



**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**YÖNETİCİLERDE AHLAK VE SOSYAL
ETKİLEŞİMİN EYLEM KOORDİNASYONUNA
ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

MERAL DOĞANAY

İZMİR – 2020

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERDE AHLAK VE SOSYAL
ETKİLEŞİMİN EYLEM KOORDİNASYONUNA
ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

MERAL DOĞANAY

DANIŞMAN: PROF. DR. NEZİH METİN ÖZMUTAF

İZMİR – 2020

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum "*Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma*" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../06/2020

Meral DOĞANAY



TS EN ISO
9001:2015

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



TEZ SINAVI TUTANAK FORMU

Dok. No: FR/604/21

İlk Yayın Tar.: 03.10.2017

Rev. No/Tar.: 00/..

Sayfa 1 / 1

GÖNDEREN : İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalımız Doktora Programı öğrencisi Meral DOĞANAY ile ilgili Tez Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih:
Sayı :

İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Nezih Metin ÖZMUTAF
imza

SINAV TUTANAĞI

Tez Sınav Jürimiz tarafından incelenen “*Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma*” başlıklı doktora tezi ile ilgili olarak jürimiz 03.06.2020 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Doktora tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
- ii)Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
- iii)Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
- iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisansta geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Nezih Metin ÖZMUTAF	
Üye	Prof. Dr. Nesrin DEMİR	
Üye	Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA	
Üye	Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ebru TOLAY	

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖZET

Doktora Tezi

YÖNETİCİLERDE AHLAK VE SOSYAL ETKİLEŞİMİN EYLEM KOORDİNASYONUNA ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Meral DOĞANAY

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yöneticilerde ahlak dışı davranışlara yönelimin nedenleri bir çok araştırmada ele alınmıştır. Ancak ahlak ve sosyal etkileşime bağlı eylem koordinasyonu boyutunun; bireysel, sosyal, psikolojik, psiko-sosyolojik, bilişsel, davranışsal, toplumsal, evrensel, siyasi, politik, ekonomik, felsefi, dini ve yönetsel etkileri boyutuyla ele alınmadığı görülmüştür. Yönetim ve organizasyon alanında ahlak ve sosyal etkileşim kavramlarının eyleme transferinde taksonomi boyutunda da önemi görülebilecektir. Ayrıca ampirik çalışma ile elde edilmiş veriler analiz edilmiş, bulgular, yorum ve önerileri ile konu başlığı etkilerin, tez kapsamında daha önce ele alınmamış olması da dikkate alındığında, literatüre kazandırılmasının yönetsel alanda psikoloji, sosyal psikoloji, kitle psikolojisi ve dolayısıyla işletme yönetimine psiko-sosyal davranışsal ve felsefi boyutlarıyla katkılarının önem taşıyacağı düşünülmektedir. Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonu modellemesinde; etkisini tespit etmek temel amaçlarıdır. Buna bağlı olarak yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşime bağlı eylem koordinasyonu: biyolojik anlamda yapısal ve kuramsal aktarıma dönüştürmek, aynı zamanda işlevsel ve rasyonel normatif temellendirmeleri, toplumsal bütünleştiricilik gücü, yetki standartları, güç kullanımı, katılımcı bakış açısı aktarımının, tekniğe ve pratiğe yansıyan temel, işlevsel ve bireysel yönetici yeteneklerinden kaynaklı eylem koordinasyonu sorunsalının da yönetici psikopatolojisi paradigmasında tespit edilmesi alt amaçları oluşturmuştur. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci

bölümde ahlak; dini, felsefi ve yönetsel boyutta, ikinci bölümde sosyal etkileşim ve eylem koordinasyonu, üçüncü bölümde ise deneysel çalışma yer almaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonuna etkisinin belirlenmesi amacıyla 38 önerme yer almaktadır. Ayrıca demografik özellikleri belirlemeye yönelik 9 soru kullanılmıştır. Dolayısıyla veri toplama aracı toplam 9 soru ve 38 önermeden oluşmaktadır. Araştırma için hazırlanan anket formu beş temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki çalışma süresi ve yönetici olarak çalışma süresini kapsamaktadır. İkinci bölümde mesleğe yönelik stres algısı, kişilik yapısı ve karar verme tarzı yer almaktadır. Üçüncü bölümünde ahlak, dördüncü bölümde sosyal etkileşim ve beşinci bölümde eylem koordinasyonunu belirleyen önermeler yer almıştır. 38 önerme faktör analizi sonucu 6 faktör altında toplanmıştır. Araştırma kapsamında faktör analizi, tek örnek t testi, bağımsız iki örnek t testi, pearson korelasyon, regresyon (tek/çoklu) ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri yapılmış bulguları ile ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre analizlerin geçerlik ve güvenilirlikleri Cronbach Güvenilirlik Katsayısı ile 0,95 bulunmuştur. 412 katılımcı (n=412) ile araştırmanın yüksek düzeyde geçerliği ve güvenilir olduğu görüşülmüştür. Araştırma sonucuna göre ahlak kavramı dini, felsefi ve yönetsel boyutta ($\beta=0,55$), sosyal etkileşim kavramı koordinasyon ve yönelim boyutunda; eylem koordinasyonunu etkisel, tepkisel ve amaçsal boyutta etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda ahlak kavramının dini, felsefi ve yönetsel boyutta, sosyal etkileşim kavramı koordinasyon ve yönelim ile de etkileşim içinde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Ahlak (Din /Felsefi ve Yönetsel Temelli), Etkileşim, Sosyal Etkileşim, Eylem (Bireysel/Kitlesel), Etkileşimsel Eylem

ABSTRACT

Doctoral Thesis

EFFECT OF ETHICAL AND SOCIAL INTERACTION ON ACTION COORDINATION FOR DIRECTORS: A RESEARCH IN İZMİR PROVINCE

Meral DOĞANAY

İzmir Katip Çelebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Program

Reasons of tendency towards unethical behaviours for directors have been dealt in many researches. But it is observed that the dimension of action coordination related to moral and social interaction has not been dealt with the dimension of individual, social, psychologic, psycho sociological, cognitive, behavioral, social, universal, political, economical, philosophical, religious and executive effects. In the area of management and organization, importance of transfer of moral and social interaction concepts into action will be able to seen on taxonomy dimension. Besides, data gained by empirical study is analysed, findings considering the titled effects not being dealt before within the thesis, its contributions are thought to have importance with the dimensions of psychology, social psychology, mass psychology and accordingly psycho social behavioral and philosophical dimensions in administrative domain. To determine the effect of ethical and social interaction for directors on action coordination is the main aim. Correspondingly, action coordination related to morals and social intraction for directors, converting into structural and hypothesis transfer biologically, also functional and rational normative justification, power of social reintegrativity, authority standards, use of force, determining the action coordination problematical based on basic, functional and individual directors' talents in director's psychopathology paradigm has formed the subgoals.

The research is consisted of three chapters. In the first chapter; moral, religious, philosophic and administrative dimension, in the second chapter; social interaction and action coordination, in the third chapter experimental study take part. A survey method is used as a data collecting tool in the research. 38 thesis appear in by the aim of determining the effect of directors' moral and social interaction on action coordination. Besides, nine questions towards determining demographic features are asked. Accordingly, data collecting tool is formed from 9 questions and 38 thesis. The survey prepared for the research formed from five basic chapters. In the first chapter it includes age, gender, educational background, Professional work life and working period as a director. In the second chapter vocational stress perception, personality structure and deciding style take place. In the third chapter moral, in the fourth chapter social interaction and in the fifth chapter thesis which determine the action coordination take place. The result of 38 thesis factor analysis gather under six factors. In the scope of research factor analysis, one samplet t test, unpaired t test, pearson correlation, regration (single/multi) and structural equation modeling analysis are performed and dealt with findings. According to research findings, validity and reliability of the analyses is found 0,95 with Cronbach Reliability Coefficient. It has been observed that the research has high level of validity and confidential with 412 participants (n=412). According to the results of the research concept of moral on the religious, philosophical and executive dimension (P=0,55), concept of social interaction coordination and tendency dimension; it is determined to affect the action coordination on perlocutionary, reactional and teleological dimension. At the same time concept of moral is observed to be in interaction with religious, philosophical and executive dimension, the concept of social interaction, coordination and tendency.

Key Words: Moral (Religion/Philosophical and Executive Based), Interaction, Social Interaction, Action (Individual/Mass), Transactional Action

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
TEZ SINAVI TUTANAK FORMU.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vi
GİRİŞ.....	1

I.BÖLÜM

AHLAK VE YÖNETSEL BOYUTLARI

1.1.AHLAK KAVRAMI VE İLİŞKİLİ KONULAR.....	16
1.1.1.Hukuki, Sosyal ve Toplumsal Yönü ile İlişkisi.....	19
1.1.2.Siyasi, Politik ve Ekonomi Kavramları ile İlişkisel Yönü.....	32
1.2. AHLAKIN YÖNETSEL BOYUTLARI.....	45
1.2.1. Dinler Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı.....	49
1.2.1.1. Yahudilik Dini Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı.....	65
1.2.1.2.Hristiyanlık Dini Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı.....	78
1.2.1.3.İslam Dini Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı.....	89
1.2.1.4. Hint ve Doğu Asya Dinleri Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı.....	98
1.2.2. Felsefi Temelde Ahlak ve Yönetici Ahlakı.....	113
1.2.2.1. Türk İslam ve Batı Felsefesi Temelinde Yönetim ve Yönetici Ahlakı.....	116

1.2.2.2. Felsefi Temelde Ahlaki Yönetim Yaklaşımları.....	133
1.2.3. Yönetim Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı.....	144
1.2.3.1. Yönetim, Yönetici Kavramı ve Ahlakı.....	146
1.2.3.1.1. Yönetimsel Düzeyler ve Yönetici Ahlakı İlişkisi.....	153
1.2.3.1.2. Nicelik ve Nitelik Özellikleri ile Yönetici.....	159
1.2.3.2. Çalışma, İş ve İşletme Ahlakı.....	168
1.2.3.3. Etik, Tutum, İnanç, Yargı, Değer...vb. Kavramlar ile Ahlak Etkileşimi.....	174
1.2.3.4. Organizasyonlarda Ahlaki Yönetim Uygulamaları ve Yöneticinin Rolü.....	180
1.2.3.5. Modern Yönetim Anlayışı ve Uygulamalarda Yönetici Ahlakı.....	189

II. BÖLÜM

SOSYAL ETKİLEŞİM VE EYLEM KOORDİNASYONU

2.1.SOSYAL ETKİLEŞİM VE TEMELLERİ.....	198
2.1.1. Sosyal Etkileşimde Psiko - Sosyal ve Bilişsel Davranışçı Temellendirme.....	202
2.1.2. Sosyolojik Sınırlar ve Adlandırma.....	211
2.1.3. Etkileşim, Kişilik ve Rol Kavramları Entegrasyonu.....	219
2.1.3.1.Etkileşim ve Sosyal Etkileşim Kaygısı	228
2.1.4. Bütünleyici ve Sindirici Fonksiyon Olarak Sosyal Etkileşim, Rol, Benlik ve Anlayış İlişkisi.....	232
2.1.5. Toplumsal Olgular, Katlaşma, Değişim ve Toplumsal Davranış Kalıpları.....	239
2.1.6. Sosyo-Kültürel Sistemde Davranışın Toplumsal Belirleyicileri.....	244
2.1.7. Örgütsel ve Yönetimsel Sosyal Etkileşim	256
2.1.8. Yönetici ve Sosyal Etkileşim.....	264

2.1.8.1. Yöneticilerde Algısal ve Beklentsel Sosyal Etkileşim Süreci.....	267
2.1.8.1.1. Normalite ve Anormalite Sorunu.....	274
2.1.8.1.2. Kolmpleks Mecburiyeti Sorunu.....	277
2.1.8.1.3. Anti-Demokratik Yapısal Sorun.....	280
2.1.8.2. Yöneticilerde Sosyal Etkileşim ve Karar Verme Süreçleri İlişkisi ve Etkilenimler.....	285
2.1.8.3. Demografik Özellikler ve Yönetici Sosyal Etkileşim.....	289
2.1.8.4. Yönetici ve Sosyal Etkileşim Psikopatolojisi.....	292
2.2. EYLEM KOORDİNASYONU VE TEMELLENDİRME.....	298
2.2.1. Yönetimde Eylem Koordinasyonu ve Bilimsel Uygulama Metodolojisi.....	300
2.2.2. Ahlak, Sosyal Etkileşim ve Eylem Koordinasyonu Kavramsal İlişki.....	312
2.2.3. Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşime Bağlı Eylem Koordinasyonu Operasyon Algoritması.....	330

III. BÖLÜM

YÖNETİCİLERDE AHLAK VE SOSYAL ETKİLEŞİMİN EYLEM KOORDİNASYONUNA ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	354
3.2. ARAŞTIRMA PLANI, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI.....	355
3.3. ARAŞTIRMA MODELİ VE YÖNTEMİ.....	356
3.3.1. Veri Toplama Tekniği ve Analizi.....	356
3.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	359
3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	359
3.4. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	361
3.4.1. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Bulgular.....	361
3.4.2. Mesleki Strese Yönelik Bulgular.....	363

3.4.3. Kişilik Yapısına Yönelik Bulgular.....	364
3.4.4. Karar Verme Tarzına Yönelik Bulgular.....	364
3.4.5. Faktör Analizine Yönelik Bulgular.....	365
3.4.6. Tek Örneklem t-Testi Bulgular.....	370
3.4.7. Bağımsız Örneklem t-Test Bulguları.....	372
3.4.8. Pearson Korelasyona Yönelik Bulgular.....	375
3.4.9. Regresyon Analizlerine Yönelik Bulgular.....	376
3.4.10. Yapısal Eşitlik Modellemesi Bulgular.....	384
SONUÇ.....	397
KAYNAKÇA.....	403
YAZIN TARAMASI.....	449
EKLER.....	461
EK 1: Özgeçmiş.....	462
EK 2: Araştırma Anket Formu.....	463
EK 3: Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Etik Kurul Onayı.....	464
EK 4: İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Etik Kurul Onayı ve Uygulama İzni.....	645
EK 5: Noter Onayı.....	466

KISALTMALAR

CEO	: Chief Executive Officer
İK	: İnsan Kaynakları
SET	: Sosyal değişim teorisi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Sosyal Ağlar/ Topluluk Bağlamı ve Etkileşim.....	338
Tablo 3.1. Yaş ve Cinsiyet Ortalama ve Standart Sapma Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı).....	362
Tablo 3.2. Eğitim Durumu Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı).....	362
Tablo 3.3. Mesleki Çalışma Süresi Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı).....	362
Tablo 3.4. Yönetici Olarak Çalışma Süresi Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı).....	363
Tablo 3.5. Alan Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı).....	363
Tablo 3.6. Yöneticilik (Meslek) Stres Algısı Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)...	364
Tablo 3.7. Kişilik Yapısı Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı).....	364
Tablo 3.8. Kişilik Yapısı Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı).....	365
Tablo 3.9. KMO- Bartlett Test.....	365
Tablo 3.10. Temel Bileşenler Faktör Analizi.....	366
Tablo 3.11. Ölçüm Aracının Geçerlik-Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi.....	367
Tablo 3.12. Faktör Analizi, Güvenirlik ve Tek Örnek t Testi.....	371
Tablo 3.13. Yöneticilik Süresi ve Bağımsız Örneklem t-Test İstatistik.....	373
Tablo 3.14. Bağımsız Örneklem t-Test Analiz.....	374
Tablo 3.15. Pearson Korelasyon Analizi.....	375
Tablo 3.16. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA).....	377
Tablo 3.17. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Katsayı Analizi.....	377
Tablo 3.18. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Eylem (tepkisel) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA).....	378
Tablo 3.19. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Eylem (tepkisel) Lineer Regresyon Katsayı Analizi.....	378
Tablo 3.20. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (koordinasyon) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA).....	379

Tablo 3.21. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (koordinasyon) Lineer Regresyon Katsayı Analizi.....	379
Tablo 3.22. Sosyal Etkileşim(yönelim), Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA).....	380
Tablo 3.23. Sosyal Etkileşim(yönelim), Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Katsayı Analizi.....	380
Tablo 3.24. Sosyal Etkileşim (koordinasyon), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA).....	381
Tablo 3.25. Sosyal Etkileşim (koordinasyon), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Katsayı Analizi.....	382
Tablo 3.26. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (yönelim) Lineer Regresyon Varyans Analizi(ANOVA).....	382
Tablo 3.27. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (yönelim) Lineer Regresyon Katsayı Analizi.....	383
Tablo 3.28. Sosyal Etkileşim(yönelim) ve Eylem(tepkisel) Lineer Regresyon Varyans Analizi(ANOVA).....	383
Tablo 3.29. Sosyal Etkileşim(yönelim) ve Eylem(tepkisel) Lineer Regresyon Katsayı Analizi.....	384
Tablo 3.30. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Eylem (tepkisel) Yapısal Modellemesi.....	385
Tablo 3.31. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Eylem (etkisel) Yapısal Modellemesi.....	386
Tablo 3.32. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Eylem (amaçsal) Yapısal Modellemesi.....	387
Tablo 3.33. Sosyal Etkileşim (koordinasyon) ve Eylem (amaçsal) Yapısal Modellemesi.....	388
Tablo 3.34. Sosyal Etkileşim (koordinasyon) ve Eylem (etkisel) Yapısal Modellemesi.....	389
Tablo 3.35. Sosyal Etkileşim (yönelim) ve Eylem (amaçsal) Yapısal Modellemesi.....	390

Tablo 3.36. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşimin, Eylem (tepkisel), Yapısal Modellemesi.....	392
Tablo 3.37. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşimin, Eylem (etkisel), Yapısal Modellemesi.....	394
Tablo 3.38. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşimin, Eylem (amaçsal), Yapısal Modellemesi.....	396
Tablo 3.39. Araştırma Kapsamında Yazın Taraması.....	450

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Sosyal Bilişte Sosyal Etkileşim Olası Rollerini.....	207
Şekil 2.2. Kişilik Sisteminin Sosyal Etkileşim Özellikleri.....	221
Şekil 2.3. Çatışma ve Uyum Perspektifi.....	248
Şekil 2.4. İkili Sosyalağ Parametreleri.....	344
Şekil 2.5. Sosyal Etkileşimde Dört Alan Mesafesi.....	346

ÖNSÖZ

"Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma" konu başlıklı tez çalışmasının literatüre kazandırılmasının yönetsel alanda psikoloji, sosyal psikoloji, kitle psikolojisi ve dolayısıyla işletme yönetimine psiko-sosyal davranışsal ve felsefi boyutlarıyla katkılarının önem taşıyacağı düşünülmektedir.

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana yardımcı olan, tez çalışmamda planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Nezh Metin ÖZMUTAF'a, tez izleme jüri hocalarım Prof. Dr. Nesrin DEMİR ve Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL'a teşekkürlerimi sunarım.

Kaynak aramak için yardım talep ettiğim bu zorlu tez sürecinde benden desteğini bir an için bile esirgemeyen değerli arkadaşım Dr. Oytun ÜNAL, Psikoloji, sosyoloji ve felsefe alanında kaynak yardımları ile Dr. Necdet GONCAGÜL ve Hüseyin KAPLAN'a, tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen her zaman yanımda olan sevgili Kürşat KANTEMİR'e, kızım Göksu Aybike ALTUNTAŞ'a, Milli Eğitim Müdürlerime, müdür arkadaşlarıma ve müdür yardımcılara, çok değerli öğretmen arkadaşım Zekiye YURDAARMAĞAN'a, Muhittin EYİMAYA'ya, Hatice ÖZACAR'a, değerli öğretmen arkadaşlarıma ve dostlarıma teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Meral DOĞANAY

İzmir,2020

GİRİŞ

Bilimsel çağda eski dogmalar, inançlar değil, bilimsel veriler ölçü alınmaktadır. Bunun yanında eski inançlar ve tutumlar da yaşatılır. Gerçekte kimi filozoflar, insanda bilinçsiz düşünceden kaçan psikolojik güçlerin varlığından söz etmişlerdir. Bilindiği üzere Pascal (1623-1662), bu anlamda, bir kalbin aklından, aklın bilmediği duyguların ve tutkuların mantığından söz ederken, öte yandan, röfule eğilimlerin ortadan kalkmadığı, toplumsal alışkanlıkların altında uyanık kaldığı ve/ya oyun, savaş, kıyım gibi biçimler altında serbestçe ve şiddetlice ya da simgesel ve önemsenmeyecek olayların gizlediği biçim altında kendini göstermek için beklenmedik fırsatları aradığı ki bu ikinci durumda örneğin: lapsus (yanılgı, dil sürçmesi), başarısız edimler, nevrotik davranışlar ya da travmatizm (psikolojide kişiliğin dengesini bozan tüm olayları belirtir ve duygusal çatışmalara eşlik eder) gibi ahlaksal yoksunluk ve kitlelerin dengesizliği şeklinde vücut bulduğu ifade edilebilir.

Drucker (2014: 40), Konfüçyüsçü ahlaki yaklaşımı için, kazuistiklerin düştüğü tuzaktan zarif bir şekilde kaçınır; bu her birey için davranışın aynı kural ve zorunluluklarının geçerli olduğu evrensel bir etikdir, tanımlamasını yapar. Talep ve eylemlerin ahlakilik boyutlarını karşılayıp karşılamadığı, hukukilik ve özgürlük ilkelerinin mutlak manada gerçekleşip gerçekleşmediği insan varlığı tarafından yoklanır. Bir diğer taraftan tutum ve davranışlar ile eylemlere dönük betimsel ölçütler, ahlaki davranış modellerini, karmaşık ahlaki eylemlerin irdelenip nedensellik ilkeleriyle rasyonel biçimde ortaya konulması süreci evrensel etiğin felsefi boyutudur. Bu noktada etik, sistemli bir ahlaki düşünce ve ahlaki problemlerle ilgilenmektedir. Etik, bireylerin sosyalleşme ve toplumsallaşma sürecinde başta kişilik özellikleri olmak tutum, davranışlar, toplumsal değer yargıları, normlar, kültürel kodlar, ekonomik, siyasi ve politik yapılanmalar gibi temel belirleyicilerden etkilenir.

Bu bağlamda Hammami (2007: 49), sosyalleşmeyi, kültürel, ekonomik, sosyal, politik, antropolojik, psikolojik, felsefi ve yönetsel yönlerini içeren birçok bilim disiplinini içeren kompleks ve çok yönlü bir kavram olarak tanımlar. Sosyal psikoloji, marjinal fenomenlerle, suçluluk, sosyal etkileşim gibi konularla da

ilgilenir. Bu alandaki psişik yaklaşım iletişim içerisindeki psikolojik mekanizmaları da inceler. Robbins ve Judge (2013: 60)'a göre, psikoloji, birey üzerinde yoğunlaşırken; sosyoloji, insanların, sosyal çevreleriyle veya kültürleriyle ilişkilerini inceler. Sosyologlar ayrıca, organizasyonların, özellikle de biçimsel organizasyonların içerisindeki grup davranışlarıyla ilgili çalışmalarını psikososyolojik yönetime katkıda bulunduğunu ifade eder.

Amar (2009: 126), psikolojinin uygulamaya yönelik olarak klinik psikolojisi, sosyal psikoloji ve çalışma psikolojisi olmak üzere üç kısmında ele alındığını ve Klinik psikolojinin; kişilik, kişinin etkililiği, öğrenme, pozitif düşünce, savunma mekanizmaları, duygusal zeka, değişim konularını incelediğini aktarır. Ayrıca, deneysel ve klinik psikoloji bireyi iyi tanıyabilmek için kişilik tiplerinin tanımlanması ve sınıflandırılması ile ilgilidir. Sosyal psikoloji, kişiler arasındaki ilişkisel etkileri/etkileşimi inceler.

Le Bon (1895: 118)'a göre, kitlesel ahlak tanımlamasında kitlenin bireylerinin bir araya gelmesiyle bireysel tutuklukların yok olduğu, geçmişte kalan bir kalıntı bir iz olarak bireyin ruhunda hoyrat, acımasız ve yıkıcı istek ve tepilerin doyum sağlamak amacıyla aktif duruma geçmesidir. Kitlenin morfolojisine ilişkin farklı kitle şekillerinin görülebileceği ve kitlelerin oluşum sürecinde karşıt doğrultular saptanabileceğini ifade eder.

Freud (1894: 44)'un kendisinin anlattığı bir vakada, yirmi yaşındayken histeri nevrozuna yakalanmış bir hasta vardır ve hastalık kendini birçok belirtiyile (syntome) dışa vurmaktadır. En belirgin olanı, nedenini bilmeden su içmeyi reddetmesidir. Analizin amacı, davranışın görünüşteki güdülenme ağının arkasında, psiko-fizyolojik dinamiklerin derin ve gizli ağını ortaya çıkarmaktadır; bu psiko-fizyolojik dinamizm her insanda doğanın ve kültürün içkin yapılarını temsil eden tepi ve baskı düzeneklerine göre her bireyi kendi doğal ve kültürel çevresine koşullandırır. Son olarak psikanaliz, tam anlamıyla örgütlenerek davranışın anlaşılabilirliğinin şemalarına sağlam bir yapısal model oluşturur. Bununla birlikte gerçeklik bireyin şahsi arzularını beslemediğinde, düşsel bir hayata doğru, düşlerin ve mitlerin gerçek dışı yaşamına doğru "stratejik bir geri çekilmeyi" gerçekleştirir. Kendi tepilerini ve arzularını, "sanrılı bir doyum" içeren hayata teslim eder. Bir kompleks, aynı zamanda bir yapıdır. Bu bir duygular topluluğudur, bireyin içinde

bulunduğu kimi tipik bir duruma tepkiyi belirleyen ve yönlendiren bir davranışın çekirdeğidir.

Freud (1984: 49)'un kişiliğın arkeolojisinde temel varsayımı, bireyi aileden daha geniş gruplara (klanlar, boylar, politik partiler, meslek toplulukları, toplumsal sınıflar, dinsel ya da ulusal topluluklar) bağlayan toplumsal bağların niteliği, temelde bireyi aileye bağlayan bağlardan pek ayrı değildir. Sosyo-kültürel kurumlar ya da onları temsil eden kişiler karşısında benimsenen toplumsal, kültürel ve kişisel tavırlar, aile bağlarında ve anne-baba ile ilişkilerde benimsenen modellere dayandırılır. Ki bu varsayım, kimlik kazanma sürecine dayanır; bu süreç sayesinde birey çocukluk durumuyla ilgili olarak ilk toplumsal modelini babaya göre sürdürdüğü eski davranışlarını benimser. Bu kimlik kazanma, otoritenin (gizil güçler) (öğretmenler, yöneticiler, üst mevkide bulunanlar, idoller vd.) dışavurumları üzerindeki dışavurumların aktarımını (transfer) kapsar.

Adler (1926: 165), gizil güçleri bireyin davranışına dönüştüren dinamik bir bilinçdışı şekli olarak kabul eder. Jung (1936: 79), ortaklaşa bilinçdışı temasında (kolektif bilinçdışı), kişiliğın gelişimini açıklamak için, doğuştan gelen karakter üzerinde duruyor ve karakteriyel yapının iki büyük tipini birbirinden ayırt ediyor. İçedönüklüğü, sakımlı; içinde bulunduğu toplumsal ortamın sürekli güvensizliği içinde ve kendi içine kapanmak için, çevreye karşı ilgisiz, dışadönüklüğü: dış dünyaya açık, insanlarla kolay iletişim kuran, duygularını kolayca dışa vuran ve kendi yeteneğini, zihinsel ve duygusal etkileşimin hizmetine sunduğunu ifade eder.

Etkileşimciliğın felsefi kökleri, Aristoteles ve Descartes'ın yazılarına kadar izlenebilir. Psikolojideki en eski etkileşimci araştırmacılarından biri Kantor'un 1924-1926 yılları arası çalışmalarında etkileşim teorileri bulunabilir. Her ne kadar etkileşimin teorik ilgisi Lewin (1935), Murray (1938) ve Rotter (1954) ile devam etse de, etkileşimi inceleyen erken deneysel araştırmalar bağımsız olarak gelişmiştir. Endler ve Edwards (1986), etkileşim konusunu ele aldıkları makalede, yirminci yüzyılda kişilik etkileşimi modelinin tarihsel gelişimini incelemişlerdir. Kişilikteki etkileşimcilik üzerine araştırma ve kuramları etkileyen sosyal, politik, tarihi ve metodolojik faktörler incelenmiştir. Son olarak, kişilik bütünleşme modelinin gelişimi, başlıca kişilik sorunlarının evrimi şu başlıklar altında ele alınmıştır: (1)

tutarlılık ve belirleyici tartışma; (2) tutarlılık tanımlarının yeniden düzenlenmesi; (3) mekanik ve dinamik etkileşim arasındaki fark; ve (4) sonuç/durum analizidir.

Magnuson (1985: 476)'un üç ana bölümden oluşan makalesinde ilk olarak, bireysel işleyiş üzerine araştırmalar için etkileşimci bir bakış açısının kısa bir incelemesi verilmiştir. Entegre modellere duyulan ihtiyaç, kişi-çevre etkileşiminin çalışılmasında kişi tarafında hem psikolojik hem de biyolojik faktörleri göz önünde bulundurarak vurgulanmaktadır. İkinci olarak, uzunlamasına bir programdan gelen ampirik çalışmalar sunulmuştur. Bu çalışmalar biyolojik olgunlaşmada bireyler arası farklılıklar ile bağlantılı metodolojik problemlerin tartışılmasında temel olarak kullanılmıştır. Üçüncüsü, (a) iyi planlanmış uzunlamasına araştırmalara ihtiyaç duyulması, (b) dikkatli sistematik gözlem ve psikolojik olayların tanımlanması, (c) psikolojik ve biyolojik değişkenlerin entegrasyonu, d) kişiye, değişkenlere göre bütüncül bir bütünlük olarak daha fazla ilgi göstermek, (e) insan işleyişindeki süreçlerin hukuka uygunluğuna, davranışın öngörülmesinden daha fazla ilgi ve (f) ortamların ve durumların sistematik analizleri. Son olarak, etkileşimli bir perspektifin, şimdiki gerçek ilerlemeyi engelleyen parçalanmanın üstesinden gelmek için ampirik araştırmayı planlama, yürütme ve yorumlama için genel bir referans çerçevesi sunulmuştur.

Bu noktada gelişme, bu gibi süreçler arasında diyalektik bir sentez (Lerner, 1978) olarak görülür ve gerçekleştirilir (Werner, 1957) tüm gelişimsel değişikliklerin ortogenetik bir formda olduğunu anlayışı ilişki geliştirme boyutunu kapsar. Schneirla (1957)'nin olasılıksal epigenez modelinde; başka bir deyişle, gelişimsel değişimi karakterize eden olgular, olgunlaşma gibi doğal değişkenleri ile deneyim gibi besleyici değişkenler arasındaki dinamik bir etkileşimden kaynaklanmaktadır. Dinamik etkileşimli model, bireysel gelişmeyi karşılıklı sosyal ilişkilerle kaçınılmaz olarak yerleştirmiş olarak görüyor ve gelişimin temelde toplumsal olduğu kadar biyolojik bir fenomen olduğu görüşünü de ortaya koymaktadır.

Sosyal etkileşim ve kişilik sistemi konusunu ele alan Kimmel(1979), sosyal değişim çerçevesindeki dezavantajlar nedeniyle, yaşam boyu gelişimsel bir analiz yapmanın faydalı olacağına değinmiştir. İnsan ilişkilerinde sosyal ilişkilerin işlevinin tartışılması ve sosyal etkileşimlerin benlik ve kişilik sistemi ile olan ilişkisinin önemine vurgu yapar. Kimmel'a göre, bir bireyin sosyal etkileşimlerinin karmaşık

ağı, diğerinin kendine karşı tavrını alma s¼reci yoluyla, kişilik sisteminin merkezinde bulunan bireyin dokusuna dokunur.

Sosyal etkileşim, eylemlerini ve tepkilerini, etkileşim ortağının/partnerlerinininkilere g¼re değiştiren bireyler (veya gruplar) arasındaki dinamik, değişen bir sosyal eylemler dizisidir. Başka bir deyişle, insanların bir duruma anlam kattığı, başkalarının anlamını yorumladđı ve buna g¼re yanıt verdiği olaylar. Sosyolojik hiyerarşide, sosyal etkileşim davranış, eylem, sosyal davranış, sosyal eylem ve sosyal ilişki kavramını takip eden, sosyal temastan daha ileri d¼zeydedir. Başka bir deyişle, sosyal eylemlerden oluşan sosyal etkileşimler, sosyal ilişkilerin temelini oluşturur. Sosyal biliş araştırmalarında, bireysel zihne odaklanmaktan uzak ve sosyal anlayışın somutlaştırılmış ve katılımcı y¼nlerine doğru ¼nemli bir değişim yařandđı kabul edilir. Ancak aynı zamanda ampirik sonuçlar halihazırda sosyal bilişin bireysel bilişsel mekanizmaların çalışmasına indirgenemeyeceği anlamına gelmektedir. Bu etkileşimli d¼n¼ř¼ canlandırmak için, sosyal etkileşimin işlevsel bir tanımını ve sosyal bilişte oynayabileceği bağlamsal, etkin ve kurucu olan farklı açıklayıcı rolleri ayırt etmek ¼nemlidir. Sonuç olarak, etkileşimin sosyal bilişi m¼mk¼n kılabilceği ve onu oluşturabileceği fikrini ciddiye alındđında, bazı durumlarda gerekli bilişsel performansı sağlayan etkileşim dinamikler d¼ř¼n¼lebilir. Etkileşim dinamikleri ¼l¼lebilir bir maddi temele sahiptir ve sadece etkileşim halindeki kurumları (beyin dahil) değil, aynı zamanda sosyal teknolojilerin ve k¼lt¼rel normların unsurlarını da (orneğin, araçlar ve oyuncaklar) toplar. Ayrıca, sinirsel işlevi, karmaşık ilişkisel dinamikler konusunda giderek daha fazla anlaşıldığı için daha az soyut olarak kavramlaştırmak da yanılıcıdır. Dil ve etnik k¼ken psikolojisinin Giles (1973: 63)'ın konuşma uzlaştırma kuramına g¼re, bireylerde beklenen etkileşim ruhunun ve tepki bağlamının bağdaşım ¼zerindeki etkilerini içeren ¼nemli etkileşim şekli olduğu ifade edilir. Sosyal açıdan en etkili olandır.

Sosyal etkileşimci paradigması içinde her ne kadar tartışmalı olsa da, Szasz (1972: 82)'ın fikirleri genel olarak desteklenmiştir. Szasz, ¼rneđin zihinsel hastalıkların bir mit olduğunu Psikiyatristlerin akıl hastalıkları ve tedavileriyle ilgilenmediklerini, gerçek uygulamada, kişisel, sosyal ve ahlaki yaşam sorunları ile ilgilendiklerini ifade etmiştir. ¼rneđin, “depresyon” denilen “akıl hastalığının” gerçekte mutlu olmamanın bir dramatifi olduğunu ¼ne s¼r¼yor. Başka bir deyişle,

deneyimin nasıl tanımlandığı ve sınıflandırıldığı ile ilgilidir. Sosyal süreçlerden ve ilişkilerden inşa edilmişlerdir. Bireylerin halka açık etiketleme ile damgalanabileceğini kabul eden ve başka bir deyişle, sorun olan özgün eylemin değil halkın buna tepkisi tanımlaması ile sosyal etkileşimci paradigmanın oluştuğudur.

Bu nedenle, “modernizm” in temel özellikleri ve sonrasında “postmodern” bir toplumun gelişmesine yol açan değişiklikleri ve gelişmeleri anlamak ve değerlendirmek önem taşır. Araştırma kapsamında, sosyal problemler için bireysel, davranışsal yorumlamalarda özellikle yönetim ve yönetici boyutuyla ahlak ve etkileşim içeriğinde yansıyan eylem tartışmalarını şekillendirmeye çalışılmıştır. Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyona etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Buna bağlı olarak yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşime bağlı eylem koordinasyonu: biyolojik anlamda yapısal ve kuramsal aktarıma dönüştürmek, aynı zamanda işlevsel ve rasyonel normatif temellendirmeleri, toplumsal bütünleştiricilik gücü, yetki standartları, güç kullanımı, katılımcı bakış açısı aktarımının, tekniğe ve pratiğe yansıyan temel, işlevsel ve bireysel yönetici yeteneklerinden kaynaklı eylem koordinasyonu sorunsalının da tespit edilmesi alt amaçlar arasında yer almaktadır.

"Yöneticilerde ahlâk ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonuna etkisi:İzmir ilinde bir araştırma" başlığı çerçevesinde ahlak, sosyal etkileşim ve eylem koordinasyonu değişkenleri literatür taraması ile kavramsal ve yapısal boyutlarda analiz edilmiş ve opresayonel algoritması tanımlanmıştır. Habermas (2015: 126), ahlaki tavırlar ve eylemler için ortaya atılan pragmatik nedenlerin, bir başka yabancı karşısında sergilenen ahlaksal davranışı için “yapay erdem” ve rasyonel güdüler için aynı zamanda bir kişinin bir şeyi rasyonel olarak görmesinin yalnızca, böyle bir yargıya yetki veren standartların kendi standartları olduğunu ifade etmektedir. İşlevsel olarak bakıldığında ahlaksal ve sosyal etkileşime bağlı kalan varlıkların eylem koordinasyonu sorunsalını çözebileceği, ahlaksal bilinç ve ahlakın biyolojik bilinci kendini rasyonel yargılarda ortaya çıkaran otorite, içselleştirilmiş normların, duygusal yaklaşımların geçerli olarak kabul edilmeleri ancak irdelendiklerinde güncellik kazanabilecektir. Gibbard (1992: 98) ahlaksal normları, retorik etkileme süreci olarak tanımlandırırken, normatif tartışımlarda, iletişim koşulları, dil, eşitlikçi ve zorlamasız etkileşimi temellendirmektedir. Bu noktada

hayatta kalma güdüsü, birinin önceliksel nedenlerle ahlaksal yükümlülüklerin, ahlaksal bir eylem ve uygulamanın bütününde avantaj ve dezavantaj hesabı içinde temellenebilmektedir.

Hume (1751: 25), ahlakın, sosyal davranış boyutunu; ahlaksal tavırları onaylama ve onaylamama duygulanım göstergesini eylemde bulananları iyi niyetli bir mesafe ile yargılayan üçüncü kişilerin tipik heyecanları olarak erdemli kişi niteliğine büründüğünü ifade etmektedir. Ancak bu erdemli kişi tanımlaması, bir kısma sempatik gelirken, diğer kısma can sıkıntısı ve mutsuzluk olarak yansıyabilecektir. Kant (1995: 64) her insanın, eylemde bulunurken ahlak kanununun bir süjesi ve saygı duyulacak kanunu tanımlamasını yapmaktadır. Varlık sebebinin, ancak ahlaklı eylemlerde gerçeklik kazanacağı, insanın bir araç olarak değil kutsal bir varlık olarak eylemde bulunulması gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Israeli (1988: 127) özellikle bir işletmede ahlaki değerlerin ve davranışların sosyal normlar çerçevesinde eyleme dönüşmesi gerekliliğini ifade eder. Yöneticilerin ahlak dışı davranışlarını kendilerince makul bir sebeple ahlaki bir davranış olarak görmeleri, kişisel çıkarlar, kişisel inançlarını meşrulaştırma talepleri, inandıkları ile yaptıkları işler arasında uyumsuzluk olması, çelişkili eylemler (duruma göre daha az ahlaki bir tutum sergilerken, bazı konularda fazla ahlaki tutum sergilemeleri, örneğin: rüşvet, kayırma, ihlaller..vb) sergilediklerini belirtmektedir.

Hosmer (2014: 58) yöneticilerin ahlaki kararlarının birçoğunun subjektif içerikte ve kişisel eğilimlerin etkili, objektif kararların neredeyse imkansız olduğunu belirtmektedir. Bu şekilde alınan ahlaki kararların ise sosyal, çevresel, ekonomik ve siyasi sonuçlarının olabileceğine dikkat çekmektedir. Boatright (1998: 49) yöneticide var olan ahlaki norm ve standartlara uymak zorunda olmadığını, aynı zamanda çalışanlar için ahlaki tutum ve değerleri oluşturması gerekliliğini ve bunlar arasında etkileşimi kurması gerektiğini savunur.

Yöneticilerde ahlak dışı davranışlara yönelimin nedenleri bir çok araştırmada ele alınmıştır. Ancak ahlak ve sosyal etkileşime bağlı eylem koordinasyonu boyutu bireysel, sosyal, psikososyolojik, toplumsal, siyasi, politik, ekonomik etkileri ve deforme olmamış bir varoluş boyutuyla geleceğin lider yöneticilerine sadece iş-çalışma yansımalarıyla değil sıralanan etkileriyle de örnek teşkil etmesi umut edilmektedir. Bu bağlamda; Yöneticilerde ahlak ve sosyal

etkileşim standartlarının, işletme yönetim politikalarına, kurum ve kuruluşlara ve yöneticilerin eylem koordinasyonu boyutuna yansımaları ve fiziksel/davranışsal boyutta nasıl uygulandığı, yönetici karar ve süreçleri, tutum ve davranışları, ahlaki yargı, uzaklaşma ve olgunluk yönleri ile bütünleşik olarak irdelenmiştir.

Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşime bağlı psiko-sosyal, çevresel ve kültürel dinamiklerden fayda sağlama, ekonomik/siyasi-politik kazanç sağlama, zaman sorunsalı, güç-otoriteyi kötüye kullanma ve haz alma, hızlı büyüme tutkusuna, hukuksal çizgiden sapma, rüşvet-yolsuzluk, rakip karalama, kayırma, espionaj, yıldırma gibi tehditlerin ve zayıflıkların yöneticilerde eylem koordinasyonu sorunsalı; yurt içi-yurt dışı kaynaklarda incelenerek betimsel yöntemde ifade edilmiştir. Yönetim ve organizasyon alanında ahlak ve sosyal etkileşim kavramlarının eyleme transferinde taksonomi boyutunda da önemi görülebilecektir. Ayrıca ampirik çalışma ile elde edilmiş veriler analiz edilmiş, bulgular, yorum ve önerileri ile konu başlığı sorunsalın, tez kapsamında daha önce ele alınmamış olması da dikkate alındığında, literatüre kazandırılmasının psikoloji, sosyal psikoloji, kitle psikolojisi ve dolayısıyla işletme yönetimine psiko-sosyal davranışsal boyutlarıyla katkılarının önem taşıyacağı da düşünülmektedir. Ahlak, sosyal etkileşim ve eylem koordinasyonu entegresine dair çok yönlü bir çalışmaya rastlanmamış olması dolayısıyla çalışmanın önemini ortaya koyabilecektir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; Ahlak ve yönetsel boyutları başlığı altında kavram ve ilişkili konular; Hukuki, Sosyal ve Toplumsal Yönü ile İlişkisi, Siyasi, Politik ve Ekonomi Kavramları ile İlişkisel Yönü, Ahlak ve Yönetsel Boyutlar başlığı altında; Dinler Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı; Yahudilik, Hristiyanlık, İslam Dini ve Hint ve Doğu Asya Dinleri Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı, Felsefi Temelde Ahlak ve Yönetici Ahlakı; Türk İslam ve Batı Felsefesi Temelinde Yönetim ve Yönetici Ahlakı, Felsefi Temelde Ahlakı Yönetim Yaklaşımları, Yönetim Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı; Yönetim, Yönetici Kavramı ve Ahlakı, Yönetsel Düzeyler ve Yönetici Ahlakı İlişkisi, Yönetim Süreci, Temel Özellikleri, Yönetici Rol ve Görevleri, Nicelik ve Nitelik Özellikleri ile Yönetici, Çalışma, İş ve İşletme Ahlakı, Etik, Tutum, İnanç, Yargı, Değer...vb. Kavramlar ile Ahlak Etkileşimi, Örgütsel Psikoloji ve Davranış Boyutunda Ahlak; Örgütsel Psikoloji ve Örgütsel Davranış Boyutuyla Yönetici Ahlakı,

Organizasyonlarda Ahlaki Yönetim Uygulamaları ve Yöneticinin Rolü, Yönetici Karar Verme Şekilleri ve Ahlaki Karar Süreçlerine Yansımaları, Modern Yönetim Anlayışı ve Uygulamalarda Yönetici Ahlakı ve İyi Bir Yönetimin Göstergeleri başlıklarına yer verilmiştir. İkinci bölümde; Sosyal Etkileşim ve Eylem Koordinasyonu ana başlığı altında, Sosyal Etkileşim ve Temelleri alt başlığında; Sosyal Etkileşimde Psiko-Sosyal ve Bilişsel Davranışçı Temellendirme, Sosyolojik Sınırlar ve Adlandırma alt başlığında; Sosyalizasyon ve Sosyal Kontrol Tipleri, Gruplar ve Kollektif Zihniyet, Otonomi ve Şahsi Değerler, Etkileşim, Kişilik ve Rol Kavramları Entegrasyonu; Etkileşim ve Sosyal Etkileşim Kaygısı, Bütünleyici ve Sindirici Fonksiyon Olarak Sosyal Etkileşim, Rol, Benlik ve Anlayış İlişkisi, Toplumsal Olgular, Katlaşma, Değişim ve Toplumsal Davranış Kalıpları, Sosyo-Kültürel Sistemde Davranışın Toplumsal Belirleyicileri, Toplumsal Denetim, Normlar/ Değerler ve Sapma Tipolojileri, Örgütsel ve Yönetimsel Sosyal Etkileşim, Örgütsel ve Yönetimsel Sosyalleşme Katmanları, Sosyal Etkileşim ve Kurumsal Yapılanma İşlevleri, Modern Yönetim Yapısında Örgütsel ve Yönetimsel Sosyal Etkileşim; Taktiksel ve Stratejik Bağlamda Örgütsel ve Yönetimsel Sosyal Etkileşim, Örgütsel ve Yönetimsel Sosyal Etkileşimin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları, Yönetici ve Sosyal Etkileşim başlığı altında; Yöneticilerde Algısal ve Beklentisel Sosyal Etkileşim Süreci alt başlıklarında; Normalite ve Anormalite Sorunu, Kolmpleks Mecburiyeti Sorunu, Anti-Demokratik Yapısal Sorun, Yöneticilerde Sosyal Etkileşim ve Karar Verme Süreçleri İlişkisi; Bireysel Açıdan Etkilenim, Örgütsel Açıdan Etkilenim, Yönetimsel Açıdan Etkilenim, Demografik Özellikler ve Yönetici Sosyal Etkileşim, Yönetici ve Sosyal Etkileşim Psikopatolojisi irdelenmiştir. Eylem Koordinasyonu ve Temellendirme alt başlığı altında; Yönetimde Eylem Koordinasyonu ve Bilimsel Uygulama Metodolojisi, Ahlak, Sosyal Etkileşim ve Eylem Koordinasyonu Kavramsal İlişki, Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşime Bağlı Eylem Koordinasyonu Operasyon Algoritması kavramsal ve yapısal boyutta ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırma yöntem, metodu ve tanımlayıcı istatistiklere yönelik bulgulara yer verilmiştir. Sonuç, kaynakça, yazın taraması ve ekler bölümü ile araştırma tamamlanmıştır.

Çalışma kapsamında, yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonuna etkisinin belirlenmesi amacıyla uyarlanan 38 maddeden oluşan

ölçüm aracıdır; Weissman ve Beck (1978) tarafından geliştirilen fonksiyonel olmayan tutumlar ölçeğinden (Dysfunctional Attitude Scale “DAS”) faydalanılmıştır. Şahin ve Şahin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin zaman zaman savunduğu ya da inandığı tutumları ölçmeyi amaçlamaktadır. Beck ve diğerleri(1983) tarafından geliştirilen Sosyotropi-Otonomi Ölçeği (Sociotropi-Autonomy Scale “SAS”) nitelik olarak ile insanlara bağımlı ve insanlardan özerk kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik 30 maddeden oluşan ve Şahin, Ulusoy ve Şahin (1993) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilen Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği (Rosenbaum’s Learned Resourcefulness Schedule “RLRS”) nitelik olarak stresle başa çıkmada bireyin kullanabileceği bilişsel stratejileri ne ölçüde kullandığı ve kendini denetleme becerilerini ölçen bir ölçüm aracıdır. Ölçek Türkçe’ye Siva ve Dağ (1991) tarafından uyarlanmıştır. Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumu, pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans-kader) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inanç boyutunu ölçümleme niteliği taşıyan Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinden (Rotter’s Internal- Ekternal Locus of Control Scale) yararlanılmıştır. Ölçek Türkçe’ye Dağ (1991) tarafından uyarlanmıştır. Gibert ve Allan (1994) tarafından geliştirilen Boyun Eğici Davranışlar ölçeği (Submissive Acts Scale “SAS”), Şahin ve Şahin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek türü ve nitelik olarak kendini değerlendirme ve boyun eğici sosyal davranışlarını belirlemektedir. Abdala ve diğerlerinin (1994-1998) nepotizm ve favorizm üzerine hazırlanmış ve yurt içi-yurt dışı çalışmalarda kullanılan ölçüm aracı dikkate alınarak 5 ifade ile tanımlanmıştır. Nepotizm ve Favorizm tanımlamalarında mesleki kurallara aykırı davranışlar, profesyonelliğe uymayan yaklaşım ve işletmelere zarar veren uygulama olarak tanımlanmıştır (Abdala vd., 1998). 5 ifade tanımlanırken ayrıca Kluckhohn ve Strodtbeck (1985) kültür konusundaki yaklaşımı ve kültürler arası araştırmalarda sıklıkla tercih edilen Hofstede (1984), Hofstede ve Bond (1988) araştırmalarından yararlanılmıştır. Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen karar verme stilleri ölçeği beş alt boyuttan oluşmakta ve yöneticilerin karar verme sürecinde problemlere yaklaşım tarzlarında bireysel farklılıkları eyleme dönüşümü de ölçümlenmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçüm aracında 6 maddenin tanımlanmasında Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen karar verme stilleri ölçeğinden uyarlama yapılmıştır.

Yönetim tarzı sınıflamaları dikkate alınarak hazırlanan yönetici yönetim tarzı ölçeğinden (Davis, 1988; Glickman vd., 1998; Kağıtçıbaşı, 1999; Başaran, 2004; Glickman ve Gordon, 2014; Üstüner, 2016) 25 madde incelenmiş ve 2 madde uyarlanarak yer verilmiştir. Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranış ölçeği Çoruk ve Akçay (2012) tarafından geliştirilmiş ve yapı geçerliği test edilmiştir. Söz konusu ölçüm aracından yararlanılarak 3 madde hazırlanmıştır. İnanç gelişim kuramcısı Fowler (1981) tarafından geliştirilen İnanç/Dünya Görüşü Ölçeği ve Ok (2011) tarafından bilgi, duygu ve davranış öğeleri dikkate alınarak hazırlanan Ok-Dini Tutum Ölçeği, Allport ve Ross (1967) tarafından İç- Dış Güdümlü Dindarlık Ölçeği, ayrıca Kayıklık (2000) tarafından Dinsel Eğilim Ölçeği olarak Türkçe'ye uyarlanan ölçeklerden yararlanılarak 6 madde hazırlanmıştır. Ölçüm aracında yer alan 5 ifade hazırlanırken Lickona (1991) Ahlaki Olgunluk, Kohlberg (1994) Ahlaki Yargı, Rest (1979) Ahlaki Değerlerin Belirlenmesi, Kaya ve Şengün (2011) Ahlaki Olgunluk Ölçeği ve Yalçın ve diğerleri (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan Ahlaki Uzaklaşma Ölçeğinden yararlanılmıştır. Miller ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Çok boyutlu iş etiği ölçeği, Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen İş etiğine yönelik tutumlar ölçeği ve Yücel ve Çiftçi (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Tutum ve Davranış Algısı Ölçeğinden yararlanılarak 3 madde hazırlanmıştır. Ölçüm aracında yer alan 3 ifade Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Lider Üye Değişim Modeli Ölçeği, Brashear ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Düzeyi Ölçeği ve Aslan ve Özata (2009) çalışmalarından da yararlanılarak hazırlanmıştır. Leary ve Kowalski (1993) tarafından geliştirilen Sosyal Etkileşim Kaygısı Ölçeği ve Coşkun (2009) tarafından ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasından uyarlanarak 1 madde hazırlanmıştır. Ölçüm aracında yer alan son 4 madde ise Bass ve Avolio (1993) tarafından geliştirilen ve Canbaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan MLQ Çok Boyutlu Etkileşimci Liderlik Ölçeğinden yararlanılarak uyarlanmıştır.

Araştırma kapsamında ampirik çalışma İzmir ilinde yapılmıştır. Yedi (7) ilçe ile sınırlandırılmıştır. 429 kadın yönetici ve 731 erkek yönetici toplamda 1160 yönetici araştırma kapsamına alınmıştır. 110 kadın yönetici, 310 erkek yönetici

olmak üzere 412 ölçüm aracı veri geri dönüşümü olmuş, istatistik programına dahil edilmiştir. Araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi uygulanmış ve $p=0,5/q=0,5$ örnekleme hatası ile Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklükleri tablosunda 10000 evren büyüklüğü için 370 örneklem sayısı temsil edebilmesi tanımlaması ve bu bağlamda araştırma maliyet, ulaşım ve zaman kısıtları da dikkate alınmıştır. $n=301$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma için hazırlanan anket formu beş temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve bulunduğu pozisyonda çalışma süresi yer almaktadır. İkinci bölümde mesleğe yönelik stres algısı, kişilik yapısı ve karar verme tarzı yer almaktadır. Üçüncü bölümünde ahlak, dördüncü bölümde sosyal etkileşim ve beşinci bölümde eylem koordinasyonunu belirleyen önermeler yer almıştır. 38 önerme faktör analizi sonucu 6 faktör altında toplanmıştır. Araştırma kapsamında faktör analizi, tek örneklem t testi, bağımsız iki örneklem t testi, pearson korelasyon, regresyon (tek/çoklu) ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre analizlerin geçerlik ve güvenilirlikleri Cronbach Güvenilirlik Katsayısı ile bilinir. 0 ile 1 arasında çıkan değerler güvenilir olarak kabul edilir. Bu bakımdan ölçek geçerlik ve güvenilirliği 0,95 bulunmuştur. 412 katılımcı ile araştırmanın yüksek düzeyde geçerliği ve güvenilir olduğu görüşülmüştür (Tablo 3.1).

I.BÖLÜM

AHLAK VE YÖNETSEL BOYUTLARI

Araştırmanın bu bölümünde ahlak, ilişkili kavramlar, yönetsel boyutta; dini, felsefi ve yönetim temelinde irdelenmiştir. Ayrıca yönetim ve organizasyonel bağlamda modern dünya bakış açısı ele alınmıştır. Çalışlar (1983: 10), ahlakı, bir toplumsal bilinç, davranış ve ideolojik ilişki biçimi; bir toplumsal oluşuma, sınıfa, kesime özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belli bir topluluğa, sınıfa, devlete ya da tümüyle topluma olan tutumunu kurallandıran törel görüşler, değerler, normlar, ilkeler, ilişki ve davranış biçimlerinin bütünü olarak açıklar.

Benson (2001: 175) ahlaki bir kaynak fikrini ve özellikle de eski çağların kendilerini modern dünyada hala solgun bir halde mevcut bulmalarına rağmen; tarihsel olarak erken kaynaklarda, savaşçı kültürleriyle ilişkili "onur ahlakı" olarak kendini göstermekte olduğunu belirtir. Burada en saygın sosyal konum, çiftçi, tüccar ya da bilgininkinden daha fazlası, savaşçıdır. Sadece erkek gücü ve yoğun hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Onurlu savaşçılar olarak şöhret ve zafer en yüksek mallardır. "Onur" erkeği erkek yapan şey, tam olarak bir idealin hizmetinde hayatını riske atma isteğidir. Olabilecek en kötü şey, onursuzluğun savaşçıya çarpmasıdır, bu durumda intihar tek seçenek olarak kalabilir. Homerik masalları ve ortaçağ şövalyeleri olanlar, sıradan yaşam, mal, huzurlu aile hayatı ve iş, belirgin ikinci en iyidir. Bu "seçkin ahlak" örnek kodlamasıdır. Benson'a göre bu kod hala birçok askeri kültürü ve suç çetesini karakterize etmektedir. Bu elbette atalarının onur etiğinin çok azalmış bir versiyonudur, ancak bir şekilde "onur ahlakı" bu türden tanınabilir. İlgili onurun doğası, erdem ve cömertlik ile ilgili fikirler çok daha az sofistike veya takdire şayandır. Bununla birlikte, tüm bu onur ahlakının bir özelliği, halkın arenasında hangi bakımdan işlem gördüğü derecedir. Öz saygının kaynağı vardır ve değerine başkalarının saygısına bağlı olmaya devam etmektedir.

Frankena (1973: 17)'ya göre ahlak, bir model ya da karakter olarak tavrın kalitesi yerine bir kod ya da ahlaki inançlar bütününden, kişilerin oldukları bir şeyden değil, bir insan ya da topluluğun sahip olduğu ya da katıldığı bir kavram,

olarak aynı zamanda ahlak daha çok ya da daha az bilinçli olarak, bir bakış açısıyla, eylemlerin, güdülerin, karakterlerin ve bunun gibi şeylerin etkileri göz önüne alınarak, insanların ya da duyarlı kimselerin hayatlarının yanında eylemlerinin yargılanma ya da yargılanmalarının üzerine yapılan bazı değerlendirmeye yargılar içeren kural koyucu bir sistemdir. Bir sistem olarak ahlak bireyleri etkilediğinden, çok sistematik olmasına gerek olmasa da, ahlak sahibi olan biri, bir ahlaki değer sistemini ya da bir diğerini kabul etmek, ona inanmak ve katılmak ve onun tarafından da yargılanmak zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu bakış açısından hareket edildiğinde ilk çağ uygarlıklarından günümüze literatür incelendiğinde, gerek hükümdarların/kralların, yöneticilerin/liderlerin gerekse de imparatorlukların, devletlerin yükseliş ve çöküşlerini kavramak için ahlak felsefesi düzleminde incelemeler yapıldığı görülmektedir. Machiavelli (1532, 2014: 9), Aristoteles'ten Aquinalı Thomas'a, oradan da Rönesans'a kadar uzanagelen klasik devlet teorisinin, insanın politik cemaatte sadece varlığını güvence altına almakla kalmayıp yurttaşlar arasında bir yurttaş olarak aynı zamanda ahlaki görevini de çok daha etkili bir biçimde gerçekleştirebileceği anlayışını içerdiğini, ifade eder. Ahlaki yönden iyi bir hayatın sürdürülmesini sağlamanın da devletin nihai amacı olduğunu savunur. Hatta Savonarola bu doğrultuda ortaçağ düşüncesine sınıksız sarılıp, Floransa'da tamamen ahlaki ve dini normlara yönelmiş bir yönetim kurmaya çalışmış, ancak girişimi başarısızlığa uğramıştır. Bu başarısızlık, Machiavelli'nin teorik düşüncelerinin de çıkış noktasını oluşturur.

Charrier (2000: 89), Freud'un yaptığı analizler için, tanrısal bir gereksinimin otoritesine ahlaksal kodlar vermekle yükümlü bir din sosyolojisine varıyor, tanımlamasını yapar ve Endüstriyel uygarlık bunalımlarının Avrupa'da ortaya çıkardığı toplumsal ve ahlaksal dengesizlik Freud'un gözüne çarptığını iddia eder. Ekonomik, teknik ve bilimsel ilerlemelere karşın, uygarlığın maddi edinimlerini boşa çıkarmışa benzeyen çöküntünün işaretlerini Batı toplumunda bulur. Ayrıca yaşamının son yıllarında, ilerlemenin yanılsamalarını sert bir şekilde eleştirir. Bu noktada literatür incelendiğinde en katı ahlakçının bile, sadece gerçek vicdan meselelerini hariç tutarak, bir yer ve kültürde tartışmaya açık ahlaki uygulamaların bir diğer kültürel çevrede kabul edilir olabildiği konusunda her zaman ısrar ettiği gözlemlenir.

Erasmus (2004: 51), Platon'un şu ünlü sözleri için; Tanrı bilir, ne kadar çok tekrarlanmış: "Filozoflar hükümdar olsaydı ya da hükümdarlar filozof olsaydı devletler nasıl da mutlu olurdu." Ancak tarihe bakıldığında devletlerin başına gelen en büyük felaketlerin, yönetim felsefe ya da edebiyat tutkunu amatörlerin eline geçtiğinde yaşandığını görülmektedir. Erasmus, bunu kanıtlamak için iki kuşak Cato'yu anımsatmanın yeterli olduğunu düşünür. İlki çalınca suçlamalarla cumhuriyetin huzurunu bozmuştur. İkincisi ise Roma halkının özgürlüğünü savunarak bilgeliğini göstermiş ve bunu yaparken de cumhuriyetin temellerini sarsmıştır, şeklinde tanımlar. Sokrates, milattan önce 470 ya da 469-399 yılları arasında yazılı eser bırakmamış olsa da yaşamı ve felsefi anlayışı öğrencisi olan Platon tarafından aktarılmıştır. Platon'un "Devlet" adlı eserinden alıntı yapan Erasmus (2014: 52) şu şekilde aktırır: Romalı devlet adamlarından ilk Cato milattan önce 234-149 yılları arasında yaşamıştır. İkincisi ise milattan önce 95-46 yılları arasında yaşamıştır ve Caesar'ın diktatörlüğüne karşı çıkarak Roma Cumhuriyeti'ni korumaya çalışmıştır. Brutus milattan önce 85-42 yılları arasında yaşamıştır ve cumhuriyet yönetimini savunan Romalı siyaset adamı Caesar'a düzenlenen suikasta katılmasıyla tanınır. Cassius aynı dönemde yaşayan Caesar'a düzenlenen suikastın önderidir. Milattan önce ikinci yüzyılda yaşamış olan Gracchi kardeşler ise savundukları reformla senatonun otoritesini zayıflatmaya çalışmıştır. 121-180 yılları arasında yaşamış olan Roma hükümdarı Marcus Alurelius hakkında getirilen eleştiriye hemen herkes katılmaktadır. Sürekli iktidar saplantısı olan oğlu Commodus 180-192 yılları arasında tek hükümdar olarak görev yapmıştır. Hükümdarlığı sırasında çevresindekilerin ve en çok da metresi olan Marcia'nın etkisi altında kalmıştır. Cicero'nun milattan önce 65 yılında doğan oğlu Marcus Tullius'un aylak, ayyaş ve müsrif olduğu söylenir. Bu bağlamda Erasmus' a göre hiç kimseye layık görülmeyen kutsal unvanlarla onurlandırılmalarına ve eli kanlı tiran olsalar bile tanrı mertebesine çıkarıldıkları resmi törenlerine de tanık olunmamalıdır. Bu delildir ve toplumları yaratan; imparatorlukların, bürokrasinin, dinin, mahkemelerin ve meclislerin devamını sağlayan da bu delildir. Aslında ilahiyatçılara yöneltilen asıl eleştiri ise dini ve ahlaki deneyimlerle ilgili sorunlar yerine spekülasyonların üzerinde durmalarıdır.

Korsgaard (1996: 275) ahlak üzerine, ahlakın ilk sahnesinde benim yada benim yaptığım bir şey değil, aslında birlikte yaptığımız bir şeyler öne çıkar, cümlesi ile Janzekovic (2006: 47)'in ahlaki ve sivil toplum fikrinin önemine dair yaklaşımı, bireysel çaba veya sadece grup ilgisi dışında daha geniş bir ahlaki ve sosyal vicdan anlamına geldiğine değinir. Janzekovic'e göre bir 'sivil toplum', kurumlarının toplamından veya yönetiminin etkinliğinden daha fazlasıdır. Sivil ve ahlaki bir toplum, vatandaşlarının refahına maddi anlamda cevap veren bir toplumdur, ancak aynı zamanda hoşgörü, şefkat ve anlayış gösteren bir toplumdur. Yine tarihsel örneklere dayalı iktidar politikalarına yönelmiş incelemeler ve araştırmalar irdelendiğinde ahlak kavramının hukuk, sosyal ve toplumsal, siyasi, politik ve ekonomi kavramları ile ilişkisi dikkat çeker.

1.1. AHLAK KAVRAMI VE İLİŞKİLİ KONULAR

Felsefi ve/veya teolojik bir kavram olmakla birlikte ilkelerin, normların, değer yargılarının, tutum ve davranışların normatif ya da pozitif (meta-ahlak), mutluluk ya da ödev/görev ve sorumluluk temellendirmeleri ile evrensel boyutta objektif ya da subjektif olarak, rasyonalist ya da dinsel anlamda farklı sınıflandırmalar nezdinde ele alınan "ahlak" üzerine öğreti, anlayış, kural ve yaklaşım olarak farklı zaman dilimlerinde tarihi akışta kimi zaman bireysel ya da toplumsal eylemlerde ölçüt kimi zaman yaptırım gücü kimi zamansa temel prensip noktasında kendini bulan siyasi, hukuki, politik, ekonomik, toplumsal, yönetsel sosyal ve psikoloji alanlarında karar mekanizması ve işleyişte sorumlu tutulan durumsal koşullarda dinamik ya da statik bir anlam ve/veya olgudur.

Horney (2011: 3) bir evrimin ahlaki sürecine ilişkin değerlendirmesinde nevroitik süre tanımlaması yapar ve Horney'e göre nevroitik süre, bireyin gelişiminde özel bir biçimdir ve bu gelişimin içerdiği yapıcı enerjilerin boşa harcanması yüzünden özellikle talihsiz bir süreçtir. İç strese bağlı baskı altındaki birey bu durumda gerçek özüne yabancılaşabilir. Yabancılaşma bireyi mutlak bir kusursuzluk kalıbına dökme işine yönlendirecektir. İdeal imajını gerçek kılmak bireyde tanrısal bir kusursuzluğa dayanan yüceltilmiş gururunu doyuracaktır. Yüceltme terimi, gündelik kullanımı anlamında, yani, bir şeyi gerçekte olduğundan daha görkemli, yüce, onurlu, vb görme veya gösterme ya da o şeye bu tür özellikler yükleme çabası

anlamında kullanılmıştır. Freud (1939) kuramındaki “sublimation” terimi de literatürde “yüceltme” olarak aktarılmaktadır. Nevrotik gelişmede görülen bu eğilim, dikkatleri, hastalıklı olgulara duyulan klinik ya da teorik ilgisinin ötesine çekmektedir. Çünkü bu eğilim ayrıca temel bir ahlak sorununu da içermektedir.

Taylor (1989: 27) analizinde, psikolojik ve ahlaki olanın ayrılmaz olduğu fikri vardır. Benlik kavramı, Taylor'ın görüşüne göre, her zaman 'iyi' kavramı ile birlikte olmaktadır, "iyi" merkezdir ve psikolojinin açıklaması gereken şey, insanların hayatlarını nasıl yaşadığıdır. Taylor'un benliğin ahlaki temelleri hakkındaki tartışması bu nedenle dört alanı birbirine bağlar: iyi kavramlar, benlik anlayışları, hayatın anlamlandırılan anlatı türleri ve toplum kavramlarıdır. Ahlak, kimlik, anlatı ve siyaset yakından iç içe ve karşılıklı kurucudur. Bunlar birbiriyle nasıl ilişkilidir ve modern Batı kimliğine ulaşan yolda nasıl değişmişlerdir? Taylor'ın bu soruya verdiği çok kapsamlı cevabın özünde, kültürel bir psikolojik benlik ve kimlik anlayışının, belirli ahlaki ufuklarda kaçınılmaz olarak nasıl bulduklarını kabul etmesi gerektiği iddiasını güçlendirebileceği fikridir.

Benson (2001: 66) ahlaki bir kaynak fikrini ve özellikle de eski çağların kendilerini modern dünyada hala solgun bir halde mevcut bulmalarına rağmen; tarihsel olarak erken kaynaklarda, savaşçı kültürleriyle ilişkili "onur ahlakı" olarak kendini göstermekte olduğunu belirtir. Burada en saygın sosyal konum, çiftçi, tüccar ya da bilgininkinden daha fazlası, savaşçıdır. Sadece erkek gücü ve yoğun hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Onurlu savaşçılar olarak şöhret ve zafer en yüksek mallardır."Onur" erkeği erkek yapan şey, tam olarak bir idealin hizmetinde hayatını riske atma isteğidir. Olabilecek en kötü şey, onursuzluğun savaşçıya çarpmasıdır, bu durumda intihar tek seçenek olarak kalabilir. Homerik masalları ve ortaçağ Şövalyeleri olanlar, sıradan yaşam, mal, huzurlu aile hayatı ve iş, belirgin ikinci en iyidir. Bu "seçkin ahlak" örnek kodlamasıdır. Benson'a göre bu kod hala birçok askeri kültürü ve suç çetesini karakterize etmektedir. Bu elbette atalarının onur etiğinin çok azalmış bir versiyonudur, ancak bir şekilde "onur ahlakı" bu türden tanınabilir. İlgili onurun doğası, erdem ve cömertlik ile ilgili fikirler çok daha az sofistike veya takdire şayandır. Bununla birlikte, tüm bu onur ahlakının bir özelliği, halkın arenasında hangi bakımdan işlem gördüğü derecedir. Öz saygının kaynağı vardır ve değerine başkalarının saygısına bağlı olmaya devam etmektedir.

Yakın ahlaki etogramın bir parçası olabilecek bazı özelliklere değinen Petrinoviç (1995: 110) davranışların, erken insanların evrimsel adaptasyon ortamının talepleri ile baş ettikleri zaman-insan gen havuzunu şekillendiren baskılarla karşı karşıya kaldıklarında, insan için elde edilen teklik ile sonuçlandığına vurgu yapar.Çünkü genel olarak, erken insan toplumlarının birincil aile grubundan ve daha uzak akrabalarından oluşan küçük üreme popülasyonlarından oluştuğu kabul edilmektedir. Nüfus yoğunluğunun çevrenin taşıma kapasitesini aşması nedeniyle, muhtemelen doğumsal toplumlarından bireylerin adil bir dağılımı vardı. Bu dağılım, ya bireyler, büyük ya da iyi kurulmuş olmayan diğer topluluklara katılmak için dağıldıklarında ya da akraba grupları, başka bir habitatı kolonize etmek için öncüler olarak yola çıktıklarında meydana gelir. Petrinoviç doğal seleksiyonun ahlaki şekillendirdiği iddia edilmekle birlikte, evrimleşmiş eğilimlerin her zaman ahlaki bir toplumla sonuçlanacağı anlamına gelmediğini savunur. Nihai üreme başarısının peşinde insanlara ve toplumlara iyi hizmet eden eğilimler, önyargılar ve yatkınlıklar, referans grubunun dışında olarak tanımlananların reddedilmesine ve zulme yol açabileceğine ve sosyal ideolojilerin kodlanmasında yer alan bilişsel ilkeleri çok önemli olduğuna vurgu yapar. Petrinoviç'e göre politika yapıcılarının ve sosyal kurumları izleyenlerin görevi, bu ideolojilerin evrimsel adaptasyonun arzu edilen hedeflerini saptırmak veya daha az tercih edilen bir statüde olanları sömürmek için kullanılmadığını görmektir. Ahlaki ajanlar olarak tanımladığı hukuk, siyasi, politik ve ekonomik kavramlar, toplumsal ve sosyal yapıda ahlaki hastaları ya da hastalıkları beraberinde getirebilir.

Bu bağlamda kurumların üretim faktörü değeri olarak tanımlanan sosyal sermaye, siyasal ve ekonomik özgürlüğün kültür ve tarihten daha önemli olduğunu vurgulayan Simon (1996: 730) için çok önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, Simon'ın nihai kaynağı özgür bir toplumda eğitilmiş becerilerle birlikte hareket eden insanın hayal gücüdür, aslında ekonomik kişiselleşmenin insanın yaratıcı özneliğini dediği şeydir. Bilinçli, özgür ve yaratıcı bir varlık olarak insan, bir insanın ahlaki ve pazarlarının ahlakını belirlediği özgür bir toplumda geliştiği ahlaki ve pazarların insan ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan insan eylemiyle gerçekleştirdiği onuruna sahiptir.

1.1.1. Hukuki, Sosyal ve Toplumsal Yönü ile İlişkisi

İnsan haklarının ahlaki ve yasal yönlerini anlayabilmek için ele alınması gereken ilk nokta, hukuk ile ahlak arasında kurulmuş ilişkidir. Harré çalışmalarının antropoloji ve ahlak tarihinin bir parçası olarak incelenmesi gerektiğini vurgular. Bu noktada 'bir mekanizma' ve 'bir uygulama' arasında bir ayrım yapılmalıdır. Harré (1989: 27) ahlaki kimlik ve ahlaki tarihi konusunda, olanların arkasında bir mekanizma olduğuna inanılıyorsa, deneyler yapmanın mantıklı olduğunu savunur. Harré'e göre, insan davranışının çoğunda mekanizma yoktur, sadece uygulamalar vardır. Taylor (1989: 27) analizinde, psikolojik ve ahlaki olanın ayrılmaz olduğu fikri vardır. Benson (2001: 67)'a göre dinler her zaman büyük ahlaki kaynaklar olmuştur. Taylor (1989: 224) evliliğin, Protestan inanç için çok önemli olduğuna değinir. "Tanrı zarfları sever", tanımlamasını yapar. Ancak bu noktada ahlaki duruş ve ahlaki alaka arasında bir ayrım yapılmalıdır.

Enç (1984: 19)'e göre, hukuk bilimi kişilik kavramıyla özdeşleşir. Hukuk bilimi "kişiliği" bazı hak ve sorumluluklara sahip olan gerçek ve hükmi şahsiyetler hakkında kullanılmaktadır. Bu anlam ve kullanım zenginliği karşısında öncelikli iş tabiidir ki, evvela ruhbilimsel yönden kişiliğin ne olduğu doğru açıklanmalıdır. Enç, kavrama uygulayıcılar ve kural koyucular açısından yaklaşmaktadır.

Shopenhaur (1851: 37)'a göre, insanlar hakkında her türlü bilginin temeli ve ilk dersi şu sarsılmaz kanaattir: Bir insanın davranışını yönlendiren şey esas itibarıyla ve bir bütün olarak onun muhakeme yeteneği ve verdiği buyruklar değildir. Tıpkı özgürlük kavramı gibi hak kavramı da menfidir; muhtevası safi olumsuzlamadır (nefiydir). Haksızlık kavramı ve en geniş anlamda zarar vermeye de dolayısıyla laesioya denktir. İnsanların kabiliyetleri farklı farklı olsa da hakları eşittir çünkü haklar kabiliyetlere değil, fakat hakkın ahlaki doğası nedeniyle, benzer bir nesnelleşme aşamasındaki aynı yaşama iradesinin kendisini herkeste izhar etmesine dayanır. Dolayısıyla devlet insanın karşı karşıya kaldığı ve kendi başına değil, ancak başkalarıyla birlik olarak savuşturabileceği çok çeşitli bir saldırılarla zorunlu hale gelmiş bir koruma kurumundan başka bir şey değildir. O halde devletin hedefleri (hukuk uygulayıcıları / kanun yapıcılar) şunlardır: Her şeyden evvel cansız doğa güçlerine ya da vahşi hayvanlara olduğu kadar insanlara, dolayısıyla başka kavimlere

karşı da gerekli olabilecek harici koruma; her ne kadar bu durum en sık karşılaşılan ve en önemli durum olsa da, çünkü insanın en kötü düşmanı insandır: (homo homini lupus) Bu hedefin bir sonucu olarak uluslar her zaman fiilen olmasa da sözlü olarak, birbirlerine karşı asla saldırgan değil, fakat sadece savunan bir tavrı sürmek istedikleri ilkesini tespit ettikleri için uluslararası hukuku ve uluslararası hukuk ahlakını tanımalıdırlar.

İlk olarak yasal pozitivizm ile doğal hukuk teorileri arasındaki klasik muhalefeti, her iki pozisyonun da hukuk ve ahlak arasındaki ilişkiyle ilgili argümanlarını incelendiğinde; Mubelo (2017: 53) yasal pozitivistlerin, hukukun ve ahlakın bağımsız olduğunu iddia ettiklerini ki bu durumun da ilişkisiz oldukları anlamına gelmediği, doğal hukuk teorisyenlerinin ise, hukukun yasal geçerliliğinin ahlaka bağlılığını onayladıkları, yani, ahlâkla çelişen herhangi bir pozitif yasanın, hukuki olmadığına dikkat çeker.

Kramer (2004: 3) yasal pozitivizmin, özel yasal pozitivizme ve kapsayıcı yasal pozitivizme bölünebilir olduğunu savunur. Münhasır yasal pozitivizm, geçerli yasanın kavramsal olarak ahlakına bağlı olmadığını savunduğunu, yani, yasal geçerliliği ahlak ile belirlenmediğini, mantıklı çıkarımın, ahlaki geçerliliğin yasal geçerliliği için gerekli veya yeterli bir koşul olmadığını ifade eder. Hakim veya milletvekilinin, kanun koyma sürecinde ahlâkı göz önünde bulundurmanın onlar için asla mantıklı gelmediği örneğine değinir. Dolayısıyla, ahlaki geçerliliği ile yasal geçerliliği arasında haklı bir bağlantı olmadığını iddia eder. Münhasır yasal pozitivistler, hem ahlaki ilkelerin yasal normlar rolü ile hem de yasal normları doğrulama kriterleri rolleriyle tutarsız olduğunu savunurlar.

Hukuk ve ahlak arasındaki ilişkiyle ilgili bazı yasal pozitivist argümanların yakından göz önüne alınması bazı kesimler tarafından önemli bir endişe yaratmış olduğu söylenebilir. Ahlakın hukuka dahil edilmesi, kapsayıcı bir yasal pozitivizm tarafından önerildiği gibi, koşullu bir mesele haline gelirse, hukukun ilişkilere uygulanırken, ahlaki göreceliliğe düşme riskiyle karşı karşıya kalındığı da savunulmaktadır. Bu durumda, Hukuk, sadece bir örgütlenme aracına indirgenmiş bir dizi kural haline gelecektir. Bu anlamda hem adaletle olan bağımlı hem de özgün normatif karakterini kaybedebilir. Dworkin (1992: 75)'e göre bu yüzden hukukun ve ahlakın birbirine bağımlılığı konusunda ısrar etmek önemlidir. Ayrıca, Dworkin,

hukukun ahlaktan ayrı olmadığını, çünkü en iyi açıklayıcı hukuk teorisinin, yerleşik anayasanın, adli kararların, yasal düzenlemelerin ve yasal uygulamaların ahlaki açıdan en iyi gerekçesini içerdiğini ifade eder.

Pozitivizm dışı, (Non-positivism) özel olmayan pozitivizm ve kapsayıcı olmayan pozitiflik olarak ayrılabilir. Bir yandan, özel olmayan pozitivizm, her adaletsizliğin, bir normun her ahlaki kusurunun yasal olarak geçerli olduğunu, yasa olduğunu engellediğini, iddia eden Aquinas (1256), bir şeyin yasaya kadar bir gücü olduğunu iddia ederek benzer bir iddiada bulunmuştur. Adalet içerisinde paylaşım olmadığında, bu bir yasa değildir. Özel bir pozitivist olmayan için, geçerli yasa ahlaki olarak geçerlidir. Birinin, geçerli yasanın haklı çıkarılması ve değerlendirilmesinde gerekli koşullar olarak ahlaki düşüncelerle tutarlılığı göz önünde bulundurması gerekir. Dolayısıyla, münhasır bir pozitivist olmayanın bakış açısından, hakim veya milletvekili, ahlaki düşünmeyle mantıklı davranır, çünkü hukuk ve ahlak birbirine bağlıdır. Öte yandan, kapsayıcı olmayan pozitivizm, ahlaki kusurların, ancak aşırı adaletsizlik eşiğinin aşılması halinde yasal geçerliliği imkansız kılar. Bu eşiğin altındaki adaletsizlik, kusurlu ancak geçerli yasa olarak hukuk kavramına dahil edilebilir (Alexy, 2010: 176).

Torrell (2010: 209), doğal hukuk konusunu ele alan Aquinas'ın (1256), insan hukuku sorununu ele aldığını ifade eder. İnsan hukukunu, toplumu önemseyen ve kamu yararı için ilan edilmiş olan bir sebep emri olarak tanımlamaktadır. Bu tanım açısından dört önemli unsurun altı çizilmelidir. Birincisi, yasa, ortak yararına uygun eylemlerle ilgilidir. Bu sadece bireysel eylemlerle ilgili değildir. Ortak yarar, yasayı her türlü emirden farklı kılan şeydir. Aquinas'ın insan / pozitif hukuk tanımında, ilk önce zorunluluk üzerine değil, bir kanunun var olduğu gibi ortak yararına odaklanmıştır. Birçoğunun hukuka uygun olduğunu düşündüğü cezalandırıcı anlayış bu bağlamda belirtilmemiştir ve Aquinas 'ın tanımının, çoğu insanın hukuka yaklaşımına işaret eden birinin özgürlüğünün sınırlandırılması fikrini kullanmadığını belirtir.

Son dönemlerde ahlak ve hukuk arasındaki ilişkiye dikkat çeken isimlerden biri olan Habermas için Chernilo (2013: 16)'ya göre Habermas'ın ahlak ve hukuk arasındaki ilişkiyi açıklamasında "doğal hukuku yeniden değerlendirme projesi", modernlikte doğal hukuk teorisinin azalması ile açıklanabilir. Böyle bir düşünüş,

Chernilo'ya göre, doğal hukuk geleneğinin hiçbir cevap bulamadığı üç farklı zorluğun entegre sonucu olarak görülebilir: tarihe teleolojik yaklaşımlar ampirik akla yatkınlığı kaybeder; karmaşık toplumların çoğulculuğu, insan doğası hakkında temel fikirler ve kendi entelektüel ya da kültürel geleneklerimiz için eleştirel olmayan talepleri oldukça sorunlu kılar; gerçekler ve normlar arasındaki boşluk daha da genişler. Chernilo, kendisi yasal bir pozitivist olmasının yanı sıra Habermas'ın yasal pozitivism ile doğal hukuk teorileri arasında orta bir yol aradığını belirtir ve Habermas'ın projesinin, önceki doğal kanunun metafiziksel yükünden kurtulmaya çalıştığı, eleştirisini getirir.

Habermas (1986: 6)'a göre ise insan haklarının ahlaki ve yasal yönlerini anlayabilmek için ele alınması gereken ilk nokta, hukuk ile ahlak arasında kurulan ilişkidir. İkisi de aynı sorunla ilgilenir: meşru bir şekilde kişilerarası ilişkileri haklı normlar yoluyla sipariş etmektir. Başka bir deyişle, hem hukuk hem de ahlak, bireyin refahını ve tüm siyasi topluluğun ortak yararını güvence altına almak için insan topluluğundaki bireylerin davranışlarını kontrol etmeyi amaçlayan bir teminatır.

Mubelo (2017: 51) bu teminatın, hukuk veya yasal statü kavramı ile açıkça ifade edilen eşit muamele fikrine işaret eder. Tüm bu konular sadece yasal konular ile aynı haklara sahiptir. Modern hukukun karmaşık bir toplumun işlevsel gereksinimlerini karşılama ile sınırlı olmamanın önemi var gibi görünmekte; ayrıca bu teminat, iletişimsel olarak hareket eden konulardaki, yani geçerlilik iddialarının kabul edilebilirliği ile ilgili karşılıklı anlayışın kazanılmasıyla gerçekleşen, sosyal bütünleşmenin güvencesiz koşullarını sağlamalıdır.

Hukuk ve ahlakın özerklik kavramını paylaştığını doğrulamak, bireysel özerklik kavramının toplum iddialarını yeterince dikkate almayan bir Batı görüşü olduğu yönündeki itirazını artırabilir. Bu tür bir itiraz, eğer biri “bireysel özerkliği” diğerine açıklık vermeyen, radikal bir münhasır bir kavram olarak anlarsa, ilgili olabilir. Özerkliğe yönelik bu bireysel yaklaşım, geleneksel özerklik anlayışıyla, “ bireyin kendini metafiziksel bir düzende yerinden bağımsız olarak ya da sosyal yapılar ve siyasi kurumlardaki rolünden bağımsız olarak yönetme kabiliyeti ” olarak desteklenmiştir . Aynı geleneksel özerklik anlayışı, özerk olmanın “birisinin kendi kişisi olmak, basitçe birinden dışarısına empoze edilmeyen düşüncelere, arzulara,

koşullara ve özelliklere yönlendirilmek , ancak bir şekilde kendilerine sayılabilecek şeylerin bir parçası olduğunu” iddia eder (Mubelo, 2017: 51).

Marmor (1999: 135) ahlaki standartların veya düşüncelerin yerine getirilmesinin asla bir geçerliliği veya hukukun varlığının bir şartı olmadığını ifade eder. Hukukun varlığı ve içeriği her zaman hukuk sisteminin yetkililerinin gerçekte yasa olarak ne uyguladıklarına bağlı olduğunu, dolayısıyla, özel bir yasal pozitivist için bir yasa basitçe ahlaki açıdan savunulamaz olduğu için göz ardı edilemez, olduğunu, bu, yasanın ne olduğunu mutlaka veya kavramsal olarak belirlemediğini, yasanın ilgili durumlarda ne olması gerektiği konusunda ahlaki ya da diğer değerlendirici düşüncelere bağlı olduğunu ima eder.

Rehg (2011: 120), çoğulcu bir toplumda, bireylerin kanun yapma sürecinde aktif katılımcı olmalarına veya aktif katılımcı olmalarına izin verebilecek çeşitli unsurları birleştiren bir söylemin olmasının önemli olduğuna değinir. Bu noktada, Habermas'ın söylem prensibinin aktif katılım sağlayabileceğine dikkat çeker. Söylem prensibinde; sadece etkilenen tüm kişilerin rasyonel söylemlerde katılımcı olarak hemfikir olabileceği eylem normları geçerlidir. Bu formülasyondan fark edilebilecek nokta, rasyonel söylemlerdeki katılımcıların, katılımcıları tarafından onaylanabilecek normların savunmasında ikna edici nedenler sunması beklenmektedir. Başka bir deyişle, rasyonel söylemlerdeki katılımcılar, geçerli sayılacak normları haklı göstermelidir. Regh, bu normların gerekçesiyle ilgili çok önemli sorular ortaya koyar. Ahlaki bir normun ya da kararın geçerliliğini birinin norm savunmasında ikna edici nedenler sunma ihtimaliyle ilişkilendirir ve iki soru sorar: “kime ikna edici sebepler? Ne tür sebepler var? Regh'in belirttiği gibi, Habermas, ahlaki normların gerekçesiyle ilgili olarak iki ilke verir: söylem ilkesi ve evrenselleşme ilkesi. Eski, genel olarak tarafsız hareket normlarının gerekçelendirilmesi koşullarını, yani yalnızca ahlaki normları değil aynı zamanda yasal-politik normları ve diğer kurumsal ve kültürel spesifik kural ve yükümlülükleri de belirtir.

Rehg (2011: 153)' e göre bu sorunu ele almak için Habermas, belirli bir politika veya grubun üyelerini değil, tüm insanları potansiyel olarak bağlayan ve yalnızca belirli bir politika veya grubun üyelerini değil, potansiyel ahlaki normların haklılığını, ele alan evrenselleşme ilkesini benimsemiştir. Öngörülen sonuçların ve her bireyin çıkarlarına ve değer yönelimlerine yönelik genel gözleminin yan

etkilerinin, zorlama olmadan ilgili herkes tarafından ortak olarak kabul edilebildiği durumlarda, Habermas'ın ahlaki normları haklı çıkarması, gelişmek ve refahı sağlamak için yaşama çabalarının, bireylerin birbirine nasıl davranması gerektiği konusundaki gereklilikleri ortaya koyar. Böyle bir muamele diğer insanların insanlığını tanıyan saygı ve endişeyi gerektirir. Mubelo (2017: 85)'e göre ise bu anlamda, evrenselleşme ilkesinin Habermas'ın Kant'ın ahlaki ilkesinin versiyonunu temsil ettiğini, kategorik zorunluluğun, insanlığın ya kendisinde ya da başkalarında her zaman kendi içinde bir son olarak değil, sadece bir araç olarak ele alınması gerektiğini belirten Rehg ile kanıtlanabilir.

Habermas (1986: 6)'ın da belirttiği gibi, sosyal hayatın önemli sektörlerinde, ahlâkın zayıf motive edici kuvveti, zorlayıcı pozitif kanunla desteklenmesi fikri, aynı şekilde, pozitif hukukun mekanik uygulaması da ahlaki dayanışma nosyonları ile temellendirilmeli ve herkes için sorumluluk getirmelidir.. Bu tamamlayıcılık yasası ve ahlak, farklılıklarının bastırılması anlamına gelmemelidir (Mubelo, 2017: 85).

Kont (1996: 215)'un erdem doktrininin bir bölümünde iki kişi birbirinin yararına endişelerini paylaşır ve üstün ahlaki iyilik ve doğru çalışmak için fikirlerini özgürce paylaşması gerektiğine vurgu yapar. Bu nedenle birlikteliğin iki kişinin eşit, karşılıklı sevgi ve saygı ile ahlâkın temsil edilebileceğini değinir. Bu tür ahlaki alçak gönüllülüğün, karşısındaki ya da herhangi birini alt etmek olarak değil ki bu iyi davranışlar olarak affedilebilir tam tersine birini alt etmeye çalışmanın yada ahlaki olarak görevlerine karşı çıkma noktasında "bariz kötülük"ün kötü davranışlar olarak adlandırılması gerektiğine vurgu yapar

Sev (2013: 36)'e göre yaptığı araştırmada insan hakları ihlallerinde geliştirilen gerekçe ve tepkilere odaklanmakta, bu noktada bir pasiflik ağı olarak ahlak ve eşitlik kavramlarının vicdan temizliği ile ilişkilendirmektedir. Vicdan temizliğinin günlük gereksinimine önem vermektedir. Aynı zamanda farklı mantık ve ahlaki zorunlulukları birleştirmekte, bireysel ahlaki akıl yürütmenin önemini vurgulamaktadır. Çelişki, belirsizlik ve dağınıklığın dinamik etkileşimlerin özü olduğu, sosyal etkileşimlerde bunun örümcek ağındaki teller gibi ağırlıklandırıldığı ifade edilmektedir. İnsanların ahlaki yargılamalara nasıl ulaştığı yani doğru ile yanlış arasındaki farkı nasıl ayırt ettiği noktasına makyavel alıştırmalarını örnek

vermektedir. İnsanların konuşma ve düşünme şekillerinin onların bir yansıması olduğunu karar verme sürecine etkisine değinmektedir

Benson (2001: 109), insanların ahlakını tanımlayan kuralların, genleri sonraki nesillere aktarmanın nihai hedefine ulaşmayı mümkün kılmak için evrimleşmiş deneyim bekleyen sistemlere dayandığını savunur. Ahlakı evrimleşmiş bir süreç olarak görmenin ne anlama gelebileceği konusunda spekülasyon yapar ve böylece evrimsel açıdan ahlaki yükümlülük hakkında konuşmak için derin bir anlam ve kavramsal avantaj olup olmadığına karar verir. Bu tartışma, bu kitapta takip edilecek bazı argümanların sahnesini de belirleyecektir. Her şeyden önce, evrimsel mekanizmaların iki seviyede düşünülebileceğini hatırlatır: biri, sonuçların göreceli üreme başarısı açısından ifade edildiği nihai faktörlerin altında yatan seviyedir; diğer endişe kalıtsal fizyolojik ve davranışsal mekanizmalar ve nihai payoffs daha da seçilmiştir önyargıları ile olduğu yakın faktörler düzeyindedir. Benson, ahlakın doğası nedir düzeyinde sorular ortaya çıktığında, bu, yakın seviyedeki olayları ilgilendirir ve işletme öncelikle açıklayıcı bir konu olduğuna değinir. Bu işletmenin sınırları içinde, bireylerin ne yaptığını açıklayan normlar ve bireyleri ve grupları düzenlemek için uygulanan hukuki kurallar hakkında sorular sorulması gerekliliğidir. Toplumun izin verdiği bireysel farklılıklara tolerans derecesini araştırmak ve bu farklılıkların hangi koşullar altında ifade edilebileceğini sormak önemlidir. Özelliklerdeki değişkenliğin toleransının biyolojik bir sistemi korumak için kritik derecede önemli olabileceğini ve bu değişkenliğin davranışsal tezahürünün sistemin farklı yerlerde ve farklı zamanlarda çevresel taleplerdeki değişikliklere ve farklılıklara uyum sağlamasını sağladığını öne sürer.

Nihai hedefleri ilerletmek için geliştirilmiş bir dizi farklı yakın davranış ve inançlar vardır ve bunlar tarihsel kazalara, evrimsel dönemde ekolojinin doğasına ve ilk üreme topluluklarının gen havuzunun yapısına bağlı olduğu görüşü sosyal ve toplumsal ahlak boyutunda kabul gördüğü söylenebilir. Erken insan evrimi ile ilgili argümanların makullüğünü belirlemek için incelemek gerekir: sosyal yaşam, toplumsal olgular, toplum kalıpları, örf, adet, gelenekler ve aile yapısı ve benzeri gibi şeylerin doğası ile ilgili gerçekler mevcuttur. Ahlaki bilincin gerektiğini bildiren bu yakın faktörler ahlak arkeolojisi boyutuyla ikilemlerden ibaret olduğu da söylenebilir.

Örneğin; Russell (1994: 78), ahlaksal ikilemlerin (“iyi” – “kötü”, “doğru” – “yanlış”), sofist gözlüğün göreliliğine, dilsel, biçimliliğin nüanssız içeriksizliğine saplanmamış dinamiği, hukuksallığı, eylem ve yargıları, toplumsal dikta uzanımından uzak bir zihinselliğe büründüğünü savunur. Bireyin nesnel özgürlüğüyle ilgili sonuçları açısından önemli bir vargıdır.

Taylor (1989: 224) ise hukukun, sosyal ve toplumsal boyutuna evlilik örneğini verir. Evliliğin, Protestan inanç için çok önemli olduğuna değinir. "Tanrı zarfları sever", tanımlamasını yapar. Püriten inanç için önemine vurgu yaparak, Püriten yazar Joseph Hall'un ".. ve ne kadar iyi değil, ne kadar en iyiyi umurunda." cümlesini kullanır. Aile ve iş dini hayatın ifadeleri olarak anlaşılmaya başlandığı günden itibaren komünizm ve milliyetçilik gibi politik ideolojilerin, modern dünyada güçlü ahlaki kaynaklar olarak da hizmet ettiklerini ifade eder. Çünkü iyi kaynakların kişinin derinliklerinde bulunabileceği fikri insana aktarılır. Taylor, insan yaşamındaki her günün önemi duygusunun, acı çekmenin önemi ile birlikte, insan hayatına ve bütünlüğüne saygı duymanın gerçekten ne olduğuna dair tüm anlayışı renklendirdiğini yansıtır. Özerkliğe verilen merkezi yer ile birlikte, medeniyetin, modern Batı'ya özgü bu talebin bir versiyonudur, şeklinde belirtir.

Petrinovich (1995: 132) ahlaki görevlere sahip olmak için sadece ahlaki ajanlar tutulabilir ve haklar kavramı, yalnızca insan ajanları tarafından kavranabilen sosyal, yasal ve felsefî bir yapı olduğundan, ahlaki hastaların haklara sahip olup olmadığı veya haklarının bu kadar dolaylı olup olmadığı sorusunu ortaya atar. Hak kavramının sadece bir hak iddiasını ortaya koymak için terimleri kavramak için bilişsel kapasiteye sahip organizmalara uygulanması gerektiği tartışılabileceğini belirtir. Bu argümanın kabulü, dikkate alınması gereken bir türcülük ücretine yol açar. Türizmin istenmeyen bir yönü, insan olmayan bir hayvanın veya bitkinin "doğru tür" homo sapiens'in ahlaki topluluğuna ait olmadığını bildirmeyi içerir. Böyle bir beyan, tüm hayvanların yanı sıra insan ahlaki hastaları, herhangi bir ahlaki hakkı reddeder, görüşü Petrinovich'in literatürde sosyal, hukuksal ve toplumsal açıdan ahlaki hasatlıklara verdiği önemin göstergesi olduğu da söylenebilir.

Regan (1983: 39), bir bireyin diğerlerine kıyasla daha fazla veya daha az değer içeren bir priz olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savunarak, bununla birlikte, ahlaki karar verme konusundaki literatürü dikkatli bir şekilde okumak, bir

noktada göreceli değerin neredeyse her zaman karar sürecine girdiğine ikna edere. Argümanlarını geliştirmek için cankurtaran ikilemi olarak bilinen örneği verir. Bu filika ikileminde bir bir gemi batar ve beş kurtulan olduğunu hayal eder. Filika sadece dört kişi ağırlayacak, ancak, bir kişiyi denize atmak için gerekli hale getirmek ve bu birey boğulacaktır. Bir senaryoda beş kişi dört insanı ve bir köpeği içerir. Denize atılması gerekenin köpek olduğu ahlaki açıdan doğru olduğu sonucuna varırlar. Köpek kurban edilmelidir. Bu şekilde hiç bir insan zarar görmeyecektir ve potansiyel memnuniyet oluşacaktır. Bu örnekte gizlice göreceli bir değer hesaplanmış ve köpeğe atanan bu daha az değer, bir ahlaki karar olarak ortaya çıkmıştır.

Ahlak kavramı, diğer organizmaları ilgilendiren kararlarla karşı karşıya kaldığında yapılması gereken doğru, iyi veya uygun şeyin ne olduğunun belirlenmesini içerir. İnsan eylemlerini yönlendiren hukuki, sosyal, toplumsal temel ilkeler var mıdır ve bunlar uygun davranış standartlarını elde etmek için kullanılabilir mi? Rasyonel yaratıklar üzerine bağlayıcı bir yasa veya kural sistemi belirleyebilir mi ve bu ağın yapısını rasyonel olarak keşfedebilir mi? İnsan ahlakının çoğunun Snell (1988: 126)'in akıllara dayanması gereken ve olgusal üsler tarafından yeterince bilgilendirilmiş ve aydınlatılmış aydınlanmış bir kişisel çıkar olarak adlandırdığı ilkelere dayanabileceği varsayılmıştır. Böyle bir değer kümesinin modern toplumlarda var olan çoğulculuğu onurlandırması ve ahlaki ilkelere de çoğulculuğa izin vermesi umulmaktadır.

Bu noktada adalet, eşitlik kavramına yönlendiğinde, bu kavramların temel bir unsuru, tüm benzer bireylerin aynı şekilde ele alınması gerektiğidir. Kant (1790: 125), belirli eylemleri düzenlemek için kullanılan ilkelerin evrensel bir yasa olarak kabul edilebileceği şekilde hareket etmesi gerektiğini savunur. Rawls (1971: 69), Kant'ın adaletle ilgili fikirlerini kapsamlı bir şekilde inceler ve mutluluğun, sağlık, belirli bir zenginlik miktarı ve özgür bir toplumda saygın bir yer gibi birincil insan mallarının tadını çıkarmayı öngördüğüne dikkat çeker. bu bağlamda da toplumun yapısı içinde adalet işığında adalet ve eşitlik ilkelerini kabul eder ve bu ahlaki ilkeler öncülüğünde savunur. Ahlaki ilkeler ise özgür ve rasyonel kişilerin eşitliğin başlangıç pozisyonundan kabul ettikleri anlaşmalar olarak düşünölmelidir

Konu İslam dini açısından ele alındığına, İslam'ın hak, hukuk ve ahlak anlayışı karşılıklı görev ve sorumlulukları içine aldığı gibi, siyaset, sanat sosyal ilişkiler, söz, eylem ve davranışları kısaca her konuyu da içine alır. Müslümanlar açısından hakların temel dayanağı, Kur'an ve sünnettir. "Kur'an'ın kendisi haktır ve hak ile indirilmiştir" (Bakara, 2/176). "Allah'ın güzel isimlerinden biri de "Hak" tır" (Nur, 24/25). "Allah katında tek hak din de İslam'dır" (Al-i İmran, 3/19). İslam'a göre haklar, "hukukullah" (Allah hakları) ve "hukuku'l-ıbad" (kul hakları) olarak iki kısımdır. Günümüzde bu haklar; kamu hukuku ve insan hakları şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca hukuk kelimesi, ülkemizde toplumu düzenleyen ve devletin yaptırım gücünü belirleyen yasalar anlamında da kullanılmaktadır (Karagöz, 2015: 19).

Karagöze (2015: 20)'e göre, müeyyidesi olan söz, eylem ve davranışlar hukukun, müeyyidesi olmayan söz, eylem ve davranışlar ahlakın alanı şeklindeki bir yaklaşımın, İslam'ın hukuk ve ahlak anlayışını ve ahlak kelimesinin anlamını daraltan bir yaklaşımdır. Ahlak, insanın diğer insanlara karşı haklarına riayet etmeyi ve görevlerini de içerir. Her hukuki sorun aynı zamanda ahlaki bir sorundur. Mesela yaralama ve öldürme gibi insan bedenine yönelik fiili şiddet; çalmak, gasp etmek, gayr-ı menkule, hayvan ve ürünlere zarar vermek, eksik tartmak ve ölçmek gibi insanın mal varlığına yönelik eylemler hukukun alanıdır, ahlakın alanı değildir, diyemeyiz. Bu eylemler hem hukukun hem ahlakın alanıdır. Aynı şekilde demir ve çimentosunu eksik kullanarak kalitesiz bina yapıp satmak, bir insanın meskenine tecavüz etmek, kaçak su ve elektrik kullanmak, çevreyi kirletmek ve orman yangını çıkarmak hem hukuki hem ahlaki bir sorundur.

Karagöz (2015: 22), ahlak ile hukuk pek çok alanda birbiriyle örtüşür hatta özdeş olacağını savunur. Bu durum, bazı alanlarda çok belirgindir. Mesela cana kıyma, hırsızlık, sahtecilik, dolandırıcılık, rüşvet alıp verme ve benzeri pek çok konuda ahlak dışı davranış, aynı zamanda hukukun da yasakladığı ve suç saydığı bir fiildir. Çünkü ahlak kavramı hukuk kavramından daha kapsamlıdır. Mesela hukuk bireyin sadece eylemleri ile ilgili iken ahlak hem eylemleri hem yeme ve içme dahil hayatın bütün alanları ile ilgilenir. Kur'an ahlakının gereği, bir müminin mümin kardeşlerine karşı iki esasa riayet etmesi gerekir; bunlardan biri temel haklara saygılı olması, diğeri sosyal yardımlaşma ve dayanışma içersinde olmasıdır.

Birlikte yaşama ahlakı ve hukukunu üç bölümde ele alır:

- 1.Hz.Muhammed(peygamberin)'in birlikte yaşama ahlakı ve hukuku konusunda örnekliliği.
- 2.Müslümanların birlikte yaşama ahlakı ve hukuku.
- 3.Gayr-ı Müslimlerle birlikte yaşama ahlakı ve hukuku.

Şeyzeri (2013: 15) ahlak ve hukuk kavramları için bazı Sasani kralların kemerlerlerinde yer alan yazıtı örnek gösterir: “Ordusuz devlet ve otorite olmaz. Mal ve imkan olmadan ordu toparlanmaz. Mal ve imkan ise düzenli olarak vergileri almakla mümkündür. Halkın yaşam seviyesini yükseltmeden vergi toplayamazsın. Halkın yaşam seviyesini yükseltmen de ancak adaletli olmanla mümkündür.” Bu yazıttan yola çıkarak devletin varlığı ve bekası dört şeye bağlar. Bunlar:

- 1.Yüksek ve aşılmaz kale,
- 2.Akıllı ve ileri görüşlü yönetici yardımcısı,
- 3.Dolu hazine,
- 4.Ülkeyi kuşatan adalet ve eşitlik.

Batı dünyasına bakıldığında ise, Schopenhauer (2009: 91-95), 1851'de hukuk, adalet ve ahlak üzerine, eğer dünyada hak- adalet hâkim olsaydı, bir kimsenin kendi evini inşa etmesi yeter, bu aşıkâr mülkiyet hakkından başka bir korumaya ihtiyaç duyulmayacağı görüşünü ileri sürer. O'na göre dünyanın düzeni haksızlık üzerine kurulduğundan bir ev inşa eden kimsenin aynı zamanda onu koruyacak bir durumda olması da gereklidir: aksi halde onun hakkı de facto yetersizdir. Dolayısıyla saldırgan, gücün hakkına sahiptir ki bu tam da Spinoza'nın hak kavramıdır. Bu hak kavramının ilk kökenlerinin Hobbes'ta, özellikle De cive bl. 1/14' de olduğu görülür. O buna Tanırının her şey üzerindeki hakkının sadece onun kadiri mutlaklığına dayandığını ekler. Schopenhauer Bonaparte' in önderliğinde Fransa'nın bütün Avrupa'yı yağmalamasını sert bir dille eleştirdiği görülür. Bu fatihler, belki de eylemlerin kendilerinden daha iğrenç olan aleni ve resmi yalanlarla yaptıklarının üzerini örtmek ya da mazur göstermek yerine cesurca ve serbestçe çıkıp Machiavelli'nin öğretilerine sarılmadılar, yarumunu getirir. Buradan ilişkileri ahlak ve hukukla ilgili olduğu kadarıyla kişiler arasında kesinlikle geçerli olan ilkenin,

"quod tibi fieri non vis, alteri ne feceris" kendine yapılmasını istemediğini başkasına yapma sözü ile tanımlar.

İngilizler için Schopenhauer (2009: 111) büyük yargı güçlerini eski kurumlarına, ananelerine, adaletlerine sıkı sıkıya ve dindarca bağlı kalarak, hatta böyle bir bağlılığı aşırılığa vardırma ve gülünçleştirme pahasına, göstermiş olduklarını belirtir. Ceza mahkemelerini şiddetle eleştirir. Çünkü orada saçları her gün hırsızların, katillerin, hainlerin, alçakların hile ve dolaplarını ortaya çıkararak ağarmış, dolayısıyla görünüşe aldanmayıp işin iç yüzünü bir bakışta sezme becerisini edinmiş bilgi ve görgü sahibi yargıçların yerine ağzı açık terziler ve kunduracılarla karşılaşılacaktır. Bunların kaba, bayağı, tecrübesiz, keskinlikten yoksun akıllarının yardımıyla aldatıcı yalan ve düzenbazlıklar örgüsü içinden hakikati bulup ortaya çıkaracağı umut edilmektedir. Her yerde ve her zaman hükümetlerle, kanunlarla ve kamu kurumlarıyla ilgili pek çok hoşnutsuzluk baş göstermiştir, ama büyük ölçüde bunun tek nedeni toplumun her zaman insan varoluşuna sıkı sıkıya bağlı olan sefaletin sorumlusu olarak bu kurumları görmeye hazır olması gerektiğini kaygılı bir dille ifade ettiği görülür. Hıristiyanlığın büyük erdemlerini ise teolojik olarak yorumlar. Bunlar: İnanç, Sevgi ve Umut'tur.

Yine Schopenhauer (2009: 21-22) Asya ve Orta Asya'da da hukuk ve ahlak kavramaları ilişkisine değin I.J.Schmidt'in *Geschichte der Ostmongolen*, "Doğu Moğollarının Tarihi" isimli eserinin 7. sayfasında anlatılanlara göre Budacıların çetelesinde büyük günahların adedinin dört tane olduğunu ifade eder. Bunlar: Şehvet, Tembellik, Öfke ve Tamah'tır. Fakat Tembelliği galiba Gurur olarak açıklar. Çünkü Haset yahut Nefretin çeteleye beşinci olarak ilave edildiği *Letres edificantes et curieuses*'te (1819: 372) bu şekilde geçtiğini nitekim Schmidt'in ifadesini düzeltirken öne sürdüğü şeyin, Brahmanlar ve Budacılardan etkilendikleri su götürmez olan Sufilerin öğretileriyle uyuşmasıyla da teyit ettiği görülür. Sufiler de dört büyük günah olduğunu ileri sürerler ve unları çok çarpıcı çiftler halinde kümelendirildiğini bunların: Şehvet Tamah ile Öfke Gurur ile bağlantı içerisinde görüldüğünü aktarır (bkz.Tholuck'un *Blüthensammlung aus der morgenländischen Mystik* / 206). Hatta *Bhagavadgita*'da (bl. 16, 21) Şehvet, Öfke ve Tamah'ın büyük günahlar olarak vaaz edildiğini ki bu öğretinin büyük çağına tanıklık eden bir gerçeklik olduğuna dikkat çeker. Benzer şekilde *Prabodha Chandro Daya*'da, Vedanta felsefesi için çok önemli

olan mecaz ve istiareli anlatıma dayalı bu felsefi dramada bu üç büyük günah Krak-Akıl'a karşı savaşında Kral-Tutku'nun üç büyük komutanı olarak görünür. Bu büyük günahların tam karşısında yer alan dört büyük erdem İffet ve Cömertlik, Nezaket (Hilm yahut Halimlik) ve Tevazuudur. Bu derin ahlak öğretilerini, Doğulu uluslarca geliştirildiklerini hesaba katarak, Platon'un ünlü dört büyük erdemiyile ki, Adalaet, Şecaat (Cesaret), İtidal ve Hikmet ile karşılaştırır. Çıkan özette görülen sonuncuların herhangi açık, temel bir kılavuz fikir üzerine oturmadığı fakat sathi ve kısmen de açıkça yanlış olan gerekçelere dayalı olarak seçildiğidir. Schopenhauer'a göre, Erdemler iradenin nitelikleri olmalıdır, fakat Hikmet yahut Bilgelik öncelikle Akıl ile ilgilidir. Cicero'nun "temperantia" diye çevirdiği ve Almanca'ya "Massigkeit" diye geçen belirsiz ve müphem bir sözcük olarak ve dolayısıyla çok çeşitli yorumları kabul eder: sözgelimi basiret, ihtiyat, sakınma, soğukkanlılık, ya da sağduyuyu elden bırakmama gibi anlamlara gelebildiğine değinir. Hatta Platon'un temel erdemlerini reddetmiş ve onların yerine: diligentia, obedientia, justitia ve humilitas (Sebatkârlık (çalışkanlık), İtaatkarlık, Adalet ve Tevazu)'ı koyan Geulincx (1624-1669) (Ethica, in praefatione)'i şiddetle eleştirmiştir.

Schopenhauer (2009: 21-22), Çinlilerin hukuk ve adalet anlayışında beş büyük erdemi öne çıkarttıklarını belirtir: Duygudaşlık, Doğruluk, Edeplilik, Bilgelik ve İçtenlik (Journal asiatique, V. IX: 62). Samuel Kidd (1841: 197), iyilikseverlik, incelik, doğruluk, bilgelik, içtenlik diye adlandırılır ve her biri için uzun, açıklamalı yorumlar yapar.

Tan (1981: 8), toplum bilimler arasında en yaşlı ve belki de en saygın olanı geçmişte olup bitenleri belgelere dayanarak anlatan, toplumları zamanın akışı içinde inceleyen tarih olduğunu ifade eder. Tarih, olayların oluş sırasını saptamaya, onlara yol açan koşulları ve nedenleri belirlemeye, başka hangi olaylarla ilgili olduklarını göstermeye çalışır. Bütün bu çabalarında tarihin, mekan ve zamanla belirli toplumsal olayları tüm yönleriyle incelemeye yöneldiği görülür. Seçici bir süreç olan tarih tüm disiplinlerde hukuki, sosyal, siyasi, ekonomik ve toplumsal davranış kalıplarının temelini bulmaya çalışır. Normatif bir bilime konu olan hukuk kavramının toplumsal ve sosyal olaylarla ilişkisinin incelenmesi gerekliliğine vurgu yapar. Sistematik, differansiyel ve genetik hukuk sosyolojisi ayırımına, değişim ve gelişme eğilimlerine sahip olduğu görüşündedir.

Tarihsel süzgeçte hukukun koruyucu gücü ahlaki sistemlerin temel insan ihtiyaçlarının, çıkarlarının, değerlerinin ve arzularının sosyal, toplumsal ve yasal kodlamasını nasıl yansıttığı tartışılmalıdır. Böyle bir kodlama, doğal olarak antroposentrik bir girişimdir. Normatif bir ahlak sistemi geliştirmek, anlamak ve uygulamak için, bireylerin bu tür sistemlerin gerektirdiği karmaşık olasılıkları anlayabilmeleri gerekir. Tarihsel süreç, evrimsel ilkelerin mevcut yasal ve ahlaki ilkelerini anlamak için kullanılabileceğin farkına varılmasına yol açmıştır. İnsan doğasında inşa edilmiş davranışsal özelliklerdeki önyargılarını anlamak önemlidir. Toplumun yapısı ve sosyal düzende olması gerekenleri anlamak, ne hakkında olduğunu bilmek adına temsil eden ahlaki ilke, yasalar ve uygulamaların karşılaştırılmaz derecede daha iyi bir temele sahip olması gereklidir.

1.1.2. Siyasi, Politik ve Ekonomi Kavramları ile İlişkisel Yönü

Fındıkçı (1983: 221) siyaseti, insanların toplu halde yaşamlarını sürdürmelerine yardımcı olan çeşitli yönetim ve iletişim biçimlerini ve modellerini kapsayan çok yönlü bir süreç olarak tanımlar. Toplumsal olaylarla ilgilenmek; yöneten ve yönetilen insanlara ilgi duymak, devlet yönetimine ilişkin çeşitli modelleri benimsemek, kısacası siyaset yapma bilincinin gelişmesi ile yakından ilişkilidir. Yönetici ve liderlerin hayatlarını sürdürürken, tutum ve davranışlarını etkileyen temel hareket noktasının din, inanç yahut ahlaki değerlere dayanması, liderin davranışlarını etkileyen güç odakları bakımından üzerinde en çok durulacak konulardan birisidir.

Bu bağlamda yönetim, yönetmek ve yönetilmek kavramları siyasetle çok yakından ilgilidir. Yönetim alanında yapılan düzenlemeler siyaset biliminin bir yansıması sayılmaktadır. Çünkü düzenleme konusu, siyasal iktidarın emri altındaki organlar tarafından saptanmaktadır. Bu nedenle siyaset ile yönetim arasında kesin bir etkileşimin olduğu söylenebilir. Devletin ana erklerinden olan yürütme ve yasama erklerinin benimsedikleri politikalar doğrudan tüm organizasyonlardaki yönetim uygulamalarını etkilemektedir (Usta, 2017: 87).

Rousseau (2007: 99)'ya göre siyasal yapı, tıpkı insan yapısı gibi, yok oluşunu hazırlayan nedenleri içinde taşır ve doğar doğmaz ölmeye başlar. İnsanın yapısı doğanın yapısı gibidir. Devletin ki ise insanın. İnsan ömrünü uzatamaz ancak

buna karşılık devletin ömrünü ona, olabilecek en iyi yapıyı vererek olabildiğince uzatmak, insanların elindedir. İyi yapılanmış devletler yaşar, zayıflamak şöyle dursun durmadan yeni bir güç kazanır; eskinin iyi olduğu yolundaki ön yargı, onları her geçen gün biraz daha saygın kılarken yasaların eskidikçe zayıf düştüğü, ahlak dışı eylemlerin uygulandığı her yerde bu durum, yasama gücünün olmadığını ve devletin yaşamadığını gösterir.

Siyasi disiplin boyutunda siyasal bilim uzun süre felsefe ve ahlakla karıştırılmış olduğu görülmektedir. Bunun iki sonucu olmuştur: nesnel olguların çözümlenmesi çok kez normatif ilkelerin doğrulanmasına karışmıştır. Durkheim (1895, 1994: 101)'in deyişiyle “gerçeklik yargılarıyla değer yargılarının” birbirine girdiği görülmüştür. Tan (1981: 11)'a göre öte yandan gözlerim yerine a priori usumlama etkinliği siyasal bilime egemen olmuştur. Tan, Aristotle'un siyaseti ahlakın bir parçası olarak ele almış, siyasetin amacının da iyi bir toplumun niteliklerini belirlemek olduğunu savunmuş, olduğunu ifade eder. Aristotle (384-322)'in politika'sı hükümdarın mevcut iktidar ilişkilerini bozulmadan sürdürmesine yardımcı bir el kitabıdır. Onaltıncı yüzyıl Floransa'sının ünlü düşünürü Machiavelli (1532: 111)'ye göre ise siyaset bilimi, kralın iktidarını korumaya yönelik araştırmaların sağlanmasına hizmet edecektir. Machiavelli'nin ilk modern siyasal bilimci olduğu söylenmiştir. Ne var ki, siyasal bilimde sorunlara ahlak açısından yaklaşmak alışkanlığı da, açık ya da kapalı yollardan değerlere dayanmak eğilimi de bugün tümüyle terk edilmemiştir.

Benson (2001: 69) modern kimlik kavramlarının temelini oluşturan benlik güçlerinin daha da geliştirilmesi gerektiğine değinir. Dünyanın verilen yapısını doğru bir şekilde temsil ederek dünyada anlam bulma Galilean görünümü ya da temsillerin inşasıyla dünyayı anlamlı hale getirme, Kartezyen görünüm, modern bilimin ortaya çıkması için rakip seçenekler haline gelir. Descartes'in zihin ve beden ikiliği, bedeni ve dünyayı nesnelleştirerek maddi olmayan doğasını gerçekleştiren kişiyi içerir. Benson'a göre bunlar artık çalışmaları bilim tarafından çözülecek mekanizmalar olarak anlaşılmalıdır ve bu teorinin, Descartes'in hayal edebileceği şeylerin çok ötesinde ahlaki ve politik etkileri vardır. Dünyayı bir mekanizma olarak düşünmek, bu mekanizmayı kontrol etme olasılığını beraberinde getirir. Artık evren kabul edilecek ve itaat edilecek olan ihtiyati düzen ve anlam sağlamamaktadır.

Bunun yerine kişisiz olarak evrenin modern kavramının bir prototip ve orada insanın yararına insanın enstrümantal nedeni tarafından kullanılacaktır. Bu görüşle, Batı uygarlığının karakteristik özelliği olan yaygın agnostisizm ve ateizmin tohumları da atılmıştır.

Taylor (1989: 159) ahlaki ve psikolojik düzeyde, siyasi ve politik yapılanmada erkekler ve kadınlar için, şimdiki anlamlarının kaynakları için kendi içlerinde bakmak gerektiğini vurgu yapar. Kendi değer duygusu için bakmak. Taylor'a göre "ben" kendini sistematik olarak yaratma ve yeniden yaratma yeteneğine sahip olarak geliştirir. Bu fikir kendiniz üzerinde çalışmak üzerine artık modern bir sıradanlık içindedir. Kendini yeniden yaratmanın mümkün olduğu fikrini açan şey, kendisinin düşündüğünden radikal bir şekilde ayrılmasıdır.

Benson (2001: 69)'a göre bu John Locke felsefesinde geliştirilen bir görünümdür. Teizme alternatif ahlaki kaynakları mevcut hale getirir. Romantikler gibi, ilkeleri kendi içinde erişilebilir olan doğaya dönüşebilir.

Taylor (1989: 367) Kant için, ahlaki yasalar üretme sorumluluğunun ve araçlarının kendinin içinde olduğunu savunduğunu belirtir ve bu modern bir duruşun en doğrudan ve uzlaşmaz formülasyonlarından biri olduğunu, iyinin kaynakları kendi içinde yattığını kabul eder. Rasyonalitenin büyümesinin bu aydınlanma ideali ile birlikte, aynı zamanda evrensel bir yardımseverlik büyümesi getireceği inancı da gelir. Taylor, bu ideali tutmakta artan zorluğunun medeniyet için manevi bir krizi yansıttığı eleştirisini de öne sürer.

Janzekovic (2006: 29) ahlaki akıl yürütme ve ahlaki ilkeler çalışmasında; acımasız güç kullanan birçok siyasi, politik, etnik, dini ve ideolojik grup olduğuna değinir; hapse girmek, öldürmek, işkence etmek, tecavüz etmek, açlıktan ölmek ..vb. gibi vakaların farkına varıldığında, onları ahlaksız, adaletsiz veya barbarca oldukları söylemek yerine, insan hakları ihlalleri olarak tanımlamak gerektiğini ifade eder. Çalışmasında dünyanın birçok yerinde gerçekleşen insan hakları ihlallerine değinir. Diğer taraftan, sivil ve şefkatli bir toplumun ciddi insani krizlere müdahale etmek için bir çeşit ahlaki yükümlülüğü olduğu fikrinin temelini ise böyle bir topluluğun aslında ilk etapta var olduğu varsayımına dayandırır. Bir başka varsayımı ise, bu topluluğun ahlaki bir vicdana sahip olması ve daha geniş insancılık kavramının günümüz dünyasında geçerli ve alakalı olmasıdır.

Hümaniterler bu fikri daha geniş insan topluluğuna aktarırlar ve hoşgörü, merhamet ve anlayışın sadece devletçilik ve tüm yaygın 'ulusal çıkar' argümanlarıyla sınırlı olmaması gerektiğini söylerler. İlk olarak, aslında "ahlak" bir varlık olarak var mı? İkincisi, eğer varsa, böyle bir toplumun veya toplumun ideallerini ve değerlerini başkalarına empoze etmek için uygun güç kullanımı siyasi ve politik açıdan gerekli mi? İkinci konu ahlaki yükümlülük ve insani amaçlar için askeri güç kullanımını destekleyen ahlak ilkelerinin bir tartışmasını da kapsar.

Janzekovic (2006: 47)'e göre ahlaki bir toplumun var olduğu fikri, insan özlemi ile fiziksel dünya arasında ve en azından bazı insani değerlerin paylaşılmasında bir çeşit bağlantı olduğu fikri etrafında döner. Böyle bir bağlantı için bireyler veya gruplar arasında doğrudan bir fiziksel bağlantı olması gerekli değildir. Örneğin, çoğu insan Balkanlar'da, Afrika'da, Afganistan'da ve başka yerlerde devam eden insan hakları ihlallerinden ahlaki olarak etkilenmektedir. Bu, İzlanda, Afrika, İsveç veya Avustralya'da yaşamasına bakılmaksızın, basit insan empatisi, devlet sınırlarını, siyasi ve/veya politik ideolojileri, dini veya etnik kökenini aşabilir. Özellikle daha büyük bir iyilik getirmeyi amaçlayan güç kullanımının amacı önemli bir husustur. Her koşulda şiddetten nefret edenler, ahlaki bir iyiliği savunmanın tek yolu olabilecekken, sadece güç kullanımını reddetmemelidir. Şiddetin kendisi özünde iyi ya da kötü değildir, ancak çoğu insan faaliyeti gibi, bu bir sona erme aracıdır. Şiddetin doğal zararlarına karşı ağırlıklı olan daha büyük bir iyilik için gerekli olduğunda güç kullanımı ahlaki olarak haklı olabilir.

Siyasi iktidarın ağlarından ziyade ağların iktidarının yaşandığı günümüzde dünyanın gittikçe küçülmesine karşın yaşanan sorunlar durmak bir yana hızla artmaktadır. Global bir köy haline gelen dünyada bütün standartlar yıkılmış, değerler ters yüz edilmiştir. Ahlaki normsuzluğun bir hareket tarzı ya da bir yönetim modeli olarak benimsenmesiyle de her şey meşruiyetini yitirmiş, insanlar bir güven bunalımı yaşamaya başlamıştır. İnsanlar böyle bir ortamda kendilerini güvende hissedebilecekleri sakin limanlara yelken açmışlardır. Ancak bu kaçış, sorunu ortadan kaldırmamakta, sadece sorunun mekanını ve zamanını değiştirmektedir (Sam, 2011: 100).

Özellikle, kamu kaynaklarının özel amaçlar için kullanımı, yüksek düzeyli memurlar arasında daha çok hesabı verilmeyen bir yönetim altında meydana

gelmektedir. Çünkü gücü elinde bulunduran memurlar kişisel dokunulmazlıktan hoşlanırlar ve bu sayede genel eleştiriden korunurlar. Özetle yapısal uyarılar, riskli politikalar ve kurumsal muhafızların eksikliği ahlaki bakımdan yolsuzluk için fırsatlar formunu belirlemektedir (Sung, 2002: 137).

Kayırmacılık olan tanımlandırılan bu form özellikle yaygın olduğu toplumlarda, kayırmacılar için bu faaliyet, birlik ve beraberliği ayakta tutan yegane unsur olarak görülmektedir. Eş, dost, akraba ve yakınların gözetilmesi, onlara sahip çıkılması, bu faaliyeti kurumsallaştıran bahanelerdir. Bu bahaneler, faaliyeti ahlak dışı sahadan kurtarır ve eylemin başta kamu alanına entegre olmasını sağlar. Böylece toplumsal alanda hayat bulan ahlaki yozlaşma, özellikle yönetsel alanda da kendini gösterir (Pare, vd., 2001: 28).

Rousseau (2007: 22)'ya göre siyasi gücün sonunda hükümdar, egemen varlığınkinden daha etkin bir özel istence sahip olursa ve elinde toplanmış olan kamu gücünü kendi özel istencine hizmet etmek için kullanırsa ve bunun sonucu ortaya, sanki biri tüzel, öteki edimsel olmak üzere iki egemen varlık varmış gibi bir durum çıkarsa, toplumsal birlik anında ortadan kalkar, ahlaki erdemler ve siyasal bütün dağılır.

Modern toplum, ekonomik olarak bireysel yarışma ilkesine dayalıdır. Yalnız birey, kendi toplumunun diğer bireyleriyle mücadele etmeli, onları aşmalı ve sık sık dışlamalıdır. Birinin yararı, çoğu zaman ötekinin zararı anlamına gelebilir. Bu durumun psişik sonucu, insanlar arasında düşmanca gerilime ve belirsizliğe yol açabilir. Herkes herkesin gerçek ya da olası rakibidir. Yarışma, toplumsal etkileşim içinde ağır basan etkenlerden birisidir. Güven ve dostluk olanaklarını önemli ölçüde azalttığı da olur.

Tüm koşullarda başarmanın dayandığı iki temel nokta vardır. Biri, yapılanın amacının ve hedefinin doğru belirlenmiş olması, diğeri ise bunları nihai sona götürecek eylemlerin hangileri olduğunun bulunmasıdır. Bu noktada davranışta bulunmak ile yapmak arasındaki fark göstergedir.

