

# İçindekiler

<b>Önsöz.....</b>	<b>7</b>
<b>Bir Yaklaşım.....</b>	<b>11</b>
Lao Tse – Efsaneler ve Rivayetler .....	14
Lao Tse Felsefesinin Temel Kavramları .....	19
Çin Geleneklerinin Önemli Parçası: Taoizm .....	26
Modern Yöneticinin Kılavuzu: Lao Tse .....	28
21. Yüzyılın Bilgelik Öğretileri .....	32
Bilgeliğin On Kuralı .....	36
<b>1. En Büyük Güç İnsanın İçindedir.....</b>	<b>37</b>
Kişisel Gücün Stratejik Kullanımı .....	37
Görüntünün ve Gerçeğin Uyumu.....	40
Kişisel Gücün Kontrollü Kullanılması.....	42
Geleceğe Odaklanmak, Detaylarda Kaybolmamak .....	46
Çelişkileri Kabullenmek, Olayları Akışına Bırakmak .....	48
Kişisel Gücü Alçakgönüllülük ve İnançla Yönetmek.....	50
İçsel Özgürlükle Egemenlik Kazanmak.....	55
Tao ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları .....	58
<b>2. Kendine Hakim Olmak Başarının Temelidir .....</b>	<b>61</b>
Motivasyon Yitirildiğinde... ..	61
Problemleri Sırasıyla Çözmek .....	64
Kendini Tanımak ve Öz Disiplin .....	67
Hükmetmeden Yönetme Becerisi .....	69
Kendini Geliştirme Sorumluluğuna Sahip Olmak .....	73
Hakimiyet ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları.....	78

### **3. Ruhun Özgürlüğü Bakış Açısını Genişletir ..... 81**

Yöneticiler ve Çalışanlar Arasında Dürüst İletişim .....	82
Yeni Fikir ve Değişim Olanakları .....	84
Serbestlik Özgüveni ve Yaratıcılığı Geliştirir .....	89
Dürüstlük ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları .....	92

### **4. Davranışlar Öz farkındalığın Bir Sonucudur ..... 95**

Ustalar Konuşmaz, Doğrudan Harekete Geçerler .....	95
Yönetme Sanatı Basit Olaylarda Belirginleşir .....	98
Yaratılan Değerlerin Çeşitli Yöntemlerle Korunması .....	101
Değişimin Yolu Esneklikten Geçer .....	106
Lao Tse Felsefesine Göre Yöneticinin Güçlü Yönleri .....	110
Davranışlar ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları .....	116

### **5. Gerçek Yücelik Tanım Gerektirmez ..... 119**

Soğukkanlılık Uzun Vadeli Başarı Sağlar .....	119
Yönetici Ekibini Merkeze Oturtur .....	121
Ölçülü Güç Kullanımı .....	124
Güveni Korumak ve Yayımak .....	128
Güç ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları .....	134

### **6. Yetenekler Akıl ve Deneyimle Gelişir ..... 137**

İtici Güçler Olarak Gereksinimler ve Hırslar .....	137
Gelişme Yolundaki Net Hedefler .....	140
Hoşgörü Hedefe Ulaştırır .....	143
Gelişme ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları .....	149

### **7. Önemli Olanı Kavramak Başarının Anahtarıdır..... 153**

Bireysel Yaşam Hedefleri Saptamak .....	153
Kariyerini Şekillendirmek .....	156
Yeni Başarı Faktörleri Tanımlamak .....	160
Önemli Konulara Yoğunlaşmak .....	165
Ne Pahasına Olursa Olsun Başarı mı? .....	168
Başarı ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları .....	170

### **8. Sorumlu Davranmanın Ön Koşulu: Alçakgönüllülük....173**

Adil Değerlendirme Anlayışını Korumak .....	173
Gerçeklerden Uzaklaşmadan Sorumlulukla Yönetmek .....	179

Çalışanlara Güvenmek ve Uygun Görev Dağılımı Yapmak.....183  
Alçakgönüllülük ile İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları.185

