

MEVLÂNA'NIN YÖNETİME ÖZGÜ FİKİRLERİNİN KONYALI GİRİŞİMCİ VE YÖNETİCİLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ*

Canan YILDIRAN¹ ORCID NO: 0000-0001-8245-197x

Yahya FİDAN² ORCID NO: 0000-0002-5012-3629

ÖZ

Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalar bir taraftan dar uzmanlık alanlarına göre dikey ilerlerken birçok durumda da farklı bilim dalları ve disiplinleri de kapsayacak şekilde yatay bir gelişme seyri göstermektedir. Bu bağlamda işletme alanında yapılan çalışmaların çok boyutlu olduğuna dikkati çekerek düşünce tarihi kapsamında işletmecilikle ilgili temel konuların ele alınarak irdelenmesi de önem taşımaktadır. Bu çalışmayla Mevlâna Celâleddin Rumi'nin Mesnevî adlı eserindeki beyitlerden yararlanılarak hazırladığımız ve "Mevlâna'da Yönetim ve Strateji Ölçeği" ismini verdiğimiz Likert tarzı bir anket geliştirilmiştir. Çalışmanın amacı, Mevlâna'nın hayata ve insanın özüne dair öğretilerinden esinlenerek hazırladığımız iş dünyası ve yönetime ait ifadeleri kullanarak, Konya ile özdeşleşmiş olan Mevlâna'nın Konyalı girişimci ve yöneticilerin iş hayatlarında ne derecede anlam bulduğunu tespit etmektir. Bu amaçla tarafımızdan hazırlanmış olan ölçek Konyalı girişimci-yöneticiler üzerinde uygulanarak sonuçlar yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mevlâna, Mesnevî, Yönetici, Konyalı Girişimci, İş Ahlâkı.

THE EFFECTS OF MEVLANA'S IDEAS SPECIFIC TO MANAGEMENT ON KONYA ENTREPRENEURS AND MANAGERS

ABSTRACT

While the studies in the field of social sciences shape vertically in respect to their narrow areas of expertise while in many cases, horizontal development including different sciences and disciplines are also being observed. In this context, it worths nothing that the studies carried out in the field of business, especially on the discussion of basic issues related to business within the scope of intellectual history, are multidimensional. With this study, questionnaires are formed by using Mevlana Celaleddin Rumi's couplets in Mathnawi work and they are mostly merged under the name of business management and strategy so as to say, a Likert scale style was formed. The aim of the study is to determine the intensity and extent of meaning of Mevlana entrepreneurs and managers in Konya's business life, using the expressions of the business world and management that we have prepared inspired by Mevlana's teachings about life and the essence of man. For this purpose, the scale prepared by us was applied on entrepreneurs-managers based in Konya and the results were examined and interpreted.

Key Words: Mevlana, Mathnawi, Manager, Entrepreneurship in Konya, Business Ethics.

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, cananyildiran@karabuk.edu.tr

² Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, yfidan@ticaret.edu.tr

*Bu çalışma Canan Yıldırım'ın Prof. Dr. Yahya Fidan danışmanlığında "Konya İlindeki İşletmelerde Mevlâna'nın Yönetime Özgü Fikirlerinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden üretilmiştir. 3-5 Mayıs 2018 tarihinde Uluslararası Kültürel Miras ve Turizm Kongresi'nde (Özbekistan) sözlü bildiri olarak sunulmuş tebliğin makaleye çevrilmiş olan "Mevlâna ve Girişimcilik Kültürüne Etkileri" başlıklı çalışmamızla da ilişkilidir.

1. GİRİŞ

İbn-i Haldun ve Farabi “yönetenler erdemli olursa vatandaşlar da erdemli olur” der. Erdemli yöneticileri olmayan toplumlar mutluluğa da ulaşamazlar. Erdemin ruhun özelliği olduğu, ruhların temizlenmesinin gerektiği, nefislerin terbiye edilmesinin önemi birçok düşünür tarafından vurgulanmıştır.³ Yöneticiler, sorumluluklarını, görevlerini, hayat amacını ve insan haklarını bilen farkındalıklı kişilerden oluşursa o toplumun mutluluk, gelişme, refah ve sosyal açıdan gelişeceğini söyleyebiliriz.

Yönetim kavramına ilişkin hem Doğu hem de Batı kültüründe mütefekkirlerin, bilim adamlarının, politikacıların çeşitli eserlerinin olduğu bilinmektedir. Bu eserlerin ortaya çıkmasında o döneme ait ekonomik ve sosyal şartların etkili olduğu görülmüştür. Bu süreçler farklı coğrafyalarda farklı gelişim düzeyleri göstermiştir. Yönetime özgü fikirlerin Doğu aleminde daha çok merkezi olarak gerçekleştiği, Batı aleminde ise feodalizm şeklinde kendini gösterdiği ifade edilmektedir.⁴

İslam tarihine bakıldığında Yusuf Has Hacib, Gazâlî, Nizâmü'l-Mülk, el-Maverdî ve birçok düşünürün ya mevcut yönetim için ya da yeni yönetim şekillerinin sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için emek harcadıkları ve eserlerinde de düşüncelerini işledikleri görülmektedir.⁵ Bu çalışmalar yeni nesillere her dönem ışık olmuş, geçmişin tecrübeleriyle geleceğin tasarlanmasında katkı sağlamıştır.

