



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Dîvânu Lugâti't Türk'te Yönetime Dair Unsurlar

The Elements About the Management in Dîvânu Lugâti't Türk and Management

Beytullah TAŞ

Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
bytllhts@gmail.com
Orcid ID: 0000-0002-4392-6642

Ahmet KAYA

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
akaya574@hotmail.com
Orcid ID: 0000-0001-8899-9178

Öz: Dîvânu Lugâti't Türk; 1074 yılında Kaşgarlı Mahmud tarafından tamamlanan, Türk dili ve Türk tarihi açısından büyük bir eserdir. Sözlük olarak kaleme alınan eserdeki kelimeler toplum yaşamı ve siyasi yaşamla ilgili birçok unsur içermektedir. Hayatın her alanını ilgilendiren söz ürünleri barındıran Dîvânu Lugâti't Türk'ün yönetimle ilgili de fikirler içerdiği açıktır. Dîvânu Lugâti't Türk isimli eserde yer alan yönetimle ilgili kelime, deyim, atasözü, şiirleri tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemiyle yapılmıştır. Veriler, kaynak taraması yapılarak elde edilmiştir. Yönetimle ilgili çıkarımlar kaynaklar ışığında yapılmıştır. Bu çalışmada Türk Dil Kurumu Yayınları tarafından 1985 yılında basılan, Besim Atalay'ın yayımladığı Dîvânu Lugâti't Türk isimli dört ciltlik eser temel alınmıştır. Yönetimle ilgili olduğu düşünülen unsurlar doğrudan verilmiş ardından sonuç bölümünde yorumlamalar ile desteklenmiştir. Eserin yönetim kavramı ile ilgili birçok öge barındırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dîvânu Lugâti't Türk, yönetim, yönetici.

Abstract: Dîvânu Lugâti't Türk; completed by Mahmud of Kashgar in 1074, it is a great work in terms of Turkish language and Turkish history. The words in the work, written as a dictionary, contain many elements related to social and political life. It is clear that Dîvânu Lugâti't Türk, which contains products that concern every aspect of life, also contains ideas about management. This study, which aims to identify words, idioms, proverbs and poems related to management in the work titled Dîvânu Lugâti't Türk, was conducted with the document analysis method, one of the qualitative research methods. The data was obtained by scanning sources. Inferences about management are made in the light of sources. This study is based on the four-volume work titled Dîvânu Lugâti't Türk, published by Besim Atalay, published by the Turkish Language Association Publications in 1985. Elements thought to be related to management are given directly and then supported with interpretations in the conclusion section. It has been concluded that the work contains many elements related to the concept of management.

Keywords: Dîvânu Lugâti't Türk, management, manager.

Geliş Tarihi:29.08.2024

Kabul Tarihi:20.12.2024

Yayın Tarihi:22.12.2024

Atıf: Taş, B. & Kaya, A. (2024). Dîvânu Lugâti't Türk'te yönetime dair unsurlar. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(Dîvânu Lugâti't Türk'ün 950. Yıl Dönümü), 219-234. Doi: 10.33437/ksusb.1540764

GİRİŞ

Yönetim kavramı; insanlık tarihinde geniş yer tutan, insanlıkla birlikte ortaya çıktığını söyleyebileceğimiz bir kavramdır. Tarihi bu kadar eski olmasına karşın bilim olarak hayatımızda yer alması yenidir. Geçmişten günümüze ise yönetimle ilgili birçok düşünce doğmuş ve tartışılmıştır (Şahin, 2020: 1-4). Yönetim ve hükmetme kavramları denilince aklımıza öncelikle Türk tarihi ve Türk şahsiyetler gelir. Bu tarihi ve kültürü barındıran en önemli eserlerden biri de Dîvânu Lugâti't Türk'tür. Dîvânu Lugâti't Türk birçok kavram açısından araştırılmıştır. Korkut (2020), Yıldırım (2007), Çeçen ve Sarıççek (2008), Teres (2008), Gömeç (2009), Akkoyunlu (2010), Aktan (2010), Yıldırım (2011) Erdoğan (2016), Kandemir Karahan (2016), (2017), Kırbasoğlu ve Yaprakgöl (2018), Serbest (2019), Kavalçalan (2022), Kırmalı (2023), Saliev (2023), Köse ve Koçak (2024), bu araştırmalardan bazılarıdır. Hem sosyal hayatta hem Türk siyasetinde yönetim kavramı geniş yer tutmaktadır. Bu fikirlerden hareketle Dîvânu Lugâti't Türk isimli ölümsüz eserde yer alan yönetimle ilgili unsurlar incelenmiştir.

Dîvânu Lugâti't Türk

Dokuz yüz yıl önce Kaşgar'ı Yusuf Has Hacip'le birlikte önemli bir kültür merkezi haline getiren Kaşgarlı Mahmut, önemini bugün de koruyan bir Türk bilginidir. Bizlere armağan olarak bıraktığı Dîvânu Lugâti't Türk isimli eseri, Türk Dili ve Türk tarihi açısından büyük bir kaynak olma özelliğini devam ettirmektedir. Farklı coğrafyalarda yaşayan Türk boylarının lehçelerini ve kültürlerini bize ulaştıran bu eser 1074 yılında tamamlanmıştır. Abbasi halifesi el-Muktedi bi-Emrillah'a Bağdat'ta sunulmuştur. Araplara Türkçe öğretmek için yazılan eser Arapça yazılmıştır, örnek metinlerse Türkçe olarak verilmiştir. Hayatı hakkında bilgilerin çoğunu eserinden öğrendiğimiz Kaşgarlı Mahmut'la ilgili fazla bilgimiz yoktur. Kaşgarlı Mahmut, ilk Türk dircisi, halkiyatçısı ve sözlükçüsüdür. Devrinin klasik ilimlerine hâkim olan Kaşgarlı Mahmut, Arapça ve Farsça dillerine hâkimdir. Kendini Türkçeyi iyi konuşanlardan, iyi anlayanlardan ve soyca en ileride bulunanlardan olarak tanımlar. Türk illeri ve obalarını dolaşarak bulduklarını kayda geçiren Kaşgarlı Mahmut, milletini seven birisidir. Türk kültürü ve Türklerin hayatı eserde incelikle işlenmiştir ve Türkçenin Arapça ile at başı olarak yarışabileceği belirtilmiştir. Eser; kelimeler, deyimler, atasözleri ve şiirler barındırmaktadır. Eserin sonundaki Türk dünyasını gösteren harita, Türk coğrafyasının ilk ürünüdür. Eserde kelime varlığı son derece zengindir (Toparlı, 2004: 137).

Dîvânu Lugâti't Türk'te yaklaşık 7500 kelimenin Arapça karşılıkları verilmiştir. Eserin barındırdığı destan örnekleri, Müslüman Türk boyları ile Müslümanlığı daha kabul etmemiş Türk boyları arasındaki mücadeleyi anlatması bakımından dikkat çekmektedir. Eser; Türkçenin bilinen ilk sözlüğü, ilk edebiyat antolojisi, ilk dil bilgisi kitabı ve içerik zenginliği dikkate alındığında Türk dünyası ansiklopedisidir, demek mümkündür. Eserde Türk lehçeleri Hakaniye ve Oğuz Türkçesi olmak üzere ikiye ayrılır. Bu gruplandırma hâlen kullanılmaktadır (Mengi, 2010: 31-33).

Atalarına Türkler tarafından Emirler denildiğini söyleyen Kaşgarlı Mahmud, İslamiyet sonrası Türk milliyetçiliğinin ilk büyük simasıdır. O, soylu bir ailenin üyesi önemli bir şahsiyettir. Arapçayı da Türkçe kadar iyi bildiğini söylemek mümkündür. Kaşgarlı Mahmud Dîvânu Lugâti't Türk'ü yazarken tarihi ve sosyal gerçeklere bakmış, insanlarla konuşmuş, coğrafyayı gezip görmüş ve çeşitli kitaplardan faydalanmıştır. Arap bilgin Halil'in Kitab'ül Ayn adlı eseri yararlandığı kitaplardandır. Kaşgarlı Mahmud'un Türk diline yani ana diline ve onun büyük geleceğine derin ve sarsılmaz bir imanı vardır (Banarlı, 1971: 250-257).

Arapların daha kolay anlamasını sağlamak amacıyla sülâsiler, rubailer, humasiler vb. olacak şekilde Arapça dil yapısındaki gibi sınıflandırmıştır. Kaşgarlı Mahmud'a göre en doğru Türkçe, başka diller etkisinde kalmamış Türk boylarında kullanılan Türkçedir. Ayrıca Kaşgarlı Mahmud kitabında başka bir eser daha yazdığını söyler. Cevâhiri'n- Nahv fi Lugati't-Türk ismini verdiği eser henüz bulunamamıştır (Banarlı, 1971: 250-257).

