilde incelenecektir. Son olarak bazı Müslüman yönetici ve liderlerin gözüyle İmam Humeyni'nin liderliği ele alınacaktır.

İmam Humeyni'nin Liderlik Yaklaşımı

Genel olarak liderlik alanında araştırma yapan mütefekkirler, bu konuda birçok kavram söz konusu etmiş ve bunların her birini bilimsel temelde ve kendi inançları doğrultusunda analiz etmiştir. Doğal olarak u kişilerin bilimsel varsayımları ve inançları, liderliği nasıl tanımladıklarında ve analizlerinde etkili olmaktadır. İmam Humeyni'yi bu meselede söz



söylemiş, dini esasları dikkate alarak buna ilişkin yeni bir tanım getirmiş büyük dini mütefekkirlerden biri olarak görmek mümkündür. Allah'ın bu salih kulu, liderliğin kendi başına zati bir değer olduğuna inanmıyor; tersine onu araçsal bir kıymet olarak görüyordu. Bu yaklaşım, onu diğer liderlerden ayırmış, kendisini ilahi liderler kategorisine yerleştirmişti. O liderlikle ilgili olarak şuna inanmaktadır:

“İlahi dinlerde ve yüce İslam'da lider ve liderlik, kendi başına değere sahip olan bir şey değildir”¹

Bir başka ifadeyle liderliğin zati bir değeri yoktur; ona bir araç gözüyle bakmak gerekmektedir. Bu yüzden bu yaklaşıma göre liderlik, ancak halka hizmet ettiği zaman bir değer kazanır. Nitekim İlahi peygamberler de Allah'ın kullarına hizmet için gönderilmiştir.²

Görüldüğü gibi İmam'ın liderlikle ilgili görüşü araçsal bir görüştür, bu görüşe göre liderlik yüce bir hedef izleyip onu gerçekleştirmeye çalıştığı zaman değerli olur. İmam Humeyni'nin yazılarına ve konuşmalarına ilişkin yapılan araştırmalar göstermektedir ki o, liderlik konusunda, buna ilişkin görüşlerini çıkarabileceğimiz bazı kavramlar söz konusu etmiştir; bu yüzden aşağıda bu kavramları ele alacağız.

İmam Humeyni Açısından Liderlik Kavramları

1- Liderlik Hizmet; Lider İse Hizmetçi

İslam cumhuriyeti nizamında cumhura başkanlık tahtına yükselmek, yürütme sürecinde sorumluca bir bakışla nizamın yöneticiliğini kolaylaştırmak ve halka yardımcı olmak ve onlara hizmet etmek için güzel önderlik elbisesini giymiştir. Şu an hizmetkârlığın önemi ve bunun idari sistemdeki sembolleri ve görüntüleri, İmam Humeyni'nin görüşleri dikkate alındığında üzerinde durulması gereken bir konudur. Onu incelemekle hizmet eksenli yöneticiliğin çeşitli boyutları aydınlatılmakta, bürokratların halka hizmet yönündeki azimleri artmaktadır. Elbette küçük bir dikkatle “biz hizmetkârlarız” şiarının herkesin şiarı olduğu görülmektedir. Herkes, davranışlarıyla bu şiarı yansıtmaktadır. Örneğin Kur'an'a müracaat

¹ Sahife-yi İmam, c. 18, s.6

² Bkz. Age.

ettiğimizde ve ayetleri incelediğimizde görmekteyiz ki varlık âleminin en hain unsuru olan Şeytan, Adem'i kandırmaya kalkışınca kendini onun iyiliğini düşünen biri olarak tanıtmakta ve yemin ederek, “**Doğrusu ben sizin (Adem ve Havva) iyiliğinizi istiyorum**”³ demektedir.

Şimdi “neden bu hizmetkârlık maskesi herkese ait bir şiar olmuştur?” sorusu gündeme gelmektedir. Belki de bu sorunun cevabı bir cümleyle şudur: İnsanın hizmetkârlığa olan ruhi bağlılığı, bu maskelemenin en önemli faktörüdür. Belki de insanlığın gerçek hizmetkârlarının, yani ilahi peygamberlerin ihlas iddiasının sebebi, “benim ücretim ancak Allah’a aittir”⁴ ayetine dayalıdır. Bu bağlılığın merkezinde de insanın hizmete olan ihtiyacı bulunmaktadır.

Halişçe Hizmet

Genel olarak hizmetkârlık iddiasında bulunan ihlâşlı kimseler, kendilerini maddi hayata fazla yaklaştırmamaktadırlar. Dolayısıyla kendileri hakkında maddi krallık tasavvur etmenin mümkün olmadığı kişiler, samimi ve dürüst hizmetkârlar olarak kabul edilirler. Şimdi eğer kendi niteliğini maddi hayattan ayırmış ve kendisini maddi dünyanın ötesinde tanımlamış sonsuz bir varlığı; yani tüm iyiliklerin, hayırların ve hizmetlerin Yaraticısını düşünürsek, Allahu Teala'nın zayıflara ve ihtiyaç sahiplerine hizmetten rububiyetine dayalı feyzi arttırmaktan başka bir yöne sahip olmadığını görmekteyiz. Gerçek şu ki Allah her şeyi ihlâs üzere yerleştirmekte ve insanlara hediye etmektedir. Genel olarak rububiyetine dayalı feyiz bahşediciliği bir hizmetkârlıktır. Nitekim Allah'ın halis kulu olan İbrahim (a.s) Rahmani feyzin kaynağından maddi dünyaya yönelik hizmetlerini yalnızca müminlerle sınırlandırmasını istemektedir. Nitekim Kur'an, Hz. İbrahim'in (a.s) diliyle şöyle demektedir:

“İbrahim de demişti ki: Ey Rabbim! Burayı emin bir şehir yap, halkından Allah'a ve ahiret gününe inananları çeşitli meyvelerle besle. Allah bu yurdu ki: Kim inkâr ederse onu az bir süre faydalandırır, sonra onu cehennem azabına sürüklerim. Ne kötü varılacak yerdir orası!”⁵

³ Araf, 21

⁴ Yunus 72, Hud, 29

⁵ Bakara, 126

Bu ayetten de hareketle Allahu Teâlâ'yı, fazlını tüm kullarına yayan, hizmet mektebinin kaynağını umumi kılan halis bir hizmetkâr olarak anmak mümkündür. Allah, sahih ve şaibesiz bir hizmet sunma kültürü oluşturmak amacıyla peygamberlerine hizmetleri karşılığında hiçbir ücret istemediklerini⁶ ilan etmeleri emrini vermiştir. İmam Humeyni, ilahi peygamberlere uyarak liderliğini, Allah'ın kullarına halisçe bir hizmet, lideri de halkın hizmetkârı olarak tanımlamaktadır. O, ilahi peygamberleri, insanlığın büyük liderleri olarak görmekte ve onların bise-tini, Allah'ı kullarına manevi hizmet olarak nitelendirmektedir. Nitekim o, şöyle buyuruyor:

“Allah'ın peygamberleri (s.a.a) Allah'ın kullarına manevi ve irşadi hizmet için gönderildiler.”⁷

İmam, peygamberlerin hizmetlerinin misdaklarını (dışsal örneklerini) “İnsanlığı karanlıklardan aydınlığa çıkarmak”, “mazlumlara ve çaresizlere hizmet”, “toplumsal ve bireysel adaleti ikame etmek” olarak beyan etmektedir.⁸ Buna göre İran İslam Cumhuriyeti'nin kurucusu, dini kültürden yararlanarak kendisini milletin hizmetkârı olarak tanımlamakta ve hareketinin felsefesini hizmet yapmak olarak görmektedir. “Ben, size hizmet etmek için geldim, ben sizin hizmetkârınızım, halkın hizmetkârıyım”⁹

Bu yüzden İmam Humeyni'nin kıyamının ve hareketinin felsefesi, hizmet sunmak olarak görülmüştür. İlginçtir ki İmam'ın sözlerindeki hizmetin misdakları somutlaşmıştır. Çünkü o, hizmetin misdaklarını “milletin büyüklüğünün korunması”, “milletin düşmanlarının devrilmesi”, “milletin bağımsızlığı”, “bağımsız bir devletin kurulması”, “yabancı güçlerin ülkeye uzanan ellerinin kesilmesi” ve “milliyetçiliğin rezil edilmesi” olarak görmektedir.¹⁰

Bu yaklaşım dikkate alındığında İmam kendisini halkın hizmetkârı olarak görmektedir. Yabancı muhabirlere verdiği mülakatlarda İran'daki liderlik modeli hakkında şu açıklamaları yapmaktadır:

⁶ Şuara, 109, 127, 145, 164, 180

⁷ Sahife-yi İmam, c. 18, s. 6

⁸ Age.

⁹ Age. C. 6, s. 48

¹⁰ Age.

“İran’da var olan halk sınıfları ve kesimleridir... Onlar beni kendilerinin bir hizmetkârı olarak görmektedirler.”¹¹ İslam Devrimi’nin Lideri İmam Humeyni, herkesi tek bir hedefe yönlendirmiş ve şöyle demiştir:

“Lider, hizmetkârdır. Mesele lider olup olmamak meselesi değildir. Mesele harekettir ve safların bir tutulmasıdır.”¹²

İslam Kültüründe Hizmet Eksenli Yöneticilik

İslam toplumundaki liderlerin ve yöneticilerin dini kültürden ilham alarak icraya ilişkin faaliyetlerinin başına hizmet eksenliliği yerleştirmeleri ve görevlerini bu yöneticilik yönteminin ilkelerine göre yapmaları gerekmektedir. Burada, “hizmet eksenli yöneticiliğin ölçüt ve misdakları hangi konuları kapsıyor?” şeklinde bir soru sorulması mümkündür. Bu soruya cevap vermek üzere bu dini olguyu tanımak için İslam kültüründe hizmet eksenli yöneticiliğin bazı ölçütlerini ele almak yerinde olur. Çünkü İslam kültürü içinde bu yöneticilik ve liderlik türünün misdakları ters piramit çağrılımı oluşturmaktadır.

a) Hizmetkârlık ve menfaat sunma psikolojisi: Hizmet eksenli yöneticiliğin en önemli temellerinden biri de örgütlerin içerisindeki insanlara hizmetkârlık ve menfaat sunma psikolojisinin aşılmasıdır. İslam kaynaklarına şöyle bir göz atıldığında bu konunun önemi anlaşılmaktadır. İslam Peygamberi (s.a.a) insanlara menfaat ve fayda sunma konusunda şöyle buyuruyor:

“Allah katında en sevimli kul, Allah’ın kullarına faydalı olandır.”

Belki de burada halka en faydalı olan kişilerin neden Allah katında en sevimli kul olduğu sorusu sorulabilir. Bu sorunun cevabı, Allah’ın Resulü’nün (s.a.a) inci sözleriyle cevaplandırılmıştır. O, şöyle buyurmaktadır:

“Halk, Allah’ın ailesidir [iyalullah]. Allah’ın ailesine faydalı olanlar, Allah katında en sevimli olanlardır.”

Bu dini referanslar dikkate alındığında şunu söylemek mümkündür: İnsanlar, Allah’ın ailesinin üyeleridir. O halde kim Allah’ın ailesine faydalı

¹¹ Age. C.5, s.155

¹² Age. C.6, s. 281

oluyorsa, Allah katında en değerli ve en sevimli olmaktadır. Bu yaklaşımı dikkate alarak halka hizmet hedefiyle hareket eden liderlerin ve yöneticilerin Allah'ın sevdiği kulları olduğunu söyleyebiliriz.

b) Başkalarının zahmetlerine katlanmak: Genel olarak başkalarına hizmet etmek, diğerlerinde hizmetkârların üstünlük ve efendilik kurduğu düşüncesinin oluşmasına sebep olmaktadır. Allah'ın Resulü (s.a.a) bir kavim veya kabilenin liderliğinin, o kavim veya kabileye hizmet eden kişilere ait olduğunu düşünmektedir. O, şöyle buyurmaktadır:

“Bir kavmin efendisi, onlara hizmet edendir.”¹³

Bu durumda hizmetkârlık eğer başkalarının zahmetlerine katlanmak ile birlikte yürütülürse değeri birkaç kat artacak ve bu efendilik ve üstünlük doruk noktasına çıkacaktır. Müminlerin Emiri Ali (a.s) bu konuda şöyle buyuruyor:

“Kardeşinin zahmetlerinin ağırlığına katlanan ve komşularına iyilikle davranan kişiler, onların efendisidirler.”

c) Müslümanların ihtiyaçlarının temin edilmesi: Bazı İslami referanslarda başkalarına hizmet edip onların ihtiyaçlarını karşılamanın diğer değerlerle kıyaslandığını ve bunun bilinen her ibadetten daha üstün ve değerli olduğunu görmekteyiz.Örneğin İmam Sadık'ın (a.s) şöyle buyurduğu rivayet edilmektedir:

“Kim Allah'ın evini tavaf ederse Allah ona 6 bin sevap yazar, onun 6 bin günahını siler, onu 6 bin derece yükseltir.” İmam Sadık daha sonra Allah'ın evini tavaf etmekten daha üstün bir işten bahsetti: “Sana değer açısından tavaftan daha üstün bir şeyi bildireyim. Bir Müslüman'ın ihtiyacını karşılamak, on tavaftan daha üstündür.”¹⁴

Bir başka rivayette İmam Ali, (a.s) insanlara hizmet için çalışanlara kıyamet gününde huzur ve mutluluk garantisi müjdelemiş, mümini sevindirip mutlu etmenin o gündeki ödülünün ferahlık ve mutluluk olduğunu bildirmiştir:

¹³ Meclisi, Biharul- Envar, c. 76, s. 273

¹⁴ Kuleyni, Usul-i Kâfi, c.3, s.279

“Yeryüzünde Allah için halkın ihtiyaçlarını karşılamak için çalışanlar, kıyamet gününde güvencedirler. Kim bir mümini mutlu ederse Allah da kıyamet gününde onun gönlünü mutlu kılar.”¹⁵

Şimdi eğer yöneticiler ya da liderler, insanlara hizmet ederse onlardan hizmet alanların sayısınca kıyamet gününde kendilerine hizmetkâr görevlendirilir. Allah'ın Resulü'nün şu mübarek sözünde ifade edildiği gibi:

“Müslümanlardan bir gruba hizmet eden bir Müslüman'a Allah kıyamet gününde onların sayısı kadar hizmetkâr verir.”¹⁶

d) Halka dostluk ve halkın dertleriyle dertlenmek: Tevhidi görüşte halka dostluk ve halkın dertleriyle dertlenme, dini alanda bir Müslüman olarak var olabilmenin temel şartıdır. İslami rivayetlerde toplumun en-dışeleri karşısında bir gün dahi aldırışsız kalmak kınanmıştır. İmam Kazım (a.s) bu konu hakkında şöyle buyurmaktadır:

“Kim İslam toplumunun meseleleri konusunda bir gününü dahi aldırışsız geçirmişse, onun İslam'dan herhangi bir nasibi yoktur. Kim yardım arayan bir insan görüp de ona yardımcı olmazsa Müslüman değildir.”¹⁷

Görüldüğü gibi insanlara dostluk göstermek Müslümanlığı yerine getirmenin şartlarından biridir. Bir kişi bunu yapmazsa ona Müslümanlık unvanı verilmez. Öte yandan bazı dini referanslarda geçtiğine göre İsrail oğullarından bir abid kişi insanların ihtiyaçlarını gidermek için harekete geçip onların durumunu düzeltmek için sıkıntı çekince ibadetin doruklarına çıkmıştır.¹⁸

Daha önce bahsi geçen konulardan genel bir sonuca varılmak istendiğinde denilebilir ki hizmet eksenli yöneticilikte en sevilen ve en değerli insanlar, hizmetle ve hizmetkârlıkla özdeşleşmiş ve bunu Allah'ın ailesine (iyalullah) hizmet için yapan ve doğal olarak da başkalarının zahmetlerine tahammül eden kişidir. Hatta hizmet sunmak ve insanların ihtiyaçlarını karşılamak her ibadetten üstündür. Tevhidi toplumun kaygıları karşısında aldırışsızlık göstermek ise Müslümanlık unvanının yitirilmesi olarak kabul edilmektedir. Bu değerler kültürü dikkate alındığında İslami liderler

¹⁵ Age. C. 3, s. 282

¹⁶ Age. C. 3, s. 296

¹⁷ Meclisi, Biharu'l- Envar, c. 75, s. 21

¹⁸ Bkz. Kuleyni, Usul-i Kâfi, c. 3, s. 275

ve yöneticilerin toplumun hizmetkârları olduğunu söylemek mümkündür. Doğal olarak İmam Humeyni, dini kültürün yardımıyla liderlikte hizmetkârlık yaklaşımını söz konusu etmiş ve önderliğini hizmet ve hizmetkarlık aynasında tanımlamıştır.

2- Liderlik, Kardeşlik; Lider de Kardeş Demektir

İmam Humeyni'nin liderlik konusundaki sözlerinden ve konuşmalarından çıkardığımız kavramlardan biri de hizmet sunma ile aynı ufukta yer alan kardeşlik kavramıdır. İmam Humeyni, lideri halkın kardeşi olarak görmekte ve liderliği kardeşlik yaklaşımıyla değerlendirmektedir. Nitekim kendisi ile başkaları arasındaki ilişkiyle ilgili olarak şöyle demektedir:

“Ben ve siz birbirimizin kardeşiyiz. Safımız birdir ve ortada bir liderlik meselesi söz yoktur.”¹⁹ Bir başka yerde de şunu vurguluyor: “Söz konusu olan liderlik değil, kardeşliktir, İslam'da liderlik söz konusu değildir.”²⁰

Belki de bu yaklaşımın köklerini Kur'an'da bulmak mümkündür. Çünkü Kur'an ayetlerine baktığımızda müminlerin birbirinin kardeşi olduğunu görürüz.

“Müminler birbirinin kardeşleridir”²¹

Bu İslami kavram dikkate alınarak lider de bir mümin olarak, diğerlerinin kardeşi şeklinde tanınmakta, bundan dolayı da kendini milletin diğer fertlerinden biri olarak görmektedir. “Ben de İran milletinin fertlerinden biriyim.”²² İlginç olan şu ki dini kültürde liderin hatta kendisini başkalarından daha aşağıda gördüğü görülmektedir. “Benim, sizin hizmetkârınız olmam, lider diye anılmaktan daha iyidir.”²³ Gördüğü gibi İmam Humeyni, tevazuunu en üst düzeye çıkarmıştır ve milleti kendisinin lideri olarak görmekte ve millete hitaben şöyle demektedir:

¹⁹ Tanzim ve Neşr Müessesesi, Sahife-yi İmam, c. 6, s. 253

²⁰ Age. C.11, s. 352

²¹ Hucurat, 10

²² Tanzim ve Neşr Müessesesi, Sahife-yi İmam c. 5, s. 44

²³ Age. C. 11, s. 352

“Humeyni, her birinizin elini ayrı ayrı öpüyor, her birinize ayrı ayrı saygı duyuyor. Her birinizi ayrı ayrı kendisinin lideri olarak görüyor. Defalarca söyledim ben sizinle birim, ortada liderlik söz konusu değildir.”²⁴

3- Liderlik Fedakârlık, Lider de Fedakar Demektir

İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusunun yaklaşımında fedakâr olanlar, hareketin gerçek liderleri sayılmaktadır. Çünkü onlar, İslami harekete öncülük etmişlerdir. Burada izin verirseniz bu bakış açısını açıklamaya geçmeden önce İslam kültüründe fedakârlık konusunu ve onun liderlikle ilişkisini inceleyelim ve böylece yukarıdaki yaklaşımın düşünce ve inanç temellerini kavrayabilelim.

Esasen dini referanslarda fedakârlık ile liderlik arasında çok yakın bir ilişki vardır. Çünkü fedakârlıkla liderlik meydana gelmektedir. Bununla ilgili olarak birçok veriye işaret edebiliriz. Örneğin, İmam Ali (a.s) bu konuda şöyle buyuruyor:

“Fedakârlık-özveri (isar) en üstün ibadet ve en büyük efendiliktir.”²⁵

Bu ilişki İmam Ali'nin bir başka sözünde şöyle açıklanmıştır:

“Fedakârlık, büyüklük ve efendilik için yeterlidir.”²⁶

İmam Ali'nin (a.s) sözlerinden yararlanarak fedakârlığın efendilik armağan eden etkenlerin en önemlilerinden biri olduğu söylenebilir. Buna ilaveten fedakârlık, önde gelen kişilerin ve liderlerin liderlik ve efendilik iddiaları konusunda bu özelliklere layık olup olmadıklarına ilişkin bir ölçü olarak kullanılabilir. Gerçek liderler ve efendiler, yalancı liderlerden bu şekilde ayırt edilebilir. Bu konuda İmam Ali (a.s) şöyle buyuruyor:

“Büyüklerin cevheri, fedakârlık sırasında ortaya çıkar”²⁷

Binaenaleyh, gerçek büyüklerin ve liderlerin hamur mayası, onların göstereceği fedakârlıklarda ve özverilerde ortaya çıkar. Nitekim büyüklük

²⁴ Age. C 14, s. 474

²⁵ Muhammedi Reyşehri, Mizanu'l- Hikme; c.1, s. 22

²⁶ Age.

²⁷ Age. s. 24

ve efendilik konusunda yalan iddia sahipleri, fedakârlık (isar) ve özveri sırasında fedakârlıktan kaçarak asli cevherlerini ortaya koymuş olurlar.

Öte yandan liderler ve önde gelen kişiler nezdinde fedakârlık, başkalarını nüfuz altına alıp kendilerine itaatkâr kılmanın bir aracı olarak telakki edilebilir. Aşağıdaki rivayetler, liderlere bu mesajı vermektedir: “Fedakârlıkla özgürler köle haline getirilebilir”²⁸ Buna benzer şekilde Müminlerin Emiri Ali (a.s) fedakârlığı başkaları üzerinde nüfuz kurmanın ve onları itaatkâr kılmanın faktörü olarak zikretmektedir.

“Fedakârlık (isar) ve özveriyle başkalarını kendine köle yapabilirsin.”²⁹

Dini referansların geneline bakıldığında liderlikle fedakârlık arasında yakın bir ilişkinin olduğu, fedakârlığın gerçek liderler ile yalancı iddia sahiplerini birbirinden ayırmada bir ölçüt olarak kullanılabileceği ve fedakârlığın kişiler üzerinde nüfuz kurmanın önemli bir aracı olarak nitelendirildiği görülmektedir. Bu dini referansları dikkate alarak İmam Humeyni de fedakâr kimseleri, İran'daki İslami hareketin liderleri olarak saymıştır. Örneğin o, “Hüseyin Fehmide” hakkında verdiği demecinde şöyle demiştir:

“Bizim liderlerimiz, on iki yaşındaki bu çocuktur. O, bizim yüzlerce kale-mimizden ve dilimizden çok daha değerli olan o küçücük kalbiyle elindeki el bombasıyla kendini düşman tankının altına atıp onu imha etmiş ve kendisi de şehadet şerbeti içmiştir”³⁰

İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu'nun fedakârlıkta bulunan bir kişi hakkındaki bu sözleri, onun liderlik konusundaki yaklaşımını göstermektedir. Bu sebeple hareketin önünde olan ve fedakârlıkta bulunan kimseler, gerçek liderlerdir. İmam Humeyni, bu önemli konudaki inancını İslami hareketin ilk dönemlerinde kahramanlıklar gösteren Kum kentindeki kadınları, hareketin liderleri olarak nitelendirmekle göstermiştir.

“Kum kadınları ve Çeharmerdan hanımları, bu İslami hareketin öncüsü oldular. Onlar siyasi rüştlarini ispat ettiler ve harekete yol göstericilik yaptılar.”³¹

²⁸ Age.

²⁹ Age.

³⁰ Tanzim ve Neşr Müessesesi, Sahife-yi İmam, c. 14, s. 73

³¹ Age. C. 7, s.132

Daha sonra cinsiyetlerini hiç nazarı dikkate almadan İranlı kadınlardan bir gruba hitaben şöyle buyuruyor: “Hareketin önderleri sizlersiniz, hanımlar, hareketin liderleridir. Biz, onların ardından gidiyoruz.”³² Daha sonra sözlerini şöyle sürdürerek şunları vurguluyor: “Ben, sizleri lider kabul ediyorum ve sizlerin hizmetkârıyım.”³³ Görüldüğü gibi İmam Humeyni'nin yaklaşımında fedakarlar ve her türlü sorumlulukta ve özveride öncülükte bulunanlar hareketin gerçek liderleridirler. Bunlar, aziz ve şerefli kimselerdir. Sonuç itibarıyla İran İslam Devrimi'nin büyük liderinin gözünde başkalarının onlara zulmedip onları istismar etmeye hakkı yoktur. İşte tam da bu yaklaşımla Allahu Teâlâ'ya şöyle dua ediyor:

“Ey Allah'ım bizim aziz gençlerimizin ve çocuklarımızın kendilerini bizim için feda etmelerinden dolayı senin mukaddes huzurunda özür diliyorum.”³⁴

Bu anlatılanlardan sonuç çıkarılmak istenirse denilebilir ki İmam Humeyni'nin yaklaşımında liderlik, fedakârlık ve özveri anlamına gelmektedir. Fedakârlık yapan ve özveride bulunan kimseler, gerçek liderlerdir. Ayrıca ilahi liderliğin lügatinde istismar ve kişisel faydacılığın yeri yoktur.

4- Liderlik Basiret, Lider De Zeki ve Basiretli Kişi Demektir

İmam Humeyni'nin liderlik konusunda üzerinde durduğu bir diğer kavram da basiret ve zekâdır. Lider kendi adamlarına basiret vermiştir ve zeki bir şekilde düşmanın stratejilerini ve taktiklerini dikkatle izlemektedir. Bu çerçevede İmam Humeyni, her milletin liderlerinden akıllıca hareket etmelerini ve düşmanın şeytani planlarına dikkat etmelerini istemektedir. Nitekim bu konuda şöyle buyuruyor:

“Her ülkenin âlimleri, yabancıların ve emperyalistlerin milleti birbirine düşürmek için kurdukları planlar konusunda kendi halklarını bilinçlendirmelidir.”³⁵

O, bu önemli görevi yerine getirme konusunda tüm dini liderleri yükümlü görmektedir.³⁶ Dolayısıyla bu yaklaşımda lider millet için

³² Age.

³³ Age.

³⁴ Age; c. 14, s. 73

³⁵ Age. C. 6, s. 295

³⁶ Age.

hedef belirleme yolunda akıllıca davranmakta ve sapkın grupların milletin hedefini asli çizgisinden çıkarmamasına dikkat etmektedir. Nitekim İmam Humeyni, devrimin ilk yıllarında güya anayasadan ve serbest seçimlerden dem vuran sinsi liberal sloganların karşısında durdu ve onları engelledi.³⁷

Şunu da söylemeden geçmemek gerekir. Liderin basiret kazandırmasında düşmanı, komploları ve düşmanın düşmanlığını belli bir yöntem kalıbı içerisinde ortaya koyduğu plan ve projelerini tanıması çok önemlidir. Düşmanın yöntemleri bazen açık değildir, bunların tanınması siyasi zekâyı ve basireti gerektirir. Bu konuda İmam'ın külliyyatına şöyle bir göz gezdirdiğimizde, özellikle de vasiyetnamesinin 18 maddelik bölümünün içeriğine baktığımızda bunların çoğunda komplolardan ve planlardan söz edildiğini açık bir şekilde görebilmekteyiz. Örnek olması açısından İmam'ın vasiyetnamesinden bazı bentlere aşağıda işaret edilmiştir.

B bendi: Son asırdaki önemli komplolardan...

C bendi: İşte bu komploların türünden...

D bendi: Büyük güçlerin şeytani planlarından...

E bendi: Bu planlardan bazıları...

V bendi: Büyük komplolardan...³⁸

Görüldüğü gibi İmam Humeyni, kendine özgü basireti ve zekâsı sayesinde düşmanın planlarından ve projelerinden gafil değildi ve sürekli olarak takipçilerine bu konuda basiret ve bilinç kazandırmaktaydı.

Burada dikkati çeken noktalardan biri zekâ ve basiretin komploları tanımının gereklerinden biri olduğudur. Doğal olarak düşmanın hilesinden gafil olmamak gerekmektedir. Çünkü düşman sürekli olarak plan ve projeler üretmektedir. İmam'ın İslam düşmanlarıyla ilgili yaklaşımı düşmanın sürekli olarak desise peşinde koştuğu ve bundan gafil olunmaması gerektiği anlayışına dayanmaktadır. Çünkü: "Düşmandan gafil olan, düşmanın desiseleriyle uyanacaktır"³⁹

³⁷ Age. S. 45

³⁸ İmam Humeyni'nin Siyasi Vasiyetnamesi

³⁹ Hekimi, el-Hayat, c. 1, s. 185

Görüldüğü gibi İmam Humeyni, yabancıların komploları karşısında bilinçliliği ve uyanıklığı söz konusu etmektedir. Örneğin ona göre, Sal-
man Rüşdi meselesi, düşmanın elindeki tehlikeli komplolardan biriydi. İmam, emperyalistlerin eli kalem tutan bu yılanları kiraladığına inanı-
yordu. Bu macera konusunda gaflet gösterilmesini uygun görmüyordu
ve bu maceranın emperyalistlerin Müslümanların kutsallarına savaş açar-
ak İslami değerleri yıpratmayı hedefleyen bir hilesi olduğunu düşünüy-
yordu. İmam'ın bu yaklaşımı gösterdi ki Müslümanlar bilinçli ve uyanık
olmalı ve kimseye kutsallarına hakaret etme izni vermemelidir.⁴⁰ Bu ko-
nudaki diğer bir önemli husus da düşmanın yöntemlerini tanımaktır. Biz
İslami ilke ve ideallerimizde ısrar ettiğimiz sürece düşmanlarımız bize yö-
nelik komplolardan vazgeçmeyecek; ancak biz onların yol ve yöntemle-
rini takip ettiğimiz zaman bizden razı olacaklardır. Nitekim Kur'an-ı Ke-
rim Peygamber'ine şöyle buyuruyor:

“Sen onların dinine tabi olmadıkça Yahudiler ve Hristiyanlar senden asla
razı olmayacaklardır.”⁴¹

Bu sebeple kendi dinimizin ilkelerinde sabit kalmak ve ilahi çizgi-
den sapmak istemiyorsak düşmanın komplolarından gafil olmamalıyız.
İmam Humeyni'nin ifadesiyle: “Tüm uyanıklılığımızla dikkatimizi düş-
manın desiselerine yoğunlaştırmamız gerekiyor.”⁴²

Yukarıda anlatılanlardan genel bir sonuç çıkarmak istendiğinde deni-
lebilir ki İmam Humeyni'nin yaklaşımında liderlik; hizmet, hizmetkârlık,
kardeşlik, fedakârlık ve bilinçliliklerdir. Kim kendisini hizmetkâr, milletin
kardeşi, hatta millettten daha aşağı seviyede görürse o liderdir. Basiret ve
bilinç kazandırma görevini, liderin düşman komplolarını ve yöntemlerini
tanımada zekice hareket etmesini dikkate alarak İmam Humeyni, dini li-
derler için siyasi görevleri ibadi görevlerle eşit düzeyde görmekte ve on-
lara şunu hatırlatmaktadır:

“İslam kültüründe din kavramı iyi anlaşılırsa dini liderle siyasi lider ara-
sında hiçbir fark yoktur. Nitekim siyasi mücadele, dini farz ve görevlerin bir

⁴⁰ Derviş Se Telani, Sire-yi Ameli-yi İmam Humeyni der İdare-yi Umur-i Kişver; s. 765-
766

⁴¹ Bakara 120

⁴² Sahife-yi Nur, c. 12, s. 142

bölümünü oluşturmaktadır. Siyasi mücadelelere liderlik etmek ve onu yönlendirmek, dini liderin görev ve sorumluluklarının bir parçasıdır. Bu noktada İslam Peygamberi'nin (s.a.a) ve Hazreti Ali'nin (a.s) hayatı çok iyi bir ölçüttür.”⁴³

Yukarıda anlatılanlar dikkate alındığında görülmektedir ki İmam Humeyni'nin yaklaşımında dini ve siyasi görevler, birbirinin tamamlayıcıdır. Dini liderler, siyasi görevleri konusunda gaffet göstermemelidir. İmam, dini liderlerin liderlik ve yöneticilik gücüyle ilgili olarak onların takipçileri arasındaki nüfuzuna işaret etmekte bu önderleri İslam ümmetine bilinç ve basiret kazandırmaya davet etmektedir. O, şöyle buyurmaktadır:

“İslam ülkelerindeki din âlimlerinin, insanlığın maneviyata ve İslam'ın nurani hükümlerine teşne olduğu böylesi bir çağda kendi büyük tarihi ve ilahi misyonlarından gafil olmaları oldukça şaşırtıcıdır.”⁴⁴ O, daha sonra İslam ülkelerindeki dini liderlere hitap ederek şöyle buyurmaktadır: “İran'daki din âlimleri, yalnızca hutbe, vaaz ve bazı günlük meseleleri zikretmekte yetinmediler. Kendi ülkelerinin ve dünyanın en önemli siyasi meselelerine müdahale ederek İslam ulemasının yöneticilik gücünü gösterebildiler.”⁴⁵

Buraya kadar anlatılanlardan genel bir sonuç çıkarmak istersek şunu iddia edebiliriz ki genel olarak İmam Humeyni'nin liderlik yaklaşımı, araçsal bir yaklaşımdır. Yani onun gözünde liderlik kendi başına değer taşıyan bir mesele değildir. Aksine ancak yüce bir hedef –iyalullaha hizmet- gerçekleştirildiği zaman dikkate değer bir şeydir. Bu yaklaşımda hizmet, hizmetkârlık, kardeşlik, fedakârlık, bilin, basiret, gibi kavramlar liderlikte anlam kazanmakta ve ters piramit gerçekleşmektedir.

t.me/caferilikcom
İslam Kültüründe Liderlik Modeli

Liderlik, her toplumda, o toplumun kültürel yapısına uygun olarak çeşitli özelliklere sahiptir. İslam kültüründe liderlik yüksek bir konum olduğu kadar bu modelin bazı özelliklere de sahip olması gerekmektedir.

Bu bölümde bir İslami liderlik modeli elde edebilmek için dini referanslardaki başarılı liderliğin gerekli özelliklerine işaret edilecek, daha sonra da İmam Humeyni bu özelliklerin aynasında değerlendirilmeye çalışılacaktır.

⁴³ Tanzim ve Neşr Müessesesi, Sahife-yi İmam, c. 5, s. 388- 338

⁴⁴ Age. C. 30, s. 336

⁴⁵ Age.

1- Zamanı Tanımak

Her liderin toplumunu idealleri yönünde sevk edebilmesi için birtakım siyasi özelliklere ve görüşlere sahip olması gerekmektedir.

Şunu hatırlatmak gerekir ki siyasi görüşün en temel unsurlarından birisi “zamanı tanımaktır.” Zamandan kasıt, toplumun tarihsel konumu ve ona hâkim olan zamana ilişkin gereklilikler ve şartlardır. Tarihin muhtelif kesitlerinin kendine özgü bir takım özelliklerinin ve yasalarının olduğu açıktır. Lider, bunları dikkate alarak ve hâkim yasalara riayet ederek başarılı olabilir, doğal olarak da ona yönelik muhalefetin yenilgiden ve başarısızlıktan başka şansı yoktur. Ehlibeyt İmamlarından (a.s) bu konuda birçok rivayet bulunmaktadır. İmam Ali (a.s) vasiyetinde kendinden sonraki lidere yani İmam Hasan Mücteba'ya (a.s) şöyle buyuruyor:

“Zamandan emin olan hıyanet görür, zamanı yücelten onu aşağılar, zamana öfkelenen onu yere vurur ve zamana sığınan ona teslim olur.”⁴⁶

İslami referanslardan yararlanarak yapılacak bir tahlile göre, zaman varlık âleminde bir gerçekliktir ve ona güven duymak, öfkelenmek, onu yüceltmek veya aşağılamak, ona karşı çıkmak ve ona teslim olmak doğru değildir. Zamana karşı, karşı tavır alırken ve onun yasalarını keşfederken ondan yararlanma zeminlerini hazırlamak gerekir. Binaenaleyh, İslami rivayetlerin, zamanı öğrenmenin zaruretinin vurgulamasının sırrı ortaya çıkmaktadır.

İnsan zamanı ne kadar iyi tanır, olayları daha iyi öngörür. Müminlerin Emiri'nin ifadesiyle zaman bilgisinin zirvesinde insan hiçbir olay karşısında şaşkınlığa düşmez; çünkü onu zaten öngörmüştür:

“Zaman konusunda en bilgili kişi, zamanın gelişmeleri karşısında şaşkınlığa düşmeyen kişidir.”⁴⁷

Böylece zamanını tanıyan, zamanın gerekliliklerini bilen bir lider, siyasi olsun ya da olmasın şüpheli ve belirsiz durumlarda görevinin ne olduğunu bilir ve benzer saldırılara maruz kalmaz.

⁴⁶ Meclisi, Biharu'l- Envar, c. 77, s. 213

⁴⁷ Muhammedi Reyşehri, Mizanu'l- Hikme, c.4, s. 235



Zamanı tanımanın önemi konusunda yaptığımız açıklamalardan anlaşıyor ki “zaman bilinci” her birey için liderlikte önemli bir unsurdur ve bu özelliğe sahip olan bir kişi, liderlikte başarılı işler yapabilir. İmam Humeyni, zaman unsurundan bir iyileştirici olarak yararlanan liderlerdendi. O, “zaman bilinci”nin halka liderlikteki rolü ve içtihat için gerekli şartlardan biri olan zamanın gereklerini bilme konusunda şöyle buyuruyor:

“Zaman ve mekân, içtihatla belirleyici olan iki unsurdur. Geçmişte hakkında hüküm bulunan bir mesele, bir düzenin siyasetine, toplumsal yapısına ve ekonomisine hâkim olan ilişkilerden dolayı yeni bir hüküm kazanabilir. Yani, ekonomik, toplumsal ve siyasi ilişkileri dikkatli bir şekilde tanınca, zahiren eskisiyle farklılaşmamış gibi gözüken bir mesele, gerçekte zorunlu olarak yeni bir hükmü gerektiren, yeni bir mesele haline gelmiş olabilir. Müçtehit, kendi zamanının meselelerini kuşatmalıdır. Halka, gençlere ve hatta avama, merci ve müçtehitlerin ‘ben siyasi meselelerde görüş bildirmiyorum’ demesi kabul edilemez. Dünyaya hâkim ekonomik düzene yönelik nitelikli bir tutum; politikaların, politikacıların ve onlara dikte edilen formüllerin tanınması ve aslında dünyaya egemen olan stratejileri gösteren kapitalizm ve komünizm kutuplarının güçlü ve zayıf noktalarının kavranması, bir müçtehidin özelliklerindendir.”⁴⁸

Zamanın ve mekânın gereklerini göz önünde bulundurma ilkesi, her bilge şahıs gibi İmam Humeyni için de son derece önemli bir mesele olarak değerlendirilmektedir. İmam Humeyni’nin eski Sovyetler Birliği Başkanı Mihail Gorbacov’a gönderdiği mektubu buna ilişkin bir örnek olarak zikredebiliriz. “Batı’nın komünizmi alt etmek için baskı ve saldırılarını arttırdığı ve komünizmin de ciddi iç çelişkiler yaşadığı bir dönemde... İmam Humeyni, o zaman ve mekân kesitinin şartlarını çok iyi bilerek ve gelişme sürecinin mahiyetini doğru bir şekilde anlayarak bu mektubu yazmıştı.”⁴⁹ 15 Hordad 1342 tarihinden [5 Haziran 1963] vefatına kadar İmam Humeyni’nin mücadele hayatına göz atıldığında, zamanı bilen bir fakihle karşılaşılacaktır.

İmam 15 Hordad 1342’de yönetime karşı devrimci bir hareket başlatarak hareketin liderliğini üstlendi. Nef’e sürgün edilmesinden sonra zeminin hazır hale getirilmesine kadar genel bir ayaklanmanın öncülerini

⁴⁸ Sahife-yi Nur, c. 21, s. 98

⁴⁹ Dervîşi Se Telani, Sire-yi İmam Humeyni der İdare-yi Umur-ı Kişver, s. 768

hazırladı. Aynı zamanda verdiği dersleri de sürdürerek tekrar zamanın şartlarını şah yönetimine karşı başlatılacak nihai hareket açısından en iyi hale getirdi. Hareketin tarihinin en hassas anlarında, yani Paris'ten hicret ettikten sonra kendisine yapılan birçok tavsiyenin aksine Fransa'dan İran'a döndü. İran hükümetine kaşı yeni bir kabine kurdurdu ve kader tayin edici anlarda kendi yüce ruhundan ilham alarak sıkıyönetimin etkisiz hale getirilmesi için fetva verdi, daha sonra da İslam Devrimi zafere ulaştı. O, devrimin her tarihi kesitinde zamanın gerekliliklerini çok iyi tanıyarak kendine yaraşır bir şekilde liderlik etti.

Örneğin, savaş ve Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin 598 sayılı kararının kabulü konularındaki kesin kararı, Amerikan casusluk yuvasına yapılan müdahaledeki cesurca duruşu ve bununla küresel istikbara darbe vurması, Gorbaçov'a yazdığı mektupla küresel İslam devriminin gerçekleştirilmesi yönünde oluşan yeni fırsatlardan yararlanması, Salman Rüşdi'nin öldürülmesi için verdiği tarihi fetvayla çeşitli İslam karşıtı akımların maskelerini düşürmesi ve diğer fetvaları, fıkhi hükümleri ve attığı adımlar onu görüşleri dünya siyasi dengelerini altüst eden bir dünya lideri haline getirdi.

Hatırlatmak gerekir ki her dönemde zamanı tanıyan liderler, toplumun zaruretlerini ve ihtiyaçlarını ve kendi dönemlerindeki halkı tanıyarak onların özel şartlarına ve özelliklerine tam anlamıyla vakıf olurlar.

2- Hedefe İnanç

Liderin en temel görevi, halkı veya örgütü ideal olarak nitelendirilen hedeflere yönlendirmektir. Lider, halkı saadete, maddi ve manevi tekâmüle götürmek için çalışır ve buna ulaşmak için halkı fedakârlıkta bulunmaya davet eder, liderin bu görevini en iyi bir şekilde yerine getirebilmesi için şunları yapması gerekir:

- a) Öncelikle o hedefe kendisinin kesin ve kararlı bir şekilde inanmalıdır.
- b) İkinci olarak örgütün üyelerini veya takipçilerini liderliğin hedefine ikna edebilmeli ve inandırabilmelidir.



Dünyadaki, dini olsun ya da olmasın başarılı liderlerin hayatları incelendiğinde onların tümünün bu iki özelliğe sahip oldukları görülmektedir. Yani onlar hedeflerine inanmaktadırlar ve takipçilerini bu hedefe inandırma ve harekete geçirme gücüne sahiptirler. İslam Peygamberi (s.a.a) hedefe inancın ve başkalarını inandırmanın en üst örneği'dir. Kur'an-ı Kerim Bakara Suresi'nde İslam Peygamberi'nin risalete ve ilahi liderliğe olan inancını şu ifadelerle açıklıyor:

“Allah'ın elçisi, Rabbinden ona indirilenlere inanmaktadır.”⁵⁰

Hazreti Peygamberin hayatında ve faaliyetlerinde hedefleri konusunda çok ilginç örnekler bulunmaktadır. Bu örnekler, peygamberin henüz risaletinin yeni başladığı dönemde yaşanan olaylarda bile her iki boyutun da bulunduğunu (hedefine duyduğu inanç ve diğerlerini inandırması) ispat etmektedir. Allah'ın Resulü, davetini yavaş yavaş ortaya koydu. Daha ilk günlerde bile tebligat imkânlarının olmamasına rağmen bu davetin halk kitlelerinin gönüllerinde süratle yer edeceği ve her geçen gün bu ilahi dinin takipçilerinin sayısının artacağı hissedilmekteydi. Liderliğin kitlelerin kalpleri üzerindeki nüfuzu Kureyş'in müstekbirlerine tehlike hissettirecek boyuttaydı. Başlangıçta İslam Peygamberi'nin tek hamisinin yani Haşim Oğulları Kabilesinin Lideri Ebu Talib'in yanına geldiler ve ondan Allah'ın Resulünü (s.a.a) himaye etmekten vazgeçmesini istediler. Bu olay, İbn Hişam Tarihi'nde mealen şöyle geçmektedir: Müşrikler Ebu Talib'in yanına gelip şöyle dediler: “Ebu Talib, senin kardeşinin oğlu, bizim tanrılarımıza kötü sözler söylüyor ve bizim dinimizi kötü olarak anlatıyor. Bizim düşünce ve inançlarımızı yanlış ve aptalca, atalarımızı sapkın olarak niteliyor. Ya sen onu engelle, ya da onu bize bırak ve onu himaye etmekten vazgeç.”⁵¹

Müşrikler Ebu Talib'in yanına defalarca geldiler; ancak o her defasında meseleyi soğukkanlılıkla bitirdi. Müşrikler tehditlerini daha da şiddetlendirdiler ve Ebu Talib'e savaş ilan ettiler. Ebu Talib İslam Peygamberi'nin (s.a.a) yanına gitti ve meseleyi ona anlatarak cevap beklemeye başladı. Bu cevap, kendi hedefine olan inancının derecesini somut olarak or-

⁵⁰ Bakara, 285

⁵¹ İbn Hişam Tarihi, c.1, s. 283 - 284

taya koymaktadır. Allah'ın Resulü (s.a.a) tam bir güven içinde şöyle cevap verdi:

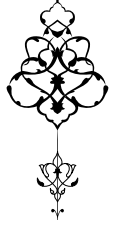
“Amca, Allah’a yemin ederim ki bu hedefimden vazgeçmem için Güneş’i sağ elime, Ay’ı da sol elime verseler bunu yapmayacağım. Ya Allah zafer nasip eder, ya da bu yolda öldürülürüm.”

Peygamber’in bu sözleri üzerine Ebu Talib, İslam’ın yüce önderinin kalplerde yer eden sözlerinin etkisi altında kaldı ve bu yeni dine olan desteğini ilan etti.

Şüphe yok ki, eğer Allah’ın Resulü (s.a.a) inancında en küçük bir zaaf hissetseydi, bütün bu baskılara bu kadar kesin ve kararlı bir şekilde direnemez ve başkalarını da bu yola yönlendirip irşat edemezdi. Yukarıda anlatılanların gösterdiği üzere hedefine inanmak ve başkalarını inandırmak, liderliğin başarısında etkilidir ve takipçilerin lidere duyduğu bağlılığın artmasını sağlamaktadır. Bu çerçevede, bir lider veya yönetici, personelinin örgüte olan bağlılığını arttırabilir, insanların kendini örgütün bir parçası olarak görmesini ve tüm gücüyle örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmasını sağlayabilirse o lider veya yönetici başarılı demektir. İmam Humeyni, hedef ortaya koyan ve başkalarını da farkında bile olmadan bu hedef doğrultusunda canını verecek ölçüde çalışmaya sevk eden hedefine inanmış liderlerdendi. İmam Humeyni’nin hedefleri doğrultusunda fedakârlıkta bulunan en bariz kişiler, sekiz yıllık savaşta İslam savaşçılarıydı.

Onlar, liderin hedeflerini gerçekleştirme yolunda fedakârlıklarda bulunmaya hazırdılar. İmam’ın öngördüğü İslami örgüte bağlılık duyuyor ve bununla iftihar ediyorlardı. Elbette İmam da sahip olduğu İslami görüşle insanlara kimlik kazandıracak şekilde hareket ediyordu, onları kendilerini harekete bağlı hissedecekleri şekilde yetiştiriyordu. İmam Humeyni, toplumun her kesimi ile konuşuyor, onları ilahi hedeflere yönlendiriyor, onların yaptıklarına değer veriyordu. Örneğin o, Devrim Muhafızları Ordusu Genel Komutanıyla ve güneydeki tüm komutanlarla yaptığı bir görüşmede şöyle buyuruyor:

“Sizler, bu operasyonun sizin elinizle gerçekleştirilmiş olmasından dolayı Allah’a şükretmelisiniz. Herkes buna nail olmamaktadır. Bugün sabah bazı devrim muhafızlarıyla yaptığım görüşmeden sonra şöyle düşünmeye



başladım: Keşke ben de devrim muhafızı olsaydım. Onlar neler yapıyor, ben ne yapıyorum. Onlar gidip İslam düşmanlarıyla savaşıyorlar, ben ise burada hiçbir şey yapamıyorum. Siz, kendi kıymetinizi iyi bilin. Allah size, Kur'an-ı Kerim'i, aziz İslam'ı ve İslam ülkesini korumanız için lütufta bulundu. Sizin İslam'a hizmete seçilmeniz için ilahi nizam kuruldu. Allah'ın ve meleklerin sizi desteklediği, Allah katında ispat olmuştur. Yüreğiniz güçlü olsun, İslam için attığınız her adım Allah'ın sizin için gerçekleştirdiği ilahi bir adımdır. Bugün bizim hedefimiz, afetin vurduğu, Batı'nın vurduğu, saltanatın vurduğu bu ülkeyi İslam'a kazandırmaktır. Bizim bundan başka bir amacımız yoktur."⁵²

İmam, bu savaşçıların yaptığı işlere değer vererek öncelikle yöneticilik tabiriyle onların yaptıklarını kendi gözlerinde anlamlı göstermektedir. (Onlara çalışma şevki vermektedir). İkinci olarak bu kişilerin kurumlarına olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Ve nihayet onlara bir hedef göstermekte ve bu hedefe ulaşabilmenin yollarını ortaya koymaktadır. Açıkta ki İmam, bu bilgece sözleriyle hedefe ulaşmayı kolaylaştırmakta ve takipçilerini ideal hedeflerine varma yönünde teşvik etmektedir. Sonuçta da onların bu büyük İslami örgütteki etkinliğini ve işlevselliğini en yüksek düzeye çıkarmaktadır.

Halk Katılımı, Örgütsel Bağlılığın Etkeni

Kişilerin örgüte bağlılığını sağlamadaki diğer bir önemli etken de üyelerin örgütün faaliyetlerine katılımıdır. Bu, sonuç olarak hedefe olan bağlılığı da arttırmaktadır. Personelin çalışmalara ve örgütün kararlarına katılımı, örgütlerde iş ilişkilerini iyileştirmek ve personelin motivasyonunu arttırmak için kullanılan bir tekniktir.