Bireysel psikoloji tek insan üzerine eğilir ve onun içgüdüsel gereksinimlerine hangi yollardan doyum sağlamaya çalıştığını araştırır. Ama bunu yaparken, bireyin öbür bireylerle ilişkilerini ancak seyrek olarak, ancak istisna sayılacak belli koşullarda gözden uzak tutar. Bireyin ruh yaşamında başkalarının

örnek, obje, yardımcı dost ya da rakip kişiler olarak her vakit rol oynadığı görülür. Dolayısıyla, bireysel psikoloji haklılığı su götürmeyen bu genişletilmiş anlamda daha başından beri toplum psikolojisi kimliğini taşır. Le Bon (1895)'un kendisine ün sağlamış "Kitle Psikolojisi" kitabında, kitle içinde bireyin geçirdiği ruhsal değişikliğe yol açan psikolojik nedenleri aktarır. Özdeşleşme, bir başka kişiye duygusal bağlanımın zaman bakımından ilk dışavurumu olarak psikanalizce öteden beri bilinmektedir. Duygusal olarak bir kişiye yaslanmadan yapamayan kişileri de tanımlar.

Benson (2001: 62) ahlaki bir kaynak fikrini ve özellikle de eski çağların kendilerini modern dünyada hala solgun bir halde mevcut bulmalarına rağmen; tarihsel olarak erken kaynaklarda, savaşçı kültürleriyle ilişkili "onur ahlakı" olarak kendini göstermekte olduğunu belirtir. Burada en saygın sosyal konum, çiftçi, tüccar ya da bilgininkinden daha fazlası, savaşçıdır. Sadece erkek gücü ve yoğun hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Onurlu savaşçılar olarak şöhret ve zafer en yüksek mallardır."Onur" erkeği erkek yapan şey, tam olarak bir idealin hizmetinde hayatını riske atma isteğidir. Olabilecek en kötü şey, onursuzluğun savaşçıya çarpmasıdır, bu durumda intihar tek seçenek olarak kalabilir. Homerik masalları ve ortaçağ şövalyeleri olanlar, sıradan yaşam, mal, huzurlu aile hayatı ve iş, belirgin ikinci en iyidir. Bu "seçkin ahlak" örnek kodlamasıdır. Benson'a göre bu kod hala birçok askeri kültürü ve suç çetesini karakterize etmektedir. Bu elbette atalarının onur etiğinin çok azalmış bir versiyonudur, ancak bir şekilde "onur ahlakı" bu türden tanımlanabilir. İlgili onurun doğası, erdem ve cömertlik ile ilgili fikirler çok daha az sofistike veya takdire şayandır. Bununla birlikte, tüm bu onur ahlakının bir özelliği, halkın arenasında hangi bakımdan işlem gördüğü derecedir. Öz saygının kaynağı vardır ve değerine başkalarının saygısına bağlı olmaya devam etmektedir.

Taylor (1989: 186) analizinde, psikolojik ve ahlaki olanın ayrılmaz olduğu fikri vardır. Benlik kavramı, Taylor'ın görüşüne göre, her zaman ' iyi ' kavramı ile birlikte olmaktadır," iyi" merkezdir ve psikolojinin açıklaması gereken şey, insanların hayatlarını nasıl yaşadığıdır. Taylor'un benliğin ahlaki temelleri hakkındaki tartışması bu nedenle dört alanı birbirine bağlar: iyi kavramlar, benlik anlayışları, hayatı anlamlandırılan anlatı türleri ve toplum kavramlarıdır. Ahlak, kimlik, anlatı ve siyaset yakından iç içe ve karşılıklı kurucudur. Bunlar birbiriyle

nasıl ilişkilidir ve modern Batı kimliğine ulaşan yolda nasıl değişmişlerdir? Taylor'ın bu soruya verdiği çok kapsamlı cevabın özünde, kültürel bir psikolojik benlik ve kimlik anlayışının, belirli ahlaki ufuklarda kaçınılmaz olarak nasıl bulduklarını kabul etmesi gerektiği iddiasını güçlendirebileceği fikridir.

Geçmişten günümüze toplumların idameleri için yaşamın vazgeçilmez bir parçası olan devlet kavramı ile insanın varlık yapısı ve nitel boyutuyla ilgilenen felsefe evrenin ve dünyanın bir parçası olan insana yönelip insanı ele alıp incelemekle birlikte amaçlarda mutluluğun da imgesidir. Bu varoluş bağlamında insanı insan yapan, inanç, düşünce bilgi, toplumsal ve beşeri ilişki yordamı, somut ve soyut algı biçimleri, özgürce karar verme yetisi (irade), yapılması (iyi) ya da yapılmaması (kötü) istenenler üzerindeki ayırım gücü ve doğuracağı sonucu üstlenme (sorumluluk), ahlaki değerler hakkında sahip olması gereken bilinçle oluşturduğu felsefe; kimlik ve kişiliği ortaya çıkaran arka plan sunucusu olmuştur.

Siyasi gücün ahlâkî olarak değerlendirilmesi siyaset felsefesinin temel konularından biridir. Güçlü siyasal iktidarları ya da siyasi hakimiyetleri ahlâkî denetim altına alarak, denetim gücüne almak ahlaki koşullarda siyaset felsefesinin ana görevidir (Çiftçi ve Yılmaz, 2013: 84). Özellikle Antik Yunan döneminden günümüze siyaset ve politika alanında ahlak kavramı ile ilişkilendirilmiş çalışmalara çokça rastlanmaktadır. Bu bağlamda özellikle yönetim alanında hükümdar, kral, lider ya da yönetici kişilik ve davranışları sıkça irdelenmiştir.

Orta Çağ'ın sonlarına kadar devam eden klasik siyaset ve siyaset felsefesiyle yeni çağ'ın modern siyaset felsefesi ahlaki yargılarıyla, kesin çizgilerle birbirinden farklılaşır. Siyaset ve siyaset felsefesinde ilk modernleşme dalgası, Machiavelli ile kendini göstermiş; Hobbes, Locke ve Rousseau ile ikinci dalga başlamış; Hegel ve Marx ile de en yüksek noktasına ulaşmıştır (Lechte, 2006: 38). Rasyonalite ve modernite eleştirileriyle Nietzsche'nin çalışmaları üçüncü dalga olarak ortaya çıkmıştır (Osmanoğlu, 2011: 109).

Ancak siyaset ve ahlakın birbirleriyle bağdaştırılmaması ve birbirinden ayrı tutulması gerekliliğini düşünenlerden öncü modern siyaset düşüncesi ve anlayışının kurucusu olarak kabul edilen Machiavelli'dir. Machiavelli'nin bakış açısına göre "amaca ulaşmak için her yolun mübah" görülmesi gereklidir. Bu bakış açısı, her türlü fırsatçı eğilimleri kışkırtacak bir özelliğe sahiptir. Bir anlamda Machiavelli bu yolda

her türlü ahlaksızlığı, iktidarın sürdürülebilirliği açısından erdem olarak adlandırarak ve haklılaştırmaya çalışarak “her türlü kötülüğün öğretmeni” (Arnhart, 2004: 142) sözüyle anılmaktadır (Hobbes, 2005: 76).

Yılmaz (2014: 123)' e göre Machiavelli'nin (1469-1527) “Prens”i ile siyaseti ahlaktan yoksun olarak inceleyen ilk düşünür olması bir disiplin olarak siyaset biliminin kurucusu sayılmasına neden olmuştur. Dönemin hükümdarına atıflar içermektedir.

Dolayısıyla hayatın her alanında ilimlerin kaynağı sayılan felsefe ilimlerinden olan siyaset ve ahlak felsefesi geçmişten bugüne düşünürlerin ilgilendikleri konuların başında gelmektedir. Düşünce tarihinin en zengin ve en verimli dönemlerinden olan Antik Yunan dönemi temsilcilerinden olan Platon ve Türk İslam Felsefe tarihinde iz bırakan Fârâbî felsefelerinde “siyaset” oldukça önemli bir yer teşkil etmektedirler. Bu bakımdan Platon'un Syrakusa gezileri Fârâbî 'nin Seyfûddeve ile olan beraberliği onların sadece eserlerinde siyaseti işlemekle kalmadıkları aynı zaman da siyasete katıldıklarının da göstergesidir. İslam Felsefe tarihinde Fârâbî siyaset-ahlak ilişkisi hususunda ilk sistematik çalışmayı yapan ve siyaset-ahlak ilişkisi konusunda orijinal görüşleri ile dikkat çeken isim olmuştur. Erdemli bir hayatın ancak ideal bir toplumla gerçekleştireceği düşüncesini benimseyen Farabi, öncelikle insan topluluklarının bir arada yaşama ve devlet kavramı ile en üst düzeyde örgütlenme fikrine nasıl ulaşılacağı boyutunu irdelemektedir.

Yönetim sanatı anlamına gelen siyasi veya siyaseti terimi, Ortaçağ İslam dünyasında, farklı yönetme pratiklerine işaret eden pek çok İslami metin içinde kullanılır. İslam dünyasında siyaseti konu edinen üç büyük gelenek vardır: (Bumin, 2002: 153)

1.Hükümdarlara adil bir yönetim için gerekli olduğu düşünülen ahlaki öğütler vermek amacındaki edebi metinler etrafında biçimlenen siyasal bilgelik edebiyatı;

2.Müslüman hukukçuların ve teologların, temel ilkelerini İslam Vahyinden çıkarsadıkları ve hilafet kuramı etrafında şekillenen ahlaki siyasal teoloji (İslam hukukunu ifade eden şeriat (kutsal yasa) temel aldığı için şer'i siyaset de denir); ve

3.Yunan felsefî mirasının etkisi altında şekillenen ve amacı akılsal olarak temellendirilmiş en iyi rejim olan siyasal felsefe.

Siyasal teoloji, esas olarak kutsal teolojinin bir kısmıdır. Kutsal teoloji, İslam dünyasındaki karşılığıyla kelim, Tanrı tarafından gönderilmiş olan vahyin dogmalarını açıklamak savunmak ve temellendirmek üzere, teologlar tarafından geliştirilen dinsel bir bilimdir. İslam dininin ahlakilik ile zorunlu olan irtibatı dolayısıyla siyasi ahlak ya da siyaset felsefesi kavramının etkin kullanımını gerekli kılmıştır. İslâm ahlakının iki ana kaynağının başta Kur'an-ı Kerim olmak üzere nakil ve akıl olarak temel alınır. Ahlaki, siyasi konularda eserler veren Müslüman filozoflar Yunan felsefesinden üstlendikleri bazı düşüncelerle İslâm akaidi arasında bir terkibe gitmişlerdir. Temeli Kur'an ve Sünnet'e dayalı olan islâm siyasi ahlaki yaklaşımı Yunan felsefesinin tarif ve tasniflerinden istifade ederek sistemleştirmeye çalışmışlardır. Bu itibarla, İslam toplumunda, siyaset düşünürleri arasında siyasi sistem tartışmalarının başlaması, uygulamayı bir hayli geriden izlediği de gözlemlenmiştir. Siyaset bilimi bakımından değerlendirildiğinde, kurumların, siyasi yapıların, rollerin, eylem ve düşüncelerin, toplumsal hayatın uyumlu, olanaklı, verimli ve olumlu sürmesini sağlayacağı düşünülen normlar siyasi ideolojilerin yapılanmasında kuşkusuz önem taşımaktadır.

Siyasal iktidarın yapısı ve kullanılış biçimiyle ilgili bir kavram olan siyasi sistem, otorite ya da iktidar içeren yerleşik ve belli insan ilişkileri kalıbıdır. Burada aynı zamanda kurumsallaşmış insan ilişkileri biçimi de söz konusudur. Bir taraftan temeli Kur'an ve Sünnet'e dayalı olan İslâm siyaset anlayışı diğer taraftan bir dönüşümün göstergesi olarak tanımlanan siyasi ve toplumsal yapıda savunma aracı olarak görülen "sınıfsız ve kaynaşmış bir toplum" ahlaki temel ölçütler yapılanmasıdır (İnsel, 2009: 19).

Diğer taraftan Anadolu'nun siyasi gücünün Türklerin eline geçmeye başlaması ile birlikte Orta Asya'nın tasavvuf mutfağında pişip gelen derviş-sufi kitlelerin de etkisiyle Anadolu'da tasavvufi siyasi aksiyon hız kazanmıştır. İslamcılığın ilk fikir akımı tasavvuftur. Bu noktada Sufilerin gayesi, samimi dindarlık ve ahlaktır (Tatlıoğlu, 2009: 103).

Demokrasinin en önemli unsurlarından birisinin siyasi katılım olduğu söylenebilir. Siyasi katılım dolayısıyla siyasi partilerin, modern dünya tarihindeki kilit siyasi kurumlardan biri olarak ortaya çıkmalarından bu yana, siyaset bilimciler tarafından kapsamlı bir şekilde irdelenmiştir. Siyasi partiler, çeşitli türden faaliyetleri

yürütmek için kurulmaktadır. Siyaset bilimciler bu faaliyetleri genel olarak siyasi partilerin yerine getirdiği çeşitli işlevler veya fonksiyonlar çerçevesinde tanımlamaktadırlar. Seçimler ise günümüzde bireylerin ülkenin nasıl yönetileceği ile ilgili görüşlerini sunmasının en temel yoludur. Farklı düzeydeki bürokratik ve siyasi görevlere gelecek kişiler seçimler yoluyla belirlenebilir. Siyasal kararların haklı ve adil olduğu ya da olmadığına dair ahlaki yargılar, siyasal ahlakın en temel öğelerini oluşturmaktadır. Bu nedenle toplumda ne kadar temel işlev varsa, siyaset bunların hepsiyle ilgili ve sorumludur. Siyaset bir bakıma toplumun tümünün hedeflerini belirleme ve gerçekleştirme gücünü bünyesinde de taşımaktadır.

Bir ülke içerisinde zaman içinde siyasal değer ve beklentilerde keskin farklılıkların ortaya çıkması çeşitli alt kültürlerin oluşmasına neden olur. Alt kültürlerin ortaya çıkışlarında dinsel, etnik, dilsel, ekonomik vb. farklı etmenler rol oynayabilir. Alt kültürlerin oluşma nedenlerinden bir diğeri maddi ve ekonomik koşullara bağlı olarak farklı sosyo-ekonomik sınıfların ortaya çıkması ve bunların aynı zamanda farklı demografik özelliklere sahip olmalarıdır (Lipset, 1963: 92). Kalkınma ve modernitenin siyasal anlamda takibi açısından özellikle 17. ve 18. yy.'dan sonra ortaya çıkan modernleşme kavramı beraberinde siyasal toplumun kalkınma talebini ortaya çıkarmakta ve sürdürülebilir kalkınma ihtiyacını doğurmaktadır.

Modern demokrasilerin gelişimi dalgalar halinde oluşmuştur. Huntington, son iki yüzyıl içinde tarihsel olarak demokrasilerin dalgalar halinde arttığını ve azaldığını belirtir ve üç demokratikleşme dalgası ve iki ters dalga tespit eder (Huntington, 1995: 25). Birinci uzun demokratikleşme dalgasının (1826-1926) kökleri Amerikan ve Fransız devrimlerinde olsa da, demokratik rejimlerin ki kökü ekonomik nedenlere dayalı ortaya çıkması için 19. yüzyılı beklemek gerekecektir. Bu yavaşça oy verme hakkının genişlediği dönemde Huntington'ın değerlendirmesine göre, bir bütün yüzyıl boyunca Amerika, İngiltere, Fransa ve daha sonra İtalya, Arjantin gibi 30'dan fazla ülkede asgari düzeyde demokratik kurumlar kurulmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan ikinci kısa demokratikleşme dalgası (1943-1962) sırasında Batı Almanya, İtalya, Japonya gibi savaş kaybeden ülkeler hariç Üçüncü Dünya'dan da Türkiye, Kosta Rika, Brezilya gibi ülkeler demokratikleşmiştir. Ancak bu kısa dönemin sonuna doğru tekrar bir otoriterleşme

dalgası başlamıştır. Huntington üçüncü demokratikleşme dalgasını (1974-) 1974 yılında Portekiz'deki diktatörlüğün bir askeri darbeye yıkılmasıyla başlatır. Bu kuvvetli demokratikleşme dalgası ilk olarak Güney Avrupa ülkeleri Portekiz, Yunanistan ve İspanya'yı sarmış, 1970'lerin sonunda Latin Amerika'ya yayılmaya başlamış, daha sonra da Asya'ya ve Doğu Avrupa ülkelerine sıçramıştır. Tüm bu dalgalar ekonomik, sosyal ve toplumsal yapıda farklı şekillerde kendini göstermiştir denilebilir (Huntington, 1995: 31).

Avrupa Birliği veya AB üyesi ülkelerinden oluşan çekirdek gruplar gibi ekonomik denge unsurlarının dünya siyaset sahnesine çıkmasının, ABD jeopolitik stratejisi üzerinde ılımlaştırıcı etkisi olabilir. Bu yüzden, küresel demokratikleşme siyasi rejimin ilerlemesi ve dünya ekonomisinin bütünleşmesi, büyük oranda, AB'nin eko-jeopolitik olarak hareket etme ve ehil siyasal aktörleri içeren koalisyonları kurma kapasitesine de bağlı olduğu (Huntington, 1995: 27) düşüncesi dikkat çekmektedir.

Levine (2014: 12) temel ahlaki ayrımın “takip edilen hedefler” olduğunu ifade eder. Bu noktada “Barışı koruma ahlakı” olarak ele aldığı kitabında barışı korumak için iş birliği içinde eylem alanı konusunda ortak ahlaki tutum geliştirilmesinin “Korumaya sorumluluğu”adı altında tanımladığı “Aresponsibility to protect”modası geçmiş egemenlik kavramı yerine konulması gerektiği, öncelikle insanların ahlaki görüşlerinin belki eğitim programı ile “Barışı koruma eğitimi”(Peacekazper training programı) eğitilmek için odak noktası olarak ele ve askeri operasyonları eleştirir.

Bulut (2007: 1) ahlaki yargıların, temelde iyi-kötü değerlendirmesine dayandırılma görüşüne göre bu çerçevede iyi ahlaken doğruyu, kötü ise yanlış ifade eder varsayımından hareket edildiğine bunun bir değer sorunu olduğunu ifade eder. Bu sorun ise kendini, siyasette, hukukta, ekonomide, iş dünyasında, kısacası, hayatın her alanında gösterir. İnsan yaşamının kolektif karakterinden kaynaklanan siyasetin özellikle bu alanlar içinde önemli bir yeri olduğunda şüphe yoktur. Yine ekonomik bağlamda adil dağılım noktasında ki her ne kadar piyasa süreci teorisi buna karşı çıksa da ve ekonomik kurumları veya kuruluşları ahlaki bir temele dayandırılması düşüncesi beraberinde devleti de zorunlu kılacağı anlamına gelmekte, iktisadi ve ekonomik süreçler de ahlaki temellendirmeler tartışmaları günümüzde ve sonrasında

da devam edecek gibi görülmektedir.

Başdemir (2005: 2) 1730 ve 1790 yılları arasında ekonomik bağlamda sanayi ve ticarete İskoçya'da hakim olan bencil piyasa ahlakının da yaşadığı bozukluk karşılığında İskoç aydınlanma dönemi olarak da literatüre geçen insanî duyguların ve geleneğin ahlâk kurallarının kaynağı olduğunun kabul edildiğini ifade eder. Özellikle Francis Hutcheson (1694-1746), Adam Smith (1723-1790), Thomas Reid (1710-1796), John Millar (1735-1801), Adam Ferguson (1723-1816), Dugald Stewart (1753-1828) ve William Robertson (1745-1814), önemli akademisyenler, Lord Kames (1696-1782), James Anderson (1739-1808) gibi akademi dışından filozoflar da vardır; ancak David Hume (1711-1776)'un tüm bu bilim insanlarının dışında olduğu en büyük filozoflardan olduğunu ileri sürmektedir. Bu noktada sorgu ahlak kişisel menfaatlere mi dayanmalı ya da başkalarına yardım etmeli, paylaşmalı, adil dağılım mı olmalı? Diğer yandan belirleyici rol üstlenen, güç ve iktidar gösterimi olan siyaset toplumun dinamiklerinde ekonomik bağlamda etkileriyle yöneten ve yönetilen homeostatiğini koruyabilirliğinde ahlaki temel meselesidir.

Tan (1981: 11)'a göre Marx (1818-1883) toplumsal ve dinsel tüm oluşumları toplumsal-ekonomik alt yapıya dayanmıştır. Marx (1859), insanın doğasının da tarihin bir ürünü olduğunu, tıpkı tarih gibi diyalektik bir süreçle geliştiğini savunur. İnsanın sınıfını belirleyen ekonomik ilişkileridir; siyasal, dinsel, felsefi bilincini belirleyen ise bulunduğu toplumsal sınıftır. Koyu bir marxizm karşıtı olmasına karşın Durkheim (1893), toplum yaşamının bu yaşama katılanların düşüncelerine atfen değil de onların kavrayamayabilecekleri temeldeki nedenlerle açıklanması gerektiğini gösterdiği için, Marx'ın maddecî görüşünün toplumbilimin, bilim niteliğini kazanmasına yardımcı olduğunu belirtir.

Alman toplumbilimcisi M. Weber (1864-1920) dir. Weber, ideolojilerin ekonomik yapı; dinsel düşüncülerin toplumsal yaşam üzerindeki etkilerini konu edinen bir dizi yapıt vermiştir. Bunların en ünlüsü, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu adındaki kitabıdır. Weber (1905), Protestanlığın, özellikle bireysel hak ve sorumlulukları vurgulayan Kalvinizm'in, modern Avrupa kapitalizminden önce ortaya çıkmış olmakla kalmayıp aynı zamanda kapitalizmin gelişimine son derece elverişli bir ortamı da hazırladığını savunmuştur.

Luedecke (1937: 18) 'Makyavelizm' tanımıyla politik literatüre giren, geçerli ahlaki normları, amaçlar karşısında geri düzleme itme tezi, yönetim ve egemenlik tekniklerini, politik bir buhranın önlenmesi ya da buhran ortaya çıkmışsa, aşılması için şart olması haline, aldatmayı, kandırmayı, hileyi, verilen sözden dönmeyi ve şiddete, zora başvurmayı meşru çareler olarak görür. Ancak burada ince bir çizgiyi gözden kaçırılmaması gereken noktanın Machiavelli'nin, tiranlığı sürdürmek değil de toplumun varlığını daha iyi şartlara yöneltmek adına, gerektiğinde bu ahlak dışı yollara belli ve sınırlı bir süre içinde başvurmanın kaçınılmaz olabileceğini söylediğini gözden kaçırmamalıdır. Bu bağlamda yaptığı tavsiyelerin, verdiği öğütlerin, bir bakıma negatif bir antropoloji içinde anlaşılabilirliğini söyleyebiliriz. Bu negatif antropolojide insanların, ancak ve sadece zorlandıklarında, ahlaki davranmaya razı oldukları anlayışı hakimdir. Çünkü erdemli kişinin öteki (tabiatı gereği kötü) insanlar arasında en ufak şansı bulunmamaktadır.

Brawandi (1997: 16) yönetici ve politikacıların neden birbirlerine bu kadar az güveniyor? sorusu karşısında diğer tarafta da bir kibir vardır, açıkça görüleceği gibi politikacıları anayasal değerlerin kendilerine kiralandığını, buna karşın yönetimin sadece nankör dünyalığa adapte olduğu kanısındadır. Helmut Schmidt'in kendisi ve benzerleri için kurulan cümleyi örnek gösteren Brawandi, "Şirket idaresinde ahlaki değerleri bozmamak için kuşkusuz azami çaba harcanır; fakat kutup yıldızı, o başka bir yeredir, belki karda veya pazar payının artışıyla", böylece yöneticilerde aşağılık kompleksleri yüzünden temasa geçme korkuları olduğu şüphe götürmez bir şekilde ortaya çıkmaktadır, tanımlamasını yapar. Brawandi'ye göre açıkça görüleceği gibi kanıtı, başarılı kişiler olarak tüm politikacıların kendilerinden üstün olduklarını hissederler. Politikacıların, daha önce ekonomiden kazanılan parayı seçmenlerine dağıttıklarını bilirler; parti bağışlarından hırsla bir şeyler elde etmeye çalışanlarla, ricacılardan hiç söz edilmez.

Ahlak kavramının hukuki, sosyal, toplumsal, siyasi, politik ve ekonomi kavramları ile ilişki yönüne dönük farklı yaklaşımlar, filozofların ahlak fikirlerini geliştirdiklerinde ele aldıkları konular dolayısıyla davranışsal bir kararın, eylemin ahlaki kabul edilebilirliğini belirlemek için alınan ya da gerçekleştirilen karar ve seçimler önemlidir. Bu seçimler zarar verebileceği gibi veya suç ilkelerini ihlal edebileceği gibi bazı kısıtlamaları da beraberinde getirerek endişe ve kaygıya sebep

olabilir, ahlaki hastalıkları beraberinde getirebilir. Bu bağlamda her alanda geliştirilen bir politikanın ahlaki bir bakış açısında, gerçekte bilgilendirilmiş, akılcı ve faydalı olması bir bireyin bir ömür boyu yaşamasını beklediği bir toplum için isteyeceği bir durum olacağı söylenebilir. Ülkeden ülkeye göre değişiklik gösteren uygulayıcı ve yapıcılar boyutlarıyla “bilişsel”, “duygusal” ve “değerlendirici” olmak üzere ahlaki sistemin belirli bir ölçüde, aktörler ve rollerine dair belirli bir algıya sahip olduğu kabul edilebilir.

1.2. AHLAKIN YÖNETSEL BOYUTLARI

Yaşamış kuşakların deneyim ve birikimleri üzerine düşünebilen, bu deneyim ve birikimlerinden yepyeni anlamlar çıkarabilen ve yepyeni bağlamlar kurabilen; yeni bir zaman, uzam ve toplum kavrayışı; yeni ilişki biçimleri, yeni hareket tarzları geliştirebilen yalnızca insandır. Ahlak, insanların en yüksek özlemleri ve hayallerinin yerine getirildiği ve hepsinin olmasa da, toplu insan arayışlarının temelini oluşturan ortak anlayıştır. Günlük ortamlarda veya kritik yaşam kavşaklarında olsun, ahlak, hakkı yanlıştan ve iyinin kötüden ayırt edilmesini sağlar. Ahlak sosyal hayatın her alanında düşünce ve eylemlere rehberlik eder ve haklı çıkarırlar. Ancak bu noktada temel soru kurumsal ahlak var mıdır?, yönetsel ahlak olmalı mıdır?, ya da şirketlerin üyeleri (özellikle onları yönlendirenler/yöneticiler) dünyalarında ve dünyaya yansiyacak daha geniş bir şekilde ortak bir ahlak anlayışına sahipler midir?, yönetsel veya kurumsal ahlak nedir?. Durkheim (1961: 87) belirli bir toplumda görülen ahlak genel karakteri göz önüne alındığında, örgütlü toplumun doğası, yapısı, unsurları ve anlaşılabilirliğinin değiştiği, insan ahlakının doğrudan bu pratikte insanların sosyal yapısı ile ilgili olduğunu ifade eder.

Yönetsel bağlamda kurum kültürüne yönelik ilk nesil araştırmaların en önemli anlayışlarından biri, yönetsel ahlaktaki yeni eğilimlerin iş yapısındaki sistemik kaymalara kadar izlenebileceği fikridir. Kurumsal ahlakın ayırt edici özellikleri, onlardan önce gelen iş ahlakı sistemine kıyasla daha net bir görünüme sahiptir. Durkheim, 1890'ların sonlarında, Adam Smith'in dünyasıyla General Motors'tan daha fazla ortak noktası olan küçük mülk sahibi kapitalizm biçimini tanımlar. Bundan kaynaklanan ahlak, (C. Wright Mills'in klasik çalışmasında "the Power Elite" gözlemlediği gibi) neoliberal toplumdaki diğer büyük kurumlarla

birçok temel özelliği paylaştığı yönetsel kapitalizmin ahlakından ziyade, işlemlerde öncelikle şeffaflığı vurgulayan pazarın ahlakıdır (Mills, 1956: 343).

Yönetsel yapının ahlaki açıdan önemli bir özelliği, kurumsal otoritenin hiyerarşik doğasıdır. Robert Jackall (1988: 17)'in gözlemlediği gibi, yöneticiler kendilerini en yakın üstleri ve astları ile sadakat ilişkileri ağında tespit eder ve bulurlar, yakın patronları ile kişisel ilişkilerinde ve hiyerarşinin yukarı ve aşağı diğer yöneticiler arasındaki benzer bağlantıların algılarında somutlaşmaktadır. Kariyer ilerlemesinin yapısı, ahlak için bir rehber olarak organizasyon şemasını güçlendirir (Anteby ve Anderson, 2014: 9).

Jackall (1988: 6)'ın yönetsel ahlak konusunda aktarımını büyük bir firmanın eski başkan yardımcısının sözleriyle, " şirkette doğru olan şey, yukarıdaki adamın sizden istediği şeydir. Şirkette ahlak budur". Gözlemciler, kurumsal ahlakın kamusal söyleminin farklı analizlerini sunarlar. Mills (1956: 344)'e göre birçok çağdaşın gözünde, iş liderlerinin kamu çıkarlarını temsil etme iddiaları sadece ikiyüzlülüktür.

Anteby ve Anderson (2014: 9)'a göre, Mills, Whyte, Riesman, Dalton ve diğerlerinin ana anlayışı, büyük, çok bölümlü kurumun yükselişinin, ticari ahlak için, pazarın işlemsel ahlakından yönetsel ve örgütsel ahlakına paradigma kayması olduğu; 1980'ler de ve 2000'ler de haleflerinin çıkarılan ders ise, örgütsel bağlamda ve diğer durumsal faktörlerde daha küçük ince ayarların kurumsal normatif siparişlerdeki önemli farklılıklar ile ilişkili olduğunun gösterilebileceğidir. Kurumsal sosyal sorumluluk ise yüksek sesle protestoları, daha derin bir ahlaki boşluğu gizlemekten başka bir gösteri değildir.

Yaşamın doğası ile ilgili konuları daha geniş bir perspektifte yerleştirmek için, ahlaki filozofların geliştirdiği temel fikirlerin bazılarını dikkate almak ve mevcut tartışmada dikkate alınması gereken bazı temel felsefi ayrımları yönetsel boyutta tanımlamak yararlı olacaktır. Ahlaki filozoflar, insanların ahlaki inançlarını düzenleyebilecek temel boyutları uzun uzadıya tartışmışlardır (Petrinovich, 1995: 125).

Robert Putnam (2000: 280), ABD'deki sosyal sermaye ile ilgili yaptığı bir çalışmada, sosyal sermaye türlerini ikiye ayırmıştır. Bunlardan biri, dışa dönük ve dahil edici olan köprü kuran sosyal sermaye, diğeri ise, dışlayıcı olan bağlayıcı sosyal sermaye. Köprü kuran sosyal sermaye, daha çok, aralarında sosyal ayrımlar

bulunan insanları birleştirir. Sözelimi, beyazların siyahlarla birlikte ırksal eşitlik adına mücadele etmelerini sağlayan yurttaş hakları hareketi ya da dinlerarası hoşgörü örgütlerinde olduğu gibi. Bağlayıcı sosyal sermaye ise, ayrıcalıklı kimlikleri homojen grupları destekler; özellikle de, örgütlerde, işletmelerde, etnik yardımlaşma derneklerinde, kilise tabanlı kadın okuma gruplarında ve günümüzün taşra kulüplerinde bu türden sermayeye rastlamak mümkündür. Giddens (2008: 721)'e göre literatürde yer alan, insan kaynakları kurumsal hedeflere ulaşmada örgütlerin kullanmak zorunda oldukları temel kaynaklardan biri olan beşeri kaynağı ifade eder. Bu kavram, örgütün bünyesinde bulunan en üst yöneticiden en alt düzeydeki çalışanlara kadar tüm çalışanları kapsadığı, bunun dışında potansiyel olarak yararlanılabilecek iş gücünü de kapsar, tanımlamasından da anlaşılacağı üzere insan kaynakları yönetsel boyutta işletmelerin can damarı konumundadır.

Esasen şu ya da bu türden sosyal sermayeye sahip olmak kişiye büyük avantajlar sağlar. Kişinin gereksinim duyduğu pek çok istek ve amacına, sosyal sermaye imkanlarını kullanmak suretiyle, enformel yollardan ulaşması kolaylaşır. Yine Batılı endüstriyel toplumlarda yapılan bazı araştırmalarda, neredeyse örneklemin yarısından fazlasının iş bulmada resmi olmayan kanallardan iş bulduğu ve bu gibi durumlarda yüksek prestijli bağlantılara sahip olmanın önemli bir rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Thomas Korpi (2001: 256), İsveçli işsizler arasında yaptığı bir araştırmada, bireyin kişisel iletişim ağının büyüklüğünün, iş bulma olasılığında hatırı sayılır bir olumlu etkisinin olduğu sonucuna varmıştır. Korpi, yeni eklenen her bir bağlantının değerinin, iş bulma kurumu dahil, diğer arama kanallarını kullanmak kadar ya da onlardan daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine Çin'de işten çıkarılmış işçiler, yeni bir iş bulurken, daha çok tipik olarak aile ve yakın akrabalarından oluşan sosyal sermayelerini kullanmışlardır. Bu yönetsel ahlaki bir sorun aynı zamanda çağdaş yaşamdaki üstünlüklerinden ötürü, kurumsal ahlakın ne anlama geldiğinin dikkatle alınması gerekmektedir (Field, 2006: 73).

Taylor (1989: 139), Platon'un görüşünün zihni üniter bir alan olarak kavranması gerektirdiğini savunur. Ruh, tek düşünce ve duygu kaynağıdır. Platon'un düşüncesindeki ahlaki benliğin bir merkezleme olarak birleşmesinden bahseder. Birleşik, merkezli bir benlik fikri, onun görüşüne göre, daha sonra geliştirilen iç/dış yapısı ile modern içlik kavramının geliştirilmesi için bir ön koşul haline gelir.

Taylor'a göre iç / dış dikotomi, St Augustine ile daha ciddi bir oyuna girer. Aziz Augustine için Tanrı'ya asıl yol dış dünyanın nesnelere değil, kendisini bilme faaliyetinden geçer. Kendi öznelliğinin işleyişine, şeylerin birey için olduğu yollara, hangi nesnelere katıldığından ziyade, dikkati içe doğru kaydırır. Bu kendi boyutlarına sahip bir iç mekan olarak benlik anlayışı gerektirir. Taylor (1989: 171) deneyimin "radikal yansıtıcı" ajan olarak kendine doğru ilgi odağı olduğunu, bunun "ben" olarak, kendine varlığının benzersizliğini vurguladığını belirtir. Fakat "ben" kavramının, St Augustine için, içe doğru yol da Tanrı'ya giden yol olduğunu, modernlikteki değişikliklerin bu yolu kestiğini ve modern zihinde kendi alternatiflerini yaratmaya bıraktığıdır. Aziz Augustine için kötülük, yansımının kendi üzerine kapandığı zamandır; iyinin ise açıldığı ve Tanrı'ya bağlı olduğunu kabul ettiği zamandır.

Dixon (2010: 90), bu nokta da üçgen örneği ile yorumlar. Dixon'a göre, üçgenin ortasının üst bölümünün yer aldığı üçlü sisteme uygun olmalıdır: ilki, aşırı uçtaki olanaklar sorusu, ikincisi orta ölçü sorusu, üçüncüsü yücelmiş orta ve dördüncüsü dengeli, uygulanabilir bir çözüm sorusudur. Kişisel olarak başarıya ulaşabilen, başkalarını yönlendirme ve yönetme becerisini böylece kanıtlamış olur. Yöneticinin kişisel başarısı başka insanlara bağlıysa (örneğin meslektaşlarına, çalışanlarına ve üstlerine), o zaman yönetici bu insanları her zaman dahil etmeli ve yaptıkları işlerde onları desteklemelidir. Geleceğin "hızlı" ve "kentli" yüzleri bir yanda dururken; diğer yanda "radikal" ve "ahlak" yüzleri yer alır. "Evrensellik" küpün üst yüzüdür, tam onun karşısında "bölünmüşlük" vardır. Buna karşın, küp 180 derece döndürüldüğünde bambaşka bir manzara karşılaşılır: Bölünmüş, radikal ve ahlaklı bir dünya. Bu iki egemen bakış arasındaki gerilimi anlamak, üçüncü bin yılın dünyasını anlamak için elzemdir. Görülen nokta, köktenci, ahlaklı ve bölünmüş azınlık dünya üzerindeki herkesi derinden etkileyebilmektedir.

Harvey Cox (1965: 166) laik şehir çalışmasında kentleşme ve laikleşme olgusunun örgütler üzerindeki üç büyük etkisine değinir. Örgüt yapılarının amaçlarından ayrılması, örgütsel yapıların giderek bürokratik kalıplara dönüşümü, manevi bir disiplin olarak yorumlandığı dönemden beri örgütsel yapılarda dini karakterden kurtuluş, Epstein (2002: 91) "bizim için en iyi: ahlaki bir toplulukta ahlaki yaşamlar" konulu bir konferansta Cox'un bu saptamalarının o dönemlerde

dikkate alınmadığını ancak yıllar sonra birçok bireyin iş kişilikleri ile dini/ahlaki/manevi kişilikleri arasında bir bağ kurma ya da daha iyisi yeniden inşa etme çabasında olduğu gözlemlenmekte olduğunu ifade eder.

Bu bağlamda ahlakın yönetsel boyutları başlığı altında dini, felsefi ve yönetim temelinde ahlak ve yönetici ahlakını ele almak bir noktada soyut ahlaklar ve somut bireyler arasında paylaşılan anlayışlara uygun ahlakın ortak bir tezahürü, bağlamsallığını, durumsallığını irdelemek tarihsel şeritte ya da eşzamanlı ele almak dini, felsefi veya yönetsel bir paradigmaya göre hareket eden yönetici, lider yönetici ve/veya lideri öte yandan takipçiler ve/veya meslektaşlarını anlamak, etkilenimi, eylemi, sosyal/toplumsal psikoloji ve sosyal/davranış bilimleri bileşenleri ile teorizasyonlarda olmayan ölçütleri ile incelemek önemlidir.

1.2.1. Dinler Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı

Benson (2001: 60)'a göre dinler her zaman büyük ahlaki kaynaklar olmuştur. Onların büyük güçlendirici anlatıları Tanrı veya Tanrılar ya da bir şekilde şeklinde iyilik, huzur ve kurtuluş için takip edilebilir. Bu anlatılar, evrenin ve benliğin içindeki yerinin ihtiyati düzenini tanımlar. Bunun kendileri için ahlaki bir kaynak olduğu kişiler, anlatı taleplerine isteyerek boyun eğerler ve din tarafından ortaya konan ahlaki yolu takip etmek için kendi güçlerini seçerler. Bu, Budizm'de olduğu gibi, benliğin kendisinin hayali gerçekliğinden kurtulmak için tasarlanmış uygulamalara katılmak anlamına gelebilir. Dini bakış açılarının insan kültürünün evriminde erken geliştiği ve bugün milyonlarca insan için birincil ahlaki kaynaklar olmaya devam ettiği görülmektedir. Batı dünyasında, Hıristiyanlığın baskın dinlerinin sosyal gücü, olduğundan çok daha azdır. Laik ahlaki kaynaklar Batı toplumlarının güçlü bir özelliğidir ve kiliseleri ahlaki kaynaklar olarak daha az güçlü hale getirmiştir. Fakat iyinin çağdaş laik kaynaklarının öncüleri dini kaynaklar tarafından önemli ölçüde şekillenir. Hıristiyanlık ve özellikle Protestanlığın Püriten geleneği, "tam yaşamın" idealleri olarak sıradan insanların ailesini ve çalışma hayatlarını kurmada merkezi bir rol oynamıştır. Püriten inanç için önemine vurgu yaparak, Püriten yazar Joseph Hall (1574-1656)'un ".. ve ne kadar iyi değil, ne kadar en iyiyi umurunda." cümlesini kullanır. Ahlakı evrimleşmiş bir süreç olarak görmektedir.

Örnek (2014: 127) herkes tarafından kabul edilecek geçerli bir din tanımı yapmanın güçlüğünden bahseder. Örnek'e göre şimdiye dek yüzü aşkın din tanımı yapılmıştır. Bunların hepsi de en doğru tanım olmak iddiasındadır. Hayatın çok geniş bir alanını kapsayan dinin ve dinsel yaşantının ana öğelerini göz önünde bulundurarak bir tanım yapmak gerekirse; insanın, duygusal ya da bilinçli olarak bağlı bulunduğu birtakım doğaüstü kudretlere ya da varlıklara inanmasına ve bunlara ibadet etmesine din denir. Dinin başlangıcını ve gelişme basamaklarını açıklamaya çalışan etnolojik kuramların başlıcaları animizm, dinamizm ve ur-monoteizm'dir.

Dittmer (1988: 77) bazı bilginlerin dünya başlangıcını dinamist dünya görüşünde aramışlar olduklarını savunur. Örneğin R. R. Maret, dinamizmin insanları ilkin büyüsel ritlere sevkettiğini; bu ritlerden de dinin geliştiğini ve büyüsel sözlerden de duanın meydana geldiğini ileri sürmüştür. Dittmer ise, dinin başlangıç ve gelişmesinde dinamist dünya görüşünün yerinin önde olduğunu belirttikten sonra, büyüün dinamist dünya görüşünde temellendiğini ileri sürerek, gelişmenin öteki dönemlerine geçmektedir. Ölümsüzlüğü, kudreti, yaratıcılığı, ölüm ve hayat üzerindeki egemenliği, bulunduğu yer vb. onun nitelenişinde başlıca rol oynayan etkenlerdir. Örnek (2014: 74)'in örnekleri şu şekildedir: "en eski", "ölümsüz", "Kadir", "Yücelerin Yücesi", "Babamız", "Gökteki öldürücü", "Her zaman orada olan", "Gökyüzünde eğleşen", "Gökteki", "Her şeyi bilen", "Yaratıcımız", "Yapıcımız", "Yukarıdaki", "Yüksekliğin Ustası", "Dünyanın tanrısal yaradan", "Gök", "Yücelerin Yücesi", "Kudretli", "Her zaman varolan", "Her şeyi bilen", "Dünya", "Akıl" (Eskimolar). Ayrıca Yüce Varlık'a, ondan yardım istenirken çeşitli biçimlerde seslenilir. Bu durum daha çok kuraklık, hastalık ve büyük felaketler sırasında söz konusu olmaktadır. Öteki tanrılardan, tanrıçalardan, mitik atalardan artık yardım gelmeyeceğine inanıldığı zaman son çare olarak ona başvurulur ve çeşitli yakarılarla yumuşatılmaya çalışılır.

Bireylerin ve cemaatin tanrılara, yüce kudretlere, atalara, ölümlere karşı yerine getirmeleri gereken dinsel buyrukların tümüne ibadet denir. Bundan da, insanın birtakım kudretlerle bağına sağlayan işlemler ve pratikler anlaşılmaktadır (Ankermann, 1938: 183).

İbadet, belli işlemler aracılığıyla insanın yüce kudretlerle bağına sağlama ve sürdürme, onları etkileme ve kendi yararına yöneltme amacını gütmektedir (Dittmer,

1988: 108). Dinsel alanı ilgilendiren işlem ve eylemlerin belirgin özellikleriyse, insanın, yüce varlıklara ve kudretlere kendini vermesi, onlara karşı korku ve saygıyla karışık bir biçimde davranmasıdır. İbadeti ve ayinleri yöneten kimselerin başında din adamları gelmektedir. Bunların görevleri tanrılarla insanlar arasında aracılık yapmaktır. Ancak ilkelde çoğu zaman din adamıyla büyücünün iş alanı birbirine girmektedir. Başka bir söyleyişle, din adamı aynı zamanda büyücü, falcı, doktor vb. olabilmektedir. Örnek'e göre Erginleme ritleri, ergin yaşa giren çocukları topluma kazandırmak, onları dinsel ve dünyasal bilgilerle eğitmek amacıyla yapılır. Bu ritler genellikle üç grupta toplanabilir: 1) bedensel gelişmeyle ilgili olanlar; 2) bir derneğe girmeye ilgili olanlar; 3) şaman, büyücü vb. olmakla ilgili bulunanlar. Her üç grupta da asıl olan bir durum değişikliğini kutsamak ve onaylamaktır. Ölümden sonra da hayatın sürdüğü inancı, ölenlerin "yaşadıkları" bir dünyanın olacağı inancını da doğurmuştur. Yüksek dinlerde olduğu gibi, ilkel dinlerinde de, ölenlerin ruhları öte dünyaya gidiş sırasında birçok engel ve tehlikelerle karşılaşır. Ölüler dünyasına giden yol, çoğunlukla çetin ve tehlikelerle dolu olarak canlandırılmaktadır. Ruhun öte dünyaya gidebilmesi için, bir nehirden ya da bir köprüden geçmek zorunda kalması yaygın bir inançtır (Örnek, 2014: 79).

Dinleri, kendilerine bağlı olanların yeryüzündeki dağılımlarına, tanrı kavramlarına, kurucularına vb. göre birtakım gruplara ayırma denemeleri de yapılmıştır. Bunlardan bir bölümü şunlardır: (Örnek, 2014: 128)

1)

Kabile dinleri: (İlkelerin dinleri).

Halk ya da ulus dinleri: (Eski Mısır, Yunan, Roma, Cermen dinleri;

Yahudilik, Şintoizm vb)

Dünya dinleri: (Müslümanlık, Hıristiyanlık, Budizm, Çin dinleri vb.)

2)

Çok tanrılı dinler: (Daha çok Antik Çağ'daki dinler).

Tek tanrılı dinler: (Müslümanlık, Hıristiyanlık, Yahudilik).

3)

Doğa dinleri: (İlkelerin dinleri).

Ayinsel- Kuramsal dinler: (eski Hint ve Eski Amerika dinleri).

Kanun dinleri: (Yahudilik).

Vahiy dinleri: (Müslümanlık, Hıristiyanlık).

4)

Moral dinleri: (Konfüçyizm, Taoizm)

Peygamberli dinler: (Budizm, Müslümanlık, Hıristiyanlık, Yahudilik)

Mitik dinler: (İlkel dinler)

5)

Kitabı olan dinler: (İlkel dinlerin dışında kalan dinlerin çoğu)

Kitabı olmayan dinler: (İlkel dinler)

Etnoloji sözcüğünün kökü Yunanca etnos (halk) ve logia(bilim)'dan gelmektedir. Etnoloji, özellikle ilkel diye nitelendirilen halkları ve bu halkların kültürlerini inceler. Ancak otuz, kırk yıldan beri, Etnoloji, hiçbir zaman ilkel denilemeyecek halkları da incelemeye başlamıştır. Orta Çağ, etnolojik araştırmalar bakımından bir durgunluk çağıdır. Bu çağda, her şeyin İncil'de açıklandığı kabul edilerek, her çeşit kültürel araştırmalarda dinsel inançtan uzaklaşma olarak görülmüştür. Diaz'ın (1450-1500) Vasco de Gama'nın (1469-1524) ve K. Kolomb'un (1451-1506) keşif gezileri etnolojiyi önemli bir dönüm noktasına getirmiştir. Amerika yerlileri arasında bulunan Fransız misyoneri J. F. Lafitau (1681-1740), onların sadece karakterlerini, adetlerini, inanmalarını incelemekle yetinmemiş, aynı zamanda bu adet ve inanmaların Eski Çağ'daki izlerini aramış, bunları Asya'daki halkların adet ve inanmalarıyla karşılaştırmıştır. Böyle bir çalışma Etnoloji tarihinde "Karşılaştırarak Açıklama" yönetiminin ilk denemesidir. Genel Etnoloji'nin başlıca beş önemli araştırma alanı vardır: a) Maddi kültür ve teknoloji, b) Ekonomi c) Toplumsal örgüt d) Din, büyü, mitoloji e)Sanat, oyun ve müzik. Genel etnoloji'nin bir dalı olan Din Etnolojisi, ilkelerin inanç dünyalarını aydınlatmaya çalışır. Dinler Tarihi ve Din bilim ise yüksek dinleri araştırır ve karşılaştırır. Din Etnolojisi zaman zaman yüksek dinleri de ele alarak, özellikle bu dinlerin esaslarını, ilkelerin dinsel hayatlarına etkilerini incelemektedir de, Din Etnolojisi'nin esas uğraşısı ilkelerin dinsel dünyasıdır (Haekel, 1953: 40).

İlkel düşünce ile gelişmiş düşünce arasındaki farklardan ilki, ilkel düşüncenin genellikle kritikten yoksun olmasıdır. Duygusal ve saf olan bu düşünce, tıpkı çocuğun düşüncesine benzemektedir (Haekel, 1958: 43).

Etnoloji’de dinin başlangıcını açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar vardır. Bu kuramların birisi de "animizm'dir. Bu teori İngiliz etnologu Edward B. Tylor (1832-1917) tarafından ortaya atılmıştır. İki ciltlik "Primitive Culture, 1917" (İlkel Kültür) adlı eserinde teorisini enine boyuna tartışmıştır.

Örnek (2014: 25) Etnolojik alanda yapılan çeşitli araştırmalar, ruh kavramı ve inancından yoksun, fakat "Tek Tanrı" inanç ve tasarımına sahip ilkel toplumların varlığını göstermiş olduğunu ifade eder. Başlıca iki çeşit ruh tasarımı vardır: Beden ruhu ve bedene bağlı olmayan serbest ruh. Beden ruhuna, etnolojik literatürde "organ ruhu", "hayat ruhu" da denmektedir. Bu ruh, beden içindeki herhangi bir organda bulunmakta, sahibine yaşama gücü vermekte, hastalık ve ölüm sırasında sahibini terk etmektedir. Beden ya da organ ruhu, beden içindeki çeşitli yerlerinde bulunmakla beraber, en çok kalpte, kanda, ciğerlerde, basın içinde, nefes yollarında eğleşmekte ve bulunduğu organın fonksiyonel gücünü sembollemektedir (Müller, 1892: 198).

Hristiyanlık, Müslümanlık, Musevilik ya da Yahudilik, gibi büyük dinlerin kökleri tarihtedir ve hepsi “hiç değişmeyen bir Tanrı’nın, öncesiz ve sonrasız gerçek olduğunu savunmaktadır. Öte yandan ortaya çıkan diğer inançlar, inanışlar, örneğin, Hindu felsefesinin gerçeğe daha genel bir yaklaşımını vurgulayan ve “mutlak” ların var olmadığı akışkan bir ahlak çerçevesi çizen bazı yönlerini ödünç almıştır. Santelli vd., (2002: 152) dinin, evrendeki insanların güçsüzlük ve güvensizlik duygularına karşı bireylerin yoksunluk duygularını durduran bir denge sağlar ve sonsuz güvenlik arzusuna karşılık olarak bir doyum verdiğini savunur. Din, kültürel yasaklara karşın, doğüstü bir başlangıç verir; böylece her yerde ve her zaman ona salt ve tartışma götürmez bir nitelik kazandırır. Santelli vd., (2002: 152)'ne göre din, sosyal işbirliğine katkıda bulunan ahlaki kurallara uymak için bu tutumları, eğilimleri ve eğilimleri yaratabileceğini ifade eder. Dinin bütün insansal varoluş alanlarını tam bir hakimiyetle kuşattığı Orta Çağ dönemi, dinler mücadelesi ve etkileri bireysel ve toplumsal bağlamda başta psikoloji, sosyoloji olmak üzere hemen hemen tüm disiplinlerde etkisini yoğun biçimde göstermiş olduğu kabul edilir. Din, bireylerin düşünce ve duygu dünyalarına temel eğilimlerini ve inanışlarını değil aynı zamanda

günlük pratiklerini, özetle hayat biçimlerini de etkiler, belirler ve düzenler konumda olduğundan davranışsal boyutta etkilenimi doğal bir sonuç olarak görülebilir.

Rousseau (2007: 49)'ya göre toplumla ilgisi bakımından ele alındığında hem genel, hem özel olan din, insanın dini ve yurttaşın dini diye ikiye de ayırabilir. Tapınaksız, sunaksızı kuttörensiz olan birincisi, yüce Tanrı'ya salt içten bir tapınıştır; aktörlerin her zaman geçerli ödevleriyle sınırlıdır; İncil'in arı ve yalınç dinidir o. Öteki ise, belli bir ülkeye aittir ve o ülkeye tanrılarını, ermişlerini ve koruyucu meleklerini sağlar: Kendi inakları (dogmaları), kuttörenleri, yasalarla belirtilen, herkese açık tapınçları vardır; onu kabul etmiş olan ulusun dışında herkes inansız (imansız), yabancı ve barbardır; ödevleri de, insan hakları da sunaklarının uzandığı yere değin uzanır yalnızca. İlk zamanlarda tüm budunların (kavimlerin) dinleri böyleydi; bu dinlere sivil ya da pozitif din tüzesi denebilir. Çok daha garip üçüncü bir din daha vardır ki, insanlara iki çeşit yasa, iki baş, iki yurt, ve birbiriyle çelişen ödevler yükler; insanların aynı zamanda hem sofı, hem de yurttaş olmalarını engeller. Lama'ların dini de, Japonlarınki de, Roma Kilisesi'ne bağlı Hıristiyanlarınki de böyledir. Bu dine, rahip dini denebilir. Bundan, toplum yaşamına uymayan, karma bir tüze doğar. İkinci din ise, tanrı sevgisi ile yasa sevgisini birleştirmesi ve yurttaşlara yurt aşkını aşılıyarak devlete hizmetin, devleti koruyan tanrıya hizmet olduğunu öğretmesi bakımından iyi sayılır. Bu bir çeşit dinerkçiliktir (teokrasidir) ki, hükümdarın dışında başka başrahibi olmadığı gibi, yöneticiler dışında rahibi yoktur. Dolayısıyla da ülkesi için ölmek, şehit olmak; yasaları çiğnemek, dinsizlik ve bir suçlunun herkesçe kargınması (lanetlenmesi), o suçlunun tanrıların öfkesine kurban edilmesi anlamına gelir. Sacer esto! (Tanrı kutsasın! Çev). Fakat bu ikinci din, yanılğı ve yalan üzerine kurulduğu için insanları aldatması, kolay kanan, kör inançlı kişiler durumuna sokması ve gerçek tanrısal yapıncı boş birtakım törenlere katması bakımından kötüdür. Yine kötüdür çünkü, yalnız ben varımcılığa ve zorbalığa kayarak halkı kan dökücü ve hoşgörüsüz yapar; öyle ki, o halk artık cinayetle yatar, kıyımla kalkar ve kendi tanrılarına inanmayanları öldürürken kutsal bir iş yaptığını sanır. Bu ise, böyle bir halkı tüm öteki halklarla savaş durumuna sokar kendiliğinden ve halkın güvenliği açısından zararlıdır.

Fındıkçı (2012: 112) dinin, sözlük anlamı ile Yaratıcı'ya, doğüstü güçlere, çeşitli kutsal varlıklara sistematik hale getiren toplumsal bir ihtiyaç biçiminde ele

alındığını söyler. Din, bireyin insan olmasından kaynaklanan inanma ihtiyacını gidermeye yönelik olarak gelişen ve dünyadaki varlık nedenimiz, yaratıcıya inanma, hayatın öncesi ve sonrası ile ilgili görüşler ile yaşama ilişkin temel duruşu belirleyen genellikle değişmez, dogmatik kurallara dayanan bilgi, duygu, düşünce ve uygulamaları kapsar. Din, bireyin salt düşünce ve duygu dünyasındaki temel eğitimlerini ve inanışlarını değil aynı zamanda günlük uygulamalarını, kısacası hayat biçimlerini de etkiler, belirler ve düzenler konumda olduğundan bireyin davranışlarını da etkilemesi doğal bir sonuçtur. Davranışlarının ölçüsü, çalışmalarının nihai hedefi, insan ilişkilerindeki süreç kısacası kararların temel dayanağı ve yönlendiricisi yine kendi inancı olur.

Din, esasen bir yaratıcının varlığı, insanlar arasındaki etkileşim ve iletişimin temel insani değerlere dayanması gibi kabulleri, bu kabullerin yöneticilik, liderlik sürecine, insan ilişkilerine, yönetim anlayışına da yansıtılmasını sağlar. Dolayısıyla temel hareket noktası olarak inanç arka planı ile hayatını yönlendiren lider, kararlarında inancının etkisi ve yönlendirmesi ile hareket eder (Fındıkçı, 2012: 112).

Karagöz (2015: 39) ise diğer taraftan ahlaki dinden ayrı bir alan olarak görülemeyeceğini ifade eder. Ahlaki davranış dinin bir gereğidir, bu itibarla Altan (2011: 22) ahlaka aykırı bir davranışı “ayıp”, dine aykırı bir davranışı “günah” olarak nitelenemeyeceğini savunur. Altan'a göre dine aykırı olmayan bir davranış, mubahtır, dolayısıyla mubah bir davranış ahlak dışı denilemez. Sade dine aykırı davranışlar, ahlaki bir sorundur ve sorun olan bu davranış ayıp ve günahdır.

Tarih boyunca insanların hiçbir dönemde belirli bir inanç ya da din olmadan yaşamlarını sürdürmedikleri bilinmektedir. Diğer bir ifade ile insanlık ile din ve inanç konusu günümüzde olduğu gibi her çağda iç içe olagelmıştır. İnsanların yeryüzünde görülmelerinden bu yana anlamada zorlandıkları konuların açıklanması sürecinde esasen önemli bir insani ihtiyaç olan çeşitli inançlar devreye girmiş, ardından bu inançların sistemli olarak kurallara büründürülmüş hali olarak çeşitli dini akımlar söz konusu olmuştur. Bir kutsal kitaba dayanan ve halen yerkürede varlıklarını sürdüren dinlerin kitapları ve bu dinleri yayan peygamberler sırasıyla: Hz. Davut (a.s) ve O'na yaratıcı tarafından gönderildiği kabul edilen Zebur; Hz. Musa (a.s) ve O'na gelen Tevrat; Hz. İsa (a.s) ve O'na gelen İncil ve nihayet son peygamber Hz. Muhammed(s.a.v) ve ona gelen Kur'an-ı Kerim'dir. Nitekim kutsal

kitaplardan Tevrat'ta, lider olacak kişinin temel vasıfları arasında bilge, yani bilgili olmak, anlayışlı ve deneyimli olmak özellikle ahlaki boyutlarda sayılmıştır. Gerek Zebur gerekse Tevrat'ta özellikle insan, insanlar arası iletişim ve ilişkiler, yaratıcı güç ile ilişkiler, toplumların yönetilmesindeki esaslar, yaratıcı gücün istek ve beklentileri ile bağlantılı olarak açıklanmıştır. Hıristiyanlık dini, kutsal kitabı olan 4 büyük dinden birisi olup günümüzde de milyonlarca insanın benimsediği bir inanç sistemidir. Hz. İsa' (a.s) ya yaratıcı tarafından vahiy edildiği kabul edilen İncil, Hıristiyanlık inancının temelini oluşturur.

Fındıkçı (2012: 113)'ya göre göz ardı edilemeyecek bir gerçek şudur ki, bir kutsal kitap olarak İncil'in zamanla korunamaması, farklı İncillerin ortaya çıkması, yer yer bazı temel kısımlar bakımından farklı yaklaşımlar içermesi, bu önemli kaynağı zedelemiş olmasıdır. Hz. İsa'nın (a.s), yaratıcının oğlu Mesih olduğu yönündeki Teslis inancının da bu zedelenmeyi körüklediği söylenebilir. Bütün bunların ise insanlığın iyiliği, doğruluğu, güzelliği için temel esasları içeren kaynağın, insanlara arzu edilen faydaları sunmaktan uzaklaşmasına yol açtığı söylenebilir. Öyle ki Ortaçağ Avrupa'sında kimi Hıristiyan din adamlarının esasen kutsal kitapta yer almayan birtakım emir ve uygulamaları ortaya çıkardıkları, bilimsel gelişmeleri sürekli olarak engelledikleri, geciktirdikleri bilinmektedir. Hz. İsa (a.s), Hıristiyanlık dininin kurucusu ve yayıcısı olarak 4 kutsal dinin en önemli peygamberlerinden biridir. Bugün yeryüzünde yaşayan milyonlarca insanın paylaştığı bir inancın ilk kurucusu, önderi, temsilcisi ve tabi lideridir.

Çeşitli kaynakların üzerinde mutabık oldukları görüşe göre Hz. İsa (a.s); hemen çoğu peygamber gibi hayatı adeta kendisi için yaşamamıştır. Bir evi, eşi, eşyası olmadığı gibi yüzünü dünyaya, dünya malına çevirmemiş, ahret özlemi içinde yaşamını sürdürmüş ve sürekli olarak ibadetle ve çalışmakla meşgul olmuştur. Hz. İsa (a.s) sade yaşamı, doğru sözlülüğü, ilahi mesajları aktarmadaki ustalığı, ikna kabiliyeti, yardımseverliği, rehberliği ile herhangi bir insanın çok ötesinde bir rol oynamıştır (Greenleaf, 1970: 32; Horton, 2000: 307).

Schmincke (2000: 3) yirmi birinci yüzyılda başarılı bir liderlik için 47 eski samuray ilkesinde ahlaki boyutta bir yöneticinin; bu dünyada uzun yaşayan biri, her türlü arzuyu geliştirebilir, kıskançlık ve hırsı artabilir. Öyle ki, başkalarına ait olanları da mevkilerini, güç ve servetlerini ister. Kendisine ait olanlardan ayrılmaya

dayanamadığı için de, mülkünü koruma altına alır ve bencil bir yaratık olur çıkar. Fakat ölüme her zaman cesaretle baktığında, insanın maddi şeylere bağlılığı, pek az olur ve bu şehvet düşkününü ve sahiplenici özellikleri sergilemez. İyi bir kişi olacağını savunulduğunu ifade eder.

Tan (1981: 31) dinin sosyolojik bakımdan koruyucu bir güç olarak sürekliliği, kolektif bir güç olarak insanların ortak bir amaç, değerler ve tutumlar sistemi çevresinde birleşmesini sağladığına değinir. Dinin korumak, sürdürmek istediği şey nedir? Toplumbilimciye göre bu, belli bir yaşam düzeni, belli bir haklar ve sorumluluklar sistemi, bir toplumun varlığını ve bir kültürün sürekliliğini sağlamayı amaçlayan yetki kalıplarıdır. Dinlerin temeldeki süreklilik özelliğine karşın gene de değişiklikleri, yenileştikleri görülmüştür. Toplumbilimciler çağdaş toplumsal-ekonomik kurumların gelişimiyle dinsel inançlar ve ahlaki yargılar arasındaki ilişkiyi de araştırmışlardır. M. Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu", R.H. Tawney'nin "Din ve Kapitalizmin Doğuşu" adlı kitapları bu tür incelemelerdendir.

Diğer taraftan Giddens (2001: 457) sekülerleşme tezinin, modernliğin dinsel inançlara hiç geçit vermediği düşüncesiyle yakından ilgisi olduğunu belirtir. Doğaya bilim ve teknoloji yoluyla rasyonel biçimde egemen olunmasına dayanan bir toplumda, maddesel olmayan ya da doğaüstü varlıklar, güçler ve ruhlara gönderme yapan veya gerçekliğin aşkın bir boyutunun var olduğunu öne süren görüşleri temel alan fikir ve inanç sistemlerinin yeri yoktur. Bu görüşü benimseyen önemli bilim insanlarından Bryan Wilson'un "Seküler Toplumda Din" isimli yapıtı 1966'da yayımlanmıştır. Bu konuda daha yeni bir anlatım Steve Brue tarafından, özellikle "Modern Dünyada Din" adlı eserde ortaya konmuştur. Kökleri 18. Yüzyıl Aydınlanması'na uzanan bu görüş, hem doğanın işleyişine ilişkin rasyonel bir yaklaşımla usun ve insanın gelişimine fazlasıyla önem vermiş, hem de dini böyle bir gelişim için esaslı bir engel olarak görmüştür. Sekülerleşme tezi destekleyicileri buna yanıt olarak, dinin bu durumda geniş bir tanımını yapılabileceği ve her taşın altında din kavramının olabileceği gibi bir tehlike bulunabileceğini ifade etmişlerdir.

Giddens (2001: 457)'e göre sekülerleşme teriminin anlamları farklı kuramcılar tarafından çok geniş bir alan içinde kullanılmaktadır. Bu alanın bir ucunda, Marx ve Freud gibi yazarların ön gördükleri gibi, dinin tamamen ortadan

kalkacağı; öteki ucunda ise kilise ve devletin birbirinden ayrılacağı, din etkisinin, bireysel ahlaki değer ve yargılarıyla birlikte kurumların, kamu yaşamı ve pratiklerinden kaldırılacağı ön görüşü yer alır.

Sekülerleşme kuramcıları ise, dinsel inancın ve kilisenin ya da kiliselerin, kamu işleri, yerel topluluklar ve yaşamın pek çok alanından geçmişte işgal ettiği konumun önemine dikkat çekmektedirler. Kitleler sanıldığı kadar Hıristiyan olmasa da, o zamandan bu yana halkın ahlaki olgularının, inanç ve pratiklerinin hayatta kaldığını ileri sürerler. Sekülerleşme kuramcılarının başa çıkmak zorunda kaldıkları bir başka önemli sorun da çok sayıda yeni dinsel hareket, tarikat ve kültler kadar, sahte-din ve alternatif din pratiklerinin de ortaya çıkmasıdır. Bunların çoğu “Yeni Çağ” ve “İnsan Potansiyeli Hareketi” isimleri altında gruplanmıştır. Sekülerleşme karşıtı kuramcılarının düşündükleri gibi, geleneksel, örgütlenmiş, kurumsallaşmış dinin önemi azalmakta olabilir, ancak onun yerine dinin yeni biçimlerinin ortaya çıkmakta olduğu gözlemlenmektedir (Giddens, 2001: 458).

Dini otoriteden gelen amaç veya paylaşılan değerler anlaşması inşa etmek gibi değerler, insanlar arasında ortak bir bağ oluşturur ve okul ortamını bir düzenleme olmaktan çıkarıp bir topluluk haline getirir. Kişisel çıkarların en önemli teşvik edici unsur olduğu görüşüne alternatif sağlayan Etzioni (1988:169) insanoğlunun ahlaki yargılardan kendi çıkarlarıyla geçtiğini farz eder. Büyük ölçüde, ahlaki bağlılıklar insanların verdikleri kararları ve sergiledikleri davranışları açıklar. Ahlaki bağlılığın karşısındaki kişisel çıkarların fazlalaşması antik felsefedeki (hatta şu an bile) ahlak bilimciler ve faydacılar arasındaki tartışmaya benzer. Ahlak bilimciler en önemli teşvik edici olarak ahlaki bağlılıktan faydacılar ise kişisel çıkarın tarafında olurlar.

Geçtiğimiz on yıl boyunca birçok kişi, yaptığı meslek ya da işi ile dini / manevi kişiliği arasında bir bağlantı kurmaya çalışmıştır. Yönetim eğitimi, dini geleneklerden elde edilen öğretileri iş ahlakına ve diğer derslere tanıtmada rol oynamaktadır. Böylece, iş girişimlerinin, maneviyatın ve dini bağlılığın tutarlı bir yaşamın ayrılmaz bir parçası olabileceği ihtimalini göz önünde bulundurmaları arzu edilmektedir. Son Yönetim perspektifleri dinin önemli bir toplumsal olgunluğu olduğunu kabul etmektedir. Din ve iş ahlakının davranışsal boyutta örgütlerde, yönetim alanında incelenmesi üzerine bilimsel çalışmalar yapıldığı görülmektedir

(Agle-Van Buren, 1999: 78). Bununla birlikte, ahlaki liderlik teorileri, değerlerin ve görüşlerin, dolaylı olarak din ile ilişkili olabilecek yönetici ve lider davranışı üzerindeki etkisine dair içgörülerde yer almaktadır.

Worden (2005: 222) dinin, maddi özelliklerine odaklanarak tanımlanabileceğini ifade eder. Örneğin, inanç, ilahi ile ilgili değerler ve uygulamalar özellikle kurumsallaşmış veya kişisel bir sistem ‘kaynak’ veya ‘nihai’ olarak kabul, henüz içkin insan deneyimi alanında aşarak bu gerçeklik seviyesi veya güç olarak dinin madde bir tanım sağlar. Böyle bir tanım, dine özgü olmayan bileşenleri gerektirir ama aynı zamanda bir inanç sistemi gibi dini alanın dışında da yer alır. Buna karşılık, dinin benzersiz niteliklerine odaklanmak, dinin yönetim ya da liderlik teorisi üzerindeki farklı etkisine dair bilgiler sunar. Başka bir deyişle, yönetim ya da liderlik teorileri ve pratiği için dini bir bakış açısı geliştirmek, hem yönetim hem de liderlik için önemli olan hem de farklı dini ve dolayısıyla mevcut liderlik teorileri için kavramsal olarak tamamlayıcı olan özellikleri aramaya yönlendirir.

Schmincke (2000: 4) dolayısıyla yöneticilerin, politika ve dinlerin başarısız kaldığı yerlerde köprüler oluştururken, aynı zamanda yıkma olanağını da üretmesi gerektiğini savunur. Buna rağmen bir mesleki grup bağlamında, yöneticiler ortak bir Onur Prensiplerine sahip olmadığına değinerek: Yöneticilerin ortak bir Kanun’a sahip olduğu bir gezegende ne tür olanaklar ortaya çıkabilir? Bu üst düzey yönetici ekibi, dünyadaki açlığın nasıl sona erdirileceğini tasarlayabilir mi?, sorularına yanıtlar aramaktadır.

Diğer taraftan Fındıkcı (2012: 287)'ya göre kimi insanlar için yaşamın yegâne hedefi ahlaktır. Ahlak, bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallar olarak tanımlanmıştır. Dikkat edileceği üzere ahlak, bir yandan bireyin temel kişilik özellikleri ile diğer yandan içinde yetiştiği aile ve toplumun yaşam biçimi ile ilgilidir. Ahlak esasen bireyin doğuştan getirdiği temel yakınlıkların etkisi ile özellikle aile ve yakın çevredeki yetişme ve yetiştirilme tutumlarının ve toplumda hâkim olan yaşam kültürü ve kurallarının etkisi ile oluşan ve kişinin toplum içindeki hayatını ve davranışlarını düzenleyen genellikle yazılı olmayan kaide ve kuralları içermektedir. Yöneticinin, ahlak odaklı bir kişi olması halinde tüm davranışları ve kararlarında ahlaki değerlerin etkin ve belirleyici olması söz konusudur. Ahlakı temel güç odağı olarak belirleyen lider/yönetici, yetişme

sürecinde öğrendiği ve alıştığı temel yaşam kurallarını, insan ilişkilerini çok önemser. Tersine ahlakı odakta gören kişiler, kendisini en son olarak düşünme alışkanlığını genellikle edinmiş, başkalarının ne dediklerine, nasıl davrandıklarına duyarlı olmuşlardır. Din eksenli yönetici davranışında yönetici kararlarını verirken kişi ya da kurum olarak sağlayacağı kazanımları, kârlılığı, kazanacağı statüyü, ulaşacağı şöhreti yahut sağlayacağı diğer tatminleri değil yaratıcının arzusunu gözetir. İnanç alanındaki uygulamalar ile ulaşacağı olgunluğu, yaratıcı nazarındaki kazanımları, dünyadaki ve/veya ölümden sonraki kazanımları düşünür.

Anderson (1990: 219) çoğu Batı dininin az ya da çok şiddetli kısıtlamaların kabulünü savunmasına rağmen, genel olarak kabul edilen net bir teolojik kılavuzun olmadığını ifade eder. Ki bu algı çürütülemez doğaüstü inançlar kümesi tabanlı olduğundan teolojik temel kavramlar üzerinde ısrar etmek zordur ve bu farklı dini taahhütler ahlaki değerleri veya laik hukuk için yeterli koşulları oluşturmak için gerekli ampirik testler değildir. Bir derin dini inanç vardır ve güçlü teolojik ilkelerin bir dizisidir. Bu inançlara uygun olarak (yasal olarak mümkün olduğunca) hareket edilmesi tavsiye edilir. Başkalarına kendi inanç sistemlerine uygun davranma özgürlüğüne de izin verilmelidir. Anderson'a göre teolojiye dayalı ahlaki ilkeler, yönetsel dahil hiç bir disiplinde, bu dini inançları kabul etmeyenler için geçerli olacak laik hukukun temeli olmamalıdır.

Le Bon (1895: 37)' a göre kitlenin kendisi tüm aşırılıklara eğilim gösterdiği gibi, onu coşturup heyecanlandırmak da yine ancak aşırı uyarılarla gerçekleşir. Kitleyi etkileyecek kimsenin, elindeki nedenleri mantık/akıl süzgecinden geçirmesinin gereği yoktur; işi alabildiğine güçlü imajlara dökmek, abartmaya kaçmak ve sürekli aynı şeyi yinelemek amaca ulaşılmasını sağlar. Kitle, Gerçek ve Düzmece konusunda kuşku nedir tanımaz, öte yandan kendisinde büyük bir gücün varlığı bilinci içinde yaşar, dolayısıyla otoriteye inançla bağlı olduğu kadar hoşgörüsüzdür. Güce saygı duyar, bir çeşit güçsüzlük belirtisi diye baktığı iyilikçi davranışların fazla etkisinde kalmaz. Üstün bildiği kişilerde aradığı, güçlülük, hatta zorbalıktır. Egemenlik ve baskı altına alınmayı, efendisinden korkmayı ister. Gerçekte düpedüz tutucu karakter taşır, tüm yenilik ve ilerlemelerden enikonu nefret eder, geleneğe karşı ahlaki değer ve yargıların arkasında sınırsız bir saygı duyar.

Bu bağlamda Horney (2011: 22) bugünkü bilgi düzeyinde, iç-ruhsal çatışmaların temel nevrotik çözümleri, nevroz tiplerinin oluşturulması için en uygun temel gibi gözükmekte olduğuna vurgu yapar. Yine de net bir sınıflandırmaya duyulan arzunun, insan yaşamının çok yönlülüğünü haklı çıkarmaktan çok, bireye düzenleme ve yol gösterme ihtiyacı doyurduğunu unutmak gerekmektedir. Temel güdülendirici güç, kendini kanıtama ihtiyacıdır. Kendisini itilip kakılmış bir insan olarak algılayan bu tip bireyler, her şeyden önce kendi değerini kendine kanıtlamak zorundadır. Bunu kendi doyumunu için ancak, kendisine, olağanüstü özellikler, özgün ihtiyaçları tarafından belirlenen özel nitelikler atfederek kanıtlayabilir. Bağımlı insanların sevgilerini betimleyen psikiyatri uzmanları, bu konuda tek yanlı bir vurgulama yaptıkları için, bunu asalaklık, otlakçılık olarak tanımlamıştır. Birlik anlayışı, insanlardaki en güçlü güdülendirici güçlerden birisidir ve olanca iç bölünmüşlüğüyle nevrotik insan için bu çok daha önemlidir. Bizden daha büyük olan bir şeye kendini bırakma özlemi, birçok dindeki temel öge gibi gözükmektedir. Ki bu doğrultuda ahlaki değer ve yargı da yansıtılmaktadır.

Emerson-Mckinney (2010: 1)'e göre Enron, WorldCom ve Arthur Andersen gibi yüksek profilli firmaları tahrip eden ahlaki başarısızlıklar, ahlak dışı davranışların yıkıcılığını çarpıcı biçimde göstermiştir. Daha yakın zamanlarda, bu başarısızlıkların 2008-2009 küresel mali krizine katkıda bulunmadaki rolü, tüm küresel ekonomik sistemin uygulanabilirliğinin, belli temel ahlak standartlarını gözeten pazar katılımcılarına dayandığını göstermiştir. Finansal ve diğer piyasaların karmaşıklığı ve pazar inovasyonunun ilerleyiş hızı, fırsatçı davranışların tek başına düzenleme ile etkin bir şekilde kontrol edilmesini imkansız olmasa da oldukça zorlaştırmıştır. Bu nedenle, bir piyasa sisteminin etkili bir şekilde çalışması için ahlaki ve etik bir destek gereklidir. Kim vd., (2009: 90) Kısmen, son yıllarda iş dünyasıyla uğraşan ahlaki başarısızlıklara yanıt olarak, din ve maneviyatın kelimenin tam anlamıyla modern kurumsal örgütlenme biçimlerinden çıkarıldığı uzun bir süre sonra işyerinde maneviyat ve dine yeniden ilgi duyulmasına neden olduğu görülmektedir. 1997 yılında, İş Ahlakı Üç Aylık olarak din ve iş ahlakı konusunda özel bir konuya ayrılmıştır (Business Ethics Quarterly, 1997: 7). Yönetim Akademisi 1999'da profesyonel bursu teşvik etmek amacıyla "Yönetim, Maneviyat ve Din" fayda grubu oluşturmuştur.

Din, etik standartların temelini oluşturan ahlaki değerlerin en sık bahsedilen belirleyicilerinden biridir. Büyük dünya dinleri ahlaki öğretilere sahiptir ve çeşitli şekillerde ahlak dışı eylemlerin onaylanmamasına işaret etmektedir. Bunların çoğu her şeyi bilen ve gören bir Tanrı'nın insan eylemlerini gözlemlediğini ve insanları eylemlerinden sorumlu tuttuğunu öğretir. Bu nedenle, bir dine bağlı bulunanların ahlak dışı davranışlara daha az toleranslı olacağını varsaymak mantıklıdır.

Bununla birlikte bu varsayım, Emerson ve Mckinney (2010: 4)'e göre WorldCom'lu Bernard Ebbers ve Hristiyanların sözünü ettiği kurumların ahlak dışı ticari uygulamaların sonuçları tarafından tahrip edildikleri sırada sözlü olarak Hristiyanlara açık konuşma yapan, World Com'dan Bernard Ebbers gibi yüksek profilli CEO'lar tarafından sorgulanmıştır. Ancak geçmiş dönemlerde yapılan bazı deneysel araştırmalarda dini inanç ve ahlaki tutumlar arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunamamıştır. Örneğin, Clark ve Dawson (1992: 359), Gorsuch ve McPherson (1989: 347) tarafından geliştirilen Intrinsic / Extrinsic Revised dindarlık skalasında yüksek puana sahip olanlar olarak tanımlanan dindarın, 10'un daha düşük ahlaki tutum hassasiyet seviyelerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kidwell, Stevens ve Bethke (1987: 487), 50 erkek ve 50 kadın işletme müdürü tarafından yapılan bir ankette, katılımcıların ahlaki kararlarında, kiliseye devam sıklığı ya da dini tercihlerine göre anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Brammer, Williams ve Zinkin (2006: 235) 20'den fazla ülkeden 17.000 kişi ve birkaç büyük dünya dinini temsil eden çalışmasında din ve kurumsal sosyal sorumluluk ilişkisi incelenmiş ilişki zayıf ve tutarsız bulunmuştur. Kurumsal sosyal sorumluluk modeli için dini bir tercih yoktur, şeklinde sonuçlanmıştır. Kurpis, Bekiri ve Helgeson (2007: 446), dine bağlı bir üniversitedeki öğrencilerin yaptığı bir araştırmada, "Aşırı Önemsiz" ile "Aşırı Önemli" arasında değişen 9 puanlık bir ölçekte ölçülen yanıtlarla "yaşamınızdaki dini inançlar ne kadar önemlidir?" sorusuna verilen cevaplarla, ahlaki kendini geliştirme taahhüdünün "algılanan ahlaki öneminin, ahlaki problemin tanınmasının ve ahlaki davranışsal niyetin tanımlanmış dindarlıktan daha iyi bir tahminçisi" olduğunu tespit edilmiştir.

Öte yandan, bir dizi çalışma din ve ahlaki standartlar(yargı, değer, tutum ve davranışlar) arasında pozitif bir ilişki bulmaktadır. Örneğin, Terpstra, Rozell ve Robinson (1993: 374), lisans işletme öğrencilerininin ahlaki tutumlarını incelerken,

dini inançların ahlaki tutumların önemli bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Smith ve Oakley (1996: 273) aynı şekilde, işletme öğrencilerinde dini inançların ahlaki tutumlarda "çok önemli" olduğu tespit edilmiştir. Varsayımsal iş senaryolarına tepki verirken dinin daha güçlü ahlaki standartlar oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Conroy ve Emerson (2004: 382), kiliseye düzenli olarak devam eden öğrencilerin iş durumlarıyla ilgili vinyetlerde açıklanan ahlaki olmayan davranışlara daha az toleranslı olduğunu bulgusuna ulaşmıştır.

İşletme yöneticileri üzerine yapılan bir çalışmada Longenecker, McKinney ve Moore (2004: 372), dinin yüksek veya orta derecede önemli olduğunu yanıtlayanların, ahlaki yargı seviyesinden daha yüksek bir ahlaki yargı düzeyi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Dinin çok az ya da hiç önemi olmayan kişiler için ise Çin ve Hong Kong'daki kişisel görüşmeler sayesinde, Lam ve Shi Hristiyanlığında "daha yüksek ahlaki standartlara en uygun" olduğunu tespit edilmiştir.

Wong (2007: 168), Malezya Hristiyanları arasında daha fazla dindarlığa sahip olanların (kiliseye katılım ve kişisel olarak kanıtlandığı gibi) ahlak dışı eylemlerinin daha az olduğu, az dindardan daha olumlu ahlaki tutumlara sahip olduğu ifade etmiştir. 44 ülkeden 63.000'den fazla kişiden alınan verileri kullanan bir çalışmada Parboteeah, Hoegl ve Cullen (2007: 99), din bilgisinin ahlaki olarak sorgulanabilir davranışları haklı gösterme isteği, din ve din uygulamasının insanları bu tür davranışları haklı göstermeye daha az istekli kıldığı tezini desteklemiştir.

Emerson ve McKinney (2010: 5), işletme yöneticilerinin dini bağlılıklarının ahlaki tutumlarına etkisini incelemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Anketler sırasıyla 1993 ve 2001'de, 10.000 işletme yöneticisine (büyük bir işletme süreli yayıncısı tarafından belirlenen şekilde) rastgele örneklem veri toplama tekniği ile veriler toplanmıştır. Anket katılımcılarından, 16 farklı ahlaki tutum yüklü senaryoda sunulan davranışların kabul edilebilirlik "derecelendirmeleri" istenmiştir. Kabul edilebilirlik dereceleri, asla kabul edilemez "1" den her zaman kabul edilebilir "7" ye kadar değişen Likert tipi bir ölçek uygulanmıştır. Katılımcılara ayrıca demografik ve firma / işverenle ilgili bilgileri ortaya çıkarmak için çeşitli sorularda sorulmuştur. Çalışma Almanya ve Birleşik Krallık'taki işletme yöneticilerinin, niteliksel bir

araştırması olması dolayısıyla da dini bağlılığın ahlaki tutum ve davranışları etkilemesi boyutunda nasıl çalışabileceği konusunda daha fazla ışık tutmaktadır.

Rossano (2008: 169) yaptığı çalışma ile birçok çalışmanın din ve ahlaki olgunluk arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya konulduğunu savunmaktadır. Ancak halen din ve ahlak arasındaki ilişki iddiası, dini inançlarla ve ahlaki davranışla ilgilenen sosyal ve davranışsal çalışmacıların bir kısmı tarafından şüphe edildiğinin de görülmekte olduğunu ifade etmektedir.

Werner (2008: 440), küçük ve orta ölçekli işletmelerin yirmi bir sahibi-yöneticisi ile derinlemesine görüşmelerde bulunmuştur (Almanya' da 10, İngiltere'de 11). Görüşme yapılanlardan, kendilerini Hristiyanlığın uygulayıcısı olarak görenler ve muhafazakar Protestan mezheplerinden olanlardır. Bu görüşmelerden yola çıkarak Werner, ankete katılanların ahlaki pozisyonları üzerinde önemli etkisi olan beş farklı Hristiyan kavramsal çerçevesini bulmuştur. Bu kavramlardan biri Hristiyan olarak mesleki ve iş yaşantısını sürdürme görüşüdür. Ancak Tanrı'nın onları belirli bir mesleki veya iş türüne göre yansıtıp yansıtma noktasında katılımcılar, işin ahlaki olarak ve toplumun iyiliği için yapılması gerektiği konusunda endişeli bulunmuştur. İkinci bir Hristiyan anlayışı, liderliktir. Kendilerini Tanrı'nın kendisine emanet ettiği kaynakların veya sorumlulukların bir parçası olarak kabul eden katılımcılar, kaynakların nasıl kullanıldığı veya sorumlulukların nasıl yerine getirildiği konusunda güçlü bir sorumluluk veya sorumluluk duygusu hissetme eğiliminde bulunmuştur. Üçüncü bulguda ise tanıklık olarak tanımlanmıştır. Bunu motive edici bir faktör olarak belirten katılımcılar, kişinin dini taahhüdüne olumsuz bir şekilde yansıtacak herhangi bir eylemde bulunmama veya bunun üzerine olumlu bir şekilde yansıtacak şekilde hareket etme girişiminde bulunma isteğini dile getirmişlerdir. Bahsedilen dördüncü Hristiyanlık kavramı ise, kutsallık kavramıdır. Cevaplayıcılar, kutsal bir Tanrı ile ilişkilerinden dolayı yaşamlarının dürüstlük ve ahlaki saflık içinde yürütülmesi gerektiğini düşünmüşlerdir. Son olarak, katılımcılar doğruluk ve güvenilirlik gibi genel Hristiyan ahlaki prensiplerini iş ilişkilerinde davranışlarına kılavuzluk ettikleri bulgular arasında yer almıştır. Ayrıca, insanın Tanrı imajında yaratıldığı inancı hepsine saygı gösterilmesi gerektiğine inandıkları görülmüştür.

Din, dindarlık ve ahlak, insanların davranışlarının oluşumunda önemli rol oynayan iki yapı olarak gören Pichon vd., (2007: 1032) dini ve laik ahlaki

kavramların örtülü olarak hazırlanmasının sosyal yanlılığı ve sosyal yanlı davranışları yerine getirme niyetini arttırdığının gözlemlendiğini ifade etmektedir. Tittle ve Welch (1983: 653)' e göre din, dindarlık ve ahlak arasındaki ilişki, yıllar boyunca birçok araştırmacı için özel ilgi konusu olmuştur. Bulgular henüz bu ilişki hakkında net bir görüşe yol açmamıştır. Dinin ahlaki değerler ve standartlar gerektirdiğine ve bunlara bağlı kalmanın “kasıtlı ahlaki uygulama” olarak kabul edildiğine de inanılmıştır.

Açıkça görülmektedir ki, dini tecrübe çeşitleri, dini bağlılık seviyelerindeki farklılıklar ve bir dine bağlılık için çeşitli motivasyonlar olsa da, hem teorik hem de ampirik çalışmalar, dinin ahlaki tutumların önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Emerson ve Mckinney (2010: 10-17)'ye göre ampirik sonuçlar, bir insanın hayatında dinin, ahlaki tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan sadece dini bir ilişkiden çok daha önemli olduğuna dair güçlü kanıtlar sunar. Ancak din temelli ahlak ve yönetici ahlakı üzerine yapılan araştırmaların literatürde yeterince olmadığı, özellikle yönetim bilimlerinde daha fazla vakit ayrılması gerektiği de görülmektedir. Bu bağlamda çalışmada Yahudilik, Hristiyanlık, İslam, Hint ve Doğu Asya ve diğer dinlerde ahlak ve yönetici ahlakı irdelenmiştir.

1.2.1.1. Yahudilik Dini Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı

Shekalim (1972: 68)'e göre yahudi olmak, insanın davasını destekleyerek Tanrı'ya hizmet etmek anlamına gelir; Tanrıya olan ihtiyacını kabul ederken yalvarmak, yaratıcı'yı ve yaratılışını tercih etmek, elbette insanın, İbrahim gibi, Tanrı'yı da sorgulaması, Musa gibi öfkesini ifade etmesi ve üzüntüsünü bağırması, ancak yalnızca bir Yahudi, İbrahim'i, sorularla ve Tanrı'yı sorgulamayı tercih eder... yalnızca Yahudiler, yarattıklarını savunurken, Tanrı'ya karşı çıkabileceğini bilir, Yahudi ahlaki kararları, Tanrı'nın isteğini, herhangi bir nesildeki belirli bir durumun ihtiyaçlarını kendi değerlendirmesiyle ilişkilendirmek amacıyla öznel, insan boyutuna dayandırır, iyi ve kötüyü veren ağaca yaklaşır, "Rab senden seni istiyor" (Micah, 6/8) inancıyla, düşünce, yalnızca onlara itaat etmek değil, Tanrı'nın öğretileriyle çeşitli “güreş” türleri ile karakterize edilir. Değişen koşullar altında, belirli zamanlarda, belirli konular, sezgi, akıl ve duygu gibi insan unsurlarının doğru ahlaki kararlara karar vermede denklem içine girmesini gerektirir.

Fromm (1996: 196) insan ırkı toplumsal ve ekonomik yönden tek dünya düşüncesinin sınırlarına erişmeden çok daha önceleri, bu ırkın en parlak temsilcileri yeni bir insansal ölkü olan tek insan ölküsünü düşlemiş olduklarını belirtir. Bu düşünce de insanı insan olarak; insanları ise kültür ve ırkları söz konusu olmaksızın aynı yapıyı, aynı sorunları, aynı yanıtları paylaşan varlıklar olarak ele almıştır. Tevrat insanı tek Tanrı ile belli bir benzerliği paylaşan tek bir varlık olarak görmüştür. Peygamberler "ulusların kılıçlarını saban demirlerine, mızraklarını ortaklara 'dönüştürecekleri', hiçbir ulusun başka bir ulusa kılıç çekmeyeceği gibi artık savaşmayı da öğrenmeyeceği" (İsaiah 2) o mutlu günü düşlemişlerdir. Onlar ayrıcalığı olan ulusların ortadan kalkıp tüm ulusların eşit olacağı günü de düşlemişlerdir. 'İşte o mutlu günde Mısır'dan Asur'a büyük bir karayolu olacak ve Asurlular Mısır'a, Mısırlılar Asur'a gidip gelecekler... o gün İsrail Mısır ve Asur, ülkenin ortasında kutsal bir birlik oluşturacaklar. Ve Tanrı bu birliği "Mısır benim halkım. Asur el emeğim. İsrail kalıtçım" (İsaiah 19) diyerek kutsayacaktır.

Etnik ve kökensel bir din olan Yahudilik "yahuda" kökene dayanır. Kaufmann ve Eisenberg (1974: 282) İbranicilikten başka bir şey olmayan Yahudiliğe "Musevilikte" denildiğini ifade eder. Yahudi milleti, İsrail'in ataları olan İbrahim'e, İshak'a ve Yakuh'a görünen bir tek Allah'a inanır. Hz. İbrahim nesli olan "İbraniler" kısa zaman sonra, Mısır'a yerleşen on iki kabileyi meydana getirmişlerdir. Orada köle durumuna düşen İbraniler, Hz. Musa tarafından kurtarılmışlar ve birlik haline getirilmişlerdir. Arabistan'a giren en eski semavi din Yahudiliktir. Bu din, Filistin'den Suriye-Hicaz arasındaki yerlere sığınan Yahudiler aracılığıyla gelmiş, Yesrib yani Medine'ye kadar uzanmıştır. Medine çevresi ve Yemen dışında Araplar Yahudiliğe fazla ilgi göstermemişlerdir. Yahudiler Yemen ve o zaman ki adı Yesrib olan Medine'de büyük koloniler kurmuşlardır. Buna karşılık İran Mecusiliği yüzünden Hıristiyanlık, Fırat'ın ötesine geçerek yayılamamıştır (Haftacı, 2016: 34).

Yahudilik sık sık Ahlaki Monoteizm olarak tanımlanır. Kaynaklarını tümüyle güçlü bir Tanrı'da bulan bir dizi ahlaki öğretilerdir. Tevrat, Keduşa'nın - Yahudi halkının- ve onlar aracılığıyla dünya'nın adalet ve eşitlik ilkeleriyle yaşadığını ümit ettiği vurgulanır. Ahlak kaygısı, İncil öykülerinde, peygamberlik konuşmalarında, Mezmurlar, Atasözleri ve Meslek şiirlerinde(poetry of Psalms, Proverbs and Job, in Midrash and prayers), Midrash'te ve dualarda ifade edilir. Ve

Rab "Ben İbrahim'den ne yaptığımı saklayayım mı? Çünkü İbrahim kesinlikle büyük ve güçlü bir millet olacak ve onunla yeryüzündeki bütün milletler kutsanacak. Onu tanıdığımdan beri, çocuklarını ve evlerini, Tanrı'nın kendisinden bahsettiği şeyi Tanrı'ya İbrahim'in getirmesini sağlamak için adil ve adil olanı yapma yolunda tutarak Tanrı'nın yolunda tutmasıyla suçlayacak. "(Genesis, 18: 6-9) suresiyle, (Tzedaka– Tzedek)zekat vermek/ bir çeşit yardım mekanizmasıyla retorik bir soru nezdinde Shekalim (1972: 69)'e göre "Tanrı, İbrahim'e danışmayı sorgulamıyor, - Tanrı şöyle diyor - bu da İbrahim'in işi benim olduğu kadar.", Tanrının protesto gösterisini kabul etmesi, ahlâksallığın kurulmasında Yahudi halkı ile Tanrı arasındaki ortaklık nosyonunun yanı sıra ahlakın merkezi önemini güçlendiriyor. Eşitlik ve adaleti sağlamak için, ahlaki davranışın kaynağı olan Tanrı ile mücadele etmek gerekebilir. Yasaların izin verdiği şey, ahlaki harekete zemin hazırlar, ancak yine de en yüksek ahlaki zorunluluk olarak kabul edilemez. Yahudi kutsal metinlerinde çizilmiştir. Yahudi ritüel pratikleri ve toplumsal gelenekleri ile "Havdalah/avdala: Halaha musevi yasa sistemini, sözlü ve yazılı aktarılan emir ve nehiyeleri kapsayan dini hukuki bir kavramdır. Halaha (Halakha, Halacha, Alaha, הלכה İbranice'de "gitmek" manasındadır.)", Genesis'in merkezi yaratıcı eylemine referanstır. Kutsal zamanla, normal zaman arasındaki farktır. Önceliklerin sıralanması. Değişiklikler-ilişkiler, zaman-yer, Şefkat, adalet ve duyarlılıktır. Oryantasyondan bağımsız olarak, bu duyarlılıklar Yahudilerin "pusulası" ile ilgili alanlarda ve diğer çeşitli alanlarda ahlaki kararlar vermesine yardımcı olmaktadır.

Mittleman (2014: 32)'a göre Yahudilikte, dışsal bir bakış açısına göre ahlak kavramı sorunsuz görünür. Charles Matthews (2010)'un "Son Dini Etik/Dinler Etiğini Anlama" gibi herhangi bir karşılaştırmalı din kitabı, diğer dünya dinlerinin yanı sıra, tanımlayıcı bir Yahudi etiğiyle de konuşur. Mattalar, terimin Yahudilerin metinsel mirasının ilgili normatif özelliklerini seçtiğini ve bunların Yahudi düşüncesinin önemli bir alt alanını oluşturduğunu varsaymaktadır. 'Yahudi etiğinin' tamamen 'Hıristiyan etiği' ile karşılaştırılabilir olduğunu varsayıyor; bu anlamlı ve verimli terimlerdir. Ancak iç bakış açısından, meseleler o kadar kolay değildir. Michael Wyschogrod (1989: 181)'un çıkış noktası olarak, neo-Ortodoks teolojik kuvveti olan "İnanç Bedeni" ifadesinde, "ahlakın asimilasyonun Yahudiliği olduğunu" düşünen Wyschogrod'a göre, bir Yahudi ahlakı kategorisi inşa etme, onu

teorikleştirme ve merkezîyetçilik kazanma dürtüsü, liberal, halaktik olmayan modern Yahudilerin tipik bir örneğidir. Yahudi hukuku, halakhah, Yahudi öz-anlayışının otantik bir kategorisi olmalıdır.

Dan (1986: 379) 19. yüzyıldaki Musar Hareketi, Tevrat'ın incelenmesine ve itaat edilmesine rağmen, yirah'nın (Tanrı korkusu) olmadığını savunmuştur. Yirah olmadan, Tevrat çalışması ve gözlem neredeyse işe yaramaz. İç, dış ile aynı yoğunlukta izlenmelidir. Baħya ibn Paquda, 11. yüzyılda da benzer bir durum ortaya koymuştur. İç ve dış arasındaki bu işbölümü, Yahudi ya da açıkça Yahudi ahlakının tarihini yazan Joseph Dan gibi olanlar tarafından açıkça ya da açıkça varsayılır. Konusunu oluşturmaya çalışırken, ahlak, mitzvot performansının tutumuna eşlik eden tutumuna eşlik eder. Örneğin, "ahlak" ve "halakhah" ın biri niyetlilik, diğeri performans açısından açıklanabilen, kategorik olarak farklı iki içerik alanını tanımlayan statik terimler olduğunu varsaymaktadır. Muhtemelen, hareket ve niyet arasındaki katı ikilemi ile yeni başlayan bir eylem teorisi olarak başarısız olur. Aynı zamanda, halakhah'ın ahlaki içeriğini kavramakta, onu kanuna aykırı niteliklerden ziyade onu çıkaranların tutumuna bırakmaktadır. Kanunun amaçlarını da dikkate almaz. Ajan merkezli olması hem güçlü hem de zayıf bir durumdur. İç / dış ikilemi önleyen bir hukuk/ahlak ayırımını sürdürmenin bir başka yolu da, ahlaki gönüllülük onayla (her ne kadar normatif zorunluluklar olsa da) sürdürülürken, yasanın zorlama ve yaptırımla sürdürüldüğünü söylemektir. Mittleman (2014: 34)' a göre bu esasen mükemmel ve kusurlu yükümlülükleri birbirinden ayıran bir Kantçı yaklaşımdır. Her iki yükümlülük biçimi de sosyal düzen için gereklidir. Ahlak, en azından uygulama mekanizmaları söz konusu olduğunda hukukun sınırlarını kabul eden bir araçtır. Ahlak-yasal tamamlayıcılık olarak adlandırılan bu pozisyon, Şimon Federbush'un İbranice çalışmasında, Ha-Musar ve Ha-Mishpat b'Yisrael'deki (İsrail'de Ahlak ve Hukuk) yaptığı çalışma ile örneklenmiştir. Birinci konuma, 19. yüzyıldan kalma bir eserde paradigmatik bir ifade verilmiştir. Moritz Lazarus'un Die Ethik des Judentums'ları.³ Alman-Yahudi psikoloji profesörü ve Libya (Reform) Yahudiliğın lideri olan Lazarus, "İkinci Reich'te oldukça popülerdir." 19. yüzyılda onun ünlü Alman dindarları, ancak bugün büyük ölçüde unutulmuştur. Yahudiliğın ayrıntılı bir ahlaki yaklaşımını (Versittlichung) Mendelssohn'dan çok daha kapsamlı ve sağlam bir biçimde sunmuştur.

Yine, Yahudilik, esasen, münhasıran değilse de ahlaki bir din olarak tanımlanır. Ahlak, Yahudiliğin diğer tüm yönlerinin sıralandığı veya başarılı olmaması durumunda (tasavvuf durumunda olduğu gibi) atılması gereken ana kategori haline gelir. Yahudiliğin Ahlakı: Die Ethik des Judentums, İncil ve rabbini dinini tamamen ahlak prizmasından yorumlamak için yapılan ilk modern sistematik çabadır.

Williams (1985: 39), MacIntyre ve zaten 1950'lerde filozoflar olan GEM Anscombe'yi sert bir dille eleştirmiştir. Hem MacIntyre hem de Anscombe, ahlakın tutarlı bir kategori olup olamayacağı konusunda ciddi sorular ortaya atmıştır. Hem MacIntyre hem de Anscombe, ahlâkı sahte bir din olarak görme eğilimindedir. Williams, MacIntyre'nin, ahlakın kompaktlığını ve kategorik bütünlüğünü patlatacak ve tarihsel, edebi, antropolojik ve sosyolojik sorgulama yoluyla ahlaki sorgulama yaptığını savunur. Ahlakın, arkaik toplumların saflık tabularından ayrı, ayrı bir fenomen olduğu fikrini sorgulamıştır. Williams'ın ahlâki bir sistemde "moral" olarak adlandırdığı eleştirisi için, "ahlak sisteminin" zorunlulukla takıntılı tutulması, ne yapılması gerektiği (bazı özel anlamlarda) anlamında tutulması, ahlakı, hangi araçların yapması gerekenlerle ilgili sorulara karşı nasıl yaşaması gerektiği sorusundan uzaklaştırır. Pelagian bir Tanrı'nın ayrıcalığını andıran ajanların yargılamasına ahlakı koyar. ki bu savlar Yahudi literatüründe sıkça tartışılır.

Lazarus (1989: 115), bir yandan, Yahudiliğin qua ahlakının Kantian ahlakıyla geniş bir uyum içinde olduğunu göstermekle ilgilenmiştir. Öte yandan, Yahudiliği Kant'a eşit ya da ona emanet edenleri küçümsemiştir. Bir filozoftan ziyade bir psikolog olan Lazarus, ahlak için az ya da çok deneysel bir temel arar. Ahlaki bilinç, sezgisel veya doğal değildir; söylediğimiz gibi neden olmadığından "olduğu" değil "olması" ile bilgilendirilir. Ahlak kavramı, hem kişisel hem de sosyal olarak insanoğlunun çaba göstermesi gereken doğal varlığın üstünde ideal bir alanı olduğuna işaret eder. Bununla birlikte, Lazarus tam bir Kantçeye gitmez ve ahlaki zorunlulukları insan itici güçlerinden, duygularından ve arzularından boşar. Ahlak, bir güvenden (Trieb zum Guten), bir zorunluluk duygusundan (Gefühl der Verpflichtung) doğru bir sürücüden doğar. Rasyonel onayla ilgili konular. Bu nedenle Lazarus, Yahudiliğin ayırt edici tek tanrılı varsayımlarını, ahlaki ahlâk sahibi Tanrı'yı yaparak ahlaki olarak korumaya çalışır.

Lazarus (1989: 85), "Tanrı'nın bir emir emir vermesi emri doğru yapmaz; Allah emrediyor çünkü doğru." tanımlamasını yapar. Çünkü Tanrı da ahlaki yasalara tabidir. O zaman bir insan için, özgür iradenin ahlaki hukuku, eşzamanlı olarak Tanrı'nın iradesini yapmaktır. Ahlaki olarak iyi ve Tanrı'ya kibar davranmak; ahlaki yasa, kutsallık kavramı ve ilahi emir, Yahudilik için bu kavramlar tamamen birbirinden ayrılamaz. Lazarus'un düşüncesinde kutsallık kritik bir rol oynar. Lazarus'a göre, ilahi emir ve ahlaki kanunun birleşimi için İncil'in ifadesi 'Kutsal olacaksın, Tanrı için kutsalsın' (Leviticus, 19: 2). Lazarus için, Tanrı'nın kendine ait olduğu kutsallık ahlaktır. Yahudiliğin temel öğretisi şudur: ahlaki ilahi olduğu için, bu nedenle ahlaki olmalısınız ve ilahi ahlaki olduğu için, bu nedenle Tanrı gibi olacaksınız. Tüm insan yaşamının en yüksek formu ve nihai sonu, Kutsal Tanrı ahlakın ilkel şeklidir.

Benzer şekilde, vahiy kavramı, ahlaki nedenin teslim edilmesine indirgenmiştir. Bu nedenle özerk ahlaki sebep, ahlaki öğretinin kaynağıdır. Kutsallık fikri, tüm yaşamın sona ermesi, Yahudi ahlakının ana ilkesidir. Yahudiliğin kutsallık anlayışında bulunan iki alan: ritüel ve kendi başına ahlak.

Geuss (2005: 320) ise Yahudiliği özerk bir ahlaki bilinç biçimi olarak Yahudilik ile heteronosensel bir dini sistem olarak dar bir çizgide yürütür. Geleneksel Yahudi metinlerinin saf ve otantik seslerini korumaya ve onları en çekici çağdaş entelektüel seslerle ilişkilendirmeye çalışır.

Hermann Cohen (1972: 172)'e göre sonuçta, halaktik insan, onun içinde nasıl hareket edeceğini bilmek için evreni kavramak ister; bilmekle yapmak arasında kusursuz bir uyum vardır. Dünyayı bilmek, "ahlaki yaşamın" kaynağı olan Tanrı'nın taklit edilebilecek niteliklerini bilmek anlamına gelen Tanrı'nın yüceliğini bilmek demektir. 'Varlık ve biliş' üzerine karar verdiğimizde ahlak idealinin uygulandığını ifade eder.

Mittleman (2014: 38)' a göre hukuku ve ahlaki kavramsal olarak ancak pratik olarak birbiriyle ilişkilendirmek için kararlı bir çaba, ihmal edilmiş bir Yahudi ahlaki ve siyaset teorisyeni olan Rabbi Shimon Federbush'un (1892-1969) çalışmasında bulunur. Daha sonra yayınlanan Ha-Musar ve-Ha-Mishpat b'Yisrael (İsrail'de Ahlak ve Hukuk) adlı eserinde Federbush, hukuk ve ahlakın içerik bakımından aynı olduğunu savunur. Mittleman (2014: 39)' a göre hukuku ve ahlaki

kavramsal olarak ancak pratik olarak birbiriyle ilişkilendirmek için kararlı bir çaba, ihmal edilmiş bir Yahudi ahlaki ve siyaset teorisini olan Rabbi Shimon Federbush'un (1892-1969) çalışmasında bulunur. Daha sonra yayınlanan Ha-Musar ve-Ha-Mishpat b'Yisrael (İsrail'de Ahlak ve Hukuk) adlı eserinde Federbush, hukuk ve ahlakın içerik bakımından aynı olduğunu savunur. “Yahudi ahlakı”, Yahudilikte normatif hakkında başka düşünce biçimlerine rakip olmamalıdır, baskın olmamalı veya rekabet etmemelidir. Bu perspektifleri izole etmemekle bütünleşmelidir. Asimile edilen Yahudilik, doğru bir şekilde düşünülemez. Yahudiliğin bilgeliliğini, davranış ve nitelik bakımından, haklı ve iyi yaşama arayışının gerektirdiği şeyi uyandırmayı amaçlayan bir sorgulama şeklidir.

Liberal modernliğin Yahudi ahlakı projesi, modern öncesi Yahudilerin sadakatini verdiği son derece özel, ilahi olarak ifşa edilmiş yasa yerine tamamen rasyonel, evrenselleştirici, kültürler arası anlaşılır ve saygın bir şeyin yerine geçme girişimidir. Yahudi ahlakı, bu açıdan, yeniden yapılandırılmış, saldırgan olmayan bir Yahudilik adına bir tür politik ifadedir. Bu temelde ideolojik argümanın bir noktası vardır. Anscombe (1981: 52)'a göre en azından Musa Mendelssohn (1729-1786) “Alman Yahudi filozof” zamanından bu yana, Yahudi modernistleri Yahudi yasasını ortadan kaldırmış ve ahlakı hem içeriden hem de dışarıdan gelenlerin Yahudi temsilinin göze çarpan kategorisi olarak vurgulamıştır. Halâhah'ın merkezi rolünün herhangi bir şekilde azaltılması, zaman zaman Yahudilerin kendini anlama modeline verilen tarihi bir moladır. Ancak bu, modern öncesi Yahudilerin kendilerini yalnızca yasa dediğimiz çerçevede anladığını söylemek değildir. Hukuk kavramları, geleneksel Yahudiliğe uygulandıklarında Yahudi ahlakı kavramlarından daha az problemli değildir. Ortak modern hukuk kavramları çoğu zaman pozitivistir; genellikle egemenlik gibi politik kavramlara bağlanırlar. Birçok yönden halakhah haritasını çıkarmak için uygun değildir. Bunun nasıl çözüleceği, modern Yahudi söyleminin ideolojik polemiklerinden açıkça görülenden daha derin bir sorun teşkil eder. Bazı modern Yahudi düşünürler bu sorun yuvasına kendilerini uygulamışlardır. Buradaki birkaç çalışmayı düşünmek, yaklaşımlarının güçlü ve zayıf yanlarını değerlendirmek ve daha sonra herhangi bir olası Yahudi ahlakı kavramına kendi yaklaşımını önermek ister. Burada söz konusu olan halakhah'ın vazgeçilmezliğini savunmaya devam eden gelenekselci Yahudilerden daha fazlasıdır. “Gelenekselci”

iddiada bir araya gelerek, halakhah'ın sadece gerekli değil, aynı zamanda yeterli olduğu görüşüdür; Bu halakhah en azından Yahudiler için insan davranışlarıyla ilgili tüm normları içermektedir. Diğer bazı normlar grubunun aslında, normlar hakkında düşünmeye yönelik halaktik olmayan bazı düşünce biçimlerinin gerekli olduğunu iddia etmek, halakhah'ın tümüyle yeterliliğinden mahrum kalmaktır. Çok yönlü görüş, Yahudi davranışını yöneten normların nasıl kategorize edildiğiyle ilgilidir.

2013 yılında komite ahlak ve iş/para başlığı altında misyonunu yayınlayan Amerikan Yahudi Komitesi (American Jewish Committee) Yahudi halkının ve İsrail'in refahını arttırmak ve Amerika Birleşik Devletleri'nde ve dünyada insan hakları ve demokratik değerleri geliştirmeyi hedeflemiştir. Bu hedefin peşinde, Amerikan Yahudi Komitesi, İştirakleri ve iştirakleri (AJC) dürüstlük ve ahlaki davranışın en yüksek standartlarına ulaşmada kararlı olduklarını ilan etmişlerdir. Yürütme Konseyi, etik konuları tanımak ve ele almak ve AJC ile rollerini etkin bir şekilde yerine getirmek için dahil edilen liderlere/yöneticilere (aşağıda tanımlanan) rehberlik etmek için bu etik kuralları “kod” kabul etmiştir. bu kodlar şu şekilde sıralanmıştır: Kurumsal Fırsatlar: Bu başlık altında lider ve yöneticiler şunlardan kaçınmalıdır; (a) görevlerini yerine getirirken keşfedilen fırsatları ve sorumlulukları kişisel olarak almak (b) AJC'nin mülkiyetini veya bilgilerini veya AJC konumlarını, kişisel kazanç veya diğer şirketler veya kuruluşlar dahil olmak üzere başkalarının kazancı veya avantajı için kullanmak; ve (c) AJC ile, AJC'nin maddi zararına karşı rekabet etmek. Diğer bir başlık Gizlilik: AJC tarafından onaylandığı veya yasal olarak zorunlu kılındığı durumlar dışında, bir Rehber Kuruluşun bir üyesi olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirirken edindikleri bilgilerin gizliliği gözetilmelidir. Varlıklarının Korunması ve Uygun Kullanımı: AJC'nin varlıklarının ve kaynaklarının AJC ve çalışanları tarafından sorumlu bir şekilde kullanılmasını ve kontrol edilmesini sağlamalıdır. Bilgi, fikri mülkiyet, tesisler, yazılım ve AJC'ye ait veya kiralanmış veya AJC'nin mülkiyetinde olan diğer varlıklar gibi AJC varlıkları, yalnızca AJC'nin meşru amaçları için kullanılmalıdır. Yasalara, Kurallara ve Düzenlemelere Uyum: Görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, AJC'nin yürürlükteki devlet yasalarına, kurallarına ve düzenlemelerine uyulmasını sağlamalıdır. Ek olarak, dahil edilen katman liderler ya da yöneticiler, AJC'ye veya faaliyetlerine, AJC'ye veya herhangi birine karşı uygulanan herhangi bir yasa, kural

veya düzenlemenin ihlal edildiğinin kanıtı olduğuna inandığı herhangi bir bilgiyi AJC'nin Özel Danışmanı veya Genel Danışmanının dikkatine sunmalıdır. Yasa Dışı veya Ahlaki Olmayan Davranış Raporlamasını Teşvik Etme: AJC'nin proaktif olarak ahlaki davranışı teşvik etmesine ve çalışanları uygun AJC personeline yasadışı veya ahlaki olmayan davranışlarla ilgili kanıtlar bildirmeye teşvik etmelidir (American Jewish Committee, 2013: 2).

Samuel (2005: 5) yaptığı çalışmada Yahudiliğin, sadakat ve dürüstlük değerleri ile karakterize olduğunu ifade eder. Bir yöneticinin Sinagog Etik Kılavuzu, 1989'da belirtilen erdemlere göre hareket etmesinin, dürüstlük, sosyal sorumluluk, doğruluk, hoşgörü, merhamet, saygı,(insan onuruna), eylemler için hesap verebilirlik, dünyayı onarma gibi kavramlar öncülüğünde bütünlük, işte tutarlılığın aynı zamanda, eylem ve inanç anlamına geldiğini savunur. Çünkü "İsrail milleti kötülük yapmaz, yalan söylemez; (Zephaniah, 3: 13)." Yahudiler olarak, dürüstlüğün adil bir toplumun dokusu olduğunu bilerek, hem sözlerin hem de ticari işlemlerin özellikle dürüstlük ile desteklenmesi gerektiğine vurgu yapar.

Bir haham ve işletme yöneticisi olan B.J.Leff (2013: 3) binlerce yıldır Yahudi geleneği hem Yahudiler hem de Yahudi olmayanlar için ahlaki bir rehberlik kaynağı olduğunu ifade eder. Yahudi iş ahlakı üzerine Oxford Etik El Kitabı ve Ahlak El Kitabı'ndaki bölümlerinde, Yahudilik ilahiyatçıların ve uygulayıcıların ahlaki sorularla güreşme konusunda uzun bir geçmişe sahip olduğunu, Yahudi geleneğinin, hem çocuklarda hem de yetişkinlerde ahlaki davranışlar ve zayıflıklar ve günaha rağmen her şeyi doğru olanı yapmaya motive etme konusunda rehberlik etmiştir. İncil'den çağdaş Yahudi yaklaşımlarına kadar Yahudi geleneğinin ahlaki düşüncesinin tarihini açıklar. Yahudilerin iş ahlakına yaklaşımını tartışmaktadır. Öncelikle, Yahudi iş ahlakının bazı temel prensiplerini tanımlar ve daha sonra bunları iş etiğindeki birçok ortak meseleye uygular: dolandırıcılık, rekabete aykırı davranış, hırsızlık (fikri mülkiyet hırsızlığı dahil), aldatma, geri tepme ve sözleşme müzakere ve yorumlama. Daha sonra, bölüm, Yahudi kaynaklarının ahlaki olarak nasıl iş yapılacağı hakkında somut örneklerden bahsetmektedir. Yahudilerin iş ahlakına yaklaşımının, belirli bir gruba (işverenler, çalışanlar, bireyler ve toplum) tek taraflı destek vermediği, ancak rekabet çıkarları arasında farklı bir denge bulma

girişimi olduğu gösterilmiştir. Sonuç, adil olarak kabul edilen bir çözümü temsil ettiği düşünülmektedir.

Friedman (2012: 39) İsrail ve Babil akademilerinde ayrı ayrı toplanmış olan Talmud'u, İbranice İncil'i iki bileşende sunar: Mishna ve Gemara. Mishna aslen eski bir sözlü gelenek olan Haham Yehuda HaNasi ya da 189 CE'ye yakın bir tarihte yeniden ortaya çıkmış olan Rabbi Yehuda HaNasi ya da Rebbi 'dir. Halacha'ya (Yahudi hukuku) ek olarak, Talmud, Yahudi halkının inançlarını, felsefelerini, geleneklerini, kültürlerini ve folklorlarını, yani aggadah'ı (hometikler) ayrıntılandırır. Aynı zamanda yasal, etik ve ahlaki sorularla doludur. Ayrı bir kutsal kitap olan Midrash, Talmudic bilgelerin görüşlerini kaydeder ve temel olarak İncil ayetleri ifşa etmeye adanmış olduğunu ifade eder. Talmud, iş ahlakının kapsamlı tartışmalarını içerir. Friedman'a göre Tevrat'taki 613 ilkenin 100'den fazlasının konuyla ilgilendiği göz önüne alındığında bu şaşırtıcı değildir. Çok sayıda kitap ve makale Talmudic iş ahlakı ele alınmış ve öğütlerle dolu olduğu görülmektedir. (örneğin, Friedman ve Adler, 2011; Friedman ve Klein, 2010; Friedman, 2000; Friedman, 1985; Friedman, 1984; Friedman, 1980; Gellis, Giladi ve Friedman, 2002; Kahaner, 2003; Levine, 2005; Levine, 1987; Tamari, 1995; Tamari, 1991; Tamari, 1987). Friedman (2012: 41)'a göre Talmud ayrıca bireylere ve kuruluşlara abartılılıktan kaçınmaları konusunda tavsiyede bulunur (Babil Talmud, Pesachim 114a): "Alitha yiyen (yağ kuyruğu) alitha'da (tavan arasında) saklanmalı; fakat kakule yiyen (tere / sebzeler) kikle (şehir halkası) üzerine yalan söyleyebilir." Atasözü kelime oyunlarını içerir ama ders oldukça basittir. Basit bir hayat sürün ve alacaklılardan saklanmak zorunda değilsiniz. Herkesin bir araya geldiği kasaba halkasına bile yalan söyleyebilirsiniz. Friedman, bu anlatımın bazı yöneticiler ve iş adamlarının en gösterişli ofislere sahip olmak, sadece birinci sınıf seyahat etmek ve en pahalı beş yıldızlı otellerde kalmak konusunda ısrar etmelerinin israf olduğuna vurguluyor. Friedman'a göre, Talmudic ifadeleri dürüstlüğün önemini ortaya koymaktadır. "İşlerini dürüstçe yapan kimsenin insanlık tarafından sevildiği ve Tevrat'ın tamamını gözlemlediği düşünülüyor." (Mechilta, Exodus 15: 26), "Dünya üç ilkeye dayanıyor: gerçek, adalet ve barış." (Haham Şimon b. Gamliel, Babil Talmud, Avos 1: 18) "Aldatılmak isteyen biri, zarar ve el işleriyle ilgili yasalara uymakta titiz olmalı." (Haham Yehuda, Babil Talmud, Baba Kama 30a), "Bir kişiyi öbür dünyadaki son yargıda sorulan ilk soru şudur: 'İş

ilişkilerinde dürüst müydün?” (Babil Talmud, Shabbos 31a), Talmudik ahlak, günümüz modern toplumunda bile son derece önemlidir. Gerçekte, Friedman, finansal sektörün Talmud'un derslerini dikkate aldığında, 2008'deki Büyük Durgunluğun milyonlarca iş ve trilyonun varlığın yok edilmesinden kaçınılabileceğini savunmaktadır. Talmud'da açıklandığı gibi iş başarısının sırları yönetici ahlakında yatmaktadır.

Schwartz (2013: 136), İncil'e göre, İsrail ulusunun nihayetinde “uluslara ışık” olarak görülmesi, diğer bir deyişle milletin diğerlerine karşı etik bir rol modeli olarak hareket etmesi gerektiğini belirtir. İsrail'in bu görevi özellikle ticari uygulamaları açısından yerine getirdi mi? sorusuna cevap arar. Schwartz'a göre, İsrail, şimdi bir milyondan fazla Arap vatandaş dahil sekiz milyona yakın nüfusu ile 1948'de Yahudi devleti olarak bağımsızlığını ilan etmiştir. Boyutları, büyüklüğüne göre önemli bir iş gücü haline gelmiştir. İsrail'in 2010'daki GSYİH'sı, yaklaşık 217 milyar ABD Doları'ydı. İsrail ekonomisinin ve toplumunun olumlu özellikleri ile İsrail'i dünyadaki en büyük 41'inci ekonomi haline getirmiştir. Bu arada, 1990'lı yıllarda başlayan yüksek teknoloji patlaması yalnızca intifadadan (yani Filistin isyanı) kurtulmayı, etkileyici ekonomik büyümeyi körükleyerek güçten güçlenmeye devam etmiştir. Turizm geri tepmiş ve emlak fiyatları yükselmiştir. Eski Sovyetler Birliği'nden gelen büyük göçmen akışı, yavaş yavaş ama sorunsuz bir şekilde İsrail toplumuna doğru erimiştir. Hatta ilk yıllardaki sosyal çatışmaların bazıları - dini ve seküler arasında ve doğu ve Avrupa Yahudileri arasında - çöküyor gibi görünmektedir. Ekonominin olgunluğunun ek göstergeleri olarak, 2009 yılında İsrail, 'gelişmekte olan bir pazar' statüsünde olduğu gibi 'gelişmiş bir pazar' statüsüne sahip olduğu kabul edilmiştir ve 2010 yılında OECD'nin resmi bir üyesi olmuştur. Aslında, İsrail ekonomisinin gücü, ülkenin dünyadaki ekonomik durgunluğa bu kadar başarılı bir şekilde dayanmasına yardımcı olmuş olabilir. Ancak İsrail ekonomisinin büyümesine ilişkin tüm olumlu öykülere rağmen, sorunlu bir yanına değinen Schwartz, öte yandan, (İsrail'deki) ekonomik büyüme, yoksulluğu hafifletmek yerine zenginlik boşluklarını genişletmiş, büyüme, aldatıcı bir eğitim sistemi, düşük işgücüne katılım ve bazen de sklerotik bir kamu sektörü dahil olmak üzere, birkaç ciddi yapısal zayıflık giderilmedikçe, yavaşça yavaşlayacağına dikkat çekmiştir. Geçici bir siyasi sistem bu reformları başarmayı zorlaştırdığını ifade etmiştir.

İsrail'in aslında “uluslara ışık” mı? ve eğer öyleyse, bu hümanist veya evrensel ahlaki değerlerin kabul edilmesinden mi yoksa farklı Yahudi ahlaki ilkelerinin uygulanmasından mı kaynaklandığını bu sebeple bu soruyu araştırmak için ilk önce iş dünyasına yönelik Yahudi ahlaki yaklaşımının bir özetini sunmuştur. Daha sonra, İsraili üst düzey yöneticilerin İsrail'de iş ahlakı uygulaması (veya uygulama dışı) konusundaki algılarını tartışmıştır. İsrail'deki iş ahlakı durumunun genel bir resmini geliştirerek, hem İsrail'de hem de İsrail'de çalışanlar, yöneticiler, yatırımcılar ve müşteriler ve İsrail'de iş yapan ya da yapmak isteyen müşteriler de dahil olmak üzere çeşitli paydaş grupları daha iyi bir anlayışa, takdir ve saygıya sahip olabilir.

Schwartz (2013: 135-150)'ın araştırması kapsamında, ülkedeki iş ahlakının durumunu daha iyi değerlendirmek için, öncelikle on yedi farklı şirketi temsil eden İsraili iş dünyasının üst düzey liderleriyle yirmi iki görüşme yapılmıştır. Niteliksel, derinlemesine, yarı yapılandırılmış görüşmeler, bir dizi iş ahlakı sorunuyla ilgili yönetici algılarını başlangıçta keşfedilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler İsrail'de öncelikle Tel Aviv bölgesinde Şubat - Mayıs 2008 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 63 dakika sürmüştür. Görüşmelerin süresi 39 dakika ile 86 dakika arasındadır. Yirmi iki görüşmeden on dokuz tanesi, katılımcının çalışma yerinin her birinde gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmeler araştırmacı tarafından yapılmıştır. Veri örneği 'kartopu' tekniği ile elde edilmiş; yani, araştırmacının kişisel bağlantılarına dayanan ilk görüşmeler ek üst yönetici isimlerinin sağlanmasına yol açmıştır. Ankete cevap verenlerin örneklemeyle, yirmi iki katılımcının 16'sı erkek, sadece 6'sı kadındır. Yirmi iki yöneticiden dokuzu, şirketlerinin en üst düzey yöneticilerini CEO, Genel Müdür, Başkan veya firmaların Kurucusu; dokuzu Başkan Yardımcısı, Direktör veya Ortak olarak görev yapan ve dördü kendilerini orta düzey yöneticiler olarak kabul etmişlerdir. Katılımcılar aşağıdaki ülkelerde doğmuşlardır: İsrail (13); İngiltere (3), ABD (2); Kanada (2); Macaristan (1); ve Arjantin (1), İsraililerin dokuzundan dördü on sekiz yaşından küçükken İsrail'e taşınmasına rağmen. İş deneyimi açısından, dokuz tanesi İsraili olmayanlar grubunda iş deneyimine sahipken, bunlardan altı tanesi ABD'de çalışırken, eğitim açısından yedi katılımcı MBA yapmış, bunlardan ikisi iş etiği kursu almış, ankete katılanların 13'ü İsrail Savunma Kuvvetleri'nde görev yapmıştır. İsraili yöneticilerin iş ahlakı algıları bağlamında yapılan araştırmada,

ankete katılanların çoğu etik firmalarda çalıştıklarına inandıklarına rağmen, sorunlu kalan bir dizi etik sorun olduğunu ortaya koymuştur: kayıtsızlık / kayırmacılık; ayırt etme; gizlilik; müşterilerin tedavisi; reklam; rekabetçi zeka; uçurma; işçi sağlığı ve güvenliği; ve çevrenin korunması gibi konularda İsraili firmalarla iş yapan İsraili olmayan firmalar, potansiyel olarak problemlili olan bu etik sorunların farkında olmalıdır. İsraili firmaları satın alan veya birleştiren İsraili olmayan firmaların kültürel farklılıkları dikkate almak için etik ve etik eğitimi kurallarını buna göre düzenlemeleri gerekebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak; İsraili yöneticiler, İsrail'deki iş ahlakı durumunun son on yılda açıkça geliştiğine inanıyor ve İsrail'in iş dışında ya da İsrail'in dışındaki davranış beklentilerine gittikçe daha fazla İsraili maruz kaldıkça iyileşmeye devam edeceğini düşünüyor. İsraili olmayan müşterilerden ve yatırımcılardan gelen baskı, medya ve televizyon aracılığıyla iş ahlakının önemine dair daha fazla farkındalığın yanı sıra, meseleleri iyileştirmeye devam edecektir. Çeşitli İsrail ticaret ahlakı örgütleri tarafından konunun işletme okullarında öğretilmesiyle birlikte devam eden çabaları da daha fazla farkındalığı kolaylaştıracağı düşünülmektedir. İsrail'de daha yüksek davranışsal beklentileri etkileyen faktörlere rağmen, İsrail'in iş ahlakının gelişimi için açıkça bir zorluk olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İsrail iş ahlakına karşı, İsrail dışı iş ahlakı için, çoğu katılımcı İsrail'in en azından ABD'ye kıyasla daha iyi bir performans göstermediğine düşünülmektedir. Diğerleri ABD'nin daha ahlaki davranmasına rağmen, kuralları, politikaları ve prosedürlerden kaynaklı olduğu, bu durumun mutlaka olduğu anlamına gelmediğini öne sürmüştür. Çeşitli nedenlerden dolayı İsrail'in yenilik yapma arzusu, 'keşiş' olmaktan (enayi) kaçınmak ve Orta Doğu bağlamı (örneğin, yüksek baskı, gayri resmi) hakim görünmesi, İsrail'de iş ahlakının durumunu iyileştirebilecek önlemler önerilmesi istendiğinde, katılımcılar birkaç ana alana odaklanma eğiliminde olmuşlardır: (1) daha fazla eğitim / farkındalık; (2) firma tarafından etik/ahlaki kurallar hakkında net bir açıklama; (3) ek etik/ahlaki eğitim; (4) firmalar ve yöneticilerin konuşmaları/iletişim; (5) etik/ahlaki kötüye kullanım için daha fazla uygulama/yaptırım; ve (6) suistimali teşvik edebilecek tazminat sistemlerinin değiştirilmesi. Schwartz'a göre sonuç olarak iş ahlakı söz konusu olduğunda İsrail'in "uluslara ışık" olduğunu iddia etmek zor bir tanımlamadır. İsrail'in aslında diğer uluslar için bir rol model olmak için yeterince gelişmeye devam

edip etmeyeceği netlik kazanmamıştır. Ancak İsrail'in, yalnızca hayatta kalmakla kalmayıp aynı zamanda ekonomik olarak gelişmesini sağlamak için aşılmaz bir ihtimal olarak görülebilecek şeylerin üstesinden geldiğini göz önüne alarak her şey mümkündür. İsraililer ülkelerindeki iş ahlakının durumu ve değişip değişmeyeceği konusunda endişe duymaktadır. Modern Siyonizm'in babası Theodore Herzl'den bir alıntı yaparak: "Tek yapmamız gereken uykuyu gözlerimizden silmek, güçlü bedenlerle ve rüyayı gerçeğe çevirebiliriz", sınırlamalara rağmen, çalışmanın birden fazla bakış açısına ve veri kaynaklarına (örneğin anket ve görüşmeler) dayanarak İsrail'deki yönetici iş ahlakının durumuna yönelik ilk genel deneysel bir bakış sağlama girişimini temsil edebileceğini belirtmektedir.