**9. Örnek Olmak Her Türlü Zorlamadan Daha Etkilidir...189**

Lider Yönetici “İyi Örnek” Olandır.....190  
İç Huzuru Çevreye de Yansır.....194  
Otorite Günümüzde Hâlâ Geçerli mi? .....198  
Kişisel Dürüstlük Şarttır .....201  
Örnek Olmakla İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları.....205

**10. Dinginlik İlerleme Sağlar ..... 209**

Sükûnet Güçtür .....209  
Azim ve Esneklik.....212  
Sadece Değişim SürekliDir.....214  
Dinginlikle İlgili Esin Kaynakları ve Görüş Ayrılıkları .....216

**Sonuç: Lao Tse Bilgeliğinin On Kuralı..... 219**

**Notlar ..... 223**

**Yazar Hakkında..... 227**

# Önsöz

Bu kitabı, yönetim anlayışında yeni fikirlere gereksinim olduğuna inandığım için yazdım. Büyürken öğrendiğimiz ve benimsediğimiz bazı düşünce modellerini yaşamımızda da uyguluyoruz. Bugün hâlâ şirketini güvensiz sulara yürüten kaptanların olduğu görülmektedir. Olayları bir bakışta kavrayabilen olağanüstü yöneticilerin varlığı ise sadece birer efsanedir. Günümüzde bir kişinin büyük bir şirketler topluluğunu tek başına yönetebileceğine aslında kimse inanmaz. Sadece size değil, birçok yönetici de bu fikre katılacaktır.

Yönetim konusunda olağanüstü karmaşık sistemlerle karşı karşıyayız. Bu sistemlerin akılcı yollarla yönetilebileceğini hayal edebilen insanlar var. Gerçek yaşamda ise karmaşa karşısında sezgisel ve duygusal davranırız. Topluma duyurulacak olan kararlarımıza mantıklı açıklamalar bulmayı ise daha sonraya bırakırız. Akılcılığın üstünlüğüne inanan çoğu yönetici deneysel kültürleri eksik olduğundan bunu itiraf etmezler. Adeta düşünce tarzlarının esiri olmuşlardır ve mantıklarının standart işleyişi doğrultusunda davranmayı sürdürürler.

Yeni metotların ve formüllerin karmaşık görevlerin üstesinden gelmeye her zaman yardımcı olduklarına inanmıyorum. Size biraz çelişkili gelse de, yenilikler peşinde koşmak yerine daha az yöneterek daha iyi yönetebileceğimizi düşünebilir miyiz? Bunun en güzel örneği New York Orpheus Oda Orkestrası'dır. Orkestra, 1972 yılından beri şefleri olmadan çalışmasına rağmen son derece başarılıdır.<sup>1</sup> Kendiliğinden organize olabilen orkestra merkezden değil süreç odaklı yönetilmektedir. Ayrıca bu tarz çalışan tek orkestra da onlar değildir.

Nürnberg Sunday Night Orkestrası da çoğu konserini şefleri olmadan verdiği halde müzisyenler doğaçlamaları belirli bir düzen içinde çalarlar.

Acaba yöneticilerden çok fazla şey mi bekleniyor diye kimi zaman kendime sorarım. Şirketler karmaşıklıktıca iyi yönetilmeleri de şart oldu. Bir yöneticinin görevleri nelerdir? Hangi tür şirket yapılanmalarında kendilerini ve yeteneklerini ön plana çıkarmaları gerekir?

Kuruluşlar piyasa koşulları çerçevesinde gelişerek büyüdükçe ve buna bağlı olarak işbölümü arttıkcada giderek karmaşıklışırlar. Onların da tüm canlı sistemler gibi kendi kendilerini yarattıkları ve korudukları kabul edilir. Bir şirketin işleyişini iç ilişkileri kadar diğer sistemlerle olan dış ilişkileri de etkiler. Buna paralel olarak yönetim görevleri de giderek zorlaşır.