Yönetici bugünü anlayabilmek istiyorsa geçmişi bilmelidir. Tarih bilgisi ile kazanılacak vizyon sayesinde içinde bulunulan duruma mantık çerçevesinde bakılması muhtemel olduğu belirtilmektedir.⁶ Böylece yönetici geçmişi iyi bilecek, geleceğe yönelik daha makul ve mantıklı vizyonlar geliştirebilecektir.

Mevlâna Celâleddin Rumî'nin eserleri her toplumdan insanlar üzerinde derin etkiler bırakarak gelmiştir. O eserlerinde insan ile madde arasındaki ilişkinin kaçınılmaz olacağını, önemli olanın maddenin amaç değil araç olarak görülmesi gerektiğini ve bu aracı insanların bilinç seviyelerinde yükselebilmeleri için kullanmaları gerektiğini belirtmektedir.⁷ Bilgi çağında maddenin insana hükmettiği görülmektedir. Birçok teknik ve yöntemle kişisel gelişim adı altında içinde bulunulan ikilemlerden çıkış yolları aranmaktadır. İşte bu alanda Mevlâna'da insanı insan yapan değerleri hatırlatmakta, insan ve onların oluşturduğu toplumların ıslahı için reçetelerini sunmaktadır.⁸

³ Altıntaş, H. (2014). “Farabi Düşüncesi Doğrultusunda Bugün Yönetim Nasıl Olmalıdır?”, *Medeniyet Düşünürü Farabi Uluslararası Sempozyum*, s. 243–6.

⁴ Köktürk, A. (2011). “Modern Öncesi Devletin Yönetim Anlayışı”, *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 13, s. 81.

⁵ Yüksel, M. Ş. (2009). “Timurlu Siyaset (Devlet) Teorisi'nde Sultan”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi*, 28(46), s. 233.

⁶ Cora, İ. (2016). “Yönetim ve Organizasyon Bilimi Açısından Koçi Bey Risalelerinin Analizi: Tarihsel Bir Araştırma”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(29), s. 224.

⁷ Esen, A. (2007). *Mevlâna Celâleddin Rûmî'nin İktisat Anlayışı*. Konya: Rûmî Yayınları, s. 59.

⁸ age., *Mevlâna Celâleddin Rûmî'nin İktisat Anlayışı*, s. 17.

Mevlâna'nın insanların yaşadıkları durumlardan daha çok o durumların nasıl algılandığı üzerinde durduğu görülmektedir. Olgun insanlarda kibrin, öfkenin, hırsın, hasedin olmaması gerektiğini birçok kez vurgulamaktadır.⁹ İnsanlarda ve onların oluşturduğu toplumlarda çatışmaların sürekli hal alması Mevlâna'nın hoşgörü ve sevgi vurgusunun ön planda tuttuğu görülmektedir.¹⁰ Mevlâna Dünyada "Hoşgörü Sembolü" olarak tanınmaktadır.¹¹ Mevlâna hoşgörü sahibi derken tabii ki hoş görmediği şeyler de vardır. Eserlerini incelediğimizde açıkça gördüğümüz gibi Mevlâna Allah'a isyanı ve O'nun son peygamberi olan Hz. Muhammed Mustafa'nın (sas) sünnetine zıt olan hiçbir şeyi hoş görmediğini, eleştirdiğini, kıyaslamalarıyla bu tür durumları kınadığını görüyoruz. İnsanı yüceler, Yaradan'ını bildiği ve Son Peygamberine olan bağlılığı ölçüsünde değer kazanacağını, ölümsüz olacağını ifade etmektedir. O'na göre mutluluk ve erdemli toplum da bu iki kaynağa bağlılık ölçüsünde artacak ya da yok olacaktır.

Mevlâna'nın eserlerinde adalet, yönetmek, taklit, bilgi, hakikat, sebep-sonuç, yardımlaşma, duyarlılık, erdem, ceza, karar verme, sosyal sorumluluk, duygusal zeka, kibir, tutum, kanaat etmek, sorumluluk, danışmak, delil, ortaklık, stratejik davranış, başarı, güç, yargı hakimiyeti, ödül, alçak gönüllü olmak, çözüm odaklılık, dedikodu, şükür etmek, pişmanlık, sosyal ilişkiler, faziletli olmak, kişisel gelişim, hırs, gurur, anlaşma, ümit, ego, şüphe, iletişim, kıyaslamak, tedbir, sabır, haset, dürüst ticaret, kariyer planlama, çalışmak, vehim, iş ahlakı, gizlilik, cesaret, nasihat, yenişim (inovasyon), ihsan, affetmek, gelişim, vefa, amaç, yönetim, ahlak, hayal, anlayış, niyet, yasak, övmek gibi birçok konu hakkında öğretileri bulunmaktadır. Bu kavramların tüm kesimler tarafından dikkate alınması erdemli toplum için yararlı olacaktır. Özellikle de yönetici ve iş insanlarının bu kavramlara değer vermesi ve hayatına katması, özlenen toplumun oluşturulmasında yadsınamayacak kadar büyük önem taşımaktadır.

