

İslam 'ın Liderliğe ve Kadın Liderliğe Bakışı: Benazir Bhutto Otobiyografisinin Doküman İncelemesi¹

*The View Point of Islam For Leadership and Woman
Leadership: A Documental Review of Benazir Bhutto's
Autobiography*

Şebnem ASLAN*
Mustafa KARABACAK**
Osman Zahid ÇİFÇİ***

ÖZ

Toplumsal birçok değişkenin etkisinde gelişen liderlik olgusunun, din faktöründen de önemli ölçüde etkilendiği varsayılmaktadır. Zira dinin bireyin gelişimindeki etkisi çeşitli çalışmalarda ifade edilmektedir.

Bu çalışmanın ilk aşamasında büyük çoğunluğu Müslümanlardan oluşan ülkemizde liderlik kuramlarına İslami yaklaşımın araştırılması hedeflenmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasını kadın liderliğinin, İslami yaklaşımla incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırmada kadın liderliği tüm boyutlarıyla tartışılmakta ve özellikle İslam siyaset anlayışının kadın liderliğe bakışı irdelenmektedir. Bu konuda İslami literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Bu çalışmayla çağdaş yönetimlerde İslam düşüncesinin liderliğe ve kadın liderliğe bakışı konusunda doğru kanaatin oluşması amaçlanmaktadır. Çalışmanın üçüncü aşamasında, Pakistan 'ın İslam 'da İlk seçilmiş kadın başbakanı, Doğu 'nun Kızı ünvanlı, Benazir Bhutto 'nun kendisinin liderliğiyle ilgili yazmış olduğu kitabı (otobiyografisi) doküman analizi tekniğiyle incelenmekte ve kadın lider olmanın zorlukları irdelenmektedir. Araştırma kapsamındaki kitapta kadın liderlikle ilgili anlattıkları bölümler değerlendirilerek, bulgular "kadın liderlik" ve "kadın liderliğin zorluğu" temalarında yapılan bir sınıflandırma ile sunulmaya çalışılmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER

Liderlik, Kadın Liderlik, İslamî Liderlik İslamî Kadın Liderlik, Benazir Bhutto, Otobiyografi, Doküman İncelemesi.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2016 Cilt:19 Sayı:1 ss.1-29 **Makale Gönderim Tarihi:** 18/01/2016 - **Kabul Tarihi:** 28/03/2016

¹ 21-22 Aralık 2015 tarihinde Uluslararası Sosyal Yaşam ve Kadın Sempozyumunda bildiri olarak sunulan metnin genişletilmiş halidir.

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, sebnemas@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, İDKAB, karabacakm67@hotmail.com

*** Yrd. Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri, ozahidcifici@aksaray.edu.tr

ABSTRACT

It is assumed that the concept of leadership, which developed under the thumb of many social variables, is affected by religious factors considerably. Yet, the effect of religion on individual development is expressed in many studies.

In the initial phase of this study, it was aimed to investigate the Islamic approach for leadership theories in our country, which has majority of Muslims. Examining the woman leadership as to Islamic approach constituted the second phase. Woman leadership was discussed with all dimensions and particularly the viewpoint of Islamic politic approach for woman leadership was evaluated within the study. The objective of this study is to provide a correct consensus in terms of Islamic view for leadership and woman leadership in modern management. At the third stage of the study, the book written by Benazir Bhutto, who was the first elected female Prime Minister of Pakistan in Islam, bearing the title "daughter of the East", about her own leadership will be reviewed via documental analysis technique and the difficulties of female leadership will be discussed, as well. The results are presented with a classification under the thema of "woman leadership" and "difficulty of woman leadership" by evaluating the sections of the book that related with woman leadership within the study.

•

KEYWORDS

Leadership, Woman Leadership, Islamic Leadership, Islamic Woman Leadership, Benazir Bhutto, Otobiography, Document Review.

GİRİŞ

Günümüzde demokratikleşme söyleminin çok daha fazla dile getirilen konular arasına girmesi, yönetim modellerini de dikey yapılanma yerine yatay yapılanmalarının önemli kılındığı örgütsel yapılara doğru değiştirmektedir (Koçel, 2005). Yatay yapılanma ve ilişkiye dayalı örgütsel yapılar, örgüt içindeki farklı grupların gelişimine, gücün paylaşımına, ortaklıkların oluşturulmasına imkân vermektedir (Tedrow ve Rhoads, 1999: 2). Bu modele uygun yöneticilik ise lider-yöneticiler olarak değerlendirilmektedir (Aslan, 2013).

Din konusunun liderlik açısından incelenmesinin nedeni, toplumsal değişken olması hasebiyledir. Zira din kişinin hayatında genel hedefler belirlemede ve enerjisini bu hedeflere doğru yönlendirmesinde önemli bir role sahiptir (Watt, 2001: 52). Öte yandan diğer toplumsal değişkenlerle karşılıklı ilişki halinde bulunmaktadır. Nitekim Marx Weber, din ile ekonomik faktörler arasında karşılıklı fonksiyonel ilişkiden bahsetmektedir (Eroğlu, 1995: 29-34).

Bunun yanında küreselleşme çağında çok uluslu şirketlerde bilginin önemli bir unsur olmaya başlamasıyla cinsiyet ayrımı yerini, kadın çalışanların da sektöre girmelerine bırakmıştır. Bu türden bilgi çağı dönüşümünde kadın liderlere pozitif meyil oluşmaya başlamış ve kadınların haklarını daha fazla aramalarına uygun bir zemin oluşmaya başlamıştır.

Kadın liderliğin din çerçevesinde araştırılması ise son 30 yılda İslam dünyasında yaşanan Müslüman kadın liderlerin hareketliliği nedeniyledir. Müslüman kadın liderliği özellikle Orta Doğu, Kuzey, Doğu, Batı ve Güney Afrika, Güney, Güney Doğu ve Doğu Asya, Avrupa ve Kuzey Amerika'da yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir (Kalmbach, 2012: 1). Benzer şekilde kadınlar, toplumlarda ilişkilerin ve bağlantıların kurulması ve yönetilmesinde kilit bir role sahip olmuşlardır. Kadınlar toplumu yönlendirme sırasında kültürel, ekonomik ve sosyal engellerle karşılaşabilmekte; motivasyonları sayesinde bu engellerin üstesinden gelebilme gücüne sahip bulunmaktadırlar (Hassan ve Silong, 2008: 361). Ancak buna rağmen kadınlar geçmişten beri toplumdaki önemli rollerine rağmen, yönetim kademelerinde erkek akranlarıyla eş düzeyde yer alamamışlar, lider-yönetici olma yönünde negatif ayrımcılık yaşamışlardır. Bunun temel dayanağını ise geçmişten beri getirilen algılar oluşturmuştur. Çünkü rekabetçi olmayı gerektiren üst düzey yöneticiliği, işbirlikçi ve şefkatle daha fazla donatılan kadına uygun görülmemiştir. Oysa

yaşanılan çağda iş anlayışları değişmekte; otokratik yönetim yerini demokrasiye dayalı yönetim tarzlarına bırakmaya başlamaktadır. Öyle ki takipçilerin liderden beklentisi iş dünyasında, katılımcılık, işbirlikçilik olarak değişmekte ve bu durum da kadına has liderlik tarzına uygun düşüp, kadın liderliğine olumlu zemin oluşturmaktadır.

Bu bağlamda uygulamadaki kadın liderliğin artışı, İslam dünyasında kadın liderliğini tartışma konusu yapmaktadır. İslami kaynaklarda bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma İslam düşüncesinde kadın liderliğe ilişkin ne tür ifadelerin bulunduğu araştırılmasına yöneliktir. Bu bakış açısıyla Pakistan'ın seçilmiş ilk kadın başbakanı, Doğu'nun Kızı unvanlı, Benazir Bhutto'nun kendisinin liderliğiyle ilgili yazmış olduğu kitabı (otobiyografisi) (Bhutto, 2014). Doküman analizi tekniğiyle incelenmekte ve kadın lider olmanın zorlukları irdelenmektedir. Bunun öncesinde de liderliğin genel yaklaşımları, İslami bakış açısıyla değerlendirilmektedir.

1. LİDERLİK VE İSLAM'DA LİDERLİK

Liderlik, İngilizcede götürmek manasına gelen 'laeden' fiiliyle ilişkili iken; Arapçada yöneten anlamındaki 'yakud'dan kökenini almakta; deve ya da atın başından bağlanarak çekilmesi anlamına gelmektedir (Adair, 2010: 43-44). Lider, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için insanları etkileyen, yönlendiren, örgütte eşgüdüm sağlayan kişi olarak ele alınmaktadır (Özsalmanlı, 2005: 137), Yani lider; yol gösteren, aydınlatan, ileriye gösteren, öğreten, birlikte çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen kimsedir (Yılmaz, 2010: 147). Buna göre liderlik ise ortak hedeflere ulaşmada birey ve grup davranışlarını etkileme süreci (Çetin, 2008: 22) olarak tanımlanmaktadır.

İslam'ın liderlikle ilgili fikirlerine bakmadan önce, toplumsal bir organizasyon olarak devlete bakışını kısaca izah etmek konumuzu daha anlaşılır kılacaktır. İslam, temelinde bulunan "tevhid" anlayışının gereği olarak toplumsal örgütlenmeye de ayırım gözetmeden bakmış ve maddi otorite, manevi otorite ayırımına gitmemiş, otoriteyi tek elde toplamıştır (Vergin, 2000: 110 vd.). Bireysel ve toplumsal hayatın tüm aşamalarını kendisine göre şekillendiren İslam'ın dünya hayatına bakışı şu şekildedir; Allah, insanoğluna bir emanet teklif etmiş ve bu teklif insanoğlu tarafından kabul edilmiştir (Ahzap: 72). Emaneti kabul etmesi neticesinde dünya üzerindeki bütün nimetler onun hizmetine sunulmuştur (Bakara: 29; Lokman: 20, Mü'min: 64; Câsiye: 12). Ancak bu nimetler, geçici olan dünya hayatında (Al-i İmran: 14; Yunus: 25)

insan için birer imtihan aracıdır (Tegabün: 15) ve insan bunlardan hesaba çekilecektir (Tekasür: 8).

Toplumsal hayatla ilgili birçok hüküm içeren Kur'an-ı Kerim'in, devlet yapısı ve siyasi iktidarın biçimi ile ilgili hüküm içermemesi dikkat çekicidir (Kurt, 2002:556-557).Ancak bu konularla ilgili bilgi vermiyor olması O'nun toplumsal hayatta önemli yer tutan devlet ve siyasetle ilgili söyleyeceklerinin olmadığı anlamına gelmemektedir. İlkeleri belirleyen bir kitap olarak Kur'an-ı Kerim, devletin uyması gereken kuralları ve siyasetin ilkelerini belirlemiştir (Sezen, 2004:304). İslam'ın devletten beklentileri; Allah'ın isteğine uygun bir yönetim sergilenmesi, adil olunması, toplumu ayrıştıracak fitnelerin çıkmasının önlenmesi, siyasal kararlar alınırken şûraya riayet edilmesi, hukuka uyulması, zulmün engellenmesidir (Karatepe, 1996: 13). Buradan anlaşılacağı üzere; İslam, devletin yönetim şekline önem vermemiştir. İslam, siyasal organizasyonun insanın iki dünyada da mutluluğunu amaç edinmiş olmasını ve sayılan ilkelere uygun davranmasını önemsemektedir (Hamidullah, 1990:181).