Müşteriler ve üreticilerle olan ilişkiler şirketlerin dış ilişkilerindedir. Yöneticiler farklı talepler karşısında bir denge kurmak zorundadırlar. Bu bağlamda yönetim kalitesi anlam olarak başka konuları da kapsamaktadır. Yönetici, şirket dışında yaşanan olaylara da hakim olmalı, müşteri ve üretici ilişkilerinin önemini kavramalı ve şirketini bu doğrultuda yönetmelidir. Bunun için gerekirse şirket organizasyonunu değiştirmeli ve çalışanların değişim süreçlerini benimseyerek gönüllü işbirliği yapmalarını sağlamalıdır.

Şirket içi ilişkilerin en önemlisi şirket ve çalışanlar arasındaki iletişimdir. Burada da talepler ve hedefler farklıdır. İnsanlar mutlu olmak ve iyi yaşamak isterler. Şirketler ise kazanç elde etmek amacıyla varlıklarını sürdürürler. İşte bu noktada yöneticilerin yapmaları gereken, ortaya çıkan talep çatışmasının üstesinden gelmektir. Yönetimin kalitesi sonuçlarıyla ölçülür. İletişim sistemlerinin bağlantıları iyi yapılmadığında çalışanların işten ayrılarak şirketi zarara uğratmaları ihtimali oldukça yüksektir. Yönetim kadroları her iki tarafı da temsil ederler. Çalışanlar karşısında şirketin çıkarlarını, şirket

içinde de çalışanların takdir edilme ve kendilerini geliştirme beklentilerini desteklerler. Gerilimli süreçlerde ise yöneticilerin denge kurma yeteneğine sahip olmaları gerekir.

Organizasyonların iç ilişkilerinin bir parçası da hiyerarşidir. Kademeler arasında gerilim yaşanması çoğu zaman kaçınılmazdır. Anlaşmazlıkların bir bölümü duygusal nedenlere dayanır. Yönetim kadrosundaki hiyerarşik düzende kendi pozisyonunu belirlemek, ayrıca organizasyonu düzelterek hiyerarşiyi değiştirmek yöneticiliğin gereğidir.

Bir şirketin birimleri, faaliyet alanları ve projeleri arasında etkileşim kurmak da şirketlerin iç işlerinin bir parçasıdır. Bu nedenle şirketlerin başarısı için bu bağlantıların optimize edilmesi şarttır. Her birimin kendi özelliklerini koruyarak uyumlu bir işbirliği içinde çalışmasını sağlamanın yönetimin görevlerinin en önemlilerinden biri olduğu söylenebilir. Genellikle yöneticilerin çoğu zaten bu birimlerin birer parçasıdır.

Şirket birimlerini etkinleştirerek uyum içinde çalışmaya teşvik etme yeteneği yönetimin kalitesini ve profesyonelliğini belirler. Yöneticilerin sorumlu oldukları bölümlerin çıkarları ve hedefleri, diğer birimlerin hatta organizasyonun tamamının hedeflerine ve çıkarlarına uygun olmalıdır.

Ayrıca şirketler sürekli gelişim ve değişim halindedirler. Yönetim, bu değişim süreçlerinin başarıyla yönlendirilmesi demektir. Dinamizm ve istikrar dengede tutulmalıdır. Yöneticiler şirket için en doğru ve verimli değişim hızını saptamalıdır. Diğer bir ifadeyle, şirketin iyi bir şekilde işleyişini güven altına almak için gereken sükûneti ve istikrarı sağlamalıdır. Bu arada gelişmelerin dış talepler doğrultusunda gerçekleşmesine de dikkat etmelidirler.

Yöneticilerin çeşitli ve çok yönlü görevleri göz önüne alındığında böylesine karmaşık bir işin üstesinden gelmenin kolay olmadığı düşünülebilir. Ekonomik hayatta da yeni yönetim anlayışlarının ortaya çıkacağına inanıyorum. Kişilerin kendileri hakkında daha fazla düşünerek duruşlarını değiştirmeleri

ve bunu cesaretle etrafa gösterebilmeleri gerekir. Çalışanlarla, müşterilerle ve tedarikçilerle daha sıkı ilişkiler kurmak çok önemlidir. Bunlar derin ve teknik olarak idare edilmeleri mümkün olmayan bağlardır.

