

**DOĞU YÖNETİM FELSEFESİ TEMELİNDE KAZANILMIŞ MODERN BİR  
BAŞARI: 30 AĞUSTOS ZAFERİ**

A MODERN ACHIEVEMENT ON THE BASIS OF EASTERN MANAGEMENT  
PHILOSOPHY: 30 AUGUST VICTORY

**Nurettin GÜRCAN**

Doktora Öğrencisi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü, Yönetim ve  
Organizasyon Anabilim Dalı  
Orcid: 0000-0002-5361-4351

**Özet**

Yönetim ve liderlik kavramları insanlığın varoluşundan bu yana var olan olgulardır. İnsanlığın gelişim gösterdiği yüzyıllar içerisinde bu iki kavram da önemli evrimler geçirmiştir. Örgütsel alanın önemli açıklayıcılarından olan yönetim kavramı, farklı ortamlarda farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. Yönetimle ilgili ortaya çıkan farklı tarzlar ise örgütsel ortamlarda farklı liderlik davranışlarının ön plana çıkmasına sebep olmuştur. Farklı örgütsel ortamlarda farklı liderlik tarzlarının oluşmasının en önemli nedenlerinden biri de kültürel değerlerdir. Farklı kültürel değer kalıplarına sahip toplumlarda sosyo-ekonomik yaşamın deneyimleri de farklılaşmaktadır. Burada toplumsal değerlerin özgün yönleri birçok temel unsuru şekillendirmektedir. Toplumun ya da toplumsal yapı içerisindeki örgütsel yapıların yönetim ve liderlik tarzları da bu temel unsurlardan biridir. Ülkelerin yönetim ve liderlik tarzları değiştiği gibi örgütlerin yönetim ve liderlik tarzları da farklılık göstermektedir. Bu konudaki en önemli ayrımlardan biri literatürdeki doğu-batı kültürü ayrımı ile yapılmaktadır. Doğru yönetim kültürü ve liderlik tarzları ile batıdaki yaklaşımlar birbirinden farklılaşmaktadır. Ortaya çıkan bu farklılık ise toplumsal olgulardaki yönetim ve liderlik anlayışlarına da yansımaktadır. Nitekim konuyla ilgili savaşlar ve mücadelelerle geçen zamanları tasvir eden eski Türk ve Doğru filozofları önemli noktalara değinmişlerdir. Filozoflar Kutadgu Bilig'den Hsun Tzu savaş sanatının incelendiği eserlere kadar birçok eserde yönetimle ilgili öngörülerini ile yönetim felsefesinin temellerine ve liderliğe ilişkin atıflarda bulunmuşlardır. Benzer şekilde Türk yönetim kültüründe de yaşanan savaşlar ve verilen bağımsızlık mücadelesi içerisinde doğru yönetim felsefesinin kullanıldığı köklü zaferler kazanılmıştır. Bu zaferlerin en önemlilerinden biri 30 Ağustos Zaferi'dir. Türklerin bağımsızlıklarını kazanmalarında önemli bir dönüm noktasını temsil eden bu zaferde, doğru filozoflarının kendilerine konu edindikleri birçok başarılı yönetim davranışının da kullanıldığını söylemek mümkündür. Bu anlamda çalışmada, Batı'lı değerleri örnek alan bir ülkenin varoluş mücadelesinin önemli bir temsili olan 30 Ağustos Zaferi ile aynı zamanda doğru temelli yönetim davranışlarının da ne derecede önemli bir yere sahip olduğu incelenmeye çalışılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetim, Doğru Yönetim Felsefesi, Türklerde Yönetim, 30 Ağustos Zaferi

**Abstract**

The concepts of management and leadership are phenomena that have existed since the existence of humanity. Both of these concepts have undergone significant evolutions over the centuries in which humanity has developed. The concept of management, which is one of the important descriptors of the organizational field, has emerged in different ways in different environments. Different styles of management have led to the emergence of different leadership behaviors in organizational environments. One of the most important reasons for the formation of different leadership styles in different organizational environments is cultural values. In societies with different cultural value patterns, the experiences of socio-economic life also differ. Here, the unique aspects of social values shape many basic elements. The management and leadership styles of the society or the organizational structures within the social structure are one of these basic elements. As the management and leadership styles of the countries change, the management and leadership styles of the organizations also differ. One of the most important distinctions in this regard is made with the distinction between east-west culture in the literature. The eastern management culture and leadership styles differ from the western approaches. This difference is also reflected in the understanding of management and leadership in social phenomena. As a matter of fact, the ancient Turkish and Eastern philosophers, who described the times spent with wars and struggles on the subject, touched on important points. Philosophers have made references to the foundations of management philosophy and leadership with their predictions about management in many works from Kutadgu Bilig to the works of Hsun Tzu examining the art of war. Similarly, rooted victories in the Turkish administrative culture, in which the eastern management philosophy was used, were won in the wars and the struggle for independence. One of the most important of these victories is the 30 August Victory. It is possible to say that in this victory, which represents an important turning point for the Turks to gain their independence, many successful management behaviors, which the eastern philosophers have made their subject, were also used. In this sense, in this study, it is tried to examine the importance of the 30 August Victory, which is an important representation of the struggle for existence of a country that takes Western values as an example, as well as the eastern-based administrative behaviors.

**Keywords:** Management, Eastern Management Philosophy, Management in Turks, 30 August Victory.

**GİRİŞ**

Bir kavram olarak yönetim bir taşın suda oluşturduğu halka dizileri gibidir. Yönetimin etkileri de suya atılan taşın yarattığı etki gibi toplumda benzer şekilde yayılmaktadır. Yönetim tarafından başlatılan bu etki sosyal ve kültürel çevre içerisinde kendisini göstermektedir. Sosyal teori, sosyal bilim, değerler, diyalektik, sosyal vicdansızlık ve toplumsal normların hiçbiri yönetim felsefesinden ayrı tutulamaz. Bununla beraber yönetim felsefesinin bireysel ölçekte aldığı rol kendini daha çok liderlik, kişisel değerler, motivasyon ve yönetici karakteri gibi yerlerde göstermektedir. Bu anlamda yönetim felsefesi, insanı birey ve toplum ölçüğünde konu edinirken, birey ve toplum açısından idarecilerin dayandığı değerleri ve ortaya koydukları uygulamaları incelemektedir. Bireyin kendini tanımlaması ya da yabancılaşması, işbirliği

içinde örgütlenme ve hareket etme, faydayı ortaklaşa paylaşma, kısacası toplum ve birey ilişkileri her boyutta idareciliğin konuları haline gelmektedir (Küçükali, 2011: 4).

Tarih boyunca insanın karşılaştığı en zor aktivitelerden birisi olan yönetimin en temel hedefi, takımlar halinde çalışan bireylerin kendileri için belirlenmiş görevleri ve misyonları yerine getirebilecekleri bir ortam tasarlamak ve yaratmaktır. Başka bir deyişle; yönetimin amacı, bir organizasyon içerisinde yapılması gereken işlerin çalışanlar tarafından en uygun ve en verimli şekilde yapılmasını sağlamaktır. Endüstriyel ve teknolojik ilerlemelerle gelişen kurumsallaşma sürecinde ise bahsedilen hedeflere ulaşmayı sağlayacak farklı yaklaşımların zaman içerisinde oluşması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bunun sebebi ise yönetimin sosyal bir olgu oluşundan kaynaklıdır. Bu yönüyle yönetim, toplumun hem kültürünü hem de yaşam kalitesini şekillendiren bir olgudur (Hodgkinson, 2008: 19). Bu önemli olgunun doğuşundan bugüne katettiği yolu öngörebilmek içinse tarihteki bazı karakterlerin kişiliğine ve toplulukları etkileme şekillerine ilişkin çeşitli incelemeler yapmak gerekmektedir. Nitekim konunun seyri açısından Türk yönetim kültürü ve doğu yönetim anlayışlarına ilişkin bazı önemli kişilere yer verilmesi uygun görülebilir.