Yukarıda söylediklerimizden anlaşılacağı üzere İslam, yönetim mekanizmasının adının ne olacağı ile ilgilenmemiş, sadece nasıl olması gerektiği ile ilgili ilkeleri belirlemiştir. Bu ilkelere uyulduktan sonra yönetimin nasıl şekilleneceği insanların ihtiyaçlarına göre şekillenecektir. İslam tarihi boyunca da durum bu şekilde gerçekleşmiştir.

İslam'da yönetim işleri belirli bir kişiye, sınıfa veya kavme verilmemiş; bütün olarak topluma (ümmete) ait kılınmıştır (Rahman, 1985: 6-43-44). İslam'ın ilk dönemlerinden itibaren topluluğu sevk ve idare eden devlet başkanına Hz. Muhammed'e halef olması nedeniyle "Halife" denilmiştir (El-Maverdi, 1994: 52). Hilafe, ne Kur'an-ı Kerim'de ve ne de sünnette yer almamakta ve Hz. Muhammed, İslam devletinden bahsetmemektedir (Abdurrazık, 1995: 36-99). "Kur'an-ı Kerim'de devlet yapısını, yönetim şeklini kesin olarak belirleyen veya doğrudan belirleyen hükümlerin olmadığını (Fığlalı, 1997: 36), İslam'da halkın yönetimiyle ilgili belirli bir idare şeklinin zorunlu kılınmadığını; yönetim şeklini belirlemenin, mevcut durumlara bağlı kılındığını; Kur'ân-ı Kerim'de, Peygamber'in sünnetinde bu hususta herhangi bir tavsiyenin yer almadığını (Rahman, 1985: 42) düşündüğümüz zaman, Hilafet kurumu; "dini" değil, zamanın şartlarında "gerekli" bir kurum olarak karşımıza çıkacaktır. İslam tarihinin bir gerçekliği olan bu kurumda hiç kimsenin, devlet işlerini despotlukla idare edemeyeceği; zira Allah'ın koyduğu ilkelerin buna müsaade etmeyeceği aşikârdır (Mevdudî, 1956: 35-73).

Halifelik sisteminde Müslümanlar, eşit şekilde halife olma hakkına sahiptir (Mevdudî, 1956: 34). İlk halifelerin seçimi şu şekilde gerçekleşmiştir: Hz. Muhammed'in arkadaşları hakkında herhangi bir dini hüküm olmayan yönetici belirleme konusunu Sakife adlı yerde toplanıp tartışarak çözüme kavuşturmışlardır. Kur'an'da ve Hz. Muhammed'in sözlerinde yönetim şekli ve Hz. Muhammed'den sonra yönetici olacak kişiyle ilgili herhangi bir işaretin olmadığı en önemli kanıtlarından biri de; Sakife adlı yerde yapılan bu toplantının zamanıdır. Bu toplantı Hz. Muhammed'in vefatından hemen sonra, defin işlemlerinden önce yapılmıştır. Bu toplantıda yapılan uzun tartışmalar neticesinde Hz. Muhammed'in yakın arkadaşı olan Hz. Ebubekir'in halef olmasına; toplantıda bulunanların ezici çoğunluğunun görüş belirtmesiyle karar verilmiştir (Hamidullah, 1990: II/1105-1110). Hz. Ebu Bekir ise, halkın ileri gelenleriyle görüşmüş ve ölmeden önce "Hz. Ömer'i" halefi tayin etmiştir. Sonrasında Hz. Ömer, halkın ileri gelenlerinden oluşan bir kurul tayin etmiş ve kurul tarafından Hz. Osman seçilmiştir. Hz. Ömer, kendi çocuklarını halife olmalarını yasaklamış böylece hilafetin babadan oğla geçmesini engellemiştir. Hz. Osman öldürüldükten sonra Hz. Ali hilafet makamını kendisine teklif edildiğinde önce kabul etmemiştir, halkın seçimini istemiştir ve nihayetinde seçimle halife olmuştur. Halifelik Hz. Ali ile sona ermiştir (Watt, 2001: 63-64; El-Maverdî, 1994: 39-40; Mevdudî, 1956: 90-143; Abdurrazık, 1995: 25-27). Öyle ki Muaviye, hilafeti eline geçirdikten sonra İslâm hilafeti yerini saltanata yani padişahlık sistemine bırakmıştır (Mevdudî, 1956: 181).

Padişahlık sisteminde halkın arasına karışıp derdinin dinlendiği sistem kalmamış, devletin malı (Beytu'l-mal) padişah hazinesine dönüştürülmüştür (Mevdudî, 1956: 198-200). Muaviye'den döneminden sonra sırasıyla Yezid ve Mervan padişah olmuştur her ikisinde de padişahlık sistemi devam etmiş yalnız sonrasında başa geçen Ömer İbn Abdülaziz halifeliği yeniden uygulamış ancak O'ndan sonra yeniden saltanat devri gelmiştir (Mevdudî, 1956: 198-242).

İslam'ın devlete bakışına ve İslam Tarihi'nin bir gerçekliği olarak hilafet kurumuna baktıktan sonra, İslam düşüncesinin liderlikle, özellikle de devlet başkanlığı ile ilgili söylediklerini ele almaya ve bu anlayışın günümüz liderlik anlayışları ile benzerliklerini ortaya koymaya geçebiliriz. Öncelikle İslam düşüncesinde liderliğe çok önem verilmiştir. Nitekim liyakatli yöneticilere sahip olmayan devletin, güçsüz ve problemlili olacağına işaret edilmektedir (El-Mâverdî, 2003: 58). Benzer şekilde Hz. Muhammed: "Yolculuk yaparken üç kişi de olsanız birini lider yapın" demekte ve liderliğin önemine dikkat çekmektedir (Müslim, Mesacid 289; Adair, 2010: 37).

Liderlik tanımlamasında İslam düşüncesinde “çobanlık” sıkça yapılan bir benzetme olarak karşımıza çıkmaktadır. Abdullah b. Ömer’in bir rivayetinde Hz. Muhammed şöyle buyurmuştur (Rahman, 1985: 9-10):

“Her biriniz çobandır ve her biriniz idaresi altındakilerden sorumludur. Yönetici, çobandır ve idaresi altındakilerden sorumludur. Erkek, ailesinde çobandır ve idaresi altındakilerden sorumludur. Kadın, kocasının evinde çobandır ve idaresi altındakilerden sorumludur. Hizmetçi, efendisinin malında çobandır ve idaresi altındakilerden sorumludur. Bir kimse, babasının malında da çobandır ve idaresi altındakilerden sorumludur. Kasaca, her biriniz birer çobandır ve idaresi altındakilerden sorumludur”.

Bu benzetmenin günümüz yönetim anlayışında da kullanıldığı görülmektedir. Öyle ki Mandela, Afrika’daki liderlik tarzını “ubuntu” kavramıyla açıklamakta ve liderlikte çobanlık imgesini vurgulamaktadır Ubuntu kavramıyla, “insanların başka insanlar tarafından güçlendirildikleri ve kendilerini diğerleriyle bencillikten arınmış bir etkileşim içinde gösterdikleri bir düzen” tanımlanmaktadır (Stengel, 2009: 64-65). Buna göre çoban, genellikle önde ve sürüye yön göstermektedir. Zaman zaman çoban arkada hatta sürü dağıntık olduğunda orta kısımda yer almakta; sürü çok büyük olduğunda baş çoban önde, yardımcı çoban arkada durmakta; ancak çoban, sürünün duyusu menzilin-den hiçbir zaman uzak kalmamaktadır (Adair, 2010: 30-31).

İslam siyaset anlayışında liderlik tarzı, demokratik, katılımcı, temel esaslarda otokratik ve kolaylaştırıcı bir liderlik tarzıdır. İslami anlayışta liderin demokratik olması, kişilerin akıl sahipleriyle fikir alış verişinde bulunması (müşavere) gerekli görülmüştür (El-Maverdi, 2006: 418). Hz. Muhammed, idarî kararlarını halkın temsilcileri ile yaptığı istişarelere dayanarak almıştır (Rahman, 1985: 9). Bu yaklaşım demokratik liderliğe uygun tarzı oluşturmaktadır (Ray ve Ray, 2012: 3; Choi, 2007: 246). İslam siyaset anlayışında danışmanlara da büyük önem verilmiş, liderin müşavere edeceği kişilerde dikkat etmesi gereken özellikler şu şekilde belirlenmiştir: akıl ve tecrübe sahibi olmak, dindar ve takva sahibi olmak, samimi ve keskin görüşlü olmak, danışılan iş için bir garazı veya kuvvetlendirmek istediği bir arzusu olmamak (El-Maverdi, 2006: 420-422).

Diğer yandan Kuran’da “Siz ey imana ermiş olanlar! Allah’a, Peygamber’e ve aranızda otorite emanet edilmiş olanlara itaat edin” (Nisa, 4/59) denilerek otokratik liderliğe de işaret edilmiştir. Ancak lidere itaati öngören İslam itaatın sınırını da çizmiştir (Mevdudî, 1956: 82):

“Sizin üzerinize birtakım emirler, yöneticiler tayin olunacaktır. Onların dine uygun olan işlerini iyi bulur, uygun olmayanlarını ise hoş karşılamaz, tenkit edersiniz. Kim hoş karşılamaz, kerih görürse gûnahtan korunmuş olur. Kim de tenkit eder, onların kötülüklerine engel olmaya çalışırsa, kurtuluşa erer. Fakat kim de razı ve hoşnut olur, onlara uyarsa isyan etmiş olur.”(Müslim, İmâre, 63; Ebû Dâvûd, 26,27)

İtaatin yerini başkaldırıya dönüştüren sebepleri Maverdi (2003: 16-17) şu şekilde belirtmiştir: Liderin dini değerlerden uzaklaşması, makama ehil olmayanları getirmesi, liderin dini değerleri hafife alması ve liderin dinde aslı olmayan uydurma şeyler ortaya çıkarmasıdır.

Günümüz liderlik anlayışları arasında sayılan kolaylaştırıcı liderlik tarzının da İslam siyaset anlayışında mevcut olduğu görülmektedir. Peygamberimiz, Ebu Musa el-Eşeri ile Muaz b. Cebel’e “Kolaylaştırınız, zorlaştırmayınız; sevdiniz, korkutmayınız!” demiş ve kendisi iki şeyden birini seçerken günah olmamak şartıyla kolayını seçmiştir (Abdurrazık, 1995: 76).Çağdaş felsefelerde kolaylaştırıcı liderlik tarzı sınırlı kaynakları artırmaya çalışan, takımlar kurarak dönüt veren, çatışmaları yöneten, iletişim ağları oluşturan liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Akyüz, 2002: 112).Diğer ifadeyle kolaylaştırıcı liderlik tarzındaki temel felsefe tüm üyelerin sorunlarının çözümüne dayalı bir liderlik tarzı olmasıdır (Aslan, 2013: 37) ve bu yönüyle İslam düşüncesiyle birebir örtüşmektedir.