1.2.1.2. Hristiyanlık Dini Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı

Hristiyanlık dininin kurucusu ve yayıcısı olarak Hz. İsa (a.s) 4 kutsal dinin en önemli peygamberlerinden biridir. Bugün yeryüzünde yaşayan milyonlarca insanın paylaştığı bir inancın ilk kurucusu, önderi, temsilcisi ve tabii lideridir (Fındıkçı, 2008: 118). Çeşitli kaynakların (Horton, 2000; Greenleaf, 1970) üzerinde mutabık oldukları görüşe göre Hz. İsa (a.s); hemen çoğu peygamber gibi hayatı adeta kendisi için yaşamamıştır. Bir evi, eşi, eşyası olmadığı gibi yüzünü dünyaya, dünya malına çevirmemiş, ahret özlemi içinde yaşamını sürdürmüş ve sürekli olarak ibadetle ve çalışmakla meşgul olmuştur. Hz. İsa (a.s) sade yaşamı, doğru sözlülüğü, ilahi mesajları aktarmadaki ustalığı, ikna kabiliyeti, yardımseverliği, rehberliği ile herhangi bir insanın çok ötesinde bir rol oynamıştır. Peygamberlerin; kavga etmeden, çoğu zaman zorunlu olmadıkça savaştan insanları etkilemeleri, basit günlük davranışlarından bütün yaşam biçimlerine kadar bir dönüşümü başarmış olmaları, onların en ileri dini liderler olduklarının önemli bir göstergesidir.

Katolik, Ortodoks ve Protestan olmak üzere üç mezhebe ayrılan Hristiyanlık dini ile insanoğlunun Tanrı'nın oğlu ve Tanrı olduğu düşüncesini ortaya atılmıştır. Şu ya da bu insan değil, ama insan. Roma Kilisesi uluslar üstü ve evrensel olduğu için Katolik bir kilisedir. Kökleri bir ulus ya da devletin çıkarlarından çok insan haklarına dayalı olan klasik Yunan ve Roma düşüncesi, Tek insan ve Doğal Yasa anlayışına Yahudi-Hristiyan düşüncesinden bağımsız olarak ulaşmıştır. Nitekim Antigone evrensel olan insansal yasayı devlet yasasına karşı savunmak için

yaşamını feda eder. Zenom'da bir evrensel Dünya Devleti görüşü vardır. Yeniden doğuş ve Aydınlanma, Yunan ve Yahudi-Hıristiyan geleneklerini tanrıbilimsel olmaktan çok insancı yönde geliştirip zenginleştirmiştir. Kanıt, tüm insanlar için geçerli bir ahlak ilkesi koymuş ve edebi barış olanağının ana çizgilerini çizmiştir. Schiller (27 Eylül 1788'de)'de devlet, insansal güçlerin yalnızca bir sonucu ve yalnızca düşüncelerin bir yapıtı olduğu halde insan, kendisi kaynak olan güç ve tüm düşüncelerin yaratıcısıdır' şeklinde yazmıştır (Fromm, 1996: 196-197).

Ruse (1989: 6) evrimsel ahlakın, kendini, akrabayı ve arkadaşı sevmeye eğilimlerinin gelişiminde olduğunu ifade eder. Çünkü Hıristiyanlık, Tanrı'nın ahlaki talebinin birinin komşusunu sevmek olduğunu iddia eder. Bu iki konum arasındaki mesafenin teolojik olarak orijinal günah olarak yorumlanabileceğini, Tanrı'nın emrine itaat etme ve komşu-sevgiden ziyade öz-sevgi ve kayırmacılık uygulama eğiliminin yorumlanabileceğini savunur. Orijinal günah, Tanrı ile insanlığı birleştirmek için Enkarnasyon ve Kefaret gerektirir. Atonement'in öğretici olarak antik doktrinin yeniden canlanması, Hıristiyanlığı ve evrimsel ahlakı uzlaştırmaya yardımcı olabilir. Kefaret Doktrinleri, Hıristiyan teolojisinde, İsa'nın yaşamının ve ölümünün, ölümcül ve günahkar bir insanlık ile ebedi ve kutsal Tanrı arasında nasıl bir uzlaşma ya da birlik yarattığını açıklama girişimleridir. "Doktrin" olarak tanımlanmasının nedeni bunların hiçbiri Ortodoks Hıristiyanlık'ta resmi bir formülasyon olarak kabul edilmesinden kaynaklanır. Yunan kültüründen etkilenen birçok erken Hıristiyan, erdem bilginin dayandığına ve günahın cehaletin sonucu olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle, İsa'nın yaşamını ve ölümünü insanlığa örnek olarak görülmelidir. Tanrı kişisiz akıl ve sevgi, sadakat ve bilinç için gelişen kapasitelerinde kalan insanlığın ilahi potansiyelini tanıyarak ve böylece Enkarnasyon ve Kefaret yoluyla kurtuluşu etkiler. Bu eylemlerde, Tanrı insanlığa üç şey verir. İlk olarak, Tanrı, yabancıya ve ölümüne bile hizmet ederek, insanların birbirleriyle nasıl yaşaması gerektiğine dair bir örnek sunar. İkincisi, Tanrı, ilahi karakterini, çok sayıda kendini vermenin, insanlığın, Sevgi Komutanlığı'nın güçlü yorumunu takip etmesini sağlayan kültürel ve biyolojik yasaları çiğnemesini sağlayan bir kendini vermenin bir açığa çıkmasını açığa vurur. Üçüncüsü, Tanrı, İsa Mesih'in üniter insanında ilahiyat ve insanlık arasında bir köprü sağlar. Sonsuz yaşam için bir köprüdür çünkü Mesih kişisinin ölümlü insanlığı ve ebedi Godhead'te birleşir.

Bununla birlikte, insan ahlaki düzenlemelerinin evrimi ve ilahi ahlaki emirlerin arasındaki olası tesadüf, sadece-tesadüfî, teleolojik değil olabilirliği düşüncesi hakimdir. Ruse'un başka bir yerde iddia ettiği gibi (1989: 7), tüm sosyal canlılardaki ahlaki eğilimlerin temel yapısının benzer olması muhtemeldir. Bu nedenle, eğer Tanrı ahlakı toplumsal bir ahlak ise (üçlü bir ilahiyat için ilginç bir olasılık), insan ve ilahi ahlakın, Tanrı'nın planının bir sonucu olan insan ahlakının evrimi olmadan derin bir seviyede çakışması muhtemeldir. Ruse, Sevgi Komutanlığı'nın zayıf yorumuyla ilgili tartışmalarında böyle bir tesadüf olasılığını ortaya koymaktadır; buradaki ahlaki yükümlülüklerin bireyin kendisi, akrabaları ve dostlarıdır. Ruse'un da belirttiği gibi, bu sorumluluk duygusu kendini, kin, ve arkadaşlar yaklaşık olarak sosyobiyojinin insan ahlakının öngördüğü şeydir. Sevgi Komutanlığı'nın güçlü yorumuyla ahlaki liderleri olarak İsa, Konfüçyüs, Buda, Gandhi, Martin Luther King, Jr. ve Rahibe Teresa akla gelir.

Bu idealler yabancı değildir, başkalarına derinlemesine hissedilen ahlaki yükümlülüklerin mantıksal uzantılarıdır. Çeşitli binalardan evrensel ahlakın bir versiyonunu savunan John Stuart Mill (1863: 392)' e göre de Alan Gewirth (1978) ve John Rawls (1971) gibi hümanistlerin temyizleri, Sevgi Komutanlığı'nın güçlü bir yorumunun yapıldığını öne sürerler. İnsan ahlakının bir uzantısıdır. Sosyobiyojik teoriden ahlaki açıdan evrenselliğe değinen Peter Singer (1981: 126) bu bağlantıyı açıkça ortaya koyar. Sevgi Komutanlığı'nın güçlü yorumu, akraba seçimi yoluyla geliştirilen ve soyutlama ve mantıkla geliştirilen tezahürlerin bir uzantısıdır. İnsanlar soyut olarak düşünür ve mantıklı bir şekilde düşünürlerse, Mill'in ahlak pozisyonu gibi bir şeye ulaşırlar, bir pozisyonun hayran olduğu bir durum: mantıklı olarak, her bir kişi sayılır ve bu nedenle her biri eşit derecede herkesin refahını sağlamalıdır.

Heckman (1969: 119) Hıristiyan ahlakının, oldukça farklı bir şey sunduğunu ifade eder. Heckman'a göre Mesih, sizi vuran bir kimseye saldırmayacağını söylerken, insanları sadece hayatta kalmanın ötesinde, hatta barışçıl bir dünyasal yaşamın ötesine götüren bir davranış türünden bahsetmiştir. Aslında, dünya standartlarına göre, Mesih'in ahlaki öğretileri çok az anlamlıdır ve çoğu zaman çok huzurlu değildir. Birisi vurduğunda diğer yanağınızı teklif etmeniz sizin için feci sonuçlara yol açabilir, alçakgönüllülük ve merhametin bu zorlu rekabet ve zekâ dünyasında çoğu zaman sizi hiçbir yere götürmesi mümkün değildir. Bu dünyada

asla tek ve cömert davranarak bir servet kazanamazsınız ve halı kaplı, klimalı lükslerde asla yaşamazsınız. Ancak Hristiyan ahlakının amacı, şans ve lüks değil, bu dünyada kolay ve güvenli bir yaşam değildir. Hristiyan ahlak hayatı, Mesih'in konuştuğu "kutsama"nın daha kalıcı bir mutluluğu, ebedi bir güvenlik arayışındadır. Bu güvenlik şu anda ne kadar kaya gibi görüldüğüne bakılmaksızın, yerel sigorta acententede mevcut değildir. Bu farkı anlamak için (Matt 10: 34) / (Luke 12: 49) kutsal metinler iyi anlaşılmalı ve hayat pratiğine aktarılmalıdır. Bu noktada eleştirel bir yaklaşım sunan Heckman, bir an için Hristiyan ahlakını unutulduğunun varsayılmasını ister. Devlet yasalarına yansıyan, kilisenin dışında belirli bir ahlaki standart vardır. Dünyadaki her ülkenin bir kısmı özel olarak ahlaki sorunlarla ilgilenen yasal sistemlerine sahiptir. Örneğin; Sivil yetkililerle bir sorun yaşamadan komşu komşusunu bıçaklayamaz. Ne zaman bu medeni ahlak, ya halkın yasalarını kitlesel olarak göz ardı ederek (örneğin, geçen yüzyılın başlarında yasaklama yasalarının genel olarak gözardı edilmesiyle) ya da ahlaki olmayan eylemleri (kitlesel imha edilmesi gibi) tercih edip ilerleten yetkililer tarafından bozulursa Nazi Almanyası'ndaki Yahudiler) sonuç en acımasız zulüm ve korku ile karşı karşıya kalınacaktır. Şimdi yaklaşık iki bin yıl sonra, Hristiyanlar'ın İsa Mesih'in ahlaki kuralları ile yaşadığını veya yaşatıldığını söylenebilir mi? Kanlı dini savaşlar tarihi, hoşgörüsüzlük, sorgulamalar ve önyargılarla kuyruklu yıldızlar gibi parıldayanlar ahlaki olarak yaşadılar mı? Heckman'a göre ne yazık ki, Hristiyan ahlakı, Hristiyanlığın sıradan bir şekli olarak tanımlamak çok saçmadır. Asıl Hristiyan ahlakının kaynağı insan davranışından başka bir şeydir.

Haakonssen (2005: 913) Hristiyan felsefesi ve ahlaki prensipleri kitabında Hristiyan ahlakını detaylarıyla aktarmaktadır. Haakonssen, Havarî Aziz Paul'un sözleriyle aktarmaktadır. Tanrı'nın, ahlakiyle doğal olarak olduğu kadar yakın bir görüşe sahip olduğunu, bu yaşamda bir insanın ektiği her şeyi, aynı zamanda yaşamında da katlanacağını belirlemiştir. Bunun anlamını kanıtlamak için kutsal yazıların diğer bölümleriyle incelenir ve karşılaştırılır ve Tanrı'nın ahlaki hükümleri ile ilgili kutsal doktrini bellidir. Hristiyan inananların, insan ilişkilerinin ortak gidişatına göre, yani, Tanrı'nın neden dünyayı emrettiğini sormasını, Hristiyanlara cehalet ve batıl inançla uğraşmayarak, insanlığın geri kalanına karşı

yardımseverliklerini kullanma konusunda mükemmel bir fırsat vermekte olduğunu, Hristiyan ahlakının kurtuluşa ulaştıracağı ifade edilmektedir.

Yıldırım (2003: 55)'a göre, batı dünyasında ortaçağ karanlığının başlıca nedeni, Hristiyan Teolojisinin farklı amaçlarla kullanılması ve her gelişmenin dine aykırı olduğu düşüncesi ile reddedilmesi sayılabilir. Bu dönem boyunca özgür bilimsel gelişmeler yerine, manastırlar ve rahiplerin öngörü ve yorumları öne çıkmıştır. Böylece bilginin kötü, cehaletin erdem olduğu bir dönem söz konusu olmuştur.

Rousseau (2007: 118) İngiltere krallarının ya da çarların, kilisenin başına geçerek; kilisenin efendisi olmaktan çok onun hizmetkârı durumuna soktuklarını savunur. Kiliseyi değiştirme hakkını elde etmek yerine onu olduğu gibi koruma yetkisini elde etmişlerdir. Kilisenin yasa koyucuları değil, hükümdarları durumundalar. Rousseau'ya göre ruhban sınıfı, nerede bir oyu (beden, bütün) oluşturduysa orada hem efendi, hem yasa koyucu kesilmiştir. Demek oluyor ki, başka yerlerde olduğu gibi İngiltere'de de, Rusya'da da aynı durumdur. Geriye, kala kala, insanların dini ya da Hristiyanlık, ama bugünkü Hristiyanlık değil ondan tümüyle ayrımlı olan İncil Hristiyanlığı kalmıştır. Bu kutsal, yüce ve gerçek din sayesinde aynı tanrının çocukları olan insanlar, birbirlerini kardeş bilirler ve onları bir araya getiren toplum, ölümle bile dağılmaz. Hristiyanlık tümüyle tinsel bir dindir ve yalnızca öteki dünya işleriyle uğraşır: Hristiyan'ın yurdu, bu dünyada değildir. Hristiyan ahlakı doğrultusunda ödevini yerine getirir aslında, ama verdiği emeğin başarısına ya da başarısızlığına karşı derin bir ilgisizlik içindedir. Yeter ki, kendisinde bir kusur bulmasın; yoksa bu dünyada işler yolundaymış, değilmiş umurunda değildir. Toplumun dirlik içinde olması ve uyumun sürmesi için, ayıksız tüm yurttaşların aynı zamanda iyi birer Hristiyan olmaları gerekir. Kilise, devletin yerini; Papa da hükümdarın yerini almamak koşuluyla, "Kilise dışında kurtuluş yoktur", diyen çıkarsa devletten kapı dışarı edilmelidir. Böyle bir inak, ancak dinerkil (teokratik) yönetimler için iyidir, tüm öteki yönetimler için ise zararlıdır.

Fichte (1984: 19) "Makyavelizm"'i örnek göstererek; soyadından yola çıkılarak, politik hayattaki kinizmi tanımlamak için "Makyavelizm" kavramı oluşturulmuş; adı ise İngiltere'de 'şeytan' anlamına gelen bir tanımla özdeşleştirilmiş: Old Nick.(D. 3 Mayıs 1469, Floransa- Ö. 21 Haziran 1527 Floransa)

Floransalı siyaset kuramcısı, yazar ve devlet adamı. 1513'te yazdığı, ama ölümünden sonra yayımlanan II Principe "Prens/1532" adlı başyapıtında siyasette devlet çıkarlarının belirleyici olması gerektiğini savunmuştur. Prens, yayımlandığı günden itibaren dört yıl süren şiddetli kaynağına dönüşmüş, gerek buradaki fikirleri savunanlar gerekse de bunlara karşı çıkanlar arasında dönemin ünlü isimleri yer almıştır. Böylece ortaya klişe bir Makyavelizm etiketi çıkmıştı. Bu etiket politik demagojinin, bir yandan yazarı hırpalayıp etkisizleştirmek, hatta mümkün olduğunca vicdandan, insaftan yoksun bir güç ve kudret politikasının savunucusu olarak göstermek amacına dönüktür. Fichte'ye göre Fransa'daki 16. Yüzyılın din savaşları boyunca hem Protestanlar hem de Katolikler birbirlerini karşılıklı olarak Makyavelist olmakla suçlayıp durmuşlardır.

Yıldırım (2003: 57) batı toplumlarında ulaşılabilen en eski kaynaklar, özellikle Antik Yunan'da filozofların sağladıkları düşünsel gelişmelerin, gerçekten de dünya bilim tarihinin önemli kaynakları olduğunu ifade eder. Bu kaynaklar aynı zamanda insanı anlama, liderlik, yönetim ve özellikle devlet yönetimi konularında vazgeçilmez katkılar sağlamıştır. Öyle ki milattan sonra 4. Yüzyıldan 13. Yüzyıla kadar geçen yaklaşık 1000 yıllık dönemde adeta antik uygarlığın ürettiği bilimsel sermaye harcanmıştır. Batı dünyasında ortaçağ karanlığının başlıca nedeni, Hristiyan Ahlak Teolojisinin farklı amaçlarla kullanılması ve her gelişmenin dine aykırı olduğu düşüncesi ile reddedilmesi sayılabilir. Bu dönem boyunca özgür bilimsel gelişmeler yerine, manastırlar ve rahiplerin öngörü ve yorumları öne çıkmıştır. Böylece "bilginin kötü, cehaletin erdem olduğu bir dönem söz konusu olmuştur.

Hristiyan ahlakı üzerine Daniels vd., (2000: 540), kolektif dünya görüşünün değiştirilme zamanının geldiğini ifade etmektedir. Bir zamanlar kesin olarak doğru ve doğru olarak kabul edilen şey artık böyle değildir. Bir kez yaygın olarak kabul edilemez veya hatta ters olarak tutulan davranış ve davranışlar artık tolere edilmekte veya norm haline gelmektedir. Bir dünya görüşü kültürü biçimlendirir ve sanat, din, eğitim, medya ve iş gibi tüm sosyal kurumlarda kendini ifade eder. Bilimsel arenada, araştırmacının dünya görüşü, çalışmaların tasarlanma şeklini ve sonuçların nasıl çizileceğini etkilemesinde muazzam sonuçlar doğuruyor.

Pearcey (2004: 116) bu nedenle şu soruyu sormaktadır: Triumphof (zafer/galibiyet) modernizm de (ahlak da dahil olmak üzere pek çok alanda

işletmeler ve araştırmacılar için içgörü ve rehberlik sunabilecek diğer yararlı dünya görüşlerini marjinalleştirdi mi?. Modernizm'in temel ilkelerini, din ve iş ahlakı ve uygulamaları üzerindeki etkileri nelerdir?. Kim, Fisher ve Mccalman (2009: 120) bu analizde, spiral gerçekliği ve dini iş dünyasından dışlamak için modernist bir görüş noktasının nedenlerini geliştirmektedir. İkinci olarak, bu soruşturmanın modern dünya görüşünden kaynaklanan dikkat çekici sınırlamalarına başvurumaktadırlar. Bunlar, modernizmin ahlaki kör noktalarıdır ve sorunlara neden olmaktadır. Dolayısıyla kurtuluş olarak Hristiyanlık ahlakını öne sürmektedirler. Çünkü Batı'daki en büyük din ve kişisel yaşamlarında birçokları için ahlaki bir çerçeve olarak hizmet eden Hristiyanlık aynı zamanda tarihsel olarak da, modernist düşünürlerin dışlanmasının temel hedefi olmuştur. Ve yine de, Hristiyan ahlakını verimli bir şekilde araştırıp uygulayan, araştırma yapan ve araştırma yapıp kurumsal bazda uygulamanın önemine değinmektedirler.

Kim, Fisher ve Mccalman (2009: 115)'e göre dinin iş ahlakındaki rolünün incelenmesine olan ilginin artmasına rağmen, "iyi" veya "ahlaki" davranışın temeli veya standartları ile bunların arkasındaki nedenlerle ilgili çok az bir fikir birliği vardır. Bu, işletmelerdeki ahlaki davranışı geliştirme yeteneğini sınırlandırdığını savunmaktadırlar. Bu nedenle ahlaki araştırma ve uygulama ile ilgili olarak dünya görüşlerini inceleyerek ele aldıkları çalışmalarında kavramsal çalışmanın yanı sıra işletme uygulamalarının çoğunun modern bir dünya görüşünden hareket ettiği göz önüne alındığında, modernizmin iş dünyasında ve akademi'deki ahlak konusundaki inanç ve yaklaşımları nasıl şekillendirdiğini incelemişlerdir. Modernizmin ahlaki konulara ve dine yönelik önemli sınırlamalarını belirlemişler ve İş dünyasında, işletmelere ve yöneticilere ahlaki meseleleri incelemeye alternatif bir yaklaşım olarak Hristiyan dünya görüşünü tanıtmışlardır.

Halen devam etmekte olan kurumsal ahlak ihlallerinin ortasında, kurumsal sosyal sorumluluk konusundaki tartışma ve işletme programlarının yönetim programlarına dahil edilmesi ile ilgili olarak işle ilgili ahlaki konuların tartışılmasına büyük ilgi gösterilmiştir. Bu soru ayrıntılı olarak incelediğinde; özel olarak, Hristiyan dünya görüşünü, baskın modernist paradigmaya iş dünyasında yararlı olacak bir ahlaki bakış açısı olarak analitik olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulur. Hristiyanlık, Musevilik ve İslam da dahil olmak üzere farklı inançlar,

doğrudan veya ima yoluyla iş pratiği hakkında söylenecek çok şey bulunmaktadır. Yahudilikten kaynaklanan Hristiyanlık, insanın çalışmalarına manevi yaşamın temelleri olarak değer verir. Benzer bir şekilde, İslami öğretim sosyal adalet ve manevi gelişimin bir aracı olarak ekonomik faaliyeti arttırmaktadır (Brammer ve diğerleri, 2007: 271; Epstein, 2002: 91; Weaver ve Agle, 2002: 77).

Kişinin inançları ve işyerindeki daha yüksek ahlaki tutumları arasındaki pozitif bağlantı iyi belgelenmiştir (örneğin, Conroy ve Emerson, 2004: 382; Longenecker vd., 2004: 375). Daha yeni araştırmalar, iş yerinde maneviyatı incelemiştir (örneğin, Gotsis ve Kortezi, 2007: 78; Pava, 2003: 28) ve dinin kurumsal uygulama ile bütünleştirilmesinin faydalarını tartışmıştır (Calkins, 2000: 339; Epstein, 2002: 91). 2004 yılında, "Business Professional Ethics Journal", Hristiyan dünyasını kurumsal dünyada yaşamaya ilişkin tüm bir konuyu ele almıştır (Chase, 2004: 343).

Uygulamada, birçok işletme lideri, ticari kararlarını dini inançlarına dayandırmak konusunda açık bir şekilde açıklanmıştır. Örneğin, Chickundel-A'nın baş yöneticisi ve Truett Cathey, Pazar günleri Şabat'ın şerefine pazar restoranını kapatmaya karar verdi (Weaver ve Agle, 2002: 77). Bu alandaki yoğun çalışmalara rağmen, "iyi" ya da ahlaki davranışın temelleri ya da standartları ya da ahlaki davranış ve bunların arkasındaki nedenlerle ilgili çok az fikir birliği vardır. Ahlak bağlamında Etik standartlar çoğu zaman dolaylı olarak varsayılır ya da "goldenrule"da bulunanlar veya dinler arasında ortak olanlar gibi dini değerler, iş etiği için normatif bir temel olarak şiddetle tercih edilir (Brammer vd., 2007: 230).

Din üzerine kazanılan modernizmin iş ahlakının temelini oluşturduğunu görülmektedir. Batı tarihinin uzun süre boyunca ahlaki meseleler en çok Hristiyanlığa bağlı olmuştur. Fakat modernizm gittikçe ve baskın hale geldikçe, ahlak temelli sorular, ayrıca faydacılığın ortaya çıkışının, ahlaki meselelere farklı bir yaklaşım getirmediği düşüncesi, sadece ahlaki sorunları belirleme çalışmaları ki Schiller (1912: 218)'e göre "çalmak yanlıştır, on emir dediği için değil, topluluğun ekonomik işleyişinden çaldığı yine eğer işe yaradıysa, iyi olmalı için düşüncesi uygulamadaki tek ahlaki kriter haline gelmesi", entelektüel pragmatist filozoflar William James (1907: 44) ve John Dewey (1920: 89) hem ahlak hem de gerçekliğin ölçülmesi olarak açıkça işlevsizliği savunmuşlardır. Schiller (1912: 218), gerçeğin

“iyi sonuçlara” sahip olan eylemlerle belirlendiğini iddia ederek, “iyi” ile eşitliği eşittir, tanımlamasını yapmaları, dahası, Aydınlanmanın aydınlarının, Tanrı'nın artık açıklama yapmak için gerekli olmadığından, ahlak kurallarını belirlemek için artık ona ihtiyaç duyulmadığını belirtmeleri, sebep olarak da ahlaki tesis etmek için Tanrı'ya ihtiyaç bulunmadığı düşüncesi görülmektedir.

Bununla birlikte, ahlaki olmayan sorunları Tanrı olmadan çözme girişimleri yalnızca ahlaki görecelikle sonuçlanabilir; ahlaki standartlar tarihteki belirli bir kültür, birey veya zamana göre Ahlaki görecelik, bir zamanlar ahlaksız veya hatta sapkın olarak kabul edilen davranışların şimdi tolere edildiği veya yeni norm haline geldiği kültürde ifade edilmektedir (Pearcey, 2004: 19).

Ahlaki görecilikte örneğin hoşgörüyü, en yüksek ahlaki değer olarak giderek daha fazla ihtiyaç bulunmaktadır. Bu Cotton (1996: 53)'a göre insanların doğru değerleri kabul etmek zorunda kalmadan, insanların değerlerini tanımayı ve bunlara saygı göstermeye çalıştığı hoşgörüsüzlük görüşü değildir. Bunun yerine, tolerans, tüm değerlerin, inançların ve hakikat ve yaşam tarzlarına dair iddiaların eşit olmasını sağlar. Bununla birlikte, bütün bunlar eşitse, hiç kimse bir kişinin ahlakının bir diğerinden daha iyi olduğunu iddia edemez.

Yönetimde iş ahlakı literatüründe Singhapakdi vd., (2000: 305) ve Tsalikis vd., (2001: 231) ahlaki göreceliliği ahlaki düşüncenin ana yönü olarak kabul ederler. Ferrell ve Gresham (1985: 87), etik karar vermeyi anlama konusundaki beklenmedik durum çerçevelerini tartışırken, ahlaki ilkeleri keşfetmeye çalışmak yerine içsel davranışta olan bağlam ve değişkenlere odaklanmayı önermektedir. Ahlaki göreceliliğin yanı sıra modernizm, kişinin mesleğinin veya işinin anlamını ve amacını şekillendirmeye yardımcı olduğu savunulmaktadır. Tanrı'nın reddi ve yaratılışın İncil görüşü, insanların artık "Tanrının eli" işi olduğu anlamına gelmemekte, bunun yerine sadece öz-ilgi ve uygunluğa dayanan, doğanın bir parçası tanımı yapılmaktadır. Protestan iş ahlakının, Hristiyanlık yönetimi ve hizmet bağlamından ayrıldığı ve yalnızca maddi başarının aracı olarak görülmesi, ahlaki hukukun sınırlarında farklı uygulamaların her zaman tartışılacağı düşünülerek mutlak bir ahlaki kanunun kesinlikle uyulması gerektiği anlamına gelmediği fakat doğru ve yanlışın her fikri, ahlaki düzenlemeleri yapılabilecek bir standart olduğu takdirde anlamlı olduğudur.

İsa'nın hayatı ve öğretileri iş dünyasında ahlaki rehberlik sağlamaktadır. Zengin aptalın paralellik ve yeteneklerin paralellik, oturma ve uygun çalışkanlık yönetimi uygun iş öğretir. Hıristiyanlık ahlakı ve iş ahlakı temelinde yapılması gereken, ancak Tanrı'nın talep etmiş olduğunu iddia edilen, ancak ahlaki bir ifadenin Hıristiyan ahlakını yapmak için yeterli olmadığını söyleyen, bir ahlaki ifadenin ve tersine değinildiği belirtilmelidir (Rossouw, 1994: 557). Çünkü, Tanrı ile halkı arasındaki ilişkide ifade edilen önceki Hıristiyan-gerçeklik görüşüne dayanır. Hıristiyanlık bir dinden veya ahlaki kurallardan ya da inançtan ibaret olmadığını gösterir. Hıristiyanlık sosyal dokümanları, tarihi, politikası, bilim ve antropolojisi dahil tüm alanlara uygulanan bir dünya görüşüdür. Hıristiyanlık, Tanrı'nın tek-ayetin yaratıcısı olduğunu ve nedenini kullanarak, evrenin gizemlerini keşfedebileceğini anlama üzerine kuruludur. Rossouw (1994: 564) şu resmi sunmaktadır: Hıristiyanlığın yaşamın koşulsuz değerini anladığı bir Hıristiyanlık anlayışında olan bir kişi, işyerinde/işletmesinde tüketicilerin ya da çalışanların yaşamlarını tehdit eden ürünler ve kalite standartları konusunda dikkatsiz olamaz. İnsanların doğayı geliştirme ve koruma sorumluluğuna sahip olduğuna inanan, kirlilik ve ozon azalması konusunda da dikkatsiz olamaz, aynı şekilde, toplumdaki talihsizlere/yoksullara özel dikkat gösterilmesi gerektiğine inanan biri, yaşlılık çağındaki çalışanlar için sıkıntıya neden olan istihdam uygulamaları konusunda endişelenmiyor olamaz. Popüler düşüncenin aksine, Hıristiyan düşüncesi bilime ve bilimsel keşiflere veya rasyonellere karşı değildir. İş ahlakı uzmanları ve iş dünyası liderleri veya yöneticileri arasında daha ahlaki bir ortam yaratma konusundaki zorluklar göz önüne alındığında, bir Hıristiyan bakış açısıyla ahlak araştırması yapılmalı, işyerinde Hıristiyan ahlakı teşvik eden görüşler takip edilmelidir.

İşletme yöneticilerinin ahlaki tutumlarını incelemek amacıyla, anketler sırasıyla 1993 ve 2001'de, 10.000 işletme yöneticisine rastgele bir örneklem veri toplama tekniği ile anket uygulamışlardır. Yanıt oranları, sırasıyla 1993 yılında 1877, 2001 yılında 1234 yanıt ile sırasıyla (yüzde) %19 ve %12'dir. Toplam örneklemde geri dönüş ile 3111 yöneticiyi içermektedir. Çeşitli sorulara verilmeyen cevaplar nedeniyle, toplam kullanılabilir örnek biraz daha küçük alınmıştır. 2415'ten 2508'e kadar vinyetlerde değişiklik göstermiştir. Ve yeterli bulunmuştur. Bu çalışmada, dini inançlarını onlar için çok önemli olarak kabul eden işletme yöneticilerinin, ahlaki

olarak sorgulanabilir davranışları önemli ölçüde daha az kabul ettiğini bulunmuştur. On altı vinyetin tümü için, vinyetlerde tasvir edilen ahlaki olarak sorgulanabilir davranışların kabul edilebilirliği ile dini önem derecesi arasında anlamlı bir ters ilişki olduğu tahmin edilmiştir. Bu sonuç tüm vinyetlerde% 1 düzeyinde önemlidir. Sadece üç vinyet için (A, D, P) ahlaki tutumu belirleyen önemli bir belirleyici Hristiyanlık olmuştur. Hristiyan olarak bildirenlerin vinyetlerde tasvir edilen ahlaki olarak sorgulanabilir davranışı daha az kabul ettiği görülmüştür. Bu nedenle, kişilerin dini inançlarına sahip oldukları huzursuzluk temelinde, ahlaki tutumların belirli inançlardan daha önemli bir belirleyicisi olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, katılımcının çalıştığı firmaların büyüklüğü (çalışan sayısı ile ölçülmüş) ahlaki tutumlarının da önemli bir göstergesidir. Vinyetlerin yedisinde (B, D, H, I, J, M ve P), daha büyük firmalarda çalışan yanıt verenler, vinyetlerde ahlaki olarak sorgulanabilir davranışları küçük firmalardakinden daha az kabul etme eğilimindedir. Ayrıca, cevapların bazıları zaman içinde değişmiştir ancak tutarlı bir yönde değişmemiştir. Yukarıda belirtilen bulguların hepsi zaman içindeki farklılıkları kontrol ettikten sonra bulgulara ulaşılmıştır. Almanya ve Birleşik Krallık'taki işletme yöneticilerinin ahlaki tutumlarına yönelik niteliksel bir araştırma ile, dini bağlılığın ahlaki tutum ve davranışları etkilemek için nasıl çalışabileceği konusunda daha fazla ışık tutan Werner (2008: 449), küçük ve orta ölçekli işletmelerin yirmi bir sahibi ve yöneticisi ile derinlemesine görüşmelerde bulunmuş muhafazakar Protestan mezhebinden olan yöneticilerin Hristiyanlık pratiklerinin uygulayıcıları oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Proios ve Proios (2017: 16) din ve ahlak ilişkisini saptamak amacıyla Hristiyan Ortodoks inancına sahip 180 erkek ve 78 kadın katılımcıyı kapsayan çalışmalarında dini şemaların, ahlaki içerik yargısının oluşumunda önemli bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Proios ve Proios' a göre bu bulgu aynı zamanda dindarlık ve ahlakın hiç alakasız olmadığı görüşünü de arttırmaktadır. Dindarlık unsurlarının ahlak üzerindeki farklı etkisi, dindarlık-ahlak ilişkisinin, insanların dine ve dini içeriğe yaklaşmasıyla açıklanabileceği sonucuna varmaktadır. Ancak bu çalışmanın iddiası, Hristiyan Ortodoks ahlakın davranış kuralları ve subjektif çıkarımı olduğu da eklenmektedir. Tartışmaya değer başka bir bulgunun ise, dini şemaların ahlaki yargıyı öngörme konusundaki yoğun öngörü yeteneği olduğu

sonucuna ulaşılmasıdır. Dini şemalara benzer şekilde, toplam bilişsel şemaların doğru veya uygun bir eylemi belirlemek için görüş, tutum ve / veya değerler ortaya koyduğu ahlaki yargılamanın çalışması gibi görünmektedir. Bu bağlamda Hristiyan ahlakı Eski ve Yeni Ahit'te geçen ahlaki kurallara göre işlemektedir. Mezhepsel farklılıklar olsa dahi ahlaki ilkeler temel ve ortaktır. Tanrı'dan gelme ve Tanrı'ya ait olma düşüncesi yönetim anlayışının ana ilkesi olarak görüldüğü söylenebilir.

1.2.1.3. İslam Dini Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı

Ahlakın, insandaki iyi ve kötü huyları ifade ettiğini belirten Karagöz (2015: 9)'e göre dolayısıyla ahlak, iyi ve kötü olmak üzere iki kısma ayrılır. “İyi ahlak”; Kur’an’a sünnete ve akl-ı selime uygun olan, “kötü ahlak” ise; uygun olmayan söz, eylem ve davranışlardır. “Ahlak” kelimesi, İslam dininin kutsal kitabı olan Kur’an’da iki ayette geçmektedir. Bu ayetlerden birinde bu kelime ile (Şuara, 26 / 136 - 139) Peygamberin insanları davet ettiği, iman, ibadet, itaat ve takva gibi dini erdemler ifade edilmiştir. Diğer ayet, Peygamberin Hz . Muhammed (a.s) ahlakı ile ilgilidir. “(Ey Peygamberim!) Sen büyük bir ahlak üzeresin” (Kalem, 68 / 4). Taberi (ö.310), bu ayetteki “*ahlak*” kelimesini “*edep*” kelimesi ile açıklamış ve şöyle demiştir: “Bu Kur’an edebidir. Allah, Peygamberini Kur’an ile tedip etmiştir. Büyük ahaktan maksat İslam dinidir.” (Taberi, Kalem, 68 / 4) Hz . Muhammed (a.s), ahlağa çok büyük değer vermiş, imanın kemalini, ahlaki erdem varlığına bağlamış ve Allah’a şöyle dua etmiştir: “Allahım! Yaratılışımı güzel yaptığın gibi ahlakımı da güzel yap” (Ahmed, I, 403). Bu hadis-i şeriflerde; iman, amel ve ahlakı birbiri ile ilişkilendirilmiştir. Kur’an-ı Kerim’ de doğrudan liderlik ve yöneticilikle ilgili çeşitli hükümlere de yer verilmiştir: “Onları bizim emrimizle doğru yolu gösteren önderler yaptık ve kendilerine hayırlar işlemeyi, namazı dosdoğru kılmayı, zekâtı vermeyi vahyettik. Onlar sadece bize ibadet eden kimselerdi”(Kur’an-ı Kerim. Embiya, 73.). Şüphesiz İbrahim, Allah’a itaat eden, hakka yönelen bir önderdi. Allah’a ortak koşanlardan değildi.” (Kur’an-ı Kerim. Nahl, 120.). “Onun nimetlerine şükreden bir önderdi. Allah onu seçmiş ve doğru yöne yöneltmişti.” (Kur’an-ı Kerim. Nahl, 121.).

Şeyzeri(2013:10), akıl ve ahaktan yoksun kişiye, sahibi olduğu itibar ve yüksek mevkiyle övünmesinin yakışmayacağı, zira akıl ve ahaktan yoksun insanın, kusurları açıktan işleyeceği, günahlarını artıracığını belirtir. Kendisine övenlerin, bu

kez kötülüklerini ortaya dökmesine ve dostlarının da düşman olmasına sebep olacağına, bunun sonunda o kimsenin statüsünü yitireceğine, layık olduğu mevkiye, hak ettiği değere kavuşacağına dikkat çeker. Bir sözünde de ahlakın kılavuzluğunu şu şekilde dile getirdiği görülmektedir: “Ahlak, kişiye zihni ve kalbi olgunluk kazandırır, fikirlerinin oluşumunda ona kılavuzluk eder. Ahlaklı kimse konuştuğunda sözü sağlam, iş yaptığında övgüye layık olur.” Şeyzeri, Kays kabilesinden birinin, Kureyş’in ileri gelenlerinden birine: “Ey Kureyşli kardeş! Ahlakı kazanmaya çalış. Zira ahlak, akli artırır, mevkide yetkinliği sağlar. Karakterli olma yolunda rehberlik eder. Yalnızlık ve gurbet zamanlarında arkadaş; güzel ortamlara girmenin de anahtarıdır.”, öğüdü ile ahlakın İslam dininde ne derece önemli olduğunu ifade etmektedir.

Haftacı (2016: 10) İslam’ın genel ahlak ve düşünce kaynaklarının, Kur’an’ı Kerim, hadis, tefsir, fıkıh ve kelam olmak üzere beş başlık altında toplanabileceğini belirtir. Bu kaynaklardan Kur’an ayetleri ve hadislere göre yönetim ve yöneticilikle ilgili görülenlerden kimileri aşağıda kısaca ele alınmışlardır. Yönetim ve yöneticilikle ilgili Kur’an ayetlerinde vurgu yapılan önemli noktalar; adalet, yöneticilere itaat, yöneticiliğin istenmemesi, yönetimde istişare ve işbirliği başlıkları altında toplanabilir. Bu başlıklara ilişkin kimi Kur’an ayetleri ve mealleri şöyledir: “Şüphesiz Allah, adaleti, iyilik yapmayı, yakınlarla yardım etmeyi emreder; hayasızlığı, fenalık ve azgınlığı da yasaklar. O, düşünüp tutasınız diye size öğüt veriyor.” (Nahl, 16 / 90), “ ... ve adaletli davranın. Çünkü Allah, adaletli davrananları sever.” (Hucurat, 49 / 9), “Ey iman edenler! Allah’a itaat edin. Peygambere itaat edin ve sizden olan idarecilere de...” (Nisa, 4 - 59). yönetim ve yöneticilikle ilgili hadisler ise; "Ebu Ya'la Ma'kıl bin Yesar'ın işittiğine göre Resulullah şöyle buyurmuştur: Allah'ın kendisine bir toplumun yöneticiliğini nasip ettiği kul, halkına hıyanet ederek ölürse, Allah ona cenneti haram kılar." (M363 Müslim, İman, 227; B7151 Buhari, Ahkam, 8), Aiz bin Amr'dan rivayet edildiğine göre o, Ubeydullah bin Ziyad'ın yanına girmiş ve ona şöyle demiştir: Oğlum ben Resulullah'ın “yöneticilerin en kötüsü zorba olanlardır.”,dediğini işittim. Sen, sakın onlardan olma. (M4733 Müslim, İmare,23)". Haftacı, İslam dininde hilafet kavramına dikkat çekerek Hilafet'in; dört halife döneminde ortaya çıkan, farklı toplum gruplarınca farklı anlamlar yüklenen, anlam ve içeriği zaman içinde ortaya

çıkan koşullara göre değişikliklere uğramış olan bir kurum olarak tanımlamıştır. Sözlük anlamı birinin yerini doldurmak, ona vekalet etmek, onu temsil etmek, onun yerine geçmek olan hilafet kavramı, en genel ve özet şekli ile Hz. Muhammed'den sonraki devlet başkanlığı makamı demektir. Hilafet Kur'an'da geçen bir kelime değildir. Buna karşılık Kur'an ayetlerinde insanın yeryüzünün halifesi olduğuna vurgu yapan halife ve hulefa kelimeleri geçer. Özetlemek gerekirse; Hz. Muhammed'in vefatından sonra onun vekili olarak devletin başına geçen kişilerin aldıkları göreve hilafet ya da halifelik denmiş, hilafet devlet başkanlığı, halife ise devlet başkanı anlamında kullanılmıştır. İslamiyet'te büyük önem taşıyan bu makama sırasıyla Ebu Bekir Es Sıddık, Ömer bin Hattab, Osman bin Affan ve Ali bin Ebu Talib seçimle gelmişler, Ali'nin halifeliğini kabul etmeyen Şam valisi Muaviye'nin burada halifeliğini ilan etmesiyle ayrılık ortaya çıkmış, halife Ali'nin Küfe'de şehit edilmesi ile birlikte Muaviye halife olmuştur. Onun ölümünden sonra hilafet babadan oğla geçmeye başlamış, 661-750 yılları arasında Emevi soyundan gelen on dört halife birbirini izlemiştir. Ali taraftarı Şiilerin, Muaviye ve onun soyundan gelenlerin halifeliğini kabul etmemeleri nedeniyle, hilafet yalnızca Sunni mezhepler için geçerli olmuş, buna karşılık Şiiler önce Ali'nin soyundan gelen on iki imamı, sonrasında ise müçtehit ya da Ayetullah denilen din büyüklerini takip etmişlerdir. Ebu Müslim Horasani tarafından sonlandırılan Emevi saltanatının ardından hilafet Abbasi'lere geçmiş, başkent olarak Bağdat'ı seçen bu sülaleden 750-1228 yılları arasında otuz yedi halife başa geçmiştir. Abbasi hilafetini sonlandıran İlhanlı hakanı Hulagü'dür. Bu tarihten sonra yalnızca dinsel alanda devam eden Abbasi hilafeti, 1517'de Mısır'ı fetheden Yavuz Sultan Selim ile birlikte Osmanlı devletine geçmiştir. Yavuz Sultan Selim'den sonraki yirmi dokuz padişahın tümü halife sıfatını kullanmışlardır, Türkiye Cumhuriyetinin ilanı ile birlikte hilafet kurumu kaldırılmıştır.

İslam literatüründe sahabe ile ilgili olarak çeşitli yönleri ile üzerinde durulan konulardan bir tanesi aşere-i mübeşşere, yani hayatta iken Hz. Muhammed tarafından cennete girecekleri kendilerine müjdelenen on sahabedir. Kaynaklarda “el-aşeretü'l-mübeşşere”, “el-mübeşşerün bi'k venne” “el-aşeretü'l-meşhüdü lehü bi'l cenne” gibi ifadelerle anılan on sahabe, haklarında yazılmış çok şey olmakla birlikte, Haftacı (2016)'nın bu çalışmasında; ağırlıklı olarak yöneticilik özellikleri açısından

incelenmiştir. Yöneticilik ve yönetici ahlakı açısından farklı özellikleri bulunan on sahabenin ortak kimi özellikleri de vardır. Bu özellikler; ilk Müslümanlardan olmaları, İslam dinine büyük katkı vermeleri, savaşların hemen hemen tümünde bulunmaları, Hudeybiye’de İslam dinini sonuna dek korumaya söz vermeleri, İslam için en yakın akrabaları ile çarpışmaktan kaçınmamalarıdır.

Örneğin, halife olarak Ebu Bekir’in yönetici ahlakı ve yönetim anlayışında Hz. Muhammed’in yönetim biçiminin belirgin yansımaları görülür. Bu konuda İslam tarihçilerinin çoğu, Hz. Muhammed’e en yakın görüşlerin Ebu Bekir tarafından uygulandığı hususunda hem fikirdirler. Hz. Muhammed’e en yakın görüşleri belirtmesi ve ona en yakın uygulamaları gerçekleştirmesi yüzünden Araplar Ebu Bekir’e “peygamber veziri” yakıştırmalarını uygun görmüşlerdir. Halife Ebu Bekir’in yönetim anlayışı, aslında halife seçildikten sonra yapmış olduğu ilk konuşma içinde gizlidir. Bu konuşmasında hilafet makamında hiçbir zaman gözü olmadığını, böyle bir görevi kendisi için asla istemediğini, kendisinin yerine daha iyi başka birisinin seçilip görevlendirilmesini istediğini belirtmiş, halifelik görevini toplumda fitne ve fesat çıkmasını diye kabul ettiğini açıkça ifade etmiştir. Bu konuşmasında sarf ettiği aşağıdaki cümleler, Ebu Bekir’in yöneticilik özelliği hakkında gerekli ipuçlarını içinde barındırmaktadır. “Ey insanlar! En iyiniz olmadığım halde sizin yöneticiniz olarak seçilmiş bulunuyorum. Görevimi hakkı ile düzgün bir biçimde yaparsam, bana yardımcı olunuz. Yanlış davranışlarda bulunursam bana doğruyu gösteriniz. Doğruluk güven ve güvenlik; yalancılık ise güveni kötüye kullanmak ve hainlik demektir. Güçsüz olanınız haksız ise benim yanımda hak sahibi hakkını ondan alıncaya kadar güçsüzdür. Bir millet Allah yolunda cihadı terk ederse zillete düşer. Bir milletin bireyleri arasında kötülükler yayılırsa Allah onlara genel bir musibet verir. Allah’a ve Resulu’ne itaat ettiğim sürece siz de bana itaat ediniz. Onlara isyan edersem bana itaat etmeniz gerekmez. Allah’ın rahmeti üzerinize olsun.” Ebu Bekir’in halife olarak okuduğu bu hutbede ortaya koyduğu yöneticilik özellikleri ve yönetici ahlakı; Danışma, Kararlılık, Hoşgörü, Liyakat, İnsan Haklarına Saygı ve Adalet olmak üzere beş başlık altında toplanabilir (Haftacı, 2016: 52).

Halife Ömer’in yönetici ahlakı ve yönetim ahlakı özelliklerinin genel ilkeleri hem Ebu Bekir’in kendisine yaptığı vasiyette hem de halife olduktan sonraki ilk konuşmasının içinde yer almakta olduğu görülmektedir. Bu konuşmasında halife

Ömer şöyle demiştir. “Bu görevi benden daha iyi yapacak birini bilseydim mutlaka onu öne çıkarırdım. Allah beni sizinle, sizi de benimle sınıyor. İnsanlar iyi ve güven davranış içinde olurlarsa onlara da güzel davranır. Şayet onlar kötülük yaparlarsa kötülükle karşılık bulurlar. Araplar çobanın peşinden giden deveye benzerler. O yüzden deve, çobanın kendisini nereye gördüğüne iyi baksın. Allah’a yemin ederim ki ben bu ümmeti en doğru yola yönelteceğim.” İlk hutbesinde dinleyicileri etkilemek için verdiği örnekler ve teşbihler ışığında Halife Ömer’in yöneticilik özellikleri şu başlıklar altında incelenebilir: Danışma, Denetleme, Yönetimde Halk Önceliği, Kabilecilik Anlayışını Etkisiz Kılma, Yetenekli Yöneticileri Görevlendirme başlıklarındadır. 656 yılında halife Osman döneminde yönetime toplu bir isyanla birlikte halifenin de öldürülmesi şeklinde gerçekleşen bu olay, İslam dini ve tarihinin dönüm noktalarından birisi olmuştur. Bu olayla birlikte İslam toplumu yaşadığı duraklama döneminden, çeşitli karışıklıkların baş gösterdiği gerileme ve çözülme dönemine geçmiştir. Ali’nin halifelik dönemi birçok karışıklık ve siyasi sorunun ortaya çıktığı, koşulların kendinden önceki dönemlere göre hayli değiştiği bir zaman dilimidir. Halife Osman’ın ikinci altı yılıyla girilen duraklama dönemi, Ali’nin tüm çabasına karşılık gerileme ve çözülme dönemi olmaktan kurtulamamıştır. Bunun belli başlı nedenleri halife Ali’nin yönetim ve yöneticilik özelliklerinde; Meşruiyet Krizi Yaşaması, Bürokrat Tercihlerini Belli Bir Gruptan Yana Kullanması, Farklı Kabilelerden Yönetici Seçme Şansı Bulamaması, Sağlıklı Bir Şura Sistemi Kuramaması temelinden kaynaklandığıdır (Haftacı, 2016: 160).

Rousseau (2007: 135)'ya göre Muhammed'in çok sağlam görüşleri vardır; kendi siyasal düzenini sağlam kurdu ve yönetim biçimi, ardılı halifeler zamanında da tam bir birlik içinde kalmıştır. Bu nedenle de Muhammed'in yönetimi iyi bir yönetimdir. Fakat Araplar gelişip zenginleşince; yazınsever, kibar, yumuşak, gevşek ve korkak olunca, barbarlarca boyunduruk altına alındılar; yine de Muhammetçilerde bu ayrılık, Hıristiyanlara göre daha az göze batar biçimdedir ama özellikle Ali'nin mezhebine vardır bu; İran gibi devletlerde ise kendini adamakıllı duyumsatmıştır.

Şeyzeri (2013: 12) İslam dini ahlakının, bir takım temel prensipler üzerinde yükseldiğini belirtmektedir. Öncelikle Ahlak, devlet başkanında(yönetici/lider) kesinlikle bulunması gereken bir nitelik olduğuna göre, onun temel prensiplerinin de bilinmesi gerekmektedir. Ahlak, bir yöneticinin ilgisiz kalamayacağı iki temel

prensip üzerine kuruludur. Bunlar başarılı bir yönetimin yapı taşlarıdır. Birinci temel prensip bilgi donanımıdır. Dinin esas ve hükümlerini bilmek, her Müslüman'a farzdır. Yönetici için bu donanım, normal vatandaştan daha büyük bir gereklilik ifade eder. Zira dinin bildirdiği biçimde uygulamalarda bulunma, herkese hakkı olanı verme, göklerin ve yerin düzeninin temeli olan adaleti tesis etme makamında bulunmasından dolayı yöneticinin bilgiye olan ihtiyacı herkesten daha fazladır. Onun cahil olması, yönetimde istikrarı sağlayan temellerin de sarsılması demektir. Halife Ömer b. Abdülaziz, yönetimde bilgili olmanın önemini: "Bilgisizce iş yapan, yaptığından daha fazlasını yıkar" sözüyle dile getirmiştir. Zira bilgi yönetimin temelidir. Şeyzeri bir örneğinde devlet başkanlarında üç alışkanlığın bulunduğunu gördüm, demiştir. Ögüdünde; " Sen bunların ikisini yerine getir, birinden de uzaklaş. Bunlar, özlem ve arzuların peşinden gitmek, layık olanı göreve getirmek ve halkın durumundan haberdar olmaktır. Özlem ve arzuların peşinden gitmeyip, aksine onu kontrol altına alabilirsen, her işte doğruluk üzere hareket etmeyi başarırısın. Layık olanı göreve getirirsen, sen istediğin gibi bir yardımcıya kavuşurken yapılması için kendisine havale ettiğin yönetim işleri de gerçekleşmiş olur. Yönetimin altındakileri tanırsan, halk rahata erer, iktidar seçkinleri ve nüfuzlu çevre haksızlıktan sakınır. Zalimler zulümlerine son verir, mazlumlar güvenli bir yaşama kavuşurlar." İkinci temel prensip ise kişisel meziyetleri terk etmektir. Bu da yöneticinin vazgeçemeyeceği bir ahlaki prensiptir. Zira yönetimde bir görüşün doğruluğu ya da yanlışlığı, düşünce gücünün kuvvetli oluşuna bağlıdır. Güçlü bir fikri potansiyele sahip olan kişi, genellikle akıl ve düşüncenin kontrolüne de sahip olur. Fikri potansiyeli zayıf olan ise, çoğunlukla ihtiras ve tutkularının kontrolü altındadır. Zira ihtiras ve tutkular insanı çepeçevre kuşattığı zaman, düşünce gücü ve fikri potansiyel zayıflar. Bu durumda akıl, doğru düşünme ve gerçeğe ulaşma yeteneğini kaybeder. Yönetici, ihtiras ve tutkuların esiri olmaktan korunabilir, zararlı özlem ve arzularını frenleyebilirse doğru siyaset, akıl aynasında ona görünür. Fakat ihtiras ve tutkular karşısında sayıca tek olan nefsine söz geçiremeyen yönetici, sayıca ondan daha fazla olan duyu organlarına asla söz geçiremez.

Tarihsel süreçte İslam dininin hızla yayılması, aynı zamanda bilimsel düşünceye, bilgiye önem verilmesine ve filozof ve bilimle uğraşan insanların da hızla

çoğalmasına yol açmıştır. Ahlak, yönetim ve yönetici ahlakı üzerine derin çalışmaların yapıldığı bilinmektedir.

El-Kindi (796-876) önemli ve İslam âleminin en öncü bilim adamı ve filozoflarından biridir. El-Kindi, Antik Yunan'da özellikle Eflatun ile başlayan ve her şeyin ölçüsü olarak aklın öne çıktığı düşünce akımının, en önemli eksikliği olan duyu organlarının devre dışı bırakılması düşüncesini değiştirmiştir. El-Kindi, insan ve doğaya ilişkin olgu ve olayların değerlendirilmesinde salt akla yönelen düşünce akımı ile salt duylara dayanıp akli önemsemeyen düşünce yaklaşımını benimsemiştir. El-Kindi'nin İslam dininin emirlerine dayanan bu bakış açısının geliştirilmesine yol açmış olması esasen ahlaki yönetim, insan ve liderlik anlayışında önemli gelişmeler sağlamıştır. Farabi (870-950), İslam felsefesinin başlangıç noktasını oluşturan bir İslam filozofu olarak, Antik Yunan felsefesini, özellikle Eflatun ve Aristoteles'i bildiği, hatta onların geliştirdikleri görüşleri tenkit edecek, tartışacak düzeyde hâkim olduğu bilinmektedir. "Yunan felsefesine göre devlet, başkanının vücuttaki temsilcisi akıl olmasına rağmen, Farabi'de kalptir. Farabi, akli, kalbin veziri olarak kabul etmektedir." Çünkü yüzyıllar, hatta binyıllardır insanlığın alışageldiği akıl-varlık ilişkisi, kalp-ruh-varlık ilişkisine dönüşmüştür. Bu ise yönetim felsefesini baştan aşağıya değiştirmiştir. Yönetimde asıl olan yönetimin vatandaşından bir şeyler almasıdır mantığı ve geleneği yerini yönetimin vatandaşına bir şeyler vermesine dönüşmüştür (Bayraklı, 1983: 2).

Farabi (870-950) el-Medinetü'l-fazıla isimli eserinde özünde insanın doğası gereği toplumsal ve sosyal bir varlık olması dolayısıyla siyaset olmadan ahlâki erdemlerin toplumların hayatında gerçekleşmeyeceği ve ahlâk ve siyaset birlikteliğinin amacı ise erdemli toplum ve ruhun ebedi saadeti amaç alınmıştır.

İbn Haldun (1991), "Mukaddime" de yönetim ve yönetici ahlakına yönelik, insanlara sert muamele edilirse, zulüm ve baskı olursa, insanların üzerine korku ve zillet çökeceğine değinir. İbn-i Haldun'a göre bu durumda da hilekarlık ve yalancılık benzeri şeyler, insanlarda huy ve karakter haline gelir. Dolayısıyla ahlaki zafiyet kaçınılmaz olur. İyi yönetim ve yönetici temel özelliği insanların canlarının ve mallarının güvenliğini sağlamak ve geçim şartlarını kolaylaştırmaktır (Toku, 2005: 162).

İslam dünyasındaki en önemli temsilcilerinden bir diğeri ise Ebu Hasan Ali el-Maverdi'dir. "Nasihatu'l-Müluk" adlı eserinde ahlaki boyutları ile yöneticilerin nitelikleri ve sorumlulukları anlatılıp, onlara ahlaki ve siyasi meselelere ve devletin nasıl olması ve idari işlerin nasıl yürütülmesi gerektiğine dair öğütler, nasihatler vermektedir. Doğu ve Batı düşüncesine tesir etmiş, İslam âleminin yetiştirdiği ünlülerden biri olan Ebu Hamid Muhammed El-Gazali'dir. İslam'daki felsefi düşüncenin gelişmesi kadar, hatta daha da fazla olarak İslam tasavvufunun gelişmesine hizmet etmiştir. Özellikle "Yöneticilere Altın Öğütler" bağlamında uygulayıcılar kavramına giren "yöneticiler" boyutu her alanda araştırılmakta farklı özellik ve tipleri sorgulanmakta ahlaklı ve ideal "yönetici" oluşumları, anlaşılmaya ve kavranmaya çalışılmaktadır.

Kurtoğlu (2005: 296)'na göre din ve felsefenin en travmatik karşılaşması, Orta Çağ İslam Dünyasında gerçekleşmiştir. Bu karşılaşmanın travmatik olmasının nedeni, Orta Çağ İslam dünyasında dinin kapsadığı varlık alanının sınırsızlığıdır. Hem tarihsel hem de ideolojik olarak bu dünyanın kurucu ögesi olan din, tam da bu nedenle kurucusu olduğu toplumun yaşam dünyasının da belirleyici, düzenleyici ilkesi durumundadır. İşte dinsel alanla dünyevi alan arasındaki bu birebir örtüşmeden, başka bir deyişle dinin dünyevi alanlardaki hakimiyetinden dolayı, insani bilgelikle tanımlanan felsefenin İslam dünyasındaki serüveni, İslam Kültür dünyası açısından travmatik olmuştur. Dinin bütün insansal varoluş alanlarını tam bir hakimiyetle kuşattığı Orta Çağ İslam Dünyasında Farabi (İ.S.872-950/1991), dinin felsefi bir tanımını yaparken, onun zorunlu refakatçisi gibi düşünülen kutsalık perdesini kaldırmakta ve dinin ilk yöneticinin fikri kuvvetinin bir ürünü olduğuna işaret etmektedir. Farabi Kitabı'l Mille' deki din tanımına göre, din, bir toplum için ilk yöneticisi tarafından tasarlanan, ilk yöneticinin, toplumun kendilerini uygulaması sayesinde toplumda ve toplum vasıtasıyla belli bir amacı gerçekleştirmeye çalıştığı, birtakım şartlarla sınırlanmış ve belirlenmiş görüşler ve eylemlerdir. Dinin koşullu, sınırlı ve belirlenmiş bir görüşler ve eylemler toplamından ibaret olduğunu ilan eden bu pasaj, sıradan insanın ya da müminin din tahayyülüne karşıt olarak, filozofun din tasavvurunu ilan etmektedir. Bu tanım bizi din hakkında yeniden düşünmeye zorlamaktadır. İlk olarak, açıktır ki Farabi'nin bu son derece felsefi tanımında din, kendinde bir amaç değildir; yalnızca belli bir amacın gerçekleştirilmesinin aracıdır

(söz konusu amaç, hakiki mutluluk da olabilir; hakiki mutluluk olduğu zannedilen zenginlik, şeref vb. gibi başka herhangi bir şey de). Demek ki bir toplumun, bir yöneticinin yönetimi altında, kendisi için bir araya geldiği amacın gerçekleştirilmesine hizmet eden din, kendisi bakımından değil, yalnızca gerçekleştirilmesine hizmet ettiği amaç bakımından bir değer taşıyacaktır. Dikkat edilirse, Farabi'nin tanımına göre din, pratik-siyasal yaşam kendisine göre düzenlendiği takdirde gerçekleştirilebilecek bir amacın aracıdır. Bu da demektir ki, ilk yönetici, toplumun iradi-siyasi tercihlerini din vasıtasıyla belirlemekte ve söz konusu amaca doğru yönlendirmektedir. Başka bir ifadeyle, Farabi için din, bütünüyle pratik-siyasal bir düzenlemenin, dünyevi-siyasal bir kurumun adıdır.

Nedim (1971: 169) İslam ahlakı anlayışından hareketle yöneticilerin dostu ve doğası itibarıyla dengeli bir mizaca sahip olması, hem ahlak, hem de bedence kusursuz olması gerekli olduğunu savunur. Aşırı hareketler yaparak onu rahatsız eden asabi yani safravî(itici-sinirli) karakterli biri olmamalıdır. Ahiretten ve cennette yaşayanlardan söz edecek olursa, yüce Allah'ın kendisine boyun eğenler için hazırlamış olduğu ödüllerden söz etmeli ve buna teşvik etmelidir. Cehennemden söz edecek olursa, karşılaşılabilecek azaba karşı uyarmalı, kötülüklerden el çektirip iyiliklere yöneltmelidir.

Hadisi (2014: 31-40) İslami iş ahlakının çokuluslu firmalarda pazarlama sektöründe Müslüman çalışanlarının performansına etkisi konulu çalışmasında, çalışanlar arasındaki çatışmalar tartışılmıştır. Bu çatışmalar iç ve dış çatışma olarak adlandırılmıştır. İç çatışmalar iş ahlakı olarak İslam dinini uygulayanlar ve organizasyonun doğasından kaynaklanmakta, dış çatışmalar ise çalışanlar arasındaki kişilerarası ilişkileri etkileyebilen ve bireyin kuruluştan ayrılmasıyla sonuçlananlardır. Ayrıca, bu çalışmada pazarlamacıların genel performansları iki gruba ayrıldı. Birincisi, ürünün kendisi ve doğası, ikincisi ise ürünü sunmanın yoludur. İslami yaklaşımlar göz önüne alındığında, Müslüman işçiler dini ilkelerine aykırı vakalarla karşı karşıya kaldıklarında, yani yasaklı yiyecekler, alkollü içeceklerin pazarlanması, cinsel etkileşimler sunulması ya da İslam'a aykırı şekilde, yani fiyat atma, sahte fiyat teklif etme artar ve aldatıcı reklamlar, içlerinde bir tür çatışma yaşamaktadır. Ayrıca çatışmalar birkaç kategoride tartışılmıştır. İlk olarak, kapitalizmin genel ilkeleri ve İslam iş dünyasına dikkat çekmiştir. Bu iki perspektif

arasındaki mevcut farklar, İslami yönelimin toplum refahını teşvik etmek ve bireyciliği önlemek olduğunu belirlemektedir. Ayrıca, İslam'ın çalışanlar üzerindeki olumlu ve doğrudan etkisi, yani işe adanmışlığı ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Zaim (2013: 181-196) temel amacı iş hayatında erdemli insanın özelliklerini, söz konusu özelliklerin performansa etkilerini ölçen bir teorik model geliştirmek ve uygulanacak saha çalışması ile bu modeli test etmeyi amaçladığı çalışmada 79 anket sorusu 2239 kişiden (çalışan-yönetici) elde edilen verilere göre yöneticilerden %77 si inançlı olduğunu, %75 öz-güven sahibi, %73 ise dürüstlük erdemine sahip olduğu bulunmuştur. İslam dini ve İslam referans kaynakları, İslam ahlaki erdemleri dikkate alınarak hazırlanan ifadelerle göre erdemli insan yetkinlikleri ve performans arasında olumlu bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İslam dini ahlaki temelli yönetim ve yönetici ahlakı üzerine literatürde az sayıda deneysel çalışma olduğu dikkat çekmektedir. Kavramsal çalışmaların ise geriye dönük tarihe yönelik olduğu söylenebilir.

1.2.1.4. Hint ve Doğu Asya Dinleri Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı

Dinin başlangıcını açıklamaya çalışan Etnoloji'de çeşitli kuramlar vardır. Bu kuramların birisi de animizm'dir. Edward B. Tylor (1832-1917) tarafından tanımlanmıştır. Yüce Varlık inancı veya yüce varlık kavramı zaman içinde yüce tanrı kavramı Hermann (1961: 97)'a göre teolojik ve hiyerarşik açıdan örgütlenmiş dinlerdeki tanrı kavramı ile aynıdır. din etnolojisinin alanına giren mitlerin, ayinler ve törenler, doğüstü güçler ve bu güçlerin nitelikleri aynı zamanda toplum ya da bireye etki alanları veya doğal ya da doğüstü kuvvetler, tabular, totemlere vb ibadet, inanışlara sadece ilkelde değil aynı zamanda, yüksek kültür ve dinlerde de rastlanılmaktadır ayrıca ölenlerin öldükten sonra da ruhları aracılığıyla hayatlarını sürdürmeleri inancı atalar ve ölümler ibadetini (manizm) doğurmuştur (Birket ve Smith, 1946: 406).

Ankermann (1925: 183) dinsel veya inançsal buyrukların bireysel ya da cemaat nezdinde tanrılara, yüce kudretlere, atalara, ölümlere karşı yerine getirmeleri ibadet olarak tanımlandığını ifade eder. Ayini veya ibadeti yöneten kişiler din adamlarıdır. Kutsal ile insanlar arasında aracılık görevini üstlenerek yol gösterirler.

Dua ibadetın en önemli öğelerinden biridir. Yüksek dinlerde olduğu gibi, ilkelerin dinlerinde de, ölenlerin ruhları öte dünyaya gidiş sırasında birçok engel ve tehlikelerle karşılaşrlar. Ölümler dünyasına giden yol, çoğunlukla çetin ve tehlikelerle dolu olarak canlandırılmaktadır. Ölen birinin öte dünyadaki yaşayışını; gökyüzü ya da yeraltındaki dünyalardan birine gitmesini, mutlu ya da mutsuz bir hayat sürmesini etkileyen faktörler arasında ölüm biçiminin yeri büyüktür. Ölüm biçimine bakarak, o insanın iyi ya da kötü bir ölü olduğu hakkındaki inanışlar toplumlara göre değişmektedir. Örnek (2000: 29)'e göre kabile şeflerinin, soylularının, din adamlarının, zenginlerin, kahraman savaşçıların vb. öte dünyaya giden yollardaki engelleri kolaylıkla aşacakları ve orada da iyi bir hayat sürecekleri inancı ilkelerin çoğunda yaygındır. Örnek, birçok temel nedenli din tanımının yapılmasının zor olduğunu dile getirir. Örnek' din tanımlamasında: İnsanın bilinçli ya da duygusal olarak bağlı bulunduğu birtakım doğaüstü üçlere, kudretlere ya da varlıklara inanmasına ve bunlara ibadet veya dua etmesidir.

Literatüre yer alan, bilinen manada Hint ve Doğu Asya Dinleri incelendiğinde; Hint dinlerinin; Hinduizm, Budizm, Sihizm ve Caynizm Doğu Asya dinlerinin ise Çin ve Japon Dinleri; Konfüçyanizm, Taoizm ve Şintoizm ve diğer dinlerin Zerdüştlük, Kabile Dinleri ve Eski Türk inanışları/inançları olduğu görülmektedir. Moral dinleri olarak da bilinen Konfüçyizm ve Taoizm, bunun yanı sıra Hinduizm ve Budizm'in dünya genelinde de yaygın olduğu kabul edilmektedir. Hermann, Ankermann, Örnek ya da birçok din etnologunun da tanımladığı gibi Hint ve Doğu Asya dinleri incelendiğinde daha mistik ve gizemlerle dolu olduğu görülmektedir.

Konfüçyüsçülük, Taoizm (Taoizm) ve Budizm, genellikle Çin düşüncesinin üç ana akımını adlandırır, ancak herhangi bir “ism” gibi, soyutlamalar oldukları noktasında açıkça belirtmek gerekir ki monolitik değildir, bulanık sınırları olan çok yönlü geleneklere sahiptir.

Ayinlere büyük önem vermek ve her şeye hâkim olan tanrı T'ien'e inancı ön plana çıkarmak suretiyle, zamanının geleneksel Çin dinini kabul ve tasvip etmekle birlikte, bir din öğreticisi olmaktan ziyade bir ahlâk öğreticisi olarak ün yapmış olan Konfüçyüs (İ.Ö.551-479) Çinliler başta olmak üzere Japonya, diğer Doğu Asya ülkelerinde inanılan Konfüçyüs'çülüğün kurucusudur. Wang (2016: 438)'a göre

Konfüçyüs felsefesinin temelini oluşturan her durumda davranışta bulunmanın erdemli bir yol olduğu ve topluma bağlı kalması durumunda uyumlu olacağına dair derin bir inanç vardır. Konfüçyüs, siyasi ve kişisel erdemi nasıl koruyacağı konusunda ders verdiği okullar kurmuştur. Öğretilerini hiçbir zaman sistematik bir tezle yazmadı, bilgeliği ısırik büyüklüğünde parçacıkları öğrencileri tarafından Analects adlı bir kitapta yer almaktadır. Konfüçyüs, MÖ 551'de Çin'in kuzey doğusunda bulunan bir şehirde doğmuştur. Babası ve annesi, 18 yaşından önce ölmüştür. Hayatta kalmak için bir çoban ve muhasebeci olarak çalışırken, Konfüçyüs, eski Çin edebiyatı ve felsefesinin klasik metinlerini titizlikle incelemeye zaman ayırmış, 30 yaşında, çalışmaları boyunca formüle ettiği temel kavramları öğretmeye başlamıştır. Ardından sadakat anlayışı çabucak yükselmesini sağlamış ve sonunda eyaletinin başbakanı olmuştur. Ancak 55 yaşındayken, üst düzey bir yetkiliyi suçladıktan sonra sürgün edilmiştir. Bu Konfüçyüs'e Çin'e kapsamlı bir şekilde seyahat etme, hükümet yetkililerine danışmanlık yapma ve öğretilerini yayma fırsatı vermiştir. Sonunda memleketine geri davet edildi ve 72 yaşında öldüğü zaman 3000 öğrenciye ulaşan okulunu tekrar kurmasına izin verildi. Konfüçyüs'ün düşüncesinin altını çizmek, Çin toplumunun geçmişin bilgeliğini unuttuğu ve halkı, özellikle de gençleri bu eski öğretilere yeniden uyandırmanın görevi olduğu inancına ulaşmıştır. Konfüçyüs, yaşam standartlarının yüksek olduğu zamanlarda insanların barış ve memnuniyet içinde yaşadıklarını ve çalıştıklarını, liderlerin görevlerini sıralarına uygun olarak yerine getirdiklerini ve toplumsal düzenin istikrarlı ve uyumlu olduğunu iddia ettiği bir tarih olan tarihi Zhou Hanedanlığı'nı idealleştirmiştir. Konfüçyüs hiçbir zaman sistematik bir felsefi tez yazmazken, felsefesinden geçen üç iç içe geçmiş kavram vardır: Dao, De ve Ren. Dao: Konfüçyüs, Dao'yu bir yaşam tarzı ya da daha özel olarak doğru yaşam tarzı anlamına geldiği şekilde yorumlamıştır. Bu onun oluşturduğu bir kavram değildir. Çünkü evrenin doğal düzeni ile ilgili Çin inanç sistemlerinin merkezi bir parçasıdır. Dao, kaygan ancak derin bir kavramdır ve evrenden sezgisel olarak alınabilecek yaşamın tek bir yolu olduğunu ve tüm yaşamın bu şekilde yaşamaya yönlendirilmesi gerektiğini ileri sürer. Yol takip edilirse, birey ve toplum mükemmel bir uyum içerisinde olacaktır. De: Konfüçyüs, De'yi bütün insanlarda gizli kalan ama ekilmesi gereken bir erdem olarak görmüş, bir kişinin yolu takip etmesine izin

veren inancının bu erdemin ekimi olduğuna inanmıştır. Aile hayatında, insanlar erdemli davranışların nasıl geliştirileceğini ve uygulanacağını öğrenmişlerdir. Aslında, ana Konfüçyüs erdemlerinin birçoğu ailevi ilişkilerden türetilmiştir. Örneğin, baba ile oğul arasındaki ilişki dindarlık erdemini, yaşlı ve küçük kardeşler arasındaki ilişki ise saygı erdemini tanımlamıştır. Bu nedenle Konfüçyüs ahlakı, bireyin aile yapısı dışında var olmasına fazla yer bırakmamıştır. Ailenizde ve toplumunuzda nerede durduğunuzu bilmek, erdemli bir yaşam sürdürmenin anahtarıdır. Ren: Pek çok Konfüçyüs erdeminin katı bir sosyal ve aile yapısı içerisinde ekilmesi, ren de bu dinamiğin dışında var olan bir erdemdir. Yardımseverlik, iyilik veya insan-yüreklilik olarak gevşekçe çevrilebilir. Konfüçyüs'ün hayatı boyunca ve iki binyılda Çin toplumu üzerindeki etkisi çok büyüktür. Felsefesi ses getirmiş, Çin'in siyaset, yönetim ve kişisel ahlak kuralları el kitabı haline gelmiştir (Fengyan, 2004: 433; Froese, 2008: 259).

Froese (2008: 259)'ye göre Kant ve Konfüçyüs, ahlakın insanlığın en yüksek ifadesi olduğu konusunda hemfikir olsa da, dünya ile ilişkilerde bir sonuç olarak nasıl nitelendirildiğine dair çok farklı anlayışlara sahipler. Kant'a göre ahlak, insan ve doğa arasında mutlaka bir ayırım çizgisi oluşturur, çünkü etik her zaman doğal dünyaya karşı inşa edilir. Kant'a göre, eğer bu bölünme kaybolacak olsaydı, ahlak olmaktan çıkacaktır. Konfüçyüs, insanların kozmos içinde benzersiz bir konuma sahip olduğu konusunda hemfikirdir, ancak yalnızca ahlaki olmayı öğrenmeleri, bilinçli ve ustaca sürekli uyumlaştırma eylemine katılmaları gerektiğini öğrenmeleri gerekir. Her iki düşünür de ahlakın doğal olarak geldiğine inanmaz, ancak Kant doğayı ahlakiliğe kalıcı bir engel olarak gösterirken, Konfüçyüs insanın doğanın içkin potansiyelinden yararlanmayı öğrenmesi gerektiğine inanır. Kantian ahlak felsefesi, ahlaki yasanın evrenselleşmesi vurgusuyla, derin bir ahlaki saflık ile karakterize görünmektedir.

“Taoculuk” söz konusu olduğunda, geçmiş kökenleri İ.Ö. 5000'lere kadar gittiği görülen modern Çince'de sırasıyla "daoja" ve "daojiao" olarak tanımlanan hem felsefi bir gelenek hem de organize bir din belirir. Zengin geçmişleri ve iç farklılıklarıyla, ikisi birbiriyle iç içe geçmiş durumdadır. Laozi (ya da Lao-tzu, daha önce Batılı bilginlerin nesillerince tercih ettiği “Wade-Giles”(transliterasyon sisteminde) her ikisinin de merkezinde bulunur. Han hanedanı (206-220.İ.Ö.)

mahkemesi tarafından yazılan Shiji (Tarihçi Kayıtları) ve tarihçi Sima Qian (yaklaşık 145–86.İ.Ö.) Laozi'nin “biyografisini” sunar. Güvenilirliği sorgulanmıştır ancak Laozi hikayesini yeniden oluşturmak için bir başlangıç noktası sunması sebebiyle dikkate alınmıştır. Laozi, Zhou hanedanlığının güneyindeki bir eyalet olan Shiji'ye göre Chu'luydu (bkz. Loewe ve Shaughnessy 1999, 594 ve 597'deki tarih haritası ve tartışmalar). Soyadı "Li" idi; adı "Er", ya da "Dan" denirdi. Laozi, Zhou mahkemesinde arşiv kayıtlarında görev yapmıştır. Konfüçyüs (551–479 İ.Ö.) belli ritüel konularda kendisine danışmış olduğunu çoğu ortamda dile getirmiş ve sonradan cömertçe övmüştür. Bu, Laozi'nin Konfüçyüs'ün kıdemli bir çağdaşı olduğu iddiasını da ortaya koymaktadır. Zhuangzi ve diğer Çin kaynaklarında da “Lao Dan” olarak tanımlanan Konfüçyüs ve Laoziler arasında yapılan toplantılarla görüş ve fikirlerini paylaşırdı. “Tao Te King” kutsal metinler olarak görülür. “Tao” yaratıcı ilke/prensip, “te” ise insan fazileti/erdem, “King” de kitap demektir (Erdeme Ulaştıran Kitap). O dönemlerde Shiji bölgesi Chu eyaleti bazı araştırmalara göre Şamanizm kültürünün yaygın olduğu kabul görmekte bu nedenle de Taoizm'in köklerinde şaman anlayışının olabileceği ifade edilmektedir (Boltz, 1993: 269-292).

Zhuangzi ve Tao Te Ching'in dünya görüşünün ve Tao'nun açıklamasıyla tutarlı olduğu düşüncesinin zaman zaman birçok kaynakta tartışıldığı da görülmektedir. Allinson (2008: 127) Zhuangzi (Chuang-tzu / “Master Zhuang”, İ.Ö. 4. yüzyılın sonları), Klasik Felsefi Taoizm'in en önemli figürü olduğunu belirtir. Allinson'a göre Zhuangzi, Çin'de felsefi olarak ince Klasik dönemin zirvesindeki yazılarının bir derlemesidir (İ.Ö. 5. - 3. yüzyıl). Dönemi, bir dào metaforu tarafından şekillendirilen normativiteye olan sosyalist veya doğal bir yol olan hümanist ve doğalcı düşüncelerle doludur. Geleneksel Ortodoksik, Zhuangzi'yi mistik bir düşüncede, Laozi'nin rasyonel inandırıcı bir takipçisi olarak anılmaktadır. Bu geleneksel görüş metnin ana akım okumalarına hükmettiği görülmektedir. Son arkeolojik keşifler büyük ölçüde bu eski Ortodoksinin önemini vurgulamaktadır. Altı yüzyıl sonra, Zhuangzi'nin doğallığının unsurları, Laozi'ye atfedilen metinde bulunan temalarla birlikte, günlük yaşam tarzlarına odaklanmış bağlılığın vurgusuyla, Taoizm ve Budizm'in kendine özgü Çinlilerin ve belirgin bir Çinli olan Chan Buhizm'i (Japon Zen) şekillendirmeye de yardımcı olduğu ifade edilmektedir. Zhuangzi'nin bu geniş görüş açısı, metnin tarzından kaynaklanmaktadır. Zhuangzi'nin nesir tarzı kendine

özgü edebi bir hazinedir. Temel özellik, hayali ya da gerçek muhataplar arasında bir tartışma şeklinde belirlenmiş olan benzetmedir. Tipik olarak kısa, özlü ve eğlenceli, hikayeleri hem erişilebilir hem de ahlaki ve felsefi olarak baştan çıkarıcıdır, hem eğlendirir hem de düşündürür. Ames (1998: 219)'a göre Konfüçyüslerin kuru ahlakının bir molası olan metin her zaman Çin entelektüel, edebiyat sınıfının favori oldu. Zhuangzi ayrıca, tamamen çarpıcı bir kavramsal şemaya ve onun uzak, egzotik bağlamına yerleştirilmiş kapsamlı natüralizmi, felsefi inceliği ve sofistike mizahıyla modern Batı okuyucularını da cezbeder. Felsefi olarak, Zhuangzi bize Plato, Aristoteles veya Kant gibi bir sistem kurucusundan çok geleneğinin Hume'u olarak saldırır. Natüralist bir yaklaşımdan normatif rehberliğe şüpheli ve göreceli çıkarımlar çıkarmıştır. Doğal dağalara yaptığı muamele, dilin doğru kullanılmasını düzenleyen normlara odaklanmıştır. Ahlaki göreliliği, doğal koşulların terimlerin kullanımını düzenleyen normları nasıl şekillendirdiğine dair endeksik bir modelden doğmuştur. Zhuangzi'nin tarzı felsefi bir benzetmedir, tipik olarak iki bakış açısı arasında kısa bir tartışma veya değişimdir. Doğal ve hayali yaratıkların katıldığı muhalifler arasında çok az insan var. Kurgusal karakterleri genellikle akıllıca adlandırılır, bazıları Konfüçyüs ikonlarıdır (Konfüçyüs veya iddia edilen öğretmeni Lao Dan).

Keown (1992: 97) Buda olan Siddhartha Gautama'nın, şu anda Nepal olan ve Hindistan sınırına yakın bir yerde yaklaşık 2500 yıl önce bir kraliyet ailesinde doğduğunu belirtir. Diğer birçok kaynağa göre de son derece zeki ve şefkatli, uzun, güçlü ve yakışıklı olan Buda, savaşçı kastı sınıfındandır. Döneminde onun büyük bir kral veya manevi lider olacağı tahmin edilmiştir. Ailesi, krallıkları için güçlü bir cetvel istediğinden, Siddhartha'nın dünyanın tatmin edici doğasını görmesini engellemeye çalışmıştır. 29 yaşındayken, süreksizlik ve ıstırapla karşı karşıya kalmış, lüks sarayından ender görülen bir gezi sırasında, umutsuzca hasta birini görmüş ve ertesi gün, yıpranmış bir yaşlı adam ve sonunda ölü bir adam görmüş, yaşlılığın, hastalığın ve ölümün sevdiği herkese geleceğini fark etmesi onu çok üzümüştür. Siddhartha'nın onlara sunmak için hiçbir sığınağı yoktur. Her zaman kendisine aklın potansiyelini gösterdiklerini, ancak aklın kendisini göstermediğini keşfetmiştir. Sonunda, Bodhgaya adında bir yerde, gelecek Buda, zihnin gerçek doğasını öğrenene ve tüm varlıklara fayda sağlayabilene kadar meditasyonda kalmaya karar vermiştir.

Altı gün ve gece zihnin en ince engellerini aşarak geçirdikten sonra, otuz beş yaşına girmeden bir hafta önce, Mayıs ayının dolunayında aydınlanmaya ulaşmıştır. Tam gerçekleştiği anda, karışık duyguların ve katı fikirlerin tüm perdeleri çözülmüş ve Buda burada ve şimdi her şeyi kapsayan bir deneyim yaşamıştır. Buda , "Uyanmış Olan" olmuştur. Buda, yaşamı boyunca, öğrencilerini öğretilerini sorgulamaları ve kendi deneyimleri ile onaylamaları için teşvik etmiştir. Bu dogmatik olmayan tutumu günümüzde Budizm'i karakterize etmektedir. 'Buda' kelimesi, 'gerçeğe uyanmak' anlamında 'uyanık olan' anlamına gelen bir başlıktır. Tanrı ya da peygamber olduğunu iddia etmemiş, aydınlanmış, yaşamı mümkün olan en derin şekilde anlayan bir insandır.

Goodman (2009: 358-359)' a göre Budizm, yakın zamana kadar Batı felsefesinden çok az etkilenen geniş ve zengin bir entelektüel geleneği temsil eder. Bu gelenek, nasıl yaşanacağı ve çeşitli durumlarda ne yapılması gerektiği hakkında çeşitli öğretiler içerir. Budizm kişiye aklını temizlemesini ve tüm insanlar için sevgi dolu şefkat ve şefkat duyguları geliştirmesini söyler. Budizm'in çeşitli biçimleri, kişinin kendi ve başkaları için sorun yaratan karakter özelliklerini ve eylem türlerini ve ayrıca dünyanın acısını iyileştirmeye yardımcı olan nitelikleri ve eylemleri anlamak için sistematik çerçeveler sunar. Bir Budist yola çıkarken, çeşitli yıkıcı eylemleri yasaklayan ahlaki disiplin kurallarına uyulması kabul edilir; fakat zihin bir kez daha ruhsal gelişime ulaştığında, Kurallar aşılır ve biri diğerlerinin yararına kendiliğinden davranır. Budizm, yüce ve zorlu ahlaki değerleri korur, ancak bu değerleri gerçek dünyanın koşullarına uyarlama gereğini kabul eder. Budizm'in günümüze ulaşmış olan soyları üç gelenek halinde gruplandırılabilir: Theravāda, Mahāyāna ve Vajrayāna. Theravāda veya “Yaşlıların Öğretimi”, Sri Lanka'da ve Tayland, Kamboçya, Burma ve Laos'taki Güneydoğu Asya ülkelerinde Budizm'in baskın şeklidir. Mahāyāna veya “Great Way” Hindistan'da ortaya çıkar, ancak şu anda Çin, Japonya, Kore ve Vietnam'ı içeren Çin kültür alanındaki Budizm'in başlıca şeklidir. Mahāyāna'nın Doğu Asya formları da bulunmaktadır. Hint metinlerini bu geleneğin ilk dönemlerinden itibaren literatürde yer almaktadır. Vajrayāna veya “Diamond Way”, Tibetliler, Nepal, Butan ve Moğolistan dahil olmak üzere Himalayalar ve Orta Asya bölgelerinde Budistler tarafından uygulanmaktadır. Az sayıda Japon Budist de Vajrayāna'ya aittir. Budist metinler, genellikle iyi ile kötü

veya doğru ile yanlış arasında ayırım yapan genel teorik ilkeler sorusunu almaz; daha çok çeşitli ahlaki kurallar, kurallar, erdemler ve ahlaksızlıklar ortaya koyma eğilimindedir ve konuyu orada bırakırlar. Fakat metinler genel olarak yanlış olandan farklı olanı ele aldığında, kararlar ve eylemlerin sonuçlarına odaklanma eğilimindedirler.

Budist ahlaki anlamının bir başka yolu da, sonucu çıkarmaya değil erdem ahlakına benzer şekilde okumaktır. Bu hesap ilk olarak Damien Keown tarafından önerilmiştir. Keown (1992: 98) ve o zamandan beri birkaç bilim insanı tarafından takip edilmiştir. Erdem ahlaki yaklaşımı, hiç kuşkusuz ki Budist metinlerinin, ne tür insanlar olmak için çaba gösterilmesi gerektiğine ve kişide hangi erdemleri geliştirmeye çalışılması gerektiğine büyük önem verdiğini gösterir. Bu bakımdan Budist ahlak, Aristoteles gibi antik Yunan düşünürlerinin görüşlerine daha modern Batı düşüncesinden daha benzer görünebilir.

Stout (1978: 319)'a göre çoğu zaman birbirine karıştırılan Konfüçyüsçülük, Taoizm veya Budizm de ahlaki beklentiler açısından radikal bir farklılık olmasa da, üç gelenek arasında yapısal farklılıklar bulunmaktadır. Konfüçyüsçülük günlük yaşama, ev ve aileye ve işe odaklanmıştır. Budizm ve Taoizm'in ilahi varlıkların farklı panteonları, farklı kutsal metinleri, farklı ritüelleri ve öbür dünyadaki farklı kavramları ile Konfüçyüsçülükten ayrılmaktadır. Ahlak kitapları ise, üç geleneği, birinin hayatını yönetebileceği ahlaki bir sistemle sentezlemenin yollarını sunmuştur. Taoizm'in ortak görüşü, insanları eylemsizlik içinde dinlenerek, dünyanın mağduriyetlerine/sıkıntılarına karşı gülümsemeyerek, ayrılma ve sükunetle yaşamaya teşvik etmesidir. Bu bağlamda Taoizm'in ortak görüşü, eylemsizlik ve sükunetle yaşamaya teşvik etmedir. Taocu ahlak, her şeyle ve insanlarla uyum içinde yaşayan iyi bir insan olmaya karşın, iyi davranışlarda bulunmayla daha az ilgilenir. Taocu ahlak, Taocu maneviyatından ayrılamaz, ikisi de aynı fikirleri içerir. Klasik Taoizm perspektifinden bakıldığında, Batı hümanizmi yaşam olaylarına müdahale etme yeteneğinin bunu yapmak için ahlaki bir görev haline geldiğini varsayma hatasını yaptığı görülmektedir.

Göksel Üstatların Erken Yolu metinleri, bir noktada Konfüçyus erdemlerini reddetmemek için de Taode'nin jingini takip etmemişlerdir, ahlaki davranışların dışa dönük işaretlerinde yapılan vurgunun yanlış olduğunu iddia etmişlerdir. Bunun

yerine "gizli erdemi" savunmuşlardır. Bununla birlikte, Göksel Üstatlar hareketi pratikte ahlâkı, takipçilerinin yanlış yaptıklarını itiraf etmelerini ve cennetteki yetkililere affedilmeleri için ricada bulunmaları da dahil olmak üzere çeşitli şekillerde düzenlenmiştir. Bu metne dayanarak birtakım ahlaki ilkeler geliştirilmiş; Bu ilkeler aynı zamanda kemer sıkma ve öz disiplin vurgulamıştır. Dördüncü yüzyılda, tanınmış Laozi'ye atfedilen 180 ahlaki ilke belirten bir metin olarak ortaya çıkmıştır. Bu, o zamana kadar Çin'de önemli bir varlık belirleyen/yer edinen Budist topluluğunun kurallarından açıkça esinlenmiştir. Bu 180 ilke; hırsızlık, zina, öldürme, kürtaj, sarhoşluk ve israfa karşı yasaklar, vb içermektedir. Diğerlerine karşı kibar ve olgun davranışları teşvik edilmiş ve ayrıca toplum içinde ve dışında uygun davranışlarla ilgili özel düzenlemeler sağlanmıştır. Lingbao kutsal yazıları 4. ve 5. yüzyılların başlarında ortaya çıktığında, Göksel Ustaların Metinleri yolunda bulunandan daha gelişmiş bir ahlaki bileşen içermiştir. Lingbao, Budizm'in birçok unsurunu içeren ve Lingbao tarikatıdır, Budistlerin on prensibi olduğu gibi on prensibi de kabul etmişlerdir. Daha sonra Göksel Ustalar hareketi de bu ahlaki ilkeleri kullanmıştır. Budizm'de olduğu gibi, kişi aday olunca, öldürme, çalma, yalan söyleme ve sarhoş olmayla ilgili yasaklar da dahil olmak üzere, bu ilkelere uyma sözü verilmiştir. Özellikle, Budizm'in beş temel ilkesindeki cinsel suiistimal karşıtı ilke yerine, ahlaksız davranışlara ve düşüncelere karşı bir yasaklama getirilmemiştir. Bunlardan bazıları, özellikle doğada Taocu'ların: birinin ailesiyle yaşamayı, yaşayanların ve ölü olanların uyumunu korumak; başkalarına karşı iyi davranışları desteklemek; talihsizlere/düşkünlere yardım etmek; ve intikam düşüncelerinden kaçınmak gibi (Jones, 1979: 371).

Allinson (2008: 129)'a göre Qing hanedanlığı sırasında (1644-1911), neo-Konfüçyüs ahlaki devlet ve yönetim tarafından desteklenmiştir. Asırlardır var olan ahlak kitapları bu dönemde oldukça popüler hale gelmiştir. Bu kitaplarda, Konfüçyüs ahlaki Taocu uzun ömür ve ilahi bürokrasi kavramları ile ya da Budist karma fikirleriyle birleştirilmiştir. Bu eğilimin ardından, Pekin'deki Quanzhen Beyaz Bulut Tapınağı'nın sanatçısı olan Wang Kunyang (1622-1680), neo-Konfüçyüs ahlak sistemini yansıtabilecek şekilde Quanzhen prensiplerini ve koordinasyon sistemini yeniden düzenlemiştir. Tao Te Ching'in sürekli ve kesin öğretisi, insanların gerçekten yaşam olaylarına müdahale edebilecekleri, ancak insanların sürekli olarak görmezden

geldikleri yaşamın kanıtı, böyle bir müdahalenin tüm katılımcılara yıkıcı olduğu ve bu nedenle ahlaki bir davranışa sahip olduğudur. Bu tür eylemlerde bulunmaktan kaçınmak görevi edinilmiştir. Kirkland (1996: 25)'a göre doğal dünyada sorumlu eylemsizlik uygulamada Taoculuk, takipçilerine diğer dinlerle aynı türde ahlaki davranışları önerdiği söylenebilir. Buda'nın "Dört Soylu Gerçeği", özellikle dördüncü gerçeklikte, "Sekiz Katlı Yolda" ifade edildiği gibi, ahlaki düşünce ve eylemin bir başka yol gösterici ilkesidir. Dört Asil Gerçeği izlemenin motivasyonu, başlı başına "iyi" olmak değil, Budistlerin aydınlanma olarak adlandırılmasının gerçekleştirilmesini kolaylaştırmaktır.

Singh ve Kaur (1996: 331) Sihizm'in, 16. yüzyılın başlarında, Güney Asya'nın Panjāb bölgesinde doğduğunu belirtir. Gurū Nānak (1469–1539) ile başlayan ve Gurū Gobind Singh (1666–1708) ile biten, on bir manevi ustalar altında toplanmış, Gurū Nānak'ın kurtuluş teolojisi, formsuz olan ve ilahi lütufla insan bilincini tezahür ettiren bir Tanrı'ya olan bağlılığı vurgulamaktadır. Dünyadaki gerçek yaşamın eşlik ettiği meditatif ibadet, bunu başarmanın ön koşullarıdır. Gurülerin öğretileri, Sih inancının, Kutsal Granth ve Dasam Granth'ın iki önemli yazısında yer alan ilahiler yoluyla aktarılır. Guru Nanak'ın ahlaki sorumluluk duygusu, adil bir Tanrı'nın gözetiminde olan insanlar arasında adil bir etkileşim gerektirmektedir. Örneğin; Guru Nanak yalan söyleyen avukatlara (GG/662) ve rüşvet kabul eden yetkililere (GG/ 951) karşı konuşur. Birden fazla payın alınması, Hindular için sığır eti yemek ve Müslümanlar için domuz eti ile kıyaslanabilen, Sihler için sosyal bir tabu olarak ifade edilir (GG/141). Sadaka iyi yaşamın anahtarıdır. Guru Nanak, haklı kazancını veren kişinin kesinlikle kurtuluş yolunda olduğunu öğretir. Mcleod (1990: 127)'a göre Sih ahlakının bazı yönleri Batılı alimler tarafından, özellikle Sih şiddete yönelik gerekçeler konusu tarafından yanlış anlaşılmıştır.

Sonoda (1985: 11)' ya göre Şinto, Japon halkının yerli inancıdır, ancak Şinto da dini bir inançtan daha fazlasıdır. İkidenden fazla bini aşkın varoluştan geçerek Japon yaşam tarzının ayrılmaz bir parçası haline gelen tutumların, fikirlerin ve şeylerin (ritüellerin) yapılma biçimlerinin bir karışımıdır. Şinto'nun hem kişisel bir inanç (Kami'ye inanç) hem de toplumsal yaşam tarzı olduğu söylenebilir. Kami, bir tanrı, tanrı, ilahiyat ya da ruh için kullanılan Japonca bir kelime ve Şinto inancına yönelik

ibadetlerin merkezi nesnelere dir. Bununla birlikte, yüzyıllar boyunca çeşitli etnik ve kültürel etkiler altında ortaya çıkan Kami'nin imgesi, hem yerli hem de yabancı etkiler ülkenin imparatorluk ailesi altında birliğe ulaşmasıyla kaynaşmış olsa da, bütün olmaktan uzaktır. Ono (1962: 56)' ya göre Kami'yi Şinto dininde Hristiyanlık Tanrısı veya eski Yunanistan ve Roma Tanrıları ile aynı şekilde düşünmek cazip gelse de, bu yararlı bir karşılaştırmak değildir. Birincisi, Hristiyanlık Tanrısı tek ve tek iken, onbinlerce Japon Kamisi var. İkincisi, antik Yunanistan ve Roma'da, Tanrılar bir hiyerarşiyi takip ederken, birçok Kami'nin hiçbiri hepsinin yaratıcısı ve yöneticisi olmayan mutlak bir ilah değildir. Aksine, Şinto'da, dünyanın yaratılması ve gelişimi, birçok Kami'nin ilgili görevlerini yerine getirdiği uyumlu işbirliği ile gerçekleşti. İmparatorun atalarından Kami, yüce ya da merkezi Japon Kami bile, eskiden Yunanistan ve Roma tanrıları gibi, yukarıda da belirtildiği gibi, belirli bir hiyerarşiye uymadan yan yana birlikte oldukları için çok benzerler. Şinto'da, büyüme ya da doğal nesnelere ve doğa güçlerinin gücünü uygulayanlar gibi diğer Kami türleri de bulunabilir. Şinto ahlakı daha çok Kami'nin iradesine dayanır. Kami'yi takip etmek, Kami tarzına uygun yaşamaya çalışmak ve onunla ilişkiyi sürdürmek demektir. Öte yandan, Kami'nin mükemmel olmadığına inanılır. Eski shinto metinlerinin çoğunda Kami'nin hata yapma örnekleri vardır. Tanrı'nın mükemmel olduğu diğer dinlerle olan bu farklılık Şinto'nun mutlak kurallardan kaçınmasının nedenidir. Şintoizm aynı zamanda yaşamın tüm alanlarında uyum ve saflığı teşvik eder. Buradaki saflık, manevi olmayan manevi saflıktır. Onun anlamı saf ve içten bir kalbe sahip olmak. Shinto'nun ahlaki mutlakları yoktur ve koşullar veya niyetler gibi bir eylemin iyi veya kötü olduğunu değerlendirir. Bu arada, Şinto ahlakı, hem insanın hem de dünyanın iyi olduğu fikrinden yola çıkarak başlar. Ancak kötü ruhlar insanlara girip yayıldıklarında, hastalıklar gibi insanlar da yanlış davranmaya başlar, kirlilik getirir ve Kami'lerin akışını engeller.

Jackson (1896: 234) ve Kiash (1893: 46)'a göre Zerdüştlük, peygamber Zoroaster'a (Zarathustra, Zartosht/Mazdaizm) atfedilen öğretilere dayanan din ve felsefedir. Mazdaizm, Zoroaster tarafından ilan edilen Ahura Mazda'nın ilahi otoritesini kabul eden dindir. Zerdüştlük bir zamanlar Büyük İran'ın baskın dini iken, taraftar sayısı Hindistan ve İran'daki konsantrasyonlarla dünya çapında 200.000'den fazla değildir. İranlılar, Zerdüştlüğün kendisinin diğer inanç sistemlerinden fikir

devraldığını ve diğer uygulamalı dinler gibi bir dereceye kadar senkretizmi barındırdığını da not eder. Örneğin, Zerdüştlük inancında kişinin içinde olan kötülüğü Tanrı'nın yarattıklarından biri olarak kabul eder (temsildir). Yaratıcı bir ilkenin birliği fikri, oldukça yeni bir gelişmedir ve doğrudan Protestan misyonerlerinin 19. yüzyıl boyunca Hindistan alt kıtaları üzerindeki etkisinin Hristiyanlıktan etkilenmesiyle doğrudan ilişkilendirilir. Pek çok Zerdüşçilik özelliği, tarih öncesi Hint-İran döneminin kültürüne ve inançlarına, yani Hintlilere ve İranlılara farklı halklar olmalarına neden olan göçlerin öncesine kadar uzanmaktadır. Sonuç olarak, Zerdüşçizm, o dönemde kökeni de olan tarihsel Vedic din ile aynı elementleri paylaşıyor olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Zerdüştlük daha sonra İran Kahramanlık Çağı kültüründen, Hint dinlerinin tabii olmadığı bir etkisi olmuştur. Dahası, ilgili halkların etkileşime girdiği diğer kültür grupları, örneğin; 6. yüzyılda Batı İran'da Bereketli Hilal kültürlü, bununla birlikte, bu kültürler arası etkiler, Zerdüştlükün kutsal yazması esasen (Hint) İran kültürünün bir ürünüdür ve - İslamiyet öncesi İran ideolojisinin en eski ve en büyük korpusunu temsil eden - bu kültürün bir yansıması olarak kabul edilir. Daha sonra, Hint-Hint kültürünün Hindistan'ın en eski metinlerini temsil eden Veda'larla birlikte, prototipik Hint-İran inançlarının bazı yönlerini yeniden oluşturulduğu düşünülmektedir. Avesta, Zerdüştlükün kutsal metinlerinin koleksiyonudur. Metinler çok eski olmasına rağmen, bugün bilinen özeti, esasen Şapur II (309-379 İ.Ö.) döneminde meydana geldiği düşünülen bir sonucun, sonucudur. Bununla birlikte, koleksiyonun bazı kısımları o zamandan beri, özellikle 651 İ.Ö.'deki Sassanid imparatorluğunun yıkılmasından sonra kaybolmuş, daha sonra da Zerdüştlük İslâm tarafından desteklenmiştir. Bir Avestan dili metninin en eski kopyası 1288 İ.Ö.'dir. Avesta'nın metinlerinden en eskisi eski ya da Gotik bir Avestan'dır. Bununla birlikte, metinlerin çoğu daha sonraki bir dönemdedir: çoğu muhtemelen Achaemenid döneminden (648-330 İ.Ö.), birkaçı daha gençtir. Bütün metinlerin yazılı formları bulunmadan önce yüzyıllarca sözlü olarak aktarıldığına inanılıyor ve mevcut kopyalarda Avestan dili kelimeleri bir Sassanid dönemi (226-651 İ.Ö.) icadı dabireh senaryosunda yazılıyor. Ahura Mazda başlangıç ve sondur, görülebilen ve görülemeyen her şeyin yaratıcısıdır, ebedi, saf ve tek gerçektir. Gathas'ta, Zoroastrizm'in en kutsal metinleri Zoroaster'ın kendisinin bestelediği sanılan peygamberdir, Ahura Mazda'dan

başka hiçbir ilahiyata bağlılık olmadığını kabul etmiştir. Daena (modern Farsça'da din), sırasını Mathra-Spenta ("Kutsal Sözler") aracılığıyla insanlığa açıklayan ebedi Kanun'dur. Daena, din, inanç, ahlak, hukuk, hatta Hindu ve Budist Dharma teriminin bir çevirisi olarak kullanılsa da, genellikle "görev" olarak yorumlanır, ancak sosyal düzen, haklı davranış veya erdem anlamına da gelebilir. Daena'nın 'yolunun' metaforu, Zerdüştizm'de Sudra, 'İyi / Kutsal Yol' ve 72 iplikli Kushti kuşak, "Yol Bulucu" ile temsil edilir. Druj'a karşı olan bu asha kavramı, her iki muhalefet biçimi de ahlaki çatışmayı ifade etse de, örneğin asha druj kavramı daha sistemik ve daha az kişisel olmakla birlikte, batı dinlerinde ortaya çıkan iyi-kötü savaşa karıştırılmamalıdır. Kaos (düzene karşı gelir); veya (çürümeye karşı) doğal çürüme olarak belirgin olan "yaratılma"; veya daha fazla basitçe "yalan" (doğruluk, doğruluk karşıtlığı). Dahası, yaratılmamış bir yaratıcısı olarak rolündeki Ahura Mazda, "hiçbir şey", yaratılış karşıtı ve dolayısıyla (aynı şekilde) yaratılmamış druj'ın yaratıcısı değildir. Böylece, Zoroaster'ın vahiyinde Ahura Mazda, nihayetinde zafer kazanacak (Yasna 48.11), "iyinin iyi niyetine dayanan" (Yasna 43.11) 'ın yaratıcısı olarak algılanır (Yasna 43.11). Asha druj'a karşı, ölümlü varlıklar (hem insanlar hem de hayvanlar) kritik bir rol oynarlar, çünkü onlar da yaratılır. Burada, yaşamlarında, çatışmaya aktif olarak katılıyorlar ve karşı koymadan çürütecek olan düzeni savunmak onların görevidir. Gathas boyunca, Zoroaster, eylemleri ve eylemleri vurgular ve buna bağlı olarak Zerdüştlük üzerine münzevi suçlardan kurtulur. Daha sonra, Zerdüştlük, bu, yaşamın deneyimlerinden kaçmak olarak tanımlanmış olduğu görülmektedir. Bu, daha çok "ruh" olarak çevrilen urvanın, toplanmak üzere ölümlü dünyaya gönderilmesini amaçlamıştır. Yaşamın zevklerinden kaçınmayı da içeren yaşamın herhangi bir yönünden kaçınılması, ailesinin ve sosyal yükümlülüklerinin sorumluluğunu ve görevini küçültmektir. Dolayısıyla, Zerdüşçiliğin merkezinde, ölümlü dünyada olan sorumluluk ve görev arasında seçim yapmak ya da bu görevi bırakmak ve böylece druj'un çalışmasını kolaylaştırmak için ahlaki seçim üzerinde durulur. Benzer şekilde, Zerdüş öğretiminde ön değerlendirme reddedilir. İnsanlar içinde buldukları tüm durumlardan ve birbirlerine karşı davranışlarından ahlaki olarak sorumludurlar. Ödül, ceza, mutluluk ve keder, bireylerin hayatlarını nasıl yaşadıklarına bağlıdır. Eski Perslerin inancı olan Mazdaizm/Zerdüştlük, belki de yalnızca ahlakının saflığından değil, aynı zamanda Hıristiyanlıkla ilgili çarpıcı

benzerliklerinden dolayı, belki de en dikkat çeken antik din dini olarak dikkat çekmektedir. 8. yüzyılda, Mazdaizm'den İslam'ı seçen (babasının mecusu/zerdüşt olduğu kabul görmektedir. İbn Mugaffa(İbn-i Mukaffa), Bidpai'nin masallarının Pahlavi versiyonunu (kendisi de Hint Panchatantra'nın bir versiyonudur) Kalila wa Dimna (Kelile ve Dimne) unvanıyla Arapça'ya çevirmiştir. Kelile ve Dimne yönetim ve ahlak üzerine yazılmış önemli bir eser olduğu söylenebilir.

Orta ve Doğu Asya'da yaygın olduğu bilinen Şamanizm'de "Şaman/Kam" kelimesi üzerine genellikle Amerikan etnografları tarafından, doğaüstü güçlerin kazanılmasıyla hastalığın iyileştirilebileceğine ya da hastalanabileceğine inanılan kadınlara atıfta bulunulur. Kelime, Sanskritçe "sramana" münzevi olan Tungus "şaman" kelimesinden türemiştir. Şamanizmin en tezahürü, Eskimosto'dan Çin sınırına kadar, özellikle Tungus ve ayrıca Yakut, Samoyed, Koryak, Ostyak ve Chukchee arasında olmak üzere Sibiry ve Mançurya'da merkezlenir. Bununla birlikte, şamanizm veya onun unsurları dünya çapında çeşitli kültürlerde bulunur. Şaman bazen tıp adamlarıyla ve diğer mistik insanlarla eş anlamlı olarak kullanılır. Onları sihirbazlardan, rahiplerden ve tıp adamlarından ayıran bazı özellikleri vardır. Örneğin, şamanlar, rahiplerin yaşadığı resmi ve titiz eğitimlerin aksine, mistik güçlerini bireysel olarak edinirler. Bütün şamanlar büyücülerdir, fakat bütün büyücüler şaman değildir. Şamanların "ateş üzerinde ustalık" ve "büyülü uçuş" gibi sihirli özellikleri var. Şamanlar/Kamlar kendileri ve kendileri olan yöntemleri kullanırlar. Şamanlar, ruhlarının bedeni terk ettiği ve gökyüzüne yükseldiği ya da yeraltı dünyasına indiğine inanıldığı dilimlerinde uzmanlaşmıştır (Eliade, 1964: 158).

Bugün, yerli kültürlerde, şamanist pratiklerin yerini büyük ölçüde tıptaki gelişmeler almıştır. Bununla birlikte, bütünsel tıbbın gelişen alanı, şamanizmde uzun süredir kullanılan görselleştirme, değiştirilmiş bilinç durumu, psikanaliz, hipnoterapi ve meditasyon gibi birçok tekniğin yeniden icat edilmesini içerir (Harner, 1980: 86). Şamanik ahlak ta ilk olarak, şaman şaman işinde neyin gerçekleşip neyin olamayacağına dair ahlaki yönü belirler. Ruhlar bilgi ya da iyileşme sağlarlar, ancak uygulayıcı her zaman herhangi bir işin yapılıp yapılmayacağına ve ne yapılacağına dair nihai bir karara ve 'veto' gücüne sahiptir. Ruhların şamanı bir şeyler yapmaya zorlaması imkansızdır. Şamanik ahlakı tüm uygulayıcıların(şaman/kam) sorumluluğundadır. Şamanik ahlakında, iyileşme vardır, ahlaki olarak sorumlu

şaman, tüm şifa ve kehanet uygulamalarında aşırı özen, incelik ve farkındalıkla kuralları uygular (İyi ruh-kötü ruh anlayışı). Şamanik uygulama ahlakı, insani değil, İlahi kökenli İlk Şaman tarafından yerine getirilir.

İlk Şaman, Şaman ve konukçu Christina Pratt (2006: 206) şöyle açıklar: Şamanın yaratıcısı, her şaman soyunda, Yaratan arasındaki insanlara köprü kurar, insanlara bilgi ve beceri kazandırır. İlk Şaman, sıradan ve sıradan olmayan günlük yaşamın her alanında hayatta kalmak için gerekli öğretileri aktarır. İlk şaman, kendisiyle, birbirleriyle, Ataları ve ruh dünyasının varlıklarıyla ve fiziksel çevre ile nasıl iyi ilişkide yaşayacağına ilişkin öğretileri öğretir. Birinci Şamanın getirdiği bilgilere dayanarak kültürler, gelenekler ve medeniyetler inşa edilmiştir. Birinci Şaman, bir sonraki şamana, bir insani şamana, ruhlarla nasıl çalışılacağını, ritüel ve tören yapmayı ve insanlara hizmet etmeyi öğretmiştir. Her şaman, insan olmasına rağmen, ilk Tanrı benzeri şamanın yolunda yürümeye çalışmıştır. Bu çabadan, uygulamanın ahlakı ve kişisel fedakarlık, temizlik ve devam eden dönüşümün bu yolda devam etmesi için sürekli aktarım yapılır. Geleneksel aile merkezli ahlak ve dayanışmayı güçlendirdiği için Konfüçyüsçüler tarafından da yüksek oranda desteklenir, böylece toplumsal ahlaki değeri arttırmaya ve toplumun düzenini sağlamlaştırmaya yardımcı olduğu ifade edilir.

Laruelle (2007: 213-216) eski zamanlarda Orta Asya'daki insanlar, doğal evrenle uyum içinde yaşamaya odaklanan Tengriizm olarak bilinen bir inanç uygulaması eski zamanlarda kurulmuş ve en yaygın şekilde uygulanmakla birlikte, bugün hala Tengriizm uygulayan gruplarında olduğu , Tengriizm (bazen Tengrism, Tengerism, Tengrianism veya Tengrianizm olarak da adlandırılır), Tengri güneş tanrısının etrafında dönen ve doğa ile dengeye odaklanan bir inanç olarak tanımlar. Tengriizm'in gerçek kuruluş tarihi kesin olmamakla birlikte İ.Ö. 3.300 - İ.Ö. 1.200 arasında süren Tunç Çağı civarında başlamış olduğuna inanılmaktadır. Şamanizmin, animizmin özelliklerini içerir, totemizm, hem çok tanrılığın, hem de tek tanrılığın ve ataların ibadet etmesi gibi inanışlarla Tengriismi uygulayanlar, varoluşlarının sonsuz mavi Gökyüzü (Tengri), bereketli Toprak Ana (Eje) ve gökyüzünün kutsal ruhu tarafından sürdürüldüğü inancına sahiptir. Tengriizm'de zaman içinde pratik yapan birçok kişi arasında bazı farklılıklar vardır. Mesela, Tengriist Moğollar 99 tanrıya inanıyor ve Türk Tengriistler sadece 17 tanrıya inanır. En sık Tengriizm tanrılarının

Tengri ve alt tanrılar olduğuna inanır. Yer, Uma, Erlik, Su, Ateş, Güneş, Ay, Yıldız , Hava, Bulutlar, Rüzgar, Fırtına, Gök Gürültüsü ve Yıldırım ve Yağmur ve Gökkuşağı gibi Tanrılar için saygının refah ve iyiliğe yol açacağına inanılır. Tengriizm, Gök-Türk İmparatorluğu ve Büyük Moğol İmparatorluğu'nda büyük rol oynamıştır.. Ghengis-Khan(Cengiz Han) ve takipçilerinin çoğu Tengriizm'e inandığı bilinmektedir. Aynı zamanda, diğer dinlerin hoşgörüsünü teşvik ettiği ve birçok dinin aksine, Tengriizm'in insanlara hükmetmek gibi bir baskı olmamış bu nedenle din kavramı yerine inanış kavramı tercih edilmiştir. Din olduğu da kabul edilmemektedir.Ahlakı uygulamalar iyi- kötü eylemler üzerine odaklanmaktadır. Bugün, Tengriizm, Kırgızistan, Kazakistan, Sakha, Buryatia, Tuva, Moğolistan ve Türkiye'de Tibet Budizmi ve Burkhanizme paralel olarak uygulanmaktadır. 1990'larda Orta Asya'da bir Tengriizm hareketi başladı ve bugün yayılmaya devam ediyor. Bu, bu eski dinin dayanıklılığını ve günümüzdeki insanların binlerce yıl önce yaptığı gibi, eski atalarının inandığı bir şey olarak kalmanın zaman testine nasıl dayandığını gösteriyor (Rubruck, 1254: 161).

Hint ve Doğu Asya din yada inanç temelli yaklaşım metafizik olarak nominalist-temelciliği karşıtlığı, epistemik göreceliliği, meta-ahlak gelenekçiliği ve teistik olmayan deontolojik normatif ahlakı ile ilgili özgün ve önemli bir felsefi konum ortaya koyuyor. İnanç oluşumu, inanç tutma ve inançtan vazgeçme süreçlerinin ahlaki olarak yüklendiğini iddia ediyor.Bu anlamda hiçbir tarafsız inanç olmadığı, tüm zihinsel ilişkilerin ise ahlaki olarak önemli ve kültürlerarası entelektüel tarihine de büyük katkıda bulunduğu söylenebilir.

1.2.2. Felsefi Temelde Ahlak ve Yönetici Ahlakı

Yaşamış kuşakların deneyim ve birikimleri üzerine düşünebilen, bu deneyim ve birikimlerinden yepyeni anlamlar çıkarabilen ve yepyeni bağlamlar kurabilen; yeni bir zaman, uzam ve toplum kavrayışı; yeni ilişki biçimleri, yeni hareket tarzları geliştirebilen yalnızca insandır. İbn Haldun (1991: 106) Mukaddime'de "İnsan cisim ve ruhtan ibaret olan iki parçadan mürekkeptir; ruh cisimle karışmış bir haldedir. Bu iki parçanın her ikisinin kendine has olan idraki vardır. İdrak edilen şey ise birdir."de belirttiği sözleri insanın varlık yapısı ve nitel boyutuyla ilgilenen felsefe evrenin ve dünyanın bir parçası olan insana yönelip insanı

ele alıp incelemekle birlikte amaçlarda mutluluğun da imgesidir. Bu varoluş bağlamında insanı insan yapan, inanç, düşünce bilgi, toplumsal ve beşeri ilişki yordamı, somut ve soyut algı biçimleri, özgürce karar verme yetisi (irade), yapılması (iyi/doğru) ya da yapılmaması (kötü/yanlış) istenenler üzerindeki ayırım gücü ve doğuracağı sonucu üstlenme (görev-sorumluluk) ve ahlaki değerler/erdemler hakkında sahip olması gereken bilinçle oluşturduğu felsefe; kimlik ve kişiliği ortaya çıkaran arka plan sunucusudur. Bu bağlamda toplum içinde farklı biçimlerde rol ve görevlerde yer edinen insanlar; ahlaki, hukuki ve siyasi otorite yetilerini kullanarak toplumsal sözleşme çatısı altında toplanmışlardır.

Sosa (1993: 110), felsefenin amacının teorik konuları açıklığa kavuşturmak, sorunları tanımlamak ve çelişkileri kızdırmak olduğu için bu durumun tatmin edici olduğunu savunmuştur. Daha az teorik bir seviyeye geçmek, ampirik soruşturma sorusudur ve insanların ahlaki sezgilerini karakterize etmek için araştırma girişimleri gereklidir. Dikkate alınması gereken bir ayırım, temel ve türetilmiş ilkeler arasındaki farktır. Temel bir ilke, tartışılması ve kurulması gereken bir varsayımdır, diğer tüm tesisler onunla ilişkili olmalıdır, bu diğerleri temel öncül ile ilgili olarak durur veya düşer. Örneğin, tüm ahlakın Tanrı'nın iradesinden kaynaklandığı temel bir öncül ile başlayabilir. Bu öncül Teoloji temelinde tartışılabilir ve evren hakkındaki bilginin ışığında makul olduğuna dair kanıtlar geliştirilmelidir. Petrinovich (1995: 129)'e göre zina, cinayet, ensest, ölüm cezası ve benzeri gibi belirli eylemleri temel olarak kullanma prosedürünün zayıflığı, temel bir kötülükten hoşlanılmayan her eylemi, altta yatan genel ilkelerin genel bir beğeni ve beğenmeme modelini destekleyebileceğini düşünmeden çağırma riskiyle karşı karşıya kalmamaktır. Bu şekilde, ırkçılık, cinsiyetçilik ve diğer totaliter düşünce ya da yönetim çeşitlerinin sürüleri üzerinde karaya çıkma riski taşınır, çünkü bu durumda rasyonel tartışmadan ziyade keyfi karar ve iddiayla karar verilir. Tutarlı bir şekilde tartışılacak, net bir şekilde ifade edilebilecek ve evrensel olarak geçerli olan temel ilkeler aranmalıdır. Sadece temel binaları temel alan mantığı kurmaya özen gösterilirse tatmin edici ahlaki pozisyonlara varılabilir.

Ahlaki ahenk, yönetim ve pazar inşasının görünmez ama zorlu bir parçasıdır. Ahlaki kutuplaşma toplumsal ayaklanmalar ve çatışmalar getirebilir. Modern yönetim kurma süreçleri sadece ulusal kimlik oluşumunu ve güç

birleştirmeyi değil aynı zamanda toplumsal ahlaki bir uyumu da gerektirir. Bunu desteklemek için, modern Batı ulus yönetimlerinin deneyimlerinin gösterdiği gibi, yönetim zorlayıcı güçlerini birçok alemde karşıt grupları ortadan kaldırmak ve ahlaki uyum ajanslarını teşvik etmek için kullanmaktadır. Yasal ve kurumsal temeller, toplumu ahlaki düzensizliğe karşı korumaktadır.

Bir ilah bir inancı, ahirette ve kutsal kurallar ve istikrarlı olarak yardımcı anlatılar ancak aynı zamanda çok katı özellikle uçucu çerçeve, belirsiz, karmaşık, ve hatta paradoksal bir durumda sunabilir. Yine de dini bir çerçevenin, sabit hedeflerin tanımlanması zor olsa bile temel değerler/erdemler sunduğu kabul edilir. Örneğin Woolf (2002: 233), liderlik değerlerini İncil'den çıkarır ve bunları dürüstlük, amaç, nezaket ve merhamet, alçakgönüllülük, iletişim, performans yönetimi, takım geliştirme, cesaret, adalet ve liderlik gelişimi olarak sınıflandırır. Din, değerlerini takipçilerine iletebilecekleri liderler için bir anlam ve anlam kaynağı sağlayabilir. Dini bir bakış açısı da bağlamı hesaba katmalıdır, örneğin; topluluklar, çevre, organizasyonlar ve gelenekler. Bunlar dini bir bakış açısına özgü bileşenler değildir ancak din, liderlik/yöneticilik ve yönetimin ayrılmaz parçalarıdır. Sinagoglar, kiliseler, camiler ve tapınaklar, liderlerin ve takipçilerin bir araya gelip bir topluluk oluşturabilecekleri ibadet yerleri sunar. Bir toplum kendini daha büyük bir çağdaş ve tarihi toplulukta gömülü bulur. Bu nedenle yöneticiler, takipçiler ve bağlamları, zaman ve mekan boyunca bağlanan ritüeller, törenler ve sosyal bağlar tarafından şekillendirilir.

Bir lider ya da yönetici, ahlaklı ya da ahlaksız eylemlerinde bir pusula olarak işlev gören Kutsal Kitap aracılığıyla nasıl hareket edeceğini ortaya çıkarabilir. Kutsal böylece rehberlik ederek, doğru ve/veya yanlış yönlendirebilir. Pusula, hem lidere ilahi olarak bağlanan hem de takipçiler için şeffaf olan bir eylem ve ahlaki çerçeve sunabilir. Miller (2018: 2)' e göre Eski Tevrat, İncil ve Kuran gibi kutsal kitaplarda yer alan metinlere göre insanlar hareket eder ve yöneticilik için reçeteleri dikkate alır. Yöneticilik ya da liderlik için din ve ahlaki kurallarının, hem onları harekete geçiren dini topluluklar hem de dini bir paradigmaya göre hareket eden yönetici ya da liderleri anlamak isteyenler için önemli olduğuna vurgu yapar. Ahlak felsefesinin ilkelerinin tasarımı, ahlaki dünyadaki görünüşleri veya gerçekleri genel yasalara indirgemek, aynı şekilde doğal dünyadaki görünüşlerin doğal filozoflar

tarafından genel yasalara indirgenmesi; ve bu genel yasaların çeşitli akıllı ve iyi nihai nedenlerine dikkat çekerek, Tanrı'nın insanlık yollarını doğrulamak ve düzenin doğal dünyada olduğu kadar ahlaki olarak da saklandığını kanıtlamak noktalarında önemlidir. Ahlaki felsefe planını tamamlayabilmek için, esas olarak isteyen iki önemli husus vardır. Şu andaki yaşamın ahlaki tohumları zamanın ya da eğitim ve disiplin durumunun tarihsel süreçlerden geçtiği ve gelecekteki durumunla da tam olarak uyuşacağı düşüncesidir. Tanrı'nın, ahlakiyle doğal olarak olduğu kadar yakın bir görüşe sahip olduğu, bu yaşamda bir insanın ektiği her şeyi, aynı zamanda yaşamına da katlanacağını belirlenmiş olması düşüncesinden hareketle bunun anlamını kanıtlamak için kutsal yazıtların ya da yazıların incelenmesi ve karşılaştırılması ve Tanrı'nın ahlaki ile ilgili kutsal doktrinin sunulmasıdır (Clarke, 1715: 15; Kapton, 1978: 581). Bu bağlamda felsefi temelde ahlak ve yönetici ahlakı Türk İslam ve Batı felsefesi temelinde ele alınmış ve felsefi temelde yönetim yaklaşımları incelenmiştir.