Kelimeleri alfabe sırasına koyan Kaşgarlı Mahmud; onlarla ilgili hikmet, seci, mesel, şiir gibi ürünleri bolca kaydetmiştir. Bu durum eserini ansiklopedi haline getirmiştir. Böylelikle Türkçenin ve eski Türk kültürünün hacimli bir şaheseri meydana gelmiştir. 1910 yılına kadar elde olamayan eserden, daha önce Antepli Ayni ve Katip Çelebi bahsetmiştir. Eser; Vani oğullarından Nazif Paşa'nın akrabası bir kadının, Sahaflar Çarşısı'na satmak için getirmesiyle ortaya çıkar. Kadının, 30 altına satacağını söylediği

kitabı; sahaf, Maarif Nezaretine götürür fakat alınmaz. Bu durum üzerine sahaf, kitap sevgisiyle bilinen Ali Emiri Efendi'ye götürür ve kitabın değerini anlayan Ali Emiri Efendi kitabı alır. Dostlarına kitaptan bahsetse de kimseye dokundurmaz çünkü kitaba zarar gelmesinden korkar. Sonunda ise Sadrazam Talat Paşa rica eder ve sözlük basılır (Kabaklı, 1978: 103-110)

Yönetim

Güncel Türkçe Sözlük (2024) tarafından “yönetme işi; idare” olarak tanımlanan yönetim kavramı hayatımızda geniş yer tutar. Yönetici ise Güncel Türkçe Sözlük(2024) tarafından “Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi; idareci, menajer.” olarak tanımlanmaktadır. Yine yöneticiyi yönetilen bireyler arasındaki etkileşim ve iletişimi sağlayan kişi olarak tanımlamak mümkündür (Küçükali, 2015: 119-120).

Yönetim kavramı hayatımıza yön veren ve insanlık tarihiyle birlikte var olmuş kadim kavramlardandır. Bu kavram eski olmasına karşın bilim olarak incelenmeye başlaması yenidir. Yönetimi bir faaliyet, bilim ve sanat(zanaat) olarak görmek mümkündür. Yönetim sürecini işleten gruplar açısından; ailesel, siyasal ve profesyonel yönetim olarak üçe ayırmak mümkündür (Şahin, 2020: 1-4).

Tarihteki birçok medeniyeti yönetim düşüncesi meşgul etmiştir. Devletin varlığının sürdürülmesi ve ordunun yapılandırılması yönetimin temel görevleri olarak tanımlanmaktaydı. Zamanla bu görevler siyaset sınıfını ortaya çıkararak yönetim sınıfını oluşturmuştur. Platon'un Devlet, Nizâmülmülk'ün Siyasetname, Machivelli'nin Prens isimli eserleri bu süreçleri ve yönetim düşüncesini işleyen eserler olarak karşımıza çıkmaktadır. 19. yüzyılın sonuyla 20. yüzyılın başlangıcına denk gelen süreçte modern yönetim düşüncesi doğmuştur. Endüstri Devrimi ile birlikte büyük boyuta varan üretim, farklı alanlarda uzmanlaşmayı zorunlu kılmıştır. Büyük ölçekteki iş yaşamının idaresi artık nitelikli yöneticiler tarafından sağlanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler Klasik Yönetim Kuramı'nın doğuşunu sağlamıştır (Kondakçı ve Zayim Kurtay, 2020: 13-17).

Klasik Kuram

1887 senesinde “The Study of Administration” adlı makalesiyle Woodrow Wilson'un kamu yönetimini, siyaset biliminden ayrı bir konu olarak vurgulaması yönetim biliminin öncü hareketlerindedir (Can, 1997: 47). Bu makale sonrasında kamu yönetimi siyaset biliminden ayrı bir alan olarak incelenir ve yayınlar çoğalır. 1920'li ve 1930'lu yıllarda işletme ve kamu yönetiminin farklı alanlar olarak araştırıldığını görmek mümkündür (Öztekin, 2018 : 25).

1916 senesinde yayınlanan, Henry Fayol'un Genel ve Endüstriyel Yönetim kitabı Klasik Yönetim Kuramı'nın ana öğelerini ortaya çıkarmıştır. Luther H. Gulick ve Lyndall Urwick ise çalışmalarında yönetimin ilkelerini oluşturmuşlardır. Araştırmacılar çalışmalarından hareketle yönetim süreçlerini; karar alma, planlama, örgütlenme, iletişim, etki, koordinasyon ve değerlendirme olarak ifade etmişlerdir (Emre, 2003 : 5). Bilimsel yönetim ve idari yönetim olarak iki ana yaklaşımla ilerleyen kurama; Taylor, Fayol ve Weber gibi temsilciler de katkı yapmıştır. Taylor'un Bilimsel Yöntem Teorisi, Weber'in Bürokrasi Teorisi ve Henry Fayol'un Yönetim süreci Yaklaşımı Klasik Yönetim Kuramının sacayaklarını oluşturmaktadır (Al, 2002 : 37-38). Günümüzde birçok teori ortaya çıkmış olsa da Klasik Yönetim Kuramı etkisini sürdürmektedir (Özer ve Çiftçi, 2022: 138).

Neoklasik Kuram

1929 yılında ortaya çıkan ekonomik krizle birlikte Klasik Kuram'ın değişen dünya sorunlarına çözüm üretmediği görülmüş ve yeni arayışlarla birlikte Neoklasik Kuram ortaya çıkmıştır. Elton Mayo ve arkadaşlarının yürüttüğü Hawthorne Araştırmaları ile başlayan süreç, Klasik Kuram'ın aksine insanı odağa almıştır. Örgütün fiziksel faktörleri kadar insanın iç dünyası da önemsenmiştir. Hawthorne Araştırmaları, Douglas Mcgregor'un X ve Y Teorisi ve Rensis Likert'in Sistem 1- Sistem 4 Modeli bu süreçte öne çıkan çalışmalardandır (Aydoğan, 2021: 2-25). Hawthorne Araştırmaları; role montaj odası deneyi, aydınlatma deneyleri, görüşme programı ve tel bağlama gözlem odası deneylerinden oluşmaktadır. Bu araştırmalar sonucunda örgütün formal yapısından ziyade informal yapısının çalışanın verimliliğinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırmacılar tarafından, çalışanların deney ortamında olduklarını bilmeleri yönüyle ve insanı örgütün yararı için değerli görmesi nedeniyle Neoklasik Kuram eleştirilmiştir. Douglas Mcgregor'un X ve Y Teorisi ve Abraham Maslow'un İhtiyaçlar

Hiyerarşisi, İnsan İlişkileri Yaklaşımı olarak tanımlanır. Kurt Lewin'in Çalışmaları, Likert Sistem 1-Sistem 4 Modeli ve Chris Argyris Olgun ve Olgun Olmayan Kişi Modeli ise Örgütsel Davranış Yaklaşımı olarak tanımlanır (Ekinci, 2019: 25-28). Öztekin'e (2018 :79) göre ise insanın odağa alınması verimliliği düşürmüş ve kapitalizmle liberalizmin ana unsurlarına ters düşülmüştür. Burada örgütün bir bütün olarak ele alınması ihtiyacı doğmuş ve Modern Örgüt Kuramı oluşmaya başlamıştır.

Modern Örgüt Kuramı

Bu kuram klasik ve neoklasik yaklaşımın birleşimidir. Sistem yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımı bu süreçte ortaya çıkmıştır. Sistem Teorisi; örgütlerin alt sistemlerden oluşan ve bu sistemlerden daha büyük bir sistem olduğunu söyler. Örgütler çevresiyle etkileşim halindedir ve açık sistem şeklinde alış-veriş yapar. Durumsallık Teorisi ile değişen koşullarda insanın da değişebileceği ve ihtiyaçlarının farklılaşabileceği belirginleşmiştir. Modern Örgüt Kuramı insanı çok yönlü olarak ele almış, örgütün sürekli çevresiyle etkileşim halinde olduğunu fark etmiş ve insanın farklı durumlarda farklı şekillerde donanmasını beklemiştir. İdeal bir örgüt yapısını değil durumlara göre farklılaşabilen örgüt yapısını ön plana çıkarmıştır (Ekinci, 2019 : 29-31).

Postmodern Örgüt Kuramı

1980 sonrasındaki küreselleşme etkisiyle Postmodern Örgüt Kuramı ortaya çıkmıştır. Öğrenen Örgütler, Toplam Kalite Yönetimi, Stratejik Yönetim, Örgütsel Vatandaşlık gibi yaklaşımlar ön plana çıkmıştır. Günümüzde gelişimi devam eden Postmodern Örgüt Kuramı, çeşitli yönlerden eleştirilmekte ve gelişimini sürdürmektedir (Aydoğan, 2021: 2-25).