İslami yaklaşımda liderin vizyoner olması, keskin görüşlü olmalıdır şeklinde belirtilmektedir (El-Maverdi, 2004: 352-353).Günümüz liderlik yaklaşımlarında da vizyonerlik belirtilmektedir (Bulut ve Uygun, 2010: 29). Yine hayal gücünün yüksek olmasına işaret edilmektedir (Farabi, 2013: 102). Bu da sağ beyin yeteneğinin hayal gücünün önemli olduğunu ileri süren günümüz yaklaşımlarına benzemektedir (Avcı, 2008: 8).

Bir diğer konu, adaletli olmak, çağdaş liderlik kuramlarında etik liderlik başlığı altında değerlendirilmekte ve liderin adaletli olması pek çok kuramda ifade edilmektedir (Freeman ve Stewart, 2006: 3). Benzer şekilde adalet yaklaşımı, İslam’da üzerinde durulan en önemli konudur. Öyle ki; adaletsiz tavır, halifelik makamından düşme sebebi olarak belirtilmiştir (El-Maverdi, 1994: 55). Kur-an’ı Kerimde: “Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor”, denmektedir (Nisâ, 4/58). Bir başka ayette: “Yüce Allah, Hz Davud’a: “Ey Davud! Seni yeryüzündeki halife kıldık: Öyleyse insanlar arasında adaletle

hükmet...” diyerek liderlikteki adalet vurgulanmaktadır (Sad, 38/26). Hz. Muhammed: “Bana meselelerinizi getiriyorsunuz. Eğer içinizden/birine, getirdiği delillere dayanarak hak etmediği bir hakkı verirsem, iyi bilsin ki ona bir ateş parçası veriyorum. Onu almasın.” demektedir (Buhârî, Mezâlim, 16, Şehâdât, 27; Hıyel, 10; Ahkâm, 20, 29, 31; Müslim, Akdiye, 4).

Hız. Ali'nin gayri Müslim bir kişiyle mahkemede yaşadığı olay da adaleti gösteren önemli kanıtlardandır. Hız. Ali için Kadının yerinden kalkıp ve Hız. Ali'ye selam vermesi, Hız. Ali tarafından eleştirilmiştir, Hız. Ali: “Daha işin başında sen bu işte haksızlık ettin” diyerek itirazda bulunmuştur (Mevdudî, 1956: 107).

Hız. Ömer'in bir Cuma hutbesinde söyledikleri de (Mevdudî, 2011:114) adaletli olma konusunda etik liderliğe güzel bir örnek oluşturmaktadır:

“Hız. Ömer Cuma hutbesinde: ‘Bundan böyle, evlenmelerde dört yüz dirhemden fazla mehir istenmesin’. Hutbeyi dinleyen bir kadın, hemen ayağa kalkarak: ‘Senin böyle bir şey için hüküm vermeye hakkın yoktur.’ dedi. ‘Kur'an; kantarla mehir tayin etmeye izin vermiştir, sen bunu değiştiremezsin.’ diye ilave etti. ‘Nasıl, sen burada belli bir sınır tayin edersin.’ tarzında Hız. Ömer'e itiraz etti. Hız. Ömer kadını haklı buldu ve kendi fikrinden vazgeçti”.

Etik liderlikle ilgili bir başka konu akraba kayırmacılığı konusudur. Türkiye kültüründe oldukça yer edinmiş olan bu olgu (İşçi, Taştan ve Kozal, 2013: 78),ne etik liderlikle ne de İslam'la uyumsuzdur. Öyle ki İslam düşüncesinde Hilafetin padişahlığa dönüşümünde Muaviye'nin yaptığı dört iş tehlikeli olarak belirtilmiştir: Birincisi, Müslümanların oylarıyla değil kılıçla iktidarın sağlanması. İkincisi, kendisinden sonra yerine oğlunu veliaht tayin etmesi. Üçüncüsü, devlet memurluklarına yakın akrabasını getirmesi. Dördüncüsü, Hicr ve arkadaşlarını katlettiğidir (Mevdudî, 2011: 206). Bunun yanı sıra akraba kayırmacılığı ile ilgili İslam tarihinde örnekler mevcuttur. Nitekim Hız. Ebu Bekir ve Hız. Ömer devlet memuriyetlerine akraba ve yakınlarını atamamışlardır. Hız. Ömer, akrabalarından birini (Numan İbn-i Adiy) getirmiş ancak onu da kısa sürede azletmiştir. Hız. Osman ise akraba ve yakınlarını “sıla-yı rahim” yaptığı gerekçesiyle atamış ancak bu sebeple halk ayaklanmış ve Hız. Osman şehit edilmiştir (Mevdudî, 1956: 109; Mevdudî, 2011: 112-132).

Çağdaş teorilerde ortaya atılan ilkeli liderliğin görüntüsünü (Engelbrecht, Van Aswegen ve Theron, 2005: 20) ise II. Ömer'de görmek mümkündür. Nitekim “Ömer b. Abdülaziz'in oğlu kendisiyle ev ihtiyaçları hakkında

konuşuyorken Ömer oğluna mumu söndürmesini ister. Mumun beytü'l-mal olduğunu halk ile ilgili bir şey olmadığından bunu kullanmaya Allah'ın izninin bulunmadığını ifade etmiştir (Gazzali, 1969: 82; El Maverdi, 2004: 50-52).

Hz. Muhammed yolculuk esnasında: “Halkın lideri, onlara hizmet edendir.” ifadesiyle gerçek bir liderin, hizmet etmesi gerektiğini belirtmiştir (Adair, 2010: 46). Bu yaklaşım hizmetkâr liderliğe denk düşmektedir (Brewer, 2010: 6). Hizmetkâr liderlik, takipçilerinin çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde gören, onların gelişimine katkı sağlayan liderlik olarak tanımlanmaktadır (Laub, 1999: 55).

Çağdaş yaklaşımlarda “dunning-kregor” sendromu; yetersiz kişilerin kendi eksikliklerinin farkında olmaksızın üst düzey yöneticilik görevine talip olmada çok istekli olmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Kruger ve Dunning, 1999: 1130). Hz. Muhammed: “Allah’a yemin ederim ki, biz işlerimizi bir kimseye tevdi edemeyiz ki, bu kimse, istekli bulunsun ya da bu işler için ihtiras sahibi olsun” (Mevdudî, 1956: 77; Rahman, 1985: 18) diyerek böylesi kimselerin görevden uzak tutulmasına vurgu yapmıştır. Nitekim Hulefâ-i Râşidîn (doğru yolu gösteren halifeler) devrinde hiç kimse kendisini halife yapın dememiştir. Halk onları seçmiş ve iş başına getirmiştir (Mevdudî, 1956: 194-257).

Bunun yanı sıra günümüz yaklaşımlarında ekip çalışmasının üstünlüğü de benimsenmektedir (Tarricone ve Luca, 2002: 640). Hz. Peygamber'in Abdurrahman b. Semûre'ye söylediği “Ey Abdurrahman, emirliği sen isteme! Çünkü istediğin için sana verilirse, onunla baş başa bırakılırsın. İstemediğin halde sana uygun görülüp de verilirse onun zorluklarına karşı yardım görürsün” (Müslim, İmâre, 13). Bu ifade de İslam düşüncesinde hem dunning-kregor sendromuna işaret edildiği bunun ekip çalışmasına da zarar verebileceği anlatılmaktadır.

Çağdaş liderlik teorilerinde kültürel farklılıklara değinilmekte ve kültürel liderlik vurgulanmaktadır (Lewis, 2006: 144). Benzer şekilde liderlikte duyguların önemi konu edinilmekte ve liderlikte duygusal zekânın önemi bilinmektedir (Bardzil ve Slaski, 2003: 102). İslam düşüncesinde bu iki yaklaşımın benzerliği dikkat çekicidir. İslam düşüncesinde adil yönetimin dayandığı temel kurallar: sevgi, korku, adalet ve eşitliktir. Bu kuralların istikrarı için üç temel şart bulunmaktadır. Bu şartlar: halkın örf ve adetlerine duyarlılık, sevgi gerektiren yerde korkuyu; korku gerektiren yerde sevgiyi kullanmamak, bu kuralları uygun zamanda uygulamaktır (El-Mâverdî, 2003: 59-61).

Duygusal zekâ ile başka saptamalarda da İslam düşüncesinin çağdaş felsefelerle benzerliği dikkat çekicidir. İslam düşüncesinde yönetimdeki bozulmalara yumuşaklık sebep olduysa sert tavır gösterilmeli; sertlik sebep olduysa yumuşak davranılmalıdır şeklinde orta yolun kendi zıttı ile bulunması tavsiye edilmiştir (El-Mâverdî, 2003: 92-93). Nitekim liderin yumuşaklıkla sertlik arasında orta bir yolda bulunması, yumuşaklıkta acizlik derecesinde olmadığı gibi sertlikte de incitcilik derecesine varmaması gerektiği belirtilmiştir (El-Maverdi, 2004: 87). El-Maverdi bu konuda Hz. Ömer'den bir hadis nakletmektedir (2006: 26):

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

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

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

Duygusal zekânın kendini bilmek boyutu liderlikte pek çok kuramda vurgulanmaktadır (Yeung, 2009: 3; Wan ve diğerleri, 2014: 2), İslami anlayışta “nefsini bilmek” olarak ifade edilmektedir. Hz. Aişe, Hz. Muhammed'e : “İnsan ne zaman Rabbini tanımış olur?” diye sorunca, Hz. Muhammed : “Nefsini tanıdığı zaman” cevabını vermiştir. Hz. Muhammed'in: “Kuvvetli olan nefesine galip gelendir” şeklindeki ifadesi de aynı konuya değinmektedir (El-Maverdi, 2006: 97-322). Hz. Muhammed, “Kendi konumunu bilen..., helak olmaz” demektedir (El-Mâverdî, 2003: 84-85).

Son olarak liderlikte iletişimin önemi İslam devlet felsefesinde de mevcuttur. Nitekim İslam düşüncesinde devlet başkanı, çalışanlardan özel istihbarat birimleri yoluyla haberdar olmalıdır. Ancak hiç kimseye mutlak inanmamalı, başka yollarla da araştırmalıdır (El-Mâverdî, 2003: 129-133). Sultan, Hz. Ali'nin, hilafeti sırasında yaptığı gibi, arada bir tebdili kıyafetle halkın arasında düşüncelerini öğrenmeli, yöneticilerinin yaptığı uygulamaları kontrol etmelidir (El-Maverdi, 2004: 81; Mevdudî, 1956: 103-104).

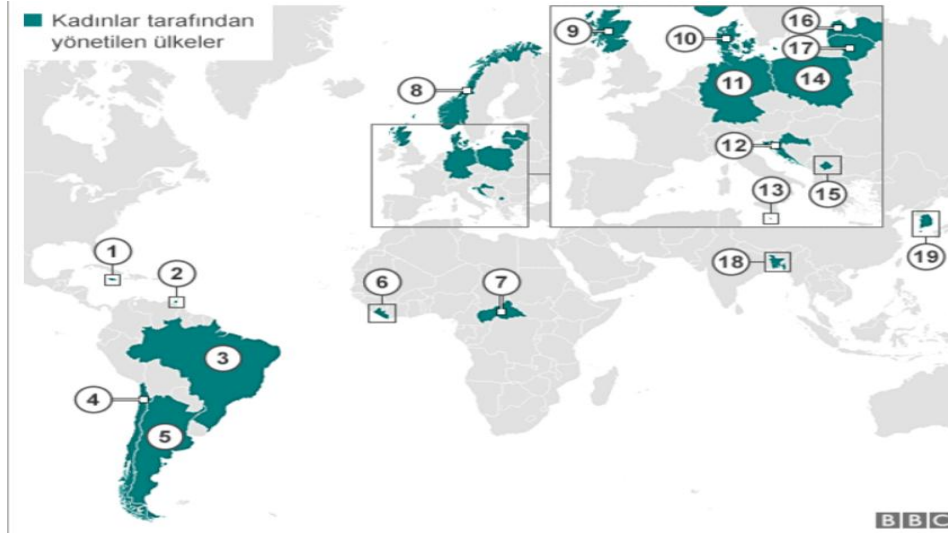
Liderliğin pek çok yönden İslam düşüncesiyle örtüştüğü görülmektedir. Günümüzde gittikçe sayısal ağırlığı hissedilmeye başlanan kadın liderlik boyutu ise liderliğin incelenmesi gereken bir başka boyutudur.

