

LİDERLİKTE BÜYÜK ADAM TEORİSİ'NE GÖRE MEVLANA VE YÖNETİM BAKIŞ AÇISIYLA MEVLEVİLİK ÖRGÜTÜ*

Özgül ÖRSAL²

Öz

Her çağda sevilen, takip edilen, ulaştığı her insanda başka etkiler yaratabilen Mevlana ve onun ilkeleriyle şekillenen Mevlevilik hakkında, 1957 yılına kadarki dönemin sınırlı yerli kaynaklar içindeki Asaf Halet Çelebi'nin kitabının, okuyucusunun alanına göre anlamlandırabileceği bir derinliği vardır. Kitabının ana fikri ve güçlü yönü, Türk Yurdu'nda 1957 yılına kadar Mevlana ve Mevlevilik hakkında yayınlanan tüm makaleleri, kitapları sistematik analiz yöntemine benzer yöntem kullanarak sentez etmesidir. Çelebi'nin beş dile, eski doğu kültürü ve tasavvufa hâkim olması, farklı dillerdeki eserleri Türkçeye çevirebilmesi, kitabın sentezinde seçtiği yöntemin ilk olması, incelemeye değer bir nitelik taşır. Elbette Çelebi'nin liderlik ve yönetim bilimleri alanına katkı gibi bir amacı yoktur ancak kitabıyla gerçek yaşama ayna tutar. Bu çalışmada, hem liderlikte Büyük Adam teorisine göre Mevlana'yı hem de 13. yüzyılda Anadolu'daki siyasî yöneticilerle Mevlana'nın yönetim/örgüt idare sistemleri, yönetici ile ilgili eserleri, öğretileri, sohbetleri, metaforları olgular üzerinden sistematik olarak analitik yaklaşımla ele alınıp, çağdaş yönetim bakış açısıyla karşılaştırılacaktır. Bu tespitler yönetim/liderlik alanındaki akademisyenler ve ilgili tüm okurlar için farkındalık oluşturacak yeni bakış açıları kazandıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Büyük Adam Teorisi, Yönetim, Mevlana, Yönetici
JEL Kodları: M1, L2, M12

ACCORDING TO THE "GREAT MAN THEORY" FROM THE LEADERSHIP THEORIES MAWLÂNÂ, AND MAWLAWIYYA ORGANIZATION FROM THE POINT OF VIEW OF MANAGEMENT

Abstract

Which is timeless, loved, and followed in every period, can create different effects in every person it reaches, and is shaped by Mawlânâ and his principles Mawlawiyya about, Asaf Halet Çelebi's book, which is among the limited domestic resources of the period until 1957 has a depth that the reader can make sense of according to its field. Due to Çelebi's command of five languages and Sufism, all his articles and books published in Turkey until 1957 were synthesized (the first of its kind) Mawlânâ and the Mawlawiyya Book worth examining one qualification carries. Of course, Çelebi has no intention of contributing to the field of leadership and management sciences. In this study, both Mawlânâ, according to the Great Man Theory of leadership, and the political administrators in Anatolia in the 13th century, Mawlânâ's management/organizational management systems, his works, teachings, conversations, metaphors regarding the manager, are systematically discussed with an analytical approach through facts, and contemporary will be compared from a management perspective.

Keywords: Leadership, Great Man Theory, Management, Mevlana, Administrator
JEL Codes: M1, L2, M12.

*Bu çalışma 8-9 Şubat 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen 1. Management and Organization Association Social Sciences Conference'da özet bildirisi olarak sunulmuştur.

² Dr., Özgül Örsal, orsal@ogu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1315-7483>

GİRİŞ

Edebiyat; hayal, duygu, düşünce ve olayların dil yardımıyla zarif bir şekilde ifade etme sanatıdır (Türk Dil Kurumu [TDK], t.y.). Edebiyatçı insanı odağına alarak düşünce, duygu, yaşanmışlığı dil aracılığıyla estetik bir şekilde harmanlayarak muhteşem yeni bir dünya inşa eder. Burada eserin yazıldığı dönemden, yazardan, yaşadığı çevreden, izler vardır (Tekin, 1989, s. 3). Edebiyatçının yeni bir dünya inşa ederken seçtiği edebi türlerden biri romandır (Yıldırım ve Akgül, 2021, s. 169). Romanlar insanın psikolojik, sosyolojik, tarihsel ve yönetsel gelişiminin çözümlenmesinde önemli bir kaynaktır.

Asaf Halet Çelebi 1957 yılında yazdığı bu kitabın en önemli özelliği, Türk yurdu'nda Mevlana ve Mevlevilikle ilgili çıkan tüm makalelerin toplanarak irdelenmesidir. Ayrıca bu özelliği ile Mevlana ve Mevleviliği anlamaya çalışan ve araştıran ilgili tüm okurlara rehberlik eden önemli bir kaynaktır (Çelebi, 1957). Kitabın ilk bölümünde Mevlana, hayatı, şahsiyeti ve eserleri, ikinci bölümünde Mevlevilik, üçüncü bölümünde Mevlana'nın eserlerinden parçalar yer almaktadır (Çelebi, 1957, s. 3). Kitabın içeriği olgusaldır. Yazar Mevlana'nın yaptıklarını tarihsel sıraya göre aktarmaktadır.

Alan yazınında, liderlik kuramlarından “Büyük Adam Teorisi”, yönetim ve örgüt kuramlarının tarihsel gelişimi ve yapısı, dönemine özgü karakteristik bakış açılarıyla şekillendiği görülmektedir. Bu nedenle o döneme ait toplumsal olaylarla veya insanların neler düşündükleri ya da yaşadıklarıyla ilgili konuları öğrenmemizde metaforlar bir aracıdır (Lakoff ve Johnson, 1980, s. 4). Metaforlar, kişilerin dış dünyaya dair algılamalarını şekillendiren birer yorumlama, düşünme, anlama biçimi ve yeni özgün bilgi üretebilmeyi sağlarlar. Metaforlar, yönetim, yönetici ve örgüt alanında temel kavramları, olguları, işlevsel yapılarını anlamaya yönelmiş, farklı perspektifleri birbirleriyle etkileşimli kılmak için birer araç ve hatta analiz yöntemi olarak kullanılırlar (Hatch, 1997, s. 7; Morgan, 1998, s. 10). Bütün örgüt ve yönetim teorileri, örgütleri hem kısmi hem de ayırt edici biçimde görmeyi, anlamayı ve yönetmeyi mümkün kılan örgütsel imge ve metaforlara dayanmaktadır (Morgan, 1998, s. 12). Yönetimin ve örgütlerin yapısının değişmesiyle, bilimsel yöntemleri seçimleri ve bakış açılarını da etkilemektedir. Bu değişimler yönetim ve örgütlerde dinamik, esnek, gelişen yapılara bırakmıştır (Phillips ve Hardy, 2002, s. 9). Günümüz yönetim ve örgütlerini anlayabilmek, farklı dönemlerde kullanılan dilsel kodlar, söylemler, hikâyeler, mecazlar, sembollere yer veren metaforlarla mümkündür. Literatürde metafor yöntem bilimiyle yönetim ve örgütü ele alan çalışmalarda (Koro-Ljungberg, 2001, s. 367; Phillips ve Hardy, 2002, s. 16), esneklik, veri setlerinin düzenlenmesi, çok yönlü doğru yeni bakış açıları sunmasıyla üstünlük sağlayacağı belirtilmiştir. Sistemik metafor analizi düşünce, eylem ve dilin yeni yapılandırılmış modeliyle, anlatma, anlama ve anlaşma aracı olarak dil, örgüt ve yönetim alanında önemini her geçen gün arttırmaktadır. Dil, yönetim ve örgütleri

anlamada önemli bir araç olarak, yönetsel ve örgütsel gerçekliklerin oluşumunda kilit roller üstenebilmektedir (Schmitt, 2005, s. 361).

Alan yazınında, “Büyük Adam Teorisi” de dahil olmak üzere liderlik kuramları üzerine çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, zaman sınırı tanımadan tüm toplum ve insanlar üzerinde derin etkiler bırakmış ve etkisi artarak devam eden Mevlana’ya liderlikte Büyük Adam teorisi ile inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Liderlikte, halkı harekete geçiren “büyük adamlar” sayesinde toplumların geliştiği vurgulanmaktadır (Adair, 2003, s. 11). Çelebi’nin kitabında Büyük Adam Teorisi açısından önemli olan Mevlana’nın hangi aileden olduğu, yaşı, öğrenim durumu gibi gözlenebilen ve kontrol edilebilen kişisel özelliklerine değinilmektedir. Yazarın konulara yaklaşımı betimseldir. Bu nedenle bu çalışmanın özgünlük açısından önem arz ettiği ve bundan sonra yapılacak araştırmalara ve araştırmacılara ışık tutması beklenmektedir.

Alan yazınında, yönetim/örgüt kuramları ve yöneticiyle ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Massie, 1983; Özalp, 1987; Hatch, 1997; Morgan, 1998; Özen 2000; Luthans, 2002; Eren, 2003; Sargut ve Özen, 2007; Koçel, 2013; Örsal, 2022). Ancak Mevlana’nın çok yönlü evrensel güncelliğini yitirmeyen düşünceleri, öğretileri, eserleri ve onun ilkeleriyle şekillenen Mevleviliği yönetim bakış açısıyla inceleyen sınırlı çalışmaya rastlanmıştır (Rodoplu, ve Rodoplu, 2015; Yıldırım ve Fidan 2020). Çelebi’nin yönetim bilimleri alanına katkı vermek gibi bir amacı yoktur ancak kitabıyla gerçek yaşama ayna tutar. Çelebi’nin Mevlana ve Mevlevilik kitabının ikinci ve üçüncü bölümlerinde yer alan Mevlana’nın “Mesnevi”, “Mektuplar”, “Rubailer”, “Mecalis-i Seba”, “Fihi Ma-Fih” isimli eserlerinde, öğretilerinde Mevlana’nın yaşadığı veya kurmak istediği dünyadaki yönetsel ve liderlik yaklaşımlarını görmek mümkündür. Yönetimde 1990’dan günümüze farklı bir bakış açısı getiren çağdaş yeni yönetim yaklaşımlarında bilgi odaklı insan ve insan kaynaklarına (müşteri/tüketici, personel (yönetici-iş gören) memnuniyeti) odaklılık, yaklaşımlarını benimsemiştir. Küreselleşen açık sistem haline gelen dünya ortamında rekabet üstünlüğü sağlayan en önemli yönetim ve örgüt kaynağının “iyi güdülenmiş ve geliştirilmiş beşeri sermaye” yaklaşımı kabul edilmiştir. Bu yaklaşımı ise örgüt yönetiminde pozitif örgütsel davranış ile bireylerin eksikliklerini veya hataları yerine güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle mümkün olacaktır (Örsal, 2022, s. 216). Çelebi’nin kitabında, yönetim bakış açısında önemli olan, bir örgüt olarak Mevleviliğin nasıl kurulduğu, yönetim ilkeleri?, Mevlevilik örgütü, yönetim/idari işleyişi, örgüt üyesi olarak Mevlevi yenilikleri, ritüelleri, iki zümre anlayışı, Türk kültür ve sanatında Mevleviliğin yeri, çile, sema ile Mevlana’nın gazel, rubani, Mesnevi, Mecalis-i Seba (Mevlânâ’nın 7 öğüdü), Mektubat eserleri ve öğretilerini anlatımı yazarın günlük üslubunu içermektedir (Çelebi, 2006, s.130, 240-244). Yazarın konulara yaklaşımı betimseldir. Günümüz iş hayatında öngörülemez değişimleri geleneksel yönetim yaklaşımlarıyla

göğüsleyebilmek mümkün görünmemektedir. Bu nedenle bu çalışmanın özgünlük açısından önem arz ettiği ve bundan sonra yapılacak araştırmalara ve araştırmacılara ışık tutması beklenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, liderlik kuramlarından “Büyük Adam teorisi” ile Mevlana’yı, yönetim ve örgüt bakış açısıyla Mevlana’nın dergâhı/eğitim örgütünü (Mevlevilik) incelemektir. Bu çalışmada, liderlikte Büyük Adam teorisine göre Mevlana’yı ve 13. yüzyılda Anadolu’daki siyasî yöneticilerle Mevlana’nın yönetim/örgüt idare sistemleri, yönetici ile ilgili eserleri, öğretileri, sohbetleri, metaforları olgular üzerinden sistematik olarak analitik yaklaşımla ele alınıp, çağdaş yönetim bakış açısıyla karşılaştırılacaktır. Bu yaklaşım, yönetim bilimlerinde halen kullanılmaktadır.