İnsan Kaynakları Yönetimi

Yönetimle ilgili kavramlardan olan insan kaynakları yönetimi; örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için ve kritik kaynaklardan olan insan kaynağının etkili kullanımı için gereklidir. İnsan kaynakları yönetimi kavramı zaman içinde personel yönetiminden evrilmiştir. Personel yönetimiyle karşılaştırıldığında insan kaynakları yönetimi insan odaklıdır. İnsan kaynakları yönetimi; liyakat, kariyer, eşitlik ve güvence ilkelerinden oluşmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi iç ve dış çevredeki faktörlerden etkilenmektedir. İnsan kaynakları planlamasında; yönetsel tahminler, delfi tekniği, nominal grup tekniği, sayısal/istatistiğe dayalı tahmin gibi teknikler kullanılmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi; iş analizi ve tasarımı, personel sağlama ve seçme, örgütsel sosyalleşme, hizmet içi eğitim, personel sağlığı ve iş güvenliği gibi konularla da ilgilidir (Özer, 2020: 223-234).

Motivasyon

Yönetimle ilgili kavramlardan biri de motivasyondur. Motivasyonu, hedefe ulaşmak için kişiyi harekete geçiren güç olarak tanımlamak mümkündür. Kişinin içten motive olduğu durumlara içsel motivasyon, dış faktörlerle harekete geçirildiği durumlara ise dışsal motivasyon denir. Motivasyon kuramları başlıca iki kategoride incelenir: içerik kuramları ve süreç kuramları. İçerik kuramları; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Alderfer'in ERG kuramı, McClelland'ın öğrenilmiş ihtiyaçlar kuramı ve Herzberg'in motivasyon-hijyen kuramı olarak karşımıza çıkar ve çalışanların iş yerindeki davranışlarının birçoğunun ihtiyaçlarını doyurmaya yönelik olduğunu öne sürer. Süreç kuramları ise insanların zihnine odaklanarak davranışlarını etkileyen bilişsel süreçleri inceler. Beklenti kuramı, hedef belirleme kuramı ve eşitlik kuramı başlıca süreç kuramlarıdır (Demir, 2020: 295-311). Motivasyon yöntemlerinden en çok kullanılanlar ise propaganda, tanıtma ve reklamdır. Propaganda yöntemi genellikle siyasi amaçlı kullanılan en eski ve kapsamlı motivasyon yöntemidir. Toplum veya kamuoyuna yönetimle ilgili amaçlar anlatılır ve motive edilmeye çalışılır. Tanıtma ise yöneticilerin örgütünü, işlevsel olarak diğer müşteri ve yapıları çeşitli iletişim araçlarıyla anlatmasıdır. Tanıtma propagandaya göre daha gerçekçidir. Son olarak reklam yöntemi ise ticari amaçlı olarak örgütlerin ya da şirketlerin, olumlu yönlerini anlatması ve ürünlerini tanıtmasıdır (Öztekin, 2018: 162-166). Klasik Kuram'a göre insanlar korkutma ve parasal ödülle motive olurlar. Neoklasik Kurama göre ise insan sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasıyla motive olur. Modern Kuram'a göre de insanlar hem ekonomik hem sosyal hem de bireye göre farklılaşan çeşitli ihtiyaçların tatmini ile motive olur (Şahin, 2004: 544).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü de yönetim açısından önemli kavramlardandır. Örgüte ait duygu, düşünce ve değerler olarak örgüt kültürünü tanımlamak mümkündür. Yönetenlerin kişilik özellikleri, çalışan deneyimleri, örgüt geçmişi, örgütün çevresi ve örgütün amacı örgüt kültürünü etkileyen etmenlerdir. Artifaktlar, değerler ve normlar, temel varsayımlar kültürün öğeleridir. Örgüt kültürü modelleri: Harrison ve Handy'nin örgüt kültürü sınıflaması, Deal ve Kennedy'nin örgüt kültürü sınıflaması, Bill Schneider'in örgüt kültürü sınıflaması, Cameron ve Quin'in kültür sınıflaması, Hofstede'nin kültür sınıflamasıdır (Konaklı, 2020: 315-333). Örgütlerde bir araya gelen insanların ortak amaçları olsa da farklı toplumsal sınıf, aile ve çevreden gelebilirler. Burada farklılıkların tek bir çatı altında buluşabilmesi ve bireylerin örgütünü benimseyebilmesi için örgütlenme gerekecektir. Kültür her bireyin örgüte getirdiği farklılığın veya davranışların toplamıdır. Örgüt kültürü her bireyin örgütün amacına yönelik davranışları ve alışkanlıklarıdır. Uyumun oluşabilmesi içinse her bireyin kişisel çıkarları ve farklı davranışlarından fedakarlık yapması gerekir (Öztekin, 2018: 136). Bireylerin örgüt kültürünü içsel bir güdülenmeyle benimsemesi kriz anlarındaki kırılmaların da önüne geçecektir ve bireylerin örgüt kültürü ile paralel davranmalarını sağlayacaktır. Bu uyumlu davranış, bireyin örgüt kültürünü benimsediğinin göstergesidir. Örgüt kültürü, örgütün başarıya ulaşmasında anahtar role sahip öğelerden biridir (Arslantaş, 2008: 175).

Güç

Güç kavramı, karşısındakine istediği bir şeyi yaptırabilme olarak tanımlanan yönetimle ilgili kavramlardandır. Etkileme, otorite ve yetki gücüyle ilgili kavramlardır. Örgütsel güç kaynakları; ödül gücü, zorlayıcı güç, yasal güç; bireysel güç kaynakları ise uzmanlık gücü ve özdeşim-karizmatik güçtür (Bozkurt, 2020: 369-382). Karizmatik güç, yöneticiye karşı uzun zamanda oluşan sadakat ve bağlılıkla ilgilidir. Uzmanlık gücü ise yönetilenlerin, yöneticinin bilgi düzeyinin farkında olması ve bu durumun yararlarına olduğunu bilmelerine bağlıdır. Ödül doğrudan veya dolaylı kullanılabilir. Her iki durumda da ödülü alanın yönetsel emirlere uyum sağladığı için ödüllendirildiğini fark etmesi önemlidir. Etkili yöneticiler; karizmatik gücün etkisini azalttığı ve yönetilenler arasında öfke, düşmanlık, yabancılaşma gibi duygulara sebep olduğu için zorlayıcı gücü kullanmaktan kaçınırlar (Hoy ve Miskel, 2020: 210-213).

Çatışma ve Kriz Yönetimi

Çatışma ve kriz yönetimi de yönetimle ilişkilendirebilecek kavramlardandır. Çatışma varlığını devam ettirebilmek için her organizmanın girmesi gereken bir durumdur. Olumlu ya da olumsuz olarak örgütleri etkileyebilir. Örgüte yararı olan çatışmalar işlevsel, örgüte yararı olmayan çatışmalarsa işlevsel olmayan çatışma olarak tanımlanır. Çatışmalar; potansiyel, algılanan, hissedilen ve açık çatışma olarak ortaya çıkar. Örgüt içerisindeki konuma göreyse çatışmayı; dikey, yatay ve yönetici-uzman çatışması olarak tanımlamak mümkündür. Çatışmanın bireysel nedenleri; kişilik özelliği ve karşılanmayan gereksinimlerdir. Çatışmanın örgütsel nedenleri; örgütün büyüklüğü, iş bölümü, işlevsel bağlılık, örgütsel değişim, sınırlı kaynaklar, rekabetçi ödüllendirme sistemi, yönetim biçimi, örgütsel görev ve sorumluluklardaki karışıklıklar ve iletişim sürecindeki sıkıntılardır. Çatışma yönetim stratejileri ise; bütünleştirme, hükmetme, uzlaşma, ödün verme ve kaçınma yaklaşımlarıdır. Çatışma çözümünde yapıcı olarak uyulması gereken ilkelerse insana değil soruna odaklanmak, ortak çıkarlara odaklanmak, farklı seçenekler oluşturmak, objektif ölçütler belirlemek, eşit katılımı sağlamak ve etkin dinlemektir. Çatışma çözme yöntemleri; kayıtsızlık, geciktirme, inandırma, yumuşatma, baskı kurma, kura çekme, iş birlikçi sorun çözme, politik davranma, oylama, meşgul etme, örgütsel önlem alma, kaynak bulma, müzakere ve arabuluculuktur. Kriz bir örgütün tamamını etkileyebilen dönüm noktası, kararsızlık, kaotik durum gibi tanımları olan bir kavramdır. Ayrıca kriz kavramı örgütlerin varlığını tehdit edebilecek durumlara varma potansiyeli barındıran bir kavramdır. Krizin olumlu ya da olumsuz olması onunla baş etme durumuna bağlıdır. Krizler örgüt içi nedenlerden kaynaklanabileceği gibi örgüt dışı nedenlerden de kaynaklanabilir. Kriz süreci; kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası olmak üzere üç süreçte gerçekleşir. Kriz yönetim sürecinde kriz sinyallerinin alınması, krize hazırlık ve korunma çalışması, krizin denetim altına alınması, krizin çözülmesi ve krizin değerlendirilmesi önemlidir. Krizden kaçınma ve krizi çözme yaklaşımları başlıca kriz yönetimi yaklaşımlarıdır (Kıral, 2020: 451-504).