2. KADIN LİDERLİK

Liderlikte geçmişten getirilen bir kanı, liderliğin erkeğe uygun bir rol olduğu düşüncesidir (Bosak ve Sczesny, 2011: 256; Gidengil ve Everitt, 2003: 210). Bu yaklaşım kadın liderliğin geçmişten beri sayısal olarak düşük düzeyde kalmasıyla sonuçlanmıştır.

Birleşmiş Milletler tarafından dünyada tanınan ülke sayısının 193 ve bunlar içerisinde kadınların yönettiği ülke sayısının ise 19 olduğu belirtilmiştir. Bu liderler: Portia Simpson-Miller, (Jamaika), Kamla Persad-Bissessar, (Trinidad ve Tobago), Dilma Rousseff, “demir leydi”(Brezilya), Michelle Bachelet, (Şili), Cristina Fernandez de Kirchner, (Arjantin), Ellen Johnson Sirleaf, “demir leydi” (Liberya), Catherine Samba-Panza, (Orta Afrika Cumhuriyeti), Erna Solberg, (demir Erna) (Norveç), Nicola Sturgeon, (İskoçya), Helle Thorning-Schmidt, (Danimarka), Angela Merkel, (en güçlü kadın)(Almanya), Kolinda Grabar-Kitarovic, (Hırvatistan), Marie Louise Coleiro Preca, (Malta), Ewa Kopacz, (Polonya), Atifete Jahjaga, (Kosova), Dalia Grybauskaitė, “demir leydi” (Litvanya), Laimdota Straujuma, (Letonya), Sheikh Hasina Wajed, (Bangladeş) ve Park Geun-hye, (Güney Kore)’dir (<http://www.bbc.com>, 2015). Şekil 1’de kadınlar tarafından yönetilen ülkeler gösterilmektedir.

Şekil 1. Kadınlar Tarafından Yönetilen Ülkeler



Kaynak: <http://www.bbc.com>, 2015.

Şekil 1’de görüldüğü gibi, kadınlar tarafından yönetilen ülkeler içerisinde kadın lider oranının % 9.8 olduğu anlaşılmaktadır. Dini açıdan ülkelere bakıldığında; iki ülkenin (Kosova ve Bangladeş) çoğunluğunun Müslümanlardan oluştuğu görülmektedir. Buna göre Müslüman ülkelerdeki kadın lider oranı ise %1’dir. Ayrıca kadınlar tarafından yönetilen ülkelerdeki dört kadın liderin “demir veya güçlü” lakabıyla anılması son derece ilginçtir. Zira bu sıfatlar, başarılı kadınların erkek gibi olabilmelerini çağrıştıran bir ifadeyi içinde barındırmaktadır (Yoder, 2001: 815; Vecchio, 2002: 643; Powel ve diğerleri, 2008: 156).

Dünyada tüm kültürlerde kadın ve erkek liderliği arasında farklar belirtilmektedir. Bu farklarda önemli ivme kadın ve erkek liderliğinin farklı ama eşit olduğu yönündedir. Dolayısıyla kadın erkek arasındaki yaklaşım eşitlikçilik anlayışına sahiptir (Cook ve Rothwell, 2004: 7; Wicks ve Bradshaw, 2002: 140). Kadına verilen haklar eskiye oranla artmıştır (Yörükoğlu, 2000: 63-64). Ancak 20.yüzyılda kadınların eşitlik anlayışı benimsenmiş olsa da kadınların hem ulusal ve hem de uluslararası düzeyde liderlik statüsünden uzaklığı hala devam etmektedir (Rao ve Kelleher, 2000: 2). Bu durum ise yine erkek lehine işleyen sürece dönüşüm anlamına gelmektedir.

Kadın ve erkek davranışlarının farklılığı, yaradılıştan gelen bir takım farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Öyle ki hareket etmeyi sağlayan organlar, öfke ve şiddet gibi kuvvete yönelik organlar erkekte daha güçlü iken; kadınlarda daha zayıf, bunun yerine şefkat duygusu daha güçlüdür (Farabi, 2013: 84). Kadın erkek farklılığına ilişkin diğer tespitler içerisinde: dil öğrenmede ve sözel iletişimi kullanmada kadınların erkeklerden daha iyi olduğunu gösteren çeşitli araştırmalar yayınlanmıştır. Türkiye’de konuya ilişkin çok sayıda araştırma yapılmıştır (Gültekin, 2014: 17). Kadımlar, ilişkilerinde daha duygusal, destekleyici ve kişisel açıklık taraftarıdır. Erkekler ise ilişkilerinde ikili gerekliliklere daha çok eğilirken nispeten şahsi olmayan dostluk ve topluluk ilişkilerine önem verirler. Bunun yanı sıra kibarlık, acıma, sorumluluk ve adanmak kadınlarda daha çok gelişmiştir (Beutel ve Marini, 1995: 436-437). Benzer şekilde erkeklerin ikna kabiliyetlerinin kadınların ikna kabiliyetlerinden oldukça düşük olduğu görülmektedir (Ünal, 1990: 40).

Erkek kadın arasında duyu, hayal gücü ve akıl açısından herhangi bir farkın olmadığını ileri süren görüşler de bulunmaktadır (Farabi, 2013: 84). Bunun yanında araştırmalar gerçekte erkek ve kadın konuşma biçimleri arasında dikkate değer örtüşmeler olduğunu da göstermektedir (Eckert ve McConnel-Ginet, 2003: 18). Ancak kadın ve erkekler arasında temel ayrımlar belirtilirken

şu hususa dikkat edilmelidir. Erkekler içinde duyguları kadına benzeyenler ya da kadınlar içinde duyguları erkeğe benzeyenler bulunabilmektedir (Farabi, 2013: 84).

İş dünyasında kadın çalışanın üst düzey yönetim kadrolarına ilerlemesi yönünde engelleri bulunmaktadır. Bunlardan biri örgüt kültüründe hiyerarşik otoritenin, otokratik liderlik tarzının ve yukarıdan aşağıya doğru iletişimin erkek odaklı olmasıdır (Bajdo ve Dickson, 2001: 401). Bir diğer engel, toplumsal kültürel değerlerin, sosyal kalıpların ve normların etkileridir. Örneğin Bazı Japon şirketlerinde kadınların ailelerine ilişkin sorumlulukları nedeniyle istihdam ve terfilerinde olumsuz bir tutum sergilenmektedir (Appold ve diğerleri, 1998: 555). Benzer yaklaşım, Türkiye kültürel yapısında da mevcuttur ve hiyerarşide kadınların yükselişleri yönündeki engel olarak ifade edilen cam tavan sendromu ile karşılaşmaktadır.

Cam tavan sendromunun belirgin üç boyutları bulunmaktadır. Bunlardan birincisi erkek yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Burada kadınlara yönelik önyargılar bulunmaktadır. Bu önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına dair görüşleri içermektedir. Kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirilirler (Örücü ve diğerleri, 2007: 119). Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise “kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu ve erkeklerin gücü elinde tutma isteğidir.” (Boydak Özkan, 2009: 17). İkinci engel kadın yöneticiler tarafından konulan engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada kadın yöneticilerin, hemcinslerinin üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerini istememesi, bulunduğu yerde tek kadın olma düşüncesi, kadınlar arasında kariyer yarışının kıskançlık ve çekememezliklere sebep olması anlatılmaktadır (Korkmaz, 2014: 9). Bu durum "Kraliçe Arı Sendromu" olarak ifade edilmektedir (Zel, 2002: 43). Son olarak ise kişinin kendi kendine koyduğu engeller görülmektedir. Burada kişi, iş-aile çatışması yaşadığı, özgüven eksikliği olduğu, istek, inanç ve imkânı olmadığı, kariyeri önemsemediği veya kariyer zorluklarından kaçındığı için kendi kendine de engel koymaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 428). Yani kadın kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze almamaktadır (Boydak Özkan, 2009: 17).

Sonuç olarak çağdaş dünyada kadın liderliği ile ilgili sorunlar halen devam etmektedir. Bu konuda dinin toplumsal değişken olmak kaydıyla etkisi bilinmektedir. İslam kadın liderliği nasıl değerlendirmektedir, konusu bu sebeple çok anlamlıdır.

3. İSLAM'DA KADIN LİDERLİK

İslâmî anlayışta, yaratılışta bir farklılık olmadığı ileriki yaşantılarında da insanları, ırkına, soyuna, ailesine, sosyal konumuna, servetine, cinsiyetine, fiziksel özelliklerine bağlı bir değerlendirme anlayışı yoktur. Allah Teâlâ, kadın ve erkekte oluşan insanları tek bir cevherden yarattığını bildirmektedir: “Ey İnsanlar! Sizi tek bir cevherden/nefisten yaratan, ondan da eşini yaratan ve ikisinden birçok erkek ve kadın üretilen Rabbinizden sakınınız” denmektedir (Nisâ, 4/1). Aynı şekilde, üstünlük Allah’a kul olmaya bağlanmıştır. “Ey insanlar, gerçekten, biz sizi bir erkek ve bir dişiden yarattık ve birbirinizle tanışmanız için sizi halklar ve kabileler (şeklinde) kıldık. Şüphesiz, Allah katında sizin en üstün (kerim) olanınız, (ırk ya da soyca değil) takvaca en ileride olanınızdır. Şüphesiz Allah, bilendir, haber alandır” (Hucurât, 48/13). Âyette belirtilen, insanların farklı kabile ve milletlere ayrılması bir nimet olarak da görülebilir; fakat bunlar bir üstünlük sebebi olarak görülmemektedir. “Göklerin ve yerin yaratılması ile dillerinizin ve renklerinizin ayrı olması, O’nun ayetlerindedir. Şüphesiz bunlarda, bilenler için dersler vardır” denilmektedir (Rum, 30/22).

Kur’an-ı Kerim’de, gerek yaratılış gayelerinin (Zâriyât, 51/56) gerekse hak ve sorumluluklar yönünden erkeklerle eşit konumda olan bir kadın portresi çizilmiştir: “Şüphesiz ben, erkek olsun, kadın olsun sizden bir şey yapmanın emeğini boşa çıkarmam.” (Âl-i İmrân, 3/195). Benzer şekilde: “Erkek olsun kadın olsun her kim iman etmiş olarak dünya ve ahiret için yararlı işler yaparsa işte onlar da cennete girerler ve zerre kadar haksızlığa uğratılmazlar.” (Nisâ, 4/124). “Erkek olsun kadın olsun kim inanmış bir insan olarak dünya ve ahirete yararlı işler yaparsa kesinlikle ona güzel bir hayat yaşatacağız ve böylelerinin ecirlerini de muhakkak surette yapmış olduklarının daha güzeliyle vereceğiz.” Ayetleri bu görüşü kanıtlamaktadır (Nahl, 16/97) .