2. YÖNTEMBİLİM

2.1. Araştırmaya Gerekçinim Duyulma Nedeni

Mevlâna Celâleddin Rumi'nin fikirlerinden genel olarak dini ve sosyolojik alanda istifade edildiği görülmektedir. İş ve sosyal hayatın birbirinden ayrılmasının zorluğu gerçeğinden bakınca Mevlâna'nın eserlerinden yönetim, işletme yönetimi ve iş hayatının hemen tüm alanlarında yararlanabileceği düşüncemiz bizi bu çalışmaya sevk etmiştir. Tüm insanlık alemi üzerinde yüzyıllardır derin izler bırakmış olan ve etkisi artarak devam eden Mevlâna'nın eserlerinden, iş hayatının tüm yönleri için dersler çıkarabilmek, bu derslerin girişimciler ve yöneticiler üzerinde ne derecede etkili olduğunu görebilmek, benimsenmiş olan öğretilerinin daha da yaygınlaştırılmasına, kıyıda köşede kalmış, bilinmeyen, benimsenmemiş olanlarını

⁹ Bağrıaçık, M. Z. (2012). "Mevlâna'nın Rubailerine Dair Sosyolojik Bir Okuma -I-", *Batman Üniversitesi Journal of Life Sciences*, 1(1), s. 746.

¹⁰ Esen, A. (2007). *Mevlâna Celâleddin Rûmî'nin İktisat Anlayışı*. Konya: Rûmî Yayınları, s. 12-3.

¹¹ age., "Mevlâna'nın Rubailerine Dair Sosyolojik Bir Okuma -I-", s. 739.

ise genelde tüm insanlara özeldir ise iş adamı ve yöneticilerin dikkatine sunabilme düşüncemiz bizi yönlendirmiştir. Onun öğretileri üzerinde, iş dünyası ve yöneticilik hayatına özgü gerek Ülkemizde gerekse diğer ülkelerde bu tarz bir çalışmanın bulunmaması, literatüre bu yönde katkı yapmamız hususunda bizi motive etmiştir. Günümüz iş ortamlarının giderek monotonlaşması, insan hayatındaki güzelliklerin yitirilmesi, sosyal sorunların artması ve bu sorunların iş hayatında da derin izlerinin görülmesi, genel olarak tüm çalışanları özel olarak da yönetici ve iş adamlarını yeni sorunlarla baş başa bırakmaktadır. İş dünyasında karşılaşılan sorunlar, özellikle gelişmiş batılı ülkeler ve ABD’de yüzyılı aşkın süredir sayısız araştırmalara konu olmuştur. Bu süreçte ortaya çıkan araştırma sonuçları literatüre girmiş ve pratikler haline dönüşmüştür. İş dünyasının içinde bulunduğu sorunlara bir çözüm alternatifi olarak, tarihe damga vurmuş filozofların görüşleri söz konusu edilmelidir düşüncesinden hareketle Mevlâna’nın öğretilerinin insanın doğasına uygun çözümler içerdiğini düşünmekteyiz.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı, Konya ilinde faaliyet gösteren Konyalı girişimci ve yöneticilerin Mevlâna’nın öğretilerini özümseme derecelerini tespit etmektir. Konya’da yaşayan, girişimcilik ya da yöneticilik yapan kişiler, iş ilişkilerinde Mevlâna’nın iş hayatına yönelik öğretilerinden ne kadar haberdarlar? Bunları rutin iş ilişkilerine ne derecede tatbik ediyorlar soruları araştırmamızın amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla oluşturduğumuz hipotezlerimiz:

- H₁: Mevlâna’da yönetim ve strateji ölçeğindeki ifadeler ile yaş grupları arasında olumlu bir farklılık vardır.
- H₂: Mevlâna’da yönetim ve strateji ölçeğindeki ifadeler iş hayatında geçirilen süreye göre farklılık göstermektedir.
- H₃: Mevlâna’da yönetim ve strateji ölçeğindeki ifadeler, çalışan sayısına göre olumlu farklılık göstermektedir
- H₄: Mevlâna’da yönetim ve strateji ölçeğindeki ifadeler ile üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşları sayısı grupları arasında olumlu farklılık vardır.
- H₅: Mevlâna’da yönetim ve strateji ölçeğindeki ifadeler ile eğitim durumu grupları arasında olumlu farklılık vardır.
- H₆: Mevlâna’da yönetim ve strateji ölçeğindeki ifadeler ile görev/unvan grupları arasında olumlu farklılık vardır.
- H₇: Mevlâna’da yönetim ve strateji ölçeğindeki ifadeler ile aylık gelir seviyesi grupları arasında olumlu farklılık vardır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni Konya ilindeki küçük ve orta ölçekli (KOBİ) işletmelerden oluşmaktadır. Bu işletmelerin sahip ya da yöneticisinin Konyalı olanları seçilmiştir. Bu çerçevede ilgili odaya kayıtlı 1325 işletmeden %95 güvenilirlik ve %5 hata oranı

ile en az örneklem sayısı 297 kişi¹² olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında analiz edilen anket sayısı ise 477'dir.