Farklılık Yönetimi

Çeşitliliği, bireylerin farklı özellikleri olarak tanımlamak mümkündür. Kolayca anlaşılabilen din, dil, ırk, yaş gibi özellikler yüzeysel çeşitliliği oluştururken bireylerin birbirini tanıdıkça keşfedecekleri kişilik, değerler ve çalışma tarzı ise derin çeşitliliği oluşturur. Çeşitliliğin birçok avantajı olsa da düzgün yönetilmezse ayrımcılığa sebep olabilir. Ayrımcılık türlerini; ayrımcı politikalar veya uygulamalar, cinsel taciz, baskı, aşağılama dışlama ve gayrimedeni davranışlar olarak sıralamak mümkündür (Robbins ve Judge, 2019: 40-43). Farklılıkların yönetimi, artan küreselleşmeyle birlikte gündeme gelmiş ve daha fazla etkileşimin gerektiği ortamda doğmuştur. Aynı iş ortamındaki kişilerin sosyal ve kültürel çeşitliliği olarak tanımlamak mümkündür. Farklılıkların yönetimi süreci yönetimin hemen her unsuru gibi iyi yönetilmezse tehlikeli olur. Farklılık yönetimi türlerini; içsel, dışsal, kişilik, örgütsel olarak sıralamak mümkündür. Uyuma, uyum, dâhil etme, adalet ve dönüşüm farklılık yönetimindeki nedenlerdir. İhtiyaç analizi, farklılıkları destekleyen sistemler ve prosedürler, iş stratejisi, entegrasyon ve uygulama, değerlendirme ve arıtma aşamaları yaygın olarak kullanılan farklılık yönetme teknikleridir (Cemaloğlu ve Yenel, 2020: 513-524).

Bilgi Yönetimi

Yönetimle ilgili bir diğer unsur olan bilgi yönetimi, gelişen ve değişen dünyada önemini artırmıştır. Güncel Türkçe Sözlük (2024) tarafından "İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü; bili, malumat." olarak bilgi kavramı yönetim için önemlidir.

Bilgi yönetimi; örgüt performansını artırabilmek için bilginin elde edilmesi, paylaşılması, geliştirilmesi ve kullanılmasını kapsayan kavramdır. Bilgi yönetimi entelektüel sermayenin verimli kullanılmasını, bireylerin doğru bilgiyi doğru zamanda kullanmasını, iş birliği ve düşünce paylaşımını, liderliğin etkili yürütülmesini, dönüşümü hızlandırmayı, örgütsel bilginin depolanıp erişilmesini ayrıca paylaşıp kullanılmasını sağlamayı amaçlar. Bilgi yönetimi stratejileri; aktif bilgi yönetimi, bilgi ekiplerinin oluşturulması, bilgi tabanının oluşturulması, bilgi haritalama, en iyi uygulamalar ve dışsal kıyaslama, şebekeler ve bilgi webleri, bilgi merkezleri ve bilgi uygulamasından sorumlu yöneticinin atanmasıdır (Özer, 2015 : 61- 68). Bilgiyi çeşitli açılardan; açık bilgi, örtük bilgi, bireysel bilgi, sosyal bilgi, harici bilgi, dâhili bilgi, örgütsel bilgi ve yapısal bilgi olarak sınıflamak mümkündür. Bilgi yönetimi süreçlerini; bilginin elde edilmesi, bilginin paylaşılması, bilginin kullanılması, bilginin depolanması olarak sıralamak mümkündür (Toytok, 2020: 529-544).

Kaos

Güncel Türkçe Sözlük (2024) tarafından "Evrenin düzene girmeden önceki biçimden yoksun, uyumsuz ve karışık durumu, kargaşa." olarak tanımlanan kaos evrendeki doğrusal olmayan öğeleri ifade eder. Kaos olgusunun sebep olduğu belirsizlik ve geçmiş araştırmaların geçerliğini yitirmesi, yöneticilerin bu davranışları unutmalarını ve belirsizliğe hazır olmasını gerektirir (Sağır, 2022: 8). Örgüt yönetimindeki kaos ise örgütteki belirsiz durumları ve onlara karşı farklı biçimlerde hazır olabilmeyi ifade eder. Kelebek etkisi, doğrusal olmama, garip çekiciler, türbülans, dönüt mekanizması, tekrarlar, fraktallar ve öz benzerlik, kendi kendini örgütlenme ve kendini yenileme kaos teorisinin ilkeleridir. Örgütsel belirsizlikse bireyden, gruptan ya da çevreden kaynaklı olarak ortaya çıkabilen anlaşılamayan veya kestirilemeyen durumlardır (Toytok, 2021: 211-221).

Değişim Yönetimi

Yönetimde etkin rol oynayan kavramlardan biri de değişimdir. Bir diğer önemli husus ise değişimi yönetmektir. Güncel Türkçe Sözlük (2024) tarafından "Bir zaman dilimi içindeki değişikliklerin bütünü; değişme." olarak tanımlanır. Örgütler hayatta kalabilmek için değişmek ve farklılaşmak zorundadır. Fakat çalışanlar bireysel ve örgütsel nedenlerle değişime direnç gösterebilirler. Eğitim, karara katılımı sağlama, iletişim, kolaylaştırma ve destek ile vizyon değişime direnci yönetmekle ilgili yaklaşımlardır (Göksoy, 2021: 259-289). Değişim yönetimi; bireylerin değişimi anlamasını ve kabul etmesini sağlama, değişimin kilit noktalarını yakalayabilmeyi, örgütü bütünleştirmeyi, bireylerin güvende hissetmesini ve gelecek kaygısı yaşamamalarını, doğru kişi ve doğru yetenekleri bulabilmeyi amaçlar. Değişim yönetimindeki modeller ise evrimci ve katılımcı değişim yönetimi modeli, evrimci ve otokratik değişim

yönetimi modeli, devrimci ve otokratik değişim yönetimi modeli ve devrimci ve katılımcı değişim yönetimi modelidir (Özer, 2015:123-125).

Etik

Etik kavramı da yönetimi ilgilendiren kavramlardan biridir. Tanımlaması zor olan ve çoğu kez tartışılan etik, Güncel Türkçe Sözlük (2024) tarafından "Ahlak bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü." olarak tanımlanır. İnsanın ahlaki düşüncesini eyleme dönüştürmesidir. Etik kavramının doğuşunu onula ilgili ilk çalışmaları yapan Sokrates'e dayandırmak mümkündür (Recepoglu, 2020: 417-430). 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2004), görevlilerin uyması gereken etik ilkeleri; görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmet standartlarına uyma, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, eski kamu görevlileriyle ilişkiler, mal bildiriminde bulunma olarak belirlemiştir.

YÖNTEM

Dîvânu Lugâti't Türk isimli eserde yer alan yönetim kavramı ilgili kelime, deyim, atasözü, şiir tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemiyle yapılmıştır. Doküman incelemesi hedeflenen araştırma ile ilgili yazılı materyallerin incelenmesine dayanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 189). Türk Dil Kurumu Yayınları tarafından 1985 yılında basılan, Besim Atalay'ın yayımladığı Dîvânu Lugâti't Türk isimli dört ciltlik eser temel alınmıştır. Verilerin sınıflandırılmasında ise Genç (1981) tarafından yazılan Karahanlı Devlet Teşkilatı isimli eser temel alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Veriler, kaynak taraması yapılarak elde edilmiştir. Yönetimle ilgili yorumlar kaynaklar ışığında yapılmıştır. Türk Dil Kurumu Yayınları tarafından 1985 yılında basılan, Besim Atalay'ın yayımladığı Dîvânu Lugâti't Türk isimli dört ciltlik eser temel alınmıştır.

BULGULAR

Hâkimiyet Anlayışına Göre Siyasî İktidarın Kaynağı ve İlgili Kavramlar

kut: "Kutluluk, devlet." (Atalay I, 1985: 320).

Tawar kiminğ ökilse Beglik anğar kergeyür/Tawarsızın kalıp Beg erensizin emgeyür. "Kimin malı çoğalırsa Beylik ona yaraşır; Bey malsız kalınca adamsızlıktan sıkıntı çeker." (Malı çoğalan kimse, başkalarında daha çok Beyliğe yaraşır; Bey, eli boş kalırsa adam toplamakta güçlük çeker; çünkü onlar Beyin malına tamahlanarak çevresinde toplanırlar.) (Atalay I, 1985: 362).

"Kut belgüsi bilig = devlet alameti bilgidir." (Atalay I, 1985: 427).

kadhırdı: "Ol anıñ boynın kadhırdı = o, onun boynunu eğdirdi." (Atalay II, 1985: 76).

kutattı: "Er kutattı = adam kutlu oldu (adam baht ve devlet sahibi oldu). Herhangi bir şey kut ve ululuk kazanırsa yine böyle denir." (Atalay II, 1985: 299).