Erkek ve kadınların yaratılış gaye ve sorumlulukları olmasına rağmen her cinsiyetin kendine ait bazı üstün özellikleri vardır. Hatta erkek ve kadın cinsiyetinin de kendi hemcinslerinden üstün özellikleri vardır. Genel olarak erkeğin kadınlara göre fiziki olarak güçlü yaratılması gibi. Ancak bu tek tek her erkek bütün kadından daha güçlü yaratıldığı anlamına gelmemektedir. Fiziki gücün öne çıktığı eski toplumlar düşünüldüğünde kadınların yönetime fazla meyilli olmamaları sonucunu doğurmaktadır. Gücü sayesinde erkek yöneticiliğe biraz daha yakındır ama her erkek bu anlamda kadınlardan öndedir anlamına gelmez. Nice kadınlar vardır ki bedenleri erkeklerden güçlü olduğu gibi yöneticiliğe erkeklerden daha layıktır. Yani kimin yönettiğinden daha çok

önemli olan liderlik yapıp yapamadığıdır. Buna rağmen ev yöneticiliği tercihini İslam erkekten yana kullanmıştır.

İslâm, aile reisliği yetki ve sorumluluğunu erkeğe vermiştir. Bu konuda Kur'an-ı Kerim'de şöyle buyrulmaktadır: “Allah'ın insanların bazılarını diğerlerine nispetle farklı yeteneklere sahip olarak yaratması ve ailenin geçimi için çalışıp harcama yapmaları sebebiyle erkekler kadınlar üzerinde yönetici ve koruyucudurlar.”(Nisâ, 4/34).Ayette aile reisliğinin kadına verilmesi iki sebeptir. Erkek cinsinin genellikle kadın cinsine göre daha güçlü kuvvetli yaratılması ve erkeklerin kadınların geçimlerini üstlenmeleridir. Ayette belirtilen bu iki hükme bakarak erkek, güçlü olma ve harcama yeteneğini kaybettiğinde münferit örneklerde farklı bir durumun ortaya çıkmasına engel teşkil etmez (Aydın, 2001: 89). Nitekim bazı çağdaş İslâm âlimleri, harcama yükümlülüğünün yer değiştirebildiği zamanımızda bu kuralın değişmez olmadığı hususu üzerinde durmaktadırlar (Fazlurrahman,1999: 93-94).

Olaya bir de şu açıdan bakılabilir: Ailede son söz söyleme yetki ve sorumluluğu erkeğe verilmiştir. Bu kadına da verilebilirdi. Üçüncü bir yol olmadığına göre Allah bu tercihi erkekten yana kullanmıştır. Çünkü erkeğin yapısı dayanıklılık, sebat ve direniş yönlerinden kadından üstündür. Bu tarih boyunca da böyle olmuş ve ülkelerin ve yerleşim yerlerinin savunucusu erkekler olmuştur. “Size ne oldu da Allah yolunda “Rabbimiz, bizi halkı zalim olan bu şehirden çıkar, bize tarafından bir sahip gönder, bize katından bir yardımcı yolla!” diyen çaresiz erkekler, kadınlar ve çocuklar uğrunda savaşmıyorsunuz?” (Nisâ, 4/75). Bu anlamda kadının aile reisi olarak tayin edilmesi, biyolojik ve psikolojik yapısına aykırı olacağı ortadadır. “Kur'an gelmezden önce de geldikten sonra da kısacası tarih boyunca dini emirlerle yönetilen toplumlarda da beşerî sistemlerle idare edilen toplumlarda da aile reisliği hep erkekle olagelmıştır.”(Şimşek, 1997: 354). “Aile reisliğinin kocaya verilmesi toplumun bu en küçük biriminde ortaya çıkacak karmaşayı önleme ve huzuru sağlama hedefine yöneliktir” (Aydın, 2001: 89). “Dolayısıyla burada ontolojik bir üstünlükten ziyade fonksiyonel bir yetki farklılığının söz konusu olduğunu söylemek gerekir” (Fazlurrahman, 1999: 93). Erkeğin aile reisi olması onun faziletçe üstün olduğuna işaret etmediği gibi kadın üzerinde kayıtsız hâkimiyetine de delil teşkil etmez. Bir görev taksimidir ve her iki cinsin yapısına da uygundur. Erkeklerin haklarına göre sorumlulukları olduğu gibi kadınların da haklarına göre sorumlulukları vardır (Bakara, 2/228).

Kur'an'da Arap dilinin özelliğinden kaynaklanan çoğul hitap cümlelerinde muhatap hem erkekler hem de kadınlardır. Ancak Kur'an'da

erkekleri muhatap alan ayetler olduğu gibi kadınları muhatap alan ayetler de söz konusudur (Mümtehine, 60/12). Yani ortak sorumluluklar olduğu gibi ayrı ayrı her cinsiyete yüklenen sorumluluklar vardır. Ortak denebilecek sorumluluklardan birisi de yöneticiliktir. İslâm yöneticiliği hem kadınlara hem de erkeklere yüklemiştir. Hatta bir hadiste kadın ve erkeğin her birinin yönetici ve sorumlulukları olduğunu bildirmektedir. “Hepiniz yöneticisiniz ve maiyetinizden sorumlusunuz. Devlet başkanı halkından sorumludur. Erkek, ailesinden sorumludur. Kadın evi ve çocuğundan sorumludur” (Buhârî, Cumua, 11, Nikah, 90, Ahkâm, 93; Müslim, İmâre, 20) .

İslâm, aile reisliği erkeğe verirken diğer yöneticilikle ilgili böyle bir taksimat yapmamıştır. Başta Hz. Peygamber döneminde olmak üzere kadınlar değişik kademelerde görevler üstlenmişleridir. “Semra bint-u Nuheyk’ül Esediyye, bizzat Rasûlüllah tarafından Medine pazar işlerine bakmak üzere bir nevi murakıp veya denetleyici olarak tayin edilmiştir. Yine bir hanım olan Şifa bint-i Abdillâh, Medine pazarında belli bir vazife için tayin edilmiştir” (Hamidullah, 1990: 959). Kadınların yönetim kadrolarında görev almaları daha sonraki dönemlerde de devam etmiştir. “Yemen’de hüküm süren Suleyhîler’den Hürre es-Suleyhiyye önce kocasının sağlığında Yemen’i idare etmiş, onun ölümü üzerine de tek başına hükümlan olmuştur. Delhi’de Sultan Şemseddin İltutmuş’un 1236’da ölümünden sonra devleti dört yıl kızı Raziyye Begüm yönetmiştir. Eyyûbî Hükümdarı el-Melikü’s-Sâlih Necmeddin Eyyûb Haçlılar’la savaşırken vefat edince savaşın sonuna kadar ölümü gizli tutulmuş ve ardından yerine Turan Şah geçmiştir. Fakat kumandanların Turan Şah’ı kabul etmemesi üzerine Necmeddin Eyyûb’un eşi Şecerüddür hükümdar olmuş; adına hutbe okunmuş ve sikke bastırılmıştır. Ayrıca İran’da hüküm süren Türk Atabeyi Bozaba’nın eşi Zâhide Hatun ve Salgurlular’ın son hükümdarı Âbiş Hatun da kadın liderlere örnek olarak zikredilebilir” (Aydın, 2001: 91). Liderin seçiminde bu işe ehil olup olmadığı ön plana çıkmaktadır. Buna da liyakat denilmektedir.

3.1.Liderlikte Liyakat Önemlidir

Liyakat, iş yapmaya uygunluk ve yararlılık durumudur. Özellikle yöneticiler için bu özellik olmazsa olmaz şarttır. Hz. Yusuf kıssasında anlatılan kralın yanına alacağı özel danışman için kullandığı “mekîn” (Yusuf, 12/54); ve Hz. Yusuf’un görev isterken kullandığı “alîm” (Yusuf, 12/55) ve Hz. Şuayb’ın kızının Hz. Musa için kullandığı “el-kavî” (Kasas, 28/26) aynı anlamı, yani iş yapabilmeyi ifade etmektedir. Yine şu ayette de yöneticinin cinsiyetinde daha çok halkın yöneticileri seçerken, ehil kişileri seçmesini tavsiye

etmektedir:“Allah, size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor” (Nisâ, 4/58). Yöneticilikte liyakat gözetilmeyip de eş, dost, akraba gözetildiği zaman toplumun geri kalmasına, kin ve nefret duygularının oluşmasına ve şiddet eğilimlerinin artmasına zemin hazırlanmış olur. Buna Hz. Peygamber de şöyle dikkat çekmektedir: “İşler ehil olmayanlara verildiği zaman, kıyameti bekleyiniz” (Buhârî, İlm, 2).

“Her kamu görevi gibi devlet başkanlığı için de en önemli şartın liyakat olduğunu göz önünde bulunduran çağdaş araştırmacılar kadınların devlet başkanlığı dâhil her türlü görevi üstlenebileceklerini, imamlığın veya ordu kumandanlığının bizzat devlet başkanı tarafından yapılmasının gerekmediğini ileri sürmüşlerdir” (Öztürk, 2013: 110).

Genel anlayış bu olmakla birlikte kadınların yönetim kadrolarında olmaması gerektiğini veya bu anlama yorumlanabilecek rivayetler yok değildir. O rivayetlerden birisi belki de en önemlisi şudur: “Yöneticileriniz hayırlıdır; zenginleriniz cömertleriniz olduğu, işleriniz de aranızda danışarak görüldüğü sürece yerin üstü sizin için yerin altından daha hayırlıdır. Yöneticileriniz şerirleriniz; zenginleriniz cimrileriniz olduğu, işleriniz de kadınlara kaldığı zaman yerin altı sizin için yerin üstünden daha hayırlıdır”(Tirmizî, Fiten/78) hadisinden yola çıkarak kadınların kesinlikle yönetici olamayacaklarını söyleyen araştırmacılar da bulunmaktadır.

Kadınların yöneticilik makamına gelmesini tartışmalı hale getiren bu hadise baktığımızda, hadisi rivayet eden Tirmizî'nin hadisi “garîb”; Muhammed Nâsiruddîn el-Elbânî'nin ise “zayıf” (El-Elbânî, 1991: 254) olduğunu belirttiği dikkat çekmektedir. Hadisin senesinde bulunan Sâlih b. Beşîr hakkında âlimlerin ittifak halinde olumsuz şeyler söylemesi bu hadisi senet itibarı ile delil olarak kullanılmayacak kadar “zayıf” bir konuma düşürmektedir (Demirel, 1998: 181). Hadisin metninde de bir takım problemler olduğunu söyleyen araştırmacılar bulunduğu gibi (Ateş, 2000: 382), “... Yöneticileriniz şerirleriniz; zenginleriniz cimrileriniz olduğu, işleriniz de kadınlara kaldığı zaman yerin altı sizin için yerin üstünden daha hayırlıdır” kısmının sonradan ilave edildiğini söyleyenler de bulunmaktadır(Demirel, 1998: 181). O zaman rivayetin son tarafı başkaları tarafından ilave edilmişse baş tarafı zaten yönetici de liyakate dikkat çekmektedir.