## 1. DOĞU FİLOZOFLARININ YÖNETİM DÜŞÜNCESİNE BAKIŞI

Yönetimin uzanabileceği geçmişi öngörebilmek tam olarak mümkün olmamakla birlikte tarihteki bazı önemli örnekler bu konuya dair ipuçları taşımaktadır. Örneğin İsa, yaşadığı dönemde tüm insanların kardeşliğine dayanan yeni bir düşünce getiren bir kişi olarak yaşamıştır. Onun yaşadığı dönemde, insanların hepsinin Baba Tanrı'nın çocukları olduğu, insanların ruhunun, Tanrı'nın ruhu olarak kabul edildiği ve Tanrı'nın insanın içinde olduğu bir yaklaşım söz konusudur. İlk bakışta karmaşık gibi görünen bu idealizm, şu düşünceye varmaktadır: *İnsan, kendisinin Tanrısıdır*. İnsanlar ancak sevgi ile birbirlerine bağlanabilirler. Sevmek içinse eşitlik gerekir. Eşitliği sağlayan ise yoksulluktur. Bu yüzdendir ki, 'bir devenin iğnenin gözünden geçmesi, bir varlığının Tanrı ülkesine girmesinden kolay'dır. İnsanların yüzlerini bile göremeyeceği mirasçıları için para biriktirmesi saçmadır. Bu anlayışa göre gökteki kuşlara bakmalıydı, onlar ne ekiyorlar ne de biçiyorlardı, ne kilerleri ne de ambarları vardı, ama babaları onları pekala besliyordu. Ne yiyecek ne de giyecek için kaygı çekilmemeliydi; yaşamak yiyecekten, beden giyecekten daha soylu değil miydi? Kır zambaklarına bakmalıydı, ne çalışırlar, ne iplik eğirirlerdi, oysa Süleyman bile onlar gibi giyinmemişti. Bir kır otunu böyle giydirebilen Baba, insanlara neler yapmazdı? (Hançerlioğlu, 2015:102). Hançerlioğlu'nun eserinde 'Baba ve Oğul' olarak ele aldığı bu bölümde Hıristiyanlık, yeni bir din kılıfı içinde eski Yunan'ın stoa felsefesini dile getirmektedir (Hançerlioğlu, 2015:101). Bu felsefe aslında yönetim felsefesinin de farklı kritik noktalarını içerisinde barındırmakta ve tüm insanların Tanrı'nın çocukları olarak ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Burada söz konusu olan toplum bir tebaa olarak görülmekte ve Tanrı'ya kulluk etmesinin beklendiği belirtilmektedir. Eski Yunan'daki bu din anlayışı, bizlere tam olarak toplumsal yaşamdaki yönetim ve liderlik kavramlarını yansıtmıyormuş gibi görünse de, Tanrı olgusunun kainatın yöneticisi en büyük lider olarak 'baba' figürü şeklinde işlenmesi yönetim anlayışına ilişkin önemli bir detaydır. O dönemki toplumların yaşantıları içerisinde İsa, Tanrı ve insanı birbirinin içinde varolan olgular olarak göstermiş ve onların bir baba kadar yakın duygusal bağlarla bağlı olduğunu vurgulamaya çalışmıştır. İnsanların hepsinin 'Baba

Tanrı'nın çocukları' olarak nitelendirilmesi de bunun önemli göstergelerinden birini oluşturmaktadır.

Diğer yandan devlet yönetme sanatının en temel kaynaklarından biri olarak görülen Machiavelli'nin Prens adlı eserinde de bizlere bir prensin nasıl bir lider olması gerektiğiyle ilgili önemli karakteristikler şöyle aktarılmıştır (Machiavelli, 2014:110-111). Buna göre bir prens yeteneklere saygı göstermeli, yetenekli insanları desteklemeli ve belli bir alanda üstünlük gösterenleri onurlandırmalıdır. Ayrıca tebaasını, ticaret, tarım ve tüm diğer alanlardaki mesleklerini barış içinde sürdürebileceklerine dair ikna etmelidir ki bazıları ellerinden alınır korkusuyla sahip olduklarını arttırmaktan ya da vergi korkularından dolayı ticarete atılmaktan çekinmesin. Ayrıca böyle şeyler yapanları ve ne şekilde olursa olsun şehrinin veya devletinin ilerlemesi için planlar yapanları ödüllendirmelidir. Bunların yanında, yılın uygun zamanlarında halkı festivaller ve gösterilerle eğlendirmeli, her şehir loncalar ve birliklerden oluştuğu için de bunları göz önüne almalı, bazen onlarla bir araya gelmeli, merhametini ve cömertliğini göstermeli, ama konumunun da ihtişamını daima korumalı, hiçbir şart altında bunları kaybetmemelidir.

Uluslararası literatürde yönetim felsefesinin ortaya çıkışına dair temel teşkil edebilecek bu iki önemli örneğin yanı sıra, eski Türklerin toplumsal yapısı ve yönetimi açısından Yusuf Has Hacib'in Kutadgu Bilig'i konuyla ilgili benzer ve önemli noktalara vurgu yapmaktadır. Eski Türkler'de Kut ve Töre anlayışının önemli bir yere sahip olduğu yönetimde, beylerden beklenen tavır da Machiavelli'nin ideal bir prens olmak için şart koştuğu kriterlerle benzeşmektedir. Bu açıdan, Kutadgu Bilig'de beylikle ilgili yer verilen şu açıklamalar önemli görülebilecektir: "Bey, halk içinde seçkin, kavmine şefkatli, cömert, gözü tok ve gönlü zengin bir kişidir. O, işlerini vaktinde yapmalıdır; vaktinde yapılmayan işler telafi edilemez. Bey, ihlanda bulunurken acele etmeli, çabucak vermelidir; cezalandırmak ve dayak atmak hususunda, aksine sükûnet ve soğukkanlılıkla hareket etmelidir." Bir diğer beyitte devletin de gözünü kulağını açık, dikkatini keskin tutup merhametini herkese ulaştırmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir. Buna göre beyin koruyucu, bağışlayıcı ve mürüvvetlisi saygıdeğerdir (Akt. Başer, 2015:146-147) Kutadgu Bilig'de belirtilen beyliğin önemli vasıflarından merhamet ve cömertliğin Machiavelli'nin eserindeki ideal bir prens için de belirtildiği açıkça görülmektedir. Bu bağlamda farklı ulusların kültürlerinden beslenerek oluşturulan iki büyük eserin söz konusu, ideal yönetici ve liderlerinden beklenen davranış tarzları bakımından benzerlikler gösterdiği görülmektedir. Bir prens veya bey açısından, tarihin farklı zamanlarında, dünyanın farklı coğrafyalarında yaşasalar da, tebaalarının onlardan beklediği merhamet ve cömertlik davranışları önemle altı çizilen kavramlar olmaktadır. Bu da yönetimin sadece kurallar ve işleyişler bütünü olmadığını doğrular niteliktedir. Tebaa olarak görülen halk yönetimdeki liderinden, aynı zamanda bir aile gibi davranmasını beklemektedir.