LİDERLİKTE BÜYÜK ADAM TEORİSİ BAKIŞ AÇISIYLA MEVLANA

Lider, başkalarını etkileyebilen, nereye, nasıl gidileceğini, hedef ve misyon koyan, yol gösteren bir kişidir. Liderlik ise, insanları peşinden götürebilme ve onlardan yapmalarını istediği şeyleri kendi istekleri ve işbirliği ile yaptırabilme sanatıdır. İnsanın yaşadığı her yerde liderlik, gerekli ve önemlidir. Çünkü yaşamsal mücadele ve değişime uyum sağlama ihtiyacı nedeniyle insan yaşamının her konusu ve aşamasında liderlere ihtiyaç vardır. Büyük Adam Liderlik Teorisi, 19. yüzyılda ortaya çıkan en eski liderlik teorilerinden biridir. Teori ilk kez Thomas Carlyle 1840’ta ileri sürdü ve “Kahramanlar Üzerine (On Heroes)” isimli eserinde ele aldı (Carlyle, 1840; 1869). Büyük Adam teorisi, liderlik kapasitesinin doğuştan gelen bir kabiliyet ve niteliklerin olduğunu savunur. Teoriye göre, dünyada yaşananlarla oluşan tarih, büyük adamlara ait belirleyici, benzersiz etkisiyle ilgilidir. Teoriye göre insanlar, onları başarılı liderler yapan doğuştan gelen niteliklerle doğarlar. Bu liderler, kitlelerin hayal gücünü yakalayan eşsiz yeteneklerle kutsanmıştır. Bu nedenle, liderlik nitelikleri doğuştan olduğu ve asla sonradan öğrenilemeyeceği için, büyük liderler yaratmak beyhude bir çaba olarak görülür. Teori ayrıca, başarılı bir liderin doğal özellikleri arasında karizma, zeka, siyasi zeka, ikna ve bilgelik olduğunu öne sürerken, etkili liderlerin genellikle entelektüel olarak üstün, cesur ve sevilen rol model olarak alındığını savunur. Bu özellikler ailenin genlerinde vardır ve nesilden nesile aktarılır. Doğuştan kazanılan üstün zeka, içgüdüsel dürtü ile liderlik davranışlarını sergileyen büyük adamların başarılı olduğu ileri sürülmektedir (Carlyle, 1840). Ralph Waldo Emerson 1850’de “Örnek Adam (Representative Man)” (Emerson, 1964) ve Francis Galton 1869’da “Kalıtsal Deha (Hereditary Genius)” (Galton, 1840) adlı eserler “liderlikte büyük adam” teorisini güçlendirmiştir (Carlyle, 1869, s. 22).

Liderlikteki “Büyük Adam” teorisine göre Mevlana’nın da doğuştan belli özelliklere sahip olarak dünyaya geldiği ve bu özelliklerinin bir sonucu olarak da Mevlevi dergahına / örgütüne liderlik yaptığı söylenebilir. Bu bağlamda Mevlana da her Büyük Lider gibi, asil bir aileden gelmektedir. Annesi dördüncü halife Hz Ali soyundan olup Emir kızıdır. Babaannesi Doğu Türk hanedanı (Harezmsâhlar, 1157) prenses



Melike-i Cihan Emetullah Sultan'dır. Bu bağlamda Mevlana "Kalıtsal Liderlik Dehası" Hanedanlık ve Emirlik genlerinden gelmektedir. Babası da hem şehzade, hemde ilk halife Ebu Bekir soyundan olup (Şen 1987) "Âlimlerin Sultânı" unvanı ile tanınan zengin bir âlimdir. Ayrıca babasına:

"Bir postta iki sultan yaraşmaz ve bir ormanda iki aslan bağdaşmaz". "Eğer kendileri memlekette saltanat sürmek havasında ise, işte kalenin anahtarları. Saltanatları mübarek olsun".

denilerek taht teklif edildiği (Çelebi, 2006, s.16) bilinmektedir. Hanedanlığın Mevlana'nın babasını yaşadığı süre boyunca "örnek adam" kabul ettiği ve liderlik özelliklerinin Mevlana'ya aktararak "lider olunmaz, lider doğulur" görüşünün desteklediği görülmektedir. Ayrıca "Büyük adam (great man)" teorisindeki liderler olağanüstü yetenekleri ve özellikleriyle toplumlara ve tarihe yön vermektedir (Bass, 1990, s. 37). Bu bağlamda Mevlana'nın olağanüstü özelliklerini vurgulayan ve geleceğin lideri olacağı aşağıdaki hikaye ile anlatılmaktadır.

"Mevlana Babası Bahaüddin Veled ile birlikte gittiği Şeyhu'l Ekber'in yanından çıkarken, Muhyiddin, Mevlana'ya bakarak: "Sübhanallah (Allah subhandır, her türlü kusurdan, acizlikten, eksiklikten uzaktır!), bir deniz bir gölün arkasına düşmüş gidiyor!" (Çelebi, 2006, s.16).

denilerek 18 yaşındaki Mevlana'nın dönemin bilgeleri, ilim adamları, devlet büyükleri, sanatkârlar tarafından hayretler içinde kutsanmış, eşsiz özelliklerinin fark edildiği ve tarihe yön verebilecek doğal lider olarak kabul ettikleri görülmektedir.

Carlyle'ın ikinci ana varsayımı, büyük liderler genellikle bir ihtiyaç olduğunda ortaya çıktığını savunur. Asaf Çelebi'nin etkilendiği değişkenler, dönemin siyasi ve kültürel koşullarından dolayı okurlara kitabının ilk bölümünde aktardıklarıyla bu varsayımına şu şekilde cevap verilebilir.

"Büyük mutasavvıf ve düşünürümüz Mevlânâ Celâleddin Rûmî 1207-1273 yıllarında maddi, manevi sıkıntı yaşayan insanlara özellikle kendi toplumuna yol gösteren, ümit ve cesaret veren Allah dostu bir gönül eridir". (Çelebi, 2006, s.16).

"Moğol istilalarının her tarafı kasıp kavurduğu bir dönemde, doğru yolu gösteren, aydınlatan, uyarma faaliyetleriyle halkın dinî hayatını yeniden inşa eden, halkın doğru davranışlar göstermesine rehberlik eden, dönemin en büyük liderlerindendir." (Çelebi, 2006, s.17)

Tarihte büyük adamlar olarak kabul edilen liderlerin sadece kendi toplumlarında değil tüm toplumlarda kabul edildiği, bireyler tarafından aşırı benimsenerek korunmaya alındığı hatta tapılma derecesinde değer verildiği görülmektedir (Adair, 2003, s. 13). Asaf Halet Çelebi'nin romanlarında yaşadığı

çevrenin, yaşamına dâhil ettiği insanların, yaşadığı dönemin özelliklerinin ve toplumun izlerini görmek mümkündür. Kitapta anlatılan biyografik ve tarihi gerçek olaylar, hakikat - realist bakış açısı ile ele alınmaktadır. Çünkü kitabın amacı, okuru eksik konularda bilgilendirmek ve geçmişe ayna tutmaktır. Yaşadığı bölgede, ülkesinde ve diğer tüm ülkelerdeki en fakirinden en zenginini, en cahilinden en bilgesini etkilediği, harekete geçirip o kişilerde davranış değişikliği yaptırabilen mükemmel bir liderdi.

“Eski âlimlerimiz, devlet erkânı, büyük şairlerimiz, hattat ve Türk kuyumcularımız geneli Mevlevi ve Mevlana takipçileridir. Giyinişleri ahlaki değerleri yaşamları bir bütünlük içerisindedir”. Çelebi, 2006, s. 38).

“Mevlana hakkında yerel ve yabancılar tarafından önemli kitap, makale, vb ... eserler yazılmış ve çoğaltılmıştır. Bu değerli eserleri barındıran büyük bir bibliyografi etüdü yapmak gerekir. Mevleviliğin düşünce, edebiyat, sanat, resim, hat, kuyumculuk, musiki gibi şubelerinde yedi asır boyunca Mevlana liderliğinde Türk kültürüne hizmet ettiği göz önüne alınarak, bu değerlerin, kültürün muhafaza edilmesi önem arz etmektedir.” (Çelebi, 2006, s. 52).

“Keza bizde de ahteisme’i ile tanınmış olan Abdullah Cevdet bile en güzel eseri olarak telakki ettiğim Dilmesti-i Mevlana’sını sırf ondan mülhem olarak yazmıştı.” (Çelebi, 2006, s. 58).

“Fuat Köprülü’den sonra Hilmi Ziya Ülgen ve Profesör Dr. Feridun Nafiz Uzluk birçok eser yazmıştır” (Mecalis-i Seb’a, Mektubat, Sultan Veled Divanı, Mevlevilik). (Çelebi, 2006, s. 40).

“Hasan Ali Yücel, Refi Cevad Ulunay, Abdalbaki Gölpınarlı Nezihe Araz, Profesör Annemarie Schimmel, Tahsin Yazıcı, Miriam Harry gibi birçok farklı din ve dile sahip kişi Mevlana ve Mevlevilik konusuna hayranlık ve heyecan dolu eser yazılmıştı.” (Çelebi, 2006, s. 46).

Liderlik etmedeki mükemmelliği, hem yakın çevresi hem de ülkesi için faydalı olurken, uluslararası toplumlardan da büyük ilgi gördü ve öğretileri kabul edildi. Bu izleri “Mevlana ve Mevlevilik” kitabında da görmek mümkündür. Dönemin koşullarını, olgularda o dönemin ünlü kişilerin söylediği cümlelere yer vermesi, okuyucunun beğenisini kazanmasında ve yazının zenginleştirilmesine katkı sağlamaktadır. Yaşadığı dönemde, çevresinde ve okuduğu eserlerde “Mevlana’ya ve Mevleviliğe” karşı dünyanın her yerinde zaman sınırı tanımayan büyük ilgi ve hayranlığın arttığını şu sözlerinden anlıyoruz (Çelebi, 2006, s. 90-92).



“Mesnevilik eseri batı ve doğu dillerine çevirisi yapılarak yayımlandığı görülmektedir. Bu yayınlar evrensel Mevlana hayranlığı ve takipçilerini arttırmıştır. Zamanımızda bu çalışmalar yeni isimlerle daha da genişlemiş bulunmaktadır.”

“Yalnız Pakistan, İran, Afganistan, Hindistan, İngiltere, Fransa, Almanya değil Avrupa'nın tüm muhtelif kültür merkezlerinde de ona büyük bir sevgi ile bağlanan kültür adamları pek çoktur.”

“Mevlana'nın diğer milletler tarafından tanınmasında hakkında yapılan incelemeler ve çeviriler en çok batı ülkelerinde, Alman, İngiliz, Fransız dillerinde yazılmıştır.”