"Xan çuvaç yasdı = Han çadır çözdü (Han, başı üzerinde bulunan Hanlık çadırının düğümünü çözdü)." (Atalay III, 1985: 60).

nom: "Millet, şeriat, yasa." (Atalay III, 1985: 137).

boy: "Kavm, kabile, aşiret, hısım." (Atalay III, 1985: 141).

toy: "Ordu kurağı, ordu karargahı." (Atalay III, 1985: 141).

xan: "Türklerin en büyük başbuğu." (Atalay III, 1985: 157).

buyun: "Kavim, ulus." (Atalay III, 1985: 169).

Sü: "Asker." (Atalay III, 1985: 208).

tusu: "Menfaat, şifa." (Atalay III, 1985: 224).

tenğ: "Fırsat, sıra, imkan." (Atalay III, 1985: 355).

ogur: "Devlet. Beg oğrında meninğ ışım étildi = Beyin devleti gölgesinde benim işim düzeldi." (Atalay I, 1985: 53).

Hükümdarın Özellikleri

erk: "Saltanat ve sözü geçerlik." (Atalay I, 1985: 43).

ök: "Akıl ve anlayış; akıllı ve anlayışlı ve yaşlı kimselere öge denir." (Atalay I, 1985: 48).

uluğ: "Her şeyin büyüğü." (Atalay I, 1985: 64).

çufga: "Kılavuz, başbuğ." (Atalay I, 1985: 424).

bükü: "Bilgin, akıllı." (Atalay III, 1985: 228).

Yönetenlerin İlişkileri

él: "İki Bey arasındaki barışıklık." (Atalay I, 1985: 49).

"İkki bogra igeşür otra kökegün yançılur = iki boğa çarpışır, arada gök sinek incinir. Bu sav, iki Beyin çarpışmasında, arada, zayıfların ezilmesi üzerine söylenir." (Atalay I, 1985: 188).

"Koş kılıç kınka sıgmas = çifte kılıç kına sığmaz. Bu sav, bir iş için çarpışan, karşılaşan, yahut bir kızı isteyen iki adam için söylenir." (Atalay I, 1985: 359).

tapış: "İki adam işlerini birbirine tapşırma, vekilleşme." (Atalay I, 1985: 367).

"Tütüşmeginçe tüzülmes, tüpürmeginçe açılmas = kavga etmeyince düzen olmaz, tipi olmayınca hava açılmaz, demektir. Bu sav, kavga etmiş olan iki adamın arasını bulmaya uğraşan kimse için söylenir." (Atalay II, 1985: 71).

"İkki bogra igeşür, otra kökegün yançılur = iki boğa boğuşur, arada gök sinek, bögelek ezilir. Bu sav, iki Beyin çarpışarak arada halkın ölmesi, ezilmesi halinde söylenir." (Atalay II, 1985: 287).

şi: "Çin Hakanlarının selamlandığı kelime(Tanrı fenalık vermesin, kötülükten korunasın.) demektir." (Atalay III, 1985: 211).

"Koçnğar başı bir aşıçta pışmas = iki koç başı bir tencerede pişmez. Bu sav, bir yerde toplanan ve birisinin çıkması gereken iki başbuğ veya iki bey için söylenir." (Atalay III, 1985: 382).

Hükümdarın Vazifeleri ve Yönetenlere Öğütler

"Tilkü öz inge ürse udhuz bolur = tilki kendi yuvasını hor görürse uyuz olur." (Cilt I, 55).

"Künde irük yok. Begde kıyık yok = güneşte gedik yok, Beyde caymak yok (Güneşte çatlaklık olmadığı gibi Beyin verdiği sözde de caymak yok.). Bu sav, Beylerin verdikleri sözden dönmemeleri için söylenir." (Atalay I, 1985: 70).

Kışka etin kelse kalı kutluğ yay/ Tün kün keçe alkınur ödhlek bile ay. Kutlu yaz geldiğinde kış için hazırlan; gece gündüz geçerek ay ile zaman tükenir (Mübarek yaz geldiğinde kış için hazırlık edin. Çünkü gecenin ve gündüzün geçmesiyle ay ve zaman tükenir. (Atalay I, 1985: 82).

“Tağ ukrukun egmes. Tenğizni kaygıkın büğmes = dağ kementle eğilmez, deniz kayıkla büğenmez (Ulu dağ kementle eğilmez, deniz kayıkla kapanmaz, önu gerilmez.). Bu sav, büyük bir iş küçük bir sebeple geri kalmaz, yerine kullanılır.” (Atalay I, 1985: 100).

“İzlik bolsa er öldimes, içlik bolsa at yagrımas = çarık olsa adam ölmez; keçe olsa –teyelti bulunsa- at yağır olmaz. Bu sav, işlerde sonunu düşünerek yürümek için söylenir.” (Atalay I, 1985: 104).

Arpasız at aşumas, arkasız alp çeriğ sıyumas = arpasız at koşamaz, arkasız yiğit asker bozamaz (At arpa yemedikçe yokuşu aşamaz, bunun gibi, bir yiğit de kendisine yardım eden bir arkacısı bulunmadıkça savaş saflarını yaramaz.). Bu sav, her işte yardımlaşmayı emretmek için kullanılır. (Atalay I, 1985: 124).

“Taşğ ısrumasa öpmiş kerek = taşı ısıramayan öpmeli. Bu sav, dileğine erişmek için işlerinde yumuşaklıkla emrolunan kişi için söylenir.” (Atalay I, 1985: 163).

“Kümüş künge ursa altun adhakin kelir = gümüş güneşe konsa altın ayağıyle gelir (Para güneşe konursa altın ona doğru yürüyerek gelir.). Bu sav, işlerinin görülmesi için parayı esirgememekle emrolunan kişi hakkında söylenir.” (Atalay I, 1985: 165).

“Otuğ odhguç birle öçürmes = ateş alevle söndürülmez. Bu sav, bozut(fitne) bozutla bastırılmaz, barışla bastırılır, denecek yerde kullanılır.” (Atalay I, 1985: 177).

“Tay atatsa at tınur, ogul eredhse ata tınur = tay yetişirse at dinlenir, oğul yetişirse baba dinlenir (Tay at olduğu zaman at, üzerine binilmekten kurtulduğu için , dinlenir. Çocuk yetiştiği zaman babalık işini yaptığı için, baba dinlenir.” (Atalay I, 1985: 206).

“Tolum anutsa kulun bulur tolum unutsa bulun bulur = silah hazırlayan tay da bulur, silahı unutan tutsak olur. Bu sav, her işte hazır bulunmayı emreder.” (Atalay I, 1985: 215).

Begim özin ogurladı/ Yarağ bilip ogurladı/ Uluğ Tenğri ağırladı/ Anın kut kıw türü togdı. “Beyim kendini gizledi, bunu silah bilerek vaktini gözledi. Tanrı kerem kıldı, onun için kutu, devleti yükseldi.” Düşman için pusuya girmiş olan Tanğut Beyini anlatarak diyor ki: Beyim kendisini askerden çaldı, saklandı. Fırsat, imkan aradı. Allah ona utku verdi; bu yüzden devleti ve bahtı yükseldi (Atalay I, 1985: 301).

Yağını aşaklasa başka çıkar = düşman aşağı görülürse başa çıkar (düşman küçük görülürse başa biner).” (Atalay I, 1985: 305).

“Sabanda sandırış bolsa örtkünde irteş bolmas = tarla ekilip sürülürken kavga olursa harmanda çeç zamanında gürültü olmaz. Bu sav, sonunda kavga çıkmaması için işi önünden sağlam tutmakla emrolunan kişiye söylenir.” (Atalay I, 1985: 402).

“Xanning turkusı telim, tenğlemedhip biçmas = Çin hakanının ipeği çoktur, fakat denklemeden biçmez. Bu sav her işte israfı terketmekle, tutumlu olmakla emrolunan kişi için söylenir.” (Atalay I, 1985: 427).

Nece munduz erse eş edhgü, nece egri erse yol edhgü = ne kadar ahmak olsa eş, arkadaş iyidir; ne kadar eğri olsa yol iyidir (Arkadaş şaşkın olsa da kırdan yalnızlıktan da iyidir; kırdan, yolsuz, başını alıp gitmektense yol eğri olsa da gene iyidir. Çünkü yolsuz, çok kere dileğe varılmaz.) (Atalay I, 1985: 458).

“Yér basrukı tağ, budhun basrukı Beg = yer baskısı dağ, insanların baskısı da Beydir. Çünkü insanları tutan onlardır.” (Atalay I, 1985: 466).

“Kiçik bulup yağını yérgü emes/ Edhgermedhip kodhsa anı elini kunar (Düşmanı küçük bulup yermemeli, hakir görmemeli; sakınmayarak onu bırakırsa o, vilayetini çalar.). Her ne kadar küçük olsa da düşmanı hakir görmemek gerektir; düşmandan çekinmiyerek onu bırakırsa vilayetini elinden alır.” (Atalay II, 1985: 29).