İnsanların örgütün kendilerinden olduğunu ve örgütlerinin onların görüşlerine değer verdiğini hissetmesi, çalışma motivasyonunu ve örgüte duydukları bağlılığı arttırmaktadır. İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu kendi ilahi misyonunu ortaya koyarak devrimci kurumların etkili olmasını sağlamak ve kişilerin bağlılıklarını arttırmak için halkın örgütsel faaliyetlere katılmasını önermektedir. O, "bizim yöneticilerimiz halkın geçmişte başkalarından yaşadığı acıları, tatlılığa çevirmelidir" diye vurgulamaktadır.

⁵² Sahife-yi Nur, c. 16, s. 6

O, kendini öteki hissetmemenin insanların bunalım zamanlarında sorunları çözmesini sağladığını belirterek şöyle buyurmaktadır:

“Çünkü halk, her şeyin kendilerinden olduğunu hissediyor. Hiçbir şeyi kendine yabancı görmüyor. Sizleri kendi evlatları olarak görüyor. (Bu yüzden de) Allah korusun eğer sizler bir sorunla karşı karşıya gelirseniz işte şu sokaklardaki halk sizin sorunlarınızı ortadan kaldıracaktır.”⁵³

Çünkü kişilerin yapılan işlere katılması, onlardaki motivasyonu arttırmakta, işler en iyi şekilde yapılmakta ve sorunlar çözülmektedir. Bu nedenle şu sonucu çıkarabiliriz: İmam Humeyni'nin kurduğu nizamda insanların katılımı, devlete yardımcı olmak için belirlenmiş bir yöntemdir. O, halkın katılımı konusunda şunları söylüyor:

“Halkın yönetim işlerine katılımı konusunda şunu defalarca söyledim... Halkın yapılan işlere katılmasının gerektiği, sizin de onları bu işlere kattığınız zaman, şu an hizmet etmekte olanları, geçmişte hizmet edenleri, size, bize, herkese, İslam'a hizmet edenleri size geldiklerinde geri çevirmeyin, onları da bu çalışmalara katın.”⁵⁴

İmam, halkın çalışmalara katılmasını vurgulayarak ülkenin icracı yöneticilerine şunları tavsiye ediyor: “Her şeyi devletleştirme peşinde olmayın. Hayır, devletçiliğin bir sınırı var. O sınır da bellidir, yasalar da onu belirlemiştir. Ama halkı katın, çarşıyı katın.”⁵⁵

Görüldüğü gibi İmam'ın sözlerinde ve yaşantısında halkın yönetime ve çalışmalara katılması çokça vurgulanmıştır. Halkın çeşitli alanlardaki işlere katılmasının, iş ilişkilerinin iyileşmesine, işlerin daha iyi ve etkili bir şekilde yapılmasına, ekonomik ve yönetsel faaliyetlerin daha etkili bir şekilde gerçekleşmesine vesile olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, mantıklı yöntemlerle, halkla bir ve beraber olarak devrimin geleceğini garanti etmeli ve ülkeyi milletin desteğinin güvencesine emanet ederek geliştirmek gerekmektedir. Çünkü halkın birlikteliği hareketin, nizamın bekası ve gelişmesi, tüm sorunların ve bunalımların çözümü için bir gerekliliktir ve onlarsız hiçbir şey mümkün değildir.

⁵³ Age

⁵⁴ Sahife-yi Nur, c.19, s. 239

⁵⁵ Sahife-yi Nur, c.18, s. 251



Sonuç olarak halkı korumak ve kazanmak gerekir. Bir cümleyle onların rızasını ve hoşnutluğunu kazanmak, onların kalplerini kazanarak onlarda siyasi motivasyon yaratmak zaruri bir iştir.

Halka yönelik davranışlarımızda ve kişilere yönelik örgütsel davranışlarımızda öyle bir şekilde hareket etmeliyiz ki halk kendi görüşlerine dikkat edildiğini, kendilerine değer verildiğini hissetmelidir. Bu sebeple İmam, daima halka şahsiyet ve kimlik kazandırır. Halkın oyunu temel ölçü kabul eder ve ona saygı gösterirdi. Nizamın siyasi kararlarını halkın siyasi katılımının ve görüşlerinin ışığında değerlendirirdi. İmam'ın hayatında her zaman, halkın rızasını, güvenini ve teveccühünü kazanmak, devlet ve yönetim organlarıyla halkın ayrılmazlığı düşüncesini sürdürmek, kısaca halkın makbuliyeti için çalışmak esas olmuştur.

“Yapılan işlerde millet olmadıkça ne hükümet ne de valiler bir iş yapabilir... Herkes, her türlü işte halkın rızasını kazanmak için çaba göstermelidir.”⁵⁶

3- Halkı Tanımak

Halkı tanımak liderliğin en esaslı ve en temel unsurlarından biridir. Halkın oylarına çokça başvurulmuş yönetimlerde insanlar kilit ve etkin rol oynamaktadırlar. Ve liderin yönetiminin devamı için onların isteklerine, maddi ve manevi ihtiyaçlarına dikkat etmesi gerekmektedir. Açık ki bu da toplumun güçlü ve zayıf noktalarını bilmekle mümkün olabilir. Bu yüzden lider eğer kendi döneminin halkını doğru tanıyabilirse toplumu yönetme ve hedeflerini gerçekleştirmede daha başarılı hareket edebilecektir.

Peygamber'in (s.a.a) Halkı Tanıması

Peygamberin hayatı ve tarihi, halkı tanıma açısından incelendiğinde onun, toplumun ruhi, ahlaki, kültürel, siyasi ve toplumsal özelliklerini çok iyi bildiği görülmektedir.

Davetin türü, mücadelenin nasıl yapıldığı, nasıl aşamalı hale getirildiği, onun halka, özel veya genel düzeyde nasıl davrandığı, Peygamberin

⁵⁶ Age.

halkı tanıdığı gerçekliğini ortaya koymaktadır. O, halkı çok iyi tanıdığı için onların fikri, ruhi, ahlaki ve duygusal kapasitelerini de en iyi şekilde biliyordu. Herkesle sahip olduğu ruhi ve fikri kapasite ölçüsünde konuşuyor, ona göre davranıyordu. İmam Sadık (a.s) bu konuda şöyle buyuyor:

“Allah'ın Resulü (s.a.a) halkla kendi aklı ve bilgi derinliğine göre konuşmuyordu. Peygamber, 'Biz peygamberler, halkla onların akılları ölçüsünde konuşmakla görevlendirildik' diye buyurmuştu.”⁵⁷

Buna ilaveten, kişilerin kapasitesini, onların iyi özelliklerini ve kabiliyetlerini bilmek lidere, kişileri yönlendirmede yardım eder. Aşağıdaki mesele bunu göstermektedir.

Rivayet edilir ki, idamı hak etmiş bazı esirleri peygamberin huzuruna getirdiler. Hz. Peygamber, (s.a.a) Müminlerin Emiri'ne (a.s) onların tümünü öldürmesi emrini verdi. Ancak hemen sonra yeniden emir vererek onlardan birini ayırmasını ve öldürmemesini söyledi. O adam, Peygamber'in bu emrini öğrendikten sonra Peygamber'e “İşlediğimiz cinayet aynı olmasına rağmen neden beni onlardan ayırdınız?” diye sordu. Peygamber ona şu cevabı verdi:

“Allah Teâlâ, bana senin kendi kavmin içerisinde cömert bir kişi olduğunu vahyetti. Bu yüzden öldürülmemen gerekiyor.”

Daha önce ölümüne kadar İslam'ın karşısında duran bu adam, Peygamberin (s.a.a) bu tutumu karşısında İslam'a meftun olarak kelime-yi şehadet getirip Müslüman oldu.⁵⁸

Bu tutumdan liderlik konusunda öğrenilmesi gereken şudur: İnsanları iyi tanıyarak kazanılmaya müsait birçok sapkın kişiyi doğru yola yönleltmek mümkündür.

Ali'nin (a.s) Halkı Tanıması

Halkı tanıma konusunda kendine özgü bir mahareti olan kişilerden biri de Müminlerin Emiri Ali'dir (a.s). O da Peygamber gibi, halkı

⁵⁷ Muhammedi Reyşehri, Mizanu'l- Hikme, c. 9, s. 341

⁵⁸ Bkz. Meclisi; Biharul- Envar, c. 71, s. 354



tanıma konusunda uzmandı ve bu tanıma sayesinde hiçbir zaman ölçüsüz bir harekette bulunmadı.

Müminlerin Emiri (a.s) bir gün mescitte bulunuyordu. Ashabı etrafında toplanmıştı. Hz. Ali'nin takipçilerinden olan bir adam girdi ve ona duyduğu sevgiyi ifade ederek 'Allah da biliyor ki ben zahirde ve batında seni sevenlerdenim' dedi. Ali (a.s) teyit ederek, ona bu yoldaki zorluk ve sıkıntılarda istikameti tavsiye etti. Adam, gözyaşlarına boğularak mescitten dışarı çıktı. İmam'ın yanında oturmakta olan haricilerden biri arkadaşına: 'Şimdiye kadar görmediğim tuhaf bir olay' dedi. Arkadaşı ise: 'Bunda şaşılacak bir şey yok. Adam gelip seni seviyorum deyince Ali'nin de onu tasdik etmekten başka çaresi yoktu' dedi.

O şahıs, 'Şimdi ben sınamak için gidiyorum. Acaba ben Ali'yi seviyor muyum?' deyince, arkadaşı ona: 'Hayır, senin Ali'ye sevgin yok' dedi. O adam da: 'Ben, şimdi o adamın dediklerini tekrar edeceğim, Ali de bana aynı cevabı verecek' dedi.

Adam, yerinden kalktı ve önceki şahıs gibi İmam Ali'ye sevgisini ifade eden şeyler söyledi. İmam, bir an o adamın yüzüne baktı ve 'Hayır vallahi yalan söylüyorsun, sen beni sevmiyorsun, ben de seni sevmiyorum' dedi.

Adam ağlayarak 'Ey Müminlerin Emiri, siz bana böyle davranıyorsunuz; hâlbuki Allah sizin söylediklerinizin aksini biliyor' dedi. Çok geçmeden Nehrevan savaşı başladı, o adam düşmanların safında İmam'a karşı savaşırken öldürüldü.⁵⁹

Görüldüğü gibi, İmam Ali (a.s) de tıpkı Peygamber (s.a.a) gibi insanları tanıma özelliğine sahipti ve onun liderliğinin en önemli unsurlarından biri de kendi halkını tanımasıydı. Peygamberin, İmam Ali'nin ve diğer masumların halkı tanıması konusunda daha birçok örnek verilebilir. İslam araştırmacılarının bu konuda birçok araştırma yapması gerekiyor. Çağımızdaki bir lider modeli olarak İmam Humeyni de tıpkı ataları gibi halkı tanıma özelliğine sahipti.

⁵⁹ Şeyh Müfid; İhtisas, s. 312

İmam Humeyni'nin Halkı Tanıması

İslam Devrimi'nin Lideri, bütün mücadelesi boyunca halkı çok iyi tanıyarak halka dayanmanın gerekliliğini vurgulamıştı.

Ümmetin İmamı, çeşitli olaylarda ve gelişmelerde defalarca halkın eksen rolünü hatırlatmış ve halkın sahnede oluşunu devrimin devamlılığı için bir garanti olarak görmüştür. Burada birkaç noktaya işaret edelim.

1- İmam'ın İran milletinin birliğini ve bu birliğin bozulmamasını vurgulaması: İmam Humeyni, defalarca halkın rolünü hatırlatmış ve milletin bütünlüğünü İran İslam Devrimi'nin bekasının sırrı olarak görmüştür. O, İlahi-Siyasi Vasiyetnamesinde şöyle buyuruyor:

“Şüphesiz İslam Devrimi'nin bekasının sırrı, işte bu zaferin sırrıdır. Zaferin sırrını da millet biliyor. Gelecek kuşaklar da tarihte okuyacaklardır ki onun iki asli sütunu; İlahi motivasyon ve bu motivasyon ve amaç için tüm ülke-deki milletin birlik ve beraberliği ve İslami yönetimin âli hedefleridir.”⁶⁰

Görüldüğü gibi İmam Humeyni, ilahi motivasyonu ve milletin birlik ve beraberliğini devrimin bekasının iki asli unsuru olarak görmektedir. Gelecek nesillere de bu parametrelerden gafil olmamalarını öğütlemektedir. O, halkın içindeki ayrılık ve parçalanma tehlikesine ve düşmanın bu yöndeki çabasına işaret ederek şöyle buyurmaktadır:

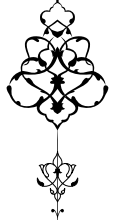
“Tüm dünyadaki propaganda borazanlarının ve onların yerel liderlerinin tüm güçleriyle ayrılık çıkarıcı yalan ve söylentiler yaymaya çalışmaları ve bunun için milyarlarca dolar harcamaları boşuna değildir...”

Benim bu çağdaki Müslümanlara, özellikle de İranlılara tavsiyem şudur: Bu komplolara tepki gösterebilirler, birlik ve beraberliklerini mümkün olan her yolla güçlendirerek kâfirleri ve münafıkları umutsuzluğa düşürsünler.”⁶¹

2- İmam'ın ülkenin üst düzey yöneticilerine halka yönelmeleri konusundaki tavsiyeleri: İmam Humeyni, (k.s) defalarca yöneticilerin dikkatini halka yöneltmiştir. Birçok konuşmalarında halkı devrim hareketinin asli unsuru sayarak bu konuda gevşeklik göstermenin bağışlanmaz olduğunu söylemiştir. Örneğin üst düzey yöneticilerin ve politika belirleyicilerin yani milletvekillerinin ve bakanlar kurulunun hazır bulunduğu

⁶⁰ Sahife-yi Nur, c. 21, S. 176

⁶¹ Age. S. 177



bir toplantıda yaptığı konuşmada onlara millete yönelmeleri tavsiyesinde bulunarak şöyle buyurmuştur:

“Bizim bugün ihtiyaç duyduğumuz şey bu milleti umutlu kılmaktır. Bizim neyimiz varsa hepsi bu millettendir, neye sahipsek hepsi bu millettendir, bu büyük insan kitlelerindendir. Şu an görüyoruz ki bu güç, bizden dolayı öldürülmüştür. 15 Hordad’dan savaşın bitmesine kadar olanları gözünüzün önüne getirin. Bizden ne kadarı öldürüldü, ne kadarı sakat kaldı, ne kadarı evsiz barksız kaldı, ne kadarı mülteci durumuna düştü. Bütün bunların hepsi, bağımsızlığı elde etmek içindi. Bizler, şu an birçok sorunla uğraşırken ve henüz zafere ulaşmamışken bu halkı yüzüstü bırakmamalıyız.”⁶²

3- İmam kalp hastanesindeyken milleti düşünmektedir: İmam Humeyni, (k.s) kendi rahatına bakıp başkalarını unutan bir lider değildir. Çünkü iyi bir liderin özelliklerinden biri de onun halkçılığıdır. İmam hangi hal içerisinde bulunursa bulunsun her zaman mustazafları düşünmüştür. O, halkın sorunlarına yönelmede ısrar etmiştir. Onu, kalp rahatsızlığı tedavisi gördüğü hastanede kendisiyle ilgilenen doktorlara, mazlum milleti düşünmelerini hatırlatırken görüyoruz. Hastane yetkililerinden imkânlarını yoksullar için seferber etmelerini isterken görüyoruz. O, hastanede bir konuşma yaparak şöyle buyuruyor:

“Buradaki beylerin tağut döneminde hiç ilgi gösterilmeyen kentin varoşlarında çadırlarda yaşayanlara halkın en temel ihtiyacı olan sağlık hizmeti verdiklerini görünce mutlu oluyorum. Bu sağlık hizmetleri herkes için olmalıdır, birilerine protokol uygulanıp başkalarına hiçbir şey yapmamazlık edilmemelidir. Umarım beyler, her nerede olurlarsa olsunlar, hükümet, sağlık bakanlığı, halkın kendisi, bu meseleye dikkat ederler. Bu varoşlarda yaşayanlar, bu yoksullar, bunlar Allah’ın ailesidir. Bunların sorun yaşaması gerekiyor.”⁶³

4- Adaletçilik

Adaletin İslam kültüründe özel bir yeri vardır. Kur’an-ı Kerim’de peygamberlerin gönderilmesinin, onlara kitabın ve mizanın indirilmesinin hedefi, halka adaletle davranmak olarak görülmüştür.

⁶² Age. C. 14, s. 31

⁶³ Sahife-yi Nur, c. 11, s. 248

“Gerçekten biz peygamberlerimizi açık delillerle gönderdik ve onlarla beraber kitabı ve mizanı indirdik ki halka adaletle davransınlar.”⁶⁴

İmam Ali'ye göre adalet her şeyi kendi yerine yerleştirmek anlamına gelmektedir.⁶⁵ Her iş ve faaliyet, kendi seyrine ulaşır işler kendi yerine yerleşince evrensel düzen istikrar bulmakta, dünyanın asli unsurlarıyla uyum ve insicam meydana gelmektedir. Bu sebeptendir ki dünya nizamı adaletle ayakta durmaktadır.⁶⁶ Öte yandan Hazreti Ali'nin yaklaşımında hükümet ve yöneticilik adaletin gerçekleştirilmesi ve uygulanması için bir araçtır. Aşağıdaki örnek bunu açıklamaktadır.

İmam'ın hilafeti döneminde İbn Abbas İmam'ın yanına geldi. İmam Ali, o sırada ayakkabısına yama yapmakla meşguldü. “Bu ayakkabının değeri ne kadardır?” diye sordu. İbn Abbas, “Hiçbir değeri yoktur” dedi. İmam şöyle buyurdu: “Allah'a yemin ederim ki benim gözümde bu ayakkabı, adaleti ikame etmek veya bir batılı ortadan kaldırmak dışında, sizlere emirlik ve yöneticilik yapmaktan daha sevimlidir...”⁶⁷ Bu sözler, İmam Ali'nin (a.s) yaklaşımında hem adaletin önemini hem de yöneticiliğin bir araç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. İmam Ali'nin (a.s) hayatına kısaca göz gezdirildiğinde onun yöneticiliğinde adaletin ne kadar temel bir değere sahip olduğu daha iyi kavranmaktadır. Beytülmalde daha fazla pay talep ettiğinde kardeşi Akil'in eline kızgın demiri yaklaştırarak sergilediği tutum, bu gerçeği açıkça ortaya koymaktadır.⁶⁸ Hz. Ali bu olayın devamında adalet eksenli olduğunu gösteren sözler söyleyerek şöyle buyuruyor: “Allah'a yemin ederim ki bir karıncanın ağzından bir arpayı almam için yedi iklimi ve göğün altındakileri bana verecek olsalar bunu asla yapmam.”⁶⁹ Açıklanan değerlere ilişkin verilen dikkate alındığında İslami yaklaşımda adaletin liderliğin önemli şartlarından biri olduğu iddia edilebilir. Buna ilaveten görülmektedir ki Allahu Teâla, Kur'an'ı Kerim'de Hz. İbrahim'i imamete ve liderliğe seçtikten sonra liderliğin devamını, adaletin Hz. İbrahim'in

⁶⁴ Hadid, 25

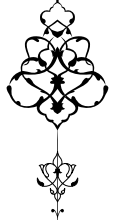
⁶⁵ Nehcu'l- Belaga, Hikmet 437

⁶⁶ Meclisi, Biharu'l- Envar, c. 78, s. 73

⁶⁷ Nehcu'l- Belaga, 33. Hutbe

⁶⁸ Age. 215. Hutbe

⁶⁹ Age.



ailesinde de devam etmesi şartına bağlamaktadır. Bu, şu ayetten çıkarılmaktadır:

“Bir zaman Rabbi İbrahim’i birtakım emirlerle sınamış, İbrahim onların hepsini yerine getirmiş de Rabbi şöyle buyurmuştu: “Ben seni insanlara önder yapacağım.” İbrahim de, “Soyumdan da (önderler yap, ya Rabbi!)” demişti. Bunun üzerine Rabbi, “Benim ahdim (verdiğim söz) zalimleri kapsamaz” demişti.”⁷⁰

Binaenaleyh, adalet dini liderliğin şartlarından biridir. Din âlimleri ve düşünürler arasında da adaletin dini liderliğin önemli bir unsuru olarak söz konusu edildiğini görüyoruz. Örneğin Hacı Nizamülmülk Tusi, Siyasetname adlı eserinde adaleti liderliğin şartlarından biri olarak görmekte ve onu yönetimin ve hükümetin bekasının kaynağı saymaktadır.⁷¹ Ma-verdi de adaleti imamet ve liderliğin, şartlarından biri olarak görmektedir.⁷² Şehid Mutahhari adaleti bedihi bir kavram şeklinde tanımlamakta ve onu açık bir hakikat olarak telakki etmektedir.⁷³

İmam Humeyni’nin Liderlikteki Adalet Merkezliliği

İmam Humeyni’nin yaklaşımında adalet, daima insanı takvaya yaklaştıran, haramları terke ve vacipleri yerine getirmeye zorlayan köklü bir insani sıfattır.⁷⁴ İmam Humeyni, adaleti bu kavramsal içeriğiyle açıklayarak ve adaletin İslami lider ve yöneticiler için gerekli bir şart olduğuna inanarak bu konuda şöyle buyuruyor:

“İslam’ın Allah’ı adildir, peygamberi de adildir, masum imamları da adildir. Zat-ı Mukaddes-i Kibriya’dan [Allah] tutun sonuna kadar... Yöneticilerin de adil olması gerekir, onların valilerinin de adil olması gerekir.”⁷⁵

Binaenaleyh İslam Devrimi’nin Büyük Lideri’nin yaklaşımında adalet hükümet, yöneticilik ve liderliğin gerekli şartıdır. O, İslami devleti adalet devleti olarak nitelemekte ve bu konuda şuna inanmaktadır:

⁷⁰ Bakara, 124

⁷¹ Tusi, Siyasetname, s. 11-15

⁷² Maverdi, el-‘Ahkamu’s- Sultaniye ve’l- Vilayat-ı Diniye, s. 6

⁷³ Mutahhari, Bist Gofar, s. 30

⁷⁴ Tahriru’l- Vesile; c.1, mesele 28

⁷⁵ Müessese-yi Tanzim ve Neşr, Sahife-yi İmam, c. 3, s. 204

“Biz, İslami devlet derken, adalet devletinden söz ediyoruz. Biz yöneticinin Müslümanların beytülmaline hıyanet etmeyen, Müslümanların beytülmaline el uzatmayan birisi olması gerektiğini söylüyoruz. Bu, hangi toplumda söylense söylesin, kim için söylenirse söylesin kabul edilecek bir konudur.”⁷⁶

İmam, kendisinin adalet merkezli hareketinin kaynağını Peygamber'in (s.a.a) siretinde görmekte ve Allah'ın Resulü'nün bir devlet ve yönetim kurma arzusunu toplumsal adaleti yaymak olarak değerlendirmektedir. Nitekim bu konuda şöyle demektedir:

“İslam Peygamberi (s.a.a) bir devlet kurdu, tıpkı diğer dünya devletleri gibi. Ancak o, devleti toplumsal adaleti yaymak amacıyla kurdu.”⁷⁷

Burada şöyle bir sorunun sorulması mümkündür: Toplumsal adaleti uygulamak ve hayata geçirmek için hangi faktörlere dikkat etmelidir, acaba İmam Humeyni'nin sözlerinden hareketle bu konuda bir yol göstericilik çıkarılabilir mi? Bu soruya cevap olarak aşağıdaki yöntemler çıkarılmakta ve teklif edilmektedir:

- 1- Toplumsal sınıflar arasındaki mesafenin ortadan kaldırılması için dengeleme
- 2- Mahrumların menfaatlerinin korunması, geniş çaplı katılımlarının sağlanması ve yoksulluğun ortadan kaldırılması⁷⁸
- 3- Sermaye ve refah tutkunlarıyla mücadele,⁷⁹
- 4- İslami kanun ve kuralların uygulanması,⁸⁰
- 5- Yönetimin toplumun zayıf kesimleriyle birlikte olması⁸¹
- 6- Yetkililerin sade bir hayat yaşaması ilkesi⁸²
- 7- Devlet kurum ve kuruluşlarında lüks ve gösterişin reddedilmesi⁸³
- 8- Kapitalistlerin yönetime nüfuz etmesinin önlenmesi⁸⁴

⁷⁶ Age. S. 509

⁷⁷ Age. C. 7, s. 406

⁷⁸ Sahife-yi Nur, c. 7, s. 37; c. 21, s. 129 ve c. 7, s. 23

⁷⁹ Age. C. 20, s. 128, 130

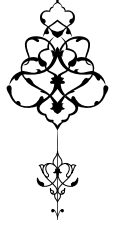
⁸⁰ Age. C. 4, s. 176

⁸¹ Age. C. 15, s. 82

⁸² Sahife-yi İmam, c. 9, s. 510

⁸³ Age. C. 19, s. 50

⁸⁴ Age. C. 30, s. 128



- 9- Dünya sevgisi ve dünyaperestliğin reddedilmesi,
- 10- Mahrum bölge ve köylerin imarına ve kalkındırılmasına dikkat edilmesi⁸⁵
- 11- Toplumdaki mahrum kesimlerin lehine olacak kanunların çıkarılması,⁸⁶
- 12- Saraylarda ve köşklerde yaşayan kapitalistlerin ahlakının reddedilmesi⁸⁷

5- Liderlik Cazibesi

Genel anlamda her liderin ahlaki açıdan, toplumsal ilişkiler açısından toplumun muhtelif kesimlerinde yer alan farklı anlayış ve görüşteki insanları kendisine cezp edecek birtakım özelliklere sahip olması gerekir.

Kuşkusuz liderin liderin cazibesi ne kadar güçlü olursa, gücü ve nüfuzu da o kadar kuvvetli olmaktadır.

Şimdi burada şu soru gündeme gelmektedir: İnsanın başkalarına karşı cazibeye sahip olması dini bir değer olarak mı telakki edilmektedir? Toplumda cazipliğin istenen etkilerine ve İslam'ın değerler düzeyinin teyidinde baktığımızda buna nispi olarak olumlu cevap verebiliriz. Çünkü dini metinlerin ısrarla üzerinde durduğu meselelerden biri de insanın başkalarına karşı cazibeye sahip olması meselesidir. İslam toplumunda Müslümanlar kendilerini ahlaki açıdan kendilerini toplumdaki bireylerde ilgi ve sevgi oluşturacak şekilde terbiye etmelidir. Gerçi bu konu zahiren ahlaki olsa da daha dikkatli bir bakışla yöneticilik rehberliğidir. Elbette şuna da dikkat etmek gerekir ki başkalarının sevgisini kazanmak için cazibeye sahip olmaktan kasıt, şöhret peşinde koşmak veya bencilik ve kendini beğenmişlik değildir. Çünkü bunlar İslam'ın şiddetle kınadığı nefsanî rezilliklerdir.

Cazibeden maksat, İslami ve insani hedeflerin gerçekleştirilmesi için insanlarla iyi ilişkiler kurmaktır. Bir başka ifadeyle başkalarının sevgisini kazanmak bir hedef değil bir araç olarak iyi ve istenen bir şeydir.

⁸⁵ Age, c. 17, s. 218

⁸⁶ Sahife-yi Nur, c. 10, s. 144

⁸⁷ Age. C. 17, s. 218

Aslında şunu belirtmek gerekir ki Kur'an açısından iman ve salih amel, başkalarında muhabbetin oluşmasına sebep olur.

Kur'an, Meryem Suresi'nde bu hususu açıklayarak şöyle buyurmaktadır:

“İman edip de iyi davranışlarda bulunanlara gelince, onlar için çok merhametli olan Allah, (gönüllerde) bir sevgi yaratacaktır.”⁸⁸

Binaenaleyh itikadi emirlere, İslami ve ahlaki değerlere riayet etmek, gayri iradi olarak halkın sevgi ve ilgisinin ilahi insanlara yönelmesini sağlamakla ve onların cazibesini temin etmektedir. Bunun en bariz örneğini İmam Humeyni'de görmek mümkündür. Şer'i kurallara göre hareket eden, İslami ilkelere bağlı olan İmam'ın devrimi sevenler nezdinde müthiş bir cazibesi vardı. Hatta başkalarının ona duyduğu muhabbet, normal ölçüleri bile aşmıştı. Bunun sebebi, İmam'ın hedeflerine inanmasından ve bu hedefleri gerçekleştirmek için çalışmasından başka bir şey değildi.

Bu sebeple bir kişi ilahi vazifesini yerine getirdiğinde cazibe kazanmakta ve başkalarının sevgi ve muhabbetini kazanmaktadır. İslam Peygamber'i (s.a.a) bir hadisinde bunu teyit ederek şöyle buyurmaktadır:

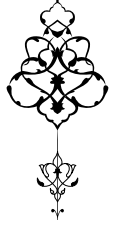
“Yapabildiğiniz ölçüde kendinizi dünyaya düşkünlükten kurtarınız. Çünkü bir kimse gönülden Allah'a yönelirse Allah, kullarının kalplerini sevgi ve şefkatle ona muti ve ram eder. Ve Allah onu süratle iyiliklere doğru yöneltir.”⁸⁹

Bu nurani ifadelerden anlaşıldığı üzere muhabbet, kulu Allah'a yönelten ruhani bir etkidir. Ayrıca ahlaki cazibe tüm insanlar için en iyi ruhi güzelliklerden biridir. Fakat halka liderlik yapmak isteyen biri için kaçınılmaz olarak gerekli bir şarttır. Nitekim bir lider cazibeye sahip değilse onun için liderlik mümkün değildir. Kur'an-ı Kerim, İslam Peygamberi'nin (s.a.a) liderlikteki başarısının sırrını sahip olduğu ahlaki cazibeye bağlı görmektedir:

“O vakit Allah'tan bir rahmet ile onlara yumuşak davrandın! Şayet sen kaba, katı yürekli olsaydın, hiç şüphesiz, etrafından dağılıp giderlerdi. Şu halde onları affet; bağışlanmaları için dua et; iş hakkında onlara danış.

⁸⁸ Meryem, 96

⁸⁹ Meclisi, Biharu'l- Envar, c. 77, s. 166



Kararını verdiğin zaman da artık Allah'a dayanıp güven. Çünkü Allah, kendisine dayanıp güvenenleri sever.”⁹⁰

Peygamberin ahlaki cazibesi, özellikle de sert karakterli Araplara karşı gösterdiği sabır ve hoşgörü, Allah'ın ilahi rahmet ve inayetiyle dünyadaki ilk İslami devletin ilk nüvesini oluşturmak için halkı cezp edip örgütlemesini sağladı. Mevlana şöyle diyor:

*O, sabır bıçağıyla bir kafayı kurtardı,
Böylece birçok insanı kesilmekten kurtardı
Sabır bıçağı, demir veya çelik bıçaktan daha keskindir,
Hatta yüz ordudan da daha da muzafferdir.*

İmam Humeyni, büyük bir cazibeye sahipti. Onun davranış tarzı, muhabbete ve insanların şahsiyetine değer vermeye dayalıydı. Bu da halkın muhtelif kesimlerinin ona olağanüstü bir şekilde bağlanmasını ve inanmasını sağladı. Hatta bazen İmam'ın takipçilerinin ona ve onun hedeflerine olan sevgisinin yoğunluğundan dolayı en büyük nimet olan hayatlarından bile geçtiklerini ve kendilerini liderleri için feda ettiklerini gördük.

Devrim Lideri'nin takipçilerinin ve sevenlerinin sevgisi, onun vefatından sonra iki katına çıktı. Öte yandan devrim çizgisinde olmayanlar bile liderin topludaki büyük boşluğundan dolayı kimliksizleştiklerini hissettiler ve Allah'ın rahmet elini çektiğini düşündüler. Ayrıca doktorlarının hassasiyetleri ve ortaya koydukları reaksiyon, ona duydukları sevginin bir göstergesiydi. Çünkü İmam Humeyni'nin hastanede olduğu sırada doktorların durumu değişmişti. O kadar ki bazıları İmamlarının dünyadan gidebileceğini akıllarına bile getirmek istemiyordu. Bunu düşünen bazıları ise ne yapacağını bilmez bir hale gelip hiçbir şey yapamıyordu. İmam'ın tedavisiyle ilgilenen doktorlar ve hastane personeli, bu konuda naklettiklerine göre İmam'ın hastanede bulunduğu dönemde onun sağlığı iyiyken kendilerinin de morali iyi oluyor, görevlerini coşku ve fedakârlıkla yapıyorlardı. Hepsisi şunu düşünüyordu, bugün tedavisini üstlenmiş oldukları bu kadri yüce seyyid, Allah'ın yeryüzüne büyük bir emaneti, tarihin eşsiz bir şahsiyeti ve bu sırada İslam'ın ihya edicisiydi, bu yüzden de ona hizmette hiçbir sınır tanımıyorlardı. Ama İmam'ın durumunun

⁹⁰ Al-i İmran, 159

ağırlaştığı günlerde bu doktorlar ve hastane personeli, adeta kara toprak yığınlarının altından çıkmış ruhlar gibi olmuş ve yapacak bir şeyleri olmadığı için anlatılmaz bir kedere gömülmüşlerdi.⁹¹

İmam'ın liderlikteki cazibesi o kadar güçlüydü ki takipçileri arasında ona yönelik ilgi bir aşka dönüşmüş, İmam da dostlarının bir sevgilisi haline gelmişti. İmam'ın hastalığı sırasında onun tedavisinden sorumlu kişilerden biri olan Tabib-i Dilha [Kalplerin Doktoru] kitabının yazarı, şunları yazıyor:

“İmam, hasta olmasına rağmen, onu kaybetmek herkes için inanılmaz bir şeydi. Her yerden feryat ve figanlar yükseldi. Sanki Aşura günüydü ya da büyük mahşer kopmuştu. Ruhen ve bedenlen son derece yorgun olan doktorlar, yüksek sesle ağlamaya, başlarına ve yüzlerine vurarak dövünmeye başladılar.

Ailesinin bitkinliği anlatılacak gibi değildi. İmam'ın hizmetinde bulunanlar, kendilerinden geçmişti. Ben ömrüm boyunca İmam'ın damadı Burucerci Bey'inki gibi içli bir şekilde ağlayan birini görmemiştim. Endişe içindeki halk, İmam'ın sevenleri, İmam'ın evine kadar gelmiş, İmam'ın durumunu öğrenmek için orada toplanmıştı. Onlar için adeta uykunun bir anlamı kalmamıştı.

İmam'ın vefat ettiğinin ilanı, dostun da düşmanın da itiraf ettiği üzere İran'da ve tüm dünyada benzersiz bir yankı uyandırdı. İran'ın Müslüman ve devrimci halkının vefat ettiği gün ona gösterdiği ilgi ve muhabbeti, onun İran'a dönüşünden bile daha büyük olmuştu.”⁹²

6- Liderin Öncülüğü

Etkili bir liderliğin en önemli unsurlarından biri de liderin gelişmeler karşısındaki öncülüğüdür. Yani, lider tüm alanlarda başkalarından önde olmalıdır.

İslam açısından lider, davet ettiği şey konusunda başkalarından geride kalmaz. Böyle olması durumunda o, artık lider değildir. Toplumda

⁹¹ Arifi, Tabib-i Dilha, s. 372-373

⁹² Bkz. Age. S. 373-375



gerçek lider, tüm mükemmellik alanlarında zirvede olan kişidir, tıpkı derece açısından masumlardan sonra gelen İmam Humeyni gibi. Nefsi mükemmellik alanlarında ve liderlik gücünde başkalarından ileride olanlar, toplumun liderliğini yapabilirler. Bu çerçevede halkı için tüm alanlarda örnek, model ve Kur'an'ın tabiriyle "usve" olmalıdır. Allah bu konuda büyük tevhidî liderleri tanıtarak onları dini model olarak nitelemekte ve şöyle buyurmaktadır:

"İbrahim ve onunla birlikte olanlarda sizin için güzel bir örnek vardır."⁹³

Hatırlatmak gerekir ki her fert, bariz bir şahsiyete sahip olmak için hangi tür davranışları taklit edeceğini bilmek ister ve bu hedef doğrultusunda bir model arayışına girerek doğru bir hayat tarzı kazanıp hayatındaki sorunlardan kurtulmayı diler.

Burada insana pratikte iyi yaşamanın ölçütlerini gösterecek, davranış modeli sunabilecek birine ihtiyaç vardır. Dünyanın büyük liderleri, bu tür önemli özelliklere sahiptiler. Bu yüzden hatta bu model olma özelliğini liderin etkileyiciliğinin ölçütü olarak görmek bile mümkündür. Belki de Kur'an'ın Resul-i Ekrem'i bir model olarak tanıtması bu yüzdendir.

"And olsun, sizin için, Allah'ı ve ahiret gününü umanlar ve Allah'ı çokça zikredenler için Allah'ın Resûlü'nde güzel bir örnek vardır."⁹⁴

İslam Peygamberi'nin (s.a.a) geçmişte ve şimdi takipçileri arasındaki nüfuzunun en önemli sebeplerinden biri, onun söz konusu ettiği her türlü şiarı da herkesin önünde olmasıydı. Tevhid şiarını söz konusu ettiğinde o, ilk muvahhitti. Bireysel, toplumsal ve siyasi hayatında Allah'tan başka hiçbir şeye dayanmıyordu. En zor, sıkıntılı ve bunalımı durumlarda bile müşriklerden yardım istemiyordu.

İnsanları ibadetlere ve geceleri ibadetle ihya etmeye davet ettiğinde, kendisi herkesten fazla ibadet ehliydi. Adalet şiarını söz konusu ettiğinde adaleti kendisi ve yakınları hakkında herkesten daha fazla icra ediyordu. Hatta sahabeleri arasında otururken bakışlarını paylaşırma konusunda

⁹³ Mümtetine, 4

⁹⁴ Ahzab, 21

bile adalete riayet ediyordu. Mustazaflardan yana olma şiarını söz konusu ettiğinde kendisi de tıpkı onlar gibi yaşıyordu.

İmam Bakır (a.s) “İslam Peygamberi (s.a.a) bisetten itibaren yaşadığı müddetçe üç gün üst üste buğday ekmeği ile karnını doyurmamıştı⁹⁵” diye yemin etmektedir.

Elbette bu, Peygamber'in bunlara sahip olmamasından ve kendisine müreffeh bir hayat kuramamasından dolayı değildi.

Peygamberin eşi Aişe şöyle diyor: Allah'ın Resulü (s.a.a) yaşadığı müddetçe üç gün üst üste yiyeceklerle doymamıştı. İsteseydik, doyuncaya kadar yiyebilirdik; fakat başkalarını kendimize tercih ediyorduk.⁹⁶

İmam Ali (a.s) Nehcu'l- Belaga'nın 160. hutbesinde İslam Peygamberi'nin (s.a.a) sade yaşantısına işaret ederek Müslümanlardan maddi hayata yönelik tutumlarında İslam Dünyası'nın mutlak liderini örnek almalarını istiyor.

“Güzel ve temiz bir örnek (usve) olan Peygamberinizi izleyin. Zira o, herkes için en iyi örnek, maddi hayatın aldatıcı görüntülerini terk etme konusunda en iyi bir modeldir. Allah katında en sevimli kul, Peygamberi takip eden, onun gittiği yoldan giden, ağzını dünya ile doldurmayan gözünü ve kulağını ona bağlamayan, bedeni herkesten daha zayıf, karnı herkesten daha aç olandır.”⁹⁷

Bu sebeple İslam Peygamberi, hayatının bütün yönleriyle güzel bir modeldir. Bu da, halkı davet ettiği her şeyde öncü olmasından dolayıydı. İlâhi peygamberlere, hepsinden daha fazla da İslam Peygamberine (s.a.a) uyan kişilerden biri de İslam Devrimi'nin Lideri İmam Humeyni idi. O, Allah'ın Resulü'nü (s.a.a) model alarak kendisini takipçileri nezdinde etkili bir lider haline getirmişti.

İmam Humeyni'nin sade yaşantısı ve maddi dünyaya ilgisizliği, dellillendirme gerektirecek bir mesele değildir. Bu, onun zahit kişiliğinden kaynaklanıyordu, bu özelliği de onun dünyanın maddi yanlarına olan ilgisizliğine sebep oluyordu. O, lüks ve müreffeh bir hayat yaşayabilecek

⁹⁵ Kuleyni, Furu-u Kâfi, c. 8, s. 130

⁹⁶ Feyz, el-Muhaccetu'l- Beyza, c. 6, s. 79

⁹⁷ Nehcu'l- Belaga, hutbe 160



olmasına rağmen sade bir hayat yaşadı. O, bir şiar söz konusu etmeden önce onu pratik hayatında yaşıyordu. O, evsiz barksızları, saraylarda ve köşklere yaşayanlara tercih ediyordu. Tek bir cümleyle o, bariz bir liderlik örneğiydi. Daha önce anlatılanlardan genel bir sonuca ulaşmak istediğimizde şunu söyleyebiliriz: İslam kültüründe liderlik modeli; zamanını tanıma, hedefe inanma, halkı tanıma, adalet merkezli olma, cazibe ve öncülük gibi özelliklere sahiptir.

İmam Humeyni'ye Göre Liderlerin ve Yöneticilerin Özellikleri

Gerekli liderlik özelliklerine sahip, bilinçli bir lider ve güçlü bir yönetici olan İmam Humeyni, daima İslami şiarları yüceltecek bilge insanlar ve yöneticiler yetiştirmeye çalıştı. İmam Humeyni'nin risaleti, tıpkı peygamberlerin özellikle de Resul-i Ekrem'in (s.a.a) ve İmamların (a.s) risaleti gibi toplumsal hayatı kötülüklerden temizleyip iyileştirmek ve insanları mutlak hayır ve kemâlâta sevk etmektir. Bu yüzden Allahu Teâlâ'ya yakınlaşma yolunda başkalarına örnek ve model olmak için kendini temizlemiş ve güzelliklerle süslemişti.

Bu yüzden bu bilge lider açısından Müslüman yöneticilerin ve liderlerin taşıdığı özelliklerin incelenmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bir başka deyişle İmam Humeyni açısından iyi bir Müslüman yönetici ve liderin, başka bir deyimle etkili ve işlevsel bir lider veya yöneticinin hangi özelliklere sahip olması gerektiğini kısaca incelemek istiyoruz. Biz, burada İmam Humeyni'nin sözlerinden çıkaracağımız bazı kavramları inceleyeceğiz.

Genel olarak İslam Devrimi'nin Büyük Lideri'nin söz ve yazılarından elde edilen veriler, göstermektedir ki, aşağıdaki özellikler Müslüman lider ve yöneticilerin seçkin sıfatları olabilir.

- 1) Tezkiye, iman ve takva
- 2) Sade yaşantı
- 3) Özgüven
- 4) Sabır ve istikamet,

İmam Humeyni'nin yaklaşımında kendi örgütünde liderlik ve yöneticilik yapacak bir kişinin yukarıdaki özelliklerin tümünü kendisinde toplaması durumunda Müslüman lider veya yönetici olarak değerlendirilebileceği söylenebilir. Bu bölümde söz konusu edilen bu özelliklerin her birini incelemeye çalışacağız.

1- Tezkiye, İman ve Takva

İmam Humeyni, tezkiye [temizlenme], takva ve imanı, her Müslüman yönetici ve lider için gerekli ve zaruri görmektedir. O, ilahi ayetlere dayanarak tezkiyeyi tağutu ortadan kaldırmanın bir etkeni olarak görmektedir ve bu hedefe ulaşmak için kitap ve hikmetin öğrenilmesini Kur'an'ın tavsiyesi olarak bilmektedir.

İmam, ilk nazil olan ayetleri insanın tuğyanı ve ihtiyaçsızlık duygusuyla ilişkili görmekte ve her bireyin ilmi, mali ve mevkisel tuğyandan kurtulmasının yolunu nefsin arınması olarak değerlendirmektedir.

Peygambere nazil olan ilk ayet “**Rabbinin adıyla oku**” diye başlamakta eğitim ve okumayı vurgulamaktadır. Aynı surede şöyle denmektedir:

“İnsan kendini müstağni ve ihtiyaçsız gördüğünde tuğyan eder”⁹⁸

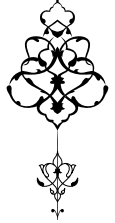
Bu ayetlerden anlaşılmaktadır ki tuğyanı ortadan kaldırmak için kitabı ve hikmeti öğrenmek, kitabı, hikmeti ve tezkiyeyi talim etmek gerekir. İslam Devrimi'nin Büyük Lideri, söz konusu ayetlerle ilgili olarak kişinin insanı tanımalarını dikkatlere sunmakta ve gayri maddi alanlarla ilgili olarak şuna inanmaktadır: “İnsanın psikolojik durumu şöyledir: İnsan, istiğna duymaya başlayınca tuğyan etmektedir. Mali açıdan, ilmi açıdan ve makamsal açıdan ihtiyaçsız olduğunu düşündüğü miktarda tuğyan etmektedir. Kur'an'ın Firavun'u “taği” [tuğyan eden/azan] diye adlandırmasının sebebi de budur. Tuğyan eden Firavun'un, ‘ben sizin en yüce rabbinizim’⁹⁹ demesi gayri ilahi eğiliminden dolayı idi.”¹⁰⁰

Görüldüğü gibi Ümmetin İmamı, tezkiye ve arınmanın olmamasının insanlardaki sonuçlarına işaret ederek şöyle buyurmaktadır:

⁹⁸ Alak Suresi, 6-7

⁹⁹ Naziat Suresi, 24

¹⁰⁰ Sahife-yi Nur, c. 14, s. 255



“İnsanlar arasındaki tüm ihtilaflar, tezkiye olmamalarından kaynaklanmaktadır. Bisetin [peygamber gönderilmensin] amacı insanları tezkiye etmek ve tezkiye vesilesiyle de hikmeti ve Kur'an'ı talim etmektir. Eğer tezkiye gerçekleştirilirse, tuğyan meydana gelmez. Kendini tezkiye eden bir kişi, asla kendini müstağni görmez. Hepimiz kendimizi tezkiye etmekle mükellefiz. Biset bizi tezkiye etmek içindir. Eğer tezkiye olmazsa nefiste gerçekleşen her şey, nefiste oluşan her şey, insanın hicabı olur... Bu tezkiye, devlet adamları ve üst düzey yetkililer için daha da gereklidir. Onlar eğer tezkiye edilmezse, bencilliklerini bir kenara bırakmazsa bir ülkeyi, hatta birçok ülkeyi fesada sürüklemeleri mümkündür.”¹⁰¹

İman, İmam'ın sözlerinde insanı tehlikelerden koruyan güçlü bir etken olarak tanıtılmaktadır. İmam, ülkemizin mümin insanlara ihtiyacı olduğuna işaret etmekte, imanın olmaması durumunda insanın kendi hayatını ve başkalarını saptırabileceğini belirterek şöyle buyurmaktadır:

“Bizim gençlerimizi saptırmış olan ve saptırmaya devam eden adamların birçoğu, muttaki değildi, Allah adamı değildir, onların tek düşüncesi hangi makama gelecekleri ve ne kadar maaş alacaklarıdır.”¹⁰²

İmam Humeyni'nin konuşmalarında göze çarpan bir diğer konu da rüşvet veya tehdidin müminleri etkilemeyeceği meselesidir. Herkesçe bilinmektedir ki hasta kurumların, işleriyle yanlış ve akıl dışı ilişkileri bulunan hastalıklı üyeleri vardır. Yani bunlar, kurumu ve onun imkânlarını kişisel çıkarlarına ulaşmada bir vesile olarak görürler. Bazen, onlardan kişisel çıkarları doğrultusunda daha fazla yararlanmak için çeşitli düzeylerde pazarlıklar ve alışverişler yaparlar. Bu şekilde yasal çerçeveden çıktıkları için de suçlarını kapatmak için rüşvet veya tehdit yollarına başvururlar.

Bu akıl dışı yöntem kurumlar ve yöneticiler arasında açıkça görülmektedir. Öyle görünüyor ki bu idari ve kurumsal hastalık; mümin, takvalı ve işinin ehli yöneticiler yetiştirmekle giderilebilir. Belki de İmam Humeyni'nin iman konusuna vurgu yaparak şöyle buyurması bu yüzdendir:

“İman ve takva sahibi kişiye ne rüşvet etki eder ve ihanet edip bir şey alır, ne de tehdit etki eder.”¹⁰³

¹⁰¹ Age. C. 14, s. 254-256

¹⁰² Age. C. 6, s. 250

¹⁰³ Age. C. 6, s. 251

Takva da bir kontrol etkeni olarak ilahi nezaretin insana hâkim olmasını sağlar ve insanın kendine olan nezareti arttıkça oto kontrol meydana gelir. Bu yaklaşımı dikkate alarak İmam Humeyni, takvayı herkes için zaruri, yöneticiler ve yetkililer için ise daha da zaruri görmektedir.

“Takva herkes için gereklidir. Ülkeyi yönetenler için ise daha da gereklidir.”¹⁰⁴

Mümin ve Takvalı Yöneticilerden Örnekler

İmam'ın sözlerinde bir örnek ve model olarak söz konusu edilen yöneticilerden biri Malik Eşter'dir. Devrim'in Büyük Lideri, yöneticilere ve liderlere İslami maneviyatı korumalarını tavsiye ederek şöyle buyuruyor:

“İnsan ruhaniyet cihetiyle İslam'ı, maneviyat cihetiyle İslam'ı korursa, bir adam yüzlerce adam eder, bir adam binlerce adam eder. Malik Eşter bir kişi değildi, Malik Eşter, tek başına bir ordu hatta daha fazlasıydı.”¹⁰⁵

Malik Eşter ile ilgili ortaya koyduğu şey, onun gücünün kaynağını imandan alan kuvvetli bir yönetici olmasıydı.

İmam'ın övdüğü yöneticilerden bir diğeri de Şehid Hasan Müderris'tir. İmam, Meliku's- Şuara Behar'ın Müderris'le ilgili söylediği: ‘Moğollardan şimdiye kadar onun gibi bir şahıs dünyaya gelmemiştir’ sözünü naklederek şöyle buyuruyor:

“Bizi bizzat gördüğümüz gibi zorba Rıza Han karşısında durabilen tek kişi, elbisesi herkesten daha az olan bu İslam âlimiydi.

O, Rıza Han'ın büyük gücünün karşısında durdu. “Meclis, yaşasın Rıza Han demekten başka ne yapıyor” diyerek meclise hücum etti ve ‘kahrolsun o, yaşasın ben’ dedi. Öylesine güçlü bir adamdı. Bir Allah eri olduğu için, Allah için iş yapmak istediği için korkmuyordu.”¹⁰⁶

Bizim yöneticilerimiz ve liderlerimiz, bu tür kişileri örnek alarak İslam toplumuna birçok hizmetler yapmış, İslami kurumlar ilahi hedefler doğrultusunda faaliyette bulunmuştur. Açıktır ki bu tür şahısların kendine özgü özellikleri, nefsi arınmışlıkları, imanları ve takvalarıydı, bu da neticede onları birer ilahi yönetici haline getirmişti.