Bu yüzden Lao Tse ve onun yönetim konusundaki “Wu Wei - eylemsizlik” konseptine başvuracağız.

*Büyük bir devleti yönetmek,  
küçük bir balığı pişirmek gibidir –  
Fazla kurcalarsanız mahvedersiniz.  
(...)*

**Tao Te Ching, 60**

Değişim kimden başlamalıdır? En üst düzey yöneticilerden mi, daha aşağıdan mı? Aslında bunu herkes kendisi yapabilir, herkes kendisini, davranışlarını değiştirerek çevresini de değiştirebilir. Ama değişim yeteri kadar hızlı gerçekleşmediğinde hayal kırıklıklarını kabullenmek de bu yeni anlayışın bir parçasıdır.

İhtiyacımız olan bu anlayışa ancak, bize eylemsiz kalarak her şeye karışmamayı öğreten Çinli bilge Lao Tse'yle tanışarak kavuşabiliriz. Onu anlamamız, görüşlerini kavramamız her yönüyle çok yararlı olacaktır.

## Bir Yaklaşım

Eski Çin'in bilgelik öğretileriyle yakından ilgilenerek öğrendiklerimi yöneticilik görevime ve insanların sevk ve idaresi konularına uygulamaktan büyük keyif alıyorum. İşe önce, 2500 yıl önce yaşamış olan ve bize kaçınılamayan savaşların nasıl başarıyla yönetileceği konusunda gerçekçi öğütler veren komutan ve strateji uzmanı Sun Tzu ile başladım. Öğütlerinin çoğu yönetimde, rakipler ve çalışanlarla yaşanan anlaşmazlıklarda uygulanabilir. Ardından Çin bilgeliğine damgasını vurmuş olan Konfüçyüs'ü derinlemesine inceledim. Çin devletinin felsefi temellerini atan düşünür, yöneticiler için iyi bir örnektir. Öğretisinin temeli, uyumun geleneksel erdemler aracılığıyla sağlanmasına ve insanlara sosyal görevlerinin hatırlatılmasına dayanır.

En sonunda MÖ 6. yüzyılda yaşadığı varsayılan Taoizm'in kurucusu efsanevi üstat Lao Tse'yle karşılaştım. Konfüçyüs'ün aksine bu tarihi kişinin varlığı hakkında bilgi veren hiç bir güvenilir yazılı belge yoktu. Efsaneye göre Konfüçyüs ve Sun Tzu ile aynı dönemde yaşamış ama onlardan daha yaşlı olan bir bilgeydi.

Bir yönetici *Wu Wei* (eylemsizlik - edimsizlik) önerisine nasıl bakabilir? Kendi yöneticilik görevimi düşündüğüm zaman, eyleme geçmeden önce bir süre hiç bir şey yapmadan durabildiğimi görebiliyorum. Böylece hiç müdahale etmeme gerek kalmadan bazı gerçekler kendiliğinden ortaya çıkıyor ve ben de olayların akışına göre davranabiliyorum. *Wu Wei*'i giderek daha iyi kavradığımı farkına varıyorum.



Anladıklarımı, çağdaş bir bilge olduğunu düşündüğüm Çinli bir arkadaşım ile da tartıştım. Onun da önerilerini, sorularını ve uyarılarını size aktarmaya çalışacağım.

Arkadaşım bana, “Aslında Taoizm tanımlanamaz. Lao Tse’yi okuduğunda bunu sen de anlayacaksın. Son derece kolay anlaşılır ve kulağa hoş gelen bir öğretilerdir. Ama sözlerin asıl anlamlarını ortaya çıkarmak hiç kolay değildir” demişti.

Şaşkınlıkla, “Taoizm’in Çin’de büyük izler bıraktığını sanıyordum. Doğru değil mi?” diye sordum.