Kutadgu Bilig ile aynı dönemde devlet yönetimi üzerine yazılan bir diğer önemli eser de Nizamü'l Mülk (1018-1092) tarafından ele alınan Siyasetname'dir. 1091 yılında Selçuklu hükümdarı Melikşah'ın isteği üzerine Farsça kaleme alınan bu eser Selçuklu Devleti'nin siyaset ve devlet anlayışı, genel Türk ve Fars siyaset anlayışı ve dönemin yaygın siyasi görüşlerine ışık tutması açısından önemlidir. Tüm geleneksel devlet anlayışlarında olduğu gibi burada da yazar hükümdarın hükmetme yetkisini bizzat Tanrıdan aldığına işaret etmektedir. Nizamü'l Mülk eserinde kudretin zapt yollarından çok icra yöntemini anlatır ve merkeziyetçidir. Kitapta,

bir yandan merkezi yönetim kuvvetlendirilirken, diğer yandan feodalitenin takviye edilerek merkeze iştirak etmesi için gerekli yollar gösterilir. Dolayısı ile Nizamü'l Mülk eserinde feodallerin merkeze entegrasyonu siyasetini takip etmiştir (Köktürk, 2011: 83-85). Bu yaklaşımıyla Nizamü'l-Mülk; insani ilişkiler yaklaşımına benzer bir yaklaşımı ortaya çıkarmaktadır. Yani insancıl bir anlayışla örgüt içerisindeki insanın yönetimine yer hazırlamaktadır. Bu anlayış Machiavelli'nin tersi bir yaklaşım olarak ortaya çıkmakta ve daha insancıl bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Yönetim anlayışı konusunda Machiavelli, yönetimde amaç ne olursa örgütün kendi devamlılığı için, örgüt içindeki insan ve diğer materyaller dahil her şey amaca varmak için harcanabileceğini ifade etmektedir. Bu düşüncelerle "amaca varmak için her araç meşrudur." yaklaşımını ortaya atmış ve bazı düşünürler tarafından bu açıdan eleştirilmiştir (Yeşil, 2016: 22).

Devleti ve ortaçağ toplumunu "Mukaddime" adlı eserinde inceleyen İslam düşünürü İbn-i Haldun (1332-1406) ise toplumlardaki "asabiyyet" kavramını ortaya atmıştır. Asabiyyetin birlikten doğan kuvvet olduğunu açıklayan İbn-i Haldun, asabiyyetin kaynağının akrabalık ve soy olduğunu söylemektedir. İbn-i Haldun, asabiyyeti tanımlayarak asabiyyetin amacının devlet kurmak olduğunu ifade etmiştir. Ancak yine İbn-i Haldun'a göre; "her asabiyyet sahibi devlet kurarak hükümdar olamaz, ancak tebaayı kendine boyun eğdiren, vergiler toplayan, delegeler gönderen ve sınırları koruyan hükümdar olabilir." (Köktürk, 2011: 87).

Yönetimle ilgili önemli kuralları dile getiren ortaçağ filozoflarından biri de Farabi (870-950) olmuştur. Farabi, yönetimde hiyerarşik bir yapıyı savunmuştur. Erdemli Kent adlı eserinde bir devlet başkanında, doğuştan aşağıdaki yetenek ve özelliklerden çoğunun olması gerektiğinin altını çizmiştir (Erdem, 1995: 3):

- Kavrayışı yüksek olmalı
- Hafızası güçlü olmalı
- Uyanık ve zeki olmalı
- Güzel konuşma sanatını bilmeli
- Öğretme ve öğrenmeyi sevmeli
- Doğruluğu ve doğruları sevmeli
- Yalandan ve yalancılardan nefret etmeli
- Yüce ve asil şeyleri sevmeli
- Adaleti ve adaletli olanları sevmeli
- Azimli ve iradeli olmalı

Ortaçağın bir diğer bilim insanı Gazali ise yönetici, yöneticinin özellikleri, yönetimde araştırmanın önemi ve danışmanlık konularında görüşler ileri sürmüştür. "Nasihat-ül Mülük" adlı eserinde yöneticinin özelliklerini sıralamıştır. Buna göre üst düzeydeki bir yöneticinin; adalet, zeka, sabır ve tevazu (alçakgönüllülük) gibi özelliklere sahip olması gerekirken; kıskançlık, cahillik, dar görüşlülük ve kindarlık gibi özelliklerinin olması da istenmemektedir (Erdem, 1995: 4).

Doğu medeniyetlerinin öncülerinin bu yönetim görüşlerinin yanında tarihteki Antik medeniyetlerde ise çatışmaları çözen, genel ilkeler doğrultusunda kararları veren ve toplumsal düzeni sağlayan egemen bir otorite bulunmaktadır. Bu otoriteyi krallar oluşturmaktadır. Kralların genellikle toplumsal refah ve içsel düzenin sağlanması, sınırların korunması ve

olağanüstü güçlerle iletişim kurma sorumluluğu olduğu düşünülmektedir. Buradaki kral aynı zamanda askeri liderdir. Bu anlamda antik örgütlenme anlayışının en belirgin özelliği, bir tepe yöneticisinin mutlak gücü ve otoriteyi elinde bulundurduğu ve üst-ast ilişkisine dayanan dikey bir sosyal örgütlenme sistemi sayesinde kontrol ettiği bir örgüt biçimidir. Antik Mezopotamya, Mısır, Çin ve Yunan uygarlıklarından kalan örgüt ve örgüt yönetimi ile ilişkili belgeler, lider ve astları arasında mesafeli ve huzursuz bir ilişki olduğunu ve bu ilişkilerin korku ve belirsizlik içerdiğini belirtmektedir. Üstler astlarına güven duymazken astlar da üstlerine güven duymaz ancak yine de birbirlerine bağlı olmak zorundadırlar. Antik Mezopotamya’da yönetim anlayışı, etkin çalışmanın temelinde liderlik ve liderlik becerileri olduğunu vurgulamaktadır (Keskin vd., 2016: 104-105).

Yönetim anlayışları açısından tarihe ışık tutabileceği düşünülen bir diğer medeniyet ise Antik Mısır Medeniyetleri’dir. Mısır medeniyetlerinde dini inançları dolayısıyla firavun tanrının vekili olarak kabul edilir ve firavunun yaşadığı yer de hanedanlığın merkezidir. Mısırlıların devlet ve yönetim anlayışı bu inanç esasına dayanmaktadır. Burada devlet, bireyler ile tanrı arasında firavun sayesinde gerçekleştirilen bir etkileşimi ifade etmektedir. Dolayısıyla Mısır medeniyetinde devlet kavramı, yaşayan bir organizmadır. Devlet yapısı, başta ‘tanrının vekili’ sayılan firavunun bulunduğu bir piramide benzemektedir (Keskin vd., 2016: 115). Yönetim anlayışının doğu bloğunun önemli temsilcilerinden bir diğeri de Çin uygarlığıdır. Çin tarihinin başlangıcı Shang Hanedanlığı olarak kabul edilir ve gücün tek bir ailenin elinde olduğu, hükümdarlığın babadan oğula geçtiği ataerkil bir düzene sahiptir. Fakat sonraki dönemlerde hanedanlığın başına geçen varislerin toprakları başarılı yönetememesi sonucu idari sistemde erdem sahibi hükümdarların başa geçmesine dayanan yeni bir yönetim düzeni getirilmiştir. Bununla halk ile kral arasında ahlaki değerlere dayanan bir bağ oluşması amaçlanmıştır. Kral, ritüelleri ve günlük faaliyetleri halkın yararına olacak şekilde gerçekleştirmiş ve çeşitli dini ve askeri ziyaretlerle halkının kendisine olan bağlılığını güçlendirmiştir (Keskin vd., 2016: 117).

Doğu yönetim filozoflarından Maverdi ise idare etmek hususunda bazı ifadelerde bulunmuştur. Maverdi’ye göre (aktaran Türk, 2012: 55); şiddetin ve zorun tek siyasal araç olarak kullanılmaması gerekir. Maverdi bunun yerine ölçülü bir idare tekniği önerir ve şunları söyler “Güçlü bir melik, gücüne, yardımcılara, cemaatine, hazinelerine, malzeme ve teçhizatına güvenen bir idareci, şiddetle, sertlikle, dövme ve sırf öldürmekle bu gibi işlerde asayiş sağlayacağını, otorite kuracağını sanmamalıdır. Çünkü böyle bir tutum, fitnenin gücünü, şerrin şiddetini ve düşmanın azmini artırır. Yumuşaklık ve sertlik arasında bir siyaset, kırıp dökmekten daha iyidir.” Maverdi şiddetin bir zorunluluk hali olduğuna da dikkat çekerek ‘genel güvenlik’ doğrultusunda huzuru ve asayiş sağlamak için hükümdarın ‘tıpkı bir doktor ve iyi bir baba gibi oğlunun hasta uzvunu diğerlerini sağlam bırakabilmek için kestiğini’ söyler. Bu anlamda hükümdar, tebaasına şiddet ve sert otoriter bir tavır göstermek yerine, onları içlerinde bulunacakları olumsuz durumlardan korumak için iyi bir aile babası gibi korumacı ve merhametli bir tavır göstermektedir.