Geleneksel anlayışa tabi olarak yönetimde kadına biçilen rolü sınırlayanlar da yok değildir. Yönetimde kadına biçtiği role örnek olarak

Rahman'ın İslâm hukukunda "amme velayeti" denilen devlet teşkilâtının başkanlıkları; yasama, yürütme ve yargıya ait makamların erkek tarafın-dan yerine getirilebileceği şeklinde yorumlaması verilebilir. Geleneksel anlayıştan etkilenen Rahman'a göre; bu tür, millet otoritesini temsil edecek mevkilere kadın seçilemez, zira kadının fitratı birçok yönden bu çok ağır vazifeyi yerine getirmeye müsait değildir. İslâm hukukunda kadının, alım-satım, şahadet, şirket, vesayet, vekâlet, veraset ve hibe gibi her türlü medenî akit tasarrufları geniş ölçüde geçerli ve ticarî alandaki uğraşları meşru olarak değerlendirirken; yasama, yürütme ve yargıya ait riyasete seçilebilmesi kadın için bir hak değildir (Rahman, 1985: 19).

Geleneksel anlayışın bu tarz yorumlarına rağmen bazı hadislerde de vurgunun adalete ve iyi yönetime yapıldığı dikkat çekmektedir. Hz. Peygamber, âdil yöneticinin Allah'ın gölgesinden başka hiçbir gölgenin bulunmadığı günde Allah tarafından gölgelendirileceğini müjdelemiş (Müslim, Zekat/91; Nesâî, Âdâbu'l-Kudât/2) ve "Kıyamette insanlar nezdinde Allah'ın en sevdiği kişinin âdil yönetici ve en çok buğz ettiği ve mekan olarak kendisine en uzak kişinin ise zalim yönetici olduğu"nu belirtmiştir (Tirmizî, Ahkam/4).Yine Hz. Peygamber âdil davrananların ahirette Allah katında nurdan minderler üzerinde ve Rahmanın gözdeleleri olacağını belirtmiştir (Müslim, İmare/18).Kadın olsun erkek olsun liyakatli yöneticinin yönetime geldikten sonra işlerini işin uzmanlarına danışarak yöneticiliğini devam ettirmesi gerekir.

3.2.İşlerin Şura Yoluyla Yapılması Tavsiye Edilmektedir

Kur'an-ı Kerim, yöneticilerin cinsiyetiyle ilgili bir açıklamada bulunmamaktadır. O, işlerin istişâre ile yönetilip yönetilmemesine dikkat çekmektedir. "Başta, siyasi ve hukuki faaliyet ve ıslahat hareketinde önemli olan tedbirlerin çoğunda, belki de hepsinde, Hz. Peygamber gayri resmi olarak yaşlı sahabelerine, bazen de açık bir şekilde İslam ümmetine danışmıştır" (Fazlurrahman, 2008: 103, 105). Çünkü "Şuraya dayanmayan yönetim, despotluk yönetimlerinden birisi olur. Çünkü bu yönetimin başındaki kişiler meşruiyetlerini halkın inanç ve desteğinden almadıkları gibi halkın iradesine ve eğilimlerine bağlı kalarak da halkı yönetemezler. Bu da İslâm'ın tabiatına ve insanlığa verdiği değere aykırıdır" (Sarmış, 2005: 153) İslâmiyet'in temel kaynağı Kur'an ise, Hz. Davud, Hz. Süleyman, Hz. Yusuf gibi iyi erkek yönetici örneklerini anlattığı gibi, Firavun ve Nemrut gibi kötü yöneticileri de anlatır. Buna karşın yine övgüyle bahsettiği kadın yönetici Sebe kraliçesidir (Neml, 27/22-44).

Burada anlatıldığına göre Sebe kraliçesi istişare heyetini topluyor ve Hz. Süleyman'ın gönderdiği mektubu beraberce değerlendiriyorlar ve ne yapacaklarına karar veriyorlar. Yine anlatıldığına göre Sebe kraliçesi Müslüman oluyor ve Kur'an'da yöneticilikten azledildiğine dair bir işaret de verilmediği için büyük bir ihtimalle yönetimde Müslüman kadın yönetici olarak kalmaya devam ediyor. Burada Kur'an'ın dikkat çektiği Sebe kraliçesinin Hz. Süleyman'dan gelen mektuba verilecek cevap için istişare heyetinin toplamasıdır. “Kraliçe şöyle dedi: “Efendiler! İçinde bulunduğum durum hakkında bana görüşünüzü açıklayın. Sizin görüşünüzü almadan asla bir işe kesin karar vermem” (Neml, 27/33). İstişare heyetindekiler de buna şu cevabı verdiler: “Biz güçlüyüz. Zorlu savaşçılarız. Emir senindir. Sen emretmene bak” (Neml, 27/34). İstişare heyetinin savaşmak için tam yetkisine rağmen Sebe kraliçesi basiretini konuşturuyor ve karşı tarafın gücünü ve niyetini denemek istiyor. “(Süleyman iktidara ve servete düşkün bir zorba mı, yoksa iman sahibi bir nebi mi?) Ben bunu anlamak için bir hediye göndereceğim, sonra bakacağım elçiler ne ile dönecekler?” (Neml, 27/35). Bu kadının Hz. Süleyman'a iman etmeden önceki durumu bile Hz. Salih'in kavminin ileri gelenlerine su taksiminin nöbetleşe olduğunu bildirip de deveyi kesen (Kamer, 54/28-32) yöneticilerden daha iyi olduğu muhakkaktır.

Yönetimde işler istişâre ile yönetilmiyorsa bu yönetimleri Hz. Peygamber eleştirmektedir. Hatta bu hadis kadınların yönetime gelmemesi konusunda ileri sürülen en önemli rivayettir. Ebû Bekre şöyle demiştir: Allah (c.c.), beni Peygamber'den daha önce işitmiş olduğum bir sözle Cemel gününde faydalandırdı. Hz. Peygamber İran Kralının ölüp yerine kızı geçtiği haberi ulaşınca şöyle buyurdu: “İşlerini kadınlara havale eden kavim iflah olmaz.” (Buhârî, Fiten, 17; Meğâzî, 82). Hadisin bazı rivayetlerinde küçük farklılıklar olsa da bu farklılıklar hadisin manasında değişiklik meydana getirmemektedir.

Hadisin sıhhati ve tarihselliği (Azimli, 2002: 418-422) konusunda farklı değerlendirmeler ve çalışmalar yapılmıştır. Bu yapılan çalışmalardan birisinde Harun Reşit Demirel, “Yönetimle İlgili Hadis ve Haberlerin Bilimsel Değerlendirmesi” adlı doktora çalışmasında hadisin ravilerini tek tek incelemiş ve Buhârî ve Tirmizî'de geçen hadisin senetlerinin “sahih” olduğunu belirtmiştir (Demirel, 1998: 174-176).

Farklı kaynaklar da geçen bu hadisin söyleniş amacına bakıldığında (Tirmizî, Fiten, 75; İbn Hanbel, V, 43, 51), burada Hz. Peygamber'in yaptığının bir tespitten ibaret olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işleri istişare ile idare etmedikten sonra başlarına kimi geçirirlerse geçirsinler sonları gelmiştir,

anlamındadır. Hadisin söylendiği ve Müslümanların fethettiği zamanda İran'ın durumu şudur: “İran devleti İslam'ın fethine maruz kaldığında zorba ve aşağılık bir krallıkla idare edilmekteydi. Krallık ailesi şûrayı tanımıyor, karşı görüşlere değer vermiyordu. Fertler arasındaki ilişkiler son derece kötüydü.Kişi emelleri uğruna babasını ve kardeşini öldürebiliyordu.Toplum ise sinmiş, her şeye itaat eder olmuştu” (Gazali, 1998: 72).

Muhammed Gazalî de yaşadığı zamandaki başarılı kadın yöneticilerden Kraliçe Viktorya, İndira Gandhi, Golda Meir gibileri örnek göstererek hadiste geçen ifadenin o günkü İran'ın şûrâ ile yönetilmemesinden dolayı yıkılacağına işaret ettiğini belirtmektedir (Gazali,1998: 75).

İnsanlara yüklenecek en ağır vazife olan peygamberlik vazifesinin dahi kadınlara da yüklenme ihtimalinden bahsedilirken (Taftazânî, 1982: 40-51) ona göre çok daha hafif olan yöneticilik görevinin kadınların olmamasının önünde bir engel yok gibi görünmektedir. Ayrıca yöneticilik görevini alıp almamakta kişinin kendi sorumluluğunda olduğunun göz ardı edilmemesi gerekir. Müslüman toplumun yarısını oluşturan ve birbirlerinin velisi olan kadın ve erkekler (Tevbe, 9/71) beraberce istişare ile yönetici olabilirler. Yine kadınların bir devlet başkanı ve peygamber olarak Rasûlullah'a biatı (Mümtehine, 60/12) sadece dini değil; aynı zamanda siyasi bir içerik taşımaktadır.

YÖNTEM

Çalışmada, Pakistan'ın ilk seçilmiş kadın başbakanı, Doğu'nun Kızı unvanlı, Benazir Bhutto'nun kendisinin liderliğiyle ilgili yazmış olduğu kitabı (otobiyografisi) “Doğu'nun Kızı Benazir Bhutto” (2014), doküman analizi tekniğiyle incelenmektedir.

Doküman analizi, araştırılması hedeflenen olgu hakkında bilgi içeren yazılı materyalin analizini kapsayan, tek başına da veri yöntemi olarak doğrudan gözlem ve görüşmenin mümkün olmadığı durumlarda kullanılabilen bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 187-188).

Doküman incelemesi tekniğinde analiz birimi olarak: “sözcük”, “tema”, “karakter veya kişi”, “cümle veya paragraf” ve “içerik” saptanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 199-200).

“Karakter ve kişi” analiz birimi olarak belirlendiğinde sosyo-ekonomik statü, etnik statü gibi ölçütler kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 199).

Bu çalışmada “otobiyografisi olan İslami kadın lider” konulu kitaplar inceleme altına alınmıştır. Örnekleme uygun tek kitap ise Doğu'nun Kızı

unvanlı, Benazir Bhutto (2014) isimli Bhutto'nun kendisinin kaleme aldığı kitabı bulunmuştur. Dolayısıyla bu çalışmada, örneklem seçimi olasılıklı olmayan, yargısal örnekleme metodu kullanılmıştır. Yargısal (Kararsal) örnekleme, araştırmacının araştırma problemine cevap bulacağına inandığı örneklemden oluşan olasılıklı olmayan bir örneklem tekniğidir (Altunışık ve diğerleri, 2012: 142).

Çalışmada ikinci bir teknik "cümle ve paragraf seçimi" tekniği kullanılmaktadır. "Cümle ve paragraf" seçimi, kolayca ayırt edilebilirliği sağlayan bir tekniktir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 200). Bu çalışmada da benzer yaklaşımla cümle ve paragraf tekniği kullanılmış ve kadın liderliğin zorluklarıyla ilgili belirtilen cümle ve paragraflar seçilmiştir.

4. İSLAMDA KADIN LİDER, DOĞU'NUN KIZI BENAZİR BHUTTO

Araştırma kapsamındaki kitapta kadın liderlikle ilgili anlattıkları bölümler incelenerek, bulgular "kadın liderlik" ve "kadın liderliğin zorluğu" temalarında yapılan bir sınıflandırma ile sunulmaya çalışılmıştır.