2.4. Ölçek Çalışması ve Pilot İnceleme

Mevlâna'nın öğretilerinin hem girişimciler hem de işletme yöneticileri üzerindeki etkisini tespit edecek ölçek bulunmadığından ölçek geliştirme yoluna gidilmiştir. Bu amaçla Mevlâna'nın gerek kendi eserleri gerekse üzerine yazılmış olan, ulaşılabilen eserler titizlikle incelenmiş, ölçek geliştirmenin teorik kaynağı kapsamında Şefik Can tarafından kaleme alınan Mesnevi Tercümesi temel alınmıştır.¹³ İlgili eser yönetim ve iş hayatı bakış açısı ile okunmuş, çalışmamızla ilgili olduğu düşünülen beyitler seçilerek 329 yargı yazılmıştır. Bu yargılar, önce yönetim ve strateji alanındaki akademisyenlerin katkısı ile 216'ya düşürülmüş, ikinci aşamada ölçeğe içerik analizi uygulanarak 144'e indirilmiştir. Pilot çalışma¹⁴ kapsamında uygulanacak olan yargılar Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Hazırlanan ölçek pilot uygulama amacıyla Konya ilinde yaşayan ve Konyalı olan 210 girişimci ve yöneticiyle yüz yüze görüşme yapılarak ilk veriler elde edilmiştir. Bu aşamada n>50 olacak biçimde rasgele seçilen örnek guruba uygulanan anketle elde edilen veriler güvenilirlik analiziyle incelenmiş, ölçeğin güvenilirliği, soru silindiği zaman güvenilirlik katsayısı, iç tutarlılık, her ifade için izdüşüm ortak değişim/izdüşüm ilişki katsayıları yardımıyla değerlendirilmiştir.¹⁵ Güvenilirlik analizi yapılan ifadeler uç değer analizi uygulanmış ve yargı sayısı 44'e¹⁶ düşürülmüştür. Bu 44 ifadenin Cronbach Alpha değeri 0,860 olup, kendi aralarında korelasyon değerleri incelenerek güvenilirlik oranını düşüren üç ifade elenmiştir. Nihai ölçeği oluşturan 41 ifadenin Cronbach Alpha değeri ise 0,870 olmuştur. Ankete demografik özellikler eklenerek son hali verilmiştir.

¹² Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley, s. 294; Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroglu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. İstanbul: Avcı Ofset, s. 127.

¹³ Can, Ş. (2014). *Mevlâna: Konularına Göre Açıklamalı Mesnevi Tercümesi*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

¹⁴ Yeni hazırlanan bir anket formuna mutlaka bir deneme şeklinde uygulama yapılmalıdır. Uygulama ile ortaya çıkacak eksiklikler veya hatalar düzeltilmelidir. Örnek uygulamanın yapılacağı katılımcıların özellikleri ana kütlenin özelliklerini taşıması gerekir. Bu örnek uygulama denemesinden sonra artık yeni anketin uygulamasına geçilebilir. Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri SPSS Uygulamalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 185.

¹⁵ Ölçek genel güvenilirlik değeri Cronbach $\alpha \geq 0.50$ olmalıdır. Cronbach $\alpha < 0.50$ olduğunda ölçekte soru ifadelerinin yetersizliğinden bahsedilebilir. Özdamar, K. (2016). *Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi, s. 53.

¹⁶ Anket formundaki soru sayısı az olursa araştırma eksik olacak, fazla olursa da doldurulması zaman alacağından başarı ile tamamlanması mümkün olmayacaktır. Sınırlı sayıdaki katılımcılarla yapılan anket çalışmaları dışında, anket süresinin maksimum yarım dakika olması gerektiği düşünülürse, bir ankette 40-45 soru yeterli olmaktadır. Arıkan, R. (2013). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, s. 100-101.

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmış olup anketler yüz yüze ve online olarak yapılmıştır.¹⁷ Anket formu demografik sorular ve yönetim strateji boyutunu ölçmek amacıyla hazırlanan 41 ifadeden oluşmaktadır. Uygulama sonucunda 502 katılımcıdan anket formu elde edilmiş, anketlere uç değer analizi yapılarak 25 form kapsam dışı bırakılmıştır. Böylece analiz edilecek anket sayısı 477 olarak tespit edilmiştir.