Tarihte ideal yöneticinin nasıl olması gerektiği ile ilgili yöneticilere önemli rehber niteliği taşıyan bir diğer önemli eser de, hükümdar olanın yansıması olarak görülen siyasetnamelerdir. Yöneticilerin sahip olması gereken bu özellikler, iyi yöneticilere has özelliklerdir ve tarihsel olarak bir dizi iyi hatta kusursuz hükümdarın/yöneticinin sahip olduğu

nitelikler olarak da denenmişlerdir. Cesaret, bilgi, merhamet, akıl, güç ve liyakat temelinde karşımıza çıkan bu özelliklerin temeli ise önemli ölçüde adalete dayanmaktadır (Türk, 2012: 77). Nitekim Beydaba, Kelile ve Dimne’de ideal hükümdarın nasıl davranması gerektiğini işaret etmeye çalışırken akıl, adalet, cömertlik, iyilik, ölçü, düşmanı küçümsemek ama yeri geldiğinde gücünü göstermekten de çekinmemek, bilge insanlarla istişare etmek, iyi ve işinin ehli yardımcılarla çalışmak, tutkulara yenilmemek gibi özelliklerden bahsetmektedir. Ona göre ideal bir hükümdarın iktidarına darbe vuracak şeyler; akıllı ve cesur yardımcılara sahip olmamak, tutkulara kapılmak, öfke ve kabalık, düşünmeden hareket etmek, ahmaklık, zamanın kötü koşulları gibi olumsuz etmenlerden kaynaklanır. Hükümdar her zaman aklını kullanmalı ve başına gelebilecek kötü durumlar karşısında tedbirli olmalı, sorunları ortaya çıkmadan önce çözmeli, tebaası için her zaman en doğru kararları almayı bilmeli, işlerini zamanında yapmayı ihmal etmemelidir (Türk, 2012: 77-78).

Yönetimle ilgili önemli düşünceleri olan Erasmus ise iyi bir prensin tebaasına karşı iyi bir aile babasının ev halkına davrandığıyla aynı şekilde davranması gerektiğini vurgular. Ona göre krallık büyük bir aileden; kral da çok sayıda insanın babası olmaktan farklı değildir. Nasiruddin Tusi’ye göre de bir hükümdarın tebaasına bir baba şefkati ve sevgisiyle yaklaşması beklenir. Tebaa da -hükümdarın çocuğu olarak- itaat ile huzurun devamına hizmet etmekle yükümlüdür. Farklı doğaya sahip ve farklı tabakalara ait insanlar aynı ‘baba’nın çocukları oldukları için aralarında bir kardeş sevgisiyle hareket etmelidirler. ‘Müşfik baba’ olarak hükümdar ve ‘akıllı oğul’ ile ‘uyumlu kardeşler’ arasındaki ilişki, kusursuz bir ahengin diğer adıdır. Oğullar ve kardeşler arasında liyakat temelinde dağıtılan pay ve haklar ile adalet sağlanacaktır. Narayana, bir kralın halkını hırsızlardan, bürokratlardan, düşmanlardan, kayırdıklarından ve kendi açgözlülüğünden koruması gerektiğine işaret etmektedir. Bunun yanı sıra eğer halkı uygun bir şekilde yönetecek kral yoksa bu dünyada, insanlar tıpkı denizde dümencisi olmayan bir gemi gibi felakete sürükleneceklerini belirtmektedir. İdeal bir hükümdar-tebaa ilişkisi müteakabiliyet üzerine kuruludur ve kral halkını korur, halk da bunun karşılığında krala zenginlik kazandırır (Türk, 2012: 164-165).

Hsun Tzu felsefesinde de liderlerin nitelikleri için benzer biçimlerde açıklamalar yapılmaktadır. Savaş sanatı olarak da adlandırılan bu anlayışta Hsun tzu ‘Askerlerinize kendi çocuklarınız gibi davranın ki, onlar da en zorlu koşullarda bile arkanızdan gelsin; onlara sevgili oğullarınız gibi bakın ki, onlar da sizinle ölüme bile gelmeyi göze alsınlar’ şeklinde açıkladığı bir yönetim anlayışını benimsemektedir. Ancak gösterilmesi beklenen bu hoşgörünün yanında, otoriterliğin de korunması gerektiği şu sözlerle ifade edilmektedir: ‘Ancak hoşgörülü olup da otoritenizi hissettiremediğiniz; iyi kalpli olup da emirlerinizi dinletemediğiniz ve düzeni koruyamadığınız sürece, askerleriniz şımartılmış çocuklardan farksız olacak ve hiçbir amaca hizmet edemeyeceklerdir.’ (Adair, 2005: 57). Hsun Tzu felsefesinde, askerlerin tam bağlılığı sağlanmadan ceza verilmesi kabul edilmemektedir. Askere insancıl davranılmalı fakat çelik gibi bir disiplinle kontrol altında tutulmalıdır. Bu anlamda liderin beşeri ilişkilerinin etkileyiciliğinin izleyicileri peşinden sürükleyecek derecede yüksek olmasını vurgularken, sıkı disiplin ve kontrol gücüne de sahip olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu açıdan Tzu, bir komutanın ya da liderin yapmaması gereken beş hatayı şöyle sıralamaktadır (Yıldız, 2013: 48):

- Ordusunu (izleyicilerini) felakete sürükleyecek ihtiyatsızlık,
- Yenilgiye sebep olabilecek korkaklık,

- Çabuk öfkelenme ve otokontrolünü sağlayamama,
- Çok gururlu olma,
- Kendini rahatsız edecek derecede askere ihtimam gösterme ve onlar için endişelenme.

Hindistan'ın bağımsızlık mücadelesinde büyük bir yere sahip olan Gandhi ise, günümüzdeki anlamıyla 'hizmetkar liderlik' paradigmasını hayata geçirmiştir. Hizmetkar liderliği, amaç ve hedefleriyle kesin olarak tanımlamış ve titizlikle sadece neyin önemli olduğuna işaret etmiş, verimli bir girişim yapabilmek amacıyla kullanmıştır. Gandhi, döneminde müzakere ile ikna etme sanatının ustası olmuştur (Axelrod, 2012: 9). Bir lider olarak ortak yaşamı yöneten kararlarda (işletme, kurum veya girişim) doğru kararı verebilmenin önemi üzerinde durmuştur. Gandhi, büyük hareketler ve çok büyük insan toplulukları adına kararlar vermiştir (Axelrod, 2012: 45). Bu bakımdan kitleleri ardından sürükleyen bir kişi olarak onun yönetim felsefesinde doğu yönetim tarzının birçok ipucuna rastlamak mümkündür.