“Kökge sagursa yüzge tüşür = bir adam göğe tükürse yüzüne düşer. Bu sav, büyüklere fenalık yapmak isteyen adamın aynı fenalığa düşeceği yolunda söylenir.” (Atalay II, 1985: 81).

Kilturdi: “Ol anğar iş kilturdi = o, ona iş yaptırdı.” (Atalay II, 1985: 191).

“Kelse abanğ terkenim/ Étilgemet türkünüm/ Tarılmağay türkünüm/ Emdi çeriğ çerğesür. Eđer hakanım gelirse oymağın hali iyi olur, topluluğu dağılmaz. İmdi, harp safları düzelmiştir. Hakan bize yardıma gelirse bizim tarafın hali iyi olur; oymak dağılmaz, şimdi harp safları dizilmiştir.” (Atalay II, 1985: 209).

“Sabanda sandırış bolsa örtkünde irteş bolmas = sapanda kavga olursa harman zamanında döğüş olmaz.” (Atalay II, 1985: 214).

“Bakmas budun sewüksüz/ Yudhı yüdhi saranka/ Kazgan ulıç tüzünlük/ Kalsun çawıñ yarınka. Ođluna ođüt vererek diyor ki: Millet, ekşi suratlı, sıkı adama bakmaz. Ođlum, yumuşak huylu ol, adın yarın da söylene.” (Atalay II, 1985: 250).

Neçeme obrak kedhük erse yağmurka yarar = elbise ne kadar yıpranmış olsa yine yağmura yarar (kepenek ne kadar eskimiş olsa yine yağmura yarar.). Bu sav; uşaklardan birisini aptallığı veya bunaklığı yüzünden çıkarmak istiyen adama söylenir ve “her ne kadar birtakım işlere yaramıyorsa da onun da yarıyacağı bir iş bulunur, onu o işte kullanarak sen dinlenirsin.” demek ister (Atalay III, 1985: 38).

“Küç éldin kirse törü tünğlüktin çıkar = zor vilayetten girerse görenek bacadan çıkar(zulüm kapıdan girerse görenek -merhamet- bacadan çıkar.).” (Atalay III, 1985: 120).

“Kanığ kan birle yumas = kan, kanla yunmaz(fesat, bozut, barışla yatıştırılır.) demek istiyor.” (Atalay III, 1985: 157).

“Kalıñ béirse kız alır, kerek bolsa kız alır = çehiz veren kız alır, gerekli olan bahalı alır.” (Atalay III, 1985: 371).

Yalksa yeme yağ edhgü, köyse yeme kün edhgü = bıksa yine yağ iyi, yaksa yine gün iyi (İnsan ne kadar yağdan bıksa da yağ yine tatsız, tuzsuz yemekten daha hayırlıdır; güneş her ne kadar yaksa da sisten, pustan daha iyidir.) (Atalay III, 1985: 435).

Yönetimle İlgili İnanç Unsurları

yatlattı: “Beg yatlattı = Bey yada taşına okuttu (Bey Kama, Şamana yada taşıyla Kamlık yaptırdı; bu yüzden rüzgar esti, yağmur geldi.). Bu Türk ülkelerinde bilinmiş bir şeydir. Yüce Tanrının izniyle yada taşına okumakla yağmur, soğuk, rüzgar getirilir.” (Atalay II, 1985: 355).

yarın: “Kürek kemiği. Yarın bulgansa él bulganur = kürek kemiği karışırsa vilayet karışır(Eski Türkler hayvanın kürek kemiğinden fal baktıkları için onunla ilgili bir söz olduğu düşünölmektedir.).” (Atalay III, 1985: 21).

“Süsegen udhka Tenğri münğüz bérmes = süsegen, çok süsen öküze Allah boynuz vermez. Bu sav, bir işi yapmak isteyip te yapamıyan kimse için söylenir ki o adam o işi yapsaydı, halka fenalık edecekti.” (Atalay III, 1985: 364).

Yönetilenlerin Durumları ve Yönetilenlere Öğütler

tüz: “Halk, reaya.” (Atalay III, 1985: 123).

kaçış: “Halk arasında uyuşmazlık, dövüş.” (Atalay I, 1985: 369).

“Kaçış bolsa kıya körmes = halk arasında anlaşmazlık ve ürküntü olsa kimse birbirine yan bakamaz.” (Atalay I, 1985: 369).

“Kalın kolan çufgasız bolmas = kolan sürüsü kılavuzsuz olmaz. Bu sav, başkasına uymanın hayırlı olacağı bir işte kendisinin dahi uyması emrolunan kişiye söylenir.” (Atalay I, 1985: 424).

“Kalın kaz kulavuzsuz bolmas = çok kaz, kaz sürüsü kılavuzsuz olmaz, demektir. Bu sav, işlerinde kendisinden daha bilgili bir kişiye uymakla emrolunan kimse için söylenir.” (Atalay I, 1985: 487).

sökindi: “Er Begge sökindi = adam, Beyin önünde diz çöktü.” (Atalay II, 1985: 154).

kadhrandı: “Beg anğar kadhrandı = Bey ona kızdı, köpürdü.” (Atalay II, 1985: 249).

kırğağ: “Beyin ve Hanın eli altında olanlara kızması, kakıması.” (Atalay II, 1985: 288).

tıttı: “Kul Begge titti = kul Beye direndi, karşı koydu.” (Atalay II, 1985: 292).

kınattı: “Beg anı kınattı = Bey ona işkence yaptırdı, cezalandırdı.” (Atalay II, 1985: 313).

yumıttı: “Kişi yumıttı = halk toplandı.” (Atalay II, 1985: 317).

tasgattı: “Ol kulin tasgattı = o, kulunu tokatlattı.” (Atalay II, 1985: 338).

kızgadı: “Beg anı kızgadı = Bey onu uzaklaştırdı, ona sert bulundu, kakıdı.” (Atalay III, 1985: 290).

begledi: “Ol anı begledi = o, onu bey saydı, ona bey dedi.” (Atalay III, 1985: 292).

yazukladı: “Beg anı yazukladı = Bey onu bir suçu yüzünden yakaladı.” (Atalay III, 1985: 342).

yonğag: “Beye birini geçmek, gammazlık etmek.” (Atalay III, 1985: 376).

tonğuşdı: “Er tonğuşdı = adam bir işi kabul etmekten çekindi; gözlerini, iğrenerek emreden adama dikti.” (Atalay III, 1985: 394).

yonğadı: “Ol anı begge yonğadı = o, onu beye yanıkta, şikayet etti.” (Atalay III, 1985: 397).

“**Karı öküz balduka korkmas** = yaşlı öküz baltadan korkmaz. Bu sav, alıştığı şeyle korkutulmak istenen bir kimseye söylenir. Çünkü o kimse, koca öküzün baltaya alıştığı gibi o korkutulan nesneye alışmıştır.” (Atalay III, 1985: 422).

Hükümdarlık Alâmetleri

tamga: “Hakanın ve başkalarının damgası.” (Atalay I, 1985: 424).

tuğ: “Sancak.” (Atalay III, 1985: 127).

Saray Teşkilatı, Memuriyetler ve Unvanlar

terken: “Vilayet üzerine vali olan kimseye karşı Hakanlıların aytasıdır; ‘kendisine itaat edilen’ demektir. Hanlık makamında oturmıyanlara bu söz söylenmez.” (Atalay I, 1985: 441).

yafgu: Halktan olup Hakandan iki derece aşağıda bulunan kişiye verilen lakap (Atalay III, 1985: 32).

yugruş: “Türklerce halkan olup vezirlik derecesine çıkan bir adamdır. Bir Farslıya yahut başkasına –geniş varlıklı olsa bile- bu lakap verilmez. Yugruş Hakandan bir derece aşağıdır. Ona siyah ipekten bir çadır(şemsiye?) verilir. Yağmurda, karda, sıcakta başı üzerinde tutulur.” (Atalay III, 1985: 41).

yatgak: “Hakanın ve ülkenin koruyucusu, muhafızı.” (Atalay III, 1985: 42).

yalafar: “Hakanın gönderdiği elçiye verilen adtır. Uygurca. Nitekim şu savda da gelmiştir: Ot köymes, yalafar ölmes = yaş ot yanmaz, elçi ölmez (yaş otun yanmadığı gibi elçi de ölmez, öldürülmez).” (Atalay III, 1985: 47).

Hizmette Liyâkat, Ehliyet ve Denenme

Alın arslan tutar; küçin oyuk tutmas = Al ile arslan tutulur, güç ile bostan oyuğu tutulmaz (Hile ile arslanı yakalamak mümkündür; zorla bostanlara dikilmiş oyuğu bile tutmak mümkün değildir). Bu sav, kuvvetten aciz kalan bir kimse için –işinde bir çare kullanması yolunda- söylenir. (Atalay I, 1985: 81).