1.2.2.1. Türk İslam ve Batı Felsefesi Temelinde Yönetim ve Yönetici

Ahlaki

İslamiyet öncesi kurulan Türk devletleri incelendiğinde bilinen manada İskitler(Sakalar), Asya ve Avrupa Hunları (Tunguzlar Kabile..), Avarlar (Avrupa Avarları Hristiyanlığı kabul eden ilk Türk Devleti), Göktürk (Köktürk/ Kutluk Dev...), Uygur, Bulgarlar, Hazarlar (Museviliği benimseyen ilk Türk Devleti), Türkişler, Uzlar, Peçenekler, Kıpçaklar, Oğuzlar, Karluklar(ilk Müslüman Türk Kavmi), Macarlar, Kırgızlar, Kimekler, Başkırtlar ..gibi boy, devlet, kabile yönetim sistemiyle Tengrizm/Şamanizm/Manihizm din ya da inanışlarıyla yaşam sürdükleri görülmektedir. Yönetim anlayışında Kut anlayışı ve yöneticiye/lidere Hakan Han, Kahan, Kağan, İlteber,..vb. isimler verildiği Türk ahlakının,erdemlerinin, törelerin, inanç ve davranış şekillerinin yazılı ya da sözlü aktarıldığı kitabeler/efsaneler/destanlar/masallar yoluyla örneğin; Oğuz Destanı, Türklerin en eski edebiyat ürünlerinden biri, mitoloji ve gerçeklerin iç içe girdiği Oğuz Han'ın kahramanlığı, örnek kişiliği tarihsel süreçte "Çin tarih kitaplarında Mete Han/Tuman isimlerinde ele alındığı" güçlü bir Türk Devletinin temellerini attığı, yasa ve törelere

bağlılıkla bireysel ve toplumsal yapının oluşturulduğu bilinmektedir (Terzioğlu, 2005: 2).

Fındıkçı (2012: 134)'ya göre Türk tarihi incelendiğinde genel olarak sözlü geleneğe ağırlık verildiği dikkati çekmektedir. Bununla birlikte tarihinin kökenleri için vazgeçilmez en eski bilgi kaynakları olarak destanlar, önemli bir hazine niteliğindedir. İ.Ö. 7. Yüzyılda yaşamış, iyiliği, adaleti ile ün salmış, Saka Devletinin hükümdarı Alp Er Tunga'nın destanı ile ilgili sınırlı bilgilere ulaşabiliyoruz. Ulaşabildiğimiz destanlar; Yaratılış Destanı, Alp Er Tunga Destanı, Su Destanı, Hun Oğuz Destanı, Göktürk Destanı, Manas Destanı, Cengizname, Battalname, Danişmendname, Köroğlu Destanı gibi. Destanlarda genel olarak ilgili dönemin yönetimi, hakan ya da beylerin tutumları, yaptıkları doğru ya da yanlış işler, Türklerin devlet gelenekleri, daha da önemlisi diğer devletlerle ilişkiler, düşmanlarla yapılan savaşlar, kazanılan başarılar, yenilgiler ve yapılan barışlar aktarılmaktadır. Öğretici yönleri kadar, o dönem insanının bireysel hayatı ve toplumun sosyal ve siyasal hayatı hakkında da önemli ipuçları verilmektedir. İ.Ö. 7. Yüzyılda, Orta Asya'da yaşayan Türk boylarını bünyesinde birleştirerek Saka Devleti'ni kurmuş ve hükümdarı olmuş olan Alp Er Tunga'nın, kendi adıyla bilinen destanında, verdiği mücadelelerden, savaşlardaki yüksek performansı yanında bir lider olarak yumuşak ama ısrarcı kişiliğinden de söz edilerek ahlakı hakkında ip uçları yer almaktadır. Nitekim Divan-ı Lügati Türk'te de Kaşgarlı Mahmut, Alp Er Tunga için "O yüksek bilgiye ve birçok faziletlere sahipti. Ne seçkin, ne yiğit adam idi. Zaten âlemde ferasetli insan bu dünyada hâkim olur." der. Alp Er Tunga, uzun yıllar İranlı Medlerin hükümdarı Keyhüsrev ile savaşmış, sonunda onun bir davetinde hile ile öldürülmüştür. Hun Oğuz destanı, İ.Ö. 209-174'lerde yaşayan Hun hükümdarı Mete'yi anlatır. Onun bir hükümdar olarak sahip olduğu ama daha da önemlisi sahip olması gereken özellikler dile getirilmiştir. Bu temel özellikler arasında, çalışkanlığı, tecrübesi, bilgisi özellikle vurgulanmıştır.

Türk tarihinde çok önemli yeri olan Manas Destanının 400.000 mısradan oluştuğu bilinir. 9-12. Yüzyılda Kırgız Türkleri arasında doğmuş ve ağırlıklı olarak İslamiyet'in yayılmasını içermiştir. Burada da yer yer hükümdarların bireysel özellikleri dile getirilmiş, hükümdarın her şeyden önce Allah'ın yolunda olması, insanlara adaletle hükmetmesi, dara düştüğü noktalarda çevresindeki bilgili kişilerle

konusması, onlara danışması söylenmiştir. Benzer özellikleri içeriğinde barındıran diğer bir destan ise Moğol hükümdarı Cengiz Han'ın (13.yy.) döneminde yazılan Cengizname'dir. Burada da hükümdarın adaleti, olmazsa olmaz kural olarak benimsenmiştir. Başkurtlar, Kırgızlar ve Kazaklar arasında yaygın olarak bilinen bu destanın birçok versiyonları vardır. Her gelişmeyi ve her filozofu kendi dönemi ve kendi sosyal şartları içinde ele almak gereklidir.

Roberts (1990: 18) Türk hükümdarı Atilla'nın, tarihe adını haklı bir büyüklükte yazdıran ender yönetici ve liderlerden biri olduğunu ifade eder. Çünkü Atilla, birçok liderde görüldüğü gibi daha çok küçük yaşlardan itibaren farklı olduğunu ortaya koymuştur. Kararlılığı, savaşıllığı ve özellikle küçük yaşlardan itibaren edindiği tecrübelerle yaptığı komutanlığı ile dikkatleri çekmiştir. Bütün bu meziyetlerin yanı sıra bilhassa kendi toplumsal işleyiş sistemlerinin oluşturulmasında aktif katkısı olmuştur. Örneğin dünyada ilk posta teşkilatını kuran kişi Atilla'dır. Dikkat edileceği üzere Atilla, bir yandan aktif bir komutan, diğer yandan adaletli bir hükümdardır, özellikle insan ilişkilerinde başarılı bir yöneticidir. Kişisel özellikleri incelendiğinde; Bağlılık, Rekabetçi ruh, Cesaret, Özgüven sahibi, Duygusal güç, Sorumluluk, Fiziksel güç, İnanırlılık, Sezgi, Israrcılık, Kararlılık, Güvenilirlik, Tahmin gücü, Koruyuculuk, Zamanlama hassasiyeti dikkat çekmektedir.

Yusuf Has Hacıp (1069/1991: 191), gerek Türk ve Doğu toplumları ve gerekse dünya tarihi bakımından yönetici ve liderleri etkileyen çok önemli bir eseri yazması ile yüzyıllarca tanınmış ve okunmuştur. Öyle ki "Mutluluk veren bilgi" anlamındaki Kutadgu Bilig, 6645 beyitten oluşmuş, ilk mesnevi olmasının yanında ilk siyasetname olarak da önemlidir. Yusuf Has Hacıp'in sınırlı bir yöneticilik deneyimi olmasına rağmen sayısız yönetici, yönetici, lider, prens ve hükümdarın liderlik yolunda ilerlemelerine yardımcı olmuştur. Nitekim eseri, gerçekten de o döneme tam olarak hitap etmiş olmanın yanında günümüze bile ışık tutacak niteliktedir. Yusuf Has Hacıp, yönetici ve liderin, bu dünya kadar ölümden sonraki dünya kadar ölümden sonraki dünya ve yaşamı da düşünmesini ve bu her iki alanda da kazançlı olmasını ister. Yusuf Has Hacıp (1991: 191)' e göre böylece yönetici, hem akıl gücü ile mevcut dünyayı algılamalı, mevcut dünyanın önemli bir aktörü olmalıdır. Ama en az bunun kadar bir enerjiyi de kalp yoluyla ulaşılabilecek diğer dünyanın kazanılmasını sağlayan ahlak, iyilik ve adalet gibi temel değerlere

ayırmalıdır. Yöneticinin temel özellikleri arasında; liderin toplum içindeki örflere ve kanunlara uyan, doğru sözlü, ahlaklı ve adil olması, akıl gücünün yanına mutlak bilgiyi de eklemesi önemlidir. Sabırlı, sakin, mütevazı, alçakgönüllü, affedici, hoşgörülü olması, ihtiyatı elden bırakmaması ve nihayet fesatçılık ve inatçılık girdabına girmemesi öncelikle sayılmıştır. Yusuf Has Hacıp'e göre üç türlü hükümdar bulunur; gelenekçi, karizmatik ve kanuncudur. Gelenekçi yönetici, mevcut alışkanlıkları aynen sürdürür, kendi dönemin içinde kısmen daha meşakkatli, çeşitli zorluklar içeren, riski olan değişimleri gerçekleştirmez. İkinci grupta yer alan karizmatik yönetici ise işlerini, eylemlerini dini motiflere, yani yaratıcı güce bağlar. Kanuncu yönetici ise değişen şartlara uyum sağlayacak biçimde geliştirilen kanunlar yoluyla yönetimin gerçekleştirilmesini sağlar. Nitekim "kutun" (mutluluğun) tabiatı hizmet, yolu özelliği adalettir (Fındıkcı, 2012: 163).

Türklerin inancı gereği diğer dinlere karşı hoşgörülü olmaları, bölgesel savaşlar (Çin..), baskı (bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır) aynı zamanda Türkler için bir dönüm noktası olan Talas Savaşı (751) Türklerin İslam Dini ile tanışmalarına vesile olmuştur. Türklerin İslam Dinine geçişleri aynı anda olmamış toplumsal boyutta kitleler halinde geçiş X.yy. bulmuştur (Şeker, 2010: 142). Daha sonra Türk İslam Devletlerinin de kurulmasıyla birlikte yönetim anlayışı ile hızlı bir biçimde İslam Dini kabul görmüştür ve İslam Dininin yayılmasında da (Halifeliğin geçmesi)katkıların sunulduğu bilinmektedir.

Türk İslam Felsefesi anlayışı Kuran-ı Kerim ve Peygamber (Hz.Muhammed(s.a.s)) rehberliğinde Türk-Müslüman felsefecilerin/filozofların ortaya koyduğu düşünce sistemidir. İslam ahlaki sistemi, evrenin yaratıcısı ve sürdürücüsü olarak Tek Tanrı'ya duyduğu temel inancından kaynaklanmaktadır. İslam, insan ırkını, Tanrı'nın yaratmasının bir parçası ve O'nun özneleri olarak kabul eder. İslami bir perspektiften bakıldığında, insan yaşamının amacı, bu dünyasal yaşamı İlahi İrade ile uyum içinde sürdürerek ve böylece bu dünyada barış ve ahiretin yaşamında sonsuz başarı elde ederek Tanrı'ya ibadet edecektir. Müslümanlar Yüce Kur'an'ın ve Peygamberin geleneklerine ahlaki rehberleri olarak bakarlar.Kuran-ı Kerim Bakara Suresi 177. Ayette "Yüzlerinizi doğuya ve batıya çevirmeniz erdemlilik değildir. Asıl erdemli kişi Allah'a, âhiret gününe, meleklerle, kitaba ve peygamberlere iman eden; sevdiği maldan yakınlarla, yetimlere, yoksullara,

yolda kalmışlara, yardım isteyenlere ve özgürlüğünü kaybetmiş olanlara harcayan; namazı kılıp zekâtı verendir. Böyleleri anlaşma yaptıklarında sözlerini tutarlar; darlıkta, hastalıkta ve savaş zamanında sabrederler. İşte doğru olanlar bunlardır ve işte takvâ sahipleri bunlardır." (D.İ.B.,Kur'an Yolu Tefsiri, C.1: 263-264), belirtilir. Bu ayet, doğruluk ve dindarlığın her şeyden önce gerçek ve samimi bir inanca dayandığına dair İslam inancını vurgulamaktadır. Erdem ve iyi davranışların anahtarı, her zaman ve her yerde her şeyi gören Tanrı ile güçlü bir ilişkiyi içerir. Kalplerin sırlarını ve tüm eylemlerin arkasındaki niyetleri bilir. Bu nedenle, İslam her durumda ahlaki davranıştan hoşlanır; Başka kimsenin olmadığı zaman, Tanrı her birinin farkındadır. Dünyayı aldatmak mümkün olabilir, ama Yaradan'ı aldatmak mümkün değildir. Tanrı'nın ve Yargı Gününün sevgisi ve sürekli farkındalığı, insanın davranışta ahlaki ve niyetlerde, özveri ve bağlılıkla ahlaki olmasını sağlar. Bir Müslümanın yalnızca erdemli olması değil, aynı zamanda erdemi de sevmesi beklenir. Sadece kötülükten ve kötülükten kaçınmakla kalmamalı, aynı zamanda insanlardan onlardan kaçmalarını istemek için de aktif olarak çaba göstermelidir. Başka bir deyişle, yalnızca ahlaki açıdan sağlıklı olmamalı, aynı zamanda bir bütün olarak toplumun ahlaki sağlığına da katkıda bulunmalıdır (Haneef, 2005: 94; Hashi, 2011: 123; Zaroug, 1999: 46).

Mohd (2003: 3)'a göre İslam ahlak felsefesine göre, ahlak; karakter, doğa ve eğilim anlamına gelen "akhlaq" (khuluq çoğul) olarak tanımlanmaktadır. Akhlaq kelimesinin, "khaliq" (Yaratan) ve "makhlûq" (yaratık) kelimesi ile çok yakın bir ilişkisi vardır. Bu nedenle, "akhlaq", "khaliq" (Yaratan) ve "makhlûq" (yaratık) arasında ve "makhlûq" (yaratık) ve "makhlûq" (yaratık) arasında iyi bir ilişki olduğunu varsayar." Khuluq" terimi, Kuran ayetinde "Ve Siz (Muhammed) yüceltilmiş bir karakter standardındasınız" ifadesinde yer almaktadır. Khuluq (akhlaq) veya karakter, insan eylemlerini belirleyen ruhun durumu olarak adlandırılmıştır. Ne ruh ne de eylemdir. Bu karakter eğitim ve pratikle kazanılabilir. Dolayısıyla, iyi bir karakter iyi bir eylem yapar, oysa kötü bir karakter kötü eylemler yönlendirir (Muhammad, 1983: 22). El Farabi (950), akhlaq (ahlak) veya ruh halinin insan eylemiyle ilişkisini kabul eden ilk büyük Müslüman filozof olarak tanınmıştır. Nitekim İslami ahlakını "insan ruhunu inceleyen bir bilim" olarak tanımlamıştır. El Farabi'nin yanı sıra, çalışmalarında İbn Miskawayh (Fars asıllı/1030) "Tahzib el

Akhlaq", ahlakı, düşüncelerini veya müzakere olmadan eylemlerini gerçekleştirmesine neden olan ruh hali olarak tanımlamış olduğu görülmektedir. Ahlak'ın insan ruh bilimi olarak tanımlanması, Gazali (1111), Fakhruddin al-Razi (1209), al-Tusi (d. 1274), Al-Dawani (d.1502) ve diğer bir çok İslam filozofunda görülmektedir. Genel olarak, ahlak veya ahlak ilmi, ruhun özelliklerini ve niteliklerini ve onları kontrol etme ve yönetme yöntemlerini tanımlayan insan ruhunun bilimi olarak tanımladıkları kabul edilebilir (Sheila, 1984: 5; Fakhry, 1991: 11).

Sheila (1984: 5) Gazali, "Khalq" insanlığın fiziksel formunu ifade ederken, "khuluq" veya "akhlaq" insanlığın manevi formunu ifade eder. Böylece, el-Gazali'nin bakış açısıyla ahlak, ruhun içine dayanır ve insanın eylemleriyle tezahür eder. İyi ruh doğru eylemi üretecektir ve tersi de geçerlidir. Gazali, İslam ahlakını veya ahlak ilmini ruhun iyiliğini kazanmanın ve onu ahlaksızlara karşı korumanın yolu olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda, sadece bilgi uğruna değil, bazı dini inançların ve uygulamaların doğruluğu veya eylemlerin yanlışlığı ile ilgili bir çalışmadır. Buna göre, İslâm ahlakı, erdemleri optimum seviyede tutma yollarını ele alan, yani yanlış yapmaktan kaçınmak ve doğru ve istenen şeyi yapmak için kullanılan bir bilimdir. İslam ahlakının kapsamı çok sayıda ve geniş kapsamlıdır çünkü İslam ahlakı, insan ile Tanrı, insan ve arkadaşları, insan ve evrenin diğer yaratıkları ve insanın en içsel özü ile olan ilişkisi ile ilgilidir. Kuran Ayetlerinde görülmektedir. Ayetlerin bazılarında, inanmayanların ya da çok tanrılı kişilerin, Yargı Günü'ndeki yanılgıları ya da inançsızlıkları nedeniyle, Tanrı'ya cevap verilebileceği belirtilirken, bazılarında bu yanıt verilebilirlik , genel ahlaki sorumluluğun zorunlu olduğunu gösteren çok daha geniş terimler ile ifade edilir.

Rahim (2013: 509)'e göre Filozof Mu'tazilite, iddialı insanın aklını seçme ve hareket etme yetkisine sahip olduğunu iddia etmiştir. Dua, oruç ve zekat gibi hareketlerin vahiy yoluyla iyi tespit edildiğini ifade etmiştir. Ancak, mantıklı bir şekilde iyi tespit edilebilecek başka şeyler de vardır. Mu'tazilite için ahlaki zorunluluk rasyoneldir. Aklın açıklamalarının, yalnızca insanlara değil aynı zamanda Tanrı'ya da bağlayıcı olduğunu söylemiştir. Mu'tazilite'ye göre, Tanrı doğruları ödüllendirmeli ve kötü eylemleri cezalandırmalıdır. Maturidi ve Selefî (İbn Taymiyyah), kısmen Mu'tazilite'le aynı fikirde oldukları görülmektedir. Aklın ahlak

anlamda iyi, kötü, doğru ya da yanlış olan şeyleri açığa çıkardığını iddia etmişlerdir; ancak, yalnızca vahiy yoluyla iyi ya da kötü olarak bilinen şeylerin olduğu bir sınır vardır. İbn Taymiyyah (İbn Teymiye) ayrıca, insanlar için bir şeylerin doğru ya da yanlış olduğu anlayışının, mutlaka Tanrı için böyle olmadığına işaret etmiş olması da dikkat çekmektedir. Bu arada, el-Farabi, el-Gazali ve diğerleri gibi Müslüman filozoflar bilgi dışında hiçbir şeyin kendi başına iyi olmadığını düşünmüş ve diğer tüm düşüncelerinde iyi niyet iyi eylem anlayışını savunmuşlardır.

İslam Dinin, özü itibarı ile insanı, yaratılmışların en şerefli, en gelişmiş olarak gördüğünden ona yönelik her türlü yaptırımında en öncelikli olarak insani değerlerin yüceltilmesini sağlamıştır. Diğer yandan kendisinden önceki dinlerin kitapları olan Zebur, Tevrat ve İncil’de yer alan kimi kurallar, İslam dininin kutsal kitabı olan Kur’an-ı Kerim de de yer almıştır. Kur’an-ı Kerim’in, “oku” emri ile başlamış olması esasen insana, bilgiye ve öğrenmeye gösterilen önemin en büyük göstergesidir. İnsan, yönetim ve liderlik konusundaki temel esaslar bakımından İslam dininin getirdiği kurallar, bu esasların doğmasından neredeyse bin yıl sonra yeni yeni gelişmeye başlayan modern bilim dalları tarafından keşfedilmeye başlanmıştır. Yöneticilerin adaletle hükmetmeleri gereği, kendilerini birer hizmet elçisi gibi görmeleri, insanları ayırmamaları, fakir ve kimsesizleri gözetmeleri, herkesin hakkını teslim etmeleri, ister ailede, ister kurumda, ister devlette olsun himayelerindekilerden sorumlu oldukları gibi temel hükümler esasen liderlik için bugünkü modern bilimin söylediklerinin özü ve kaynağı niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür. Bütün bunlardan daha da ötede Müslümanların kardeş olmaları ve birbirlerine karşı sorumlu olmaları, birbirlerine iyilik yapma konusunda adeta yarışa girmeleri yanında insana çok büyük değer verilmesi, insan gibi diğer bütün canlıların yaşam haklarına saygı gösterilmesi gerçekten de sadece o dönemde değil günümüzde bile canlılığını, tazeliğini koruyan temel yasalardır. Böylece İslam dini ile birlikte kişi, aile ve toplum düzeyinde bireysel hak ve özgürlüklerin en üst düzeye çıkması, daha da önemlisi insani değerlerin kuru birer fikir ve söylem olmaktan günlük davranış ve toplumsal hayata yansıyan uygulamalara dönüşmesi söz konusu olmuştur (Fındıkçı, 2012: 139).

Batı toplumlarında Avicenne olarak bilinen İbn-i Sina, Doğu toplumlarında filozofların reisi olarak da tanınmıştır. Örneğin kanun kitabı İtalya’da Arap harfleri

ile basılmış ve kutsal kitap olan İncil' den sonra en çok basılan kitap olarak not edilmiştir (Goichon, 1993: 12).

Günümüzün bilgi insanı içinde temel bir sorun alanı olan kendi nefsinin yenebilme erdeminin temellerinin İbn-i Sina'ya dayandığını söylemek mümkündür. Herhangi bir insan için bile kaçınılmaz olan kişisel takıntılar ve özellikle benlik takıntılarının bir yönetici ve lider için çok daha önemli sorunlara yol açacağı söylenebilir. İmam Gazali (1058-1111) İslam felsefesinin temel kişiliklerindedir. Eğitim alanında çağını aşan önemli tespitleri ve metodolojisi ile Doğu'da ve Batı'da sayısız bilim adamı ve liderin yetişmesinde doğrudan ve dolaylı olarak etkili olmuştur. Büyük Selçuklu veziri Nizamül Mülk tarafından Nizamiye Medresesi'nin başına getirilmiştir. Her eseri başlı başına bir kaynak olup özellikle İhya'sı günümüze kadar, araştırmacı, bilim adamı ve yöneticilere yol gösterici içeriktedir (Gazali, 1984: 16). Gazali'nin büyük bir deha olmasını sağlayan ve gerek ilim adamları gerekse yönetici ve liderlere bıraktığı önemli, bir bu kadar da hassas yönü şüphecilidir. Gazali akıldan, zihinden, duyulardan ve bütün bunlar yoluyla elde edilen bilgilerden derin bir şüphe duymuştur. Bunun temel amacı şüpheyi bir araç olarak kullanarak asıl hakikate ulaşmaktır (Gazali, 1989: 5).

Fındıkçı (2012: 157)' ya göre hakikat için kalbe doğan sezgi gücü gereklidir. Bir anlamda kesin bilginin kaynağı olarak “gönül” ü görmektedir. Bu tutumu ile Gazali'nin Konfüçyüs'ün “jen”, “iyilikseverlik” olarak dile getirdiği ve gönül ile zihnin bir bütün ve uyum göstermesi yaklaşımından haberdar olduğunu anlaşılmaktadır. Böylece akılcılık (rasyonalizm) ve deneycilik (ampirizm) yaklaşımının, insan üzerindeki etkisinin sınırlı olacağını, bunlara şüphecilik (septisizm) yaklaşımından hareketle gerçek bilgiye ulaşma çabası ile sezginin (entüsiyonizm) eklenmesi ile gerçek bilgiye ulaşılabileceğini vurgular (Gazali, 1984: 19; Fındıkçı, 2012: 156).

Nizamülmülk (1018-1092) sadece Türk tarihi değil, dünya tarihi açısından da önemli bir kişiliktir. Devlet geleneğinin yerleştirilmesi, bürokrasi sisteminin geliştirilmesi, devlette liderlik gücünün oluşturulması gibi konularda çok önemli sistemler, uygulamalar geliştirmiştir. Hükümdarların, yöneticilerin, liderlerin sahip olmaları gereken temel özellikler yanında devlet yönetiminin idari, adli, askeri, mali, sosyal, bilimsel ve sanat alanlarındaki temel yapılanmaları içeren “Siyasetname” adlı

eseri temel bir kaynaktır. Nizamülmülk; geliştirdiği idari sistemler ile ilgili yol ve yöntemlerini, yöneticilik ile ilgili temel sapmalarını, devlet adamlarının zaaflarını, özellikle devletin idari teşkilatlanmasına yönelik deneyimlerini "Siyasetname" adlı eserinde yazmıştır. Yönetim, siyaset ve liderlik için temel bir kaynak olan bu eser, gerek Batı gerekse Doğu dünyasında örnek alınmıştır (Fındıkçı, 2012: 164).

İslam âleminin en öncü bilim adamı ve filozoflarından El-Kindi (786-974), Antik Yunan'da özellikle Eflatun ile başlayan ve her şeyin ölçüsü olarak aklın öne çıktığı düşünce akımının, en önemli eksikliği olan duyu organlarının devre dışı bırakılması düşüncesini değiştirmiştir. El-Kindi, insan ve doğaya ilişkin olgu ve olayların değerlendirilmesinde salt akla yönelen düşünce akımı ile salt duyulara dayanıp akli önemsemeyen düşünce yaklaşımını benimsemiştir. El-Kindi'nin İslam dininin emirlerine dayanan bu bakış açısının geliştirilmesine yol açmış olması esasen yönetim, insan ve liderlik anlayışında önemli gelişmeler sağlamıştır. Farabi (870-950) Farabi, İslam felsefesinin başlangıç noktasını oluşturan bir İslam filozofu olarak, Antik Yunan felsefesini, özellikle Eflatun ve Aristoteles'i bildiği, hatta onların geliştirdikleri görüşleri tenkit edecek, tartışacak düzeyde hâkim olduğu bilinmektedir. "Yunan felsefesine göre devlet, başkanının vücuttaki temsilcisi akıl olmasına rağmen, Farabi'de kalptir. Farabi, akli, kalbin veziri olarak kabul etmektedir. Çünkü yüzyıllar, hatta binyıllardır insanlığın alışageldiği akıl-varlık ilişkisi, kalp-ruh-varlık ilişkisine dönüşmüştür. Bu ise yönetim felsefesini baştan aşağıya değiştirmiştir. Yönetimde asıl olan devletin vatandaşından bir şeyler almasıdır mantığı ve geleneği yerini devletin vatandaşına bir şeyler vermesine dönüşmüştür (Bayraklı, 1983: 2; Fındıkçı, 2012: 150).

Türk ve dünya tarihin kayıt ettiği büyük liderlerden biri gerek yerli gerekse yabancı kaynaklarda, her şeyi öğrenmek isteyen, idrak ve sezgi kabiliyeti yüksek, bilim adamları ve şairlere önem veren ve onları koruyan, ihtiraslı kendisine güveni oldukça yüksek bir padişah olarak nitelendirilen F. Sultan Mehmet (1432- 1481), temel kişilik özellikleri arsında; karalılık, ısrarcı olma, kendine güven, yüksek başarıya isteği daha da önemlisi çok büyük hayalleri kurma ve bu hayallere ulaşma cesaretini gösterme, hareketlilik, çalışkanlık, hoşgörülü olma, zaman zaman da inatçılığın yer aldığı bilinmektedir. Öyle ki düşünsel yapısında analitik yaklaşıma sahip olduğu, ayrıntılarla özel olarak ilgilendiği, bazen gereğinden fazla temkinli

olduğu, detaycı olduğu ve önemli işlerini çok büyük bir gizlilikle ve titizlikle yaptığı, seferlerini düşmanı şaşırtacak bir taktikle gerçekleştirdiği bilinmektedir (Kuşat, 2003: 131; Fındıkçı, 2012: 174).

Kınalızâde Ali Efendi (1511-1584) devlet yönetimi ahlakında yöneticinin, siyasi ve politik yaklaşımı ele almıştır. Yönetici ahlakında olması gereken fiziksel, kişilik ve karakter özellikleri, iyi yönetici ahlakı tanımlanmıştır. Kınalızâde Ali Efendi "Ahlâk-ı Alâî" (971-973) eseri Devlet ve Aile Ahlakı (Kınalızâde Ali Efendi, 2010: 200)'nda yönetici ahlakı üzerine tanımlamasında; hizmeti doğruluk ve ihlâsla yapmak, nifak ve fesattan kaçınmak, himayesinde bulunan devlet ve millet malına göz dikmemek, hizmetlerinden kaçmamak ve usanç göstermemek..gibi ölçütler sıralamıştır. Kınalızâde Ali Efendi'ye göre filozoflar insanları yemeklere konulan bitkilere benzetirler. Bu bitkiler: biber, nohut ve pirinçtir. Nitekim bunlardan yemeğe çok konsa yemek bozulur. Az konduğu zaman da yemek iyi olmaz. Halkın ya da yönetilenin de böyle olduğunu düşünür.

Nedim (1971: 166)'e göre yönetici yerini korumak için istihbarata çok önem vermeli ve hiç kimseye güvenmemelidir. Nedim, Muhammed B. Hâris Sa'lebî (822-861)'in bir cümlesini örnek verir; Muhammed B. Hâris Sa'lebî (822-861) ".....Dolayısıyla, mutlu hükümdar her gizli durumu ve yeraltı faaliyetini araştırmalı; kendini nasıl tanıyorsa halkını da öyle tanımalıdır. Hükümdarın siyaseti ve hükümdarlık düzeni bakımından bu istihbarat araştırmalarından daha önemli ve gerekli hiçbir şey yoktur. Bu konuda Babek oğlu Ardeşir'den ((Sâsâniler: İ.S 224-651) arasında İran topraklarında hüküm süren hanedanlık. Bu hanedan adını hanedanın kurucusu olan I. Ardeşir'in atalarından olan Sasan'dan alır./İspanya'nın güneyinde bir bölge; 756-929 arasında Endülüs'te Arap hanedanı egemen olmuştur.) daha tuhaf bir hükümdar görülmemiştir. Denilir ki bu hükümdar herhangi bir gece, ülke sınırları içerisinde gerçekleşen iyi ya da kötü her şeyden haberdar olurdu. Ne zaman isterse büyük küçük herhangi bir kimseye 'Filan gece senin evinde şöyle şöyle olmuştu' der ve sabah kadar olan bitenleri baştan sona anlatırdı!". Nedim (1971: 164) tam adı Muaviye bin ebi Süfyan (602-680), Mekke'de doğup Medine'de ölen ilk Emevî halifesi (661-680)'nin Hz. Ali ile giriştiği halifelik mücadelesinin ardından İslam topraklarını yeniden birleştirdiğini ifade eder. Peygamber'den sonra gelen ilk yüzyılın sonlarına doğru, "Hükümdarların Adabı", "Hükümdarlara öğüt",

“Sultanların Adabı” gibi adlar taşıyan kitaplardan oluşan yeni bir yazın türü ortaya çıkmıştır. Bu kitaplarda, hükümdarlıkla ilgili durumlar, halkın durumunun düzeltilmesi, hükümdar, halk ilişkileri, devlet erkânının nasıl davranması gerektiği gibi konular işlenmiştir. "Taht Adâbı" adlı eser de bu kitaplardan biridir. Eser temel olarak hükümdarların uyması gereken kurallardan söz etmekte ve bu kuralları önce Farşlılardan, ardından da Arap/İslam hükümdarlarından aldığı örneklerle kanıtlamaya çalışmaktadır. Bu iki kültür dışından getirdiği tek örnek İskender’le ilgili olarak anlattığı bir hikâyedir. Eser temel olarak hükümdarlığın, hükümdarın otoritesinin ve saygınlığının nasıl korunacağı, bu konuda hükümdarın, maiyetin, seçkinlerin ve halkın neler yapması gerektiği gibi konular işlenmiştir. Eserde kanıt olarak sunulan hikâyeler, Kur’an ayetleri ve hadisler de bu konularda ileri sürülen düşünceleri desteklemek için özellikle seçilmiştir.

Örneğin; Yüce olan (Allah) diyor ki: “Ey Rabbimiz! Biz yöneticilerimize ve büyüklerimize uyduk da onlar bizi yoldan çıkardılar derler.” (Ahzâb, XXXIII, 67) Yine, adı yüceler yücesi olan der ki: “(Yahudiler) Allah’ı bırakıp bilginlerini (hahamlarını-Yahudi Din Adamı); (Hıristiyanlar) da rahiplerini ve Meryem oğlu Mesih’i (İsa’yı) rabler(tanrı) edindiler.” (Tevbe,,31), Yine, yüceliği sınırsız olan der ki; “Allah kendisine mülk verdiği için şımararak rabbi hakkında İbrahim ile tartışmaya gireni (Nemrud) görmedin mi? (Bakara, II,258), Yine, ulu ve yüce olan der ki; “Bir zamanlar Musa, kavmine şöyle demişti: Ey kavmim! Allah’ın size lütfettiği nimetini hatırlayın; zira O, içinizden peygamberler çıkardı ve sizi hükümdarlar kıldı. Âlemlerde hiç kimseye vermediğini size verdi.” (Maide, V, 20).

Fındıkçı (2012: 38) Hıristiyanlık ve İslam dinin bu temelde ahlak anlayışının sadece o dönemlerde değil günümüzde bile kişisel ve toplumsal hayatı yakından etkilemekte olduğunun görülmekte olduğunu savunur. Tek ve hakim yaratıcı fikrini yeniden en açık delilleriyle ortaya koyan İslam dini ve kutsal kitabı Kur’an-ı Kerim, insanların ve insanlığın yaşamına ilişkin önemli ilkeleri getirmiştir. Bu dinin peygamberi Hz. Muhammed (s.a.s) iletişimi, insan ilişkileri, komutanlığı, yöneticiliği, devlet adamlığı yanında esasen bir gönül insanı olması ile salt bir dini lider değil, birçok liderlik alanı için örnek beceriler sergilemiştir. Ayrıca yönetim ve liderlik düşüncesinin gelişmesinde Batı dünyasında etkili olmuş John Locke, J. Jocques Rousseau; Türk İslam dünyasında etkili olmuş, El-Kindi, Farabi, Ibn-i Sina,

İmam Gazali, Yusuf Has Hacıp, Nizamülmülk Mevlana, Şemseddin Muhammed Tebrizi, Yunus, Fatih Sultan Mehmet, birer liderlik abidesi kişilikler olarak sayısız yöneticinin yetişmesinde temel rol oynamışlardır. Kutatgu Bilig eserinin yazarı Yusuf Has Hacıp, Bilge Kağan'ın bugün bile tazeliğini koruyan içeriği ile Orhun Kitabeleri; Selçuklu Devleti'ne yirmi yıl vezirlik yapan ve Alparslan'ın liderliğinin önemli bir arka planını oluşturan Nizamülmülk; yüzyıllardır insanların gönüllerine hitap eden ve kesintisiz bir hoşgörünün mimarı ve lideri Mevlana; güzel sözleri, en az padişahlığı, yöneticiliği ve liderliği olan Fatih Sultan Mehmet örnekler arasındadır. İnsan, yönetim ve liderlik konusundaki temel esaslar bakımından İslam dininin getirdiği kurallar, bu esasların doğmasından neredeyse bin yıl sonra yeni yeni gelişmeye başlayan modern bilim dalları tarafından keşfedilmeye başlanmıştır. Yönetici ve liderlerin adaletle hükmetmeleri gereği, kendilerini birer hizmet elçisi gibi görmeleri, insanları ayırmamaları, fakir ve kimsesizleri gözetmeleri, herkesin hakkını teslim etmeleri, ister ailede, ister kurumda, ister devlette olsun himayelerindekilerden sorumlu oldukları gibi temel hükümler esasen liderlik için bugünkü modern bilimin söylediklerinin özü ve kaynağı niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür.

Bütün bunlardan daha da ötede Müslümanların kardeş olmaları ve birbirlerine karşı sorumlu olmaları, birbirlerine iyilik yapma konusunda adeta yarışa girmeleri yanında insana çok büyük değer verilmesi, insan gibi diğer bütün canlıların yaşam haklarına saygı gösterilmesi gerçekten de sadece o dönemde değil günümüzde bile canlılığını, tazeliğini koruyan temel yasalardır. Böylece İslam dini ile birlikte kişi, aile ve toplum düzeyinde bireysel hak ve özgürlüklerin en üst düzeye çıkması, daha da önemlisi insani değerlerin kuru birer fikir ve söylem olmaktan günlük davranış ve toplumsal hayata yansıyan uygulamalara dönüşmesi söz konusu olmuştur.

Kenny (2006: 1) Batı felsefesinin köklerinin Yunanlara dayandığını belirtir. Kenny'e göre en eski Batılı filozoflar Yunanlılardır. Yunanca dilini konuşan, Yunanca Homer ve Hesiod şiirlerine aşina olan ve Zeus, Apollo ve Afrodit gibi Yunan tanrılarına ibadet etmeye yetişmiş erkeklerdir. Yunanistan'ın anakarasında değil, Yunan kültürünün dış merkezlerinde, İtalya'nın güney kıyılarında ya da şu an Türkiye'nin de olduğu batı kıyısında yaşamışlardır. Yahudilerin Babil'e Kral

Nebuchadnezzar tarafından sınır dışı edilmeleri ile başlayan ve genç kentin krallarının kovulmasının ardından Roma Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla sona eren yüzyılda, M.Ö. 6. yüzyılda gelişmiştir. Bu ilk filozoflar aynı zamanda erken bilim adamlarıdır ve birçoğu aynı zamanda dini liderlerdir. Başlangıçta bilim, din ve felsefe arasındaki ayırım, sonraki yüzyıllarda olduğu kadar açık değildir. Altıncı yüzyılda, Küçük Asya ve Yunan İtalya'da, tüm bu gelecek disiplinlerinin öğelerinin birlikte fermente edildiği entelektüel bir kazan vardır. Daha sonra dini adanmışlar, felsefi öğrenciler ve bilimsel mirasçılar, bu düşünürlere ataları olarak bakabilirler. Erken Dönem Batı Felsefesi; Milletliler, Xenophanes, Heraclitus, Parmenides Okulu, Empedocles, Atomistler ile başlamıştır. Kenny, tarihsel dönemlemede Sokrates Atina'sında; Anaxagoras, Sofistler, Socrates, Euthyphro, Crito, Phaedo şeklinde belirlemiştir., Platon Felsefesi ve Aristoteles Sistemini yine bir dönem olarak ele almıştır. Ahlak Felsefesi: Fazilet ve Mutluluk, Ahlak Felsefesi: Bilgelik ve Anlayış başlıklarında eğitimler verildiğini ifade eder. Aristoteles Sonrası Yunan Batı Felsefesi; Helenistik Dönem, Epicureanism, Stoicism (Zenon'un öncülüğünü yaptığı bir felsefe okulu için Erasmus, Stoacıların oldukça katı olan ahlak anlayışları olduğunu, tüm arzuların bastırılmasını öngördüğünü belirtir) (Erasmus, 2004: 26). Şüphecilik, Roma ve İmparatorluğu, Nasıralı İsa, Hristiyanlık ve Gnostisizm, Neo-Platonizm şeklinde ayrıma gidilir. Erken Dönem (İlk) Hristiyan Felsefesi; Arianizm ve Ortodoksluk, Enkarnasyon Teolojisi, Augustine'nin Yaşamı, Tanrı'nın Şehri ve Grace'in Gizemi, Boethius ve Philoponus olarak bölümlendirilir. Erken Ortaçağ Batı Felsefesi; John Scot, Alkindi ve Avicenna, Feodal Sistem, Saint Anselm, Abelard ve Héloïse, Abelard'ın Mantığı, Abelard'ın Ahlakı Öğretileri, Averroes ve Maimonides öğretileri bulunmaktadır. On Üçüncü Yüzyılda Felsefe bölümlendirmesinde; İnovasyon (Aydınlanma) Çağı, Saint Bonaventure, Aquinas'ın Doğal Teolojisi ve Ahlak Felsefesi, Oxford Felsefecileri, On Dördüncü Yüzyıl Üniversiteleri, Duns Scotus, Ockham'ın Siyaset, John Wyclif ve Rönesans Felsefesi; Roma ve Louvain, Rönesans Platonculuk, Machiavelli, More Ütopya, Reformasyon; Sonrası Reformasyon Felsefesi; Bruno ve Galileo, Francis Bacon, Descartes, Erken Dönem Din Savaşları, Onyedinci İngiliz Felsefesi; Thomas Hobbes Empirizm, John Locke, Louis, Blaise Pascal, Spinoza ve Malebranche, Leibniz, 18. Yüzyılda İngiliz Felsefesi; Berkeley, Hume'un Zihin Felsefesi, Reid ve Genel Anlayış, Rousseau,

Kant Kritik ve Ahlak Felsefesi; Kant Kopernik Devrimi, Alman İdealizm ve Materyalizm Felsefesi;Fichte, Hegel, Marx ve Genç Hegelciler, Kapitalizm ve Hoşnutsuzlukları,Faydacılar; Jeremy Bentham (Ahlak ve Mevzuat İlkelerine Giriş), J.S. Mill Faydacılık Felsefesi,19. Yüzyıl Filozoflar; Schopenhauer, Kierkegaard, Nietzsche, Üç Modern Ustalar; Charles Darwin, John Henry Newman, Sigmund Freud, Frege Mantık, Russell'ın Paradoksu şeklinde bölümlendirir.

Alman toplumbilimcisi ve yönetim bilimci M. Weber (1864-1920), ideolojilerin ekonomik yapı; dinsel düşüncülerin toplumsal yaşam üzerindeki etkilerini konu edinen bir dizi yapıt vermiştir. Bunların en ünlüsü, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu adındaki kitabıdır. Weber, Protestanlığın, özellikle bireysel hak ve sorumlulukları vurgulayan Kalvinizm'in, modern Avrupa kapitalizminden önce ortaya çıkmış olmakla kalmayıp aynı zamanda kapitalizmin gelişimine son derece elverişli bir ortamı da hazırladığını savunmuştur. “Durkheim’a ahlakın üç bileşeninde bir otorite duygusu, topluma bağlılık ve eylemlerin bireysel sorumluluğunu kapsamaya göze çarpar (Ritzer, 2014: 217).

Schopenhauer (2009: 7)'un ahlakı, insanların özdeşliğinden ileri gelen acıma duygusuna dayanır. Schopenhauer'a göre felsefesi ahlaka tam ve bütün haklarını sunan yegâne felsefedir. Teizm (Tanrıçılık) bunu çocukça bir tarzda çözmüştür ve olgun, erişkin insanları tatmin etmekten uzaktır. Bu yüzden panteizm (tüm tanrıçılık) her ne zaman bu sorunu çözmeye yeltense, kendisini onun karşısına yerleştirmiş ve doğanın kendi içinde kendisini ortaya çıkaran gücü taşıdığını kanıtlamaya çalışmıştır. Ne var ki bu durumda zorunlu olarak ahlakı bir kenara bırakmak gerekmiştir. Schopenhauer (2009: 8), Spinozacılığı eleştirmekte ve Spinoza'nın doğru ile yanlış ve genel olarak iyi ile kötü arasındaki ayrımının salt manevi bir ayrım ve dolayısıyla kendi başına bunun boş ve anlamsız olduğunu açıklar. O nedenle günümüzün yeniden canlanan Spinozacılığı ve dolayısıyla tüm tanrıçılığı sonucunda ahlak meselesinin ele alınma tarzı öylesine dibe vurmuş ve o kadar sığlaşmıştır ki ondan geriye sadece, insan varoluşunun nihai amacının kendisine dayandığı varsayılan düzgün bir kamu ve aile yaşamı ile ilgili öğretiler bütünü kalmıştır. Bunun ardından yine aynı ruhla ahlakın konusunun tek tek insanların değil fakat halk kitlelerinin davranışları olması gerektiği ve ancak bunun onun adına layık bir tema olduğu ileri sürülmüştür. Ahlakta sorun eylem ve sonuçla

ilgili sorun değil fakat istemeyele ilgili sorundur ve istemenin kendisi sadece insan tekinde gerçekleşir. Schopenhauer, Ahlakın Temeli Üzerine (Über die Grundlage der Moral, 840) bunu detaylarıyla aktarmıştır. Bir başka söyleyişle insanın ahlakı bu hesaba göre vakarı üzerine, vakarı da yine ahlakı üzerine oturur. Dolayısıyla bütün bu eylemler nihayetinde, zihnin kendisine iradenin hükmetmesine izin verdiği için ortaya çıkan görece zayıflığından kaynaklanır. Eğer yönetimler görevlerini yerine getirmiş olsalar yeryüzünün bir cennet olacağını ifade eder.

Deliliğe Övgü, 1509 yılının Temmuz ve Ağustos aylarında More, Chelsea'deki evinde kaleme almıştır. En yaygın görüş, Deliliğe Övgü ile birlikte önsözün de 1509 yılında kaleme alındığıdır. Erasmus'un bizzat düzeltmesini yaptığı 1511 tarihli ilk baskısında yalnızca 9 Haziran tarihi yer almakta yıl ise yer almamaktadır (Erasmus, 2004: 12). Rönesans'ta "Kutsal Adalar" mitinden sıkça söz edildiğine tanık olunan, More'un Ütopya'sında da geçen bu adalar, Pliny ve Horace'den o günlere refah ve mutluluğun simgesi olagelmıştır (Erasmus, 2004: 22).

Kant (1984: 114)'a göre ahlak "iyi" yi istemekle de sınırlı değildir. Ahlak, bir yönü ile bireylerin kendine has mizaç, karakter ve kişilik özelliklerinin sonucu oluşan kişisel bilinç düzeyi, diğer yönü ile içinde yer aldığımız toplumun ortak değerlerinin izdüşümü olan toplumsal bilinç düzeyinin sonucu oluşan değer yargılarını da içerir. Ahlak ve dürüstlük konusunda zaafı olan lider, genellikle izleyenlerine değil salt kendisine çalışır. İnsanlara doğruyu söylemez. Onları her defasında aldatır. İnsanları kendi öngörülerinin dışında algılar ve tanımlar. Onların gerçeklerini anlamak ve öğrenmek onlar için zordur ve hatta gereksizdir.

Amerika'da Charles Peirce (1839-1914), "pragmatik" bir düşünceye dayanarak, bir nesne hakkındaki anlayışın bu konuda bizim için neyin yararlı olduğuna bağlı olduğunu düşünerek bir okul oluşturmuştur. Pragmatistler için bilginin, bir görevin veya durumun yeterli şekilde açıklanması için ihtiyaç duyulanın ötesindeki dünyayı temsil etmesi gerekmez. (Gerçekleri ele almanın bir yolu olarak, bu görüş bilim ile pozitivizm arasında bir yerde durmaktadır.) William James (1842-1910) pragmatizmi detaylandırmış ve "bilinç akışı" ifadesini içeren çalışmalara yer vermiştir. John Dewey (1859-1952) pragmatist yaklaşımı, faydalılık kavramını 'etkinlik yoluyla öğrenmeyi' genişleterek izlemiştir. Burada duyusal girdi ya zihni hazırlar ya da başka yerde öğrenilen fikirleri birleştirir. Ahlaki açıdan, Dewey'in

pragmatizmi, herhangi bir sosyal sözleşmeyle tevdi eder. Bunun yerine bireysel vatandaşın hakkı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı üzerine odaklanır ve ahlaki bir topluluk oluşturmak için yönetsel bağlamda toplumsal eğitim verilmesi ile mümkün olduğunu savunur.

Bununla birlikte, Herbert Marcuse (1898-1979), György Lukács (1885-1971) ve Jürgen Habermas (1929-) dahil olmak üzere Frankfurt'ta düşünürler, Marksist fikirleri Stalin gibi tiranların aşırılıklarından fazla kurtarmaya çalışmışlardır. Yeni bir ideolojik dinamik sağlamaya çalışmak için eleştirel teori geliştirmişlerdir çünkü hem komünizm hem de kapitalizm entelektüel fosiller olarak görülmektedir. Ahlak ve Felsefenin Sınırları (1990) adlı kitabında yer alan yazısında, sürekli kaygılanan rasyonalist filozof Bernard Williams, ahlaki bir felsefenin gerçeğe ve bireysel yaşamın anlamına dayandığını ve doğa bilimlerinin objektif olabileceğini iddia etmiştir. Batı felsefesi bu iki fikrin etrafında döner Williams'a göre bilimin "nesnel gerçekliği" temsili veya mecazi, yani gerçeği anlamak için resimler veya modeller sağlayarak daha iyi anlaşılır. Evrendeki deneyimler, birbiriyle tamamen iç içe geçmişmiş gibi bir arada tutulduğu, ancak deneyimlerin bazı yönlerinin, farklı gerçekler özellikle de ahlak ve estetik gibi diğerlerinden farklı olduğu görülür. Ahlaki felsefe, estetik duyarlılık ve bilim, her biri çok seviyelidir, ancak alanlar ve seviyeler arasındaki çapraz bağ bir süre boyunca net olmayabilir. Yirmi birinci yüzyılın başlarında felsefe için temel sorunun bazı inançların sorunun ötesinde olduğu düşünülen köktencilik olduğu da düşünülmektedir.

Carlin ve Kelly (1995: 389)'e göre Plato, iyi hayatı ve iyi yaşamın en iyi şekilde nasıl elde edileceğini tanımlar. Sokrates gibi, herkes için geçerli olan nesnel etik gerçeklerin olduğuna inanmaktadır. Bu görüş, Sofistlerin ahlaki göreceliliğine doğrudan karşıdır. Plato'nun diyalogları boyunca gösterdiği sözler Sokrates'in, adil olanı karşılaştırabilmek için adil toplumunu tanımlar. Aristoteles'in ahlak konusundaki temel çalışmaları "Nicomachean Ethics" adlı kitaptır. Ondan önceki Yunan düşünürleri gibi Aristoteles de insan gelişimi veya mutluluğu ifade eden eudaimonyayı yaşamın temel amacı olarak düşünür. Ayrıca Platon, Sokrates ve daha sonra Helenistik okullardan bazılarının eudaimonyaya ulaşmak için erdemli ya da ahlaklı olunması gerektiğini düşünür. İnsan yaşamının amacı eudaimonyadır (insanın gelişmesi, mutluluk) (Nicomachean Ethics II.6: 1106b36–1107a3). Örneğin;

Stoacı fikirler, tüm insanlar için geçerli olan doğal bir yasa fikrini geliştirmek için St. Paul gibi erken Hıristiyanları etkilemiş olabilir. Hıristiyanlık daha da yaygınlaştığında, doğal hukuk Tanrı'nın İncil'deki direktifleri açısından anlaşılabilir. Daha sonra, 17. ve 18. yüzyılların Avrupa'daki yönetim uygulamaları ve siyasi devrimlerinden sonra, aynı fikrin laikleştirilmiş versiyonları için entelektüel bir bölüm vardır: görev ya da zorunluluk, ahlaki yasalara / yasalara itaat etme veya anlamayan ilkeler bakımından anlaşılmıştır. Ahlak Tanrı'dan gelir, ama insanlar tarafından tasarlanır. Ahlaki olarak doğru eylem ahlaki yasa veya kurallara uygun bir eylemdir. Merkez odağın ahlaki hukuka itaat etmekte olduğu bir bakış açısına göre, erdemler ve ahlaki karakter, yasaya uygun olarak eylemde ikincildir. Doğru davranan biri ayakta alışkanlıklar veya bunu yapma eğilimleri geliştirebilir ve bu alışkanlıklar daha sonra erdemleri veya iyi karakterleri oluşturur.

Yıldırım (2003: 57), Batı toplumlarında ulaşılabilen en eski kaynaklar, özellikle Antik Yunan'da filozofların sağladıkları düşünsel gelişmeler gerçekten de dünya bilim tarihinin önemli kaynaklarından olduğunu ifade eder. Bu kaynaklar aynı zamanda insanı anlama, liderlik, yönetim ve özellikle devlet yönetimi konularında vazgeçilmez katkılar sağlamıştır. Öyle ki milattan sonra 4. Yüzyıldan 13. Yüzyıla kadar geçen yaklaşık 1000 yıllık dönemde adeta antik uygarlığın ürettiği bilimsel sermaye harcanmıştır. Batı dünyasında ortaçağ karanlığının başlıca nedeni, Hıristiyan Din Felsefesinin farklı amaçlarla kullanılması ve her gelişmenin dine aykırı olduğu düşüncesi ile reddedilmesi sayılabilir. Bu dönem boyunca özgür bilimsel gelişmeler yerine, manastırlar ve rahiplerin öngörü ve yorumları öne çıkmıştır. Böylece, bilginin kötü, cehaletin erdem olduğu bir dönem söz konusu olmuştur.

Carlin ve Strong (1995: 387) yönetim boyutunda özellikle iş ahlakı konusundaki Amerikan söyleminin, Batı felsefelerinin geleneksel ahlak teorileri, özellikle de Yunan klasikleri, Kant ve İngiliz Faydacıları tarafından desteklenmektedir. Bu teoriler, büyük ölçüde yorumlanamaz veya farklı gelenekler, dini inançlar veya kültürel tarihler nedeniyle Batı dışındaki toplulukları tarafından kabul edilemez olabilir. Ekonomik sınırlar daraldıkça ve pazarların kapsamı arttıkça, geleneksel Batı ahlakı düşüncesi, Batılı organizasyonlar ve şirketler arasında farklı kültürel ortamlardan kaynaklanan çatışmalara yol açabilir. Bu tür çatışmaların,

yabancı müşterilerin, firmaların ve hükümetlerin yabancılaşmasına ve sonuçta ortaya çıkan rekabetin dezavantajına veya uluslararası rekabet mücadelesinde tamamen ahlaki kaygılanmalara sebebiyet verecektir.

Bu bağlamda Donaldson ve Walsh (2015: 181)'a göre yönetimlerde yönetici boyutunda yönetici iş ahlakı çok büyük bir alandır. Aristoteles'ten Rawls'a filozoflar iş ahlakının bir parçası olarak anlaşılabilir konularda savunumlar yapmışlardır. Bu özellikle işletme bağlamında, üretim, dağıtım, pazarlama, satış ve mal ve hizmet tüketiminin ahlaki analizlerini içermesi gerekliliğini de ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla, üretici örgütlerde ve ticari faaliyetlerde ahlaki boyutlarının incelenmesi önemlidir. Çıkış noktası bakımından İslam ya da Batı Felsefesi Din temellinde yönetim ve yönetici ahlakı, Kutsal'lara uygun dini inanç ve eylemlere, hoşgörüyü, dürüstlüğü, özünde erdemlilik, sevgi ve mutluluğa, akli temel alan mantık doğrultusunda görev ve sorumlukların bireysel, sosyal ve toplumsal fayda sağlayacak şekilde yerine getirmesi, yine ortak inançlar gereği Yüce Allah (Tanrı)'ın belirlediği yollarda davranışındaki/eylemlerindeki herhangi bir sapmadan insanın bireyselde sorumlu tutulması, bu dünyanın geçici bir mesele olduğu ve diğer dünyada daha iyi bir yer bulmak için Yüce Allah (Tanrı)'ın lehine olması gerektiği fikrine dayandığı, ayrıca felsefenin dinle ilişkisi, dinin felsefe ve ahlakla ilişkisi, ahlakın bireysel ve toplumsal temeli, ahlak eğitim ve öğretiminin ise önemli parametreler olarak göze çarpmakta olduğu söylenebilir.

1.2.2.2. Felsefi Temelde Ahlaki Yönetim Yaklaşımları

Felsefi temelde ahlaki yönetim yaklaşımları üzerine literatürde belli bir sınıflandırmanın yapılmadığı, tarihsel süreç içerisinde yönetim biliminin felsefi ve ahlaki bağlam dışında, yönetim bilimi disiplini altında dönemsel yaklaşımlarla (Klasik Yönetim, Neo Klasik Yönetim, Modern Yönetim ve Post Modern Yönetim) ele alındığı ve dönemlere göre farklı teori/kuram/model/yaklaşım metotlarında incelendiği görülmektedir. Yönetimde ahlak ya da yönetim ahlakı kavramının felsefi paradigmatlarıyla ele almak ahlaki uygulamaların/eylemlerin/davranışların anlamı hakkındaki farklı yaklaşımları ve yorumları irdelemek, işletme ve/veya yönetsel davranışları yorumlama noktasında, süreç/dönem farklılıkları ile felsefi yaklaşımları yansıtarak daha derin ve sağlam temeller bulmak, felsefi temelde yönetim ahlakı

hakkında epistemolojik düşünceler, yönetim ahlakını antropolojik bir araştırma konusu olarak kavramın deontolojik ve teleolojik etkileşimiyle felsefi temelini inceleyerek arka planla ilgili diyalektik, faydacı, rasyonel, nesnel/nesnel olmayan, seçimler/eylemler/davranışlar/kararlar/uygulamalar, güç/kontrol/bürokrasi, siyasal, eğilimsel, haklar/görev/sorumluluk, duygu/tutku, özeklik, gözlemsel/deneyimsel, beşeri, normatif/olmayan, durumsal, bilişsel, sosyal öğrenme, sembolik/iletişimsel.. gibi yaklaşımlarla bakış açılarını irdelemek günümüz yönetim disiplinine fayda sağlayacağı söylenebilir.

Haftacı (2016: 3) en eski sanat en yeni bilim dalı olarak tanımlanan yönetimin üzerinde mutabık kalınan bir tanımının olmadığını belirtmektedir. Bununla birlikte görüş birliğine varılmış bir tanım olarak yönetim, başkaları aracılığıyla belli amaçlara ulaşmak için iş görmeyi sağlayan sosyal bir faaliyet olarak tanımlanabilir. Bilim olarak ortaya çıktığı 20. Yüzyıldan, bilgi çağı olarak adlandırılan 21. Yüzyıl dünyasına kadar geçen zaman içinde yönetim, insanlarla ilgilenen evrensel bir kavram, toplum hayatı kadar eski bir sanat ve her gün daha fazla gelişmekte olan bir bilim alanı olarak görülmüştür. Bilim olarak kabul edildiği 20. Yüzyıldan 21. Yüzyıla kadar geçen süre içinde yönetimle ilgili olarak dört farklı yaklaşım ortaya çıktığı bilinmektedir.

Yönetim ve yönetici ahlakı konusunda günümüze ışık tutan söylemleri, öğretileri ve yaklaşımlarıyla Filozof Sokrates (İ.Ö.399-469)'ten bu yana felsefenin sorunu dünya fenomenini meydana getiren ve neticede onun doğasını belirleyen güç ile mizaç ya da karakterin ahlakiliğini birleştirmek ve dolayısıyla maddi dünyanın temeli olarak manevi bir dünya düzeni tesis etmek olmuştur (Fromm, 1981: 39).

Felsefenin tarihi, temel meselelerle ilgili bir dizi ciddi entelektüel ve ahlaki iddialar olarak anlaşılmalıdır. Örneğin, herhangi bir inancı sahip olmak, ona bütün alternatiflerle fedakarlık edilmesini gerektirir mi?, vb . sorularla cevapları aramak. İnsan tabii yaratılışı bakımından toplumsal bir varlıktır. Sadece daha doğrudan ve inkâr edilmez ihtiyaçlarını tatmin etmesi için değil, başka şekilde kaderini gerçekleştirmesi ve tasvir edilen nihai mükemmelliğine ulaşması mümkün olmadığından o toplum içinde yaşamak zorundadır. Felsefi bağlamda Farabi (2015: 96)'nin toplumsal ahlak anlayışında insana ve topluluğa, “faziletli” sıfatını kazandıracak olan “gerçek gaye”nin ve “gerçek mutluluk”un ne olduğu önem taşır.

Ona göre insanın gerçek gayesi; Allah'ı ve ilk prensipleri bilmek, ilahi aleme, kendi terimleriyle ifade edildiğinde; “akıl alemine” ulaşmaktır. Farabi'nin ahlak felsefe anlayışında “mutlak gaye ve nihai amaç olan saadetin temini için iki şey gereklidir. Farabi yönetim ahlakı yaklaşımında siyasal yaklaşımı benimseyerek “Erdemli Şehir” ve “Erdemli yönetici” kavramlarına odaklanır. Yönetim ve yönetici insanları mutluluğa ulaştırmalıdır. Erdemlilik ve Erdemsizlik kavramlarına odaklanan Farabi, Erdemli şehirde, (a) Bilgisiz (cahil) şehrin, (b) Fasık (bile bile kötülük işleyen) şehrin, (c) Sapık (dalle) şehrin, karşıtıdır (Aydın, 1980: 22). Toplumda insan davranışının kurallarının, evrenin tanrısal kurallarından türetilmesi gerekir. Kozmik düzen, insan hayatının modelini oluşturur. Platon (İ.Ö.427-347)'un Devletinde öne sürüldüğü gibi bir filozoflar grubu tarafından devletin yönetilmesi imkânı Farabi'de göz önüne alınmamaktadır. Devlet, tarihin ilk dönemlerinden günümüze toplumlar için hayatın vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Dolayısıyla tarihsel süreç içerisinde devlet ve devlet olgusu, yöneten yönetilen farklılaşması ya da yönetsel organizasyon gibi farklı bakış açıları ile ele alınmıştır. Hukuki, ahlaki, etik, siyasi gibi kavramlar içerisinde devletin yapısal, egemenlik ya da şahsiyet vasıfları, nitelikleri boyutunda farklı yaklaşımlar sunulmuş ve değerlendirilmiştir. Bu sebeplerle geçmişten günümüze toplumların idameleri için yaşamın vazgeçilmez bir parçası olan devlet kavramı ile yöneten ve yönetilen ilişkisi, İslam dininin ahlâkîlik ile zorunlu olan irtibatı dolayısıyla siyasi ahlak kavramının etkin kullanımını gerekli kılmıştır. Sonuç olarak Farabi düşünce sistemine uygun devlet sisteminin kurulmaması durumu ve olması gereken dengenin bozulması ve devletin sahte bir adalet tarafından yönetilmesi durumunda nelerin ortaya çıktığını İdeal Devlet “El-Medinetü'l Fazıla”da öğrenilir. Fârâbî doğru bir devletin yapısını, sağlıklı bir vücudun işleyişi ve tüm evrenin hiyerarşik düzeni ile karşılaştırmaktadır. Politika hiçbir yerde tamamen faydacı bir bakış açısından ele alınmadığı gibi devlet de sadece bir menfaat ve güç mekanizması olarak açıklanamaz. En iyi yönetim gerçek adalete, orantılı eşitliğe (isotes geometrike) dayanmaktadır. Herkes doğal yaratılışı itibarıyla gerçekleştirmeye muktedir olduğu görevi yerine getirmekte ve gerçekleştirdiği şeye uygun olarak da hak ettiği mevkiyi işgal etmektedir (Toku, 2005: 75).

Aristoteles (İ.Ö.384-322, 2011: 10-18)'in, en iyi anayasa ve yönetim şeklinin hangisi olduğu sorusuna kim yönetmeli, şeklinde cevapladığı bilinir.

Davranışsal ahlak boyutuyla yöneticinin davranışta bulunmasının dört farklı biçimde olabileceğini savunmuştur: Pratik beceri: En geniş anlamda bir şeyler üretmeye uygun olan uğraşlar ve teknikler, örneğin yazmak, yemek pişirmek, resim yapmak ya da hüner gerektiren başka eylemler. Bilimsel araştırma: Bir şey hakkındaki gerçeği ortaya çıkartmak amacıyla nesnelere incelemek ve analitik olarak izlemek için yararlanılan yöntemler. Eylem: ne bir şeyi analiz eden ne de bir şey üreten, amacı yalnızca kendi içinde yatan eylemler, örneğin yürüyüş yapmak. Seçmek: Konu bilgisine ve akla dayalı olarak karar vererek hangi hedefe ulaşılacak istendiğini ve bunun için hangi yolda ilerleneceğini belirlemek. Aristoteles ilişkileri inceliyor ve ev inşaatı projesine benzeterek dört tür nedeni ortaya koyuyor. Malzeme nedeni: taş, çimento ve kablo gibi inşaat malzemeleri evin oluşmasının nedenleridir. Etki nedeni: İnşaat ustasının etkinliği, onun mesleği, davranışları evin inşasının etki nedenleridir. Biçimsel neden: İnşaat ustasının kafasındaki, binanın biçimini tasarlayan ve belirleyen plan biçimsel nedendir. Amaç nedeni: İnşaat ustasının başkalarına yarar sağlayacak ve inşaat malzemesinin özüne uygun olan bir şeyi yaratma iradesi amaç nedenidir. Bu amaç, diyor Aristoteles, karşılaşılan maddede ilk bakışta tahmin edilebilecek olandan daha üst bir hedefe hizmet eder her zaman. Erdemli bir yönetim ve yönetici için de tavsiyesi bu yapıyla özdeşleşir. Bir tutumu, bir davranışı ya da bir kararı gerektiren her durum dört noktaya göre ele alınmak zorundadır.

Konfüçyüs (İ.Ö. 551-479), ünlü Çin filozofu, düşünürü, politikacısı ve eğitimcisidir, yönetim alanına getirdiği ve bugün bile tartışılan temel konulardan birisi de yöneticilerin ve liderlerin hiyerarşiye dikkat etmeleri ve görev bölümünü gerçekleştirmeleridir. Konfüçyüs'çülük ahlak felsefesi olarak yer yer bir dini öğreti biçiminde yayılmıştır. Bu yayılma öylesine kuvvetli olmuştur ki Konfüçyüs'ün öğretileri; Çin'de 20. Yüzyıla kadar resmi din olarak benimsenmiştir (Fındıkçı, 2012: 133). Konfüçyüs'ün öğretilerinin özünde insan ve insani değerleri öne çıkardığı, insan ilişkilerine önem verdiği bilinmektedir. Yöneticilerin en önemli ahlaki özellikleri arasında insanlık, yardımseverlik, iyilik ve erdem özellikle vurgulanmıştır. Yönetim ve liderlikle ilgili çok önemli tespitleri günümüzde de geçerliliğini sürdürmektedir.

Filozoflar arasında modern dinamik psikolojinin kurucusu sayılan Spinoza (1632-1677), insan doğasının resmini kendisinden insan davranış ve tepkilerinin

yasalarının çıktığı, bilinebilen ve tanımlanabilen bir ‘insan doğası modeli’ aracılığıyla çizmek istemiştir. Fromm, (1981: 39)'a göre 18 ve 19 yüzyıl filozofları özellikle Goethe ve Herder, insanın doğasında bulunan insanlığın onu gelişmenin daha üstün basamaklarına doğru yönlendirdiğine inanmışlardır. Onlar her bireyin kendi içinde yalnız kendi bireyselliğini taşımakla kalmayıp aynı zamanda, bütün insanlığın tüm olanaklarıyla taşıdığına inanmaktadırlar. Yaşamın ödevinin bireysellik aracılığıyla bütünselliğe doğru bir gelişme olduğunu düşünürler ve insanlığın sesinin herkese verilip her insan tarafından anlaşılabilmesine inanmışlardır. Günümüzde insan doğası ya da insanın özü gibi bir düşün kısmen insana özü gibi metafiziksel ve soyut terimler daha çok kuşku ile karşılandıklarından, kısmen de Budist, Yahudi-Hıristiyan, Spinozacı ve Aydınlanmacı kavramların temeli olan insanlık yaşantısı yitirilmiş olduğundan gözden düşmüştür. Çağdaş ruhbilimci ve toplumbilimciler insanı üstüne her kültürün kendi metnini yazabileceği boş bir kağıt olarak düşünme eğilimindedirler. Onların insan ırkının birliğini yadsımadıkları halde, insanlık kavramına hemen hemen hiçbir içerik ve töz bırakmamaktadırlar.

John Locke (1632-1704), gerek düşünce gerekse bilim ve tarihi eğitim tarihi bakımından önemli bir filozoftur. İnsanı, onun anlama, deneyim kazanma, öğrenme, bilgi edinme gibi zihinsel süreçlerini, çağını aşacak düzeyde inceleyen bir düşünürdür. Belki de en önemlisi, insan aklı ile ilgili çalışmalarıdır. İnsanın temel bilgi kaynağının deneyimler olduğunu vurgular. Tüm bu yaklaşımlarıyla yönetim ve liderlik alanında otoriteyi eleştirir. Böylece Locke, günümüzde geçerli olan liberalizmin ve çoğulcu yönetimin temellerini atmış, dünyadaki aydınlanma çağının başlangıcını oluşturan devrimlerin yol göstericisi olarak tarihe geçmiş önemli bir düşünce lideridir. En çok dikkat çeken yönü; insan aklına sarsılmaz bir önem ve öncelik vermesi yanında ahlaka, dini inanca, hoşgörüyü de vazgeçilmez yoğunlukta yer vermesidir. Akli temel alan mantık, ilişkileri temel alan duygu, nihayet hoşgörüyü temel alan ahlakın, vazgeçilmez üç temel yaşam odağı olarak belirlendiğini vurgulayarak, J. Locke, işte bu yaklaşıma çok yakın bir düşünsel üretim içinde olmuştur. Hoşgörü üzerine yaptığı çalışmalarıyla dikkat çeken, Locke, doğu toplumlarındaki filozofların çok daha güçlü biçimde dile getirdikleri iç âlem-dış âlem bütünlüğü ile ahlakı ve inanma ihtiyacını birbirinden uzak görmemiştir. Öyle ki kutsal kitapta (İncil) yer alan ve vahiy yoluyla gelen ahlak kurallarının akıl

ile uyum içinde olduğunu, dini inancın, hoşgörünün temel kaynağı olduğunu özellikle vurgular. Nitekim doğu toplumlarında çok daha önceleri yaşayan örneğin, Farabi, İmam Gazali gibi filozoflar, iç âlem ile dış âlemin bütünlüğünü, akıl ile ahlak ve sezgilerin bütünlüğünü dile getirmişlerdir (Fındıkçı, 2012: 124).

Dünya düşünce tarihinin gelişmesinde Jean Jacques Rousseau (1712-1778)'nin önemli bir kilometre taşı olduğunu söylemek mümkündür. Rousseau, toplumsal sözleşme yaklaşımı ile insanların birbirlerine karşı hak ve beklentilerinin eşit olduğunu savunan, demokrasi anlayışını körüklerken diğer yandan toplumun olumsuz örnek, alışkanlık ve davranışlarını sergilemek suretiyle insanların insani değerlerini yıprattığını çok önceden dile getirmiştir. Rousseau (2007: 136) Machiavelli'nin, krallara öğüt verir gibi yapıp halklara büyük öğütler verdiğini ifade eder. Machiavelli'nin "Hükümdar"ı cumhuriyetçilerin kitabıdır. Kamu yönetimi nedenli kalabalık olursa hükümdarın uyruklarla ilişkisi o ölçüde azalır, azaldıkça eşitliğe yaklaşır; öyle ki bu ilişki demokrasi de bire bir ya da eşitliğe yaklaşır; öyle ki bu ilişki demokraside bire bir ya da tamdır. Bu oran, hükümet daraldıkça artar ve yönetim tek kişinin elinde toplandığında doruk noktaya varır. Fakat büyük bir devletin iyi yönetilmesi güçse de, tek kişi eliyle iyi yönetilmesi çok daha güçtür ve kral, kendi yerine başkalarını koyduğu zaman ne gibi sonuçlar doğduğunu da herkes bilir. Monarşi yönetimini her zaman için cumhuriyet yönetiminin gerisinde bırakacak başlıca ve kaçınılmaz bir ayırım ise, cumhuriyet yönetiminde halk, en yüksek görevlere hemen her zaman ve yalnızca aydın ve yetenekli kimseleri getirirken ve bunlar görevlerini yüzakıyla yaparlarken, monarşilerde, aynı görevlere, çoğu zaman birtakım insan taslaklarının, küçük düzenbazlarla üç kağıtçıların gelebilmesidir. Machiavelli'nin ilk modern siyasal bilimci ve felsefecisi olduğu söylenmiştir. Ne var ki, siyasal bilimde sorunlara ahlak açısından yaklaşmak alışkanlığı da, açık ya da kapalı yollardan değerlere dayanmak eğilimi de bugün tümüyle terk edilmemiştir. Politik alanı yenilemenin yolunu, ahlaki yasaların da üstüne çıkan bir devlet kurucusunun tek başına egemenliği olarak tasarlayan Machiavelli, böyle bir yönetici örneğini geçmişin yer yer mistik dünyasında arar.

Schopenhauer (1788-1860) (2009: 23) felsefi bakımdan doğu toplumları arasında yer alan Türkler, Çinliler, İranlılar, Ruslar ve diğer toplumlarda yer alan filozof ve düşünürlerin, kendi gelenek ve yaşantılarına uygun açıklamalar sağlayarak

insan ve yönetim konusundaki gelişmelere katkılar sağladıklarını ifade eder. Doğu toplumunun önemli devletlerini kuran İranlılar, özellikle Med'ler dönemindeki hükümdarları ve düşünürleri ile önemli katkılar sağlamışlardır. İranlılara ait ünlü *Şahname* isimli eserde, Medlerin hükümdarı Keyhüsrev'in devlet idaresi anlatılır. Bu eserde hükümdarların insanları gördüğünde çok iyi tanınması, özelliklerini bilmesi, ayrıca hükümdarın kararlı ve bilgili olması gereği vurgulanmıştır. Doğu toplumlarının genel olarak yöneticilik ve liderlik ile ilgili çok önemli gözlemleri olduğu, tecrübelerin batı uygarlığındaki gibi yazılması yerine dilden dile aktarıldığı dolayısıyla da ciddi bilgi kayıplarının olduğu dikkati çekmektedir. Schopenhauer'a göre ahlakta sorun eylem ve sonuçla ilgili sorun değil fakat istemeyele ilgili sorundur ve istemenin kendisi sadece insan tekinde gerçekleşir. Ahlakın Temeli Üzerine (Über die Grundlage der Moral, 840)'de gözler önüne serdiğini belirtir. Dolayısıyla bütün bu eylemler nihayetinde, zihnin kendisine iradenin hükmetmesine izin verdiği için ortaya çıkan görece zayıflığından kaynaklanır. Göreceli ahlaki yaklaşıma değinir. Marks (1818-1883) ve Freud (1856-1939), bu çağdaş akımlara karşıt olarak, insanın davranışının özellikle insan davranışı, yani ruhsal ve anlaksal özyapısı aracılığıyla tanımlanabilecek bir türün davranışı olduğu için, kavranabilir olduğunu varsamışlardır.

Drucker (2014: 12), ahlakın ne de olsa son zamanların bir keşfi olmadığına değinir. Yüzyıllarca filozofların insan davranışıyla uğraşırken ahlaka karşı her biri farklı sonuçlara, doğrusu istenirse davranışın çatışan kurallarına yol açan farklı yaklaşımlar geliştirdiğine değinir. Batı geleneğinin ahlakçısı için yönetimde iş ahlakının hiçbir anlam ifade etmediğini belirtir. Aslında bu terim onun için en uygunsuz, kokuşmuş ahlaki gevşeklik olur. Ahlak otoriteleri ahlaklılığın temelini neyin oluşturduğu üzerinde ilahi mi, insan doğası mı yoksa toplumun ihtiyaçları mı, tabi ki anlaşılamamıştır. Aynı şekilde ahlaki davranışın çok özel kuralları üzerinde de anlaşılamamışlardır. Ahlak kurallarının en katısı, On Emir, örneğini verir. Batı geleneğinin tüm otoriteleri , Eski Ahit peygamberlerinden on yedinci yüzyılda Spinoza'ya, on sekizinci yüzyılda Kant'a, on dokuzuncu yüzyılda Kierkegaard'a ve bu yüzyılda, İngiliz F. H. Bradley ya da Amerikalı Edmond Chan'a kadar, yine de bir noktada tam bir anlaşma içinde olduğuna da dikkat çeker. Tek bir ahlak vardır, tek bir grup ahlak kuralı, tek bir yasa, bu da aynı kuralın herkes için aynı şekilde geçerli

olduğu bireysel davranışın yasasıdır. Batı geleneğinin ahlakçısı “hafifletici” ve “ağırlaştırıcı” şartları kabul eder. Aç çocuklarını beslemek için ekmek çalan fakir bir dulun merhameti hak ettiğini ve fakir köy papazına kıyasla bir piskoposun metresi olmasının daha iğrenç bir cürüm olduğunu onaylar. Fakat hafifletirici ve ağırlaştırıcı şartlardan önce bir kusurun olması gerekir. Kusur zengin ve fakir için de, yukarıdaki ve aşağıdaki için de aynıdır, hırsızlık hırsızlıktır. Sadece bireyi dikkate alan bir yasadaki bu ısrarın nedeni tam olarak, aksi halde kudretli, güçlü başarılı olanın etik ve ahlak yasalarına karşı muafiyet kazanacak olmasıdır. Ahlak olarak neyin doğru ve neyin yanlış davranış olduğu arasındaki geleneksel ahlakçıların neredeyse, istisnasız kabul edeceği aslında üzerinde ısrar edeceği tek fark, dayanağı sosyal ya da kültürel törede olan ve hem de sadece affedilebilir kusurlarla, yani davranışın özünden ziyade işlerin yapılma şekliyle ilgili olan farklılıklardır. En katı ahlakçı bile, sadece gerçek vicdan meselelerini hariç tutarak, bir yer ve kültürde tartışmaya açık ahlaki uygulamaların bir diğer kültürel çevrede kabul edilir olabildiği konusunda her zaman ısrar etmiştir. Nepotizm bir kültürde şüphe götürür bir ahlaklılık olarak düşünülebilir, bugünün ABD’inde, örneğin, diğer kültürlerde, örneğin, geleneksel Çin kültüründe hem kişinin ailesine karşı olan ahlaki yükümlülüğünü tatmin ederek hem de kamuya tarafsız hizmeti biraz daha olası hale getirerek, ahlaki davranışın tam da özü olabilir.

Monin ve Jordan (2009: 10), herhangi bir anda bireylerin ne kadar ahlaki oldukları sorusuna cevap verebileceklerini öne sürmüşlerdir. İnsanların düşünceleri ve davranışları, durumsal etkilere göre o andan itibaren değişen dalgalanan, çalışan bir ahlaki benlik düzeyi ile yönlendirildiğine, durumların aslında kendilik kavramının özelliklerini etkileyebileceğini ve bu nedenle de ben ve davranış arasındaki bağlantıyı ılımlılaştırmak yerine bu aracı aracılığıyla davranışı etkileyebileceğini iddia ederler. Çoğunlukla, bilim adamları ahlaklı insanların nasıl davranması gerektiğini açıklamak için felsefeden iç görüler kullanan kuralcı ya da normatif bir yaklaşım benimsemiştir (Treviño ve Weaver, 1994: 113).

Etik, genellikle insanların nasıl davranması gerektiğine cevap vermek amacıyla eylemlerin ahlaki açıdan değerlendirilmesi üzerine odaklanmıştır. Benzer şekilde, iş etiği çalışanların, yöneticilerin ve organizasyonlarının uygulamalarının ahlaki açıdan değerlendirilmesine odaklanmıştır (Ferrell, Fraedrich ve Ferrell, 2008:

115). Felsefi bağlamda bu yaklaşım, bilişsel gelişim ve ahlaki görüşmelere dahil olan süreç aşamalarının rolünü vurgulamıştır.

Örneğin, Piaget'in üç aşamalı bilişsel gelişim çerçevesine genişleyen Kohlberg (1981), etik davranışın bir kişinin ahlaki muhakemesinin karmaşıklığı ile belirlendiğini öne sürmüştür. Kohlberg, ahlaki yargının, her aşamada iki aşamadan oluşan ve altı aşama ile sonuçlanan üç seviyeli bir sekans aracılığıyla geliştiğini önermiştir. İlerlemiş aşamalara ulaşmış bireyler zaman zaman daha düşük bir seviyede neden olsa da, Kohlberg'in yaklaşımının temel prensibi, daha gelişmiş aşamalardaki insanların önceki aşamalardakilerden daha üstün ahlaki kararlar almalarıdır (Gibbs, Basinger ve Fuller, 1992: 44; Rest ve Navarez, 1994: 2).

Benzer şekilde, başka bir tartışılan süreç Rest (1986: 37) tarafından önerilmiş ve dört adımdan oluşmuştur: farkındalık, yargılama, niyet ve davranış. Bu modelde, bir aşamadaki başarı sonraki aşamalardaki başarı anlamına gelmez. Bu nedenle, Rest'in (1986) kuramına göre karar vericiler ahlaki yargıya sahip olabilirler, ancak ahlaki niyetleri bir bağlamda etik dışı davranışta buldukları için tespit edemedikleri için olabilirler. Bu nedenle, bu çeşitli modellerde, tartışılan ahlaki gelişim yaklaşımı, ahlakın, bireylerin gelişim aşamalarındaki farklılıklar yoluyla yaşayarak geliştirdiği oldukça istikrarlı bir kişilik özelliği olduğunu öne sürerek, ahlaki olmayan davranışları açıklamadaki bireysel özelliklerin rolünü ve etkisini vurgulamaktadır. Ahlaki gelişime yönelik bu bilişsel yaklaşımlar hakkında bilgi edinmenin yanı sıra, yüzyıllarca felsefede var olan ve hala çözülmeyen çeşitli ayrımlar ve tartışmalar da ortaya çıkar. Örneğin, bu tür bir ayrım, ahlaki karar vermede iki farklı normatif yaklaşım arasındaydı: bir faydacı ve deontolojik bir yaklaşım. Faydacılık, ahlaki eylemleri etik kararlardan akan sonuçlar perspektifinden inceler ve genellikle en fazla sayıda insan için en büyük iyilik ifadesiyle tanımlanır (Bazerman ve Gino, 2012: 7).

Buna karşılık, filozof Immanuel Kant (1724-1804), eylemin ahlakının eylemin kurallara veya ilkelere bağlılığına bağlı olarak değerlendirildiği deontolojik bir yaklaşımın kullanılmasını savunur. Bu görüşe göre, doğru ya da yanlış kararları, kişinin davranışlarının sonuçlarına dayanarak değil, hareket eden kişinin motifleri tarafından belirlenir. Bu iki yaklaşım arasındaki farkı göstermek ve insanların ne zaman kullanacaklarını incelemek için, genellikle "tramvay / yaya köprüsü

problemleri” olarak adlandırır. Teorik bir bakış açısına göre, geleneksel filozoflar, bir faydacı mı yoksa deontolojik bir mantığın bu gibi ahlaki ikilemleri çözmek için daha uygun olup olmadığını tartışır. Ampirik bir bakış açısına göre, veriler bilginlerin bu tartışmadan uzaklaşmalarına ve insanların ahlaki ikilemleri çözmede diğerinden ziyade bir yaklaşımı kullanma olasılıklarının bulunduğu koşulların araştırılmasına doğru ilerlemelerini sağlar. Faydacı ve deontolojik yaklaşımlar ahlaki tartışmalarına yol açar.

Yine felsefi bağlamda ahlaki gelişimin bilişsel yaklaşımlarına odaklanan sınıflarda olduğu gibi, bu teorileri tartışmanın n ahlaki ikilemleri nasıl çözdüklerini anlamalarına yardımcı olmak için yetersiz olduğuna ve profesyonel örgütlerde, organizasyonlarda ya da yönetimlerde ahlakın iyileştirilmesiyle ilgilenip ilgilenmediğine inanılır. Bu sonuç sadece psikologlar ve davranışsal karar bilimciler tarafından değil, ahlaki incelemek için deneysel bir yaklaşım kullanan filozoflar tarafından da paylaşılmaktadır. Bu deneysel filozoflar "genellikle “x-phi” olarak adlandırılır"; örneğin, (Greene, 2012: 19; Knobe, 2003: 310; Knobe ve Nichols, 2008: 14), insanların gerçekte ne yaptıklarını öğrenmek için deneyler yaptıkları için felsefede büyük tartışmalarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Ahlaki ikilemlerle karşı karşıya kaldıklarında bu filozofların burada davranışsal ahlak olarak tanımlanan kavramın bir parçası olduğu düşünülür. Filozoflar, felsefi düşüncenin ahlaki eğitim için merkezi olduğunu, bireyi daha iyi vatandaşlar haline getireceğini ve aynı zamanda adalet için ayağa kalkma cesaretini sağlayacağını savunmuşlardır (Schwitzgebel, 2009: 711). Ancak, Posner (1997: 2) bu iddiaları destekleyen ampirik bir kanıt olmadığını öne sürmektedir. Deneysel filozof Schwitzgebel (2009), çoğu insanın, kariyerlerini ahlak eğitimi ve öğretimden adadıklarından, ahlak eğitimi alan çalışanların daha ahlaki davranmalarını beklediklerini belirtmektedir. Ancak, bu inanç ampirik kanıtlarla desteklenmemiştir (Bazerman ve Gino, 2012: 10).

Normatif bir perspektiften, ahlak uzmanları bazı sorulara verilen cevapların netleştirilmesinde büyük katkılar sağlamışlardır. Aynı zamanda, bu literatürde yer alan normatif tonun, organizasyonlarda yönetim tarafından verilen çoğu davranış kurallarına ve ahlaki kurallara yansıdığını belirtmekte fayda vardır (Adams, Taschchian ve Shore, 2001: 199; Weaver, 2001: 113). Ancak, alanın yaklaşımının bir

sonucu olarak,yakın zamana kadar, insanların gerçekte nasıl davrandıklarına ya da davranışlarının nasıl iyileştirilebileceğine dair çok az deneysel çalışma yapılmış ve çok az ilgi gösterilmiştir.

Davranışsal karar teorisi genellikle, insanların kendileri için mevcut olan seçeneklerden hangisini seçeceğine karar verirken yaptıkları takasların incelenmesi olarak tanımlanır. Örneğin, hangi arabanın satın alınacağını seçen bir kişi, ikinci arabanın saygın markasına karşı bir otomobil için düşük bir fiyatla işlem yapabilir. Ahlaki kararlar genellikle karar vericinin refahı (örneğin, düdüğü çalmak için bir işi kaybetme riskiyle karşılaşmamak) ve diğerlerinin (örneğin, güvensiz bir ürünün üretimini durdurarak potansiyel tüketicilere zarar vermek gibi) arasındaki takasları içerir. Böylece, Lowenstein (1996: 215) tarafından önerildiği gibi, davranışsal karar teorisini kullanarak insanların ahlaki ikilemleri nasıl çözdükleri ve ahlaki kararları nasıl aldıkları daha iyi anlaşılabilir. Lowenstein'in (1996) argümanlarına benzer şekilde, Bazerman ve Banaji (2004: 1150), ahlaki karar vermeyi geliştirme çabalarının psikolojik eğilimleri anlamak için daha iyi bir amaç olduğunu belirten yaklaşımları da insanların psikolojisini anlamayı önermiştir. Ahlaki alandaki kararlarla yüzleşmek, iyi insanların neden kötü şeyler yaptığını anlamada temel teşkil edebilir.

Ahlaki Kimlik Bilgileri, Ahlaki Öfke ve Ahlaki İkiyüzlülük yaklaşımları, herhangi bir anda bireylerin ne kadar ahlaki oldukları sorusunu cevaplayabileceklerini öne sürer. Monin ve Jordan (2009: 10), insanların düşünceleri ve davranışlarının, durumsal etkilere göre andan güne değişen dalgalanan“ çalışan ” bir ahlaki benlik düzeyi ile yönlendirildiği yaklaşımıdır. Durumların aslında kendilik kavramının özelliklerini etkileyebileceğini ve bu nedenle de ben ve davranış arasındaki bağlantıyı ılımlılaştırmak yerine bu aracı aracılığıyla davranışı etkileyebileceğini iddia eden durumsal yaklaşımı savunan bir bakışçısıdır.

Son olarak, deneysel filozoflar, sınırlı ahlak konusunda var olan çalışmaların önemli bir parçasıdır. Knobe (2009: 11)"nin çalışmasında bir şirketin yöneticisi/başkanı yeni bir programın uygulanıp uygulanmayacağına karar vermek zorundadır, "karları arttıracak ve çevreye de yardımcı olacaktır, çevreye yardım etmeyi hiç umursamıyorum, sadece yapabildiğim kadar kar etmek istiyorum, yeni programa başlayalım." cümlelerini kuran bir yönetici/başkan davranışsal ahlaki bakış

açısı kullanılarak çıkarımlar yapılmasına yardımcı olabilir. Bununla birlikte, davranışsal ahlak üzerine yapılan araştırmanın en önemli sonucu, ahlak kurallarının nasıl öğretildiği ile ilgili olabilir. Ahlaki ikilemlerle karşı karşıya kalındığında, nasıl davranılması gerektiğini öğretmek veya filozofların önerebilecekleri hakkında onları bilgilendirmek yerine, davranışsal ahlaki perspektifi farklı bir yaklaşım önerir.

Bazerman ve Tenbrunsel (2011: 98)' e göre son yıllarda ahlaki yönde , insan karar verme süreçlerinin asıl mekanizmalarını anlama konusunda artan bir ilgi bulunduğu ifade edilir. Bu eğilim, felsefe, bilişsel psikoloji, sosyal psikoloji, davranışsal ekonomi, sinirbilim ve örgütsel/yönetimsel davranış konusundaki araştırmacıları içermiştir ve filozofun ahlak ya da iş ahlakının işletme ikilemlerine en iyi normatif tahlaki teorileri uygulamaktan daha azını içerdiği inancına da şüphe çekmez. Mevcut deneysel araştırmalar, niyetlerin en iyisine rağmen, bireysel karar vermenin, durumsal faktörlerden, zihinsel sezgiden ve bilişsel önyargılardan ağır biçimde etkilenen bilinçdışı süreçleri içerdiğini göstermektedir.

1.2.3. Yönetim Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı

Türkçedeki karşılığı “yönetim” olan İngilizce’deki “manage” fiili ve “management” kavramı, Fransızcada belirleme ve düzenleme anlamındaki “manager” sözcüğünden türetilmiştir. Yönelmek, götürmek, sevk etmek, yönetmek anlamındadır (Oğuz, 2017: 89). Yönetimsel etkililiğin artırılabilmesinin temel koşulu ise insan gücü etmenin amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilmektedir (Eren, 1993: 81). Haftacı (2016: 6), Türkçe “yönetim” sözcüğünün karşılığı olarak kullanılan İngilizce “ management” sözcüğünün Fransızca türevleri “gerer” başkasının adına yönetmek; “diriger” denetlemek; “manage” at eğitiminde atı çevirmek; İtalyanca türevi “maneggiare” ele almak anlamında kullanılmaktadır. Yine benzer biçimde Fransızcada yakın anlamlarda kullanılan “conduire” götürmek; “dirige” yönlendirmek gibi sözcükler organizasyonu yönetmesi için bireyin ustalık nitelikleri anlamına gelmektedir. 1960’lı yılların sonunda yönetim (management) kelimesi ABD’de anahtar bir kavram haline gelmiştir. Fiili olarak yönetim (management) sözcüğü organizasyonun tüm eylem alanlarında uygulanan kontrol, geleceğin planlaması, yönlendirme, organizasyonun geliştirilmesi tarzı/sanatu ve aksiyonlarıdır.

Ahlak, insanların en yüksek özlemlerinin ve hayallerinin gerçekleşmesini arzuladığı ve çoğunun olmasa da kollektif insanların peşinden koştuğu temel düşüncelerdir. Gündelik ortamlarda veya kritik yaşam kavşaklarında nerede olursa olsun, ahlak, doğrunun yanlıştan, iyinin kötüden ayırt edilmesine izin verir. Sosyal hayatın her alanında düşünce ve eylemleri yönlendirir ve haklı çıkarırlar. Anteby ve Anderson (2014: 2)'a göre ancak yönetsel/kurumsal ahlak var mıdır? varsa ortak bir anlayışla mı gelişmiştir?, ayrıca şirketlerin/işletmelerin üyeleri (özellikle de onları yönlendirenlerin), çalışanlarının geniş bir şekilde paylaştığı ortak bir anlayış, ortak bir çizgi midir?, yönetim ahlakı nedir? kurumsal ahlak nedir? Yirminci yüzyılın ilk yarısındaki yönetsel devrimden bu yana, “örgütlenme eksikliği” ile karakterize olmaktan uzak olan işlerin, çoğunlukla bir orantılılıktan rahatsız olduğu düşünülür. İşletmenin sadece "tesadüfen" birleşmesi önerisi eşit derecede sorunludur: işletme “yönetim” (Chandler, 1977; Dalton, 1959; Gouldner, 1955; Mintzberg, 1973) ve kâr arayışında çalışan profesyonellerin büyük çoğunluğu bu düşüncede olmuştur.

Sosyologların öne sürdüğü gibi, ahlak kolektif örgütlenmeden kaynaklanırsa (Hitlin Vaisey, 2010; Lamont, 2000; Vaisey, 2009; Wuthnow, 1987; Zelizer, 1979), o zaman iş en "ahlaki" alan olabilir mi?. Belirli bir topluluğun uygun gördüğü şeyi tanımlayan bir terim olarak ahlaki açıdan normatif bir perspektiften ziyade sosyolojik bir yaklaşım kullanıldığında "belli bir güce sahip bir yöneticinin, çalışanları ile dalga geçmesi ya da aşağılaması" gibi davranışlarda, çalışan topluluğu içinde ahlaki olarak etiketlenir (Van Maanen, 1973: 407). Bazen şirket/işletme yönetim ahlakının içeriğine itiraz edilmesine rağmen, yine de zengin ve dahili olarak uyumlu davranış kuralları bağlamında, yönetim ahlakının hacmi ve yoğunluğunun onları ayırt etmeyi kolaylaştırdığı takip edilmez. Diğer taraftan kurumsal boyutta yönetim ahlakının belirleyici özelliklerinden birini, sahaya erişim sorunları ile birleştirilen zor ve çoğu zaman konuşulmamış kaliteleri olmasıdır. Büyük özel kuruluşlar oldukça kapalı dünyalar olma eğilimindedir. Kurumsal yöneticiler genellikle ahlaki olmayanlarını ahlaklarını şüphe ile incelemeyi ümit ederler ve bu araştırmacılara erişim izni vermekte isteksizdirler. Bu erişim sorunları ve kurumsal yönetim ahlakının çoğu zaman belirsiz kalması nedeniyle araştırmacılar, ahlakın davranışsal tezahürlerini belgeleme çabalarına odaklanmışlardır: ahlaki "kullanımdaki kurallar", örgütlerde davranışları yöneten (Jackall, 1988: 5); “oyunun

kuralları” (Morrill, 1995: 190); veya organizasyon üyelerini doğru hareket tarzına yönlendiren “ipuçları” (Anteby, 2013: 13), özellikle, çok belirsiz olmaları, yönetim ahlakının en anlamlı boyutunun birinci dereceden normatif görüşleri değil, geçmişleri veya meta ahlak içeriği olduğunu öne süren son araştırmaları teyit edebilir. Ne tür eylemlerin erdemli olduğu ya da ne tür kurumsal bazda yönetsel düzenlemelerin adil olduğu konusundaki spesifik görüşlerden oluşan normatif ahlakın aksine, meta ahlak ve ahlaki doğanın doğasını içerir. Yöneticilerin ahlaki olarak açıkça anlaşılmasının, ahlaki meselelerde çoğulculuğa veya göreliliğe dayanmakta olan bir metaahlak taahhüt olduğunu öne sürdüğü de savunulmaktadır (Jackall, 1988: 5). Bu bağlamda yönetim ve yönetici ahlak, yönetsel düzeyler, nicelik ve niteliksel özellikleri ile yönetici , çalışıma, iş ve işletme ahlakı, etik, tutum, yargı, değer ..vb, kavramlar organizasyonlarda ahlaki yönetim uygulamaları ve modern yönetim anlayışında ahlak ve yöneticinin rolü üzerinde durulmanın önemli olduğu düşünülmektedir, bu nedenle bu bölümde konu başlıkları altında ele alınmıştır.

1.2.3.1. Yönetim, Yönetici Kavramı ve Ahlakı

Devlet geleneğinin ve ilgili yasaların oluşması, liderler ve yönetici olarak devlet adamlarının sahip olmaları gereken temel bireysel özelliklerin belirlenmesi gibi yönetim biliminin belki de ilk tartışmaları ve uygulamaları bu eski dönemlerden bu yana görülmektedir. Demokratik görüşün taraftarı olan ve halkı ön plana çıkaran Atina’ya göre; insanlar doğuştan iyi ve eşittirler, toplumun kötü düzeni onları bozar, güçlüler güçsüzlere ezer, kanunlar güçlülerin elinde güçsüzlere karşı bir silah olur. Aristokrat yahut zenginlerin oluşturduğu sınıfı öne çıkaran Sparta’ya göre ise insanlar doğuştan ne iyi ne de eşittirler, yalnız güçlü ve güçsüzler vardır, güçlünün güçsüzü yönetmesi, ezmesi tabiat gereğidir ve doğrudur, insan haklı olmaya değil, kuvvetli olmaya bakmalıdır. Bu ifadelerin günümüzün modern toplum anlayışlarında da aslında biçim ve şekil değiştirerek geçerliliğini sürdürdüğü bilinen bir gerçektir. Evreni anlamak ihtiyacı öylesine öne çıkmıştır ki bu yolda insan aklının sınırlarını zorlama alışkanlığı bu dönemde başlamıştır. Bu dönemde ilk bilgin olarak kabul edilen Thales’in (İ.Ö. 6. yy) bilgilerinin çoğunu Mısır’a yaptığı seyahatlerde aldığı bilinir. Sokrates’in, çevresine topladığı Atinalı gençlerle sürekli olarak tartıştığı,

insan için doğru ve güzel olanı bulma yolunda sürekli uğraştığı bilinmektedir. İnsanlık tarihinde belki de ilk olarak insanın merkez alındığı bir düşünce ve anlayış modeli yaygınlaşmaya başlamıştır. Sokrates, insanın hayatı dünyanın hayatından daha önemlidir, sözüyle adeta bir çığır açmıştır (Yıldırım, 1993: 22: Fındıkçı, 2012: 67).

Yönetimi tanımlayan iki temel kavram “amaç” ve “koordinasyon”dur. Başka bir deyişle yönetim en özlü olarak “koordinasyon sistemlerinin amaca yönlendirilmesi” şeklinde tanımlanabilir (Haftacı, 2016: 6). Yönetim ve yöneticilik stratejik açıdan incelendiğinde etimolojik bakımdan strateji kelimesi Yunanca askeri şef anlamındaki “strategos” kelimesinden türetilmiştir. Genellikle stratos asker; afein kelimesi ise yönetme anlamındadır. Kısacası askeri bir sözcük olan strateji; zaferi kazanma maksadıyla koordine edilmiş eylemler, manevralar ve taktikler bütünüdür. Strateji, savaş öncesi askeri programlar, hareketler ile de ilgilidir (Mokhtari, 2015: 15). Bu bağlamda yönetim ve yöneticilik bir strateji işi olarak ele alındığında yönetime göre yöneticilerin görev tanımları vardır. Yöneticilik gibi bir konum değil, bir süreçtir. Herkes için ve yönetim ya da örgütün her kademesinde erişilmesi mümkün olan, gözlenebilir, anlaşılabilir, öğrenilebilir bir beceriler ve uygulamalar dizisidir (Kouzes, 1999: 40). Yönetici kavramı, yetki kavramı ile birlikte güç kavramını da beraberinde getirir. Güç kimi zaman yasalar yoluyla kural ve kaidelerle gelir kimi zaman da yöneticinin kişiliği ile ortaya çıkar. Yasal güç, otorite gücü, uzmanlık gücü, ödül-ceza gücü ve karizmatik güç gibi ana başlıklar yönetim bilimi kitaplarında yer almaktadır.

Yönetimin temeli olarak ahlaki otorite konusunda Maxwell (2019: 46) yönetim söz konusu olduğunda, her türlü otorite olduğunu düşünmektedir. Bunları şu şekilde sıralar:

- 1.Doğal Otorite: Bazı insanlar doğal olarak diğerlerinden daha iyi yöneticilik /liderlik eder ve bu nedenle yöneticilik /liderlik rollerine girer.
- 2.Konumsal Otorite: Bu tür bir otorite, bir kurumdaki ünvanı veya resmi bir konumu ile birlikte gelir ve en düşük yöneticilik /liderlik seviyesidir.
- 3.Bilgi Otoritesi: Başkalarından daha fazlasını bilmek veya özel bilgiye sahip olmak insanlara bir etki yaratabilir.

4.Durum Otoritesi: En nitelikli kişinin bu durumda yöneticilik /liderlik gerektiren belirli bir durum ortaya çıkabilir.

5.İlişkisel Otorite: İnsanlar başkalarıyla ilişki kurduklarında, bu onlara yöneticilik /liderlik etmelerini sağlar.

6.Yakınlık Otoritesi: Bireyler gerçek yönetici /lider veya otorite figürüne yakın olduklarında, o yönetici /liderin başkalarından yönetici /liderlik etme etkisinden ödünç alabilirler.

7.Başarı Otoritesi: Başarı insanlara güvenilirlik kazandırır ve diğerleri başarılarının bir parçası olmak için takımından olmak ister.

8.Mentorluk Otoritesi: Diğer insanların geliştiricileri, mentor oldukları kişiler üzerindeki etkilerini arttırır ve güvenilirlik konusunda itibar kazandırır.

9.Kıdem Otoritesi: Bazı kültürlerde, yaşlı olmak ya da bir kurumda kıdem sahibi olmak yetki vermektedir.

Ancak Maxwell'e göre ahlak otoritesini kesin olarak tanımlamak kolay değildir, birçok şey gibi, onu gördüğünüzde veya özellikle görmüyorsanız biliyorsunuzdur. Yöneticilerde ahlaki otorite eksikliği, güvensizliği besler, sinizm yaratır ve kurum genelinde inisiyatif öldürür. Zaman içinde, yöneticilikteki/liderlikteki güçlü ahlaki otorite eksikliği yönetim bağlamında işletme veya ülke için ölümcül sonuçlar doğurabilir. Ahlaki otorite, bir kişinin liderlik etkisinin, buldukları konumdan daha fazla olmalarına dayanarak tanınmasıdır. Güven inşa eden otantik yaşamla elde edilir ve başarılı liderlik çabalarıyla sürdürülür. Ömür boyu tutarlılık kazanır. Liderler, yaşadıkları şekilde ahlaki otorite kazanmak için çaba gösterebilirler, ancak yalnızca diğerleri onlara ahlaki otorite verebilir. Maxwell, Olson (2016)'ın yönetimde ahlaki otoriteyi inşa etmenin dört yolu ilkesini savunur. Olson'a göre, insanlar pozisyonları değil insanları takip ediyor. Kartvizit, lider, yönetici ve görevli olduğunuzu söyleyebilir, ancak ahlaki otorite banka hesabınız fazla aştığında, takipçilerinizi toparlamak için dışsal faktörlere güvenmek zorunda kalırsınız. Hiçbir miktar beceri, servet, kişilik, eğitim veya başarı ahlaki otoritenin yokluğunu telafi edemez. Maaşlar, insanları bir projeye dahil etmek için gereken para birimidir, ancak ahlaki otorite, insanları harekete dahil etmek için

gereken para birimidir. Gelecek Nesil Lideri adlı kitabında Andy Stanley şöyle diyor: 'Konumunuz, kurumunuzdaki kişilerin size ellerini ödünç vermelerini isteyecektir... Ama ahlaki otoriteniz size kalplerini ödünç vermeleri için ilham verecektir. ”

Şeyzeri (2013: 10)' ahlakın, devlet başkanının koruyucusu olduğunu belirtir. Onu zulüm etmekten alıkoyar, bilgiye yönlendirir. Halkı zorluk ve sıkıntıya sokmaktan sakındırır, şefkat ve merhametle davranmasını sağlar. Bu nedenle devlet başkanı ahlakın üstünlüğünü kavramalı ve ahlak sahiplerine değer vermelidir. Bazı bilginler de şöyle demiştir: "Ahlak mal; onu kullanmak ise kemaldır.", Şeyzeri , bir örneğinde; Geçmiş yüzyıllarda yaşamış yöneticilerden biri oğluna ahlakı öğütleyerek, şöyle demiştir: "Ey oğulcuğum! İki nitelik var ki, insan bunlara sahip olduğunda toplumun ileri gelen saygın bir üyesi olur. Bu iki nitelik, ilim ve ahlaktır. Ey oğulcuğum! Bu sebeple sen, ulu kimselerin meclislerinde bulun, alimlerin sözlerine kulak ver! Zira onlarla kaynaşmak, saygınlık ve teveccüh kaynağı, onlarla oturup kalkmak ise zenginliktir. Onların sohbetleri, geçici heves ve maksatlardan arınmıştır.", Zeki ve tedbirli biri de oğluna ahlakı şöyle tavsiye etmiştir: "Ey oğulcuğum! Ahlaklı ol ve bunda süreklilik göster! Zengin isen, ahlakınla halkın ileri gelen saygın bir bireyi olursun. Geçimini ancak temin eden bir kişi durumunda isen, ahlakın neticesinde halkın zenginleriyle eşit seviyede olursun. Yoksul bir kişi isen, bu durumda da ülkenin ileri gelenleri ve yöneticileri, senin gibi üstün ahlaklı bir kişiye ilgisiz ve umursamaz kalamazlar." İran Sasani Krallığı'nın meşhur bilgisi Buzurkmıhr şöyle demiştir: "Baba, çocuklarına güzel ahlaktan daha iyi bir miras bırakamaz. Şöyle ki, baba, çocuklarını ahlaklı ve bilgili bireyler olarak yetiştirdiğinde, bu halleriyle, onların büyük servete ve yüksek makamlara da erişmelerini sağlamış olur. Fakat onların eğitim ve ahlaklarıyla ilgilenmeyip sadece ekonomik refahlarını yükseltmekle yetinirse, ölümünden sonra, eğitim ve ahlaktan yoksun çocukları, serveti kısa zamanda tüketirler. Sonra da yoksul ve ahlaksız bir halde, buldukları yerden kımıldayamazlar.". Bundan dolayı şöyle demişlerdir: "Ahlak, en hayırlı miras, güzel davranış en iyi arkadaştır. Allah'ın iyilik kapılarını açıp, kötülük kapılarını kapatmak suretiyle yardım etmesi en iyi kılavuzdur. Bütün gücüyle çalışmak en kazançlı ticarettir. İnsan için, akıldan daha büyük servet, istişareden daha güvenli akıl, bilgisizlikten de daha kötü fakirlik olamaz.", Şeyzeri'i

yönetimden sorumlu yöneticide bulunması zorunlu dört özellikten birinin ve en önemlisinin ahlak olduğunu belirtir.

Schmincke (2000: 1), 21.yy.da samuray ilkelerine göre yönetici ya da liderde bulunması gereken ahlaki özellikleri şu şekilde sıralamıştır; Kişisel İlkeler, Doğru ve Yanlışlar, Uyanıklık, Miras, İşbirliği, Özdeğer, Bütünlük, Cesaret, Onur ve Saygı, Tutumluluk, Arkadaşlar, Güvenilirlik, Sorumluluk, Alçakgönüllülük, Dedikodu ve İftiradan Kaçınmak, Övünmekten Kaçınmak, Edebi, Estetik ve Sporla İlgili konular, Roller ve sorumluluklar, Politika ve Güç, Özveri, Savaşa Çağırarak, Yükümlülükler, Saygılı Olmak, Geziler, İşe Alma ve Terfi Etme, Personele Saygı, Çalışma Ortamı, Elverişli Silah ve Kaynaklar, Kendini Kanıtlama, Görüşmelere Eşlik Etme ve Üst Düzey Yöneticisini Korumak.

Brawandi (1997; 19), karanlık fikirler, kara paralar ve dolandırıcı yöneticiler üzerine, iyi bir insan olmayı, içtenlikle bunu kimin istemeyeceğini ki, kuşkusuz bu durumun yöneticiler için de geçerli olduğunu belirtir. Fakat ilişkiler öyle bir düzeydedir ki eğer tepedeki yöneticiler el uzatırsa hemen milyonlar parmaklarına yapışır kalır ve bu durum son derece göze batar. Brawandi 'ye göre ekonomide de "Hall of Fame" –şöhret koridoru- ile "Hall of Shame" in -utanç dehlizi- yan yanadır. Bu yöneticileri dolandırıcılık, zehir işleri ve başka kirliliğe tahrik eden şeyin ne olduğunu sorar? Kumar makinelerine "dadanan" olgunlaşmamış gençler gibi onlarda ruhsal fren mi eksiktir?, Silahlanma işinde alınan rüşvetler hakkında açık oturumda şöyle bir açıklama yapan US Müsteşarı Roberto Costello'yu haklı görmektedir "Soru tek bir sözcükle yanıtlanabilir: "Açgözlülük!", "Özgürlük ve güneş dostları" olan en asil yöneticilerin bile bu büyük günahı kendilerini soyutlayamamış olmaları kamuoyunu hayrete düşürmektedir. Daha insancıl yöneticilerin iş başında olduğundan en iyilerin bu ekonomi dalında bulunması gerektiğini savunur; zira onların dini akidesinin çok daha muhteşem, yani "Halk Ekonomisi" olduğunu belirtir. Brawandi, reklam yöneticileri için, Henry Ford'un bilge bir sözünü aktarır: "Reklam giderlerinin yarısı çarçur edilen paradır. Ancak giderlerin hangi yarısı olduğu bilinmez. Reklam işinde de hangi tip yöneticinin en uygun olduğu konusunda aynı kuşku vardır. Reklam işinin ortaya çıkışı, gazetecilik işine kıyasla genelde çok daha çeşitli ve daha belirsizdir. Çok çekici görünen branş gevezeliği, onların

toplum içindeki sosyal konumlarında ne kadar kuşkulu olduklarının da bir göstergesidir."

Şeyzeri (2013: 9), mali durum iyi olursa, hem halk rahat eder, hem de yöneticinin saygınlığının artacağını ifade eder. Mali tablo kötü olursa, yöneticinin itibarının sarsılacağını, yönetim işlerinin aksayacağını, düşmanların saldırmak için fırsat kollayacağını savunur. Bir sözünde "Maliye, yöneticinin namusu ve güç ve itibarının göstergesidir.", denildiğini belirtir. Örneğinde; Bazı Mısır krallarının birkaç küp içinde altın eritip, dondurduklarını, sonra küpleri kırdıklarını bu işlem sonunda altınların küp şeklini aldığını, altın küpleri getirip, saray kapısının önüne yerleştirdiklerini ve insanlar gelip geçerken bu altın küplerin üzerine oturduklarını, O kralların bunu, hem yönetimlerinin saygınlığı artırmak hem de ordunun maneviyatını güçlü tutmak için yaptıklarını, açıklar.

Yine, antropolojik çalışmalarda ortaya çıkan anlayışa göre yolsuzluk olarak ele alınan adam kayırmacılık, rüşvet, bahşiş vb. ilişkiler kültürel ahlak düzleminde pek de yanlış görülmeyen, toplumun ekseriyeti tarafından başvurulan ve bir takım sosyal ve bürokratik işlevleri de olan fiillere karşılık gelirler. Daha çok geleneksel yapılı toplumlarda kurumsal yapılara ulaşmakta zorluk çeken bireyler için küçük çaplı yolsuzluklar ve bunlar aracılığıyla ortaya çıkan ağlar bir nevi çıkar grubu örgütlenmesi gibi algılanır. İkinci olarak kalkınmacı yaklaşıma göre, bazı ülkelerde kalkınma sürecinde yolsuzluk geleneksel değerlerin yerini modern normlara ve değerlere bırakmasında geçiş sürecini yumuşatır, yeni grupların asimile edilmesinde uzlaşmacı rol oynar, bu şekilde de kalkınmaya ve sistemin dışında kalan gruplar için yolsuzluk bir çeşit sisteme dahil olma biçimi ve de demokratikleşme sürecine karşı gelmeden idare edilme seçeneği sunar (Aykaç, 2006: 33).

Makam-mevki, mutluluk yolunda kullanılabilen araçsal iyilerden bir diğeridir. Makam-mevki, tıpkı mal-mülk gibi, bu dünyaya yönelik bir nimettir. Bu onun "harici iyi" olduğu anlamına gelmektedir. Harici iyi, nihai iyiyi elde etme yolunda aracı olarak kullanılabilmesinden dolayı bu niteliği almıştır. Yoksa o, iyi olmaktan çıkar. Dolayısıyla makam-mevki de harici bir iyidir. Asıl iyi olan ruhani mutluluk yolunda katkı sağlarsa iyi, duyuşsal hazları elde etme gibi şeyler için kullanılırsa kötüdür. Bunun için bir yöneticinin, makam-mevki sevgisinin oluşmamasına dikkat etmesi gerekmektedir (Türkeri, 2011: 64).

Maverdi'ye göre yönetimde düzen ve istikrar açısından bakıldığında dört farklı sosyopolitik yapıdan bahsetmek mümkündür: (Toku, 2005: 173) hem yöneticilerin, hem de yönetilenlerin dürüst olduğu yapı, yöneticilerin dürüst, yönetimin yozlaşmış olduğu yapı, halkın dürüst, yönetimin yozlaşmış olduğu yapıdır.

Gazali (2017: 257), yönetimde ehil olmayan insanların idari görevlere getirilmemesini öğütler. Çünkü insanlara, cahil yetkililerden daha fazla zulmeden ve katı davranan kimse olamaz. Böylesi muhakkak ki yönetime büyük külfetler oluşturup büyük cinayetlere neden olacaktır Gazali yöneticiler için, "iyi bir idareci/yönetici prensipleri olan ve bu prensipleri tavizsiz uygulayan kişidir.", demektedir. Bu noktada kötü yöneticide bulunan ahlaki özellikleri dört başlıkta sıralar;

- 1.Gıybet yapmak. Bunun cezası hemen geliverir. "dünyada ve ahrette karşılığını bulur"
- 2.Alimleri küçük görmek. Alimleri küçük gören kimse, kendisi küçük düşer.
- 3.Yüce Allah'ın nimetlerine nankörlük etmek.
- 4.Haksız yere birini öldürmek.

Lin (2009: 889) deneysel çalışmasında, yönetimde çok kültürlü deneyimler ve ahlaki gelişim arasındaki ilişkinin araştırılmasını konu almıştır. 227 satın alma yöneticisinin kapsama alındığı çalışmada, çok kültürlü deneyimleri ve Ahlaki Gelişim ile ilgili olarak tanımlayıcı sorunlar testi (Rest, 1979) ile değerlendirilmiştir. Sonuçlar, ahlaki gelişimin çok kültürlü deneyimlerle, özellikle de deneyimlerin derinliği ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Bogdanovic (2013: 1)'e göre bir işletmedeki yönetici ahlak davranışı için kilit etken faktörler üç alana yerleştirilebilir: a) yönetici sosyalleşmesini sağlayan durumsal faktörler; b) Bireysel yönetici özellikleri (yönetici şahsiyeti); c) Yöneticinin ahlaki davranışını etkileyen organizasyonun (örgütsel iklim ve kültür) yapısal özelliği. Ahlaki öğrenmenin yönetim ahlaki krizinin ortaya çıkmasında ve çözümünde önemli rol oynadığı söylenebilir. Yönetici ahlaki davranışının temel faktörlerine etki ederek, uygulamaya yönelik talimatlar sunulabilir. Bu noktada, ahlak temel olarak değerler ve tezahürleri (prososyal, asosyal, antisosyal davranış) bu tür davranışları modelleyen faktörlerle, yönetim ahlaki krizleri ve temel nedenleri,

yeniden çözülmesi ve ortadan kaldırılması önerileri ile tartışılmalıdır. Son olarak, yönetsel etkinlikle (sorumluluk, disiplin, çalışkanlık, sebat) doğrudan ilişkili bazı önemli insancıl yönetici değerleri (doğru iş, doğruluk, sevgi, barış, şiddetsizlik) ve bazı eski bilimsel yönetim değerleri incelenmelidir. Yönetimsel davranışlarda daha fazla yönetici bütünlüğü (mevcut ahlaki yönetim krizini çözme) elde etmek için pratik etik eğitiminin olası yolları araştırılmalıdır. Sonuç olarak, yönetici ahlaki krizi üç ana talimatla çözülebilir: a) Doğru ödüllendirme ve cezalandırma yoluyla yönetsel sosyalleşme. b) Prososyal (ahlak) davranışlar için yönetici kapasitesini artırmak amacıyla uygun mesleki ve psikolojik profile göre yönetim seçimi ve asosyal ve antisosyal davranışları azaltmak (özellikle de psikopatolojik yönetici profilinden kaçınarak). c) Temel insancıl değerler (doğru şeyler yapma, doğruluk, sevgi, barış, şiddetsizlik) ve bilimsel yönetimin diğer önemli değerlerinde (sorumluluk, disiplin, çalışkanlık ve sebat) değer eğitimi vermek.

1.2.3.1.1. Yönetimsel Düzeyler ve Yönetici Ahlakı İlişkisi

Eski tarih çağlarına denk gelen bilimsel yönetim öncesi dönemde, eski Mısır, Çin, Yunan, Roma ve Osmanlı İmparatorluklarında yönetim düşüncesi çeşitli düzeylerde yer bulmuştur. Karşılaşılan çeşitli yönetim sorunlarının çözümünde çeşitli yöntem ve tekniklerin geliştirildiği, çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Özellikle, askeri örgütlerde, çeşitli yönetim ilke ve yöntemlerinin geliştirilmesinde yönetim sistemlerinin kurulmasında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bilimsel yönetim öncesi dönem 1880 yıllarına dek sürmüştür. Klasik örgüt kuramı adı altında temel olarak üç yaklaşım bulunmaktadır. Bu üç yaklaşım öncülüğünü Frederick Taylor'un yaptığı Bilimsel Yönetim Yaklaşımı; öncülüğünü Henri Fayol'un yaptığı Yönetim Süreci Yaklaşımı ve öncülüğünü Max Weber'in yaptığı Bürokrasi yaklaşımı'dır. Bu deneylerle Mayo ve Lewin'in yazıları sonucu, İnsan İlişkileri görüşü önem kazanmıştır. Yönetimde insan unsuru üzerine artan bu ilgi sonucu, insan unsurunun (yöneticiler de dahil olmak üzere) nasıl ve neden davrandığı, kişilerin neden farklı güdülendikleri, grupların özellikleri, liderlik davranışları gibi konularda çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bunlardan Douglas McGregor'un X ve Y kuramı, Rensis Likert'in sistem modeli ve Chris Argyris'in olgun ve olgun olmayan kişi modelleri sayılabilir. Modern yönetim dönemi, 1950'lerin sonlarına doğru endüstride yeterli

verimi sağlamada başarısız olunduğu görüşüyle klasik kuram ve neo-klasik kuram eleştirilmiş ve araştırmalara farklı boyutlar kazandırılarak modern örgüt kuramları ortaya konulmuştur. Modern yönetim kuramı olarak adlandırılan bu yaklaşım; davranış kuramları, rol yaklaşımı, güdüleme yaklaşımı, karar verme, yöneylem araştırması, matematik araçlarının yanı sıra, modern yönetim kuramlarının en önemlileri olarak nitelendirilen, “Sistem Yaklaşımı” ve “Durumsallık Yaklaşımı”nı içerisine alır. Bu iki yaklaşım, hem klasik hem de neoklasik kuramın ileri sürdüğü fikir ve görüşleri, varsayımları, yeni ve değişik bir çerçevede içinde inceleme konusu yapmaktadır (Tokat, 1998: 55).

Sümerlerde yönetim ve yöneticilik ile ilgili belirli rollerin olduğunu, hatta bu rollerin belirgin bir biçimde tanımlandığını görülür. Özellikle yönetici ve din adamlarının tarım ürünlerinin paylaşılmasında görev aldıkları, bu paylaşımları içeren çeşitli kayıtlar tuttukları, başta aritmetik olmak üzere çeşitli bilim dallarında önemli başlangıçlar yaptıkları bilinmektedir. Örneğin insanlığın ilk ilgi alanlarından biri olan gökyüzü ve astronomi ile ilgili bu dönemde önemli gelişmeler sağlanmıştır. Sümerlerin yıkılmasından sonra tarih sahnesine çıkan Babilliler, benzer bilimsel gelişmeleri sürdürmüştür. Burada yönetim, yönetici ve liderlik alanında önemli başlangıç sayılabilecek eğitim programlarının öngörüldüğü dikkati çekmektedir. Örneğin, ruhban ve yönetici yetiştirilmesi için tapınak okulunun kurulması, bu döneme denek gelir. Mısır Uygarlığı, günümüze kadar ulaşan birçok bilim dalına kaynaklık etmiştir. Genel yönetim yaklaşımının ağırlıklı olarak din adamlarında olduğu bu uygarlıkta, yönetenler ile yönetilenler, belirgin sınıflar olarak yer almakla birlikte, teorik bir yönetim mantığı ağır basmıştır. Antik Yunan, kutsal bir kitabı olan tek tanrılı dinlerden önce yaşamış ve günümüz modern bilgi birikiminin başlangıcı için vazgeçilmez etkileri olan bir medeniyettir (Yıldırım, 2003: 18; Fındıkçı, 2012: 62).

Böylelikle 1980 yılından günümüze kadar geçen dönem; “yeni liderlik yaklaşımı” olarak nitelendirilmiş ve yönetici/lider; “ileriye gören”, “karizmatik”, “modern” veya “dönüştürücü” olarak adlandırılmıştır. Kısacası bugün yöneticilik süreci tek başına yönetici ya da liderle başlayan ve onunla biten bir süreç olarak görülmemektedir. Bu sürecin en temel unsurlarından birisi zaman zaman izleyen veya takipçi olarak da isimlendirilen astlar ve onların özellikleri, liderin kişiliği,

zaman, liderin hedefleri gibi farklı değişkenlerin liderlik sürecine etki ettiği kabul edilmektedir (Tabak ve Sığrı, 2014: 386).

Mintzberg (1975: 58) bir örgütün yönetimini düzeylere ayırmanın, çalışanların verimliliğini ve iş performansını korumak için çok önemli olduğunu belirtir. İşletmelerin ya da işgücünün büyüklüğünde bir değişiklik olduğunda, yönetim seviyelerinde de bir değişiklik olacaktır. Üst düzey yönetim-idari seviye, orta seviye yönetimi-yürütücü, düşük seviye yönetimi-denetleyici konumdadır. Üst düzey yönetim, yönetim pozisyonları arasında bir ayırım sağlar. Bir örgüt çalışanın idari kademesi, otoritenin kapsamını, sahip olduğu statüyü ve işçi tarafından kontrol edilebilecek komuta zincirini belirler. Yönetimin hedeflerin ve politikaların yönetimini ve kuruluşun nihai otorite kaynağını kontrol eder. İşletmenin bütçesini, tekniklerini ve gündemlerini içerecek birkaç bölümünü organize ederken, firmanın tüm faaliyetlerinin kontrolünü ve koordinasyonunu uygularlar. Orta yönetim seviyesi aynı zamanda idari seviye olarak da adlandırılır, bunlar üst düzey yönetimin astlarıdır ve düşük düzey yönetimin organizasyonundan ve yönünden sorumludurlar. Bölümlerinin faaliyetlerinin üst düzey yönetimini hesaba katarlar. Orta düzey yöneticiler yarı yöneticilerdir ve bölüm yöneticileri ve şube yöneticilerinden oluşur. Organizasyon büyükse, orta ve üst düzey orta düzey yöneticilere ayrılabilirler. Firmanın alt biriminin sorumluluklarını koordine eder ve alt düzey yöneticilerin verimliliğine erişirler. Alt seviyelerinin istihdam ve eğitimden sorumludurlar. Düşük yönetim seviyesi ayrıca denetleyici veya yönetici düzeyindeki yönetici seviyesi olarak da adlandırılır. Operasyon çalışanlarını denetler ve yönlendirir. Zamanlarının çoğunu, üstlerindeki yöneticilerin belirttiği gibi yönetimin işlevlerini ele almak için harcarlar.

Yönetici düzeyleri özellikleri hususunda Tokat (1998: 55), düzeylerarası haberleşmenin önemi, alt düzeylere belirli bir hareketin nedenini açıklamanın önemi, kendilerini dolaysız olarak etkileyen sorunlarda, üst makamlar tarafından verilen kararlara alt makamlarda bulunanların katılmalarının önemi, gerek daha fazla haberleşmeye uygun, gerekse işbirliğini özendiren ve yalnız işle değil, aynı zamanda işçiyle de ilgili sorunları göz önünde tutarak adil ve keyfi olmayan bir yönetim sağlayan demokratik yöneticiliğin önemine vurgu yapar.

Dixon (2010: 286), bu nokta da üçgen örneği ile yorumlar. Dixon'a göre, üçgenin ortasının üst bölümünün yer aldığı üçlü sisteme uygun olmalıdır: ilki, aşırı uçtaki olanaklar sorusu, ikincisi orta ölçü sorusu, üçüncüsü yücelmiş orta ve dördüncüsü dengeli, uygulanabilir bir çözüm sorusu. Kişisel olarak başarıya ulaşabilen, başkalarını yönlendirme ve yönetme becerisini dolayısıyla yönetsel düzeyleri böylece kanıtlamış olur. Yöneticinin kişisel başarısı başka insanlara bağlıysa (örneğin meslektaşlarına, çalışanlarına ve üstlerine), o zaman yönetici bu insanları her zaman dahil etmeli ve yaptıkları işlerde onları desteklemelidir. Geleceğin “hızlı” ve “kentli” yüzleri bir yanda dururken; diğer yanda “radikal” ve “ahlak” yüzleri yer alır. “Evrensellik” küpün üst yüzüdür, tam onun karşısında “bölünmüşlük” vardır. Buna karşın, küp 180 derece döndürüldüğünde bambaşka bir manzara karşılaşılır: Bölünmüş, radikal ve ahlaklı bir dünya. Bu iki egemen bakış arasındaki gerilimi anlamak, üçüncü bin yılın dünyasını anlamak için elzemdir. Görülen nokta, köktenci, ahlaklı ve bölünmüş azınlık dünya üzerindeki herkesi derinden etkileyebilmektedir.