Çin devlet geleneğine ilişkin önemli bir temel oluşturan Konfüçyüs felsefesinin yönetimle ilgili ifadeleri ise doğu yönetim kültürünü yansıtması açısından önemlidir. Buna göre devlet yönetiminde eski düzenin devam ettirilmesinin zorunlu koşulu Li ilkesidir. Ancak tek başına bu ilkenin uygulanması yeterli değildir. Hem hükümdar hem de daha alt kademedeki yöneticiler insan davranışlarına rehberlik eden bir ahlaka da sahip olmalı ve onun kılavuzluğunda hareket etmelidirler. Xiao yani örnek evlat ilkesi de bu anlamda yöneticilerin benimsemesi gereken bir özelliktir. Çünkü ana babaya saygıyla başlayan insanlık, devlet yönetiminde kendini göstermediği taktirde bu devlet yönetimi halkının saygısını da kazanamayacaktır. Konfüçyüs'e göre devlet yönetiminin vazgeçilmez bir diğer ilkesi ise Ming yani statüye uygun hareket etmektir. Böylece yöneticiler Konfüçyüs'ün ideal insan tipolojisine uygun hareket edebilecektir. İdeal insan olmak dürüstlük ilkesine de bağlı olmayı gerektirir. Dürüst idarecilerin devlet yönetimindeki rolü ise iki açıdan önemlidir. Bunlardan ilki halkın güvenini beraberinde getirmesi, diğeri ise halkın devletine sadakatini ve bağlılığını arttırmasıdır. Dolayısıyla, Konfüçyüs'ün yönetim anlayışında temel olarak töreye uymak, ahlaklı olmak, örnek evlat olmak, bulunulan mevkiye uygun davranışlar sergilemek ve dürüst olmak olarak sıralanabilecek beş ilke birbiri ile sıkı bir ilişki içinde görülmektedir (Kalkır, 2018: 106).

## 2.TÜRKLERDE YÖNETİM DÜŞÜNCESİNE BAKIŞ

Eski Türklerde, yönetim gücünü elinde bulunduranlar, toplumun saygı gösterdiği bu gücü kullanırken dikkatli davranırlar, adil olmaya çalışırken otorite zafiyeti doğurabilecek bir güçsüzlük içine düşmezlerdi. Yönetim gücünü bölmeden, paylaşımcılığın yol ve yöntemini bulur ve bu yöntemi, devlet işleyişine yerleştirirlerdi. Varsılların ya da yönetim gücünü kullananların yaşam biçimi, toplumun ortalama değer ölçülerinden çok farklı olmazdı (Aydoğan, 2013: 517).

Türk toplumlarında, siyasi düzene yön veren yönetim yapılanması, dönemlere ve dönemlerin yarattığı koşullara uygun olarak, son derece değişik yöntem ve biçimler içermektedir. Dünyanın çok geniş bölgelerinin ele geçirilmesi, çok sayıda uygarlıkla ilişki kurulması ve egemenlik alanlarında başlangıçta nüfus olarak azınlıkta kalınması; özü değişmemek koşuluyla farklı yönetim tarzlarının yaratılmasını zorunlu kılmıştır. Koşul ve

olanaklar, en ince ayrıntısına dek değerlendirilmiş; yönetilecek insanların benimseyeceği, gerçeklerle uyumlu, hizmet üreten ve iyi işleyen, güçlü yönetim örgütleri kurulmuştur. Bu büyük girişim yalnızca askeri güç ve baskıyla gerçekleştirilebilecek bir iş olmadığından, konuyla ilgili nitelikli bir bilgi birikimi, gelişkin bir kültürü gerekli kılmıştır. İnsanların yaşam gereksinimlerine, gelişim isteklerine, temsil haklarına yanıt veren ve insanı temel alan bir yönetim yapısı geliştirilmesi ve bu yapının, ödünsüz bir şekilde korunması gerekmiştir. Türkler, bunu hemen her dönemde ve yüksek nitelikte başarmışlardır ve yönetim biçimleri konusunda sıra dışı bir yaratıcılık ve üretkenlik içinde olmuşlardır (Aydoğan, 2013: 516).

Türk grup davranışının temelleri ve liderlik anlayışının esası, 2. Göktürk Devleti'nin büyük lideri Bilge Kağan adına dikilmiş Orhun Anıtı'na kadar dayanmaktadır. Buna göre Türk lideri gücünü Gök-Tanrı'dan almakta ve kendisine itaat beklemektedir. Dört bir yanı düşmanla çevrili olan Türk milletinin kendisi için mücadele eden Tanrısal Kağan'a ve töresine itaat etmesi gerekmektedir. Eğer Kağan'ına itaat ederse, varlıklı ve zengin olacak, herkesi kendisine tabii kılacaktır. Burada dikkati çeken en önemli nokta ise, Bilge Kağan'ın adeta bir aile reisi gibi konuşması olmaktadır. Bilge Kağan'ın sözlerinden doğrudan doğruya hakanların babalık vazifeleri de olduğu görülmektedir. Şamani hakanlar gibi Müslüman Türk Sultanları da "velayet-i pederane" inancıyla hareket etmektedir. "Hakanların babalık vazifeleri" geleneği, tüm Türk devletlerinde varlığını sürdürmüştür. Nizamülmülk'ün Sultan Melikşah hakkındaki "Sultanımız cihan ailesinin babasıdır ve devrin hükümdarları ona inkıyad etmiştir. Bu sebeple onun babalık şefkati, cömertliği ve sofrasının genişliği de o nispette büyük olmalıdır" sözleri hakanların babalık vazifelerinin onaylanması olarak görülmektedir (Göka, 2014: 116-117).

Türk Kağanı elde ettiği maddi varlığı adil bir şekilde halka dağıtmıştır. Buna göre Tanrı Türk Kağanına adeta "babalık" görevi yüklemiş bulunmaktadır. Böylece Türk Kağanı da Göktürk Yazıtlarının ifadesi ile "aç milleti doyuruyor, çıplak milleti giydiriyor, fakir milleti zengin yapıyor, az milleti çok kılıyordu" Bugünkü ifade ile söylemek gerekirse, Türk Kağanı adeta "refah devleti" yaratmıştır. Temeli "Tanrı bağı"na dayanan bu iktidar tipine sosyolojide "karizmatik iktidar" denmektedir. Bu duruma göre eski Türk devletlerindeki iktidar tipi de karizmatik bir özellik göstermektedir (Koca, 2016: 92-93).

Türk toplumsal hayatında olduğu gibi, Türk siyasal yaşamında da patrimonyal öğelerin etkisi bulunmaktadır. Fakat Türk aile yapısı ve Türklerde toplumsal cinsiyet rolleri aynı zamanda tamamen kendine özgüdür. Bu nedenle araştırmacılar, Türklerdeki pederşahiliğin Bizans'taki baba hukukundan, Eski Yunan'daki açık kadın düşmanlığından çok farklı olduğunu, kadının aile ve toplum içinde belirgin bir yeri olduğunu belirtmektedirler. Türklerin pederşahiliği kendine özgü bir özelliğe sahiptir. Devletin koruyucu ve güven verici özellikleri onu aileye, lideri babaya benzeterek patrimonyal kılmaktadır. Fakat her şeye gücü yeten anlamındaki 'kerim' ve 'baba' devlet anlayışı, bundan ziyade Gök-Tanrı inancıyla ilişkilidir ve dinseldir. Bu iki özellik geleneksel toplumlar gibi Türk toplumundaki iktidar biçiminin de bilinen, genel geçer bir pederşahilik olarak nitelenmesine engel olmaktadır (Göka, 2014: 119-120).