“İran'da Firuzanfer, Mevlana üzerindeki geniş araştırmalarıyla meşhur olduğu, Pakistan'ın büyük şairi İkbâl'in büyük bir Mevlana hayranı oluşu da ayrıca kaydedilmeye değer. Bu hayranlık onun muhit ve havasına uymaya müsait olanlar arasında değil, mesela Maurice Barres gibi koyu Katolik olduğu kadar Nietzsche'nin de sadık koyu Fransız milliyetçisi bir yazısında bile görülüyor.”

Mevlana'nın takipçilerinin hepsinde yüksek memnuniyet, kalite ve performansa sahiptir. Mevlana'nın alıntıları ve takipçi özellikleriyle “Büyük Adam Liderlik Teorisi”ndeki tüm özelliklerle uyum içinde olduğu görülmektedir. Kitaptaki Mevlana takipçilerine ait alıntılar (Çelebi, 2006, s.35-38):

Goethe ve şansölye Von Müller arasındaki söyleşidir: “İranlılar beş asır içinde şiirde üstad olarak yedi kişiyi kabul ederler”. “Fakat kabul etmedikleri arasında bile pek çok çaplılar vardır ki benden daha değerlidirler.”

Fransız romancısı Miriam Harry 1945, “Mevlana sadece üstün düşünce dünyasında değil, çevresindeki hatta diğer toplumlardaki insanların sevdiği, değer verdiği, anladığı bir kişidir.”

Alman Von Porten hayranlığını; “Bir büyücünün değneğini takip eder gibi insan kendisini ona kaptırırvermektedir. Burada Mevlana bizi yedi kat göklerden nura, cihanşümül (evrensel) bir düşünceye kavuşturuyor.” ifadeleriyle belirtmiştir.

İngiliz Sir Denison Ross, “Mevlana çocukluğundan itibaren ilim ve sanat kültürlerini yanyana almış, uzun müddet kendisinde şair ve âlim karakterleri mücadele etmiş, nihayet babasından intikal eden ilim kürsüsünü terk ederek, ilimle sanatın bir nevi terkibine dayanan bedii bir tasavvuf cereyanı açmaya muvaffak olmuş olan mütefekkir bir sanatkârdır”.

Ana dili gibi 5 dil konuşan ve edebi eserler yazan Mevlana'nın eserlerinin birçoğu Farsça iken Türkçe, Arapça, İbrani ve Rumca olarak yazdığı da bilinmektedir. Mevlana'nın eserleri ve öğretileri çoğunlukla

tarih, din, sosyoloji ve edebiyat alanlarında irdelenmiştir. Doğal olarak Mevlana'nın sınırsız, zamansız, çeşitli din ve inançlara sahip kitleler üzerinde etkili olması, liderlik özelliklerinden güç kaynaklarının ispatı niteliğindedir. Takipçi perspektifi Avrupa ve Asya'dan yirmibeş ülkedeki ünlü yüzlerce şair, edebiyatçı, alim, bilim adamı, siyasetçi, devlet adamı, farklı din adamı, sinemacı, sanatkar, gazeteci, tercümandan oluşmaktadır.

Mevlana'nın liderliğindeki etki ve güç kaynaklarına bakıldığında; ruhani, ahlaki, etik ilkelerine dayalı söylem ve eylemlerindeki uzmanlığı aracılığıyla bireysel gücünü ve karizmasını, yalnız kendi çağında ve Müslümanlarda etkili olmakla kalmamış, halen tüm dünyayı etkilemeye devam etmektedir. Mevlana'nın liderliği ve öğretilerini bireylerin ötesinde iki ülke günümüze taşıdı. UNESCO 2007'de, Mevlana'nın barışın savunuculuğunu insan zihnine yerleştirilmesindeki öğretileri anlamaya çalışan, araştıran, yayılmasında yer alanları desteklemek amacıyla "Mevlana Madalyası" bastırdı. Mevlana'yı evrensel büyük lider olarak kabul edip, takip edeceklerini 2007 yılında "Uluslararası Mevlana Yılı" ilan edildiğini açıkladı (UNESCO, 2007). Buna mutakip İran 2007 yılında ard arda Mevlana etkinlikleri düzenledi. İlk önce 30 Eylül 2007'de ülke genelinde okul zillerini çaldı. Sonra 26 Ekim - 2 Kasım 2007 de "Mevlana Haftası" düzenleyerek takipçileri arasında yer aldı. Tahran'da Mevlana konulu konferans ve tören düzenleyerek Mevlana'yı takipçisi olduklarını ilan etti. Kongreye 29 ülke katıldı, 450 makale sunuldu.

Ülkemizde 8-12 Mayıs 2007 tarihlerinde "Uluslararası Mevlana Kongresi" düzenledi. Kongreye 32 ülke katıldı, 165 makale sunuldu. Türkiye 2023 yılını "Mevlana Yılı" kabul etti (Resmi Gazete 21.01.2023/Sayı:32080). Bu kapsamda yıl boyunca yurt içi ve yurt dışında çeşitli etkinlikler düzenlendi. Bu durum Mevlana'nın liderliğinin günümüzde de takip edildiğini göstermektedir.

BÜYÜK ADAM LİDERLİK TEORİSİNE ELEŞTİRİLER

Bazı kuramcı ve teorisyenler tarafından eleştiriler yapılmıştır. Teori, büyük adamların ve liderlerin olayların nasıl gelişeceği üzerinde tam kontrole sahip olduklarına inanırlar. Ancak, özellikle bir kişinin içinde büyüdüğü ortamın özellikleri üzerinde büyük bir etkisi olduğunda, bir liderin büyüklüğünü doğuştan gelen yeteneklerden çok toplum belirlediğini savunurlar (Spector, 2016, s. 119).

Liderlik kuramlarından "Büyük Adam Teori'sine" getirilen eleştirilerde ileri sürülen "bir liderin büyüklüğünü doğuştan gelen yeteneklerden çok toplum belirlediği" savı ile Mevlana incelendiğinde, Mevlana'nın yaşadığı dönemdeki problemlere çözümler getirerek toplumdaki her kesimi etkileyen "büyük lider" olarak kabul edildiği, tarihi belgeler, edebi eserlerle ispatlanmıştır. Bu bağlamda Mevlana hem Büyük Adam teori kriterlerine, hemde teoriyi eleştirilerek, iddia edilen belirtilen savlara göre de Büyük Liderdir.



Liderlik kuramlarından Büyük Adam Teori'sine getirilen eleştirilerden diğeri, insan davranışlarını ve tutumlarını sıklıkla etkileyen dış ortamları veya durumları hesaba katmamasıdır (Organ, 1996, s. 2).

Büyük Adam Teori'sine getirilen eleştirilerde ileri sürülen “insan davranışlarını ve tutumlarını sıklıkla etkileyen dış ortamları veya durumları hesaba katmaz” savı ile Mevlana incelendiğinde, Mevlana liderliğinde, insan, en büyük değerdir. İnsanın en değerli hazinesini “ruhu” olduğunu kabul eder. İnsan davranışlarını ve tutumlarını anlamaya çalışır. Yaşadığı toplumdaki problemlere çözüm yollarını sunar. İnsanları iyiliğe, sabıra, hoşgörüyeye, yardımseverliğe, barışa, birlik beraberliğe, adap, edep, bilgili olmaya, kendini geliştirmeye yönelterek, toplumda pozitif insan davranış ve tutumlarını geliştirip refah düzeyini arttırdığı tarihi belgeler, edebi eserlerle ispatlanmıştır. Bu bağlamda Mevlana hem “Büyük Adam” teori kriterlerine, hemde teoriyi eleştirilerek, iddia edilen belirtilen savlara göre de Büyük Liderdir.

YÖNETİM BAKIŞ AÇISIYLA, MEVLANA VE MEVLEVİLİK

Günümüzdeki iş hayatında ivme yapan sorunlar çok fazla araştırmalarda ve uygulamalarla literatüre katkı sağlasa da, yeni çözüm yollarına ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaca her çağda sevilen, takip edilen, ulaştığı her insanda başka etkiler yaratabilen Mevlana ve Mevlevilik kitabında, 13. yüzyılda Anadolu'daki siyasi yöneticilerle Mevlana'nın yönetim/örgüt idare sistemleri, yönetici ile ilgili eserleri, öğretileri, sohbetleri, metaforları olgular üzerinden sistematik olarak analitik yaklaşımla ele alınıp, çağdaş yönetim bakış açısıyla karşılaştırılacaktır.

Yönetim bakış açısıyla Mevlana'yı ve eserlerini anlamak için öncelikle yaşadığı yüzyıldaki yönetim anlayışını bilmek gerekir. Yönetim kavramı; döneme, sosyo-ekonomik şartlara ve coğrafik özelliklere özgü ortaya çıkması ve gelişim göstermesi farklılaşmıştır. 13.yüzyılda dünyanın Doğusunda merkezi yönetim hüküm sürerken, dünyanın Batısında ise feodal-yerel yönetim hüküm sürmekteydi (Köktürk, 2011, s. 81). Selçuklu devletinin ise, eski Hint-İran-Orta Asya Türk devlet yönetimi ve örgütlenme töresiyle harmanlanmış İslam dinine dayanan ve Dâire-i Adalet adındaki bir yönetim anlayışına sahipti. Mevlana'nın felsefesinin doğuştan kazandığı statüsü, yaşadığı dönemin özellikleri, din, eğitimi, devlet erkaniyle yakın ilişkilerinin etkisiyle şekillendiği gözlenmektedir. Mevlana'nın düşünür kimliğinin özgeçmişiyile ilişkisi kültürel kimliğidir. Aile geçmişi, ekonomik durumu, eğitimi, sosyal statüsü, kültürel sermayesi ve yazma aşkı, saygın bir yazar olması güç kazanmasındaki belli başlı sembollerdir. Mevlana Afganistanın Belh şehrinde doğmuş, dönemin ünlü bilginlerinden Sultanların Alimi olarak bilinen Bahaddin Veled'in oğludur. Moğol istilası ve Haçlı savaşları nedeniyle göç ettikleri düşünülmektedir. Moğolların yakıp yıktığı, Selçukluların ise hoşgörülü, yapıcı tutumları bilinmektedir. Belh şehrinde, ünlü sufi ve şair Feriddin

Attar'la tanıştıkları Nişabur'a, Bağdat'a, hac görevi için Mekke'ye, Şam'a, son olarak Anadolu Selçuklu sultanı Alaettin Keykubat'ın daveti üzerine Konya'ya gelerek yerleşmişlerdir (Çelebi, 2006, s. 11).

XI. yüzyılda Hitit, Yunan ve Roma kültürleriyle yoğrulmuş Anadolu'ya, Selçuklular İslam kültür ve felsefesini getirmiştir. XII. yüzyıla geldiğimizde, Selçuklular İslam dünyasının okulu olarak bilinen "Nizamiye" adlı medreseleri yaparak yerleşik bir toplum olmanın temellerini atmışlardır. Üstüne üstlük, Selçuklular "Nizamiye Medreselerinde" ders vermek üzere önde gelen bilgin, düşünür ve yazarlarını davet ederek, her türlü görüş ve düşüncenin tartışılabilceği hoşgörülü bir ortamda kültürünü ileri seviyeye ulaştırmıştır.