Harré (1989: 37), çalışmalarının antropoloji ve ahlak tarihinin bir parçası olarak incelenmesi gerektiğini vurgular. Bu noktada ‘bir mekanizma’ ve ‘bir uygulama’ arasında yönetsel düzeyde bir ayrım yapılmalıdır. Harré (1989) ahlaki kimlik ve ahlaki tarih konusunda, olanların arkasında bir mekanizma olduğuna inanılıyorsa, deneyler yapmanın mantıklı olduğunu savunur. Harré 'e göre, insan davranışının çoğunda mekanizma yoktur, sadece uygulamalar vardır. Bir uygulamanın kaynağı, aktif bir ajanın mikroyapı ve iç süreçlerindeki bir mekanizmanın, bir kültürün gelenek ve yaşam biçimlerinde aranmalıdır; çağdaş akademik psikoloji, mekanizmalar ve uygulamalar arasındaki karışıklıklar ile vurulur. Bir mekanizmayı harekete geçiren bir eğitim ve uygulamaların dönüşümüdür. Bu dönüşüme göre yönetsel düzeyler yapılandırılmalıdır.

Horney (1939: 32), bir insanı nevrotik olarak adlandırmakta kullanılan ölçütlerden birisinin, söz konusu kişinin yaşayış biçiminin, günümüzde kabul edilen davranış biçimlerinden herhangi birisiyle çakışıp çakışmaması olduğunu gösterir. Kişisel çıkarların en önemli teşvik edici unsur olduğu görüşüne alternatif sağlayan Etzioni (1988: 78) insanoğlunun ahlaki yargılardan kendi çıkarlarıyla geçtiğini farz eder. Büyük ölçüde, ahlaki bağlılıklar insanların verdikleri kararları ve sergiledikleri

davranışları açıklar. Yönetmel düzeyde karar becerisini etkiler. Ahlaki bağılığın karşısındaki kişisel çıkarların fazlalaşması antik felsefedeki (hatta şu an bile) ahlak bilimciler ve faydacılar arasındaki tartışmaya benzer. Ahlak bilimciler en önemli teşvik edici olarak ahlaki bağılıktan yana olurken, faydacılar ise kişisel çıkarın tarafında olurlar.

Langer (2002), Hitler'in psikopatolojisi kitabında, 1936'da, Rhineland'ın yeniden işgali sırasında, Hitler kendisini yönlendiren etkiyi olağanüstü bir biçimde şöyle açıklamıştı, der: "İnanmışım yolda, bir uyurgezerin sakınmazlığı ve inadıyla yürürüm ben". Langer, bu cümleyi, toplumsal insanın hükmedenlerce biçimlendirilebilecek, amaca göre yönlendirilebilecek bir 'hammadde' olarak anlaşılması, ahlaki kaygıların, amaca yönelik eylemin karşısında geri düzleme itilmesi anlamında bir yöntem ile karşı karşıya kalındığı tanımlamasıyla açıklar. Ahlaksal ikilemlerin ("iyi" – "kötü", "doğru" – "yanlış"), sofist gözlüğün göreliğine, dilsel, biçimliliğin nüanssız içeriksizliğine saplanmamış dinamiği, eylem ve yargıları, toplumsal dikta uzanımından uzak bir zihinselliğe bürüyor. Birey, istemiyle toplumu etkileyebilmektedir. Sonuçta, toplumsal olaylar bir kökene dayanır. Toplumsal değerlerin değişmesini sağlamak bir noktada bireyler değişimiyle ilişkili olabilmektedir.

Yönetici; genel olarak tanımlanmış bir göreve başkaları tarafından getirilen ya da atanan, işini yapması belirli kurallar ile tarif edilen, gücünü, yetkisini ve otoritesini bulunduğu makamın emrine verilen yaptırımlardan alan, genellikle yaptığı işin eğitimini almış olan, profesyonel çalışma alışkanlığı olan ve işini belirlenmiş süre ile yapan kişidir. Yöneticiye yönelik en önemli beklenti, tanımlanmış oyun kuralları çerçevesinde bir yürütmeyi gerçekleştirmesidir (Newman, 1985: 7).

Northouse (2001: 14)'a göre Antik Yunan düşünürlerinin geliştirdikleri diyalog ve tartışma metotlarında yönetim ve yöneticinin sahip olması gereken özellikler sıralanmıştır. Sokrates, Aristo ve Eflatun'un (Platon) geliştirdikleri temel yaklaşımlar ile idareci ve yöneticileri herhangi bir insandan ayıran özellikler sıralanmıştır. Yöneticiliğin kişisel özelliklere dayalı olduğunu gösteren inanışlar, söylemler ve gözlemlerden yola çıkılarak yönetici düzeyleri belirlenmiştir. Dolayısıyla yönetimlerde kardeş kavgaları, ihanetler, gibi sorunlar da beraberinde gelmiştir. Zamanla bilimsel araştırma sonuçları ile yönetim renklendikçe söz konusu

bireysel özellikler daha da genişletilmiştir. Yöneticinin kalıtımsal olarak üstün birtakım niteliklere sahip oldukları tartışılmıştır. Öyle ki tarih boyunca isim yapmış, kendisini kabul ettirmiş liderlerin aslında ortalamanın üzerindeki kişisel özellikleri ve nitelikleri ile üstün birer insan oldukları belirtilmiştir. Ancak oldukça önemli tartışmalara yol açan bu üstün insan, nitelikli insan yaklaşımı 1920'lerden itibaren daha yumuşayarak yerini kişisel özellikler ile ilgili yaklaşımlara bırakmıştır.

Kınalızâde Ali Efendi (1511-1584m.), devlet ve aile ahlakı kitabında Aristoteles'in: Halk her zaman dosta muhtaç olduğunu, rahat içinde iken zevk için, darlık anında da yardım için birbirlerini aradıklarını, hükümdarların da hak edenlere terbiye, muhtaçlara da yardım için halka muhtaç olduklarını, Filozof Sokrat için ise: Bir kimse, şayet dostu yoksa, dünyayı ve dünyadaki şeyleri elde etmiş olsa da, yine bir şeye sahip olamamıştır. Dünya ona vebal ve sıkıntıdır. Fakat hakiki dostları olunca, onların gözleri, kulakları ve kalpleri ve dilleri de hükümdara göz, kulak, kalp ve dil olur. Böylece o, nice gözle bakmış, nice kulakla dinlemiş, nice kalp ile düşünmüş ve nice dil ile konuşmuş olur, sözlerinden yola çıkarak bu düşüncelerle, insanlar üç tabaka, üç bölümden oluştuğunu ifade etmiştir: Üstün tabaka, Orta tabaka, Aşağı tabaka, İkinci tabaka (orta tabaka) da kendi arasında üç kısma ayrılır: Dostlar, görüşülmesi zarurîdir. Düşmanlar, Mutlaka görüşülmemelidir. Dost ve düşman olmayanlar, Görüşülüp görüşülmemesi düşünülmelidir. Dostlar da ikiye ayrılır: Hakiki dostlar ki, Hakiki olmayan dostlar. Düşmanlar da iki kısımdır: Yakın düşman, Uzak düşman, Her iki düşman da iki kısımdır: Gizli düşman, Aşikâr (bilinen-açık) düşman. Filozof Eflatun'dan şu husus nakledilmiştir: Düşmana üstün gelmek için, beraber oldukları bir işte, üstünlük elde etmeye gayret göstermek lâzımdır. Böylece derecesi yükselir ve düşmanın ona dönmesi ihtimâl dahiline girer. Düşmanın arkasından küfür etmemeli ve çirkin sözler sarf etmemelidir. Bunu âdet haline getirmek akıllı kimselerin işi değildir. Filozoflara göre düşmandan kurtulmak üç yolla olur: Islah edip düşmanlıktan çıkarmaktır, Yerinden uzaklaştırmak ve memleketini terk etmektir. Düşmanını bulunduğu yerden çıkarıp atmak, sürmektir.

Hertzen (2008: 4) ahlakın, yönetimde, gerçek yönetsel yetkinliğin sert çekirdeğini kapsayan bir eklenti olarak yüzeysel bir unsur olarak algılandığını belirtir. Bu "gerçekçi" bakış açısına göre, ahlak eksikliği bir güç belirtisidir ve ahlaki bir duruşu etkileyen ikiyüzlülük, sade ve basittir. Ancak bu tutum yavaş yavaş

azalmakta ve günümüzde ana görüşün, ahlakın, sonuçta, iyi yönetim ile ilgisi olabileceği kabul görmektedir. Bunun aydınlanmış bir kişisel ilgiye dayanıp dayanmadığı tartışmalı bir sorudur. Ahlakın yalnızca faydalı olmadığını, modern dünyadaki başarılı yönetimin merkezinde bulunduğunu savunur. Ancak yönetim ve yönetici ahlakının doğru bir şekilde anlaşılması gerektiğine vurgu yapar. Ahlak, herhangi bir organizasyonda çok önemli asgari başarı faktörüdür. İyi ve kötü birçok sebepten dolayı, şirketler genellikle ticari olmayan faaliyetlerde bulunmaya teşvik edilir. Bu, farklı ahlaki zorluklar sunar. Örneğin halkla ilişkiler, akıllı medya dünyasında bir alıştırma olarak algılanır. Düpedüz yalan söylemek elbette ahlaki değildir ve genellikle üretkendir. Ayrıca, bir krizde dürüstlüğün ampirik olarak en iyi politika olduğu kanıtlanmıştır. Yayılma ve erteleme yalnızca durumu daha da kötüleştirir. Hiçbir şey, istekli gazeteciler tarafından ortaya çıkan, her seferinde bir parça olan gerçeklerden daha yıkıcı olamaz. Coca Cola, 1999'da Belçika'da kalite problemleriyle karşılaştığında, üst yönetimin eğilimi olayı yatıştırmak olmuş, ancak kısa sürede şirketi sarsmıştır. Tüm Belçika üretimi durdurmuş ve ürünler geri çekmiştir. Dunkirk'teki dev fabrika kapanmış ve ürünlerin Fransa'da da geri toplatılması gerekmiştir. Coca Cola sistematik olarak suçu üstlenmemiş, kaçmaya çalışmış ve tekrar tekrar olaylar tarafından sorgulanmıştır. Skandal, 1997'den beri görev yapan icra kurulu başkanı(üst düzey yönetici) Douglas Ivester'in görevden alınmasına sebep olmuştur. Büyük bir hissedar ve yönetim kurulu üyesi olan Warren Buffett ona “duyarsız kulak” demiştir. yönetici ahlakında kibir, özellikle müşteriler ve kitle iletişim araçları ile ilgilenmekte kötü bir danışmandır. Alçakgönüllülük en iyi yaklaşımdır, ancak kullanımı çok zordur. Ahlak, bir işletme ya da yönetim için genellikle göz ardı edilen nihai sürdürülebilir başarı kaynağıdır.

1.2.3.1.2. Nicelik ve Nitelik Özellikleri ile Yönetici

Tarih boyunca insana yönelik temel çalışmaları, arayışları ele almak, bireyler arası temel farklılıkları ve temel kişilik kavramlarını incelemek, yönetici ya da lider kişilik yapısını ve özelliklerini anlamak bakımından önemli bir arka plan oluşturacaktır. Eski Hint kültüründe insan, bütün canlılarla kendisini bir duyar; bütün canlılar birbirlerine bağlı olarak bir canda olduğu inancı bulunmaktadır. Klasik Yunan düşüncesi akımı ile birlikte ilk olarak akıl ön plana atılmış ve insanın diğer

bütün canlılardan farklı, üstün ve gelişmiş olduğu kabul edilmiştir (Akarsu, 1998: 163).

Fındıkçı (2012: 136), Bozkır Türk devletlerinde genel olarak üç tür hükümlerlik sürecinin geçerli olduğunun görülmekte olduğunu ifade eder. Bunlar, gelenekçi, karizmatik ve kanuna dayalı olandır. Gelenekçi aileden geçen, karizmatik tanrı buyruğuna dayanan, kanun ise daha önceden koyulmuş olan yasalara dayanan hükümlerliktir. Eski Türk devletlerinde genel olarak insan, yönetim ve özellikle liderlik için öne çıkarılan temel niteliksel ve niceliksel özellikler şu şekilde sıralanabilir: bilgili, dürüst, tecrübeli, kararlı, mert, iyi insan, adaletli, inançlı, yiğit, savaşçı olması, çevresinde bilgili ve tecrübeli kişiler bulunması ve onlara danışması, kurallar koyması, çaresizlere, yoksullara yardımcı olması her şeyden önemlisi ahlaki erdemlere sahip olması gerekir (Ergin, 1970: 22).

Sergiovanni (2015: 47), Kant'ın ikinci kategorik zorunluluğunun basitçe şöyle ifade edildiğini söyler. Yakının olsun ya da olmasın her insana hiçbir zaman bir araç olarak değil, her zaman bir amaç olarak davran. Rawls (1971: 7) bu ilkelerin insanlar “bilgisizlik maskesi” altındayken dürüstlüğü kuramsal konumunda seçtikleri ilkeler olduğuna inanır. Maskenin altında bulunduğu zaman kendi hakkında hiçbir şey bilmediği, yani yönetici olup olmadığına da bilinmediği varsayılır. Irkı ya da cinsiyet, yeteneklerin ne olduğunu hiyerarşik yapı içinde pozisyonun ne olduğunun bilinmediğidir. Rawls, bilgisizlik maskesi çıkana kadar kim olduğunun bilinmediği için ilkeler tasarlanacağını ve bireysel isteklerin düşünmeden kararlar alacağını öne sürer. Rawls'ın mantığına göre, istekler sadece haklar, görevler ve yararlar dağıtımı için sağlandığında en iyi hizmeti verir. Greenleaf (1977: 10), yeni ahlaki ilkenin, sadece yetkiyi hak eden birinin yol açtığı, özgürce ve ayrıcalıklı olarak bilinen, yöneticinin cevabının, nispeten, açıkça hizmet eden lider itibarının kanıtı olarak ortaya çıktığına inanmaktadır.

Kişisel nicel ya da nitel özellikler az ya da çok olabileceği gibi düzeyleri de yüksek veya düşük olabilir. Kimi zaman görülebilen kimi zamansa gizli kalan, geliştirilen, geliştirilebileceği de öngörülebilir. Kişisel nitel özellikler, ayırt edilemez, kategorik kişisel özelliklerdir. Bunlar ikilik, cinsiyet gibi veya çok parçacıklı (DNA-Gen), ırk, etnik köken ya da dini ilişkiler gibi. Kişisel nitel özellikler, kişisel nitel özellik kategorisi tarafından tanımlanan bu gruplar ve alt

gruplar ile birlikte gruplara ve alt gruplara yol açar. Örneğin, “Amerika Birleşik Devletleri sakinleri” grubu, kişisel kalitatif özellikteki “ikamet edilen ülke” kategorisi ve “erkekler” ve “kadınlar” alt grupları kişisel kategorileri açısından tanımlanır. Nitel karakteristik “cinsiyet” özellikleri, grup/takım/topluluk aidiyetlikleri gibi. Hem niceliksel hem de niteliksel özellikler eşitliğin özüdür ve onlarsız bir eşitsizlik türünü incelemek imkansızdır. Birinci tür eşitsizlik kişisel eşitsizlik ya da genel eşitsizlik olarak adlandırılır, nitel bir özellik tarafından belirtilen bir grup arasında nicel bir karakteristik X'teki eşitsizliği ölçer, örneğin, Illinois sakinleri arasındaki gelir eşitsizliği veya bir sosyal kulüp üyeleri arasındaki servet eşitsizliği. Bu nedenle, kişisel eşitsizliği ölçmenin basit kullanımı - örneğin, Gini katsayısını veya Theil katsayılarından birini hesaplamak hem kişisel niceliksel hem de kişisel niteliksel özellik gerektirir. Benzer şekilde, ikinci türdeki eşitsizlik türü- alt grup eşitsizliği X'in bir grubun veya popülasyonun iki alt grubu arasında, ırk ücret farkındaki veya toplumsal cinsiyetler arasındaki boşluk farkı ve dolayısıyla hem kişisel niceliksel hem de kişisel niteliksel özellik gerektirir (Guillermi, 2015: 1).

Guillermi (2015: 1)' ya göre yöneticinin nitel ya da nicel özelliklerinin aynı zamanda karar mekanizmalarına yansımaları önemlidir. Yönetici iş kararları verirken, itibar, marka gücü ve çalışanların morali gibi nitel faktörleri ve ayrıca satış rakamları, karlılık ve yatırım getirisi gibi nicel verileri dikkate almalıdır. Yönetici bu noktada karar vermek için hem niteliksel analiz hem de niceliksel yöntemler kullanabilir. İstenilen sonuçlarla sonuçlanan kararlar, diğer yöntemin tahminlerinin makul olup olmadığını kontrol etmek için bir yöntem kullanır. Temel olarak, bir kontrol ve denge sistemidir. Örneğin; Nitel ve nicel analiz aynı özellik hakkında bilgi kullanırsa da, nitel yöntemler nicel yöntemler veri ile ilgilenirken kolayca ölçülemeyen bilgilere dayanır. Müşterilerin ürünlerden birini ne kadar olumlu gördüklerini analiz etmek isteniyorsa, müşterilerin bir kesiti ile görüşebilir ve geri bildirim istenmelidir. Bu nitel bilgilerin sayı olarak ifade edilmesi zordur. Bunun yerine, kaç müşterinin ürünü tekrar satın aldığını, kaç tane şikayet yaptığını, kaç tane garanti talebinde bulunduğunu ve kaç tane ürünün iadesini aldığını bulmak gibi objektif verileri analiz edebilir. Bu nicel bilgi matematiksel olarak ifade edebilir. Girdi bilgileri alındıktan sonra, nitel ve nicel malzemeleri farklı şekilde analiz

edilebilir. Görüşme transkriptleri, metinler ve resimler gibi nitel bilgiler için, ne anlama geldiği hakkında fikir edinmek için materyal incelenmelidir. Müşterilerin bir ürün hakkında ne kadar olumlu hissettiği yargılanmak isteniyorsa, kullandıkları olumlu kelimelere dikkat ederek ne söyledikleri dikkatlice analiz edilmelidir. Analiziniz, çoğu müşterinin ürününü çok sevdiği sonucuna benzer niteliksel bir kararlar sonuçlanır. Nicel bir analiz, istatistiksel yöntemlere ve matematiksel değerlendirmeye dayanır. Örneğin, müşterilerin yüzde kaçının bir ürünle ilgili sorun yaşadığını, yüzde kaç başka bir ürün satın almayı planladığını ve kaç ürün önereceğini hesaplayabilirsiniz. Kaç tane ürün satılacağına karar vermek için bu bilgileri kullanabilir. Dolayısıyla nitel ve nicel analizlerin yapılabilmesi analitik karar ve yargı süreçleri gerektirir. Yöneticinin de bu süreçlerde yetkin ve yeterli nitel ve nicel özelliklere sahip olması ahlaki normlara uygun davranış sergilemesi beklenir.

Kültürlerarası araştırmacılar genellikle soruşturma süreçlerinin iki türünü kullanır. Birincisi, belirli bir iletişim olgusunun göreceli boyutunu belirlemek için sayısal göstergeler kullanan nicel araştırmadır. İkinci tür araştırma süreci, fenomenin varlığını veya yokluğunu gösteren veya bunları farklı tiplerde sınıflandıran semboller ve kelimeler kullanan nitel araştırmadır. Nicel ve nitel gözlemler, kültürlerarası araştırmacılara teorik yapıları ve pratik kavramları işletmek ve ölçmek için farklı yollar sunar. Nicel yöntemler yüksek düzeyde bir ölçüm hassasiyeti ve istatistiksel güç sağlayabilirken, nitel yöntemler belirli bir araştırma ortamında iletişim süreçlerinin doğası hakkında daha fazla bilgi sağlayabilir. Bu düşünceden hareketle Markgraf ve Seidel (2019: 2). Amerikan ve Rus yöneticilerinin kültürlerarası iletişim yetkinliği algılarını çok kültürlü ekiplerde nasıl deneyimlediğini ve sonuçlarını araştırmıştır. 124 Amerikan ve Rus yöneticisinden kültürlerarası iletişim yetkinliği ve kültürlerarası ekip performansı hakkında bilgi edinmek için bir anket yöntemi kullanmıştır. 40 Amerikan ve Rus yöneticisinin kalitatif görüşmeleri, anketler kullanılarak toplanan verileri zenginleştirmiştir. Bu çalışma, kültürlerarası iletişim yetkinliğinin çok kültürlü ekiplerin performansındaki önemi hakkında bir takım sonuçlar çıkarmıştır. Sonuç olarak çok kültürlü örgütlerin yöneticilerinin, farklı insanlarla etkili bir şekilde çalışmak için, yalnızca etkileşimde oldukları kişinin kültürü hakkında değil, aynı zamanda kişiliği, kişisel niteliği ve niceliği boyutunda; çatışma durumlarındaki davranış kalıpları, demografik özellikleri ve yaşam

deneyimleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerektiği, farklı bir işgücünde çalışabilme becerisi, yöneticilerin kültürlerarası iletişimciler konusunda yetkin olmalarını gerektiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Gregory ve Lichtenstein (1994: 1) araştırmalarında maliyet (dolar cinsinden), nicel risk ölçüsü (ölüm veya yaralanma sayısı) ve algılanan riskle ilişkili çeşitli niteliksel özellikler arasındaki değişimleri ölçen iki deneyin sonuçları bildirilmektedir. Çoğu yöneticinin istenen ticareti yapmaya istekli olduğunu ancak bununla birlikte, algılanan risk bilgisinin başkalarının önerilen teknolojiyi reddetmelerine neden olduğu bulgusuna değinmektedirler. Mevcut kaynakların seçimini optimize etmek için provizyon yöneticisinin görevidir. Bir veri işleme aşında bir kaynak talebini yerine getirmek için bir yöntem ve yazılım, kaynak talebini tespit etmeye cevap veren istenen kaynağın özelliklerini belirtmeyi içerir. Daha sonra belirtilen özelliklerden bir dizi özellik elde edilir. Mevcut bir kaynakla ilişkilendirilen öznelik bilgileri daha sonra belirtilen özelliklerden elde edilen özneliklere göre değerlendirilir.Özetle yöneticinin bilgi ve beceri düzeyinin yeterli olması gerektiğine vurgu yaparlar. Yöneticilerin önemlilik değerlendirmeleri dikkate alınmalıdır.

Yönetim ve yönetsel süreç gerçekleştiren yöneticilerin kişisel özellikleri önemlidir. Matveey (2002: 62) performansın tam olarak ölçebilse bile, büyük çalışanları olan yönetimlerde bireysel hedeflere ulaşmaktan daha fazlasının yapılması gerektiği ifade edilir.. Üst düzey yöneticileri diğerlerinden ayıran çeşitli somut olmayan faktörler vardır. Çalışanların değerlendirilmesi gereken ortak niteliksel noktalara dikkat edebilmesi için bu özellikleri de aynı zamanda taşınması gerektiğidir. Bunlardan birkaçı şu şekildedir:

Takım çalışması yatkınlığı: Farklı çalışanlar işbirliği yaptığında büyük hedeflere ulaşılır. Ekip üyelerinin birbirlerini desteklediğinden ve birlikte çalıştıklarından emin olunmalıdır.

Güçlü İletişim: Çalışanlar neyin üzerinde çalıştıklarını ve neden çalıştıklarını açıkça ifade etmelidir. Her ekibin etkin bir şekilde iletişim kurma yeteneğini değerlendirebilmelidir.

Girişim : Her organizasyonda kimsenin sorumlu olmadığı problemler ve fırsatlar vardır. Bu fırsatlar iyi değerlendirilmelidir.

Profesyonel gelişim: Çalışanlar her zaman daha büyük zorluklar üstlenmelerini sağlayacak yeni beceriler edinmelidir. Bu durumlarda terfi ettirilmelerine destek olunmalıdır.

Liderlik: Verilerle değerlendirilemeyen etkili bir lider birden çok özellik vardır. Başkalarını denetleyen çalışanların, kuruluşun üst/orta/alt yöneticilerinden istenilen her şeyi sağlamak.

Kültürel uyum: Birinin kurum kültürüne uymasını sağlamak, nihai nitel değerlendirme noktasıdır. Ancak, çalışanların çalışmalarını sürdürürken akıllarında tutmaları gereken değerler tanımlanırsa, kültür uygunluğunu değerlendirmek için bir temel olacaktır.

Modern yönetim, bireysel hırs ve diğer kişisel isteklere dayanan aile ve topluluğa odaklanan bir erkek tarafından gerçekleştirilen oluşumdur. Charol Shakeshaft'ın (1987: 88) konu üzerinde büyük ses getiren araştırmasında, yönetimde kadın dünyasını şöyle tanımlıyor: Diğer insanlarla ilişkiler kadın yöneticilerin bütün eylemlerinin merkezidir. Kadınlar insanlarla daha çok zaman geçirir, daha çok iletişim kurar. Öğretme ve öğrenme kadın yöneticilerinin esas odağıdır. Kadın yöneticiler, öğretimsel öğrenmede erkeklerden daha çok yardımcıdır ve onlar öğretim yöntem ve teknikleri hakkında geniş bilgi birikimlerini sergilerler. Topluluğu oluşturmak kadın yöneticilerin tarz ve özelliğinin önemli bir parçasıdır. Konuşma kalıplarından karar verme stillerine kadar, kadınlar daha demokratik katılımcı bir tarz sergilerler.

Tan (1981: 22) bireysel nitelik ve uğraşlarla kazanma üzerine toplum doğumla belirlenen statülere ne denli ağırlık verirse versin toplumsal yapıda kendilerine verilen yeri özel yetenek ve istekleri nedeniyle değiştirecek bir takım insanlar ortaya çıkacağını savunur. Tan'a göre dolayısıyla, hemen her toplum statülerin değiştirilebilmesini sağlayacak bir takım düzenlemelerde bulunmak gereksinmesini duymuş ve bireysel nitelik ve uğraşlara bağlı olarak kazanılan statüler ortaya çıkmıştır. Özellikle çoğunluğun belli bir din ya da mezhepten olduğu toplumlarda ayrı din ve mezhebe bağlılık çoğu kez azınlık statüsünden, dolayısıyla düşük statüden olma sonucunu doğurmaktadır.

Klinik psikoloji kişilik, kişinin etkililiği, öğrenme, pozitif düşünce, savunma mekanizmaları, duygusal zeka, değişim konularını inceler. Deneysel ve klinik

psikoloji bireyi iyi tanıyabilmek için kişilik tiplerinin tanımlanması ve sınıflandırılması ile ilgilidir. Sosyal psikoloji, kişiler arasındaki ilişkiel etkileri inceler. Bilinçsel uyumsuzluk, törelere bağıllık gereksinimi, karar yanlılıkları, iletişimde inandırıcılık, yükümlülük teorisi, sorunlu kişilik yönetimlerini araştırır (Usta, 2012: 87). Bu bağlamda bireylerin kişilik yapısı, çeşitli şekillerde tanımlanmakta ve ölçülmektedir. Ancak, son zamanlarda oldukça yaygın olarak, 1950’li yıllarda iki kardiyalog tarafından geliştirilen, “Tip A” ve “Tip B” kişilik sınıflaması kullanılmaktadır: Tip A’lar; mücadeleci, hırslı, çabuk sinirlenen, atılımcı, hızlı yürüyen ve konuşan, sabırsız, akşamları ve hafta sonları evlerine iş götüren ve kendileri için erişilmesi güç standartlar belirleyen özelliktedirler. Tip B’ler ise, Tip A kişilik yapısının tam tersine; rahat, sakin, işlerini erteleyebilen, yumuşak başlı, üzerinde zaman baskısı hissetmeyen mütevazi ve duyusal tipler olarak tanımlanır (Luthans, 1989: 201).

Fındıkçı (2012: 20) yönetici niteliksel ve niceliksel özellikleri ve bu özelliklerin dışavurumu üzerine dinlerin etkili olduğuna değinir. Fındıkçı’ya göre Hıristiyanlık ve İslam dininin liderlik ile ilgili temel esasları sadece o dönemlerde değil günümüzde bile kişisel ve toplumsal hayatı yakından etkilemektedir. Tek ve hakim yaratıcı fikrini yeniden en açık delilleriyle ortaya koyan İslam dini ve kutsal kitabı Kur’an-ı Kerim, insanların ve insanlığın yaşamına ilişkin önemli ilkeleri getirmiştir. Bu dinin peygamberi Hz. Muhammed iletişimi, insan ilişkileri, komutanlığı, devlet adamlığı yanında esasen bir gönül insanı olması ile salt bir dini lider değil, birçok liderlik alanı için örnek beceriler sergilemiştir. Ayrıca yönetim ve liderlik düşüncesinin gelişmesinde Batı dünyasında etkili olmuş John Locke, J. Jocques Rousseau; Türk İslam dünyasında etkili olmuş, El-Kindi, Farabi, Ibn-i Sina, İmam Gazali, Yusuf Has Hacıp, Nizamülmülk Mevlana, Yunus, Fatih Sultan Mehmet, birer liderlik abidesi kişilikler olarak ele alınmaya çalışılmıştır. İmam Gazali; sayısız liderin yetişmesinde temel rol oynamış, Kutatgu Bilig eserinin yazarı Yusuf Has Hacıp, Bilge Kağan’ın bugün bile tazeliğini koruyan içeriği ile Orhun Kitabeleri; Selçuklu Devleti’ne yirmi yıl vezirlik yapan ve Alparslan’ın liderliğinin önemli bir arka planını oluşturan Nizamülmülk; yüzyıllardır insanların gönüllerine hitap eden ve kesintisiz bir hoşgörünün mimarı ve lideri Mevlana; güzel sözleri, yaşama ama daha önemlisi aşk müptelası kişiliği ile Yunus; bilime olan düşkünlüğü,

şairliğinde de en az padişahlığı, liderliği ve yöneticiliği kadar gelişmiş olan Fatih Sultan Mehmet örnekler arasındadır.

Aristoteles (İ.Ö.384-322)'i farklı kılan; derslerinde ahlak, politika, edebiyat, fizik, mantık, bilimsel yönetim gibi konularla yoğun biçimde ilgilenmesidir. Aristoteles'in yönetim ve liderlik alanına katkısı, bilimsel yöntemlere olan inancı, doğayı ve olayları anlama yöntemi olarak gözlem ve incelemeyi öne çıkarması noktasındadır. Fındıkçı (2012: 112)'ya göre yetiştirdiği öğrencilerinde de kendini göstermektedir. Yönetici ve liderlerin gerek çevresindeki insanlara ve gerekse dünya olaylarına ve tüm bilim dallarına temel bir yatkınlık olarak yakın durması, her şeyden önce bilimsel bir bakış açısına sahip olması önemlidir. Büyük İskender (İ.Ö.356-323) İskender liderliğin çok önemli bir bileşimini gerektiren komutanlık alanında kendisini kabul etmiştir. Nitekim fikrî alandaki liderlik, yani düşüncelere hitap eden liderlik anlayışı ve becerisi gerçekten de insanların ve insanlığın önünü açmaktadır. Diğer yandan gönüllere hitap eden liderlik ise kişilerin ahlak ve inanç alanında kendilerini geliştirmelerine yol açmıştır. Dünyanın en büyük askeri ve taktik dehalari arasında sayılan İskender, bir lider olarak dünya tarihinde önemli bir yer tutmuştur. Bunun birçok nedeni vardır. Her şeyden önce ömrünün baharı denilebilecek 33 yıllık bir dönemde Atina'dan başlayıp Hindistan'a kadar uzanan bir coğrafyada hükümlerlik oluşturması önemli bir ayrıcalıktır. Büyük İskender'i farklı kılan çok önemli bir konum da onun Antik Yunan uygarlığını Doğu dünyasına taşımış olmasındandır. Aynı zamanda devlet yönetimine getirdiği yeni esaslar da önemli yer almıştır.

Roberts (1990: 18), Atilla (İ.Ö.395-453)'nın, tarihe mal olmuş büyük bir Türk hükümdar olduğuna dikkat çeker. Atilla, tarihe adını haklı bir büyüklükte yazdıran ender liderlerden birisidir. Birçok liderde görülen gibi daha çok küçük yaşlardan itibaren farklı olduğunu ortaya koymuştur. Kararlılığı, savaşıllığı ve özellikle küçük yaşlardan itibaren edindiği tecrübelerle yaptığı komutanlığı ile dikkatleri çekmiştir. Bütün bu meziyetlerin yanı sıra bilhassa kendi toplumsal işleyiş sistemlerinin oluşturulmasında aktif katkısı olmuştur. Örneğin dünyada ilk posta teşkilatını kuran kişi Atilla'dır. Dikkat edileceği üzere Atilla, bir yandan aktif bir komutan, diğer yandan adaletli bir hükümdardır, özellikle insan ilişkilerinde başarılı bir yönetici olduğu da söylenebilir. Bir lider olarak Atilla'nın sahip olduğu belirlenen

temel kişilik ve davranış özellikleri bir anlamda liderlik nitelikleri şu şekilde özetlenebilir; Bağlılık, Rekabetçi ruh, Cesaret, Özgüven sahibi, Duygusal güç, Sorumluluk, Fiziksel güç, İnanırlılık, Sezgi, Israrcılık, Kararlılık, Güvenilirlik, Tahmin, Koruyuculuk, Zamanlama.

Heyst (1940: 79) Hitler konusunda hiçbir inceleme, onun konuşma yeteneğini belirtmeden tamamlanmış sayılmayacağına dikkat çeker. Düşlerini çok az gerçekleştirme yolunda ve başarısında kitleleri etkileyen tek etken bu değildir kuşkusuz. Çekiciliğinin gücünü anlamak için, ona göre kitlelerin kadın özyapısında olduğunu belirtmek gerekir. Hanfstaengel'e ve bilgi veren başka kişilere göre, sık sık "Yığınlar kadınlara benzer" der. "Mein Kampf"ta şöyle yazıyor: "Çok büyük bir çoğunlukla yığınlar, davranış ve yaradılış bakımından o denli kadınsıdır ki, etkinliklerini ve düşüncelerini sağlıklı düşünceden çok, duygusallık ve duyarlılık yönetir." Başka bir deyişle, bu düşüncenin bilinçsiz çerçevesi içinde büyük dinleyici yığınlarına hitap ettiğinde esas olarak bir kadınla konuşur gibidir. Buna karşılık güvensizlikleri yine de sürer. Toplantılarda ilk konuşan o değildir. Dinleyicileri konuşmasına ısındırmak için, kendisinden önce birinin konuşmasını ister. Hatta konuşmak üzere ayağa kalktığı anda sinirli ve sarsaktır. Konuşma ilerledikçe sesi yükselir, tempo hızlanır. Dinleyiciden gelen tepki iyi ise, sesini daha da çok yükseltir. Konuşma temposunu daha da hızlandırır. Bu aşamada konuşmasındaki nesnellik ortadan kalkar; kişiliğine tutku egemen olur. Önce konuşmacı kürsüsünden saygısızlık sayılacak tek bir sözcük bile söyleyemeyen o ağız o andan sonra gerçek bir lanet, iftira, kara çalma ve kin ırmağını boşaltır dinleyicinin üzerine."

Tan (1981: 134) reklam yöneticileri için çağdaş toplumda kamuoyunun etkilenmesinde temel mekanizma niteliğini kazanan propagandanın yanı sıra reklamcılık tercih, beğeni ve arzular gibi öteki içsel kalıpların yaratılmasında, etkilenmesinde ve değiştirilmesinde etkin bir yol olarak ortaya çıkmakta olduğuna, gerek propaganda gerekse reklamcılık yoluyla kavramsal davranış kalıplarının değiştirilmesi çabalarının sonuç olarak insanların dış davranışlarını da değiştirme ya da etkilemeye yöneldiğini akıldan çıkarmamak gerektiğini belirtir. İnsan davranışı bir bütündür ve genellikle kişilerin dışsal davranışları içsel davranışlarına koşut olarak oluşur ve gelişir.

1.2.3.2. Çalışma, İş ve İşletme Ahlakı

Bireyin eylemlerinin sadece kendini değil aynı zamanda çevresindekileri de etkilediği düşüncesinden hareket edildiğinde profesyonel kararların çoğu ahlaki içerir. Yalan söylenirse, birinin güveni kaybedilebilir ve kişi bütünlüğünü baltalayabilir. Ahlak ile ilgili sorular toplumun her düzeyinde bulunabilir. Ahlaklı davranış, işyerinde kişisel hayatta olduğu gibi aynı derecede önemlidir. Her yerde iş yapılır, ahlaklı iş yapmak önemlidir. Başarılı bir işletme, çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin, tedarikçilerin ve hatta rakipler dahil çeşitli tarafların karşılıklı güvenine bağlıdır. Ahlak, toplumun günlük yaşamında doğru yaşama şeklini ifade eder. Bunu, davranışlarda temel alınabilecek kurallar, ilkeler ve değerler oluşturarak yapar. Ahlakla en doğrudan ilişkili olan kavramlar doğruluk, dürüstlük, adalet ve eşitliktir.

Donaldson ve Walsh (2015: 181), bir işletmenin, verimli bir organizasyon olarak amacının genellikle kar amacı ile satış için mal ve hizmet yaratmak olduğunu ifade eder. İş de bir faaliyettir. Bir işletme (örneğin, bir kişi, kuruluş), değerlendirme için bir mal veya hizmet alışverişinde bulunduğu "iş yapar". Dolayısıyla iş ahlakı, üretici örgütlerin ve ticari faaliyetlerin ahlaki boyutlarının incelenmesi olarak anlaşılabilir. Bu, üretim, dağıtım, pazarlama, satış ve mal ve hizmet tüketiminin ahlaki boyutta etik kavramda analizlerini içerir. Birçok sosyal bilimci, iş ahlakı kurallarının kurlsızlaştırılmasının, işi ahlaki olmayan davranışlarda bulunmayı da içeren herhangi bir yöntemle ortodoks kâr maksimizasyonu hedefine geri dönmeye teşvik edeceğini düşünür. Ancak er ya da geç, dünyadaki bir dizi olay, işletmelerin hayatta kalma uğruna ahlakı temel olarak faaliyet göstermeleri gerektiğini öğrenecektir. Aşağıdaki örnek aslında bir noktada bunun kanıtıdır: Ford Motor Company, ABD'de ilk düşük fiyatlı aracı üretmeye karar vermiştir. Şirket Başkanı Bay Lee Lacocca, kamuoyuna bu fiyata bir araba çıkartacağına ve (2.000\$ gibi düşük bir fiyata) bir araba getireceğine söz verdiği için, 2.000\$ 'dan daha düşük maliyetli bir otomobilin gelişimini hızlandırmak istemiştir ve ayrıca Volkswagen'in artan popülaritesiyle mücadele etmiştir. Ön testler otomobilin güvenliğini arttırmak için 11 dolarlık bir ek maliyete neden olduğunu göstermiştir. Maliyeti 2.000 ABD dolarının altına nasıl düşüreceğine karar vermek için şirket yöneticileri toplantı düzenlemiş, birçok yönetici şirketin arabayı 2,011 dolardan satması gerektiğini ancak güvenlik özelliğini de dahil etmesini önermiştir. Bazı yöneticiler, şirketin otomobili vaat ettiği

gibi 2.000 dolardan satması gerektiğini ancak güvenlik özelliğini hariç tutmaları gerektiğini düşündüğü için, şirket güvenlik özelliği olmadan ilerlemeye karar vermiştir. Araba serbest bırakılarak ve 2.000 dolardan satılmıştır. Altı ay serbest bırakıldıktan sonra, otomobillerden biri tüm yolcuları öldüren bir kazaya karışır. Rakipler bu kazayı yayınlamak için gazeteleri yüklenir ve ABD'deki gazeteler güvenlik özelliğinin olmadığını vurgular. Bu olay yalnızca satışların kaybına değil, aynı zamanda birimin kapanmasına da neden olmuş ve şirkete 250 milyon dolar zarar vermiştir. Bu durum, temel hayatta kalma hedefine ulaşmak için kararlar alırken işletmenin ahlaki ilkeleri göz önünde bulundurması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle rekabet, işletmeleri ve çalışanlarını işlerini bir noktada ahlaki olarak yürütmeye zorlar.

İş ahlakı, bir insanın ve ticaret dünyasının bir parçası olduğunu kabul ettiği özel yükümlülükleri inceler. İş ahlakı, çağdaş toplumun özel ve kapsayıcı biçimde ticari işlemlerle uğraşmasıyla istenen insan davranışının normları ve ahlaki olan değerleridir. İş ahlakına ilişkin bu tanımlar kapsamlı değildir, ancak iş ahlakının ne olduğu hakkında bir fikir verir. Aslında, iş ahlakı terimini kapsamlı bir şekilde tanımlamak çok zordur. “İş ahlakı” özlüdür, fakat birçok yönden de yanıltıcıdır, işletme dünyasında çok çeşitli normatif konuları kapsayan disiplinlerarası bir alan için de etikettir. Etiket, en doğrudan, iş dünyasındaki bireylerin nasıl davranması gerektiği ya da işte ahlaki ikilemleri müzakere etmek için hangi ilkelere başvurabilecekleri hakkındaki temel soru setinde cevap bulur. Başka bir deyişle, iş ahlakı en geniş anlamıyla, ayrıca demokratik bir toplumda ve küreselleşmiş bir ekonomideki şirketler, pazarlar, piyasa düzenlemeleri ve politik gözetimler için en uygun veya sadece tasarımlar hakkında bilgi verir.

Akademik bir disiplin olarak iş ahlakı hem sosyal bilimciler hem de normatif teorisyenler tarafından tanımsal ve kavramsal olarak doldurulur. Bu, iş ahlakındaki akademik konferansların katılımcılarına ve iş ahlakı dergilerinde yayınlanan makale türlerine yansır. Bu noktada alandaki en büyük grubu oluşturan sosyal bilimciler, iş ahlakı, iş etiği çalışmasına betimsel olarak yaklaşmaktadır (Margolis ve Walsh, 2003; Orlitzky, Schmidt ve Rynes, 2003; Bazerman ve Tenbrunsel, 2011; Werhane vd., 2013).

Kurumsal finansal performansı artırımını, iş ahlakın olumlu/olumsuz yönde etkilediği görüşlerin birçok platformda tartışıldığı görülmektedir. Normatif iş ahlakçıları (bundan sonra "normatif" niteleyicisi olarak kabul edilecektir) ekonomik çerçeveler hakkında bazı varsayımlarda bulunma eğilimindedir. Birincisi, üretim araçlarının özel mülkiyete ait olabileceği, ikincisi, alıcılar ve satıcılar arasında karşılıklı olarak belirlenen fiyatlarla gönüllü değiş tokuş yapan pazarların, kaynakların tahsis edilmesinde önemli bir rol oynaması gerektiğidir. Bu varsayımları inkar edenler, iş ahlakı konusundaki bazı tartışmaları (örneğin, firma mülkiyeti ve kontrolü veya reklamcılıkla ilgili) yanlış yönlendirilmiş olduklarını bir şekilde öğreneceklerdir. İş ahlakı literatüründe French, bu konuda önemli bir düşünürdür. İlk çalışmalarında (1979, 1984), firmaların yaptıklarından ahlaki olarak sorumlu olduklarını ve bu nedenle “tam teşekküllü” ahlaklı kişiler tarafından yönetilmelerini çalışanların da bu bağlamda seçilmeleri gerektiğini savunmuştur. Bu sonuca, firmaların (1) olayların meydana gelmesine ve (2) kasıtlı olarak hareket etmelerine neden olan iç karar verme yapılarına sahip olduğu iddiasına dayanmaktadır. Donaldson (1982: 252), firmaların birey olamayacağını, çünkü kendi mutluluğunu sürdürme kabiliyeti gibi önemli insan kapasitelerine sahip olmadıklarını iddia etmiştir.

İş ahlakı çalışmalarına bir diğer önemli yaklaşım da Kantian ahlak teorisinden gelmektedir (Arnold ve Bowie, 2003: 222; Bowie, 1999: 16). Kant'ın insanlığın her zaman bir amaç olarak ele alınması gerektiği ve hiçbir zaman yalnızca bir araç olarak görülmemesi iddiası, ticari işlemlerin çekirdeğindeki insan etkileşimlerini analiz etmede özellikle verimli olmuştur. Rekabetçi bir pazarda, insanlar başkalarını aldatmak, kandırmak veya manipüle etmek cazip gelebilir. Kantian ahlak teorisi, bu eylemleri insan onurunun ihlali olarak öne çıkarmaktadır.

Etik (erdem) teorisi ve Kantian deontolojisi de dahil olmak üzere ahlak teorileri, bireylerin iş bağlamında birbirleriyle nasıl ilişki kurması gerektiğini düşünmek için yararlıdır. Bu şekilde ahlakı, pazarları ve organizasyonları yapılandıran yasa ve yönetmelikleri de kavrarlar. Ancak siyaset ve adalet teorileriyle de alakalı olana kavramlar dizisi ölçeğinde iş etmeni, Rawls'un (1971: 6) adaletinin, İngilizce konuşulan dünyada baskın bir adalet teorisi olan adalet kavramını, iş için adalet olarak tanımlamaya çalışmıştır. Bu kolay bir iş değildir çünkü Rawls piyasalar

ve organizasyonlar hakkında bazı anlamlı açıklamalar yaparken, belirli sonuçları dile getirmemiştir ya da onlar için ayrıntılı argümanlar geliştirmemiştir. Ancak bazı bilim insanları bu adaletin adalet olduğunu iddia etmişlerdir. İşletmelerdeki önemli güç ve otorite eşitsizlikleri ile bağdaşmayan bir yaklaşımdır (Arnold, 2012: 95).

İş ahlakına yönelik bir diğer yaklaşım “piyasa başarısızlıkları yaklaşımı” (MFA) olarak adlandırılır. Bu görüşün bir sürümü McMahona (1981: 247)'da bulunabilir, ancak en ayrıntılı şekilde geliştirilmiştir ve şu anda Heath (2014: 244) ile en yakından ilişkilidir. Heath'e göre, piyasa ekonomisine sahip olmanın sebebi, komuta ekonomisinin aksine, piyasaların daha verimli olmasıdır. Ancak, hatalı bilgiler, dışsallıklar, işlem maliyetleri ve daha fazlası nedeniyle piyasalar başarısız olmaktadır. Örneğin; devlet, birçok piyasa başarısızlığını düzenleme yoluyla bir dizi kural uygular. Diğer şeylerin yanı sıra kirlilik sınırlarını koyar ve reklamcılıkta gerçeği gerektirir. Ancak şirketlerin birçoğu her pazar başarısızlığına yönelik düzenlemeler istemez ve yazmaz. MFA'ya göre iş ahlakının geldiği yer burasıdır. İş adamlarının, yasaların istismar etmelerine izin veren piyasa başarısızlıklarını istismar etmemesi için ahlaki bir zorunluluktur. Başka bir deyişle, iş adamlarının ahlaki yükümlülükleri, ideal düzenleyici rejim tarafından belirlenir, eğer düzenlemeler masrafsız ve yazılıysa ve tanrısal bir şekilde yönetildiyse yönetilir. Normatif bir çerçeve seçmek ve onu bir dizi konuya uygulamak, iş ahlakının önemli bir yoludur. Ama bu tek yol değildir. Aslında, daha yaygın olan yaklaşım bir iş faaliyetini tanımlamak ve daha sonra birçok ahlaki ve politik teori için ortak olan sezgileri ve ilkeleri kullanarak analiz etmektir. İşletmelerin üç önemli gruba katılımı bağlamında ortaya çıkan ahlaki sorunları, tüketiciler, çalışanlar ve toplumdur. Ahlaki düzenlemeler bu doğrultuda uygulanmalıdır.

Yöneticinin birinci görevi kuruluşunu çalıştırmaktır. Sonuçlar her zaman kuruluşun dışındadır. İçeride ise sadece maliyetler vardır. Uzaktaki bir müşteri ürünleri için bir ödeme yapana kadar, en verimli üretim tesisi bile hala bir maliyet merkezidir. O nedenle, yönetici içerinin sorunlarının, yani bürokrasinin, performansın önüne geçmesine mani olmak için sürekli bir mücadele içindedir. Ticari kuruluş, en güçlü şirketi bile dahili meselelerini dış sonuçların ve performansın arkasında ikinci plana itmeye zorlayan piyasa testinin olmadığı birçok

durumda da uyarılması bile mümkün olmayan kamu hizmeti kuruluşunda, bürokrasi sürekli olarak performansı yok etme tehdidinde bulunur (Drucker, 2014: 9).

Chester Barnard (1938/ 1958: 87), amaçların işbirlikçi bir sistemin gelişimine temel oluşturmada hizmet verdiğini belirtmiştir; Barnard'a göre ortak bir amacın gerçek varlığındaki inanç telkini, temel bir yönetim fonksiyonudur. Selznick (1957: 27), geleneksel yönetici (ya da topluluk yöneticisi) ve kurumsal yönetici rollerini birbirinden ayırır. Selznick'in sözcüklerinde, kurumsal yöneticinin görevi, insan etkileşiminin yolunu yumuşatmak, iletişimi kolaylaştırmak, kişisel özveriye uyandırmak ve endişeyi yatıştırmaktır. Uzmanlığı nispeten daha az bir memnuniyet içerir; politikardan çok insanlarla ilgilenir. Ana katkısı girişimin etkinliğindedir. Diğer taraftan geleneksel lider, öncelikle değerlerin artırılmasında ve korunmasında uzmandır.

Çalışan iş ahlakı noktasında işletme ya da kurumsal ahlaki normların uygulanmasında motivasyon kavramının da ele alındığı görülmektedir. Sergiovanni(2015:28) saf motivasyon kuramının tartışmalı bir kuram olduğunu savunur. Saf motivasyon kuramına karşı çıkan bir çok eleştirmen, bu kuramdaki belli bulguların, gerçekleri aşırı basit bir şekilde yansıtan araştırmacıların kullandıkları yapay metotlar olduğunu düşünmektedirler. Çok az insan bu araştırmanın sonuçlarını kabul etmese de birçok insan zaten işin çalışanı süreklilik, performans bakımından motive ettiğini düşünmektedir. Bu konuyu ileriye taşıyan iş geliştirme insanları, çalışanların daha fazla içsel tatmine ulaşabilmeleri için işyerindeki çalışma koşullarının nasıl iyileştirilebileceğini açıklamışlardır. Bu belki de Hackman ve Oldhams (1976: 250)'ın en bilinen çalışmasıdır. Bu araştırmacılar ve arkadaşları bir işçinin işine motive olup olmayacağını belirlemede önemli olduğu düşünülen üç psikolojik durumu şu şekilde açıklamışlardır;

Tecrübe edilen anlamlılık: Bir insanın değerler sistemi göz önüne alındığında, çalışanın işini önemli ve değerli görebildiği ölçü.

Tecrübe edilen sorumluluk: Bir insanın sarf edilen çabaların sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olduğuna inanılan ölçü.

İşin sonuçlarını tartabilme: Yaptığı işin sonuçlarının iyi olup olmadığına karar verebilme ölçüsü

Bu üç psikolojik durum mevcutsa, insanlar muhtemelen iyi çalışırlar, iyi hissederler ve bu duyguları ileride daha derin yaşamak için çalışmaya devam ederler. Bu yöneticilik formu, yöneticilerin stillerinin ve karakterlerinin, inançlarının, niyetlerinin ve söyleyeceklerinin önüne geçtiği yönetsel beceri geleneği içinde yer alır. Bu beceri, yöneticiliğin başarısızlığında önemli bir sebeptir. Büyük ölçüde, kişiliği fikirlerin önüne geçirmek, bir lidere ya da yöneticiye duygusal bağlılığın körü körüne ve güçlü olduğu, sağduyunun bocaladığı “Mesih sendromu” na sebep olmaktadır.

Max de Pree (1989: 12), sıradan “adil iş şartları, adil ücretlendirme” kontratı ile bir sözleşme arasındaki farkları şu şekilde ortaya koyar. Kontratlar bir ilişkinin küçük bir parçasıdır. Tam bir ilişki ise sözleşmeye ihtiyaç duyar. Sözleşmeli bir ilişki; fikirlere, sorunlara, değerlere ve hedeflere eşit adanmışlığa dayanır. Sözleşmeli ilişkiler; bilgiyi, görgüyü ve dengeyi yansıtır. Bunlar ilişkilerin kutsallığına ait ifadelerdir.

Drucker (2014: 9) kazuistik ahlaki yaklaşımını ele alır. Kazuistik davranışın teolojikten ziyade ekonomik mutlaklarla değerlendirildiği için böyledir. Kazuistikle ilgili neyin yanlış olduğunu ve ahlaki bir yaklaşım olarak neden başarısız olması gerektiğini gösterdiğini savunur. Lockheed rüşvet hikayesini örnek gösterir: Lockheed geniş gövdeli L-1011 yolcu uçağının motorlarının tedarikçisi İngiliz Rolls Royce Şirketinin çöküşüyle Japon havayoluna haraç parası ödemeye sürüklemiştir. O zamanlar Lockheed L-1011’lerin yapımında, çoğu 1972-73 yıllarında havacılık ve uzak sanayinde savunma siparişlerindeki keskin düşüşlerden kaynaklı büyük işsizlikten mustarip güney Kaliforniya’da olan 25.000 kadar insanı istihdam etmektedir. Yirmi beş bin çalışana koruma altına almak için Lockheed devletten büyük bir ödenek almıştır. Ancak bu çalışanları muhafaza edebilmek için Lockheed’in büyük bir havayolundan en az bir büyük L-1011 siparişine ihtiyacı vardır. O zamanlar bir rakibin uçağıyla bağlantı yapmamış olan büyük havayolları arasında bir tek Japonya’daki All-Nippon Havayolu bulunmaktadır. Lockheed şirketinin ve hissedarlarının kişisel çıkarı kuşkusuz L-1011’in hızla terk edilmesini gerektirir.. Asla para kazandırmayacağı kesindir ve daha bir kuruluş bile kazandırmamıştır. L-1011 yükünü atmak için Lockheed’in gelirlerini anında büyütür, belki iki misline çıkarır. Lockheed’in hisse fiyatlarını anında artırır; hisse senedi

piyasası analistleri ve yatırım bankacıları bu fırtınadan kurtulması için şirkete yalvarır. Eğer Lockheed birkaç uçak siparişi vermeleri ve böylelikle projeyi canlı tutmaları için Japonlara haraç parası ödemek yerine L-1011'i terk etmiş olsaydı şirketin gelirleri, hisse senedi fiyatı, tepe yönetimin ikramiye ve hisse senedi opsiyonları bir anda hızla yükselmezdi. Japonlara haraç parası ödemiş olmak bir kazuistik için kendi yararını düşünmektir. Bir kazuistik için haraç parasını ödemek bir görev ve şirketin, hissedarlarının ve yöneticilerinin çıkarının ikinci plana atılması gereken bir sosyal sorumluluktur. Güney Kaliforniya'da uçak sanayideki çalışanların gerçekten kıt olduğu bir zamanda 25.000 çalışana yaşatmak için yönetenin sosyal sorumluluğunun yerine getirilmesidir. Kazuistik kişi kartellerin dünyanın başka herhangi bir yerinde kesin değilse de ABD'de hem yasadışı hem de ahlakdışı sayıldığını kabul eder.. Ama ayrıca ABD yasasını ihlal eden General Electric yöneticisinin hem Milwaukee bölgesindeki istihdamı hem de ABD'nin savunma üretim tabanını korumak için daha üst sosyal sorumluluk yasası altında bu ihlali yapmasını gerektiren ahlaki bir görevi olduğunu tartışır. Bu örneklerle ilgili şaşırtıcı olan tek şey işin onları iş ahlakının kazuistik çoğunluğuna katılmak için henüz kullanmamış olmasıdır. On yedinci yüzyıl hükümdarının kendine yapma izni verdiği hemen her davranış Calvin'in, Bellarmin'in ve Borromeus'un on yedinci yüzyıldaki müritleri tarafından bir ahlaki görev olarak gösterilebilirken, bugünün kuruluşlarındaki yöneticinin ister şirket, hastane, üniversite ya da bir devlet kurumu olsun hemen her davranışı bireysel ahlak ile sosyal sorumluluğun talepleri arasındaki kazuistik maliyet-fayda analizi altında onun ahlaki görevi olarak gösterilebilir. Drucker, yönetenlerin en apolitikleri olan Amerikan iş yöneticilerinin iş ahlakının siyasi potansiyeline uyduklarına dair gerçekten de bolca işaretin mevcut olduğunu belirtir. Dolayısıyla ahlaki ikilemlere değinir.

1.2.3.3. Etik, Tutum, İnanç, Yargı, Değer...vb. Kavramlar ile Ahlak

Etkileşimi

Etik, toplumda kabul edilebilir davranışı tanımlayan bir takım kuralları ifade eder. Etik ahlaki günlük yaşam için bir rehber görevi görür ve davranışlarımızın gerekçeli olup olmadığını yargılamamıza yardımcı olur. Etik, toplumsal bir endişe olsa da, topluma hizmet eden meslekler için kritik öneme sahiptir. Hekimler,

avukatlar, mühendisler, mülk ve işletme yöneticileri gibi profesyonellerin refahımızı etkileyen hizmetler sunduğunda, davranış ve uygulamalar için profesyonel standartlar oluşturur. Bu noktada profesyonel etik kodları geliştirilir. Mesleki etik kurallarında bulunan standart türlerine örneğin: Müşteri-hasta gizliliğini koruyan bir avukat veya doktor, Müşteri bilgilerini kişisel kazanç için kullanmayan bir muhasebeci gibi.

Drucker (2014: 8) iş etiği kavramının son yıllarda hızla moda olduğuna, dünyanın “sosyal sorumluluğunun” yerine geçtiğine vurgu yapar. İş etiği şimdi üniversitelerin felsefe bölümlerinde, işletme okullarında ve ilahiyat fakültelerinde öğretildiğini belirtir. Drucker'a göre iş etiğini yasalara yazmak adına samimi pek çok çaba şöyle dursun, iş etiği üzerine sayısız seminer, konuşma, makale, konferans ve kitapların bulunduğu ancak iş etiğinin tam olarak ne olduğu konusunun anlaşılamadığı ifade edilir. Ne olabilir ya da ne olmalıdır? İş etiğinde uyanışçı vaizin günahkârı tövbeye çağırmasından daha fazlası mı vardır? Eğer gerçekten insanın iş etiği diyebileceği ve ciddiye alabileceği bir şey varsa, bu ne olabilir?. Drucker'a göre iş etiği hiç kuşkusuz kazuistikliğin yakın bir paralelidir. Her şeyden önce, sosyal sorumluluğu kesinkes bir ahlaki mutlak olarak değerlendirmesi nedeniyle kazuistik siyasetin sona ermelidir. Şüphesiz bugünün iş etiğinin temel aldığı yaklaşım budur. Kökeni ahlaktan ziyade politikadır. İşin ve iş yöneticilerinin, tamamen sosyal etkileri olması nedeniyle sahip oldukları sorumluluğun etiği belirlemesi gerektiğine olan bir inancı ifade eder ve bu etik olmaktan ziyade siyasi bir zorunluluktur.

Etik , doğru ve yanlış davranışa ilişkin ilkelerin incelenmesi , etik davranış, iş ahlakı (aynı zamanda kurumsal etik), bir iş ortamında ortaya çıkan etik ilkeleri ve ahlaki veya etik sorunları inceleyen uygulamalı etik veya mesleki etik şeklindedir. İş davranışının tüm yönleri için geçerlidir ve bireylerin ve tüm kuruluşların davranışlarıyla ilgilidir. Normatif etik, eylemleri doğru ve yanlış olarak sınıflandırmak, insan davranışını düzenleyen bir kurallar dizisi veya eylem için bir normlar geliştirmeye çalışmakla ilgili bir etik dalıdır. Etik felsefi ve aynı zamanda rasyoneldir. İş etiği disiplininin üç bölümü vardır; kişisel (mikro ölçekte), profesyonel (orta ölçekte) ve kurumsal (makro ölçekte). Her üçü de karmaşık bir şekilde ilişkilidir. İş etiği uzmanları, iş faaliyetinin etik hatlarını anlamayı ve doğru faaliyet ilkelerini tasarlamayı amaçlamaktadır. Normatif bir çerçeve seçmek ve iş

dünyasında bir dizi konu için sonuçlarını ortaya koymak amaçlanır. İş etiğine etkili bir yaklaşım, erdem etiğine dayanmaktadır (Alzola, 2012; Sison ve Fontrodona, 2012). Moore (2005: 237) birçok makalede, MacIntyre'in (1984) erdem etiğini iş için geliştirmiş ve uygulamıştır. MacIntyre için uygulamaların içinde belirli mallar var ve bu malları elde etmek için belirli erdemler gereklidir. MacIntyre'a dayanan Moore, işletmenin bir uygulama olduğu fikrini geliştirir ve bu nedenle de, iş erdemlerinin geliştirilmesini gerektiren, kendine özgü bazı malları vardır. Aynı zamanda Aristoteles'in iyi yaşamın bir toplulukta gerçekleştirildiği fikrinden de ilham almıştır. İş dünyasının, üyelerinin gelişmesine yardımcı olmak için nasıl yapılandırılması gerektiğini düşünmüşlerdir.

Bu noktada Habermas (1990: 106) “Empati anı” kavramını ele alır. Diğerleriyle iletişimdeki herkesin kabul etmesi için, yeterince adil olup olmadığını anlamak için, kendini diğer herkesin yerine koyar. Rawls' eleştirir ve bireyin kendi rolü için bilmediği bir durumu gerçekleştirdiği görüşüne Habermas'ın sadece bireyin kendi rolünü bildiği değil, ayrıca herkesin rolüne de girebileceğine öne sürdüğüne karar verir. Birlikte alındığında Kant'ın, Habermas'ın testleri, bir yandan amaçların ve paylaşılan değerlerin üstesinden gelmelerinde, öte yandan yönetim sistemleri, örgütsel düzenlemeler ve diğer etkili araçların gerçekliğe dönüştürülmesinde topluluğun üyelerine yardımcı olabileceği Drucker (2014: 17-28) tarafından kabul edilir. Etik daha çok ya da daha az bilinçli olarak, bir bakış açısıyla, eylemlerin, güdülerin, karakterlerin ve bunun gibi şeylerin etkileri göz önüne alınarak, insanların ya da duyarlı kimselerin hayatlarının yanında eylemlerinin yargılanma ya da yargılanmalarının üzerine yapılan bazı değerlendirici yargılar içeren kural koyucu bir sistemdir. Son olarak, ahlak bireyleri etkilediğinden, çok sistematik olmasına gerek olmasa da, ahlak sahibi olan biri, bir ahlaki değer sistemini ya da bir diğerini kabul etmek, ona inanmak ve katılmak ve onun tarafından yargılanmak zorundadır.

Sağduyu Etiği “doğru” davranışın ne olduğunu ayrıntılı olarak açıklamaz. Yanlış davranışın yeterince açık olduğunu varsayar ve eğer herhangi bir şüphe varsa, davranış “tartışmalıdır” ve kaçınılmalıdır. Sağduyu kendi davranışıyla etiğin kurallarına örnek oluşturmayı liderin ahlaki bir görevi haline getirir (Drucker, 2014: 29).

Drucker (2014: 29)'a göre sağduyu izlemek yoluyla, mevki gözetilmeksizin herkes bir lider, üstün bir insan olur ve günümüz terimi ile, “kendini gerçekleştirecektir.” Kişi onu olmak istemediği, saygı duymadığı, üstün olarak kabul etmediği tip bir insan yapacak olan herhangi bir eylemden kaçınmak yoluyla üstün insan haline gelir. Sağduyu Etiği kolaylıkla dejenere edebilir. Kişinin haklı gösterebileceği şeylere olan ilgisi çok kolay bir şekilde dış görünüşlere ilgi gösterme haline gelebilir. Sağduyu Etiği böylelikle kolayca bozularak halkla ilişkiler riyakarlığı halini alır. İş etiği sorunsalı karşısında ise Karşılıklı bağımlılık etiği böylece iş etiğinin çözmeye çalıştığı soruya hitap eder. Karşılıklı bağımlılık etiğinde sadece yükümlülükler vardır ve tüm yükümlülükler karşılıklı yükümlülüklerdir. Rawls’ın (1971: 126) “bilgisizlik maskesi” ve Jurgen Habermas’ın empati anından türemiş olan “Söylem Etiği” de dikkate alındığında ahenk ve güven, yani karşılıklı bağımlılık, taraflardan her birinin diğer tarafa hedeflerine ulaşmak ve kendini gerçekleştirmek için ihtiyacı olan şeyleri sağlamakla yükümlü olmasını gerektirir.

Tan (1981: 124) değerlerin belli durum ve koşullara bağlı kalmaksızın arzu edilen, yararlı görülen ve beğenilen şeyleri gösteren kıstaslar, ölçüler olduğu tanımını yapar. Toplumsal değerler de bir toplumun üyeleri tarafından paylaşılan, toplumun iyiliği ve gereksinmelerinin karşılanması açısından yararlı görülen ve duygularla yakından ilişkili bulunan iyi, doğru, güzel ölçüleridir. Değerler davranışlara yön verdikleri ve bir toplumdaki insanlarda ortaklaşa benimsedikleri için davranışlarda benzeşmeye ve dolayısıyla kalıplaşmaya yardım ederler. Aynı zamanda etik ve ahlaki bir olgudur.

Dini otoriteden gelen amaç veya paylaşılan değerler anlaşması inşa etmek gibi değerler, insanlar arasında ortak bir bağ oluşturur ve işletme ortamını bir düzenleme olmaktan çıkarıp bir topluluk haline getirir. Lewis (1990: 87), duyguya dayanan değer sistemlerinin farklı olduğuna değil aslında benzer olduğuna inanır, ona göre hepsi, ortak özellikleri paylaşır. Duygu deneyimi ve sezgiye daha fazla inanarak ve kutsal otoriteyi ve duyguyu, laik otorite, bilim ve tündengelimci mantıkla tamamen eşit değerde bir geçerli biliş şekli olarak kabul ederek, yönetsel teori ve liderlik uygulamasını destekleyen değerler sistemi, etik ve ahlaki otorite üzerine kurulu yeni bir tür liderliği açıklamaya yetecek kadar geniş bir şekilde büyüyecektir.

Değer sözcüğü iradenin veya eylemin deneyimine göre anlam kazanan temel bir bilgidir. Genel bir kabule göre değerlendirilen bir nesnenin veya öznenin kalitesini tanımlamaktadır. Genellikle bir görüş derecesi ile kullanılan değer (kişi, eylem, performans, nesne, eser) az veya çok önemli olabilir. Bu açıdan değeri nedeniyle, bir fikir, duygu kurum veya nesne, herkes tarafından beğenilebilir, arzu edilebilir, tercih edilebilir, ölküleştirilebilir, reddedilebilir, kınanabilir, cezalandırılabilir, terk edilebilir. Kuşkusuz bu değerler, kişilerle ve sosyotarihsel içerikle ilgili olabilir (Martins, 2010: 23). Değerlerden hareketle kişilerde fikirler, duygular, eylemler, durumlar, olaylar ve başka kişiler hakkında değerli/değersiz, iyi/kötü, yararlı/yararsız, doğru/yanlış, adil/ adil olmayan, güzel/çirkin, vb. biçimlerde değer yargıları oluşur. Değerler ölçütler gibi işlev görerek tercihleri, kanıları, inançları, görüşleri, davranış kalıplarını, eylemleri yönlendiren buyrukları taşırlar. Bu anlamda değerler duygusal bileşenlerden oluşan zihinsel unsurları içeren tercihler olarak da tanımlanabilir (Martins, 2010: 23). Deontolojik kodların, ahlaki ilkeleri ve etik düşüncelerin/tartışmaların temelinde değerler yer almaktadır.

Etik kavramı ahlaki zorunluluk kavramıyla neyin iyi olduğunu, yönetsel zorunluluk kavramı ise neyin işe yaradığını belirtir. Kant (1785/2002: 12), her bir ahlaki eylem ya da kararın ahlaki değerinin olması için görev olarak yapılması gerektiğini öne sürer. Frankena (1973: 36) ahlakı, bir model ya da karakter olarak tavrın kalitesi yerine bir kod ya da ahlaki inançlar bütününden, kişilerin oldukları bir şeyden değil, bir insan ya da topluluğun sahip olduğu ya da katıldığı bir şey olarak tanımlar. Ahlaki ve metafizik meseleler üzerine daha derin görüşlere sahip olmalarının bir neticesi olarak Hint ve Doğu Asya dinlerinde Örneğin, Budacılar büyük erdemlerden değil büyük günahlardan yola çıkarlar; çünkü erdemler ancak kötülük yahut günahların karşıtları ya da onların etkisiz hale getirilmeleri ile görünür hale gelirler. Deontolojik kodların, ahlaki ilkeleri ve etik düşüncelerin/tartışmaların temelinde değerler yer almaktadır. Deontolojinin kökleri uzundur ancak Kant (1785)'ın felsefesi bu bakış açısını en iyi şekilde, ahlaka uygun olması için herhangi bir davranış kişisel heves, kazanç ve sevgi için değil, görevden gelen doğru inanç için yapılmalıdır, tanımlaması ifade eder.

Sergiovanni (2015: 82) insanoğlunun olarak düzenli bir şekilde ahlaki yargıları bireysel dürtülerin önüne alıp her zaman kendi kişisel çıkarları ve

zevklerine feda ettiğini savunur. Aslında, Gallup kurumunun anketi şu gerçeği gözler önüne sermektedir. Katılımcıların %91 i “görev zevkten önce gelir” ifadesiyle aynı fikirdedir ve sadece %3 ü karşıt görüştedir (Gullup Kurumu, 1988). Eylemlerin ve kararların, kişisel çıkarların yanı sıra neye değer verdiği ve neye inandığından da etkilenir. İkisi arasında çıkmaz bir durum olduğunda değerler ve inançlar genellikle üstün gelir. Bürokratik liderlik ve teknik-mantıksal liderlikle birlikte psikolojik liderliğin önemli bir yere sahip olduğu ancak profesyonel ve ahlaki otoriteye destek sağlamaları gerektiği görüşüdür. Son ikisi liderlik uygulaması için öncelikli temel norm olmalıdır.

Tan (1981: 122) Latince norma sözcüğünden alınan norm, kural ya da ölçü anlamında kullanılmakta olduğunu ifade eder. Topumsal normlar ise insan davranışlarının kendilerine göre ölçüldüğü, değerlendirildiği, beğenildiği ya da kınandığı ölçü ve kurallardır. İnsanlar bazen herhangi bir karşılık beklemedikleri ya da arzu ettikleri için değil de sırf normlara uymak için belli bir biçimde davranmak zorunluluğunu duyarlar. Davranışları düzenlemeye yönelik ortak ökütlerin bulunmadığı ya da çözüldüğü toplumsal bağlamlarda normsuzluk söz konusudur ki bu durum toplumsal düzenin bozulmasının, çeşitli toplumsal sorunların en önemli göstergelerinden biri sayılır. Normlar grup ve toplum içi ilişki ve deneyimler sonucu öğrenilirler. Her toplum kendi normlarını üyelerine aktaracak biçimsel, resmi ya da biçimsel olmayan mekanizmalar geliştirir. Normlara uygun davranışlar ceza ya da ödüllendirme yolları ile sağlanmaya çalışılır. Bütün normlar toplum açısından aynı önem ya da anlamda olmadıkları içindir ki her birinin uygulanmasını sağlamaya yönelik yaptırımlar da tür ya da şiddet açısından değişiklik gösterebilir. Bu açıdan yapılan bir ayırım normların gelenekler ve görenekler olarak sınıflandırılmasıdır. Bu açıdan da normların töreler ve yasalar olarak ayrılabilirdiği görülmektedir. Nitekim yasalardan bazıları toplumun uzun süredir yerleşmiş davranış kalıplarını değiştirmeyi amaçlayan yeni ölçüler niteliğindedir. Etik kodlar da dahil olmak üzere ahlak ilkeleri de yalnızca çok sayıda insanın uzun süredir benzer biçimde davranmakta oluşuna değil, doğru-yanlış temeli üzerine kuruludur.

Krech ve Grutchfield (1948: 183) prestij, bir bireyin, bir yapıtın ya da bir düşüncenin bir başkası üzerinde kurduğu, sürdürdüğü bir çeşit egemenliktir, benliğindeki eleştiri mekanizmasını felce uğratarak bir diğer bireyide hayret ve

saygıyla doldurur, tıpkı ipnotizmadakine benzer bir büyülenmişliğin ruhuda doğmasına yol açar. birçok davranış, eylem ve uygulamanın arkasında yatan sebeplerden de biridir. Etik ve ahlaki boyutta bir sorunsallık yaratabilir. Krech ve Grutchfield, yargı ve kanaat deyimlerinin çoğu hallerde hemen hemen anlamdaş olarak kullanılmakta olduğunu belirtir. Tan (1981)' e göre yargı; inanç, algı ve tutumların anlık bir ürünüdür. Kanıtlarsa özel inanç çeşitleri olmak sıfatıyla, bu gibi ürünlerin bireyde belli bir süre devam edenlerine dikkati çeker.

Her insan kendi karakterini oluşturma, değiştirme ve hatta yok etme yeteneğine sahiptir. İyi düşünceler düşünerek ve iyi davranışlar yaparak karakterini yaşama şeklini de kullanarak geliştirebilir. Benzer şekilde, kötü düşünceler ve davranışlar karakteri tahrip edebilir. Karakter, organizasyonlar için de geçerlidir. Yüksek karaktere sahip bir şirket, güven ve saygıya değer, dürüst davranır ve verdiği sözleri yerine getirir. Kanunlar adalet kavramı olarak kurulmaktadır ve farklı toplumlar içinde kendine özgü, ancak farklı olma eğilimindedir. Yasaların ahlak, etik, norm ve değerlerle her zaman güçlü bir bağlantısı olmuştur. Ancak, uygulamalarda yasaların, kuralların, ilkelerin etik olup olmadığı birçok dünya ülkesinde tartışma konusu oluşturmakta olduğu söylenebilir.

1.2.3.4. Organizasyonlarda Ahlaki Yönetim Uygulamaları ve

Yöneticinin Rolü

Düzenlenmiş aktivite olarak organizasyon, kolektif bir amaç ya da amaçlar topluluğuna ulaşmak için bireylerce yürütülen bilinçli düzenlemeler ve koordinasyonlar olarak tanımlanabilir (Miles, 2016: 7). "Organizasyon sosyolojisi" adlı eserinde Philippe Bornoux (1985: 27) organizasyonları beş özelliğine göre sınıflandırmaktadır. Görev bölümü; tüm organizasyonlarda görevler belirli bir biçimde tanımlanır. Rol dağılımı; organizasyonun her bir üyesi bir göreve sahiptir. Bu görev kendine özgü bir biçimde icra edilir. Rol bireyin görevini tamamlama biçimidir. Nerede, ne zaman, hangi nitelikte personele gereksinin duyulacağını belirler. Yetki sistemi; bireylerin davranışlarının, organizatörlerin organizasyon için belirlediği amaçlara uygunluğunu güvenceye alan mekanizmalar bütünüdür. Yetki, başkalarını amaçlara doğru yönlendirmek ve onlara iş yaptırmak için yöneticilerin sahip bulunduğu bir haktır. Haberleşme ve ücret-yarar sistemi. Bu

bağlamda organizasyonlar birer sosyoteknik sistem niteliği taşır. Organizasyonlarda çalışmak ya da onları yönetmek isteyen herkes, organizasyonların işleyişi hakkında fikir sahibi olmalıdır. Organizasyonlar, teknoloji ve insanları, başka bir deyişle bilim ve insanlığı birleştirir (Usta, 2017: 4). Organizasyonların varoluşunun nedenleri şu başlıklar altında toplanır: (Telman vd., 1998: 29)

1.Sosyal Nedenler: İnsanların, organizasyon içinde birlikte üretme, paylaşma, arkadaşlık etme, gruba ait olma gibi organizasyonun sağladığı doyum duygularına ihtiyaçları vardır.

2.Yeteneklerin geliştirilmesi: İnsanlar tek başlarına yapamayacakları işi aralarında bölerek, daha az güç sarf ederek, daha iyiyi başarma imkanlarına sahiptir.

3.Değişim: Organizasyon içinde insan yeteneklerinin değişimi ile yetenekler ve verimlilik yükseltilebilir.

4.Bilginin birikimi: organizasyonların oluşumunu gerektiren nedenlerden bir diğeri de insanların birikmiş bilgilerden yararlanmasını ve böylece kendisinden önce gelenlerin ürettiklerini tecrübe ve görüşlerini değerlendirmesini sağlamalarıdır.

5.Sinerjik etkiler: İki birimin organizasyon oluşturmasıyla, her iki birimin tek başlarına iken sahip oldukları gücün toplamından daha büyük bir gücün meydana getirilmesidir.

Organizasyon üyeleri, bireysel amaçlara ulaşmak için, bu birleşik organizasyonel amaca doğru koşarlar. Bu nedenle bir organizasyon; bireylerin amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda buldukları yapısal bir süreçtir. Bir organizasyonda meydana gelen olaylar, karşılıklı davranışlardır. Organizasyon yapısının doğası ve karşılıklı davranışların özel nitelikteki süreçleri, bir organizasyondan diğerine değişecektir (Hicks, 1979: 32).

Organizasyon yapısı; bir organizasyondaki pozisyonların, pozisyonlar arasındaki güç ve sorumluluk ilişkilerinin düzenlenmesi anlamına gelir. Bunun anlamı, her organizasyonun içerisindeki belirli pozisyonları ve belirli rolleri ellerinde bulduran kişilerden meydana gelmesidir. O zaman, organizasyonun yapısı çeşitli pozisyonların ve rolleri sorumlulukları arasındaki karşılıklı ilişkiler tarafından belirlenir (Riggio, 2014: 403).

Organizasyonel tasarımı; organizasyonun davranışlarını iş birliği, kontrol ve otonomi kutuplarında biçimlendiren bir çerçevedir. Bu çerçevenin inşası her üç kutbun birbirleri arasındaki ilişkilerinin modellenmesi ile mümkündür (Keidler'den akt: Ercil, 2014: 637).

Mintzberg, organizasyon yapısal boyutlarının, tasarım parametreleri olarak; bağlamsal boyutları da durumsallık faktörleri olarak adlandırmaktadır (Mintzberg, 2014:14). Yapısal boyutlar şu unsurlardan oluşmaktadır: (Mintzberg, 2014: 85)

1. Formalizasyon (Biçimlendirme eylemi) derecesi
2. Standardizasyon (norma ve tek tipe uygunluğunu doğrulamak)
3. Uzlaşma derecesi
4. Yetki hiyerarşisi
5. Merkezileşme derecesi
6. Profesyonelleşme
7. Personel oranları
8. Bölümlendirme
9. Ünite (birim) büyüklüğü
10. Komuta birliği
11. Planlama ve kontrol

Değişen çevre koşulları, organizasyon yapısı üzerinde de etkili olarak onu değişmeye zorlayabilir. Bu açıdan yapıların sürekli değişen çevreye uyum sağlamada yardımcı olacak şekilde, esnek olarak hazırlanması, son yıllarda organizasyonlar için oldukça önem kazanmıştır (Usta, 2017: 4).

Bir organizasyonun ahlaki kültürü, neye değer verdiği hakkında çok şey söyler. Etik kodları, geçerli değerleri ifade etmenin bir yoludur ve bu amaca ulaşmak için kılavuzları ana hatlarıyla belirtir. Ne yazık ki bir çok organizasyonda halen etik kodlar ya da ahlaki bir uygulama olmadan süreci ilerletmektedirler. Eylemleri yönlendirmez veya ihlalcilerin nasıl cezalandırılacağını belirlemezlerse belki de bu, organizasyon düzeyinde ki küçük yada büyük organizasyon olması önemli değildir, iş düzeyinde etik olmayan davranışlar ortaya çıkacaktır.

Mintz (2017: 1) bir örneğinde Wells Fargo'nun hayali müşteri hesaplarını açmakta olduğu veya Toyota için yeni açılan hava yastığı üreticisi Takata'nın ABD'deki iflasının korunması için, Volkswagen'in emisyon çıktısını olmadığını söyleyerek aldatması bu şirketlerin de diğer birçokları gibi ahlaki pusulalarını yitirmiş gibi göründüklerini aktarır. Mintz'e göre bütünlük artık başkalarının türetildiği en önemli ahlaki değer olarak değerlendirilmemektedir. Robbins ve Judge (2017: 98) ahlaki bir organizasyon kültürü oluşturmak için yönetimin neler yapabileceğinin yararlı bir listesini sunmuştur. Ahlaki uygulamaların bir birleşimini önermektedir:

1.Rol model ve görünür olmak: Çalışanların, üst yönetim davranışını işyerinde kabul edilebilir davranışların bir modeli olarak gördüğünün, üst yönetimin (alt üyelerce) ahlaki yoldan ilerlerken gözlemlenmesi durumunda, tüm çalışanlar için olumlu bir mesaj göndereceği.

2.Etik beklentileri iletmek: Örgütsel bir ahlaki kurallar oluşturarak ve yayarak, etik belirsizlikler azaltılabilir. Organizasyonun temel değerlerini ve çalışanların uyması beklenen ahlaki kuralları belirtilmelidir. Bununla birlikte, üst yönetim ahlaki davranışları modelleme konusunda başarısız olursa, tüm ahlaki kuralının değersiz olacağı unutulmamalı.

3.Etik eğitimi vermek: Seminerler, çalıştaylar ve benzeri etik eğitim programları ayarlanmalı, bu eğitim oturumlarını, organizasyonun davranış standartlarını güçlendirmek, hangi uygulamalara izin verilip verilemeyeceğini netleştirmek ve olası etik ikilemleri ele almak.

4.Etik olarak ahlaki davranışları ödüllendirin ve ahlaka olmayanları cezalandırmak: Yöneticilerin performans değerlendirilmeli, kararlarının organizasyonun etik kurallarına göre nasıl ölçtüğüne dair bir değerlendirme yapılmalıdır. Değerlendirme, amaçlara ulaşmak için alınan araçları ve bunların kendileri içermelidir. Ahlaklı davranan insanlar davranışları için gözle görülür şekilde ödüllendirilmelidir. En önemlisi, ahlaki olmayan eylemler cezalandırılmalıdır.

5.Koruyucu mekanizmalar sağlamak: Organizasyonun, çalışanların ahlaki ikilemleri tartışabilecekleri ve ahlaki olmayan davranışları kınama korkusu olmadan bildirebilecekleri resmi mekanizmalar sağlaması gerekir. Bu, etik

danışmanlar, ombudsmanlar veya etik memurların oluşturulmasını içerebilir.

6. Etik bir organizasyon kültürü oluşturmak: Çalışan haklarına, adil prosedürlere, ücret ve tanıtımda eşitliğe, hoşgörünün teşvik edilmesine, şefkat, sadakat ve müşteri ve çalışanların muamelesinde dürüstlüğe ve kârın etik olarak izlenmesine öncelik veren bir kültürdür. Çalışanlar davranış kurallarına saygı duyduğunda ve yönetim tarafından adil davranıldığını hissettiğinde, çalışanlar yöneticilere güvenmeye ve organizasyonun değerlerini kendi değerleri olarak içselleştirmeye başlar. Bu gerçekleştiğinde, etik işyeri kültürüne gömülür. Hissedarlar ve potansiyel yatırımcılar yönetime güvenir ve etik ilkelerine bağlı olduklarına inanırlarsa, yatırım yapma olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle sosyal açıdan sorumlu şirketleri içeren yatırım fonlarımız bulunmalıdır. İyi ahlakın iyi bir iş olduğu doğrudur.

Yöneticinin ahlaki rolünün geniş yapısında, yönetimin ve liderliğin doğası gereği etik yüklü görevler olduğu söylenebilir, çünkü her organizasyonda yönetsel kararın insanları veya doğal çevreyi bir şekilde etkilemesi ve bu etkilerin veya etkilerin ele alınması gerekir. Kararlar alınırken dikkatle alınmalıdır. Waddock (2007: 91)'a göre yöneticinin ahlaki rolünün daha dar bir inşasının, yöneticilerin yalnızca hissedarın çıkarlarına hizmet etmeleri gerektiği anlayışıdır; yani, onların tek ahlaki görevi, bu bakış açısı dünyanın diğer bölgelerinde giderek daha fazla kabul edilmekle birlikte, esasen ABD'ninkine hukuka dahil olan hissedar servetini maksimize etme yükümlülüğünü yerine getirmektir. Bununla birlikte, bu dar görüş de bile, her zaman açıkça tanımlanmamasına rağmen, ahlaki yönetim uygulamasının merkezinde yer almaktadır.

Yöneticilerin ahlaki rolü, yönetilen organizasyonu oluşturan çok sayıda paydaş ve insan uygarlığının hayatta kalması için doğal olduğu dikkate alındığında, güvencesinin ötesine geçmektedir. İş kararları hem paydaşları hem de doğayı etkiler; Bu nedenle, mantıklı bir sonuç, bu kararların doğası gereği ahlaki içeriğe sahip olduğu ve yönetsel kararların, davranışların ve eylemlerin doğasında doğası gereği etik olduğu yönündedir. Bir liderin veya yöneticinin yaptığı bir karar, davranış veya eylemden kaynaklanan etkiler olduğunda, bu karar veya durumun ahlaki yönleri

vardır. Liedtka (1998: 255)'ya göre bazı şüpheciler, iş ahlakının bir oksimoron olduğunu iddia etse de, gerçek şu ki, kararların ve eylemlerin sonuçları olduğu ve gerçeğin yüksek veya düşük bir dereceye kadar etik olduğu anlamına gelir. Dolayısıyla, ahlak ve yönetim rolü gerçekçi olarak ayrılamaz. Birçok yönetici, ahlaki meseleler hakkında konuşmayı sevmediği gibi ve hatta zaman zaman tanımazda, hatta yönetim teorisyenleri James Waters ve Frederick Bird'ün yöneticilerin ahlaki mutluluğu olarak adlandırdıkları bir zorluktur. Yönetimin doğası gereği ahlaki bir görev olduğunu ve şirketin uygulamalarının bir dizi değer veya etik içerdiğini kabul edilmelidir. Liedtka, yöneticilerin organizasyonlarını etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacak bir dizi etik tabanlı yönetim uygulaması bulunduğunu ileri sürmektedir.

Waddock (2007: 91) Liedtka'nın çok sayıda kurumsal gelişim girişimini inceleyerek, bir kuruluşun hedeflerine en etkin şekilde ulaşmasına yardımcı olabilecek ortak uygulamaları ve ortak değer kümelerini paylaştığını ifade eder. Liedtka, tarafından tespit edilen etkili ve rekabetçi iş uygulamalarının ahlakı, çalışanları kuruma bağlayan ve toplumu bireye tabi kılmadan ve topluluğun amacından akan olarak görmeden topluma değer vererek ortak bir anlam, vizyon ve amaç duygusu yaratmayı içerir. Ahlaklı yöneticinin bilişsel ve ahlaki akıl yürütmenin geleneksel olmayan aşamalarıyla bağlantılı, daha geniş ekosistemdeki diğer topluluk üyelerine ve ilgili varlıklara hizmet etme değeri ortaya çıkacak şekilde, sistem perspektifini geliştirmektir. Bu tür ahlaki temelli yaklaşımlara sahip organizasyonlar aynı zamanda hem çalışanlar hem de bir bütün olarak kuruluş için gelişime odaklanır; bu, bireyleri uçtan uca değil (anahtar ahlaki ilke olarak), öğrenme ve büyümeye odaklanmak anlamına gelir. Bu tür yaklaşımlar ayrıca görüş farklılıkları olduğunda ortak bir zemin arama taahhüdüyle diyalogu ve ilgili ifade özgürlüğünü teşvik eder. Ahlaklı yöneticinin aynı zamanda başkalarının ve kendilerinin aynı anda birden fazla bakış açısı alma kapasitelerini geliştirebilirler başka bir deyişle, geleneksel olmayan akıl yürütme seviyelerine doğru ilerleyebilirler, böylece diğer bakış açıları anlayabilir ve daha iyi kararlar alabilirler.

Paine (1994: 14-19) organizasyonlarda ahlaki yönetim uygulamaları ve yöneticinin rolü üzerine, tazminat beklentisiyle, birçok organizasyonun uyum temelli etik programları uygulamak için acele ettiğini belirtir. Kurumsal danışman tarafından

tasarlanan bu programların amacı yasal ihlalleri önlemek, tespit etmek ve cezalandırmaktır. Ancak organizasyonel ahlak, yasa dışı uygulamalardan kaçınmaktan daha fazlasını ifade eder; ve çalışanlara bir kural kitabı sağlamak yasadışı davranışların altında yatan sorunları çözmek için çok az şey yapacaktır. Örnek davranışları teşvik eden bir iklimi teşvik etmek için organizasyonlar, genellikle cezai yasal uyumluluk duruşunun ötesine geçen kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyarlar. Bir zamanlar ahlaksal olarak bireyci, değişmez ve örgütsel etkiler geçirmeyen bir ahlâkî tablo, son yıllarda incelemelere (mercek altına alınma) dayanmamaktadır. Paine, uygulamalar bazında örneğinde; Sears Auto Centres ve Beech-Nut Nutrition Corporation'ın deneyimleri, kurumların bireylerin davranışlarını şekillendirmede oynadığı rolü ve sağlam ahlaki liflerin çok ince gerildiğinde nasıl yıpranabileceğini göstermekte olduğunu belirtir. 1992 yılında, Sears, Roebuck Şirketi, otomotiv servis işiyle ilgili şikayetleriyle doludur. 40'tan fazla eyalette genel olarak tüketiciler ve avukatlar, şirketi yanıltıcı, müşterileri yanıltmak ve onları fren parçalarından ön uç ayarlarına kadar gereksiz parça ve hizmetleri satmakla suçlamışlardır. Paine'a göre bununla birlikte, bu durumu yalnızca bir bireyin ahlaki başarısızlığı açısından görmek yanlış olur. Yönetim Sears müşterilerini dolandırmak için de yola çıkmıştır. Bunun yerine, sorunlu satış uygulamalarına bazı organizasyonel faktörler katkıda bulunmuştur. Azalan gelirler, küçülen pazar payı ve düşük şasi hizmetleri için giderek daha rekabetçi bir pazar karşısında, Sears yönetimi, çalışanlar için yeni hedefler ve teşvikler getirerek oto merkezlerinin performansını teşvik etmeye çalışmıştır. Şirket asgari iş kotalarını artırmış ve mekanik için verimlilik teşvikler getirmiştir. Otomotiv servis danışmanlarına ürüne özel satış kotaları verilmiş, vardiya başına çok fazla yay, amortisör, hizalama veya fren işi satmış ve satışlara dayalı bir komisyon ödemiştir. Danışmanlara göre, kotaların karşılanamaması çalışma saatlerinde bir devri veya azalmaya neden olmuş, bazı çalışanlar satışı yetiştirebilmek için “baskı, baskı, baskı” dan bahsetmiştir. Bu yeni örgütsel baskılar ve teşvikler grubunun altında, satış hedeflerini meşru bir şekilde yerine getirme konusunda az seçeneğe sahip olan bazı çalışanların kararları anlaşılır bir şekilde acı çektirmiştir. Yönetimin gereksiz hizmet ile meşru koruyucu bakım arasındaki çizgiyi netleştirememesi, tüketici cehaletiyle birleştiğinde, çalışanları geniş bir yorum yelpazesine tabi tutulan geniş bir gri alan aracılığıyla

kendi kaderleri ile baş başa bırakmıştır. Ahlaki uygulama için aktif yönetim desteği ve şüpheli satış yöntemlerini ve kötü işleri saptamak ve kontrol etmek için mekanizmalar olmadan, bazı çalışanların abartılığa, dikkatsizliğe ve hatta yanlış beyanlara başvurarak bağlamsal güçlere tepki göstermiş olması şaşırtıcı değildir. Sears Auto Centres'te, yönetimin gereksiz hizmet ile yasal önleyici bakım arasındaki çizgiyi netleştirememesi, şirkete yaklaşık 60 milyon dolar mal olmuştur. Sears aleyhindeki iddiaların kamuya açıklanmasından kısa bir süre sonra, CEO Edward Brennan, yönetimin “yanlışların olduğu bir ortam yaratan” tazminat ve hedef belirleme sistemlerinin yerine getirilmesinin sorumluluğunu kabul etmiştir. Servis danışmanları için komisyonlar ve belirli parçalar için durdurulan satış kotaları, ayrıca, habersiz bir alışveriş denetimi sistemi kurmuş ve hizmetin iç izlemesini genişletme planları yapmışlardır. Bekleyen davaların çözümünde Sears, 1990 ve 1992 yılları arasında belirli oto servisleri satın alan müşterilere kupon teklif etmiştir. Potansiyel müşteri geri ödemeleri de dahil olmak üzere, anlaşmanın toplam maliyeti yaklaşık 60 milyon dolardır.

Çalışma psikolojisi iş ortamlarında insanı gözlemlemek ve anlamak, organizasyonel sisteme bağlı önemli sorunları ele almak, motivasyon, liderlik, ekip çalışması, kültürler arası farklılıklar, performans, koçluk, stres yönetimi gibi konuları ele alır (Usta, 2012: 87).

Organizasyon ve ahlaki otorite arasında güçlü bir ilişki vardır. Ahlaki otorite çoğunlukla ikna etmeye dayanır. İkna etmenin temelindeyse hem grubun amacını hem de öz değerleri tanımlayan fikirler, değerler, maddeler ve içerikler vardır. Yöneticilerin psikolojik, bürokratik ve ahlaki otorite arasında seçim yapması değil bu yaklaşımın katkı getirmesidir. Ama katkı için ahlaki otorite yasal olarak görülmelidir. Dahası, model olarak yöneticilikte, ahlaki otorite kişinin bütün liderlik uygulamalarının temel taşı olmalıdır. Liderliğin ahlaki boyutlarını resmileştirmek ve liderliği, kişinin hizmetler yönetim sorumluluklarının sınırları ve kabulü olarak ele almak ve bu yönde atılan önemli adımlardır (Sergiovanni, 2015: 19)

Organizasyonlar arası ilişkiler bağlamında, organizasyonlardan herhangi birinde baş gösteren bir bunalım da, diğer organizasyonda da er geç kendini hissettirir. Tan (1981: 140)'a göre nitekim siyasal kurumlardaki çalkantıların ekonomik kurumlardaki etkileri çok kez ani ve güçlüdür. Kısacası, hiçbiri kurum ya

da kurumsal organ toplum içinde kendi başına bir varlık değildir; zaten toplumun sürekliliğini ve bütünlüğünü sağlayan şey de onların aralarındaki bu karşılıklı bağlantı ve işbirliğidir. Bu karşılıklı ilişki bazı toplumlarda öylesine yoğundur ki bazı kurumsal organların gerçekte kaynaştığı bile görülebilir. Örneğin, eski Çinde ekin ve hasat ekonomik olduğu kadar dinsel bir işlem olarak görülür, zaten üretimden tüketime kadar yaşamın hiçbiri yanı dinsel kurumlardan ayırt edilemezdi. İlkel toplumlarda da kurumlar ve onların organları iç içe geçmiş bulunur, örneğin, aile yalnızca çocuk yetiştiren değil, aynı zamanda ekonomik, eğitsel ve yönetsel bir organ olarak belirir. Genel olarak, kutsal sayılan inançlarla onlara eşlik eden duygulardan ve bu inançlarla duyguları uygulayan dış davranışlardan oluşan toplumsal kalıpların bütünü din kurumunu oluşturur. Bu kurumun birey açısından gerek yaşam gerekse öbür dünyayla ilgili belirsizlikler, bilinmeyenler, korkular, kuşku karşılarında bir güvenlik duygusu sağlamak işlevini yerine getirdiği savunulmaktadır. Toplum açısından ise dinin belki en önemli işlevi ahlak düzeninin sağlanmasıdır. Çünkü dinin otoritesi ölümlü insanın üstünde ve ötesindeki kaynaklardan doğmaktadır. Toplumda sonul iktidar gücünü devletin oluşturması gibi din de inananlar için sonul ahlak otoritesinin kaynağı niteliğindedir. Bu nedenle kimi zaman organizasyonların işlevleri açısından çağdaş toplumbilimin geliştirdiği çözümsel kavramlardan bazıları olumlu-olumsuz işlerken bazıları da açık-gizli işler.

Organizasyonların, bireyin toplumsal davranışını basitleştirmek, çeşitli durumlar karşısında ne yapacağını durup düşünmek, bulup yaratmak zorunda kalmaktan kurtarmak; insanların birbirlerinden neler beklediklerini baştan belli ederek davranışları arasında uyum ve eşgüdüm sağlamak; tüm toplum ve kültür açısından bir güvenlik ve denge aracı olmak; gelişigüzel, keyfi ve başkaları için tehlikeli olabilecek davranışlarını frenleyerek toplumsal denetimi sağlamak gibi tüm toplum açısından olumlu bir takım işlevleri olduğu da görülmektedir. Ancak her şekilde bir toplumun ya da topluğun serveti ahlaktır (Fıchter, 2019: 106).

Kültür, bir toplumun üyeleri arasında paylaşılan, devredilen ve bir değişim süreci içinde bulunan öğrenilmiş davranış kalıplarıyla bu kalıpların (inanç, değer, tavır ve maddesel öğeleri kapsayan) ürünlerinin oluşturduğu bir yaşam biçimidir. Kültürün eskiden kalan miras oluşu, çok kimsenin onu değiştirmeden saklamak ya da olduğu gibi sürdürmek savlarına neden olmuştur. Ancak kültür, birey için aynı

zamanda kendi kuşağının yeni denemlerinden oluşan bir çevre etkisi niteliğindedir. Mevcut kültür temeline sürekli olarak yeni özellikler eklenir ve zaman zaman bazı özellikler tekedilir. Her kültür sistemi davranış kalıpları, toplumsal kurumlar ve maddesel ürünler olmak üzere belli başlı üç temel öğeden kurulur. Kültürün en küçük ve bölünemeyen birimleri dışsal ve içsel davranış kalıplarıdır. Organizasyonlarda toplumun önemli bir parçası olması sebebiyle oluşturulacak kültürün ve uygulamaların bu yönde dikkate alınması organizasyon ahlaki uygulamalarında önem taşıyacaktır. Çünkü, Kant'ın öngördüğü ahlak, "iyi" yi istemekle de sınırlı değildir. Ahlaki bağlamda bir yönü ile bireylerin kendine has mizaç, karakter ve kişilik özelliklerinin sonucu oluşan kişisel bilinç düzeyi, diğer yönü ile içinde yer alınan toplumun ortak değerlerinin izdüşümü olan toplumsal bilinç düzeyinin sonucu oluşan değer yargılarını içerir (Kant, 1984: 30). Genellikle izleyenlerine değil salt kendisine çalışan, insanlara doğruyu söylemeyen, onları her defasında aldatan, onların gerçeklerini anlamak ve öğrenmek yerine, kendi kendi öngörülerinin, algılarının ve tanımlarının dışına çıkmayan, küçük ve karakterde olan tiyolojiler için aynı zamanda organizasyonel bilinç düzeyinin ahlak ve dürüstlük konusunda zaafı olan yöneticiye yönetim uygulamaları perspektifinde açık olmaması önemlidir.

1.2.3.5. Modern Yönetim Anlayışı ve Uygulamalarda Yönetici Ahlakı

Ulusal sınırlar dahil olmak üzere birçok işletme yönetsel anlayış noktasında toplumsal alanda faaliyet göstermektedir. Bunlar genellikle "çok uluslu" veya "ulus ötesi" firmalar, uluslararası alanda faaliyet göstermeyen ulusal firmalar olarak adlandırılır. Günümüz modern yönetim anlayışına sahip organizasyonlar 22. yy. girerken ne yazık ki bir çoğu ahlaki ya da etik olmayan çizgide yürüdükleri için bir çok disiplinde tartışılan bir dizi araştırmalara konu olmaktadır. Aynı zamanda ahlak ve etik konusunun da yönetimlerde önemini artırmaktadır beraberinde de görelilik ve elden çıkarma gibi yeni sorunları da gündeme getirmektedir (özellikle uluslararası ticaret ile ilgili olarak; denizaşırı fabrikalarda, genellikle sweatshirt denilen ücretler ve çalışma koşulları, yolsuzluk,.. vb. nedenler). Yönetimlerin (iş sahibi-üst yönetici-(CEO)..vb.) sosyal olarak sorumlu oldukları eylemleri gerçekleştirme yükümlülüğünün olup olmadığı ve ne ölçüde olduğu, şirketler hakkında iç bağlamda sorulabilecek ve sorulan bir sorudur.

Wettstein (2009: 350) bu sorunun özellikle uluslararası bağlamlarda ele alınan Merck ve River Blindness durumu da dahil olmak üzere en ünlü örneklerinin çoğu gelişmekte olan dünyada yer aldığını ifade eder. Bunun iki sebebi var. Birincisi, yoksulluk ve çevresel bozulma dahil sosyal sorunların, gelişmekte olan dünyada, gelişmiş dünyaya göre daha kötü olması. İkincisi, firmaların gelişmekte olan dünyada gelişmiş dünyaya göre nispeten daha güçlü oyuncular olmasıdır. Özellikle çok uluslu şirketlere (ÇUŞ) yönelik Etik Kodlar geliştireni, DeGeorge (1993: 201) ve Donaldson (1989: 324) da dahil olmak üzere uluslararası ajanslar ayrıca iş için etik kodları oluşturarak yönetimlerin ahlaki uygulamalar anlayışını temellendirme çalışmaları yapmışlardır. Belki de bunlardan en ünlüsü, kuruluşların insan hakları, iş gücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında çeşitli kurallara uymalarını gerektiren Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'dir. Ruggie (2004: 500), bu kuruluş için yaptığı önemli çalışmalarında, İnsan Hakları ve insan hakları için devlete insan haklarını korumak ve suistimalleri gidermek için birincil görevi tayin eden bir “koruma, saygı ve çözüm” çerçevesi geliştirmiştir. İnsan haklarına saygı görevidir (Wettstein, 2009: 351). Bu araştırmanın çoğuyla ilgili çarpıcı bir gerçek şu ki, uluslararası ticarete odaklanmış ve bazen uluslararası ajanslar tarafından tanıtılmış olmasıdır. Ulaşılan sonuçlar, özellikle ulusal sınırlar boyunca iş yapan firmalar için geçerli değildir. Özünde insan haklarına saygı gösterme görevi, uluslararası sınırlar içinde iş yapan firmalar için geçerlidir ancak ulusal sınırlar içinde geçerli değildir. Buna rağmen, özellikle uluslararası iş yapan firmalar için ortaya çıkan sorunlar dikkat çekmektedir. İş etiği farklı kültürlerin farklı ahlaki kurallara sahip olduğunu öğretir. Bu, genellikle ahlakın kültürle ilgili olup olmadığını düşünmeye yönelik bir davettir. İşadamına daha acil bir meydan okuma sunar. Ahlaki kurallardaki kültürel farklılıklar nasıl yönetilmeli? Özellikle, “ev sahibi” bir ülkede çalışırken, işadamı ev sahibi ülke standartlarını benimsemeli mi, yoksa “ev” ülke standartlarını mı uygulamalı? Donaldson, bağımsız olarak (1989, 1996) ve Dunfee (1999) ile yapılan çalışmalarda, bu soruya öncü bir ses getirmiştir. Donaldson ve Dunfee, her bağlamda karşılanması gereken belirli bir “ahlaki minima” olduğunu savunmaktadırlar. Bunlar bize “hiper-normlar” veya “dini, felsefi ve kültürel inanç sistemlerinin birleşmesiyle haklı çıkarılan evrensel ahlaki değerler ve kurallar” tarafından verilir (Dunfee, 1999: 57).

Donaldson ve Dunfee, hiper-normlar tarafından belirlenen sınırlar dahilinde firmaların ahlaki standartları seçmek için “boş alan” olduğunu söyler. İstedikleri standartları seçme özgürlüğüne sahip değiller; aksine, seçimlerine, ev sahibi ülkenin gelenekleri ve şu anki ekonomik gelişme seviyesi tarafından yönlendirilmelidir. Donaldson ve Dunfee'nin yaklaşımı büyük ilgi görmüş ve birçok eleştirmen ilgi göstermiştir. Bu eleştirinin çoğu, hiper-normların doğasına odaklanmıştır. Bazı yazarlar Donaldson ve Dunfee'nin hiper-norm kriterlerinin geçici olduğunu savunur (Scherer, 2015: 500); diğerleri, iddia ettikleri normların bazılarının hipernormlar olduğunu (örneğin cinsiyet ayrımcılığı yasağı gibi) belirtilen kriterlere uymadığını iddia etmiştir (Mayer ve Cava, 1995: 258).

Diğer yazarlar, yöneticilere iddia ettiği özel rehberliği vermediğini savunarak Donaldson ve Dunfee'nin teorisinin uygulanmasına odaklanır. Ana ülke standartlarının ev sahibi ülkelerde uygulanıp uygulanmayacağı konusundaki tartışma için bir karışıklık, çokuluslu şirketlerin ulusal sınırlar boyunca farklı şekillerde ticaret yapmalarınıdır. Bazı ÇUŞ'lar doğrudan birden fazla ülkede işçi çalıştırırken, diğerleri birden fazla ülkede tedarikçilerle sözleşme yapmaktadır.

Hartman vd., (2003: 223) Nike firmasını örnek olarak sunarlar. Hartman vd.'ne göre Nike, ayakkabı yapmak için doğrudan işçi çalıştırmaz. Aksine, Nike ayakkabı tasarlar ve bunları yapmak için diğer ülkelerdeki firmaları işe alır. Bir MNC'nin bir ev sahibi ülkede kendi ülke standartlarını uygulaması gerekip gerekmediği hakkındaki görüşleri, MNC'nin bunları kendi çalışanlarına mı yoksa diğer firmalarınkilere mi uyguladığına bağlı olabilir. Aynı sorumluluk için de geçerli. Özellikle tüketiciye dönük endüstrilerde ÇUŞ'lar, tedarikçilerinin fabrikalarındaki kötü çalışma koşullarından genellikle sorumlu tutulmaktadır. Nike, 1990'lı yıllarda tedarikçilerinin emek uygulamaları için sert eleştirilere maruz kaldı (MNC'nin sorumluluğunun kapsamı hakkındaki görüşlerimiz, sorunlu uygulamaların MNC'nin kendi fabrikalarında veya tedarikçilerinin mevcut olup olmadığına bağlı olabilir. Bir işadımı, ev sahibi ülkenin standartlarının, kendi ülke standartlarından farklı olmadığını, ancak ahlaki olarak zorluklar yaşattığını görebilir. Bu noktada doğru eylem yolunun ülkede hiç iş yapmamaya veya ülkeye yatırım yaptıysa, elden çıkarmaya karar verebilir. Elden çıkarma konusunda 1980'lerde ve 1990'larda ÇUŞ'lerin Apartheid rejimi altında Güney Afrika'dan el değiştirip atmamaya karar

vermeleri sürecinde büyük önem verilmiştir. Şirketler ve diğer kuruluşlar fosil yakıt endüstrisinden elden çıkarmayı düşündükleri için önümüzdeki yıllarda yenilenen enerji kaynakları konusunda dikkat çekebilir. Ahlaki açıdan sorunlu bir toplumdan veya sektörden uzaklaşmanın yaygın nedenleri ahlaki olmayan uygulamalardaki karmaşıklığı önlemek ve uygulamalarını değiştirmek için topluma veya endüstriye baskı yapmaktır. Elde etme eleştirmenleri, elden çıkarmanın masum üçüncü şahıslar üzerindeki etkileriyle ve elden çıkarmanın sosyal değişimin zorlanmasındaki etkilerinden endişe duymaktadır. Bazıları, firmaların toplumla veya sektörle meşgul kalmasının ve iç değişimi getirmeye çalışmanın daha iyi olduğuna inanır.

MacDonald ve Gavura (2016: 80)'a göre modern yönetimlerde, yönetim ya da iş ahlakının durumu veya iş ahlakı alanı, bugünkü haliyle, 1970'lerde ve 1980'lerde ahlaki ve politik filozofların yaptığı araştırmalardan doğmuştur. Ahlak ve politika filozoflarının işle neden ilgilenebileceğini görmek zor değildir. Ticari faaliyet birçok ilginç felsefi konuyu gündeme getirmektedir: ajans(norm-değer..vb.), doğruluk, manipülasyon, sömürü, adalet ve daha fazlası. Ancak 30 yıl önceki bir faaliyet dalgalanmasından sonra filozofların sahadan çekildikleri gözükmektedir. Bugünlerde yönetim üzerine neredeyse hiç yok denecek kadar az ahlak felsefesi gelişmiştir. Bölgesel çalışanlar genellikle genel etik teori ve siyaset felsefesinden dönüşüm/karşılaştırma” bahsetmektedir. Bu kaçırılmış bir fırsattır. Birçok iş adamı iş ahlakını önemser: kendilerini işte doğru şeyi yapmak isteyen iyi insanlar olarak görür. Filozoflar alandan çekildiklerinde, işletme okulları boşluğu doldurmak için yönetim bilginlerine yönelmiştir. Sosyal bilimler konusundaki eğitimleri göz önüne alındığında, yönetim alimleri etiğe büyük ölçüde tanımlayıcı bir girişim olarak, yani iddia edilen etik veya prososyal davranışların sebepleri ve etkilerinin incelenmesi olarak ele aldıkları görülür. Bu önemli bir girişimdir, elbette, ama neyin normatif yansıması yerine geçtiği tanımlanmalıdır, bu girişim filozofları iş ahlakının zenginlikleri ve değerleri konusunda bilgilendirmeye yardımcı olur ve bunu yaparken de alanlara daha fazla ilgi duymaya başlar. Çünkü modern yönetimlerin günümüzde bu girişimlere ihtiyacı bulunmaktadır.

Modern yönetim için Draman ve Birgören (2001: 1)'e göre daha iyi kararlar almak için karar vericiler tarafından kullanılan proses endüstrilerinde hızlı üretim için optimizasyon tabanlı nesneye yönelik yazılım kullanarak matematiksel

programlamalarla, simülasyon ve diğer metodolojilerde mutlaka uzman olmadan, bu tekniklere erişmek için etkili araçlara ihtiyaçları bulunmaktadır. Hızlı yönetim ve üretim için sağlam ve karmaşık üretim endüstrilerinde sağlıklı ve optimum üretim planlama kararları almak için rafineriler gibi yönetsel ihtiyaçlar, yöneylem araştırmaları ve matematiksel modellemelerle bu sistemleri temsil etmeye yönelik yaklaşımlar ve bu modelleri optimum sonuçlarla çözmek için algoritmalar olmalıdır. Ne yazık ki, yöneticiler ve üretim mühendisleri, matematiksel modellerin karmaşık amaç fonksiyonlarını ve kısıtlamalarını doğrudan formüle etmek için yeterli matematiksel programlama uzmanlığına sahip değildir.

Spender (2015: 375) işletme tarzının modernliğini modern firmayı anlamanın anahtarı olarak ele almaktadır. Weber'den sonra bürokratik tarz cazip gelebilir ama bir kez Kantian belirsizliğini kabul ettikten sonra bürokratik tarz günümüzün yönetim uygulamaları için yeterli bir rehber olamaz. Modern firmalar, çalışanlarının kendi itaatsizlikleri yerine verdikleri yargılarını onlara yankılanan ama daha önce loncalar tarafından sağlananlardan farklı bir kurumsal ve yönetsel vatandaşlık sağlayarak uyarlar.

Öte yandan, günümüzdeki uygulamada, demokrasi sözcüğü ile anlatılmak istenen genellikle, temsile dayanan demokrasidir. Yani serbestçe seçilmiş temsilciler aracılığı ile yapılan yönetimdir (Lijphart, 1986: 1). Ancak, dünyanın çoğu ülkesinde ve bu arada ülkemizde klasik temsili demokrasinin, toplumların hızlı gelişmesine, değişik halk kesimlerinin özelemlerine cevap verme konusunda yetersiz kaldığı görülmektedir. Zira halk yönetime daha çok ve daha aktif olarak katılmak istemektedir. Yerel politikaların, dolayısıyla yerel düzeyde oluşturulan politikalar ülke çapındaki politikaları daha çok etkilemeye başlamıştır (Lula-emme, 1993: 1). Dolayısıyla, 22. Yüzyıla girerken yaşanan yaşanan olguların en önemlilerinden birisi de, katılımcı bir yönetim sürecine girilmesi olarak ortaya çıkmaktadır.

Temelinde yoğun teknolojik atılımların ve iletişimin bulunduğu ve soso-ekonomik yapıyı halen etkisi altında bulunduran gelişmeler günümüzde "küreselleşme" kavramı ile açıklanmaktadır (Öztürk, 1998: 28). Sanayi toplumu ile insanlığın yaşadığı sosyal değişim ve dönüşüm süreci; günümüzde küreselleşme olgusu ile çok daha yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Ailede, eğitimde, tabakalaşmada, yönetimde, işyeri davranışlarında, retim ilişkilerinde,

sendikalaşmada, bürokraside vb. bir dizi önemli değişimler meydana gelmektedir. Bu bağlamda Öztürk (1998: 28), ünlü tasarımcı Paloma Picasso'nun, "Dünya günden güne daha da kozmopolitleşiyor ve insanlar birbirlerinden etkileniyor", sözünü örnek sunmaktadır. Her şeyden önce bugün,"yeni dünya düzeni" olarak ortaya konan ve bu düzen adına söylenen göz alıcı sözler aslında, dünyanın zenginliklerinin tekrar paylaşımı üzerinde odaklaşmaktadır. Burada sadece, zaman içerisinde aktörler değişmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda, tüm hesaplar, dünyanın zengin ve eğitimli beşte biri için yeni bir siyasal ve ekonomik güvenlik sistemi arayışı üzerinde yapıtlığı gözlemlenmektedir.

Klasik uluslararası yaklaşımlar, uluslararası sistemde yalnız devletleri aktör olarak değerlendirmişlerdir. Fakat son yüzyıl, öncekilerden farklı olarak yeni bazı kavramların ön plana çıkmasına ve bu bağlamda, uluslararası sistemde devletler dışında bazı aktörlerin belirlemesine şahit olmuştur (Toffler, 1992: 460). Yönetim anlayışı ve yönetimde kontrol fonksiyonunun değişim süreci, Girişimci Kontrol: İşin sahibi aynı zamanda yönetici, Hiyerarşik Kontrol: Endüstrinin karmaşık hale gelmesi ve yönetimde hiyerarşik yapılanma, Teknik Kontrol: Faaliyetlerde işbölümünün esas alınması, Bürokratik Kontrol: Profesyonel Yönetim anlayışı, Kurum Kültürü: Çalışan-Yönetim ilişkilerinde karşılıklı işbirliği, Endüstriyel Demokrasi (Yönetimde sıfır hiyerarşi modeli): Sıfır hiyerarşi, kendi kendini yöneten takımlar,şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Ovalleşen yeni örgüt yapısı üzerine Bartlett vd., (1992: 124) ve Başı (1991: 15), örgütlerin geleneksel hiyerarşik yapısı, yeni düşünceler ve uygulamalar için yetersiz kalmakta ve örgütün hareket kabiliyetini sınırlamakta olduğunu savunur. Dolayısıyla dikey hiyerarşik yapı, yatay networkla; geleneksel fonksiyonlar, fonksiyonlar arası takımlarla; birbirleriyle bağımlı birimler, bağımsız stratejik iş birimleri; iyi yetişmiş görev elemanları, yenilikçi ve yaratıcı uzmanlarla yer değiştirmeye başlamıştır. Bu gelişmeler, örgüt içinde hiyerarşik yapıyı aşındırırken, astla üst arasındaki mesafeyi azaltmakta ve çalışma ilişkilerine kesin olarak belirlenmiş kurallar yerine, daha durumsal yapılar gerektirmektedir. Küresel yönetici, işletmenin küresel ölçekte etkinliğinin artırılması ve rekabet üstünlüğünün sağlanması sorumluluğu çerçevesinde, kaynakları ve yatırımları ortaya koyan ve

faaliyetlerin koordinatörlüğünü yapan yöneticidir. Ayrıca, küresel düşünüp, yörel davranan, küresel ölçek ve lüresel teknolojiyi izlenen yöneticidir.

Küresel yöneticinin özellikleri, dünya ekonomilerinin küreselleşmesiyle birlikte, işletmeler tek pazar haline gelen dünya pazarındaki paylarını artırmak için kıyasıya bir rekabete girmiş bulunmaktadırlar. Dolayısıyla, sınır ötesi işbirliği ve ortaklıklara gitmek, dünyanın pek çok noktasıyla ilişki içinde bulunmak, kısaca dışa açılma ve büyüme ile birlikte, işletmelerin sorunları da artmış bulunmaktadır. Bu sorunları en şiddetli yaşayanlar ise kuşkusuz işadamları ve özellikle de yöneticilerdir. Diğer ülkelerdeki “meslektaşları” ile iletişim kurmak ve planlanan işleri gerçekleştirmek zorunda olan yöneticilerin karşısına dil, kültür ve değer farklılıkları gibi engeller çıkmaktadır (Capital, 1994: 92). Bu bakımdan, küresel yönetici rakipleri karşısında mutlak bir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için; bir yandan işletmesinde çağdaş yönetim anlayışı ve örgüt yapısı çerçevesinde optimal bir yönetim sürecini oluştururken, diğer yandan uluslararası deneyim ve ilişkilerini olabildiğince geliştirmek durumundadır.

Öztürk (1998: 63)' e göre çağdaş yönetici tipini, yani küresel normlara dayalı yönetici tipini dünyada en iyi hangi kültürün yöneticisi temsil eder? Almanya'da kabul gören “disiplinli” stil mi, Danimarka'da “ağabey” olarak adlandırılan yönetici mi, İtalya'nın ideal tipi olan “baba” yöneticiler mi, Fransa'da kabul gören “sofistike” yönetici mi, yoksa “katılımcılık” özelliği ön plana çıkan Japon yöneticiler mi? Bu sorunun cevabına Öztürk, şüphesiz bunlardan hiçbirinin tek başına küresel yönetici tipini göstermemekte olduğunu ve bu durumda bir senteze gitmek gerekliliğine vurgu yapar.

Yönetim ve organizasyonda gerçekçi bir görüşe sahip durumsallık ilkesi evrensel geçerliliğini korumaktadır. Yöneticilere duruma yönelik davranışı ve uygulamaları geliştirmelerini ve tek bir stereo tipte olmamaları önerilmektedir. Böylece yöneticilerin yenilikçi ve yaratıcı olacağı düşüncesi temel alınmaktadır. Öte yandan, bu yaklaşımın teorik temeli yoktur. Bir yürütücünün, her zaman mümkün olmayan bir durumda harekete geçmeden önce tüm alternatif eylem süreçlerini bilmesi beklenir ve ahlaki uygulamalar belirsizlikler göze çarpmaktadır.

Bu noktada Sergiovanni (2015: 59) modern yönetim anlayışında ahlaki otorite yaklaşımı dikkat çekmektedir. Sergiovanni' ye göre ahlaki otorite, duygu,

sosyal bağlar, anlaşmalı topluluklar (belli bir inanç grupları), görev ve sorumluluklar, zorba liderlik, tüm bunlar tehlikeli düşünceleri temsil etmektedir. Diğer bir yandan, düzenli kullanıldıkları zaman güçlü ilaçlardır. Modern yönetim anlayışında Ahlaki liderlik insanları adanmış hedefler uğruna ortak fikirde bir araya getirmek için tasarlanmış olmasına rağmen, ahlaki liderlik boyutları hem kan dolaşım sistemleri gibi bütünlüğü yaratan hem de insanları bölen aynı malzemeleri içinde barındırmaktadır. Modern Beyrut'ta muhteşem bir metafor olduğunu belirtir. Bir yandan Hıristiyan Marionite grupları, öte yandan Şiilik mezhebinin birer kolları olan Dürzîlerin ve Sünnilerin tümü ilk olarak karşılıklı bir şekilde muhalif topluluklarda bir aradadırlar. Bu toplulukların liderleri takipçilikte özellikle ayırıcı ahlaki liderliğin yaratılması ve kullanılması gerektiğine inanırlar. Böylesi bir takipçilik, tarafsız gözlemciler tarafından genellikle akıl dışı (hatta bazıları çılgın) olarak kabul edilirken, gruplar içersinde öznel bir gerçeklik edinirler. Sonuç olarak ne farklı topluluklar ne de anlaşmalı topluluklar (belli bir inanç grupları) birlikte iyi olarak görülmezler. Geliştirilmiş liderlik teorisinde yönetsel çalışmayı destekleyen tüm değerler bu model zaman zaman değişse bile bir bütün olarak görülmelidir. Bu bağlamda önemli olan; yöneticilerin yetenekli sörfçüler gibi dalga üzerinde nasıl sürüklenildiğini göstermesidir.

Fromm (1996: 208)'a göre insanda umut ve inanç olmadığı sürece usun da etkili olamayacağıdır. Fromm, Goethe (1871)'nin, çeşitli tarihsel dönemler arasındaki en büyük ayrımın inanç ve inançsızlık ayrımı olduğunu söylediğinde ve inancın egemen olduğu tüm dönemlerin parlak, ruhu yüceltici ve üretken; oysa inançsızlığın egemen olduğu dönemlerin hiç kimse kendisini meyve vermeyecek şeylere adanmayacağı için, yok olmaya yargılı olduklarını eklediğinde haklı olduğunu savunur. İnsana inancın olmadığı yerde, makinelere duyulan inanç insanı yok olmaktan kurtaramayacaktır. Tersine bu 'inanç' yalnızca sonu yaklaşacaktır. Batı dünyası ya içinde temel değerlerin üretim ve iş değil de insanın insansallığının en yetkin şekilde gelişmesi olan bir "İnsancı Yeniden Doğuş" yaratma gücünü bulacak ya da daha önceki pek çok uygarlıklar gibi ortadan kalkacaktır.

Harvard Ticaret Okulundan Abraham Zaleznik (1989: 2), liderlik başarısızlığını "yönetimin gizemli gücünün" bir sonucu olarak görür. Bu yönetimin gizemli gücü, yönetme teorisi ve uygulamasının hakim olan "dünya görüşü" nü

temsil eder ve bir çok üniversitenin hazırlık programlarının müfredatında, bilim dalının ana yazın alanında, yöneticilikle ilgili düzenlemelerde hükümet kaynaklı yasa ve yönetmeliklerde ve diğer kuruluşların yönetim sistemlerinde yansıtılır. Uygulamada ortaya çıktığı için yönetimin gizemli gücü, yöneticilerden kendilerini sürece, yapıya, görevlere ve iletişimin dolaylı yapılarına adamalarını ve fikirleri, insanları, duyguları ve doğrudan konuşmaları göz ardı etmelerini gerektirir. Yönetimin gizemli gücü, insanlara moral verirken ve onları ödüllendirirken işin (ve okulların) gerçeklerine gösterilen ilgiyi farklı yönlere de çekebilir.

Düşünce kalıpları, dünyanın nasıl işlediği hakkında beyinde oluşan zihinsel resimler olarak açıkça ele alınır. İnanılan şeyleri programlarlar, gerçeklikleri oluşturmaya yardımcı olurlar ve kararlar için temel oluştururlar. Yapılan şey eğer düşünce kalıplarıyla eşleşirse anlam kazanır. Farklı düşünce kalıpları farklı gerçeklikleri temsil eder: bir düşünce kalıbıyla mantıklı görünen, diğeriyle mantıklı görünemez. Farklı gerçeklikler insanları çok farklı bir şekilde davranmaya itebilir.

Şeyzeri (2013: 9)'nin de değindiği gibi kesin olan bir şey var ki, yönetim bir temel üzerinde yükselir. Temelsiz bir yönetim var olamaz ve varlığını devam ettiremez. Yönetim için bu temel, bedene oranla baş gibidir. Nasıl ki baş olmaksızın beden yaşayamazsa, bu temel olmadan da bir yönetim varlığını devam ettiremez. Bu temelin de beş asli ögesi vardır ve temel bunlarla ayakta kalır. Bu beş asli öğeden birine zarar gelirse, temelde çatlama baş gösterir ve ardından üzerine kurulan yönetim çöker. Bu asil öğelerden en önemlisi ahlak ve akıldır. Ahlak bünyesinde adalet, eşitlik, cesaret, görev, sorumluluk, inanç, değer vb. erdemleri taşıdığı için bu özelliklerden biri ondan eksik olsa, güç ve otoritesi zayıflar, yönetimin ağırlığını taşıyamaz. Bu özellikler, bedendeki dört madde gibidir. Nitekim bunlar olmadan beden ayakta durabilmesi imkansızdır. Bunlardan biri olmadığında, beden yapısının bütünlüğü bozulur ve ruh o bedeni terk eder. Yönetim başı kalp ile şekillenir ve eli yönlendirir; sırasıyla kararlar ve eylemler üstüne yansımalar kalbi ve başı onaylar veya yeniden şekillendirir. Bu bağlantılar ve etkileşimler başarılı bir yönetici olmanın başı, yönetimin gizemli gücünden tekrar başlamayı gerektirdiğini söyler, başka bir deyişle, düşünce kalıplarının kolay olmasa da değiştirilmesini gerektirir.

II. BÖLÜM

SOSYAL ETKİLEŞİM VE EYLEM KOORDİNASYONU

Engellenmiş sosyalleşme ve düzensiz sosyal davranış birçok psikiyatrik hastalığın ayırt edici özelliği olarak gösterilmiştir. Medeni toplumda (insan), her zaman işbirliklerine ve büyük çoklukların yardımına muhtaç durumdadır. Sosyal değişim teorisi (SET) örgütsel ve yönetsel davranışı anlamak için en etkili kavramsal paradigmlar arasındadır. Sosyal etkileşimin başlangıcından önce ne olursa olsun, ortakların birbirleriyle ilgili topladıkları davranış verileri, daha sonraki etkileşime temel olarak ön değerlendirmelerin yerini almaya başlar. Sosyal davranış çalışmalarında evrimsel yaklaşımlar, son on yılda kapsamlı ve dramatik bir inceltme sürecinden geçirilmiştir.