Türk ve doğu yönetim geleneğiyle ilgili bir diğer önemli konu da klan kültürü ve potlaç kültürü olgularıdır. Klan kültürünün temel odağı, örgütün üyelerinin katılımı ve dış çevreden gelen hızlı değişim beklentileri üzerinedir. Bu kültür, yüksek performans elde etmek için, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmaktadır. Katılım, bir sorumluluk ve sahiplik

duygusu yaratmakta ve böylece örgütsel bağlılık da artmaktadır. Klan kültüründe, çalışanlarla ilgilenmek, onların hoşnut ve üretken olmalarını sağlayabilmek için sahip olmaları gereken şeyleri temin etmek önemli bir değer olarak kabul edilmektedir (Daft, 2015: 345). Klan kültürleri, yönetimin dostça ve aile reisi figürüyle davrandığı bir çalışma ortamının olduğu örgütlerdir. Bu kültür, çalışanların olumlu tutumuyla ve ürün ve hizmetlerin kalitesiyle özdeşleştirilir. Bu kültürün yöneticileri çalışanlarına güvenirlir, onları korur ve gözetirler. Bunun karşılığında da çalışanlar yüksek bağlılık gösterirler, açık ve dürüst iletişim kurarlar ve katkılarını olabildiği ölçüde artırır (Barutçugil, 2011: 101). Sözü edilen klan kültürüne benzer bir kavram olarak, Türk grup davranışını anlayabilmek için önemli kavramlardan birisi de 'potlaç kültürü'dür. Potlaç kültürü, ilk kez Marcell Mauss'un bir makalesinde öne sürülmüş ve daha sonra birçok farklı bilim dalından çoğu araştırmacıyı etkilemiştir. Bu kültürde toplum yapısı soy ve kan birliği üzerine kurulu olup yasalar değil karşılıklı rızaya dayalı gelenekler egemendir (Göka, 2014: 153). Dostluk, akrabalık, hemşehrlik, aynı ideolojik-siyasi segmentten olmak burada en geçerli akçedir. Kimi zaman bir liderin gülümsemesi, şefkatle sırta dokunuşu, düğünde, bayramda ziyareti, birlikte resim çektirmesi, hal hatır sorması, konuştuğu kişinin adını hatırlaması gibi kişiye itibar ettiğini gösteren işaretler, bir maaştan çok daha önemli olabilir. Potlaç kültüründe, liderin sahip olduğu gösteriş şatafat gibi şeyler izleyenleri çok rahatsız etmez. Aksine eğer lidere dair olumlu kanaatleri varsa, lider ne kadar gösteriş ve şatafat tutumu sergilerse izleyenleri de bundan pay çıkarıp onunla övünmektedir (Göka, 2014: 157).

Özetle, Türk ve doğu düşünürlerinin yönetim alanında yazmış olduğu eserler görevindeki padişah veya yüksek düzeydeki yöneticilere rehber olmak amacıyla yazılmış eserlerdir.. Bu eserlerde hükümdar ve yöneticilere verilen öğütleri altı grupta toplamanın mümkün olabileceği ifade edilmiştir. Bunlar (Erdem, 1995: 14); akıllı davranmak (1), iyi davranmak (2), cesur olmak (3), anlaşmak (4), esnek olmak (5) ve danışmak (6) şeklinde sıralanmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde yönetimde doğu paradigmasının doğuşunda kültürel değerlerdeki farklılaşmalar büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda Doğu ya da Batı yönetim paradigmasının da ortaya çıktıkları toplumun özelliklerini yansıttıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda yönetim anlayışlarının evrenselliği de tartışma konusu haline gelmektedir. Hangi toplumda olursa olsun bütün yönetsel anlayışlardan öğrenilecek şeyler vardır fakat bunun uygulanmak istenen toplumun kültürel değerlerine uyarlanması gerekmektedir. Nitekim uluslara özgün etkin ve güçlü yönetim tarzlarının ortaya çıkması ancak bu şekilde mümkün olabilmektedir. Bunun olabilmesi içinse kültürel farkındalığı ve bilinci yüksek bir toplumun varolması önemli görülebilecektir. Doğu ve Anadolu coğrafyaları gibi tarihte önemli medeniyetlere ev sahipliği yapmış bölgeler de bu kültürel bilincin ve zenginliğin yüksek olduğu bölgelerdendir. Bu açıdan buradaki kültürel çeşitlilik yönetim tarzlarının da farklılaşmasına yol açmıştır. Farklı yaşam kültürlerinin olduğu toplumlarda yaşayan milleti motive edecek ve yaşamın etkinliğini sağlayacak bir liderlik ve yönetim stili de önemli hale gelmektedir. Nitekim, ele alınan eserlerde de doğu filozoflarının yönetim biçimleri için öne çıkan; güven, bağlılık, adalet gibi özelliklerin de bu toplumsal kültürlerin bir eseri olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Türklerin milli benliğini ortaya koyduğu çeşitli zaferlerin ise sözü edilen bu özelliklerle donatılan liderlik ve yönetim tarzlarıyla kazanıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu açıdan, Türk tarihinde önemli bir yeri olan 30 Ağustos Zaferi'nin başarıya

ulaşmasında kullanılan liderlik ve yönetim tarzlarının özelliklerini incelemek ve doğu temelli yönetsel nitelikleri ortaya koymak önemli görülmektedir.

### 3. 30 AĞUSTOS ZAFERİNİN KAZANILMASINDA DOĞU YÖNETİM FELSEFESİNİN İZLERİ

Zafer sözcüğü özünde hangi alan olursa olsun, karşı karşıya gelen iki güçten, başarılı olanın elde ettiği sonucu anlatmaktadır. Dilimizde, yabancı kaynaklı olmasına karşın; özellikle askeri başarıları, başka deyişle, savaş alanlarında düşmanı yenilgiye uğraticı üstün sonucu ifade etmektedir. Bu genel anlamının yanı sıra, Zafer'in Cumhuriyet tarihimiz açısından taşıdığı farklı bir çağrışımı vardır ki o da 30 Ağustos 1922'de üstün başarıyla sonuçlanan Başkomutanlık Meydan Savaşı'dır. Böyle bir zaferledir ki; son Türk Ulusu, Anadolu toprağında yüzlerce yıllık tarihinden kopmadan, yeniden kendisini dünya ulusları arasında varetme başarısını göstermiştir. Bunu yaparken ulus; Atatürk'ün önderliğinde varını yoğunu ortaya koyarak gerçekten bir ölüm-kalım savaşı vermiştir (Aşkun, 1991: 1). Bu savaşın zafere dönüşmesinde Atatürk'ün liderliğinin özellikleri önemli bir dayanak noktasını oluşturmaktadır.

Doğu yönetim felsefesinde birçok filozofun ön plana çıkardığı gibi Türk toplumsal anlayışında ve yönetim kültüründe adaletin ve yöneticiler tarafından toplumun üyelerine adil davranışın büyük bir önemi vardır. Bu anlamda yönetimde olanların insana önem veren, tarafsız ve gerçekçi liderlik tarzını benimsemesi istenmektedir. Lider olarak Atatürk de insana ve onun kişiliğine önem vererek başarıya ulaşmış olan bir liderdir. Atatürk eğer yalnız görevi düşünüp insanları ihmal etseydi, tarihteki bazı liderler gibi o da başarılı olamazdı. Fakat O, hem kişiyi, hem de görevi bir arada düşünmüş ve insanları başarılı bir şekilde görev yapmaya sevk etmiştir. Atatürk, yönettiği insanları takdir ederken ve yargılarken tarafsız ve gerçekçi bir şekilde hareket etmiştir. Örneğin, Atatürk 30 Ağustos Zaferi için Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerine bilgi verirken, tamamen tarafsız davranarak, zaferin kazanılmasında rolü olanları çok açık bir şekilde takdir edip teşekkürlerini sunmuştur (Arıkan, 2001: 247). Buna göre gösterdiği liderlik tarzının samimiyeti ve alçakgönüllülüğü sayesinde zaferi halka mal etmiştir. Nitekim burada doğu yönetim filozoflarından Gazali'nin üst düzeydeki bir yöneticinin; adalet, zeka, sabır ve tevazu (alçakgönüllülük) gibi özelliklere sahip olması gerektiğini belirttiğini (Erdem, 1995: 4) hatırlamak gerekir. Atatürk de 30 Ağustos Zaferi'nin mahiyetini açıklarken uyguladığı liderlik tarzıyla adil davranarak ve tevazu göstererek ulusunun zaferin kazanılmasındaki payını teslim etmiştir. Böyle bir davranışın temeli ise, daha çok doğu kültürünün toplumsal yapısında kendisini gösteren toplulukçuluğun bir ortaya çıkışı olarak, 'başarının bir bütün olarak halka, topluluğa mal edilmesi' ne dayandırılabilir.