¹⁰⁴ Sahife-yi Nur, c. 17, s. 68

¹⁰⁵ Age. C. 6, s. 465

¹⁰⁶ Age. C. 6, s. 171



2- Sade Yaşama

İslam Devrimi'nin Lideri İmam Humeyni'ye göre yöneticiler için gerekli sıfatlardan biri de sade yaşantıdır.

İmam, İslam toplumunun yöneticilerinin ve yetkililerinin sade yaşaması gerektiğini vurgulamış ve Resul-i Ekrem'i (s.a.a) ve Müminlerin Emiri'ni (a.s) onlara güzel birer örnek olarak sunmuştur.

“İslam devletinin başkanı Peygamber-i Ekrem'dir (s.a.a), ondan sonra İslam devletinin başkanı Müminlerin Emiri Hz. Ali'dir (a.s). Sizler, onların durumunun nasıl olduğuna bakınız... Halkla oturan, halkla toplantılar yapan bu peygamberin toplantıları kulların toplantısıydı. Yaşantısı, fakirlerin yaşantısıydı. Beytülmal halkın malıydı. Kendi adına tasarrufta bulunamazdı. Bir fakir gibi yaşadı. Dünyada böylesi bir lider gösteriniz. Biz işte böylesi bir lider ve yönetici arıyoruz. Elbette böylesini bulamayız; ama en azından bunların bazı hükümlerini iyi uygulamasının peşindeyiz. Bu millete hıyanet etmesinler, bu milletin parasını yemesinler. Bu milletin parasını götürüp Amerika'da ya da başka ülkelerde kendilerine, ailelerine, çocuklarına ve taifelerine villalar yaptırmasınlar.”¹⁰⁷

İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu İmam Humeyni'nin sözlerinden yararlanarak Müslüman lider ve yöneticinin sade yaşantı konusunda Peygamber-i Ekrem'i (s.a.a) ve Müminlerin Emiri'ni (a.s) model alması ve onların davranışlarını iktibas etmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

Liderlerin ve Yöneticilerin Hayatından Sade Yaşama Örnekleri

Genelde yönettiği kişiler arasında çok sevilen liderler ve yöneticiler, maddi hayatlarını onların düzeyinde tutmakta ve sorunlarına ve sıkıntılarına ortak olmaktadır. Bu çerçevede, bir lider veya yönetici, yönettiği kişilerin maddi açıdan kendileri düzeyinde ya da onlardan daha aşağı seviyede yaşadığını hissedecek ve görecektir şekilde davranırsa, yönetilen kişilerin yöneticilerine ve liderlerine olan sevgisi ve bağlılığı artmakta, kurum için daha gönülden çalışmakta ve sonuçta da verimlilik artmaktadır.

İmam Humeyni, Hz. Emir'in (a.s) sade yaşantısını esas alarak ve emri altındakilere onun davranışlarını model olarak göstererek şöyle buyurmaktadır:

¹⁰⁷ Age. C.3, s. 68-69

“Onun için kutlama yapmak gerekir. Memlekette aç bir kişinin kaldığı ihtimalini göz önünde bulundurarak kendini açlığa veriyor. Mescidin, Daru'l-İmare'sinin [yönetim merkezinin] yargılama yapılan yerin kenarında bir kişi, işte bu Kufe mescidinde, Kufe mescidinin bir köşesinde, onun yargı işlerini yaptığı yer bulunmaktadır. Orada yere oturuyor. “Kullar gibi yer, kullar gibi yürürdü.” Gömleği onu meşgul edince, yeni gömleğini Kanber'e veriyor. Eski gömleği kendisi alıyor, uzun olan eteğini de yırtıp o şekilde giyiyor ve gidip hutbe veriyor. Bu memleket İran'ın on katı büyüklüğünde.”¹⁰⁸

İmam'ın sözlerinde Hz. Emir'in emri altındakilere yönelik davranışı, Müslüman yöneticiler için bir örnektir. Müslüman yöneticiler, Hz. Ali'nin davranışlarını aynen uygulayarak bugünün dünyasında etkili yöneticilik konusunda örnek olabilirler.

Söylenmeye değer bir diğer nokta da şudur: Liderler ve yöneticiler, sıradan halk gibi sade yaşayabilir ve lüksten uzak durursa, halk onları kendinden görür ve onlardan saygıyla söz eder. Fakat lüks ve şatafat içinde olur ve aristokratça bir hayat yaşarlarsa halktan uzaklaşırlar ve artık onlara yöneticilik yapamazlar.

Ümmetin İmamı, sade yaşantıyı tavsiye ettiği yöneticileri uyarak şöyle buyurmaktadır:

“Eğer bir gün yaşantı açısından sıradan halkın üzerine çıkarsanız, şunu bilin ki er ya da geç dışlanırsınız.”¹⁰⁹

3- Özgüven

Bir yönetici veya lider için gerekli olan özelliklerden biri de özgüven sahibi olmasıdır.

İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu, her zaman büyük İslami hareketin güçlerine moral vermeye ve onları gevşeklikten, ataletten çıkarmaya çalışmıştır. İmam, bu hedefi gerçekleştirmek için “yapabiliriz” kavramını sıkça vurgulamıştır. İmam Allah'tan sonra insanın kendi gücüne dayanması gerektiğini vurgulayarak şöyle buyurmaktadır:

¹⁰⁸ Age. C. 1, s. 169

¹⁰⁹ Age. C. 17, s. 262



“Sizler iki hususu dikkate alınız, ben bunu defalarca arz ettim. Birincisi Allah Tebarek ve Teâlâ’ya güvenmektir. Siz onun için bir şeyler yaptığınızda Allah da size yardım etmekte, sizin için yolları açmaktadır. Hangi alanda ve kulvarda olursanız olun, hidayet yollarını size ilham etmektedir. Diğer husus da özgüvendir, insanın kendi gücüne dayanmasıdır. Sizler, her işi yapabilecek gençlersiniz. Bizim mucitlerimiz en yüksek düzeyde icatlar yapabilir. Bizim girişimcilerimiz, en yüksek düzeyde girişimde bulunabilir. Yeter ki kendilerine güven duysunlar ve yapabileceklerine inansınlar.”¹¹⁰

Burada bizim yöneticilerimizin kendilerini bu özellikle yani özgüvenle nasıl süsleyebileceği sorusu sorulabilir.

İmam’ın sözlerinde bu soruya cevap bulabileceğimiz çok önemli hususlara işaret edilmiştir ve biz ilerleyen bölümlerde bunlara değineceğiz.

Genel olarak İmam Humeyni, “yapabiliriz” kavramını, kurumlardaki insan kaynaklarının zihninden “yapamayız” şeklindeki yanlış düşüncüyü ortadan kaldırmak için sürekli olarak vurgulardı. O, şöyle buyurmaktadır:

“Eski rejim döneminde toplumun tüm kesimlerine ‘yapamayız’ düşüncesini yaymışlardı. Herkese, biz yapamayız, yapabilenler gelmeli ve bize öğretmelidir derdi. Onlar da geliyor; ama öğretmiyorlardı ve sizi kendilerine bağımlı kılıyorlardı.”¹¹¹

Öyleyse mümin ve uzman kişiler, özellikle de kurumlardaki yöneticiler ve liderler, “yapabiliriz” inancında olurlarsa kendilerinde daha büyük işleri yapabilecek gücü bulabileceklerdir. Bu sebeple kendi gücüne dayanma stratejik düşüncelerin gerçekleştirilebilmesi için inkâr edilmez bir zorunluluktur.

Kendi Gücüne Dayanmanın Gerçekleştirilebilmesi İçin Birkaç Önemli Nokta

İmam Humeyni’nin düşünsel ve pratik hayatında güçlülük düşüncesinin oluşturulması için insanlara moral verme ve kendi gücüne dayanma duygusu aşılama son derece önemli bir yere sahiptir. İmam Humeyni’nin

¹¹⁰ Sahife-yi Nur, c. 18, s. 146

¹¹¹ Age.

düşüncesine göre kendi gücüne dayanma hedefine ulaşmak için bazı önemli hususlara dikkat etmek gerekmektedir. Bu kitabın yazarı, İmam Humeyni'nin sözlerinden hareketle aşağıdaki verileri elde etmiştir.

a) Yitirdiğimiz kendimizi bulmalıyız:

İmam, her zaman şu düşüncede idi: “Biz şunu anlamalıyız ki biz her şeyiz ve hiç kimseden bir eksiğimiz bulunmamaktadır. Kendimizi kaybetmiş olan bizler, kaybetmiş olduğumuz kendimizi yeniden bulmalıyız. Bize dayattıkları ‘eğer bu yabancılar olmazsa biz ölürüz’ düşüncesini bütün gücümüzle ortadan kaldırmalıyız.”¹¹²

Şunu bilmek gerekiyor ki kendimize ulaşmanın en önemli yolu, İmam Humeyni'nin de vurguladığı gibi yerli ve İslami kültürümüzü yeniden bulmaktır.

“Herkesin, kültürümüzü, İslami kültürümüzü, Şeyhu'r- Reis'in oluşturduğu kültürü yeniden kazanmamız için yardım edeceğini umuyorum.”¹¹³

b) Kendi gücüne dayanmak ile zayıflık birbiriyle bağdaşmaz:

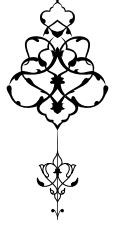
Özgüvenin en önemli parametrelerinden biri, kişiliğin güçlü olması ve yüksek moraldir. Gevşekliği ve ataleti ortadan kaldıracak hareketler yapılmalıdır ve kurumun üyeleri güçlü bir iradeye sahip olmalıdır. Bu durumu göz önünde bulundurarak İmam'ın vurguladığı hususlardan biri de yapılan işlerde güçlü bir kişiliğin ortaya konmasıdır. O, tağut döneminin kurumlarındaki durumu ortaya koyarak kurumların İslamiliğini binaların güzelliğinde veya gösterişliliğinde görmemiştir. Tam tersine onlardaki gösterişliliği onların içindeki insanların (yöneticilerin ve amirlerin) kişilik zayıflığının bir göstergesi olarak nitelemiştir. O, bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Millet, adalet istiyor; büyük odalar değil. Millet bakanlık istiyor, İslami bakanlık istiyor; adalet bakanlığı sarayı, bakanlık sarayı ya da başbakanlık sarayı değil. Saraylar milletin malıdır, bunları o şekilde yapmayınız. Şu an bu saraylarda bulunan gösterişli eşyaların birçoğu ya da bazıları haramdır... İslami bir hükümet olduğunu söyleyen bir hükümet, geçmişte olanların etkisinde kalmamalıdır.”¹¹⁴

¹¹² Sahife-yi Nur, c. 15, s. 192

¹¹³ Age. S. 193

¹¹⁴ Age.



İmam, kurumların yöneticilerine hitaben şöyle buyuruyor:

“Bunlar, ıslah edilmelidir. Ve sizler... Ben sizlerin Müslüman olduğunuzu biliyorum. Ben bütün o şahısları, sizin bazılarınızı tanıyorum. Bazılarını da bana tanıttılar. Bunların hepsi, sorumluluklarına bağlı kişilerdir, hepsi Müslümandır; ancak nefsi zayıflıkları bulunmaktadır. Adalet sarayına ya da başbakanlığa yabancı bir misafir geldiğinde, burada küçük düşürücü bir şey olmasından korkuyorlar ve buraların Batı formunda olması gerektiğini düşünüyorlar.”¹¹⁵ Daha sonra bazı İslami kurumların yöneticilerine hitaben şöyle diyor: “Zayıfsınız beyler, zayıfsınız. Güçlülerin etkisi altındasınız. Kişilik gücüne sahip olduğunuz zaman, bunlara aldırış etmediğiniz zaman, bu şatafatlara aldırış etmediğiniz zaman, işte o zaman hesaba katılırsınız.”¹¹⁶

İnsan bu tür tuzakları kırıp parçaladığı ve onlara tutulmadığı zaman, artık kişilik zaafı kalmaz, o zaman kendi gücüne dayanabileceğinden umutlu olunabilir.

c) Allah’a güvenmek özgüveni beraberinde getirir:

Her yönetici veya lideri günlük hayatında etkileyebilecek şeylerden biri de Allah Tebarek ve Teâlâ’ya dayanmaktır. İmam Humeyni’nin yaklaşımında da Allah’a dayanmak insana özgüven kazandırmaktadır. Bu yüzden de o, yöneticileri buna teşvik etmektedir.

“Size özellikle vurgulayarak şunu hatırlatmak isterim, ‘büyük güçlere dayanmadan bir şey yapılamaz’ düşüncesini aklınızdan çıkarın. Sizler isterseniz, yapabilirsiniz; çünkü sizin arkanızda Allah var.”¹¹⁷

İslam Devrimi’nin bilge lideri süper güçlere dayanmayı reddederek şöyle buyuruyor:

“Süper güçler, kendi adamları aracılığıyla, süper güçlerden birine (ABD veya Sovyetler Birliği) dayanmadığınız zaman hayatınızı sürdüremezsiniz düşüncesini yayıyorlar. Bu, yüzde yüz yanlış bir düşüncedir. Kendi ayaklarınızın üstünde durun. Allah’a dayanarak, güçlü ve sağlam bir şekilde durun ve her ilerlemeden önce insanlıkta terakki etmeye çalışın. O zaman Allah bize yardım edecektir.”¹¹⁸

¹¹⁵ Sahife-yi Nur, c. 5, s. 150

¹¹⁶ Age.

¹¹⁷ Sahife-yi Nur, c. 15, s. 209, 210

¹¹⁸ Age. S. 210

4- Sabır ve İstikamet

Yöneticilerin, özellikle de Müslüman yöneticilerin en önemli özelliklerinden biri de işlerinde sabır ve istikamet sahibi olmaktır. Onlardaki bu özelliğin, kurumsal hedeflere ulaşmada onları zafere ve başarıya götüreceği açıktır.

İmam Humeyni, devrimci mücadelesi boyunca ilahi hedeflere ulaşmak için sürekli olarak sabır ve istikamet üzere olmuş ve sonunda da 1979'da büyük İslam Devrimi'ni gerçekleştirerek halkı bunun tatlı meyvelerine doyummuş ilahi bir liderdi.

Bu büyük insana göre:

“Her devrimin arkasında birçok zorluklar vardır. Ancak bu devrime, bu harekete inanan kişiler, bu güçlü moralle, rasih bir imana ve Allah Tebarek ve Teâlâ'ya dayanma ile elde etikleri bu güçlü moralle ilerlerler. Bu morali korudukça sizler ilerlersiniz.”¹¹⁹

İmam, her işte sıkıntıların olduğunu ve bu sıkıntılar karşısında güçlü bir şekilde direnmeyi vurgulamaktadır. Çünkü İmamlarımızın hepsi, kendi hedefleri yolunda sıkıntı ve sorunları canlarıyla satın almıştır. İmam, liyakat sahibi yöneticilerin ve varesten insanların olaylar sırasında tanınabileceğini belirterek şöyle buyurmaktadır:

“İslam için bir şeyler yapılacağı, zorluk ve sıkıntı söz konusu olduğu, kan gerektiği, eziyet çekmek gerektiği zaman, insanların süngülere karşı durması, toplara, tanklara karşı koyulması gerektiği zaman, mertlerle mert olmayanlar, Müslüman olanla Müslüman olmayan ayrılır. O gün, mükâfat günüdür. O gün, Allah'ın bu millete teveccüh ettiği gündür.”¹²⁰

Ümmetin İmamı, İslam toplumunda değerlerin korunmasının zahmet gerektiren bir iş olduğunu vurgulardı. “Eğer insani değerlerinizi korumak istiyorsanız, bunda zahmet vardır. İnsanın evinde oturarak insani değerleri koruması mümkün değildir.”¹²¹

O, Kur'an ayetlerine dayanmayı ve istikameti, devrimin devamlılığının gereği saymakta ve şöyle buyurmaktadır:

¹¹⁹ Age. S. 210

¹²⁰ Age. S. 90

¹²¹ Age. C. 18, s. 216



“Emrolunduğun gibi istikamet üzere (Allah’a doğru) ol¹²²” ayeti Kur’an’da iki yerde geçer. Biri Şura suresinde diğeri de Hud Suresi’nde. Ama Peygamber-i Ekrem şöyle buyuruyor: ‘Hud suresi beni yaşlandırdı.’ Niçin Hud Suresini söyledi. Çünkü Hud Suresi’nin bir zeyli vardır ve o da şudur: ‘Artık sen, sana tövbe ederek, tâbî olanlarla birlikte emrolunduğun gibi istikamet üzere ol.’¹²³ İstikamet, milletlerin mustakim olması için istenen bir şeydir.”¹²⁴

Ayetin İmam tarafından yapılan tahlilinden anlaşılıyor ki hedefe ulaşmak için sabır ve istikamet gerekmektedir. Bu çerçevede, İslam Devrimi’nin Lideri İmam Humeyni’nin görüşüne göre, her yöneticinin en önemli sıfatlarından biri sabır ve istikamettir. Çünkü kurumların yöneticileri ve liderlerinin hedefe ulaşabilmesi için kararlılık ve istikamete ihtiyaçları vardır. Zorluklar karşısında sabır göstermeleri halinde ilahi teyide mazhar olacaklardır.

Daha önce söz konusu edilen hususların genelinden yararlanarak denebilir ki İslami liderlik, dini öngörüler ve İmam’ın liderlik tarzı dikkate alındığında bazı sıfatları ve unsurları içermektedir. Bu sıfat ve unsurlar, bazı dini referanslarda ve İmam’ın sözlerinde müşahade edilmektedir. Bu özellikler şunlardır: 1- Zamanı tanımak, 2- Hedefe inanmak, 3- Halkı tanımak, 4- Adalet merkezlilik, 5- Cazibe, 6- Öncülük, 7- Tezkiye, iman ve takva, 8- Sade yaşantı, 9- Özgüven 10- Sabır ve istikamet.

İmam’ın Liderlik Modeli ve Liderlik Teorileri

Görüldüğü gibi İslami liderlik modelinde bazı şahsiyet özellikleri, davranışları ve kuralları görülmektedir ki bu da yalnızca İmam’ın liderlik tarzıyla tarife elverişlidir. Diğer liderler, bu cümleden maddi liderler, bunlardan yoksundur. Bu yüzden geleneksel ve davranışsal yaklaşımlardaki mevcut modeller, bunların tahlilinden acizdir. Gerçi bazı yazılarda liderliğin bir kısım özelliklerine işaret edilmiştir ve bunların İmam’da bulunduğunu görmek mümkündür. Bu sıfatlardan bazıları şunlardır: Zeka, bilinçlilik, basiret, sorumluluk kabul etme, öncülük, yaratıcılık, özgüven, kararlılık, yiğitlik, itidal, bilgi, güç ve yeterlilik vs. John Maxwell, lider

¹²² Şura Suresi, 15

¹²³ Hud Suresi, 112

¹²⁴ Sahife-yi Nur, c. 17, s. 25

için 21 sıfat saymakta ve “Bir Liderde Bulunması Gereken Sıfatlar” adlı kitabında bunları açıklamaktadır: Şahsiyet, cazibe, yükümlülük, ilişki, liyakat, cesaret, kişilik gücü, büyüklük, öncülük, olumlu yaklaşımlara kulak vermek, coşku, sorunları çözme, sorumluluk, kendine hâkim olma ve hizmetkarlık, bu sıfatlar arasında yer almaktadır.¹²⁵

Bu özellikleri İmam Humeyni’de ele aldığımızda, o bilge liderin bu sıfatlara en istenen düzeyde sahip olmasının yanında, ilahi liderlere özgü başka bazı sıfatlara da en üst derecede malik olduğunu görmekteyiz. Örneğin o, şahsiyet, cazibe, yükümlülük, cesaret, teşhis gücü, öncülük, yücelik, nefsine hâkim olma, sorumluluk kabul etme ve hizmetkârlık nitelikleri bakımından son derece yüksek bir düzeydeydi. Zekilik, basiret, bilinç, kararlılık ve yiğitlik bakımından anlatılmaz biriydi. İmam Humeyni’nin görüşü, basireti ve öncülüğü o kadar yüksek düzeyde ve güçlüydü ki o, bu basiret ve bilince dayanarak İslam Devrimi ile insanlık tarihini değiştirebildi. Müslüman bir düşünür, bu meseleyi ortaya koyarak İmam Humeyni’nin kendine özgü özellikleriyle tarihi değiştiren veya tarih yapan biri olduğunu ifade etmektedir. Nitekim tarihi değiştirmek isteyen bir insanda, teşhis edilmesi kıldan ince olan bu özel ve ilahi özelliklerin bulunması gerekir.¹²⁶ Nitekim şöyle denmiştir: Sırat-ı Mustakim, kıldan ince, onu geçmek de keskin bir kılıcın üstünden geçmek kadar zordur.¹²⁷ Bu Müslüman düşünür, konuya devam ederek şunları vurgulamaktadır: İnsan tarih yapmak isterse şunu bilmelidir ki zaman, zamanenin elindedir, yani zamanı ve zaman ehlini değiştiren insandır.¹²⁸ Beyanın Emiri Ali (a.s) bu ilkeyi açıklayarak şöyle demektedir:

“Asla suçu zamana ve zamaneye atmayınız.” Çünkü zaman, ümmetin ya da milletin saadetine veya şekavetinin kefilidir...” Beyanın İmamı, daha sonra şöyle demektedir: “Bir kimse kendi zamanını tanırsa, olaylar ona kâpalı ya da belirsiz gözükmez.”¹²⁹

¹²⁵ Bkz. Maxwell, Bir Lider’de Bulunması Gereken Sıfatlar, Çeviren: Kiyavend, s. 150-159

¹²⁶ Şahçuyi, Bunyan-i Marsus-ı İmam Humeyni der Beyan ve Benan-i Ayetullah Cevadi-i Amuli, s. 369

¹²⁷ Bkz. Meclisi, Biharu’l- Envar, c.8, S. 65, rivayet, 2.

¹²⁸ Şahçuyi, Bunyan-i Marsus-ı İmam Humeyni der Beyan ve Benan-i Ayetullah Cevadi-i Amuli, s. 369

¹²⁹ Kuleyni, Usul-i Kafi; c. 1, s. 26



Şimdi “Zaman ve zamane nedir, zaman nasıl tanınabilir?” diye bir soru sorulacak olursa, ona cevaben şöyle denmiştir: “Eğer zamanın ne olduğunu bilmek istiyorsan, siyasetin ne olduğunu bil, hükümetin ne olduğunu anla. Zira hükümet ve siyaset değiştiğinde zaman değişmektedir: “Hükümdar değiştiğinde, zaman da değişir.”¹³⁰

Görüldüğü gibi Masum İmamların sözlerinde geçen zaman ve zamane, siyaset anlamındadır. O halde zaman siyaset anlamında ise zamanın bilincinde olan birisi, aldanmaz. Eğer zamanı siyasetçiler yapıyorsa, eğer siyasetçileri o dikkatli ilmi görüşleri ve o güçlü eylemleri yaratıyorsa, o zaman İmam Humeyni'nin zamanını nasıl tanıdığı, zamanını ve tarihi nasıl değiştirdiği anlaşılmış oluyor.¹³¹

Ümmetin İmamı, zamanını tanıma ve ilahi kudrete dayanma sanatına sahipti. Onun özelliği, özgüvene sahip olmasının yanında teşhis gücü, kararlılık, sorumluluk kabul etme cesaret, yükümlülük, hizmetkârlık ve Allah'ın gücüne dayanma gibi niteliklere de sahip olmasıydı. Zira o, bu güce dayanarak tek başına kıyam etti. Dini öğretilerde şu yer almaktadır: “Allah’a güven, her pahalı eşyanın bedeli ve her yüksek yerin merdivenidir”¹³²

Bu dini referans doğrultusunda eğer bir kişi değerli bir eşya satın almak istiyorsa Allah’a güven sayesinde onu satın alma gücüne sahiptir. Yüksek bir makama ulaşmak isteyen herkes, Allah'ın gaybi gücüne güven ışığında ona ulaşma yolunu geçecektir. Ayetullah Cevadi-i Amuli, İmam Humeyni'yi şöyle anlatıyor:

“O, muvahhid korkusundaydı; o, muvahhidin reca ve umudunda idi. O, muvahhid bakışına sahipti, o muvahhidin misakındaydı, muvahhidin nusretindeydi, sonuç olarak muvahhidin itimadındaydı. Çünkü o, yanında hiç kimse olmadığı zaman “Allah” diyordu, herkesin onun yanında olduğu zaman da yine “Allah” dedi. Bir kişi eğer hakkı söylerse Allah onu mutlaka zafere ulaştırır”¹³³

¹³⁰ Şahçuyi, Bunyan-i Marsus-ı İmam Humeyni der Beyan ve Benan-i Ayetullah Cevadi-i Amuli, s. 369

¹³¹ Age.

¹³² Meclisi, Biharul- Envar, c. 75, s. 264, rivayet, 5

¹³³ Şahçuyi, Bunyan-i Marsus-ı İmam Humeyni der Beyan ve Benan-i Ayetullah Cevadi-i Amuli, s. 369- 370

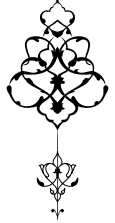
İmam Humeyni, ihlâs özelliğine de sahipti. O, buhranlı şartlarda zuhur etti. Bildiriler yayımladı, iğrenç hâkim rejimi sorguladı. Bir dağ gibi güçlü ve kararlı bir şekilde durmakla kalmadı, sahipsiz bir çölde tek başına bir ağaç gibi sığınak oldu. Bu yüzden Müminlerin Emiri Hz. Ali'nin Malik Eşter için söylediği şu nurani sözlerinin kapsamına girdi: “Eğer taş olsa idi, büyük bir kaya olurdu.”¹³⁴ Yukarıda da bahsedildiği gibi İmam Humeyni, dünyadaki maddi liderlerin mahrum olduğu kendine özgü bir takım özelliklere sahipti ki bu özellikler yalnızca ilahi önderlerde müşahade edilebilmektedir. Diğer araştırma alanları burada şu soruyu gündeme getirmektedirler.

Acaba İmam'ın liderlik modeli aynasında davranışsal yaklaşımı da görebilir miyiz? Bu soruyu söz konusu ederek davranışsal yaklaşımı açıklayalım. Geleneksel yaklaşımlara ilişkin yapılan araştırmalardan sonra, liderler davranışsal açıdan da araştırmaya tabi tutulmuştur. Bu yaklaşıma ilişkin yapılan araştırmalar doğrultusunda liderlik davranışlarına dair bir takım modeller oluşturulmuş ve açıklanmıştır. Liderlik modellerinden davranış alanında şu sonuç çıkarılmaktadır: İş ya da görev merkezli davranış ve insan ya da ilişki merkezli davranış olmak üzere iki tip davranış bulunmaktadır ve genellikle davranışsal modeller, insan merkezli davranışları daha başarılı ve daha etkili olarak göstermektedir. Örneğin Renis Likert, yöneticilik sistemi 4'ü, Blake ve Mouton ise şebeke 9/9'u etkili yöneticilik olarak göstermektedir ki bunlarda katılım ve ilişki merkezlilik, bir başka deyişle “insan merkezlilik” vurgulanmakta ve faaliyetin ekseni personel merkezliliğe yerleştirilmektedir. Genel olarak görülmektedir ki İmam Humeyni'nin davranışları, görev merkezlilik ve insan merkezlilik arasında daha çok toplum merkezlilik etrafında dönmektedir. Dikkatini işe yoğunlaştırırsa da bu, insanların maslahatı dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir. İmam'ın halka olan ilgisi sıradan bir ilgi değildir; adeta bir aşk ilgisidir. Nitekim Allah, Peygamber'in halka yönelik ilgisi konusunda şöyle buyurmaktadır:

“And olsun ki içinizden size öyle bir peygamber gelmiştir ki sizin sıkıntıya uğramanız ona pek ağır gelir. Size çok düşkündür. Bütün müminlere karşı oldukça şefkatli ve merhametlidir.”¹³⁵

¹³⁴ Meclisi, Biharu'l- Envar, c.33, s. 591

¹³⁵ Tevbe suresi, 128



İmam, şefkatli bir baba gibi her zaman çocuklarının saadetini arzu etmiştir.¹³⁶ İmam'ın halk merkezliliği onun, devrimin başlarında halkla 6 saati aşan görüşmeler yapmasından ve halkla görüşmelerinden hiçbir zaman yorgunluk veya kaygı duymamasından anlaşılmaktadır. Sabah saat 8'den, öğleden sonra saat 1'e kadar ve saat 4'ten gece saat 8'e kadar halk düzenli olarak onun yanına gidip geliyordu. Hatta bazı günler, halk, gece saat 10'a kadar İmam'ın evini terk etmiyordu.¹³⁷

İmam Humeyni, halka o kadar ilgi gösteriyordu ki kimi zaman önde gelen bazı kişiler onunla görüşemiyordu. Nitekim anlatıldığına göre "Üstad Mutahhari, şehadetinden bir hafta önce İmam'la görüşmek için Kum'a gelmişti. Halkın ziyaretleri o kadar yoğundu ki o, sabah saat 8'den akşam saat 8'e kadar İmam'ın odasının yanında oturmuş; buna rağmen görüşmeye muvaffak olamamıştı. Üstad Mutahhari, ancak İmam'ın halkla görüşmeleri sona erdikten sonra İmam'la görüşebilmişti."¹³⁸

İmam, işi veya görevi halka hizmet çerçevesinde tanımlamakta ve daima yetkilileri halka hizmetkâr olmaları konusunda uyarmaktaydı. O, yönetimin halktan ayrı düşmesini yönetimin sarsılması olarak görmekte kendisiyle halk arasında bir fark görmeyen İmam Ali'nin yönetimini hatırlatarak şöyle buyurmaktadır: "Yönetimdekiler kendilerini halktan ayrı görmesinler. Yöneticiler, herhangi bir yerde bir riyaset elde edip güç kullanmasın, reislik taslamasın, halkı aşağı görmesinler, halka bir zorba gibi davranmasınlar."¹³⁹

İmam Humeyni'nin davranışları incelendiğinde onun halka yönelik özel ilgisi görülmektedir. İmam Humeyni, işi veya görevi vurguladığında da halkın genel maslahatını göz önünde tutmuştur.

Liderlik araştırmalarında diğer bir yaklaşım da iktizai modelleri ön gören yaklaşımdır. Bu durumda şu soru gündeme gelmektedir: Acaba, iktizai yaklaşımı, İmam Humeyni'nin liderlik modeli ile ölçebilir miyiz? İmam'ın liderlik modeli, mükemmele yakın bir dini liderlik modelidir, dolayısıyla acaba iktizai modeli bunun aynasında yorumlayabilir miyiz?

¹³⁶ Bkz. Ensari Kirmani, İmam Humeyni'nin Hayatının Özellikleri, s. 47

¹³⁷ Age. S. 48

¹³⁸ Age.

¹³⁹ Sahife-yi İmam, c. 8, s. 105

Öyle görünüyor ki iktizai model, İmam'ın liderlik modelinin aynasında yorumlanabilir. Çünkü o, liderlik tarzının seçiminde iktizalara (gerekliklere) ve şartlara ciddi oranda dikkat etmiştir. Bununla birlikte İmam, İslam'ın maslahatını ve İslam Cumhuriyeti'nin bekasını her şeyden öncelikli saymakta ve herkesi, her şart altında İslam için feda etmekteydi. Çünkü o, şuna inanıyordu: "İnsan başka meseleleri göz ardı edebilir, başka bir açıyı düşünerek boş verebilir. Ama İslam boş verilemez."¹⁴⁰

İmam, yöneticilik ve liderlikte İslam'ın eksen olduğunu vurgulayarak takipçilerine, "Hiç kimse İslam'ı boş verme hakkına sahip değildir"¹⁴¹ diyordu.

Bununla birlikte görüldüğü gibi İmam Humeyni, bazı durumlarda öylesine iktizai davranıyordu ki şartların değişmesi bazen, davranışın veya kararın 180 derece değişmesine sebep oluyordu. Nitekim İmam'ın yaklaşımında grevler bir gün vacip, şartların değiştiği bir başka gün haram olmaktaydı. O, bu konuda şöyle buyurmaktadır:

"Şu an şartların bizim mazlum milletimizin lehine değişmesinden dolayı mutluyum. Daha önceki aylarda grev ve gösteri yapmanızı gerektiren sorumluluk ve yükümlülükler, bugün işlerinizi ciddiyetle ve huzur ortamı içerisinde yapmanızı gerektiriyor."¹⁴²

Binaenaleyh, İmam Humeyni'nin liderlik tarzı, halkın, bir başka deyişle de İslam'ın maslahatına dayalıydı. O, iktizai davranmış, zamanın ve mekânın şartlarını kendi içtihadında müdahil görmüş; fakat her türlü şartta, İslam'ı ve İslam'ın maslahatını herkesin ve her şeyin önünde tutmuştur. Büyük İslam Devrimi Lideri, kendi liderlik tarzında takipçileri üzerindeki iş ve işin doğası gibi etkenlere özel bir dikkat göstermiştir. O büyük liderin söz ve davranışlarından da anlaşıldığı üzere halkın genelinin menfaatleri ve nizamın maslahatı onun için büyük bir öneme sahiptir. İmamın liderlik modeli, değiştirici ve karizmatik liderlik teorilerine göre de tarif edilebilecek niteliktedir. Çünkü İmam Humeyni, değiştircilik gücüne sahip olma ve takipçileri üzerinde etkili olma gibi özelliklere sahipti. İmam, takipçilerini olağanüstü işlere zorlamıyordu. Örneğin,

¹⁴⁰ Age.

¹⁴¹ Age. C. 6, s. 194

¹⁴² Age. C. 6, s. 194



üstüne el bombasını bağlayarak kendini düşman tankının altına atıp tankı imha eden 13 yaşındaki çocuk ya da 8 yıllık kutsal savunma sırasında, liderlerinin işaretiyle fedakârlıklarda bulunan İslam savaşçıları, İmam Humeyni'nin önderliğinin etkisiyle olağanüstü işler yapan kişilerdi. Şunu unutmamak gerekir ki İslam Devrimi'nin ölümsüz lideri İmam Humeyni, halka, özellikle de mahrumlara ve mustazaflara öze bir ilgi gösteriyordu, onları her türlü sınıftan üstün görüyordu. Bu yaklaşım, onun halk kitleleri nezdinde cazibesini arttırmakta ve halk kitlelerinin odan etkilenmesine neden olmaktaydı. İmam, mahrum ve mustazaf halk kitlelerine hitaben şöyle buyurmaktaydı:

“Ben, gecekondualarda oturmakta olan sizleri, saraylarda oturanlardan üstün görüyorum. Onları sizinle kıyaslamak gerekirse, sizin saçınızın bir tek teli, saraylarda yaşayanlara, bu devrimde hiçbir faaliyeti bulunmayanlara, yapabildikleri ölçüde devrimde bozgunculuk çıkaranlara ve şu anda da her vesileyle bu fitneciliklerine devam edenlere tercih edilir. Hatta sizin saçınızın bir tek telini onlarla kıyaslamak bile doğru değildir.”¹⁴³

Onun bu yaklaşımının halkı önderine tutku derecesinde bağlaması, takipçilerinin o liderin bir işaretiyle ilahi hedefleri doğrultusunda fedakârlıklarda bulunması doğaldır.

İlginç olan şu ki İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu, kendisinin gerçek takipçileri olarak yalın ayaklıları ve mustazafları görmekte, onları velinimet olarak adlandırmakta ve Allah'tan kendisine ve diğer yöneticilere bu millete hizmetkârlık yapmayı nasip etmesini istemektedir. Bu tür bir yaklaşımın ve liderin söz ve davranışlarının halk kitleleri üzerindeki nüfuzunu birkaç katına çıkaracağı ve takipçilerin de önderlerine tutkuyla bağlanmasına sebep olacağı açıktır. Çünkü lider, yapılan işe dini ve dâğersel bir boyut katmış ve halk kitlelerini temel almıştır. O, bu konuda yöneticilerine tavsiyelerde bulunarak şöyle buyuruyor:

“Kentın varoşlarında yaşayanlar, bu yalın ayaklılar, sizin tabirinizle bizim velinimetimizdir. Allah bize onların hizmetkârı olmak nimetine erişme lüt-funda bulunsun.”¹⁴⁴

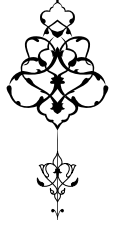
¹⁴³ Sahife-yi İmam, c. 14, s. 261

¹⁴⁴ Age. C. 16, s. 24

Sonuç ve Genel Tahlil

Görüldüğü gibi liderle takipçileri arasındaki ilişki, onların birbirlerine olan yaklaşımı, liderle takipçilerin birbirlerine karşılıklı alakası, kişilerin liderden etkilenmeleri ve hepsinden de ötesi, takipçilere hizmete değersel bir boyut kazandırılması ve halkın velinimet olarak telakki edilmesi, İmam'ın önderliğini mümtaz kılmıştır. Liderlikte ve yöneticilikte ters piramit yaklaşımına sahip olmak ve bunun neticesinde insanların kalplerinde nüfuz kurmak, bu yöntemin bir gereği olarak görülmüş ve İmam'ın rehberlik tarzını bugünkü liderlik modellerine göre daha kapsamlı, derin ve etkili hale getirmiştir. Bu yüzden daha önceki incelemeler dikkate alındığında öyle gözükmemektedir ki mevcut teori ve modellerin her biri, İmam Humeyni'nin liderliğinin çeşitli yönlerini tasvir etmektedir. Bununla birlikte bunlar, İmam'ın şahsiyetinin ve liderliğinin çok boyutluluğu sebebiyle onun önderliğini tüm açılardan ortaya koyabilecek durumda değildirler.

Bir başka deyişle geleneksel, davranışsal ve iktizai modellerin her biri, İmam'ın liderliğinin boyutlarından sadece birini kapsamakta; ancak onlar, halk kitlelerine liderlik konusunda İmam'ın şahsiyetinin tüm boyutlarını tasvir etmekte yetersiz kalmaktadırlar. Çünkü liderlik modelleri genellikle maddi çerçevede yorumlanmış, halis dini düşüncelere sahip olmayan liderler incelenmiş ve bu modellerde dini düşünürlerin boyutları konusunda gaflet gösterilerek yalnızca maddi boyutlar dikkate alınmıştır. Hâlbuki İmam Humeyni gibi liderlerin tarzları konusunda araştırmalar yapmak isteyen kimselerin dini düşünceyi ve onların manevi ve ilahi boyutlarına ilişkin ifadeleri dikkate almaları gerekmektedir. Bu tür ilahi liderleri, dini ve manevi bir çerçevede ve dini düşüncenin kaynaklarından ilham alarak incelemek gerekmektedir. Bu ön şartla İmam Humeyni'nin liderlik tarzına ilişkin inceleme, onun dini ve tevhidi düşüncesi dikkate alınarak yapılmalıdır, ancak bu şekilde İmam Humeyni'nin önderlik tarzı ortaya konabilir.



Bölümün Özeti

Bu bölümde İmam Humeyni'nin liderlik yaklaşımı incelendi. Şunu belirtmeden geçmemek gerekmektedir ki her şahsiyetin yaklaşımının tahlili ve açıklanması, onun düşünce, inanç ve pratiğinin çerçevesi dikkate alınarak yapılmalıdır. Bu ön şart ile İmam Humeyni'nin düşünce ve inanç altyapısı, kendisinin liderlik konusundaki yaklaşımını maddi önderlerin yaklaşımından farklı kılmakta ve ona dini bir renk vermektedir. Bu mesele dikkate alındığında İmam Humeyni'nin liderlik yaklaşımında bu kavram araçsal bir öneme sahiptir ve değeri yüce hedeflerin temini aynasında tefsir edilmektedir. Bu yüzden bu yaklaşımda liderlik Allah'ın kullarına hizmet yönüyle değere ve itibara sahiptir. Bu çerçevede bu düşünce dikkate alındığında liderlik hizmetkârlık anlamına gelmektedir. Bu ilahi kavram çerçevesinde yöneticilik hizmet merkezli olarak tanımlanmıştır. Hatırlatmak gerekir ki bu yöneticilik tarzında lider, halkı "Allah'ın ailesi" (iyalullah) olarak görmekte ve ona hizmeti, kendisine temel ilke olarak almaktadır. İyalullaha hizmet yolunda Müslümanların ihtiyaçlarını gidermek için zorluk ve sıkıntıları canıyla satın almaktadır.

Şunu da hatırlatmak gerekir ki İslam Devrimi'nin ölümsüz lideri İmam Humeyni'den bize kalan yazı ve konuşmalar incelendiğinde önderliğin kardeşlik, fedakârlık, basiret, uyanıklılık gibi kavramların aynasında tanımlandığı görülmektedir. Bu kavramların ortaya konmasındaki önemli husus ise onların, İmam Humeyni'nin düşüncesindeki dini kültürün başlangıç zemini olmasıdır. "Kur'an'ın kardeşliğe daveti" ve dini referanslardaki "liderlikle fedakârlık arasındaki ilişki" ve "düşman kompoları karşısında uyanık olmak" İmam Humeyni'nin liderlik yaklaşımını oluşturan kültürel unsurlardır. Bölümün devamında İslami kültürde liderliğin özellikleri ele alındı ve bu alanda zamani tanımak, halkı tanımak, liderlik cazibesi, liderin öncülüğü ve hedefe inanmak dini açıdan tahlil edildi. Daha sonra da İmam'a göre liderler ve yöneticiler için öngörülen özellikler; iman, takva, sade yaşama, özgüven, sabır, istikamet zaruri unsurlar olarak telakki edildi. Anlatılanlar ışığında İslami liderlik modelinin, dini referanslarda ve İmam'ın sözlerinde vurgulanan birtakım özelliklere sahip olduğu görüldü.

Bölüm Soruları

- 1- İmam'ın yaklaşımında liderliğin araçsal bir nitelik taşıdığı nasıl iddia edilebilir?
- 2- İmam Humeyni'ye göre liderlik kavramlarını İslami liderlik modeline göre açıklayınız.
- 3- “Hizmetkâr yöneticiliği” açıklayınız.
- 4- İslam kültüründeki liderlikle fedakârlık arasındaki ilişkiyi açıklayınız.
- 5- Sizce, İslami liderlik modelinde hangi özellikler bulunmaktadır?
- 6- Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) halkı tanımasını tahlil ederek İmam Humeyni'nin halkçılığını bu çerçevede açıklayınız.



Dördüncü Bölüm

İmam Humeyni'nin Liderlik Modeli





Burada temel soru şudur: İmam Humeyni'nin liderliği hangi tarz-
lara dayalıdır? İran İslam Cumhuriyeti'nin kurucusunun sözlerine
ve pratik hayatına şöyle bir göz gezdirildiğinde, liderlik tarzının dini te-
mellere dayanan kendine özgü bir model olduğu anlaşılmaktadır. İmam
Humeyni'nin yazıları, konuşmaları ve davranış şekilleri, arzulanan bir li-
derlik tarzını tanımlamaktadır ki biz buna kalpler üzerinde kurulu yö-
netim olarak adlandırıyoruz. İmam Humeyni, bu liderlik tarzını tatlı yö-
netim olarak telakki etmekte ve şöyle buyurmaktadır:

“Kalpler üzerinde kurulan hükümet, (kalpler üzerinde yönetim) bedenler
üzerine kurulan ve kalplerin onlarla birlikte olmadığı kişilerin hükümetle-
rinin aksine tatlı bir hükümettir.”¹

İmam Humeyni, bu liderlik yöntemini İslami yöntem olarak gör-
mekte ve İslami toplumun yöneticilerine ve liderlerine şu tavsiyede bu-
lunmaktadır:

“Sizler gayret gösterin, dostlarınıza da halkın kalbini kazanmaya çalışma-
larını söyleyin. Tıpkı İslam'ın ilk dönemlerinde insanların kalplerinin hü-
kümete yönelik olması gibi.”²

Doğal olarak bu İslami yöntemin uygulanması çok tatlı meyveler ver-
miş ve zaferi beraberinde getirmişti. Nitekim İslam'ın ilk dönemlerinde
de bu liderlik yöntemi uygulanmıştı.

“İslam'ın ilk dönemlerindeki hükümet kalpler üzerine kurulmuş bir hükümetti.
Bu yüzden de az bir topluluk, büyük imparatorluklara galip geldi.”³

¹ Sahife-yi İmam; c. 14, s. 179

² Age. S. 180

³ Age.



İmam Humeyni, bu yöntemi İslam'ın ilk dönemlerinin yöntemi olarak niteledikten sonra onun tatlı eserlerini hatırlatmaktadır. Onu büyük ölçekte söz konusu etmekte ve İslam toplumlarına önererek şöyle demektedir:

“Ben, bazı İslam ülkelerinin başında bulunan siz beyefendilere bazı nasihatlerde bulunmayı gerekli görüyorum. Sizler, kendi ülkelerinizde kalpler üzerinde hükümet kurun. Bedenler üzerine hükümet kurmayın ki kalpler sizden uzaklaşsın.”⁴

Kalpler üzerine yöneticilik kurma yönteminin kullanılması, nasıl İslam'ın ilk dönemlerinde imparatorluklara galip gelme sonuçlarını doğurmuşsa, bugün de aynı semereleri vermekte ve Müslüman halkları büyük güçlerin vereceği zararlarda korumaktadır. Devrimin büyük lideri, şu inançtadır:

“Eğer biz ruhlar üzerine hükümet kurarsak, İslam ülkelerinin liderleri, ruhlar üzerine hükümet kurar ve milletlerin kalplerini kazanırsa, bu büyük nüfusla ve bu zenginliklerle zarar görmeyeceklerdir.”⁵

Daha önce anlatılanlardan yararlanarak denilebilir ki Devrimin Büyük Lideri, liderlikte kalpler üzerine yöneticilik kurmayı önermekte ve bunu dini bir yöntem olarak kabul etmektedir. Daha genel düzeyde de İslam toplumlarının idaresi için onu, arzulanan bir yöntem olarak göstermektedir. İmam Humeyni, İran İslam toplumuna liderlik ettiği uzun yıllar boyunca bu yöntemi izledi, İranlıların hatta diğer Müslümanların kalplerini kazandı, onları, en iyi şekilde yönlendirdi. O kadar ki takipçilerinin ve onu sevenlerin gözünde onun liderlik tarzı, en etkili ve en işlevsel üslup oldu. Şimdi şu soru sorulabilir: Yöneticiliğin kalpler üzerine kurulması kavramı nedir ve bu nasıl sağlanabilir? Bir başka ifadeyle kalpler üzerine yöneticilik kurmak için liderlerin hangi özelliklere sahip olması ve hangi davranışları sergilemesi gerekmektedir?

Kalpler Üzerinde Yöneticilik Kavramı

Liderlik bir tarife göre kişiler üzerinde “nüfuz ve etkileycilik” kurmak demektir. Bu nüfuz, insanların kalplerine yerleştiği zaman etkili

⁴ Age. C. 14, s. 179

⁵ Age. S. 180

olacaktır. Bu tanıma göre liderlik başkalarının kalpleri ve inançları üzerine nüfuz kurma sanatıdır. Bu sanat da zorunlu olarak diğer kalpleri kuşatmak için bir liderin kalbinde başlamalıdır.

Kalpler üzerine yöneticilik, “management to heart”, insanları içten değiştirecek şekilde gönüllere nüfuz etmek ve onları etkilemek anlamına gelmektedir. Bu tarife göre yöneticilik sanatı, kalplerin yönetimi ekseninde dönmektedir. Yönetici, insanların kalplerini değiştirebilmelidir. Doğal olarak lider ya da yöneticinin kendisi değişmemişse bir değiştiricilik etkeni olamaz. Bu yüzden başkalarının kalplerine nüfuz etme sanatı, kesinlikle o değişimin Allah'ın elinde olduğu bir liderden neşet edebilecektir. İslam Devrimi Lideri'nin ifadesiyle “Kalpleri değiştiren Allah'tır. Sen Allah'a yönel ki halkın gönlü de sana yönelsin.”⁶ Binaenaleyh eğer bir lider, takipçilerinin kalbinde hükümet kurmak istiyorsa, kendinde Allah'ın hükümetini kabul etmeli, ilahi emanetin ağır yüküne tahammül etmelidir. Elbette bu emanete tahammül etmek çok zor ve takat tüketicidir. Çünkü bu ağır emanet; gökleri, yeri ve dağları korkutmuş ve onlar bu ağır emaneti yüklenmekten kaçınmıştır. Nitekim Kur'an şöyle buyurmaktadır:

“Biz, emaneti göklere, yere ve dağlara sunduk, onlar bunu yüklenmekten korktular.”⁷

Burada emanetten neyin kastedildiği sorusu sorulabilir.

Buna cevaben şöyle denmiştir: “Emanet, insan için onun görüş, inancı ve salih ameli ve kemal tarikine süluk etmesiyle hâsıl olan bir kemaldır. Yani maddi hazlardan ihlasın zirvesine yükselmektir.”⁸

Bu emanet, ilahi velayettir; insan onu kabullenmiştir. İnsan, onu yüklenme liyakatine sahiptir. Gökler ve yer o liyakate sahip olmadığı için onu yüklenmemiştir.⁹ Allame Tabatabai'nin sözlerinden istifade ederek bu ağır sorumluluğu yüklenmenin şartının iman ve salih amel olduğunu¹⁰ söyleyebiliriz. Şimdi eğer bir lider veya yönetici, ilahi velayet ve hükümet şartını kabullenmişse, kendisinin Allah'la ilişkisini ıslah etmeli ve bu ilişkiyi

⁶ Sahife-yi İmam, c. 1, s. 121

⁷ Ahzab, 72

⁸ Tabatabai, Tefsiru'l- Mizan, c. 16, s. 349

⁹ Age.

¹⁰ Age.



güçlendirmelidir. Allah'la ilişkinin güçlendirilmesi, ilahi ubudiyet ve rububiyet alanına adım atmaktır. Bu yüzden kalpler üzerinde yöneticiliğin esası, insanın Allah'la ilişkisini ıslaha dayanır. Haktan halka doğru ilişki, bu bakışla ubudiyet ve rububiyet arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur. Yani, insan ubudiyet yolunda adım attığı oranda rububiyet alanında yükselmekte, kendindeki her şeyden geçmekte, güce ulaşmakta ve işlerin sahibi olmaktadır. Bu yüzden "Ubudiyet yolunda ilerleyen kulluk lezzetinin sıcaklığıyla alnını secdeye koyan bir kimse, rububiyet izzetine kavuşur. Rububiyet hakikatine kavuşma yolu, ubudiyet derecelerinde ilerlemektir."¹¹ Elbette Allah'a kulluk lezzetinin sıcaklığı her insani şeref ve izzet tacından daha yüksektir.