2.6. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı Konya ilinde yaşayan ve Konyalı olan girişimci ve yöneticilerdir. Konyalı girişimci ve yöneticiler üzerinde yapılan bu araştırmanın genellenmesi önemli bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Mevlâna'nın beyitlerinden esinlenerek oluşturulan yargıların, onun orijinal ifadelerini ne kadar temsil ettiği konusu bir başka sınırlılıktır. Bu anlamda Mevlâna'nın eserlerinde 25.618 gibi çok sayıda beytin bulunması, ilk etapta bunlar arasından, 400'e yakın yargı oluşturulmuş olmasına rağmen, deneklerin çok sayıdaki yargıya sağlıklı cevap veremeyeceklerinden dolayı sayının 41'e düşürülmesi nedeniyle ankete esin kaynağı olan öğretilerin ne derecede temsil edileceği bir başka sınırlılıktır. Anketin uygulandığı girişimci ve yöneticilerin yoğunluğu, cevap verirken oldukları gibi değil de olması gerektiği gibi düşünerek gerçek durumlarını yansıtmaktan kaçınmış olmaları ihtimali de bir başka sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Tanımlayıcı Analiz Bulguları

Katılımcıların demografik değişkenlerine göre elde edilen bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Tanımlayıcı Değişkenler ile İlgili Bulgular

Yaş Aralığı	N	%
18-25	56	11,7
26-40	227	47,6
41-55	154	32,3
56-70	40	8,4
<i>Toplam</i>	<i>477</i>	<i>100</i>
İş Hayatında Geçirilen Süre	N	%
...-5 yıl	74	15,5
6 yıl-10 yıl	116	24,3

¹⁷ Anket tekniği, değişik niteliklerde formlar kullanımıyla bilgilerin toplanması yöntemidir. Posta veya telefonla, anketör tarafından ya da araştırmayı yapan kişi tarafından birebir şekilde deneklerle yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleştirilebilir. Şencan, H. (1995). *İşletmeciler ve İktisatçılar İçin Rapor Yazımı*. İstanbul: Şahinkaya Matbaası, s. 11.

11 yıl-20 yıl	160	33,5
21 yıl-40 yıl	120	25,2
41 yıl-55 yıl	7	1,5
<i>Toplam</i>	<i>477</i>	<i>100</i>
Kurumda Çalışan Sayısı	N	%
1-5 kişi	250	52,4
6-10 kişi	111	23,3
11-15 kişi	37	7,8
16-20 kişi	14	2,9
21 kişi ve üzeri	65	13,6
<i>Toplam</i>	<i>477</i>	<i>100</i>
Üye Olunan ve Aktif Destek Verilen Sivil Toplum Kuruluşlarının Sayısı	N	%
1-3	156	32,7
4-6	18	3,8
Hiç yok	303	63,5
<i>Toplam</i>	<i>477</i>	<i>100</i>
Eğitim Durumu	N	%
İlk-Orta	74	15,5
Lise	184	38,6
Ön Lisans	81	17,0
Lisans	118	24,7
Yüksek Lisans	18	3,8
Doktora	2	0,4
<i>Toplam</i>	<i>477</i>	<i>100</i>
Çalışılan Kurumdaki Görev/Unvan	N	%
Yönetici değilim	45	9,4
Şef	33	6,9
Müdür Yardımcısı	51	10,7
Müdür	78	16,4
Genel Müdür	12	2,5
İşletme Sahibi	258	54,1
<i>Toplam</i>	<i>477</i>	<i>100</i>
Aylık Gelir Seviyesi	N	%
1500 ₺-2500 ₺	144	30,2
2501 ₺-3500 ₺	70	14,7
3501 ₺-4500 ₺	61	12,8
4501 ₺-5500 ₺	58	12,2
5501 ₺ ve üzeri	144	30,2
<i>Toplam</i>	<i>477</i>	<i>100</i>

3.3. Hipotezlerle İlgili Analiz Bulguları

Çalışmada, Mevlâna'nın Mesnevi eserindeki beyitlerinden elde edilen ifadelerin denekler tarafından nasıl algılandığı, Mevlâna'nın insanın özüne dair dile getirdiği düşüncelerinin ne oranda günümüz iş dünyasını oluşturan insanlarda karşılık bulduğu

araştırılmıştır. Ölçeği oluşturan ifadeler ile demografik özelliklerin ortalama değerleri incelenerek Mevlâna'nın öğretileri ile paralellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