Sosyal bilimciler, gözlemledikleri davranışsal varyasyonların hepsinin veya neredeyse tamamının öğrenildiğini kabul etmiştir. Ancak, doğal seleksiyonun insan davranışını şekillendirmedeki önemi konusunda evrimciler, kayırmacılık ve mütekabiliyeti tamamen farklı görmeye eğilimli olmalarına rağmen, birbirleriyle fonksiyonel ilişkilerine bakıldığında muhtemel tarihsel ve tarihsel incelemelerini yapması gerekliliğini savunmuşlardır. İnsan sosyal sistemlerinin birkaç yönünün analizi, etkileşimsel boyutta, kayırmacılık ve karşılıklılık olduğunu göstermektedir. Genetik olarak uygun modlarda dağıtılma eğilimindedir. Her ikisi de mutlaka öğrenmeye dayanır ve nasıl olduğu hakkında etkileyici sorular ortaya çıkarır. Evrimsel bakış açısına göre, (a) genetik yeniden üretimin sosyal değişimin işlevsel yönlerinin ardındaki tarihsel güç olarak görülmesi durumunda, büyük olasılıkla daha öngörülmesi olacaktır, b) modern toplumda kaygı verici etkileşimlerin ve onların vekillerinin analizlerini dahil etmek için ciddi çaba sarf edilmiştir, (c) bu tür mekanizmaların farklı kategorilerini ayırt etmek, doğalarını ve etkilerini analiz etmek için farklı durumlarda neden belirli proximate mekanizmaların geliştiği sorusu kullanılmıştır. Bu sorunsal ise sosyalağ ve etkileşim boyutuna yönlendirmiştir.

Russell (1994: 9), noktanın tanımlamasında nokta; kendini başka bütün noktalardan ayırt etmesi, kendini ileri sürmesi gibidir, demektedir. Nokta, başkalarından ayırt edilmezse sanki ayrı olmayacaktır. Russell'in bu önerisi, noktalar arası ilişkilerin gerçekte, karşılıklı etki olduğu sonucunu verir. Ona göre, oysa

karşılıklı etki karmaşık bir kavramdır. Başka bir sürü ilişkiyi, bir şeyin, niteliklerinden ayrılığını önceden var saydırır. Karşılıklı etki bir eylem, genellikle bir ya da daha çok şeyin bir ya da daha çok durumları arasındaki nedensel ilişkidir. Bu ilişki aynı şeyin haldeki durumuyla sonraki durumu arasındadır. Böylece karşılıklı etki şu ilişkilerden kurulur: 1) Şeyler arasındaki ayrılık, 2) Şeylerin durumları arasındaki ayrılık, 3) Zamandaşlık, 4) Ardışıklık, 5) Nedensellik, 6) Bir şeyin durumlarına ilişkisidir ve etki-tepki etkileşimidir.

İnsan davranışında evrimleşmiş süreçler temel biyolojik mekanizmaların, insanları karakterize eden ve insan sosyal davranışının temelini oluşturan karmaşık davranış türlerinin gelişimini ve işleyişini nasıl etkilediği önemli bir husustur. Platon (İ.Ö. 428-348)'un eserlerinde, Aristoteles (İ.Ö. 384-322)'in Politika'sında topluluk düzenine ve onun şekillerine dair birçok düşünceler, hatta büyük çapta sistemleşmiş düşünceler bulunur. Orta Çağ'ın Batılı ve Doğulu (Arap) birçok düşünürlerinde de böyle düşünceler görülmektedir. 17. ve 18. yüzyılların büyük tabii hukukçularının toplum felsefeleri, devletten başka çeşitli toplumsal oluşumları da göz önünde tutmuştur. İnsanlığın zihinsel gelişmesiyle ilgili üç hal yasası formüle edildiğinde, insanlık tarihinde üç düşünüş tarzı çağının birbirini izlediği ki bunlar Freyer (2015: 44) tarafından, teolojik, metafizik ve pozitif düşünüş çağı olarak sıralanır. Auguste Comte (1830: 98) toplumsal kuruluş çözümleyicisinin karşılaşacağı etkin güçlerin en büyüğünün daima insanın toplumsal düşüncesi olduğunu savunur. Freyer (2015: 107)'e göre sosyolojinin esas ödevi, insanların toplu halde yaşadıkları her yerde ve her zaman birlikte bulunuşlarının ve bu birlikte yaşamalarının ne gibi ve ne kadar çok çeşitli biçimler alabileceğinin tespiti olarak görülmesi gerektiği düşüncesidir. Çünkü toplumbilimi kendi gerçeklik alanında tıpkı bir doğa biliminin kendi alanında yaptığı kadar nedensel düşünür. Toplumbilimi son derecede karmaşık görünüşlerle uğraşır. Her bir toplumsal gerçekliği çok sayıda çeşitli etkenlerle birlikte etkiler ev etkilenir.

Tan (1981: 18) toplumsallaşmanın çeşitli ortam ve guruplarda, başka insanlarla etkileşim sonunda gerçekleştiğini belirtir. Toplumsallaşma aracısı denilebilecek bu grup ve ortamlardan her biri bireyi hem kendine göre, hem de kendinin içinde bulunduğu toplumsal çevreye katılacak biçimde toplumsallaştırır. İnsanın doğuştan iyi ya da kötü olduğu, yeteneklerin Tanrı vergisi ya da çevresel

etkiye bağımlı olduğu, bireyin gereksinimlerinin başkalarınınkine benzeyip benzemediği gibisine ortak kültürel imgeler; kültürel ösemeler ya da teknolojik atılımlar tüm toplumsallaşma araçlarını etkilerler. Toplumsallaşma sürecinin önemli bir kesimi de dolaylı, toplumsal ortamda gizli anlamlar çerçevesinde oluşur. İnsanın toplumsallaşma bağlamında görüp sezindiği şeylerin kendisine yapılan uyarılardan daha etkili olduğu söylenmiştir. Bütün bunların yanı sıra toplumsallaşmanın aracısı niteliğindeki kişinin kim olduğu da önemlidir. Bireye duygusal yakınlığı bulunan, ona en erken yaşlarda yaklaşan ve onunla yoğun ilişkiler kuran kişilerin onun üzerindeki etkisi hem daha derin hem de daha kalıcı olur. Kaldı ki, bireyden bu kişiye doğru karşı yönde işleyen öykünme etmeni de toplumsallaşmanın önemli bir ögesidir.

Pareto (1916: 68), her şeyden önce, insan davranışlarını, insanların eylem ve işlerini iki tipe ayırır ve bunların mantıklı ve mantıklı olmayan davranışlar olduğunu söyler. Pareto'ya göre kendilerince belirli deneyimlere dayandırılan bir dizi mantıklı düşünce esaslarına dayanan eylem ve işler, mantıklı davranışlardır. Böyle esaslara dayandırılması söz konusu olmayan eylem ve işler de, mantıklı olmayan davranışlardır. Pareto, eylemlerinin büyük bir çoğunluğu mantıklı olmayan türden olduğuna değinir. İşte, bunun için de, mantıklı olmayan iş ve eylemler bir toplumsal hayatın alışılmış durumudur.

Freyer (2015: 153) bu durum karşısında kendiliğinden şöyle bir sorunun ortaya çıktığını belirtmektedir: bugünkü durumun doğurduğu akılsak düşünce ile yönlendirilmediklerinde onlar, nasıl ve ne ile yönlendiriliyor. Bu sorunsalı gereğince yanıtlayabilmek için Pareto, ünlü tortular kuramı'nı geliştirir. Pareto'ya göre, mantıklı olmayan eylemlerin güdeleri/ nedenleri insanların eğilimleridir. Burada, bu deyim, en geniş anlamıyla alınmaktadır. Öyle ki, eğilimler; duygu, duyarlık ve heyecan yaratma yoluyla eylem ve davranışın nedeni olabilirler. İnsan eğilimleri tek tek izlenemeyecek ya da tam olarak sınıflandırılmayacak kadar çok çeşitlidir. İşte, bu, insanlardaki görelî değışmez eğilimlere Pareto, "tortular" adını veriyor. Tortular adıyla açtığı konuda, Pareto, aşağı yukarı şunları belirtiyor: insanları, alışılmış biçimde herhangi bir eylem ve davranışa götüren güdülerden, insanın kendi kendini kandırmak ve sonra da eylem ve davranışlarını kanıtlamak ve savunmak üzere ileri sürdüğü tesadüfi ve bireysel olaylar ve benzeri eklemeler terk edilince geriye, gerçek

yönetici ve belirleyici güdüler/ nedenler kalıyor ki; işte bunlar, tortulardır. Tortular, genellikle görelî değişmez olarak görülen, insanın güdülendirilmelerinden başka bir şey değildir.

İnsanların toplumsal davranış ve eylemlerini belirleyen görelî değişmez güdüler, yani, tortular ile ilgili kuramı Pareto sosyolojisinin bir kısmını teşkil eder. Bu suretle, olayın şeması şöyle gösterilebilir: güdüden, yani tortudan davranış, eylem çıkar. A'dan B çıkar. Bu durum, içgüdüsel davranış ve eylem ya da gelenek ve görenek gereği alışılan ve bilinç dışı olarak yapılan davranış ve eylemin doğurduğu tepkilerin bulunduğu her yerde vardır. İnsanların, toplumsal hayatta alışılmışı uygun olarak yapıp ettiklerinin büyük bir kısmı burada bulunmaktadır. Bu basit şema ve tortulardan, yalnız söz konusu davranışlar, eylemler ortaya çıkmakla kalmıyor; üstelik, başka bir şeyin de ortaya çıkması ya da en azından kendisini izlemesiyle karmaşık bir durum beliriyor ki, bu da sapmalar. Böylece, A'dan B çıkıyor şeması, yani tortulardan davranış ve yapıp etmelerin çıkması olayı, birtakım olaylarda şu şekilde karmaşıklaşıyor: A'dan B çıkıyor, fakat üstelik C de çıkıyor. Demek ki, tortulardan davranışlar, eylemler çıktığı gibi sapmalar ve ideolojiler de çıkıyor ya da bemzeri bireysel ya da toplumsal paradigmlar. Pareto, siyasal ideolojiler bağlamında ele almış olsada kavramın özü sosyolojik ve psikolojik açıdan davranışbilimde ya da yönetim biliminde önemli yer edinmektedir. Bununla birlikte, etkileşimli süreçlerin önemi, dinamik sistemler yaklaşımlarındaki farklı koordinasyon biçimlerinin ve karmaşık koordinasyon biçimlerinin karşılıklı düzenlemeden kaynaklandığını gösteren gelişimsel çalışmalar da sosyal karşılaşma vurgulanmıştır (Fogel ve Garvey, 2007: 252).

Bu bulguların nasıl dahil edileceği belirsizliğini korumaktadır. Mevcut görüş, etkileşimli kalıpların sosyal biliş ve toplumsal biliş açıklamalarında yalnızca bireysel mekanizmlar tarafından işlenecek girdiler olarak şekillendiği şeklindedir (örneğin, sosyal olayları düzenlemek için ayarlanmış acil durum tespit modülleri). Bu nedenle, etkileşim süreçlerinin incelenmesi, bireysel, sosyal ve toplumsal biliş aynı zamanda bilişsel ve davranışsal mekanizmların nasıl çalıştığını irdelemek amacıyla çalışmanın bu bölümünde sosyal etkileşimde psiko-sosyal ve bilişsel davranışçı temellendirme, sosyolojik sınırlar ve adlandırma, sosyalizasyon ve sosyal kontrol tipleri alt başlığında gruplar ve kollektif zihniyet, otonomi ve şahsi değerler

incelenmiş, etkileşim, kişilik ve rol kavramları entegrasyonu, etkileşim ve sosyal etkileşim kaygısı ile ele alınmış, bütünleyici ve sindirici fonksiyon olarak sosyal etkileşim, rol, benlik ve anlayış ilişkisi, toplumsal olgular, katlaşma, değişim ve toplumsal davranış kalıpları, sosyo-kültürel sistemde davranışın toplumsal belirleyicileri, toplumsal denetim, normlar/ değerler ve sapma tiyolojileri, örgütsel ve yönetsel sosyal etkileşim, örgütsel ve yönetsel sosyalleşme katmanları, sosyal etkileşim ve kurumsal yapılanma işlevleri, modern yönetim yapısında örgütsel ve yönetsel sosyal ve etkileşim, taktiksel ve stratejik bağlamda örgütsel ve yönetsel sosyal etkileşim, yönetici ve sosyal etkileşim başlığında; yöneticilerde algısal ve beklentisel sosyal etkileşim süreci ve alt başlığında; normalite ve anormalite, kolmpleks mecburiyeti sorunu, anti-demokratik yapısal sorun, yöneticilerde sosyal etkileşim ve karar verme süreçleri, ilişkisi, bireysel, örgütsel ve yönetsel açıdan etkilenim, demografik özellikler ve yönetici sosyal etkileşim, yönetici sosyal etkileşim psikopatolojisi, eylem koordinasyonu ve temellendirme başlığı altında birinci bölümde ele alınan ahlak, sosyal etkileşim ve eylem koordinasyonu bilimsel uygulama metodolojisi ve operasyon algoritması konu başlıkları ele alınmıştır.

2.1. SOSYAL ETKİLEŞİM VE TEMELLERİ

2.1.1. Sosyal Etkileşimde Psiko-Sosyal ve Bilişsel Davranışçı

Temellendirme

Sosyal etkileşim, eylemlerini ve tepkilerini, etkileşim ortağının/ partnerlerinininkilere göre değiştiren bireyler (veya gruplar) arasındaki dinamik, değişen bir sosyal eylemler dizisidir. Başka bir deyişle, insanların bir duruma anlam kattığı, başkalarının anlamını yorumladığı ve buna göre yanıt verdiği olaylar. Sosyal etkileşimler şu şekilde ayırt edilebilir: Kazara (sosyal temas olarak da bilinir), planlanmamış ve muhtemelen tekrarlanmamıştır. Örneğin, talimatlar için bir yabancıya veya ürün mevcudiyeti için dükkan sahibine sorma, vb. tekrarlanan/ planlanmamış, zaman zaman gerçekleşmesi zorunludur. Örneğin, caddede yürürken yanlışlıkla bir komşuyla tanışmak; Düzenli-planlanmamış, ancak çok yaygın, cevapsız kaldıklarında soru sorabileceklerdir. İşyerinde her iş günü bir kapıcı veya güvenlik görevlisi ile tanışmak, her gün aynı restoranda yemek, vb. Düzenlenmiş yasa

veya kanunla planlanmış ve düzenlenmiş, cevapsız kaldıklarında kesinlikle soru sorularla cevapları bulunabilir. Bir işyerinde etkileşim (işe gelmek, personel toplantıları, vb.). Aile sisteminde de aynı süreçler geçerlidir. Sosyolojik hiyerarşide, sosyal etkileşim davranış, eylem, sosyal davranış, sosyal eylem ve sosyal ilişki kavramını takip eden, sosyal temastan daha ileri düzeydedir. Başka bir deyişle, sosyal eylemlerden oluşan sosyal etkileşimler, sosyal ilişkilerin temelini oluşturur. Aynı zamanda sosyolojik hiyerarşide, sosyal etkileşim davranıştan, eylemden, sosyal davranıştan, sosyal eylemden ve sosyal temastan daha ileridir ve bunu daha ileri düzeyde sosyal ilişki kavramı izler. Başka bir deyişle, sosyal eylemlerden oluşan sosyal etkileşimler, sosyal ilişkilerin temelini oluşturur (Marmefelt, 2009: 22).

Goffman (1963: 146), bireylerin, sosyal etkileşim kurallarıyla ilgili olarak sosyal dünyada nasıl algılandıkları hakkındaki izlenimleri yönetmeye çalıştıklarını karmaşık bir şekilde açıklamaktadır. Hem etkileşimin ayarlanması hem de kişinin hem de diğerlerinin “verdikleri” ifadelerdeki davranışlarının ipuçlarını vererek, belirli etkileşimler hakkında nasıl bilgi edinmeye çalışıldığının altını çizer. Verilen işaretler, bu durumda kişinin kendi iletişiminin kasıtlı sembolleridir. Verilen işaretler anlamlardır.

Anlamın bireysel ifadesi ve yorumlanması, benliğin toplumsal etkileşim yoluyla özel olarak ortaya çıkması ile şekillenir. Birey, sosyal bağlamında belirli bir noktadan bir öz olarak ortaya çıktıkça, yani bir bireyin kendisini şekillendiren sosyal etkileşimler, bireyler arasında önemli ölçüde farklılık gösterir, bireyin, başkalarının jestlerinin anlamını nasıl yorumladığı (ve böylece kendine karşı tutum) ayrıca önemli ölçüde değişir (Mead, 1934/1967: 16). Mead için benlik, kendisiyle yansıtıcı birleşme nesnesidir. Birey, sosyal etkileşim yoluyla geliştikçe kendisi için bir nesne haline gelen bir benliğin bilincine varır.

Sosyal biliş araştırmalarında, bireysel zihne odaklanmaktan uzak ve sosyal anlayışın somutlaştırılmış ve katılımcı yönlerine doğru önemli bir değişim yaşandığı kabul edilir. Ancak aynı zamanda ampirik sonuçlar halihazırda sosyal bilişin bireysel bilişsel mekanizmaların çalışmasına indirgenemeyeceği anlamına gelmektedir. Bu etkileşimli dönüşü canlandırmak için, sosyal etkileşimin işlevsel bir tanımı ve sosyal bilişte oynayabileceği bağlamsal, etkin ve kurucu olan farklı açıklayıcı rolleri ayırt etmek önemlidir. Etkileşimli süreçlerin sosyal biliş için bir bağlamdan daha fazlası

olduğunu gösterilmelidir. Çünkü bireysel mekanizmaları tamamlayabilir ve hatta değiştirebilirler. Sosyal etkileşimin bu yeni açıklayıcı gücü bilimsel açıklama olanaklarını bireyin ötesine genişleterek alanı ileri itebilir (Jeager, Gallager ve Paulo, 2010: 442).

Sosyal biliş araştırmalarında etkileşimli dönüşüm, insanların etkileşime girmelerinde birbirlerini nasıl etkiledikleri ve birbirlerini anlamalarına giderek daha fazla odaklanmaktadır (Sebanz, vd., 2006: 72). Etkileşim rolü, gelişimsel çalışmalarda ve son zamanlarda zihin felsefesinde yapılan tartışmalarda ana tema olmuştur (Gallager, 2008: 163). Bu eğilime rağmen, çoğu sosyal biliş araştırması bireysel mekanizmalara ve gözlemsel perspektife odaklanmaktadır (bir konunun başkalarını gözlemlediği ve davranışlarını açıklamaya veya tahmin etmeye çalıştığı). Birçoğu ikinci şahıs ve katılımcı yeteneklerin önemini tartışmış olsalar da, temel olarak sosyal bilişsel süreçlerin üçüncü şahıs yönlerini ele almaktadırlar. Mevcut hesaplardaki sosyal etkileşim rakamları, bilişsel süreçlerin bir parçası olarak değil, bireysel bilişsel işlevlerin örneğin, çevrimiçi ya da örtük zihinselleştirme yapması gereken nihai hedef olarak görülmektedir (De Jaeger ve Di Paulo, 2007: 486).

Sosyal bilişi, başkalarını içeren bilişi tanımlamak için, örneğin başkalarının duygularını, niyetlerini ve eylemlerini anlamak ve sosyal ortamlarda onlarla birlikte hareket etmek için genel bir terim olarak kullanılmaktadır. Sosyal biliş, diğerini bulmaktan daha fazlasıdır aynı zamanda başkalarını da anlamayı içerir. Bu bağlamda “anlama”, eylemlerin sebeplerini sözlü hale getirmek için bir yetenek gerektirmez, daha doğrusu belirli bir durumda uygun şekilde davranmak için pragmatik bir yetenek gerektirir (De Jaeger ve Di Paulo, 2007: 486; Frith, 2008: 234).

Etkileşimleri sürdürmeye, ilişkiler kurmaya, kişilerin birbirlerini anlamasına ve birlikte hareket etmesine izin veren teknik bilgileri içeren sosyal biliş üzerinde sosyal etkileşimin rolünün etkisi üzerine yapılan araştırmaların kısıtlı/ sınırlı olduğu görülmektedir. Psikoloji ve sinirbilim alanındaki en ampirik araştırmalar, etkileşimin olmadığı durumlarda bireysel mekanizmalara odaklanır (örneğin, işlevsel görüntüleme araştırması tipik olarak sosyal uyarıcıların pasif diferansiyel anlayışını inceler (Van Overwalle, 2009: 829).

Jeager, Gallager ve Di Paulo (2010: 443)' e göre sosyal etkileşimin rolünü yeterince incelemenin diğer bir nedeni bir tanımın olmamasıdır. Çoğu zaman

tartışmasız olarak birden fazla bireyin baskınlığından daha fazlasını ifade etmediği varsayılmaktadır. Sosyal etkileşimler, sözel ve sözel olmayan davranışların farklı boyutlarını, değişken bağlamları, katılımcı sayısını ve sıklıkla teknolojik arabuluculuğu içeren karmaşık bir olgudur. Sıkı zamanlama talepleri uygularlar, karşılıklı ve ortak faaliyet içerirler, farklı zaman aralıklarında ayrık ve sürekli olayların bir karışımını sergilerler ve genellikle dış bozulmalara karşı dayanıklıdırlar. Etkileşim için sözleşme içermesi esas olan etkenler arasındadır. Sözleşme kavramı, “devralmaya” başladığında ve kendi momentumunu kazandığında toplumsal etkileşimin niteliksel yönünü yakalamak anlamına gelir. Aynı zamanda, bu deneyimin günlük dilde anlatılma şeklini de yansıtır (Reddy ve Morris, 2004: 647).

Bir sosyal etkileşimin tanımı, en az iki aracının karmaşık bir ortak düzenlenmiş düzende birleştirilmesiyle ilgili bu sezgileri yakalamalıdır. Sözleşme, diğerleriyle olan değişkenlik ilişkisinin dalgalanmalarına karşılık gelebilir anlamı bazen şeffaf ve bazen de opaktır ve katılım için artan ve azalan olasılıklar vardır (De Jaeger ve Di Paulo, 2007: 486).

Bu deneyim bazen etkileşimin akışında ele alınmasına dönüşür. Tamamen özerk olmayan sistemler sanal karakterler veya bazı sosyal robotlar gibi katılım deneyimine neden olabilir. Bu nedenle, bu öznel yönlerin önemli olmasına rağmen, tanımımızın nesnel yönlere odaklanması gerekir, çünkü ancak o zaman etkileşimli kalıplar ile etkileşimin deneyimi arasındaki bağlantı varsayılmak yerine bilimsel olarak incelenebilir.

De Jaeger ,ve Di Paulo (2007: 486) tanımında, "kendi hayatını ele geçiren" bir karşılaşma kavramını ele almaktadırlar, bunu sistemik özerklik kavramına dayandırmaktadırlar. Buna göre, sosyal etkileşimi en az iki özerk aracı arasında ortak düzenlemeli bir bağlantı olarak; burada: (a) ortak düzenleme ve bağlanma birbirini karşılıklı olarak etkiler, ilişkisel dinamikler alanında özerk bir özerk organizasyon oluşturur ve (b) katılan maddelerin özerkliği tahrip edilmez (kapsamı artırılabilir veya azaltılabilir). Buradaki özerklik kavramı, güvencesiz koşullar altında kendi kendine devam eden süreçler ağı anlamına gelir, kendi kendine yeten bir kimlik. Burada hem araçlar hem de kuplajlarının ilişkisel dinamikleri için geçerlidir. Özerklik farklı seviyelerde (metabolik, sinirsel, bilişsel ve sosyal) ve farklı zaman

ölçeklerinde olabilir ve özerk alıcılar çeşitli seviyelerde etkileşime girebilir (Jeager, Gallager ve Di Paulo, 2010: 443).

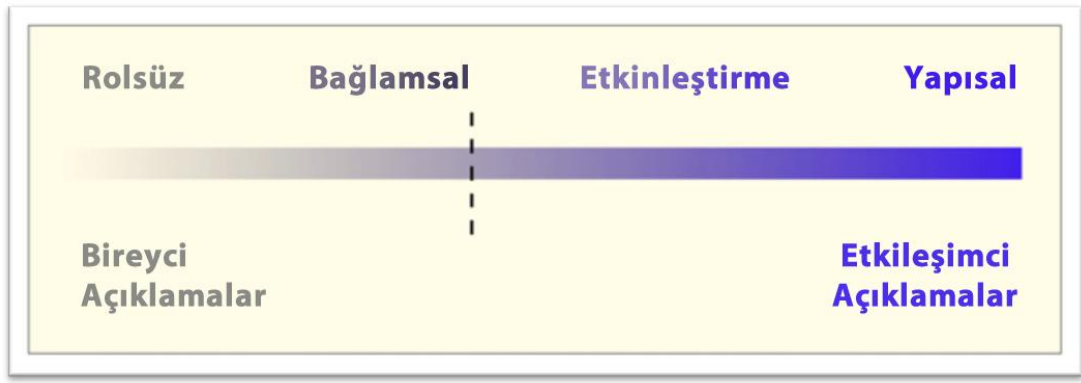
Etkileşimler, araçların özerkliği çözülmediği sürece sosyaldir. Bir araç kullanımında olduğu gibi kuplajın tek düzenleyicisi haline gelirse, bu artık sosyal etkileşim değildir. Tanım, bu tür vakaları, örneğin güçlü baskı durumlarını kapsamaz. Üstelik, sadece bir arada bulunma ve hatta araçlar arasında bazı bağlanma biçimleri, birlikte düzenlenen, kendi kendine yeten bir ortak aktivite düzenini otomatik olarak garanti etmez. Bu tanım aynı zamanda, bir sosyal sahneyi uzaktan gözlemlemek, bir başkasının varlığını ya da bir başkasının var olduğu inancı gibi bir ortaklığın olmadığı durumları da hariç tutar. Bu gibi durumlar bariz bir şekilde sosyaldir ve ölçülebilir bilişsel etkileri vardır ancak etkileşimi içermez (Gallegger, dv., 2002: 816).

Sosyal etkileşimi insan türleriyle sınırlandırılmamaktadır. Tanımın şartları doğrulandığı sürece, türler arası etkileşimler veya amaçlanan özerk olan robotlarla etkileşimler için geçerli olabilirler. Sosyal etkileşimde yer alan bilişsel süreçler karmaşık olabilir. Sosyal etkileşim çoğu zaman doğal olarak görünse de, etkileşimli süreçler otomatik değildir ve yansıma, hayal gücü ve kendini izleme gibi yüksek bilişsel süreçler onları etkileyebilir (Jeager, Gallager ve Di Paulo, 2010: 444).

Sosyal etkileşimin oluşturduğu sosyal performans üzerine Auvray, Lenay ve Stewart (2009: 32-47)'in yaptığı bir deney, etkileşimin kurucu rolünü göstermektedir. Farklı odalarda oturan iki gözü kapalı katılımcı, bir bilgisayarı bir fare kullanarak, bir sensörü paylaşılan sanal hat boyunca hareket ettirerek etkileşime girer. Sensör bu çizgide bir nesneyle her karşılaştığında, katılımcı parmağa bir dokunuş alır (tüm nesnelere aynı boyuttadır ve aynı stimülasyonu üretir). Her katılımcı bu şekilde üç farklı nesneyi algılayabilir: statik bir nesne, diğer katılımcının sensörü ve diğerinin sensörünün hareketlerini sabit bir mesafeden kopyalayan bir 'gölge' nesnedir. Katılımcılar sensör ve gölge arasındaki bu bağlantının farkında değiller. Diğer katılımcı tarafından kontrol edilen hareketli bir nesne olduğu söylenir. Görevleri, diğer katılımcı ile temas halinde olduklarını düşündüklerinde fareye tıklamaktır. Böylece katılımcılar, sensörlerin ve gölgelerin arasındaki farkı söyleyememelerine rağmen sürekli olarak birbirlerinin yansıtıcılarını bulurlar (bazen diğerinin varlığı hakkında şüpheler bile bildirirler). Elbette, bireysel faktörler bu

sosyal performansı mümkün kılar (örneğin bir tarama arama stratejisi uygulamak), ancak tarama sensörleri veya gölgeler de aynı işlevi görürler. Tıklama sayısındaki değişim, tek tek stratejilere değil, yalnızca eşleşmenin istikrarındaki farklılıklara bağlanabilir. Bu deney, etkileşim sürecinin sadece mümkün değil aynı zamanda kurucu bir rol oynadığını göstermektedir. Fenomen, etkileşim modelinin özelliklerinin bir tezahürüdür. Şekil 2. Sosyal bilişte sosyal etkileşimin oynadığı olası roller. (Noktalı çizgi, bireysel mekanizmaların etkileşim sürecinin açıklayıcı rolü açısından yeniden düşünülmesi gereken noktayı temsil eder.)

Şekil 2.1. Sosyal Bilişte Sosyal Etkileşim Olası Rollerini



Kaynak: De Jaeger, H., Gallager, S. and Di Paulo E. (2010:445). Can social interaction constitute social cognition? Trends in Cognitive Sciences Vol.14 No.10

De Jaeger, Gallager ve Di Paulo (2010: 445)'ya göre başka bir durumda, kendi kendine başka farkındalığın geliştirilmesine yönelik etkileşimli bir bakış açısı, bireyci bir bakış açısıyla anlaşılması zor olan belirgin gizemleri çözebilir. Sonuç olarak, etkileşimin sosyal bilişi mümkün kılacağı ve onu oluşturabileceği fikrini ciddiye alındığında, bazı durumlarda gerekli bilişsel performansı sağlayan etkileşim dinamikler düşünülebilir. Etkileşim dinamikleri ölçülebilir bir maddi temele sahiptir ve sadece etkileşim halindeki kurumları (beyin dahil) değil, aynı zamanda sosyal teknolojilerin ve kültürel normların unsurlarını da (örneğin, araçlar ve oyuncaklar) toplar. Ayrıca, sinirsel işlevi, karmaşık ilişkisel dinamikler konusunda giderek daha fazla anlaşıldığı için daha az soyut olarak kavramlaştırmak da yanlıcıdır .

Bazen, bunun yerine, bir koordinasyon arızaları ve geri kazanımların tarihi esastır. Etkileşim var olabilir, ancak akıcılık veya asimetri gibi önemli bir özellik

olmayabilir, bu nedenle sosyal bilişsel performansı devre dışı bırakır veya azaltır. Sosyal biliş, etkileyici olmayan yönere sahiptir (örneğin, sosyal sahnelerin uzaktan gözlemlenmesi, başkalarının eylemlerine yansıtma). Ancak burada bile, sosyal etkileşimin, sürece dahil olan süreçlerde, en azından gelişimsel anlamda, kolaylaştırıcı bir rol oynaması muhtemeldir. Etkileşim dinamiklerinin toplumsal bilişi nasıl etkilediğini, etkinleştirdiğini veya oluşturduğunu, mevcut yöntemleri kullanarak ve genişletmenin yollarını araştırmak zorunludur (Reddy, 2008: 164).

Sosyal etkileşimi temellendirme yöntemlerini De Jaeger, Gallager ve Di Paulo (2010: 442) görüntüleme çalışmaları, doğal araştırmalar, dinamik sistem araçları ve sentetik modelleme teknikleri başlıklarında ele almaktadırlar. Görüntüleme çalışmaları için, düşük zaman çözünürlüğü nedeniyle etkileşimli olmayan durumlarla sınırlı olma eğiliminde olduğunu ifade ederler. Bununla birlikte, katılımın simüle edildiği oyunlar yoluyla veya iletişimsel ve iletişimsel olmayan uyaranlara farklı tepkiler yoluyla kendi kendine katılımı inceleyerek etkileşime yaklaşılabileceğini, sanal karakterlerin kullanımının, henüz sosyal etkileşim ile ilgili olmasa da, koşullu stimülasyonu araştırmak için umut verici bir yol olarak görmektedirler. Doğal araştırmalar, teknik, konuşma ve jest analizinden uyarlayabilir ve etkileşimin bilişsel ve duyuşsal yönleriyle ilgili hipotezleri test etmek için etkileşimler arasındaki eşgüdüm derecelerini ölçebilir. Örneğin, hasta ve terapist arasındaki bedensel koordinasyonu ölçmek için psikoterapi seanslarına Hareket Enerjisi Analizi uygulanmış ve seans kalitesinin subjektif değerlendirmelerinin iyi bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Gelişim psikolojisinde de koordinasyon ile etki arasındaki benzer bağlantılar incelenmiştir. Dinamik sistem araçlarının, etkileşim kalıplarının yapısını analiz etmek için faydalı olabileceğine dikkat çekmektedirler. Koordinasyon dereceleri farklı şekillerde ölçülebilir ve örneğin, Temel Bileşen Analizi tarafından tahmin edilebilecek birkaç etkileşimciyi içeren sistemlerin boyutsallığı ile ilişkilendirilebilir. İki değişkenli zaman serileri arasındaki etkinin ölçülmesi, sinirsel, bedensel ve çevresel değişkenler arasındaki birey içi ve bireylerarası koordinasyonu incelemek için kullanılabilir.

Sentetik modelleme teknikleri, karmaşık deneysel durumların özünü, dinamik hipotezler için daha uygun olan daha basit modellere ayırabilir ve böylece yeni hipotezler üretmeyi mümkün kılabilir. Sosyal etkileşime izin veren veya kurucu

bir rol oynayan güvene dayanan bir ifade İnteraktif açıklama olarak tanımlanır. Örnek: bir bebek "canlı" bir etkileşimde farklı davranır, çünkü bağlantı daha dinamik bir şekilde karardır ve daha önceki bir etkileşimin oynatılmasının tersine etkileşimi sürdürmesi için bebeği harekete geçirir, dinamik olarak daha az kararlı ve ondan ayrılması daha kolaydır. Düzenlenmiş bağlaşım, bir aracının, diğer aracı ile başka bir sistem arasındaki bağlantısını etkileyen kısıtlamalar ve parametrik koşullar üzerinde yaptığı motive edilmiş değişikliklerdir. Diğer sistem, bağlaşımı kendisi düzenleyebilecek bir aracı olabilir; bu durumda 'ortak düzenlemeli' bağlaşımdan söz edilir. Basit bir örnek: onu daha iyi duymak için alçak sesle konuşan birisine yaklaşmak.

Psiko sosyal biliş, etmenleri, etmen gruplarını, niyetlerini, duygularını, eylemlerini vb.'ni tanımlar. Özellikle diğer etmenlerle ve benlikle olan ilişkileri bakımından, farklı biliş biçimlerini veya eylemleriyle ilgili eylemleri tanımlamak için kullanılan genel terimdir. Sosyal etkileşim, iki veya daha fazla özerk aracının , özerkliklerinin tahrip edilmediği ve ilişkisel dinamikleri kendi özerkliklerini kazanma etkisiyle eşleşmelerini düzenleyen iki veya daha fazla özerk etkendir. Örnekler: konuşmalar, ortak çalışma, tartışmalar, toplu hareket, dans vb. (De Jaeger, Gallager ve Di Paulo, 2010: 442).

Dil ve etnik köken psikolojisinin Giles (1973: 90)'ın konuşma uzlaştırma kuramına göre, bireylerde beklenen etkileşim ruhunun ve tepki bağlamının bağdaşım üzerindeki etkilerini içeren önemli etkileşim şekli olduğu ifade edilir. Sosyal açıdan en etkili olandır. Giles (1973: 90)'ın teorisi, sosyal etkileşimdeki bireysel konuşma stratejilerinin dinamikleri bağlamında çalışıldığında güçlü ampirik destek almıştır. "Grup polarizasyonu" fenomeni açısından bakıldığında birincisi işbirlikçi bir dış grup üyesi ile etkileşimin öngörülmesi, konuşma stratejileri bireysel içeriğe zıt olarak bir grupta formüle edildiğinde daha fazla yakınsamaya neden olacaktır. İkincisi ise işbirlikçi olmayan bir dış grup üyesi ile etkileşimin öngörülmesi, konuşma stratejileri bireysel içeriğe zıt bir grupta formüle edildiğinde daha fazla farklılık ortaya çıkacaktır (Taylor ve Royer, 1979: 187).

Sosyal etkileşimci paradigması içinde her ne kadar tartışmalı olsa da, Szasz (1972: 269)'ın fikirleri genel olarak desteklenmiştir. Szasz, örneğin zihinsel hastalıkların bir mit olduğunu Psikiyatristlerin akıl hastalıkları ve tedavileriyle

ilgilenmediklerini, gerçek uygulamada, kişisel, sosyal ve ahlaki yaşam sorunları ile ilgilendiklerini ifade etmiştir. Örneğin, “depresyon” denilen “akıl hastalığının” gerçekte mutlu olmamanın bir dramatifi olduğunu öne sürüyor. Başka bir deyişle, deneyimin nasıl tanımlandığı ve sınıflandırıldığı ile ilgilidir. Sosyal süreçlerden ve ilişkilerden inşa edilmişlerdir. Bireylerin halka açık etiketleme ile damgalanabileceğini kabul eden ve başka bir deyişle, sorun olan özgün eylemin değil halkın buna tepkisi tanımlaması ile sosyal etkileşimci paradigmanın oluştuğudur.

Bu nedenle, “modernizm” in temel özellikleri ve sonrasında “postmodern” bir toplumun gelişmesine yol açan değişiklikleri ve gelişmeleri anlamak ve değerlendirmek önem taşır. 'Postmodernizm' etiketi, aynı veya genel olarak benzer bir süreç kümesini tanımlamak için kullanılan çeşitli terimlerden biridir. Örneğin, bazı yazarlar, bazı sosyologlar tarafından bir hareketin özelliği olduğu söylenen aynı değişiklik ve gelişmelere atıfta bulunmak için Fordizm sonrası, sanayileşme ve post-yapısalcılık kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Modernist dönem yeni “postmodern” dönem. Modernist dönemin gelenek veya dine dayanan sosyal yaşam açıklamalarından uzağa kayma, akıl, rasyonellik ve dünyayı şekillendirme ve evrensel gerçekleri keşfetme potansiyelinin bir inanca doğru hareket etme ile karakterize olduğu söylenir. Sosyolojinin kurucu düşünürleri, gerçeklerin “evrensel” bir temelini oluşturmanın ve / veya insanın özgürleşmesine yol açacak evrensel bir strateji geliştirmenin mümkün olduğu fikrine dayanarak toplumların nasıl çalıştığı hakkında bütüncül açıklamalar yapmaya çalışmışlardır.

Jean-Francois Lyotard (1984) gibi postmodernistler, Durkheim, Weber ve Marx gibi teorileri "büyük anlatılar" veya "metanarratifler" olarak adlandırırlar. Postmodernistlere göre, postmodern dünya inanç kaybıyla karakterizedir. "Meta anlatılarda", Fiona Williams (1996: 68)'ın açıkladığı gibi, postmodernizmle birlikte: Klasik Marksizmin ya da Parsonian işlevselliğinin ya da genel bir resim kurmayı ya da evrenselcilik, determinizm ya da gerçeğin biçimlerini önermeyi amaçlayan herhangi bir teori - büyük teoriye kayıtsızlık "meta anlatılar" geçerliliğini reddetmesinin ana sebeplerinden biri olarak “tek bir gerçeğe” dayandıkları ve uygulamalarının genellikle “diğer gerçeklerin” bastırılmasını içereceği inancıdır. Sosyal problemler için bireysel, davranışsal yorumlamalarda sosyal etkileşim boyutunda sosyal dışlanma tartışmaları şekillendirilmeye çalışılmıştır.

2.1.2. Sosyolojik Sınırlar ve Adlandırma

Her ne kadar canlı ve açık olmayan organizmalarla, organizma etkileşimleri kesinlikle mevcut olsa da ve en azından ikinci tip etkileşimlerde dairesel fonksiyonların doğasını örneklemek için kullanılabilir. Çünkü gelişimin doğası gereği temelde bir sosyal ilişki olgusu oluyorsa, ayrıca, organik ve inorganik madde arasındaki geçişler daha iyi anlaşılincaya kadar, herhangi bir canlı hücrenin başka bir canlı hücre ile olan ilişki temelinde var olduğu varsayıldığında örüntüyü çözümllemek kolay olacaktır. Tobach ve Schneirla (1968, 1970: 103), bir organizmanın diğerine varlığına olan bağımlılığı tüm yaşam maddesi için temel görünmektedir ve organizmaların temel olarak birbirleriyle ilişkili olarak bulunduğunu ileri sürmektedirler.

Bu nedenle, sosyal bağın incelenmesi özel durumlar arasındaki çok boyutlu sosyal ilişkiler gelişimcilerin sadece önemli bir ya da sadece ilginç bir endişesi değil, tüm bireylerin gelişiminin temel bir unsurunun çalışmasını temsil ettiğini belirtirler. Tobach ve Schneirla'nın (1968: 505) belirttiği gibi, varolan hiçbir yaşam şekli tam anlamıyla yalnız değildir ve hiçbir organizma tarihte her zaman diğerlerinden tamamen bağımsız değildir. Dinamik etkileşimli model, bireysel gelişmeyi karşılıklı sosyal ilişkilerle kaçınılmaz olarak yerleştirmiş olarak görüyor ve gelişimin temelde toplumsal olduğu kadar biyolojik bir fenomen olduğu görüşünü sosyalizasyon sürecinde, bireysel ve sosyal davranış arasındaki süreklilik veya süreksizlikle ilgili konular da ortaya koymaktadır.

Lerner (1979: 301) dairesel fonksiyonlar kavramının faydasını göstermek için, bireyler arasında belirli bir sosyal süreç örneği ele almıştır. Model adlandırma bağlanmında herhangi bir kişinin hem organizma-çevre hem de sosyal ilişkilere dayanan ve kişiyi belirli özelliklere sahip herhangi bir duruma getiren, Seviye 1-Seviye 2 etkileşimler geçmişine sahip olduğunu göstermektedir. Bu özellikler, fiziksel özellikler (beden tipi, fiziksel çekicilik seviyesi, ırk tipi, cinsiyet tipi vb.) veya davranışsal nitelikler (ör. mizaç tarzı, iddialılık, baskınlık, özgecilik) olabilir. Hedef kişinin bu boyutlardan birindeki veya daha fazlasındaki bireysellik, diğerlerinde farklı reaksiyonları teşvik edecek ve daha fazla gelişmeyi etkilemek için hedefe geri beslenecektir. Sonuç olarak, birincil ilgi bireysel gelişim olan ve öncelikle

sosyal ilişkilerle ilgilenenler arasında faydalı kavramsal değişimlerin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği sorununa geri döndürecektir. Bağlamsal-diyalektik, dinamik etkileşimli modelden türetilen türler, sosyal ilişkilerin gelişmesindeki değişimin doğasını anlama girişimi için kişinin gelişmekte olan niteliklerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Tobach ve Schneirla (1968: 505)'nın belirttiği gibi, bir sosyal gruptaki iki veya daha fazla hayvan arasında karşılıklı olarak takas edilen uyarıların doğası, katılımcı grup üyelerinin her birinin gelişim aşamasında istikrar grubun durumuna ve faktörlerine bağlıdır. Buna karşılık, değişim kavramları gelişimcilerin insan gelişiminin etkileşimsel doğasını anlamalarına yardımcı olmak için özellikle faydalı görünmektedir.

Modelden türetilmiş olunan etkileşim kavramlarıyla ilgili temel problem teorik-metodolojik bir problem olarak tanımlanmıştır. Modelin, gelişimsel analizinde etkileşimli ilişkiler ana endişe olarak vurgulansa da, araştırmacının, esasen etkileşime odaklanmasına olanak tanıyacak hiçbir tatmin edici veri toplama modeli mevcut bağlamsal-diyalektik kavramlardan türetilmemiştir. Ancak bu açıklamalar, değişim kavramlarının böyle bir modelin gelişimine katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Değişim teorisine değişim ilişkisine odaklanma ve teorisinin, tekrarlanan gözlemlerin rol oynayacağı, rolünün kavramsal olarak belirtilmesi, ilişkinin temel yapısal yönlerini ortaya çıkarmada örneğin, denge nosyonlarında gelişimciler için önemli bir dışavurumculuğu ortaya çıkarmaktadır. Tanımlayıcı ardışık araştırmalarla, manipülatif çalışmalarla ve yaş simülasyonu araştırmaları ile birlikte kullanılan değişim kavramları, gelişim için psikolojinin sağlanmasına önemli ölçüde katkıda bulunabilir. Bu değiş tokuşlar yoluyla, bir bireyin gelişiminin olgunlaşma, fiziksel deneyim, diğer bireyler, sosyal, kültürel arasındaki dinamik etkileşimlerden nasıl kaynaklandığı öğrenilebilir ve tarihsel bağlamlar ve nihayetinde kendisinin kendisi etkileşime dayalı gelişmeyi anlamlandırabilir.

Giddens (2001: 13), sosyolojinin, insanların zihninde şaşırtıcı derecede farklı algılamalar yaratan bir alan olduğunu ifade eder. Sosyoloji somut olarak gözlemlenebilen konularla ilgilenir, ampirik araştırmaya dayanır ve somut olaylara anlam verebilecek kuram ve genellemeleri belirleyebilmek için yapılan çalışmalarını içerir. Yüz yüze etkileşim olgusunu odaksız etkileşim ve odaklı etkileşim olarak tanımayan Giddens (2001: 49), odaksız etkileşimin, kişilerin aynı ortamda bulunması

nedeniyle oluşan kişilerarası iletişimi kapsadığını savunur. Odaklı etkileşim ise, insanların, bir sohbet esnasında, bir satranç oyunu ya da katılımcıların yüz yüze sürdürdükleri bir iş sırasında olduğu gibi, bir süre için bilişsel ve görsel dikkatin tek noktaya odaklandığı durumlarda oluşur. Dikkatlerini tek noktada odaklamayı başaranlar, elbette, birbirlerini odaksız etkileşim içine de çekeceklerdir. Ancak bu insanlar bunu odaklı etkinliğin katılımcıları olarak yapmayacaktır; odaklı etkinlikte olmayan, ancak orada bulunan insanlar da bu odaksız etkileşime aynı derecede katılacaktır .

Her insan biyolojik bir organizma olduğu kadar toplumsal ve sosyal bir yaratık, bir kültür taşıyıcısı, içinde yaşadığı toplumun bir ürünüdür. Kuşkusuz, toplum da kültür de ancak insan davranışlarıyla kendilerini gösterir ve bu davranışlar sayesinde var olurlar. Ancak, bir anlamda toplum da kültür de bireyi aşarlar, çünkü ondan önce vardılar ve varoluşları herhangi bir insanın varlığı ile bağımlı değildir (Tan, 1981: 8). Her insan bir grup içine doğar. Toplumsal niteliklerini guruplarda kazanır. Bir toplumun yaşam biçimleriyle o toplumda yaşamak için gereken bilgilerle değerler, guruplar aracılığıyla bireye aktartılır. İnsanın bir başka insanla karşılıklı etkileşimi sonunda belli bir toplumun "yapma", "duyma" ve "düşünme", biçimlerini öğrenmesi ve içselleştirmesi aynı zamanda sosyalizasyonda anlamlandırma sürecidir. Birey açısından, toplumsallaşmanın sonucu, kişiliğin gelişimi ve gerçekleşmesi, biyolojik organizmanın insanlaşması, benlik ve kimlik edinmesidir. Toplum açısından toplumsallaşma, kültürün ve kuşaklar arasında aktarılması, topluma yeni katılan insanların yaşam düzenine uydurulması işlevini görür. Özbenliğin ortaya çıkışı insanın kendini, başkalarının onu gördüğü gibi görmesiyle olur ve sosyal ve toplumsal etkileşimlerle yaşantılar sırasında gerçekleşir; içe bakış ya da sezgi yoluyla değil! Bireyin kendini başkalarının yerine koyup onların değer ve tanımlarını benimsemesi dil ve jestler yoluyla olur. Böylece insan davranışını başkalarının beklentilerine uydurmayı, kendini ve başkalarını onların ölçütleriyle değerlendirmeyi öğrenir. Toplumsal etkileşim sürecinde, başkalarının değerlendirme ve yargıları olumsuz sonuçlar da yaratabilir. Nitekim benlik-saygısı konusunda alışlagelen kaynaklardan yeterli destek göremeyen kimselerin düşlemeye ya da benimsenmiş davranış ve tutumlara karşı çıkan birey ve gurupların onayını kazanacak sapıcı davranışlara başvurabildikleri izlenmiştir.

İnsanlarda, toplumda bir rol oynama ve seçkinleşme, hatta kendini saydırma eğilimi var ki, bunları da buraya koymaktadır. İnsanlarda bir değişmez içgüdü ve eğilim vardır ki, bunların desteğiyle, insanlar yaşadıkları topluluklarda sivrilmek, öne çıkmak isterler; kendilerini başkalarıyla, başkalarını da kendileriyle mukayese ederler. Örneğin, başka inançta bulunanlara karşı son derece hoşgörüsüz olan dindar bir Katolik açısından tamamıyla başka türlü yorumlanıp açıklanabildiği gibi; parti disiplini karşısında, her küçük değişikliği şiddetle eleştiren ve izleyen bir komünist açısından yorum ve açıklama daha başka olabilir (Freyer, 2015: 157). Toplum içinde bir araya gelen insanların fiziksel, zihinsel ve ahlaksal bakımdan birbirlerinin dengi olmadıkları daha ziyade, çok büyük farklılıklar gösterdikleri konusunda herhangi bir şüpheye yer yoktur. Bütün insanların ya da hiç olmazsa bir topluluğun bütün iyelerinin eşitliği, demokrasi öğretisinin ve bununla birlikte modern devlet anlayışının en önemli etkenidir. Başka bir deyişle sosyoloji, insanların her zaman öteki insanlarla birlikte, onlarla iletişim içinde, alışveriş halinde, rekabet ve işbirliği içinde yaşamak zorunda olmalarının anlamı sosyal adlandırma olarak tanımlanabilir (Giddens, 2001: 18). Örneğin; alışkanlıklar, otomatikleşsin, düşünülmeden yapılınsın diye tekrarlamalarla yaratılır ve yerlerine yerleştirilir. Giddens, William James "Psikolojinin İlkeleri" adlı eserinde, alışkanlığı "toplumun muazzam düzen tekeri, en kıymetli muhafazakar faili" olarak tanımlanmış olduğunu belirtir.

Tüm toplumsal sistemler tabakalıdır. Yani maddi ve kültürel kaynakların dağıtımını eşitsizdir. Modern toplumlarda sınıf en önemli toplumsal ve sosyal tabakalaşma biçimidir. Giddens (2001: 286)'a göre sınıf kavramı sosyolojinin merkezinde bulunmasına rağmen, belki de bu nedenle bu kavramın nasıl en iyi şekilde ifade edileceği konusunda ortak bir karara varılamamıştır. Sınıflar, yaşam fırsatları'nın farklı şekilde dağıtımıyla ilgilidir ve bunu, üretim yoluyla mülkiyeti denetleyen kişiler kadar emek piyasası yapısı gibi ekonomik faktörler de etkiler. "Risk toplumu" düşüncesi ilk olarak Alman düşünür Ulrich Beck tarafından sosyolojiye kazandırılmıştır. Beck (2011: 29) bu fikri ileri sürerken günümüz toplumlarının geçmişte olduğundan daha riskli olduğunu kastetmemiştir.

Sosyal sınırlamalar ve adlandırmalarda toplumsal sınıflar, geçmişteki tabakalaşmalar üzerine yapılan çalışmalar için anahtar konudur. Geleneksel hiyerarşiler azaldıkça ve yeni toplumsal farklılıklar ortaya çıktıkça, sınıf analizleri

her geçen gün daha da yetersiz kalmaktadır . Son yıllarda üretilmiş olan sınıf kuramlarına yakından bakıldığında, çarpıcı bir gerçekliği, yani sınıfların ne kadar değiştiği görülmektedir. Sosyal sınırlamalar üzerine bir çok kuram ortaya çıkmıştır. Birçok kuramcı, Marx ve Weber'in izinden gitmiş, Dahrendorf (2013: 94) ise bunun yerine "emeğin yarışması"na dikkat çekmiştir. Çalışanlar artık daha çok becerilerine göre ayrılmaktadır (vasıflı, yarı-vasıflı, vasıfsız). adlandırmaların sadece mülkiyet sahipliğini değil, beceri seviyesi ve yöneticilik sorumluluğunu da içine aldığı ayrıca üst, orta ve alt tabaka sınırlamaları da açıkça görülmektedir. Bu tip temel süreçlerin evrimsel bir maliyet-fayda analizi kullanılarak yapıldığından ya da anlaşılabilirliğinden şüphe yoktur, bilişsel, duyuşsal ve algısal sistemlerin bu uzmanlıklara göre şekillendiği de kabul görmektedir.

Diğer taraftan Tan (1981: 120) bir toplumdaki insanların nasıl olup da benzer, sürekli, kalıplaşmış biçimlerde davrandıklarını açıklamakta kullanılan bir kavram olan sınırlamalara yol açan "denetim" kavramı, belli bir davranışı gerçekleştirme konusunda toplumun bireye etkisi, baskısı olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir. Bu etki her toplumda bir takım karmaşık mekanizmalar çerçevesinde örgütlenen bir düzenle sağlanır. Söz konusu düzenin kaynağı ise normlar ve değerlerdir kimi zaman ise öğrenilmiş çaresizliktir. Sosyal yönden ve toplumsal açıdan sınırlılıklar iki yönde önem taşır: Bu sınırlılıklar bireylerin toplumsal beklentilere uygun davranmalarını engelleyebileceği gibi açıktan açığa sapmalara, suç sayılan davranışların artışına yol açabilir. Öte yandan, sosyalleşme ve toplumsallaşma, onaylanmış yaşam biçimlerine otomatik bir uyum sağlamadığına göre bir toplumdaki insanların büyük çoğunluğunun nasıl olup da toplumsal kurallara, değerlere ve ölçütlere uygun davrandıklarının anlaşılması için toplumsallaşma sürecinin ötesinde neler olup bittiğinin araştırılması gerekir. Dolayısıyla her birey toplumsal ve sosyal olmakla birlikte, tek ve özgün bir yaratıktır. Bu nedenle de toplum ve birey arasındaki ilişki doğal, normal ve mutlak bir ilişki değildir. Sapıcı ve uyumsuz davranışların bize sık sık gösterdiği gibi açıklanması gereken bir sorunsal; karmaşık, karşılıklı bir etkileşim niteliği taşır. Fiziksel yakınlıklarına, komşu, hatta bitişik bulunmalarına karşın aralarında karşılıklı ilişkiler, kısacası birleştirici, bütünleştirici bağlar bulunmayan ya da yüzeysel ve geçici olarak bağlanan insan birikimleridir. Yığınlardaki insanlar bu yüzden

birbirlerini tanımazlar, konum ve rol ayırımına da gitmezler. Öte yandan çok kez bir rastlantı sonucu bir araya gelir. Yığın üyeleri etkileşimde bulunmasalar bile yığının niteliği bireyde belli bir davranış değişikliğini pek yüzeysel ve geçici de olsa oluşturabilir. Bir maçı izleyen stad kalabalığının haykırıları kişi de benzer tepkiler yaratabilir. Kitle, aynı uyarıcıdan etkilenmekte beraber gizli yakınlığı bulunmayan kimselerin oluşturduğu bir toplumsal adlandırmadır. Belli bir kitleyi oluşturan kimseler birbirleriyle etkileşim içinde bulunmaz, olsa olsa ilgi, beğeni ya da uğraşta belli bir odakları bulunması nedeniyle başkalarından farklılaşırlar. Günümüzde kitlelerin incelenmesi özellikle moda, kitle iletişimi, kamu oyu ve propaganda gibi konuların anlaşılması açısından büyük önem kazanmıştır. Azınlık, toplumun bir kısım üyelerinden belirgin farklılıkları nedeniyle ayrı gözetimine konu edilen kişilerden oluşan adlandırmadır. Söz konusu ayırım gözetme belli ayrıcalıklardan yoksun bırakma, belli kısıtlamalar uygulama ya da toplumun kültürel yaşamına tümüyle katılmaktan alıkoyma biçiminde belirmektedir.

Freud (2015: 13)'a göre psikolojik kitlede en tipik özellik: kitleyi yaratan bireyler, ne türden olursa olsun, yaşayışları iş güçleri, karakterleri, zekaları birbirine ne denli benzerse benzesin ya da birbirinden ne denli ayrılırsa ayrılınsın kitleleşme sonucu, yalnız ve yalnız bu nedenden ötürü ortak (kolektif) bir ruh kazanır, dolayısıyla her biri tek başınayken hissedeceği, düşüneceği ve davranacağından bir başka türlü hisseder, düşünür ve davranır. Öyle duygu ve düşünceler vardır ki, birbiriyle kaynaşıp bir kitle oluşturmuş bireylerde rastlanır ancak ya da söz konusu bireylerde eyleme dönüşür. Bir organizmadaki hücreler nasıl bir araya gelerek tek bir varlık oluşturmuşsa, psikolojik kitle de bir an için birbiriyle kaynaşmış aynı türden (heterojen) öğelerin oluşturduğu geçici bir varlıktır. Buna göre, kitle bireyinin ana özellikleri şunlardır; bilinçli kişiliğin kaybolarak bilinçsiz kişiliğin egemenliği ele geçişi, duygu ve düşüncelerin telkin ve bulaşım (sirayet) sonucu aynı yöne yönelişi, telkinle alınan direktifleri vakit geçirmeden gerçekleştirme eğilimi, yani bireyin artık kendisi olmaktan çıkıp istem gücünden (iradede) yoksun bir otomat durumuna girişidir. Bireyin geçirdiği değişim için ileri sürülen son neden, yani bulaşılma aşırı ölçüdeki yeklin yatınlığının aynı türden şeyler sayılamayacağını belirtmektedir. Bulaşım olayını kitlede bireyler arasındaki etkileşime bağlamak, kitledeki ipnotik durumlardır. İpnotizör rolü oynayan kişi, karanlıkta bırakıp açıklığa kavuşturmadığı

bu büyüleyici etkiyi, bireylerin birbiri üzerinde yaptığı ve başlangıçtaki ilk telkinin pekiştirilmesini sağlayan bulaşıcı (sâri) etkiden ayırır. Kitle, gerçek ve düzmece konusunda kuşku nedir tanımaz, öte yandan kendisinde büyük bir gücün varlığı bilinci içinde yaşar, dolayısıyla otoriteye inançla bağlı olduğu kadar hoşgörüsüdür. Güce saygı duyar, bir çeşit güçsüzlük belirtisi diye baktığı iyilikçi davranışların fazla etkisinde kalmaz. Üstün bildiği kişilerde aradığı, güçlülük, hatta zorbalıktır. Egemenlik ve baskı altına alınmayı, efendisinden korkmayı ister. Gerçekte düpedüz tutucu karakter taşır, tüm yenilik ve ilerlemelerden enikonu nefret eder, geleneğe karşı sınırsız bir saygı duyar.

McDougall (1920: 290-302)'a göre, duygu ve heyecanların bir kitledeki kadar güçlülük kazanmasına başka koşullar altında pek rastlanmamakta, herhangi bir sınır tanımayarak kendilerini tutkularının eline bırakmak, beri yandan kitlede eriyerek içlerindeki kişisel yalıtılmışlık duygusunu yitirmek bireyler için bir haz kaynağı oluşturmaktadır. Bireylerin bir coşkuya hep birden kendilerini kaptırmalarını McDougall, "principle of direct induction of emotion by way of the primitive sympatetic response" şeklinde nitelediği ilkeyle, yani "duygusal bulaşılma" (enfeksiyon) ile açıklar. Gerçek olan bir şey varsa, bir emosyon (duygu ve heyecan) durumuna ilişkin belirtilerin kitledeki bireylerce algılanmasının, onlarda otomatik yoldan aynı heyecanı doğurmasıdır. Belli bir emosyon ne kadar çok kişide kendini açığa vurursa, kitlenin öbür bireylerinde aynı emosyonun ortaya çıkmasını sağlayan otomatik baskı o kadar güçlenir. Ruhundaki eleştiri mekanizması devre dışı kalan birey, kendini aynı emosyon durumu içerisine sürüklenmeye bırakır. Öte yandan, bireydeki emosyon, kendisini etkileyen öbür bireylerin emosyonunda artışlara yol açar; böylece bireysel emosyon karşılıklı endüksiyon (ateşleme) yoluyla giderek şiddetlenir. Başkaları gibi davranmak, çoğunluk ile uzlaşma durumunda bulunmak gibi içsel bir zorlamanın, söz konusu olayın doğuşunda rol oynadığı gözden kaçacak gibi değildir. Kaba ve yalınkat duyguların bu yoldan kitle içinde yayılma şansı daha da büyüktür. Ayrıca emosyonların şiddetini artırıp kitleden kaynaklanan diğer bazı etkilemeler, mekanizmanın çalışmasını kolaylaştırır. Kitle, bireyin üzerinde sınırsız bir otorite ve yenilmez bir tehlike izlenimi uyandırır; bir an için, cezalandırmalarından korkulup hatırı için pek çok kısıtlamaya göğüs gerilen otorite sahibi tüm insan toplumunun yerini alır. Ona ters düşmek besbelli sakıncalı, dört bir

yandan egemen durumu örnek alıp onun izinden gitmek, yani bazen “kötülerle” kötü olmaksızın güven verici görülür. Yeni otoriteye itaat dolayısıyla, birey, “vicdan” mekanizmasının çalışmasını tatil edip haz sağlama ayartısına kapılabilir ve bu duruma da kuşkusuz benliğindeki tutkuları yenerek ulaşır. Anlaşıyor ki, kitle içinde bireyin normal koşullarda gerçekleştirmeye yanaşmayacağı birtakım eylemlere girişmesi ya da bu eylemleri onaylaması pek de şaşılacak şey değildir; ayrıca, bu bize, o bilmecemsi “telkin” sözcüğü üzerindeki karanlık örtüyü hiç değilse biraz aralayabilme umudunu verir.

Kitle içinde kolektif zeka engellemesi diye bir yasanın varlığı görüşüne McDougall da karşı çıkmaz (Freud, 2015: 41). Fazla zeki olmayanların üstün zekalıları kendi düzeylerine indirgediklerini söyler. Duygulardaki güçlenme parlak düşünsel çalışmalar bakımından olumsuz koşullar yarattığı için, üstün zekalıların etkinliğinde bir kısıtlanma oluşumuyla karşılaşılır, ayrıca birey özgürlükten uzaktır, yaptığı işe karşı sorumluluğunun bilincinde zayıflama görülür. McDougall’ın “örgütlenmemiş” yalın kitlenin ruh durumuna ilişkin genel yargısı, son derece çabuk köpürür, içtepileriyle davranır, tutkuludur, bocalamalar içinde çalkalanır, tutarsızlık ve kararsızlık içinde yaşar, beri yandan eylemlerinde işi en aşırıya dek vardırabilir, ancak kaba ve yalınkat duygulara açıktır; telkine olağanüstü yatkın, düşüncelerinde ağırbaşlılıktan yoksun, yargılarında acelecidir, alabildiğine basit ve yetersiz karar ve kanıtlardan başkasına akıl erdiremez; kolay yönetilebilir sarsıntılara kolay uğratılabilir; özgüvenden, özsaygıdan ve sorumluluk duygusundan uzaktır; ama güçlü olduğu bilinciyle kalkıp, bizim ancak mutlak ve sorumsuz bir otoriteden bekleyebileceğimiz eylemlere girişebilir. Yani daha çok arsız bir çocuk ya da başında bir gözeteni bulunmayıp yabancı olduğu bir durumla karşılaşan tutkulu bir ilkel gibi davranır; hatta iyiden iyiye azıtır bazen, davranışı insanların değil de bir vahşi sürününkine benzer.

McDougall, ileri derecede örgütlenmiş kitlelerin davranışıyla yukarıda tanımlanan kitle davranışı arasında bir karşıtlık saptandığından, söz konusu örgütlenmenin içyüzünü ve onu sağlayan etkenleri öğrenmek bizim için özellikle ilginçtir. McDougall, kitlenin ruh yaşamını yüksek bir dizeye çıkarmak için zorunlu gördüğü bu etkenlerden beşini “principal conditions” adı altında toplar. İlk temel koşul, kitlenin varlığında belli bir sürekliliğin bulunmasıdır. Söz konusu koşul maddi

ya da biçimsel nitelik taşıyabilir; aynı bireyler uzunca bir zaman kitlede kalıyorsa maddidir; ama hayır, kitle içinde belli konumlar doğmuş da bunlar birbirinin yerini alan bireylerce elde tutuluyorsa biçimseldir. İkinci koşul, kitlenin doğası, işlevi, başarıları ve kendilerine yönelttiği istekler konusunda bireylerde belli bir tasarımın gelişmesi ve bunun sonucu olarak kitlenin tümüyle aralarında duygusal bir ilişkinin doğmasıdır. Üçüncü koşul, bir kitleye ona benzeyen, ama pek çok noktada ondan ayrılan başka kitleler arasında bir ilişkinin kurulabilmesi, örneğin başka kitlelerle arada bir rekabet durumunun saptanabilmesidir. Dördüncü koşul, kitlenin özellikle bireylerin karşılıklı ilişkilerini yansıtan birtakım gelenekleri, adetleri ve kurumları elinde bulundurmasıdır. Beşinci koşul, kitle bireylerine düşen işte bir hiyerarşinin oluşması, bunun da bir uzmanlaşma ve ayrımlaşma (farklılaşma) biçiminde kendini açığa vurmasıdır. Bu koşullar bir diğer noktada birey için sosyal sınırlamaların alt yapısını oluşturur. Kollektif zihniyetle otonomik yapıyı etkilemekte şhsi değer oluşumunu yönlendirmektedir.

2.1.3. Etkileşim, Kişilik ve Rol Kavramları Entegrasyonu

Etkileşimciliğin felsefi kökleri, Aristoteles ve Descartes'ın yazılarına kadar izlenebilir. Psikolojideki en eski etkileşimci araştırmacılarından biri Kantor'un 1924-1926 yılları arası çalışmalarında etkileşim teorileri bulunabilir. Her ne kadar etkileşimin teorik ilgisi Lewin (1935), Murray (1938) ve Rotter (1954) ile devam etse de, etkileşimi inceleyen erken deneysel araştırmalar bağımsız olarak gelişmiştir.

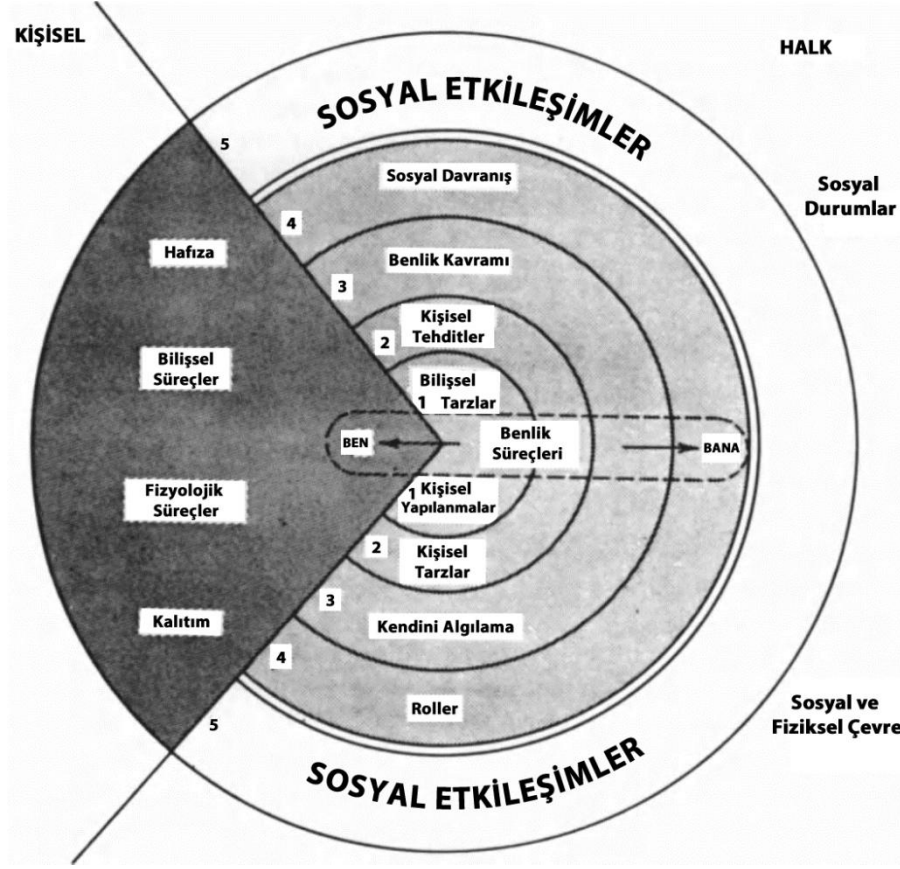
Endler ve Edwards (1986: 380), etkileşim konusunu ele aldıkları makalede, yirminci yüzyılda kişilik etkileşimi modelinin tarihsel gelişimini incelemişlerdir. Kişilikteki etkileşimcilik üzerine araştırma ve kuramları etkileyen sosyal, politik, tarihi ve metodolojik faktörler incelenmiştir. Son olarak, kişilik bütünleşme modelinin gelişimi, başlıca kişilik sorunlarının evrimi şu başlıklar altında ele alınmıştır: (1) tutarlılık ve belirleyici tartışma; (2) tutarlılık tanımlarının yeniden düzenlenmesi; (3) mekanik ve dinamik etkileşim arasındaki fark; ve (4) sonuç/durum analizidir.

Magnuson (1985: 116), makalesinde ise çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk olarak, bireysel işleyiş üzerine araştırmalar için etkileşimci bir bakış açısının kısa bir incelemesi verilmiştir. Entegre modellere duyulan ihtiyaç, kişi-

çevre etkileşiminin çalışılmasında kişi tarafında hem psikolojik hem de biyolojik faktörleri göz önünde bulundurarak vurgulanmaktadır. İkinci olarak, uzunlamasına bir programdan gelen ampirik çalışmalar sunulmuştur. Bu çalışmalar biyolojik olgunlaşmada bireyler arası farklılıklar ile bağlantılı metodolojik problemlerin tartışılmasında temel olarak kullanılmıştır. Üçüncüsü, (a) iyi planlanmış uzunlamasına araştırmalara ihtiyaç duyulması, (b) dikkatli sistematik gözlem ve psikolojik olayların tanımlanması, (c) psikolojik ve biyolojik değişkenlerin entegrasyonu, d) kişiye, değişkenlere göre bütüncül bir bütünlük olarak daha fazla ilgi göstermek, (e) insan işleyişindeki süreçlerin hukuka uygunluğuna, davranışın öngörülmesinden daha fazla ilgi ve (f) ortamların ve durumların sistematik analizleri. Son olarak, etkileşimli bir perspektifin, şimdiki gerçek ilerlemeyi engelleyen parçalanmanın üstesinden gelmek için ampirik araştırmayı planlama, yürütme ve yorumlama için genel bir referans çerçevesi sunulmuştur.

Sosyal etkileşimler ve kişilik sistemi konusunu ele alan Kimmel (1979: 351), sosyal değişim çerçevesindeki dezavantajlar nedeniyle, yaşam boyu gelişimsel bir analiz yapmanın faydalı olacağına değinmiştir. İnsan ilişkilerinde sosyal ilişkilerin işlevinin tartışılması ve sosyal etkileşimlerin benlik ve kişilik sistemi ile olan ilişkisinin önemine vurgu yapar. Çalışmasında kalıcı sosyal ilişkilere dair sembolik bir etkileşimci modelin açıklamasını ele alır. Sosyal etkileşimlerin kişilik sisteminin diğer bileşenleri ile olan ilişkisi, Şekil 2.2.'de gösterilmiştir. Kimmel (1974: 357)'in modeli, yetişkinlik döneminde kişiliğin eşzamanlı değişim ve tutarlılık süreçlerini tanımlamak için geliştirilmiştir. Sistemin herhangi bir yerindeki değişimin diğerine değişiklik getireceği dinamik bir sistemde özel durumların (hafıza ve fizyolojik süreçler gibi) kamu ile (kişilik özellikleri, sosyal roller ve sosyal iletişim gibi) etkileşimini temsil eder. Kişinin sınırı gölgeli alanlarla temsil edilir; Ancak bu model, kişilik sisteminin sosyal etkileşimleri ve sosyal çevreyi ve ayrıca kişiliğin daha geleneksel bileşenlerini içerdiğini de açıkça ortaya koymaktadır.

Şekil 2.2.Kişilik Sisteminin Sosyal Etkileşim Özellikleri



Kaynak:Kimmel,D.C.(1979:357). Relationship Initiation and Development: A Life-Span Developmental Approach. New York:Acedemic Press.

Altman ve Taylor (1973: 127)'a göre bu modelde sosyal etkileşimler oldukça geniş bir şekilde tasarlanmıştır; geçici, kalıcı ve tekrarlayan (ama önemsiz) ilişkileri içerirler. Örneğin, kalıcı bir ilişki kişilik sisteminin birçok katmanıyla iç içe geçecektir. Aksine, geçici bir ilişki tipik olarak kişilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olmayacaktır (elbette, bizimle birlikte kalan ve kısa sürelerine rağmen bizi etkileyen nadir görülen geçici deneyimler hariç). Anlamsız tekrarlayan ilişkiler (otobüs şoförleri, banka memurları vb. ile) kişilik sisteminin tutarlılığını artırma eğilimindedir, çünkü etkileşim açıkça sosyal normlar tarafından reçete edilir; Bir anlamda, bu tür etkileşimler, sosyal etkileşimler kadar sosyal çevrenin bir parçasıdır.

Sosyal etkileşimler, kişilik sistemindeki diğer bileşenleri etkileyebildiği gibi, sistemdeki farklı bileşenler de sosyal etkileşimleri etkileyebilir. Fizyolojik faktörler, kişisel stiller, hafıza ve bilişsel stillerin her biri (veya tümü) herhangi bir zamanda çeşitli sosyal etkileşimlerin düzenini, anlamını ve memnuniyetini etkileyebilir. Dolayısıyla, bu görüşe göre, sosyal etkileşimler insan kişilik sistemine tamamen iç içe geçmiştir. Muhtemelen insan biyolojik ve sosyal evriminde çok önemli bir rol oynamışlardır. Ve açıkça, insan benliğinin ve insan kişiliğinin gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Buna karşılık, insan kişiliğinin diğer ana bileşenleri, sosyal etkileşimleri her an etkilemektedir.

Mead (1934: 205)'in perspektifinden bakıldığında, sosyal etkileşimler benlik yönü ile anı bazında deneyimlenir; Bu yönü sürekli yenilik ve değişim olasılığını da sağlar(Sosyal değişim açısından, bu, ödül maliyet beklentilerinin zamanın herhangi bir noktasında değişebileceği anlamına gelir ve yalnızca Ben'de buldukları için, onlar benim gibi olduğum gibi, hariç, gözlenemez ve ölçülemez oldukları anlamına gelir.). Bu yaklaşım doğruysa, katılımcının kişilik sistemindeki diğer bileşenlerden ayrı olarak sosyal etkileşimler bu durumda incelenemez. Bir sağduyu düzeyinde, bu, yaşlı bir erkeğin sosyal etkileşimlerinin anlaşılmasının, hafızanın (gelişimsel tarihinin, geçmiş etkileşimlerin ve bu kişiyle geçmiş etkileşimlerin), bilişsel gelişimin (ve belki de bir miktar hafıza derecesinin kaybı değerlendirilmesini gerektirdiği anlamına gelir), fizyolojik faktörler (mevcut sağlık gibi) ve bilişsel stillere, kişilik özelliklerine, sosyal rollere ve onun sosyal ve fiziksel çevresine ilişkin algısına ek olarak kalıtsal yatkınlıklar (Şekil 1.2.'de gösterilen diğer bileşenlerin yanı sıra) aynı zamanda, etkileşimin anlamının etkileşimin kendisinde de var olduğu anlaşılır (Mead, 1934), böylece bireyin o etkileşimi deneyimlemesi, bir dış gözlemcinin, dış anlamdaki bir gözlemcinin deneyimlerinden daha asıl anlamına daha yakın olması muhtemeli etkileşimdir.

McCall (1974: 223) bu çerçeveyi bir miktar genişletmiş ve onu sosyal ilişkilerin bir yönünü analiz etmek için kullanmıştır. Bakış açısı bu mevcut analizle oldukça uyumludur. Sosyal ilişkilerin etkileşimi ve katılımcının rol kimliği, durumsal faktörler, etkileşimin değişiminin rolü ve benliğin sunum süreçleri ve değişimin ego'nun performansını, sadece bir imajını ifade etmediğini ve ego'nun kim

olduğunu, ancak aynı zamanda kimliğini değiştirdiği görüntüsünü de ifade ettiğine vurgu yapar.

Sullivan teorisi Sullivan (1953: 110) kişiliği, insan yaşamını karakterize eden tekrarlayan kişilerarası durumların nispeten kalıcı bir kalıbı olarak tanımlamıştır. Buradaki potansiyel olarak en sıkıntılı kelime "kalıp" ve karakteristik tarzı olan Sullivan, nemsiz belirli farklılıkların zarfı olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla kişilik, bir olaydan diğerine tezahür edebileceği önemsiz özel farklılıklar sayesinde farkedilebilecek diğer kişilerin katılımlarının kalıcı, tekrarlayan, karakteristik bir şeklidir.

Bu şekilde tanımlanmış olan kişiliği belirleyen temel süreç, bireyin öz sistemi veya öz dinamizmidir. Sonucusu, bireyin kendisi ve diğerleri hakkında, bazen doğru şekilde (söz dizimi) ve bazen değil (parataks) hakkındaki bilgileri işlediği, oldukça karmaşık bir şemadır. Gelişimsel olarak, bu şema, konaklama birimlerinden gelen bilgilere, birçoğunun kendisinin özelliklerinin yansıtılmış bir değerlendirmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Daha sonra, ana çalışma prensibi asimilasyona dönüşür, böylece gelen bilgiler daha önce mevcut olan şematik unsurlarla tutarlı bir şekilde tutarlı hale getirilir. Bireyin tutarsız bilgilerle yüzleşmesi acı verici veya "maliyetli" olur. z sistem, farkındalığı kontrol altına alarak bu maliyetleri en aza indirir. Carson'a göre bu Sullivan (1953: 110)'ın kişilik teorisinin yoğunlaştırılmış ve modernize edilmiş bir versiyonu olduğu kabul edilmektedir. Temelde doğru olduğuna inanılır. Bu düşünceler, kişilerin önemli davranışlarında bir derece geçici tutarlılık anlamına geldiği için, şu anda kişilik araştırmaları alanında hkim olan belli başlı konulara değinilir. İlerlemeden önce bu konulara dikkat etmek gereklidir, nk kişilik yapısının temel geçerliliği var ve şu ana kadar ele alınmamış olan karmaşıklıkların ele alındığı sorunlara ek karmaşıklıklar getirdikleri için deneysel araştırmalarda da tercih edilmelidir (Carson, 1979: 248).

Endler ve Magnusson (1976) tarafından düzenlenen "Etkileşimsel Psikoloji ve Kişilik" ile ilgili son zamanlarda kapsamlı bir araştırmaya sahip olan durumculuk-disketizm-etkileşimcilik tartışması dikkat çekmektedir. İnsanların davranışlarında önemli ve sistematik bir eğilim unsuruna izin verilmediği sürece, kişilik yapısına ve bu nedenle iddia edilen konu çok az dikkat çekecek gibi görünmektedir. Endler ve Parker (1992: 196), kişilik alanının şu anki durumu üzerine, yirmi yıl önce dile

getirilen disiplinlerdeki sorunların hâlâ yaygın olduğu düşüncesiyle eleştirel bir biçimde konuyu ele almışlardır. Kişilik alanındaki tekrarlayan problemler, çağdaş teorik ve uygulamalı psikolojinin çoğu için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Kişilikle etkileşimsel yaklaşım 1970'lerde ve 1980'lerin başında, kişilik alanındaki algılanan bazı zayıflıkları gidermeye yönelik açık bir girişim olarak öne çıkmıştır. Araştırmacılar etkileşimli bir konumu kamuoyunda savunmak yaygın hale gelse de uygulamada son zamanlarda çok az etkileşimsel araştırma yapıldığını vurgulamak istemişlerdir. Bu noktada amaç, özellik özelliklerinin tarihsel gelişimi ve durum araştırması modelleriyle kişilik araştırması ve ilgili değerlendirme konularını açıklamaktır. Bu tarih ilgi çekicidir çünkü kişilik alanındaki problemleri devam ettirmeye çalışan mevcut kişilik araştırmacılarının neden ve kaç tane olduğunu aydınlatmaya yardımcı olmuştur. Etkileşimsel kişilik modeli de incelenmiştir. Son olarak, kaygı çalışması için etkileşimli bir modelin geliştirilmesi, bu yaklaşımın teorik, araştırma ve pratik faydalarının özel bir örneği olarak incelenmiştir.

Bir sorun olarak kalıcılığının sebepleri, kişilik alanındaki araştırmacıların farklı metodolojik stillerine, korelasyonel ve bazı deneysel yaklaşımlara göre, Cronbach(1957: 676)'ın "iki disiplini" olarak tanımladığı kavramın çizgileriyle bilimsel psikoloji ile yakından ilişkili gibi görünmektedir. Bowers(1973:329)'ın işaret ettiği gibi, diğerleri arasında, korelasyonel ve deneysel yöntemler, sırasıyla davranışsal ve durumsal davranışa seçici bir şekilde kördür ve "yanlış anlaşılabilir şey" hiçbir yaklaşımın teorik olarak nedensellik anlayışı üzerinde tekeli yoktur. Seviye, nedensellik, en altta, her hangi bir kaynağın ampirik ilişkilerine uygulanan bir yapıdır. Bowers (1973) ve Sarason, Smith ve Diener (1975) tarafından incelenmiş ve Endler ve Magnusson (1976) kişilik hacminin seçimlerinin çoğunda sunulan çeşitli kanıtlar, güçlü insanın yaygın varlığına işaret etmektedir. Baskıya maruz kalmasına izin veren çalışmalarda durum etkileşimi etkilemiştir.

Ayrıca, bu sonuç Golding (1975: 96)'ın "kişi" değişkenleri üzerinde, konu ön seçimi içermeyen çalışmalarda etkileşim etkilerinin değerlendirilmesiyle ilgili olarak dile getirdiği gerekçeli teknik önlemlere rağmen haklı bulunmaktadır. Mekanistik yorumlamaya göre, bu tür etkileşimler sadece bireylerin birbirinden farklı ve benzersiz koşullandırma geçmişlerini yansıtır; öyle ki, insanlar arasındaki benzer davranışlar farklı uyaran maddeler tarafından uyandırılmış ve korunmuş ve

fenotipik olarak benzer uyaran koşullarının farklı şartlandırılmış cevaplarla birlikte farklı bireylerde üretmesi beklenir. Bu pozisyonda ima edilen insan davranış örgütlenmesinin basit görüşü, son yıllarda birçok cephede fazlasıyla zorlanmıştır. Organizmaların yorumlanması temelde bilişsel veya bilgi işlemcilerdir. Kişiler, karşı karşıya kaldıkları durumlara bireysel olarak yanıt verirler, çünkü en azından bir dereceye kadar bu durumları kendine has biçimlerde yorumlamalarına dayanmaktadır.

Bu, temelde, Mischel (1973: 255)'in kişiliğin son zamanlardaki önemli yeniden kavramsallaştırılmasında çizildiği sonucudur ve böylece organizma değişkenleri, 1960'larda kişiyi dışlayan görüşlerle sapkın biçimde baskın bir kişilik psikolojisine geri dönmüştür. Carlson (1971: 209), insanların günlük yaşamlarında karşılaştıkları en önemli durumların diğer insanlardan ve davranışlarından, özellikle de özneye yönelik olan davranışlardan oluştuğunu belirtmiştir. Öyleyse, anlaşılması gereken nokta, insanların yaşam alanlarındaki diğer insanlardan gelen sinyalleri algıladıkları, yorumladıkları, öznel olarak ölçtükleri vb., insanlar arasında diğer insanları anlamalarında ve davranışlarında olası sistematik dürüstlük meselesini vurgulanması gerçeğidir. Bu, aynı şekilde umut vaat eden bir araç gibi görünse de, bazı yönlerden ihmal edilmiş olmasına rağmen, durum bazında kişiyi anlama yani, büyük ölçüde, karmaşık sosyal davranışların belirlenmesinde kişi-kişi-hedef olarak etkileşimi ifade eder. Kişilerarası süreçlerde, elbette, bu konu-nesne ayrımı, aynı anda iki yönlüdür; bu, alanı etkileyen birçok şaşırtıcı metodolojik zorluğun sadece bir tanesidir. Daha önce belirtilmiş olan kişilerarası davranış çevrelerinin kadransları açısından, ilişkiler aşağıdaki gibi özetlenebilir: (Carson, 1979: 250)

Başlatıcı Davranışı

Bağımlılık baskınlığı

Bağımlılık gönderimi

Düşman Gönderme

Düşmanlık baskınlığı

Muhtemel Cevaplayıcı Davranışı

Bağımlılık sunumu

Bağlılık baskınlığı

Düşman hakimiyeti

Düşmanlık sunumu

Beklenmedik durumların kesin tahminler olmadığına dikkat etmek önemlidir. Söz konusu davranışlar için belirli bir taban oranın üstünde istatistiksel olasılıklar

gereklidir. Örneğin araştırmada, katılımcının kendi eğilimleri de dahil olmak üzere diğer birçok faktör gerçek tepkileri belirler; Başlatıcının mesajının baskınlığı düşmanca bir kaliteye sahipse ve sadece hafif geriliğe sahipse, çağdaş bir üniversite lisans popülasyonunda itaatkar bir cevap vermek zor görünmektedir. Odağı yalnızca içsel anlamda diğerinin davranışının sübjektif değerinden, özne-şahıs tarafındaki algının ya da yapının sübjektif değerine kaydırıldığında, bu tür algıların kurgulanması, bireyin psikolojik organizasyonuna ya da kişiliğini algılamaya bağlı olarak diğerlerinden daha faydalı ya da maliyetlidir. Diğerinin davranışını etkilemek, ne şekilde olursa olsun, kişinin kendi algılarını optimal bir hedonik aralıkta tutmanın etkili bir yoludur, ancak tek yol bu değildir; biri, ne olursa olsun, gelen bilgiyi, eğer en azından bir dereceye kadar, tercih edilen bilişsel kategorilere, diğerinin anlaşılmasız olduğunu ispat ederse, asimile edebilir. Esasen, önerilen şey, kişiliğe gelince, değişim sürecinin para birimi gibi, karakter olarak sembolik olarak görüldüğüdür. Kişiler olarak insanlar, bazı tarihsel önceliklerin kişisel olarak önemli bilişsel yapılarını sürdürebilmek için başkalarına ihtiyaç duyarlar. Böyle bir görüş Powers (1973: 298) tarafından geliştirilen tezle tutarlıdır; tüm davranışların, bir referans-sinyal aralığı içindeki algıları kontrol etme fonksiyonuna hizmet ettiği.

Kişilik özellikleri, bireyin davranış eğilimlerini yansıtmakta olduğundan; iş yerindeki davranışlar ve iş çıktıları üzerindeki etkileri, en az çalışanların yetenekleri ve diğer faktörlerin etkileri kadar önemlidir. Freud (1856-1939) kişiliği üç farklı yapı tarafından yönetilen karmaşık bir enerji sistemi olarak görmektedir. Freud'a göre kişilik, id, ego ve süper ego olmak üzere üç yapıdan oluşmaktadır. Bu üç temel yapı, genellikle insan davranışlarını yönetmektedir.

Endler ve Parker (1992: 310), kişilik alanının şu anki durumu üzerine, yirmi yıl önce dile getirilen disiplindeki sorunların hâlâ yaygın olduğu düşüncesiyle eleştirel bir biçimde konuyu ele almışlardır. Kişilik alanındaki tekrarlayan problemler, çağdaş teorik ve uygulamalı psikolojinin çoğu için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Kişilikle etkileşimsel yaklaşım 1970'lerde ve 1980'lerin başında, kişilik alanındaki algılanan bazı zayıflıkları gidermeye yönelik açık bir girişim olarak öne çıkmıştır. Araştırmacıların etkileşimli bir konumu kamuoyunda savunması yaygın hale gelse de uygulamada son zamanlarda çok az etkileşimsel araştırma yapıldığını vurgulamak istemişlerdir.

Kişilik, bireyi özellikleri arasındaki psikolojik süreçlerle birlikte nitelendiren görece olarak sürekli düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır. Aslında kişilik; bizi diğer insanlardan ayıran veya onlarla olan benzerliğimizi ortaya koyan karakteristik özellikler bütünüdür. Bireylerin kişiliği; onların söylem, tavır ve davranışları temel alınarak tahmin edilir ve gözlemlenebilir davranışlardan onların içsel durumları (duygu ve düşünceler) anlaşılmasına çalışılır (McShane ve Glinow, 2016: 29).

Amar (2009: 5) klinik psikolojinin, kişilik, kişinin etkililiği, öğrenme, pozitif düşünce, savunma mekanizmaları, duygusal zeka, değişim konularını incelediğini ifade eder. Deneysel ve klinik psikoloji bireyi iyi tanıyabilmek için kişilik tiplerinin tanımlanması ve sınıflandırılması ile ilgilidir. Sosyal psikoloji, kişiler arasındaki ilişkisel etkileri inceler. Bilinçsel uyumsuzluk, törelere bağlılık gereksinimi, karar yanlılıkları, iletişimde inandırıcılık, yükümlülük teorisi, sorunlu kişilik yönetimlerini araştırır. Çalışma psikolojisi iş ortamlarında insanı gözlemlemek ve anlamak, organizasyonel sisteme bağlı önemli sorunları ele almak, motivasyon, liderlik, ekip çalışması, kültürler arası farklılıklar, performans, koçluk, stres yönetimi gibi konuları ele alır. Yönetime katkı açısından psikolojinin dört yaklaşımından söz edilebilir: Psikodinamik Yaklaşım (Analitik), Davranışsal Yaklaşım (Bilişsel), Sistemik Yaklaşım (İnteraksiyonel) ve Hümanist Yaklaşım (Varoluşçu) (Usta, 2017: 79).

Kişilik, psikolojinin bireyin eylem ve davranışlarını anlamada kullandığı önemli bir kavramdır. Sigmund Freud, Alfred Adler ve Carl G. Jung gibi düşünürler kişiliğin anlaşılmasına, dinamiklerine, gelişimine önemli katkılarda bulunmuşlardır. Her bireyin kişisel yapısı nedeniyle çevreden değişik biçimde etkilendiği, aynı şekilde çevreyi etkileyeceği ileri sürülmektedir. Bu nedenle de grup ilişkilerinin analizi yapılırken grubu oluşturan bireylerin özelliklerinin analizi de önemli bir değişken durumuna gelmektedir. Bu durumda “kişilik” değişkeninin önemi açık bir şekilde görülmektedir (Zel, 2001: 411; Usta, 2017: 54).

Kişilik teorileri incelendiğinde; Sigmund Freud’un Kişilik Teorisi: Sigmund Freud (1856-1939) kişiliği üç farklı yapı tarafından yönetilen karmaşık bir enerji sistemi olarak görmektedir (Morin vd., 2015: 17). Freud’a göre, id, ego ve süper ego olmak üzere üç yapıdan oluşan kişilik, genellikle insan davranışlarını yönetmektedir.

Gustav Jung'un Kişilik Teorisi: Jung'a göre bireyin davranışları geçmişinden etkilenir ancak geleceğe dönük olarak yapılır. Böylece birey gelecekte olmak istediği biçimde hareket etmektedir. Jung' a göre kişilik birbiriyle etkileşim durumunda bulunan ego, kişisel bilinç dışı ve kolektif bilinçtir. Dışı yapılardan oluşmaktadır (Zel, 2001b: 35). Alfred Adler'in Kişilik Teorisi: Alfred Adler (1870-1937), daha çok aşağılık kompleksi konusunda çalışmalarını sürdürmüştür. Diğer çalışmaları yaratılışın doğası, olumsuz duygular, öz saygı, tutkular, kıskançlık, imrenme, cimrilik, düşmanlık ve anksiyete konusundadır (Morin vd., 2015: 17).

Adler (1996: 15)'e göre kişilik teorileri aynı zamanda davranış kalıplarını şekillendirmek ve davranış kalıbını değiştirmek de çok kolay değildir çünkü insan, alışkanlıklarını sürdürme eğilimindedir. Şu ölçütlere uygun kişiler normaldir; Kişi bir işi, özerk ve etkili bir biçimde yapabilme kapasitesine sahipse, kişi pozitif ve etkili bir biçimde farklı durumlara uyguna yeteneğine sahipse, kişi iyi duygulara sahip olmayı başarabiliyorsa, kişi yeteneklerini geliştirebiliyor ve kullanabiliyorsa normaldir. Normal bir kişilikteki temel dört fonksiyon ise şöyledir: Tutarlılık, canlılık, özbilinç ve çevre bilinci. Kişilik yapısındaki tutarlılık, uyum düzeyi ve denge, sağduyu ve kalıplaşmış özellikler arasındaki karşılıklı uygunluk olarak ifade edilir. Kişinin canlılığı ise dinamizme, güce ve aktivitelerinde kişiyi harekete geçiren enerjiye sahip olmaktır.

2.1.3.1. Etkileşim ve Sosyal Etkileşim Kaygısı

Etkileşimsel psikoloji, kişi ve durum özellikleri arasında sürekli, çok yönlü etkileşimi vurgular. Bu bakış açısı, örgütsel davranış araştırmacılarının, durum faktörlerinin etkilerine aracılık etmesi beklenebilecek kişi faktörlerine daha fazla odaklanmaları gerektiğini ve bunun tersi gerektiğini göstermektedir. Aynı zamanda, bir katkısızlık, diferansiyel geçerlilik, örtüşen ana etkiler, karşılıklı etki ve bilişsel duyu deneyimi kazanma anlamına gelebilecek bir etkileşimin daha az sınırlı bir şekilde yorumlanmasını da teşvik eder (Terborg, 1981: 1).

Bu çerçevede, sosyal etkileşim süreci, McCall (1974: 224)'a göre, sosyal değişim teorisi tarafından verilen tanımdan biraz farklıdır. Ego, her şeyden önce, bir şekilde kendi için doğaçlama rolünü uzlaştırmalıdır (atfedilen role cevap olarak, değiştirmek için) (kendi göze çarpan hiyerarşisinin talepleriyle (rol kimlikleri).

İkincisi, aynı zamanda, doğaçlama hiyerarşisinin talepleriyle değişime yönelik doğaçlama rolünü uzlaştırmalıdır. Dikkat çeken rol kimliğinin bir veya daha fazlasının içeriği, ego'nun, kendisine ego'nun doğaçlama ve ifade ettiği rolü ile belirtilenden tamamen farklı bir şekilde davranmasını zorunlu kılabilir. Her iki tarafın hamleleri, bu nedenle, göze çarpan hiyerarşilerinin altında yatan ödül maliyeti düşünceleriyle motive edilmesine rağmen, bu hamleler kimliklerle ilgili imalar biçimini alır. Müzakere temelde sosyal ödül alışverişi şartları üzerinde bir pazarlık sürecidir, ancak fiyatların kaba bir şekilde adlandırılmasının dışı dönük bir görünümünü üstlenmez. Aksine, müzakere her insanın kim olduğu hakkında ince (genellikle zımnı) bir tartışma şeklini alır. Her hamle, kendini gösterme sunumunda bir değişiklik (veya değişmeyi reddetme) yoluyla ifade edilir. Dolayısıyla süreç, bu durumda katılımcıların rol kimliklerini tanımlamak ve üzerinde anlaşmaya varmaktır. Ego, ego'nun rol kimliğini değiştirmeyi başarılı bir şekilde ikna ederse, bu egoyu ödüllendirici olabilir; ya da ego'nun rol kimliği ego'nun ideal benliğiyle göreceli olarak uyumluysa, bu ego için faydalı olacaktır. Veya, eğer değişim başarılı bir şekilde ego'nun rol kimliğini anlar ve kabul ederse, bu ego için faydalı olabilir. Bu ödüller, alışlagelmiş ödüller veya sosyal etkileşimdeki maliyetlerden farklıdır, çünkü bunlar değişimin egoya geleneksel sosyal karlar sağlayıp sağlamadığına bağlı değildir.

Aslında ego, değişimle ilişki kurmamayı seçebilir (ödülün değerine rağmen), çünkü ego, bu durumda ego'nun rol kimliğini değiştirmeye ikna edemez. Bunun tersine, ego ve değişim kalıcı bir ilişkiye devam edebilir, çünkü ego ve değişim birbirinin rol kimliklerini kabul eder (ki bu, her bir kişinin rol kimlikleri hiyerarşisinde göreceli olarak yüksek olan) ve bu sosyal ilişkinin dalgalanmalarına rağmen McCall (1974: 218) ayrıca bir kişinin başka bir kişiyle kalıcı bir ilişki kurmasına neden olan beş özelliği listeler:

1. Yükleme, sadece birbiriyle ilişkili olan sosyal konumların doluluk durumuna bağlı olarak insanlar arasındaki bağlantı;
2. Taahhüt, özel ve halka açık bir şekilde bir değişim anlaşmasını onurlandırmak için kendini taahhüt etmiş olması;
3. Yatırım, para, zaman ve yaşam şansı gibi kişisel kaynakların değişimle etkileşim kurma girişiminde bulunmadığı gerçeği;

4. Ödülün Güvenilirliği, değiştiren kişisel bilgi, çeşitli sosyal ödüllerin güvenilir bir kaynağıdır; ve

5. Bağlanma, değişikliğin - ve özellikle de değişimin eylem ve tepkilerinin - kişinin kendi kendine özgü kavramlarının içeriğine dahil edilmesi;

Özetle, sosyal etkileşim, ilişkilere sembolik-etkileşimci yaklaşımın da dahil edilmesiyle, sosyal ilişkilerin, özellikle de kalıcı ilişkilerin, yaşam boyu gelişim perspektifiyle uyumlu olan, anlaşılması için bir çerçeve oluşturuyor gibi görünmektedir. Kimmel (1979: 361)'a göre yaşam boyu gelişimsel değişiklikler, ilişkilerin analizine dahil edilmesine izin verir. Yaşın artmasıyla birlikte rol kimlikleri çıkarım hiyerarşisinin değişmesi ve yeniden sıralanması gibi gelişimsel vektörün teorik analizde kalıcı ilişkilerin göz önüne alınmasına izin verir. Bu perspektif aynı zamanda sosyal değişim teorisinin diğer önemli eksikliklerinden de kaçınır yani genel insanın, ekonomik bir bilgisayar olarak işleyen ve sosyal ilişkilerde adalet varsayımının örtük varsayımı denilebilir. Ayrıca, McCall tarafından geliştirilen perspektif, kişilik sistemindeki kişi ile sosyal ilişkiler arasındaki dinamik etkileşimi de incelemektedir. Yani, kişilik sistemi ilişkideki bireysel katılımcıyı, sembolik-etkileşimci çerçeve bu sosyal etkileşimin sürecini herhangi bir zamanda açıklar.

İlişkilerinin anlaşılması ve ilişki kararları uzlaşmaya dayalıdır. Anlayışa dayalı ilişkiler, dinamik ve akışkandır; değişime tabi olarak kabul edilmiş sorumluluklar ve normlar, ihtiyaçlar ve değerler etkileşim nedenleridir. İlişkilerde karar noktalarında seçimler yapılır, paylaşılan çaba ve tartışma yoluyla her iki taraf da karar alma sürecine katkıda bulunur. Kendi anlayışları etkileşimin klişeleriyle ilgili davranışları için daha kritik olması veya rol türetilmiş kavramlarla belirginleşir.

Birey, çocukluk deneyimlerinde ebeveyn kontrolü altında öğrenilene benzer bir rol gerektirdiğini algıladığı bir durumla karşılaştığında entelektüel otorite rolünü ifade etme eğilimindedir. Braiker ve Kelley (1979: 260) araştırmalarında çatışmaya ilişkin verileri (özü, formları ve seviyeleri), yakın ilişkilerin iç yapısı ve işleyişindeki “pencereler” olarak tanımlamışlardır. Çatışmaların tanımları da birbirine bağımlı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Etkileşimci çözümlülük Bireylerde ilişkilerinin adil olup olmadığını dört farklı alanda değerlendirmeleri istenir:

1. Kişisel kaygılar,
2. Duygusal kaygılar,
3. Günlük kaygılar ve
4. Kazanılan ve kaybedilen fırsatlar (Hatfield, vd., 1979: 122).

Giddens (2001: 117)'e göre diğer ve en önemli temel kaygılardan biri, cinsiyet eşitsizlikleri niçin var sorusunu yanıtlamak değil, bu eşitsizliklerin nasıl sürdürüldüğünü açıklamaktır. Beden ve cinsiyet arasındaki ilişki her toplumsal cinsiyet kuramının en can alıcı sorunudur. Cinsiyetin insan bedeninin üreme ve cinsellik kapasiteleri üzerine yapılan yorumlamalar ve tanımlamalarının en son ürünü olduğunu savunur. Erillikler ve dişilikler bu yorumlamalar ve tanımlamaların bedenler ve kişilikler üzerine ve toplumun kültür ve kurumları üzerine etkileri biçiminde anlaşılabilir. Aslında, son 20-30 yıl aileyle ilgili tutumlarda, özellikle, “Kadınlar çalışmalı mıdır?” gibi sorulara yönelik tutumlarda görülen değişim, neredeyse diğer tüm toplumsal ve siyasal alanlarda görülen değişim, neredeyse diğer tüm toplumsal ve siyasal alanlarda görülenden daha fazla olmuştur. Ev dışında çalışan evli kadınların ve annelerin oranı, başta ABD olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde çok büyük bir artış göstermiştir.

Diğer yandan, gerek bu düşüncelere, gerek bireylerin kendilerine “prestij” diye nitelediği yobazca gizemsel ve karşı durulmaz bir otorite kaygısı bulunmaktadır. Prestij, bir bireyin, bir yapıtın ya da bir düşüncenin üzerimizde kurup sürdürdüğü bir çeşit egemenliktir, benliğimizdeki eleştiri mekanizmasını felce uğratarak iç dünyayı da hayret ve saygıyla doldurur, tıpkı ipnotizmadakine benzer bir büyülenmişliğin ruhda doğmasına yol açar (Freud,2015: 96). Freud, biri edinsel ya da yapay, ötekisi kişisel olmak üzere ikiye ayırır prestiji. Sonradan kazanılmış ya da yapay prestiji sağlayan isim, servet ve saygınlıktır. Dünya görüşlerinde, sanat yapıtlarında vb. ise, aynı işlevi gelenek üstlenir. Bunların hepsinde de prestij, kökü geçmişe dayandığından, bilmecemsi etkisinin anlaşılmasında bize pek yardımcı olmaz. Az insanda rastlanan kişisel prestij, prestij sahiplerini önderliğe yüceltir, her şeyi büyümlü bir mıknatıs gibi çekerek onlara itaat etmesini sağlar. Ancak, her prestijin varlığını koruyabilmesi başarıya bağlıdır; başarısızlıklar sonucu uçup gider elden.

Risk kavramı “kendiliğinden modernizm” kavramına bağlıdır. Risk, modernleşmenin kendisi tarafından yaratılan ve tanıtılan tehlike ve güvensizliklerle sistemli bir biçimde başa çıkmaya çalışmanın bir yolu olarak tanımlanabilir. Risk eski tehlikelerin aksine, modernleşmenin tehditkar kuvveti ve bunun belirsizliğinin küreselleşmesi ile ilişkili olan sonuçlardır (Giddens, 2001: 560).

Giddens (2001: 564)'a göre bazı insanlar, risklerin dağılımı ve artması olgusundan diğer insanlardan daha fazla etkilenir. Başka bir deyişle, toplumsal risk konumları ortaya çıkar. Bu gruplar, bazı boyutlarında toplumsal sınıf ve katman konumlarının eşitsizliklerini takip ederler. Ancak tamamen farklı bir dağılım mantığıyla hareket ederler. Modernleşmenin riskleri er ya da geç onları üreyen ya da bundan kar sağlayanlara da saldırır. Bunlar, sınıf ve ulusal toplum anlayışlarını kıran bir bumerang etkisine sahiptir. Bununla birlikte, risklerin yayılması ve ticari bir mal olarak alınıp satılması kapitalizmin mantığıyla tamamen ters düşmez, tam tersine kapitalist gelişmeyi yeni bir düzeye yükseltir. Risk tanımlamalarında her zaman kaybedenler bulunur. Ancak aynı zamanda kazananlar da vardır. Sanayi toplumu, ekonomik sömürü amacıyla serbest bıraktığı risklerle birlikte, tehlikeleri ve risk toplumunun siyasal potansiyelini üretir. Zenginliğe sahip olmak mümkündür, ancak risklerden sadece etkilenebilirsiniz; ve bu riskleri de uygarlığın kendisi yaratır. Ekonomik ve siyasal sonuçları çöken piyasalar, paranın değer kaybetmesi, işletmelerin kararlarının bürokrasi tarafından denetlenmesi, yeni pazarların açılması, devasa maliyetler, yasal işlemler, itibar kaybı önemli bir yer tutuyor. Bir gaz sızıntısı alarmı veya herhangi bir zehirli maddenin yayılması vb. gibi irili ufaklı risklerle kendini gösteren risk toplumunda bir politik felaket potansiyeli mevcuttur. Bunları engellemek ve yönetmek, iktidar ve otoritenin yeniden düzenlenmesini içerebilir. Risk toplumu bir felaket toplumudur. Burada her istisnai koşulun kaide haline gelmesi tehdidi etkileşimsel bir durumdur.

2.1.4. Bütünleyici ve Sindirici Fonksiyon Olarak Sosyal Etkileşim, Rol, Benlik ve Anlayış İlişkisi

Toplumbilimsel yöntemin en çok tartışılan özelliği bilimsel yönelimin nesnellik koşulundan kaynaklanmakta olduğudur. Toplumbilimciler kendi benzerlerini incelerler. Bunlardan bazılarıyla ortak deneyimleri, tutumları, değerleri

vardır. İnceledikleri insanlar ise kendi değerlerine ters düşen davranışlar için de bulunabilirler. Hatta, toplumbilimciler de başka insanlar gibi kendi yönelimlerinin ya da bilinçaltı mekanizmalarının farkında bile olmayabilirler. Araştırmacının kendi gurubunda yaygın ve geçerli olanı doğru sayıp, bunları başka toplumları ölçüp biçmekte ölçüt olarak alması bilimsel nesnellığe önemli bir engel olarak görülür. Nesnelliğin sağlanması yalnız gelişi-güzel bilgilerin değil, değer yargılarıyla beğenilerin etkilerinden de sakınılmasını gerektirir (Tan, 1981: 6). Geçmişten günümüze sosyal ilişkilerin kurulmasının ardındaki nedenler, sosyal filozofları ve sosyal bilimcileri merak konusu olmuştur.

On sekizinci yüzyıl boyunca, Jean Jacques Rousseau, Thomas Hobbes, John Locke ve Adam Smith gibi önemli yazarlar sorunları ele almıştır. Rousseau, insanların ihtiyaç ve isteklerinin genellikle onları bireysel olarak tatmin etme kapasitelerinin üstünde olduğunu öne sürmüştür. Hobbes, bireysel tutkuların davranışın nihai belirleyicileri olduğunu ve bir kişinin ve bir başkasının çıkarları arasında her zaman uzlaşmaz çatışmalar olduğunu savunmuştur. Öte yandan, John Locke ve Adam Smith, sosyal ilişkilerin sınırsız savaş ve kaosun önlenmesindeki rolünün ötesindeki yararlı sonuçlarını vurgulamıştır. Özellikle Smith, toplumsal ilişkilerin temeli olarak karşılıklı etkileşim ve ilişkileri vurgulamıştır.

Medeni toplumda (insan), her zaman işbirliklerine ve büyük çoklukların yardımına muhtaç durumdadır. Kendine olan sevgisini kendi lehine çıkartabilirse ve kendilerine istediklerini yapmaları için kendi avantajları olduğunu gösterebilirse, üstünlük kazanması daha muhtemel olacaktır. Bir başkasına her türlü pazarlığı teklif eden, bunu yapmayı da teklif edecektir. "Bana istediğimi ver, istediğin şeye sahip ol", gibi bu tür tekliflerin anlamı; ve bu şekilde, ihtiyaç duyulan herşeye sahip olunma düşüncesi, bireysel çıkarlar etkileşim ve zorunlu ilişkilere yönlendirir (Smith, 1850:7).

Engellenmiş sosyalleşme ve düzensiz sosyal davranış birçok psikiyatrik hastalığın ayırt edici özelliği olarak gösterilmiştir. Örneğin, otizm spektrum bozukluğu ve şizofreni, hem sosyal biliş hem de sosyal davranışta belirgin eksikliklerle karakterize edilir ve sosyal ilişkilerin bozulması, depresyon artış riskine neden olur (Zisook ve Shuchter, 1991: 1349). Bu tip fonksiyonel bozukluklar örneğin önyargı, yalnızca o grup içindeki üyeliğine dayanarak, farklı bir gruptaki insanlara

karşı düşmanca veya olumsuz bir tutum sergilemeye yönlendirir. İnsanlar, grup içi önyargı olarak bilinen bir olgu olan kendi gruplarının üyelerine karşı olumlu tutum sergileme eğilimindedir.

Tan (1981: 136)'a göre insan, her yerde ve geçmişinin hemen tüm evrelerinde gruplar içinde yaşamış, sürekli olarak yeni gruplar yaratmıştır. Çünkü insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için birbirleriyle işbirliğinde bulunmaları ve toplumsal ilişkilere girebilmeleri gerekmektedir. Ortak bir amaç, bir gereksinim, bir inanç çevresinde iki ya da daha fazla insanın karşılıklı ilişkilerde bulunması ise bir grubun oluşmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla grup, toplumsal yaşamın en önemli öğelerinden ve toplumbilimin temel kavramlarından birini oluşturmaktadır. Grubun önemli bir özelliği de özdeşimdir. Özdeşim ise kişinin kendi varlığını ve özelliklerini üyesi olduğu gruba ve grubun özelliklerine bağımlı olarak algılamasıdır. Bireyin en fazla özdeştiği gruplar genellikle referans grupları adını alırlar. Nihayet, grupların en son bir özelliği de gerek kendi üyeleri gerekse kendilerinin dışında bulunanlar tarafından kabul edilen bir varlığa, özel bir kimliğe sahip olmalarıdır. "Biz bilinci" de denilebilecek kimlik grup üyelerinin kendilerini "biz", grubun dışındakilerin "onlar/öteki" biçimindeki nitelendirmelerinden de belli olur.

Merton (1957: 82)'a göre sosyologlar, bireylerin kendilerini değerlendirmek için standart olarak kullandıkları herhangi bir grubu ve kendi davranışlarını bir referans grubu olarak adlandırır. Sosyal karşılaştırma teorisi, bireylerin doğru öz değerlendirmeler elde etmek ve özlere tanımlamayı öğrenmek için başkalarıyla kıyaslamaları kullandıklarını savunur. Referans grubu, bir bireyin veya başka bir grubun karşılaştırıldığı bir gruba atıfta bulunan bir kavramdır. Referans grupları, grup ve kişisel özelliklerin karşılaştırılması ve değerlendirilmesi için gereken kriterleri ve kontrastı sağlar. Merton, bireylerin kendilerini bireyin arzu ettiği sosyal rolü üstlenen referans grupları ile karşılaştırdıklarını belirtir. Referans grupları, insanların her zaman başarılarını, rol performanslarını, isteklerini ve isteklerini değerlendirmek için başvurdukları bir referans çerçevesi olarak işlev görür.

Sosyal kimlik yaklaşımı, sosyal grupların oluşumu için gerekli ve yeterli şartın ortak bir kategori üyeliğinin farkındalığı olduğunu belirtir. Sosyal uyum yaklaşımı ise, bir otobüs durağında bekleyen insanlar veya bir sırada bekleyen insanlar gibi basit bir koleksiyon veya topluluktan daha fazlasıdır. Bir sosyal grup,

bir dereceye kadar sosyal uyum sergiler ve bireylerin basit bir koleksiyonundan veya topluluğundan daha fazlasını ifade eder. Sosyal uyum, diğer faktörlerin yanı sıra ortak çıkarlar, değerler, temsiller, etnik veya sosyal arka plan ve akrabalık bağları aracılığıyla da oluşturulabilir. Sosyal kimlik yaklaşımı, sosyal grupların oluşumu için gerekli ve yeterli koşulların, bir bireyin ait olduğu ve bir grubun üyesi olarak tanındığı bilinci olduğunu ortaya koymaktadır. Sosyal grupların oluşumu için gerekli ve yeterli koşulların, bireyin ait olduğu ve bir grubun üyesi olarak tanındığının farkındalığı olduğunu ortaya koymaktadır bu aynı zamanda statüsünde göstergesidir (Sherif vd., 1961: 62; Tajfel, 1982: 7).

Tan (1981: 140)'a göre statü kavramıyla yakından ilgili bir kavram da rol kavramıdır. Toplumsal rol konusunda değişik tanımlara rastlanmaktadır. Çeşitli çalışmalarda rol kavramının, belli bir toplumsal statüye ilişkin olarak beklenen davranışlar, belli bir toplumsal statüdeki kişiden beklenen işlemlerle onun gerçek edimlerinin toplamı, belli bir toplumsal statüye ilişkin gerçek davranış kalıpları ya da beklenen davranış kalıpları olarak tanımlandığı da görülmektedir. Her rol ve statü toplumsal kurallar ve ortak beklentilerden oluştuğuna göre toplum kişinin rol davranışlarının bu kural ve beklentilere ne ölçüde uyduğu konusunda bir değerlendirmede bulunur. Bu açıdan rol beklentileri soyutlamalardır ve statüyü dolduran kişiler değişse bile aynı kalır. Birey rol davranışları sırasında çatışan baskılar altında bulunabilir. Bu baskılardan bazıları rolün değişik ve tutarsız davranış tiplerini gerektirmesinden doğar. Örneğin, belli bir rolün hem dostluğu ve yakınlığı hem de tarafsız değerlendirmeyi gerektirmesi olasıdır. Rol çatışmalarının bir başka biçimi de kişinin üyesi olduğu bir gruptaki rolün bir başka gruptaki rolü ile bağdaştırılması olanağının bulunmadığı hallerde ve ölçüde ortaya çıkar.

Sosyal statü, kişinin toplumdaki duruşunu ve sosyal hiyerarşideki pozisyonunu ifade eder. Hiyerarşi, herhangi bir nesne grubu, en üstteki herkesin üstündeki belirli bir gruba tabi olduğu şekilde sıralanır. Pierre Bourdieu (2016: 20), sosyal statünün, sınıf tarafından karar verilen bir sosyal “zevk” farkı üretmek için bir araya getirilen ekonomik ve sosyal sermayenin bir birleşimi olduğunu savunmaktadır. Sosyal statü veya birinin ait olduğu sosyal alan, sosyal hareketlilik sürecinde değiştirilebilir. Kişi sosyal hiyerarşiyi aşağı veya yukarı hareket ettirebilir ve süreç yukarı veya aşağı hareketlilik açısından açıklanır. Basitçe, sosyal

hareketlilik, bir insanın hırsına, eksikliğine veya diğer faktörlerine bağlı olarak, içinde doğduğundan başka bir sosyal duruma geçmesini sağlar. Rol teorisi, insan davranışının hem bireyin hem de toplumdaki diğerlerinin beklentileri tarafından yönlendirildiğini iddia eder. Kendini ihmal etme: Kişinin kendi sağlığını ve güvenliğini tehdit eden davranışları ifade eder. Rol, belirli bir toplumdaki davranışa rehberlik etmek için planlar veya planlar olarak işlev gören bir kurallar veya normlar kümesidir. Roller mesleki veya ilişkisel olabilir. Mesleki bir rol, bireyin bireysel işlevi ile ilgilidir (örneğin bir meslek). İlişkisel bir rol, bireyin başkalarına karşı nasıl davrandığını yönetir (örneğin, bir baba veya bir patron olmak). Rol teorisi, belirli bir rol üstlenerek hangi sosyal fonksiyonun yerine getirildiğine bakarak insan davranışını açıklamak istediği için yapısal işlevseldir. Rol teorisi, gözlemlenebilir, günlük davranışların önemli bir oranının sadece rolleri üstlenen ve hangi rolü öncelik sırasına koyduğunu belirten insanlar olduğunu göstermektedir. Birinin rolünü ve hangilerinin öncelik sırasındaki rollerini anladıktan sonra, nasıl davranacaklarını tahmin edilebilir. Rol teorisi beraberinde rol çatışmasını da getirir. Rol çatışması, bir kişi tarafından tutulan iki veya daha fazla statüye karşılık gelen roller arasındaki veya arasındaki çatışmayı tanımlar.

Örneğin iş ve aile çatışması, bir kişinin aile ihtiyaçları ve iş yükümlülükleri arasında seçim yapması gerektiğinde karşılaştığı bir çatışma durumudur. En yaygın rol çatışması biçimi, ailenin ya da mesleki yükümlülüklerin önceliklendirilmesi gereken iş ve aile çatışmasıdır. Rol çatışmasının etkileri bireysel kişilik özellikleri ve kişilerarası ilişkiler ile ilgilidir. Rollerin arasındaki çatışma, insanın başarıya ulaşma arzusundan ve bir bireye karşı, birbiriyle rekabet eden iki empoze eden, uydurmayan ve uyumsuz taleplerin yarattığı baskı nedeniyle başlar. Örnek olaylarla ve ülke çapındaki araştırmalarla tespit edildiği gibi rol çatışmasının etkileri bireysel kişilik özellikleri ve kişilerarası ilişkiler ile ilgilidir. Bireysel kişilik özelliği çatışmaları, bir bireyin kişiliğinin unsurları, aynı bireyin kişiliğinin diğer yönleriyle çatışması halinde ve de bireysel ve sosyal çıkarlar sebebiyle ortaya çıkabilir.

Bu tema daha sonra Jeremy Bentham, John Stuart Mill ve Karl Marx gibi sosyal filozoflar tarafından geliştirilmiştir. Yazarlar, bireysel ve sosyal çıkar arasında içsel bir uyumsuzluk olmadığına inanmışlardır. Gerçekten de, bir bireyin zayıflığı, onları tatmin etme kabiliyetinin ötesinde bir çok istekte yatarken, birlikte bireyler,

diğerlerinin yanı sıra kendi arzularını aynı anda tatmin edebilirler. Böylece hem aile içinde hem de onun dışındaki ilişki ağları etkileşimle birlikte bireysel hayatta kalmaya ve başarıya yol açmaktadır. Ancak bu durum kişisel alan hassasiyetinden de kaynaklanabilmektedir (Burgess ve Huston, 1979: 15)

Kişisel alan, psikolojik olarak kendi gibi gördükleri insanları çevreleyen bölgeyi kapsar. Gözle temas kimi toplumda bir beden dili biçimi olarak incelenir. Gözle temasın gelenekleri ve önemi kültürler arasında geniş ölçüde değişmekte, dini ve sosyal farklılıklar anlamını büyük ölçüde değiştirmektedir. İslam inancına göre, Müslümanlar bakışlarını düşürmeli, eller ve yüz hariç, karşı cinsin gözlerine odaklanmamaya çalışmalıdır. Japon çocuklara bakışlarını öğretmenlerinin Adem elması veya kravat düğümü bölgesine yönlendirmeleri öğretilir. Yetişkinler olarak, Japonlar saygı duyma imgesi olarak, bir üst ile konuşurken gözlerini düşürme eğilimindedirler.

Doğu Afrika'da, baskın kişiye gözle bakılmaması saygı göstergesidir, oysa göz temasından kaçınmak Batı kültürlerinde olumsuz olarak yorumlanır. Sosyal öneme sahip tüm sosyal etkileşim biçimlerinde olduğu gibi, göz teması kültürel olarak belirlenir. Beden dili, sosyal etkileşimin çok önemli bir parçasıdır. Beden dili, vücut duruşu, jestler, yüz ifadeleri ve göz hareketlerinden oluşan bir tür sözsüz iletişim biçimidir. İnsanlar bu tür sinyalleri neredeyse tamamen bilinçaltına gönderip yorumlarlar. Sosyal bilimcilerin beden dilini uygulanmayan bir şekilde incelemesi mümkün değildir. Gerçekten de, sosyal bilimciler, tam olarak sosyal etkileşimler ve sözsüz konuşmacılar arasındaki ilişki nedeniyle aktardıklarından dolayı beden dili ile ilgilenmektedirler. Bu dinamik yalnızca uygulamalı bağlamlarda çalışılabilir (Sherif vd., 1961: 62).

Yeni yüzyılın geçmişten günümüze en devrimci olgusu olan sosyal ağlar, sosyal etkileşimler ve sözsüz konuşmacılar arasındaki ilişki en iyi şekilde tanımlamaktadır. Andrew ve Şiri (2009: 1)' ye göre ağların çalışmasına ya sosyal ağ analizi ya da sosyal ağ teorisi denir. Küçük ama aynı zamanda devasa büyüklükte bir dünya fenomenidir. Bir kişiyi, dünyanın herhangi bir yerindeki başka bir kişiye bağlamak için gerekli olan sosyal tanıdıklar zincirinin genel olarak kısa olduğu hipotezidir. Sosyal ağların şekli ve büyüklüğü, göçebe katılımcıları için faydalarını etkilemektedir. Güçlü bağlardan oluşan daha küçük ve daha sıkı ağlar, zayıf bağların

daha büyük, daha gevşek ağlarından farklı davranır. Ağ ne kadar gevşek ve büyükse, düğümlerin olasılıkları üyelerine yeni fikirler ve fırsatlar sunmaktadır. Daha küçük ağlara katılanların değerleri ve bilgileri paylaşma, verimliliği artırma, ancak yaratıcılığı azaltma olasılığı daha yüksektir. Sanal dünya, kullanıcıların etkileşime girebilecekleri bilgisayar tabanlı bir simüle ortam şeklini alan çevrimiçi bir topluluktur. Bu modellenmiş dünyalar ve onların kuralları gerçeklikten ya da fantastik dünyalardan çekilebilir. Kullanıcılar arasındaki sosyal etkileşim, iletişim yoluyla metin, grafiksel simgeler, görsel jest, dokunma, sesli komut ve denge duyuları arasında değişebilir.

Araştırmacılar, sanal dünyanın yüz yüze etkileşimlerinde farklı duygusal mesajlar iletme yeteneğini sorgulamakta ve bununla birlikte, sanal dünyalardaki katılımcılar, ifadeler gibi yeni iletişim biçimleri geliştirmek için dil ve resimlerle yenilik yapmaktadırlar. Sanal dünyalardaki sosyal etkileşimin bir başka yönü de katılımcılar arasındaki etkileşimlerdeki farklılıklardır. Sanal dünyalardaki diğer katılımcılarla etkileşim genellikle gerçek zamanlı olarak yapılabilirken, çevrimiçi sanal dünyalarda zaman tutarlılığı her zaman korunmadığı görülmektedir. Sosyal ağların, sosyal etkileşim için önemli bir araç haline geldiği görülmektedir. Facebook'tan MySpace'e, Twitter gibi yeni ortaya çıkan sitelere kadar sosyal web siteleri, kullanıcı sayıları ve her gün benzersiz ziyaretlerde katlanarak artmaktadır. Bu web siteleri sosyalleşmeyi teşvik etmekte, özellikleri veya tasarım uygulamaları ile kullanıcıların diğer kullanıcılarla en iyi ve en hızlı şekilde sosyalleşmesini sağlamaktadır.

Burgess ve Huston (1979: 16-17), insanların, ancak inandıkları ve daha sonra ortak çıkarları doğrultusunda buldukları sürece bir araya gelmeleri, etkileşim yoluyla, insanların birbirlerini öğrenmesi ve zamanla, sosyal çıkarlarını özel çıkarlarını mümkün olduğunca tatmin etmek için dengelemek için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalıştıklarını belirtir. İlişkiler, hem ortaklar arasında hem de ortaklığın üyeleri arasında ve diğerleri arasında ödül ve maliyet takası olarak düşünülebilecek açılımlı bir sosyal değişim ve etkileşim sürecinin bir sonucu olarak, varsayılır, büyür, gelişir, bozulur ve/veya çözülür. Bununla birlikte, etkileşim ve değişim kavramına dayanan ilişkilere bir yaklaşımı ifade etmeye odaklanmanın birkaç nedeni vardır. Birincisi, değişim süreçlerine açık bir bakış, bireyler veya daha

büyük bir sosyal sistemin bir analiz birimi olarak değil, ilişkinin kendisini göz önüne alma aşamasını belirler. İlişkiler, ortakların kişilik yapısından ve içinde gömüldükleri sosyal sistemden etkilenmelerine rağmen , belirli ilişkilerin gelişim süreci, bireysel psikolojiye veya sosyal sisteme başvurularak tam olarak anlaşılabilir. Sosyal ilişkilerin yapıları, en azından kısmen, fiili sosyal işlemlerle ve etkileşimle gerçekleştirilir.

2.1.5. Toplumsal Olgular, Katlaşma, Değişim ve Toplumsal Davranış

Kalıpları

Toplumsal oluşum kalıplarının Avrupa sanat tarihinin erken dönemlerinde (16.yy.) sosyal ve siyaset bilimcilerin teorik bilgi sunarken sosyal etkileşimin çoklu anlamlarını deşifre etmek için kullandıkları ifade edilir. Kültürel etkileşim için iletişim tarihinin önemine vurgu yaparken disiplinler arası etkileşimin, tüketimin, verimin geleneksel temaların ve kültürel kodların karakterize ettiği belirtilir. Kumin (2007: 3)'e göre modern analitik araçların kültürel deneyimlerini etkileyen kilit faktörleri tespit etmede yardımcı olduğu Kiliseler, kamu evleri(public houses), belediye binaları...vb. ya da kamuya açık evlerde dini fikirlerin tartışılması esasen Lutheran'ın hızlı yayılmasında etken faktör olduğu örneğinde dikkate alındığında özetle kurumların ayrıntılı düzenlemelerle yönetilen sosyal etkileşim alanları olduğu gerçeği ile karşılaşmaktadır.