Önceki bahislerden genel bir netice çıkararak denilebilir ki eğer bir lider veya yönetici, kalpler üzerinde yöneticilik kurmak, takipçilerinin ruhlarının derinliklerine nüfuz etmek istiyorsa, bunun gerekli şartı kendisinin Allah'ın hükümetinin nüfuzu altında olmasıdır. İnançta ve davranışta, ilahi emaneti kabul etmesi ve Allah'la ilişki kurmasıdır. Yani ubudiyet yolunda adım atıp rububiyet alanında yükselmesidir. Lider veya yönetici, kulluk lezzetinin mührünü alnına koyarsa rububiyet (iktidar) izzeti kazanır ve insanların ruhlarının derinliklerine nüfuz eder.

Kalpler Üzerinde Yöneticilik Kurmanın Şartları

Kalpler üzerinde yöneticilikte liderin takipçilerinin gönüllerine hâkim olması ve onları hedeflere ulaşabilmek için seferber edebilmesi gerekir. Burada şöyle bir soru sorulması mümkündür: Lider, kalpler üzerinde yöneticilik kurabilmek için insanların kalplerine nasıl hâkim olabilir? Kalpler üzerinde yöneticilik kurmanın gerekli şartı, kendinde ilahi hükümeti kabul etmektir, bu kabulün gerekli şartı da Allah'la ilişkinin ıslah edilmesidir. Allah'la ilişkisini ıslah eden ve Rabbine gerçek bir kul olan bir kimsenin ise inanç ve salih amelle süslenmesi gerekir. Allah, bu suretle onun muhabbetini başkalarının kalbine yerleştirir, onu sevilen biri yapar, bunun sonucu olarak da kalplerdeki nüfuzu artar. Kur'an bu konuda şöyle buyurmaktadır:

¹¹ Sahife-yi Nur, c.1, s. 274

“Şüphesiz ki iman edip salih amel işleyenlere, Rahman, bir sevgi var edecektir”¹²

Kuşkusuz, gönüllerdeki sevgi, salih kulun halkın arasında özel bir yere sahip olmasına sebep olmakta ve onların kalplerine hâkim olmaktadır. Bu izzet de doğal olarak Allah'a itaatın sayesinde elde edilmektedir.

Hatırlatmak gerekir ki bazı kişilerin kavimsel, hükümeteysel ya da saltanatsal açıdan hiçbir konuma sahip olmaması mümkündür. Bununla birlikte bu tür kişiler de Allah'a itaatın sayesinde yüksek bir konum elde edebilir ve gerçek bir izzet kazanabilirler. Bu önemli mesele Şia'nın İkinci İmamı'nın sözlerinde görülmektedir. O, şöyle buyurmaktadır:

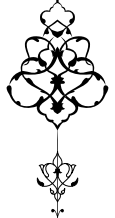
“Eğer aşiretin ve taifen olmaksızın bir izzete sahip olmak istiyorsan, bir saltanata ve makama sahip olmaksızın görkeme ve heybete sahip olmak istiyorsan, Allah'a isyan lezzetinden, Allah'a itaat izzetine doğru hareket et.”¹³

Yukarıda anlatılanlardan istifade edilerek denilebilir ki kalpler üzerinde yöneticilik, insanın Allah'a itaat ederek kazanabileceği İslami bir yöntemdir. İman ve salih amelle, kalplerde muhabbet yaratılmakta ve sonuçta salih kul, Rahman olan Allah'ın vesilesiyle kalpler üzerinde hâkimiyet kazanmaktadır. Bu da ubudiyet sayesinde kazanılan bir izzettir. Sonuç itibariyle yöneticiler ve liderler, eğer bu ilahi hediyeye sahip olmak ve kalpler üzerinde yönetim kurmak yönteminden yararlanmak istiyorlarsa, Allah'ın hâkimiyetini kendilerinde kabul etmeli, kendileriyle Allah arasındaki ilişkiyi ıslah etmelidirler.

Kuşkusuz, Allah'ın hâkimiyetini kabul eden bir kimse, inançta ve amelde Allah'tan başka hiçbir şeyi düşünmez ve Allah'ın rızası istikametinde muhlis bir şekilde adım atar. Doğal olarak böylesi bir kişi, Allah'a iman ve salih amelle süslenecek ve “**hayırlı işlerde yarışın**” ilahi çağrısı doğrultusunda hayırlı işlerde yarışacaktır. Bu anlatılanlar ışığında salih bir kul olarak görülen İmam Humeyni, kendisiyle Allah arasındaki ilişkiyi ıslah etmiş, Allah'ın rızası doğrultusunda muhlis bir şekilde hareket etmiş, sonuçta da Allah onun sevgisini İslam ümmeti içerisindeki milyonlarca insanın kalbine yerleştirerek kalpler üzerinde yöneticilik

¹² Meryem Suresi, 96

¹³ Meclisi, Biharu'l- Envar, c. 44, s. 139



kurmasını kolaylaştırmıştır. Allah'ın bu salih kulu, bu ilahi hediye-
yararlanarak söz konusu modeli toplumun diğer liderlerine ve yönetici-
lerine teklif etmiştir.

Liderlikte Kalpler Üzerinde Yöneticilik Modeli

Bu modelde, çeşitli faktörler dikkati çekmektedir. Onlardan bazı-
rını, liderin varlığın Yaraticısıyla ilişkisi çerçevesinde tefsir etmek müm-
künken, bazılarını da liderin varlık âlemindekilerle ilişkisi bağlamında
yorumlamak mümkündür. Bu faktörler doğrultusunda lider, bir yandan
Allah'la kendi ilişkisini ıslah ederken, diğer yandan da halkı ve takipçi-
lerini göz önünde bulundurmaktadır. Elbette halkı dikkate aldığı-
nda, onlara kişisel veya partisel çıkarları çerçevesinde değil, ilahi gözle bak-
ması gerekmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda ilahi faktörler, bir il-
let (neden) boyutu kazanmakta, diğer faktörler malul (sonuç) sayılmak-
tadır. Böylece lider, eğer ilahi etkenleri dikkate almazsa diğer faktörlere
aynı gözle bakamamakta ve sonuçta söz konusu model eksik kaldığı-
ndan kalpler üzerinde yöneticilik kurulamamaktadır. Diğer bir nokta da
şudur: bu modelde ilahi faktörler, yüksek bir dereceye ve değere sahip-
tir ve hiyerarşik olarak en başta yer almaktadır. Yani diğer faktörlerin
önünde bulunmaktadır.

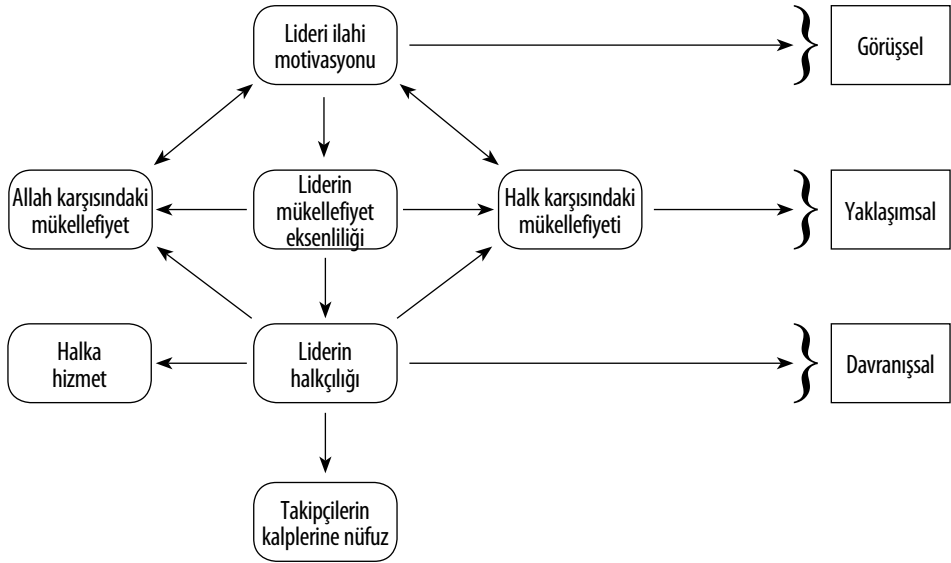
Genel olarak kalpler üzerine kurulan yöneticilik modeli, aşağıdaki
genel hususları kapsamaktadır:

- a) İlahi motivasyon,
- b) Mükellefiyet eksenlilik,
- c) Halkçılık

İlahi motivasyon tayfin bir tarafında ve hiyerarşik açıdan en üst ko-
numda, halkçılık da tayfin diğer tarafında ve sıralama açısından en aşağıda
yer almaktadır. Mükellefiyet eksenli faktörler, “Allah karşısındaki mükel-
lefiyetler” ve “halk karşısındaki mükellefiyetler” olmak üzere iki ara kola
ayrılmaktadır. Bu mesele dikkate alındığında bu liderlik sürecinde mük-
ellefiyet eksenli faktörler, derece açısından ilahi motivasyondan sonra
ve halkçılıktan önce yer almaktadır. Hatırlatmak gerekir ki ilahi motivas-
yon faktörü, liderin düşüncesiyle, mükellefiyet eksenlilik faktörü, liderin

yaklaşımıyla ve halkçılık faktörü de liderin davranışıyla ilgili olmaktadır. Bu yüzden liderlik faktörleri görüşsel, yaklaşımsal ve davranışsaldır. Öte yandan bazı faktörler, liderin şahsıyla; bazı faktörler ise takipçilerle ve halkla ilgilidir. Bütün bunlara rağmen her konuda ilahi motivasyon faktöründen gaflet göstermemek gerekmektedir. Bu çerçevede halk için yapılan bir iş, bir faaliyet ya da bir hizmet karşılığında hiçbir karşılık beklentisi yoktur.

Binaenaleyh lider veya yönetici, verdiği hizmet karşılığında astlarından hiçbir beklenti içerisine gitmemekte, ecrini yalnızca Allah'tan talep etmektedir. Aşağıdaki şema, kalpler üzerine kurulan yöneticilik modelini göstermektedir.



Şemanın da gösterdiği gibi lider, takipçilerinin kalplerine nüfuz etmek istiyorsa, ilahi motivasyona sahip olması ve halkı göz önünde bulundurması gerekmektedir. Yani bir taraftan kendisiyle Allah arasındaki ilişkiyi güçlendirmeli ve faaliyetlerini Allah için yapmalı, diğer taraftan da halka hizmet etmeli; ancak halka hizmeti de ilahi saikle yapmalıdır.

Aynı şekilde hem Allah karşısındaki hem de halk karşısındaki mükellefiyetlerini yerine getirmeli ve tüm bu faaliyetleri bir ilahi saikle yapmalıdır. Bu çerçevede bu modelde halka hizmet, şahsi, partisel veya grupsal motivasyonlarla olursa, etkili olamaz ve kalpler üzerinde hâkimiyet kurulamaz.

“Kalpler üzerinde yöneticilik kurma modeli” ile ilgili bu kısa açıklamadan sonra konunun tam olarak anlaşılabilmesi için bu modeldeki önemli unsurların her birini açıklayacağız.

Kalpler Üzerinde Yöneticiliğin Önemli Unsurları

Kalpler üzerinde yöneticilik modeli, birtakım önemli unsurlara sahiptir, bu unsurların en önemlileri de, liderin ilahi motivasyonu, mükellefiyet eksenliliği ve halkçılığdır. Genellikle liderlik tayfının iki tarafında yer alan, bu modelin iskeletini oluşturan ve lider ve takipçileriyle ilgili olan bu modeldeki iki unsurdan biri ilahi motivasyon, diğeri de halkçılıktır. Hatırlatmak gerekir ki ilahi motivasyon, önem açısından yüksek bir konuma sahiptir ve bunun dikkate alınmaması durumunda bu modelde halkçılığın herhangi bir konumsal değeri yoktur. Yani, halkçılık unsuru, ilahi motivasyon aynasında tarif edilmektedir.

1- Liderin İlâhi Motivasyonu

Yaptığınız işleri ve faaliyetleri hangi motivasyonla gerçekleştiriyorsunuz? Babanıza, annenize saygı gösteriyor, hizmet ediyorsunuz. Geçimimizi temin etmek için çalışıyorsunuz, tahsil görüyor, şahsi işlerinize koşturuyorsunuz. Büyüklerinize saygı, küçüklerinize sevgi gösteriyorsunuz. Başkalarına hizmet ediyorsunuz, ekonomik faaliyetlerde bulunuyorsunuz, ilmi araştırmalar yapıyorsunuz. Bütün bunları hangi motivasyonla yapıyorsunuz? Eğer bütün bu faaliyetler, yalnızca şahsi, örgütsel, ulusal, grupsal motivasyonlarla ya da sevildiği için yapılırsa ve ilahi motivasyondan gaflet gösteriliyorsa, bunlar herhangi bir manevi değer taşımazlar. Ancak yapılan faaliyetler, ilahi motivasyonla gerçekleştirilir, yani Allah'a yakınlaşmak ve Allah'ın rızasını kazanmak için yapılırsa, manevi ve ilahi bir değer taşır ve bu faaliyeti yapan için uhrevi sevap beklenir.

Eğer liderin, takipçilerine ilahi motivasyonla hizmet ederse, yani hizmeti, yalnızca Allah'ın rızası için yapar, bu hizmetin karşılığını yalnızca Allah'tan beklerse, bu hizmetin karşılıklarından biri de takipçilerin gönlünün kazanılmasıdır. Hizmet, Allah için olursa, iş Allah için yapılırsa, Allah da sizinle beraber olacaktır. Fakat:

“Eğer bu halis niyet, size küçük görünürse, Allah'ın eli de o işten kaldırı-
lır. Hizmet ettiğiniz kurumda yaptığınız değerli hizmetlerin nefsanî heva-
larınız için değil Allah için olmasına gayret edin, Allah'ın mustazaf kulla-
rına hizmet için olmasına gayret edin. Bu hizmetin hoş olmayan şeylerle
kirlenmemesine gayret edin.”¹⁴

Görüldüğü gibi İmam Humeyni'nin sözlerinde ilahi motivasyon, ha-
lisçe yapılan faaliyetin temelidir ve onu vahiy kelimasında aramak gerek-
mektedir. Çünkü “amelde ihlas”, Kur'an'da özel bir yere sahiptir. O ka-
dar ki Allah insanları, bireysel ve grupsal işlerinde ona davet etmektedir.
Allah peygamberlerinden onlara yalnızca bir şeyi, yani ilahi motivasyonu
tavsiye etmelerini istemekte ve şöyle buyurmaktadır:

“De ki: “Ben size ancak bir tek şeyi, Allah için ikişer ikişer, teker teker kal-
kıp düşünmenizi öğütlüyorum. Arkadaşınız Muhammed'de cinnetten eser
yoktur. O şiddetli bir azaptan önce sizin için ancak bir uyarıcıdır.”¹⁵

Müfessirler, bu ayet-i şerifenin tefsiriyle ilgili olarak işlerin ilahi mo-
tivasyonla yapılmasına dair benzer şeyler söylemektedirler. Allame Tabat-
tabai, “En tekumullah” ifadesini “Allah için harekete geçmek ve kıyam
etmek” olarak açıklamaktadır.¹⁶ Merhum Tabersi de bu ayetin tefsiriyle
ilgili olarak, “Kıyamın anlamı iki ayak üstünde durmak değildir. Burada
kıyamdan kastedilen ıslah etmeyi ve o yöne gitmeyi kastetmektir.”¹⁷

İmam Humeyni, bu ayetin tefsiriyle ilgili olarak şöyle buyurmaktadır:

“Toplumsal ve bireysel olarak Allah için kıyam ediniz. Bireysel olarak ma-
rifetullahı ulaşmak, toplumsal olarak da Allah'ın maksatlarına ulaşmak
için.”¹⁸

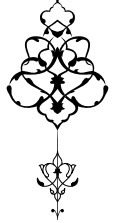
¹⁴ Sahife-yi İmam, c. 12, s. 448

¹⁵ Sebe Suresi, 46

¹⁶ Tabatabai, Tefsiru'l- Mizan, c. 16, s. 388

¹⁷ Tabersi, Mecmeu'l- Beyan fi Tefsiru'l- Kur'an, s. 619

¹⁸ Sahife-yi İmam, c. 18, s. 126



Ayet-i şerifeden anlaşıldığı üzere insanın bireysel ve toplumsal faaliyetlerinde ilahi motivasyon tavsiye edilmiştir. Eğer kurumların liderleri ve yöneticileri kendilerini bu önemli özelliklerle donatırsa ve amelde ihlaslı olursa, bu ihlas sayesinde Allah müminlerin kalplerini onlara kazandırır, böylece onlar da kalplerin sevgilisi haline gelir. İmam Humeyni de bu şekilde idi. Doğal olarak ilahi motivasyonun da birtakım izleri ve belirtileri bulunmaktadır ve biz bu bölümde onlardan bazılarını işaret edeceğiz.

İlahi Motivasyonun İzleri

1- İlahi Motivasyon ve Liderin İslahı

Genel olarak “kıyamullah” kavramı ilahi motivasyonda kullanılır. Bu konuyu açıklamak için şöyle denmiştir: Kıyam ıslah yönünde gitmektir; çünkü bu iş Allah içindir. O halde ilahi motivasyon gerektirir ve ihlasa ihtiyaç duyar. Bireysel kıyam, ilahi marifete ulaşmak içindir ve onun mukaddimesi de nefistir. O halde Müslümanın maslahatı kendini tezhip ve ıslah etmesi, daha sonra toplumu ıslaha yönelmesidir.¹⁹

Bu önemli husus doğrultusunda ıslah kıyamı, nefsanî heveslerine isyan etmektir. Eğer lider kendine yönelir ve ilahi hâkimiyeti kendinde kabul ederse o zaman Allah onu, başkalarına hâkim kılar ve onların kalplerini ona kazandırır. İmam Humeyni, her şey “kıyamullah” tadır diyerek şöyle buyurmaktadır:

“Hepiniz kıyam ediniz, Allah için kıyam ediniz. İçinizdeki şeytan ordularına karşı bireysel kıyam; şeytani güçlere karşı ise toplu kıyam...”²⁰

İslam Devrimi Lideri'nin ifadesinde nefsin şeytani ordularına karşı kıyam, insanı hiçbir zaman rahat bırakmayan nefsanî heveslere karşı kıyam etmektir. Hatta bir kimse başlangıçta işi Allah rızası için yapsa yani ilahi motivasyona sahip olsa bile daha sonraki amellerinde şeytani vesveselere düşmemeye dikkat etmelidir. Çünkü “İnsan ömrünün sonuna kadar şeytanın ve nefsinin şerrinden güvende değildir. Allah için ve Allah'ın yarattıklarının rızası için bir iş yapıldığında artık onun nefsin şerhlerinden ve kötülüklerinden korunacağınız sanmayın. Eğer buna dikkat edilmezse;

¹⁹ Şefii, İmam Humeyni'nin Liderlik Stratejisi, s. 35

²⁰ İmam Humeyni, 40 Hadis Şerhi, s. 33

nefsin, onu izhar etmeye zorlaması mümkündür. Bazen de onu izharını kinaye ve işaret edebilir.”²¹

Daha önce anlatılanlar doğrultusunda ilahi motivasyon, liderin ıslahında çok önemli bir role sahiptir. Eğer lider bu hususa dikkat eder ve kendini şeytani vesveselerden kurtarırsa liderliğinin tatlı semereleri ortaya çıkar.

2- Kurumların Oluşturulmasında ve Sürdürülmesinde İlahi Motivasyonun Rolü

İlahi motivasyon, liderin tüm yönlendiriciliklerinde, kurumlar kurup onların faaliyetlerini sürdürme konusunda kullanabileceği bir unsurdur. İmam Humeyni, ülkede çeşitli kurumlar kurulması meselesini vurgulayarak bu devrimci örgüt ve teşkilatların oluşturulmasında Allah'ın güçlü elini hatırlatmıştır. İmam Humeyni, ilahi teyidin gerekli şartı olarak ihlası görmekte ve bunun olmamasının ilahi rahmetin kapanmasına sebep olacağını belirtmektedir.

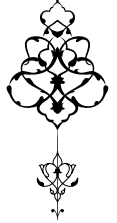
İmam, devrimci kurumların oluşturulmasının ilahi motivasyonla birlikte olması gerektiğini belirtmekte ve şunları söylemektedir: “İran’da bizatihi milletin kendisinin bulduğu kurumlar, öncelikle halis bir ilahi niyet kastıyla ortaya çıkmıştır.”²² İmam Humeyni bir manevi lider olarak devrimci kurumların ilahi motivasyonla işe başlaması gerektiğine inanmakta ve yola devam ederken “Ülkemiz ve milletimiz, ancak hareketimizin başladığı dönemde bulunan ve zaferin kazanılmasını sağlayan o anlamın halk arasında –Allah korusun- kaybolduğu gün zarar görür.”²³

Doğal olarak devrimci kurumlar işlerini yaparken ilahi motivasyon hasar görürse, bu kurumların liderleri ve yöneticileri buna aldırış etmezse ilahi rahmet kaldırılır. Bu kurumlar zahiren faaliyetlerini sürdürse ve hatta fayda üretse de amelde ilahi motivasyon ve ihlas olmaksızın o kurumların başına İslami sıfatı eklenemez. Bu durumda da o kurumların liderleri, kalpler üzerinde yöneticilik kurmaya muvaffak olamazlar. Çünkü kalplere nüfuz etmek Allah'ın elindedir. Faaliyetlerde ilahi motivasyon

²¹ İmam Humeyni, 40 Hadis Şerhi, s. 330

²² Sahife-yi İmam, c. 12, s. 448

²³ Age.



olmaması durumunda ilahi rahmet eli kaldırılacak ve Allah'ın yardımı gerçekleşmeyecektir. Allah, halka yardımı, ilahi yardımın şartı kılmış ve bu konuda şöyle buyurmuştur:

“Eğer siz Allah’a yardım ederseniz, Allah da size yardım eder ve ayaklarınızı sabit kılar.”²⁴

Allah’a yardım, işi Allah için ve ilahi motivasyonla yapmak anlamına gelmektedir. Eğer bu şekilde olursa, Allah'ın yardımı gerçekleşir ve Allah insanı terk etmez ve ona yardım eder.

Açıktır ki kurumların yöneticileri, kurumların faaliyetlerinde ve faaliyetlerin sürdürülmesi sırasında ilahi motivasyona dikkat etmelidir. Kurumların diğer üyelerinin ihlaslarını koruması için kendileri ihlasla hareket etmelidir. Ancak bu şekilde kurumların faaliyetlerinin sürdürülmesinde ilahi yardım gerçekleşebilir.

3- Azil ve Atamalarda İlahi Motivasyon

Kurumlardaki lider ve yöneticilerin en önemli görevlerinden biri fertlerin seçimi ve istihdamıdır. Genelde bazı yöneticiler, istihdam sırasında işe kendi kişisel tercihlerini katarlar ve değerlendirmede asli özellikleri göz ardı ederler. Bu tür yöneticiler, azil ve atamalarda kendi kişisel arzularını işin içine katarlar. İlahi lider ve yöneticiler, ilahi motivasyona sahip oldukları için azil ve atamalarda şeytani vesveselere kapılmazlar, bireylerin işlerinin değerlendirilmesinde asli özellikleri göz ardı etmez ve şeytanın yolunda adım atmazlar. İmam Humeyni, bireysel ve toplumsal faaliyetlerinde ilahi motivasyona sahip İslami liderlere bir örnekti. “Kıyamullah” için azil ve atamalarda herhangi bir tereddüde düşmezdi. İmam Humeyni, sorumluluğu boyunca çeşitli dönemlerde bazı kişileri atamış, bazı kişileri de azletmişti. Ancak hiçbir zaman gayri ilahi bir arzu taşımamıştı. Onun için yalnızca Hak Teâlâ'nın rızası önemliydi. Çünkü o, tüm güçlerin üstünde olan bir güce inanıyordu. O, bu güce inanarak İslam ülkesinin yöneticilerine şunları tavsiye etmişti:

“Sizler, Allah’a bağlı olarak, Allah'ın tüm işlerinizde hazır olduğunu biliniz. Bir kişiyi görevden almak istediğiniz zaman, farz edelim birine gayri İslami

²⁴ Muhammed suresi, 7

bir etiket vurmak istediğiniz zaman Allah'ın hazır olduğunu dikkate alın. Allah korusun eğer, kasten yanlış yapsanız da sehven yanlış yapsanız da bunun başlangıcı sizin elinizdedir. Biliniz ki Allah sizin işlerinizde hazır ve nazırdır ve Allah'ın bunu affetmemesi de mümkündür. İşlerinizin tümünün İslami olmasına ve Allah için olmasına dikkat ediniz.”²⁵

Görüldüğü gibi İmam, kişilerin azlinde veya atamasındaki doğru ölçünün ilahi nezaret olduğunu söylemektedir. Bir kimse buna inanır, işlerde ilahi motivasyonu temel alır, kişileri değerlendirirken İslami ölçülerini çığnemezse yanlış yola sapmaz.

Her Zaman Tevazu İle Birlikte Olan İhlas, İlahi Motivasyonun Genel Özelliği

Burada şöyle bir soru gündeme gelebilir: Bir lider veya yöneticinin ilahi motivasyona sahip olduğu nasıl anlaşılır? Bir başka deyişle, ilahi motivasyonun özelliği ve ölçütü nedir? Bir kişi yalnızca işini yapıp hedefinin Allah olduğunu iddia ederse onun bu iddiası kabul edilebilir mi, yoksa onu başka ölçütlerle de değerlendirmek mi gerekir?

Buna cevap olarak şöyle denmiştir: Hiçbir iddia delil olmadan kabul edilemez. İddiası olan herkesin iddiasını ispat etmesi gerekir. Hiçbir söz sınanmadan kabul edilemez. Kur'an-ı Kerim, bu konuda iman iddiasında bulunan kimselerle ilgili olarak şöyle buyurmaktadır:

“İnsanlar sadece ‘iman ettik’ deyince sınanıp denenmeden bırakılacaklarını mı sanıyor?”²⁶

Kur'an-ı Kerim, kişilerin pratikte denenip sınanmasını doğru söz-lülerle yalancıların ayırt edilmesinde bir ölçü olarak görüyor ve bu konuda şöyle buyuruyor:

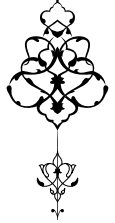
“And olsun ki onlardan öncekileri de imtihan ettik. Allah doğru söyleyenleri de yalan söyleyenleri de mutlaka bilir.”²⁷

Bu yüzden her iddia veya söylenen söz sınanmadan kabul edilemez. Eğer bir lider veya yönetici, kurumundaki kişilerle ilgili bir adım atar ya

²⁵ Sahife-yi İmam, c. 16, s. 283-284

²⁶ Ankebut, 2

²⁷ Ankebut, 3



da bir karar verirse ya da personeliyle ilgili bir hizmet ortaya koyarsa, bu hizmeti yaparken ilahi amaçtan başka hiçbir niyeti olmaması ve personelerinden hiçbir karşılık beklememesi durumunda, bir başka deyişle; hiçbir kişisel, ailesel veya örgütsel hedef takip etmeyip yalnızca Allah'ın rızası için o işi yapması halinde doğal olarak ilahi motivasyonun birtakım somut belirtileri de olacaktır. Liderin muhlisçe ameline tevazu eşlik eder. Bu yüzden lider veya yönetici, halisane hizmet yolunda takipçilerine karşı tamamen tevazuuyla davranmalı ve onlara bunu baş kakıncı yapmaktan uzak durmalıdır. İlahi peygamberler böyle yaptılar. Onlar, halka yaptıkları hizmet karşılığında insanlardan hiçbir ücret talep etmediler. Kur'an, bazı peygamberlerin diliyle şöyle buyurmaktadır:

“Ben, sizden hiçbir ücret talep etmiyorum, benim ücretim yalnızca âlemlerin rabbine aittir.”²⁸

Şunu da hatırlatmadan geçmemek gerekir ki Kur'an-ı Kerim'de birçok defa, çeşitli peygamberlerin dilinden nakledilen bu tür ifadeler ilahi peygamberlerin halka hizmet yönteminin bu olduğunu göstermektedir. Onlar, halka yaptıkları hizmetler karşılığında herhangi bir ücret istemediler. Bundan daha da önemlisi halk karşısında tevazu gösterdiler ve hizmetlerini tevazuuyla birlikte gerçekleştirdiler. İşte bu, kalpler üzerinde yöneticiliğin dayandığı liderlikteki ters piramit modelidir. Bu konuyla ilgili olarak Hz. İsa'yı (a.s) örnek verebiliriz. Hz. İsa (a.s) havarilerine hitaben şöyle buyuruyor:

“Ey havariler topluluğu, benim bir dileğim var. Onu yerine getiriniz. Onlar, ‘Ey Ruhullah yerine getireceğiz’ dediler. Bunun üzerine Hz. İsa kalktı ve onların ayaklarını yıkadı. (onlara hizmet etti) Onlar dediler ki ‘Ey Ruhullah bu işe biz daha layığız.’”²⁹

Burada görüldüğü gibi havarilerin lideri olan, onlardan daha bilgili olan ve derece açısından onlardan daha üstün olan Hz. İsa (a.s) onlara hizmet etmek için onlardan talepte bulunuyor. Daha sonra iddiasını, ameliyle süslüyor ve onlar karşısında tevazu göstererek ayaklarını yıkıyor. Havariler, kendilerinin derece açısından liderlerinden daha aşağıda olduklarını düşündükleri için bu işi kendilerinin yapması gerektiğini belirterek

²⁸ Şuara, 109

²⁹ Kuleyni, el-Kafi, c.1, s. 37

“Biz hizmet etmeye daha layığız” diyorlar. Hz. İsa'nın (a.s) onlara cevaben söylediği sözler, liderlik iddiasında bulunanlar için son derece öğretici ve kalpler üzerinde yöneticilik kurma yöntemi bakımından son derece açıklayıcıdır. O, şöyle buyuruyor:

“Hizmete en layık kişi bilgili ve bilinçli olan kimsedir.”³⁰

Hz. İsa (a.s) bu sözleriyle bilgili ve bilinçli olması dolayısıyla liderin hizmete daha kayık olduğunu ifade ediyor. Ardından kendi liderlik yöntemini daha fazla izah edip havarilerine şöyle buyuruyor:

“Benim sizin karşınızda gösterdiğim tevazu gibi benden sonra siz de halka karşı benim size gösterdiğim tevazuu gösterin.”³¹

Görüldüğü gibi tevazünün eşlik ettiği halisçe hizmet, kalpler üzerine kurulan yöneticiliğin en önemli özelliğidir. Bunu da Hz. İsa'nın asırlar önce gösterdiği liderlikteki ters piramit yaklaşımında ve mütevazı davranışında görmek mümkündür.

Daha önce anlatılanlar ışığında görülmektedir ki bir lider veya yöneticinin, yalnızca ilahi motivasyon taşıdığını söylemesi, onun kabul edilmesi için yeterli değildir. Onun amelde de ihlasa sahip olup olmadığının görülmesi gerekmektedir. Eğer yönetici veya lider, mütevazı davranışlarıyla kurumunun üyelerine veya takipçilerine karşı gerçekten hizmet ettiğini ispat ederse kalplerine nüfuz edecektir. Ayrıca bunun dini değerini ve insana kazandıracağı sevabı değerlendirmek istersek amelde ilahi motivasyon sahibi olmanın amelin kabul şartı olduğunu bilmemiz gerekmektedir. Yani amel ne kadar halis olursa, o kadar çok kabul edilir. Ma-sum İmam, (a.s) bu konuda şöyle buyuruyor:

“Bir iş yaptığın zaman onu Allah için halisçe yap. Zira, Allah'ın kullarının halisçe yaptığı ameller kabul edilir.”³²

Burada şu soru gündeme gelmektedir: Bir lider veya yönetici, takipçilerine bir hizmette bulunur ve bu hizmeti yaparken ihlasa ve ilahi motivasyona sahip olursa, bu yeterli midir? Yani o ameli yapıp bitirdikten sonra artık ilahi motivasyonu korumaya gerek yok mudur? Yoksa insan

³⁰ Age.

³¹ Age.

³² Meclisi, Biharul- Envar, c. 77, s. 103



ömrü boyunca başkalarının dikkatini çekmek için söz söyleyip iş yapmaktan uzak mı durmalıdır?

Bu soruya cevap vermek için masumların sözlerinden yararlanmak gerekir.

İmam Bakır (a.s) bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Amelin bekası, [sürdürülebilirliği, korunması] amelin kendisinden daha zordur.” İmam’a amelin bekası nedir?” diye sordular, İmam buna cevaben şöyle buyurdu: “Adam bir olan ve ortağı olmayan Allah için sıla-yı rahimde bulunuyor veya infak ediyor. Yani ameline riya karıştırmıyor. Bu durumda onun bu gizli ameli için gizli bir sevap yazılıyor. Daha sonra o ameli söylüyor, bunun üzerine o gizli sevap yok oluyor; ona aşikâr amel olarak yazılıyor ve bunun sevabı veriliyor. Daha sonra bunu da söylediği için o da yok oluyor ve ona riya yazılıyor.”³³

Bu rivayetten anlaşıldığına göre insan daima şeytanın tuzaklarının tehlikesi altındadır ve hiçbir zaman nefsanî heveslerinin şerrinden kurtulamamaktadır. Allah için ihlasla yaptığı amellerini korumazsa, insanın nefsinin o işi veya hizmeti, kinaye veya işaret yoluyla dahi olsa izhar etmeye zorlar. Bu yüzden amelin ihlasını koruyup yapılan hizmeti izhar etmemek, ilahî motivasyonun en önemli kısmıdır. İmam Bakır’ın (a.s) ifadesiyle yaratılan değerî korunması için amelin bekası çok önemlidir ve bu insana sevap yazılmasına sebep olur. Öte yandan bazen muvahhid bir insan ihlas açısından öyle bir noktaya ulaşabilir ki düşüncesinde Allah’tan başka bir şeye yer vermez. İhlasın bu mertebesi, Allah’a yönelme açısından en görkemli mertebedir. Masum İmam bu konuda şöyle buyuruyor:

“Allah, kulunun kalbinde O’ndan başkasına yer vermemesinden daha görkemli bir nimet vermemiştir.”³⁴

Doğal olarak dinî lider, düşüncesinde Allah’tan başkasına yer vermeyecek bir mertebeye ulaştığı zaman, amelleri de Allah’tan başkası için olmayacak ve ihlasın en yüksek derecesine ulaşmış olacaktır.

İmam Humeyni, dinî bir lider olarak işlerinde ihlasla davranma ve hizmet etme konusunda ısrar etmiş ve herhangi bir iş yaparken ilahî

³³ Kuleyni, Usul-i Kafi, c. 2, s. 16

³⁴ Meclisi, Biharu’l- Envar, c. 70, s. 198

düşüncenin korunmasını istemiştir. O, nizamın ayakta kalması ve devam etmesi için de bu dini düşünceden yararlanması gerektiğine inanmakta ve şöyle buyurmaktadır: “Allah için kıyam etmiş bir ülke Allah için ayakta kalacak ve Allah için yoluna devam edecektir.”³⁵

Lider, böylesi bir düşünceyle yolun başında Allah eksenli olabilir, ilahi niyetle devam edebilir ve sonuna kadar ilahi motivasyonunu koruyabilir. Görüldüğü gibi İmam Humeyni, devrim hareketinin başından İslam Cumhuriyeti’ni kurana ve devrimin ideallerini koruyuncaya kadar her aşamada ilahi motivasyonunu korumuş, kendini milletin hizmetkârı olarak görmüş, bu yoldaki ihlasını pratiğinde de göstermiş ve mütevazı davranışlarıyla İran toplumunun gerçek bir hizmetkârı olmuştur. Ters piramit yaklaşımına sahip olduğu ve hizmetkârlığı pratikte de gösterdiği için takipçilerinin kalbine mucizevi bir şekilde nüfuz etmiş ve onların kalplerinde yöneticilik yapmıştır.

İlahi Motivasyonda Pratik Özellikler

Daha önce de belirtildiği üzere amelde ihlas, liderin ilahi motivasyonu için önemli bir özelliktir. Şimdi şöyle bir soru sorulabilir: Acaba liderin ilahi motivasyonunu anlayıp açıklayabilmek için birtakım pratik özellikler tarif edilebilir mi?

Buna cevaben İmam Humeyni’nin sözlerinden yararlanarak aşağıdaki pratik özellikleri zikrederek bunları inceleyelim.

1- Hedef Eksenlilik: Dini düşüncede daima hedef ve maksat, faaliyetlerin eksenini oluşturur. Eğer iş veya görev, “ben ve bencillik” söz konusu olmayacak bir şekilde tasarlanır ve işte ilahi hedefin önemli olduğu düşünülürse burada hizmet veya iş Allah için olur. Buna göre bir makamı onun toplumsal yönünden dolayı kabul eden, kendini gündeme getirmeye çalışan veya kendi grubunu veya partisini iktidara getirmek ve onun menfaatlerini temin etmek isteyen bir yönetici, ilahi motivasyona sahip değildir ve hizmeti ilahi hedefler doğrultusunda yapmamaktadır.

İslami görüşte ihtilaflar ve tartışmalar, hedef eksenlilik değil, bencillik veya grup merkezlilik belirtisidir. İmam Humeyni, gruplar arasındaki

³⁵ Müessese-yi Tanzim ve Neşr, Sahife-yi İmam, c. 13, s. 124



ihtilaf ve çekişmelerin için Allah için yapılmadığını gösterdiğini belirterek ilahi motivasyonun özelliğini grup veya kurumların hedefçiliğinde görmekte ve bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Eğer Allah için iş yaptıklarını görürseniz, devrim muhafızı, devrim muhafızı olmayanı öldürmez. Ordu mensubu ordu mensubu olmayanı ve başkalarını öldürmezse burada yapılan işin Allah için olduğu anlaşılır. Herkes, Allah için, milletin kurtuluşu için, ülkenin kurtuluşu için hep birlikte ilerlemeli. Şu kesimden olmanın veya bu kesimden olmanın bir farkı yoktur. Maksat bellidir.”³⁶

Bu yüzden her işte önemli olan, kişisel, grupsal, ailesel veya partisel çıkarlar değil, hedef ve maksattır. Eğer bir işte hedef önemli olursa, orada artık benim ya da başkasının olması fark etmez. O halde işte ben ya da başkası söz konusu edilemez. Örneğin ilahi peygamberler ortak bir hedef peşindeydiler. Onların hepsi bir yere toplansaydılar, birbirleriyle ihtilafa veya çekişmeye girmezlerdi; çünkü önemli olan maksattır. İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu bu konuda şöyle buyuruyor:

“Peygamberler, işte böyleydi. Allah'ın velileri böyleydi. İş Allah içindir, sizin elinizle de olur, başkasının eliyle de olur.”³⁷

2- Zorluklar Karşısında Sabır: Liderin işlerindeki ilahi motivasyonun diğer bir özelliği de zorluklar karşısındaki sabırdır. Bir lider veya yönetici, bir iş yaptığında veya bir karar aldığıda bu iş veya karara başkalarının muhalefet etmesi mümkündür. Eğer yapılan iş veya alınan karar Allah rızası için olursa ve bu, ilahi bir motivasyonla yapılırsa, o zaman başkalarının muhalefetine hatta çıkardığı zorluklara tahammül edilir. Muhalefet, eğer liderin veya yöneticinin değersel davranışı içinse o zaman lider veya yöneticinin, davranışlarının herkes tarafından kabul edilmesini beklememesi gerekir. Hatta bundan da ileri olmak üzere bazıları onu kınasa da, alaya alsa ve kötü söz söylese de bunlara karşı koyma gücüne sahip olmasına rağmen o, sabrederse ona uhrevi sevap yazılır ve o, hizmet eksenli bir yönetici olarak kabul edilir. Çünkü eğer Allah eksenli görüşte ölçü Allah için hizmet etmekse (ilahi motivasyon) başkalarının çıkardığı zorluklara veya söylediği yakışıksız sözlerle tahammül etmek kolaylaşır. İmam Humeyni, bu konuda şöyle buyuruyor:

³⁶ Age. C. 18, s. 310

³⁷ Age.

“İhya edicilik ve ıslah yönünde adım atan bir insan, herkes tarafından kabul edilme beklentisi içinde olmamalıdır. Bu, asla olmayacaktır. Müminlerin Emiri’ni (a.s) bile bazıları ömrünün sonuna kadar kabul etmedi. İnsan eğer Allah için hizmet etmek istiyorsa herkesin kendisini kabul etmesini beklememelidir. Allah için bir şeyler yapmak isteyen bir kimse, hapsi, sürgünü, adının kötü anılmasını ve diğer şeyleri kendinde kabul etmelidir.”³⁸

İmam, sözlerinin devamında takipçilerine sıkıntılar karşısında sabretmelerini tavsiye ediyor ve dostlarından şunu istiyor: “Size sövdüklerinde, siz Allah için kabul edip, sevap kazanın.”³⁹ Başkalarının kötü sözleri karşısında sabır göstermek İmam’ın Allah eksenli kültüründe bir değer olarak görülmektedir. O, ayrıca dostlarına şu hatırlatmada bulunuyor: Yapılan iş (devrim) çok büyük bir iştir. O halde buna karşı olanların ortaya çıkması ve karşıt sözler söylemeleri son derece doğaldır. İmam Humeyni, bu konuda şöyle buyuruyor:

“Şunu unutmayın ki biz hep beraber büyük bir iş yaptık. Şimdi, Doğu’dan, Batı’dan sövgüler ıstırmeyip, ya da içeriden bozgunculuklarla karşılaşmayacak mıyız sanıyorsunuz?”⁴⁰

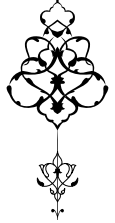
3- İşlerde Başarı Yaklaşımı: İnsan psikolojisinin sağlıklı kalmasına yardımcı olan en önemli etkenlerden biri de sıkıntının olmaması ve ruhsal huzurdur. Bir lider veya yönetici işini yaparken başarısızlık duygusuna kapılırsa; bu, psikolojik açıdan ona sıkıntı verir ve onda karamsarlığa yol açar, onun işini coşkuyla yapmasına engel olur. Dini yaklaşımda eğer bir kimse işini Allah rızası için yaparsa ve ilahi motivasyonunu korursa, zahirten yenilse bile aslında o zafer kazanmıştır. Şimdi eğer bir lider veya yönetici, işlerini böylesi bir yaklaşımla yaparsa yani işlerinde Allah’ın rızasını gözetirse yaklaşımı, zafer yaklaşımı olduğu için hedefine ulaşamadığı için sıkıntıya ve karamsarlığa düşmez, tam bir huzur içinde olur, sonuç itibarıyla da işler gerginlikten uzak bir şekilde huzur ortamında gerçekleşir. İmam Humeyni, işlerinde ilahi motivasyonu koruyan yöneticilerin asla kaybetmeyeceğine inanarak şöyle buyurmaktadır:

“Allah için iş yapan kimseler için asla kayıp yoktur. Dünya için iş yapan kimseler için kayıp vardır. Nitekim eğer hedeflerine ulaşamazlarsa artık

³⁸ Age.

³⁹ Age.

⁴⁰ Age.



kaybetmişlerdir ve ömürlerini heder etmişlerdir. Hedeflerine ulaştıklarında da kayıpları vardır. Ama Allah için kıyam edenler, Allah'a itaat etmek için çalışanlar, hareketi, kıyamı, ameli, Allah için yapanlar için hiçbir zaman yenilgi yoktur.”⁴¹

Bazıları, kurumu iflas eden bir yönetici veya lider, zahiren işi yapma konusunda başarısız olmuştur. O halde bu yönetici veya lider, kurumunu kaybetmiş olmasından dolayı yenilmiştir şeklinde bir şey söylerse, buna cevaben şöyle denebilir: Dini kültürde yenilgi ve zafer, Allah'ın rızasının olması veya olmamasına bağlıdır. Eğer işinde ilahi motivasyonunu korumuşsa, “Zahiren biz yenilmemeyi başaramadık diye bir zanna düşülürse de biz işimizi Allah için yaptığımıza göre işini Allah için yapanlar açısından mesele sadece bu dünyadan ibaret değildir. Biz, diğer tarafta kazananlarda olacağız.”⁴²

İmam Humeyni'nin Düşüncesinde Zafer ve Yenilgi

İmam Humeyni'den bize intikal eden sözler ve yazılar incelendiğinde İmam Humeyni'nin aydınlık düşüncesinde zafer ve yenilgi kavramlarının anlamının başkalarının dilindeki anlamlarından farklı olduğu anlaşılmaktadır. Zahiri hesaplara hedefe ulaşmak ve galip gelmek zafer, bunların olmaması da yenilgi olarak adlandırılmaktadır. Ancak İmam Humeyni'nin düşüncesinde yapılan işte ilahi motivasyon ve ihlas varsa ister hedefe ulaşılmış olsun, isterse ulaşılmaz zafer gerçekleşmiştir.

“Bu yaklaşımla amelin neticesi, ihlasla ölçülür. Gerçek yenilgi ve zafer, amelin halis olması ya da olmamasına bağlıdır.”⁴³

İmam şuna inanmaktadır: Nerede Allah'ın yardımı varsa orada zafer ve nerede Allah'ın yardımı yoksa orada ise yenilgi vardır. Bu bakış açısıyla şöyle denmektedir:

“Her cephede zafer kazandığımız halde Allah'ın yardımı olarak değil, kendi irademizle kendimize bir yer edinmek istersek biz Allah'ın nusretini kazanmamış oluruz ve Allah da verdiği vaadi yerine getirmez.”⁴⁴

⁴¹ Age. C. 10, s. 442

⁴² Age.

⁴³ Şefii, İmam Humeyni'nin Liderlik Stratejisi, s. 54

⁴⁴ Age. C. 19, s. 202

İmam Humeyni, her zaman şunu vurgulamıştır: Sonuç itibariyle zahiri yenilgi ve zaferler bir gün bitecektir. Önemli olan bizim öteki dünyaya nasıl bir azık hazırladığımızdır. Eğer ilahi motivasyonla halka bir hizmet yapmışsak, bu bizim için bir sermaye sayılır ve kalacak olan da budur.

“Bütün bu zaferlerin, yenilgilerin, saltanatların ve süper güçlerin hepsi geçicidir. Biz burada yüz sene de otursak bir şey olacak değildir. Geçer, gider. Zafer kazanırız, gider; mağlup oluruz, gider; güç sahibi oluruz, gider, olamayız, geçer. Kalıcı olan önümüzde olan şeylerdir. Düşünmemiz gereken şey hizmet etmektir. Öteki dünyamız için bize sermaye olacak olan hizmet.”⁴⁵

İmam, manevi boyuta sahip olmamaları durumunda büyük güçlerin mağlup olduklarına inanmakta ve şöyle buyurmaktadır:

“Vurmak, zafer kazanmak, fethetmek, manevi bir boyuta sahip olmamaları durumunda bunların hepsi yenilgidir. Bu dünyada bir dönem bulunan, var olmaya devam eden ve var olmaya devam etmek isteyen büyük güçler, eğer onları saadete ulaştıracak boyutlara sahip değillerse bütünüyle mağlupturlar.”⁴⁶

4- Hizmetin karşılığını beklememek: İnsanlar, bir iş ya da hizmet yaptıklarında genellikle yaptıkları bu iş ya da hizmetin karşılığında bir ücret almak isterler. İmam Humeyni'nin düşüncesinde Allah için yapılan işin maddi karşılığı yoktur. Hiç kimse ilahi motivasyonla yaptığı bir işe maddi bir değer biçemez. Bu hizmete değer biçmek ve onun değerini ölçmek yalnızca Allah'a aittir. Bu yaklaşımda, kişilerin aldığı maaş veya para ne kadar olursa olsun yapılan hizmetin karşılığı olamaz.

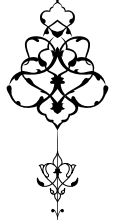
Bu yaklaşımda lider veya yönetici, hizmetlerinin karşılığı olarak başkalarından bir karşılık beklemmez; aksine, yaptıkları hizmetin değerinin olağanüstü olduğuna inanır. O halde lider veya yönetici için ilahi motivasyondaki temel özellik maddi bir karşılık alma düşüncesinde olmamaktır. Bu çerçevede “Eğer zihninizde gidip bir karşılık alalım beklentisi oluşmuşsa bunu Allah için değil, dünya için yaptığımız anlaşılmış olur.”⁴⁷

İmam Humeyni, İslam tarihinden şöyle bir somut örnek anlatıyor: Peygamber (s.a.a) bazı Mekkeliler arasında ganimet dağıtırken, bazı sa-

⁴⁵ Age. S. 201, 202

⁴⁶ Age.

⁴⁷ Age. C. 12, s. 357



habelerinin itirazı ile karşılaşır. Bunun üzerine Hz. Peygamber, ilahi motivasyonun değerinin ne kadar yüksek olduğunu belirtir. İmam Humeyni bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Müslümanlar, Huneyn savaşında ganimetler ele geçirdiler. Peygamber (s.a.a) bütün bu ganimetleri Mekke halkı arasında dağıttı. Ebu Süfyan ve benzeri gibi kendisine muhalif olan kişilere verdi. Bazıları ise bu işte biz de vardık diye itiraz ettiler.”⁴⁸

Burada dikkat çekici olan şudur: Peygamberin tüm ganimetleri muhaliflerine vermesine bazı sahabelerin itiraz etmesi üzerine şöyle buyurmaktadır:

“Onlar, develeri götürürken siz peygamberle birlikte olmaya razı olmaz mısınız? Onlar, develeri götürürken sizin kısmetiniz peygamberdir. Fedakârlıklarda bulununca deve isteyen insanlara yazıklar olsun.”⁴⁹

Görüldüğü gibi İmam'ın düşüncesinde Allah için yapılan hizmetin değeri maddi şeylerden çok daha fazladır. Bu yüzden ilahi hedefler doğrultusunda yapılan işlere maddi bir renk vermek kabul edilemez. Elbette bu söz konusu yöneticilerin ve liderlerin kişilere hizmetlerinin karşılığını vermemesi anlamına gelmez. İlahi motivasyonla yapılan hizmetlerde esas olan insanın enerjisini maddi karşılık için sarf etmemesi, işini ilahi bir değerle yapması ve hizmetinin karşılığını yalnızca gani olan Allah'tan beklemesidir. İslam Devrimi Liderinin sözlerindeki ilahi motivasyonun değerini ve özelliklerini bu şekilde inceledikten sonra şimdi o muhlis liderin Allah eksensliliğini davranışlarından örneklerle göstermek gerekiyor.

İmam Humeyni'nin Ameldeki İlahi Motivasyonu

İşaret edildiği üzere İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu, liderlikte ve halkı yönlendirmede ilahi motivasyona sahipti ve faaliyetlerini Allah'ın rızası üzerine temellendiriyordu. O bilge liderin özel ve toplumsal hayatına ilişkin kısa bir bakış onun davranışlarında model olduğunu gösteriyor. Burada İmam Humeyni'nin faaliyetlerini ilahi motivasyonla yaptığının ilişkin örnekler yer vereceğiz.