“**Kişi alası için. Yılkı alası taştın** = insanın alası içinde, hayvanın alası dışında. Sav, yaltaklanarak muhalefetini ve hıyanetini gizlemek isteyen kimse için söylenir.” (Atalay I, 1985: 91).

“Küçük bolsa anğut bedük ur = delik küçük olsa da tıpayı büyük vur. Bu sav, halka küçük bir işi büyük göster diye emrolunan kişi için söylenir.” (Atalay I, 1985: 93).

“Kaz kopsa ördek ördek köliğ igenür = kaz giderse ördek gölü benimser. Bu sav, bey gittikten sonra halk üzerinde büyükmeye kalkan düşkün kimse için kullanılır.” (Atalay I, 1985: 104).

“Bés ernğrek tüz ermes = beş parmak düz olmaz. Nasıl ki insanlar da bir değildir.” (Atalay I, 1985: 121).

imtili: “bu ışığ imtili kıldı = bu işi düşünüp taşınmadan birdenbire yaptı.” (Atalay I, 1985: 141).

ogurluğ: “Ogurluğ iş = vaktinde ve yerinde yapılan iş.” (Atalay I, 1985: 146).

anutgan: “Bu er ol ışığ anutgan = bu adam daima işlere hazırlıklıdır.” (Atalay I, 1985: 156).

işendi: “Ol manğa işendi = o, bana inandı, bir işte bana güvendi.” (Atalay I, 1985: 202).

“Kara bultığ yél açar, urunç bile él açar = kara bulutu yel, rüşvet, el açar (Kara bulutlar gökyüzünü kapattığı zaman onu rüzgar dağıtır, hükümet kapıları da rüşvetle açılır.) Bu sav, işin bitmesi için malını esirgememekle emrolunan kişi için kullanılır.” (Atalay I, 1985: 354).

“Teşük suwda belgürer = yarık suda belli olur. Bu sav, bir iş yaptığında övünen kimseye, işin iyiliği, kötülüğü meydana çıktığında belli olur, diye söylenir.” (Atalay I, 1985: 387).

“Ewürdi tewürdi: ol tawarığ ewürdi tewürdi = o; malı evirdi çevirdi, altını üstüne getirdi, tasarruf etti.” (Atalay II, 1985: 82).

“Suw körmekince etük tartma = su görmedikçe pabuç çıkarma. Bu sav, işlerde ivmemekle emrolunan kişi için söylenir.” (Atalay III, 1985: 426).

Orunç: “Rüşvet.” (Atalay III, 1985: 449).

Danışma Müessesesi ve Danışmanlar

İgeşdiler: “Kişiler ısta birbirige igeşdiler = adamlar iş hususunda birbirlerine arka oldular, güvendiler.” (Atalay I, 1985: 187).

“Hakan ulusıyle geneş(müşavere) yapar.” (Atalay I, 1985: 345).

Köngerdi: “Ol yol köngerdi = o, doğru yol gösterdi, hidayet etti.” (Atalay II, 1985: 197).

King ton opramas, kenğesliğ bilig artamas = geniş elbise yıpramaz, danışıklı iş bozuk olmaz (geniş elbise parçalanmaz, akıl danışıklı -meşveretle- birleşirse iş bozuk çıkmaz.) Bu sav, işlerinde düşünmekle ve danışmakla ve işinde kendi bildiğine, kendi kendine iş görmemesi emrolunan kimse için söylenir (Atalay III, 1985: 358).

kenğes: “İşlerde danışma, görüşme, düşünme, müşavere.” (Atalay III, 1985: 365).

“Yalngus kaz ötnes = bir tek kaz ötnes. Bu sav, işlerinde başkasından yardımlaşmakla emrolunan kişi için söylenir.” (Atalay III, 1985: 384).

ikirçkün: “İkirçkün iş = yapılmak veya yapılmamak hususunda tereddüt olunan iş.” (Atalay III, 1985: 419).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Dîvânu Lugâti't Türk eserinde yönetim ve yönetimle ilgili kavramlarla bağdaştırabileceğimiz birçok öge yer almaktadır. Türklerin konar-göçer hayat tarzına, zor iklim koşullarına ve siyasi mücadelelere direnebilmelerinin en önemli nedenlerinden biri yönetim kabiliyetleridir. Siyasi iktidarın kaynağı Tanrı tarafından verilen kut, bilgi, yasa, karargâh, hanlık yetkisi, ulus, fırsat, menfaat, himaye, asker ve zenginlik gibi unsurlardır. Devleti yönetecek olanların belirli zenginliklerinin olmasını

beklemek halk için güvencedir. Yılın belli zamanlarında hanın açları doyurup çıplakları giydirmesi geleneği olan toylar, bu zenginliğin dağıtılmasıdır.

Hükümdarların sahip olması gereken özelliklerden olan erk, Güncel Türkçe Sözlük(2024) tarafından "İktidar, nüfuz, bir bireyin, bir toplumun, başka birey, küme veya toplumları egemenliği, baskısı ve denetimi altına alma, hürriyetlerine karışma ve onları belli biçimlerde davranmaya zorlama yetkisi veya yeteneği." Olarak tanımlanmaktadır. Yönetim kavramlarında güç ve etkiyle bağdaştırabileceğimiz erk kavramı her örgüt için önemlidir. Akıl ve anlayış Türklerde toplumun hangi kademesinde olursa olsun önemsenmektedir. Özellikle hükümdarın akıllı ve anlayışlı olması toplumun refahını yükseltecektir. Yönetenin kılavuzluk etmesi ve topluma örnek olması Dîvânu Lugâti't Türk'te önemsenmiştir.

Yöneten ilişkilerinin ölçülü olması gerektiği Dîvânu Lugâti't Türk'te birçok defa vurgulanmıştır. Özellikle çift başlılık olmaması için öğütler sıralanmıştır. Çift başlılığın veya iktidar mücadelesinin topluma ve devlete zarar vereceğini bildiklerini düşünebiliriz. Çünkü iktidar mücadelesi veren aynı devletten büyüklerin çarpışması, güçsüz durumdaki halkı ezecektir. Ayrıca düzgün yönetim için tartışma ve kavganın da gerekliliği vurgulanmıştır. Kriz yönetimindeki krizden güçlenerek çıkabilmek ve örgütün devamını sağlamak unsurunu bu öğütlerle bağdaştırmak mümkündür.

Atasözü ve deyimlerle yönetenlerin bizzat dikkat etmesi gereken durumlara da dikkat çekilmiştir. Kendi yurdunu ve milletini sevmek, sözünde durmak, savaşa hazırlıklı olmak, işini planlı yapmak, orduyu ve halkı beslemek, gerekmeyen uğraşları vermemek, barışçıl olmak, varislerinin yani yeni yöneticilerin yetişmesine ön ayak olmak, düşmanın gücünün farkında olmak, büyüklere ve bilgelere saygılı olmak, iyi huylu ve güler yüzlü olmak, gelenek ve göreneği korumak ve harcama yapması gerektiğinde elini korkak alıştırılmamak yönetene öğütlenmiştir. Bu öğütlerden hareketle toplumun yönetenleri sürekli denetlediği ve davranışlarını kontrol ettiğini söylemek mümkündür.

Yönetimle ilgili inanç unsurlarını ise hem İslami döneme hem de İslamiyet öncesine dayandırmak mümkündür. Bunun yanında falcılık ve fala göre yöne tayin etme de vurgulanmıştır. Ruhsal liderliğin inanç boyutuyla bağdaştırabileceğimiz öğeler Dîvânu Lugâti't Türk'te karşımıza çıkmaktadır.

Yönetenlerin yönetilenleri karşı sorumlulukları olduğu gibi yönetilenlerin de yönetene ve ulusa karşı yükümlü olduğu davranışlar vardır. Halk arasında kargaşa çıkması durumunda dirlik ve düzenin bozulacağı sıklıkla vurgulanmıştır. Halkın buradaki sorumluluğu kargaşa zamanlarında düşünceli hareket etmektir. Yönetenler, yönetilenleri yanlış ve yasak durumlarında cezalandırabileceği gibi yönetilenler de beyin emirlerinin hepsini sorgusuz kabul etmek zorunda değildirler. Burada emirlerin akıllıca olması ve cezaların adilce verilmesi vurgulanmıştır. Yönetenin etkileme yöntemlerinden güç ve gücün kullanımı Dîvânu Lugâti't Türk'te geniş yer tutar.

Dîvânu Lugâti't Türk'te yönetimin kademelere ayrıldığını görüyoruz. Yöneten tek başına hareket etmiyor tıpkı bir sistem gibi hareket ediyor, demek mümkündür. Elçilerin olması da sistemler arasında iletişimi sağlayıp ilişkileri güçlendirmek veya savaşa karar verebilmek içindir. Devletler arasında ilkeli iletişimin yürütülmesi de dikkat çekicidir.