Başını sallayarak onayladı. “Doğru. Çin’de her yerde Taoizm vardır. Çoğu Çinli Lao Tse’yi okumamıştır, onun kim olduğunu bile bilmez. Ama tüm Çinliler bilmeden onun düşünceleriyle büyür ve yaşar. Çinlileri anlamaya çalışırsan Taoizm’i de anlarsın.”

“Çinlileri anlayabilmek bir Avrupalı için çok zor. Bana yardımcı olmazsan bunu asla başaramam” dediğimde bana şöyle yanıt verdi:

“Tamam, sana yardım edeceğim. Ama fazla bir şey bekleme. Ancak küçük bir bölümünü anlayabileceksin, daha fazlasını değil.”

“O zaman hemen başlayalım. Bana Taoizm’i kısaca anlatabilir misin?” diye sorduğumda gülümsedi:

“Bak işte, hiç bir şey anlamadığını görüyorum.”

Daha sonra söyledikleri ise bir şiire benziyordu, sessizce dinledim.

*Bir Taocu su gibidir.*

*Bir Taocunun dünyanın varlığı ile bir sorunu yoktur.*

*Bir Taocu tüm davranışlarında Tao’nun bilgeliğini taşıyarak dünyanın içine doğru su gibi akar ve içine dolarak dünyanın çekirdeğini oluşturur.*

*Taocular için dünya da dahil olmak üzere her şey Taocudur.*

*Her varlık kendi doğasına uygundur.  
Her varlık kendi akışına uyar.  
Her varlık kendi Tao'sunu izler.<sup>1</sup>*

Arkadaşım, “Bu kadar basit işte” diyerek gülümsedi.

Söylediklerini dinledikten sonra, bu düşünceleri bir yönetici ve insan olarak nasıl uygulayabileceğimi, bana ne gibi yararlar sağlayabileceklerini düşündüm. Yıllar önce yöneticiliğe başladığımda öğrendiğim, “problemler yoktur sadece zorluklar vardır” sözünü hatırladım. Lao Tse'nin de dünyayla bir sorunu yoktu. Ama dünyanın düzgün olmadığını da biliyordu. Onun için de bazı zorluklar vardı. Ama bunları soğukkanlılıkla, sabırla ve belli bir mesafeye karşılıyordu. Tüm enerjimi kullanarak zorlukların üstesinden gelebilmeyi öğrendim. Bu davranış Lao Tse'nin söylemlerinin tam tersi miydi? Yönetim tarzım aslında başarılıydı. Belki biraz daha sakin davranabilseydim daha başarılı olabilirdim, en azından gücümü daha az tükettirdim.

“Taoizm'in Çin'de yaşamın bir parçası olduğunu ileri sürmüştün. Onu nasıl bulabilirim, neler Taocudur?”

Yerinden kalkarak pencereye doğru yürüdü. Birlikte caddede seyretmeye başladık. Geniş caddede her iki yöne doğru arabalar için üçer, bisikletler için de birer şerit ayrılmıştı.

Bisikletlilerin kullandığı şeritler oldukça doluydu, arka arkaya dizilmiş aynı hızla gidiyorlardı. Ne çok yavaş, ne çok hızlı sürüyorlardı ama bisiklet trafiği akıcıydı. Hepsini aynı hızla gittikleri için rahatça ilerleyebiliyorlardı.

Arkadaşım, “İşte günlük hayatta yaşanan Taoizm budur” dedi. “Bisikletlerini ahenk içinde sürüyorlar. Bir nehirde akan su gibi hareket ediyorlar. Kimse diğerinden daha hızlı ya da akıntıya karşı yüzmüyor. Hiç bir bisikletli suyun akışını engellemediğinden başarıyla ilerleyebiliyorlar.”

Almanların bisiklet sürmelerini düşündüm. Herkes bireysel davranarak birbirini geçmeye çalışır. Onlardan biri Çin'de-

ki bisikletçilerin arasına girseydi kesinlikle bir kaos yaratırdı. Belki onların önüne geçerdii ama bir süre sonra arkada kalanların yaşadıkları karmaşıa onu da içine çekerdii.