“Rakiplerimiz hakkında karar verirken söylediklerini değil yaptıklarını, gerçekte bizi götürmek istedikleri yeri görmeye çalışılması lazım (1)”, “İyi iş adamı ve yönetici, karar vermeden önce sabırla her türlü incelemeyi, araştırmayı yapar (2)” ve “Kriz ve sıkıntılı zamanlarda vizyonumuzu hatırlayarak, ona ulaştığımız günü hayal etmek sabrımızı arttırır (3)” ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Kriz ve işlerin durgunlaştığı zamanlarda yeni pazarlar aramak gerekir (4)” ifadesi için; iş hayatında geçirilen süre, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz. Yaş, kurumda çalışan sayısı, eğitim durumu ve çalışılan kurumdaki görev/unvan ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Mevlâna'nın öğretileri iş hayatına da uygulanabilir (5)”, “İşletmenin stratejileri, sırları korunmalı ki onları gerçekleştirme şansı olsun (6)”, “Plansız, programsız, fizibiliteye dayanmayan, herkesin yaptığını yapmaya çalışan bir işletme, kaynaklarını boşa harcar, başarılı olamaz (7)”, “Yenilik yapmak için, insanların neye ihtiyaçlarının olduğunu, neyin yokluğunu çektiklerini düşünmekle sürece başlanmalıdır (8)”, “İnsanın en önemli sermayesi zamandır, ömrüdür (9)”, “İşletmenin gelişip kar elde etmesi, her şeyden önce dürüst, ahlaklı bir işletmecilik felsefesiyle mümkündür (10)” ve “İşletme sırları, stratejileri, gelir ve kar artışları gizli kalması gereken konulardır (11)” ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Rakiplerin çok güçlü olduğu durumlarda onları kışkırtacak davranışlardan kaçınılması gerekir (12)” ifadesi için; üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz. Yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, eğitim durumu ve çalışılan kurumdaki görev/unvan ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların ifadeye benzer cevaplar verdikleri görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Çalışanlar eksik, yanlış düşünebilirler, ancak üst yöneticiler daha dikkatli, analitik düşünmelidir (13)”, “İşletmenin az kârla olsa dahi peşin satış yapması, tahsil edilip edilmeyeceği şüpheli olan çok yüksek kârlı açık hesap satıştan daha iyidir (14)”, “Gerçekçi analizlere dayanmayan, sadece rakipler yapıyor diye yapılan faaliyetler başarısızlıkla sonuçlanır (15)”, “İşletmenin geliştirdiği bir stratejinin sonucu olarak hedeflere ulaşılması ve kar elde etmesiyle rakiplerin uyguladıkları yöntemleri taklit ederek kar etmesi arasında fark vardır (16)”, “İstenmeyen sonuçlarla karşılaşmamak için, uzun zamandır birlikte çalıştığımız ve iyi tanıdığımız sandığımız kişileri dahi zaman zaman denetlememiz gerekir (17)”, “İşyerinde yasak koyarken dikkatli, seçici davranılmalıdır; zira yasakların insanları cezbeden bir hali vardır (18)”, “İşletmenin vizyonunu benimseyen kişi, en değerli varlığı olan canını bile verebilir. Vizyonu benimsemeyen çalışan ise çok küçük bir fedakarlığı dahi yapmaz (19)” ve “Rekabet edebilmek için astların zamanında eğitilmesi ve yönetilmesi, işlerin sıkı tutulması, rahatlık zamanının iyi değerlendirilmesi gerekir (20)” ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“İnsanların niteliklerini, sözleri ve yaptıkları işleri analiz ederek anlayabiliriz (21)” ifadesi için; iş hayatında geçirilen süre, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz. Yaş ve kurumda çalışan sayısı ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“İşletmenin ne kadar çok ve nitelikli çalışana olursa olsun, şayet aralarında ortak amaçlar için iş birliği yok ise, işletmenin başarılı olması çok zordur (22)”, “İşletme ve çalışanlar ne kadar çok kriz, sorun atlarsa o kadar güçlü, kuvvetli, sağlıklı bir hale gelir (23)”, “Rakiplerle gerçek bir mücadele için, kendi gücümüzü çok iyi bilmemiz gerekir (24)” ve “İşletmenin kendine rakip olarak seçtiği kurumlar, örnek alacağı, kendini geliştireceği, bu vesile ile daha iyiyi yapabileceği özelliklerde olmalıdır (25)” ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“İş hayatında fikri alınan kişilerin yaşça büyük ve deneyimli olması gerekir (26)” ve “İşletmenin birinci önceliği kârdır ve bunu artırmak için ne gerekiyorsa yapılabilir (27)” ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında

katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz. Özellikle, işletmenin birinci önceliği kârdır ve bunu artırmak için ne gerekiyorsa yapılabilir düşüncesine sahip katılımcıların daha az olması beklenirdi. Bu anlamdaki görüşünü eleştirdiğimiz Makyavelli'nin, amaçlara ulaşmak için her yolun mubah olması düşüncesi, bizim kültürümüze uygun değildir. Bundan dolayı bir işletmenin önceliği insanlığa yani topluma hizmet etmek olmalıdır. Mevlâna'nın da ömrünü Yüce Yaratıcının hatırına insanlığa ve topluma adadığını unutmamak gerekir.

“Karşılaştığımız sorunlara sabırla ve analitik bakışla yaklaştığımızda, eskiye oranla daha iyi sonuçlar elde edip, tehlikeyi fırsata çevirebileceğimize inanırım (28)” ifadesi için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“İflas eden işletmeler/işten çıkarılan çalışanlar, genelde sabırsızlıklarının sonucunda bu hale düşerler (29)” ifadesi için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Çalışanlara güvenmeliyiz ancak kontrolü de elden bırakmamalıyız (30)” ifadesi için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Gemisini yürüten kaptan misali, amaçların gerçekleştirilmesi için her yol denenmelidir (31)” ifadesi için; yaş ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz. İş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Yöneticiler, konuya ne kadar hâkim olurlarsa olsunlar, etrafındaki kişilerle istişare ederek davranmaları gerekir (32)” ifadesi için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“İşletmenin genel durumuyla ilgili olarak ‘işler kötü, zarar ediyoruz’ türü sözler, sonuçta gerçekten zarar oluşmasına neden olur (33)” ifadesi için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Üst düzey yöneticiler, buldukları mevki gereği kavramsal yetenekleri daha fazla olacağı için isabet oranları yüksektir (34)” ve *“Yenişim (inovasyon), gerek bireylerde gerekse işletmede her zaman gündemde olması gereken bir kavramdır (35)”* ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“İşyle ilgili olarak sürekli hata yapan kişilerin cezalandırılmaması, işletmenin tümünü risk altına alıp, iflasına neden olabilir (36)” ifadesi için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Asgari nitelikleri taşımayan bir ürün ve hizmet ne alıcısına ne de üretene yarar sağlamaz (37)” ve *“Astlara verimliliğin yüksek olduğu zamanda da düşük olduğu zamanda da emek harcadıkları için teşekkür edilmesi gerekir (38)”* ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Alışverişlerde karşımızdaki kişiden şüphe ederek kendimizi koruyabiliriz (39)” ifadesi için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların benzer tercihte buldukları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine kısmi olarak uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