⁴⁸ Age.

⁴⁹ Age.

1- Kitap Yazımında İlahi Motivasyon

İmam Humeyni'nin ilahi motivasyonu tecrübe ettiği konulardan biri de Seyyid Ebu'l- Hasan İsfahani'nin Vesiletu'n-Necat ve Seyyid Muhammed Kazım Yazdi'nin Urvetu'l- Vuska adlı eserlerine yazdığı haşiyelerdir. Bu kitapların her ikisi de fıkıh derslerinden oluşmaktadır ve İmam bu iki kitaba haşiye yazmış; ancak onun yakınları bile bundan haberdar olmamıştır. İmam her zaman bir an dahi olsa Allah'tan uzak olmamaya dikkat etmiştir.⁵⁰

Görüldüğü gibi burada İmam'ın ilmi çalışma ve araştırma alanında Allah'ın rızasını kazanma konusundaki davranış örneklği söz konusudur.

2- Allah'ın Hoşnutluğunun, Dostların Hoşnutluğuna Önceliği

İmam Humeyni'nin ilahi motivasyonu amelde de ortaya koyduğu meselelerden biri de Noje darbesi ile ilgilidir. Noje darbesinde darbecilerden Kutbizade vb. gibi şahıslar, yakalanıp mahkemede idama mahkûm edildiklerinde İmam'ın çok samimi dostlarından biri kendisiyle temas kurdu ve ondan idam mahkûmiyetlerinin hapse dönüştürülmesini istedi. İmam, samimi dostunun darbe teşebbüsünde bulunanların idam edilmemesi yönündeki ricasını reddederek şöyle buyurdu:

“Size olan tüm sevgime rağmen, halkın rızasını, Hâlik'in rızasının önünde tutamam. Sizin hoşnutluğunuzu, Allah'ın hoşnutluğunun önüne geçiremem ve ilişkileri, ilahi kuralların önüne koyamam. Dolayısıyla, Allah'ın hükmü uygulanmalıdır.”⁵¹

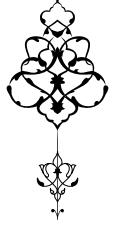
İmam, ilahi hükmün uygulanmasını isteyerek ve kişisel dostluk ilişkisini dikkate almayarak yöneticilere şu mesajı vermektedir: İlahi kurallar, kişisel ilişkilerin önündedir. Her zaman Allah'ın hoşnutluğunu kazanmaya çalışmak ve işleri ilahi motivasyonla yapmak gerekir.

3- Yöneticilerden Birinin Şikâyeti ve İmam'ın Ona Cevabı

Bazı yöneticiler, görevlerini yaparken çeşitli sebeplerden dolayı umutsuzluğa düşebilmektedirler. Bazen bu umutsuzluğun sebebi, davranışsal

⁵⁰ Vicdani, Sergiozeştha-yi Vije ez Zendeği-yi İmam Humeyni [İmam Humeyni'nin Hayatı'ndan Özel Kesitler] c. 3, s. 37

⁵¹ Aştıyani, İmam Humeyni'nin Eserlerini Tanzim ve Yayınlama Kurumu Arşivi.



sorunlar ya da psikolojik engeller de olabiliyor. Başkalarının ölçüsüz davranışları karar verme durumlarında yöneticileri ikileme veya tereddüde düşürmekte etkili olmaktadır. Çünkü bu durum onları ruhi şartlar bakımından istenmeyen bir konuma sürüklemekte ve bunun devam etmesi durumunda da ne yapacağını bilemez hale getirmektedir. Ülkedeki kumlardan birinin bir yöneticisi, davranışsal sorunlardan kaynaklanan şikâyetlerini İmam'a götürüyor. Konuyu Devrim Lideri ile istişare ederek İmam'ın bu konudaki cevabını almak istiyor.

Burada İmam'ın davranışsal örnekliğinin anlaşılması için bu mesele nakledilmektedir. İran İslam Cumhuriyeti'nin üst düzey yöneticilerinden biri, şöyle diyor: Seçimlere nezaret etme görevi Anayasayı Korumucular Konseyi'ne bırakılmıştı, Konsey de bu sorumluluğu bana vermişti. O dönemde Anayasayı Korumucular Konseyi'nin sözcülüğünü de yapıyordum. Bu yüzden seçimler konusunda itirazları olan bazı kişiler, meseleleri gazeteler aracılığıyla bize bildiriyorlardı. Üstlendiğim sorumluluktan dolayı bu itirazların kılıcının keskin tarafı bana yöneliyordu. Ben, İmam'a efendim, bakın benim için neler yazıyorlar diyerek onunla dertleşmek istedim. İmam buyurdu ki: Evet, Anayasayı Korumucular Konseyi, işin en büyük kısmını elinde bulunduruyor, iş hassastır. Bu işte düşmanlık da muhalefet de var. Siz, muhalefetten korkmayınız. Kötü sözlerden ve sövgülerden dolayı rahatsız olunacak olsaydı, benim herkesten önce rahatsız olmam gerekirdi. Ben dedim ki, ama efendim Müslümanlar, kible ehli olanlar, namaz kılanlar size kötü söz söylemiyorlar. Size, İslam düşmanları hakaret ediyorlar... İmam burada bir müddet sükût etti, başını öne eğdi. Bu beni çok etkileyen bir manzaraydı. O, adeta hayır, senin söylediğin gibi değil, kible ehli olan, namaz kılan hatta bu ülkedeki On İki İmam Şia'sına mensup olan kişiler arasında bile bana doğru olmayan şeyler isnat edenler oldu; ama sabretmek gerek demişti. Çünkü devrim boyunca gerek Necef'te ve gerekse diğer yerlerde kendinde kutsallık gören kişiler, İmam'a hakaret bile ediyorlardı. İmam bu yöneticinin sözleri karşısındaki sükûtuyla belki de şöyle demek istemişti: Hizmet eksenlilik kültüründe sergilenen sert tutumlar ve davranışsal sorunlar karşısında, sabır ve hoşgörü göstermek en iyi silahtır.⁵²

⁵² Şefii, İmam Humeyni'nin Liderlik Stratejisi, s. 53-54

Bir işi veya bir faaliyeti Allah'ın rızası için üstlenen ve görevini ilahi motivasyonla yapan bir kimse, hiçbir zaman yaptığı işten soğumaz, te-reddüde ve umutsuzluğa düşmez. O, sabreder ve bu sabır karşısında uh-revi sevap alır. Başkaları onu eleştirdiğinde, o sabır ve hoşgörüyle eksik-lerini gidermeye çalışır, bu hususta da ilahi motivasyonu ölçü olarak alır ve doğal olarak bu da yöneticinin şahsının ve kurumunun faydasına so-nuçlanır. Görüldüğü gibi devrimin çeşitli meselelerinde İmam Humeyni güçlü bir lider ve yönetici olarak meseleye ilahi motivasyon açısından bakmış, tüm kişisel veya toplumsal işlerinde hatta sessiz kalmasında bile Allah'ın rızasını gözetmiştir. Yöneticilere ve takipçilerine de her işi Al-lah için yapmalarını ve kendilerini âlemlerin yaratıcısı olan Allah'ın ira-desine bırakmalarını tavsiye etmiştir. İmam Humeyni bu konuda şöyle buyurmaktadır:

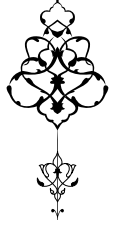
“Her şeyimizle ve tamamen O'nun elinde olmalıyız. Her neyin peşinde olur-sak olalım ona itaat etmeliyiz. Vaaz veriyorsak, Allah'a itaat için olmalı, vaaz dinliyorsak yine Allah'a itaat için olmalıdır. Eğer savaşıyorsak, Allah'a itaat için olmalıdır, eğer barış yapıyorsak yine Allah'a itaat için olmalıdır.”⁵³

2- Liderin Mükellefiyet Eksenliliği

Kalpler üzerinde yöneticilik modelindeki en önemli ikinci unsur li-derin mükellefiyet eksenliliğidir. Eğer lider görevini yaparken ve takip-çileriyle ilişki kurarken mükellefiyet eksenli hareket ederse, yani onun kurumsal faaliyetleri ilahi sorumluluk çarkında dönerse mükellefiyet ek-senli olarak telakki edilir. İmam Humeyni, kendisi mükellefiyet eksenli bir lider olmasının yanı sıra kullandığı mükellefiyetçilik mekanizmasıyla takipçilerine de kurumlarda işlevselliğe ve etkinliğe ulaşma konusunda yol gösterici olmuştur.

Kurumlarda mükellefiyetçilik yaklaşımı, hem liderlik açısından hem de takipçiler açısından ciddi bir öneme sahiptir. Belki de liderlik açısın-dan bunun önemi, kurumsal faaliyetlerin geliştirilmesinde lider tarafın-dan kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Doğal olarak bu düşünceyle lider, yöneticilik alanında mükellefiyeti kullanmadan önce bizzatı kendisinin mükellefiyet eksenli olması gerekir. Şunu belirtmek gerekir ki

⁵³ Sahife-yi İmam, c. 19, s. 204



takipçiler açısından mükellefiyetin öneminin sebebi bu mükellefiyetin liderin emir ve yasaklarının yönünde olmasıdır. Mükellefiyetçilik yaklaşımı takipçiler arasında kabul görürse, liderliğinin etkisi birkaç kat daha fazla olacaktır.

Dini Düşüncede Mükellefiyet Kavramı

Bazı Müslüman teorisyenler, mükellefiyet üstlenmeyi, sorumluluk kabul etme konusunda insani kabiliyetlerden biri olarak görmekte ve mükellefiyet kabul etme kabiliyetinin insanın kendine özgü yeteneklerinden biri olduğuna inanmaktadırlar. İnsan, kendisi için konulan bu kanunlar çerçevesinde yaşayabilir. İnsan dışındaki her varlık, tabiatın zorunlu yasalarından başka bir yasaya uyamaz. Örneğin taşlar, odunlar veya ağaçlar ya da atlar, inekler ve koyunlar için yasa konulamaz. Onlara kendilerinin maslahatı için konulmuş olan bu yasalara uyma mükellefiyeti getirilemez. Bir dizi kural ve yasalar çerçevesinde hareket eden insan, bu önemli imkân ve kabiliyete sahip tek seçkin varlıktır. Bu yasalar, bir salâhiyetli makam tarafından konulması ve insana dayatılması bakımından zahmetli ve meşakkatli olmaktan da uzak olmayan bir sözleşmedir ve “mükellefiyet” diye adlandırılır.⁵⁴

Doğal olarak insanın kendisine konulan mükellefiyetleri yerine getirmek için buluş, akıl, bilinç, yeterlilik ve özgürlük gibi birtakım şartlara sahip olması gerekir.⁵⁵ Bu şartları taşıdığında insan, işle görevlendirilir. Eğer yukarıdaki şartlar olmazsa insanın mükellefiyeti ve görevi yoktur.

İmam Humeyni'nin yaklaşımında Allah'ın emir ve yasak olarak buyurdıkları “mükellefiyet” olarak anılmaktadır ve Allah insanlar için kanun koyma konusunda en iyi salâhiyete sahip makamdır. Bu yaklaşım çerçevesinde İmam Humeyni, şunları vurgulamaktadır: “Bakalım Allah ne buyurmuştur ve ne söylemiştir.”⁵⁶ Bu yüzden dini düşüncede Allah'ın insanlık için indirdiği ve içinde iyiliği emredip kötülükten sakındırmanın yer aldığı yaslara, yani Allah her neyi buyurmuşsa ona göre amel etmek bir mükellefiyet olarak anılmaktadır. Binaenaleyh, İmam Humeyni'nin

⁵⁴ Mutahhari, İslami Dünya Görüşü Mukaddimesi, s. 272

⁵⁵ Age. S. 272, 276

⁵⁶ Sahife-yi İmam, c. 19, s. 203

yaklaşımında önemle üzerinde durulan husus, mükellefiyetle amel etmektir.⁵⁷ İmam Humeyni, Şehit Recai'yi cumhurbaşkanı olarak görevlendirdiği törende şöyle buyurmaktadır:

“Bizler, yapmakta olduğumuz gerek kişisel işlerimizde, gerekse kendi aramızdaki işlerde başarısız olduğumuz endişesine kapılmamalıyız. Aynı şekilde Allah'ın buyurduklarını uygulamayı uhdesine almış kişilerin toplumsal işlerde başarısız olduğu endişesine kapılmaması gerekiyor. Endişe etmemiz gereken şey mükellefiyetimizi yerine getirip getirmediğimizdir. Bizim kendimizden endişe duymamız gerekir.”⁵⁸

Son derece açıktır ki mükellefiyetlerimize göre amel etmek için bu mükellefiyetleri siyasi, toplumsal ve idari açıdan tanımak gerekir. Yani Allah'ın hükmünü çeşitli meselelerde bilmek gerekir. Bu yüzden İmam Humeyni'nin yaklaşımında yöneticiler ve yönetilenler için mükellefiyeti tanımak, “ortaya çıkan her meselede Allah'ın ne dediğine bakmak ve ona göre davranmaktır.”⁵⁹

İmam Humeyni bilinçli bir fakih ve bilge bir liderdi ve çeşitli konularda ilahi mükellefiyetleri bilir, bunları başkalarına tanıtır ve bu dini düşünceye tutunarak yol göstericilikte bulunurdu.

Liderin Mükellefiyet Eksenli Oluşunun Belirtileri

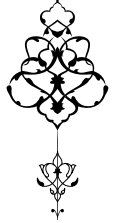
1- Uzun Vadeli ve Stratejik Hedefler Gösterme

Liderin mükellefiyet eksenli oluşunun en önemli belirtilerinden biri, onun göstereceği uzun vadeli hedeflerde görülebilir. Çünkü mükellefiyetçilik yaklaşımında insan, sonuca ulaşmakla değil, mükellefiyetlerini ve görevlerini yapmakla memurdur. Binaenaleyh, kendisi için stratejik hedefler ön görmekte ve o hedefler doğrultusunda görevini yerine getirmektedir. İster hedefini gerçekleştirmiş olsun isterse gerçekleştirememiş olsun önemli olan mükellefiyetin yerine getirilmesi ve Allah'ın ortaya koyduğu ilkeler doğrultusunda hareket etmektir. Bu yaklaşımla tüm hedeflere ulaşmada erteleme, bizim ilkelerimizden taviz verdiğimiz anlamına

⁵⁷ Age. S. 202

⁵⁸ Age. C. 15, s. 70

⁵⁹ Age. C. 17, s. 224



gelmez. “Hepimiz, mükellefiyetimizi ve görevimizi yerine getirmekle memuruz, sonuca ulaşmakla değil.”⁶⁰

İmam Humeyni, bazı ilahi liderleri örnek göstererek onların kendi hayatları döneminde bazı hedeflerine ulaşamadığını, bununla birlikte ortaya koydukları stratejik hedefler doğrultusunda şer'i mükellefiyetlerini yerine getirdiklerini; çünkü onların neticeye ve hedefe ulaşmaya memur olmadıklarını belirtti. Çünkü “Eğer tüm peygamberler ve Masumlar (a.s) kendi zamanlarında ve mekânlarında neticeyle mükellef olmuş olsalardı, kendi güç ve kapasitelerinin ötesinde bir şey yapamadıkları ve bir şey söyleyemedikleri için hayatları dönemindeki uzun vadeli hedeflerini zahiren yerine getiremediler.”⁶¹

2- Ruhsal Sükûnet ve Mükellefiyet Eksenlilik

Mükellefiyet eksenli liderler, kendi görevlerini yaparken ve takipçilerini yönlendirme sorumluluklarını yerine getirirken mükellefiyetçi yaklaşımlarını ruhsal bir sükûnetle yerine getirdiler ve takipçilerini de bu sükûnete sevk ettiler. Bu tür liderler, önemli meseleleri mükellefiyetçilik aynasında tefsir ettiler. Zaferi, yenilgiyi, başarıyı veya başarısızlığı mükellefiyet ekseninde değerlendirdiler. İmam Humeyni, mükellefiyet eksenli bir liderdi ve muhtelif meselelerdeki tahlillerini mükellefiyetçilik eksenli üzerine oturtmuştu. İmam Humeyni, savaş gibi bir meseleyle ilgili olarak şöyle buyurmaktadır: “Biz, savaştaki tutumumuzla ilgili olarak bir an olsun pişman değiliz. Sahi, mükellefiyetimizi yerine getirmek için savaştığımızı ve neticenin bir detaydan ibaret olduğunu unuttuk mu?”⁶² İmam, takipçilerinin geçmişte yaptıkları eylemlere ilişkin endişelerini ortadan kaldırmak ve onlara ruhsal bir sükûnet ve huzur aşlamak için şöyle buyurmaktaydı:

“Bizim milletimiz, savaş konusunda gücünün ve mükellefiyetinin olduğunu hissettiği gün görevini yerine getirdi. Ne mutlu son ana kadar hiçbir tereddüt göstermeyenlere. Devrimin korunması maslahatının BM kararını kabul

⁶⁰ Age. C. 21, s. 284

⁶¹ Age. S. 284, 285

⁶² Age. C. 21, s. 284

etmek olduğunu gördükleri an yine görevlerini yerine getirdiler. Görevini yerine getiriyor olmaktan dolayı endişe duyulur mu?”⁶³

Yine görüldüğü gibi, o yüreği yanan lider, ilahi hedefleri yerine getirmek uğrunda sevdiklerini kaybedenleri teselli etmek ve bazı şeytanların yaptıkları yorumlarla aralarında endişe yaratmak istedikleri dostlarının kaygılarını ortadan kaldırıp onlara sükûnet vermek için şöyle buyurmaktadır: “Ben, burada şehid ve gazilerin annelerinden, babalarından, kardeşlerinden, bacılarından ve evlatlarından, bugünlerde yapılan bazı yanlış yorumlardan dolayı resmen özür diliyorum ve Allah’tan bizleri zorunlu savaşın şehitleriyle beraber kılmasını diliyorum.”⁶⁴

Görüldüğü gibi İmam Humeyni, meselelere mükellefiyetçi yaklaşımıyla başarı ve zaferde şer’i mükellefiyetleri yerine getirmeyi esas almakta ve önemli meselelerdeki mükellefiyetçi yaklaşımıyla devrimci güçlerin bedenine ruhi sükûnet ve huzuru aşlamaktadır.

3- Mükellefiyetçilikte Oto Kontrol

Mükellefiyet eksenliliğin belirtilerinden biri de mükellefiyete inanan insanların oto kontrol kazanmasıdır. Çünkü onlar kendilerini Allah’ın huzurunda görmekte, ilahi nezareti kabul etmekte ve bu değerli nezaretle içsel bir murakabe kazanmaktadır.

“Oto kontrol, bir tür içsel murakabedir. İnsan bu temelde herhangi bir dış kontrol veya nezaret söz konusu olmaksızın verilen görevleri yerine getirir ve yasadışı ve başıbozuk davranışları terk eder.”⁶⁵

Bu tanım çerçevesinde eğer bir kişi herhangi bir dış kontrol olmaksızın işini sırf üstlendiği için yerine getirmeye çalışırsa ve işini yaparken ağırdan alma veya ihmal gibi yanlışlıklar içine düşmezse, bu kişi oto kontrol sahibidir. Doğal olarak bu tür içsel nezaret, kişinin mükellefiyet eksenliliğinin bir belirtisi olabilir. İlahi emir ve yasaklar çerçevesinde mükellefiyetini yerine getirmeye özen gösteren bir kişi her zaman hata yapmamaya dikkat eder ve bu yolda her zaman kendisini değerlendir-

⁶³ Age.

⁶⁴ Age.

⁶⁵ Piruz ve Hemkaran, Mudiriyyet der İslam, s. 317



meye tabi tutar. İmam Ali (a.s) güzel, çekici ve muhteşa dolu ifadesiyle kendini murakabe konusunda şöyle buyurmaktadır:

“Kendini, kendine karşı murakabeye tabi tut.”

Genellikle bu tür nezaretin kökeni, ilahi nezarete gizlidir. Bu da dini değerlerin hâkimiyetiyle gerçekleşir ve değerli insanın mükellefiyetçiliği bu çerçevede tarif edilir.

İmam Humeyni, yöneticileri ve halkı kendi sorumluluklarını yerine getirmeye davet etmekte ve onlardan işlerini en iyi şekilde ve dirayetle yapmalarını, yaptıkları işleri mükellefiyetlerinin penceresi olarak görmelerini isteyerek şöyle buyuruyor: “Mükellefiyetlerimizi yerine getirebilmemiz için hepimiz işlerimizi en iyi şekilde dikkat ve dirayetle yerine getirmekle görevliyiz.”⁶⁶

İmam takipçilerine liderlik ederken mükellefiyeti yerine getirme mekanizmasını kullanmasına ilâveten herkesi kendi yaptığı işin sorumlusu olarak da görüyordu, öte yandan başkalarının çalışmaması veya ihmali konusunda da sessiz kalınmamasını istiyordu. Yani hem kendine hem başkalarına nezaret ederek faaliyet gösterilmesi konusunda şöyle buyuruyordu:

“Önemli olan kişilerin kendini sorumlu görmesidir. Hem kendi yaptıkları işler konusunda sorumlu olmalıdırlar, hem de başkalarının yaptıkları işler konusunda sorumlu davranmalıdırlar. Kendileriyle ilgili sorumlulukları üstlendikleri işler konusunda sorumlu olmalarıdır. Başka birine bırakılan işlerde de başka birinin gelip o işi yapmasını beklememelidir. Kendi işini en iyi şekilde yaptıktan sonra eğer bir kardeşinin, bir arkadaşının işini iyi yapmadığını görürse ondan da sorumludur. Onu yönlendirmesi gerekir. Hepimiz buna riayet etmeliyiz, hepiniz bundan sorumlusunuz.”⁶⁷

Görüldüğü gibi İmam Humeyni'nin mükellefiyetçilik yaklaşımında kişiler kendi işleri konusunda sorumlu oldukları gibi başkalarının işleri konusunda da mesuldürler. Bir başka ifadeyle herkes, işlerini dikkatle ve dirayetle yerine getirmek için kendine nezaret etmelidir. Eğer meslektaşları üstlendikleri görevleri doğru bir şekilde yapmıyorsa, o kurum içerisinde onların davranışlarından da sorumludur. Bu, mükellefiyetçilik yaklaşımında tanımlanabilecek bir olgudur.

⁶⁶ Sahife-yi İmam, c. 21, s. 89

⁶⁷ Age. C. 11, s. 7

Şunu da belirtmeden geçmemek gerekir: Takipçilerine mükellefiyetçilik yaklaşımıyla davranan ve onları mükellefiyetçiliğe sevk eden lider veya liderler, öncelikle kendilerinin şer'i mükellefiyetleri yerine getirmeleri gerektiğini bilirler. Hatta bu tür önderliklerde liderler meselelere mükellefiyet açısından bakarak kendi yol göstericiliklerini de sorumluluk eksensliliğe dikkat ederek yerine getirirler. İmam Humeyni, yöneticilerinin her birinin görevini bir mükellefiyet olarak onlara hatırlatan bir liderdir ve kişilerin sorumluluklarını açıkladıktan sonra şöyle buyurmaktadır:

“Allah'ım ben üstüme düşen görevi yerine getirdim. Bununla birlikte zayıflıklar ve eksiklikler taşıyorum ve seni şahit tutuyorum ki ben bu meseleleri görevimi yerine getirmek için söylüyorum.”⁶⁸

Görüldüğü gibi ümmetin mükellefiyetçi lideri, mükellefiyeti yerine getirmeyi kendisi için zorunlu görmekte ve bu konuda Allah'ı kendisine şahit tutarak Müslüman halka yönelik umumi hitaplarda yeniden hücceti tamamlamak için şöyle buyurmaktadır: “Millete arz etmeyi görev olarak kabul ediyorum. Eğer millet bu sözlere kulak asmazsa ben hüccete sahibim.”⁶⁹

Daha sonra ülkedeki hâkim siyasi gruplara hususi olarak hitap etmekte mükellefiyetlerini bilmeleri ve sapmaya uğramamak için otokontrolü elden bırakmamalarını nasihat etmekte ve şöyle buyurmaktadır: “Allah'ım sen şahit ol, ben her iki siyasi gruba da söylemem gereken şeyleri söyledim. Artık kendileri bilirler.”⁷⁰ İmam mükellefiyetleri açıklayarak, kendi takipçilerine ve dostlarına hücceti tamamlayarak kendi mükellefiyetçiliğini ortaya koymuş ve mükellefiyetin yerine getirilmesi konusunda Allah'ın nezaretini takipçilerine hatırlatmış böylece de mükellefiyetçilikle ilahi motivasyon veya Allah'ın rızası arasında irtibat kurmuştur.

İmam Humeyni'nin Pratikteki Mükellefiyetçiliği

Yukarıda anlatılanlarda anlaşılıyor ki İmam Humeyni mükellefiyetçi bir liderdi. İmam'ın mükellefiyet eksensliliği, onun davranış modeli olarak ortaya koyduğu sözlerde kendini göstermektedir. Bu sebeple aşağıdaki hususlara değinilmiştir.

⁶⁸ Age. 12, s.184

⁶⁹ Age. S. 182

⁷⁰ Age. C. 21, s. 179



1- Hicrette Mükellefiyet Eksenlilik

Hicret ve yolculuk sıkıntıları her fert için son derece zorlu ve çetin bir zaman dilimidir. Yorulmak bilmeyen bir lider olan İmam Humeyni, hicretin sıkıntı ve eziyetlerini başı dik bir şekilde kabullendi. Zorluk ve sıkıntılara tahammülde sorunları kolaylaştırıcı tek unsur olarak şer'i mükellefiyetlerin yerine getirilmesini gördü ve bunu sükûn ve huzur kaynağı saydı. İmam'ın dostlarından birinin anlattığı bir olay, İmam'ın mükellefiyet eksenliliğinin bir göstergesidir. O, şöyle diyor: "Biz, Irak'tan Kuveyt'e gideceğimiz zaman Kuveyt hükûmeti sınırda İmam'ın Kuveyt'e girmesini kabul etmedi. Biz bu durumdan çok rahatsız olmuştuk; ama İmam'da tam bir sükûnet hali vardı. İmam son derece sakin bir şekilde bir süre bir banka oturup dinlendi ve daha sonra da Bağdat'a geri döndük. İmam, Bağdat havaalanında şöyle dedi: Ben bu sınırdan öbür sınıra gideceğim, siz hiç rahatsız olmayın... Ben gerçekten İran halkının büryük bir şehadet aşkıyla devrim peşinde koşuyor olmasından dolayı kendimden utanıyorum. İmam bu sözleri söylediğinde sınırın gerisinde bir şey yapamadan duruyordu."⁷¹

İmam Humeyni, hicret döneminde İslam ülkeleri kendisine giriş izni vermediği bir sırada şer'i mükellefiyetin yerine getirilmesinden söz etmekte ve kendini İran halkı karşısında mahcup görmekteydi. İslam Peygamberi (s.a.a) Mekke'den Taife hicret ettiğinde Taifliler, o yüce peygambere giriş izni vermemiş ve onu Taif kentinden sürmüşlerdi. O sırada İslam liderine sakinlik veren tek şey İlahi mükellefiyetin yerine getirilmesiydi. İmam Humeyni de bu İslami modeli takip ederek huzur ve sükûnet veren tek unsur şer'i mükellefiyeti yerine getirmek olarak görmüş ve şöyle demişti: "Ben İran milleti karşısında mahcubum; ben mükellefiyetimi yerine getirmeliyim."⁷²

Bu mesele İmam'ın liderlik tarzını bilen İmam'ın dostları için temel bir ilke haline gelmişti ve ne zaman bir meseleyle ilgili tartışma olsa, oradaki ölçü, şer'i mükellefiyetin yerine getirilmesiydi.

⁷¹ Rudseri, Pertovi ez Hurşid, s. 75

⁷² Age.

2- İmam'ın Mükellefiyet Eksenliliği ve Taş Kafalıların Ona Tepkisi

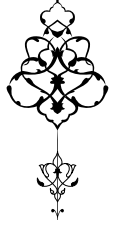
İmam'ın oğlunun gözünde en sıkıntılı anlardan birisi bazı taş kafalıların o bilge lidere yönelik tepkileriydi. Ondan nakledilen bir hatıra, taş kafalıların onun asil dini düşüncesine karşı çıkışlarındaki davranış şekillerini gösteriyor. Aşağıda anlatılan olayı Hüccetulislam Seyyid Ahmed Humeyni naklediyor:

İmam'ın Necef'teki küçük evi; bir kıyam merkezi, İranlıların tek umudu, aynı zamanda da diktatör Irak ve Şah rejimlerinin zorba sistemlerinin baskılarına tahammül merkeziydi. Ayrıca saldırıların, saygısızlıkların ve İmam'ın kıyamındaki felaket dolu hayatındaki sükûneti bozan kişilerin açtığı dil yaralarının hedefiydi. Bunlar İmam'ın ders verdiği yerle İmam Ali'nin kabri arasındaki güzergâhta dikiliyorlar; İmam onlara aldırış etmeden geçerken onlar akılları sıra ona sözle sataşarak İmam'ın nurani kalbini incitiyorlardı. İmam, Necef'te velayet-i fakih bahsini açtığında Necef'teki gericilerin itirazları başlıyordu. Bazılarını, dersleri terk etmeye kışkırtıyorlardı ve maalesef bunda başarılı da oluyorlardı. Bizzat İmam, bu dersler başlayınca bazıları, sonuna kadar gelmediler diye buyurmuştu. İmam'ın az sayıda; ama sabırlı, kararlı ve samimi dostları, onların sövgülerinden bıkip, takatleri tükenince moral bulmak için İmam'ın yanına geldiklerinde İmam onlara şöyle buyurmuştu:

“Siz, kendi işinize bakın, onların sözlerine kulak vermeyin, sizler sorumluluk sahibisiniz ve sorumluluklarınızı yerine getirmelisiniz. Siz, Müslümanların kurtuluşu için zorluklara ve sövgülere tahammül etmeli ve salih amelinde bulunmaktan vazgeçmemelisiniz. Size ne demiş olurlarsa olsunlar ve ne yapmış olurlarsa olsunlar, sizler Hz. Resul'ün (s.a.a) tek bir günde çektiklerini çekmediniz.”⁷³

Bu anlatılanlarda da görüldüğü gibi İmam Humeyni, mükellefiyeti yerine getirme yolunda bazı taş kafalıların uygunsuz müdahaleleriyle karşılaşmış, onların hakaretlerine sorumluluğunu yerine getirme uğruna tahammül etmiş ve dostlarına da onların sövgülerine ve çıkardıkları zorluklara tahammül etmelerini ve salih amelden vazgeçmemelerini tavsiye etmiştir. Çünkü ne kadar sıkıntı çekilmiş olursa olsun; bu, Hz. Resul'ün (s.a.a) bir gün içinde çektiği sıkıntı kadar olmayacaktır. İmam

⁷³ Sutude, Peyahe-yi Afitab, c.1, s. 72, 73



Humeyni, mükellefiyeti yerine getirme hususunda Allah'ın resulünü model almıştır.

3- Her Zaman Teklife Amel Etmek

Belki bazılarının aklına şöyle bir şey gelebilir: Bazı noktalarda mükellefiyetlerimiz doğrultusunda amel etmemiz gerekmez. Bazen de maslahatları düşünmemiz ve kendi maslahatlarımıza göre hareket etmemiz gerekir. İmam Humeyni, yukarıda nakledilen olayda ilahi mükellefiyetleri her durumda temel ölçü olarak ortaya koymuştur. O, Kültür Devrimi Kurulu üyeleriyle yaptığı görüşmede onlara hitaben şöyle buyurmaktadır:

“Biz, ilahi mükellefiyetlerimiz nedir diye bakalım; onu yerine getirelim ve başka bir şeyi de düşünmeyelim. Yoksa bugün yaşasın falanca diyenler, başka bir gün de kahrolsun falanca diyebilir. Biz, bunlara aldırmamalıyız, önemli olan mükellefiyetimizi yerine getirmemizdir.”⁷⁴

Bu sebeple her halükarda mükellefiyetler doğrultusunda hareket etmek gerekir. İnsanlar bizi desteklediği ve bizi alkışladığı zaman da, karşı çıktığı zaman da... Nitekim her halükarda, her zamanda ve her mekânda mükellefiyete göre amel etmek gerekir. İslam Cumhuriyeti'nin yetkililerinden biri şöyle naklediyor: İmam'ın yanına gittim ve ona çalışmaktan yorulduğumu arz ettim. İşlerimin çok yoğun olduğunu ve onları yapacak gücümün olmadığını söyledim. İmam bana cevaben şöyle buyurdu: “Eğer işi bırakma ve görevi terk etme durumu söz konusu olacaksa bu işi sizden önce benim yapmam gerekir. Çünkü bu yaşlılığım ve yorulduğumla benim herkesten çok huzura ihtiyacım var.” Bunun üzerine ben utandım ve artık hiçbir şey söylemedim.⁷⁵

Yukarıda anlatılanlardan anlaşıldığı üzere İmam Humeyni, tüm vakitlerinde daima mükellefiyetini yerine getirme peşindeydi ve ilahi sorumluluklarını eda etmekten yorulmazdı. Çünkü İmam, yaşlılık döneminde olmasına ve dinlenmeye ihtiyacı olmasına rağmen mükellefiyeti yerine getirmekten geri durmadı ve her zaman şer'i görevlerini yerine getirmenin peşinde oldu. O, mükellefiyet eksenli bir lider olarak takip-

⁷⁴ Basiretmeniş ve Miriyan, Sahife-yi Dil; 2, s. 20, 21

⁷⁵ Nehad-i, Numayendegi-yi Makam-ı Muazzam-i Rehberi der Danişgah, Sire-yi Afitab, s. 126

çilerine şer'i mükellefiyetlerinden gafil olmamaları tavsiyesinde bulunuyordu. Bu yaklaşımı, İmam Humeyni'nin hayatının her anında görmek mümkündür. Bundan daha da önemlisi İmam, bu mükellefiyetçi yaklaşımıyla kendi takipçilerini yönlendirmiş, onlara önderlik etmiş ve motivasyon kazandırmıştır.

3- Liderin Halkçılığı

“Kalpler üzerinde yöneticiliğin” en önemli unsurlarından biri de liderin halkçılığı olgusudur. Eğer lider, mütevazı davranışlarıyla takipçilerine hizmet eksenli yaklaşımı telkin edebilir ve onlara kendisinin onların iyiliğini ve hayrını istediğini anlatabilirse ve liderin bu davranışlarına ilahi motivasyon eşlik ederse, lider halk üzerinde nüfuz kurma ve onları etkisi altına alma gücüne sahip olabilecektir. Bunun sonucunda da halk lideri takip edecek ve bu takipçilik zorlamaya dayalı değil, aksine özgürce ve demokratik bir şekilde olacaktır.

İmam Humeyni, dini referanslardan ilham alan ve mütevazı davranışlarıyla İran halkının gönüllerini fetheden ve teorilerini de pratiğe aktaran ilahi bir liderdi. O, kendisini halkın hizmetkârı olarak tanımlıyordu ve onların hayrını istediğini de ispat etmişti.

Halk ve Millet Kavramı

Halk veya millettten kastedilen belli bir yurttaki yaşayan ve müşterek yurttaki yaşıyor olmaktan dolayı birlik beraberlik içinde olan insanlar topluluğudur. Bu insanlar topluluğu, ırk veya kan bağı açısından farklı olabilir de yazgıları onları bir arada toplamıştır ve uzun bir zaman sonrasında ortak ilgilere, duygulara ve kültüre sahip olmuşlardır. Bu yüzden bu nitelikler dikkate alınarak şöyle söylenebilir: “Bir yurttaki yaşayan insan toplulukları; köken, tarih, adet, gelenek ve dil ortaklığına sahipse millet diye adlandırılır.”⁷⁶

Şunu da dikkate almak gerekir ki millet kavramı bazen halk kavramından daha geniş, bazen ise daha sınırlı anlamda kullanılmaktadır. Fars halkı dediğimiz zaman bir toplumsal gerçekliği, yani İran'ın bir ilinde ya-

⁷⁶ Grand Larouse; Encyclopedique; Volume 7 (NAT)



şayan ve İran milletinin bir parçası olan bir insan topluluğunu göz önünde bulunduruyoruz. Ama Asya halkı veya dünya halkı dediğimiz zaman çok sayıda millettten oluşan bir başka gerçekliği göz önünde bulunduruyoruz. Bazen de bu iki kavram birbiriyle aynı anlamda kullanılıyor. Bu yazıda halk ve millet kelimeleri aynı anlamda kullanılmıştır.⁷⁷

Millet kavramı konusunda muhtelif görüşler bulunmaktadır. Örneğin Alman düşünürler, millet konusunda kavmi ve ırki etkenleri esas almışlardır. Onlar, Aryan ırkını üstün, diğer renkteki ırkları ise aşağı düzeyde görmüşlerdir. Dolayısıyla bu yaklaşıma göre saf beyaz Aryan ırkı, Alman ırkı, yani Alman milletidir.⁷⁸

Fransız düşünürlere göre ise ortak hayat faktörleri; savaşlar, barışlar, yenilgiler ve başarılar gibi tarihi olaylar, bir tür ortak milli ruh yaratmaktadır. Bu ortak acılar, mutluluklar ve hatıralar, insanları bir arada toplamakta ve ortak bir kültür oluşturmaktadır. Bu milli bağlar da milleti vücuda getirmektedir.⁷⁹ İmam Humeyni'nin yaklaşımında, halkın bireyleri toplumsal sınıflarına ve toplumsal niteliklerine göre birbirinden ayrıcalıklı değildir. Hiçbir toplumsal grup veya sınıfın, bir başka grup veya sınıfa üstünlüğü yoktur. Onun görüşüne göre;

“İslam'da zengin kişilerle zengin olmayan kişiler arasında, beyazlarla siyahlar arasında, Sünni ve Şii grup ya da şahıslar arasında, Arap, Acem, Türk veya başkaları arasında hiçbir şekilde bir üstünlük veya ayrıcalık yoktur. Ayrıcalıklar, maddiyatta değildir, varlıkta değildir. Bu ayrıcalıkların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Halkın tümü eşittir. Tüm kesimlerin bütün hakları onlara verilmektedir.”⁸⁰

Bu yaklaşımda sınıfsal, kavmi, ırki veya dilsel açıdan hiçbir ayrıcalık yoktur. Doğal olarak bu yaklaşım, İmam Humeyni'nin sahip olduğu dini değerler düşüncesinin bir ürünüdür. Değerler düzeni, dünya görüşü gibi temel inançlardan neşet etmektedir ve İmam Humeyni gibi bir muvahhidin düşüncesindeki kültür haline gelen ve bu yolla onun liderliğini etkileyen temel etkindir. Bu görüş doğrultusunda milletin oluşumundaki en

⁷⁷ Ebu'l- Muhammed, Mebani-yi Siyaset, s. 113

⁷⁸ Duvorje, Camieşinasi-yi Siyasi, tercüme: Kazi, s. 175

⁷⁹ Kazi, Hukuk-ı Esasi ve Nehadha-yi Siyasi, c. 1, s. 207

⁸⁰ Sahife-yi İmam, c. 6, s. 461, 462

önemli unsur, İslami ideolojiden kaynaklanan değerlerdir. İmam Humeyni, böylesi bir görüşe sahip olarak İslami yönetimin kurulmasının hedefini, İslam ümmetinin vahdetinin korunması, tek bir cümleyle İslam vatanının emperyalistlerin nüfuzundan korunması olarak ortaya koymuştur.⁸¹

Görüldüğü gibi burada başka coğrafyaları hâkimiyet altına almaktan söz edilmemektedir. Aksine, İslam vatanından ve İslam ümmetinden söz edilmesi, tevhidi kültüre, ideolojiye, inançlara ve dünya görüşüne tekbül etmektedir. Bu da kelime-yi tevhid ve tevhid-i kelime kavramlarının şemsiyesi altında toplanmaktadır. Bu sebeple İmam Humeyni'nin yaklaşımında halk ve millet kavramları dünyada söz konusu olan klasik anlamlardan farklı ve özel bir anlam taşımaktadır. Belki de yaklaşımdaki bu farklılıktan dolayı İmam'ın nazarında milliyetçilik reddedilmiştir ve milliyetçilik, emperyalistlerin Müslümanları zayıflatmak için öne sürdükleri bir plan olarak görülmüştür.⁸²

İran Milleti İslam Tarihinin Aydınlık Çehresi

İran milletinin İmam Humeyni'nin nazarında yüksek bir konumu vardı. O, daima İran milletine saygıyla bakar ve onu İslam tarihinin aydınlık çehresi olarak nitelendirirdi. O, şöyle buyurmuştu: “İran'ın aziz milleti, hakikaten muasır dönemde büyük İslam tarihinin aydınlık bir çehresidir.”⁸³

İmam, Müslüman milletleri kıyasladığı zaman yaşadığımız çağda İran milletini diğerlerinden daha iyi görmekte ve şöyle buyurmaktadır: “İran milleti ve onun milyonluk kitleleri yaşadığımız çağda Resulullah (s.a.a) döneminin Hicaz milletinden, Emiru'l- Müminin (a.s) ve Hüseyin bin Ali (a.s) döneminin Kufe ve Irak milletinden daha iyidir.”⁸⁴

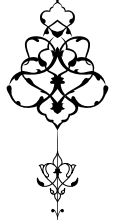
İmam Humeyni'nin İran milletini üstün tutmasının sebebi, onların üzerlerine düşen ilahi görevleri tam olarak yerine getirmelerinden dolayıydı. Hâlbuki ötekiler, Peygamber'i (s.a.a) ve Masum İmamları (a.s) anlamamışlardı. İran milleti ise masum olmayan bir liderin işaretiyle harekete

⁸¹ İmam Humeyni, Velayet-i Fakih, (Hukümet-i İslami) c. 12, s. 36

⁸² Sahife-yi İmam, c. 13, s. 209

⁸³ Age. C. 21, s. 327

⁸⁴ Age. S. 410



geçerek görevini en iyi şekilde yapmıştı. Bundan dolayı İmam Humeyni İran milletini yüceltmiş, bu milletin yaptıklarını doğru görmüştü. Nitekim o, şöyle buyurmuştur: “İnsafla söylemek gerekirse devrimin başından bu zamana kadar işini yüzde yüz doğru yapan milleti.”⁸⁵

İmam Humeyni, bu yaklaşımı doğrultusunda kendisini milletin hizmetkârı olarak tanımlamakta ve milletin ilahi motivasyonunu bu milleti yüceltmesinin sebebi olarak ortaya koymaktadır.

“Bizim her neyimiz varsa bu millettendir. Elbette bütün bu işleri Allahu Ekber feryatlarıyla gerçekleştiren millettendir.”⁸⁶

Yukarıda anlatılanlar doğrultusunda, İran milleti diğer İslam milletleri arasında kendine özgü özellikleri ile özel bir değere ve itibara sahiptir. Bu milletin ilahi motivasyonu ve görevlerini doğru bir şekilde yerine getirmesi, liderlerinin gözünde onları İslam tarihinin aydınlık bir çehresi haline getirmiştir ve liderle takipçileri arasındaki bu ilişkiyi dini bir ilişki kılmıştır.

Bu samimi ilişki ilerici ve değiştirici bir ideolojiyi göstermektedir ve İran milletini İslami oluşu ve ilahi motivasyonla hareket etmesi çerçevesinde yüceltmektedir. İmam Humeyni, İran milletinin Resulullah (s.a.a), İmam Ali (a.s) ve İmam Hüseyin (a.s) dönemlerindeki halkın yoksun olduğu özelliklere sahip olduğuna dikkat çekerek bu milletin hizmete layık olduğunu belirtmekte ve kalpler üzerine yöneticiliği liderle takipçileri arasındaki özel ilişkiyle tefsir etmektedir.

Kalpler Üzerine Yöneticilik Modelinde Lider ve Yöneticilerin Halkla İlişkisi

Daha önce de belirtildiği gibi İmam Humeyni'nin yaklaşımında liderin halkla ilişkisi, onun İslam ümmetine ve İran milletinin güzel olan davranışlarına dayalı bir yorumla anlamlandırılmaktadır. Bu dini ilişki, liderle halkın birbirine bağlılığını ve her birinin özel kavramını tedai ettirmekte ve kalpler üzerine yöneticiliği de onun olumlu etkisi olarak teklakki etmektedir. Kur'an-ı Kerim'de liderle takipçileri arasındaki ilişki,

⁸⁵ Age. C. 15, s. 122

⁸⁶ Age. C. 13, s. 196

samimi ve şefkatli bir rabıta olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte liderle karşıları arasındaki ilişki şiddetli davranış şeklinde tanımlanmıştır. Allah Teâla, İslam lideri ile halk arasındaki ilişki, takipçilerin iç ilişkisi ve onların kendi dinlerinden olmayanlarla ilişkisi hakkında şöyle buyurmaktadır:

“Muhammed Allah'ın Resulüdür. Onunla birlikte olanlar kâfirlere karşı şiddetli, kendi aralarında müşfik ve merhametlidir.”⁸⁷

Allame Tabatabai, bu ayetin tefsiriyle ilgili olarak şöyle buyurmaktadır: “Kâfirlere karşı şiddetli, kendi aralarında müşfik ve merhametli cümleleri, müminlerin kâfirlere karşı şiddetli, müminlere karşı ise şefkatli davrandıklarının ifadesidir.”⁸⁸ Doğal olarak müminler kendi aralarında şefkatli oldukları zaman müminlerin liderlerinin de onlara karşı davranışı şefkatli; İslam liderinin takipçileriyle ilişkisi samimiyet ve rahmet çerçevesinde olacaktır.⁸⁹ Takipçiler tarafından liderleriyle kurulan bu tür bir ilişki, yakın ve samimi bir takipçilik ve böylesi bir takipçilik Kur'an'ın ifadesiyle ilahi rahmeti de beraberinde getirmektedir. Allah, bu çerçevede Peygamber'ine şöyle buyuruyor:

“De ki: “Eğer Allah'ı seviyorsanız bana uyun ki, Allah da sizi sevsin ve günahlarınızı bağışlasın. Çünkü Allah çok bağışlayandır, çok merhamet edendir.”⁹⁰

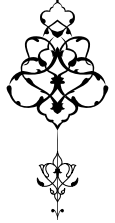
Görüldüğü gibi Allah'ın sevgisi, peygamberin takip edilmesine ve ona tabi olunmasına bağlıdır. Allah'ın Resulü'nü takip eden liderler ve yöneticiler, Allah'ın sevgisini kazanırlar ve Allah tarafından sevilirler. Onların müminlerle ilişkisi de mütevazılığa dayanır. Kur'an, Allah tarafından sevilen ve kendileri de Allah'ı seven bir topluluktan söz etmek-

⁸⁷ Fetih suresi, 29. ayet

⁸⁸ Tabatabai, Tefsiru'l-Mizan, c. 19, s. 299

⁸⁹ Kur'an-ı Kerim'de Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) halkla ilişki biçimi konusunda birçok ayet bulunmaktadır. Bu çerçevede şu ayete işaret edilebilir: “Allah'ın rahmeti sayesinde sen onlara karşı yumuşak davrandın. Eğer kaba, katı yürekli olsaydın, onlar senin etrafından dağılıp giderlerdi. Artık sen onları affet. Onlar için Allah'tan bağışlama dile. İş konusunda onlarla müşavere et. Bir kere de karar verip azmettin mi, artık Allah'a tevekkül et. Şüphesiz Allah, tevekkül edenleri sever.” (Al-i İmran: 159)

⁹⁰ Al-i İmran, 31



tedir. Bu topluluk, müminlere karşı mütevazı, kâfirlere karşı ise şiddetli davranmaktadır. Nitekim Allah şöyle buyurmaktadır:

“Ey iman edenler! Sizden kim dininden dönerse, (bilin ki) Allah onların yerine öyle bir topluluk getirir ki, Allah onları sever, onlar da Allah'ı severler. Onlar müminlere karşı alçak gönüllü, kâfirlere karşı güçlü ve onurludurlar. Allah yolunda cihad ederler. (Bu yolda) hiçbir kınayıcının kınamasından da korkmazlar. İşte bu, Allah'ın bir lütfudur. Onu dilediğine verir. Allah, lütfu geniş olandır, hakkıyla bilendir.”⁹¹

Allame Tabatabai, bu ayetin tefsirinde şöyle buyurmaktadır: “Ezilletin ale'l-müminine cümlesi, müminler karşısındaki tevazuun şiddetine kinayedir. Bu tevazu, Allah'ı ve onun velilerini tazimi anlatır. Eizzetin ale'l-kâfirine ifadesi ise bu Allah'ın velilerinin kendilerini kâfirlerin yalancı izzetine itina etmeyecek şekilde yüce görmelerine kinayedir.”⁹²

İlahi lider ve yöneticilerin halkla ilişkisi, Kur'an-ı Kerim'den ilham alarak, müminlere karşı samimi ve mütevazı, kâfirlere ve müstekbirlere karşı ise sert ve şiddetli davranan kişilerin ilişkisi gibi olabilir. Yukarıdaki ayetlerden de anlaşıldığı üzere bazıları kendimizden olanlar, bazıları ise kendimizden olmayanlardır. İlahi liderlerin kendimizden olanlarla ilişkisi mütevazı, kendimizden olmayanlarla ise güçlü ve azametlidir. İmam Humeyni, bir dini lider olarak Kur'an öğretilerini model almak suretiyle kendisinin ve İslami yöneticilerin halkla ilişkisini tarif etmiş ve bu konuda tavsiyelerde bulunmuştur.

O, alt ve üst sınıflarda yer alan halk kesimlerini mustazaf ve müstekbir kavramlarıyla sınıflandırdı. Nitekim şöyle buyurmuştur:

“Bu İslam mustazafların taraftarıdır... O yüksek yerlerde oturanlar, bu kesimi aşağı saydılar ve onlara aşağı sınıf dediler. Müstekbirlerin mantığı işte buydu. İstikbar gösterirlerdi ve büyüklük tasarlardı. Bizim toplumumuzu, milletimizi, aşağı sınıf sayarlardı.”⁹³

İmam'ın görüşüne göre, Peygamber (s.a.a) üç sınıfı sermayedarlara karşı bir araya getirdi.⁹⁴ Hatta ona göre Peygamber (s.a.a) de işte bu aşağı

⁹¹ Maide, 54

⁹² Tabatabai, Tefsiru'l-Mizan, c. 5, s. 384

⁹³ Sahife-yi İmam, c.1, s. 121

⁹⁴ Age. C. 6, s. 203

sınıfın bir parçasıydı.⁹⁵ İmam Humeyni'nin özgürlükçü bir lider olarak mustazaf halkla ilişkisi samimi ve dostaneydi. O, bu devrimi varoşlarda yaşayanların, yoksulların ve mahrumların gerçekleştirdiğine ve bekasının da bunlara hizmete bağlı olduğuna inanırdı.⁹⁶

O halde İmam Humeyni'nin yaklaşımında dini yönetimin ve hükümetin temeli halktır.⁹⁷ Ve yöneticiler ile halk arasındaki ilişki halkın yararı doğrultusunda tanımlanabilir.