Atatürk'ün bir 30 Ağustos Zafer Bayramı gecesi sofrada sorulan bir soruya verdiği cevap da doğu yönetim kültürünün sözü edilen bazı özelliklerine önemli atıflarda bulunmaktadır. Şükrü Kaya'nın "Paşam, İstiklal Savaşı'nda Başkomandan sıfatıyla muharebelerde verdiğiniz emirler bir yerde toplanmış mıdır?" sorusuna verdiği cevapta Mustafa Kemal Atatürk: "Bir gün Kurtuluş Savaşı'nın, Milli Mücadele'nin askeri tarihini yazacaklar, belki de benim Başkomutan sıfatıyla verdiğim bir yazılı ve imzalı emrime tesadüf etmeyeceklerdir. Savaş arkadaşlarım buradadır, hep bilirler: Ben muharebede daima o cepheden bu cepheye gider, yapılması gereken hareketleri komutanlara dikte eder, onlara not ettirir ve kendilerini de ikna ettikten sonra, şimdi ordu birliklerinize derhal bu hareketlerin yapılmasını kendi imzanızla

tebliğ ediniz derdim” şeklinde cevap vermiştir. Büyük zaferin ardından, İngiliz kadın gazeteci Grace Ellison’un, “Başarı kazanacağınızdan şüpheniz oldu mu?” Sorusuna, Hiçbir zaman... Henüz elimizde harp gereçleri bulunmadığı zamanlarda bile, işin bugünkü neticeleri alacağını hesap etmişim...’ ifadesini kullanan Mustafa Kemal Atatürk’ün içinde bulunduğu durumu tahlil ederek ileri görüşlülüğünü bir kez daha ortaya koyduğu görülmüştür (Murat, 2016: 313). Burada Atatürk’ün zaferin yönetimine ilişkin yaklaşımında Beydaba’nın nitelediği ideal hükümdarın karakteristiklerine rastlamak mümkündür. Beydaba, Kelile ve Dimne’de ideal hükümdarın her zaman aklını kullanan ve başına gelebilecek kötü durumlar karşısında tedbirli olan, sorunları ortaya çıkmadan önce çözen, tebaası için her zaman en doğru kararları almayı bilen ve işlerini zamanında yapmayı ihmal etmeyen biri olması gerektiğini (Türk, 2012:77-78) ifade etmiştir. Nitekim bu, Atatürk’ün 30 Ağustos için sözü edilen yukarıdaki ifadeleriyle ortaya koyduğu liderlik davranışının bir özeti gibidir. Bu anlamda Atatürk’ün bir lider olarak toplumu için iyi bir baba gibi merhametle, koruyuculukla hareket ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Göka, 2014: 116).

Atatürk kazanılan zaferde halkın lider olarak onun yanında bulunmasının kıymetli olduğunu ifade etmiştir. Bununla ilgili 30 Ağustos 1928’de Büyük Zafer’in altıncı yıl dönümünde basın mensuplarına şu değerlendirmede bulunmuştur: “30 Ağustosta sevk ve idare ettiğim muharebe, Türk milletinin yanımda bulunduğu hâlde, idare ettiğim ilk ve son muharebedir. Bir insan kendini, milletle beraber hissettiği zaman, ne kadar kuvvetli buluyor bilir misiniz? Bunu tarif müşküldür. Eğer ben izahata izhar-i acz edersem, beni mazur görünüz.” (Şenol, 2012: 21). Mustafa Kemal Atatürk’ün bu ifadeleri, mücadelenin başarıya ulaşmasında halkının önemini ne denli ön plana çıkardığını göstermektedir. Burada doğru yönetim filozoflarından Maverdi’nin iyi bir hükümdarı nitelediği sözleri akla gelmektedir. Buna göre hükümdar, tebaasına şiddet ve sert otoriter bir tavır göstermek yerine, onları içlerinde bulunacakları olumsuz durumlardan korumak için iyi bir aile babası gibi korumacı ve merhametli bir tavır göstermektedir (Türk, 2012: 55). Nitekim Atatürk’ün 30 Ağustos’ta kendi liderliğini resmederken gösterdiği tavır bu liderlik davranışını özetler niteliktedir. O, halkına otoriter ve sert bir tavır göstermek yerine milletle beraber hissetmenin ne büyük bir kuvvet olduğunu liderliğinin dayanağı olarak görmüştür. Bu liderlik anlayışıyla Atatürk ‘milletin seçkin ve fedakar evlatlarından oluşan kahraman ordusu’ (Şenol, 2012: 21) diye nitelediği Türk ordusuyla omuz omuza, halkı içlerinde bulunduğu olumsuz durumlardan korumak ve kurtarmak için mücadele etmiştir.

30Ağustos Zaferinin ortaya çıkışındaki liderlik davranışlarında Hsun tzu savaş sanatının izlerine rastlamak da mümkündür. Savaş sanatı olarak da adlandırılan bu anlayışta Hsun tzu, ‘Askerlerinize kendi çocuklarınız gibi davranın ki, onlar da en zorlu koşullarda bile arkanızdan gelsin; onlara sevgili oğullarınız gibi bakın ki, onlar da sizinle ölüme bile gelmeyi göze alsınlar’ şeklinde açıkladığı bir yönetim anlayışını benimsemektedir. Ancak gösterilmesi beklenen bu hoşgörünün yanında, otoriterliğin de korunması gerektiği ifade edilmiştir (Adair, 2005: 57). Atatürk’ün 30 Ağustos Başkumandan Meydan Muharebesi’nden sonra verdiği “Ordular! İlk Hedefiniz Akdeniz’dir. İleri!” emri de bütün gücün kesin sonucun alınacağı yer ve zamanda toplanmasını sağlaması açısından buna bir örnek niteliğindedir (Arslantürk, 2012: 130). Atatürk burada halkın asil evlatları olarak nitelediği askerlerine en zorlu koşullarda bile emirlerini yerine getirecek bir motivasyon gücü, inanç ve güven vermiştir. Bu gücün ve

otoritenin etkisiyle Türk ordusu Hsun tzu'nun ifade ettiği gibi adeta ölümü bile göze alarak başarılı mücadeleler vermiş ve 30 Ağustos gibi nice zaferler kazanmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde Atatürk Türk halkının bağımsızlığını kazanarak çağdaş bir toplum haline gelmesi için birçok doğu filozofunun ideal lideri tanımladığı babalık ve atalık vasfını da kullanarak tarihteki liderler arasında yerini almıştır. 30 Ağustos Zaferi de bu liderliğin başarıya ulaştığının en büyük kanıtlarından birini teşkil etmektedir. Atatürk, halkıyla birlikte verdiği mücadeleler sayesinde ülkedeki birçok yenilik hareketinin de önünü açmıştır. Mustafa Kemal, yapılan köklü yenilik hareketleri konusunda 30 Ağustos 1925'de Kastamonu'da halka hitap ederken şunları söylemiştir: *“Yaptığımız ve yapmakta olduğumuzu inkılâpların (devrimlerin) amacı, Türkiye Cumhuriyeti halkına bütünüyle çağdaş, bütün anlam ve biçimiyle uygar bir toplum durumuna ulaştırmaktır. İnkılâplarımızın temel ilkesi budur.”* (Türkmen, 2017: 113). Nitekim Atatürk'ün bu sözlerine delil olarak, Büyük Zafer'in kazanıldığı 30 Ağustos 1922'den 1924 tarihli Dumlupınar söylevinin verildiği tarihe kadar yaşanan durumlar anımsandığında devletin yönetim kademelerinde çağdaş boyutta büyük bir devrimin gerçekleştirildiği görülmektedir. Buna göre Osmanlı Devleti'nin sahip olduğu geleneksel teokratik yapının yönetsel kademelerini oluşturan saltanat makamları kaldırılmış ve bu kurumların belirlediği geleneksel otorite, çağın gerektirdiği biçime dönüştürülmüştür. Bu yeni çağdaş düzen, milletin bütün egemenlik haklarını elinde tutması esasına dayanan demokratik cumhuriyetçi bir sistem olmuştur (Yavuz, 1992: 111). Atatürk bu yeni sistemi kurgularken Anadolu insanının doğu kültürü temelli liderlik arayışlarını da (samimiyet, koruyucu ve kurtarıcı babalık, merhametli bir liderlik, öncü ve etkin bir liderlik gücü, bilgi ile desteklenen bir ileri görüşlülük..) karşılıksız bırakmamıştır. Bu açıdan Mustafa Kemal çağdaş anlayışın ve modern zaferlerin yalnızca Batı anlayışıyla kazanılamayacağını, doğu filozoflarının savunduğu yönetim felsefelerinin ve davranışlarının da zaferler kazandırabileceğinin en büyük örneklerinden birini 30 Ağustos Zaferi ile kanıtlamıştır.