Toplumun bir bütün olma özelliği, bu toplum bilimcileri bütünü yapısını oluşturan öğelerin bütün (sistem) açısından anlamını, bütüne karşı ilişkisini aramaya yöneltmiştir. Başka bir deyişle, sistemin nasıl işlediğini görebilmek için parçaların bütüne kıyasla ne tür bir işlevi yerine getirdiğini ya da sistemin tümüne ve öteki parçalara göre ne tür sonuçlar yarattığını belirlemeye çalışmışlardır. Söz konusu sonuçlar, sistemin bir bütün olarak varlığını sürdürmesine yardımcı nitelikte iseler işlevsel; sistemin sürekliliği açısından olumsuz sonuçlar niteliğini gösterirlerse işlev bozucu sayılmışlardır. İşlevselci çözümler çeşitli düzeylerde yapılmıştır. Örneğin, herhangi bir toplumsal ya da kültürel öğenin toplumun varlığına bütünlüğüne ya da dengesine nasıl bir katkıda bulunduğu araştırılmıştır. Toplum yapısının, yani toplumun nasıl düzenlendiğinin, anlaşılmasında benimsenen yaklaşımlardan biri bu düzenlemenin, toplumsal davranışı kişilerden ayırarak

konumlara bağlamakla başladığı noktasından yola çıkar. Yine bu yaklaşıma göre her toplumda konumlar birbirinden ayrılıklar gösterir ve çok kez bir sıralanma; sıra içinde de toplaşma eğilimi izlerler. Dolayısıyla bu toplumsal statüler, konumlara bağlı davranış kalıpları, ayrışma ve katlaşma, toplumsal katlar arasındaki gidiş gelişler ve toplumsal yapı kavramının bir bütünleyicisi olan toplumsal değişim eğilimleri zaman içinde farklılıklarla yansımıştır. Değiştirmesi zor kökleşmiş sosyal davranışlar, örneğin, bir kişi farklı sosyal kurallar ve standartlarla yeni bir ortama taşındığında sosyal katlaşma (kemikleşme/ossifikasyon) görülebilir. Bir sosyal gruptaki bireyleri fark etmek, açıklamak ve yanıtlamak için sezgisel rehberlik sağlayan katı yorumlayıcı araçlardan biridir.

Tan (1981: 144) toplumsal değişimin, toplumsal ilişkilerde, kurumlarda ve yapıda belirli bir durumdan ya da varlık biçiminden bir başka durum ya da biçime geçiş olarak tanımlanabilirceğini ifade eder. Yapı ve kurum gibi kavramların değişik içermeleri bulunduğuna göre bu basit tanımın içeriğinin de değişebilir nitelikte olduğu görülmektedir. Toplumsal yapı ile kültürün birbirini bütünleyen ama çözümlene kolaylığı açısından ayrı ayrı incelenmesi gereken olgular olarak ele alınması halinde toplumsal değişim ve kültürel değişim ayrımına gidilebilmektedir. Bu takdirde kültürel değişim daha çok, bilgi, düşünce, sanat, din, ahlak,.. vb.gibi alanlardaki değişimi betimlemektedir. Düşünsel alandaki gelişmeleri değişimin başat etmeni sayan görüşlere literatürde sıkça rastlanmaktadır. Karizmatik liderlerin, komutanların..vb. toplumsal değişimde nasıl bir etkisi olduğu da önemli bir ilgi konusu oluşturmuştur. Bütün önemli değişimlerin büyük liderlerin eseri olduğunu savunanlarla, önderlerin güçlerinin başat toplumsal güçleri temsil etmelerinden geldiğini savunanlar bulunmaktadır. Değişimin etmenlerindeki çeşitlilik ve bunların kendi aralarındaki karşılıklı etkileşimi yanında değişimin yönü ve hızıyla ilgili özellikler konunun incelenmesini daha da karmaşık bir sorun haline getirmektedir.

Fichter (1966: 192) toplumsal davranış kalıplarının, herhangi bir toplumda genelleşmiş, düzenlilik kazanmış düşünüş ve eylem biçimleri olduğunu belirtir. Davranış kalıbı aynı davranışın birçok kimse tarafından sürekli olarak yinelenmesinden oluşur. Bireyin aynı şeyi sürekli olarak aynı biçimde yapmasıyla kişisel alışkanlıklar geliştirmesi gibi toplumdaki birçok kişinin uzun bir zaman süresi içinde aynı şeyi az çok benzer biçimlerde yapmaları ile bir "toplumsal alışkanlık"

geliştirdikleri söylenebilir. Fichter'e göre her toplumsal davranış kalıbı enaz üç boyutta incelenebilir. Bu boyutlar, toplumsal baskı ya da kalıba uyulmaması halinde toplumun uyguladığı yaptırımların türü ve ölçüsü; toplumsal değer ya da söz konusu kalıbın toplum açısından anlamı ve önemi; genellik ya da aynı davranışta bulunanların sayısı ve genişliğidir. Alışkanlıklar ise katlaşma boyutudur.

Dışa yansıtılan dışsal davranış kalıplarında olduğu gibi içsel kalıpları da toplumdaki yaygınlıkları, taşıdıkları toplumsal değer ve kendilerine uyulmaması halinde uygulanan toplumsal baskı gibi ölçütler açısından sıralamak olanağı bulunmaktadır. Tıpkı kişisel inanç ya da tavırlar gibi toplumsal düşünce kalıpları da güçlü ya da zayıf olmaları bir yana, toplumun günlük davranışları açısından aynı değerde sayılmazlar. Nitekim bir insanın "iki kere iki dört eder" inancı kesin ve güçlü olabilir ama gene de bu insanın davranışlarının büyük bir kısmını açıklamak açısından önemi çok azdır. Buna karşılık, bir kimsenin demokrasiye inancı pek kesin olmayabildiği halde onun toplumsal ve siyasal davranışlarını açıklamakta büyük önem taşıdığı söylenebilir (Krech ve Crutchfield, 1967: 183).

İnsanların gerçeklik ya da olan hakkındaki iman, düşünce, kanaat ve bilgilerinden inançları oluşur (Rose, 1974: 179). Rose'a göre inançların gerçekle ilgili olmalarına karşın gerçekliklerinin tartışılabilmesi ya da kanıtlara dayanılarak doğrulanmaları veya çürütülmeleri olasıdır. Doğrulanabilirlik açısından inanç kapsamına giren bilgi, iman ve kanaat arasındaki büyük ayrılıklar bulunur. Bilgi, doğrulanabilir sayılan ve doğrulanmış olan inançtır. Tutum, genellikle, belli bir dış davranışa hazır olmak biçiminde anlaşılmaktadır, ancak tutumu dış davranışın kendisinden ayırt etmek gerekir. İnanç sistemlerinin olan hakkındaki düşünceleri belirmelerine karşılık, idealler olması gereken hakkındaki düşünüş kalıplarını oluştururlar. İdealler ya da bu ideallerin bütünü anlamında yaşam felsefesi daha çok felsefesinin ilgi alanına girmekle beraber belli bir toplumda yaşayan insanlarda ortak olmaları ve öğrenme yoluyla o topluma yeni katılan insanlara geçmeleri nedeniyle burada içsel davranış kalıplarının bir başka türü olarak ele alınmaktadır. Geleneksel, otoriter toplumlarda ise bu etkileşimin karşıt yönde olduğu, devletin ideolojisinin toplumun kavramsal davranış kalıpları üzerinde koşullandırıcı, güdücü etki yaptığı savunulmuştur (Fitcher, 1966: 192). Bu tür bir genellemenin de çeşitli istisnaları

olabilir. Her toplum, üyelerinin düşünce kalıplarını denetleyecek ve değiştirecek olanlara sahiptir.

Öte taraftan sosyolojik açıdan “ideoloji” kavramı evrensel olarak bilim dilinde kabul görmüştür. Spranger (1954: 119)’a göre ise bugün birey ideolojiden bahseder ancak bu daha çok siyasi ve politik ideolojilerdir. İdeoloji tarihsel hareketle ortaklaşa tasarlanır gönüllü ya da istensiz olarak özel çıkarlara hizmet eder. Gerçek siyasi mücadeleler üzerinde derin etkiler bırakan “ideoloji” kavramı diğer taraftan toplumsal analizde bir suçlama bilinci ortaya çıkarmıştır.

Manheim (1952: 53)’a göre “ideoloji” kavramı “ilişkisel” ve “varoluş koşulları ve görüşler” olasılığında görülür. Weber (1992: 520) ideolojik doktrinde din sosyolojisi ile ilişkilendirir. Sosyolojik açıdan “ideoloji” bir peçe değil, dünyanın tehdit edici yüzüne kendi karakterinden dolayı terörden geçer. Gerçeklik kavramı ile bütünleşir ve birey boş yanılsamaları atmak için, büyü bir şekilde gücün varlığı ve mevcut varlığın da doğası gereği onu yücelten bir tutum olur.

Tutum kavramları, sosyal olarak son derece önemlidir. Davranışı sınıflandırmak için bu tür kavramların kullanılması fiziksel terimlerdeki açıklamaları seçmek yerine ve hangi tutum kavramlarının seçildiğine göre seçilen konuyla ilgili nasıl ve ne şekilde etkileşime girildiğini derinden etkileyen faktörlerdir. Geleneksel inanç anlayışı, rasyonel sorgulamaya yakından bağlı bir tutum olarak algılanması, gerçekte yaygın irrasyonel yollara inanılması nedeniyle baskı altına alınmasına neden olmaktadır. Bu durumda bir kişinin kafasının içine bakmak ve hangi rolü oynadığını araştırmak mümkün değildir. Tek gözlemlenebilecek yöntem, davranış veya rol performansdır (Goffman, 1959: 253).

Wolfie (1990: 246) insanlar bir tür olarak, diğer insanlarla birlikte hayatını yaşayan sosyal varlıklardır. Kendini, göçebe gruplar, köyler, şehirler ve çalıştığı, ticaret yaptığı, oynadığı, çoğaldığı ve birçok şekilde etkileşimde bulunduğu diğer tüm ülkeler gibi çeşitli sosyal gruplaşmalara ayrılır. Diğer türlerin aksine, sosyalleşmeyi zaman içinde sosyal davranış ve organizasyondaki kasıtlı değişikliklerle birleştirir. Sonuç olarak, insan toplumu örüntüleri yeryüzünden yere, döneme ve kültürler arasında farklılık göstererek sosyal dünyayı çok karmaşık ve dinamik bir ortam haline getirmektedir. İnsan davranışına dair içgörü birçok kaynaktan gelir. Burada sunulan görüşler temel olarak bilimsel araştırmaya

dayanmaktadır, ancak aynı zamanda edebiyat, drama, tarih, felsefe ve diğer bilimsel olmayan disiplinlerin bireyi anlamada önemli katkı sağladığı kabul edilmelidir. Sosyal bilimciler, insan davranışını hem niteliksel hem de niceliksel yaklaşımlar kullanarak çeşitli kültürel, politik, ekonomik ve psikolojik bakış açılarından inceler. Tutarlı bireysel ve sosyal davranış kalıpları ve bu kalıpların bilimsel açıklamalarını ararlar. Bazı durumlarda, bu tür desenler belirtildikten sonra açık görünebilir.

Sosyal psikoloji doğrudan ve öncelikle sosyal bir durumda insan davranışlarıyla ilgilenmektedir. Bernard (1926: 110-114)'a göre birey sosyal uyaranlara verilen yanıtların içsel mekanizmalarıyla ilgilenebilir veya dikkatini benzer ya da özdeş ya da karşılıklı ya da tamamlayıcı uyaranlara toplu cevap verme konusuna odaklayabilir. Bir durumda psikolojiye dayanır, diğerinde sosyolojiye dayanır. Her iki çıkar da sosyal psikoloji alanına meşrudur ve her iki durumda da teması insan davranışdır. Her iki durumda da, bireysel tepki ya da sinirsel tepki kalıplarıyla ilgilenir ve ikinci durumda, ortak tepki kalıplarını göz önünde bulundurmaktadır.

Rastgele davranış amaçlı olmasa ve herhangi bir anlamda işlevsel ya da uyarlayıcı olmasa da, özünde genel bir işlevi yoktur. Alışkanlıklarının büyük ölçüde inşa edildiği hammadDEDİR. Rastgele davranışın adaptif ve amaçlı alışkanlıklar veya kazanılmış davranışlar halinde organize edildiği spesifik yöntemleri, taklit süreçleri ve yöntemleridir. Örneğin; rastgele davranışın kesin veya amaçlayıcı davranışa entegrasyonunun gerçekleştiği genel yöntemde, birey farkında olmadan veya hiç farkında olmadan, tekrarlanan yararlı uyarıcı-tepki süreçleri oluşturur. Fakat daha sonra sıklıkla çok amaçlı bir şekilde tekrarlanarak alışkanlığa dönüşür. Burada, başka yerlerde olduğu gibi kalıtım her durumda olasılıkları belirler ve geniş anlamda davranış her bireyde olasılıkların gerçekleşmesini belirler.

Sosyal ortamlarından kaynaklanan ve sadece refleks bazında veya reflekslerinin rekombinasyonlarını temel alan tüm gerekli uyarıcılar etken rol oynar. Bireyin refleksleri, esas olarak fizyolojik olanları, rutin ve daha basit ayarlama işlerini halletmeleri için ekonomik ve bilinçsiz mekanizmalar vermeleri nedeniyle değerlidir. Sosyal ortamların baskısı altında, özellikle de psiko-sosyal çevrenin baskısı altında edinilen alışkanlıklar, yalnızca kökenlerinde değil, aynı zamanda

kolektif ifade biçimlerinde ve kendi faaliyetlerinde ürettikleri sosyal etkilerde de, öncelikli olarak çevrenin içinde de sosyaldir.

2.1.6. Sosyo-Kültürel Sistemde Davranışın Toplumsal Belirleyicileri

İnsan davranışsal açıdan hem genetik kalıttan hem de deneyimden etkilenir. İnsanların gelişim şekilleri, miras aldıkları genetik potansiyelleri bağlamındaki sosyal deneyimler ve koşullar ile şekillenir. Bilimsel soru, deneyim ve kalıtsal potansiyelin insan davranışını üretmede nasıl etkileşimde bulunduğu. Wolffe (1989, 1990: 247) her insanın sosyal ve kültürel bir ortamda (aile, topluluk, sosyal sınıf, dil, din) doğar ve sonunda birçok sosyal bağlantı geliştirdiğini belirtir. Wolffe 'e göre çocukluk döneminde, çocuğun sosyal ortamının özellikleri, öğretme, ödüller ve cezalar ve örneklerle düşünmeyi ve davranma süreci nasıl öğrendiğini etkiler. Bu ortam ev, okul, mahalle ve ayrıca yerel dini ve kanun uygulayıcı kurumları da içerir. Daha sonra çocuğun çoğunlukla arkadaşlarla, diğer akranlarla, akrabalarla, eğlence ve haber medyası ya da sosyal ağlar ile gayri resmi etkileşimleri vardır. Bireylerin tüm bu etkilere nasıl cevap vereceği, hatta hangi etki en güçlü olacağı tahmin edilebilir değildir. Ancak, bireylerin aynı etki düzenine yani aynı kültürde yetiştirilme sine nasıl tepki verdikleri konusunda bazı önemli benzerlikler bulunmaktadır. Ayrıca, konuşma kalıpları, beden dili ve mizah biçimleri gibi kültürel olarak tetiklenen davranış kalıpları, insan aklına o kadar derinden gömülmüş olur ki, çoğu zaman bireylerin tam olarak farkında olmadan belirleyici onumda çalıştıkları şekilde çalışırlar.

Atkinson vd., (1990: 166)'na göre her kültür biraz farklı desen ve anlam ağları içerir: bir yaşam kazanma yolları, ticaret ve hükümet sistemleri, sosyal roller, dinler, giyim ve yiyecek ve sanat gelenekleri, davranış beklentileri, diğer kültürlere karşı tutumlar, inanç ve değerler tüm bu faaliyetler kültürel belirleyiciler olarak öne çıkmaktadır. Büyük bir toplumda, bölge, etnik köken veya sosyal sınıfla ilgili farklı alt kültürlere sahip birçok grup olabilir. Tek bir kültürün geniş bir bölgede baskın olması durumunda, değerleri doğru olarak kabul edilebilir ve teşvik edilebilir, sadece aileler ve dini gruplar tarafından değil aynı zamanda okullar ve hükümetler tarafından da kabul edilebilir.

Wolfie (1989: 210) insanların doğdukları sınıfın, çocukların hangi dil, diyet, zevk ve ilgi alanlarını etkilediğini ve dolayısıyla sosyal dünyayı nasıl algılayacaklarını etkilediğini ifade eder. Dahası, sınıf, insanların yaşayacakları baskı ve fırsatları etkilemekte ve bu nedenle, eğitim, meslek, evlenme ve yaşam standardı da dahil olmak üzere, yaşamlarının hangi yollardan geçebileceğini etkilemektedir. Zaman zaman, birçok insanın sınıflar bağlamında normdan çok farklı hayatlar yaşadığı da görülmektedir. Birinin sosyal sınıfı değiştirebilme kolaylığı zamana ve yere göre büyük ölçüde değişir. İnsanlık tarihinin çoğu boyunca, insanların doğdukları sınıfta yaşamak ve ölmek neredeyse kesindir. En büyük yukarı doğru hareketlilik zamanları, bir toplum yeni girişimler (örneğin, bölge veya teknolojide) üstlendiğinde meydana gelmiştir ve bu nedenle daha üst düzey mesleklerde daha fazla insana ihtiyaç duyulmuştur. Günümüzde dünyanın bazı bölgelerinde, artan sayıda insan yoksulluktan ekonomik veya eğitimsel fırsattan kaçarken, diğerlerinde artan rakamlar yoksullaştırılmaktadır. Kabul edilebilir olarak kabul edilen insan davranışının kültürden kültüre ve zaman periyodundan zamana kadar değişmekte olduğudur.

Yapı kavramı genellikle düzen, düzenlilik, örgütlenme özelliklerini akla getirir. Yapı kavramıyla ilgili olarak özellikle bir dönem Amerikan toplumbilimcisinin (R.K. Merton ve onu izleyenlerin) çok sık kullandığı işlev kavramı anlaşılmaktadır. Merton (1957: 109) toplumun bir bütün olma özelliği, bu toplum bilimcileri bütünün yapısını oluşturan öğelerin bütün (sistem) açısından anlamını, bütüne karşı ilişkisini aramaya yöneltmiş olduğunu ifade eder. Başka bir deyişle, sistemin nasıl işlediğini görebilmek için parçaların bütüne kıyasla ne tür bir işlevi yerine getirdiğini ya da sistemin tümüne ve öteki parçalara göre ne tür sonuçlar yarattığına bakılmalıdır. Sözkonusu sonuçlar, sistemin bir bütün olarak varlığını sürdürmesine yardımcı nitelikte iseler işlevsel; sistemin sürekliliği açısından olumsuz sonuçlar niteliğini gösterirlerse işlev bozucu sayılmışlardır.

İşlevselci çözümlerler çeşitli düzeylerde yapılmıştır. Örneğin, herhangi bir toplumsal ya da sosyo-kültürel öğenin toplumun varlığına bütünlüğüne ya da dengesine nasıl bir katkıda bulunduğu araştırılmıştır. Toplum yapısının, yani toplumun nasıl düzenlendiğinin, anlaşılmasında benimsenen yaklaşımlardan biri bu düzenlemenin, toplumsal davranışı kişilerden ayırarak konumlara bağlamakla

başladığı noktasından yola çıkar. Yine bu yaklaşıma göre her toplumda konumlar birbirinden ayrılıklar gösterir ve çok kez bir sıralanma; sıra içinde de toplama eğilimi izlerler. Dolayısıyla bu noktada sosyal ve kültürel belirleyiciler olarak; toplumsal statüler, konumlara bağlı davranış kalıpları, ayrışma ve katlaşma, toplumsal katlar arasındaki gidiş gelişler ve toplumsal yapı kavramının bir bütünleyicisi olan toplumsal değişmeden ve sapsmalardan söz edilir.

Toplumsal yapının en küçük birimleri statülerdir. Statü, bireyin toplum yapısı içindeki yeri, konumu, "mevkii" anlamına gelmektedir ve toplum tarafından belirlenmektedir. Statü aslında onu dolduran bireylerin özelliklerinden bağımsız olarak nitelenmiş ve değerlendirilmiştir, bir soyutlamadır, toplumsal va sosyal gurupta belli bir yerin öteki yerlere göreli olarak belirlenmesidir. Laswell (1936: 189)'in belirttiği gibi, statü teriminin tüm tanımlama ve kullanımlarında olgusal karşılaştırmalar saklıdır. Hıristiyanlar'dan söz etmek, Hıristiyan olmayanların varlığını kanıtlar; seçkinler terimi seçkin olmayanların da bulunduğunu anlatır.

Tan (1981: 65)'a göre belli bir statünün "iyi", "önemli", "güç", "sıradan" ya da "kötü" olarak nitelenmesi onun saygınlığını oluşturur. Bunu, statüyü dolduran kişinin rol davranışının değerlendirilmesinden ayırmak gerekir. Statüye ilişkin toplumsal değerlendirmeye statüsel saygınlık derken kişinin içinde bulunduğu statüyle ilgili beklentileri ne denli başarılı olarak yerine getirdiği hakkındaki değerlendirme kişisel saygınlık adını alır. Bir kimsenin yüksek bir statüde büyük saygınlık kazanması olasıdır. Ancak statünün saygınlığı kişisel saygınlığın güvencesi değildir. İçkiye düşkün bir taşra avukatı yüksek bir statüde olmasına karşın büyük bir saygınlık taşıyamaz. Dürüst ve becerikli bir temizlikçi kadın ise saygın bir statüde olmamakla birlikte kişisel saygınlık kazanabilir. Toplumsal statüler genellikle iki yoldan kazanılır: Bireyin istek ve iradesi dışındaki doğumla; bireyin çaba ve eylemleriyle sonradan.

Sosyo-kültürel teori, toplumun bireysel gelişime yaptığı katkılara bakmıştır. Bu teori, gelişmekte olan insanlar ve içinde yaşadıkları kültür arasındaki etkileşimi vurgulamaktadır. Sosyo-kültürel teori, seminal psikolojinin çalışmasından doğmuştur. Ebeveynlerin, bakıcıların, akranların ve kültürün, üst düzey işlevlerin geliştirilmesinden büyük oranda sorumlu olduğuna inanan Lev Vygotsky (1978: 54)'ye göre çocuğun kültürel gelişimindeki her işlev iki kez ortaya çıkıyor: önce

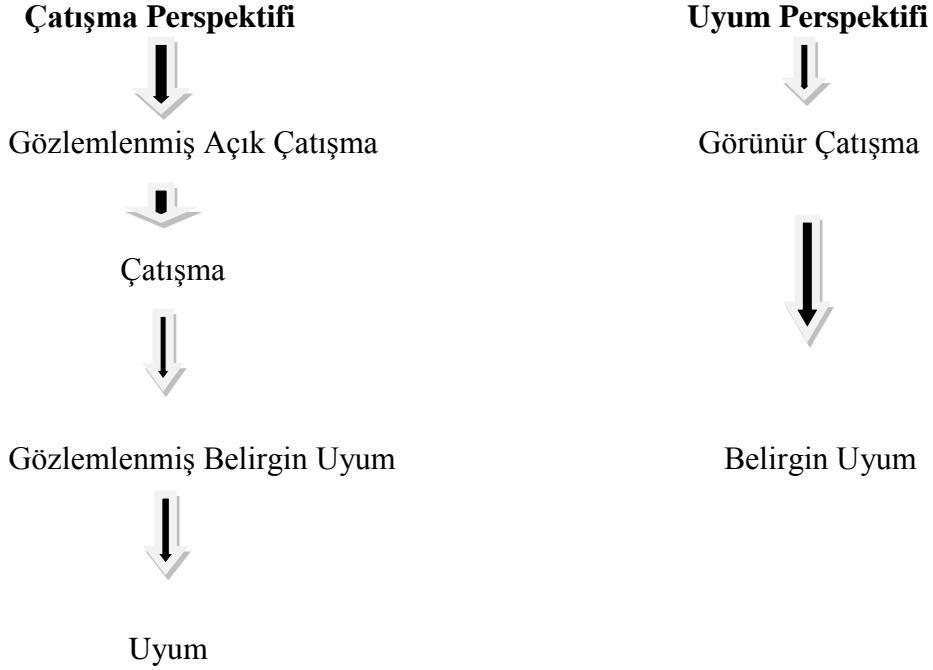
sosyal düzeyde, sonra bireysel düzeyde; önce insanlar arasında (psikolojik arası) ve sonra çocuğun içinde (psikolojik). Çalışmaları daha yaygın bir şekilde yayınlanırken, fikirleri çocuk gelişimi, bilişsel psikoloji ve eğitim gibi alanlarda giderek daha etkili hale geldiği görülmektedir. Sosyo-kültürel teori sadece yetişkinlerin ve akranların bireysel öğrenmeyi nasıl etkilediğine değil aynı zamanda kültürel inanç ve tutumların nasıl etkilediğine de odaklanmıştır.

Öğretim ve öğrenimin nasıl gerçekleştiği ve etkilerine dikkat çekmiştir. Sosyo-kültürel teoride önemli bir kavram, proksimal gelişimin bölgesi olarak bilinir. Proksimal gelişim bölgesi, bağımsız problem çözme tarafından belirlenen gerçek gelişim seviyesi ile yetişkin rehberliği altında veya daha yetenekli meslektaşlarla işbirliği içinde problem çözme ile belirlenen potansiyel gelişim seviyesi arasındaki mesafedir. Temel olarak, bir kişinin henüz kendi başına anlayamadığı veya gerçekleştiremediği, ancak rehberlikle öğrenebilecek tüm bilgi ve becerileri içerir. Günümüz dünyası bilgi teknolojilerinin yoğun kullanıldığı etkileşimin üst düzeyde olduğu görülmektedir

Nygaard (1986: 78) bilgi teknolojilerinin sosyal ve kültürel belirleyici olarak toplumsal etkilerini dört bölümde ele alır. Bunlar fen, omeroloji(gözlenen davranışlar ve özellikleri), analiz, sentez ve çok yönlü yansımadır. 1950'lerden 1970'lere kadar enformasyonda görülen değişimler istenen ekonomik sonuçları doğurmuş ancak tersine istenmeyen sosyal sonuçları ortaya çıkarmıştır. Bireyler bakış açılarını belirleyen etkene maruz kaldıkları durumlardan öğrenirler. Bireysel ya da kolektif bakış açıları konusunda farklı görüşler özellikle bar dünyası yöneticileri "uyum perspektifine sahip tutumların yanı sıra "ideolojik", "siyasi" veya "aşırı" dikkate alınan kendi değerleri ile "nesnel" veya "ana teamül(genel toplumsal tercih)" gibi alternatif değerleri kabul ederler.

Bu noktada farklı gruplar ve bireyler uyum ve temel çatışmaların olmaması ise karakterize edilen uyum perspektifini ifade eder. Çatışmalar anlaşmazlık olarak yorumlanır ve esasen "yanlış anlama", "bilgi ve konuşma" ile çözülebilir. Çatışma perspektifinde bireysel ya da gruplar arasındaki "temel çıkarlar" ve "çözülemeyen çatışma" olarak yüzleşme, müzakere ve uzlaşma ile ele alınabilir. Şekil 2.3'de çatışma ve uyum perspektifi incelendiğinde: (Nygaard, 1986: 16)

Şekil 2.3. Çatışma ve Uyum Perspektifi



Kaynak: Nygaard,K.(1986). Program Development as a Social Activity Information Processing.IFIP, Duplin,Ireland:Elsevier Science Publishers.(North Holland/B.V)

Özellikle sosyal belirleyicilerin yaşam boyunca sağlığı farklı seviyelerde etkilediği, davranış boyutunda ise çevresel, genetik ve bireysel(toplumsal davranışsal) etkileşimlerinin sağlık belirleyicileri olduğunu ifade etmektedirler. Sosyal, davranışsal ve genetik faktörler arasındaki etkileşimlerin sağlığa etkisi üzerine yapılan disiplinler arası araştırmaların artırılması gerektiği,örneğin işe alım,terfi ve görev politikaları ,meslektaş incelemeleri işbirliği araştırmalara yoğunluk verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Sosyal, genetik ve davranışsal faktörlerin sağlığı etkilerken nasıl etkileşime girdiğini açıklayan araştırmalar ,önemli etik ve yasal sorunları ortaya çıkarmakta,bireylerin ve grupların karmaşık bilimsel bulguları nasıl anladıkları ve kullandıklarını ve bu bulguların politika geliştirmede olası etkileri içeren sosyal,davranışsal etkileşim değişkenleri daha farklı

araştırmalarla farklı yaklaşım modelleri ile incelenmesi gerektiğine konunun önemi açısından vurgu yapılmaktadır (Blazer ve Hernandez, 2006: 220-221). Araştırmanın önemi sosyal, davranışsal ve genetik faktörlerin etkileşimlerin, bireysel sağlık ve toplumsal sağlığın iyileştirilmesinde şablon olşturmaktadır.

Sosyo-kültürel yapılanmalarda siyasi etken oldukça önemli yer edinmektedir. Siyasal kurumların doğuşu, oluşumu ve yayılması, toplumlar arasında siyasal olguların benzerliği, siyasal olay kategorileri, siyasal eylem biçimleri, ekonomik yapılarla siyasal rejimler arasındaki ilişkiler incelediği konulardan bazılarıdır. Tan (1981: 10), siyasal çoğulculuğu yaratan etkenlerin, baskı guruplarının toplumsal-ekonomik özellikleri, siyasal davranış ve oy verme, ideoloji, kamuoyu ve propaganda gibi konular da siyaset sosyolojisine girmekte ve bunlardan çoğunda sosyal psikolojiyle yakın bağlar kurulmakta olduğunu belirtir. Yirminci yüzyılın en önemli toplumsal olaylarından biri dűnyanın hızlı kentleşmekte oluşudur. Çünkü kentleşme, tüm toplumlarda yapısal ve kültürel ilişkilerin kapsamsal değişimini birlikte getirmektedir. Kent sosyolojisinin önemi, yalnız kentleşme hızının görűlmedik boyutlara ulaşmasından değil, aynı zamanda kent kültürünün kırsal alanlara yayılmasından da kaynaklanmaktadır. Kitle iletişimi tüműyle ađdař toplumun bir özelliğidir. Kitle iletişiminin gelişmesiyle toplumsal etkinlik ve düzenlemelerin karmaşıklaşması, toplumsal değişimin hızlanması, teknolojinin ilerleyişi, geleneksel yetki ve denetim biçimlerinin değişmesi arasındaki karşılıklı ilişkiler toplumbilimin yeni ilgi odaklarından birini olşturmaktadır.

Laswell (1948: 83) iletişim teori örneğinde, sosyal medyanın siyasiler/hükümetler eliyle toplumu yönlendirme, ikna etme ve inandırma amaçlı yayınlar yaptığını savunur. Bir zaman içinde toplumsal inançlarda etkili olduğu gözlemlenebilir. Toplumsal inançlar, insanların gerçeklik ya da olan hakkındaki iman, dűřünce, kanaat ve bilgilerinden oluşurlar (Rose, 1974: 274). İnançların gerçekle ilgili olmalarına karşın gerçekliklerinin tartışılabilmesi ya da kanıtlara dayanılarak doğrulanmaları veya ürütűlmeleri olasıdır. Dođrulanabilirlik açısından inanç kapsamına giren bilgi, iman ve kanaat arasında büyük ayrılıklar bulunur: Bilgi, doğrulanabilir sayılan ve doğrulanmış olan inançtır (Krech ve Crutchfield, 1967: 183).

Toplumsal tutumlar bu bağlamda toplumsal bir anlamı bulunan bir nesne hakkındaki eğilim ya da yönelimleri ifade eder. Tutum, genellikle, belli bir dış davranışa hazır olmak biçiminde anlaşılmaktadır, ancak tutumu dış davranışın kendisinden ayırt etmek gerekir. Yargı ve kanaat deyimleri çoğu hallerde hemen hemen anlamdaş olarak kullanılmaktadır. Oysa, yargı; inanç, algı ve tutumların anlık bir ürünüdür. Kanaatlerse özel inanç çeşitleri olmak sıfatıyla, bu gibi ürünlerin bireyde belli bir süre devam edenlerine dikkati çeker (Krech ve Crutchfield, 1967: 183). İnanç sistemlerinin olan hakkındaki düşünceleri belirmelerine karşılık, idealler olması gereken hakkındaki düşünüş toplumsal idealler kalıplarını sosyal ve kültürel belirleyiciler olarak oluştururlar. İdealler ya da bu ideallerin bütünü anlamında yaşam felsefesi daha çok felsefesinin ilgi alanına girmekle beraber belli bir toplumda yaşayan insanlarda ortak olmaları ve öğrenme yoluyla o topluma yeni katılan insanlara geçmeleri nedeniyle burada içsel davranış kalıplarının bir başka türü olarak ele alınmaktadır.

Fitcher (1966: 69) ideolojinin bu noktada, geleneksel, otoriter toplumlarda ise bu etkileşimin karşıt yönde olduğu, devletin ideolojisinin toplumun kavramsal davranış kalıpları üzerinde koşullandırıcı, güdücü etki yaptığını savunmuştur. Bu tür bir genellemenin de çeşitli istisnaları olabilir. Her toplum, üyelerinin düşünce kalıplarını denetleyecek ve değiştirecek olanlara sahiptir. Kamu oyu olarak adlandırılan kavram, kavramsal ya da içsel davranış kalıplarının bilimsel incelemesi kamu oyu kavramının önemini ve özelliklerinin anlaşılmasına geniş katkıda bulunmuştur. Gündelik dilde kamu oyu terimi çok kez "herkes", "kitleler", "toplumun değer yargısı" gibi deyimlerle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Nitekim gerek başında gerekse politikacıların konuşmalarında "kamu oyu böyle düşünüyor", "herkes böyle arzu ediyor", "kamu oyunu karşısına almak" gibi deyişlere sık sık rastlanabilmektedir (Tolan, 1975: 157).

Genel olarak insanların toplumsal sorunlarda kendi toplumsal çevreleriyle bağdaian kanatlara sahip bulunacakları düşünülür. Başka bir deyişle kişinin kendi toplumsal statüsüne uygun biçimde düşünmesini ve davranmasını sağlamaya yönelik baskılar vardır. Oysa soruna bir başka açıdan bakıldığında, örneğin suçlulara insan haklarının tanınması, ırk ayrıcalığının kalkması, uyumsuzluğun hoş görüyle karşılanması gibi konularda alt toplumsal-ekonomik sınıfların üst sınıflara kıyasla

daha az liberal ve daha doğmatik bir tutumlarının da bulunduğu ortaya çıkmıştır (Rose, 1974: 275). Kamu oyunun değişimi konusundaki çözümlelerde genel olarak "toplumsal etki" ya da "toplumsal etkileşim" kavramından yararlanılmaktadır. Kamusal sorunların büyük çoğunluğunda insanların iki çeşit toplumsal etki altında bulunduğu kabul edilmektedir. Bunlardan biri kitle iletişiminden gelen mesajlar ötekisi ise insanlar arasındaki yüzyüze ilişkilerdir.

Tan (1981: 128) bu noktada toplumsal davranış kalıplarıyla insan davranışı arasında bir binayla o binanın kendisine göre yapıldığı plan arasındaki benzer bir ilişkinin görölmesinin yanlış sayılmaması gerektiğini belirtir. Tan 'a göre binanın planının binayı yapan mđhendise yol göstermesi gibi davranış kalıpları da insanlara toplumsal davranışların nasıl olması gerektiği konusunda örnekler oluştururlar. Uygulamada bir binanın planından ayrılmalar ve değişiklikler görülebildiği gibi insanların gerçek davranışları da mevcut kalıplara tıpatıp uymayabilir, hatta bunlardan ayrılmalar gösterebilir. Toplumbilimsel araştırmanın önemli işlevlerinden biri de davranış kalıplarından ayrımların açıklanmasını içerir. Bazı yazarların, bireylerin düşüncelerinde kabul ettikleri örneklerle gerçekte yaptıkları davranışlar arasında "ideal" ve "gerçek" davranış kalıbı ayrımı yaptıkları görölmektedir. İdeal ve gerçek davranış belirleyici kalıp ayrıtına gitmektense kalıplardan bazı ayrımla ve sapmaların bulunabileceğini kabul etmek, bir kalıpla gerçekte olması arasında çok büyük tutarsızlıkların olması halinde ise artık bir "değişim" den söz etmek daha doğru olacaktır. Gerçekten de bazı bireyler ya da guruplar belli bir davranış kalıbından sapmalar göstermekle birlikte toplumda ya da toplumun bazı kesimlerinde ona uyma konusunda bir davranış birliği söz konusu ise kalıbın toplum kültürün hala bir parçasını oluşturduğunu söylemek olasıdır.

Buna karşılık, toplumdaki kişilerin çoğunluğu kalıba uymamakta ısrarlı ve sürekli bir direnç gösterirlerse kalıbın ya yeni koşullara uyacak biçimde değiştiğini ya da tümünden ortadan kalktığını söylemek gerekecektir. Çünkü her toplumda davranış kalıplarına uyumsuzluk başlı başına bir toplumsal sorun olarak görüldüğu gibi bu uyumsuzluğu çözümlenmeye yönelen özel düzenlemeler de bulunur. Aileden, akraba ve komşuluk guruplarından başlayarak çeşitli toplumsal birimlerde ayıplama, teşhir ve hatta şiddet kullanımına varan mekanizmalarla uyumsuzlukların önlenmesi, amaçlanır. Bu biçimleşmemiş denetim yolları yanında her toplumda polis, yargı,

mahkeme, tutukevi, akıl hastanesi türünden ve bu işlevi uzmanlık konusu haline getiren statüler, süreçler, kurumlar vardır.

Sapma genellikle "toplumsal normlara aykırı davranışlar" olarak tanımlanır. Ancak, bir norm ne denli kesin olursa olsun ve ne denli güçlü bir değere dayanırsa dayansın sınırları konusunda daima bir takım yorumlara neden olabilecek belirsizlikler taşır. Dedikoduyu şantaja, dövmeyi işkenceye, evlilik dışı ilişkiyi ihanete, armağanı rüşvete dönüştüren sınır nerede başlar ve biter. Bu yüzden de toplumbilimsel araştırmalarda sapmanın ve sapıcı davranışın ne olduğunu belirlemekte iki ayrı strateji ya da yönden yararlanılmaktadır (Wheeler, 1973: 648).

Bunlardan ilki sapıcı davranışın dışsal gözlemle belirlenebileceği anlayışına dayanır. Buna göre sapma bir norma aykırılığı nesnel olarak saptanan davranıştır. İkinci yöntem ise normların içeriğinin kaypak ve değişken olduğu, toplumsal bağlama göre sürekli değiştiği, dolayısıyla sapmanın ancak toplumdaki insanların tepkilerinden anlaşılacağı düşüncesinden kaynaklanır. Buna göre sapma, başkalarınınca normlara aykırı olarak algılanan davranışlardır.

Neden bazı davranışların sapma olarak tanımlandığı noktasında; toplumbilimde bir yaklaşıma göre Merton (1957: 109) bazı davranışların sapma sayılması toplumun bunları hoşgörüyü karşılama olanağı bulunmamasından ötürü olduğunu savunur. Her toplumsal sistem varlığını sürdürebilmek için bireylerden belli davranışlar da bulunmalarını bekler. Bunlara karşıt ya da engelleyici davranışlar ise toplum açısından zararlı nitelikte olduklarından hoşgörülmez. Bu yaklaşımın aksaklığı sapmayı tehlikeyle özdeşirmesinden kaynaklanır. Bir takım yasaklar koymak istendiğinde bunların din, toplum, sağlık, çevre kirliliği, ahlak vb. binbir nedenle tehlike oluşturduğu yolunda nedenler daima bulunabilir. Öte yandan karşılaştırmalı araştırmalarda bir toplum açısından son derece tehlikeli görünen davranışların öteki toplumda normatif sınırlamalar ve yasaklar çerçevesine girmediği, ya da toplumun varlığı açısından tehlikeli olmayan bazı davranışların karmaşık normatif düzenlemelere konu olduğu görülmektedir.

Durkheim (1937: 38)'a göre sapıcı, toplumun çok önem verdiği davranış kurallarına aykırı davranarak gurup duygularının odağı haline gelmekte, böylece de eskisinden daha güçlü bir etkileşim ve dayanışmanın kurulmasına yol açmaktadır.

Sosyal ve kültürel belirleyicilerden bir olan propaganda olgusu konusunda Tan (1981: 132) kitlerin düşünceden çok duygular yoluyla etkilenebileceğini savunan klasik görüşü izleyerek davranış kalıplarını etkileme çabalarının çok kez propayanda biçiminde ortaya çıktığı söylenebileceğini belirtir. Propagandanın amacı ise inandırmak, kabul ettirmektir, yoksa mantıksal bir çözümlenmeye yöneltmek değil. Dolayısıyla gerçeğin bütün yüzlerini göstermeye çalışan eğitimcinin aksine propagandacı gerçeğin yalnız kendi çıkarıyla uyuşan kesitini sunar. Propagandanın temel yöntemi, seçilmiş ve belirli bilgileri, kalıpları insanların nefret, sevgi, korku duygularına yönelecek biçimde ortaya koymak, "iyi" ve istenilir şeylerle bağlantısını kurmak, karşıt görüş ya da kalıpları ise "kötü" göstermek, arzu edilmeyen şeylerden sorumlu tutmaktır.

Propagandacı önce dikkati çekerek, sonra söylemek istediğini basitleştirip kolayca algılanmasını sağlayarak, nihayet kullandığı uyarıcıyı sürekli olarak yineleyerek bu direnci kırmaya çalışır. Lasswell, "Toplumda İletişimin Yapısı ve İşlevi" (1948) adlı çalışmasında iletişim sürecinde kim ne diyor, kimin kime dediği, kim hangi kanal aracılığıyla kime dediği, ne yaratmak istediği ve hangi etkileri yaratacağı.., vb., soruların etkileşimde önemli olduğuna değinir. Bir çok iletişim modeli, esasen, bilginin bir paket şeklinde içine alındığı ve daha sonra gönderici tarafından alıcıya bir ortam yoluyla iletildiği bir süreçtir. Alıcı bilgileri aldığı anda mesajı çözer ve gönderene belirli bir geri bildirim verir. İletişim modelleri, insan iletişim sürecini açıklamak için kullanılan kavramsal modeli ifade eder. Farklı disiplinlerin tanınmış teorisyenleri tarafından geliştirilen birçok iletişim modeli vardır. Sosyo-kültürel açıdan iletişim ve etkileşim boyutunda yapıları ele almaktadır.

Sosyal ve kültürel belirleyiciler Wolfle (1990: 222)'ye göre iç ve dış etkenleri bulunmaktadır. Dış etkenler daha bağlayıcı konumdadır. Dış etkenler, savaş, göç, sömürge egemenliği, ithal edilmiş fikirler, teknoloji veya çözülememiş hastalıklar (Kanser,aids.,vb.) ve doğal afetler dahil her toplumun evrimleşme yollarını da şekillendiriyor. Örneğin, Sovyetler Birliği'nin görüşü, her iki dünya savaşında yaşadığı yıkıcı kayıplardan güçlü bir şekilde etkilendiğini göstermiştir. Amerika yerlileri toplumları, Avrupa'dan gelen kolonistler tarafından getirilen hastalıklar ve savaşlar tarafından perişan edilmiş ve yerliler yerinden edilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, Afrikalıların zorla ithal edilmesi ve

Avrupa, Latin Amerika ve Asya'dan art arda gelen göçmen dalgaları, siyasi, ekonomik ve sosyal sistemleri (emek, oy blokları ve eğitim programları gibi) büyük ölçüde etkilemiştir. Kültürel çeşitlilikler toplumun sosyal yapısında değişimlere sebep olmuştur. Fırtına veya kuraklık gibi doğal afetler, mahsulün bozulmasına, sıkıntı ve kıtlığa neden olabilir ve bazen göç veya devrime neden olabilir. Toplumsal değişim çatışmayı uyandırmada güçlü olabilir. Nadiren, herhangi bir sosyal sistemin her bir bileşenine eşit olarak fayda sağlama olasılığı bulunan önerilen bir sosyal, ekonomik ya da politik değişme olması durumunda, kendilerini kaybedenler olarak gören gruplar direnir. Karşılıklı düşmanlıklar ve şüpheler, tüm etkilerin değişimin ne olacağı ya da yapılmadığına ikna edici bir şekilde kanaat getireceklerini tahmin etmede hem destekçilerin hem de rakiplerin yetersizliği nedeniyle ağırlaşmaktadır.

Çatışma, yalnızca birkaç alternatifin mevcut olduğu durumlarda, örneğin teslim olmak ile savaş arasında veya A adayı ile B adayı arasında, hiçbir şekilde ödün vermek mümkün olmadığında akuttur. Bir toplumdaki halkın çoğunluğu sosyal bir karar üzerinde hemfikir olsa bile, aynı fikirde olmayan azınlığın da korunması gereklidir. Gruplararası çatışma, yasal ya da başka bir türlü, toplumun bir kesimi nihayetinde bir kararı lehine vermeyi başardığında mutlaka sona ermez. Direnişli gruplar daha sonra değişikliği tersine çevirmek, değiştirmek veya atlatmak için çaba gösterebilir ve böylece çatışma devam edebilir. Wolfle'ye göre bununla birlikte, çatışma aynı zamanda grup eylemini sağlamlaştırabilir; hem uluslar hem de aileler kriz zamanlarında daha fazla birleşme eğilimindedir. Bazen grup liderleri bu bilgileri kasıtlı olarak dış bir grupla çatışmaya neden olmak için kullanır, böylece gerginlikleri azaltır ve kendi grupları içinde desteği birleştirir. Giderek daha fazla, küresel sistem ağın herhangi bir kısmındaki değişimin diğerleri üzerinde önemli etkileri olduğu sıkı sıkıya bağlı bir ağ haline geldiği görülmektedir.

Örneğin, yerel çatışmalar diğer ulusları içermek için sınırlarının ötesine yayılmış; değişen petrol arzları ekonomik üretkenliği, ticaret dengelerini, faiz oranlarını ve dünya genelinde istihdamı etkilemektedir. Zenginlik, güvenlik ve hemen hemen bütün ulusların genel refahı birbiriyle ilişkilidir. Çoğu ulusun liderleri arasında, izolasyoncu politikaların artık sürdürülebilir olmadığı ve nükleer silahların yayılmasını kontrol etmek ve dünyanın parasal sistemini vahşi dalgalanmalardan

korumak gibi küresel sorunların yalnızca ortak hareket eden tüm uluslar tarafından gerçekleştirilebileceği konusunda artan bir fikir birliği bulunmaktadır.

İnsanlar günlük yaşamda birçok davranış tarzı kullanırlar. Roller, bir bireyin sosyal durumunu temsil eden, kişilerin birbirini tanıması için kullanılan ya da tanıtan davranış kalıplarıdır. Kişinin rolünü nasıl ifade ettiği rol performansı kavramıyla açıklanır. Goffman (1959: 139), bir kişinin sahnede ya da bir oyuncunun sergilediği rol performansı gibi bireylerinde rol performansı izlenip, takip edilip, örnek alındığını belirtir. Goffman, "izlenim yönetimini" algılanmanın umulduğu gibi bireyin kendisine ve çevresine sunduğu bir kavram olarak görmektedir (özdeşim kurma,.. gibi). Bu noktada iş yerinde, aile içinde samimi arkadaş ortamında,..vb. gibi yerlerde ve konumlarda nasıl davranıldığı ve nasıl algılandığına dikkat çeken bir modeldir. Önemli bir belirleyici olan "izlenim yönetimi", sembolik etkileşimciliğin kritik bir bileşenidir. Örneğin, bir mahkeme salonundaki bir yargıcın, bir elbise ve tokmak gibi bir adalet imgesi, yerçekimi ve kontrol izlenimi yaratmak için birçok aksesuarı kullanması, ..vb., görsellik vardır. Mahkemeye girenlerin belirlenen sahneye uyması beklenir. Sadece bir kişinin nasıl giyindiği ile yapılabilecek "izlenimi" hayal edilir. Avukatların mahkeme salonu yargılamasında tanık ve sanıkların saçını ve giysilerini sık sık seçmelerinin nedeni budur.

Goffman'ın "dramaturji" fikirleri, Charles Cooley (1902: 182)'in ve göz kamaştırıcı benliğin fikirleri üzerinde genişlemektedir. Cooley'e göre, bireyin imajı başkalarının gördüklerini düşündüklerine dayandırılır. Birey başkalarına nasıl görülmesini hayal ediyorsa, önce bunu hayal eder ve sonra bu spekülasyona tepki verir. Belli kıyafetler giyer, saçlarını belli bir şekilde hazırlar,..vb., hepsi bireyin sunumunun başkalarının nasıl algıladığı ve nasıl etkileyeceği düşüncesiyle yapılır. Belli bir tepki beklenir. Tepki sonucunda iyi ya da kötü hisler oluşur. Durkheim (1895: 69) işlevselcilik yaklaşımında Durkheim'a göre toplum, parçalarının toplamından daha büyüktür. Bireysel davranışın kolektif davranış ile aynı olmadığını ve kolektif davranış çalışmanın bireyin eylemlerini çalışmaktan oldukça farklı olduğunu iddia etmiştir. Toplum, bireysel davranış üzerinde dış bir kısıtlama olarak hareket eder. Bireylerin neyin benzer ve öngörülebilir şekilde hareket etmesine neden olduğunu anlama arayışında, birey, eğer toplumun sözleşmelerini kabul etmezse, belirlenen gelenek ve göreneklere uymazsa; alay edileceği, sosyal izolasyona

uğrayacağını düşünür. Bu durum ceza ile aynı etkileri yaratır ve sonucunda intihar, toplumsal sosyal dejenerasyonlar..bv. tanımlanmış sorunlar çıkabilir. Bu bağlamda birey ve toplumun psikolojik ya da sosyolojik açılardan sağlığının korunması amacıyla araştırmalar yapılmaktadır. Özellikle geçmişten günümüze sosyal ve kültürel etkiler hem kültürel bağlamda karakterize etmek hem de bireysel bilişsel ve davranışsal boyutları incelemek ya da bilişsel ve davranışsal boyutlarda etkileri gözlemlemek ve tanımlamak ve etkileşimsel durumları çizmenin önem taşıdığı söylenebilir.

2.1.7. Örgütsel ve Yönetmel Sosyal Etkileşim

Örgütlenme önermesi incelendiğinde yapı odaklı ele alındığı görülmektedir. Kişisel yapılar bireyin zihninde birbirinden bağımsız ve dağınık bir biçimde yer almaz. Kişiler olayları öngörebilmeyi kolaylaştırmak için yapı sistemlerini yapılar arasında bir hiyerarşi olacak şekilde oluştururlar (Kelly, 1955: 56). Yapılar arasında farklı bir ordinal düzenin olması olayların farklı değerlendirilmesine ve geleceğe ilişkin farklı beklentilerin oluşmasına neden olur. Örgütlerin yapısı; bir örgütün pozisyonlarının, pozisyonlar arasındaki güç ve sorumluluk ilişkilerinin düzenlenmesi anlamına gelir. Bunun anlamı, her örgütün içerisindeki belirli pozisyonları ve belirli rolleri ellerinde bulunduran kişilerden meydana gelmesidir. O zaman, örgütsel yapı çeşitli pozisyonların ve rolleri sorumlulukları arasındaki karşılıklı ilişkiler tarafından belirlenir (Riggio, 2014: 403). Örgütsel tasarım; örgütün davranışlarını iletişim, iş birliği, kontrol ve otonomi kutuplarında biçimlendiren bir çerçevedir. Bu çerçevenin inşası her üç kutbun birbirleri arasındaki ilişkilerinin modellenmesi ile mümkündür (Ercil, 2014: 637).

Mintzberg, yapısal boyutları, tasarım parametreleri olarak; bağlamsal boyutları da durumsallık faktörleri olarak adlandırmaktadır (Mintzberg, 2014: 14). Yapısal boyutlar şu unsurlardan oluşmaktadır (Daft, 2015: 15; Louche, 2007: 233; Mintzberg, 2014: 85):

1. Formalizasyon (Biçimlendirme eylemi) derecesi
2. Standardizasyon (norma ve tek tip eyleme uygunluğunu doğrulamak)

- 3.Uzlaşma derecesi
- 4.Yetki hiyerarşisi
- 5.Merkezileşme derecesi
- 6.Profesyonelleşme
- 7.Personel oranları
- 8.Bölümlendirme
- 9.Ünite (birim) büyüklüğü
- 10.Komuta birliği
- 11.Planlama ve kontrol

Örgütsel yapı ve tasarımın temel unsuru olan iletişim tüm birimlerin aynı zamanda bağlanma aracıdır. Etkileşimin temel paradigmalardan bir olan iletişim ve iletişim süreci ile ilgili önemli unsurlar kaynak, gönderici , kanal, alıcı, hedef, mesaj, geribildirim ve içerik olarak sıralanmaktadır. Ancak diğer önemli üç unsur şunlardır: Entropi, Artıklık ve Gürültü. Entropi, mesajdaki / içerikteki belirsizlik miktarının bir ölçüsüdür. Fazlalık, bilerek ya da bilmeyerek iletişim sürecine girer. Eğer kasıtlıysa, mesajı tekrarlama amacına hizmet eder. Aksi takdirde tekrarlanabilirlik istenmeyen bir unsurdur. Gürültü aslında alakasız, istenmeyen ve dolayısıyla etkili aktarım için bir rahatsızlık / girişim olan şeydir . Gürültü, etkili iletişim sürecini bozan veya engelleyen herhangi bir durumdur. Gürültü fiziksel, psikolojik ya da anlamsal olabilir ve iletişim sürecini herhangi bir noktada rahatsız edebilir, gürültü sistemdeki herhangi bir elemanla ilişkilendirilebilir (Miller, 2005: 198).

İnsan iletişimi geniş olarak sınıflandırılabilir: İçsel, Kişilerarası, Grup Dinamikleri, Kamu/Kitle, Organizasyon/Yönetim ve Çapraz kültürel, aynı zamanda ortamın seçimine bağlı olarak tüm bunlardan bağımsız herhangi sözel olmayan / bedensel ve grafik iletişim, hem de sözlü olarak da sınıflandırılabilir. İnsan iletişiminin türü ne olursa olsun, öznelcilik ile ilişkilidir. İletişim gibi bir alanda teorilerin anlaşılması önemlidir çünkü bunlar doğrudan günlük yaşamları etkiler. İletişim kuramlarının ilk işlevi, iletişim deneyimlerini organize etmeye ve anlamaya yardımcı olmalarıdır. İkinci bir fonksiyon ise, hangi iletişimsel davranışların inceleneceğini seçme yardımcı olmalarıdır. Üçüncü bir fonksiyon da ise, insan iletişimi anlayışını genişletmeye yardımcı olmalarıdır. Dördüncü işlev, iletişimi

tahmin etmeye ve kontrol etmeye yardımcı olmalarıdır. Teorilerin beşinci işlevi, mevcut sosyal ve kültürel gerçeklere meydan okumaya ve yeni düşünme ve yaşam yolları sunmaya yardımcı olmalarıdır.

Örgütsel ve yönetsel boyutta ana unsur insan, iletişimin temel unsuru olan yine insan varlığı davranışçı kuramlarda farklı şekillerde ele alınmıştır. Davranışçı kuram incelediğinde temelde kişilik kavramına bakış dikkat çekmektedir. Davranışçı kuram, insan kişiliğini çevre koşullarının belirlediğini belirten, kalıtsal öğelere yer vermeyen bir bakış açısına sahiptir. Diğer kişilik kuramcılarının aksine davranışçılar, kişiliği incelemek için gözlemlenebilir davranışları incelemiş, davranışların zamanla alışkanlığa dönüştüğünü ve bu alışkanlıkların kişiliği belirlediğini belirtmiştir. Bu yaklaşım, kişilik süreçlerini incelemek için temel koşullanma ilkelerine bakmak gerektiğini, bu şekilde sorun yaratan davranışları değiştirmek için yöntemler geliştirilebileceğini savunmaktadır.

Davranışçılığın kurucusu Watson (1878-1958) kabul edilmekle birlikte Rus bilim adamı ve fizyolog Ivan Petrovich Pavlov (1849-1936)'un yaptığı çalışmalar bu akımın gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Watson'ın bir akım haline gelmesinde önemli katkıları olduğu davranışçı yaklaşım, birçok temele sahiptir. Pavlov'un çalışmaları bu yaklaşımın fizyolojik altyapısını oluşturmuş, psikolojik boyutta Thorndike (1874-1949) ve Skinner'in (1904-1990) çalışmaları bu kuramı genişletmiştir. "Watson ve Korku Koşullanması " Pavlov'un çalışmaları ve klasik koşullanma süreci davranışçılığın gelişmesine temel teşkil ederken, davranışçılığın bir akım haline gelmesindeki öncüsü John Broadus Watson'dır (1878-1958). Bu anlayış, nesnel gözlemler yapmak ve davranışların etki ve tepki açısından nesnel olarak betimlenmesi sürecine dayanmaktadır (Schultz ve Schultz, 2013: 62). Watson'ın davranışçı kuramında, çevre insan davranışlarını etkileyen en önemli bir faktör olarak göze çarpmaktadır. Bu konuya ilişkin oldukça iddialı bir şekilde "Bana bir düzine sağlıklı bebek verin ve onları istediğim gibi yetiştirebileceğim koşulları, belli bir ortam sağlayın, bu bebeklerden herhangi birini seçip doktor, avukat, sanatçı, esnaf hatta dilenci veya hırsız olacak şekilde yetiştirebilirim" demiştir (Kurt ve Yıldız, 2017: 359).

İnsanın doğası görüşü, Skinner'in radikal davranışçılık olarak adlandırılacak görüşünün insan doğasına bakış açısından belirlenimci ve çevreci

olduğu söylenebilir. Belirlenimci bakış açısı ile özgür irade kavramını kabul etmiştir; insan davranışlarının irade sonucu oluşmadığını, yasalarca belirlendiğini ve bilimsel çalışılabileceğini belirtmiştir. Çevreci bakış açısı ise davranışların fizyolojik ve yapısal etmenler yerine çevresel uyarıcılar vasıtası ile şekillendiğini ve psikolojinin davranışları bu yönde açıklamaya çalışmasını ifade etmektedir (Feist ve Feist, 2008: 115).

Bu anlamda kişiliğin gelişimini anlayabilmek için, davranışların neden sonuç ilişkilerine bakmak gerekmektedir. Kişinin öğrenme geçmişi, koşullanmaları bu anlayış içinde önemli yer tutmaktadır. Edimsel Koşullanma; Skinner insan davranışları üzerinde de sonuçlarından hareketle bireyin kontrol sahibi olduğunu düşünmektedir. Çoğu davranışların edimsel koşullanma yolu ile öğrenildiği ve davranışların çevreyi, çevrenin de davranışları pekiştireçler üzerinden etkilediğine inanmaktadır (Schultz ve Schultz, 2013: 63).

Yine insan doğasının görüşüne göre Rogers, insanların özünde iyi olduğu görüşünü benimsemektedir (Rogers, 1961: 164). Rogers (1961: 194)'e göre insanoğlunun temel doğası, özgürce kendi akışına bırakıldığında yapıcı ve güvenilirdir. Bu görüşleri ile Rogers kendi döneminde hakim olan “insan doğası kötüdür” anlayışına karşı çıkmış ve bunu insanlığın özünün bozuk olduğunu, insanın en derin içgüdülerinin yıkıcı olduğunu düşünen terapistlerin aksine, insanlar en derindeki gerçek kendileri olmaya bırakıldığında, farkındalığı yüksek bir organizma olarak ve doğasına uygun bir şekilde kendisini gerçekleştirmekte, böylece kendi bütünlüğünü sağlamakta ve giderek daha fazla bütünleşmeye doğru ilerlemekte olacağı şeklinde ifade etmiştir. Bu bağlamda "iyi" ve "kötü" kavram algısı örgütsel ve yönetsel sistemlerde aynı algıyla anlaşılabilirliği hem yöneten hem de çalışanlar açısından düşünülebilir.

Örgütsel ve yönetsel süreçte iletişim etkileşimin temel göstergesidir. Bir kimse, bir başka kimseye veya gruptan diğerine (veya diğerlerine) çoğu zaman semboller aracılığıyla bilgi, fikir, tutumlar veya duygu aktarımı ile etkileşimi gerçekleştirir. Genel olarak, örgütsel ve yönetsel süreçlerde, bir sistemin diğer sistemi arasındaki kanal üzerinden aktarılan sembollerini kullanarak etkilediği her yerde iletişim vardır. İletişim, mesajlar aracılığıyla yapılan sosyal etkileşim olarak tanımlanabilir (Sezici, 2013: 204).

Yönetim işlevlerinden planlama ve örgütlenme ile oluşturulan düzenin örgüt amaçları doğrultusunda yönltilmesi yani örgütün eyleme yönlendirilmesi gerekir. Yürütme, emir-komuta gibi adlar da verilen yöneltme işlevinin amacı, örgüt mensuplarının kendilerine verilen görevleri yerine getirmelerini sağlamaktadır. Planlama ve örgütlenme aşamalarında yapılan işlerin sonuçlandırılması, yöneltme işlevi ile sağlanabilir. Örgütsel ve yönetsel yapılanma işlevlerinde özel ya da kamu sektöründe ya da ülkeler farklı süreçler işletilebilmektedir.

Örneğin, 19.yy'a kadar Hindistan'da sosyal etkileşim ve iletişim ve göç boyutuna değinen Crosbie (2012: 129-167)'ye göre 1830'lara kadar Roma Katoliklerinin etkin faaliyetleri olduğunu ancak 1830-1860'lı yıllarda Katolik İrlanda ve İngiltere'nin Doğu imparatorluğu arasında Roma Katoliklerinin etkisinin azaldığını, sınırlandırıldığını ifade etmektedir. Bu noktada İrlanda Protestanları geleneksel meslekler ve komisyonlar üzerinde İngiliz ordusu ile beraber etkin rol oynamıştır. Kademeli entegrasyonun başlangıcı 1830'lara dayandırılır. Hint İmparatorluğuna Britanya ve İrlanda Katolikleri ortaklığı ile Kiliseler diğer dini yapılar ve eğitimin teşvik edilmesi(yüksek ve düşük kast) özellikle çocuklara yönelik yapılanma ve modellemeler, sayısız psikoposun(vicor apostolic) ruhsal gereksinimler için görevlendirilmesi, Doğu Hindistan ticaret şirketinin büyüyen etkisi yüze çarpmaktadır. On dokuzuncu yüzyıl'ın ikinci yarısında İrlanda Katolik Kilise çalışmaları dikkate değer etki yaratmıştır. Hindistan'da sömürge yaşamın birçok yönü üzerinde derinden izler bırakmıştır. Örneğin 1830-1840 'lı yıllarda Fransız Misyoner Abbe Luguët gibi O'Connor gibi Fransızların Hindistan'da oluşturduğu (Hint merkezli) Pondicherry tabanlı misyonerler İrlanda Katoliklerine övgüler yağdırmışlardır (M.de Melo, 1955: 257).

Luguët (1845) propagandalarına göre Fransız Cizvitleri yüksek kasıtlı Hint Katoliklerine öncelikler tanımış, genel olarak kast sorusuna gelindiğinde ise tarafsız kalmıştır. İrlanda misyonerlerinin yapmadığını tüm kastlara açık olduklarını Brahman ,Pariah ve Shudra çocuklarına herhangi bir komplikasyon olmadan özgürce karıştırıldığını ifade etmiştir (Luguët, 1845: 208). Yine Hindistan örneği ile devam edilecek olursa 19. yy. sonlarında Hindistan'da amatör Antropolog ve Etnografların sözlük(dil), kırsal yaşam ve zanaatkarlar üzerine yaptıkları araştırmada Amerika Birleşik Devletleri haklarının kelimeleri(dili) esnaf geleneklerini ve popüler dinlerini

benimsedikleri, bunun değişimin önemli bir parçası olduğu, Hindistan'da sömürge bilgisinin etnolojik ve entropolojik misyonu belirlediği sosyal etkileşim ağının radikal siyasi ajandalar ve ideolojiler içinde reform ve değişimi sağlama arzusu ile İrlanda'lı profesyonellerce motive edildiği ifade edilir. Artan deniz aşırı hareket ve deniz aşırı ticaretin İrlanda emparyel ağı maddi manevi ve entelektüel anlamda etkisi olmuştur. İrlanda ve Hindistan tarihi arasındaki ilişki ve karışıklılık süreci halen ayrılmaz bir parçası olmaya devam ettiği, aynı zamanda İngiliz emparyalizmine katılımı ile İrlanda tarihini şekillendiren (four nations) dört ulus bağlamında geniş ve dinamik şekillenme oluşmuştur (Crosbie, 2012: 261-262).

Kuşkusuz İngiliz imparatorluğunun diğer eski sömürgelerinin tarihini de incelendiğinde aynı şey Güney Asya tarihçiliği için de söylenebilir. Milliyetçilik ayrılıkçılık üzerine yoğunlaşan vurgusuyla toplumsal çatışma ve bölünme "Subaltern Studies" okulunun tarih anlayışını geliştirmek için çok şey yaptığı ulus ve seçkin milliyetçilik yapılarına odaklandığı ve odaklanmaya devam ettiği ifade edilebilir (Guha, 1982: 596).

Blazer ve Hernandez (2006: 10) komile iş birliği odaklı gen-sosyal çevre etkileşiminin bireysel ve toplumsal sağlığa etkilerini inceleyen araştırmada gen ve sosyal çevre etkileşiminin yeniden tanımlanırılabilirliğine vurgu yapmaktadır. İnsan sağlığı, sosyal çevre, genetik katılım ve bireysel davranışlar, ırk, etnik köken, genetik katılım, sosyal ağlar/sosyal destek ve psikososyal çalışma ortamının sağlık sonuçlarını etkilediği gözlemlenmiştir (Blazer ve Hernandez, 2006: 219).

Örgütler açık sistemlerdir ve çevreleri ile ilgili olmalı, iletişimi güçlü tutmalıdırlar. Çalışması için gereken kaynakları ve bilgileri edinmeleri gerekir. Müşteriler tarafından değer verilen ürün veya hizmetleri sunmaları gerekir. Bir örgütün stratejisi kaynakları nasıl elde ettiği ve çıktıları sağladığı çevrenin özellikleri ve özellikleri ile şekillenir. Bu nedenle örgütler, çevresel ara yüzleri yönetmek için, özel birimler oluşturmak gibi iç idari yanıtlardan, diğer kuruluşlarla stratejik ittifaklar oluşturmak gibi dış ortak yanıtlara kadar çeşitli yanıtlar tasarlayabilmelidir. Çerçeve, örgütlerin ve alt birimlerinin çevresel bağlamlarda mevcut olan açık sistemler olduğu kavramına dayanmaktadır. Ortamlar iki şekilde tanımlanabilir. İlk olarak, belirli bileşenlerden veya kuvvetlerden oluşan farklı tür ortamlar vardır. Hayatta kalmak ve büyümek için örgütler bu farklı ortamları anlamalı, yanıt verecek uygun parçaları

seçmeli ve onlarla etkili ilişkiler geliştirmelidir. Örneğin bir imalat firması hammadde pazarlarını, işgücü pazarlarını, müşteri segmentlerini ve üretim teknolojisi alternatiflerini anlamalıdır. Daha sonra, çeşitli hammadde tedarikçileri, iş başvurusunda bulunanlar, müşteri demografisi, ve istenen sonuçları elde etmek için üretim teknolojilerini tasarlamalıdır. Dolayısıyla örgütle her yönden çevrelerine bağımlıdır. Yönetsel açıdan, dış kısıtlamaları ve beklenmedik durumları yönetmeleri ve dış fırsatlardan yararlanmaları gerekir. Ayrıca politik lobicilik, reklamcılık ve halkla ilişkiler gibi yöntemlerle çevreyi olumlu yönde etkilemeleri gerekmektedir. İkincisi, bazı yararlı boyutlar örgütsel ortamların doğasını yakalar. Bazı ortamlar hızla değişmektedir ve karmaşıktır; bu nedenle kararlı ve basit ortamlardan farklı organizasyonel yanıtlar gerektirir. Örneğin, bazı üreticiler istikrarlı bir pazarla yüzleşir ve iyi anlaşılmiş üretim teknolojilerini kullanır. Stratejileri ve organizasyon tasarımı sorunları, yıllarca aylar içinde ölçülen ürün yaşam döngüsü ile karşı karşıya kalan, işgücü becerilerinin nadir ve zor olduğu ve talebin gece boyunca önemli ölçüde değişebileceği yazılım geliştiricilerinkilerden kökten farklıdır (Chattopadhyay, vd., 2001: 939).

Birçok çalışma örgütsel ve çevresel özelliklerin insan kaynakları (İK) uygulamaları üzerindeki etkisini incelemiştir. Tannenbaum ve Bruno (1994: 171) çalışmalarında örgüt ve çevre arasındaki ilişkinin yenilikçi insan kaynakları (İK) uygulamaları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu doğrultuda 40 New York Eyaleti kamu kurumunun bir örneğinde İK inovasyonlarının kullanımı ile ilgili büyüklük, iletişim, iklim, organizasyon yapısı, dış koşullar ve işgücü değişkenlerinin ne ölçüde ilişkili olduğu araştırılmıştır. Örgüt büyüklüğü ve işgücü mevcudiyeti ve kamuoyu incelemesinin dış koşul değişkenleri İK inovasyonu ile en güçlü doğrusal ilişkileri ortaya koymuştur. Formalizasyon, merkezileşme ve İK departmanı iklimi biraz daha zayıf doğrusal etkiler göstermiştir. Dış avantaj, İK inovasyonu ile doğrusal olmayan bir ilişki olduğunu göstermiştir.. Sonuçlar fikir üretme ve benimseme, resmi ve gayri resmi yenilikler, organik ve mekanik örgüt yapıları ve dış çevrenin rolü arasındaki farklılıklar dikkate alınarak örgüt ve çevre arasındaki ilişkinin yenilikçi insan kaynakları uygulamalarının sosyal etkileşim kaynaklı iletişim doğrultusunda örgüt üzerindeki etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tannenbaum ve Bruno, 1994: 172).

Bir örgütün çevresinin, örgütün işleyişi üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu belirtirler. Tannenbaum ve Bruno'a göre çevre yapısını ve işleyişini etkileyen sınırlamalar ve baskıların yanı sıra fırsatlar ve tehditler de sunar. Örgüt ve çevre arasındaki ilişkinin anlaşılabilmesi için, bazı birincil alanlarda aralarındaki etkileşimlere bakılmalıdır. Örgüt ve çevresi kendi aralarında bilgi alışverişinde bulunur. Planlama, karar verme ve kontrol amacıyla dış çevre hakkında bilgiye ihtiyacı vardır. Bu nedenle, davranışlarını ve değişikliklerini incelemekle birlikte ortamdaki değişkenleri de analiz ederler. Ayrıca, bu analiz tarafından üretilen bilgiler örgütün iş ortamındaki belirsizlik ve karmaşıklık sorunlarını çözmesine yardımcı olur. Bu nedenle, firmalar piyasa koşulları, ekonomik faaliyet, teknolojik gelişmeler, demografik faktörler, sosyo-politik değişiklikler, rekabet faaliyetleri vb. ile ilgili bilgileri toplamaya çalışmaktadır. Ayrıca örgüt ayrıca bilgileri dış kurumlara da iletir. Bunu isteyerek ya da istemeyerek yapar. Bu nedenle, etkili iletişim ve sosyal etkileşim bir örgüt ile çevresi arasındaki ilişkinin temelini oluşturan önemli bir etkileşimdir.

Bir kuruluşun çevresine iyi yanıt verebilmesi için, çevresini izleyebilmeli ve anlamlandırabilmeli ve etkin yanıtlar geliştirebilecek iç kapasiteye sahip olmalıdır. Bir kuruluşun çevresine verdiği yanıt mekanizmaları aşağıdaki üç türden olabilir (Tannenbaum ve Bruno, 1994: 173);

İdari : Bunlar, örgütün amacını ve kilit görevlerini oluşturmaya veya yeniden tanımlamaya neden olan belirli ortamlara proaktif veya reaktif cevaplardır.

Rekabetçi : Rekabet ortamındaki bir değişiklik, bir örgütü rakipleri karşısında rekabet avantajı kazanmasına yardımcı olabilecek eylemlerle yanıt vermeye zorlayabilir.

Kolektif : Birçok kuruluş, birlikte çalışma, pazarlık, ittifaklar, vb., dahil olmak üzere stratejik kolektif tepkilerle çevresel bağımlılık problemleriyle başa çıkmaktadır.

Ebrahimi (2000: 68), Hong Kong'un Çin Halk Cumhuriyeti'ne (PRC) devredilmesi ve bölgedeki bir belirsizlik atmosferinin varlığı bağlamında, yaptığı çalışmada, algılanan çevresel belirsizlik ile Hong Kong Çin'in tarama davranışı arasındaki ilişkiyi yöneticiler bağlamında incelemiştir. Beklentilerin aksine, sonuçlar Hong Kong'daki Çinli yöneticilerin rekabetçi, müşteri ve ekonomik sektörlerdeki

politik belirsizlikten daha yüksek bir örgütsel belirsizlik algıladığını göstermiştir. Bu yöneticiler ayrıca görev ortamını belirsizliğinden daha yoğun bir şekilde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Son olarak, algılanan stratejik belirsizlik derecesi ile algısal boyutta ölçülen tarama davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yönetimsel algıların çevresel taramadaki rolünü ve bunun örgüt üzerindeki etkilerini değerlendirilmiştir. Örgüt iç çevresi ve dış çevresi ile döngü etkileşimini paylaşır. Çevre, örgütü ve bunu takiben yönetimi, yönetim örgütü etkileyerek çevrimi tamamlar.

2.1.8. Yönetici ve Sosyal Etkileşim

Yönetici ardında yönetme bilinciyle belirlenmiş bir amaca ulaşma sürecinde, iş yerinde çalışan bireylerini ve diğer tüm kaynaklarını, en iyi şekilde entegre ederek ve zamanı en doğru şekilde kullanarak koordine etme sürecini gerçekleştirme unsurlarını taşıyan kişidir (Dogani, 2010: 31).

Carpendale ve Lewis (2009: 232) yönetim bilimlerinde önemli bir fonksiyon olan "Yürütme" işlevi teriminin, gelişim psikolojisi içinde giderek daha fazla kullanılmakta olduğunu ifade eder. Sosyal etkileşimler, yürütme işlevinin gelişimindeki rolüne odaklanmakta ve birçok çağdaş bilişsel yaklaşım için yeni ve heyecan verici bir alternatif sunmaktadır. Yürütme işlevi, düşünce, eylem ve duygu kontrolünde yer alan daha yüksek bilişsel becerilerden oluşur. Gelişimini destekleyen süreçler hakkında nispeten az şey bilinmektedir.

Yönetici becerileri teknik, zor ve yumuşak beceriler olarak sınıflandırılabilir. Yumuşak beceriler, aynı zamanda insan becerileri olarak da bilinen güçlü iletişim, kişilerarası nitelikler ve sahip olduğu kişisel özelliklerdir. Zor beceriler, bir iş için gerekli teknik uzmanlık ve bilgidir. Son dönemlerde yöneticilerin, yumuşak becerileri örgütlerde önemli unsur olarak görülmektedir. İşverenler, yeni çalışanların güçlü becerilerin yanı sıra zor becerilerin de olmasını ister. Robles (2012: 455) yöneticilerde olması gereken en önemli yumuşak becerilerin; dürüstlük, iletişim, nezaket, sorumluluk, sosyal beceriler, olumlu tutum, profesyonellik, esneklik, takım çalışması ve iş ahlakı olarak tanımlamıştır. Yumuşak becerilere sahip yöneticilerde bulunan özellikler şu şekilde sıralanır; İletişim: sözlü, konuşma, yeteneği, yazılı, sunma, dinleme, Nezaket: görgü, görgü kuralları, iş görgü

kuralları, zarif, lütfen ve teşekkür eder,saygılı olur, Esneklik:uyum sağlama, değişime istekli, yaşam boyu öğrenen, yeni şeyler kabul eden, ayarlanan, öğretilir. Dürüstlük: dürüst, etik, yüksek ahlak, kişisel değerlere sahiptir, doğru olanı yapar. Kişilerarası Beceriler: iyi, yakışıklı, espri anlayışı, arkadaş canlısı, besleyici, empatik, öz kontrolü, hasta, arkadaşlık, sıcaklık, sosyal beceri. Pozitif Tutum: iyimser, hevesli, cesaretlendirici, mutlu, kendinden emindir. Profesyonellik: iş ve teknik beceriler gibi, iyi giyimli, görünüşlü, hazır. Sorumluluk :hesap verebilir, güvenilir, işini yapar, becerikli, disiplinli, iyi yapmak ister, vicdanlı, sağduyulu davranır. Ekip çalışması: işbirliği, dayanışma, başkalarıyla iyi anlaşır, destekleyici, yardımsever, işbirlikçidir. Çalışma Ahlakı: çalışkan, çalışmaya istekli, sadık, inisiyatifli, öz motivasyonlu, zamanında, iyi katılımcıdır.

Uygulamada, ekiplerini genişletmek ve işyeri kültürlerini potansiyel yeni çalışanlar ve mevcut çalışanlar için cazip hale getirmek isteyen, sosyal ağları güçlü, güven, sadakat, değerler ve beklentilerin finansal performansı ve şirketin büyümesini etkilediği noktada başarılı yöneticiler tercih edilmektedir. Teknoloji, işverenlerin bugün yöneticilerden istedikleri beceriler üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte günümüzün çok kuşaklı işgücünün iletişimi açık ve zorlanmadan sosyal iletişim becerileri yüksek yöneticilere iş ortamında giderek daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır (Mitchell, Skinner ve White, 2010: 46). Sosyal etkileşimi ve iletişimi güçlü yönetici;

1) Sözel olmayan ipuçlarını tanıyın: Nitelikli bir sosyal yönetici yalnızca bir iletişim biçimine dayanmaz. (sözlü, yazılı, sözlü olmayan, viral vb.) Sözel olmayan ipuçlarına duyarlı olmak zorundadır. Bugünün iletişiminin çoğu dijitaldir. Ancak, sözel olmayan ipuçlarını yüz yüze etkileşimlerde etkin bir şekilde yorumlamak için, kişisel algının girdiyi nasıl filtrelediğini tanıması gerekir. Bir zihinsel sağlık paragonu olmak zorunda değildir, ancak diğer insanları okumak ve onlarla neler olup bittiğini anlamak için kafasında ki gürültüyü kapatması gerekir.

2) Düzenli olarak etkileşimde bulunun: Herkesin adını veya kaç çocuğu olduğunu bilmek zorunda değildir. Bununla birlikte, çalışanların, meslektaşların, ortakların ve müşterilerin nasıl düşündüğünü, hissettiğini ve tepki gösterdiğini bilmesi gerekir. Bu, dijital iletişim biçimleriyle bile, başkalarını proaktif olarak meşgul etmek gerektiği anlamına gelir. Herkesi “temsil” etmiyorsa, kuruluşunu şirket

içinde dahili olarak tutarlı olmasını veya harici olarak uyumlu bir marka oluşturmasını nasıl beklenebilir.

3) Değerlerini ve amacını açıkça tartışır: İnsanlar birçok sebepten dolayı örgütlere katılırlar, ancak daha ilginç olan, neden kaldıklarıdır. Kalırlar çünkü paylaşılan değerler, amaç, görev ve vizyon duygusu hissediler. Yönetici kendi ve şirketinin değerini ve amacını düzenli olarak pekiştirmesi gerekir. Şayet beklentisine ulaşamıyorsa, istediğinden daha fazla yetenek gerektiğini düşünüyorsa birçok işe alım yapmaya hazır olması gereklidir.

4) Topluluğun varlığını teşvik eder;. Beğen veya beğenme, sosyal medya iş dünyasında hayati öneme sahiptir. Paternalist yöneticiler ve yukarıdan aşağıya liderler bazen bu beceri ile ilgili sorun yaşarlar, ancak artık biri seçenek değildir. Müşterilerin olmasa bile, işletme itibarının ve sonuçlarının çevrimiçi topluluklar tarafından şekillendirilebileceği sosyal bir alana taşınmaktadır bu nedenle sosyal medya ağı güçlü olmalı takip etmelidir.

5) Çalışanlarına ve diğerlerine karşı ilgi gösterir: Bazı becerileri öğrenebilir ve başkaları taklit edebilir ancak samimi olmak zordur. Bazıları bunun bir kişilik özelliği olduğunu iddia edebilir, bir beceri değil ancak samimiyet etkileşimi güçlendirir.

Endüstriyel ekonomiden bilgi toplumuna ve ofis ekonomisine geçiş, birçok işin şimdi bütünlük, iletişim ve esnekliğe önem verdiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla sosyalleşmiş, iletişim odaklı en üst düzeyde yetenekli, sosyal farkındalığı yüksek yöneticiler takip edilmektedir (Zehr, 1998: 8).

Tarihsel olarak, zor beceriler olarak da bilinen tekniksel beceriler, kariyer istihdamı için gerekli olan beceriler olarak tanımlanmıştır. Ancak günümüzün iş yeri, kuruluşların doğru boyutlandırma ve pozisyonları kesme konusunda bireyleri istihdamda tutmak için teknik becerilerin yeterli olmadığını göstermektedir (James ve James, 2004: 40).

Drucker (2014: 39) aynı şekilde, kuruluş ne olursa olsun, yöneticilerin örnek teşkil ettiğini belirtir. Ortamı belirler, ruhu yaratır, kuruluş ve içindeki insanlar için değerlere karar verirler. Başka bir deyişle, önderlik ederler ya da yanlış yönlendirirler. Birini ya da diğerini yapmaktan başka seçenekleri yoktur. Hepsinden

önemlisi, kişisel gelişimin ahlaki ya da estetiği çağımız kuruluşundaki yöneticinin belirli ikilemi için özel olarak yapılmış gibi görünür. Kendi başına o hiç kimsedir ve aslında adsızdır.

Dogani (2010: 31) yöneticinin üç temel rolü olduğunu belirtir. Bunlar; yöneticinin bireyler arası iletişim rolü, yöneticinin bilgilendirme ve eğitim rolü ve yöneticinin karar alma ve uygulama rolüdür. Yöneticinin algısal ve beklentisel sosyal etkileşim süreci aynı zamanda normalite ve anormalite, kolmpleks mecburiyeti, anti-demokratik yapısal sorunlarla bağlantılı ve yönetici karar verme süreçlerini de olumlu yada olumsuz bağlamda etkilemektedir. Demografik özellikler ise yönetici ve sosyal etkileşim sürecinin önemli bir unsurudur.

2.1.8.1. Yöneticilerde Algısal ve Beklentisel Sosyal Etkileşim Süreci

İnsan davranışlarının psikolojik araştırması, 1879'da Almanya'da Wielheim Wundh tarafından algı araştırmasıyla başlamıştır. O zamandan bu zamana insan davranışlarını anlamada önemli olmuştur. İki insanın duyguları, durumları veya kendi duygularını aynı şekilde tecrübe etmesi ve yorumlamasıdır. Tıpkı, sırayla yanıp sönen ışıklar, hareket olarak algılandığı gibi, insanlar da çevrelerinde bulunan yakın çevrelerini yorumlamak ve tepki vermek için görsel ve işitsel nedenler kullanırlar. Dış etkilere ek olarak, insanlar aynı zamanda geçmiş deneyimlere dayanan içsel duygulara, fikirlere, beklentilere ve sahip olabileceği diğer kişilik deneyimlerine de tepki verirler. Algılama, insan davranışının muhteşem ve zor bir parçasıdır. Goldsmitt (2002: 57)'e göre yöneticiler, tüm bireylerin farklı algılara sahip olduğunu anlamalıdır. İnsanlar değerlerini sunmaya çalışarak mutlaka başarılı olamazlar. Aslında insanlar kendi değerlerine hizmet eden şeyleri yapmazlar. Değerlerine hizmet edeceğini düşündükleri şeyi yaparlar. Birincisi, bu, beynin bir davranışı gözetmesi ile davranışın kendisi arasında daima bir zaman boşluğu olduğu anlamına gelir. İkincisi, bu süreçte gerçekleşen işlem, algı olarak adlandırılabilir şeydir. İşyerinde çalışanların ve işverenlerin kalite, miktar, program vb., anlamlı hedeflere ulaşmak çok zorlaşmaktadır. Bu noktada yöneticilerin algı yönetimi becerilerinin gelişmiş olması gerekmektedir.

Diğer taraftan algıyı yönetme farklı sorunları da beraberinde getirmektedir. Algı yönetimi, yasaklama uygulaması, ciddiye alınmalı ve birinin durumu iyi

algılamaması durumunda ve birinin veya bir başkasının üzerinde kontrol sahibi olmak amacıyla kullanıldığında ve de dış etkenler gibi tüm olayları göz önünde bulundurulmadığında çoğu zaman yanlış karar verilir, bu da yönetici veya diğer birey için olumsuz sonuçlara neden olabilir. Adler (1992: 93)'e göre algılama, insanların, gelen uyaranlara katıldığı, bu uyaranları davranışa göre düzenlediği ve yorumladığı bilişsel süreçtir. Algı bireylerin çevrelerine anlam vermek için duyuşsal izlenimlerini düzenleme ve yorumlama süreci olarak da tanımlanabilmektedir. Farklı bireyler farklı düşünce tarzlarına, inançlarına, duygularına ve hedeflerine vb., sahiptir ve hemen hemen her birey buna göre davranır. Sadece bu faktörlerden dolayı, farklı insanlar aynı şeyler için farklı anlamlar taşır. Bazıları için, belirli bir şey, bazılarının göre tamamen yanlış olan bir şeydir. Hepsini, şeyleri nasıl aldığımız, bakış açımız nedir, şeylere nasıl baktığımızdır. Bu algıdır.

Robbins (2017: 222)'e göre algılama, bireylerin çevrelerine anlam kazandırmak için duyuşsal izlenimlerini düzenleme ve yorumlama süreci olarak tanımlanabilir. Algı, bir kişinin çevreden veriyi seçtiği, organize ettiği ve ondan anlam aldığı entelektüel aynı zamanda temel bilişsel veya psikolojik süreçtir. İnsanların eylemleri, duyguları, düşünceleri veya hisleri çevrelerinin algılanmasıyla tetiklenir. Özne bir süreç olarak uyaranlar önemlidir. Algısal girdiler, bu, algılayıcının biçimsel nesnelere, olaylar, insanlar vb., gibi çeşitli bilgilerle karşılaştığı algı sürecindeki ilk aşamadır. Tüm bu faktörler çevrenin içinde mevcuttur. Bu faktörler algılayıcıya uyaran sağlar. Algılayan bir uyaranla etkileşime girdiğinde, algı sürecini başlatan duyu gerçekleşir. Nesne, olay ve insanlar üzerinde yoğunlaşır. Çevrede çeşitli uyaranlara rastlanır. İnsan aynı zamanda çevrenin bir parçası olduğu için ondan uyaranları alır. Çevrede temel olarak iki tür faktör vardır. Birincisi, algılayıcı ile ilgili olan iç faktördür. İkincisi, uyaranlarla ilgili dış faktördür. Mantıklı olması için uyaranları bir şekilde düzenlemek.

Çeşitli örgütlenme uyaranları bulunmaktadır. Şekil zemin, bu bilgi toplama ilkelerinden biridir. Bu prensip, şekil temel prensibi olarak bilinir. Burada, bilgi toplarken, iki şey akılda tutulur, ilk önce odak, ikinci ise arka plandır. Karar, konunun arka planı göz önünde bulundurularak odaklanma temelinde verilir. Örneğin, çoğu örgütte, promosyonlara odaklanma olarak iyi performans alınır ve üstleriyle ilişkilerinin arka plan olarak alınmasına karşın, üstlerle ilişkilerin odak

noktası olduğu bazı örgütlerde performans tam tersidir. Arka plan olarak alınmıştır. Bu örgütten örgüte değişir. Algısal gruplama, yakınlık ve benzerliklere dayanarak, çeşitli uyaranlar tanınabilir modeller halinde gruplandırılır. Bu uyaranların gruplandırılması, bireylerin olayları uygun bir şekilde veya algılamak istedikleri şekilde algılamasına yardımcı olur. Gruplama da buna göre onlar tarafından yapılır.

Örgütlerde yöneticiler, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çalışanları ile hareket etmek zorundadır. Yöneticilerin ya da çalışanların algıları, çalışma ortamının iklimini ve etkinliğini şekillendirir. Algılama, deneyimlerin yorumlama şeklidir. Doğru algıya sahip olmak, etkin yöneticilik için önemli bir beceridir. Algılamanın genellikle büyük veya küçük herhangi bir örgütteki iletişim yoluyla gösterildiğini anlamak önemlidir ve bu nedenle yönetimde ve yöneticilikte önemli bir araçtır. Büyük yöneticileri birbirinden ayıran şey, insanları ve örgütsel sorunları ele alma sürecindeki algılarını yönetme yetenekleridir. İnsanların sık sık gözlemlediği veya değerlendirdiği bir kavram olarak yönetici olma yeteneği ve etkinliği kendi algılarına dönüşür, bu da gerçeğe dönüşür (Robbins ve DeCenza, 1995: 493).

Robins ve Judge (2017: 225)'a göre bir yönetici öncelikle kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesiyle ilgilenir. Algı, çalışanın davranışını etkiler. Bu yüzden gerçekler mutlaka her zaman kabul edilmeyebilir. Dolayısıyla insan algısını anlamak, davranışı anlamak ve kontrol etmek için önemlidir. Algısal doğruluk söz konusu olduğunda özel dikkat gerektiren beş ana alan vardır.

1. Kişilerarası Çalışma İlişkisi: Kuruluştaki yöneticilerin, üyelerin benzer veya en azından uyumlu algıları paylaşıp paylaşmadığını bilmeleri gerekir. Eğer insanlar birbirlerini yanlış anlamazlarsa, meşgul zihinlerle çalışmazlarsa ve olumlu yaklaşıyorlarsa, kişilerarası ilişkiler güçlendirilebilir. Yanlış algılar genellikle gergin ilişkilere yol açar ve hatta insanlar arasında açık bir çatışmaya neden olabilir.

2. Çalışan Seçimi : Seçim testlere, görüşmelere ve başvuruların geçmişinin incelenmesine dayanır. Yöneticilerin algı önyargılı olmamalıdır. Çalışanların seçimi aynı zamanda bir adayın soruyu nasıl aldığına da bağlıdır. Cevapları buna göre olmalıdır. Eğer aday soruları istendiği şekilde alıyorsa, o zaman olumlu bir cevap verebilecek durumda olacaktır. Algısal farklılık, bazen büyük sorunlara neden olan yanıtın anlamını tamamen değiştirir.

3. Performans Değerlendirmesi: Değerlendirme, yöneticilerin algılarının doğruluğundan oldukça etkilenir. Çoğu durumda terfi, transfer, artış, çalışanların devamı vb. Patronun algı sürecine bağlıdır. Performans değerlendirme, çalışanların performansı ile ilgilidir ve objektif kriterlere dayanmalıdır. Ancak, bu gerçeğe bakılmaksızın, kişisel beğeniler ve üstünlerden hoşlanmayan öznel kriterlere bağlıdır.

4. Çabaların Düzeyi : Bir kişinin gayret düzeyini değerlendirirken, yönetici çalışan performansının niteliksel yönünü değerlendirir. Eğer onları yeterli çaba sarf etmeyi ve içten davranmayı algılayorsa, hedeflerine ulaşmadıklarına ve bunun tersi olmasına rağmen onları yüksek puanlar. Yönetici bu yönü değerlendirirken dikkatli olmalıdır.

5. Sadakat Seviyesinde Artış: Doğru algı uygulamasıyla sadakat seviyesi artırılabilir. Eğer çalışanlar, yönetimin onlardan gereksiz bir yarar sağlamadığını düşünürse, yönetim onları anlıyor, o zaman kendi örgütü olarak algılayacak ve işlerin değişmesi azalacaktır.

Yine beklentiler, bir kişinin nasıl algılayacağına karar vermede önemli oyunculardır. Beklentiler, bir kimseden belirli bir davranış beklenme durumu ile ilgilidir. Örneğin, eğer bir kişi, Bay X'in kendisine asla iyi bir şey yapmayacağını düşünüyorsa, o zaman Bay X haklı olsa bile, o kişi, Bay X'in yanlış olduğu izlenimi altında kalır. İletişim sırasındaki zaman, yer ve durum algıda önemli bir rol oynar. Vroom (1964,1985: 137)'un beklenti teorisi çaba, performans ve sonuçları birbirinden ayırırken Maslow (1943) ve Herzberg (1960) iç ihtiyaçlar arasındaki ilişkiye odaklanır ve bunun sonucunda ortaya çıkan çaba harcanır. Çalışanlar arasında verimlilik ve memnuniyeti sağlamak için ihtiyaçlar ve motivasyonlar Vroom'un beklenti teorisi çaba, performans ve sonuçları birbirinden ayırırken Maslow ve Herzberg iç ihtiyaçlar arasındaki ilişkiye odaklanır ve bunun sonucunda ortaya çıkan çaba harcanır. Vroom'un beklenti teorisi, davranışın hazzı en üst düzeye çıkarmak ve acıyı en aza indirmek olan alternatifler arasında bilinçli seçimlerden kaynaklandığını varsayar. Vroom, bir çalışanın performansının kişilik, beceri, bilgi, deneyim ve yetenekler gibi bireysel faktörlere dayandığını ifade eder. Çaba, performans ve motivasyonun bir kişinin motivasyonu ile bağlantılı olduğunu belirtir. Vroom "Beklenti Motivasyon Teorisi", 1968'de Porter ve Lawler tarafından genişletilmiştir. Teori, davranışın bir dizi olası alternatif davranıştan bilinçli bir

seçim yapmaya dayandığı varsayımına dayanmaktadır. Bir yönetici olarak örneklendirildiğinde; takım üyelerinden birinin, yalnızca bu seçeneği seçmenin sonucunu kendileri için en arzu edilen şey olarak algıladıklarında, doğru davranışı seçmesi (çok çalışması) anlamına gelir. Basit bir ifadeyle, bu onların birisini kazanabilecekleri veya bir şeylerini kaybetmeyecekleri anlamına gelebilir. Beklenti, çok çalışırsanız (eforunuz varsa), yöneticiniz tarafından sizin için belirlenmiş olan hedefleri (performans) vurabileceğiniz inancıdır. Bu teori, bir kişinin beklentileri, eylemleri ve bu tür eylemlerin etkisi ile birlikte bu tür bir eylemin ödülü etrafında açıkça dönen çok basit bir teoridir. Anlamak ve harekete geçirmek odaklıdır. Beklenti , çaba miktarını arttırmanın performansı artıracığı fikridir.

Durumsal faktörler algıyı etkiler. Robins ve Judge (2017: 226)' ya göre durumsal faktörler şöyle sınıflandırılabilir:

1.Fiziksel yer: Bu, yer, konum, ışık, ısı, havalandırma, temel özellikler vb. içerir. Bütün bunlar uygunsa, insanlar olumlu algılayabilir ve tam tersi olabilir.

2.Sosyal ortam: Bu, insan kaynağını, yani çevrenizdeki insanları, etkilenen tarafları veya sizin hakkınızda endişelendiğinizi veya ilgilendiğiniz kişileri veya birlikte çalıştığınız kişileri içerir.

3.Örgütsel ortam: Buna organizasyondaki hiyerarşi, organizasyonel kurulum, yapı vb. dahildir. Tüm bunlar algıyı etkiler.

Algılama, insanların çevrede yalnızca sınırlı miktarda bilgi algılayabildiğinden seçici bir süreçtir. Karakteristik olarak seçicidirler. Seçilerek uyaranların bazı yönleri taranır ve diğerleri kabul edilir. Algıdaki böyle bir seçicilik, genel olarak dış ve iç faktörler olarak sınıflandırılabilir farklı faktörlerle sağlanabilir. Algısal seçicilikteki iç faktörleri (Bunlar bireylerin karmaşık psikolojik yapıları ile ilgilidir.) Robins ve Judge (2017: 226) şu başlıklar altında açıklamaktadırlar;

1.Benlik Kavramı: Bir insanın dünyayı görme şekli, kendisi hakkında sahip olduğu kavram ya da imaja büyük ölçüde bağlıdır. İnsanların kendi özellikleri diğerlerinde görebilecekleri özellikleri etkiler. Sadece özelliklerine uygun buldukları yönleri seçerler.

2.İnançlar: Bir gerçek, ne olduğu değil, bir insanın ne olduğuna inandığı konusunda algılanır.Bireysel normalde, mevcut inançlarının bozulmasını önlemek için girdileri sansürler.

3.Beklentiler: İnançlar, beklentiler ve değerler hakkındaki zihinsel bir algı filtre algıdır.

4.İç İhtiyaç: Farklı ihtiyaçları olan insanlar, farklı uyaranları hatırlamak ya da bunlara cevap vermek ve bunları deneyimlemek için farklı öğeleri seçerler. Bu gibi durumlarda, insanlar yalnızca kendi arzu ettikleri düşünceyle tutarlı olan öğeleri algırlarlar.

5.Tepki Verme: İnsanların, tanıdık olmayanlardan ziyade, tanıdık uyaranları algılama eğilimini ifade eder. Örneğin, bir deneyde, baskın dini değerleri olan insanlar, bu tür sözleri rahip veya bakan gibi tanımak için daha az zaman harcamış, oysa maliyet ya da fiyat gibi ekonomik değerlerle ilgili kelimeleri tanımada daha uzun zaman harcamıştır.

6.Yanıt Belirliği: Bu, uyaran durumlarının aşikârlığı ile değil, bilişsel yatkınlığın kendileri tarafından belirlenmiş olan eğilimler kümesidir. Örneğin, bir organizasyondaki belirli bir problem, pazarlama elemanı tarafından bir pazarlama problemi, ancak muhasebe görevlisine kontrol problemi ve personel kişiye insan kaynakları problemi olarak görülebilir. Bunun nedeni, insanların duruma başka bir açıdan değil, sadece bir bakış açısıyla bakmaları için eğitilmiş olmasıdır.

7.Algısal Savunma: İnsanlarda çatışma ve tehdit edici durum oluşturan unsurların taranmasına karşılık gelir. Uyaran durumunun bir parçası olmayan diğer faktörleri bile algılayabilirler.

Çalışma ortamındaki insanlarla ve olaylarla uğraşırken hata yapmaktan kaçınmak isteyen yönetici için algı çok önemlidir. Bu problem, farklı insanların aynı durumu farklı algılaması gerçeğiyle daha da karmaşık hale gelmektedir.. Astlarla etkin bir şekilde başa çıkmak için yöneticiler algılarını doğru bir şekilde anlamalıdır. Horney (1993: 334)'ye göre algılama önemli olabilir çünkü nesnel çıktıdan daha fazlasını sunar; bir gözlem alır ve önceki deneyimlerle zenginleştirilmiş değiştirilmiş bir gerçeklik üretir. Algıyı etkileyen kişisel özellikler, bir insanın tutum ve

kişiliği, dürtülerini, ilgi alanlarını, geçmiş deneyimlerini ve beklentilerini içerir. Bu anlamlı bilgi girişi kararlar ve eylemlerle sonuçlanır. Bir dizi faktör algıyı şekillendirmek ve bazen de çarpıtmak için çalışır. Bu faktörler algılayıcıda algılanan nesne veya hedefte veya algının yapıldığı durum bağlamında bulunabilir. İnsanlarda beklenti yaratır. Çoğu zaman bireyin önyargıları, algı zamanı, olumsuz geçmiş, uyarının açıklığı, karışıklık, akılda çatışma ve bu gibi diğer faktörler algıdaki hatalardan sorumludur. Algıda bazı hatalar olabilir: Yanılsama, Sanrı, Halo Etkisi (Birey, algılanan olumlu kalite, özellik veya özellik temelinde değerlendirilir. Zeka, sosyalleşme veya görünüm gibi tek bir özellik temelinde bir birey hakkında genel bir izlenim bıraktığımızda, bir halo etkisi etkilenmektedir.), Stereotip (İnsanlar genellikle fiziksel veya davranışsal özelliklere dayalı olarak en az bir genel kategoriye girebilir ve değerlendirilir. Birini, ait olduğu gruba ilişkin algımıza göre yargıladığımızda, klişeleştirme), Benzerlik, Boynuz Etkisi (Birey tamamen olumsuz bir kalite veya algılanan özellik temelinde değerlendirildiğinde. Bu, genel olarak kabul edilebilir bir orandan daha düşük bir puan ile sonuçlanır. Ofiste resmen giyinmedi, işte bu yüzden rahat da olabilir.), Kontrast (İnsanları, yaptığı kişisel performanstan ziyade diğer insanlara göre derecelendirme eğilimi. Aksine bir durumda, bu çalışanın performansını diğer çalışanlarla karşılaştırarak bir çalışanı değerlendirecektir.). Wilhelm Wundt (2006: 122) kontrastı temel bir algı ilkesi olarak tanımlamış ve o zamandan bu yana etki birçok farklı alanda doğrulanmıştır. Bu etkiler, sadece renk ve parlaklık gibi görsel nitelikleri değil, bir nesnenin ne kadar ağır hissettiğini de içeren diğer algı şekillerini şekillendirir. “Hitler” düşüncesinin bir insanı daha düşmanca değerlendirmesine neden olduğu ifade edilmektedir.

Horney (1993: 334)'ye göre iki tür yanılsama vardır, fiziksel süreçlerden ve bilişsel süreçlerden kaynaklanırlar. Fiziksel koşulların bozulmasından kaynaklanan fiziksel yanılsamalar, bilişsel süreçler birçok yanılsama ile sonuçlanır, ancak çoğu zaman rahatsız edici sonuçlarla sonuçlanan daha yaygın şekil yanılsamalarıdır. Bu yanılsamada, bir çizgi katı bir rakamın ardındaki açıda kaybolur, diğer tarafta yanlış konumda görünen şey tekrar belirir. Bir yönetici için, çevresindeki dünyanın yanlış algılanması, personel için çok ciddi sorunlara yol açabilir. Sinirli yöneticiler bu durum görülür çünkü durumları düzgün okumayı başaramaz ve buna göre davranırlar. Kötü çalışma ilişkileri geliştirip, fazla otoriter davranırlar kimi zaman da

üst yönetim ile çatışılar. Dolayısıyla, algı veya akıl yoluyla algılamak veya anlamak, hayatın çok güçlü ve etkili bir yönüdür. Eylemleri ve düşünceleri yönlendirebilir. Yöneticinin algısal ve beklentisel süreçleri sosyal iletişimine olumlu ya da olumsuz biçimlerde yansıyabilir.

2.1.8.1.1. Normalite ve Anormalite Sorunu

“Normalite” ve “anormalite” kavramları büyük ölçüde sosyal standartlara göre şekillenir ve derin sosyal sonuçlara sahip olabilir. Psikolojik bozukluk, anormal düşünceler, duygular ve davranışlarla karakterize bir durumdur. Ancak, “Normalite” ve “anormalite” olanı tanımlamak oldukça karmaşık aynı zamanda tartışmalı bir konudur. “Normal”, sonuçta, öznel bir algı ve aynı zamanda şekilsiz bir algıdır; normal olanı normal olandan daha açık değildir. Ancak basit anlamda toplum, genellikle “normal” i “iyi” olarak ve “anormal” ı “kötü” olarak algılar veya etiketler. “Normal” veya “anormal” olarak etiketlenmiş olmak, bu nedenle, bir birey için derin etkilere neden olabilir. Toplum tarafından dışlanma, damgalanma ya da ötekileştirme olarak. Pennington ve Mcloughlin (2008: 459)'e göre anormal ve normal zihinsel işleyişin sınıflandırılmasını çevreleyen bir takım çatışmalar etken rol oynar. Bu zorluğun çoğu, beklenen stres reaksiyonu “normal” olarak düşünülebilecek stresli yaşam olaylarına tepki ve bireysel işlev bozukluğu arasında ayırım yapmaktan kaynaklanmaktadır, “normal” veya beklenen bir reaksiyonun olabileceğinin ötesinde semptomlar veya stres reaksiyonlarıdır. Düzensiz bir durum, sosyal streslerden kaynaklanır veya devam eder. Sonuç olarak, zihinsel bir bozukluğun tanısal kriterlerini yerine getirmek için, bireyin semptomlarının “belirli bir olaya yalnızca beklenen ve kültürel olarak onaylanmış bir yanıt olmaması gerektiğini; örneğin sevilen birinin ölümü, (Semptomların düzeni) gibi, asıl sebep ne olursa olsun, şu anda bireyin davranışsal, psikolojik veya biyolojik işlev bozukluğunun tezahürü olarak görülmesi gerekir. Yani, bir bireyin belirli bir duruma verdiği cevap, bireyin yaşamının birden fazla alanında (iş, ev, sosyal ortamı veya ilişkiler gibi) önemli bir bozulmaya neden oluyorsa, anormal veya psikolojik bir bozukluğun göstergesi olarak kabul edilebilir. Etiyolojisi ne olursa olsun.

Teşhisin toplumsal sonuçlarını analiz etmek önemlidir, çünkü birçok insan yaşamlarında bir noktada akıl hastalığını tecrübe eder. Dünya Sağlık Örgütü'ne

(WHO) göre, dünya genelinde insanların üçte birinden fazlası, yaşamlarının bir noktasında en az bir tanısal zihinsel bozukluk kriterini karşılamaktadır. Ne yazık ki, dışlanma ve ayrımcılık onların acı ve ruhsal bozukluklarını artırabilir. Bu, toplumsal farkındalığı ve zihinsel hastalık anlayışını arttırmak ve sosyal dışlanmaya/damgalanmaya/etiketlenmeye meydan okumak için çeşitli sosyal hareketlere yol açmıştır (Eysenck, 2002: 622).

Gross (2005: 48)'a göre bir damgalama, toplumun sosyal normlarına uymadıkları için bir insanın veya bir insan grubunun toplumsal olarak onaylanmaması ve yargılanmasıdır. Akıl hastalığı bağlamında, sosyal damgalama, verilmiş oldukları etiketin bir sonucu olarak önyargılı tutum ve zihinsel hastalığı olan bireylere yönelik ayrımcı davranış olarak tanımlanır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, toplumun kabul görmesi için insanlar genellikle “normal” (veya en azından öyle algılanan) olmaya baskılıdır. Toplum, “anormallik” ile rahatsız olma eğilimindedir; bu nedenle eğer biri normal olarak algılanan şeye uymuyorsa, “hasta”, “çılgın” veya “psiko” gibi bir dizi olumsuz etiket verilebilir. Ayrımcılığa, marjinalleşmeye ve bireye karşı şiddete bile maruz kalmaya yol açmaktadır. İlgili bir konuda, kendini damgalama/etiketleme, birileri toplumun kendileri veya onlar gibi olduğunu düşündüğü insanlara ilişkin olumsuz algılarını içselleştirdiği zamandır: olumsuz etiketlerin ve algıların doğru olduğuna inanmaya veya başkalarının inanacağından korkmaya başlarlar. Etiketleme veya kendi kendine etiketleme deneyimi de farklı sorunlara yol açabilir.

Örneğin; Başkalarının algıları ve zihinsel hastalık etiketi ile birlikte ortaya çıkan sosyal sonuçlar hakkındaki endişeler, insanları, herhangi bir terapötik, ailevi, sosyal veya farmakolojik bağlamda yardım isteme konusunda sık sık engeller. Sosyalizasyon, akıl hastalığı olan bir birey tamamen sosyal ortamlardan kaçınabilir; örneğin, depresyon ile mücadele eden bir birey, “onları yıkma” ya da “bir yük olma” korkusu yüzünden arkadaşlarını ve ailesini görmemeyi ya da konuşmamayı seçebilir. Anormalite risk faktörleri hem genetik hem de çevresel etkileri içerir. Çevresel etkiler arasında baskı unsurları ve deneyimleri (şiddet, istismar veya ihmal gibi), yoksulluk, ırk ve ırkçılığın etkileri ve başlıca yaşam stresleri (işten ayrılma, iş kaybı veya sevilen birinin ölümü gibi) bulunmaktadır. Diğer risk faktörleri ailede akıl hastalığı öyküsü (örneğin, depresyon

veya anksiyete), mizaç ve tutum (örneğin karamsarlık) içerebilir. Genetik etkiler ise, genellikle bu bağlantı, bozukluğun gelişmesine yatkınlık anlamına gelir.

İş dünyasında başarı çoğu zaman, yaratıcılık ve yenilik meselesi olarak görülebilmektedir. Bugünün hızlı değişen dünyasında her ikisi olmadan da başarılı olunamayacağı kabul görmektedir. Bugün kesinlikle başarının anahtarı etkili iletişimden geçmektedir. Yeni yüzyılda iş dünyasında başarılı olmak için bir yönetici, “normal” i tanımlamak için “anormal” olarak düşünebilmeli ve genel olarak ilginç bir gerçekliğe çok daha az nadir bir bağlam getirebilmelidir. Günümüzün ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için bu tuhaf, nadir fikir/etkinliği dönüştürebilmeli yaratıcılığın ilkesi olarak görebilmelidir. Rosenhan ve Seligman (1989: 503)'a göre günümüzün ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için bu tuhaf, nadir fikir/etkinliği dönüştürebilmeli yaratıcılığın ilkesi olarak görebilmektedir. Diğer taraftan anormalite sorunun diğer yüzü, anksiyete obsesif-kompulsif bozukluk, kaygı veya sosyal fobiler gibi bozukluklar da olabilir. Örneğin; Kaygı, Freud'un kuramında olduğu gibi, Sullivan'ın teorisinde de merkezde bir kavram olarak ele alınmaktadır. Freud kaygının bireyden kaynaklanan nedenleri üzerinde dururken, Sullivan kuramında kaygının fiziksel ve sosyal yönünü vurgulamakta ve kaygıyı, bedensel ihtiyaçlardan ya da toplumsal güvensizlik gibi toplumsal sıkıntıdan kaynaklanabilecek herhangi bir acı verici duygu olarak tanımlamaktadır.

Kişiler arası ilişkiler kuramı'na göre kaygı, yetişkiler için de zararlı etkilere neden olmaktadır. Kaygı sağlıklı kişilerarası ilişkilerin gelişimini engelleyen ana yıkıcı kuvvet olarak düşünülmektedir. Kaygı, insanların öğrenememesine, hafızalarının bozulmasına, algılamalarının yavaşlamasına ve tam bir amnezi durumuna neden olabilmektedir. Diğer gerilimler, özellikle rahatlamalarına yönelik eylemler ile sonuçlanırken kaygı, (1) insanların hatalarından öğrenmesini engellemeye, (2) insanları güvenlik için çocukça isteklerde bulunmaya ve (3) genel olarak insanların öğrenemeyecekleri deneyimlere dönük davranışların üremesine neden olmaktadır (Feist ve Feist, 2008: 175). Feist ve Fesist'e göre “Mış gibi” davranışı, bireyde sahte ancak bireyin pratik bir rol oynadığı anlamına gelmektedir. Bir kişi, gerçekte kendisinin aptal olmadığı durumlarda başkalarının beklentilerini karşılamak için aptal gibi davranıyor olabilir ya da bazen başına gelen olayları anlar ama anlamamış gibi davranır ve karşısındakinden bu durumu yeniden açıklamasını

isteyebilir.. İşte bu zamanlarda "mış gibi" davranarak kaygı azaltılmış olunur. Potansiyel olarak zorlayıcı, rahatsız edici veya müdahaleci düşünceleri olan, takıntılı ya da anksiyeteye sebep olan bir zorlama eylemi ki bu örneğin; rekabetçi yaklaşım, küresel işleyiş, ün yada şöhret düşkünlüğü, kendini gerçekleştirme stresi, yüksek kaygı (mali ya da diğer iş gerekçeleri),..vb durumlar bir insan olarak yönetici beklentilerinden veya yanlış kavramlara, olgulara odaklanmak suretiyle mantıksız düşünceleri saplantı haline getirebilir. Özellikle yöneticilik boyutunda ele alındığında takipçiler ve paydaşlar etkileşimiyle anormalitenin normalleştirilme süreci yaşanabilir.

2.1.8.1.2. Kolmpleks Mecburiyeti Sorunu

Karmaşık sistemler, sayısız etkileşim elemanını içerir. Bu elemanlar arasındaki etkileşimler doğrusal değildir ve küçük değişiklikler, büyük ölçekli sonuçlara neden olabilir. Bu tür sistemler, parçalarının toplamından daha büyük olan dinamiktir. Bunlara çözüm getirmek veya sipariş vermek mümkün değildir; daha doğrusu, bu tür yeni formlar, içerisindeki koşullardan doğar (ortaya çıkışı denir). Karmaşık sistemlerin elemanları birbirleriyle evrimleşir, geçmişlerini bugünle bütünleştirirler ve evrimleri geri döndürülemez. Dış koşulların ve bağlı sistemlerin sürekli dalgalanmaları ve değişimleri nedeniyle, geçmişe dönük olarak sıralı ve öngörülebilir gibi görünseler de, karmaşık sistemler öngörülebilir değildir. Dolayısıyla, davranışlarını tahmin etmek veya ön görmek mümkün değildir. Bu, bireysel unsurların ve sistemin kendisinin zamanla birbirini kısıtlaması gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Bu tür karşılıklı olarak kısıtlayıcı davranış, sistemin elemanları kısıtladığı sıralı sistemlerde veya kısıtlamaları olmayan kaotik sistemlerde farklıdır. Karmaşıklık teorisyenleri (Karmaşıklık liderlik 1990'lı yıllarda Marion ve Uhl-Bien (2001) tarafından tanıtılmıştır. Karmaşıklık (Complex) teorisinin örgütsel davranış çalışmasına, yöneticilik ve liderlik uygulamasına dayanır.) “birçok ajanın adaptif etkileşimlerinden ortaya çıkan dinamik mekanizma kalıplarını” incelemektedir (Marion, 2008: 5).

Uhl-Bien ve Morion (2009: 632)'a göre duyarlı ajanlar (bir organizasyondaki insanlar gibi) etkileşime girdiğinde, ilişkilerin etkisi, birbirine bağlı olmayan davranışlar ve birbirlerini birbirine bağımlı yapan ajanların alt gruplarının ortaya çıkması nedeniyle değişir. Bu karmaşık etkileşimlerden ortaya

çıkan yapılar, dinamik davranışlar ve kalıplar, ilk aktörlerin lineer kombinasyonları olarak algılandığında tanınmaz hale gelir. Bu etkileşimli davranışlar ve sonuçlar, sonuçta birbirleriyle olan geri bildirim döngüleri oluşturarak, etkilerin sebep olma nedenlerine ve geniş etki zincirlerinden kaynaklanan etkilere yol açar. Bu noktada sonuç olarak, karmaşık liderlik teorisinin çoğu, resmi ve hiyerarşik örgütsel yapıların ortasında liderlerin başkalarını istenen hedeflere nasıl daha iyi etkileyebileceği üzerine odaklanmaktadır. Böyle bir liderlik paradigması içindeki temel konular daha sonra çalışanları görev hedefleri konusunda motive edici hale getirmiş, verimli ve etkin üretim sağlamalarını sağlamış ve örgütsel hedeflere bağlılıklarını ve hizalamalarını teşvik etmektedir.

"Çok kültürlü klinik etkileşim" kendini ruh sağlığı uygulayıcısı için bir ikilem olarak ortaya koymaktadır. Literatür , bu sorunların ortaya çıktığı iki sorunlu alanı tarif eder dini ritüeller ile "takıntılı zorlayıcı bozukluk" un belirtisi olabilecek ritüeller arasında nasıl yeterli bir ayırım yapılacağı ve "normatif" dini veya manevi inançların, davranışların nasıl ayırt edileceği ve 'psikotik' hastalıklardan gelen deneyimler olarak tanımlandırır. Bassett, Baker ve Humanit (2015: 90)'a göre hizmet kullanıcısının "sıkıntı deyimlerini" anlamak söz konusu olduğunda, kültürün davranışı nasıl etkilediğine dair inançlar zihinsel sağlık uygulayıcıları için kayda değer bir kafa karışıklığı ve 'normatif belirsizlik' yaratabilir. 'Kültür' ile 'Psikopatoloji' arasında ayırım yapmak için net tanı ve değerlendirme kriterlerinin bulunmaması durumunda, uygulayıcılar kendi sezgilerine güvenmek ve çelişkili ve disiplinler arası bir kanıt tabanından olası 'stratejiler' veya 'prosedürler' bulmak zorunda kalmışlardır. Hizmet kullanıcılarının deneyimlerinin dekoratifleştirilmesi, kültürel olarak 'normatif' fenomen, 'kategori yanlışlığı' hatalarının ve hizmet kullanıcıları için kötü sağlık bakım deneyimlerinin ve sonuçlarının patolojisine neden olabilir.

Adler (1870, 1937, 1997: 27), aşağılık kompleksinin, tamamen ya da kısmen bilinçsiz olan psikolojik bir aşağılık hissi olduğunu belirtir. Bu terim bazı psikiyatristler ve psikologlar, özellikle de erken psikanalistlerin takipçileri tarafından kullanılmıştır. Pek çok nevrotik semptomun bu duygu için aşırı tazminat (ağır bedeller) ile izlenebileceğini iddia eden Adler, kompleks kelimesinin kullanılması, duygusal olarak tonlanmış fikir grubunu kısmen veya hatta tamamen

bastırılmış, etrafta düzenlenmiş ve bu tür aşağılık duygularıyla ilgili olarak belirtmek için kabul görmüştür. Terim aşağılık kompleksi olarak zamanla hırs vb., kavramları da açıklamak amacıyla kullanılmıştır. Aşağılık kompleksi, zihninizde varlığını ve bir görev her geldiğinde değerini sorgulamak için yeterince uzun kalan bir şüphe parçası ile başlar. Düşük özgüvene sahip olan insanlar, meslektaşları kadar deneyimli olduklarında ya da onlardan daha iyi performans gösterdiklerinde kendilerini nefret etme duygusu çekerler. Adler'e göre herkesin kendi imajının farklı olduğuna inanıyor ve duygularını her seferinde kendi imajına göre geliştiren veya azaltan birine ifade ettiğine inanıyor. Her bir kişinin içinde uykuda yatan yerleşik bir mutluluk mekanizmasına sahip olduğunu, yaşamı geliştirerek kişi için çalışmasını sağlamak için her gün uyanıldığında ya da uyuma esnasında aşağılık maskesinin arkasına saklanıldığını belirtiyor. Güvensizlik, aşağılık kompleksinden sorumlu en büyük olumsuz faktörlerden biridir. Güvensizlik, karanlıkta kalma lehine fırsatları n kaçırılmasına neden olur, çünkü bir hata yapmanın korkusunun kişiyi yargının ışığını getirdiği düşünülmektedir. Buna karşılık, güvensizlik, kıskançlık, nefret, saldırganlık ve depresyon gibi diğer olumsuz alanlara dönüşmeye başlar.

Gasaway (2012: 38) üstünlük kompleksinin üstün ya da daha uygun bir şekilde, kişisel sorunları olan Üstün'ü ve bunun durumsal farkındalığı ve ekip güvenliğini nasıl etkileyebileceğini ele almaktadır. Dengeli bir egoya ve sağlıklı bir özgüvene sahip bir yöneticinin ya da liderin bu tehlikeli zihniyete sahip olması büyük sorunları da beraberinde getirmektedir. Daha ziyade, çoğu zaman otoritelerinin kararlarından en iyi şekilde yararlanmalarını sağlayan patron ya da tehlikeli bir zihniyetle sonuçlanan yetersizlik (aşağılık) duygusundan muzdarip bir yönetici, patron ya da lider, bir olay yerinde bir ekibin başında olmak ve güvenliklerinden sorumlu olmakla birlikte gelen büyük bir stres altında olur. Ancak bu stresli durumlar, ne yazık ki, karakter oluşturmazlar. Aksine, gerçek karakterlerini ortaya koyarlar. Ego ve benlik saygısı kontrol altında olan (yani dengeli) bir yönetici stres altında kalmayacaktır. Tavırları tutarlı ve öngörülebilir, profesyonel ve ahlaki olacaktır. Yanılabilirliklerini anlayacak ve özellikle hatalı durumsal farkındalığa dayalı stratejik veya taktik hatalar yaparken kararları hakkında geri bildirimde bulunacaktır. Bu yönetici, takım temelli karar vermenin ve paylaşılan durumsal

farkındalığın değerine değer verecektir. Bu yöneticiler ayrıca kendi güvenlik açıklarını anlar ve saygı duyar.

Tersine, zayıf yönetici şu şekilde düşünecektir; Acil durumlar paramiliter bir hiyerarşi altında çalışıyor. Kararlarım ve siparişlerim hakkında tartışmaya ve tartışmaya yer yok. Emirleri vermek benim işim ve emirleri yerine getirmek astımın işi. Emri beğenmiyorlarsa, bu çok kötü."dür. Edwards (2019: 39) Hindistan örneğini vererek, son zamanlarda Hindistan'da bir yöneticilik işini yürütürken, "rozette tapper" (rozet takıcı/taşıyıcı..gibi) terimiyle tanıştığını belirtir.. Yöneticilik bağlamında çalışan, bir kararı neden aldığını sorguladığında amiri sağ işaret parmağı ile rozete dokunurken ya da göğsündeki bir rozete işaret ederken: "Bu yüzden yapmak zorundasın" demektedir. Böyle bir kompleks odaklı ya da ego odaklı tepki, alt yada üst yöneticinin karar alma sürecini anlamalarını sağlamak için çok şey yapmadığını ve altı çalışanına, kendi değerinin değerli olmadığı hissini bırakması muhtemeldir. Rozet yakalayıcısı, güç zehirlenmesinden muzdarip ve ego'nun beynini yemesine izin vermektedir. Sadece bu demoralizasyon değil, düpedüz tehlikeli olabilir. Üstünlük kompleksine sahip bir kişi, ironik olarak, aşağılık hisseden ve başkalarına karşı üstün davranarak yetersizlik duygularını telafi eden bir kişidir.

2.1.8.1.3. Anti-Demokratik Yapısal Sorun

Davranışı veya onu çevreleyen koşulları "basit" veya "karmaşık" olarak tanımlamak alışılmadık bir durum değildir. İnsan etkileşimlerini tanımlamak için kullanılan bu terimler genellikle davranış konusunda yapılabilecekleri ve yapamadıkları için çeşitli şekillerde kullanılır. Lattal (1987: 20)'a göre çoğu zaman, belirli noktalarda, eylemleri çevreleyen koşulların birçok yönünün bir etki yaratmak için etkileşime girmesi söz konusudur. Bu, davranışın ampirik olarak çoklu değişkenlerin kontrolü altında gösterildiği işlevsel, deneysel bir yaklaşım olarak kişiyi etkiliyor. Bu "kompleks" kullanımını uygun ve faydalı olduğunda bir sorunsal değildir. Ancak "karmaşık insan davranışı" boyutları tespit edilmediğinde, bu, davranışı kavramsallaştırmak için yapısal veya resmi bir yaklaşım haline gelir.

Yöneticiler, çalkantılı ve öngörülemez bir ortam nedeniyle örgütsel yapıda değiştirme zorunluluğu ile karşı karşıya kaldıklarında, değişim çabaları genellikle çok başarılı değildir. Yöneticiler değişim bağlamının bir parçası

olduklarından, başarılı bir yönetici olmak için idari yöneticilerin geleneksel rolünden farklı bir şekilde hareket etmeleri gerekir.

Blomme (2012: 69)' ye göre örgütsel değişim, karmaşık adaptif sistemlerde ortaya çıkan değişiklik olarak tanımlanabilir ve öz-örgütlenme ilkelerine dayanır. Ortaya çıkış sürecine rehberlik eden önemli bir çekici, eşitliktir. Ortaya çıkan değişimin ana çekicisi olan eşitlikçilik kavramını ve yöneticilerin değişimi başarılı kılmak için bu çekiciyi nasıl kullanabileceğini açıklamak önemlidir. Liderlik kavramı kulağa çok basit geliyor, ancak asıl hikaye etkili ve gerçek bir lider olmanın son derece karmaşık olmasıdır - ve bu karmaşıklık bize 'lider' diyebileceğimiz harika bir dizi insan verir. Bugünün liderlerinin, sıra dışı sonuçlar elde etmek için farklı bakış açıları arayan ve geleneksel işleyen olmayan engelleri ortadan kaldıran çevik, esnek, yatırım getirisi odaklı, demokratik, sosyal bilinçli ve ilişki odaklı, açık fikirli ve destekleyici ortaklar olmaları beklenmektedir. Temel olarak, kendi başarılarındaki 'zor' liderlik becerileri (işletme bilgisi, teknik bilgi birikimi), büyük bir lider yapacak kadar güçlü değildir ve belirli davranışların neden tezahür ettiğini anlamak için kişinin değerlerine, inançlarına ve psikolojisine girmek gereklidir. Çoğu zaman yanlış zamanda aslında yanlış yerde yöneticileri olan çok sayıda 'lider' görülür. (genellikle desteklenmeyen ve onları bu makama sokan insanlar tarafından kendi hallerine bırakılmışlardır ve mücadele ediyorlardır). Mesele şudur: modern lider, bazı liderlik teorilerinin bazılarının (geçerliliği olsa da) ele almadığı modern sorunlara sahiptir. Liderin psikolojisi, liderin hareketlerini belirler (bu, büyük ölçüde liderin başarısını bildirir).

Örgütlerin geleneksel hiyerarşik yapısı, yeni düşünceler ve uygulamalar için yetersiz kalmakta ve örgütün hareket kabiliyetini sınırlamaktadır. Dolayısıyla dikey hiyerarşik yapı, yatay networkla; geleneksel fonksiyonlar, fonksiyonlar arası takımlarla; birbirleriyle bağımlı birimler, bağımsız stratejik iş birimleriyle; iyi yetişmiş görev elemanları, yenilikçi ve yaratıcı uzmanlarla yer değiştirmeye başlamıştır. Bu gelişmeler, örgüt içinde hiyerarşik yapıyı aşındırırken, astla üst arasındaki mesafeyi azaltmakta ve çalışma ilişkilerine kesin olarak belirlenmiş kurallar yerine, daha durumsal yapılar gerektirmektedir (Bartlett vd., 1992: 124).