Ters Piramit Örgütlenmesinde Halkçı Liderler ve Yöneticiler

İslam Devrimi'nin Lideri İmam Humeyni'nin yazdıklarından ve söylediklerinden yararlanarak şunu söyleyebiliriz: Halk, yönetim ve hükümetin en önemli rükünlerinden biridir ve İslam Devrimi ve dini yönetim, halkın desteği sayesinde gerçekleşmiştir. Bu yüzden öncelikle yöneticilerin ve liderlerin halka bakış açısı hükümdarın tabilerine bakış açısı gibi olmamalıdır. Aksine örgütsel piramit, ters piramit şeklinde tanımlanmalıdır. Çünkü halk piramidin tepesinde yer almaktadır. İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu'nun ifadesiyle, "Onlar, (halk) bizim velinimetimizdir. Bizim, velinimetimizin kıymetini bilmemiz ve hizmet etmemiz gerekir."⁹⁸ İkinci olarak İmam'ın yaklaşımında kilit makamların aşağı sınıflara mensup insanların elinde olması gerekir. Çünkü onlar yoksulluğun acısını tatmışlardır ve mustazafları anlayabilirler. İmam bu konuda şöyle diyor: "Mahrumlar, mustazaflar ve halk yönetiminin özelliği, hem meclisinin de hem bakanlarının, mustazafların ve mahrumların ne olduğunu bilen bir yönetim olmasıdır. Çünkü onlar mahrumiyetleri yaşamışlardır."⁹⁹ Yöneticiler, sıkıntı çekmiş kesimlerden seçildiği zaman, onların yöneliminin de bu kesime olması ve yöneticilerin hizmetlerinin mahrumların yararına olması gerekir. Binaenaleyh İmam Humeyni şöyle demektedir:

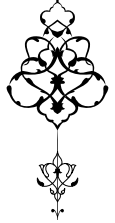
⁹⁵ Age. S. 313

⁹⁶ Age. C. 17, s. 425

⁹⁷ Age. C. 21, s. 412

⁹⁸ Sahife-yi İmam, c. 16, s. 25

⁹⁹ Age. C. 18, s. 28, 29



“Emekçilerin, cepheye gidenlerin, şehid, esir ve kayıp yakınlarının, tek bir kelime ile yalın ayaklıların ve mustazafların maslahatı, refah içerisinde yaşayanların, cephe ve cihattan, takvadan ve İslami nizamdan kaçanların maslahatından önde tutulmalıdır.”¹⁰⁰

Yukarıdaki hususlar doğrultusunda yöneticilerin ve liderlerin halkçı olması ve mahrumlara ve mustazaflara hizmet ulaşturmaları gerekmektedir. Onların kendilerini halkın hizmetkârı olarak görmeleri ve pratikte de bu yönde adım atmaları gerekmektedir. Milletin hizmetkâr lideri şu inançtadır:

“Beyler, hükümet halkındır. Memleketin bütçesi halkın cebindendir. Sizler, halkın uşağısınız. Hükümetler, halkın hizmetkârlarıdır. Lütfen hizmetkâr olduğunı söyleyip pratikte halkın başına vuranlardan olmayın ve bu zavallı efendilerinizi ayaklar altına almayın.”¹⁰¹

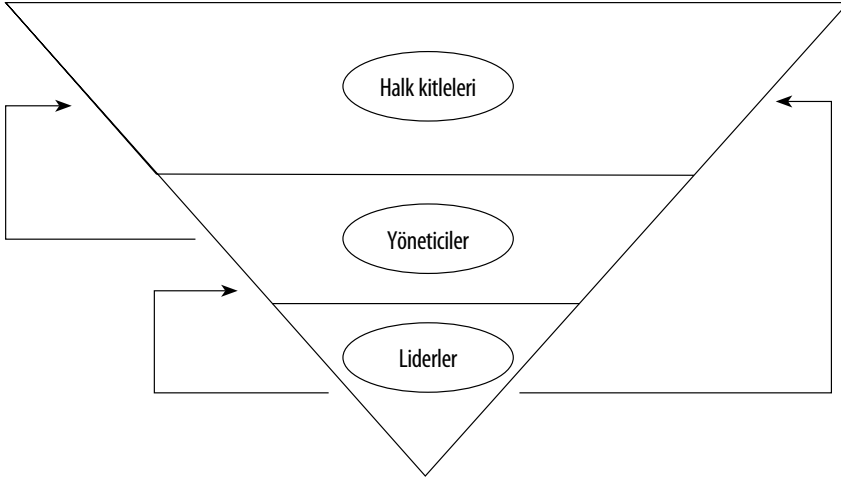
“İslami devlette hükümet, milletin hizmetindedir. Milletin hizmetkârı olunuz. Başbakan bile bir zulüm işlese millet onu mahkemeye şikâyet eder, yargı onu mahkeme eder ve eğer suçu ispat edilirse yaptığından dolayı cezalandırılır.”¹⁰²

Yukarıda bahsedilenlerden anlaşılmaktadır ki İmam Humeyni'nin yaklaşımında halktan olan yöneticiler, mahrum ve mustazaf kesimlerin faydasına olacak şekilde hizmet götürmelidir. Onların, mustazafları esas almalarının yanı sıra, kendilerinin de mahrumiyetleri tatmış olmaları gerekmektedir. Mustazafların liderinin yaklaşımında lider ve yöneticiler yoksul kesimlerin bir parçasıdır. Çünkü Allah'ın Resulü (s.a.a) bu mahrum ve yoksul sınıfın bir parçasıydı. Bu yaklaşım doğrultusunda lider veya yöneticiler, emekçi halkın kalplerinde yöneticilik kurabilirler. Çünkü kendileri yoksulluğu çekmiş ve o kesimin bir parçasıdırlar. Bu model ters piramit olarak adlandırılır. Aşağıdaki şema bu modeli göstermektedir. (Ters piramit modeli)

¹⁰⁰ Age. C. 20, s. 333

¹⁰¹ Sahife-yi Nur, c. 1, s. 75

¹⁰² Age. C.5, s. 228



Şemada da görüldüğü gibi liderin inancına göre devrimin hizmetkârı, “Ne kadar yüksek bir makamda ise o kadar çok hizmetkâr olmalıdır. Halk bilmelidir ki derece yükseldikçe halka karşı daha mütevazı olmaktadır.”¹⁰³

Ters Piramit Örgütsel Modelinde Yöneticilerin Hayırhahlığı

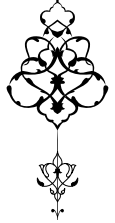
İmam, devlette ve yöneticilikte ters piramit modeline inanan biri olarak devlet adamlarına ve yöneticilere halkın onları kabul etmesi için yaptıkları hizmetlerle kendilerine toplumsal taban edinmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. O, şöyle buyuruyor:

“Kendinize toplumsal bir taban oluşturmaya çalışın. Yani siz mevki ve makama sahip olmakla halka baskı yapabileceğinizi sanmayın.”¹⁰⁴

Binaenaleyh, İmam Humeyni’nin yaklaşımında en önemli noktalardan biri şudur: Halkçı yöneticiler ve halka hizmet edenler kendilerinin yalnızca halkın hizmetkârı olduklarını ve onların yararı için çalıştıklarını bilmelidirler. Eğer halk, yöneticilerin onların iyiliğini istediğini bilirse yöneticileri destekler, onların yöneticiliğini kabul eder ve böylece kalpler

¹⁰³ Age. C. 7, s. 6

¹⁰⁴ Age.



üzerinde etki gerçekleşmiş olur. İmam Humeyni, yöneticilerine şu tavsiyelerde bulunmuştur:

“Bu, bizim hepimiz için genel bir meseledir. Halkın, bizim milletin hizmetkârı olduğumuzu bilmesi gerektiği düşüncesinde olalım. Millet, bizim onların iyiliğini istediğimizi bilsin. Millet, bizim onların hayrını istediğimizi bilirse bizi destekler.”¹⁰⁵

Halk, yöneticilerin onların iyiliğini ve yararını istediğini hissederse, yöneticileri kendinden bilir ve onların söylediklerini dinler. Sonuçta da yöneticiler halka nüfuz eder ve halkı etkiler. İmam Humeyni, yöneticilere ve devlet adamlarına şunları tavsiye ediyor: “Yaptığınız işlerle millet, hükümetin kendisinden olduğunu hissetsin. Kendisinin hizmetkârı olduğunu hissetsin. Millet, ordunun kendisinden olduğunu hissetsin. Sokaklara çıkan orduya gül versinler, ondan kaçmasınlar. Devletin programının temel önceliği hükümet yazışmalarında ahlaki bir ortam oluşturulması olsun. Bu, bütün programların başında gelir. Eğer bu program doğru olursa, hükümet bir iş yapmak istediğinde tüm millet ona eşlik eder. Eğer hükümet bir programı uygulamak isterse, millet ona hizmet eder.”¹⁰⁶

Binaenaleyh, eğer millet liderin veya yöneticinin onun iyiliğini ve hayrını istediğini bilirse, ona eşlik eder ve sözlerini kabul eder ve neticede de kalpler üzerinde yöneticilik gerçekleşmiş olur. İmam Humeyni, sonuç itibarıyla kalpler üzerinde yöneticiliğin gerçekleştiği Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) ve Masum İmamların (a.s) siretini ters piramit modeli olarak görmekte, diğer hükümetlere ve milletlere de ters piramit modelini önermektedir. İmam Humeyni, şöyle demektedir:

“Biz, bu öğreti ile ilerledik. Biz, bunun tüm milletlerde ve devletlerde de olmasını istiyoruz. Devletler, milletlerin hizmetkârı olmalıdır. İslam'da da bu vardı ve devlet, milletin hizmetkârıydı, ordu, milletin hizmetkârıydı. Devletler, milletlerle inşa olmuştur, ordu da aynı şekildedir. Eğer devletler ve milletler, Resul-i Ekrem'in (s.a.a) ve İmamların (a.s) çizgisinde hareket etseydiler her yerde huzur olurdu ve hiçbir yerde kan dökülmezdi.”¹⁰⁷

¹⁰⁵ Age.

¹⁰⁶ Sahife-yi Nur, c. 7, s. 73

¹⁰⁷ Age. C. 6, s. 71

Görüldüğü gibi İmam Humeyni, ters piramit modelini hem kendi yöneticileri arasında uygulanabilir bir model olarak görmekte, hem de bu modeli dünya çapında söz konusu etmektedir. Diğer devletleri ve milletleri de buna davet etmektedir. Öte yandan bu modelin Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) ve İmamların (a.s) hayatından çıktığını düşünmekte ve onların çizgisinde hareket edildiği zaman tüm dünyada huzur olacağına inanmaktadır.

İmam, teorisinde hükümeti ve yönetimi, “emir alan” diye adlandırmakta ve şöyle buyurmaktadır: “Hükümet, halkın hizmetinde olmalıdır. Geçmişte olduğu gibi ‘emir veren’ olmamalı, şimdi artık millettten emir alan olmalıdır.”¹⁰⁸

Kalpler Üzerine Yöneticilikte Milletin Özellikleri

Yukarıda anlatılanlar doğrultusunda halk hükümetin ve yönetimin en temel esasıdır ve İmam'ın yaklaşımında özel bir yere sahiptir. Bu özel yer dikkate alındığında halkçı lider kalpler üzerine yöneticiliğin en önemli unsurlarından biri olarak gündeme gelmekte ve liderle halk arasındaki ilişki bedii bir yoruma kavuşmaktadır. Şimdi şu soru gündeme gelmektedir: Kalpler üzerine yöneticilik modelinde halk hangi özelliklere sahip olmalıdır? Bir başka ifadeyle İmam Humeyni halka büyük bir teveccüh göstermiştir. Acaba ona göre halk nasıl özelliklere sahipti ki İmam'ı hizmetkârlıkta ters piramit modelini sunmaya ve sonuçta da kalpler üzerinde yöneticiliği kurmaya sevk etmiştir? Acaba bu özellikler diğer halklar için de uygulanabilir mi ve İmam'ın teorisinin tüm dünya çapında geçerli olduğu iddia edilebilir mi?

Bu sorulara cevap olması için İmam Humeyni'nin yaklaşımında istenen halkın özellikleri incelenecek ve onun söz ve yaklaşımlarından yararlanılarak istenen halkın özellikleri tanıtılacaktır.

İmam'dan bizlere kalan yazılar ve konuşmalar göstermektedir ki istenen halk veya millet aşağıda sıralanan özelliklere sahiptir.

¹⁰⁸ Sahife-yi İmam, c. 6, s. 397



1- İman ve İçsel Değişim

Bu özellik, İmam Humeyni'nin konuşmalarında ve yazılarında muhtelif şekillerde beyan edilmiştir. Ve muhtelif yerlerde seçkin ve istenen bir milletin özellikleri olarak söz konusu edilmiştir. Örneğin, İmam'ın yukarıdaki özelliklerle ilgili sözleri incelendiğinde onun istenen milletle ilgili yaklaşımını yansıtan aşağıdaki hususlar elde edilmektedir: Manevi değişim ve ilerlemenin yaratılması, sağlam bir iman ve nefiste değişim, şehadet azusu, ruhsal değişim, milletin inancı, inanç ve fedakârlık gücü, ruhsal güç, millette ruhsal değişim ve şecaat, iman gücünün şeytani güçlere galip olması, devrimci ruh, milletteki ruhi ve fikri değişim, milletin kıyamında ruhsal uyanış ve değişim, kendinden geçip Allah'a bağlanmak, gençlerdeki mucizevi değişim, milletin manevi silahı, beyinlerde ani değişim, milletin insani şecaati, milletin fedakârlığı, Allah için kıyam ve hizmet, halis niyet, her zaman var olmak ve yorulmazlık, Allah'a iman ve şehadete aşk, fedakârlık, işret peşindeki insanları bir mücahide dönüştüren değişim... Bunlar İmam Humeyni'nin vurguladığı hususlardır.¹⁰⁹

Milletin İçsel Değişimi ve Bunun Etkileri

Daha önce anlatılanlardan anlaşılıyor ki İmam Humeyni'nin yaklaşımında istenen halk veya millet, iman ve içsel değişim özelliklerine sahiptir. Bu değişim, bir manevi ilerleme olarak değerlendirilmiş¹¹⁰ ve zaferin sırrı olarak görülmüştür.¹¹¹

Bu değişim, istiklal, özgürlük ve İslam nuruna ulaşır. Nitekim İran milleti, başkalarına bağımlılık barajını yıkarak ve bağımlılıklardan kurtularak iman ve İslam nuruna ulaştı.¹¹² Bu değişimle bir çeşit ruhi güç elde edilebildi ve o sayede tankın ve topun karşısına dikildi, direniş ve şecaat gösterdi.¹¹³ Amerika ve dünyanın diğer maddi güçleri milletin bu içsel değişimi karşısında dize geldi. Süper güçlerin hediye ettiği modern silahlar

¹⁰⁹ Muavenet-i Pejuheşi Müessesesi-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, Caygah-i Mermom der, Nizam-i İslami ez Didhgah-i İmam Humeyni, s. 169, 179

¹¹⁰ Sahife-yi Nur, c. 22, s. 129

¹¹¹ Age. C. 5, s. 174

¹¹² Age. S. 91

¹¹³ Age. S. 133 ve 215

hiçbir işe yaramadı.¹¹⁴ Milletin içsel değişimi ile sorunların üstesinden gelinebilir. Bu değişim, korkunun kahramanlığa, ümitsizliğin güvene ve ümide, kendine yönelmekten Allah'a yönelmeye ve toplumsal tefrikadan vahdete yönelik bir değişimdi. Bu değişim, milletin eline geçmesi halinde gücün kaynağına tevekkül ederek her engeli yıkan ve tüm sorunları çözen bir manevi silahtır.¹¹⁵ Milletin içsel değişiminin bir diğer etkisi beyinlerde ani değişim yaratması ve gençlerde nurani bir beyin tahakkuk ettirmesiydi. Bu gelişme, normal bir şekilde olmadı. Eğer bu şekilde olsaydı en azından 20 yıl uzardı.¹¹⁶ Bu değişim, saltanat rejiminin yıkılmasının etkeniydi.¹¹⁷

Milletteki bu değişim, amelde ihlasa sebep olmuş ve güçlü bir azim ve irade yaratmıştır.¹¹⁸ Ayrıca büyük bir fedakârlık duygusu yaratmış, iş-ret peşindeki insanları bir dini mücahide dönüştürmüştür. Bu tür bir içsel değişimin etkisiyle millet durgunluk ve gevşeklikten vazgeçmiş gelişimciliğe ve yücelmeye yönelmiştir. Bu da toplumsal değişime neden olmuş, iyileşme ve yükselme gerçekleşmiştir. Kur'an-ı Kerim, bu konuda şöyle buyuruyor:

“Bir toplum kendi nefsinde olanı değiştirtmedikçe (içsel bir değişim gecirmediği) Allah da onların durumunu değiştirmez.”¹¹⁹

Çağımızda dini toplumda değişim yaratan lider, Kur'an kültüründen ilham alarak milleti değiştirebilir ve onları istenen ve örnek bir halk haline getirebilir.

2- İslamcılık

İmam Humeyni'nin yaklaşımında istenen milletin özelliklerinden bir diğeri de İslamcılık ruhudur. Bu özellik, İmam'ın sözlerinde aşağıdaki hususları gündeme getirmektedir: İslam'a ve İslam kanunlarına bağlılık, Allah'ın yönetiminin kurulması, İslami adalet yönetimi, İslam inancı temelinde halkın oyu, İslamcılık ruhu, İslami motivasyon, İslam

¹¹⁴ Age. C. 7, s. 158

¹¹⁵ Age. C. 12, s. 278

¹¹⁶ Age. C. 13, s. 42

¹¹⁷ Age. C. 14, s. 86

¹¹⁸ Age. C. 16, s. 148

¹¹⁹ Ra'd suresi, 11. ayet



için kan vermek, milletin feryadı olan İslam, İslam hükümlerinin tahakkuku, İslam'ın ilerlemesi için fedakârlık, ulusal düzeyde İslamcılık mantığı, İslam için kıyam etmek, milletin İslam hedefiyle kıyamu.¹²⁰ Yukarıda söz konusu edilen hususlar, İslamcılığın özelliklerini göstermektedir. Bu özellikler de İmam Humeyni'nin yaklaşımında bir milleti istenen ve örnek bir millet kılmaktadır. Nitekim İmam, İran milletini ilahi hükümlere olan bağlılıklarından dolayı övmektedir.¹²¹

İmam, insanların hareketlerinin hedefini, İran'da Allah'ın yönetimini kurmak olarak görmüş¹²², aralarındaki seçkinliğin ölçüsünü İslami düşünce olarak tanımlamış,¹²³ gösterdikleri fedakârlıkların, İslamcılıktan kaynaklandığı yorumunu yapmış,¹²⁴ İslamsız bir cumhuriyeti muhtevassız diye nitelemiş,¹²⁵ İran milletini İslam'ın ilk dönemlerindeki mücahitlere benzetmiş,¹²⁶ milletin mantığını İslamcı bir mantık olarak değerlendirmiş¹²⁷ ve İran milletinin kıyamını peygamberlerin, imamların, özellikle de Şehidlerin Efendisi İmam Hüseyin'in (a.s) kıyamına benzetmiştir.¹²⁸

Her millet, İslamcılık ruhuna sahip olarak tüm komplolara karşı koyabilir ve tüm sorunları birer birer çözebilir. Doğal olarak bu özelliğe sahip olmak, milleti ilerlemeci, yapıcı ve değişimci kılar ve arzulanan bir halk haline getirir.

3- Uyanış, Dini ve Siyasi Gelişme

İmam'ın yaklaşımında arzulanan milletin özelliklerinden biri de uyanıklık, gelişme ve canlılıktır. Diğer bir ifadeyle millet; uyanıklığı, dini ve siyasi gelişmişliği ölçüsünde arzulanır. Uyanık, gelişmiş ve bilinçli olan bir millet, gelişmiş ve bilinçli bir liderin gözünde bir örnek ve model olarak görülür.

¹²⁰ Bkz. Muavenet-i Pejuheşi Müessesese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, Caygah-i Mardom der, Nizam-i İslami ez Didhgah-i İmam Humeyni

¹²¹ Sahife-yi Nur, c. 1, s. 41

¹²² Age. C. 5, s. 61

¹²³ Age. C. 6, s. 149

¹²⁴ Age. C. 7, s. 19 ve 143

¹²⁵ Age. C. 10, s. 33

¹²⁶ Age. C. 11, s. 165

¹²⁷ Age. C. 12, s. 278

¹²⁸ Age. C. 15, s. 195

İmam Humeyni'nin konuşmalarına göz gezdirildiğinde milletin gelişmesi için şu kavramlara önem verildiği görülmektedir: Milletin, dini-siyasi gelişmişliği, halkın toplu bilinç sıçraması, hak ve özgürlük talebindeki gelişmişliği, hilelere aldanmaması, İslam'a olan yüksek bağlılığı, milletin canlılığı, aldırışsızlık içinde olmaması, siyasi görüş ve işbirliğinin gelişmişliği, uyanışın sonucu olarak milletin fedakârlığı, dindarlık gelişmişliği.¹²⁹

Yukarıdaki hususlar, İmam Humeyni açısından arzulanan millete ait özelliklere ilişkin kavramlar olarak değerlendirilebilir. Bilinçli ve basiretli bir lider olan İmam Humeyni, bilincinden ve uyanıklığından dolayı İran milletine teşekkür etmiş,¹³⁰ bu milleti çağımızda büyük bir siyasi olgunluğa erişmiş bir örnek olarak zikretmiş,¹³¹ milleti aydın ve mükellefiyetlerine bağlı olarak nitelemiş,¹³² hak ve özgürlük talebini gelişmişliğinin nişanesi olarak görmüş,¹³³ İran milletinin bilincini, kendi hareketinin en önemli etkenlerinden biri olarak tanımlamıştır.¹³⁴ İmam Humeyni'nin gözünde İran milleti, siyasi katılımlarında salih insanları seçerek İran'a tamah edenleri reddetmiş olmasından dolayı büyük ve gelişmiş bir millettir.¹³⁵ Ve bu siyasi gelişmişliği ve İslam'a bağlılığı, yüceltmek gerekir.¹³⁶ Nitekim İmam Humeyni'nin sözlerinden hareketle, arzulanan milletin özelliklerinin dini ve siyasi gelişmişliği, uyanıklığı, güçlü bakış açısı ve ilahi yükümlülöklere bağlılık olduğu görölmektedir.

4- Dünyanın Mustazaf Milletlerine Örneklik

Her millet, diğer milletler için örneklik rolü ifa edebilir ve mustazaf milletleri kendi çizgisine davet ve bu çizgiyi izlemeye teşvik edebilir. Dünyada bu rolü üstlenen, özellikle de İslam dünyasında bu rolü en iyi şekilde oynayan bir millet örnek bir millettir. Bu öncölük, İran milletini

¹²⁹ Bkz. Muavenet-i Pejuheşi Müessesesi-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, Caygah-i Mirdom der, Nizam-i İslami ez Didhgah-i İmam Humeyni, s. 188, 195

¹³⁰ Sahife-yi Nur, c. 1, s. 267

¹³¹ Age. c. 6, s. 85

¹³² Age. C. 9, s. 223

¹³³ Age. C. 3, s. 39

¹³⁴ Age. C. 22, s. 174

¹³⁵ Age. C. 11, s. 251

¹³⁶ Age. S. 265



arzulanan bir modele dönüştürmüştür. İmam Humeyni'nin söz ve yazılarından elde edilen veriler, İran milletinin örnek bir halk olduğunu göstermektedir. O, İran milletinin gayret ve şecaatinin diğerlerine örnek olabileceğine inanmaktadır.¹³⁷ Müslüman halklar bu milleti izleyebilir ve üç yüz yıllık uykudan uyanabilirler.¹³⁸ Bağımsız olmayan ülkelerin kendilerini tutsak eden bağlardan kurtulması için İran milletini model alması gerekir.¹³⁹ Diğer milletlerin, İslam Devrimi'ndeki İran milletini model alarak, mukaddes İslam öğretileriyle kendi büyüklüklerine yeniden kavuşması gerekir.¹⁴⁰ İran milleti, dünyanın büyük güçlerine galip geldiği, dünyanın en büyük güçlerinin ülkelerine uzanan ellerini kestiği için dünyanın mustazaf milletlerine örnek olmalıdır.¹⁴¹ İran milleti, Allah'a dayanarak ve maddi güçlere yaslanmaktan vazgeçerek büyük bir iş yapmıştır ve bu özelliği ile dünyadaki put kıran harekete liderlik edebilir.¹⁴² İran milleti, mustazaf halkları uyandırarak onları, ülkelerini büyük güçlerin sultasından kurtarmaya yönlendirebilir.¹⁴³ Bu millet sahip olduğu kendine has özelliklerle çağımızda mucize yaratan bir millettir; çünkü dünyadaki tüm büyük güçlerin karşısında durmuş ve modern silahlarından korkmamıştır.¹⁴⁴

Devrimin büyük liderinin sözlerinden anlaşılıyor ki İran'ın örnek milletinin özelliklerinden biri, diğer milletler için, özellikle de mustazaf- lar için iyi bir model olması ve onları aşamalı olarak uyandırmasıdır.

İmam Humeyni'nin Pratikteki Halkçılığı

Daha önce anlatılanlardan anlaşılmaktadır ki İmam Humeyni'nin liderlik tarzının en önemli özelliklerinden biri halkçılığıdır. Açıktır ki İslam Devrimi'nin Lideri İmam Humeyni'nin halkçılığı, dini referanslara dayalıydı ve bu referanslar doğrultusunda ters piramit modeli söz konusu

¹³⁷ Age. C. 3, s. 17

¹³⁸ Age. C. 5, s. 174

¹³⁹ Age. C. 11, s. 45

¹⁴⁰ Age. C. 12, s. 37

¹⁴¹ Age. C. 13, s. 240

¹⁴² Age. C. 15, s. 182

¹⁴³ Age. C. 17, s. 252

¹⁴⁴ Age. C. 15, s. 196

edilmişti. Öte yandan onun gözündeki halk da özel birtakım özelliklere sahip olan örnek bir halktı. Doğal olarak bu arzulanan ortamı dikkate alarak yöneticilere efendileri olan halka dürüst ve samimi hizmetkârlar olmalarını tavsiye etti. İmam Humeyni, pratik alanda ve davranışlarında da kendi modelini uygulamıştır. Aşağıdaki hususlar onun halkçılığını göstermektedir.

1- Yoksul Halkla Aynı Düzeyde Olmak

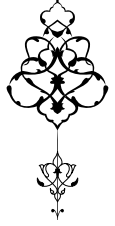
Liderliğin en önemli göstergelerinden biri, kendini halktan biri olarak görmek ve hayatını da ekonomik açıdan onlarla aynı düzeyde tutmaktır. İlahi peygamberler ve Hidayet İmamları (a.s) bu şekildeydiler. Peygamber-i Ekrem, kendi yönetimi döneminde beytûlmalden daha fazla pay alabilecek ve eşraf gibi yaşayabilecek olmasına rağmen yaşantısını her zaman halkın geneliyle aynı düzeyde tuttu, bu durum da bazen onun hanımlarının itirazlarına neden oluyordu. O, kendisi için eşrafçılıktan uzak bir hayat tanımlı yapmış ve hanımlarına hitaben şöyle buyurmuştu:

“Bu şekilde yaşamak istemeyenler boşanma hakkına sahiptir.”

İslam Devrimi'nin Lideri, İslam Peygamberinden ilham alarak daima genel halkın hayat standardını liderlerin ve yöneticilerin özel hayatlarının ölçüsü olarak tanımlamış, kendisi de bu şekilde davranmıştı. Aşağıdaki olayda bu durum görülmektedir:

“İmam Humeyni, İslami gelenek çerçevesinde müminlerin verdiği bir iftar davetine katılmıştı. Kum'da yaşayan bir şahıs her yıl Ramazan ayının ortasında bu daveti verirdi. İmam da bu davete katılmıştı. Devrimden sonra da aynı şahıs yine iftar verdi ve İmam'ı iftara davet etti. İmam Humeyni namazdan sonra bu iftar davetine gitti. Ancak odaya varınca bir müddet durdu, davet sahibi bu manzarayı görünce şaşırarak şöyle dedi: Efendim, bu yer geçen yılki aynı sofradır. Her yıl gelirdiniz, şimdi neden fikrinizi değiştirdiniz? İmam Humeyni şöyle cevap verdi: Her yıl İslami yönetim yoktu ve biz de yetkili değildik. Şu an yoksulların durumu uygun değil, bu sofraya ise çok zengin. Ben, artık özür dilerim. Ev sahibinin tüm ısrarına rağmen, İmam kabul etmedi ve evine geri döndü.”¹⁴⁵

¹⁴⁵ Rudseri, Pertovi ez Hurşid, s. 419



Bu olaydan da anlaşıldığı üzere İmam, Peygamber'e (s.a.a) ve İmam-lara (a.s) uyararak yetkili olduğu dönemde tutumunu değiştirmiş ve sıradan halkla arasında mesafeye sebep olacak her türlü davranıştan uzak durmuştu.

2- Füze Saldırılarından Korunmak İçin Sığınak Yapımı ve İmam'ın Tepkisi

İmam Humeyni, her zaman kendini sıradan halktan biri olarak görürdü ve bu tavrıyla da halkçılığını ortaya koyardı. O, bunalım dönemlerinde bile bu tutumundan taviz vermemiştir. Aşağıdaki olay bu durumu göstermektedir:

Zorunlu savaşın sıkıntılı günlerindeydi. Düşman, uçakları ve füze-leriyle savunmasız kentleri kallesçe hedef almaktaydı. O günlerde nüfuzlu kişiler, güvenli mekânlara sığınmıyor ve böylelikle kendilerini düşman saldırılarından koruyorlardı. Ancak sıradan yoksul kimseler, tarif edilmez bir güç ve kararlılıkla kentlerde yaşamaya devam ediyordu. Bu savaş ortamı içerisinde herhangi bir saldırıdan korunmasını sağlamak amacıyla İmam Humeyni için bir sığınak yapılması kararlaştırıldı. İmam durumdan haberdar olunca "Ben, kesinlikle oraya gitmeyeceğim" diye buyurdu. Sığınak yapıldı; ama İmam tüm hayatı boyunca o sığınağa hiçbir zaman gitmedi. Ülkedeki tüm yetkililer, o sığınağı kullanması için İmam'a ricada bulundular; ama İmam ısrarını sürdürdü ve onlara cevaben şöyle buyurdu:

"Benimle, burayı koruyan, benim ve ailemin güvenliğini sağlayan şu devrim muhafızı arasında ne fark var? Ben, bulunduğum yeri asla terk etmeyeceğim. Bir füzenin tepeme düşmesini ve şehid olmayı istiyorum."¹⁴⁶

Savaş sırasında Irak'ın İran'ın kentlerini ve özellikle de Tahran'ı füze-lerle bombaladığı sırada İmam'ın dostlarının sığınağı kullanması yönündeki tüm ısrarlarına rağmen İmam bunu kabul etmemişti. Bunu kabul etmemesinin ise tek bir sebebi vardı, o da sıradan halk kesimlerinin böylesi bir imkândan yoksun olmasıydı. İmam, dostlarının ısrarı karşısında şöyle buyurmuştu: "Ben sığınağı nasıl kullanabilirim? Komşumun evi benden

¹⁴⁶ Age. S. 166, 167

dolayı yıkıldı. Ben nasıl sığınağı kullanabilirim, beni koruyan devrim muhafızı paramparça oldu. Benim mükellefiyetim sizden farklıdır.”¹⁴⁷

3- İmam'ın Halk İçin Ağlaması

İslam Devrimi Lideri Ayetullah Hamenei'nin, İmam'la ilgili naklettiği hatırası, onun halkçılığını göstermektedir. O, şöyle diyor: Hatırladığım kadarıyla bir şehirde konuşma yapıyordum. Konuşmamı bitirdikten sonra arabaya binecekken, bir hanımın güvenlik görevlilerinin arkasından bana seslendiğini gördüm. Yolu, açın bakayım o hanım ne diyor dedim. Hanım, geldi ve şöyle dedi: “Benim adıma İmam'a deyin ki oğlum düşmana esir olmuştu, son olarak onu şehid ettiklerini öğrendim. İmam'a deyin ki o size feda olsun, diğer çocuğumu da sizin yolunuzda şehid vermeye hazırım.” Ben Tahran'a döndüm ve İmam'ın yanına gittim. O hanımın söylediklerini İmam'a ilettim. O anda İmam'ın yüzünün değiştiğini gördüm, İmam gözlerinden o kadar yaş döktü ki benim kalbim sıkıştı.¹⁴⁸

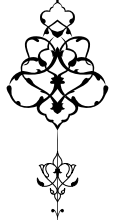
Ayetullah Hamenei, bir başka olayı da şöyle anlatıyor: Tahran'daki Cuma namazı mahallinde çocukların cepheye hediye etmek için gönderdiği kumbaralar açılmış, paralardan oluşan bir tepe oluşmuştu. İmam hastanede televizyondan bu manzarayı görünce çok etkilenmiş ve bana “Gördün mü çocuklar ne yaptılar?” dedi. O sırada İmam'ın gözlerinin yaşla dolduğunu ve ağlamakta olduğunu gördüm.¹⁴⁹

Açıktır ki halkın gösterdiği fedakârlık karşısında İmam Humeyni'nin döktüğü gözyaşları, halkçılığının bir göstergesidir. Çünkü halk her şeyinden geçip fedakârlıklarda bulunacak bir dini gelişmişlik düzeyine ulaşmıştı. Gözyaşı döküp kendini bu bilinçli milletin hizmetkârı görünce doğal olarak bu samimi ve yakın ilişki sayesinde kalpler üzerinde kurulan hükümet gerçekleşmiş olmaktadır.

¹⁴⁷ Age. S. 168, 169

¹⁴⁸ Müessese-yi Ferhengi, Kadr-i Velayet, Hatrat ve Hikayetha (Ali Hamenei) c. 3, s. 10

¹⁴⁹ Age. S. 8



4- Halkın Kurtuluşu İçin Cemaat Namazlarını Kıldtırmamak

İmam Humeyni, Necef kentindeki 50 derece sıcakta ilerlemiş yaşına rağmen yaklaşık 16 saat boyunca oruç tutuyor; ancak akşam namazını kılmadan iftar etmiyordu. Aynı İmam, bir gün akşam vakti, Irak Baas rejiminin bir grup masum insanı idam mangasına sevk ettiğini öğrendi. Bunun üzerine cemaat namazını kıldtırmadığı gibi namazı ilk vakitte kılmayı erteleyerek o kişilerin hayatını kurtarabilmek için Necef Valisi'ni huzuruna çağırtdı.¹⁵⁰ Bu olay göstermektedir ki İslam'a göre ve İmam Humeyni'nin görüşüne göre insanların bir tehlikeden, zulümden veya can tehlikesinden kurtarılması, cemaat namazından daha önemlidir ve daha yüksek bir değere sahiptir. Netice itibariyle halka hizmet etmek dini düşüncede son derece önemlidir.

5- İhtiyaç Sahipleriyle İlgilenme

İmam Humeyni, tıpkı büyük atası Emirülmüminin Ali (a.s) gibi ihtiyaç sahipleriyle ilgilenmeye dikkat ederdi. İmam'ın dostlarından birinin bu konuda anlattığı aşağıdaki olay okunmaya değerdir:

“Şuşteri Bey, yaşlı ve dindar bir adamdı ve iki yıldır da felçliydi. Vazirlerden biri bu durumu İmam Humeyni'ye arz etti. İmam, o dönemde bürosunun mali işlerinden sorumlu olan bana ‘Ona yardım etmem için yarın sabah saat 9’da bana bunu hatırlatın’ diye uyarıda bulundu. Fakat maalesef ertesi gün Hacı Mustafa Bey [İmam Humeyni'nin oğlu] şehid oldu. Çok sayıda kişi baş sağlığı için İmam'ın evine geldi. Ben de böylesi bir durumda saat 9’da Şuşteri Bey’in durumunu İmam’a hatırlatmanın uygun olmayacağını düşündüm. İmam'ın damadı, bahçede durmuş gelenlere hoş geldiniz diyordu. Bir ara İmam'ın bana sert bir şekilde baktığını gördüm. Hemen İmam'ın yanına gittim. Buyurdu ki, ‘Saat 9’da Şuşteri Bey ile ilgili hatırlatmada bulunman gerekmiyor muydu? Şu an saat 9’u 10 geçiyor.’ Ben, ‘Böylesi bir durumda mı?’ dedim. ‘O, ne demek!’ diye buyurdu ve kendisi gidip bir miktar para aldı ve bir zarfa koyarak, götürüp Şuşteri Bey’e vermem ve halini hatırını sormam için bana teslim etti. Şuşteri Bey’in evine gidip İmam'ın selamını ilettdiğim zaman; Şuşteri Bey,

¹⁵⁰ Bkz. Rudseri, Pertovi ez Hurşid, s. 127

İmam'ın kendisinin bir musibete uğramasına rağmen zayıf insanları düşünmüş olmasına hayret etti.”¹⁵¹

6- İtalyan Kadının Evlilik Kolyesi, Şehid Çocuğunun Boynunda

Aşağıdaki olay, insanın gözlerini yaşartacak kadar sarsıcıdır. İmam'ın dostlarından biri naklediyor: Mesleği öğretmenlik olan Hristiyan bir İtalyan hanım, İmam'a olan ilgisini ve sevgisini ifade eden bir mektupla birlikte altın bir kolye göndermiş ve bu kolyenin evliliğinin hatırası olduğunu belirtmiş “Ben bu kolyeyi çok seviyorum, size ve sizin yolumuza olan ilgi ve iştiağımın bir göstergesi olarak bu kolyeyi size takdim ediyorum” diye yazmıştı. İki ya da üç gün sonra babası cephede kaybolmuş üç yaşında bir kız çocuğu getirdiler. İmam çocuğu istedi ve dizine oturttu, yüzünü, çocuğun yüzüne dayadı ve onu okşadı. Bu durum kendi çocuklarında bile görülmemiştir. Bir müddet sonra onunla yavaşça konuşmaya başladı, önceleri tedirgin olan çocuk, İmam'ın kucağında sakinleşti ve gülümsedi. Bunun üzerine İmam da sakinleşti ve o İtalyan hanımın gönderdiği kolyeyi aldı ve kendi eliyle o kız çocuğunun boynuna taktı. Çocuk, sevinçten kabına sığmaz bir şekilde sevinçe İmam'dan ayrıldı.¹⁵²

İmam Humeyni, bu davranışıyla halka, özellikle de şehid çocuklarına olan ilgisini ve aşkını ortaya koymuştu. Ve hizmetkârlık yöntemini İslam toplumuna bir kültür olarak tanıtmıştı. Açıktır ki İmam Humeyni'nin örnek davranışlarına ilişkin bu ve buna benzer yüzlerce hadise, İslam Devrimi önderinin halkçılığının dini toplumun yöneticilerine yol gösteren değerli numuneleri olacaktır.

Türkiye Caferileri Sitesi
www.caferilik.com

¹⁵¹ Sutude, Pa be Pa-yi Afitab, c. 1, s. 88

¹⁵² Rudseri, Pertovi ez Hurşid, s. 283, 284

Bölümün Özeti

Bu bölümde “kalpler üzerine yöneticilik” söz konusu edildi ve unsurları açıklandı. Kalpler üzerine yöneticilik modelinde liderin Allah’la ilişkisini güçlendirmesi ve kendini halkın hizmetkârı ve bu hizmetkârlığı da Allah’ın bir lütfu olarak görmesi gerekmektedir.

Bu modelin unsurları, liderin ilahi motivasyonu, mükellefiyet eksensliliği ve halkçılığıdır. Bu bölümde liderin ilahi motivasyonu açıklanarak etkileri dikkatlere sunuldu ve devamında da amelde ihlas, söz konusu motivasyonun temel özelliği olarak tanıtıldı. Uygulama, hedef merkezlik, sabır, işlerde zafer yaklaşımı ve hizmet karşılığında bir şey beklememek unsurları sunuldu ve bu ilahi motivasyonda İmam Humeyni, pratik olaylarla anlatıldı.

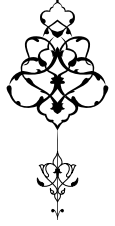
Liderin mükellefiyet eksensliliği bölümünde de dini düşüncede mükellefiyet kavramı açıklandı. Liderin mükellefiyet eksensliliğinin uzun vadeli hedeflerdeki etkileri, ruhi sükûneti ve kendini kontrolü özetlendi ve İmam Humeyni’nin mükellefiyet eksensliliğine dair davranışları ortaya kondu.

Liderin halkçılığı bölümünde ise halk kavramı açıklandıktan sonra İmam Humeyni’nin yaklaşımında İran milletinin tarihin aydınlık çehresi olarak ortaya konduğu gösterildi. Daha sonra lider, yönetici ve halk arasındaki ilişki değerlendirildi. İmam Humeyni’nin bu yaklaşımındaki kazanımlar, liderlikte ters piramit modeli olarak ortaya kondu.

Kalpler üzerine yöneticilik modelinde arzulanan halk için; iman, içsel değişim, İslamcılık, dini gelişmişlik ve uyanıklık, dünyada mustazaf milletlere model olmak gibi unsurlar açıklandı ve şu nokta vurgulandı: Ancak halkçılık özelliğinin yüksek olması durumunda bu model nesnel bir şekilde gerçekleşebilir. Bu bölümün sonunda da İmam Humeyni’nin halkçılığına ilişkin davranış modeli onun hayatından örneklerle açıklandı. İslam Devrimi’nin Lideri İmam Humeyni, pratikte de ekonomik hayat standardı bakımından yoksul insanlarla aynı düzeydeydi, onlarla beraberdi. Bu çerçevede liderlik çizgisinde İmam’ın hizmetkârlığı ve bunun neticesinde de kalpler üzerine yöneticiliğin ters piramit temelinde kurulduğu açıklandı.

Bölüm Soruları

- 1- İmam Humeyni'nin liderlik modelinde kalpler üzerine nasıl yöneticilik kurulabilir?
- 2- Kalpler üzerine yöneticilik kavramını açıklayarak onun önemli unsurlarını belirtiniz.
- 3- İlahi motivasyonun genel ve pratik özelliklerini açıklayınız.
- 4- İmam Humeyni'nin ilahi motivasyonu, pratik sahada gösterilebilir mi? Örneklerle açıklayınız.
- 5- Dini düşüncede mükellefiyet eksenliliği İmam Humeyni'nin yaklaşımı çerçevesinde açıklayınız.
- 6- Liderlikte mükellefiyet eksenliliğin önemli etkilerini açıklayınız.
- 7- İmam Humeyni'nin mükellefiyet eksenliliğini, bir davranış modeli olarak pratik alandan örneklerle açıklayınız.
- 8- Örnek millet modelini dikkate alınarak İmam Humeyni'nin halkçılığını açıklayınız.
- 9- İmam Humeyni'nin yaklaşımında arzulanan milletin özelliklerini belirtiniz.
- 10- İmam Humeyni'de ters piramit modelini açıklayınız ve onun halkçılığını örneklerle ifade ediniz.



Sonuç

İmam Humeyni'nin Liderlik ve Yöneticiliğine İlişkin Özel Konular



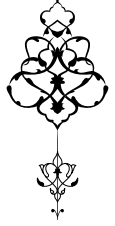


Bu bölümde İmam Humeyni'nin yöneticiliğine ilişkin bakış açılarını ortaya koymak amacıyla öncelikle bazı İslami lider ve yöneticilerin görüşleri incelenmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için lider ve yöneticilerin gözlemleri ve hatıraları aktarılmakta, daha sonra da İmam Humeyni'nin döneminde ortaya çıkan bazı gelişmeler ve olaylar incelenmektedir.

A) Bazı Lider ve Yöneticilerin Gözüyle İmam Humeyni'nin Yöneticiliği

1- İslam Devrimi Lideri Ayetullah Hamenei'nin Hatıraları

İmam Humeyni döneminin önde gelen yöneticilerinden biri de Ayetullah Hamenei idi. İslam Devrimi Lideri Ayetullah Hamenei'nin, İmam Humeyni'nin yöneticiliğine ve bazı olaylara yönelik tutumuna ilişkin anlatıkları okunmaya değerdir. O, İmam'la ilgili bir hatırasını şöyle anlatıyor: Recai ve Bahoner'in şehid olmalarından sonra Beni Sadr, İmam'ın çevresinde onun yöneticiliği üzerinde etkili olan bazı kişilerin olduğunu, bunların ortadan kaldırılması durumunda İmam'ın yalnız kalacağını ve ülkeyi idare edemeyeceğini söylemişti. Beni Sadr, bu yanlış tahlil ile toplumu yalnızca küçük bir grubun idare ettiğini düşünmüştü. Onun tahlili iki açıdan yanlıştı. Birinci yanlış, seçkin ve etkili kişilerin kolayca ortadan kaldırılabilecek birkaç kişiden ibaret olduğunu düşünmesiydi. Birincisinden daha büyük yanlış ise İmam'da bir yumuşama ve uzlaşma olacağını varsaymasıydı. Yani o İmam'ın birkaç kişiyi kaybedince Beni Sadr ve arkadaşlarına tevessül edeceğini sanıyordu. Hâlbuki çok iyi hatırlıyorum, bir gün İmam'ın yanına gitmiştik. O gün biz; yani, Merhum Dr. Beheştî,



Sayın Haşimi Rafsancani, Merhum Bahoner, ben, Sayın Musevi Erdebili ve Beni Sadr, İmam'ın huzurunda bulunuyorduk. İmam, toplantıya Sayın Mühendis Mehdi Bazergan'ın da katılmasını istedi. O gün aramızdaki ihtilafları konuşacaktık.

Beni Sadr, "Bırakın ben bu savaşı bitireyim, daha sonra kenara çekileyim" dedi.

İmam şöyle buyurdu: "Sen olmazsan savaş sona ermez düşüncesi yanlış bir düşüncedir. Eğer sen çekilersen bizzat ben bu savaşı sona erdiririm."

Ülkenin idaresiyle ilgili konular görüşüldüğünde de İmam şöyle buyurdu: "Sizin hepiniz kenara çekilseniz de ben kendim bu ülkeyi idare ederim."

Bu bir gerçektir. Bizim hiçbirimiz olmasaydık dahi İmam ülkeyi idare edebilirdi. Çünkü İmam, halk güçleriyle ve güçlü halk unsurlarının birliğinin kuvvetiyle ülke idaresinde geri kalmıyordu. Gerçekte birçok mümin, fedakâr ve muhlis unsur, devrime ve İmam'ın hedeflerine hizmet için sahada yer almaya hazırdı.

İslam Devrimi Lideri Ayetullah Hamenei, hatırasının devamında şöyle diyor: İmam'a göre zafer, mükellefiyeti yerine getirmektir. Bu ruhla, bu duyguyla ve bu amaçla mücadelesini sürdürdü. Bir başka özelliği daha vardı ki bunların varlığı ancak ilahi bir ruhaniyetle mümkündü. Bunlar da şunlardı: 1) Düşmanı tanıma, 2) Dostları tanıma. İmam, dostları ve düşmanları tanıma konusunda hiçbir zaman yanlışla düşmedi. En başından, düşmanı tanıdı ve onu ifşa etti, sonuna kadar da onlara karşı durdu. En başından dostları tanıdı, bunları açıkladı ve bunların dostluklarından da sonuna kadar yararlandı. O, millete dayanıyordu.¹

Yukarıda anlatılanlardan anlaşılıyor ki İmam öncelikle yöneticiliğini kişilere değil, halka dayandırıyordu. İkinci olarak teşhis ettiği mükellefiyeti ve görevi yerine getiriyordu. Bu yüzden de hem halkçılık hem de mükellefiyetçilik, onun yönetiminde en iyi şekilde dikkate alınmıştı. Dikkate değer olan bir diğer nokta da şudur: İmam Humeyni, her za-

¹ Sutude, Pa be Pa-yi Afitab, c. 2, s. 201, 202

man devrim güçlerini örgütlemeye ülke yönetimini kurumsallaştıracak şekilde teşkilatçı davranıyordu. Bu da İmam Humeyni'nin yöneticiliğinin güçlü boyutuydu.

2- İmam Humeyni Döneminin Başbakanının Hatırası

Sayın Mir Hüseyin Musevi, İmam Humeyni döneminin İmam'ın yöneticilik tutumunu gözlemlemiş diğer seçkin yöneticilerinden biriydi. Bu sebeple onu İmam Humeyni'nin yöneticilik tarzını bilen biri olarak görmek mümkündür. Ona, "Sizce İmam'ın nizamın yöneticiliğinde esas aldığı ve İslam Cumhuriyeti'ni de buna göre teşkilatlandığı ilkesel ölçütler nelerdir?" diye soruldu. O, bu soruya cevaben şöyle dedi: Taşındığı önemi göz önünde bulundurarak biz burada bunların tümünü açıklayacağız: Kısa ve özet bir değerlendirmeye denilebilir ki İmam Humeyni, İslam Cumhuriyeti'nin kurulması ve devamı için nizamın yönetimi alanında iki temel meseleyi esas alıyordu.

- 1- Bilimsel anlamıyla nizamın yönetimi. Yani devrim öğretisinin üzerine kurulan örgütsel temel toplumda en rasyonel ve mantıklı kararların ortaya çıkmasına sebep olmuştu ve düşünce ve teori aşamasındaki idealler, bir nizam ve teşkilat şeklini almıştı.
- 2- Nizama ve teşkilata kaynağını dinden alan ahlak ve değerler düzeninin hâkimiyeti.