İslam dünyasının ilk seçilmiş "Kadın Başbakanı", Benazir Bhutto hakkında ulaşılabilen Doğu'nun Kızı Benazir Bhutto (2014) kitabında "kadın liderliğin zorluklarıyla" ilgili Bhutto'nun kendi yaşadıklarıyla ilgili kaleme aldığı saptamaları şu şekilde belirtilebilir:

"2 Aralık 1988 günü, Müslüman dünyasında seçimle iktidara gelmiş ilk kadın Başbakan olarak görev yemini ettim. Pakistan bayrağının renkleri olan yeşil ve beyaz kıyafetimle Cumhurbaşkanlığı Sarayında, kırmızı halıda ve parlak avizelerin altında yürüdüm. Bu sadece benim için değil, demokrasi uğruna fedakârlıklar yapmış olan herkes için büyük bir andı (Bhutto, 2014: 488).

Görüldüğü üzere Bhutto (2014), "Müslüman dünyasında seçimle iktidara gelmiş ilk kadın Başbakan" ifadesini vurgulamıştır. Bu ifade kadın liderliğin zorluğunu göstermektedir.

"...Hangi ülkede olursa olsun modern toplumda kadının işi hiç de kolay değil. Erkeklerle eşit olduğumuzu kanıtlamak için daha çok uzun bir yol kat etmemiz gerekiyor. Ne yazık ki erkeklerin çoğu kadınları hala zayıf ve aşağılanabilir insanlar olarak görüyor ve kadın haklarını korumak isteyen erkekleri de baskı altına almaya çalışıyor." (Bhutto, 2014: 6-7).

Görüldüğü üzere Bhutto (2014), kadının lider olabilmesi için daha fazla gayret göstermesi gerektiğinin, her iki cinsiyetin eşit şansa sahip olmadığını altını çizmektedir.

“...Bana hamileliğin biyolojik bir durum olduğunu ve insanın normal yaşantısını engellemediğini söyleyen, bunu öğreten anneme müteşekkirim. Bende onun beklentilerini boşa çıkarmamak için hamileliğin fiziksel ve duygusal hallerinden mümkün olduğunca kaçındım. Fakat bir aile meselesi olan hamileliğim ordu karargâhlarından gazete toplantı odalarına kadar her yerde tartışıldı...” (Bhutto, 2014: 7).

“...Muhalefet hamile olduğumu öğrenince saldırıya geçti. Cumhurbaşkanı ve ordudan benim görevden alınmamı istediler, Pakistan hükümet kuralları hamile bir Başbakanın doğum izni almasına izin vermiyordu. Onlara göre ben doğum yaparken ve doğum sonrasında hükümet başsız kalacak, devlet işleri aksayacaktı. Bu nedenle ben istifa etmeliydim ve yeniden seçime gidilmeliydi.” (Bhutto, 2014: 8).

“Hamilelik benim performansımı etkilemezdi ve bunu herkese göstermeliydim. Onun için bu süre içinde normalin üstünde bir gayretle çalıştım. Başkentte bakanlar toplantısı yaptım... Ertesi gün erkenden kalktım ve bir arkadaşım beni kendi arabasıyla hastaneye götürdü... Doğumdan sonra... Kocamın “Kızımız oldu”, dediğini duydum” (Bhutto, 2014: 9).

“...Özellikle genç kadınlar sevinmişti doğum yapmama, liderlik pozisyonunda bir kadının bile çalışırken anne olabileceğini kanıtlamıştım ben. Ertesi gün görevimin başında, masama gelen belgeleri imzalıyordum. Tarihte Başbakan iken anne olan ilk kadın olduğumu daha sonra öğrendim. Benden sonraki kadın başbakanlar daha rahat edeceklerdi.” (Bhutto, 2014: 9).

Görüldüğü üzere yukarıdaki paragraflarda Bhutto (2014), kadının sosyal hayattaki sorumlulukları nedeniyle cam tavan sendromuna uğratıldığını, salt hamile olma nedeniyle liderliğine son verilmesi için yapılan girişimleri anlatmaktadır. Bu ifadeler de kadın liderliğin zorluğunu göstermektedir.

“Pakistan halkı bir kadın başbakan seçerken bağınazlıktan ve önyargıdan kaçınmıştı. Bu muazzam bir onur ve aynı zamanda da çok büyük bir sorumluluktur.” (Bhutto, 2014: 488).

Yukarıdaki paragrafta Bhutto (2014), kadının yeri evidir yargısının toplumsal gerçeklikte devam ettiğinin ve kendisinin liderliğinin bu anlamda önemli bir değişim olduğunu özellikle vurgulamaktadır.

“...Benim seçilmem bütün kadınları güçlendirdi, İslam’ın ılımlı yorumunu ön plana çıkardı ve Pakistan halkına daha iyi bir yaşam umudu verdi.” (Bhutto, 2014: 488-489).

Son paragrafta ise Bhutto (2014), İslami kadın liderlik adına anlamlı katkı sağlamakta; İslam dünyasında kadının yerinin olduğuna ve imkân sağladığına işaret etmektedir.

SONUÇ

Liderlik yaklaşımlarında öne çıkan temel anlayışlar İslam düşüncesinde ortaya çıkan yaklaşımlarla kıyaslandığında benzerlikler görülmektedir. Bu çalışmada liderliğin cinsiyet açısından ayrımında İslam düşüncesinin ortaya koyduğu anlayışa bakılmış ve İslam’ın liderlik anlayışının adalete, liyakate ve müşavereye dayalı olduğu görülmüştür. Buna göre bireyin liderlik konumuna gelmesinde, yöneticilikte üst düzeylere yükseltilmesinde liyakatin, adaletin ve müşaverenin olması esas alınmıştır (Nisâ, 4/58). Müslüman toplumun yarısını oluşturan ve birbirlerinin velisi olan kadın ve erkeklerin (Tevbe, 9/71) bu ilkelere dayanarak yönetici olmalarında bir sakınca bulunmamaktadır.

Kadın ve erkeklerin farklı ama eşit olduklarının işareti hem çağımız yazarlarında (Cook ve Rothwell, 2004), hem de İslam düşüncesinde görülmektedir (Âl-i İmrân, 3/195). Nitekim peygamberlik vazifesinin dahi kadınlara yüklenme ihtimalinin ifade edildiği İslam dininde (Taftazânî, 1982: 40-51) her türlü yöneticilik kadrosunda kadınların yer almasında bir engel bulunmamalıdır.

Son olarak İslam dünyasının seçilmiş ilk kadın başbakanı, Doğu’nun Kızı unvanlı, Benazir Bhutto’nun da hayatından kesitler verdiği otobiyografisinde belirttiği gibi, kadın lider olmak zor olmuştur, ancak kendisi, sırf kadın olduğu için ve toplumsal rolü olan hamilelik nedeniyle liderliğine son verilmek istenmiştir. Günümüze geldiğimizde de işyerlerinde durum kadının liderliği anlamında sorunlarını korumaya devam etmektedir. Önemli olan toplumun iki cinsiyetinin de topluma en üst düzeyde katkı sağlayabilmede eşit şansa sahip olabildiği dünya düzenine ulaşabilmektir.

Sonuç olarak bireyler yaradılış itibarıyla farklı yaratılmışlardır. Kadınların daha ekip zihniyetine yönelik paylaşımcı yaklaşımları; erkeklerin

daha saldırgan rekabetçi tavırları bulunabilmektedir (Cook ve Rothwell, 2000; Aslan, 2013; Hasta ve Güler, 2013; Şahin ve Korkut Owen, 2009). Kurum yönetimleri dikkate alındığında bu her iki tarz yönetim modeline de kurumların ihtiyacı bulunmaktadır. Öyleyse farklı ama eşit yaklaşımın kabul edilip liyakat temelinde liderliğin oluşturulması, bireylere üstün oldukları konuda istihdamlarının sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdurrazık, Ali (1995), *İslam'da İktidarın Temelleri, Bir 'İdeolojik Devlet' Eleştirisi*, (Çev.: Ömer Rıza Doğrul, 1927), İstanbul.
- Adair, John (2010), *Hz. Muhammed Örneğinden Hareketle Lider, Bir Kavmin Lideri Ona Hizmet Edendir*, (Çev.: Ali Çavuşoğlu, 2012), Ufuk Yayınları, İstanbul.
- Ahmed b. Hanbel (1413/1992), *el-Müsned, I-VI*, Çağrı Yayınları, İstanbul.
- Akyüz, M. Y. (2002). "Çağdaş Okulda Etkili Liderlik", *Ege Eğitim Dergisi*, 1, 2, 109-119.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Appold S.J., Siengthai, S., Kasarda J.D. (1998), "The Employment of Women Managers and Professionals in an Emerging Economy: Gender Inequality as an Organizational Practice", *Administrative Science Quarterly*, 43, 3, 538-565.
- Aslan, Şebnem (2013), *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları (Sağlık Yönetimi Bakış Açısıyla)*, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Ateş, Ali Osman (2000), *Hadis Temelli Kalıp Yargılarda Kadın*, Beyan Yayınları, İstanbul.
- Avcı, D.E. (2008), "Beyin Yarı Kürelerinin Baskın Olarak Kullanılmasına Yönelik Öğretim Stratejileri", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 2, 1-17.
- Aydın, Mehmet Akif (2001), "Kadın", *DİA*, XXIV, 86-94, İstanbul.
- Azimli, Mehmet (2002), "Kadın İdareciliği Konusundaki Rivayete Tarihsel Bağlamda Eleştirel Bir Yaklaşım", *İslami Araştırmalar*, X/3, 417-422.
- Bajdo, L.M. ve Marcus W.D. (2001), *Perceptions of Organizational Culture and Women's Advancement in Organization: A Cross-Cultural Examination*, *Sex Roles*, 45, 5/6, 399-414.
- Bardzil, P. ve Slaski, M. (2003), "Emotional Intelligence: Fundamental Competencies for Enhanced Service Provision", *Managing Service Quality*, 13, 2, 97-104.
- Beutel, A.M. and Marini, M.M. (1995), "Gender and Values", *American Sociological Review*, 60, 3, Washington, 436-448.
- Bhutto, B. (2014), *Benazir Bhutto Doğu'nun Kızı*, (Çev.: Enver Günsel), Pegasus Yayınları, İstanbul.
- Bosak, J. ve S. Sczesny (2011), "Exploring the Dynamics of Incongruent Beliefs about Women and Leaders", *British Journal of Management*, 22, 254-269.