Eski Yunan düşünür Platon'un, Atina yakınlarındaki Akademi'de öğrencilerine verdiği "ahlak ve adalet, yönetim" konularındaki öğretileriyle, Mevlana'nın Konya'daki "Nizamiye Medreseleri"nde verdiği ahlak ve adalet, yönetim" konularındaki öğretilerine paralel olduğu, toplumsal ve bireysel hoşgörü kültürünü geliştirdiği görülmektedir. Mevlana'nın da farklı görüşlerin bilimsel bir ortamda ele alınabileceği, hoşgörülü kültüre gelmesi doğaldır. Mevlana Belh Türkçesi ile konuşmuş, eğitimlerinde Arapça okumuş ve eserlerini genellikle Farsça yazmıştır (Gölpınarlı 1981, s. 18). Sade ve doğrudan ifade edilen Türkçe'nin Mevlana'nın anadili olması nedeniyle, klasik yazı dilindeki ağıdalı Farsça yerine, konuşma dilindeki gibi sade Farsça'yla yazdığı düşünülmektedir. Dervişlerin müzik dinlerken düşünsel anlamı işitmesi, kendinden geçecek denli düşünsel coşmasıyla, kendinden geçerek dönmesi olan "Sema"yı Mevlana gibi bir düşünürde yaptığı için günümüzde bile birçok kültürün ilgisini çekmektedir. Ayrıca "Sema"nın sosyal, bedensel ve ritmik öğeleri olması nedeniyle, Mevlana Howard Gardner'ın tanımladığı "çoklu zekâ"ya sahip olabilir. Mevlâna'nın öğretilerinin insan odaklı evrensel ruha sahip çözümler içerdiği için daima kabul görebileceğini savunmaktayız. Yönetim, örgütsel yönetim, örgütsel davranış gibi iş hayatının hemen tüm alanlarında ele alınıp irdelenmesine ihtiyaç büyüktür.

Çelebinin kitabında, Mevlâna'nın hayatı, kişiliği, eserleri, hayranları, Türk yurdunda basılan tüm kitapları incelemesi, Mevleviliğin kuruluşu, Türk Kültür ve Sanatında Mevleviliğin yeri, bazı Mevlevi adetlerinin ele alınması takdire şayandır. Yazarın bu konuları anlatım tarzı günlük üslupta, konulara yaklaşımı betimseldir. Mevlâna'nın Türk toplumu ve insanlık için ifade ettiği değer onun felsefesinde gizlidir. Onu tanımadan anlamak, onu yücelten misyonu kavramak mümkün değildir. Mevlana'nın eserlerinin birçoğu Farsça iken Türkçe, Arapça, İbrani ve Rumca olarak yazdığı da bilinmektedir. Ana dili gibi 5 dil konuşan ve edebî eserler yazan Mevlana Celaleddin Rumi yaşadığı dönemde dini bir örgüt ya da tekke kurmamış. Mevlana'nın güzel başarılı iletişimi sayesinde dergahı altında toplanan devlet erkani, eğitim verdiği medresedeki öğrencileri, âlim, okumuş, seçkin, sanatkâr çevresiyle pozitif toplum kültürünü oluşturmuş, eserlerinde ki öğretileri, yönetim ve örgüt yaklaşımlarındaki ilkelerle oğlu önderliğinde



Mevlevilik örgütü kurulmuştur. Ölümünden sonra Mevlana'nın dergahı / medresesindeki takipçileri, Mevlevilik örgütü altında birleşmiş, Mevlana'nın öğretilerini devam ettirmişlerdir. Burada görüldüğü gibi Mevlana yaşadığı dönemde Mevlevilik örgütünü kurmasa da eserleri, örgüt işleyişi, öğrencilerinin ve kendisinin giydiği kılık kıyafet, yapısal/ idari işleyiş kurallarıyla hem devlet erkanı hemde halk tarafından öğretilerinin tümü kabul edilerek coğrafik ve zamansal sınır tanımayan takipçilerini oluşturmuştur.

Türk kültür ve sanatında önemli yeri olan eski âlimlerimiz, büyük şairlerimiz, sanatkârlar, hattatlar, kuyumcular hatta devlet ve idari yönetimlerde bulunan devlet erkanı padişahlar, melikler, emirlerin geneli Mevlevi ve Mevlana'yı seven kişilerden oluşmaktaydı. Bu kişilerin giyinişleri, ahlaki değerleri, yaşamları bir bütünlük içerisindeydi. Mevlevi kıyafeti Selçuklu kıyafetiydi. İlk Osmanlı yöneticileri, alimleri vb. de bu kıyafeti ve bu kültürü benimsemişlerdir. Mevlevilik daha çok yönetici konumunda bulunan sultanlara, meliklere, emirlere, âlimlere, okumuşlara, seçkinlere ve sanatkârlara hitap eden, benimsenmiş bir ocak/ topluluktur. Mevlana ve onun Mevlevilik ocağı/topluluğunun ile dini örgütlerin, tarikatlarının felsefe, yönetim ve örgüt işleyişi yönünden birbirinden farklıydı.

Yöneticilerin Örgütsel Davranışındaki Felsefe, Yönetim ve Örgüt İşleyişi; Mevlevilik

Mevlana ve oğlu Sultan Veled'in yönetici olarak benimsedikleri felsefe, yönetim, örgüt işleyişiyle örgütsel davranışlar ele alınarak, farklılıklar karşılaştırılacaktır.

Mevlana'nın oğlu Bahaddin 20 yaşında Mevlana'ya halvette çileye girmek istediğini ilettiğinde Mevlana ve oğlu arasında geçen sohbeti Eflaki şöyle aktarmaktadır (Eflâki, 1964, s. 84).

“Bahaeddin! Muhammed'e mensup olanlar (Müslümanlar) için çile ve halvet yoktur. Bu bizim dinimizde bid'attır. Bu Musa ve İsa (selam onların üzerine olsun) şeriatında vardır. Bizim yapacağımız bütün mücahedeler yalnızca çocuklarımızın ve dostlarımızın rahatı içindir. Halvete hiç ihtiyaç yoktur. Zahmet çekip mübarek vücudunu incitme” aradan kısa bir süre sonra ard arda oğlunun ısrarı üzerine Mevlana, “40 günlük halvete” izin vermiştir.

Mevlana'nın sadece oğlu için değil etrafında toplanan muhipleri içinde çile şartı yoktur (Can, 2014, s. 10; Chittick, 1991, s. 108). Mevlana Mevleviliğin düşünsel lideri, medrese hocası / müderristir. Mevlana zamanında Mevlevi örgütü esnek, bilgiye dayalı, değişime ve gelişmelere uyum sağlayabilen bir yapıdadır. Bu dönemde Mevlevi örgütü geniş zümrelere sahipti. Bu üyeler Mevlana'nın muhipleriydi. İlim / tevazuu ile uğraşan, padişahlar, sadrazamlar, vezirler, yönetim kadrolarındakiler ve herkes muhibi olabilirdi. Mevlana'nın Mevlevi ve medrese eğitiminde edebiyat, bilim, sanat, protokol, adap, erkan, ahlak, usul, incelik, kibarlık kaidelerinin ilkelerini teorik ve davranış uygulamalarını geliştirmiştir. Geliştirdiği bu

öğretiler tarihimize kültürel, siyasi ve ekonomik zenginlikler kazandırmıştır. Özellikle adap / edep toplumsal uygulamaların kurumsallaştığı mutfak (matfah) bölümü, kültür şeklini aldığı manevi bir eğitim yuvasıdır (Çelebi, 2006, s. 150). Mevlana'nın eğitim modelinde dinî terbiyeyle birlikte yabancı dil ve güzel sanatlarada yer almaktadır. Bu eğitim sisteminde başarılarıyla ünlenen şiir, musiki sanatçıları yetişmiştir. Mevlana'nın Mevlevi ve medrese eğitimleri yerleşkesi şehirde olduğu için halkın kültürüyle harmanlanıp zenginleşerek kıyafet, davranış, konuşma uslubuna yansımıştır. Bu yansımalar şehir hayatını zamanla kültürel, ekonomik, siyasi anlamda geliştirmiştir. Mevlana ve Mevlevi / medrese öğretileriyle oluşturduğu incelik, adap, edep, liyakat, ilim kültürünün etkisiyle, Anadolu tarihinin en güçlü ve parlak dönemini yaşamıştır (Gölpınarlı, 1981, s. 23).

Mevlana'nın ölümünden sonra oğlu Sultan Veled Mevlevilik örgütünü kurmuştur. Sultan Veled'in babasından farkı tekke ve tarikatlardaki örgütsel yapılanmayı ve örgütsel davranışları benimsediğini görülmektedir. Mevlana'nın eserleri, ilmi, öğretileri toplumda kazandığı maddi Mesnevi gücünün zemin hazırladığı Mevlevilik eğitim sisteminde çile, ritüel olarak sema'yı kurumsallaştıran bir tarikattır (Çelebi, 2006 s. 119). Mevlevilik tarikatı inanç, adap, erkan yönüyle diğer dini tarikatlarla benzerdir. Ancak ayrıntılarda davranış biçimlerinde farklılıkları vardır. Örneğin; uygulamalarla ilişkili çeşitlilik barındırmasıdır. Sultan Veled yönetimi zamanında tarikatlar ve dedelerden oluşan iki topluluk (zümre) vardır. Diğer tarikatlardaki yönetim ve örgütsel davranışı olarak çile olgusu kırk gün iken, Mevlevi Tarikatındaki dede olmak için bin doksanbir gün (üç sene) bir çatı altında kalarak (sıralı ve zamanlı eğitim) izlenecek aşamaları geçmek gerekliydi. Mevlevilik katı hiyerarşik yapıdadır, en üst makamı Çelebilik'tir. Örgüt içinde yeni başlayan durumundan dedelik ve şeyhlik konumuna kadar ilerlemek için disiplinli aşamalardan geçmek gerekir. Disiplin çile yoluyla sağlanır. Çile'de görev dağılımı, otorite, liderlik yer alır. Her kişi belirlenen yer ve süre içinde 18 hizmet görevlerini yapmak zorundadır (Çelebi, 2006, s.120). Görevlerini yaparken üste mutlak itaat şarttır. Uyulmadığında yeni başlayan statüsüne geri döner. Her aşamanın kendine özgü kuralları vardır. Sema çıkarma sürecinde olan salik sema dedesinin, somat adabını öğrenen salik kazancı dedenin otoritesine boyun eğmek zorunda kalması bir örnek olarak verilebilir.

Örgütsel Kültürde Kıyafet: Marka(laşma)

Türk kültür ve sanatında önemli yeri olan eski âlimlerimiz, büyük şairlerimiz, sanatkârlar, hattatlar, kuyumcular hatta devlet ve idari yönetimlerde bulunan devlet erkanı padişahlar, melikler, emirlerin geneli Mevlevi ve Mevlana'yı seven kişilerden oluşmaktaydı. Mevlana muhipleri arasında kisve giyilirdi. Bu kişilerin giyinişleri, ahlaki değerleri, yaşamları bir bütünlük içerisindeydi. Mevlevi kıyafeti Selçuklu ve Osmanlı'nın ilk dönem kıyafetiydi. Mevlana'nın ve Mevlevilerin kıyafetleri, özellikli (örgütsel davranışa özgü), zarif, ağırbaşlı, kaliteli ama sade kıyafetti.



“Dış kıyafeti, deve tüyü renkli, dövülmüş deve yününden, kalınca, hafif, ter emen rahat bir giysidir. Külâh-ı Mevlevî denilen sikke, 45 – 50 santimetre uzunluğunda, içice geçmiş iki kat, koyu kahve, bal veya beyaz dövme yününden şapkadır. Tennure, kolsuz, yakasız, göğse kadar önü açık, bele kadar dar, belden sonrası gittikçe genişleyen, mevsime göre çoğunlukla beyaz veya fıstıklı renkte elbisedir. Semazen semaya başladığında, hafif bir dönüşte açılmak üzere gittikçe genişleyen altı parçanın etek kısmında, içten dört parmak enlilikteki yün parçası, eteğin şemsiye şeklinde açılıp kapanmasını sağlar. Tennurenin bel kısmına Tiğ-bend denilen ince bir kuşak, bunun üstüne de elif-i nemed denilen üç metre uzunluğunda ve yedi sekiz parmak kalınlığında tennure ile aynı renkte bir kuşak sıkı sıkıya sarılır. Bu kuşağın ucunda tekrar sıkı sarılmak üzere ince şeritler vardır. Üstüne Destegül denilen tennurenin renginde bele kadar uzanan uzun kollu yelek giyilir. Siyah renkte giyilen hizmet eteği vardır. Mevlevilerin resmi üniforması, sikke ile bu tennureden ibarettir” (Çelebi, 2006, s. 99-100).