“Bazı işler vardır ki, öneminden dolayı sadece yöneticinin kendisi tarafından yapılması uygun olur (40)” ve *“Etrafımızda bulunan ve bize hatalarımızı, kusurlarımızı, eksikliklerimizi gösteren kişiler aslında bizim teşekkür etmemiz gerekenlerdir (41)”* ifadeleri için; yaş, iş hayatında geçirilen süre, kurumda çalışan sayısı, üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı, eğitim

durumu, çalışılan kurumdaki görev/unvan ve aylık gelir ile ilgili değişkenlerine bakıldığında katılımcıların çoğunun ifadeye katıldıkları görülmüş olup Mevlâna'nın öğretilerine uygun düşündüklerini söyleyebiliriz.

Böylelikle; "Mevlana'da Yönetim ve Strateji Ölçeğindeki ifadeler ile yaş (H₁), iş hayatında geçirilen süre (H₂), kurumda çalışan sayısı (H₃), üyesi olunan ve aktif destek verilen sivil toplum kuruluşlarının sayısı (H₄), eğitim durumu (H₅), çalışılan kurumdaki görev/unvan (H₆) ve aylık gelir seviyesi (H₇) değişkenleri arasında olumlu bir farklılık vardır şeklinde oluşturulan araştırmanın yedi hipotezi de kısmi olarak kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Mevlâna'nın öğretilerinin genel olarak dini ve sosyolojik olarak incelendiği görülmektedir. Bu çalışmayla onun öğretilerinin yöneticiler ve iş adamları üzerindeki etkileri görülmek istenmiştir. Yüzyıllardır insanlık alemini etkileyen Mevlâna'nın düşünceleri, hayat tarzı ve bıraktığı miras, kitaplarla günümüze ulaştığı gibi insanların davranışları, günlük pratikler yoluyla da günümüze taşınmıştır. Bu itibarla Mevlâna'nın yönetici, iş insanları üzerindeki etkilerini tespit ederek literatüre farklı bir yönden katkıda bulunabilme arzumuz bizi bu çalışmayı yapmaya sevk etmiştir.

Mevlâna yaşadığı dönemde sorunlara çözüm yolları sunarken hem bulunduğu döneme uyum sağlamış hem de evrenselliğini muhafaza etmiştir. Bundan dolayı Mevlâna'nın eserlerindeki insanlığa iletmek istediği mesajları içinde bulunduğumuz dönemin bakış açısı ile okuyarak, öğretilerin özüne sadık kalarak insanlığa çözümler sunulabileceği söylenebilir.¹⁸ İnsanların hayat mücadeleleri robotlaşmalarına ve manevi yönlerinin azalmasına sebep olmuştur. Bu hayat mücadelesi bireyin varlığını o kadar çok meşgul etmiştir ki, nereden gelip nereye gideceğini düşünemez olmuştur. Belki de en önemlisi; insanların büyük çoğunluğunun hem peygamberlerin hem de diğer büyük mütefekkir düşünürlerin ifade ettikleri hakikate yönelmeleri yerine nefislerinin (egoları) esiri olarak yaşayıp, insan olabilme bilincinden (üst bilinçten) uzaklaşmışlardır.¹⁹ Mevlâna, yöneticilere ve idarecilere beyitlerinde yer vermektedir. Yöneticileri ve idarecileri Allah'ın vekilleri olarak ifade etmektedir. İyi yöneticileri ve idarecileri cömert, yönettiği insanlara saygı duyan ve adil davranan kişiler olarak belirtmektedir. Kötü yöneticileri ve idarecileri ise adaletsiz ve zalim kişiler olarak belirtmektedir.²⁰

Mevlâna'nın insanlara gerek bizzat uygulamaları gerekse eserleriyle İslam Dininin özünü ifade eden fikirlerini öne sürmüş olmasına rağmen girişimci ve yöneticilerin

¹⁸ Tarhan, N. (2014). *Mesnevi Terapi*. İstanbul: Timaş Yayınları, s. 17.

¹⁹ Şimşekler, N. (2010). *Mevlâna'yı Anlayabilmek*. Konya: Rûmî Yayınlar, s. 9; Can, Ş. (2013). *Mevlâna Hayatı – Şahsiyeti – Fikirleri*. Ankara: Ötügen Neşriyat, s. 375.