Bunun bir yönetim sırrı olabileceği sonucunu çıkardım. Olaylara anında müdahale etmeden, suyu akışına bırakmak bazen bir yönetici için daha isabetli olabilirdi.

## Lao Tse – Efsaneler ve Rivayetler

Arkadaşım, *Tao*'nun boyutlarını ve anlaşılmaızlığını bana açıklayabilmek için bir hikâye anlattı. Bu, yüzyıllardır kuşaktan kuşağı aktarılan bir hikâyeydi.

### Sarı Nehrin Efendisi Efsanesi

*Sarı nehrin kıyısındaki derme çatma saz bir kulübede meditasyon yapan ve Tao'nun bilgelik öğretisi ile uğraşan bir keşiş yaşıyordu. Ona He Shang Gong "Sarı nehrin efendisi" diyorlardı. Bu bölgede Tao'nun öğretisine saygı duyulurdu. İmparator Han Wen Di de Tao'nun bazı deyişlerini ve dizelerini duymuştu. Ama kulağı hoş gelen bu sözleri pek anlayamamıştı. Tebaasının bilgeleri ve soyluları arasından Tao'nun gizemlerini kendisine açıklayabilecek birini aramaya başlamış ve tesadüfen Tao bilgeliğini çok iyi bildiği söylenen bu keşişin adını öğrenmişti. Keşişini aramak için bölgeye ulaklar gönderdi. Ulaklar He Shang Gong'u bularak sordukları sorularla bunalttılar. Keşiş soruları sadece "Tao ve Te'yi izleyin – başka bir şey yapmaya gerek yok!" diyerek yanıtladı. Başka açıklama yapmadı. Ulaklar söylenenleri aktardıklarında İmparator çok kızdı. Atına atlayarak maiyetiyle birlikte keşişe kendisine karşı saygılı olmayı öğretmek üzere yola çıktı. He Shang Gong karşısına geldiğinde İmparator adama hırsla çıkışmaya başladı: "Bu gök kubbenin altındaki tüm topraklar imparatorun malıdır. Bu*

*topraklarda yaşayan tüm insanlar onun tebaasıdır. Sen de keşiş, sen de benim kulumsun, halkımdan birisin ve merhametime sığınacaksın. Bu kadar kibirli ve kendini beğenmiş davranamazsın. Tao konusunda bir bilgin olmadığını da bundan anladım.”*

*Keşiş arkasını döndü, yere bağdaş kurup oturdu ve kısa bir süre sonra yavaşça yerden havalandı. İmparatora doğru havada süzülerek, “Gördüğün gibi vücudum yere değmiyor. Demek ki, ne senin kulun ne de halktan biriyim. Sen nasıl benim imparatorum olabilirsin? Ben kendimi uzun zamandır dünyevi gereksinimlerden soyutladım. Bana verebileceğin hiç bir şey yok artık” dedi.*

*Böylece İmparator keşişin bu dünyaya ait olmayan ölümsüz biri olduğunu anladı. Onun önünde eğilerek haddini aşan sözleri için özür diledi. Dünyayı ve onun gizemlerini anlayamadığını kendine ve keşişe itiraf etti. Keşiş onun dürüst olduğunu anlayınca onu eğitmeyi kabul etti. Ona Tao ve Te'nin bilgelik yolunda rehberlik yaparak tepede görünen küçük bölümü anlamasını sağladı. Vedalaşırken de İmparator'a bilgelikle ilgili 81 aforizmanın kaydedildiği bir yazı hediye etti. İmparator defalarca teşekkür ederek yazıyı derin bir saygıyla kabul etti. Tarihi eserlerde bu olaydan sonra İmparatorun halkına daha adil davrandığı yazar. Efsane aslında bu keşişin, Çin'i terk ederek inzivaya çekilen, bizim Lao Tse olarak tanıdığımız Zhou devletinin tarihçisi ve imparatorluk kütüphanecisi olduğunu anlatır.<sup>2</sup>*

Lao Tse, “Yaşlı bilge” demektir. Aynı zamanda çok deneyimli ve akıllı adam anlamına gelen “İyi ihtiyar” olarak da bilinir. Çok şey görmüş, yaşamış ve düşünmüştür. Yaşlılığında inzivaya çekilerek düşüncelerini bu bakış açısına göre ifade etmiştir. Bazıları karanlık ve tutarsız düşüncelerdir, bazıları ise geçen yüzyıllar içinde biraz değiştirilerek yazılmışlardır.