#### 4. SONUÇ

30 Ağustos Zaferi, Türk tarihi açısından gerek milletin bir bütün olarak varlığını ortaya koyması ve gerekse doğu kültürel değerlerinin çağdaş değerlerle bütünleştirilmesinin başlangıç noktalarından birini temsil etmesinden dolayı büyük bir tarihsel öneme sahiptir. Mustafa Kemal verilen mücadelenin niteliği içinde 30 Ağustos Büyük Zaferi'nin Türk tarihi açısından sahip olduğu önemi ve anlamını kısa, fakat çarpıcı bir şekilde ortaya koymuştur. O'na göre; Türkiye Cumhuriyeti'nin temeli, 30 Ağustos 1922'de Dumlupınar'da kazanılan bu zaferle atılmıştır. Büyük Zafer'in beraberinde getirdiği sonuçlar içinde en önemlisi ise Türk ulusuna egemenliği kazandırması olmuştur. Atatürk, ulusun egemenliği eline almasının esenliğe ulaşmak anlamına geldiğini ifade etmiş ve eğer geçmişten ders alınırsa bunun öneminin ve büyüklüğünün daha net bir şekilde anlaşılabilceğini vurgulamıştır (Yavuz, 1992: 112). Bu anlamda ülke yönetiminin yeniden inşasına şahit olunan böyle bir dönemde 30 Ağustos'un önemi büyüktür. Bu zafer, doğu toplumsal değerlerini hala içerisinde barındıran ve liderlerinden de bu kültürün davranış kalıplarını bekleyen bir halkın inşa ettiği çağdaş bir başarının en büyük örneklerindedir. Nitekim doğu filozoflarının eserlerinde söz ettiği birçok yönetsel ilkenin kalıntılarına toplumsal hayatın, savaşların ve kurtuluş mücadelelerinin kilit noktalarında rastlamak mümkündür. Bu açıdan halkın gözünde Türk ulusunun atası olarak

kabul edilen Atatürk; halkın bayramlar ve gösterilerle eğlendirilmesini sağlayarak, bazen onlarla bir araya gelerek, merhametini ve cömertliğini göstererek, ama konumunun ihtişamını da daima koruyarak, hiçbir şart altında bunları kaybetmeyerek, koruyucu ve bağışlayıcı bir perspektiften yöneterek, insancıl bir anlayışla liderlik ederek, kavrayışı yüksek, hafızası güçlü, zeki, güzel konuşma sanatını bilen, öğretme ve öğrenmeyi seven, doğruluğu ve doğruları seven, adaleti ve adaletli olanları seven, azimli ve iradeli, sabırlı ve alçakgönüllü, şiddetin ve zorun tek siyasal araç olarak kullanılmaması gerektiğini savunan ve ortak yaşamı yöneten süreçlerde doğru kararı veren bir lider profili ortaya koymuştur. Bu özelliklere genel olarak bakıldığında ise doğru filozoflarının ideal yönetici ve liderlere dair söylemleri ile büyük ölçüde aynı oldukları görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde Atatürk'ün ve Türk ulusunun kazandığı zaferler içerisinde 30 Ağustos Zaferi, amacı yüzünü çağdaş dünyaya çevirmek olan, ancak bu süreçte köklerini doğunun güçlü yönetim felsefesi temelinden ayırmayan bir ulusal varoluş mücadelesi olarak tarihteki yerini almıştır.

#### KAYNAKÇA

- Adair, J. (2005). *Kışkırtıcı Liderlik*. Çev. Pelin Ozaner. Bursa: Alteo Yayıncılık.
- Arıkan, S. (2001). Otoriter ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk'ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 231-257.
- Aşkun, İ. C. Atatürk'te «Zafer» Düşüncesi ve Toplumsal Boyutları. *Kurgu Dergisi*, 9(1): 1-9.
- Aydoğan, M. (2013). *Antik Çağdan Küreselleşmeye Yönetim Gelenekleri ve Türkler Cilt 1*. İstanbul: Resse.
- Arslantürk, H. (2012). Düşünceleri, Eserleri ve Uygulamalarının Işığında Atatürk ve Askerlik. *Atatürk Haftası Armağanı 10 Kasım 2012*: İçinde 121-133. Ankara: Genelkurmay Basımevi.
- Axelrod, A. (2012). *Gandhi Liderlik İlkeleri*. Çev. Özgecan Kocaman. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2011). *Kültürler Arası Yönetim*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başer, S. (2015). *Kültürlerarası Yönetim*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Daft, R. L. (2015). *Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak*. Çev. Ed. Ömür N. Timurcanday Özmen. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erdem, A. R. (1995). Doğulu Düşünürlerin Bilim Öncesi Yönetime Katkıları. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(2): 1-16.
- Göka, E. (2014). *Yedi Düvele Karşı Türklerde Liderlik ve Fanatizm*. İstanbul: Timaş.
- Hançerlioğlu, O. (2015). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim Felsefesi*. Çev. İbrahim Anıl, Binali Doğan. İstanbul: Beta.
- Kalkır, N. (2018). Konfüçyüs'ün Yönetim Anlayışı Üzerine Bir Analiz. *Current Research in Social Sciences*, 4(3): 97-107.
- Keskin, H., Akgün, A. E., Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt Teorisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Koca, S. (2016). *Türk Kültürünün Temelleri*. İstanbul: Berikan Yayınevi.

- Köktürk, A. (2011). Modern Öncesi Devletin Yönetim Anlayışı. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 7(13): 73-97.
- Küçükali, R. (2011). *Yönetim Felsefesi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Machiavelli, N. (2014). *Prens*. Çev. Leyla Tonguç Basmacı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Murat, T. M. (2016). Askeri ve Siyasi Yönleriyle Mustafa Kemal Atatürk'ün İleri Görüşlülüğü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1): 307-317.
- Şenol, M. (2012). Atatürk'ün Askerlik ve Liderlik Anlayışı. *Atatürk Haftası Armağanı 10 Kasım 2012: İçinde 1-14*. Ankara: Genelkurmay Basımevi.
- Türk, H. B. (2012). *Çoban ve Kral Siyasetnamelerde İdeal Yönetici İmgesi*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Türkmen, Z. (2017). XX. Yüzyıl Türkiye'sinin Değişim ve Dönüşüm Önderi Mareşal Gazi Mustafa Kemal Atatürk. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 117 (230): 107-132.
- Yavuz, Ü. (1992). "Mustafa Kemal'in 30 Ağustos 1924 Tarihli Dumlupınar Söylevi ve Bir Fransız Belgesi". *Atatürk Yolu Dergisi*, 3: 111-119.
- Yeşil, A. (2016). Doğu ve Batı Yönetim Bilimi Düşüncesinin Öncüleri Machiavelli ve Nizamü'l-Mülk Örneği. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1): 47-70.
- Yıldız, M. L. (2013). *Liderlik Çalışmaları*. İstanbul: Beta.