İşlerde sürekli akıllı olunması gerektiği Dîvânu Lugâti't Türk'te birçok kez vurgulanır. Görevli ince eleyip sık dokuyarak ve tasarruf ederek işini yapmalıdır. İşlerin yürümesinin sağlanması için rüşvet veya hediye verilmesi dikkat çekicidir. Görevli işini yaptıktan sonra ise görevi sınanacaktır. Böylelikle kişinin ve işin güvenilirliği ortaya çıkacaktır. Dîvânu Lugâti't Türk'te denetim mekanizmasının halk ve yönetenler tarafından sıkıca kurulduğunu vurgulayan pek çok kelime, deyim ve atasözü vardır.

Danışarak iş yapmak Türk kültüründe ve yaşayışında geniş yer tutar. Dîvânu Lugâti't Türk danışmayı ve yalnız karar almamayı öğütler. Buradaki danışma tek taraflı değildir. Hem yönetilenler yönetenlere hem de yönetenler yönetilene danışır. Danışma sayesinde toplumun refaha ve iyiye ereceği düşünülmektedir.

Bu düşüncelerden hareketle Dîvânu Lugâti't Türk adlı eserin liderlik, yöneticilik gibi daha ayrıntılı ve çeşitli konularla incelenmesi önerilmektedir.

Bu çalışmanın yönetim ve yöneticilik tarihimizle ilgili çalışmalara kaynaklık edebileceği veya yönetim konulu eğitimlerde yol gösterebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkoyunlu, Z. (2010). Divânu Lugâti 't-Türk'te evirik (İbrik). *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 3(6), 176-179.
- Aktan, B. (2010). Divânu Lügâti't-Türk'ün söz varlığında yer alan ikilemeler. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi* (28), 1-12.
- Al, H. (2002). *Bilgi toplumu ve kamu yönetiminde paradigma değişimi*. Bilimadamı Yayınları
- Arslantaş, H. A. (2008). Örgüt kültürü. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 172-176.
- Atalay, B. (1985). *Divânu Lugâti't Türk tercümesi I*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Atalay, B. (1985). *Divânu Lugâti't Türk tercümesi II*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Atalay, B. (1985). *Divânu Lugâti't Türk tercümesi III*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Aydoğan, İ. (2021). *Örgüt ve yönetim kuramları*. İçinde N. Can (Ed.) Eğitim Yönetimi (ss. 2- 36). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Banarlı, N, S. (1971). *Resimli Türk edebiyatı tarihi*. Milli Eğitim Basımevi.
- Bozkurt, S. (2020). *Eğitim örgütlerinde güç kaynakları ve politik dinamikler*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 369-403). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim* Siyasal Kitabevi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. Yenal, K. (2020). *Farklılıkların yönetimi*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 513-525). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çeçen, H., & Sarıççek, R. (2008). *Divanü Lügat-it-Türk'te geçen şiirlerde edebi sanatlar*. Türk Dili Araştırmaları Yıllığı - Belleten, 53(2005/1), 162-184.
- Demir, K. (2020). *Motivasyon*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 295-314). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ekinci, N. (2019). Klasik, neoklasik teori, sistem ve durumsallık yaklaşımları ile bunların karşılaştırılması ve toplam kalite yönetimi içerisindeki yerlerinin değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 16-38.
- Emre, C. (2003). *Yönetim bilimi yazıları*. İmaj Yayıncılık.
- Erdoğan, İ.(2016). Divanu Lugati't-Türk'te kadın ile ilgili kavramlar. *Dini Araştırmalar* 19/49, 197-207. <https://doi.org/10.15745/da.267270>.
- Genç, R. (1981). *Karahanlı devlet teşkilatı*. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Göksoy, S. (2021). *Eğitimde değişim ve değişimin yönetimi*. İçinde N. Can (Ed.) Eğitim Yönetimi (ss. 259- 307). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Gömeç, S. (2009). Divanü Lûgat-İt-Türk'de geçen yer adları. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 28(46), 1-34. https://doi.org/10.1501/Tarar_0000000438
- Güncel Türkçe Sözlük. (2024). <https://sozluk.gov.tr/>
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2020). *Eğitim yönetimi; Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev Edt.). Nobel Yayınevi.
- Kabaklı, A. (1978). *Türk edebiyatı*. Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2024).
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=8044&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>

Kandemir, A. N. (2017). Divanü Lûgati't Türk ve halk kültürü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 867-874.

Karahan, V. (2016). Dîvânü Lugâti't-Türk'te alplık ve kahramanlıkla ilgili terimler. *Studies of The Ottoman Domain (Osmanlı Hakimiyet Sahası Çalışmaları)*, 6(11), 27-37.

Kavalçalan, E. (2022). Dîvânü Lugâti't-Türk'te mimari ve el sanatları. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)* (37), 111-141. <https://doi.org/10.20427/turkiyat.1127432>

Kıral, E. (2020). *Çatışma ve kriz yönetimi*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 451-511). Pegem Akademi Yayıncılık.

Kırbaçoğlu Kılıç, L., & Yaprakgöl, Ç. (2018). Divanu Lûgati't Türk'te eğitsel değerler. *Çocuk Edebiyat ve Dil Eğitimi Dergisi*, 1(1), 39-58.

Kırmalı, F. (2023). Dîvânü Lugâti't-Türk'te. *International Journal of Filologia*, (9), 58-81. <https://doi.org/10.51540/ijof.1277715>

Korkut, G. (2021). Dîvânü Lugâti't-Türk'te ekmek adları. *Dil Araştırmaları*, 15(29), 179-195. <https://doi.org/10.54316/dilarastirmalari.904102>

Konaklı, T. (2020). *Örgüt kültürü ve iklimi*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 315-353). Pegem Akademi Yayıncılık.

Kondakçı, Y. & Zayim Kurtay, M. (2020). *Yönetim süreçleri*. İçinde S. Özdemir, F. Sezgin, S. Koşar (Eds.), Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama (ss. 13-66).

Köse, F., & Koçak, R. (2024). Dîvânü Lugâti't Türk'te harp tasavvuru. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(3), 901-913. <https://doi.org/10.21547/jss.1410682>

Küçükali, R. (2015). *Yönetim felsefesi*. Nobel Yayınları.

Mengi, M. (2010). *Eski Türk edebiyatı tarihi*. Akçağ Yayınları.

Özer, N. (2020). *İnsan kaynakları yönetimi*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 223-239). Pegem Akademi Yayıncılık.

Özer, M. A. (2015). *21. Yüzyılda yönetim ve yöneticiler*. Adalet Yayınları.

Özer, M. A. & Çiftçi, A. (2022). Klasik yönetim teorisi'nin iki öncü ismi Fayol ve Weber'in yönetime katkısı üzerine bir değerlendirme. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 133-152.

Öztekin, A. (2018). *Yönetim bilimi*. Siyasal Kitabevi Yayıncılık.

Recepoğlu, E. (2020). *Yönetimde etik*. İçinde S. Özdemir, F. Sezgin, S. Koşar (Eds.), Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama (ss. 415-448).

Robbins, Stephen P. ve Judge, Timothy (2012). *Örgütsel davranış*. Çev: İnci Erdem, Nobel Kitabevi.

Sağır, M. (2022). Okul yönetiminde yeni paradigma: Kaos teorisi ve unutmayı öğrenmek: Okul yönetimi 4.0. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 6(2), 15-27.

Saliev, M. (2023). Divanü Lugati't-Türk'te tasavvufi ve ahlakî unsurlar. *Uluslararası Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 65-72. <https://doi.org/10.59182/tudad.1349403>

Serbest, K. (2019). Divânü Lugâti't-Türk ve uygur türklerinde çocuk oyunları. *Uluslararası Uygur Araştırmaları Dergisi* (13), 101-114.

- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (11), 523-547.
- Şahin, F. (2020). *Yönetime ilişkin temel kavramlar ve eğitim yönetimi*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 1-16). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Teres, E. (2008). Divânu Lugâti't-Türk'te yağma boyu ve yağma diyalektine ait kayıtlar. *Journal of Istanbul University Faculty of Theology* (18), 221-233.
- Toytok, E. H. (2020). *Bilgi yönetimi*. İçinde N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.), Eğitim Yönetimi (ss. 529-552). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Toparlı, R. (2004). *İslami-Türk edebi çevresi (XI-XII. Yüzyıl)*. İçinde Türk Dünyası Edebiyat Tarihi (ss. 136-144). Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Yayınları.
- Toytok, E. H. (2021). *Örgütlerde kaos ve belirsizlik*. İçinde N. Can (Ed.) Eğitim Yönetimi (ss. 207-229). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yıldırım A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. (2007). Dîvânü Lügâti't-Türk'te geçen sanat ve zanaat terimleri. *Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 24(24), 73-83.
- Yıldırım, T. (2011). Dîvânü Lügâti't-Türk'te geçen mimarlıkla ilgili adlar. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 22-40. <https://doi.org/10.12780/UUSBD90>