²⁰ Çiğdem, R. (2007). "Mevlana'da Yönetim-Halk İlişkisi", *Harran Üniversitesi Uluslararası Mevlâna ve Mevlevilik Sempozyumu*, s. 77.

onu anlamak ve fikirleri yoluyla gerçeğe ulaşma noktasında çok fazla gayret göstermedikleri ifade edilebilir.

Araştırmanın kapsamında toplanan verilerin yüz yüze gerçekleştirilmesinin en büyük getirisi katılımcıları dinlemek olduğu söylenebilir. Katılımcıların sahip oldukları işler küçük ya da büyük ölçekte olsun, hepsinin belli zorluktan, sınavdan geçerek, çok emek harcayarak geldikleri görülmektedir. Her bir katılımcının hikayesinin farklı olduğu söylenebilir. Mevlâna ile aynı topraklarda yaşandığı ve inanç turizmi kapsamında şehrin hareketli olmasından dolayı bir memnuniyet söz konusudur. Genel olarak Mevlâna'nın hayatı ve mesajları hakkında katılımcıların bilgiye sahip olduğu söylenebilir. Lakin katılımcıların çoğunluğu Mevlâna'nın öğretilerine küreselleşen ekonomi ve rakiplerin gücü karşısında uymakta zorluk çektiklerini ve Mevlâna'nın öğretileri ile hemfikir olmalarına rağmen iş hayatının da acımasız gerçekleri olduğunu ifade etmektedirler.

Araştırma çerçevesinde, bir işletme için önceliğin kâr olması ve kâr için ne gerekiyorsa yapılmalıdır düşüncesi karşısında tereddütte düşüldüğü görülmektedir. Mevlâna'nın öğretileri ile iş hayatı arasında kalındığı söylenebilir. İş hayatında olan her bireyin sabırlı olmasının ve analitik düşünmeye sahip olunmasının gerekliliği katılımcılar tarafından özellikle vurgulandığı görülmektedir. Mevlâna'nın da beytinde dediği gibi “Nerede bir dert varsa, deva oraya gider. Nerede alçak ve çukur varsa, su oraya akar”. Yeter ki insan özünü kaybetmeden sabırla, dürüst olarak mesleğini icra edebilsin.

Çalışmamızla görülmüştür ki, ölçekte bulunan çapraz sorulardan; “gemisini yürüten kaptan misali, amaçların gerçekleştirilmesi için her yol denenmelidir” düşüncesine önemli oranda katılım söz konusu olmuştur. Halbuki amaçları gerçekleştirmek için her yol mübah olmamalıdır. Kanaatimizce bu soruya denekler ya iş yoğunluğundan dolayı bu şekilde cevap vermişler ya da yargıyı tam olarak anlamamışlardır.

Mevlâna'nın öğretilerinin toplumun tüm kesimlerinde olduğu gibi girişimci ve yöneticiler üzerindeki etkisinin de zamanla arttığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Altıntaş, H. (2014). “Farabi Düşüncesi Doğrultusunda Bugün Yönetim Nasıl Olmalıdır?”, *Medeniyet Düşünürü Farabi Uluslararası Sempozyum*, 243-249.
- Altunışık, R., Çoşkun R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. İstanbul: Avcı Ofset.
- Arıkan, R. (2013). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bağrıaçık, M. Z. (2012). “Mevlâna'nın Rubailerine Dair Sosyolojik Bir Okuma -I”, *Batman Üniversitesi Journal of Life Sciences*, 1(1), 739-746.

- Can, Ş. (2013). *Mevlâna Hayatı – Şahsiyeti – Fikirleri*. Ankara: Ötüken Neşriyat.
- Can, Ş. (2014). *Mevlâna: Konularına Göre Açıklamalı Mesnevi Tercümesi*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Cora, İ. (2016). “Yönetim ve Organizasyon Bilimi Açısından Koçi Bey Risalelerinin Analizi: Tarihsel Bir Araştırma”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(29), 221-244.
- Çiğdem, R. (2007). “Mevlana’da Yönetim-Halk İlişkisi”, *Harran Üniversitesi Uluslararası Mevlâna ve Mevlevilik Sempozyumu*.
- Esen, A. (2007). *Mevlâna Celâleddin Rûmî’nin İktisat Anlayışı*. Konya: Rûmî Yayınları.
- Köktürk, A. (2011). “Modern Öncesi Devletin Yönetim Anlayışı”, *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 13, 73-97.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri SPSS Uygulamalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Şencan, H. (1995). *İşletmeciler ve İktisatçılar İçin Rapor Yazımı*. İstanbul: Şahinkaya Matbaası.
- Şimşekler, N. (2010). *Mevlâna’yı Anlayabilmek*. Konya: Rûmî Yayınlar.
- Tarhan, N. (2014). *Mesnevi Terapi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Yüksel, M. Ş. (2009). “Timurlu Siyaset (Devlet) Teorisi’nde Sultan”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi*, 28(46), 231-247.