Mevlana ve Mevlevî topluluğu, Selçuklu ve eski Osmanlı döneminde toplum tarafından bu kıyafetleriyle özdeşleştirildiği ve beğenildiği görülmektedir.

Mevlevilik kıyafeti (kisve) ve Mevlana'nın Sufilere/ Mevlevilere öğütü:

Bir gün Hz. Mevlânâ hamama girer ve hamamın ortasında bağdaş kurup oturur. Etrafındaki Mevlevilerle engin manalar saçan sohbetini herkes heyecanla odaklanmış dinliyordu. Mevlana birdenbire ayağa kalktı ve yüksek sesle üç defa “Aramızda Mevlevî kimdir?” diye sorar. Biraz bekler, hiç ses yok.

Ve ekler “Eğer bu hamama bir yabancı girip hamamın soyunma odasında bizlerin kıyafetlerini görse, derhal Mevlevilerin burada olduğunu anlar.” Şimdi tennure ve sikkeleriniz, sizin Mevlevî olduğunuzu tarif ediyor da! Niçin ruhlarınız kıyafetlerinizi tarif etmiyor? der ve belirtir.

Hakikaten Mevlevileri tanıtan kıyafetlerimizdir. Asıl içimizin de İlâhi marifet ve hakikatleri göstermesi lazım. Çünkü: “Allah görünüşümüze ve işlerimize bakmaz, kalp ve niyetlerimize bakar. Bu nedenle her bakımdan manevi bir Mevlevî olunuz” diye öğüt verir. (Eflaki, 1964, s. 85).

Eflâkî'nin naklettiği olayda Mevlânâ'nın suhufiliği yalnızca görünüş ve şekilden ibaret saymadığı, böyle düşünenleri de şiddetle eleştirdiği de görülmektedir. Mevlana Mesnevî'sinde de benzer eleştirileri bulmak mümkündür.

“Ne kadar çok ikiyüzlü, ahmak, bilgisiz kimse vardır ki dervişliği taç ile kıyafetten ibaret sanmıştır.”

“Sûfi'nin neşesi kalbe tâlip olandır, kıyafet, yünden yapılmış kumaş, terzilik ve ağır ağır yürümek sûfilik değildir.”

Günümüzde mesleklerin kendilerine özgü resmi kıyafetleri vardır. Rekabet üstünlüğü olan ünlü markaları olan şirketler/örgütlerin hizmet veya ürün pazarlamasındaki iyi iletişim kurabilen, alanında uzman personelleri vardır. Bu kişiler hizmet sunarken örgütün kimliği ve marka imajını belirginleştiren kıyafetlerini giyerler. Bu uygulamayla işletmenin/örgütün tanınma avantajı ve iç (yönetici, çalışan), dış (müşteri), paydaşlar algısında marka değeri yaratmaktadır. Ayrıca örgütsel kültür oluşturarak çalışanlarda örgütsel bağlılık, memnuniyet, iş tatminini arttırdığı görülmektedir (Iglesias, Malkovich, Singh ve Sierra, 2019, s. 441).

Mevlevilik Örgüt Kimliği, Örgüt İtibarı, Marka Değeri

Örgütlerin kimliği ve itibarı, kurucu üyesi olarak örgütün temel ilkelerini oluşturan, şekil veren, misyon vizyonu oluşturan yönetici liderlerinin bakış açısından, kendisinin biriktirdiği toplum içindeki itibarından büyük oranda etkilenir (Argenti ve Druckenmiller, 2004, s. 369). Mevlevilik örgütünün kimliği ve itibarıyla, Mevlana'nın özgeçmişindeki zenginlikler (düşünür, edebi, şair, alim, tasavvuf kimliği, sosyal çevresi, vb), kültürel kimliği ve sermayesiyle kuşkusuz yakından ilgilidir. Mevlevilik örgütünün kimliği ve itibarının güçlü olmasını sağlayan özellikleri şunlardır; kurucu üyesi ve yönetici lideri Mevlana'nın felsefesi, doğuştan kazandığı statüsü, aile geçmişi, ekonomik durumu, eğitimi, kültürel sermayesi, dini, yaşadığı dönemin özellikleri, devlet erkanyla, sanatkarlarla, işlerinde uzman esnaf yönetici ve çalışan muhipleriyle etkileşimlerinde, herkese açık ve herkesi kapsayan bir dil ile yaptığı sohbetleri ile fikirleri, tavsiyeleri ve etkili eleştirileri ile dönemin devlet adamları ve yöneticileri başta olmak üzere toplumdaki herkese yol gösterici olmasıdır.

Mevlana'nın eserleri, öğretileri, ritüelleriyle oluşturduğu çağları aşip gelen ve herkesi kapsayan düşüncesi, kişiye zamana bağlı değil bütüne yönelik evrensel manevi mesajları ile Mevlevi örgütüne özgü benzersiz kıyafetlerin yanısıra diğer topluluklardan ayırt edici adap, edep, hitabet, şiir, musiki, sema, vb. güzel, nadir ve taklit edilemeyen örgüt kültürü sayesinde, önce paydaşlar arasında, sonra toplumda güçlü marka haline gelmiş ve itibarı artmıştır. Mevlevilik örgütünün bu özellikleriyle nitelik ve değerinin arttırdığı, kabul edilip benimsendiği, üyelerinin geniş kitlelere ulaşarak evrensel bir boyut kazandığını görmekteyiz.

Mevlana'nın iyi yönetim becerileri ve yönetici özellikleri



Çelebi'nin Mevlana ve Mevlevilik kitabının ikinci ve üçüncü bölümlerinde yer alan Mevlana'nın eserlerinde, öğretilerinde Mevlana'nın yaşadığı veya kurmak istediği dünyadaki iyi yönetim ilkeleri ve yönetici özellikleri incelenecektir.

Mevlana'nın eserleri, öğretilerinin evrenselliği, kanıta dayalı argümanlar (İslam dini, Kuran, Hadis, peygamber sünnetleri, Allahın isimleri, sanatsal/edebi metaforlar, şiir, hikayeler) kullanarak yaşadığı çevrenin de etkisiyle İslam'ı ve insanı çözümlenmeye çalışır. Mevlâna'nın sevgi ve hoşgörü öğretisinin kaynağını Kur'an ve Sünnet'ten almaktadır. Mevlâna'nın, Peygamberi bir yöntem olan tahammül ve kusurları hoş görme anlayışını benimseyip uyguladığı gözlenmektedir. İslam düşünürü Mevlana Celaleddin Rumi, Anadolu'da tasavvufun kurucusudur. Mevlana'nın tasavvufu "nefsini terbiye etmek" esasına dayanmaktadır. "Kur'an'daki öğretilere paralel bir mürşit olarak değindiği konular, getirdiği çözümler ve yazdığı eserleriyle" 13. yüzyılda Anadolu'da başlattığı içsel fikir ve aydınlanma hareketini başlatmıştır. Ölümünden sonra gelen şairleri, edebiyatçıları ve düşünürleri derinden etkilemiştir. Mevlana çoklu zekasını, bilim adamlığını, arifliğini, toplum yararına kullanan aydın bir kişi olarak benimsenip, sevilen, kabul edilen zaman ve mekân sınırı tanımayan evrensel anlayışı hızla yayılmış, yayılmayla devam etmektedir.

Mevlâna'nın Mesnevisi 25.700 beyitten oluşan, altı ciltlik, klasik Doğu edebiyatı eseridir. Dizeleri kafiyeli beyitler topluluğundan oluşan bir nazım türüdür. Eserlerin konuları, çoğunlukla Tanrı aşkı, vahdet-i vücud gibi tasavvufî; hoşgörü, sevgi, insanlık ideali gibi ahlaki ve Allah, ilahi varlıklar ve akıl gibi metafizik konulardır. Mesnevi'nin genel anlamda konusu insanın eğitimi üzerine kurulmuştur. Bu eğitimdeki temel amaç, öncelikle insanın kendinin farkında olması ve daha sonra da bu farkındalık sayesinde merkezden en uç noktaya kadar bütün hakikatleri idrak etmesidir.

Mevlâna'nın Mesnevisi 25.700 beyitten oluşan, altı ciltlik, klasik Doğu edebiyatı eseridir. Kafiyeli dizeler ve beyitlerden oluşan bir nazım türüdür. Eserlerin konuları, genellikle Allah, aşk, varlık birliği, hoşgörü, sevgi, akıl gibi metafizik konulardır. Konusu insanın eğitimi, amacı önce insanın kendisini fark etmesi, tanınması, sonra da bu farkındalık sayesinde hakikatleri idrak etmesidir.

Divan-ı Kebir Mevlâna'nın şiirlerinin (gazeller ve rubailer) olduğu eserleridir. Rubanileri 44.834 beyitlik ilahi aşk şiirleri olan nazım bir eserdir.

Fihi Ma-Fih (ne varsa içindedir) eseri, 75 bölümdür. Eserin 6 bölümü Arapça, 69 bölümü Farsçadır. Mevlâna'nın çeşitli meclislerde yaptığı sohbetlerin yazıldığı bir tarihi kaynaktır. Eserin konusu din, yaşadığı dönem, insandır.

Mecalis-i Sema, yedi cami vaazındaki hadisi şerif içeren yedi konu ele alır. Vaazları sade bir dille örnek ve hikayelerle zenginleştirilmiştir. Yedi meclisin konuları şunlardır; Doğru yoldan ayrılmış bir toplumda yaşayan insanın, Hz. Peygamber'in yolunu tutmak için çalışması. bu zor işten dolayı yüz şehit sevabı almasıdır. Kendisini suç işlemekten uzak tutan, Allah'tan korkan, onun lütfuyla zenginleşecektir. Zekalarıyla gafletten kurtulanlar imana yönelecektir. İbadette ve her işte gösterişten uzak olanlar, her şeyi Allah rızası için yapanlar imana kavuşacak olanlardır. Dünyaya tapmayan, gönlü temiz olan, bir suç işlediğinde gerçekten pişman olanlar, tövbe edenler Allah'ın sevdiği kullarından olacaktır. Nefsine köle olmayan insanlardan olmak için, nefsin hilelerini anlayabilmek için din bilgisine ihtiyaç vardır. Maddeye köle olan, kulluk görevlerini yerine getirmeyenler gaflet içinde ömürlerini geçireceklerinden sonları iyi olmayacaktır. İnsan Hakk'a yönelmek için aklını kullanmalıdır. Ayrıca, Mevlana'nın yedi meclis vaazlarında sık sık kullandığı yedi öğüdü vardır.

Mektuplar, Selçuklu emir ve vezirlerine yazdığı 150 öğüttür. Mektupların 4'ü Arapça, 146'sı ise Farsça'dır. Mevlâna, öğütleri ve savunduğu evrensel fikirleri ile devletin her kademesinde görev alan yöneticilere yol göstermiştir. Mevlâna'nın yazmış olduğu mektuplar bu anlamda önemli bir yere sahiptir.