- Boydak Özán, M. (2009), “Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 29, 15-33.
- Buhârî, Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail (1401/1981), *el-Câmiu's-sahih*, I-VIII, Çağrı Yayınları, İstanbul.
- Bulut, Y. ve Uygun, S.V. (2010). “Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay’daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 13, 29-47.
- Brewer, C. (2010), “Servant Leadership: A Review of Literature”, *Online Journal of Workforce Education and Development*, IV, 2, 1-8.
- Choi, S. (2007), “Democratic Leadership: The Lessons of Exemplary Models for Democratic Governance”, *International Journal of Leadership Studies*, 2,3, 243-262.
- Cook, Liz ve Rothwell, Brian (2004), *Kadınlar Erkekler ve Liderlik*, (Çev.: Ümit Şensoy), Optimist Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Çetin, C. (2008), *Yöneticilerin Liderlik Stilleri, Değişim Yönetimi ve Ekip Çalışması Arasındaki İlişkilerin Çok Yönlü Olarak Değerlendirilmesi*, Entegre Matmabaacılık A.Ş., İstanbul.
- Demirel, Harun Reşit (1998), “Yönetimle İlgili Hadis ve Haberlerin Bilimsel Değerlendirmesi”, *Basılmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eckert, P. ve McConnel-Ginet, S. (2003), *Language and Gender*, first published, Cambridge University Press, Cambridge.
- El-Elbânî, Muhammed Nâsiruddîn (1991), *Zaîfu “Sünenü’-t-Tirmizî, I*, El-Mektebü’l-İslâmî, Beyrut.
- El-Mâverdî, Ebu’l-Hasan Ali B. Muhammed (1994), *El-Ahkâmu’s-Sultaniye, İslâm’da Devlet ve Hilâfet Hukuku*, (Çev.: Ali Şafak), Bedir Yayınları, İstanbul.
- El-Mâverdî, Ebu’l-Hasan Ali B. Muhammed (2003), *Yönetimin Esasları*, (Çev.: Mehmet Ali Kara), 1. Baskı, İlke Yayıncılık San. Tic. Ltd. Şti, İstanbul.
- El-Mâverdî, Ebu’l-Hasan Ali B. Muhammed (2004), *Siyaset Sanatı, Nasihatü’l-Mülük*, (Çev.: Mustafa Sarıbiyık), Ark Kitapları: 13, Özgü Yayınları, İstanbul.
- El-Mâverdî, Ebu’l-Hasan Ali B. Muhammed (2006), *Edebü’d Dünya ve’d Din, Din ve Dünya Edebi*, (Çev.: Selahaddin Kip), İhya Yayıncılık San. Tic. Ltd. Şti, Ankara.
- Engelbrecht, A. S., VanAswegen, A. S., and Theron, C.C. (2005), “The effect of ethical values on transformational leadership and ethical climate in organizations”, *South African Journal of Business Management*, 36, 2, 19- 26.
- Eroğlu, Feyzullah (1995), *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yay. Dağ. A.Ş, İstanbul.
- Farabi, Ebu Nasr El (2013), *İdeal Devlet El-Medînetü’l Fâzıla, (Mabadi Arâ Ahl Al-Madîma Al-Fâdila)*, (Çev.: Ahmet Arslan), 5. Baskı, Kayhan Matbaası, İstanbul.
- Fazlurrahman (1999), *Ana Konularıyla Kur’an*, (Çev.: Alparslan Açıkgenç), Ankara.
- Fazlurrahman (2008), *İslam*, (Çev.: Mehmet Dağ, Mehmet Aydın), Ankara.

- Fiğlalı, Ethem Ruhi (1997), *Din ve Devlet İlişkileri*, Adım Yayınları, Muğla.
- Freeman, R. E. ve Stewart, L. (2006), “Developing Ethical Leadership”, *Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*, 1-14.
- Gazali, Muhammed (1998), *.Hadisçilere ve Fıkıhçılara Göre Nebevî Sünnet*, (Tercüme: Ali Özek), 2. Basım, Ekin Yayınları, İstanbul.
- Gazzalî, (1969), *Nasihatü'l-Mülûk* (Çev: Osman Şekerci), Sinan Yayınları, İstanbul.
- Gidengil, E. ve J. Everitt (2003), “Talking Though: Gender and Reported Speech in Campaign News Coverage”, *Political Communication*, 20, 209-232.
- Grisham, Thomas ve Walker, Derek H.T. (2008), “ThesisResearch Report Note Cross CulturalLeadership”, *International Journal of Managing Projects in Business*, 1, 3, 439-445.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009), “Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, 421-436.
- Gültekin, M. (2014), “Bilimsel Araştırmalarda Kadın-Erkek Farklılıkları”, *Aile Akademisi Derneği*, Bursa.
- Gürbüz, D. (2004), “Halkla İlişkiler ve Tanıtım Faaliyetlerinin Etkinliğinde İzlenim (İmaj) Yönetimi (Kurum İmajından Kişisel İmaja)”, Erişim adresi: <http://cim.anadolu.edu.tr/pdf/2004/1130849701.pdf>, Erişim tarihi: 16.04.2015.
- Hamidullah, Muhammed (1990), *İslam Peygamberi* (Çev. Salih Tuğ), II, İrfan Yayınları, İstanbul.
- Hassan, Z., & Silong, A. D. (2008), “Women Leadership and Community Development”, *European Journal of Scientific Research*, 23, 3, 361-372.
- Hasta, D. ve Güler, E. (2013), “Saldırganlık: Kişilerarası İlişki Tarzları ve Empati Açısından Bir İnceleme”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 1, 64-104.
- <http://www.tuicakademi.org/index.php/bolgeler/diger/4031-margaret-hilda-thatcher>, Erişim: 21.04.2015.
- İbn Hanbel, Ahmed (1413/1992), *el-Müsned*, I-VI, Çağrı Yayınları, İstanbul.
- İşçi, E. Taştan, S. B. ve Kozal, M. A. (2013), “Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1,3, 61-83.
- Kalmbach, H. (2012), “Introduction: Islamic Authority and the Study of Female Religious Leaders”, In M. Bano & H. Kalmbach (Eds.), *Women, Leadership, and Mosques*, IDC Publishers, USA.
- Karatepe, Şükrü (1996), “Osmanlı’da Din-Devlet İlişkisi”, *Din Devlet İlişkileri Sempozyum Bildirileri*, 11-35, Beyan Yayınları, İstanbul.
- Koçel, Tamer (2005), *İşletme Yöneticiliği*, 10. Bası, Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul.
- Korkmaz, H. (2014), “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 5, 1-14.

- Kruger, J. ve Dunning, D. (1999), "Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments", *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 6, 1121-1134.
- Kurt, Abdurrahman (2002), "Toplum ve Din", *Sosyolojiye Giriş* (Editör: İhsan Sezal), 493-569. Martı Kitap ve Yayınları, Ankara.
- Laub, J.A. (1999), "Assessing the Servant Organization: Development of the Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) Instrument", *Dissertation Abstracts International*, 60, 2.
- Lewis, R.D. (2006), "When Cultures Collide: Leading Across Cultures", *Nicholas Brealey International*, Boston, Lonndon.
- Mevdudî, Seyyid Ebul-A'lâ, (2011), *Hilafet ve Saltanat*, (Çev.: Ali Gencer), Beka Yayınları, İstanbul.
- Müslim, Ebül-Hüseyn Müslim b. Haccac el-Kureyşî (1981/1401), *el-Câmiu's-sahih*, I-III, Çağrı Yayınları, İstanbul.
- Nesâî, Ebû İsa Muhammed İbn İsa İbn Sevr (1981/1401), *es-Sünen*, I-V, İstanbul.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007), "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir ili Örneği", *Yönetim ve Ekonomi*, 14, 2, 118-135.
- Özsalmanlı, A.Y. (2005), "Türkiye'de Kamu Yönetiminde Liderlik ve Lider Yöneticilik", *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 137-146.
- Öztürk, Mustafa (2013), *Cahiliyeden İslamiyet'e Kadın*, 2. Basım, Ankara Okulu, Ankara.
- Ray, S. ve Ray I. A. (2012), "Understanding Democratic Leadership: Some Key Issues and Perception With Reference to India's Freedom Movement", *Afro Asian Journal of Social Sciences*, 3, 3.1, 1-26.
- Rahman, Afzalur (1985), *Yönetici ve Devlet Adamı Olarak Hz. Muhammed (s.a.v)*, (Çev.: Talha Özkök, 2008), Erkam Matbaası, İstanbul.
- Rao, A. ve Kelleher, D. (2000), "Leadership for Social Transformation: Some Ideas and Questions on Institutions and Feminist Leadership" In C. Sweetman (Ed.), *Women and Leadership* (pp. 74-79), Oxfam GB, Oxford.
- Ridgeway, C. L. (2001), "Gender, Status and Leaderships", *Journal of Social Issues*, 4, 57, 637-655.
- Sarmış, İbrahim (2005), *Hz. Muhammed'i Doğru Anlamak*, II, 2. Baskı, Adım Matbaa, Konya.
- Sezen, Yümni (2004), *İslam'ın Sosyolojik Yorumu*, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Stengel Richard (2011), *Mandela'nın Yolu, Yaşam, Sevgi, Cesaret ve Affetmek Üzerine On Beş Ders*, Türkçesi: Meltem Tayga, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Şahin, E.S. ve Korkut Owen, F. (2009), "Psikolojik İhtiyaçları Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4, 32, 64-74.
- Şimşek, M. Said (1997), *Günümüz Tefsir Problemleri*, Esra Yayınları, İstanbul.

- Taftazânî (1982), Kalam İlmi ve İslam Akâidi, (Hazırlayan Süleyman Uludağ), Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Tarricone, P. Ve Luca, J. (2002), "Successful teamwork: A case study", *Herdsa*, 640-646.
- Tedrow, B., & Rhoads, R. (1999), "A Qualitative Study of Women's Experiences in Community College Leadership Positions", *Community College Review Winter*, 27, 3, 1-18.
- Tirmizî, Ebû İsâ Muhammed b. İsâ b. Servet (1401/1981), *Es-Sünen*, I-V, Çağrı Yayınları, İstanbul.
- Ünal C. (1990), "Cinsiyete Bağlı Psikolojik Farklar ve Türk Çocukları Üzerinde Bir Karşılaştırma", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 2, 37-57.
- Vecchio, R.P. (2002), "Leadership and Gender Advantage", *The Leadership Quarterly*, 13, 643-671.
- Vergin, Nur (2000), "Din ve Devlet İlişkileri", *Din Toplum ve Siyasal Sistem*, ss. 98-133, Baglam Yayınları, İstanbul.
- Wan, H. C., Downey ,L. A. ,Stough, C. (2014), "Understanding Non-Work Presenteeism: Relationships Between Emotional Intelligence, Boredom, Procrastination And Job Stress", *Personality and Individual Differences*.
- Watt, W. Montgomery (2001), *İslam'da Siyasal Düşüncenin Oluşumu*, (Çev.: Ulvi Murat Klavuz), Bursa.
- Wicks, D. ve Bradshaw, P. (2002), "Investigating Gender and Organizational Culture: Gendered Value Foundations that Reproduce Discrimination and Inhibit Organizational Change", Eds. I. Aaltio-Marjosola and A. J. Mills, *Gender, Identity and The Culture of Organizations*, first published, 137- 159, Routledge, London.
- Yazır, Elmalılı Hamdi (2012), *Kur'an-ı Kerim Meali*, Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara, <http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#68:4>, Erişim: 22.04.2015.
- Yeung, R. (2009), *Emotional Intelligence the New Rules*, Marshall Cavendish Limited, United Kingdom.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011), *Sosyal Bilimlerde Nitel araştırma Yöntemleri*, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yılmaz, H., Karahan, A. (2010), "Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, 17, 2,145-158.
- Yoder, J.D. (2001), "Making Leadership Work More Effectively for Women", *Journal of Social Issues*, 57, 4, 815-828.
- Yörükoğlu, A. (2000), *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*, 6. Basım, Özgür Yayınları, İstanbul.
- Zel, U. (2002), "İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu", *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi (TODAİE) Dergisi*, 35, 2, 39-48. http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/01/150112_dunyanin_kadin_liderleri?SThisFB, Erişim: 27.10.2015.