İmam'ın hayatını bu iki alanda inceleyip değerlendirdiğimizde o nurani çehrenin olağanüstü bilincini ve görüşünün azametini anlayabiliriz. Düşüncelerin ve kararların kurumlaşması hakkında şunu söyleyebiliriz: İmam'ı, dünyadaki diğer devrim liderlerinden farklı ve mümtaz kılan özelliklerden biri şudur: O, İslam devrimine başladığı andan itibaren kararların kurumsallaşmasını tasarlama peşindeydi. Daha Fransa'da olduğu dönemde zahiren kimse devrimin zafer kazanacağını sanmıyordu. Buna rağmen İmam anayasa taslağı hazırlanması ve Devrim Konseyi oluşturulması talimatını verdi ve daha sonraları da bu esaslar doğrultusunda geçici hükümet tayin etti. Bu davranışın anlamı şuydu: İmam toplumun karmaşık sorunlarına en iyi şekilde cevap vermek, onun toplumdaki sütunlarını kurmak için hızla teşkilatlanma yoluna gitmişti. Bu çerçevede



de görüyoruz ki İslam Devrimi zafere ulaşınca iki aydan kısa bir süre içerisinde İslam Cumhuriyeti nizamının meşruiyeti referanduma sunuldu. Daha sonra Uzmanlar Meclisi kuruldu, anayasa hazırlandı ve kabul edildi. Cumhurbaşkanı bu anayasa doğrultusunda halkoyuyla seçildi, kabine kuruldu ve kurumlar yerleşti.

İmam Humeyni'nin yöneticiliğindeki diğer bir bariz ve seçkin özellik de karar alma alanını geniş tutması ve oluşturulan kurumlara uygun olan ve başkalarının yapması gereken işlere müdahale etmemesiydi. En kötü yönetimler -ki sonunda ortadan kalkan istibdatçı düzenlerdir- kararları bireyselleştirenler ve tekel altına alanlardır. Dünyadaki birçok lider, karar alanlarını genişletmediği ve devrimci düşüncesini toplumdaki bağımsız ve sürekli kurumlar aracılığıyla uygulamadığı zaman, onların gitmesiyle devrimleri ve hareketleri de ya ortadan kalkmakta ya da sapmaktadır. Biz, İmam'ın bu yönteminin bereketiyle teşkilat ve nizam içerisinde piştik. O, geniş yetki ve imtiyazlar vererek ve zorunlu olmadığı yerlerde müdahale etmeyerek, dikkatle izleyerek devrimci güçlerin rüşd kazanmasını ve olgunlaşmasını sağladı. Bu, onun yöneticiliği ve liderliğindeki çok esash bir ilkeydi.

Teşkilatlara hâkim değerler düzeniyle ilgili olarak şunu söylemek gerekir ki dünyada son derece değerli tecrübelerle sahip teşkilatlar ve nizamlar bulunmaktadır. Fakat bunları İslam Cumhuriyeti nizamından ayıran şey değerler düzenidir.

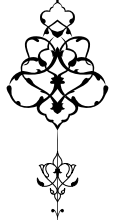
Ümmetin İmamı, İslami değerler düzeni üzerine bir teşkilat kurdu.

İslam Cumhuriyeti nizamında İmam Humeyni'nin liderliği ve yöneticiliği ile yaratılan şey, dinden kaynaklanan değerlerin teşkilat sistemiyle bütünleştirilmesidir. Öyle ki bu değerler düzeni idari sistemlerin işlevselliğini azaltmak bir yana tam tersine onu harekete geçirmiştir. İmam Humeyni, değerleri insanın hayat sahasına taşıdı. Kurduğu toplumsal düzenin sütunu ilahi değerlerdi. Bu ise son birkaç yüz yıllık dönem için benzeri görülmemiş bir şeydi. İcracı dairelere dini motivasyonun yeniden kazandırılması, bugünün dünyasında gerçekten istisnai bir şeydir. Bir idari sistemdeki memurun dairesindeki görevini günlük ibadet gibi yaptığına ilk kez tanık oluyoruz. Bizim devrimci kurumlarımız bu açıdan fevkalade öneme sahiptir. Çünkü bunlar, genel görevlerinde

ve icrai işlerinde ilahi değerleri taşıyan yeni teşkilatlardır. Örneğin görevi ülkeyi savunmak olan Devrim Muhafızlarının bu savunmasının dini bir kutsallığı bulunmaktadır ve kendini cihat kavramıyla ifade etmektedir. Bunu bir ibadet olarak yerine getirmektedir. Bu yüzden Devrim Muhafızlarının hedefi, bir avuç toprağı savunmak değildir. Aksine cihad, şehadet, fedakârlık gibi kavramlar, Aşura ve Peygamberin Medine'sinin örnek alınması, onun hareketiyle ve cihadıyla iç içe geçmiştir. Ya da cihatçı gençlerin amacı olan onarım ve inşa cihadı ilahi bir motivasyondur. Bu yüzden İmam tarafından temellendirilen bu ilahi motivasyonu korumak gerekmektedir. Bu değerler meselesi doğrultusunda yöneticilik sistemlerine ilişkin bir mukayesede mekanik yöneticilik düzenleriyle İmam tarafından ortaya konan düzen arasında esaslı farklar açığa çıkmaktadır. Bir teşkilatın bünyesinde kendini bir piyon gibi esir gören kimselerle, yaptıklarını Allah ve onun rızası için yapanlar arasında büyük farklar vardır. Birincisinde harekete geçirici etken sistemin ya da idari teşkilat çarkının baskısıdır. İkincisinin hareket saiki ise Allah'ın vechidir. Hiçbir dış etken, müminin yaptığı idari işi yavaşlatamaz. Çünkü onun hayatına Hak Teâlâ'nın helal ve haram nizamı hâkimdir. Toplumda böyle bir halin yaratılması ve böylesi bir teşkilatın oluşturulması, tarih boyunca ilahi peygamberlerin hedefiydi ve bu, İmam Humeyni tarafından bizim toplumumuzda hayata geçirildi.²

İmam'ın değerler düzenine dayanan yöneticilik şeklinden anlaşılıyor ki o, yöneticilik ilkelerini teşkilatları ve kurumları bunun üzerine kurmakta ve idari kurumlarla değerler düzeni arasında ülfet ve koordinasyon yaratmakta ısrar etmiştir. Onun, dindar güçlerle Devrim Muhafızları, Besic ve Cihad-ı Sazendegi gibi kurumların örgütlenmesini ve planlanmasını vurgulaması, nizama bağlı güçler arasında ilahi motivasyon yaratması, muhtelif olaylarda sağlam ve tedbirli kararlar veren memurlar arasında bir çeşit otokontrol olan ilahi nezaret ortamı oluşturması, ülkede karar verici olan icracı yöneticilere geniş yetkiler vermesi, yasalara saygılı davranması ve yukarıdaki esasların izlenmesine riayet etmeye dikkat etmesi, İmam'ın yöneticilik ilkeleriydi. Ve İmam Humeyni bunu hayata da geçirmişti.

² Bkz. Sutude, Pa be Pa-yi Afitab, c. 4, s. 173, 179



Hükümetteki atama ve aziller konusunda Sayın Mir Hüseyin Mu-sevi şöyle diyor: İmam, özel yetkilere sahip bulunmasına, her üç erkin de kendisine karşı sorumlu olmasına ve her konuda kendine özgü bir gö-rüşünün bulunmasına rağmen herhangi birini azledecek şekilde davran-mıyordu. Benim sorumlu olduğum hükümet konusunda İmam'dan tek bir defa bile falanca kişi olsun veya filanca kişi olmasın diye hiçbir şey duymadım. Bunu tarihi bir tanıklık olarak arz ediyorum. Evet, tek bir istisna olmuştu o da İslami konularda görüş sahibi olması gereken istih-barat bakanlığı konusundaydı. Hizmetinde bulunma şerefine nail oldu-ğumuz bir toplantıda şöyle buyurdu:

“Bu konuda verdiğiniz kararı bana bildirin. Bu kesinlikle benim ha-berdar olmam gereken bir meseledir.”

İmam hiçbir zaman bu kişiyi tayin et veya azlet diye buyurmamıştı. O, sadece falanca kişi uygundur, derdi. Sözün kısası, işlerin yasalar çer-çevesinde yapılması konusunda son derece dikkatliydi.³

İmam Humeyni'nin yöneticiliğinin bir diğer boyutu da kararlarda fır-satlardan nihai ölçüde yararlanmaya dikkat etmesiydi. Bir başka deyişle, o karar alırken fırsatlardan en iyi bir şekilde yararlanırdı.

Eğer biraz geriye gidip onun mücadelesindeki muhtelif olaylara bir göz gezdirirsek görürüz ki güçlü ve bilinçli bir yönetici olarak İmam, fır-satlardan en iyi şekilde yararlanmış veya bir sorun olarak ortaya çıkan bazı meselelerde tedbirleri sayesinde sorunları bir fırsata dönüştürmüştür.

Mücadelenin de başladığı 1341 (1963 miladi) yılında İmam Humeyni'nin programlarından biri ilmiye havzalarına, özellikle de Kum ilmiye havza-sına siyaseti getirmek olmuştu. Bu çok münasip bir zamanda olmuş ve uzun bir mücadele için faal güçler hazırlanmıştı. İmam'ın bir diğer strate-jik programı da halkı mücadeleye katmasıydı, bu da münasip bir fırsatta gerçekleşmişti. İmam'ın yaptığı şeylerden bir diğeri ise muhtelif hadise-lerle koordineli olarak mücadelesini tedrici olarak yürütmesiydi. Nitekim yapılan araştırmaların da gösterdiği üzere mücadele, 15 Hordad 1342 yı-lına kadar diktatörlüğe karşıydı. 15 Hordad'dan sonra emperyalizm de sahneye geldi ve emperyalizmle mücadele de başladı.

³ Age. S. 194, 195

Kapitülasyonlar meselesinde İmam'ın beldelerdeki ulemaya yazdığı Şah ve Amerika karşıtı harekete dair mektuplar ve İmam'ın emperyalizmle açık bir şekilde mücadeleyle başlaması, mücadelenin yeni bir aşamaya girmesine sebep oldu.

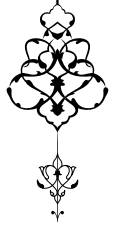
Yaşanan diğer bir olay da İmam'ın Paris'e gitmek için karar vermesiydi. İmam, Paris'i mücadelesini iyi bir şekilde sürdürebileceği bir yer olarak belirledi. Bu, dönemde Fransa'daki yönetim yapısından kaynaklanıyordu; çünkü oradaki demokratik yönetim, İmam'ın konuşmasına ve faaliyet göstermesine izin veriyordu. İmam, bu altın fırsattan en iyi şekilde yararlandı. Bütün bu hususlarda görülüyor ki İmam Humeyni'nin devrimin hassas aşamalarında verdiği kararlar, tevekküle, şecaate ve fırsatlardan en iyi şekilde yararlanmasına dayalıydı. Aşağıdaki şema bu ilişkiyi gösteriyor:

İmam'ın kararı = Tevekkül + Şecaat + Fırsatlar

İmam Humeyni'nin karar alıcılığı konusunda onun yöneticiliğinde öne çıkan en önemli boyut, olaylarda halkla paralel adım atmasıdır. Devrimin halkçı lideri, halka aşkla bağlıydı. Tüm risk ve tehlikelerde hep halkla birlikte oldu. Bizim bu iddiamızın delili şudur: İmam'ın İran'a geldiği dönemde büyük bir tehlike söz konusu olmasına rağmen o attığı bu cesurca adımla halkçı, kahraman ve yüksek risk alabilen bir lider olduğunu ispat etti.

3- Ordunun Şehit Bir Komutanının Hatırası,

Şehit General Ali Sayyad Şirazi, İmam'ın yaşadığı dönemde savaşı idare eden üst düzey askeri yöneticilerden biriydi. Onun, İmam'ın yöneticiliğinin çeşitli boyutlarına değindiği bir hatırasını nakletmek yararlı olacaktır. O, şöyle diyor: İmam'a rapor sunduğumuz toplantıların ikisinde her zaman yararlandığım son derece öğretici hususlara tanık oldum. Dönemin cumhurbaşkanı sıfatıyla Ayetullah Hamenei'nin, Meclis Başkanı Haşimi Rafsancani'nin, Devrim Muhafızları Komutanının ve Kara Kuvvetleri Komutanı olarak da benim katıldığım toplantıların birindeydik. Toplantı, İmam'ın küçük odasında idi. O, bir kanepeye, biz de karşısında halka şeklinde yere oturmuştuk. Şu an raporunu



sunma sırasının kimde olduğunu hatırlamıyorum; ama İmam aniden odadan çıktı, bu durum hepimiz için sarsıcı olmuştu. Raporunu sunmakta olan şahıs, yarım kalmış cümlesini tamamlayamamıştı. Ne diyeceğini, kime karşı konuşarak söyleyeceğini bilememişti. Bunun üzerine söze ilk başlayan Sayın Haşimi Rafsancani oldu. O, “Efendim, rahatsızlandınız mı?” diye sordu. İmam hızla döndü ve kesin bir sesle “Hayır! Namaz vaktidir” dedi.⁴

Görüldüğü gibi İmam, yöneticiliğinde ilahi değerlere son derece bağlıydı. Değerlere ilişkin disiplinlere son derece özen gösterirdi. Planlamalarında, güçlerin örgütlenmesinde İslami değerlerin hâkim olmasına inanırdı. Bunları da kendi emri altında olanlara öğretir, onlardan özel hayatlarını ve iş hayatını ilahi değerlere göre tanzim etmelerini isterdi.

Şehid Sayyad Şirazi, İmam'ın yöneticiliğinin diğer bir boyutunu da İmam'ın imkânları en iyi şekilde kullanması olarak görüyordu. O, bu konuda şu hatırasını naklediyor: Ne zaman olduğunu tam olarak hatırlamıyorum, ikinci toplantıda bizler İmam'a raporlarımızı sunuyorduk. O dönemde Beni Sadr çekilmişti ve cepheler, Hizbullahi arkadaşlarımızın eline geçmişti. Cephelerin yeniden canlılığına kavuşması için Beni Sadr'ın bozduğu tüm işleri düzeltmemiz gerekiyordu. Komutanlardan her biri, sunduğu raporunda geri kalmışlığı ve durgunluğu bir şekilde izah etmeye çalışıyor, yoklukları, eksikleri öne sürüyordu. İmam, aniden tüm konuşmaları kesti ve şöyle buyurdu: “Şunu aklınızdan çıkarmayın, sizin bir şeyiniz yok veya onların var... Sizin adamlarınız var, insanlar üzerine hesap yapın.”⁵ İmam'ın yöneticilik tutumuyla veya dostlarının zor ve sıkıntılı durumlardaki şikâyetlerine yönelik sözleriyle ilgili yapılacak mantıklı bir tahlille denilebilir ki onun insan kaynaklarına ciddi bir teveccühü vardı. Bunu takipçilerine belirterek onlara mevcut kaynaklardan yararlanmalarını hatırlatıyordu. Yukarıda geçenlerden genel bir sonuç çıkarılarak denilebilir ki öncelikle İmam'ın yöneticiliğinde değerlere ve değerlere ilişkin disipline riayet etmek, üzerinde önemle durulan bir şeydi. Liderin değerlere olan inancı, takipçilerinin davranışlarını etkileyecektir. İkinci olarak İmam'ın yaklaşımında insan kaynaklarının yönetimi

⁴ Bkz. Age. c. 3, s. 310

⁵ Age. S. 311, 312

yüksek bir yere sahipti. Örgütlenmelerde insani etken olarak insanların varlığı işlerin yürütülmesi bakımından hayati öneme sahiptir. Ayrıca yaratıcı yöneticiler, sıkıntılı durumlarda mevcut imkânları dikkate alır ve onlardan en iyi şekilde yararlanır.

4- Bir Askeri Komutanın Hatırası

İmam'ın liderliği dönemindeki üst düzey komutanlardan biri de Sayın Muhsin Rızai idi. Öyle görünüyor ki İmam'ın yöneticiliğine ilişkin onun sözleri de işitilmeye değerdir. O, şöyle diyor:

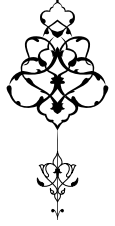
İmam Humeyni, her zaman analize dayalı bir bakışla komuta ederdi. Onun analizi şöyleydi: Bütün güçlerin komutanı Allah'tır. O, bu yaklaşımla komuta edenleri ve komuta edilenleri baki olan Allah'ın gücüyle buluştururdu. Devrim Muhafızı kardeşlere her zaman tavsiyesi şuydu: Devrim Muhafızları Ordusu bir mescittir. Herhangi bir kardeşimiz Devrim Muhafızları Ordusu'na girdiğinde bir mescide girdiğini düşünsün.

Komuta hiyerarşisi bakımından güçlerin örgütlenmesi atmosferi, bir kültürel atmosferdi. Tamamen manevi ve ilahi bir fezaydı. Bu sebeple de o, maneviyata dikkat ettiği kadar hiyerarşik disipline de dikkat eder, bunları birbirine aykırı görmezdi. Disiplini, ödülü ve cezayı da bu çerçevede görür, manevi ve kültürel meseleleri de bu doğrultuda ele alırdı. Binaenaleyh emri altında olanlara yönelik tavrını bu analitik yöntemle göre belirlemişti.

Yüksek Savunma Kurulu toplantılarında İmam'a muhtelif görüşler sunulurdu. O da ya yol göstericiliği yapar veya kesin emirler verirdi. Bütün bunlarla birlikte İmam daima komutanların kararlarını kendilerinin almasından yanaydı. Yalnızca çok hassas gelişmelerin ortaya çıktığı meselelerde ya da komutanların İmam'dan ruhi güç almaya ihtiyaç duyduğu anlarda müdahale ederdi.⁶

Devrim Muhafızları Komutanının sözlerinden anlaşılıyor ki İmam kurumlarının personeline o kurumlara kutsallık ve temizlik verecek şekilde davranıyordu. O, kurumların örgütlenmesine manevi bir atmosferin eşlik etmesini istiyordu. Alt düzeydeki yöneticilere karar yetkisi veri-

⁶ Bkz. Age. C. 3, s. 116, 117



yor, taktiksel meselelere müdahale etmiyordu. Açıkta ki liderin taktiksel meselelere müdahale etmemesi, yöneticiler için anlaşılır bir şeydir çünkü bu şekilde birçok yönetici yetiştirilebilir.

Sayın Rızai, İmam'ın savaşa müdahalesi konusunda şöyle diyor:

İmam'ın savaşta ki müdahalesi özellikle stratejik bir müdahaleydi. Yani o, savaşın stratejisini kontrol edip yönlendiriyordu. Taktiksel meselelere müdahaleden sakınıyor, askeri politikayı açıklıyor, ayrıntılara müdahale etmiyordu. İmam Humeyni, yalnızca askeri politika aşamasına giriyor, ötesine geçmiyordu. Bunun sebebi de onun komutanlarının gücüne güvenmesiydi. O, emri altındakilere güvendiğini gösteriyordu. Gençlerimiz arasında o büyük gücü ortaya çıkaran da işte bu ruhtu. İmam, güvensizlik göstermediği gibi aksine her zaman bizi teşvik ederdi. Savaş dönemi boyunca, hatta zorlu ve olumsuz şartlarda bile hiçbir komutan İmam'dan herhangi bir uyarı işitmedi.⁷

Bir lider veya yönetici, takipçilerine güvenmezse; MC Gregor'un X varsayımına göre o, personelini bir makine, tembel ve sorumsuz görüyor demektir. Fakat eğer personeline güvenirse Y varsayımına göre onları, sorumluluk kabul eden kimseler olarak farz etmiş olur.

Şimdi bakalım İmam, insanlar konusunda hangi varsayıma sahiptir ve kendi güçlerini nasıl değerlendirmektedir?

Şurası kesin ki İmam, insanlara Allah'ın halifesi gözüyle bakıyor, onu sorumlu görüyor ve değer veriyordu. Nitekim komutanlığı ilahi komuta ile irtibatlı görüyor ve emri altındakilere güveniyor ve kararları onlara bırakıyordu.

Genel bir sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki İmam Humeyni'nin yöneticiliğinde söz konusu olan parametreler ve İmam'ın müdahalelerinin önemli özellikleri dikkate alındığında, onun eliyle tamir edilmiş yöneticilik sistemi ile bugünün dünyası olarak isimlendirilen diğer yöneticilik sistemleri arasındaki ciddi farklar olduğu görülür. Çünkü İslami örgütlenmelerde insanlar önemli bir eylem unsuru olarak görülmekte ve onları bir makine gibi gören bakış açısı reddedilmektedir.

⁷ Age. S. 117, 118

Ayrıca dini değerler düzeni, kurumlardaki etkin güçlerin davranışlarına hâkimdir ve ilahi değerlerin kurumsallaştırılması İslami kurumların üst düzey yöneticilerinin özen gösterdiği bir şeydir. Bu tür bir yöneticilikte halk ve ilahi motivasyon bir arada kabul edilmekte ve motivasyonu maddi şekilden çıkarak manevi bir çehre kazanmaktadır. Güçlerin örgütlenmesinde hiyerarşiye önem verildiği gibi ondaki maneviyat meselesi ve samimiyet ruhu zirvedeki yerini korumaktadır. Güçler, komutana kutsal ve temiz bir halle bakmakta onu itaat edilmesi vacip olan büyük liderin halefi olarak görmektedir.

B) İmam Humeyni'nin Çeşitli Meselelerdeki Liderlik Tarzının Tahlili

İslam Devrimi, 20. yüzyılın karanlık tarihinde tıpkı bir yıldız gibi parladı, bu yönüyle onu gerçekten bir maneviyat devrimi olarak nitelemek mümkündür. İslam Devrimi'nin Lideri İmam Humeyni, dünyadaki hâkim düzeni sorgulayan ve liderlik ve yöneticilik alanında dünyaya yaratıcı bir model sunan manevi ve dini bir şahsiyetti. İmam'ın dünyanın yönetimi için sunduğu model, dini referanslara dayalı olması sebebiyle dünyaya hâkim olan maddi düzen modelleriyle çelişiyordu. Bu yüzden de bu, dünyaya hâkim olan maddi düzenlerin hoşuna gitmiyordu. Bu yüzden devrimin düşmanları devrimin zaferinin başından beri ona karşı koydular ve her türlü iç ve dış komployu tezgâhladılar. Belki de şunu söylemek mümkündür: İran İslam Devrimi tarih boyunca en çok olay yaratan devrim oldu. Buna rağmen devrim gemisi, gece karanlığının engelleyici girdap dalgalarının yarattığı tehlikelerden geçti. Bu önemli şey, bu aydınlatıcı liderin çözümcü yöntemleri olmadan gerçekleştirilemezdi. İran İslam Cumhuriyetinin Kurucusunun yöneticiliği ve liderliği boyunca yüz yüze geldiği meseleler, İmam'ın onların çözümü için gösterdiği çabalar ve kullandığı yöntemler, bu kitabın kapsamını aşacak kadar fazladır. Bu yüzden diğer meselelerin araştırılmasını liderlik ve yöneticilik alanında araştırmalar yapanlara bırakıyoruz. Buradaki metodoloji şu şekildedir: Öncelikle öngörülen mesele söz konusu edilmiş ve onun perspektifleri sunulmuş, sonra da İmam Humeyni'nin liderlik tarzına ilişkin dini ve yöneticilikle ilgili tahliller yapılmıştır.



Bu çalışmada İmam'ın liderliği alanında tahlile bırakılan önemli meselelerden bazıları şunlardır:

- 1- Geçici hükümet,
- 2- Beni Sadr'ın Cumhurbaşkanlığı,
- 3- Amerikan casusluk yuvasının işgali,
- 4- Salman Rüşdi'nin irtidadı,
- 5- İslam'ın evrensel tasarısının İmam'ın mektubuyla Gorbaçov'a iletilmesi,

Bu genel başlıkları gündeme getirdikten sonra bahsi geçen bu meseleler, İmam Humeyni'nin liderlik tarzı başlığı altında incelenmektedir.

1- Geçici Hükümet

İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusunun yöneticiliği çerçevesinde karşı karşıya kaldığı önemli meselelerden biri Bazergan'ın geçici hükümetidir. Bu bölümde meselenin İmam Humeyni tarafından dini ve yönetsel idare yöntemi açıklanmaya ve bu meselenin temelleri bulunmaya çalışılacaktır. Ama her şeyden önce Bazergan'ın başbakanlığa nasıl seçildiğine özet olarak bakmakta yarar var.

Bazergan'ın Seçilme Şekli

Devrim Konseyi kurulduktan sonra konseyin din âlimi üyelerinden bazılarının tavsiyesiyle Mehdi Bazergan, devrimden sonra ülkenin ilk başbakanı olarak teklif edildi. Devrim Konseyi'nde Şehid Mutahhari'ye ilaveten Şehid Beheştî de her zaman Merhum Bazergan'dan olumlu bahsetmiş ve ona güven duymuşlardı. Aslında o dönemde Nehzet-i Azadi, [Liderliğini Mehdi Bazergan'ın yaptığı Özgürlük Hareketi adlı siyasi grup] İslam Devrimi hedefiyle ulema ile en fazla işbirliği yapan gruptu. Bu yüzden de Devrim Konseyi içindeki din âlimlerinin güvenini kazanmıştı. İmam Humeyni 15 Behmen 1357'de [4 Şubat 1979] Tahran'daki Alevi Lisesi'nde yerli ve yabancı basın mensuplarının ve çok sayıda kişinin de hazır bulunduğu bir törenle Mühendis Mehdi Bazergan'ı geçici hükümetin baş-

bakanı olarak görevlendirdi. Sayın Haşimi Rafsancani tarafından okunan atama hükmünün metni şöyledir:

Sayın Mühendis Mehdi Bazergan!

Devrim Konseyi'nin teklifi ile tüm ülke çapında büyük gösteriler gerçekleştiren İran halkının nerdeyse tamamına yakın büyük bir çoğunluğunun oyundan kaynaklanan yasal ve şer'i hakkı esas alarak, mukaddes İslam öğretilerine olan inancınızı ve İslami ve milli mücadeledeki geçmişinizi göz önünde bulundurarak ve belli bir partiye ve gruba bağlılığınızı da bir yana bırakarak; ülkedeki idari işleri düzene koymanız, özellikle de milletin oyuyla ülkedeki siyasi düzeni İslam Cumhuriyeti'ne dönüştürecek referandumu gerçekleştirmeniz, halkın seçtiği temsilcilerle yeni anayasanın kabulünü sağlamak üzere Kurucu Meclis'i oluşturmanız ve yeni anayasa doğrultusunda millet meclisi seçimlerini yapmanız için zatiâlinizi geçici hükümeti kurmakla görevlendiriyorum. Ortaya koyduğum şartları dikkate alarak geçici hükümet üyelerini en kısa zamanda belirleyip atamanız gerekiyor. Devlet ve ordu personeliyle milletin fertleri sizin geçici hükümetinizle tam bir işbirliği yapacak ve mukaddes devrimin hedeflerine ulaşması ve ülkedeki işlerin düzene girmesi için disipline riayet edecektir. Bu hassas tarihi aşamada sizi ve geçici hükümeti başarılı kılmasını Allahu Teâlâ'dan diliyorum.⁸

Görüldüğü gibi İmam Humeyni, Devrim Konseyi'nin tavsiyesi ve önerisi ile Bazergan'ın başbakanlığını söz konusu etmiş ve atama hükmünü vermiştir. Bu konuda Şehid Mutahhari ve Şehid Beheştî gibi kişilerin görüşleri etkili olmuştur. Öte yandan şunu da eklemek gerekir ki İmam Humeyni o dönemde din âlimlerinin icrai işlere karışmaması görüşüne sahiptir.

İmam Humeyni'nin Bu Meseledeki Liderlik Tarzının Dini ve Yönetimsel Açıdan Tahlili

Mühendis Bazergan'ın başbakanlığa nasıl seçildiğini açıkladıktan sonra okuyucuların zihninde şöyle bir soru oluşması mümkündür: Bu hareketteki dini temel nedir, İmam Humeyni hangi dini referanslarla bu

⁸ Sahife-yi İmam, c. 6, s. 54, 55



yönde adım attı ve onun Bazergan'ın başbakanlığı sürecindeki tutumunu nasıl analiz etmek gerekmektedir?

Bu sorulara cevaben denilebilir ki İmam'ın yöneticilik anlayışında Bazergan'ın ya da başka herhangi bir kişinin başbakanlığa seçilmesinin en önemli dayanağı, uzmanlarla olan istişaresiydi. Nitekim Bazergan'ın başbakanlığına ilişkin hükmün başında “Devrim Konseyi'nin teklifi” ifadesine yer verilmiştir. Ayrıca İmam Humeyni, kendi şer'i ve yasal konumu sebebiyle -ki bu konum bir taraftan vahyi, ilahi, yani İslami bir kökene sahipti diğer taraftan ise halka dayalı, yani cumhuriyet temelliydi- Bazergan'ın seçiminin kendi şer'i ve yasal hakkı olarak görmekteydi. Bu ilahi ve halka dayalı hukuk ile Bazergan'ı başbakan olarak atadı. Bazergan da bu güveni ve itibarı ilahi bir hediye olarak gördü bu görevi o zorlu şartlarda büyük bir iftihar olarak niteledi.⁹

İmam Humeyni'nin Kararının Dini Dayanakları

İmam Humeyni, Bazergan'ın İran'a başbakan olarak atanmasıyla ilgili kararında uzmanların görüşüne göre hareket etmeyi tercih etti. Bu konuda Şehid Mutahhari ve Şehid Beheştî ile istişarede bulundu. “Bazergan'ın Şehid Mutahhari ile yakın ilişkisi ve bu ikisinin dostluğunun ve işbirliğinin mazisi, Bazergan'ın İmam tarafından başbakanlığa atanmasında etkili olmuştu. Bazergan'ı başbakanlık görevi için İmam'a öneren Şehid Mutahhari, bir yanıyla İmam'ın sırdaşıydı, bir yanıyla da Devrim Konseyi'nin liderliğini ve yönlendiriciliğini üstlenmişti.”¹⁰ Bazergan da başbakanlık hükmünün verilmesinden sonra şöyle diyor: “İmam'ın bu tarihi hükmü, Şehid Mutahhari'nin ön inşası ve Devrim Konseyi'nin bunu tamamlayıp tasvip etmesiyle olmuştur.”¹¹

İmam Humeyni, bu meselede başkalarının görüşünü kabul etmiş olsa da kendi görüşü farklıydı. Nitekim yıllar sonra bu konuda şunları söylemişti: “Allah'a yemin ederim ki ben Bazergan'ın başbakanlığına karşı-

⁹ Fevzi Tubserkani, Tehavvulat-ı Siyasi ve İctimai, Ba'd ez İnkılab-ı İslami der İran, c. 1, s. 176

¹⁰ Derviş Setelani, Sire-yi Ameli-yi İmam Humeyni, der İdare-yi Umur-ı Kişver, s. 13

¹¹ Bazergan, İnkılab-ı İran der Do Hareket, s. 78

dım; ancak onu iyi bir adam olarak görüyordum... Bu konuda dostların görüşünü kabul ettim.”¹²

İmam'ın bu konudaki kararı, Allah'ın Resulü'nün Uhud Savaşı'ndaki kararına benzetilebilir. Hz. Peygamber'in mübarek görüşü Medine'den çıkmak yönünde değildi. Bununla birlikte diğerlerinin Medine'den çıkmak yönündeki kararını kabul etmiş ve ona göre hareket etmişti. Tarihi kaynaklarda da görüldüğü üzere İslam güçleri birçok zarar görmüştü. Buna rağmen bu olaydan sonra Allah, indirdiği ayetle İslam Peygamberinin yöneticiliğini doğruladı ve şöyle buyurdu:

“Öyleyse onları bağışla, onlar için bağışlanma dile ve iş konusunda onlarla müşavere et. Eğer azmedersen artık Allah'a tevekkül et. Şüphesiz Allah, tevekkül edenleri sever.”¹³

Bu yüzden Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) yöneticilik hayatı, uzmanlarla istişare etmeye dayalıydı. Hz. Ali (a.s) de çeşitli meselelerde görüş sahibi olanlarla istişareden istifade etmişti. Nitekim Hz. Ali İbn Abbas'ı danışman olarak nazarda tutmuş ve işlerinde onunla istişare etmişti. İmam Ali ona hitaben şöyle buyurmaktadır:

“Sen görüşünü bildir ve ben de onun üzerinde düşüneyim. Ancak senin görüşüne aykırı karar aldığımda bana itaat etmelisin.”¹⁴

İslami referansların da gösterdiği üzere Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) ve Hz. Ali'nin tavrı, işin uzmanlarıyla istişare esasına dayalıydı. İmam Humeyni de Bazergan'ın başbakanlığı meselesinde Peygamberin ve Hz. Ali'nin tutumunu izlemiştir.

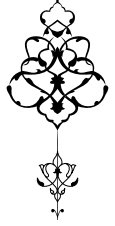
İmam Humeyni'nin Mehdi Bazergan'ın başbakanlığına karar vermesinde etkili olan bir diğer faktör de onun vahyi ve ilahi bir kökeni bulunan velayet-i fakih ilkesine ve veli-yi fakihin hükmünün etkisine inanıyor olmasıydı.

Şer'i meşruiyetine ilaveten halk tarafından makbul görülmesi de İmam açısından önemliydi. Bu iki önemli unsur, onun Bazergan'ı başbakan olarak atamasını ve hükümetini ve faaliyetlerini şer'i ve yasal

¹² Sahife-yi İmam, c. 21, s. 331

¹³ Al-i İmran Suresi 159. ayet

¹⁴ Nehcu'l- Belaga, hikmet, 321



görmesini gerektirmişti. Nitekim atama hükmünde şöyle denmişti: “İran halkının nerdeyse tamamına yakın büyük bir çoğunluğunun oyundan kaynaklanan yasal ve şer’i hakkı esas alarak, mukaddes İslam öğretisine olan inancınızı ve İslami ve milli mücadeledeki geçmişinizi göz önünde bulundurarak zatiâlinizi geçici hükümeti kurmakla görevlendiriyorum.”¹⁵

İmam’ın düşünce ve inançlarından anlaşılıyor ki o, İslam Cumhuriyeti nizamıyla ilgili olarak iki boyutlu meşruiyete yani, İslami ve halka dayalı oluşuna inanıyordu. Geçici hükümet konusundaki yaklaşımı da buydu. İmam, ilahi meşruiyet ilkesine inanarak seçimiyle ilgili olarak şöyle demektedir:

“Onu yönetici kılan ben, bu işi mukaddes Şari’den sahip olduğum velayet vasıtasıyla yapan tek bir kişiyim.”¹⁶

Tam da bu inançtan dolayıdır ki millete hitaben de şöyle buyurmaktadır: “Benim atadığım o kişiye itaat vaciptir. Bu yönetime karşı çıkmak şeriata karşı çıkmaktır, şeriata karşı kıyam etmektir.”¹⁷

Yine görüldüğü gibi İmam Humeyni, Mehdi Bazergan’ın başbakanlığı konusundaki şer’i dayanağı söz konusu etmekte ve onun meşruiyetinin delilini veli-yi fakih olarak ortaya koymaktadır. “Ben, Sayın Mühendis Bazergan’ın yönetiminin şer’i bir yönetim olduğunu ilan ediyorum. Benden önce herkese ona itaat etmek vaciptir.”¹⁸

İlahi meşruiyete ilaveten Bazergan’ın başbakanlığı ile ilgili olarak İmam Humeyni’nin sözlerinde halkın kabulü de vurgulanmaktadır. O, halkın kabulü meselesine inanarak millete hitaben şöyle buyurmaktadır: “Millete arz etmek istediğim bir mesele de şer’i ve İslami olan Sayın Mehdi Bazergan hükümeti konusundaki görüşünü ortaya koymasıdır.”¹⁹

İmam, İslami olmanın yanında cumhuriyet vasfına da inanarak İslam Cumhuriyeti nizamının makbul olması için halkın oylarına dayan-

¹⁵ Sahife-yi İmam, c. 6, 54

¹⁶ Age. C6, s. 59

¹⁷ Age.

¹⁸ Age. S. 69

¹⁹ Age. S. 61

mış ve halktan İslam Cumhuriyeti nizamını teyit ya da reddettiklerini ortaya koymalarını istemişti.²⁰

Bu tutum, sadece zamanın gerekliliğinden kaynaklanmıyordu. Aksine onun dini düşüncesi, İslam Cumhuriyetini halkın oylarına dayalı bir yönetim olarak tanımlıyordu.²¹

Yukarıdan anlatılanlardan hareketle Bazergan'ın başbakanlığı meselesiyle ilgili olarak İmam'ın dini liderlik tarzına ilişkin ulaşılacak genel bir sonuçta aşağıdaki prensipleri ifade etmek mümkündür.

- 1- Bu meselede İmam'ın liderlik tutumu tıpkı Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) ve Hz. Ali'nin (a.s) tutumu gibi uzmanlarla istişareye dayalıdır. Nitekim bu konuda kendisinin görüşü farklı olmasına rağmen uzmanların görüşünü kabul etmiştir.
- 2- İslami olmak muhteva bakımından, cumhuriyet olmak ise şekil bakımından her zaman İmam'ın göz önünde bulundurduğu şeylerdi.
- 3- Velayet-i fakih ilkesine inanıp ilahi ve halka dayalı hukuktan yardım alarak liderlik tarzını bu meselede tanzim etti ve kendi yöntemini geçici hükümetin hareketinin devamlılığını teyit yönünde kullandı.

2- Beni Sadr'ın Cumhurbaşkanlığı

Meselenin tahliline geçmeden önce Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığına nasıl seçildiğine, onun İslam Cumhuriyeti içerisindeki konumuna ve devrimci güçlerle nasıl gerginlik içine girdiğine değinmek gerekiyor. Böylece İmam Humeyni'nin o zorlu şartlardaki liderlik tarzı daha iyi tahlil edilebilecektir.

Beni Sadr'ın Cumhurbaşkanlığına Seçilme Süreci

29.9.1358 [20 Aralık 1979] tarihinde Devrim Konseyi'nde seçim yasası kabul edilince cumhurbaşkanlığı için adaylık başvuruları yapılmaya

²⁰ Age. C. 6, s. 53

²¹ Age. C. 4, s. 248



başlandı. Siyasi gruplar öngördükleri kişileri aday gösterdiler. Sayın Haşimi Rafsancani'nin vekâleten yürüttüğü içişleri bakanlığı, adayların geçmişi göz önünde bulundurarak on kişinin adaylığını teyit ettiğini açıkladı. Adaylar arasında hiçbir din âlimi yoktu. Bunun sebebi İmam'ın o dönemde din âlimlerinin icrai işlerde yer almasına izin vermemesiydi. Bu seçimlerde en önemli rekabet Cumhuri-yi İslami Partisi'nin adayı Celaleddin Farsi ile Beni Sadr arasındaydı. Rekabetin şiddetlenmesinden sonra Celaleddin Farsi'nin İran kökenli oluşundaki belirsizlik gerekçe gösterilerek adaylık şartlarına sahip olmadığı ifade edildi ve rekabetten silindi. Seçimlerden on gün önce gerçekleşen bu olay, Cumhuri-yi İslami Partisi'ni pasifleştirdi ve durum, Beni Sadr'ın lehine döndü.²²

Milli-mezhebi gruplar tarafından desteklenen ve Cumhuri-yi İslami partisindeki devrimci unsurlar ve diğer devrimci güçlerle şiddetli bir muhalefet içerisinde olan Beni Sadr, Cumhuri-yi İslami Partisi'ne karşı zafer kazanacağını hissedince dindar güçlere karşı spekülasyonlara başladı. Kum İlmiye Havzası Müderrisler Topluluğu gibi dini çevrelerin Hasan Habibi gibi başka bazı adayları açıkça destekleme çabaları, seçimlerin yakın olması sebebiyle sonuç vermedi. Halkın Mücahitleri Örgütü'nün aday Mesud Recevi de anayasaya oy vermemesinden dolayı Devrim liderinin işaretiyle seçimlerden uzaklaştırıldı.²³

Celaleddin Farsi ve Mesud Recevi'nin adaylıklarının iptali Beni Sadr'ın önünün açılmasına sebep oldu. Öte yandan Beni Sadr'ın propaganda grubunun faaliyetleri o kadar güçlüydü ki zaferi daha başından müjdeleniyordu. Beni Sadr'ı destekleyen gruplar, kendisini dindar göstermek için adaylığını Tahran yerine Kum'dan başlattılar. Devrimin din âlimi olan liderlerinin fotoğraflarının yanına resimlerini koydular. Böylece psikolojik açıdan halk kitlelerini cumhurbaşkanlığını kabule hazır hale getirdiler. Bu hileler, halk arasında Beni Sadr'dan yana etkili oldu.²⁴

Seçimler, 5. 11. 1358 [25 Ocak 1980] tarihinde yapıldı. Beni Sadr, beklendiği üzere seçime katılanların oylarının yüzde 75'ini alarak zafer kazandı. Beni Sadr'ın zaferi, ülke içinde ve dışında büyük bir beyanat ve

²² Bkz. Farsi, Zevaya-yı Tarik, s. 519

²³ Rezevi; Haşimi ve İnkılab, s. 365

²⁴ Bkz. Siddiki, İnkılab-ı İslami ez Nigah-i Digeran, Tercüme, Mecid Ruinten, s. 175

tepki dalgası yarattı. Amerikalılar bu zaferi görünce Tahran'daki rehine krizinin Amerika lehine çözümü için umutlandılar. Ülkenin seçilmiş cumhurbaşkanı, yabancıların rehineler konusundaki tepkilerine cevap olarak şunu söyledi: "Bu meseleyi yakından incelemem gerekiyor, bana göre Amerikan elçiliğinin işgali yanlış bir çizgiye yönlendirildi."²⁵

Ebu'l Hasan Beni Sadr, seçildikten sonra güçlü bir halk desteğine sahip olmuştu; ancak yaptığı açıklamalar, yönünü değiştirmeye başlaması ve dindar güçlerle Devrim Liderinin muhalefetleri aşamalı olarak halkın ona verdiği desteğin azalmasına sebep oldu. Kendisini halk nezdinde desteksiz bırakan meselelerden biri başbakanın seçilmesi idi. Beni Sadr, bu meselede mecliste çoğunluğa sahip olan Cumhri-yi İslami partisiyle ciddi bir çatışma yaşadı. Cumhurbaşkanı ve meclis arasındaki uzun süren yoğun gerginlikten ve Beni Sadr'ın adayının reddedilmesinden sonra başbakan olarak meclise Muhammed Ali Recai teklif edildi ve gerekli oyu aldı. Beni Sadr ile Recai arasındaki ilk tartışma bakanların seçiminde yaşandı. Bakanların seçiminden sonra cumhurbaşkanı ile başbakan arasındaki görüş farklılığından dolayı tartışmalar devam etti. Recai'nin başbakanlığının bitmesinden sonra da dindar güçlerle Beni Sadr taraftarları arasındaki ihtilaflar çeşitli meselelerde artarak sürdü. Nihayet Devrim Lideri'nin girişiyle 25. 12. 1359 [16 Mart 1981] tarihinde ihtilafların çözümü için bir toplantı yapıldı. Bu toplantıya Ayetullah Hamenei, Ayetullah Şehid Beheştî, Ayetullah Musevi Erdebili, Ayetullah Haşimi Rafsancani, Şehid Recai, Merhum Seyyid Ahmed Humeyni, Merhum Mühendis Bazergan ve Beni Sadr katıldı.

Toplantının neticesi, İmam'ın ülkenin nasıl yönetileceğini tanzim konusundaki on maddelik yol göstericiliği oldu. Bu açıklamanın 6 maddesi doğrultusunda ihtilafların çözümü için üç kişilik bir komisyon kuruldu. İhtilaflı taraflardan hangisi yanlış yaparsa söz konusu heyetin onu halka hatalı olarak göstermesi kararlaştırıldı.

Sonuç itibarıyla Beni Sadr'ın saldırganlığını sürdürmesi ve Devrim Liderinin yol göstericiliğine aldırış etmemesi üzerine üç kişilik komisyon 12. 3. 1360 [2 Haziran 1981] tarihinde cumhurbaşkanının yaptığı açıklamaların ve konuşmalarının İmam'ın on maddelik bildirisi ile ters

²⁵ Rezevi; Haşimi ve İnkılab, s. 359



düştüğünü açıkladı. Beni Sadr'ın haddi aşan aykırılıklarını “ben bu yasayı kabul etmiyorum” diyerek sürdürmesi üzerine İmam Humeyni ona hitaben şu açıklamada bulundu: “Sizin ‘ben bu yasayı kabul etmiyorum’ şeklindeki sözünüz kabul edilemez. Yasayı kabul etmiyorsan, halt ediyorsun; asıl yasa seni kabul etmiyor.”²⁶

Nihayet, Beni Sadr'ın İmam tarafından 20. 3. 1360 [10 Haziran 1981] tarihinde silahlı kuvvetler genel komutanlığından azledilmesinden sonra cumhurbaşkanının yetersizliği meselesi meclisin gündemine geldi. Meclis 1.4.1360 [22 Haziran 1981] tarihinde cumhurbaşkanı ile ilgili görüşünü açıkladıktan sonra İmam, Beni Sadr'ı cumhurbaşkanlığından azletti.

İmam'ın Bu Meseledeki Liderlik Tarzının Dini ve Yönetimsel Açısından Tahlili

Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığına nasıl seçildiğini açıkladıktan sonra onun konumu, dindar ve devrimci güçlerle çelişkileri ve sorunlar ile ilgili olarak denilebilir ki bu meseleler, onun Devrim Liderinin yol göstericiliğini dikkate almaması ve nizamın maslahatına özen göstermemesi nihayetinde meclisin siyasi yetersizliğine karar vermesiyle ve cumhurbaşkanlığından alınmasıyla neticelendi. Şimdi şu soru gündeme gelmektedir: İmam Humeyni, Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığını hangi dini dayanaklarla yönetti ve hangi İslami referanslarla sonunda ona karşı çıktı?

İmam Humeyni, 1358 İsfend ayından 1360 yılı Hordad ayının sonuna kadar Beni Sadr meselesiyle karşı karşıyaydı ve bu durumu yönetmişti. Burada dikkate değer olan şey şudur: İmam Humeyni meclisle cumhurbaşkanlığı arasında yaşanan çatışmalarda hep dengeleyici bir ağırlık olarak davrandı. İmam'ın bu yöneticilik tarzı, 1359 yılının sonuna kadar devam etti. Gerçi zımni olarak Beni Sadr cenahını eleştiriyordu; ama bazı noktalarda da onu savunuyordu. Zira o, halkın seçtiği biriydi. İmam'ın onu savunması, halkın oyuna gösterdiği büyük saygıdan kaynaklanıyordu. Ama, ortaya çıkan hadiseden sonra cumhurbaşkanlığı ile meclis çatışması nizamın liderinin düzeyine çıkarıldı. İmam, 1360 yılında Beni Sadr'ın Halkın Mücahitleri ile ittifak yaptığı sonucuna vardı. Burada artık

²⁶ Sahife-yi İmam c. 14, s. 377

Beni Sadr'ın nizamla çatışması söz konusuydu ve artık sükût veya maslahat düşüncesi caiz değildi. Bu yüzden İmam, Beni Sadr karşısındaki liderlik tarzını değiştirdi ve onu azarladı.

İslam Devrimi Lideri İmam Humeyni'nin bu meselenin yönetiminde etkili olan en önemli değişkenlerden biri fıkhi boyuta sahip olmasıydı. İmam, maslahat gerektirdiği kadar dengeleyici bir ağırlık olarak davrandı. Fakat cumhurbaşkanı tarafındaki fesadı hissedince İslami bir hâkim olarak onu uyardı. Hatırlatmak gerekir ki o, fıkhi temellere dayanarak İslami yönetimi ve toplumun idaresini fakihin yetkisinde görüyordu. Ve bu ön kabulle alt düzeydeki yöneticilerin dini meşruiyete sahip olması için toplumun yönetiminin başında şartları taşıyan bir fakihin bulunması gerektiğine inanıyordu. Bu düşünsel dayanaklarla İmam, ilerici bir içtihatla ve zamanın ve mekânın gerekliliklerini göz önünde bulundurarak fakihin dünyanın ve toplumun idaresini üstlenebileceğine inanıyordu. İmam Humeyni, Beni Sadr meselesinin yönetiminde ihtilaf siyasi cenahlar arasında kaldığı sürece durumu idare etti ve her iki tarafa da uyarılarda ve tavsiyelerde bulundu. Fakat Beni Sadr'ın münafıklarla ittifakını görüp okun hedefinin İslam nizamı olduğunu teşhis edince ilerici fıkhnın şartları, fıkhi yöneticiliğin başka bir yönünün ortaya konmasını gerektirmişti. Bu yüzden İmam, Beni Sadr'a hitaben şöyle buyurdu: "Eğer halkı kıskırtmak istiyorsa müfsidun fil arzıdır. [yeryüzünde fesat çıkaran]"²⁷ Beni Sadr, liderin onun iyiliğini isteyen yol göstericiliğini dikkate almadığı ve İslami kurumlara karşıtlık yönündeki tutumuna devam ettiği için cumhurbaşkanlığından azledildi.

3- Amerikan Casusluk Yuvasının İşgal Edilmesi

İslam Devrimi'nin zafere ulaşmasından sonra yaşanan en önemli olaylardan biri, Tahran'daki Amerikan büyükelçiliğinin İmam'ın çizgisindeki Müslüman öğrenciler tarafından işgal edilmesi idi. "İkinci Devrim" ifadesi bu olayın büyüklüğünü anlatır. Bu olay, 13 Aban 1358 [4 Kasım 1979] tarihinde birkaç saat içerisinde gerçekleşti. Ama bunun etkilerinin derinliği öğrencilerin düşündüğünden çok daha fazlaydı. Çünkü sembolik bir tepki eylemi, uluslararası bir olaya dönüşmüştü ve siyasi

²⁷ Age. C. 14, s. 376



şahıs ve grupları, hükümetleri ve halkları kendisine kilitlemişti. Olay, İran sınırlarını aşmış, süper güçleri bunalımın içine sürüklemişti. Hatırlatmak gerekir ki öğrencilerin başlangıçtaki düşüncesi yalnızca birkaç saatlik işgaldi; fakat olay 444 gün süren bir krize dönüştü. İmam'ın çizgisindeki öğrencilerden biri olan Bayan Masume Ebtikar, şöyle diyor: "Amerikan büyükelçiliğini işgal planı yapıp bunu gerçekleştiren biz öğrenciler, bu işin birkaç saatten ya da en fazla birkaç günden daha fazla uzayabileceğini düşünmüyorduk. Bizim yaptığımız bu itiraz eyleminin ülkenin siyasi tarihinde ve bölgede böylesine bir etki yapabileceğini hiç düşünmemiştik."²⁸

Buna ilaveten, Amerikalı liderler de bu meselenin birkaç saat süreceğini düşünüyordu. ABD Başkanı Carter'in danışmanı Hamilton Jordan, bu konuyla ilgili olarak şunları yazıyor: "Amerikan elçiliğinin işgal edildiğini bana bildirdikleri zaman bana bu gelişmeyi o sırada Camp David'de bulunan Başkan Carter'e da iletelim mi diye sordular. Dedim ki en iyisi birkaç saat bekleyelim; geçen şubat ayında olduğu gibi İran'ın doğru müdahalesiyle mesele sonuçlanır ve rehinelere de serbest bırakılır."²⁹

Her iki tarafın da (öğrenciler ve Amerikalılar) bu gelişmeyle ilgili başlangıçtaki düşüncelerinin aksine bu olay uluslararası ilişkiler üzerinde çok derin bir etki bıraktı. Bir bunalım olarak Amerikalılara muallat oldu. Elbette şunu da hatırlatmak gerekir ki böylesi bir bunalımın oluşma zemini Amerikalılar tarafından yaratılmıştı. Çünkü onlar devrim gerçekleştikten sonra peş peşe gerçekleştirdikleri komplolarla bu hareketi çizgisinden saptırmaya ve tıpkı diğer devrimci hareketlerde olduğu gibi dengeyi kendi lehlerine değiştirmeye çalışmışlardı. İmam'ın çizgisindeki öğrenciler, Amerikalıların bu şeytanlıklarını ve komplolarını görünce, İslam Devrimi Lideri'nin komplolara karşı uyanık olunması konusundaki uyarılarıyla Amerikalılarla onların içerideki işbirlikçilerinin devrimi yolundan saptırmalarını önlemek için komplo ve casusluk merkezine karşı harekete geçtiler. Bu sebeple de onların bu hareketlerine "İkinci Devrim" adı verildi.