Mevlana'nın nesir ya da nazım türü eserlerinde kötü yönetim ilkeleri ve yönetici gibi günümüz yönetim ve yönetici sorunlarına rastlanmaktadır. Bu kaynaklar bizi direkt veya imalı şekilde günümüzdeki iş hayatıyla ilgili problemlere götürmektedir. Metinlerdeki ifadeler gözlem veya tespit olarak birer belge olduğu gibi, yaşanan olaylar yıllarca tekrarlanarak zihinlerde yerleşmekte ve benzer noktalar bulunca başka olaylarla karşılaştırılmaktadır. Mevlananın eserlerinin bu bağlamda 13.yüzyıl Anadolusundan 21 yüzyıl günümüze ipuçları vermesi beklenmektedir.

Mevlana'nın Mesnevi eserinde ve öğretisinde yer alan "Gayretli Köle", "Tavşanla Aslan", "Arslan, Kurt, Tilki", yönetim bakış açısıyla, yönetici liderlik, yönetim, örgütsel iklim, örgütsel kültür kararlara katılım ve stratejik planlama bağlamında ele alınabilir. Mevlana'nın Mesnevi'de Farsça dilinde "Gayretli Köle" yazdığı eser (Mevlana, Mesnevi, s. 731-732), daha sonra "Ayaz'ın Marifeti" olarak uyarlanmıştır (İpek, 2018).

"Gayretli Köle" (Mevlana Celaleddin-i Rumi, 1207-1273, ikinci defter, beyit, 384-433; Türkiye Yazma Eserleri Kurumu Başkanlığı Yayınları, 2015, s.731-732) :

"Bir gün beyleri Sultan Mahmud'a: "Ayaz denilen bu kölenin ne marifeti var ki sen ona otuz kişinin maaşı kadar maaş ödüyorsun?" dediler. Sultan Mahmut bu soruya o anda karşılık vermedi. Birkaç gün sonra beylerini alarak ava çıktı. Giderlerken bir kervanın gitmekte olduğunu gördüler.



Sultan Mahmut Beylerden birine: "Git sor, bakalım bu kervan nereden geliyor?" dedi. Bey atını sürerek gitti, birkaç dakika içinde geriye döndü. "Efendim kervan Rey Şehrinden geliyor." dedi. Sultan Mahmut: "Peki nereye gidiyormuş?" diye sorunca bey susup kaldı.

Bunun üzerine Sultan Mahmud başka birini gönderdi. O da gidip geldi. "Efendim, Yemen'e gidiyormuş." dedi. Padişah: "Yükü neymiş?" deyince o da sustu kaldı.

Bu defa padişah başka bir beye: "Sen de git yükünü öğren!" dedi. Bey gitti geldi: "Her cins mal var fakat çoğu Rey kâseleri." dedi. Padişah: "Peki kervan Rey'den ne zaman çıkmış?" diye sorunca bey susup kaldı cevap veremedi.

Padişah böylece tam otuz beyi gönderdi otuzu da istenen bilgileri tam olarak getiremediler.

Padişah son olarak Eyaz'ı çağırdı: "Ayaz, git bak bakalım Şu kervan nereden geliyor." dedi. Eyaz saygıyla padişahın huzurunda eğilerek konuşmaya başladı: "Efendim, kervanı görünür görünmez sizin merak ederek soracağınızı tahmin ettiğimden gidip gerekenleri öğrendim. Kervan Rey'den geliyor Yemen'e gidiyor, yükü şudur, şu kadar at, şu kadar deve, şu kadar katırdan oluşuyor. Kervanda şu kadar insan var, onlardan şu kadarı silahlı" diye başlayarak kervan hakkındaki en küçük malumata varıncaya kadar anlattı. Bütün bunları beyler ağız açık dinliyorlardı.

Böylece Ayaz tek başına otuz beyin edinemediği bilgiyi edinmiş, başaramadığı işi başarmıştı. Padişah beylerine döndü: "Sadık kölem Ayaz'a neden otuz kişinin ücretine denk ücret verdiğimi anladınız mı? Görüyorsunuz ki bu bile onun hizmetine karşılık az geliyor." dedi. Böylece Ayaz'ı çekemeyerek aleyhinde konuşan beyler utandılar, yaptıklarına pişman oldular."

Mevlana eserinde, Sultan liderlik ve yöneticilik kabiliyetinin doğuştan gelen Allah vergisi, olarak tasvir edilen doğuştan gelen bir takım özelliklere sahiptir. Köle Ayvaz ile ilgili kararlarda Allah'ın vekilleri olan yöneticinin doğru karar verme yetisine sahip, yönettiği insanlara değer veren etik ve adil davranma yeteneğine sahip olduğunu vurgular. İfade edilen bu özellik, liderlik kuramlarından "Büyük Adam Liderlik Teorisi" nin savunduğu fikirlerle örtüşmektedir (İpek, 2018). Eserde Sultan'a hizmet edenlerin (kamu görevlilerinin) taşınması gerekli yetkinliklere atıf vardır (Uzun 2020). Mevlânâ, hikâyede yöneticilerin liyakate önem vermeleri hususunda, Ayaz örneğindeki gibi yetkili, becerikli çalışan tasviri yapılmıştır. Padişah, yönetimdeki devlet erkanının sahip olması gereken zeki, adil, çevresinin etkisinde kalmayan, bağımsız karar verebilen, liyakate önem veren, adil ücret politikası uygulayan yönetici niteliklerini açıklamaktadır. Ayaz gibi devlet kurumlarında çalışanlarının sahip olması gereken ilim sahibi, tecrübeli, yetenekli, sorumluluk alabilen nitelikler açıklanmaktadır (Ergül 2011).

Ayrıca sultan, Ayaz'ı hor gören beylere, onun vasıflarındaki mertebeyi, üstünlüğünü, verilen ücretin yüksek olma gerekçelerini (verilen işleri istenenden daha iyi başarılı bir şekilde yapması) delilleriyle insan kaynakları yönetiminde çalışan performansının değerlendirilmesini göstermektedir. Daima işini iyi yapanların ücretleri, yapmayanlara göre farklıdır. Anlatılan olguda belirtildiği üzere Ayaz'ın padişahın sorduğu bilginin daha fazlasını doğru şekilde, vaktinde padişaha bildirmesi, otuz beyin, otuz defada öğrenebildiklerinin hepsini birden öğrenip padişaha sunması nedeniyle diğer beylere göre fazla ücret almayı hak etmiştir (Uzun 2020). Mevlana'nın yöneticilerde olması gereken özellikleri, hikayeleştirerek anlattığı bu öğretisiyle, çağdaş yönetim bakış açısıyla yöneticinin personel seçiminde ve ücrette, verilen işlerin en kısa sürede, en etkili ve kaliteli şekilde tamamlama yetkinliğine sahip kişilerin görevlendirilmesi gerektiği ilkesiyle paralellik göstermektedir.

Ayrıca haksız ücret! haksız terfi! vb. kararları sorgulanan yöneticilere Mevlana'nın Köle Ayaz dışında bilinen önerisi "*Çalışanlar eksik, yanlış düşünebilirler, ancak üst yöneticiler daha dikkatli, analitik düşünmelidir*", "*Padişahın esas işi adaleti sağlamak ve lutufta bulunmaktır*" şeklindedir.

"Tavşanla Aslan" (Mevlana Celaleddin-i Rumi, 1207-1273, birinci defter, beyit 901-1085; Türkiye Yazma Eserleri Kurumu Başkanlığı Yayınları, 2015, s.72-82):

"Ormanın kralı ve hayvanlar topluluğunda statüsü en yüksek hayvan aslandır. Ormandaki düzen, her gün bir tane av hayvanı sırayla aslana yem olmasıyla işlemektedir. Bütün hayvanlar zulüm ve korku içindedir. Nihayet bir gün sıra tavşana gelir. Tavşan aslana oyun oynar ve aslanın ölümüne sebep olur. Böylece bütün av hayvanlarını zulümden kurtarır. Bu olaydan sonra, tavşanın toplumdaki statüsü artar."

Konusu yönetimde stratejik planlama, görmek/ anlamak/ sezmektir. Planlama sürecinde detaylı doğru bilgi toplama, sorunların tespiti, çözüm önerilerinin değerlendirilerek karar alınmaktadır. Hikâyede Av hayvanları (yönetilenler) aslanın (yöneticinin) "zulüm" gibi görünen davranış tarzını/siyasetini değiştirmek için öneri geliştirip aslana bildirmesi ve sonuçta aslanla anlaşmaya "katılımlı kararlar" varılmasını anlatır. "Yürü, tavşanın tilki gibi kurnazlığına bak, onun düşüncesini ve aslanı mağlup edişini gör!" ifadeleriyle yöneticilerin görme/sezme/anlama kabiliyetlerini geliştirmeleri halinde doğru ya da hatalı davranışın farkına varabileceklerini anlatır (Uzun 2020). Zayıfın iyi planlanmış bir strateji sayesinde güçlüyü yenmesi antılmaktadır (Ergül, 2011). Ayrıca Mevlana, Tavşanla Aslan hikayesi dışında,

"Hırs yüzünden akibeti görmemek kendi gönlüne, kendi aklına gülmektir", "İleriyi görmeyen kimseler, manen kör sayılır.", "Tedbirsiz emir, adamakıllı aciz kalır. Çünkü ahmaklığından dolayı ne



önünü görür, ne ardını!” günümüz ifadesiyle “İyi iş adamı ve yönetici, karar vermeden önce sabırla her türlü incelemeyi, araştırmayı yapar”

şeklinde stratejik planlamaya yönelik öğütler vermiştir.

“Arslan, Kurt, Tilki” (Mevlana Celaleddin-i Rumi, 1207-1273, birinci defter, beyit 3013-3055; Türkiye Yazma Eserleri Kurumu Başkanlığı Yayınları, 2015, s.140-142).

“Bir ormanda aslan, kurt, tilki vardır. Aslan kraldır. Erkek aslan, kurt ve tilkinin gücünün kendisi kadar kudretli olmadığını bilmesine rağmen, ululuk edip yoldaşlığı kabul edip ava çıkarlar. Aslan bir dağ öküzü, bir keçi, bir de tavşanı avlayıp kurt ve tilkinin yanına döner. Kurt ve tilki herhangi bir av hayvanı getirmemişlerdir. Aslan getirdiği av hayvanlarını kurt ve tilkinin yemek için sabırsızlandığını anlar.

Aslan kurdu sınar ve “bunları pay etmesini söyler”. Kurt da “padişahım, yaban öküzü senin payın, o büyük sende iri ve çeviksin, keçi orta boyda, orta irilikte, o da benim. Tilki sen de tavşanı al, tavşan tam sana münasip” der. Aslan: “Ey kurt! ne zamandır bir aslanın avladığı av hayvanlarında hakkın olduğunu söylüyorsun?” der. Aslan kurtta akıl, edep, hak ve adap bilmeyip, edepsizlik ettiğini görünce kurt’un başını gövdesinden ayırarak cezalandırır.

Aslan sonra tilkiye dönüp, “yemek için bunları paylaştı” der. Tilki, “Ey seçkin padişah! Bu öküz, kahvaltın, keçi öğle yemeğin, tavşan ise akşam yemeğindir” der. Aslan, “Bu paylaşımını nereden öğrendin?” deyince, tilki: “Kurdun halinden a dünya padişahı”, der. Aslan aşağılık kurttan ibret aldığı için, av hayvanlarını tilkiye verir. Tilki o sırada, “Aslan, beni o kurdun ardından çağırdı” diye yüzlerce şükür eder.

Öyleyse, bizde “bizi öncekilerin ardından dünyaya getirene şükürler olsun” diye şükürler etmeliyiz. Akıllı kişi, belâlardaki dostların ölümünden ibret alır.”

Konusu yönetilenlerin gerçeği unutup, yöneticinin hakkını sahiplenmek istemeleri, akıllı yöneticilerin ibret almasıdır.