“Edimsizlik” önerisi, gereksinimler ve mal- mülk, çalışmak ve dinlenmek arasındaki dengeyi kurarak yaşamı uyumlu hale getirmek için gerekli olan bir dürtüdür. Dengeli bir yönetici olmanın yolu bu öneriye uymaktan geçer.

Lao Tse, doğa felsefecilerinin çok sonraları Taoizm olarak adlandırdıkları öğretinin en önemli iki savunucusundan (diğeri Zhuangzi’dir) biridir.

### Lao Tse’nin Yaşam Efsanesi

*Milattan bir kaç yüzyıl öncesinde bugünkü Çin’in yerinde o zamanlar birbirleriyle savaşan küçük devletler vardı. Bu yüzden tarihin bu karmaşa içinde geçen devri “savaşan devletler çağı” olarak da adlandırılır. Çin’in dünyaca ünlü filozoflarının bu çağda yaşamış olmaları belki de bir tesadüf değildi. Onlar bu kaostan kurtulmanın yollarını arıyorlardı.*

*Zhou adlı devlette imparator tarafından kütüphanede görevlendirilen bir tarihçi yaşıyordu. Gelecek kuşaklara aktarmak amacıyla devlet işlerini ve hükümdarın haklarını içeren belgeleri kopyalayarak arşivliyordu. Aslında arşiv memurluğu tatmin edici bir görev olabilirdi. Belgelerden de anlaşıldığı gibi arşivciler devletin büyümesinden ve ilerlemesinden memnuniyet duyarlardı. Ama durum aslında hiç de öyle değildi. Son derece karışık olan bu dönemde arşivcilerin masalarına çoğunlukla kararnameler, itirazlar, bildirimler ve duyurular, savaş ilanlarını ve yenilgileri yansıtan belgeler geliyordu. Bazen hayıflanıyor ve düşüncelere dalıyordu. Kendisinden önceki yıllara ait tüm eski evrakları inceleme yetkisi de vardı. Böylece zaman içinde bilgisini artırarak sonunda bilge bir filozof oldu. Filozof arşivde giderek yaşlanır, bilgeleşir ve sakinleşirken savaşlar yüzünden dışarıda dünyanın sonu gelmiş gibiydi. Ama onun bilgeliği devlet içinde ve dışında ün kazanmıştı.*

*Bir gün bir ziyaretçi geldi. Bu genç Konfüçyüs'tü. Yaşlı adamı saygıyla selamladı ve eski gelenek ve göreneklerin nasıl yerine getirildiğini, ritüellerin nasıl yapıldığını sordu. Konfüçyüs bunların eskiden nasıl olduğunu ve nelerin değiştiğini öğrenmek istiyordu. Bu bilgilerle kaosun üstesinden gelineceğini düşündüğü için bu konuya çok önem veriyordu. Yaşlı bilge içini çekti. Genç meslektaşını hayal kırıklığına uğratmak istemiyordu ama teşvik edemezdi çünkü Lao Tse eskilere sadık kalmakla başarı ve huzurun sağlanabileceğine inanmıyordu. Diplomatik davranmayarak genç Konfüçyüs'e dürüst ama kaba bir cevap verdi. Ritüellerin, gelenek ve göreneklerin devlet işlerinin ve yaşam şartlarının düzelmesi için yeterli olmadıklarını söyledi. Bu, Konfüçyüs'ün beklediği cevaptan çok farklıydı. Hızla vedalaşarak ayrıldı. İki adam bir daha hiç karşılaşmadılar, bu görüşme onlara yetmişti.*