²⁸ Ebtikar, Teshir, tercüme, İbtihac Şirazi, s. 42

²⁹ Jordan, Buhran, tercüme: Şarki, s. 20

İmam'ın çizgisindeki öğrencilerin düşüncesine göre “Devrim 22 Behmen 1357’de [11 Şubat 1979] zafere ulaştıktan sonra bile karşı devrimci unsurların, eski rejim kalıntılarının ve özellikle de dış güçlerin tehlikesiyle karşı karşıyaydı. Onlar, petrolün millileştirilmesi hareketindeki tecrübeden istifade ederek tıpkı 28 Mordad Darbesi gibi bir askeri müdahalenin gerçekleşmesini muhtemel görüyorlardı. Bu yüzden de böylesi bir tehlikenin ortadan kaldırılması için, mevcut yapının ıslah edilmesi, önceki rejimin kalıntılarının temizlenmesi; aynı zamanda da devrimin antiemperyalist yönünü vurgulayarak her türlü yabancı sulta arayışının ortadan kaldırılması gerektiğine inanıyorlardı.”³⁰

Bu yüzden öyle gözüküyor ki yabancı komploları ortadan kaldırmak için İmam'ın çizgisindeki öğrencilerin o zaman dilimi içerisindeki adımı inkâr edilemez bir zaruretti. Nitekim bu da Devrim Liderinin teyidini ve desteğini kazandı ve İmam, 444 gün boyunca bu olayı etkili bir şekilde yönetti.

İmam Humeyni'nin Bu Meseledeki Liderlik Tarzının Dini ve Yönetimsel Açıdan Tahlili

Amerikan casusluk yuvasının işgal edilmesi olayı; siyasi grupların, şahsiyetlerin ve uluslararası çevrelerin çeşitli şekillerdeki tepkilerini beraberinde getirdi. Ama o hassas dönemde İmam'ın vereceği tepki kader tayin edici olabilirdi. Elçiliğin öğrenciler tarafından işgal edilmesinden sonra, işgalciler İmam'ın emirleri doğrultusunda hareket ettiklerine dair bildiriler yayımladılar.³¹

Seyyid Ahmed Humeyni'nin elçilik içerisindeki öğrencilerle görüşüp olayı İmam'a rapor etmesinden sonra, İmam 14 Aban günü yaptığı konuşmada bu eylemi onayladığını belirterek Amerika'ya “Büyük Şeytan” ismini verdi ve Amerikan elçiliğini “casusluk yuvası” diye niteledi.³² Zira İmam'a göre Amerika İslam Cumhuriyetine karşı sürekli komplolar kuruyordu ve bundan gafil olunmaması gerekiyordu. İmam'ın bu tutumu, onun emperyalizm karşıtı tutumunun bir göstergesidir.

³⁰ Sutude ve Kaviyani, Buhran-ı 444 Ruze der Tehran, s. 35

³¹ Age. S. 108

³² Bkz. Sahife-yi İmam, c. 10, s. 503



İmam Humeyni'nin emperyalizm karşıtı tutumu, 1342 [1963] yılında, İran'da kapitülasyonların yeniden diriltilmesine gösterdiği tepkiyle anlaşılmış ve Amerikan elçiliğinin işgal edilmesi olayında zirveye çıktığı görülmüştü. İmam Humeyni'nin müstekbirlerle ilgili olaylar konusundaki liderlik tarzına dikkat edildiğinde bunun kâfirlere karşı şiddetli davranmaya dayandığı görülmektedir. Bu liderlik tarzının dini referanslara dayalı olduğu söylenebilir. Çünkü o liderlik tarzını dini referanslar çerçevesinde düzenlemiştir. Allah Kur'an-ı Kerim'de peygamberin dostlarının, dostlar ve düşmanlar karşısındaki tutumunu şu şekilde ortaya koymaktadır:

“Muhammed Allah'ın Resülû ve O'nunla beraber olanlar, kâfirlere karşı çok şiddetli; kendi aralarında çok merhametlidirler.”³³

Allame Tabatabai, bu ayetin tefsirinde “şiddet” ve “rahmet” şeklindeki iki zıt sıfatı, bütün müminlerin tavrı olarak görmekte ve bu sıfatlardan birinin kendi aralarında diğerinin ise karşıtlara yönelik olduğunu söylemektedir.³⁴ Peygamberin (s.a.a) en sadık takipçilerinden biri olan İmam Humeyni, bu dini tutumu izlemiş ve casusluk yuvasının işgali sırasında Amerikalılara karşı şiddetle, öğrencilere karşı ise merhametle davranmıştır. Bu olayla ilgili olarak ülkenin ve İslam nizamının maslahatlarını göz önünde bulundurmuş; meseleyi yasal yollarla; ama eşsiz bir kararlılık ve şecaatle yönetmiştir.

Bu yüzden, İmam'ın bu konudaki liderlik tarzını istibdat ve istikbar karşıtlığı temelinde ve genel anlamda ülkenin ve nizamın maslahatlarını önceleyen, kâfirlere karşı şiddetli, kendi aralarında ise merhametli davranan bir dini tutumla izah etmek mümkündür.

4- Salman Rüşdi'nin İrtidatı

İran'da İslam Devrimi'nin zafere ulaşması, İslam dünyasının bitkin bedenine taze bir ruh üflemiş ve Müslüman milletlerin uyanışına vesile olmuştu. İslam dünyasının en uzak noktalarında bile İslam Devrimi'nden sonra İslami hareketler yeni bir can kazanmıştı; çünkü bu yeni tesis olunan örnek, toplumun İslami bir yaklaşımla idare edilmesine dair bir model

³³ Fetih Suresi 29. ayet

³⁴ Bkz. Tabatabai, el-Mizan fi Tefsiru'l- Kur'an, c. 18, s. 299

sunmaktaydı ve Batılı modellerden tamamen farklıydı. İslam Devrimi'yle ortaya çıkan nizam sürekli olarak düşmanların saldırısı altında bulunuyordu. Devrim gemisi, ağır olayların tufanında devrim liderinin dirayetiyle ilerliyordu.

İslam düşmanlarının komplosuyla meydana gelen ve İslam dünyasında sorun yaratan meselelerden biri de “Şeytan Ayetleri” adlı kitabın yazarı Salman Rüşdi olayıydı.

İmam Humeyni, İslam Devrimi'nin lideri olarak bu büyük komploya da İslam'ın mukaddesatını hedef alan diğer komplolara olduğu gibi tepki gösterdi. Bu sebeple bu meselede onun liderlik tarzının incelenmesi son derece önemlidir; ancak önce maceranın aslına ilişkin bir özet yapmak yararlı olacaktır.

Salman Rüşdi ve Şeytan Ayetleri Macerası

Salman Rüşdi, 1947'de Hindistan'ın Bombay kentinde doğdu. Babası Enis Rüşdi, İslami geçmişi olan biriydi, ancak daha sonra Bahai olmuştu. Salman Rüşdi, ilköğrenimini Hristiyan misyonerlere ait okullarda tamamladı. İlk gençlik yıllarında ailesiyle birlikte İngiltere'ye göç etti ve tahsiline devam etti.

Lise öğreniminden sonra Cambridge Üniversitesinde İslam tarihi alanında öğrenim gördü ve bu bölümden mezun oldu. O, Şeytan Ayetleri'nden başka kitaplar da yazmıştı. Onun yazdığı diğer kitaplardan bazıları şunlardı: Grimus, Midnight Children (Geceyarısı Çocukları), Saheme (Utanç), The Jaguaer Smile (Jaguar Tebessümü).

Rüşdi, İngiliz Film Enstitüsü yönetim kurulu, İngiliz Çağdaş Sanatlar Enstitüsü Danışma Kurulu Üyesi ve İngiliz Kraliyeti Edebiyat Derneği üyesiydi.³⁵

“Gece Yarısı Çocukları” adlı kitapta, Hindistan'ın toplumsal ve kültürel hayatını anlatıyordu ve Hint kültürüne yönelik hakaretlerden dolayı Hindistan Başbakanı Gandhi tarafından yasaklanmıştı. “Utanç” adlı kitabında da Pakistan'daki toplumsal ve kültürel hayatı tasvir ediyordu ve

³⁵ Bkz. Muhacirani, Nakd-ı Totie-yi Ayat-ı Şeytani, s. 34



içerdiği sayısız hakaretlerden dolayı Pakistan'da yasaklanmıştı. Hindistan ve Pakistan'daki dini kültüre yönelik saldırılar içeren söz konusu iki kitap da Londra'da ödülleri almıştı. 547 sayfalık “Şeytan Ayetleri” romanıysa Rüşdi'nin en önemli eseri sayılıyordu. Bu kitapta hayali bir dille Kur'an, Hz. Peygamber ve onun yakın sahabelerinin hayatı alaya alınıyordu. Diğer peygamberlere de utanç verici şekillerde hakaretler ediliyordu. Bu kitap, Müslümanların onurunu kırıyor, İslam tarihindeki olaylardan kuruntulara dayalı aşağılayıcı çıkarımlar yapıyordu. İmam, bu kitabın yayımlanmasından ve onun içeriği konusunda bilgi sahibi olduktan sonra Salman Rüşdi hakkında ölüm fetvası verdi.

İmam Humeyni'nin Bu Meseledeki Liderlik Tarzının Dini ve Yönetimsel Açısından Tahlili

İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu, “Şeytan Ayetleri” kitabının içeriğini öğrendikten sonra 25. 11. 1367'de kitabın yazarı ve içeriğinden haberdar olan yayıncıları hakkında ölüm fetvası yayımladı. Bu olay, uluslararası dengeleri altüst etti ve dünyaya hâkim olan politikacıların zihninde soru işaretleri oluşturdu. Önce fetvanın kendisini daha sonra da onun dini dayanaklar açısından tahlilini yapalım.

İran İslam Devrimi Lideri'nin fetvasının metni şu şekildedir:

İnna lillah ve inna ileyhi raciun

Tüm dünyadaki gayretli Müslümanların bilgisine sunuyorum: İslam, Peygamber ve Kur'an aleyhine bir kitap yayımlayan “Şeytan Ayetleri” kitabının yazarı, aynı şekilde o kitabın içeriği konusunda bilgi sahibi olan yayıncı, idama mahkûm olmuştur. Gayretli Müslümanlardan başkalarının bir daha Müslümanların mukaddesatına hakarete cüret edememesi için onları nerede bulurlarsa derhal idam etmelerini istiyorum. Bu uğurda öldürülen herkes şehittir, inşaallah.”³⁶

İmam Humeyni, bu fetvayı yayımlayarak Salman Rüşdi'nin irtidat ettiğini ilan etti. Batı'nın bu hüküm konusunda direnmesine rağmen Müslüman milletler ve İslam Konferansındaki devletlerin çoğu bu hükmü onaylayıp desteklediler.

³⁶ Sahife-yi İmam, c. 21, s. 263

İmam Humeyni açısından firavuncu ve istikbari dünya, hala İslam'a karşı komplo peşindeydi ve safça düşünerek bu konu geçirtilmemeliydi. Tersine onların hakaretlerine karşı şiddetli bir tavır geliştirilmesi, İslam dünyasının uyanıklığının ve tevhidi ideallere olan dikkatinin bir göstergesiydi. İslam Devrimi'nin Lideri, Salman Rüşdi meselesini düşmanın binlerce komplosundan biri olarak görmüş ve şöyle buyurmuştu: "Bu bir örnektir ki Allah, küfür dolu Şeytan Ayetleri kitabının yayımlanmasının böylesi bir zaman diliminde gerçekleşmesini ve firavuncu, müstebkir ve barbar dünyanın İslam'a olan köklü düşmanlıktaki gerçek yüzünün ortaya çıkmasını istemiştir. Ta ki böylece bizler, safça düşüncelerden kurtularak her şeyi hata, kötü yönetim ve tecrübesizlik hesabına yazmayalım ve bütün varlığımızla meselenin bizim hatamızdan değil; aksine dünyayı sömürenlerin İslam'ı ve Müslümanları ortadan kaldırmak için yaptıkları kasıtlı bir eylemden kaynaklandığını idrak edebilelim."³⁷

Bu noktada akla şu soru gelmektedir: İmam'ın fetvasının dini temeli nedir ve İslam Devrimi'nin Lideri neye dayanarak bu fetvayı yayımlamıştır.

Buna cevaben denilebilir ki İmam Humeyni, Salman Rüşdi meselesine fıkhi açıdan bakmış ve bir fakih ve İslami bir hâkim olarak irtidat hükmünü vermiştir. İrtidat hükmünün dayanakları da Kur'an'da, Sünnette ve Masumların (a.s) yaşantısında mevcuttur.

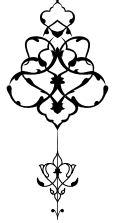
Allah Kur'an-ı Kerim'de şöyle buyurmaktadır:

"Kalbi imanla dolu olduğu hâlde zorlanan kimse hariç, inandıktan sonra Allah'ı inkâr eden ve böylece göğsünü küfre açanlara Allah'tan gazap iner ve onlar için büyük bir azap vardır."³⁸

Bu ayet diğer ayetlerden (Tevbe, 74) irtidat kavramı anlaşılmaktadır. Bu çerçevede fakihlere göre mürtedin öldürülmesinin dayanağının sünnette ve Masumların (a.s) yaşantısında bulunduğu görülmektedir. Burada birkaç örneğe işaret edilmektedir. İslam Peygamberinin şöyle buyurduğu nakledilmektedir:

³⁷ Age. C. 21, s. 291

³⁸ Nahl suresi, 106. ayet



“Dinini değiştireni (irtidat edeni) öldürün.”³⁹

İmam Bakır'dan da şöyle rivayet edilmektedir:

“Müslümanken İslam'dan çıkan (mürted olan) peygamberin nübuvvetini inkâr edip yalanlayan bir kişinin kanı bunu ondan işiten herkes için mu-bahur. Onu öldürmek de imama düşer.”⁴⁰

Ayetlere, İslami rivayetlere ve ulemanın mürtetlerin öldürülmesi konusundaki görüş birliğine dayanarak Salman Rüşdi, mürtet olarak tanınmış, İmam'ın hükmü fıkhi bir dayanak kazanmış ve onun liderlik tarzı dini referansların aynasında anlam bulmuştur. Salman Rüşdi'ye yönelik idam hükmüne ilaveten o, peygambere sövme suçunu işleyerek hükmünü ağırlaştırmıştır. Allah Teâla, insanları peygambere kötü sözler söylemekten, peygamberin önüne geçmekten ve ona bağırarak hitap etmekten sakındırmış ve bu suçları işleyenlere ilahi azap vaat etmiştir. ⁴¹ Kur'an, bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Şüphesiz Allah ve Resûlünü incitenlere, Allah dünya ve ahirette lânet etmiş ve onlara aşağılayıcı bir azap hazırlamıştır.”⁴²

Bir başka yerde de şöyle geçmektedir:

“Allah'a ve Resûlüne düşmanlık edenler, kendilerinden öncekilerin alçaltıldığı gibi alçaltılacaklardır. Oysa biz apaçık âyetler indirdik. Kâfirler için alçaltıcı bir azap vardır.”⁴³

Yukarıdaki ayetlerden ve nakledilen rivayetlerden anlaşılmaktadır ki peygambere sövenin hükmü irtidat edenin hükmüyle aynıdır. Salman Rüşdi, irtidat etmiş olmaktan başka peygambere hakaret suçunu da işlediğinden dolayı onun için verilen idam hükmü şer'i açıdan kesinlik taşımaktadır. Dini kural ve ölçüleri bilen bir fakih olarak İmam Humeyni,

³⁹ Kazi Numan, Alaimu'l- İslam, c. 2, s. 480, 1717. rivayet

⁴⁰ Kuleyni, el-Kafi, s. 6, s. 174, rivayet, 1

⁴¹ Hucurat suresi, 1, 2 “Ey iman edenler! Allah'ın ve Peygamberinin önüne geçmeyin. Allah'a karşı gelmekten sakının. Şüphesiz, Allah hakkıyla işitendir, hakkıyla bilendir. Ey iman edenler! Seslerinizi, Peygamber'in sesinin üstüne yükseltmeyin. Birbirinize bağırдыңız gibi, Peygamber'e yüksek sesle bağırmayın, yoksa siz farkına varmadan işledikleriniz boşa gider.”

⁴² Ahzab suresi, 57

⁴³ Mücadele suresi, 5. ayet

irtidat ve Peygamber'e hakaret suçlarına ilişkin dini temelleri esas alarak tarihi fetvasını yayımlamıştır.

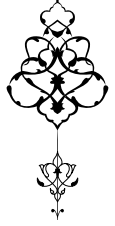
Genel bir sonuç çıkararak, Şeytan Ayetleri kitabının yazarı meselesinde İmam Humeyni'nin liderlik tarzına hâkim olan genel ilkelerin aşağıdaki noktaları kapsadığını söyleyebiliriz.

- 1- Dini değerleri savunmak için dini araçlardan yararlanma,
- 2- Liderlik tarzında irtidat ve peygambere hakaret suçlarına ilişkin fıkhi dayanaklardan yararlanma,
- 3- İfade özgürlüğüne inanmakla birlikte hakaret özgürlüğünü reddetmek şeklindeki insani ilke
- 4- Tüm alanlarda İslam inancının eksen olduğuna inanma
- 5- Yabancıların komploları karşısında bilinçli ve uyanık olma ilkesi

5- İmam Humeyni'nin Gorbaçov'a Gönderdiği Mektupla İslam'ın Evrenselliğinin Söz Konusu Edilmesi

Allah'ın Resulü'nün (s.a.a) dünyanın büyük imparatorlarına gönderdiği mektupları hatırlatan İmam'ın tarihi mektubunun ani ve öngörülme-yen bir adım olmasına rağmen, çağın bu büyük insanının düşüncesinin derinliğini gösteriyordu. Öte yandan büyük bir imparatorluk ve süper güç olan Sovyetler, fikri bir boşluğun içine düşmüştü ve alternatif bir ideolojiye sığınmaktan başka bir çaresi de bulunmuyordu. Reform süreci, bu boşluğun giderilmesi için Gorbaçov'un neşter vurma-sıyla başlamıştı; ancak bu süreçte stratejik bir yanılsa düşülmesi ihtimali vardı. İmam'ın Gorbaçov'a mektubu, o dönemde Sovyetlerdeki reform sürecine yönelik bir uyarıydı. Ayrıca İmam, dünyaya hâkim olan şartları, özellikle de Doğu Bloğundaki şartları İslam'ın evrensel bir ideoloji olduğuna inanan bir dünya lideri olarak analiz ederek devrimin manevi ihracı için altın fırsattan yararlanıp bu mesajı göndermişti.

Hatırlatmak gerekir ki yaklaşık 70 yıldır hâkimiyetini sürdüren Doğu Bloğuna hâkim olan ideoloji, düşünsel çürüklüğünden dolayı toplumda değerler sistemini koruyamaz hale gelmişti. Bu yüzden yerini yeni bir toplumsal mühendislik ve yeni bir düşünsel sistemin ilkelerine göre başka bir düşünceye bırakmalıydı. İmam Humeyni, Doğu Bloğu, özellikle de



Sovyetler için böylesi bir ihtiyaç olduğunu teşhis ederek Gorbaçov'u İslam ideolojisine davet etti ve onu Batının çöküş kervanına katılmaktan sakındırmak istedi. Bu mektubun çeşitli bölümleri, bir zamanlar dini kitlelerin afyonu olarak gören kişilere devrimin manevi ihracının yapıldığının ve onlarda dini bir inanç oluşturulmak istenmesinin bir göstergesiydi. Allah'a ve maneviyata davet, komünizm ve Marksizm'in yenilgisi, İslami ideolojinin alternatif bir dünya görüşü olarak ortaya çıkması, Batı yönünde hareket etmeme yönünde yapılan uyarı ve Batı'nın fikri düzeyinin çürüklüğü İmam'ın mesajında göze çarpan hususlardı.⁴⁴

Devrimin Lideri İmam Humeyni, Batı dünyasının yeşil bahçesini aldatıcı olarak değerlendirmiş, Batı kapitalizminin tuzağına düşmeyi hata olarak nitelendirmişti.⁴⁵

İmam bu mektubunda Doğu Bloğunun sorununun ekonomi ve mülkiyet olmadığını belirtmiş, Allah'a inançtaki boşluğun ve yaratılış ve varlığın kaynağı ile yapılan boş mücadelenin asıl mesele olduğunu söylemişti.⁴⁶

İran İslam Cumhuriyeti'nin Kurucusu, bugün dünyada artık komünizmin kalmadığını belirterek Gorbaçov'dan Marksizm'in hayallerden oluşan duvarlarını kırarken Batı'nın ve şeytanın zindanlarına esir olmamalarını istemişti.⁴⁷ İslam Devrimi'nin Lideri, felsefi delillere dayanarak manevi ve metafizik dünyanın hakkaniyetini ispat edip, Sovyet liderini reform yaparken diğer ideolojilere yuvarlanmaktan sakındırmaya çalışmıştı.⁴⁸

Bu yüzden öyle gözüküyor ki İmam Humeyni tıpkı Resul-i Ekrem (s.a.a) gibi manevi devrimi ihraç etmeye çalışmıştı. İmam'ın anlayışında "Devrim ihracı", başka ülkelerin iç meselelerine karışmak değil; aksine ilahi maarife teşne insanların fikri sorularına cevap vermektir. Her şeyin –insanın ve dünyanın– mebde-i faili Allah ve tüm insanların mebde-i kabili Allah'ı arama fitratı olduğu için dini liderin görevi gönül diliyle aşına olduğu o gaybi sesi, tüm kalp sahiplerine ulaştırmak ve hiçbir fert veya grubu bu ilahi hediyeden mahrum bırakmamaktır.⁴⁹

⁴⁴ Bkz. Cevadi-i Amuli, Ava-yi Tevhid... s. 9, 13

⁴⁵ Sahife-yi İmam, c. 21, s. 220

⁴⁶ Age. C. 21, s. 221

⁴⁷ Age

⁴⁸ Bkz. Cevadi-i Amuli, Ava-yi Tevhid... s. 11, 13

⁴⁹ Age. S. 21

Meselenin Dini ve Yönetimsel Tahlili

İmam Humeyni'nin Gorbaçov'a yönelik manevi mesajı, içeriği bir yana; uluslararası alandaki anlaşmada önemli bir ilke ve davet ve bu anlaşmaya varmada bir başlangıçtı.⁵⁰

İmam, davetin esasını dini bir teori olarak söz konusu etmiş, bu çağrının temelini peygamberlerin sireti olarak görmüştür.⁵¹

Genel olarak tevhide davet ilkesi ilahi peygamberler vasıtasıyla gerçekleşmiştir. Onlar, özel şartlarla tevhidin sesini insanlara ulaştırmışlardır. Allah, Resulüne hitaben şöyle buyurmaktadır:

“Âlemlere bir uyarıcı olsun diye kuluna Furkân'ı indiren Allah'ın şanı yücedir.”⁵²

Diğer bir yerde de şöyle buyuruyor:

“Biz, seni ancak bütün insanlara müjdeleyici ve uyarıcı olarak gönderdik. Fakat insanların çoğu bilmezler.”⁵³

Yukarıdaki ayetlerde de görüldüğü üzere tevhide davet, peygamberler için ilahi bir görevdir. Burada şunu hatırlatmak gerekir ki gerçek din âlimleri ve düşünürleri bu konuda ilahi peygamberlerin varisleridirler ve bu risalet onların omuzlarındadır. Kur'an bu konuda şöyle buyurmaktadır:

“Daha önce gelip geçen o peygamberler, Allah'ın vahiylerini tebliğ eden, Allah'tan korkan, başka hiç kimseden korkmayan kimselerdir. Allah, he-sap görücü olarak yeter.”⁵⁴

İlahi peygamberlerin hak varisi olarak İmam Humeyni tarafından yapılan tevhide davet de böyle gerçekleşmiştir. İlginçtir ki bu tevhidi davet gücün merkezinden gerçekleşmiştir. Nitekim İslam peygamberinin daveti de gücün merkezinden başlamıştır. Kur'an şöyle buyuruyor:

“İşte bu (Kur'an) da, bereket kaynağı, kendinden öncekileri (ilâhî kitapları) tasdik eden ve şehirler anasını (Mekke'yi) ve bütün çevresini (tüm insanlığı) uyarasın diye indirdiğimiz bir kitaptır. Ahirete iman edenler, ona da inanırlar. Onlar namazlarını vaktinde kılarlar.”⁵⁵

⁵⁰ Bkz. Amid Zencani, Fıkh-ı Siyasi... c. 3, s. 454

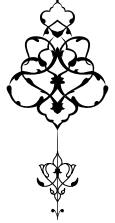
⁵¹ Sahife-yi İmam, c. 16, s. 495 ve c. 20, s. 319

⁵² Furkan suresi, 1. ayet

⁵³ Sebe suresi, 28. ayet

⁵⁴ Ahzab suresi, 39. ayet

⁵⁵ En'am suresi, 92. ayet



O dönemde önce Mekke Ummu'l Kur'a [Şehirlerin anası] idi. O şehirdeki müşrikler, büyük bir güç ve ihtişama sahiptiler. Bu yüzden tevhide davet oradan başladı. Daha sonra da diğer davetler İran ve Roma gibi diğer güç merkezlerine gerçekleştirildi. İmam'ın çağında da Sovyetler şehirlerin anasıydı ve bu yüzden davet gücün merkezinden başladı.

Dini referansların da gösterdiği üzere tevhide davet ilahi peygamberlerin ve Allah'ın velilerinin görevidir ve genellikle davet gücün merkezinden başlatılır. İmam Humeyni de dini bir lider olarak peygamberlerin siretini takip etti ve tarihi mektubuyla Gorbaçov'u tevhide davet etti. Davetin esası ve mektubun içeriği dini ve manevi kavramlar içeriyordu. Burada dikkati çeken bir diğer nokta da bu mesajı iletmek üzere görevlendirilen heyetin yapısıydı. Mesajı iletmek üzere gönderilen grubu oluşturan kişiler dikkat çekiciydi. Heyetin başında tevhidin sesini ilmi, felsefi, irfani ve fıkhi açıdan beyan edebilecek bir filozof ve fakih bulunuyordu. Aralarında kadınlar da erkekler de mevcuttu ve heyetin bu şekilde oluşturulması İslam'ın her cinsiyete olan teveccühünün göstergesiydi. Mektubun gönderilmesi için seçilen zaman, Sovyetlerdeki durum, Gorbaçov tarafından yaratılan yaklaşım dikkate alınarak gerçekleştirilmişti, bu da İmam'ın iktizai yöneticiliğinin bir başka noktasını yansıtıyordu. Mektubun iletilmesindeki yönetsel tahlile ilişkin bir diğer nokta da mesaj iletilinceye kadar içeriğinin gizli tutulmasıydı. Ayetullah Cevadi-i Amuli bu konuda şöyle demektedir: "Bu tarihi mektup 598 sayılı BM kararının kabulünden sonra olduğu ve İran sekiz yıllık zorunlu savaşın yaralarını sarma aşamasına girdiği için mektubun içeriği tamamen gizliydi... Nitekim genelde Rus liderler, özelde de başkanlık heyeti üyeleri, asil Muhammedi İslam'a ve tevhide davet ihtimali hariç olmak üzere mektubun içeriği ile ilgili olarak her şeye ihtimal veriyorlardı."⁵⁶

Önceki bahislere ilişkin genel bir sonuçla İmam'ın bu meseledeki hareket ve yöneticiliğini aşağıdaki şu ilkeler çerçevesinde tahlil edebiliriz.

- 1- Tevhide davet, peygamberlerin siretidir. İmam, bir İslam âlimi ve peygamber varisi olarak bu sireti izlemiştir.
- 2- İmam Humeyni'nin daveti, tıpkı peygamberin daveti gibi gücün merkezinden gerçekleşmiştir.

⁵⁶ Bkz. Cevadi-i Amuli, Ava-yi Tevhid... s. 26

- 3- Davet ilahi bir farzdı ve uluslararası anlaşma ve devrimin manevi ihracı doğrultusunda gerçekleşti.
- 4- Bu mesajın iletilme zamanı, İmam'ın iktizai yöneticiliğine dayanıyordu ve Sovyetlerin siyasi ve toplumsal durumuna ilişkin gerçekçi bir analizle belirlenmişti ve Gorbaçov'un şahsı, kişisel özellikleriyle dikkate alınmıştı.
- 5- Mesajı iletmekle görevli heyetin yönetimi, onların sosyal terkihi (kadın ve erkek) bu meselede İmam'ın liderlik tarzının dikkat çeken bir noktasıydı.

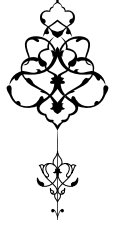
Sonuç

Sonuç bölümünde önce İmam Humeyni'nin yöneticilik ve liderlik yöntemi, bazı yönetici ve liderlerin gözüyle incelendi ve İmam'ın liderliği çeşitli açılardan ortaya kondu. Sonra onun hayatı döneminde yaşanan bazı olaylar ve onun bu olaylara yönelik tutumu dini ve yönetsel açıdan tahlil edildi.

İmam Humeyni'nin liderlik ve yöneticilik döneminde toplum idaresi alanında karşı karşıya geldiği meseleler ve onlara yönelik çözüm adımları son derece fazladır. Bu bölümde bunlardan bazılarına değinildi. İmam'ın o meselelerdeki liderlik tarzı şu olaylar çerçevesinde açıklandı: geçici hükümet meselesi, Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığı, Amerikan casusluk yuvasının işgali, Salman Rüşdi'nin irtidadı ve İmam'ın Gorbaçov'a mektubu.

Doğal olarak yukarıdaki konuların her birine ilişkin dini ve yönetsel tahliller yapıldı ve İmam Humeyni'nin bu meseleleri halletme yöntemi ortaya kondu. Geçici hükümet meselesinde Bazergan'ın nasıl seçildiği açıklandıktan sonra İmam'ın kararının dini dayanakları, Şehid Mutahhari ve Şehid Beheştî gibi uzmanlarla istişareleri, nizamın meşruluğunun iki yönlülüğü, yani İmam'ın gözünde ilahi oluşuyla halka dayalı oluşu göz önünde bulunduruldu. Bu iki unsur yani şer'i meşruiyet ve halkın kabulü (onun İslamiliği ve cumhuriyeti) İmam'ın birçok kararının dayanağını oluşturmuştu.

Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığı meselesinde onun cumhurbaşkanlığına seçilmesi ve halktan itibar kazanması süreci açıklandıktan sonra,



başlangıçta görüldü ki İmam Humeyni halkın oylarına olan saygısı sebebiyle Beni Sadr'ı doğruya yönlendirmek için büyük çaba sarf etti. Onu grupsal tartışmalara girmekten sakındırdı. Fakat cumhurbaşkanı rakip ceha, yani Cumhuri-i İslami Partisi'ne karşı zafer kazandığı duygusuyla onlara yönelik düşmanlığını şiddetlendirdi. Hizbullahi güçlere yönelik düşmanca tavırlarından vazgeçmedi. Devrim Liderinin tedbiriyle üç kişilik komisyon kuruldu, cumhurbaşkanının İmam'ın on maddelik yol göstericiliğine aykırı davranması sonucunda mecliste onun siyasi açıdan yetersizliği gündeme geldi ve cumhurbaşkanlığından azledildi. Görüldüğü gibi İmam'ın Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığı meselesindeki liderlik tarzı dini açıdan fıkhi temellere dayanmaktadır. O, İslam nizamıyla zıtlasmasından dolayı "yeryüzünde fesat çıkaran" olarak tanınmıştır.

Amerikan casusluk yuvasının işgali meselesinde, ikinci devrim gündeme gelmiştir, onun İslami referanslar temelindeki derin uluslararası etkileri, İmam'ın müdahale şekli, kafirlere karşı şiddetli müminlere karşı merhametli olarak tabir edilmiştir. Kur'an'ın tabiriyle "şiddet" ve "rahmet" müminlerin tutumu olarak ifade edilmiştir ve İmam da bu meselede bu tutumdan istifade etmiştir.

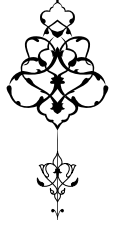
Salman Rüşdi'nin irtidadı meselesinde onun konumu, emperyalistlere hizmeti, dini düzene düşmanlığı, dini mukaddesata hakaretleri göz önünde bulundurularak İmam'ın tarihi fetvasıyla hakkında idam hükmü verilmiştir. Bu da dünyadaki hâkim siyasi dengeleri alt üst etmiştir. İrtidat ve peygamberlere sövgü bu fetvanın ayetlerden ve İslami rivayetlerden istifade edilerek ortaya konan iki önemli fıkhi temelidir.

Gorbaçov'a gönderilen tarihi mektup meselesinde devrimin manevi ihrası söz konusu edilmiş, İmam Humeyni'nin Doğu Bloğuna hâkim olan şartları dikkate alarak ortaya koyduğu liderlik tarzı iktizai yönüyle ele alınmış, İmam'ın bu adımının peygamberlerin ve Allah'ın velilerinin yaşantılarına dayandığı ortaya konmuş ve İslami referanslar çerçevesinde bu meselenin tahlili yapılmıştır.

Görüldüğü gibi tüm bu bahsi geçen meselelerde İmam'ın liderlik tarzı, dini bir temele dayanmaktadır ve İslam Devrimi'nin Lideri dini referanslara uygun hareket etmiştir.

Sorular

- 1- İmam Humeyni'nin yöneticilik ve liderlik tarzını ona eşlik eden lider ve yöneticilerin gözüyle tahlil ediniz.
- 2- İmam'ın liderlik tarzı, Bazergan'ın başbakanlığı meselesinde hangi esaslara dayanıyordu?
- 3- İmam Humeyni'nin yöneticilik tutumunun Bazergan'ın başbakanlığı meselesinde Peygamberin (s.a.a) Uhud Savaşı'ndaki tutumuna benzediği nasıl açıklanabilir?
- 4- Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığı dönemindeki tutumunu ve İmam Humeyni'nin onun cumhurbaşkanlığının farklı dönemlerindeki liderlik tarzını açıklayınız.
- 5- İmam Humeyni'nin Beni Sadr'ın cumhurbaşkanlığı dönemindeki liderlik tarzı hangi dini temellere dayanıyordu?
- 6- İmam Humeyni'nin Amerikan casusluk yuvasının işgali konusundaki tepkisi nasıldı?
- 7- İmam Humeyni'nin Amerikalılar ve öğrenciler karşısındaki liderlik tarzı, dini açıdan nasıl tahlil edilebilir?
- 8- İmam Humeyni'nin Salman Rüşdi meselesindeki liderlik tarzı hangi dini temellere dayanmaktadır?
- 9- İmam'ın Gorbaçv'a gönderdiği tarihi mesajın hedefi nedir? O dönem açısından bu, yönetsel bakımdan nasıl tahlil edilebilir?
- 10- Dini davet hangi esaslara dayalıdır, açıklayınız?
- 11- Peygamberlerin ve Allah'ın velilerinin daveti neden genellikle gücün merkezinden yapılır? İki örnekle bunu izah ediniz.





Kaynakça

Kur'an-ı Kerim

Nehcu'l- Belaga

Amedi, Abdulvahid, Gururu'l- Hikem ve Dureru'l- Hikem, Tahran, Muhammed Ali Ensari-yi Kummi,

Amid Zencani, Abbas Ali, Fıkh-ı Siyasi, Hukuk-ı Beynelmileli-yi İslam, Tahran, Emir Kebir, 1366

Arifi, Seyyid Hüseyin, Tabib-i Dilha, Holasa-yı Gozarışha-yi Tul-i Derman ve Seyr-i MMualicat-ı Bonyangozar-ı Cumhuri-yi İslami-yi İran ve Hatırat-ı Tim-i Pizişki, Tahran, Neşr-i Uruc, 1378

Aryapur, Mecelle-yi Sohen, sayı 16, yıl 1340

Aştıyani, Arşiv-i Vahid-i Hatırat Müessese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı Hz. İmam Humeyni, Tahran, 1384

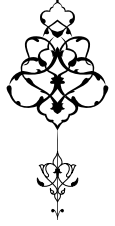
Basiretmeniş ve Ahmed Miryan, Sahife-yi Dil, Tahran, Neşr-i Uruc, 1379

Bazergan, Mehdi, İnkılab-ı İran der Do Hareket, Tahran, İntişarat-ı Nehzet-i Azadi-yi İran 1363

Blanchard, Ken, Mudiriyet ber Kalbha, tercüme, Abdurrıza Rızainejad, Tahran, Fera, 1379

Blanchard, Ken, Rehberi ve Mudir-i Yek Dakikai, Tercüme, Behzad Ramazani, Tahran, Evhadi, 1376

Cer, Halil, Ferheng-i Larus-ı Arabi- Farsi, tercüme, Hamid Tabibiyan, Tahran, Sadra,



- Cevdi-i Amuli, Abdullah, Ava-yi Tevhid, Name-yi İmam Humeyni be Gorba-
çov ve Şerh-i Name, Tahran, Müessesesi-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam
Humeyni, 1383
- Chalmers, Jhonson, Tahavvul-i İnkılabi Berresi-yi Nazari-yi Pedide-yi İnkılab,
tercüme, Hamid İlyasi, Tahran, Emir Kebir, 1363
- Dehhoda, Ali Ekber, Lugatname-yi Dehhoda, Tahran, Müessesesi-yi Lugatname-yi
Dehhoda
- Derviş, Setelani, Ferhad, Sire-yi Ameli-yi İmam Humeyni der İdare-yi Umur-ı
Kişver, Nazır, Mühendis Mir Hüseyin Musevi, Tahran, Çap ve Neşr-i Uruc,
1385
- Duvorje, Moris, Camieşinasi-i Siyasi, tercüme, Ebulfazl Kazi, Tahran, Cavidan,
1358
- Ebtikar, Masume, Teshir: Evvelin Rivayet-i Mektub ez Derun-ı Sefaret-i Tes-
hir Şode-yi Amrika der Tehran, tercüme Feriba Ebtihac Şirazi, Tahran, İt-
tilaat 1379
- Ebu'l- Muhammed Abdulmecid, Mebani-yi Siyaset, Tahran, Tus, 1368
- Efce, Ali Ekber, Mebani-yi Felsefi ve Teoriha-yi Rehberi ve Reftar-ı Sazmani,
Tahran, Simet, 1380
- Ensari-yi Kermani, Vijegiha-yi Zendegi-yi İmam Humeyni, Tahran, Subhan,
1361
- Farsi, Celaleddin, Zevaya-yı Tarik, Tahran, Hadis, 1373
- Fevzi Tuyserkani, Yahya, Tahavulat-ı Siyasi İctimai Ba'd ez İnkılab-ı İslami der
İran, Tahran, Çap ve Neşr-i Uruc, 1384
- Feyz Kaşani, Muhsin, el-uhammecu'ul Beyza fi Tezhhibu'l- İhya, Camie-yi
Muderrisin-i Havza-yı İlmiye, Defter-i İntişarat-ı İslami
- Halili, Şurini, Sohrab, Teoriha-yi Sazmani ve Karbord-ı Anha der Nizam-ı
Mudiriyyet-i İran, Tahran, Kaim, 1373
- Hamidizade, Muhammed Rıza, Revişşinasi-yi Modelsazi der İktisad-ı Mudiriyyet,
Tahran, Müessesesi-yi Beynelmileli Revişha-yi Amuzeş-i Bozorgsalan, 1372
- Hekimi, Muhammed Rıza, el-Hayat, Tahran, Devter-i Neşr-i Ferheng-i İslami,
1409 kameri
- Hur Amili, Muhammed bin el-Hasan, Vesailu's- Şia ila Tahsil-i Mesailu's- Şeria,
Tahran, Kitabfuruş-i İslamiye, 1403 kameri

- İbn Hişam, Ebu Muhammed Abdulmelik, Siretu'n- Nebeviye, 1355 kameri, 1936 miladi
- İmam Humeyni, Ruhullah, Tahriru'l- Vesile, Tahran, Mektebetu'l- İlmiyetu'l- İslamiye,
- İmam Humeyni, Şerh-i Çehil Hadis, (Erbain Hadis) Tahran, Müessesese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı Hz. İmam Humeyni, Tahran, 1371
- İmam Humeyni, Vasiyetname-i Siyasi İlahi-yi İmam Humeyni, Tahran, Neşr-i Uruc, 1368
- İmam Humeyni, Velayet-i Fakih, (Hukümet-i İslami) c. 12, Tahran, Müessesese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı Hz. İmam Humeyni, Tabistan, 1381
- İrannejad Parizi, Mehdi ve Perviz Sasangoher, Sazman ve Mudiriyet, ez Teori ta Amel, Tahran, Müessesese-yi Bankdari-yi İran, 1371
- Jordan, Hamilton, Buhran, Tercüme, Mahmud Şarki, İntişarat-ı Hefte, 1362
- Kazi, Ebulfazal, Hukuk-ı Esasi ve Nehadha-yi Siyasi, Tahran, Danişgah-ı Tehran, 1368
- Kazi, Numan, Deaimu'l- İslam, Kahire, Daru'l- Meaarif, 1374
- Kongre-yi İmam Humeyni ve Endişe-yi Hukümet, İmam Humeyni ve Hukümet-i İslami, Felsefe-yi Siyasi, Tahran, Müessesese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, 1378
- Kuleyni, Muhammed bin Yakub, el-Kafi, Beyrut, Daru'l- Ezva, 1413 kameri
- Kuleyni, Muhammed bin Yakub, Usul-i Kafi, Tahran, Ehl'u-l Beyt (tarihsiz)
- Kumi, Şeyh Abbas, Mefatihü'l- Cinan, Tahran, İntişarat-ı Kitabçi
- Maverdi, Ebu'l- Hasan Ali bin Muhammed, el-Ahkamu's- Sultaniye ve'l Velayeti'd- Diniye, Kum, Havza-yı İlmiye, Defter-i Tebligat-ı İslami (tarihsiz)
- Maxwell, John, Sıfatha-yi Bayiste-yi Yek Rehber, tercüme, Aziz Kiyavend, Tahran, Fera, 1380
- Meclisi, Muhammed Bakır, Biharu'l- Envar, el-Camiatu'd- Durer, Ahbaru'l- Eimmetu'l Ethar, Beyrut, Daru'l- Ezva, 1423 kameri
- Meliku's- Şuara Behar, Muhammed Taki, Sebk Şinasi ya Tarih-i tatavvur-ı Nesr-i Farsi, Tahran, Ferasu Goster, 1382
- Meşkini, Ali ve diğerleri, Velayet-i Fakih ve Zir Bena-yi Hukümet-i İslami, Kum, Havza-yı İlmiye-yi Kum, 1368



- Mevlevi, Celaleddin, Muhammed bin Muhammed, Mesnevi-yi Manevi, Tashih, Raynold Allen Nikson, Tahran, Nahid, 1375
- Mozlis, Nikos, Sazman ve Bürokrasi, (Tecziye ve Tahlili ez Teoriha-yi Novin) tercüme, dr. Hasan Mirzai Ehrencani ve Ahmed Tedeyyuni, Tahran, Danişgah-ı Tehran, 1383
- Muavenet-i Pejuheşi-i Müessese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, Caygah-ı Mermom der Nizam-ı İslami ez Didgah-ı İmam Humeyni, Tahran, Müessese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, 1379
- Muhacirani, Ataullah, Nakd-ı Totie-yi Ayat-ı Şeytani, Tahran, İtulaat, 1376
- Muhammedi, Reyşehri, Muhammed, Mizanu'l- Hikme, Kum, Havzy İlmîye, Defter-i İntişarat-ı İslami, 1361
- Mutahhari, Mutraza, Bist Gofar, Tahran, Sadra (tarihsiz)
- Mutahhari, Mutraza, İmamet ve Rehberi der İslam, Tahran, Sadra, (tarihsiz)
- Mutahhari, Mutraza, Mukaddimeyi ber Cehanbini-yi İslami, Tahran, Sadra (tarihsiz)
- Müessese-yi Ferhengi-yi Kadr-ı Velayet, Haturat ve Hikayatı, (Ali Hamenei) Tahran, Müessese-yi Ferhengi-yi Kadr-ı Velayet, 1378
- Müessese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, Sahife-yi İmam, (22 ciltlik set) Tahran, 1378
- Müessese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, Sahife-yi Nur, (22 ciltlik set) Tahran 1378
- Nehad-ı Numayendegi-yi Makam- Muazzam-ı Rehberi der Danişgah, Sire-yi Afıtab, Tahran, Mearif, 1384
- Ninus, Bret, Rehberi-yi Basir, tercüme, Muhammed Ezguli ve Borzu Ferehi, Tahran, Danişgah-ı İmam Hüseyin, 1377
- Nizamülmülk, Tusi, Ebu Ali Hasan bin Ali, Seyru'l Muluk, Siyasetname, Tahran, Kitabha-yi Cibi, 1364
- Piruz, Ali Ağa ve Hemkaran, Mudiriyet der İslam, Kum: Peşuheşgah-i Hovze ve Danişgah, 1384
- Rezevi, Mesud, Haşimi ve İnkılab, Tarih-i Siyasi-i İran ez İnkılab, ta Ceng, Tahran, İntişarat-ı Hemşehri, 1376
- Rızaiyan, Ali, Mebbani-yi Sazman ve Mudiriyet, Tahran, Simet, 1379
- Rızaiyan, Ali, Mudiriyet-i Reftar-ı Sazmani, Tahran, Simet, 1379,

- Rudseri, Hüseyin, Pertovi ez Horşid, Tahran, Müessese-yi Tanzim ve Neşr-i Asar-ı İmam Humeyni, 1387
- Seymour, Hartin Lips, Dairetu'l- Mearif-i Demokrasi, tercüme, Kamran Fani ve hemkaran, Tehran, Vezaret-i Umur-ı Harice, Kitabhane-yi Tahassuz 1373
- Siddiki, Vahidu'z- Zaman, İnkılab-ı İslami ez Nigah-ı Digeran, tercüme ve tas-hih Mecid Ruinten, Tahran, İttılaat, 1376
- Sutude, Emir Rıza ve Hamid Kaviyani, Buhran-ı 444 Ruze der Tehran, Tahran, Müessese-yi Neşr ve Tahkikat-ı Zikr, 1379
- Sutude, Emir Rıza, Pa be Pa-yi Afitab, Gofteha ve Na Gofteha ez Zendeği-yi İmam Humeyni, Tahran, Pencere, 1373
- Şahçuyi, Muhammed Emin, Bunyan Mersus-ı İmam Humeyni, der Beyan ve Benan-ı Ayetullah Cevadi-i Amuli, Kum, Usera, 1381
- Şefii, Abbas, İstrateji-yi Rehberi-yi İmam Humeyni, Tahran, Neşr-i Uruc, 1384
- Şerhihte, Şemseddin, Ferheng-i Ferhihte, Vajeha ve Istılahat-ı Siyasi- Hukuki, Tahran, Zerrin, 1377
- Şeyh Mufid, Muhammed bin Muhammed en-Nuban el-Akberi el-Bağdadi, el-İhtisas, Kum, Camie-yi Muderrsin-i Havza-yı İlmiye-yi Kum, 1362
- Tabatabai, Muhammed Hüseyin, el- Mizan fi Tefsiru'l- Kur'an, Kum, Camie-yi Muderrsin-i Havza-yı İlmiye-yi Kum, 1364
- Tabatabai, Muhammed Hüseyin, el- Mizan fi Tefsiru'l- Kur'an, Tahran, Merkez-i Neşr-i Ferheng-i Reza, 1362
- Tabersi, Fazl bin Hasan, Mecmazu'l- Beyan fi Tefsiru'l- Kur'an, Beyrut, Darul-Maarife, 1408 kameri
- Vicdani, Mustafa, Sergožeştha-yi Vije ez Zendeği-yi İmam Humeyni, Tahran, Neşr-i Subhan, 1362

Batılı Kaynaklar

- Blackwell, Encyclopedic, Dictionary of Organisational Behavior, Edited by, Nigel, Nicholson, Cambridge, 5591
- Certo, Samuele, Modern Management, Allyn & Bacon, 1989
- Fiedler, F.e. and Chemers, M.M. Leadership and Effective Management, Scott Foresman, and Company, 4791
- Grand Larouse, Encyclopedia Paris, Libranie, Larouss, 1968



- 
- Griffin, Ricky, W. Management, Boston, Houghton Mifflin, 1996
- Handy, Charles, Prespection of Organisations, London, Penguin Books, 1979
- Hersey Paul and Ken Blanchard, Management of Organisational Behavior, Englewood Cliffs, Printice, 1991
- Koontz, Harold & others, Essencials of Management, New York, M. C. Grow-Hill 1990
- Ktreitner, Robert, Management, New York, John wily, 5002
- Luthans, Fred, Martinko, Mark J, The Practice of Supervition and Management, Mc. Grawhill, 1979
- Luthans, Fred, Organisational Behavior, New York, Printic – Hall, 1989
- Nanus, B. The Leader's Edge, The Seven Key of Lieadership in Turbulent Word, Chicago, Contemporary, Books, 1989
- Robbins, P. Stephen, Essencials Of The Organisational Behavior, New Jersey, Printice – Hall, 1997
- Robbins, P. Stephen, Organisational Behavior, New Jersey, Printice – Hall, 1998
- Schein, Edgar, Organisational Psychology, Printice – Hall, 1988
- Schermerhorn, John & others, Organisational Behavior, New York, John Wiley, 1997
- Schermerhorn, John R. Management, New York, Wiley, 2002
- Stoner, James & Edward Freeman, Management, Englewood Cliffs, Printic – Hall, 1992