Hikayede Aslan’ın (yöneticinin) hoşgörü/anlayış/ büyüklük göstererek, kurt ve tilkiyle (yönetilenler, çalışanlar) yoldaşlığı (birlikte olmak) kabul edip ava çıkmaları (ortak bir amaç için birlik olup çalışmaları) ele alınır. Aslan’ın bir dağ öküzü, bir keçi, bir de tavşanı avlayıp kurt ve tilkinin yanına (çok çalışarak, işini en başarılı şekilde yaparak) döndüğünde, kurt ve tilki’nin herhangi bir av hayvanı getirmediği (çalışmadıkları, işlerinin gereğini yapmadıkları) halde getirilen hayvanları yemek için (hak etmeden talep

etme, çalışmadan ücret almayı talep etme) sabırsızlandıklarını anlar (yöneticinin herşeyi görmesi/bilmesi). Aslan kurdu ve tilkiyi sınamaya (yöneticinin kişiyi ve çalışma performansını değerlendirmeye) karar verir. Önce kurt'a "*bunları pay etmesini söyler*". Kurt'un (yönetilen/çalışanın) hiçbirşey avlamadığı (çalışmadan, hiçbir iş/görev yapmadığı) ortaya koyulan av hayvanlarının (Aslan'ın çok çalışarak, başardığı işinin) hakkı (Aslan'nın tek başına hak ettiği halde) görmezden gelerek (cahil/bilgisiz/ adaletsiz/uslupsuz/liyakatsiz) herkese pay edince (çalışan/yönetilenin yanlış/hatalı/kötü, iş/görev/davranış yapınca), Aslan'nın (yöneticinin) kurt'a (yönetilen/çalışana) cezalandırmasını vurgulamaktadır. Sonra tilki'ye "yemek için bunları paylaşır" der. Tilki (yönetilen/çalışan) gözlemlediklerinden sonra farkına vardığı hakkın nasıl olacağını düşünerek, akla uygun bir üslupla, doğru söylem ve davranışı sergilediği için ödüllendirilir. Bu hikayede Aslan'nın (yöneticinin) kurt'un ve tilki'nin (yönetilen/çalışana) ortak amaç için yaptıklarının karşılığını vermesini (ödül veya ceza sistemini) vurgulamaktadır. Ayrıca yönetici ve çalışanlarda olması gereken özellikler, insan kaynakları yönetimindeki "katılımlı karar" alma hususu açıklanmaktadır.

Mevlana din, kudret ve otorite kriterine göre âlimler (tanrı âşıkları), yönetenler (avam), yönetilenler (halk) olmak üzere üç toplumsal sınıfı benimser. Avam kavramı, Mevlana ve Mevleviler tarafından ister zengin, ister vezir olsun, isterse ekonomik açıdan yüksek mertebeye çıkmış bulunsun, aşktan mahrum, tevhidden habersiz, yozlaşmış, hakikate yabancı, dünyada ve dünya zinetlerine dalmış kişileri ifade eder. Avam sınıfının bilinçten yoksun, taklitçi ve alt bir sosyal sınıf olduğunu vurgular. Halk orta sınıftır. Halk/yönetilenler yaratının emanetidir, sadık kalınmalıdır. Bu sınıf taklit ehlidirler, avam kadar bilinçsiz ve cahil değildirler. Tanrı âşıkları (âlimler) statü olarak en yüksek sınıftır. Mevlana halkın gerçeği görmediğini ancak âlimler sayesinde görebileceklerini savunur. Burada eğitimin, bilginin ve ariflerin önemi hatırlatılmaktadır (Mevlana, Mesnevi, aktaran Gölpınarlı, 1981). Mevlana'ya göre halk, bir güç odağı değildir, güç aydınlar ve yöneticilerde bulunur. Âlimler yöneticilerin üstündedir. Yöneticide eğilmeye muhtaçtır. Mevlana'ya göre yönetici konumunda olanların yönettiği gruptaki insanlara adaletli, hümanist ve eşit davranmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki olgularda anlatıldığı gibi, Mevlana padişah / yönetici ve/veya yöneten kişilerinde toplum / grup / organizasyon / örgüt içindeki işlevsel yararlılığı, sabır ve statü hareketliliğinin verimliliğinin artmasını sağlayacağını eserlerinde, öğütlerinde yer vermiştir. Mesnevi didaktik/eğitici bir eserdir. Mesnevinin konusu din ve dinin üç temel dayanağı amel, hal ve hakikattir. Hakikati elde etmek için amel ve hal aşamalarında insanın kendini tanıması, bilgisinin artması ve eyleme geçip hakikati aramasıdır (Yıldırım ve Fidan 2020).

Devlet Yöneticileri ve Yönetilenlerin Dikkat Etmesi Gerekenler (Mevlana, Fihi Ma-Fih, s.7)



Yöneticiler bir makama geçtiler mi, nefisleri kuvvetlenir, ejderha kesilirler. Onlarla görüşüp konuşan, onlarla dostluk davasına giren, onların malını kabul eden bu adam da çaresiz onların kanaatleriyle mutabık gözükmek zorunda kalır; onların kötü sözlerini, hoşlansınlar diye kabul eder; aykırı bir söz söyleyemez; bu yüzden tehlikelidir. Eğer bir zalime yardım edersen Allah o zalimi, sana musallat eder” (Mevlana, Fihi Ma-Fih, s.7; Gölpınarlı, 1981; Meyerovitch, 2010, s.32.).

Mevlana'nın dünya güzelliklerine dalan, kötü söylem ve davranışta bulunan yöneticilere, alimlerin adap ve ehil ile doğruyu söyleyebilme (eleştiri özgürlüğü) yetkinliğinde olması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

Devlet Yöneticileri ve Yönetilenlere Verdiği Yedi Öğüt (Mevlana Celaleddin-i Rumi, 1207-1273, Mecalis-i Seb'a; Gölpınarlı, 1984, Mecalis-i Sema -Yedi Meclis).

“Cömertlik ve yardım etmede akarsu gibi ol”,

“Şefkat ve merhamette güneş gibi ol”,

“Başkalarının kusurunu örtmede gece gibi ol”,

“Hiddet ve asabiyette ölü gibi ol.”,

“Tevazu ve alçakgönüllülükte toprak gibi ol.”,

“Hoşgörülükte deniz gibi ol.”,

“Ya olduğun gibi görün, ya görüdüğün gibi ol.”

Mevlana, devlet yöneticilerine, yedi meclis ve yedi öğütünde, iyi / güzel davranışın Allah'ın eserine, kötü / çirkin davranışlarının ise nefislerin eseri olduğuna dikkati çeker. Bireylerin mutluluğuna ve toplumda birlik, barış, huzur, refaha ulaşabilmek için, Allah'ın beğendiği pozitif ruha, güzel davranışlara sahip olunması gerektiği, ahlaki zaafiyet olarak gördüğü “nefsin azdırılmasından” kaynaklanan kötü/ yanlış karar ve davranışlardan uzaklaşılmasını öğütlemektedir. Ayrıca, yönetenler adaletle yönettiği müddetçe onlara yardımcı olması istenen halk, yani yönetilenler yaradanın emanetidir. İslama göre emanet kutsaldır. Kötü yönetim ve yöneticilerden kaynaklanan (ayrımcılık, baskı, şiddet, kin, yolsuzluk, adaletsizlik vb) sorunların çözüm olarak, adalet, özgürlük, eşitlik, sevgi, güvenilirlik, birlik, iyimserlik, hoşgörü gibi evrensel insanlık değerlerini öne çıkardığı görülmektedir.

Mevlana'nın Yönetim ve Yöneticilerle İlgili Sohbet ve Öğütleri

Yazım “Bilmem ki, insan, kendisine yapılmasını istemediği bir şeyi ne diye başkası hakkında denemeye kalkışır? Öfke ve kızgınlığa kapılıp hiç kimseyi çiğneme de; Allah’ın gazabı seni çiğnemesin. Gurura kapılmanın, büyüklük taslamanın kanını dökmezsen, o kan coşar da seni boğar.” (Şahin, 2007, s. 80-81).

Mevlana yöneticilere kendilerine yapılmasını istemedikleri kötü davranışlar öfke, hiddet, kızgınlık, şiddet, baskı, eziyet gibi kötü davranışları başkalarına (yönetilenlere) yapmamasını eleştirel bir dille anlatmıştır.

“Cahil kişinin testisine taş at, fakat zeki ve bilginin eteğine yapış. Ehil olmayanlarla bir an bile eğleşme, çünkü aynayı suda bırakırsan elbet paslanır.” (Mevlana, aktaran Can, 2014, s. 362).

Mevlânâ sadece yöneticilerin değil, bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerde bile zeki, bilgili, ehil insanlarla birlikte olmayı, zeki, bilgili, ehil olmayanlardan uzak durmayı öğütler. Günümüzde, liyakata dayalı insan kaynakları yönetimi kamu sektöründe iyi yönetim ilkelerinin başında değerlendirilmektedir. Bu ilkeyi ifade eden ve sözlükler de “yeterlilik, ustalık, uygunluk, yaraşırılık” olarak birbirine yakın anlamlarda kullanılan “ehliyet ve liyakat” kavramları Mesnevî’nin pek çok hikâyesinde farklı karakterler aracılığıyla yer verildiği görülmektedir (Ergül, 2011).

Mevlana Dürüst Yöneticilerin Karşılaştıkları Sıkıntılarla İlgili Sohbet ve Öğüdü

Mevlânâ, dürüst yöneticinin karşılaştıkları sıkıntılar karşısında kolay olanı seçerek, görevden ayrılmalarını da hoş görmez. Selçuklular zamanında, sosyal ve siyasal gerilimlerin halkı da yöneticileri de çok yorup yıpratmış günlerde, çok yorulan bir vali Mevlânâ’ya, yorgunluğunu gerekçe göstererek istifa edip başka bir yapmak istediğini söyler. Mevlânâ kendisine şöyle bir hikâye anlatır:

“Harun-u Reşid zamanında bir vali vardı. Hızır her gün onu ziyaret eder gönlünü alırdı. Bir gün yorgunluğunu ileri sürerek görevini bırakıp emekliye ayrıldı. Hızır ziyaretlerini kesti. Yanına uğramaz oldu. Bu duruma çok üzülen valiye bir gece rüyasında: Senin derecenin yüksekliği o işte idi denilir. O da ertesi gün Halifeye giderek eski görevine tekrar atanmayı talep eder. Dürüstlüğünü bilen halife kendisini kırmaz.

Vali göreve başlayınca, Hızır kendisine tekrar gelir ve şöyle der: “Senin derecenin yükselmesi, makamında oturup yoksulları, zayıfları, ezilenleri, mağdurları koruyup kollamandır. Bu iş, binlerce halvet ve çile çıkarmaktan değerlidir.”

Mevlânâ bunu anlatınca Vali istifa etmekten vazgeçer (Özdamar, 2010, s. 64).

SONUÇ

Alınmalı Çelebi'nin Mevlana ve Mevlevilik kitabı, ilk önce araştırılmamış olan Büyük Adam Liderlik Teorisi'nin merceğinden ele alınmıştır. Mevlana'nın hem padişah (devlet yöneticisi) hem de halife (dini lider) soyundan (biyolojik doğuştan gelen özellik) geldiği, hayatının her evresinde, liderde olması gereken örnek davranışları sergilediği için, hem dönemin yöneticileri, alimleri hemde halk tarafından sevilmesi, kabul edilmesi, öğütlerinin dinlenmesi, liderlik kuramları “büyük adam teorisi”ndeki tüm özellikleri karşıladığını ispatlamaktadır.