*Bir süre sonra durum iyice kötüleştiğinden arşiv memurunun işlerin düzeleceğine hiç inancı kalmadı. İmparatorundan kendisini azletmesini rica etti. Kısa süre sonra istifası kabul edilince de işinden ayrıldı. Bir öküzü'nün sırtında batıya doğru göç etti. Dış dünyada artık bulunmayan huzura kavuşmak için uzaklara gitmek istiyordu.*

*Sınırdan bir muhafız tarafından durduruldu. Muhafız onun bilgeliğini sezdiğinden, düşüncelerini ve yaşamla ilgili görüşlerini gelecek kuşaklara aktarmadan gitmesi gerektiği konusunda ısrar etti.*

*Lao Tse sıkıntıyla iç geçirerek bir gün boyunca tüm felsefesini mürekkebi bitene kadar yazdı. Muhafız beş bin kelimededen oluşan metni aldıktan sonra geçmesine izin verdi.*

*Lao Tse öküzüne binerek vadiye doğru yoluna devam etti. Çinliler Lao Tse'nin çok uzun yaşadığına inanırlar. Bazı kaynaklarda onun 160 bazıları da 200 yaşında olduğu yazılır.<sup>3</sup>*

Bu, varlığı konusunda hiç bir kesin kayıt ve belge bulunmayan Lao Tse'nin yaşamıyla ilgili bir efsanedir. Konfüçyüs'le karşılaşmasına da şahit olan yoktur. Yine de Konfüçyüsçüler bu konuyu heyecanla tartışırlar.

Lao Tse'nin yaşamı ile ilgili güvenilir ilk yazılı kayıt ünlü Çin tarihçisi Sima Qian'ın (MÖ 145 - 79) MÖ 104 yılında yazdığı ve döneminin tarihi olaylarını anlatan “Tarih Kayıtları” adlı eserinde yer alır. Buna rağmen gizlenerek yaşayan bir soylu olan Sima Quian bile Lao Tse'nin gerçekten yaşayıp yaşamadığından hiç bir zaman emin olamamıştır.

Rivayete göre Lao Tse, Chu krallığındaki Qu Ren köyünde doğmuştur. Soyadı Li, ön adı Er, gerçek adı ise Tan'dır. Chu hanedanlığının kütüphanesinde arşiv memuruydu. MÖ 6. yüzyılın en etkin dönemi olduğu varsayılır.

Yeni yapılan araştırmalar, tarihte tek bir Lao Tse'nin var olmadığını, efsanenin üç farklı tarihi figürü işaret ettiğini göstermiştir.<sup>4</sup> Biz bu efsaneyle yetinmeye çalışacağız.

Cizvitler batıda (Konfüçyanizm'in – Konfüçyüsçülüğün - yanı sıra) Lao Tse ve Taoizm'i de tanıtmışlardır. O zamanlar bu topluluk şüphe uyandıran bir tarikat olarak tanınıyordu. Taoizm'i fazla ciddiye almamalarına rağmen *Tao Te Ching*'in ilk çevirisini Cizvitlere borçluyuz.

Lao Tse'nin yanı sıra Taoizm'in bir diğer ünlü savunucusu olan Zhuangzi'den de bahsetmek gerekir. MÖ 4. yüzyılda yaşamış, inançlarını ve düşüncelerini kısa öyküler ve fıkralar şeklinde yazması ile ünlenmiştir. Günümüzde adı Shandong olan Meng şehrinde yaşamış bir devlet memuruydu. En önemli eseri olan “Çiçekli Güneyin Kutsal Kitabı” (aslında geldiği yer kastedilmektedir - Nanhua'nın kutsal kitabı) eski Çin'in en ünlü yazıtlarından biridir. Yapılan benzetmeler, kullanılan esprili üslup ve kısa öyküler sayesinde çok kolay okunur. Avrupalılara göre çok etkileyici olmasına rağmen yazılanları yorumlamak oldukça zordur. Aşağıdaki hikâyeye kitabın en önemli ve güzel öyküsüdür.