Çelebi'nin eseri yönetim bakış açısıyla, Mevlana'nın yaşadığı 13.yüzyılın yönetim anlayışı, Mevlana'nın eserleri, öğretileri ve ilkeleriyle oluşan Mevlevi örgüt kimliği, davranışları, itibarı, marka değeri, işleyişi, iyi yönetim ilkeleri, yöneticide olması gereken özelliklerindeki yaklaşımlarının evrensel olduğu, günümüz kötü yönetim ve yönetici problemlerine alternatif çözüm yollarını sunmaktadır.

Mevlana'ya göre yöneticiler zeki, bilgili, eğitilmiş, analitik düşünen, doğru/ iyi ile yanlış / kötüyu ayırabilen, hoşgörülü, sabırlı, doğru karar verebilen, insana değer veren, etik, adil davranan, iyi huylu, nefsinin kontrol edebilen vasıflara sahip olmalıdır. Mevlana yönetiminde ise liyakat, insan kaynakları seçiminde bilgili, deneyimli, yetkin, insiyatif alabilen, ehil uzman kişilerin işe alınmasını, stratejik planlama, doğru ve yanlış karar alma, hırs, güç, otorite, bilgi, işlevsel yararlılık, ehliyet, dürüst yöneticinin yaşadığı sıkıntılar, vb. birçok yönetsel ve örgütsel kavramı analitik yaklaşımla ele aldığı görülmektedir.

Mevlana'nın liderliği ve Mevlevilik yönetimini ele alış biçimi bilimsel gerçekliklerle örtüşür. Nitekim Mevlana'nın yaşadığı dönemde Selçuklu ve Moğol devleti yöneticileri, öldükten sonra Osmanlı devletinin yöneticilerine gerek sohbet ve davranışları ve gerekse yazdığı mektuplarla daima yol gösterdiği, onları halka hizmete, iyiliğe ve adalete davet ettiği bildirilmektedir. Ünlü şair ve diplomat Yahya Kemal'in “Osmanlı'nın Viyana kapılarına savaşıarak değil, Mesnevi okuyarak gittiği” anekdotunda, mutlakiyet rejimindeki devlet yöneticilerinden olan Mevlana takipçilerine, barışçıl çözümler üreten iyi yönetici özellikleri kazandırdığı görülmektedir. Bu bağlamda, stratejik yönetim, yönetici özellikleri, yönetim ilkeleri gibi yeni ve tamamen batı kaynaklı sanılan birçok konunun, aslında 13.yüzyılda ve yanı başımızda olan Mevlana'nın ele aldığı, günümüz Türk toplumunda ki yönetim ve yöneticiler tarafından değer verilmesi ve dikkate alınması halinde özlenen toplumun ve örgüt kültürünün oluşturulmasında büyük rol oynayacağı düşünülmektedir.

Mevlana liderlik ve yönetim alanında yetkinliğe sahiptir. Bu yetkinliğin tüm okuyucularına bir bakış açısı kazandırabileceği gerçeği gözler önüne serilmektedir. Eserlerinde ve öğütlerindeki ifadelerle, Mevlana'nın Mevlevilik örgüt yönetimindeki yöneticilik ve liderlik davranışları uyum içindedir. Bu uyum



sayesinde Mevlevilik örgüt içindeki insanların motivasyonları, örgüte bağlılıkları ve memnuniyetlerinin yüksek olduğunu üye sayısının eksilmeden sürekli artmasından anlamaktayız. Asaf Halet Çelebi'nin aynasında yansıyan, bir asrın ruhunu aktaran kitaptaki olgularla analiz yaptığımız tespitler, liderlik ve yönetim alanına ilgi duyan akademisyenler başta olmak üzere, iş hayatındaki tüm yönetici ve liderler için farkındalık oluşturarak yeni bakış açıları kazandıracaktır.

Genel hatlarıyla eserin muhtevasını yönetim bilimi açısından vermeye çalıştığımız bu makalemize, Mevlana'nın direkt ve ima yoluyla stratejik yönetimle ilgili ip uçları yerleştirdiği bir rubai'si ile son vermek istiyoruz. “Doğru düşünce odur ki insana bir yolu açar. Doğru yol odur ki, yolcusu sultan olur.” (Mesnevî, defter 2, beyit 3207). Yani; doğru düşüncenin bir stratejiye, doğru stratejinin ise sultan özelliklerine sahip yöneticilere kavuşturması dileğiyle...

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı(lar) makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacı(lar) herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2003). *Esin veren lider; başarı nasıl motive edilir, yöreklendirilir ve yakalanır?*. İstanbul: Dharma Yayınları.
- Argenti, P.A. & Druckenmiller, B. (2004), Reputation and the corporate brand. *Corporate Reputation Review*, 6(4), 368-74.
- Arpaguş, S. (2005). Mevlânâ Celâleddin Rûmî'nin eserleri üzerine yapılan İngilizce çalışmalar, *Tasavvuf İlmî ve Akademik Araştırma Dergisi*, 6(14), 775-804.
- Bass, B.M., & Stogdill, R.M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York: The Free Press, Simon & Schuster.
- Can, Şefik. (2014). *Mevlâna: Konuların göre açıklamalı Mesnevi tercümesi*. (6 Cilt, 14. Basım). İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Carlyle, T. (1840). *On heroes, hero-worship, and the heroic in history*. London: Chapman and Hall.
- Carlyle, T. (1869). *Heroes and hero-worship* (Vol. 12), London: Chapman and Hall.
- Chittick, W.C. (1991). Rûmî and The Mawlawiyyah. S.H. Nasr (Ed.). *Islamic Spirituality: Manifestations* (ss. 105-126) içinde. New York: The Crossroad Publishing Company.
- Çelebi, A.H. (1957). *Mevlana ve Mevlevilik*. (1. Baskı). İstanbul: Turgut Atasoy ve ortağı Mat.
- Çelebi, A.H. (2006). *Mevlana ve Mevlevilik*. (2. Baskı). Ankara: Hece Yayınları.

- Eflâki, A. (1964). *Ariflerin menkıbeleri* (Çev. T. Yazıcı). İstanbul: M.E.B. Yayıncılık.
- Emerson, R.W. (1987). *Representative Men: Seven lectures* (4. Baskı), ABD: Harvard University Press.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ergül, E. (2011) *Hukukçu ve yöneticiler için Mevlana bilgeliği*. Ankara: Orient Yayınları.
- Galton, R. (1840). *Hereditary genius*, London: Macmillan and CO
- Gölpınarlı, A. (1981). *Mesnevî tercümesi ve şerhi I-II*. İstanbul: İnkılap ve Aka Kitapevleri.
- Gölpınarlı, A. (1984). *Mecâlis-i Seb'a (Yedi Meclis) ; Mevlana Celaleddin-i Rumi, 1207-1273, Mecalis-i Seb'a çeviri kitabı*, İstanbul: Kent Basımevi.
- Hatch, M.J. (1997). *Organization theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Iglesias, O., Malkovich, S., Singh, J.J., & Sierra, V. (2019). Do customer perceptions of corporate services brand ethicality improve brand equity? Considering the roles of brand heritage, brand image, and recognition benefits. *Journal of Business Ethics*, 154, 441-459.
- İpek, C. (2018). Mesnevi'deki hikâyelerin eğitimde örnek olay yöntemi ve bağlam temelli öğrenme yaklaşımı kapsamında değerlendirilmesi (yönetim bilimi için seçilmiş örnekler). *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(13), 63-79. doi: 10.33692/avrsyad.509963
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği* (14. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Koro-Ljungberg, M. (2001). Metaphors as a way to explore qualitative data, *Qualitative Studies in Education*, 14(3), 367-379.
- Köktürk, A. (2011). Modern öncesi devletin yönetim anlayışı. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 7(13), 73-97.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. University of Chicago, ABD: Chicago, IL.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. doi: 10.5465/ame.2002.6640181
- Massie, J.L. (1983). *İşletme yönetimi* (Çev: Ş. Özalp). Eskişehir: Baytaş Yayıncılık.
- Mevlana Celâleddin-i Rumi. (1207-1273). *Mesnevi-i Ma'nevi. ikinci defter, beyit, 384-433*.
- Meyerovitch, E.V. (2010). *Rumi le livre du dedans: Fîhı-Mâ-Fîhi*, Paris, Fransa: Babil.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor*, (Çev.: Z. Dicleli & G. Bulut). İstanbul: Mess Yayınları.
- Organ, D.W. (1996). Leadership: The great man theory revisited. *Business Horizfons*, 39(3), 1-4 doi: 10.1016/S0007-6813(96)90001-4.

- Örsal, Ö. (2022). Yeni yönetsel yaklaşımda pozitif örgütsel davranışının kültür felsefesi açısından incelenmesi. M. Kısa (Ed). *Sosyal beşeri ve idari bilimler alanında uluslararası araştırmalar IV* (s. 215-228) içinde . İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Özalp, İ. (1987). *Yönetim ve organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Özdamar, M. (2010). *İnsanlığın piri Hz. Mevlânâ*. İstanbul; Kırk Kandil Yayınevi.
- Özen, Ş. (2000). Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: Kongre bildirileri üzerine bir inceleme. *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89-118.
- Phillips, N., & Hardy C. (2002). *Discourse analysis*, USA: Sage Publications.
- Rodoplu, D.Ş., & Rodoplu, G. (2015). Emotional intelligence for managerial effectiveness in businesses: A metaphorical assessment from the Mevlana's seven advice perspective, *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 10(1), 43-60.
- Sargut, S. & Özen, Ş. (2007). *Örgüt kuramlarına genel bir bakış: Karşılaştırmalı bir çözümleme; örgüt kuramları*, Ankara: İmge.
- Schmitt, R. (2005). Systematic metaphor analysis as a method of qualitative research, *The Qualitative Report*, 10(2), 358–394.
- Spector, B.A. (2016). Carlyle, Freud, and The Great Man Theory more fully considered. *Leadership*, 12(2), 250-260. doi: 10.1177/1742715015571392
- Şahin, B. (2007). *Divanı-ı Kebirden seçmeler*. Konya: Rumi Yayınları.
- Şen M. (1987). Eva de Vitray Meyorovitch' e göre Mevlana. *Selçuk Üniversitesi Selçuklu Araştırmaları Dergisi*, 2, 1-11.
- T.C Resmî Gazete 21 Ocak 2023 Cumartesi Genelge, 2023 yılı “Mevlana Yılı” kabul edildi. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/01/20230121-10.pdf> adresinden erişildi.
- TDK. (t.y.). *Türkçe Sözlük*. (2023). <https://www.tdk.gov.tr>
- Tekin, M. (1989). *Roman sanatı*. Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- Türkiye Yazma Eserleri Kurumu Başkanlığı Yayınları (2015). *Mesnevi-i Manevi, Mevlana Celaleddin-i Rumi (1207-1273)*, (Çev. D. Örs, H. Kırlangıç), İstanbul: Bilnet Matbaacılık ve Ambalaj Sanayi A.Ş.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2007). *UNESCO Medal in honour of Mawlana Jalal – ud - Din Balkhi – Rumi*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001473/147319e.pdf> adresinden erişildi.
- Uzun, Y. (2020). Mesnevi’den günümüze ışık tutan etik yönetim düsturları. *Sayıştay Dergisi*, 33 (118), 41-69.



- Yıldıran, C., & Fidan, Y. (2020). Mevlâna'nın yönetime özgü fikirlerinin Konyalı girişimci ve yöneticiler üzerindeki etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, [Prof. Dr. Sabri Orman Özel Sayısı]* 160-173.
- Yıldırım, A., & Akgül, N. (2021). Saatleri Ayarlama Enstitüsü romanında insan kaynakları yönetimi düşüncesi. *Düşünce ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 3(4)*, 168-188.