Diğer taraftan ekonomik egemenliğin siyasal egemenliğe bağlı olması, Marx'ın soyut sınıf modelinin aksiyomudur. Bir toplumdaki ekonomik sömürü

çizgisini takip etmek, o toplumdaki ast ve üst ilişkilerini anlamaya yardımcı olacak anahtar keşfetmektedir. Giddens'a göre bu yüzden sınıflar sadece "sömüren ve sömürülenler" arasındaki değil, "ezenler ve ezilenler" arasındaki ilişkiyi de ifade eder. Sınıf ilişkileri, doğası gereği ve zorunlu olarak istikrarsızdır. Fakat egemen sınıf ekonomik ve siyasal egemenliğini "rasyonelleştiren" ve alt sınıflara niçin altta olmaları gerektiğini "açıklayan" meşrulaştırıcı bir ideoloji geliştirir (tabi ki, bunu çoğu zaman bilinçli bir şekilde yapmaz) (Giddens, 2001: 297).

Giddens (2001: 298), yönetici sınıfın fikirlerinin her çağda yönetici fikirleri olduğunu belirtir. Toplumun yönetici maddi gücü olan sınıfı, aynı zamanda onun yönetici entelektüel gücüdür. Maddi üretim araçlarına sahip sınıf, aynı zamanda zihinsel üretim araçlarının denetimine de sahip demektir. Böylece de, genel olarak zihinsel üretim araçlarından yoksun olanların fikirleri onlara bağlıdır. Weber, "kendinde" sınıfla "kendisi için" sınıf arasında kesin bir ayrım yapılması konusunda ısrarcıdır. Weber'in terminolojisinde "sınıf" daima insanların onların farkında olup olmamalarından bağımsız olarak var olan pazar çıkarlarını ifade eder. Bu yüzden sınıf, insanların yaşam fırsatlarını etkileyen "nesnel" bir özelliktir. Weber'in sınıfların zıttı olarak gördüğü "statü grupları"na (Standes) yaptığı vurgunun altını çizer. Sınıf, üretimdeki ilişkileri ifade ederken, statü grupları belli "yaşam tarzları" biçimindeki tüketimde yer alan ilişkileri ifade eder. Statü ve sınıf farklılıkları çoğu dönemde ani-demokratik yaklaşımları ve uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Bunun dini, siyasi ya da politik görüşlerle eşdeğer gittiği de söylenebilir.

Edwards (2012: 42)'a göre kimse megalomanyaklar tarafından yakılmak istemez, ancak otokratik liderler büyük takipleri toplayabilir ve etkileyebilirler. Hizmetkar liderliği kavramı Hristiyan çevrelerinde dile getirilirken, (Örneği; Matta: 22-24- gütmek terimi) vaaz ve kitapların konusu olmakla birlikte, davranışların genellikle diktatörce, zalim liderlere değer verdiğini ifade eder. Bu tür liderleri güçlü veya iddialı olarak adlandırabilir, ancak gerçekte kontrol ediyor ve işbirliği yapmıyorlardır. Diktatörlük liderlik tarzları gösteren ve çok sayıda takipçi kazanmış, ancak halkın küçük düşürülmesiyle karşı karşıya kalan insanların çoğu kişi farkındadır. Ancak liderlik ya da yöneticilik, herhangi bir kişinin uzmanlığı veya fobileri ile ilgili değildir. Zorbalar sonuçları kontrol etmekten hoşlanır, bu da

sonuçlardan sorumlu olduğunu düşündükleri insanları kontrol ettikleri anlamına gelir.

Stowell (2014: 88) 'e göre bir şirket yöneticisinin imajıyla kendini düşünmeye kıyasla, kendini çobanlar olarak düşünmek eski moda ve açıkçası biraz pasif ve yumuşak görünebilir. Bu nedenle, bugün yöneticilerinin kurumsal modele bakmaları, işletme yöneticiliği ya da liderliği dünyasından metaforlar ve görüntüler ödünç almaları şaşırtıcı değildir. Liderlik kitapları ve seminerleri, liderliğin kendini yöneticiler olarak görmeye teşvik ederek, bir CEO'nun nasıl liderlik edeceğine dair kararlarına dayanarak, liderliği tarif eder ve tanımlar. Birçok papazın ve bakan liderin kendilerini çobanlar olarak değil, CEO'lar olarak düşündüklerini söylemek ilginçtir.

Örgütsel demokrasi, sadece yöneticileri ve/veya hissedarları değil, tüm insanların hükmettiği bir örgütsel yönetim biçimi anlamına gelir. Demokrasi terimi, demoslardan (insanlar) ve krateinden (hükmetmek) bir araya getirilmiş olan Yunan demokratya kelimesinden türemiştir. Kurumsal demokraside çalışanları yürekten dahil etmek hayati öneme sahiptir. Sermaye ve emek için uygun bir teşvik ve ödül yapısı ile uyumlu olarak, organizasyon boyunca sorumluluklarını paylaşmaları gerekir. Dolayısıyla, örgütsel demokrasi tanımı, en azından demokratik karar alma kuralları ile birlikte ve destekleyici bir örgütsel yapıya gömülmüş olan tüm üyelerin ortak kararları, iddialarını içeren bir demokratik yönetim sistemidir (Jong ve Witteloostuijn, 2007: 1040).

Farklı örgüt türleri farklı kontrol biçimleri ile yönetim biçimi uygular. Bir örgütün karar alma süreci nadiren tamamen demokratiktir. Özel sektörde, örneğin otorite eşit olarak paylaşılmamaktadır; işveren, işleri yönlendirmek ve tahsis etmek için yöneticiler atar. Pek çok bölüme sahip şirketler yönetimsel bir hiyerarşiye sahip olma eğilimindedir. Ringen (2004: 19)'e göre genel argümanlar, işlemlerin verimli bir şekilde yönlendirilmesi gerektiği ve yönetim fonksiyonlarının özel nitelikler gerektirdiğidir. Çalışanlar da genel olarak yöneticilerin atanması üzerinde herhangi bir etkide bulunmaz; bu, çoğunlukla en büyük hissedarı temsil eden yönetim kurulu için önemlidir. Kamu yönetimi ve yönetiminde yöneticilik, benzer bir yapıya sahiptir, siyasi organlar ulusal ve yerel kurumların kurullarını tayin eder. Ancak, bir kuruluşun, demokratik kriterlere dayanmak yerine uzmanlar tarafından bir şekilde bir

yönetim kuralının bulunup bulunmadığını belirleyen operasyonların niteliğinden ziyade üyelik olabilir. Örnek olarak, çalışanların sahip olduğu örgütler, eşit düşüncenin ve kişisel özerkliğin ilkeleri konusunda daha az kısıtlamanın bulunduğu örgütlerdir.

Diğer taraftan Sosyal ağlar ya da bir ağ işbirliği ve müzakere için farklı bir arenadır. Anarşik bir örgütlenme şeklidir , bir derneğin aksine, bağlayıcı kararlar vermez, sadece gönüllü anlaşmalar yapar ve tamamen demokratik bir anlayış vardır. Temel değer özgürlüktür: hiç kimse kendi isteklerine karşı ortak eylemlere veya projelere katılmak zorunda değildir. Bir ağ tüzel kişilik değildir; bağlayıcı sözleşmeler yapmak, ortak çalışanlardan başka kimseyi temsil etmek veya başkaları adına açıklama yapmak durumunda değildir. Bir ağ, ortak çalışanlarının eylemlerinden de sorumlu tutulamaz. Bu bağlamda örgütsel yönetimde sosyal etkileşim ve iletişim dikkatle ve özenle takip edilmelidir. Farklı toplantı türleri ve farklı kontrol türleri de örgütlere göre değişmektedir. Toplantılar gerekli bir kötülük olarak görülme eğilimindedir ve sıklıkla alışkanlık tarafından yönetilir. Bir toplantının amacını görüşme ve uygun bir forma ulaşma nadiren mümkündür. Toplantılar zaman alır. Sorularının dikkate alınmasını sağlamak için, insanlar en kısa sürede görüşmelerin bitmesini isterler. Yönetici toplantıları bir güç gösterisi haline getirmemelidir. Demokratik toplantıların yönetimi hiyerarşik bir örgütte bile, çalışanlardan yönetime geri bildirim ile iyileştirilebilir (daha verimli katılım), karar alma prosedürleri ve yetkileri netleştirilebilir (daha iyi anlaşılır), her şeyden önce toplantı kültürü için çok şey yapılabilir.

Organik örgütlerde bile örgütsel demokrasinin siyasal demokrasi gibi çalışacağı varsayımı çok uzak bir fikirdir. Örgütlerin üst yönetimi, siyasi olarak seçilmiş bir hükümetin üyeleri ve çalışanlar, özellikle de alt kadro çalışanları gibi seçilmiş temsilciler değildir, kararlarının daha uzun vadeli etkilerini anlamaları beklenemez ve bu nedenle bu kararların kalitesine itiraz edilebilir. Ancak büyük ve bürokratik örgütlerde örgütsel demokrasi, sadece söz konusu değil gibi görünmektedir.

Vera ve Crossan (2004: 223)'e göre mekanik örgütlenmelerde, insanlar değil, kurallar ve prosedürler ve onların yoğun rekabet gücüne sahip, nispeten istikrarlı ortamlarda maliyet liderliği stratejisinin başarılı bir şekilde

gerçekleştirilmesini mümkün kılan titiz uygulamalar vardır. Mekanistik organizasyonlarda 'katılımcı' yönetim sistemleri için çok az alan var ve bu nedenle bu kuruluşlarda demokratik ilkelerin uygulanması için çok az alan bulunmaktadır. Ancak bu durumda bile yöneticilerden güç kontrolü uygulaması beklenir. Gücün kötüye kullanılması anti-demokratik bir yaklaşımdır.

2.1.8.2. Yöneticilerde Sosyal Etkileşim ve Karar Verme Süreçleri

İlişkisi ve Etkilenimler

Her gün, yöneticiler sayısız kararlar almakla yükümlüdür, bu kararlardan bazıları sıradan, bazıları önemlidir. Bu kararların bazıları, işletmelerinin ya da kendi kariyerlerinin hayatta kalma durumlarını belirleyecektir. Rasyonel kararlar sezgilerin, etkili karar vermeyi bozabilecek zihin tuzakları hakkında nasıl rehberlik ettiğine dikkat çekecektir. Başarıya götürecek doğru kararlar almak için doğru ve güvenilir bilgileri tanımlayan araçları tercih edilmelidir. Bu noktada sezgiler güçlendirilmeli, veri gücünden faydalanılmalı, gelişmiş araçlar kullanılmalı ve sürdürülebilir, uzun vadeli kararlar alınmalıdır. Yöneticilerin zaman içindeki zorluklarından biri de karar vermedir. Yönetim ve örgütsel işlev olarak karar verme organizasyonun etkinliğini etkileyebilir. Ghaleno, Pourshafei ve Yunesi (2015: 35) yaptıkları araştırmada Birjand şehri liselerinde yöneticilerin karar verme stillerini ve iş performansı ile ilişkisini değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Bu çalışma veri toplama açısından betimsel bir ilişki ve amaç açısından uygulanma içeriğinde sadece 97 kadın yönetici basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Sonuçlar, hakim karar verme tarzının sezgisel olduğunu ve yöneticilerin iş performansı açısından iyi durumda olduğunu göstermiştir. Karar vermede kullanılan stiller arasındaki ilişkilerde spontan stil ile çekingen ve sezgisel stiller arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, sonuçlar karar verme stilleri ile iş performansı arasındaki korelasyonun olmadığını ve rasyonel stil ile yönetim ve yöneticilerin yönetici tecrübesi arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Azalan gelir ve belirsiz ticari başarı ortamında, Ar-Ge şirketleri sürekli olarak stratejilerini optimize etmek, portföylerini değerlendirmek, karar vermeyi geliştirmek, riski azaltmak ve kaynakları etkin biçimde kullanılabilir gibi bir dizi karar süreçlerinden geçmektedir. Brinbaum ve Greenberg (2017: 225) bir ekibin,

kurulun veya şirketin başarısına liderlik ya da yöneticilik etmek, kritik kararlar vermeyi, sağlam tavsiyeler vermeyi ve başkalarının kararlarını değerlendirmeyi içermesi gerektiğini belirtir. Bununla birlikte, hızlı değişen iş ortamlarında, yöneticiler genellikle ciddi zaman kısıtlamaları altında ve yetersiz bilgi içeren kararlar almak zorundadır. Bu durumlarda, yalnızca alışılmış problem çözme tekniklerine ve sezgilerine güveniyorlarsa, en iyi kararları verebilmelerini engelleyen bilinçsiz önyargılara düşebilirler. Stratejik karar verme , organizasyonlarında önemli kararlar veren ve karar alma süreçlerini oluşturmaktan sorumlu yöneticilere yöneliktir.

Sanders (1999: 122)' ye göre bazı liderler (ve özellikle belirli yeni liderler), yanılmazlık imajı sunmak zorunda olduklarını düşünürler. Onlar diğerlerinin karar verme sürecine katılmasına izin vermezler, onlar güçlerini kullanırlar. Çoğu durumda, bu liderlerin ekip üyelerine biraz nefes aldirmaları ve karar vermeden önce geri-dönütte bulunmalarını istemeleri gerekir. Ancak, diktatör liderler (Komutanlar olarak bilinir.) ölüm kalım durumlarında büyürler. Bunlar demokrasi istemeyen alandaki en uzman yöneticilerin bile, katı ve sert komutlarını yerine getirmelerini isterler.

Sorun çözme eylemini vurgulayan karar verme literatürü, Brinbaum ve Greenberg (2017: 225)'e göre sorunları olabildiğince tam olarak belirleme ihtiyacını uzun zamandır ihmal etmiştir. Bu sorunların ve karar vermenin doğasını ve bunların bir kurumu yönlendiren insanlar üzerindeki etkileri incelenmelidir. Ayrıca, yöneticilerin kuruluşlarının üst düzeylerinde eyleme geçmeye nasıl tepki verdiğiine odaklanılmalıdır. Karar verme aynı zamanda problem çözme yetisidir. Yöneticilerin problem çözme konusundaki meşguliyetlerinden dolayı sıklıkla göz ardı ettikleri problem tanımlaması vurgulanmalıdır. Önceden belirlenmiş kilometre taşlarında elde edilen çözümler olarak çözümleri izlemekten kaçınmak gerektiğine bakılmalıdır. Problemlerle başa çıkma gibi çözümlerden başka seçenekleri inceler ve mükemmellikten ilerlemeye, başarısızlığa kadar geniş bir yelpazedeki sonuçlarla ilgili yönetici, ortama bakmalıdır. Daha sonra yöneticiler nerede durduklarını görmeleri ve istenmeyen koşulların iyileştirilmesi için yollar önermelidirler. Yürütme görevini üstelenen yönetici, daha kıdemli kararlardan sorumlu kişi olacaktır. Bu kişi, kısmen karar almaları nedeniyle üst düzey yöneticilerin saflarına

yükselmiş olacak. Ancak aynı zamanda kimi durumda üst düzey yöneticinin de yeni bir karar alma şekliyle karşı karşıya kalacaklar. Aldıkları kararların sonuçları, belki de personel, tedarikçiler ve müşteriler üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olacaktır. Üst düzey rollerde, kararlar daha sık, etraflarındaki dünyadan gelen bilgilere dayanarak ve diğer ekip üyelerinden fikir alarak alındığı takdirde örgütsel düzeyde daha az olumsuz durumlarla karşılaşılacaktır.

Literatürde geçmişten günümüze farklı karar alma tarzlarının uygulandığı v benimsendiği görülmektedir. Örneğin, Belirleyici, esnek, hiyerarşik ve bütünleştirici karar alma gibi dört ayrı stilden oluşam modelde; Belirleyici: Kararı verecek yönetici için zaman esastır, bu nedenle bir plan ortaya koymak için hızlı karar vermeyi gerektirir. Verilecek kararın birimsel olması aynı zamanda çevresinde bilgiyle açık ve net bir şekilde davranacak olan insanlara değer verilmesi. Esnek: Esnek mod hızlı kararlar sorgulanır, ancak esnek karar verici kararın yanlış olması durumunda uyum için başka bir karar geçiş yapabilir. Hiyerarşik: Hiyerarşik metodolojide kararlar iletişim ve işbirliğine bağlı zaman testine dayanmalıdır. Hiyerarşik karar vericiler büyük miktarda bilgiyi analiz edecek ve açık bir şekilde diğerlerinin karar alma sürecinde bilgiye katkıda bulunmalarını bekleyecektir. Bütünleştirici: Bütünleştirici kararda yönetici, kendi düşüncelerine aykırı olanlar dahil olmak üzere birden fazla birim yöneticisinden çok çeşitli girdileri almak zorundadır. Karar çok katmanlı olabilir ve nihai kararların bir faktörler karışımı olması ve gelecekteki faaliyetler için oldukça geniş bir yaklaşıma sahip olması ile örtüşen birçok durumu (örgüt iç ve dış çevresi,..vb.) dikkate almalıdır. Rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınmacı, ani tüm karar tarzlarının dikkatle seçilmesi ve uygulanması gereklidir.

Nygaard (1986: 16), seçim yapamamanın uyum bakış açısını seçmek olduğunu ifade eder. Aynı görüşü Sandberg (1979: 330) da destekler. Yüksel teknoloji demek, rutin işlerin otomasyonu demektir. Bu, ayrıca, daha fazla profesyonel özerk kararlar alınmasını gerektirir. Giddens (2001: 292)' a göre bu nedenle, daha eşitlikçi, iletişim ve de işbirliğine dayalı karar verme, Habermas ve Parsons'dan Daniel Bell ve Zbigniew Brzezinski'ye ve işletme okullarında yeni "şirket kültürü" nün önemini anlatan danışmanlara kadar pek çok analizci ya da araştırmacı tarafından modern toplumların ayırt edici niteliği olarak görülmektedir.

Bu, aynı zamanda, ABD’de bir süre en çok satanlar listesinde kalan ve Amerikalı, Avrupalı birçok işletmecinin okuduğu "Mükemmellik Arayışı" adlı kitapta da anlatılmıştır (Giddens, 2001: 292). Pazarın genişliği arttıkça, bireylerin aidiyet duygularının etkisiyle karar alma eğilimi (aile üyelerinin, şehir sakinlerinin veya ülke vatandaşlarının tercihleri) azalır. Bölgesel, ulusal ve uluslararası pazarlar genişledikçe, buna karşılık olarak yerel tabalaşma hiyerarşileri azalır.

Haftacı (2016: 45), Henry Mintzberg’e göre yöneticinin üç tür örgütsel rolü yerine getirme görevinin önemi üzerine odaklandığına değinir. Bunlar bireyler arası roller, bilgi rolü ve karar verme rolüdür. Yöneticilerin üçüncü ve son rolü karar vermedir. Yönetici bu rolünü; işi başlatma, karışıklıkları giderme, kaynak tahsisini sağlama, müzakerecilik yapma, olmak üzere başlıca dört şekilde yerine getirir. Diğer yandan yönetim işlevleri içinde sayılan yöneltmenin hem yönetici hem de liderlikle yakından ilişkisi vardır. Bu açıdan yönetici kavramı içinde yöneltme ile birlikte yöneltmenin önemli unsurları olarak yöneticinin nitelikleri, güç ve otorite kavramlarını da ele almak gerekir. Yöneltme kavramında; kendini gerçekleştirme ihtiyacı, Maslow’un ihtiyaçlar piramidinin en tepesindedir. Kendini gerçekleştirme basamağında olan bireyin özellikleri, "İyi" ve "Kötü" arasında ayırım yapma: kendini gerçekleştirme basamağında olan kişiler güçlü ahlaki ve etik değerlere sahiptirler. Nadiren doğru ve yanlış arasında tereddüde düşerler. Hata yaptıklarında başkalarını suçlamak ya da hatalarını rasyonelleştirmek yerine davranışlarının sorumluluğunu alırlar.

Giddens (2001: 348)’a göre bilgi teknolojisi devrimi, insanlara, bilgi alışverişi, buluşma, dayanışma, çalışma ve karar alma konusunda yeni ve elektronik olarak düzenlenmiş fırsatlar sunmaktadır. Bu, örgütler için çok büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü (Bilgi teknolojisi)BİT’in mümkün kıldığı yeni erişim biçimleri, geleneksel yönetim, organizasyon ve işletme yapı ve pratiklerine meydan okumaktadır. Örneğin, BİT, yöneticilerin, astlarının arasına yerleşerek onların etkinliklerini, gerçekten görmese de, gözlemesi ve denetlemesi anlamına gelen "görüş hattı"nın gerekliliğini sorgulamaktadır. Yönetimin önemli yönlerinden biri, örgütsel politikalarının, amaçların belirlenmesinde ve örgütün tasarımında, seçiminde, değerlendirmede ve yönetimin tüm faaliyetlerinde "karar verme" süreci önemli rol oynamaktadır.

2.1.8.3. Demografik Özellikler ve Yönetici Sosyal Etkileşim

Demografi, nüfus, yaş, ırk ve cinsiyet gibi faktörlere dayalı bir çalışmadır. Demografik veriler, istihdam, eğitim, gelir, evlilik oranları, doğum ve ölüm oranları ve daha birçok faktör dahil olmak üzere istatistiksel olarak ifade edilen sosyoekonomik bilgileri ifade eder. Hükümetler, şirketler ve sivil toplum kuruluşları, politika geliştirme ve ekonomik pazar araştırmaları da dahil olmak üzere birçok amaç için nüfusun özellikleri hakkında daha fazla bilgi edinmek için demografiyi kullanır. Drucker (1988: 66)'a göre demografi, insan grupları ve popülasyonlar hakkındaki geniş özelliklerin toplanması ve analizidir. Demografik veriler, işletmelerin tüketicilere nasıl pazarlanacaklarını anlama ve tüketici talebinde gelecekteki eğilimler için stratejik planlama yapma konusunda çok faydalıdır. Demografik bilgilerin kullanılması, ürünlerinin ve hizmetlerinin o şirketin en önemli tüketicilerini hedef alıp almadığını belirlemeye yardımcı olur.

Posner ve Schmidt (1992: 78) yöneticinin sosyal ağlarının güçlü olması gerektiğine vurgu yapar. Çünkü internet, büyük veri ve yapay zekanın birleşimi, pazarlama ve iş stratejisi için bir demografi aracı olarak demografinin kullanılabilirliğini ve uygulanmasını büyük ölçüde artırmaktadır. Demografi, belirli kitlelerin genel özelliklerine ilişkin verilerin toplanması ve incelenmesidir. Müşterilere ulaşmanın ve davranışlarını değerlendirmenin en iyi yolunu belirlemek için sıkça bir iş pazarlama aracı olarak kullanılır. Bir popülasyonu demografik veriler kullanarak bölümlere ayırmak, şirketlerin potansiyel bir pazarın boyutunu belirlemesini sağlar. Demografik bilgilerin kullanılması, ürünlerinin ve hizmetlerinin o şirketin en önemli tüketicilerini hedef alıp almadığını belirlemeye yardımcı olur. Çoğu büyük şirket, ürünlerini veya hizmetlerini nasıl hedef kitleye pazarlayacağını belirlemek için demografik araştırmalar yürütür. Mevcut müşteriye ve potansiyel müşterinin gelecekte nereden gelebileceğini bilmek değerlidir. Demografik trendler de önemlidir, çünkü ekonomik, kültürel ve politik koşullar nedeniyle farklı demografik grupların boyutu zaman içinde değişmektedir. Bu bilgiler, şirketin üretim ve reklamcılık için ne kadar sermaye ayrılacağına karar vermesine yardımcı olur. Bu nedenle yöneticinin bilgi teknolojilerine ve iletişime açık olması gereklidir.

Küresel yönetici, işletmenin küresel ölçekte etkinliğinin artırılması ve rekabet üstünlüğünün sağlanması sorumluluğu çerçevesinde, kaynakları ve yatırımları ortaya koyan ve faaliyetlerin koordinatörlüğünü yapan yöneticidir. Ayrıca, küresel düşünüp, yörel davranan, küresel ölçek ve küresel teknolojiyi izlenen yöneticidir (Bartlett vd., 1992: 124).

Diğer ülkelerdeki "meslektaşları" ile iletişim kurmak ve planlanan işleri gerçekleştirmek zorunda olan yöneticilerin karşısına dil, kültür ve değer farklılıkları gibi engeller çıkmaktadır (Capital, 1994: 92). Bu bakımdan, küresel yönetici rakipleri karşısında mutlak bir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için; bir yandan işletmesinde çağdaş yönetim anlayışı ve örgüt yapısı çerçevesinde optimal bir yönetim sürecini oluştururken, diğer yandan uluslararası deneyim ve ilişkilerini olabildiğince geliştirmek durumundadır. Yöneticinin göreve, bireye yönelik yaklaşımı, yöneticinin çalışanından verim alabilmesi ve verimi artırabilmesi yönetim boşluğunda ve yönetim yetersizliğinde belirsizliğin yol açtığı sorunlar karşısında yapıcı davranışlar sergilemesi beklenir (Dogani, 2010: 31).

Diğer yandan buradaki temel trendler, ekonomidekilerle paralellik gösterir. Yöneticinin değişimi takip etmesi gerekir. Örneğin; geleneksel aile küçültülmüştür ve hiyerarşik tabakasma zayıflamıştır. Daha fazla hoşgörüyeye dayalı esnek roller ve davranış modellerindeki çeşitlik, ailevi ve yakın kişisel ilişkilerin temel niteliği olmuştur. Baba otoritesine boyun eğen aile, toplumun geri kalanı için tabakalaşma modeli olma özelliğini kaybetmektedir. Daha az sayıda genç evlenmektedir. Daha çok kadın ev dışında çalışmaktadır. Boşanma oranları artmaktadır. Çocuklarıyla yaşayan ebeveynlerin ve aile büyüklerinin sayısı azalmaktadır. Bunun yanı sıra, bu sosyo-demografik değişimlere paralel olarak, aileyle ilgili tutum ve rollerde de birtakım değişimler görülmektedir. Çocuklar ve kadınlar, çok kısa bir süre içerisinde, daha eşitlikçi olmuşlardır. Aslında, son 20-30 yıl aileyle ilgili tutumlarda, özellikle, "Kadınlar çalışmalı mıdır?" gibi sorulara yönelik tutumlarda görülen değişim, neredeyse diğer tüm toplumsal ve siyasal alanlarda görülen değişim, neredeyse diğer tüm toplumsal ve siyasal alanlarda görülenden daha fazla olmuştur. Ev dışında çalışan evli kadınların ve annelerin oranı, başta ABD olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde çok büyük bir artış göstermiştir (Giddens, 2001: 293). Giddens örneği göstermektedir ki hem uluslararası hem de

ulusal örgütlerde yöneticinin sosyal ve toplumsal değişkenleri demografik değişkenler unsurlarıyla değerlendirmeli buna göre kararlar almalıdır.

Karar vermenin etkinliği, yöneticilerin bilişsel stillerini görev gereksinimlerine ne kadar iyi adapte ettikleri ile ilişkilendirilmiştir. Kültürel farklılıklar ve demografik özelliklerde dikkate alınarak belirsizlik altında karar alma, yargı ve sezgi kullanımı ile ilgili teoriler gözden geçirilmiş ve bütünleştirilmiş olmalıdır (Ouwensloot ve Lemmink, 2006: 97).

Fernandez ve Rodriguez (2014: 366) üst yönetim demografik özellikleri ve şirket performansına etkisi üzerine yaptıkları araştırmada; demografik literatür bulguları ile ilgili olarak, "Üst Echelon Teorisi" ile ilgili öncüllere odaklanılmaktadır. Bu yazının amacı daha ileriye gitmek ve sadece seviye değil, aynı zamanda üst düzey yönetim ekipleri (TMT) gibi yapıların çeşitliliğini de test etmeye çalışmaktır. İki İspanyol veritabanından (SABI, CNMV ve ikincil veriler) elde edilen birincil verilere dayanarak, dört yıllık bir süre zarfında (2004-2007) İspanya'da merkezi bulunan 18 endüstri sektöründeki büyük şirketlerde 147 TMT'nin büyüklüğü elde edildi. Analiz, her firma için toplam TMT'ye odaklanmıştır. Şirket performansı ile demografik yapılar arasındaki ilişkiyi test etmek için, İspanya'daki merkezi çok uluslu büyük firmaların uzunlamasına veri setini kullanarak hiyerarşik doğrusal modellere (HLM'ler) dayanan daha yeni bir metodoloji uygulanmıştır.

İstatistiksel teknikleri uyguladıktan sonra, sonuçlar önerilen teorik modelde formüle edilmiş hipotezlerin kısmen doğrulandığını göstermektedir. Birincisi, analiz, şirket büyüklüğünün hem TMT büyüklüğü hem de çeşitlilik açısından demografik değişkenleriyle yüksek derecede ilişkili olduğunu göstermektedir. İkincisi, HLM, TMT'nin eğitim seviyesi çeşitliliğinin, kurumsal performans üzerinde olumsuz ve önemli bir etkisi olduğunu ve işlevsellik ve eğitim geçmişi çeşitliliği için önemli bir etki bulunmadığını göstermektedir. Elde edilen bulgulara dayanarak, kuruluşlar, çalışanların eğitim seviyesinden ziyade çalışanın eğitim düzeyi hakkında daha fazla endişe duyuyor görünmektedir. Dahası, model ayrıca, şirketlerin işlevsellik çeşitliliğinden ziyade endüstri deneyimi çeşitliliğinin farkında olduklarını desteklemektedir. Bu çalışma, sadece performans değişkenini bağımlı değişken olarak ölçmek için çeşitli yaklaşımlara ilişkin üç seviyeli bir hiyerarşik regresyon modelinin belirlenmesi ile değil, aynı zamanda sadece demografik değişkenlerin

seviyelerinin değil, aynı zamanda bunların çeşitliliğinin yordayıcıları olarak da dikkate alınarak önemli bir katkı sunmaktadır. Bu bilgi girişimcilik amaçlarıyla ilgilidir, çünkü yüksek performansın başarısını vurgulamaktadır.

2.1.8.4. Yönetici ve Sosyal Etkileşim Psikopatolojisi

Etkileşimci yönetim modeli algılayan, empatik aynı zamanda sempatik etkileşimci yönetici özelliklerine vurgu yapmaktadır. Çalışanları, müşterileri ve diğer tüm paydaşlar ile etkileşim için güçlü ve inandırıcı bir kişilik yöneticiyi özel yönetici konumuna getirmektedir. Kimberlee (2018: 2)'ye göre büyük iş liderleri ve insan kaynakları uzmanları, etkili iş ilişkilerinin faydalarını bilir. Bunlar iş arkadaşları, yöneticiler ve personel ile halkla çalışanlar arasındaki ilişkilere sahiptir. Olumlu etkileşimler iyi duyguları artırır, morali artırır ve iş tatmini geliştirir. Olumsuz etkileşimler, iş verimliliğini ve şirket verimliliğini olumsuz yönde etkileyen karmaşa, endişe, gerginlik ve belirsizlik yaratır. Bir iş lideri olarak, işyeri etkileşimlerini şansa bırakmayın. Kuruluştaki herkesin, mümkün olduğunca olumlu etkileşimler için becerilerini geliştirmesine yardımcı olmak için zaman ve enerji harca. Etkili çalışma ilişkilerine sahip olmanın birçok yararı vardır. Etkileşimden kaynaklanan verimlilik açısından bakıldığında, insanlar işte mutlu olduklarında daha iyi bir iş çıkarmaya meyillidirler. Hatalar azalır, verimlilik artar ve müşteri hizmetleri artar. Büyük ofis etkileşimine sahip olmak aynı zamanda ekip çalışmasını da iyileştirir; bu da tatil satışları veya yıl sonu raporları gibi yüksek stresli dönemlerde tüm ekibin daha verimli olmasını sağlar. Ancak etkileşim insanlar arasındaki nezaket ve iletişimin ötesine geçer.

Etkileşim, diğer çalışanların ve tüketicilerin kısa bir süre veya uzun bir süre için birisiyle çalışırken sahip oldukları bir deneyimdir. Çalışanların morali, düzenli olarak elde ettikleri etkileşim türleriyle doğrudan ilgilidir. Bir iş lideri, tüketici gibi düşünmeli ve insanları etkileyen politikalar geliştirirken bu zihniyete girmelidir. İşletmeler bir ürün veya hizmet geliştirirken bunu yaparlar ve iletişim ve etkileşim becerilerine de aynı önemi vermeleri gerekir. Daha önce de belirtildiği gibi, bir çevre ve şirket ile pozitif etkileşimler kültürü kazara gerçekleşmez.

Kimberlee (2018: 2)'ye göre örneğin; Google, çalışanların kişisel bir hayata sahip olabileceğini düşündüğü, programlarını ayarlayabildiği ve tutkulu oldukları

projeler üzerinde çalışabileceği bir kurum kültürü oluşturmak için çok çalışıyor. Bu, inovasyon, yaratıcılık ve tutkunun şirket için başarının altında yatan bileşenler olduğu bir kurumsal kültürü yaratmıştır. Google, işe gitmeyi seven sadık çalışanları ile gurur duymaktadır. Büyük deneyimlerle sonuçlanan davranışları modelleyerek kendi organizasyonunuzdaki olumlu etkileşimleri daha da kolaylaştırabilirsiniz. Çalışma alışkanlıkları, dakiklik, kıyafet kuralları ve iletişim ile ilgili kuralları içeren olumlu politikalar geliştirme. Çalışanlarınıza iş günündeki sorunlarla başa çıkmalarını veya kendi beceri setlerindeki boşlukları aşmalarını sağlayan artan sayıda beceri verdikçe, ekibin daha fazla sayıda pozitif etkileşim kurma şansını artırır. Ekip oluşturma alıştırmaları, birbirlerini anlamayan iki çalışan arasındaki olumsuz bir dinamiği, bu iki çalışanın alıştırmadan uzaklaşıp diğerinin bakış açısını değerlendirebileceği bir dinamik haline dönüştürebilir. Bu tür eğitim programları, olumlu etkileşimleri artıran politika ve prosedürleri güçlendirmelidir. Bu, her çalışan ve iş lideri için devam eden bir süreçtir.

Nordby (2012: 24)'e göre, insan kaynakları yönetimindeki teorik varsayımlara göre çalışanlar, gerçekçi düzeyde mümkün olduğu sürece, yönetim seviyelerinde karar süreçlerine dahil edilmelidir. Ayrıca, duygusal desteği ve olumlu tutumları ifade etmek çok fazla zaman almaz ve çalışma, birçok örgüt yöneticisinin çalışanlarla kişiler arası ilişkilere daha fazla odaklanması gerektiğini göstermektedir. Yönetim iletişiminin örgütsel performansı etkilediği kapsamlı bir şekilde belgelenmiştir. Çalışma, ortamları yöneticilerinin, liderlik tarzlarının birinci basamak hizmetlerde mesleki bağlılığı ve motivasyonu nasıl etkilediğinin daha fazla farkında olmaları gerektiğini göstermektedir. Çalışanlar, gerçekçi düzeyde mümkün olduğu sürece, yönetim seviyelerinde karar süreçlerine dahil edilmelidir. Ayrıca, duygusal desteği ve olumlu tutumları ifade etmek çok fazla zaman almaz ve çalışma, birçok örgüt yöneticisinin çalışanlarla kişiler arası ilişkilere daha fazla odaklanması gerektiğini göstermektedir. Yönetim iletişiminin örgütsel performansı etkilediği kapsamlı bir şekilde belgelenmiştir.

Yönetimsel işlevin bir parçası iyi müşteri hizmeti ve ürün tutarlılığını artıran kurallar ve politikaların oluşturulmasını gerektirse de, Litzky, Kimberly ve Kidder (2006: 92) 'e göre sağlam bir el ile liderlik eden veya satış kotalarına çok fazla baskı yapan yöneticilerin sapkın davranışları yada çalışanlarının sapkın davranışlarına

bilmeden katkıda bulunabilirler. Yöneticiler, çalışan bağlılığını tetiklemede oynadıkları rolü tanımlamayı öğrenmelidir. Kabul edildikten sonra, dürüst çalışanları sapkın davranışlarda bulunmaya teşvik eden tetikleyicileri iyileştirmek için yöneticilerin yapabileceği çok şey bulunmaktadır. Herkes zaman zaman yönetici, lider yada patronları ile ilgilenir. Ve yöneticiler, çalışanlarının akşam yemeği sohbetinde arada bir konu olmadığını düşünüyorsa, kendinizle dalga geçiyorsunuzdur. "İşte geliyor",..vb. tanımlamalar. Çoğu yönetici iyi, çalışkan insanlar en iyi niyetleriyle ve bazen de büyük yöneticiler bile çalışanları sınırlendirebilir. Ancak hiçbir yönetici mükemmel değildir ve bazen stres en kötü davranışları ortaya çıkarır. Bazen ise yönetici, lider veya patronlarda psikolojik ya da nevrotik rahatsızlıklar kendini farklı şekillerde gösterir.

Horney (2013: 9) bir insanı nevrotik olarak adlandırmakta kullanılan ölçütlerden birisinin, söz konusu kişinin yaşayış biçiminin, günümüzde kabul edilen davranış biçimlerinden herhangi birisiyle çakışıp çakışmaması olduğunu gösterdiğini savunur. Dolayısıyla çağımızın nevrotik kişiliğinden söz ederken sadece, ortak temel özgünlüklere sahip nevrotik insanların var olduğunu değil, ayrıca bu temel benzerliklere özünde çağımızda ve kültürümüzde varolan güçlüklerin yol açtığı, kültürümüzdeki hangi güçlüklerin sahip olduğumuz ruhsal çatışıklardan sorumluluğu, bu yolla gözlenebilecek tutumlar şöylece sıralanabilir; ilk önce, sevecenlik gösterme ve almayla ilgili tutumlar; ikincisi yöneticinin ya da liderin kendini değerlendirmesiyle ilgili tutumlar; üçüncüsü, kendini ortaya koymaya ilişkin olanlar; dördüncüsü saldırganlıktır. Nevrotik bireyin kendi arzularının dikkate alınması konusundaki aşırı isteklerine, başkalarına yönelik büyük bir ilgisizlik eşlik edebilir. Nevrotik kişiler üzerinde yapılan yüzey gözlemlerinde dikkat çeken ikinci özellik, işte bu başkalarına bağımlılıkta dile gelen içsel güvensizliktir. Aşağılık ve yetersizlik duyguları her zaman görülen özelliklerdir. Saldırganlıkla ilgili olan dördüncü tutumlar grubuyla; kendini ortaya koymaya ilişkin tutumların tersine, birisine karşı olmayı, saldırmayı, küçümsemeyi, başkalarının haklarına el uzatmayı ya da herhangi bir düşmanca davranış biçimidir.

Horney (2011: 8) gerçek benlik ve ideal benlik arasındaki farkın fazla olmasına ise Rogers (1966: 193)'in kuramında tutarsızlık olarak tanımlandığına dikkat çeker. Bu tutarsızlık Horney'in gerçek benlik ile ideal benlik arasındaki

ayrımında tasvir edildiği gibi iç içe geçen dairelerle gösterilebilir. Tutarsızlık konusunda çalışan bir başka araştırmacı olan Higgins (1987: 24), Rogers'ın kuramını bir adım öteye taşımış ve benlik-ideal benlik tutarsızlığına ek olarak benlik-olması gereken benlik tutarsızlığını da tanımlanmıştır. Higgins'e göre benlik-ideal benlik arasındaki tutarsızlık kişide depresyon, mutsuzluk, hayal kırıklığı yaratırken, benlik-olması gereken benlik tutarsızlığı kişide kaygı, korku ve tehdit duygularına neden olmaktadır. Özetle Rogers, gerçek benlik ve ideal benliğin tutarlı olmasının psikolojik sağlığı olumlu etkileyeceğini belirtmiştir. Bahsedilen bu tutarsızlığın artmaması için kişinin var olduğu şekliyle, koşulsuz olarak kabul edildiği bir ortamda büyümesinin önemini vurgulamıştır. Dolayısıyla öncelikle anne-baba tutumlarının sonrasında ise diğer önemli kişilerin ve toplumun değer koşullarının insan hayatında etkisi büyüktür. Rogers bu koşulların sağlanması durumunda kişinin tam kapasiteyle fonksiyonda bulunan bir kişi olacağını belirtmiştir. Tutarlılık bir başka kavramda kendini bulur bu kavram "inanç"dır.

Bir yöneticinin yapacakları konusunda inancı da önemli bir durumdur. Frederick (1942: 73) bu konuda örnek olarak Hitler' verir. Bir yönetici bir lider ve bir komutan olarak Hitler'in kendi gücüne olan inancının, “kadiri mutlak”lık duygusunun sınırında olduğunu belirtir. Görülüyor ki, Hitler'in kendi büyüklüğüyle ilgili bu sarsılmaz inancı konusunda, küçük bir şüphe kıvılcımı bile ortaya çıkmamaktadır. Hitler'i oldukça yakından tanıyan, görüşülen bütün kişiler, birleştikleri nokta, Hitler'in tutumunu belirleyen olguların kaynağının yine kendisinde olduğudur (Henderson, 1940: 177). Hatta White (1832: 229)'a göre Alman halkı için kendisinin ölümsüz bir varlık olduğuna inanmaktadır. Her şey yüce ve Hitler'in onuruna yakışır bir anıt olmalıdır. En azından bin yıl sürecek sonsuz bir yapı kurma düşüncesini içinde yaşatır. Yaptırdığı otoyollar, “Hitler otoyolları” diye anılmalı ve Napolyon'un yaptırdığı yollardan daha uzun süre dayanmalıdır. “İmkansız mümkün kılmalı” ve ülkeye damgasını vurmalıdır. 1940'da Paris'in işgalinden hemen sonra Napolyon adına yapılmış olan Dome de Invalides'e gidip anıtı incelediği de söylenir. Politik yaşamında ve dünyayı derinden etkileyen olaylarda bu düşünce egemendir. Hepsinden öte, bu düşlemin etkisiyle, Tanrı tarafından seçildiği ve yerine getireceği kutsal bir görevi olduğu inancına da kaptırmıştır kendini.

Birey bu kaçış mekanizmasında kendi olmaktan çıkar ve kültürün kendisine sunduğu kişiliği benimser. Toplumun kendisinden olmasını istediği kişi olur. Bu şekilde yalnızlık ve güçsüzlük duygusundan kurtulur. Bu durum bazı hayvanların kendisini korumak adına renk değiştirmesine benzer. Bazı hayvanlar renk değiştirerek çevrelerine benzerler ve çevrelerinden ayırt edilmezler ve bu şekilde kendilerini korurlar. Kendi bireyselliğinden vazgeçen kişi de kendisini bu şekilde yalnız hissetmez ve kaygı duymaz ancak ödediği bedel kendi benliğini yitirmesidir (Fromm, 1996: 206). Fromm, toplumun hem ilerletici hem de engelleyici bir işlevi olduğuna inanır.

Horney (2011: 6) güvenlik öne çıktığı ölçüde bireyin en derin duygu ve düşüncelerin önemini yitireceğini; gerçekte bunları susturmak, belirsizleştirmek zorunda kalacağına dikkat çeker. Böylece bireyin arzu ve duyguları, belirleyici etkenler olmaktan çıkar; deyiş yerindeyse o artık süren değil, sürülendir. Ayrıca kendi içinde bölünmüş olması onu hem genel anlamda zayıflatır, hem de zihinsel bir bulanıklık ögesini de devreye sokarak, onun kendine yabancılaşmasını pekiştirir; artık o, yerinin ne olduğunu ya da "kim" olduğunu bilmez. Bireyin kendine yabancılaşmaya başlaması daha temel bir süreçtir, çünkü bu, diğer rahatsızlıklara yaralayıcı ağırlıklarını verir. İdeal öz, bireyin kendi özlemlerine, amaçlarına, yaşamının akışına ve başkalarıyla olan ilişkilerine de sızar. Bu nedenle öz idealleştirme, kaçınılmaz olarak, benim doğasına ve boyutlarına uygun bir adla "ün arayışı" olarak tanımlanan daha kapsamlı bir itkiye dönüşür. Her bireysel olayda güç ve bilincinde olma derecesindeki farklılara karşın, kusursuzluk ihtiyacı, nevrotik hırs ve kinci zafer ihtiyacı, ün arayışında her zaman bulunan öğelerdir.

Öte yandan teknolojinin yoğun gelişimi casusluk(kurumsal-endüstriyel-şirket..vb)/espionaj/hırsızlık..vb., kavramların da yönetim bilimlerde dikkat çektiği görülmektedir. Bir çok üst düzey firma yöneticisinin firma bilgilerini başka firmalara sattıkları bilinir aynı zamanda daha yüksek ücretler karşılığında kendi firmalarını bırakıp başka firmalara tüm gizli bilgilerle gittikleri de bilinmektedir. Bir diğer dikkat çeken nokta ise bugün, izleme teknolojileri giderek daha ucuz ve şaşırtıcı derecede geniştir. Bu, yöneticilerin işteki çalışanları yoğun bir şekilde izlemesini her zamankinden daha kolay hale getirmiştir. Bu durum yönetici için hem olumlu hem de

olumsuz geri dönüşlere yol açabilmektedir. Aynı zamanda kimi yönetici psikopotolojisinde kötüye kullanılabilir karmasık bir konudur.

Anteby ve Chan (2018: 2) yaptıkları çalışmada örgütlerde çalışanların izlenmesinin olumsuz geribildirimleri olacağına dikkat çekmişlerdir. Anteby ve Chan'e göre bu teknolojiler, vücuda akılan kameralardan ve kapalı devre televizyonlardan izlenebilir kimlik kartlarına ve tuş izleyicilere kadar çeşitliliği artmaktadır. Çalışanların ne yaptığını bilmek isteyen bankalar, hastaneler, polis departmanları, çağrı merkezleri ve perakende satış mağazalarındaki yöneticiler bunu kolayca yapabilir. Böyle bir yüksek sürveyans için yönetimsel aspirasyon açık hale gelir: daha az yanlış davranış ve dolaylı olarak daha iyi performans amaçlanır. Ancak daha az belirgin olan, bu tür bir sürveyansın destekleyebileceği başka davranışlardır. 89 Ulaştırma Güvenliği İdaresi (TSA) çalışanları ve yöneticileri ile 9 / 11'den on yıl sonra yapılan görüşmelere dayanan araştırmalarında, artan izlemenin giderek daha zorlayıcı bir gözetim döngüsüne yol açabileceğini öne sürmüştür. Nihayetinde, işverenlerin, sürveyansın etkilerinin, çalışanları izlemek için seçtikleri nedenin çok ötesinde ve genellikle nispeten zararsız olabileceğinin farkında olmayabilirler.

Modernizm ve kayırmacılık noktasında vicdan kavramına değinilmesi önem taşımaktadır. Vicdan toplum bilimciler açısından ölçülebilir kriterlere sahip değildir. Çünkü, vicdani değerleri ile başbaşa kalan bir yönetici, kayırmacılık mantığına farklı anlamlar yükleyebilir. Bilhassa, rekabetçi bireyler için kayırmacılık genelde yükselme, terfi ya da bir işin görülmesi olarak algılanmaktadır. Toplum tarafından uygun olmayan bir davranış olarak görülen kayırmacılık, Bu kişiler için sadece isim değiştirmiş ve modern sosyal hayatın normal görülen davranışları arasında yerini almış bir eylemdir (Abdalla vd., 1994: 65). Ancak kayırmacılık faaliyetlerinin olağan karşılandığı toplumlarda bazı kayırılanlar, yapılan eylemi gizlemek istemez. Hatta bu kayırılanlar daha ileri giderek olur olmaz yerlerde, kendilerine destek veren üst düzey yöneticilerin kimliklerini ve kendileri ile olan ilişkilerini açığa çıkarmak isterler. Böylece diğer yönetici baskısından ve çalışanlar arası rekabetten korunacaklarını düşünürler (Kiechel vd., 1984: 143).

Hackman (1974: 128)'a göre “Kötü davranış” tanımının, bireysel bir kişinin yaptığı veya yapmadığı şeylerden değil, davranışlarının ekip, çalışan ya da daha geniş kapsamda toplum misyonu ve etkinliği üzerindeki genel etkisinden gelir.

İnsanların belirli türden kötü davranış türlerini kariyer geliştirici olarak görmeye başlaması ve kötü davranış sergileyen bireyleri rol model olarak görmeleri konusunda her zaman bir risk olduğuna dikkat edilmelidir. Bu, yöneticilerin kendileri kötü davranış sergilediğinde veya bunu yapan birini terfi ettirdiğinde görülür. Son olarak, neyin kabul edilebilir bir davranış oluşturduğuna dair algıların, bir örgütün kompozisyonu değiştikçe ve geliştikçe gelişmesi gerekebileceği ayrıca yönetici rol model olduğunu unutmamalıdır.

2.2. EYLEM KOORDİNASYONU VE TEMELLENDİRME

Modern çağın değişimlerinin bir sonucu olarak kabul edilen görüş, bireyin kendi eyleminden sorumlu hale gelmesi görüşüdür. Ancak, bu değişim bireyde beraberinde, insanlar arasındaki ilişkilerde bir değişim getirmiş ve bu da etkileşim araçlarını kademeli olarak değiştirmiştir. Elias (1994: 15), bireyin, bu noktadan hareketle kendisinin, günlük eylemlerini şekillendiren çok sayıdaki sosyal etkileşimler ışığında, kişiselleştirilmiş bir nesne olarak algılandığının anlaşılabilir olduğunu ifade etmiştir. Sosyal etkileşim bu sürecin ayrılmaz bir parçasıdır. Birey sadece sosyal etkileşim yoluyla hem bir nesne hem de bir özne haline gelebilir, çünkü bireyin başkalarına karşı tutumu, bireyin başkalarının tutumlarının bir nesnesi olarak kendini yansıtabildiğidir. Elias'a göre bu tavırlar ancak sosyal etkileşim yoluyla üstlenilebilir, çünkü başkalarının jestlerinin anlamını anlamak sosyal etkileşim sayesinde ortaya çıkabilir.

Eylem bireyde var olan unsurların, kişilik özellikleri de dahil olmak üzere karmaşık unsurlarla etkileşimi ile gelişen bireyin davranış eğilimlerini yansıtan karmaşık bir çıktıdır. Endler ve Parker (1992: 82), kişilik alanının şu anki durumu üzerine, yirmi yıl önce dile getirilen disiplindeki sorunların hâlâ yaygın olduğu düşüncesiyle eleştirel bir biçimde konuyu ele almışlardır. Kişilik alanındaki tekrarlayan problemler, çağdaş teorik ve uygulamalı psikolojinin çoğu için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Eylem temellendirmesinde kişilikle etkileşimsel yaklaşım 1970'lerde ve 1980'lerin başında, kişilik alanındaki algılanan bazı zayıflıkları gidermeye yönelik açık bir girişim olarak öne çıkmıştır. Araştırmacıların etkileşimli bir konumu kamuoyunda savunması yaygın hale gelse de uygulamada son zamanlarda çok az etkileşimsel araştırma yapıldığını vurgulamak istemişlerdir.

Kişisel kimlik belirginliği, olumsuz ve gayri meşru sonuçların kişisel göreceli yoksunluğa, olumsuz kişisel bir kimliğe ve bireysel eylemlere ya da bireysel sosyal eylemlere yol açtığı görülmektedir.

Sosyal eylem ve sosyal pratiğin bu bilinç modları ile nasıl iç içe geçtiğini anlamak, bireyin sosyal eylemiyle ilişkisini araştırmayı ararken sosyal teorinin nasıl ilerlemesi gerektiği sorusu için sosyal içerik bakımından son derece önemlidir. Kawakami ve Dion (1992: 84)' a göre bununla birlikte, bunu gerçekleştirmeden önce, "sosyal eylem" ve "sosyal uygulama" terimlerinin ne anlama geldiği eylemsizlik ve eylem arasındaki ilişki, kişinin kişisel koşullarını iyileştirmeye yönelik eylemler (bireysel eylem) ve kişinin tüm grubunun koşullarını iyileştirmeye yönelik eylemler (toplu/kollektif eylem) ikincisidir. Üçüncü ayırım, mevcut sosyal sistemin normlarına uygun eylemler (normatif eylem) ve mevcut sosyal kuralları ihlal edenler (normatif olmayan eylem) arasındadır.

Mevcut sosyal sistemin normlarına uygun eylemler (normatif eylem) ve mevcut sosyal kuralları ihlal edenler (normatif olmayan eylem) arasındadır. Bireysel normatif ve normatif olmayan eylemlere karşı kolektif normatif olmayan eylemler söz konusudur. Wright (2001: 62), eylemsizliğin statükoyu değiştirmeye yönelik açık bir girişimde bulunmamasına rağmen, bireysel normatif eylemlerin, kişinin kişisel statüsünü geliştirmeye yönelik sosyal olarak kabul edilen davranışları olarak tanımlamaktadır(örneğin, kendini eğitmek, zam istemek). Bireysel normatif olmayan eylemler, sosyal kuralları ihlal etmek için bireysel hareketliliğe yönelik girişimlerdir (kişinin vergileri, suç faaliyeti vb., ile hile yapmak..bv.gibi).

Bireysel eylemler davranış, psikoloji, toplum psikolojisi, sosyoloji ya da sosyal psikoloji alanlarında, farklı dönemlerde felsefi, betimsel veya klinik araştırmalarda ele alınmış, irdelenmiştir. Eylem boyutunda kolektif eylem sosyal psikolojik araştırmaların en önemli çıkarlarından biri haline gelmiştir. Laboratuvar araştırmalarına odaklanma ve anlamlı kolektif eylemi ortaya çıkaran ve ölçen araştırmaların tasarlanmasında zorluklar yaşanmıştır. Örneğin, 1970'lerde ve 1980'lerde, kaynak seferberlik yaklaşımı yapısal, örgütsel ve yönetsel değişkenlerin bireysel ve kolektif eylem olasılığını belirlediğini varsaymıştır (Yalçın, 2007: 12).

Bu bağlamda yönetim her işletmenin temel bir işlevidir ve bir dizi teori, kuruluşun başarılı olması için yönetim süreçlerinin en iyi şekilde nasıl

kullanılabileceğini açıklamaya çalışır. Yönetim bilimi psikoloji, sosyoloji, toplumbilim ya da davranış bilimleri gibi farklı disiplinlerle iç içedir. Cleaver ve Hsiao (1982: 138) yönetim biliminin ilginç bir geçmişi olduğuna dikkat çeker. Cleaver ve Hsiao'ya göre yönetim bilimin kökleri incelediğinde yönetim problemlerini çözmek ve yönetim süreçlerini düzene sokmak için farklı bilimsel yöntem ve bulguların uygulanmasına dahil olmuştur. O zamandan beri, yönetim biliminin tanımı ve kapsamı daha belirgin hale gelmiştir.

Yönetim bilimi sorunları aydınlatmaya ve yönetim sorunlarını çözmeye yardımcı olacak modeller ve konseptler geliştirmek ve uygulamak aynı zamanda bireysel ve kollektif kararları, süreçleri ve eylemleri yönetmek ile ilgili bir kavram olarak tanımlanabilir . Bu yaklaşım esas olarak bir kuruma bakmak ve kendisini daha iyi idare edebilmesi ve verimliliğini arttırması aynı zamanda bünyesinde bulunan kişi ya da kişileri analiz etmek, fayda sağlamak, toplumsal bütünlüğe katkı sağlamak için yollar bulmakla da ilgilenmektedir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde yönetim, ahlak, sosyal etkileşim ve eylem koordinasyonu temellendirilmesi noktasında ele alınmıştır.

2.2.1. Yönetimde Eylem Koordinasyonu ve Bilimsel Uygulama

Metodolojisi

Günümüzün geniş toplumlarının temeli, kurallı koordine edilmiş sosyal eylemler dizisidir. İnsan odaklı yaklaşım sergilendiğinde özünde felsefe barındıran yönetim bilimi bireyden, topluma ve kitlelere ulaşan metodolojik, pratik ve yöntemler odağıdır. Kuram, yaklaşım ve teoriler farklı bakış açıları ile bilimsel deneysel ve klinik uygulamalarla yönetim bilim felsefesine katkı sunmak amaçlanmıştır. Yönetimsel düzeyde bilişsel, davranışsal, psikososyal ve nöropsikolojik disiplinlerden bireysel ve toplumsal değerlerde "eylem" kavramı incelendiğine;

Kendi kendine sınıflandırma teorisine göre bireysel ihtiyaçlar, standartlar, inançlar ve motifler öncelikle kişisel kimliğin belirgin olduğu davranışları ve sonucunda eylemleri belirler yaklaşımı, insanların sosyal kimliği etkinleştirildiğinde, insanlar kendilerini bir sosyal kategorinin, diğerlerinden bireysel farklılıklarıyla tanımlanan benzersiz kişiliklerden daha değiştirilebilir örnekleri olarak algılarlar

sonucuna göre bu koşullar altında kolektif ihtiyaçlar, hedefler ve standartlar öncelik oluşturarak bireysel eylemler ortaya çıkacaktır (Turner vd., 1984: 98).

Bireyler kendilerini tanımlar ve başkaları tarafından bir grubun üyesi olarak tanımlanır (Tajfel ve Turner, 1986: 15). Bir grup, kendilerini aynı sosyal kategoriye üye olarak algılayan, bu ortak tanımda bazı duygusal katılımları paylaşan ve gruplarının değerlendirilmesi ve üyelikleri hakkında bir dereceye kadar sosyal fikir birliği sağlayan bireyler topluluğu olarak kavramsallaştırılmıştır. Yani, sosyal kategoriler, sosyal çevreyi parçalayan, sınıflandıran ve sıralayan bilişsel araçlar olarak düşünülür ve böylece bireyin birçok sosyal eylem biçimini üstlenmesini sağlar. Bireyin toplumdaki yerini yaratır ve tanımlar. Birey eylemlerinde; olumlu sosyal kimliği elde etmek veya korumak için çaba gösterirler, iç grup ile ilgili bazı dış gruplar arasında yapılabilecek olumlu karşılaştırmalara büyük ölçüde dayanırlar; iç grup, ilgili dış gruplardan pozitif olarak farklı veya farklı olarak algılanmaktadır, yetersizlik durumunda, bireyler ya kendi mevcut grup ve bazı daha olumlu ayrı gruba katılmak ve / veya mevcut grup daha olumlu yaklaşma eğilimi ile eyleme geçerler.

"İyi" ve "kötü" eylemler olarak adlandırılabilir olgular açısından "doğru" ve "yanlış" kavramlarını düşünmek ve Smart (1973: 39)'ın "optimific" kavramını kullanmak yararlı olabilir. Bu kavram, iyi bir ajanı ortalamadan daha iyi (daha iyimser bir şekilde) hareket eden ve ortalamadan daha az iyimser bir şekilde hareket eden kötü bir ajan olarak tanımlar. Benzer şekilde, iyi bir güdü genellikle kötü bir genellikle kötü niyetli eylem ile biter iken yararlı eylem sonuçlanılandan biridir. Bu şekilde, yanlış bir eylem gerçekleştirirken belirli bir durumda iyi bir ajanın gebe kalması mümkündür, kötü bir ajan doğru bir eylem gerçekleştirirken veya doğru bir eylemin kötü bir güdü ile yapılması, yanlış bir eylemin iyi bir güdü ile yapılması mümkündür.

Petrinovich (1995: 130)'e göre temel ilkeler bu şekilde görülürse, daha derin bir analiz seviyesi ahlaki hakların ve yanlışların doğasına karar vermeye yardımcı olabilir. Örneğin, biyolojik konuları içeren bir analiz gibi bazı temel düzeyler açısından yapılabilir. Becker ahlaki endişe konularında bir şeyler yapmak için bir ihtiyaç vardır her zaman dahil olduğunu ileri sürmüş, bu ihtiyaç önemli yaşam sonuçlarını içermiştir özellikle ahlakla ilgili endişeler, insanların eylemlerinden

sorumlu oldukları konusunda ısrar edecek ve ulaştıkları kararlar ajanın karakterini yansıtmak için eylemi etkileyecektir.

Öte yandan ahlaki hastalar, kendi davranışlarını, eylemlerinin ahlaki sonucundan sorumlu olacak şekilde kontrol etmelerini sağlayacak ön koşullardan yoksundur. Bu temel ön koşullardan yoksun oldukları için, doğru ya da yanlış olarak kabul edilemez ya da eylemlerini değerlendirmede ahlaki ilkeler dikkate alınmamalıdır. Ahlaki hastaların sınıfı, insan zihinsel kusurları, senil, çok küçük çocuklar, fetüsler ve hepsi olmasa da, insan olmayan hayvanlar gibi bireyleri içerir. Ahlaki duruş ve ahlaki alaka arasında bir ayırım yapılmalıdır (Petrinovich, 1995: 130).

Aynı zamanda kolektif eylem içinde bireyin geçirdiği ruhsal değişikliğe yol açan psikolojik nedenleri saptamak amaçlı McDougall (1920: 45)'a göre değer, yargı, normlar ve ahlaki eylemler süreci ile "primer duygu endüksiyonu" biçiminde işler. Tarde (1980: 83) öykünme ve telkin, saygınlık/prestij kavramlarına başvurur. Machiavelli (1513 / Prenslük / Hükümdarlık) iktidar/siyasi/politik ve güç odaklıdır. Habermas (1991: 118) iletişimsel eylem modeli "modern bilincin patolojisi" ile, diğer sosyal teorisyenlerin ve filozofların bu nedenin bireysel öznellik değil, konuşma ve eylemde gömülü olduğunu görmedikleri iddia edilen başarısızlığı anlamına geldiği şeklinde tanımlanan görüşü benimser. Normatif içerikteki kritik teoriden kritik sosyal teoriye geçiş, Giddens (1982a: 16)'in "sosyal ajanları", "bilgili" ve "yetenekli" olarak görmek sadece eylem analizi meselesi değildir; aynı zamanda örtük bir siyasi duruş ifadesi ile mükemmel bir şekilde özetlenmiştir. Pleasants (1999: 176)'a göre Habermas'ın, Giddens ve Bhaskar gibi araştırmacıların, toplumsal düzen modeli, sosyal yaşamın "becerikli üretimini" kendi başına normatif bir erdem olarak canlandırılmaktadır. Marx ve (erken) Frankfurt Okulu, yeni bir toplum biçimine yönelik mücadelede normatifliği bulurken, Habermas ve diğer kritik sosyal teorisyenler onu sadece sosyal yaşamın ve sosyal sistemin üretiminde bulurlar. Birçok alanda hangi maddeleştirme süreçleri bir küre olarak yaşam dünyası, iletişimsel eylem belgeler teorisi ile sadece "refleks" olarak görüldüğü de iddia edilir. İnsan türünün üyelerinin sosyal koordineli faaliyetler yoluyla kendini koruduğu, bu koordinasyonu ile iletişim kurulacak önermeler; "İletişimsel eylem", bireylerin birbirleriyle etkileşime girdiği ve faaliyetlerini koordine ettiği günlük

iletişimsel eylem sürecine odaklı, "içtenlikle" ve "örtük olarak" gömülü olduğu görülmektedir. İletişimsel davrananların karşılıklı eleştiri yapabilecekleri varsayılmıştır (orijinal dil kullanım şekli ile) (Habermas 1991: 119).

Pleasants'a göre ancak iletişimsel eylem, olasılığının bir koşulu olarak, zımni normların, varsayımların ve beklentilerin ortak bir "verilen" arka planını gerektirir. Habermas'ın söylem etiğine karşılık gelen, Giddens "demokrasinin demokratikleşmesi" ve "diyalojik demokrasinin uzantısı" konulu görüşmeler, Giddens'in "diyalojik demokrasi" ile iyileştirilebilecek sosyal ve politik patolojilerin favori örnekleri arasında kadınlara karşı erkek şiddeti, sosyal ve ekonomik eşitsizlik ve dini köktendincilik yer alır. Toplumsal cinsiyet şiddetini "ataerkil geleneklerin tehdit altında olduğu sosyal koşullarda iletişimin reddedilmesi" olarak tanıır. Kendi pozisyonunun aslında Habermas'a kabul etmekten çok daha yakın olduğunu gösterir. Giddens, Habermas ve Bhaskar'ın eleştirel sosyal teorisini eleştirilir. Sosyal ve politik anlayışlarına yöneliktir eleştiri, sosyal ve politik değerlerinin belirli içeriği gibi değildir. "Eleştirel Sosyal Teori" fikrinin ana bileşenleri;

1. Bireysel insanların gerçek doğasını ve bunların toplumsal yapı ve toplumsal sistem ile olan ilişkilerini doğru bir ontolojik resme sahip olmak hayati önem taşımaktadır. Bu resimde bireyler bilgili, refleksif, aktif ajanlar değil, kültürel ve yargılayıcı doplar ve onlar ustaca başarmak sosyal düzene uygun eylemler sunar.

2. İnsanları bu şekilde görmek, eleştirel bir toplumsal teori oluşturmaktadır.

3. Kritik sosyal teorisyenler, ontolojik resimden, sosyal ve politik teori/bilimin insanların eylem ve bilinciyle doğal bir çift hermenötik ilişkisi olduğu aşkın varsayımından türemişlerdir (Giddens, 1976: 158; Bhaskar, 1989a: 155; Habermas, 1991: 110).

4. Bu çift hermenötik nedeniyle, yukarıdaki ontolojik resmi teorik bir sisteme formüle etmek sadece teorik bir egzersiz değil, aynı zamanda sosyal ve politik hayata pratik (kritik) bir müdahaledir (Pleasants, 1999: 177).

Cavalletto (2007: 152) mantıksız unsurların rasyonel unsurlardan ayrılmasının, sosyal bilimcinin bu etkileşime yönelik irrasyonel katkısını yorumlamasına olanak tanıyarak sosyal etkileşimin anlamını araştırmaya ilerlediğini

ileri sürerek psikolojik bir analiz, irrasyonel psişik mekanizmalara odaklanmıştır. Sübjektif amaçlanan anlamın Weber'in sosyal eylem anlayışında oynadığı rolü kavramak için, ilk önce, bazı bilimsel görüşlerin aksine, eylemin motivasyonunun bir hesabının, Weber'in sosyal eylem kavramının merkezinde bulunduğunu anlaması gerektiğini belirtir. Bununla birlikte, "Protestan Ahlak" konusunda görülün, motivasyon, sosyal eylemlerin öznel niyetlerinin sorularına özel olarak uyarlanmıştır ve ideal-tipik kavramlarla sınırlıdır. Kısmen, popülasyonların karmaşık ve heterojen kişisel motivasyonel yaşamının sonuçta ortaya çıkan basitleştirilmesi, ideal-tipik konsept oluşumunun doğasının bir ürünüdür (ve bu bağlamda, psikanalistlerin ideal-tipik kuramlarından çok farklı değildir). Ancak kasıtlı sosyal analiz çerçevesi ayrıca, motivasyon analizini, eylem boyutunda anlamlı sosyal etkileşim kalıplarına ilişkin yöntemlerle sınırlandırır.

Graber (2002: 69) Weber'in çoğu zaman hem erken hem de daha sonraki çalışmalarında ilgisini çeken bir iddia olduğunu söyleyerek, motivasyon tartışmalarından kaçındığını iddia eder. Yalnızca eylemlerin amaçlanan anlamı ile (bilişsel olarak anlaşıldığı gibi), ancak daha geniş bir biçimde eylemin öznel girişimleri (dürtüleri) (maddi ve ideal çıkarlar; duygusal ve alışılmış belirlemelerle). dahası, Weber'in metodolojik bildirilerinde, birey eyleminin amaçlanan anlamları veya motivasyonları genellikle bilinçli ve en azından kısmen rasyonel olarak kavramsallaştırılmıştır. Weber, ardarda "eylemlerin büyük çoğunluğunda asıl eylemin bilinçsiz yarı bilinçli ya da öznel bilinçsizliğin gerçek bilincinde anlaşılabilir bir durumda gerçekleştiğini" belirterek, bilinçsiz motivasyon ve niyet gibi belirli etkinlikleri betimleme nosyonlarını içermektedir.

Cavalletto (2007: 152)'ya göre sosyal eylemin analizine uygulanan bu teorik çerçevesi, bir eylemin anlamlı olması için tarihsel ve kültürel olarak yerleşmiş bir insanın ifadesi ve kendi kasti değer iddiasının bir ifadesi olması gerektiği fikrine yol açar((iç, nesnellik), bunun ayrı değer küreleri (münzevi, mistik, ekonomik, politik, estetik veya entelektüel) veya uçların biçimsel niteliği (özellikle mutlak değerler) olarak mı değerlendirileceği, duygusal ifade veya geleneksel alışkanlık. "İç" nesnelere yönelik bu yönelimin dahil edilmesi ile ilgili olarak). Weber'in konumu "Sosyal Bilimlerde", "Nesnellik"te ifade edilen kavramsal çerçevede teorik olarak temelli kalır. Weber, eylemin koşulları ile eylemin anlamı arasındaki daha temel bir

ayrımı, bununla birlikte, yorumlayıcı sosyoloji, ne "psikofiziksel" olarak adlandırılan fizyolojik fenomenlerle (nabız hızı, örneğin reaksiyon zamanı ve benzerindeki değişiklikler) ne de psikolojik olayların karakterize edilebileceği kesin ruhsal koşullarla ilgilenmez (örneğin; gerginlik, zevk ve isteksizlik duygularının birleşimi). Aksine, yorumlayıcı sosyoloji, eylemin tipik anlamlı ilişkileri bağlamında ayırım yapar. Bu nedenle, davranışın (fizyolojik) psikolojik niteliklerindeki değişiklikler, bu nedenle, doğrudan o kadar ilişkili değildir. Sübjektif "anlam" (eylem)' den yoksun süreçler, hayati istatistiklerin seyri, antropolojik türlerin seçim süreçleri veya tamamen (yani, fizyolojik) psikolojik gerçekler, yalnızca, iklimsel veya botanik koşullar ekonomik teoriyle alakalı olduğu gibi, anlamlı eylemlerin yönlendirildiği "koşullar" ve "sonuçlar" gibi rollerinde yatar.

Öncelikli etki kavramlarını ve sonrasında da eylem koşullarına ilişkin sonuçların sonucunu göz önünde bulundurarak, ekonomik eylemin maddi koşullarına katkıda bulunan faktörler üzerine, fizyolojik psikoloji, eylemde bulunan aktörlerin nörolojik, duyuşsal ve bilişsel koşulları hakkında bilgi sağlamada sosyal analizle ilgilidir. Ya da başka bir deyişle: Kesin bilimlerin (fizyolojik psikolojininki gibi) açıklamaları (sosyal) eylemin tipik anlamlı ilişkileri bağlamında öznel anlamdan yoksun iken yani; kendi başlarına sosyal olan, motivasyonel olarak başkalarına ve değerlere ya da amaçlara yönelik olan eylemlere değil, bu eylemin bağlamsal koşulları hakkında söylediklerine rağmen analisti bu anlamın yorumlanmasında yardımcı olabilirler ("anlamsız" eylem ya da "tipik" eylem).

Eylem temelinde ayrımcılık atıfları incelendiğinde Taylor ve McKirnan (1984: 320) göre ayrımcılığı algıladıklarında kişiler, bireysel ve toplu eylemde bulunurlar. Eylem süreçlerininin aynı aşamalardan aynı sırayla geçtiği, ancak herhangi bir aşamada geçirilen sürenin belirli tarihsel ve sosyal gerçeklere bağlı olacağı iddia edilmektedir. Göreceli yoksunluk teorisi, eylemi anlama ve açıklamada göreceli yoksunluk hissi (RD) olarak da tanımlanmıştır. Çalışmalar, artan objektif gelirin veya yaşam standartlarının yükseltilmesinin bu yönlerden her zaman memnuniyeti arttırmadığını göstermiştir. İnsanların nesnel koşullara verdiği tepkiler ve sonucunda eylemler öznel karşılaştırmalarına dayandırılır. Bir kişi (1) karşılaştırılacağı boyutu seçer; (2) zaman içinde diğer noktalarla ya da başkalarıyla karşılaştırmayı seçer; (3a) eğer kendini karşılaştırıyorsa, zaman içinde

karşılaştırılacak noktaları seçer; (3b) başkalarıyla karşılaştırmak, diğerlerini seçerse; (4) kendini bir birey olarak diğer bireylerle karşılaştırmayı seçer veya kendini bir grup üyesi olarak düşünmeyi ve bir grubun diğer gruplarla karşılaştırılmasını seçer; (5) tanımlanacak grupları seçer; ve (6) kendi grupları ile karşılaştırılacak grupları seçer, ve eylem gerçekleşir.

Kawakami ve Dion (1992: 303), öz kategorizasyon, sosyal kimlik ve göreceli yoksunluk teorilerini bir araya getiren bütünleştirici bir model önermektedir. Model, kişisel kimliğin mi yoksa grup kimliğinin mi eylemi belirlediğine yönelik ve belirgin olduğunu etkileyen kategorideki önem belirleyicileri ile başladığını ele alır. Kişisel kimlik belirginliği, olumsuz ve gayri meşru sonuçların kişisel göreceli yoksunluğa, olumsuz kişisel bir kimliğe ve bireysel eylemlere yol açtığı grup içi karşılaştırma ile ilişkilidir. Yine tokenizm, kişisel kimliklere odaklanarak ve yüksek statü pozisyonlarına sahip birkaç başarılı belirteçle kişilerarası sosyal karşılaştırmaları teşvik ederek bireysel eylem tercihinin yol açtığı savunulur (Brown, 2000: 226).

Bireyin gerçekleştirdiği birçok eylem sosyal yönelimli değildir Örneğin: başka hiç kimsenin bulunmadığı durumlarda, birisinin kendi evine bir bardak su dökmesi gibi. Bir eylem başkalarına yönelik olduğu zaman sosyal olduğu anlamına gelmediği, ancak çoğu zaman böyle olabileceği belirtmek, bir eylemin başkalarına yönelik olduğu zaman sosyal olduğu anlamına gelmediği gibi, ancak çoğu zaman böyle olabileceği belirtilmektedir.

Weber (1922, 2006: 237) bu noktayı para kullanımının bir örneği ile aktarmaktadır. Herhangi bir para kullanımının öznel anlamı, kişisel bir kasada sadece özel bir para biriktirme olsa bile, başkalarının davranışlarını hesaba katar. Weber' e göre para kullanımının, başkalarının davranışlarını hesaba katması için başkalarının davranışlarına yönlendirilmesine gerek yoktur. Para kullanma eylemi, sosyal olarak eylemin öznel anlamını etkileyen diğerlerinin davranışları tarafından yönlendirilir. Dolayısıyla, para yatırma kararı, faiz oranları düşük olduğu için tasarruf hesabına bırakmak yerine derinden özel bir eylem gibi görünse de, öznel anlamı, başkalarının davranışları tarafından yönlendiriliyor ve dolayısıyla sosyal bir eylemdir. Bireysel bankaları rahatsız ettiği için aynı şey kişisel kasada para biriktirmek için de söylenebilir. Bu nedenle, bir bireyin sosyal eylemi, bir cenaze törenindeki bireysel

eyleminin cenazenin genel sosyal pratiğiyle (yani ölüm, cenaze törenleri, yakma vb.) ve ciddiyet, uygun kıyafet ve benzeri gibi bir cenazede genel olarak desteklenen çeşitli uygulamalar örnek olarak sunulabilir. Webwr, bireyin rutin ve önceden refleks olarak hareket etme kapasitesini anlamının, bireyi pratik eylemi yoluyla yapıyı yeniden ürettiği olarak görmeye izin verdiğini söyler. Bunun nedeni, uygulamalı eylemindedir, bireyin, sosyal sisteminden çizilen ortak sosyal uygulamaları başlatmasıdır. Buna karşılık, bu pratik eylem, o sosyal sistemin sosyal yapılarını yeniden üretir. Buna yapı ve eylemin ikiliği denir.

Giddens (1979: 64)'a göre, sosyal yapılar sadece bir sosyal sistemin yapısal özellikleri olan kurallar ve kaynaklar olarak mevcuttur. Bir sosyal sistem zaman ve mekanda düzenlenen tekrarlayan eylemleri ifade eder.

Bourdieu (1977: 114) belirsizlik ilkesinden yola çıkarak, bir bireyin hangi sosyal yönde eylemi gerçekleştirebileceği, bu eylemin nasıl gerçekleştirilmesi gerektiği veya aslında bir kişinin gerçekte hangi eylemi gerçekleştirdiği açıkça sınırlandırılmış bir sınır veya formüle edilebilir bir kural olarak sınırlandırılmayacağını savunur. Bourdieu' ye göre eylem nedenleri hesaba katıldığı zaman, yansıtıcı bir şekilde ilgilenilmeyen uygulamalı eylem türünü yeniden yapılandırırsa bile, eylemin hesaba katılmamasının şu andaki ve gelecekteki eylemleri nasıl etkileyebileceği ya da tam tersi önerilirse, insanların sık sık, pişman olacakları ve başarısızlıklarını telafi etmeye çalıştıkları bir şekilde davrandıklarının farkına varmadıklarını önermek olacaktır. Hatta bir bireyin belirli bir son elde etmek için nasıl farklı eylemi düşünemediğini söylemek bile olacaktır.

Eylem temellendirmesinde sosyal etkileşim, bireyin eylemlerini ve tepkilerini, etkileşim ortağına/partnerlerinininkilere göre değiştiren ya da bireyler (veya gruplar) arasındaki dinamik, değişen bir sosyal eylemler dizisi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, sosyal eylemlerden oluşan sosyal etkileşimler, sosyal ilişkilerin temelini oluşturur (Marmefelt, 2009: 22). Sosyal biliş araştırmalarında etkileşimli dönüşüm, insanların etkileşime girmelerinde birbirlerini nasıl etkiledikleri ve birbirlerini anlamalarına giderek daha fazla odaklanmakta ve eylemlerin temel yapılandırılması olarak görülmektedir (Sebanz, vd., 2006: 72).

Diğer taraftan din, sosyal işbirliğine katkıda bulunan ahlaki kurallara uymak için bu tutumları, eğilimleri ve dolayısıyla eylemi yaratabilir(Santelli, vd.,2002:47).

Santelli vd.'ne göre Shionoya'nın (2005) iddia ettiği gibi, Hayek ahlâk ve ekonomiyi bilgi yoluyla yöntimsel alanda birleştirir, bu yüzden gelenek ve göreneklerin evrimine evrimsel rasyonalizm adı verilir. İnsanlık ekonomisinde, kişisel özgürlük ve sorumluluk, insanın yerine getirilmesi için gerekli şartlardır, insan sermayesi ve insanın yaratıcılığı ise çok önemli unsurlardır. Bu temelde yönetim bilimleri şekillenir. Hayek (1952: 152) kültür ve geçmiş deneyimler tarafından eylemlerin oluştuğuna vurgu yapar. Bu noktada eylem, bir anlamı ve amacı olan bir harekettir.

1960'lı ve 1970'li yılların başlarında hüküm süren teorik modeller, eylem temellendirmelerinde sosyal öğrenme teorisinin mekanistik modeli ve bilişsel ve sosyal-bilişsel gelişim ile ilgili Piagetian teorisinin organik modeli üzerinden gidilmiştir. Bu yaklaşımlar arasındaki büyük farklılıklara rağmen, gelişimsel değişimi (özellikle Piagetian yaklaşımı) ve bireysel farklılıkların ortaya çıkmasını (özellikle sosyal öğrenme yaklaşımı) açıklayacak süreçlere, güçlü bir vurgu yapılmıştır. Örneğin sosyal geri çekilmenin ifade edilmesi bu süre zarfında, daha geniş sosyal geri çekilme yapısı içinde var olan daha spesifik boyutları belirlemeye daha çok ihtiyaç duyulmuştur. Bukowski ve Veronneau (2014: 14)'ya göre bu dönemin dönüm noktası yayını Rubin ve Mills'in (1988) çalışmasının, çekilmenin tek faktörlü bir yapı olmadığını, bunun yerine en az iki temel boyuttan oluşan heterojen bir fenomen olduğunu gösteren çalışması olmuştur. Gözlemsel verileri kullanılarak, kişinin serbest zamanlarını tek başına geçirme, sosyal ortamları sessizce keşfetme veya inşa etme yalnız- aktif -yalnız-pasif eylem ölçütleri oluşturulmuştur. Sosyal izolasyon, yalnızlık, dışlanma..vb., kavramlara yoğunlaşarak bireysel ve kitlesel eylemler çözümlenmeye çalışılmıştır.

On dokuzuncu yüzyılın sonlarında psikoloji ve sosyolojinin ortaya çıkışı, birey ve kitle eylemlerine temellendirme boyutunda farklı yaklaşımlar sunar. Yönetim bilimi de dahil olmak üzere tüm disiplinlerin derinden etkilendiği görülmektedir. Aydınlanma düşüncesinin bir ürünü, varlığı rasyonel bilimsel yöntemlerle anlamaya ve iyileştirmeye yönelik kurumsal bir girişim olarak tanımlayan Hower (2018: 33), on dokuzuncu yüzyılda, Karl Marx (1818-1883), Charles Darwin (1809-1882) ve Sigmund Freud (1856-1939), gibi yeni disiplinleri etkileyen ve batı entelektüel düşüncesini değiştirecek yeni fikirler sunan yazarların önemine değinir. Marx, kapitalizme ve toplumsal eşitsizliğe son verecek proleter bir

devrimi savunurken, Darwin, doğal seleksiyon yoluyla evrimin yeryüzündeki yaşamdan sorumlu olduğunu; ve terapötik karşılaşmalarıyla Freud, birey içindeki içsel, erişilemez cinselleşmiş çatışma kaynaklarının varlığının tüm insan davranışlarının kökeninde olduğunu ileri sürmüştür. Bu fikirlerin politik manzara üzerindeki etkisi nasıl olmuştur?, sorusu üzerine Hower, yirminci yüzyılın tarihi, fikirlerin maddi güçlerin gücüne sahip olduğunu göstermekte olduğunu belirtmiştir. Marx, Rusya'daki komünist bir devrime ilham verirken, Darwin'in çalışmaları her türlü dini açıklama ve dini otoriteye zarar vermek isteyen "laik bir devrim" yaratır ve 1960'larda sanki içselleşmiş bir cinsel çatışma toplum içindeki bastırılmış durumundan ortaya çıkıyormuş gibi, Freud'un cinselliğe olan vurgusu bazı kesimlerde cinsel devrimi haklı göstermek için kullanılmıştır. Fanchner (1985: 260), Galton için, başlangıçta devlet tarafından daha iyi kalitede yavrular üretme stratejisi olarak son derece zeki bir evliliğin düzenlenmesini desteklemiş, ancak 1930'larda suçluların sterilizasyonu ve "zihinsel kusurları" gibi diğer yöntemler ortak uygulama haline gelmiştir, tanımlamasını yapmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri gibi... Hothersall (2004: 465)'a göre ise, Eugenic fikirler dünyaya yayılmış ve on dokuzuncu yüzyılda İngiltere'de sınıf temelli bir eylem odaklı sosyal mühendislik projesi olarak başlayan şey, sonunda evrim ölçeğinin en altına bazı bireysel, sosyal ve etnik grupları yerleştiren ırksal bir teori haline gelmiştir. Nazi Almanya'sı, engellilerin sistematik yıkımını ve altı milyon Yahudi soykırımını haklı çıkarmaya çalışan bir sosyal mühendislik eylem projesi olarak görülebilir.

Nöropsikolojik eylem temellendirmelerine bakıldığında Horney (2006: 27) nevrotik süreye değinir, Horney'egöre insan gelişiminin özel bir biçimidir ve bu gelişimin içerdiği yapıcı enerjilerin boşa harcanması yüzünden özellikle talihsiz bir süreçtir. İç stresin baskısı altındaki bir insan, kendi gerçek özüne yabancılaşabilir. Bu durumda eylemlerinin büyük çoğununu, kaba bir iç-buyruklar sistemi aracılığıyla kendini mutlak bir kusursuzluk kalıbına dökme işine kaydıracaktır. Çünkü tanrısal bir kusursuzluktan başka hiçbir şey onun kendine ilişkin ideal imajını gerçek kılamaz, kendinde var olan, var olabilecek ve var olması gereken yüceltilmiş özelliklerine dayanan gururunu doyuramayacaktır. Nevrotik gelişmede görülen bu eğilim, eylemlerde dikkatleri, hastalıklı olgulara duyulan klinik ya da teorik ilgisinin ötesine çekmektedir. Horney, bu eğilimin ayrıca temel bir ahlak sorununu da

içermekte olduğuna dikkat çekerek kabaca ele alındığında, temel insan eylem doğasına ilişkin bu farklı yorumlara dayandırılan belli başlı üç ahlaki eylem kavramı bulunduğunu belirtir. İnsanın doğuştan günahkar olduğunu ya da ilkel dürtüler tarafından yöneltildiği ne inanan hiç kimse, üst üste binen iç-denetimleri ve yoklamaları bir kenara atamaz. Bu durumda ahlaki eylemin hedefi, status naturae'nin (doğal konum, durum ya da yasaların toplamı) gelişmesi değil, alaşağı edilmesi ya da evcilleştirilmesi olmalıdır. İnsan doğasında temelde hem "iyi" hem de "kötü", yıkıcı ya da günahkar bir şeylerin kalıtsal olarak var olduğuna inananlar için bu hedefin farklı olması gerekir. Bu hedef inanç, mantık, irade ya da erdem gibi öğelerle güçlendirilen ya da arıtılmış, yönlendirilmiş olan kalıtsal iyinin sonuçtaki zaferinin güvence altına alınması üzerinde odaklaşacaktır. Son olarak, insanın kendi içinde varolan potansiyellerini geliştirmeye zorlayan evrimsel yapıcı güçlerin onun yapısında kalıtsal olduğuna inanılırsa, ahlaki eylem sorunu yine farklı olacaktır. Bu inanç, insanın özünde iyi olduğu anlamına gelmez; böyle bir yargı, iyinin ya da kötünün ne olduğuna ilişkin belli bir bilginin varlığını gerektirir. Bu inanç, insanın kendiliğinden ve doğası gereği öz gerçekleştirme doğrultusunda çaba gösterdiği ve kendine özgü değerler toplamının, bu tür çabanın sonucunda eyleme dönüşerek ortaya çıktığı anlamına gelir.

Yönetim bilim felekesinde özellikle 1960'lı yıllarda geliştirilmiş durumsal yaklaşım bakış açısı farklı teorileri bünyesinde barındırmış yönetici ve lider davranışsal boyuta eylem temellendirmeleri ile ele alınmıştır. Durumsal yaklaşımlar, çeşitli teoriler olarak ortaya çıkmıştır. Bunlar; Fiedler'in geliştirdiği durumsallık yaklaşımı, amaç-yol teorisi, Hersey ve Blanchard durumsallık liderlik modeli, yatay ilişki teorisi, Vroom-Yetton yaklaşımı, Reddin teorisi ve açık sistem teorisi şeklinde sıralanabilir. Beklenti, ihtiyaçlar, istek, inanç, güç, motivasyon, performans gibi kavramlara odaklanılarak eylem temellendirmeleri yapılmıştır. Yuki (1985: 60) modern liderlik teorileri, son 1970 ve 80'li yılları kapsayan çalışmalar ile lideri daha derinden, kapsamlı ve bütünsel olarak görme ihtiyacının bir sonucu olarak geliştirildiğini belirtmiştir. Karizmatik liderlik yaklaşımı ve bu kapsamda geliştirilen tanımlar, beklide gerek liderlik literatüründe gerekse liderlik davranışları ve sonucu olan eylemleri, tartışılan yaklaşımlardan biridir. Yuki'ye göre lider, farklı kişilik ve davranış kalıpları ile oluşturduğu eylemlerinde, içinde bulunduğu ortamın şartlarında

öylesine dengeli ve sistematik biçimde sergiler ki sonuçta bu sergileme onu, izleyenlerin gözünde ayrıcalıklı bir yere koyar. İzleyenler ona güvenir, bağlanır, onun ideallerini kendi idealleri olarak benimser.

Kişi-durum etkileşimi temelli eylemler, aynı zamanda özellik olarak da adlandırılan genel etki, davranış, biliş ve arzu eğilimleri ile de tanımlanır. Bu nedenle, özellikler oldukça soyuttur ve belirli durumlarda ortaya çıkan ve ayrıca tahminler olarak da adlandırılan belirli zihinsel süreçlerden ya da davranışlardan uzaklaştırılmıştır. Bununla birlikte, özelliklerin anlık durumları tahmin etmesi beklenir ve eğer temelde bir stabilite oluşturan kişilik sisteminin çıkarılması için tahminler, farklı durumlar veya zaman boyunca bir miktar tutarlılık kanıtı göstermelidir. Tahminler, kişilik özelliklerinin tezahürleri olarak, her zaman belirli durumlarda ortaya çıkar (Fleeson Jayawickreme, 2015: 84). Bu yüzden kişilik ve durumların nasıl bağlantılı olduğunun anlaşılması gerekir. Örneğin, Funder (2006: 23), kişilerden, davranışlardan (zihinsel süreçler dahil) ve karmaşık şekillerde iç içe geçmiş durumlardan oluşan bir "kişilik üçlüsü" tanımlaması yapmıştır. Bu üçlünün herhangi bir üyesi daha sonra diğer üyeler açısından anlaşılabilir. Bu, Lewin (1942, 1951: 79)'in $B = f(P, E)$ formülünden ilham alır; burada anlık davranış B, P kişinin anlık zihinsel durumunun ve onun gerçek çevresinin bir işlevidir. "Alan", böylece birlikte çalışmaları gerektirir. Daha sonra, Funder (2006: 24), bu Lewinian fikrini $B = f(P, S)$ kavramı yeniden kavramlaştırmıştır; burada davranış, P insanının ve S durumunun ortak bir işlevi ve sonucunda ortaya çıkan eylemlerdir. Ayrıca $P = f(S, B)$ ve $S = f(P, B)$ olduğu sonucuna varmıştır. P, B ve S arasındaki gerçek etkileşimler yakalanırsa (P, B) geçerli olmalıdır. Bununla birlikte, kişilerin kişilik özellikleriyle ve durumların davranışa nasıl katkıda bulunduğunu ve daha genel olarak, bu kişilik üçlemesinin değişkenlerinin birbiriyle nasıl ilişkili olduğunu anlamak, kişilik durumu tartışmasına yol açan tartışmalı bir, kişilik ve sosyal psikoloji konusu olmuştur. Bu tartışma, eylemlerde, kişiliğin mi yoksa durumların mı baskın davranış belirleyicilerini temsil edip etmediği sorusu etrafında geniş bir şekilde yayılmıştır. Daha sonra, psikologlar hangi mekanizmaların ve işlemlerin bu tür insan-durum etkileşimi etkilerini oluşturduğunu anlamaya çalışmışlardır. Etkileşimsel psikoloji ve davranış ilkesine göre eylem temellendirmesi yapılmıştır.

2.2.2. Ahlak, Sosyal Etkileşim ve Eylem Koordinasyonu Kavramsal

İlişki

Bireylerin diğer insanlarla olan günlük sosyal etkileşiminin çoğu, bireyin ilk önce uygun eylem biçimine karar vermek zorunda kalmadan "belirsizlik ilkesi" gerçekleştirilir. Bu paylaşılan anlayışların her biri onun bir parçası olduğu için, bireyin kendi başına sosyal etkileşim kurallarının kurallarına atıfta bulunmasına gerek yoktur. Bourdieu (1977: 79) bunun yerine sosyal bağlamda bireylerin "virtüözler" olarak hareket edebileceğine değinir. Bu yaklaşım bireyin farklı ve zaman zaman benzersiz koşul kümelerinde uygun şekilde hareket edebileceğine ve yapması gereken doğru eylemin ne olduğu kurallarına atıfta bulunarak sosyal etkileşime girmek zorunda olmadığına kalıplaşmış (nesnesiz/geçişsiz eylem) eylemler olduğuna yönelik eylemlerdir. Dreyfus (2014: 62) başkalarının kendilerine yönelik tutumlarını benimseyerek kendi kendine ortaya çıktığı gibi birey tarafından üstlenilen hem benliğin ortaya çıkardığı hem sosyal etkileşimler aracılığıyla hem de benliğin toplumsal bağlılığıyla ilişkili nesnel eylemlere dikkat çeker. Bunun anlamı, benliğin benlik olarak ortaya çıkmasına izin veren sosyal etkileşim yoluyla, belirli bir sosyal bağlamın ortak tutumlarının bireyin deneyimine kazandırılmasıdır. Gerçekten de, bireyin sosyal dünyasını anlaşılır kılan ortak anlayışlar (Schutz, 1970: 82), benliğin ortaya çıkmasının ayrılmaz bir parçası olduğu için, bu ortak anlaşmalar bireyin uygulamaya nasıl katılabildiğinin ayrılmaz bir parçasıdır.

Modern çağın değişimlerinin bir sonucu olarak, bireyin kendi eyleminden sorumlu hale gelmesi anlayışı, bu değişimin yüzyıllar boyunca planlandığını ve yerine getirildiğini, hatta "dışarıdan" bireylere uygulandığını iddia etmek yanlıştır. Bireyde bu değişimleri beraberinde getiren, insanlar arasındaki ilişkilerde bir değişim olması ve bu da etkileşim araçlarını kademeli olarak değiştirmesi durumu bireyin, kendisinin, günlük eylemlerini şekillendiren çok sayıdaki sosyal etkileşimler ışığında, kişiselleştirilmiş bir nesne olarak algılandığı biçiminde anlaşılabilir (Elias, 1994: 224).

Sosyal etkileşim bu sürecin ayrılmaz bir parçasıdır. Birey sadece sosyal etkileşim yoluyla hem bir nesne hem de bir özne haline gelebilir, çünkü bireyin başkalarına karşı tutumu, bireyin başkalarının tutumlarının bir nesnesi olarak kendini

yansıtılabildiği eylemlerinde gizlidir. Bu tavırlar ancak sosyal etkileşim yoluyla üstlenilebilir, çünkü başkalarının jestlerinin kişiye yönelik anlamını anlamak sosyal etkileşim sayesinde (Mead, 1967: 157).

Birçok araştırmacı, örneğin Berger ve Luckman (1966), Gadamer (1975), Giddens (1979) ve Searle (1996), dünyadaki bazı intersubjective anlayışının tutarlı bir sosyal etkileşim için nasıl bir tutarlılık oluşturduğunun altını çizmiştir.

Öyleyse bir başkasıyla olan sosyal etkileşim, kişinin kendisiyle ilgili olarak bu anlamlarla yansıtıcı bir şekilde etkileşime girmesini sağlar. Dolayısıyla, daha sonra, anlamın ortaya çıktığı bir jest değişimi yoluyla ortaya çıkan sosyal etkileşim (benliğin ortaya çıkmasını sağlayan) için Mead, geniş kapsamlı "jestler" terimini kullanmış, çünkü başkalarının tutumlarını sadece sözlü dilden değil, aynı zamanda beden dilinden, sessizlikten ve diğer çeşitli eylemlerden de alındığını ifade etmiştir. Kişinin başkalarının tutumlarını benimseyerek nasıl bir öz olduğunu anlayacağı, böyle bir tutumun birey tarafından nasıl emildiğinin anlaşılması gerektiğini savunmuştur. Bunun nedeni, bu süreçte, bireyin, yansıtıcı angajman yoluyla kendisine yönelebileceği başkalarının eylemlerini ve tutumlarını bir şekilde anlayabilmesidir. Bu tutumlar "ben" şeklini oluşturuyor. Bu anlamda, bireyin ele aldığı ve cevap verdiği benlik, "belirli bir anlamda" başka birine aittir (Mead, 1967: 366). Bu noktada, sosyal etkileşim sayesinde, bireyler kendi başlarına imkansız olacak şeyleri başarabilirler. Sadece modern toplumda günlük yaşamı ağır şekilde etkileyen büyük kurumları düşünmek gerekiyor.

Aynı şekilde, başkalarının kişiye yönelttiği doğrudan etkileşimsel tepkiler eylem koordinasyonunda yansıtıcı, ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır, çünkü kişiye verilen yanıtlar gelecekteki eylemini şekillendiren sonraki yansıtıcı katılımı bildirir. Pinel and Swann (2000: 230) Agnes'in kadın olmanın ne anlama geldiğine dair genelleştirilmiş tutumlar üstlenemesi, kadın olma konusundaki kendi anlayışını benimsemesi, kendini böyle sunmak için bazı uygulamaları kullanması, ve daha sonra, diğerlerinin bu yansıtıcı önderliğindeki eyleme karşı verdikleri yanıtlarla meşgul olmaları, sosyal pratikte katılımcılığa yansıtıcı katılımın önemli rolünü örnek gösterir. Sosyal kimlik doğrulama teorilerinin söylemek istediğinin tam da bu olduğunu: sosyal etkileşimle birey görüşünün doğrulandığında bireyin kendisini rahat hissettiğini dikkat çekerler. Pinel and Swann'a göre araştırmacıların aksine,

yerlilerin sosyal etkileşimlerini formüle edilmiş kurallara göre entelektüel hale getirmelerine gerek olmadığını, çünkü zaten nasıl davranacaklarının yol gösterici, dökme demir ilkelerine atıfta bulunmadan kültürlerinin uygulamaları eyleme dönüştürmekte olduklarını belirtirler.

Giddens (1979), ajans kavramsallaştırmasının, sosyal etkileşimin sağlıklı bir şekilde hesaplanması için gerekli olduğu konusunda ısrar eder. Kaynaklar, ajanların sosyal etkileşimde kullandıkları "güç araçları"dır (Giddens, 1979: 69). Ajanlar, baskınlık yapılarını oluşturan kaynakları, daha sonra bu kaynakları üreten sosyal etkileşim yoluyla uygularlar. Birçok kişinin belirttiği gibi yansıtıcı eylem, kişinin dış dünyasıyla olan temel bağlılığının çok ötesine uzanır. Benliğin sosyal ilişkilerden toplumsal eyleme yansıma süreci, sosyal bağlamdaki bireylerin neden sosyal ilişkilere bu kadar derinden gömülü olduklarını açıklar. Sosyal etkileşimlerin sosyal bağlamı çapraz geçen, hedefler arası anlaşmalar yoluyla işlemler olarak işlev görmesine izin veren şey budur.

Sev (2013: 36)' ya göre yaptığı araştırmada insan hakları ihlallerinde geliştirilen gerekçe ve tepkilere odaklanmakta, bu noktada bir pasiflik ağı olarak ahlak ve eşitlik kavramlarının vicdan temizliği ile ilişkilendirmektedir. Vicdan temizliğinin günlük gereksinimine önem vermektedir. Aynı zamanda farklı mantık ve ahlaki zorunlulukları birleştirmekte, bireysel ahlaki akıl yürütmenin önemini vurgulamaktadır. Çelişki, belirsizlik ve dağınıklığın dinamik etkileşimlerin özü olduğu, sosyal etkileşimlerde bunun örümcek ağındaki teller gibi ağırlıklandırıldığı ifade edilmektedir. İnsanların ahlaki yargılamalara nasıl ulaştığı yani doğru ile yanlış arasındaki farkı nasıl ayırt ettiği noktasına makyavel alıştırmalarını örnek vermektedir. İnsanların konuşma ve düşünme şekillerinin onların bir yansıması olduğunu karar verme sürecine etkisini değinmektedir.

Ahlakın ilk sahnesinde senin yada başkasının yaptığı bir şey değil, aslında birlikte yapılan birşeyler öne çıkar. Korsgaard (1996: 275) ve Kont (1996: 215)' in Erdem doktrininin bir bölümde iki kişi birbirinin yararına endişelerini paylaşır ve üstün ahlaki iyilik ve doğru çalışmak için fikirlerini özgürce paylaşması gerektiğine vurgu yapar. Bu nedenle birlikteliğin iki kişinin eşit, karşılıklı sevgi ve saygı ile ahlakın temsil edilebileceğini değindir. Bu tür ahlaki alçak gönüllülüğün, karşısındaki yada herhangi birini alt etmek olarak değil ki bu iyi davranışlar olarak affedilebilir

tam tersine birini alt etmeye çalışmanın yada ahlaki olarak görevlerine karşı çıkmama noktasında "bariz kötülük"ün kötü davranışlar olarak adlandırılması gerektiğine vurgu yapar

Levine (2014: 12) temel ahlaki ayrımın "takip edilen hedefler" olduğunu ifade eder. Bu noktada örneğin "Barışı koruma ahlakı" olarak ele aldığı kitabında barışı korumak için iş birliği içinde eylem alanı konusunda ortak ahlaki tutum geliştirilmesinin "Korumaya sorumluluğu" adı altında tanımladığı "Aresponsibility to protect" modası geçmiş egemenlik kavramı yerine konulması gerektiği, öncelikle insanların ahlaki görüşlerinin belki eğitim programı ile "Barışı koruma eğitimi" eğitilmek için odak noktası olarak ele alınması gerektiğini bu şekilde etkileşim yoluyla eylemlerin iyileştirilebileceğine dikkat çeker..

Kumin (2007: 3) toplumsal ve dolayısıyla bireysel kalıpları hakkında Avrupa sanat tarihinin erken dönemlerinde ki ahlaki yargılara vurgu yapmakta erken dönemlerin (16.yy....gibi) sosyal ve siyaset bilimcilerin teorik bilgi sunarken sosyal etkileşimin çoklu anlamlarını deşifre etmek için kullandıklarını ifade eder. Sosyal kültürel etkileşim için iletişim tarihinin önemine değinerek disiplinler arası etkileşimin, tüketimin, verimin geleneksel temaların ve kültürel eylem kodların karakterize ettiğini belirtir. Kumin (2007: 175)'e göre modern analitik araçların kültürel deneyimlerini etkileyen kilit faktörleri tespit etmede yardımcı olduğu din temelli ahlaki eylemlerde Kiliseler(public houses) kamu evleri, belediye binaları.....vb. ya da kamuya açık evlerde dini fikirlerin tartışılması ile esasen Lutheran ahlakının hızlı yayılmasında etken faktör olduğu örneği de dikkate alındığında özetle kurumların ayrıntılı düzenlemelerle yönetilen sosyal etkileşim alanları olduğu ve bu etkileşim süreciyle ahlaki değerler, yargıların ve tutumların değiştiği gerçeği ile karşılaşılmaktadır.

Bir örneğinde Melo (1955: 257) Hindistan'da sömürge yaşamın birçok yönü üzerinde derinden izler bıraktığını belirtir. Melo'ya göre 1830-1840'lı yıllarda Fransız Misyoner Abbe Luguet gibi O'Connor gibi Fransızların Hindistan'da oluşturduğu (Hint merkezli) Pondicherry tabanlı misyonerler İrlanda Katoliklerine övgüler yağdırmışlardır. Leguet (1845: 208), propagandalarına göre Fransız Cizvitleri yüksek kasıtlı Hint Katoliklerine öncelikler tanımış, genel olarak kast sorusuna gelindiğinde ise tarafsız kaldıklarını belirtir. İrlanda misyonerlerinin yapmadığını tüm kastlara

açık olduklarını Brahman, Pariah ve Shudra çocuklarına herhangi bir komplikasyon olmadan özgürce karıştırıldığını ifade etmiştir. Yine Hindistan örneği ile devam edilecek olursa 19. yy. sonlarında Hindistan'da amatör Antropolog ve Etnografların sözlük(dil), kırsal yaşam ve zanaatkarlar üzerine yaptıkları araştırmada Amerika Birleşik Devletleri haklarının kelimeleri(dili) esnaf geleneklerini ve popüler dinlerini ve ahlaki değerlerini benimsedikleri, bunun değişimin önemli bir parçası olduğu, Hindistan'da sömürge bilgisinin etnolojik ve entropolojik misyonu belirlediği sosyal etkileşim ağının radikal siyasi ajandalar ve ideolojiler içinde reform ve değişimi sağlama arzusu ile İrlanda'lı profesyonellerce motive edildiği ifade edilir. Artan deniz aşırı hareket ve deniz aşırı ticaretin İrlanda emparyel ağı maddi manevi ve entelektüel anlamda etkisi olmuştur. İrlanda ve Hindistan tarihi arasındaki ilişki ve karışıklık süreci halen ayrılmaz bir parçası olmaya devam ettiği, aynı zamanda İngiliz emparyalizmine katılımı ile İrlanda tarihini şekillendiren (four nations)dört ulus bağlamında geniş ve dinamik şekillenme oluşmuştur (Crosbie, 2012: 261-262).

Kuşkusuz İngiliz imparatorluğunun diğer eski sömürgelerinin tarihi de incelendiğinde aynı şey Güney Asya tarihçiliği için de söylenebilir. Milliyetçilik, ayrılıkçılık üzerine yoğunlaşan vurgusuyla toplumsal çatışma ve bölünme "Subaltern Studies" okulunun tarih anlayışını geliştirmek için çok şey yaptığı ulus ve seçkin milliyetçilik yapılarına odaklandığı bu aracı ajamlarla ahlaki yapılanmaların sosyal etkileşim süreçlerine yayıldığı ve odaklanmaya da devam ettiği ifade edilebilir (Guha, 1982: 596).

Blazer ve Hernandez (2006: 10) komile iş birliği odaklı gen-sosyal çevre etkileşiminin bireysel ve toplumsal sağlığa etkilerini inceleyen araştırmada gen ve sosyal çevre etkileşiminin yeniden tanımlanırılabilceğine vurgu yapmaktadır. İnsan sağlığı, sosyal çevre, genetik kalıtım ve bireysel davranışlar, ırk, etnik köken, sosyal ağlar/sosyal destek ve psikososyal çalışma ortamının sağlık sonuçlarını etkilediği gözlemlenmiştir (Blazer ve Henandez, 2006: 219).

Özellikle sosyal belirleyicilerin yaşam boyunca sağlığı farklı seviyelerde etkilediği, davranış boyutunda ise çevresel, genetik ve bireysel(toplumsal davranışsal) etkileşimlerinin sağlık belirleyicileri olduğunu ifade etmektedirler. Sosyal, davranışsal ve genetik faktörler arasındaki etkileşimlerin sağlığa etkisi üzerine yapılan disiplinler arası araştırmaların artırılması gerektiği, örneğin işe alım,

terfi ve görev politikaları, meslektaş incelemeleri işbirliği ve etkileşimi araştırmalara yoğunluk verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Sosyal, genetik ve davranışsal faktörlerin sağlığı etkilerken nasıl etkileşime girdiğini açıklayan araştırmalar, önemli ahlaki ve yasal sorunları ortaya çıkarmakta, bireylerin ve grupların karmaşık bilimsel bulguları nasıl anladıkları ve kullandıklarını ve bu bulguların politika geliştirmede olası etkileri içeren sosyal, davranışsal etkileşim değişkenleri daha farklı araştırmalarla farklı yaklaşım modelleri ile incelenmesi gerektiğine konunun önemi açısından vurgu yapılmaktadır (Blazer ve Hernandez, 2006: 220).

Sosyal etkileşim, eylemlerini ve tepkilerini, etkileşim ortamının/partnerlerinininkilere göre değiştiren bireyler (veya gruplar) arasındaki dinamik, değişen bir sosyal eylemler dizisidir. Başka bir deyişle, insanların bir duruma anlam kattığı, başkalarının anlamını yorumladığı ve buna göre yanıt verdiği olaylar. Sosyal etkileşimler şu şekilde ayırt edilebilir: Kazara (sosyal temas olarak da bilinir), planlanmamış ve muhtemelen tekrarlanmamıştır. Örneğin, talimatlar için bir yabancıya veya ürün mevcudiyeti için dükkan sahibine sorma,.. vb. Tekrarlanan-planlanmamış, zaman zaman gerçekleşmesi zorunludur. Örneğin, caddede yürürken yanlışlıkla bir komşuyla tanışmak; Düzenli-planlanmamış, ancak çok yaygın, cevapsız kaldıklarında soru sorabilecekler. İşyerinde her iş günü bir kapıcı veya güvenlik görevlisi ile tanışmak, her gün aynı restoranda yemek,.. vb. Düzenlenmiş yasa veya kanunla planlanmış ve düzenlenmiş, cevapsız kaldıklarında kesinlikle sorularla cevapları bulunabilir. Bir işyerinde etkileşim (işe gelmek, personel toplantıları, vb.). Aile sisteminde de aynı süreçler geçerlidir. Sosyolojik hiyerarşide, sosyal etkileşim davranış, eylem, sosyal davranış, sosyal eylem ve sosyal ilişki kavramını takip eden, sosyal temastan daha ileri düzeydedir. Başka bir deyişle, eylemlerden oluşan sosyal etkileşimler, sosyal ilişkilerin temelini oluşturur. Aynı zamanda sosyolojik hiyerarşide, sosyal etkileşim davranıştan, eylemden, sosyal davranıştan, sosyal eylemden ve sosyal temastan daha ileridir ve bunu daha ileri düzeyde sosyal ilişki kavramı izler (Marmefelt, 2009: 22).

Goffman (1963: 146), bireylerin, sosyal etkileşim kurallarıyla ilgili olarak sosyal dünyada nasıl algılandıkları hakkındaki izlenimleri yönetmeye çalıştıklarını karmaşık bir şekilde açıklamaktadır. Hem etkileşimin ayarlanması hem de kişinin hem de diğerlerinin "verdikleri" ifadelerdeki davranışlarının ipuçlarını vererek,

belirli etkileşimler hakkında nasıl bilgi edinmeye çalışıldığının altını çizer. Verilen işaretler, bu durumda kişinin kendi iletişiminin kasıtlı sembolleridir. Verilen işaretler anlamlardır.

Sosyal biliş araştırmalarında, bireysel zihne odaklanmaktan uzak ve sosyal anlayışın somutlaştırılmış ve katılımcı yönlerine doğru önemli bir değişim yaşandığı kabul edilir. Ancak aynı zamanda ampirik sonuçlar halihazırda sosyal bilişin bireysel bilişsel mekanizmaların çalışmasına indirgenemeyeceği anlamına gelmektedir. Bu etkileşimli dönüşü canlandırmak için, sosyal etkileşimin işlevsel bir tanımı ve sosyal bilişte oynayabileceği bağlamsal, etkin ve kurucu olan farklı açıklayıcı rolleri ayırt etmek önemlidir. Etkileşimli süreçlerin sosyal biliş için bir bağlamdan daha fazlası olduğunu gösterilmelidir. Çünkü bireysel mekanizmaları tamamlayabilir ve hatta değiştirebilirler. Sosyal etkileşimin bu yeni açıklayıcı gücü bilimsel açıklama olanaklarını bireyin ötesine genişleterek alanı ileri itebilir (Jeager, Gallager ve Paulo, 2010: 442).

Etkileşim rolü, gelişimsel çalışmalarda ve son zamanlarda zihin felsefesinde yapılan tartışmalarda ana tema olmuştur (Gallager, 2008: 163). Bu eğilime rağmen, çoğu sosyal biliş araştırması bireysel mekanizmalara ve gözlemsel perspektife odaklanmaktadır (bir konunun başkalarını gözlemlediği ve davranışlarını açıklamaya veya tahmin etmeye çalıştığı). Birçoğu ikinci şahıs ve katılımcı yeteneklerin önemini tartışmış olsalar da, temel olarak sosyal bilişsel süreçlerin üçüncü şahıs yönlerini ele almaktadırlar. Mevcut hesaplardaki sosyal etkileşim rakamları, bilişsel süreçlerin bir parçası olarak değil, bireysel bilişsel işlevlerin örneğin, çevrimiçi ya da örtük zihinselleştirme yapması gereken nihai hedef olarak görülmektedir (De Jaeger ve Di Paulo, 2007: 486).

Sosyal bilişi, başkalarını içeren bilişi tanımlamak için, örneğin başkalarının duygularını, niyetlerini ve eylemlerini anlamak ve sosyal ortamlarda onlarla birlikte hareket etmek için genel bir terim olarak kullanılmaktadır. Sosyal biliş, diğerini bulmaktan daha fazlasıdır aynı zamanda başkalarını da anlamayı içerir. Bu bağlamda "anlama", eylemlerin sebeplerini sözlü hale getirmek için bir yetenek gerektirmez, daha doğrusu belirli bir durumda uygun şekilde davranmak için pragmatik bir yetenek gerektirir (De Jaeger ve Di Paulo, 2007: 486; Frith, 2008: 234).

Etkileşimleri sürdürmeye, ilişkiler kurmaya, kişilerin birbirlerini anlamasına ve birlikte hareket etmesine izin veren teknik bilgileri içeren sosyal biliş üzerinde sosyal etkileşimin rolünün etkisi üzerine yapılan araştırmaların kısıtlı/ sınırlı olduğu görülmektedir. Psikoloji ve sinirbilim alanındaki en ampirik araştırmalar, etkileşimin olmadığı durumlarda bireysel mekanizmalara odaklanır (örneğin, işlevsel görüntüleme araştırması tipik olarak sosyal uyarıcıların pasif diferansiyel anlayışını inceler (Van Overwalle, 2009: 829).

Bununla birlikte, etkileşimli süreçlerin önemi, dinamik sistemler yaklaşımlarındaki farklı koordinasyon biçimlerinin ve karmaşık koordinasyon biçimlerinin karşılıklı düzenlemeden kaynaklandığını gösteren gelişimsel çalışmalar da sosyal karşılaşma vurgulanmıştır (Fogel ve Garvey, 2007: 252). Bu bulguların nasıl dahil edileceği belirsizliğini korumaktadır. Mevcut görüş, etkileşimli kalıpların sosyal biliş açıklamalarında yalnızca bireysel mekanizmalar tarafından işlenecek girdiler olarak şekillendiği şeklindedir (örneğin, sosyal olayları düzenlemek için ayarlanmış acil durum tespit modülleri). Bu nedenle, etkileşim süreçlerinin incelenmesi, bireysel bilişsel mekanizmaların nasıl çalıştığını soran sözde merkezi sorunun kenarlarında kalmaya devam etmektedir (Jeager, Gallager ve Paulo, 2010: 443).

Jeager, Gallager ve Di Paulo (2010: 443)' e göre sosyal etkileşimin rolünü yeterince incelemenin diğer bir nedeni karmaşık yapısından dolayı net tanımın olmamasıdır. Çoğu zaman tartışmasız olarak birden fazla bireyin baskınlığından daha fazlasını ifade etmediği varsayılmaktadır. Sosyal etkileşimler, sözel ve sözel olmayan davranışların farklı boyutlarını, değişken bağlamları, katılımcı sayısını ve sıklıkla teknolojik arabuluculuğu içeren karmaşık bir olgudur. Sıkı zamanlama talepleri uygulamalar, karşılıklı ve ortak faaliyet içerirler, farklı zaman aralıklarında ayrık ve sürekli olayların bir karışımını sergilerler ve genellikle dış bozulmalara karşı dayanıklıdırlar.

Etkileşim için sözleşme içermesi esas olan etkenler arasındadır. Sözleşme kavramı, "devralmaya" başladığında ve kendi momentumunu kazandığında toplumsal etkileşimin niteliksel yönünü yakalamak anlamına gelir. Aynı zamanda, bu deneyimin günlük dilde anlatılma şeklini de yansıtır (Reddy ve Morris, 2004: 647).

Bir sosyal etkileşimin tanımı, en az iki aracının karmaşık bir ortak düzenlenmiş düzende birleştirilmesiyle ilgili bu sezgileri yakalamalıdır. Sözleşme, diğerleriyle olan değişkenlik ilişkisinin dalgalanmalarına karşılık gelebilir anlamı bazen şeffaf ve bazen de opaktır ve katılım için artan ve azalan olasılıklar vardır. (De Jaeger ve Di Paulo, 2007: 486). Bu deneyim bazen etkileşimin akışında ele alınmasına dönüşür. Tamamen özerk olmayan sistemler sanal karakterler veya bazı sosyal robotlar gibi katılım deneyimine neden olabilir. Bu nedenle, bu öznel yönlerin önemli olmasına rağmen, tanımımızın nesnel yönlere odaklanması gerekir, çünkü ancak o zaman etkileşimli kalıplar ile etkileşimin deneyimi arasındaki bağlantı varsayılmak yerine bilimsel olarak incelenebilir. De Jaeger ,ve Di Paulo (2007: 486) tanımında, 'kendi hayatını ele geçiren' bir karşılaşma kavramını ele almaktadırlar, bunu sistemik özerklik kavramına dayandırmaktadırlar. Buna göre, sosyal etkileşimi en az iki özerk aracı arasında ortak düzenlemeli bir bağlantı olarak; burada: (a) ortak düzenleme ve bağlanma birbirini karşılıklı olarak etkiler, ilişkisel dinamikler alanında özerk bir özerk organizasyon oluşturur ve (b) katılan maddelerin özerkliği tahrip edilmez (kapsamı artırılabilir veya azaltılabilir). Buradaki özerklik kavramı, güvencesiz koşullar altında kendi kendine devam eden süreçler ağı anlamına gelir, kendi kendine yeten bir kimlik. Burada hem araçlar hem de kuplajlarının ilişkisel dinamikleri için geçerlidir. Özerklik farklı seviyelerde (metabolik, sinirsel, bilişsel ve sosyal) ve farklı zaman ölçeklerinde olabilir ve özerk alıcılar çeşitli seviyelerde etkileşime girebilir (Jeager, Gallager ve Di Paulo, 2010: 443).

Etkileşimler, araçların özerkliği çözülmediği sürece sosyaldir. Bir araç kullanımında olduğu gibi kuplajın tek düzenleyicisi haline gelirse, bu artık sosyal etkileşim değildir. Tanım, bu tür vakaları, örneğin güçlü baskı durumlarını kapsamaz. Üstelik, sadece bir arada bulunma ve hatta araçlar arasında bazı bağlanma biçimleri, birlikte düzenlenen, kendi kendine yeten bir ortak aktivite düzenini otomatik olarak garanti etmez. Bu tanım aynı zamanda, bir sosyal sahneyi uzaktan gözlemlemek, bir başkasının varlığını ya da bir başkasının var olduğu inancı gibi bir ortaklığın olmadığı durumları da hariç tutar. Bu gibi durumlar bariz bir şekilde sosyaldir ve ölçülebilir bilişsel etkileri vardır ancak etkileşimi içermez (Galleger, vd., 2002: 816).

Sosyal etkileşimin oluşturduğu sosyal performans üzerine Auvray, Lenay ve Stewart (2009: 32-47)'ın yaptığı bir deney, etkileşimin kurucu rolünü göstermektedir. Farklı odalarda oturan iki gözü kapalı katılımcı, bir bilgisayarı bir fare kullanarak, bir sensörü paylaşılan sanal hat boyunca hareket ettirerek etkileşime girer. Sensör bu çizgide bir nesneyle her karşılaştığında, katılımcı parmağa bir dokunuş alır (tüm nesnelere aynı boyuttadır ve aynı stimülasyonu üretir). Her katılımcı bu şekilde üç farklı nesneyi algılayabilir: statik bir nesne, diğer katılımcının sensörü ve diğerinin sensörünün hareketlerini sabit bir mesafeden kopyalayan bir "gölge" nesnedir. Katılımcılar sensör ve gölge arasındaki bu bağlantının farkında değiller. Diğer katılımcı tarafından kontrol edilen hareketli bir nesne olduğu söylenir. Görevleri, diğer katılımcı ile temas halinde olduklarını düşündüklerinde fareye tıklamaktır. Böylece katılımcılar, sensörlerin ve gölgelerin arasındaki farkı söyleyememelerine rağmen sürekli olarak birbirlerinin yansıtıcılarını bulurlar (bazen diğerinin varlığı hakkında şüpheler bile bildirirler).

Elbette, bireysel faktörler bu sosyal performansını mümkün kılar (örneğin bir tarama arama stratejisi uygulamak), ancak tarama sensörleri veya gölgeler de aynı işlevi görürler. Tıklama sayısındaki değişim, tek tek stratejilere değil, yalnızca eşleşmenin istikrarındaki farklılıklara bağlanabilir. Bu deney, etkileşim sürecinin sadece mümkün değil aynı zamanda kurucu bir rol oynadığını göstermektedir. Fenomen, etkileşim modelinin özelliklerinin bir tezahürüdür. Bazen, bunun yerine, bir koordinasyon arızaları ve geri kazanımların tarihi esastır. Etkileşim var olabilir, ancak akıcılık veya asimetri gibi önemli bir özellik olmayabilir, bu nedenle sosyal bilişsel performansı devre dışı bırakır veya azaltır. Sosyal biliş, etkileyici olmayan yönleri sahiptir (örneğin, sosyal sahnelerin uzaktan gözlemlenmesi, başkalarının eylemlerine yansıtma). Ancak burada bile, sosyal etkileşimin, sürece dahil olan süreçlerde, en azından gelişimsel anlamda, kolaylaştırıcı bir rol oynaması muhtemeldir. Etkileşim dinamiklerinin toplumsal bilişi nasıl etkilediğini, etkinleştirdiğini veya oluşturduğunu, mevcut yöntemleri kullanarak ve genişletmenin yollarını araştırmak zorunludur (Reddy, 2008: 164).

Etkileşimli dönüşüm, insanların etkileşime girmelerinde birbirlerini nasıl etkiledikleri ve birbirlerini anlamalarına giderek daha fazla odaklanmaktadır (Sebanz vd., 2006: 72). Etkileşim eylemsel rolü, gelişimsel çalışmalarda ve son zamanlarda

zihin felsefesinde yapılan tartışmalarda ana tema olmuştur (Gallager, 2008: 163). Bu eğilime rağmen, çoğu sosyal biliş araştırması bireysel mekanizmalara ve gözlemsel perspektife odaklanmaktadır (bir konunun başkalarını gözlemlediği ve davranışlarını açıklamaya veya tahmin etmeye çalıştığı). Birçoğu ikinci şahıs ve katılımcı yeteneklerin önemini tartışmış olsalar da temel olarak sosyal bilişsel süreçlerin üçüncü şahıs yönlerini ele almaktadırlar. Mevcut hesaplardaki sosyal etkileşim rakamları, bilişsel süreçlerin bir parçası olarak değil, bireysel bilişsel işlevlerin örneğin, çevrimiçi ya da örtük zihinselleştirme yapması gereken nihai hedef olarak görülmektedir (De Jaeger ve Di Paulo, 2007: 486).

Etkileşim için sözleşme içermesi esas olan etkenler arasındadır. Sözleşme kavramı, "devralmaya" başladığında ve kendi momentumunu kazandığında toplumsal etkileşimin niteliksel yönünü yakalamak anlamına gelir. Aynı zamanda, bu deneyimin günlük dilde anlatılma şeklini de yansıtır (Reddy ve Morris, 2004: 647).

Mantıksız unsurların rasyonel unsurlardan ayrılmasının, sosyal bilimcinin bu etkileşime yönelik irrasyonel katkısını yorumlamasına olanak tanıyarak sosyal etkileşimin anlamını araştırmaya ilerlediğini ileri sürdüğünü belirten King (2004: 69) psikolojik bir analizin irrasyonel psişik mekanizmaları olduğunu belirtmektedir. King'e göre subjektif amaçlanan anlamın Weber'in eylem anlayışında oynadığı rolü kavramak için, ilk önce, bazı bilimsel görüşlerin aksine, eylemin motivasyonunun bir hesabının, Weber'in sosyal eylem kavramının merkezinde bulunduğunu anlaması gerekir. Bununla birlikte, Protestan Ahlak konusunda görüldüğü gibi, motivasyon, eylemlerin öznel niyetlerinin sorularına özel olarak uyarlanmıştır ve ideal-tipik kavramlarla sınırlıdır. Kısmen, popülasyonların karmaşık ve heterojen kişisel motivasyonel yaşamının sonuçta ortaya çıkan basitleştirilmesi, ideal-tip konsept oluşumunun doğasının bir ürünüdür (ve bu bağlamda, psikanalistlerin ideal-tipik kuramlarından çok farklı değildir) ancak kasıtlı sosyal analiz çerçevesi ayrıca, motivasyon analizini, anlamlı sosyal etkileşim kalıplarına ilişkin yöntemsel eylemlerde sınırlandırır. Psikolojinin sosyolojik kullanımını, örneğin psikolojinin klinik kullanımından ayıran, motivasyonun dikkate alınmasında bu tür sınırlamalardır (Kayma Eylem Türleri Ölçeği Weber'in her biri, rasyonalite ve mantıksızlığın nesnel ve öznel niteliklerinin farklı bir karışımını temsil eden ve her

biri farklı yorumlayıcı sosyolojinin psikoloji ile farklı bir ilişkisini gerektiren, beş ideal tipik eylem kategorisinden oluşur).

İkinci kavramsal unsura gelince, başkalarına yönelme, Weber (1981:152) genellikle bunun basitçe bir eylemin sosyal olarak anlamlı olması için bir şekilde diğer aktörlerin beklentilerine, tepkilerine ve girişimlerine uyulması gerektiği anlamına geldiğini belirtir. Ancak Weber ayrıca, bu kavramı nesnelere yönelik bir yönelim içerecek şekilde genişletir. "Bizim için", diyor Weber, "eylem"... her zaman nesnelere karşı anlaşılabilir bir davranış. "Nesneler" ekliyor. Weber, yalnızca "diğer kişileri" ve "maddi malları...", "Budistler tefekküründe" ve "Hıristiyan çileciliğinde" olduğu gibi "nesnelere", aynı zamanda "iç" "nesnelere". Bu nedenle, nihayetinde bir serbest değişim toplumunda çözümlerin niçin bulunduğunu anlamak için, kişi kültürel temellerini incelemelidir. Özellikle, adil davranış kurallarının ve yetişkinlerin kendiliğinden düzeninin evrimi anlaşılmalıdır.

Günümüzün geniş toplumlarının temeli, kural koordine edilmiş sosyal eylemdir, bu nedenle piyasa düzeni, dürüst işler için tercihler, kurallara göre oynama, barış ve gönüllü etkileşimi içeren ahlaki bir kültür sağlayan bir sivil toplum gerektirir. Hayek (1979: 49) belirttiği gibi, avlanma ve grup gruplarından ziyade daha büyük grupların koordinasyonu, öğrenilmiş kuralların kültürel olarak gelişmesini gerektirir. Sinyallerin anlamları, sosyal etkileşim tarihi yoluyla kültürel bir bağlam içinde gelişir. Öğrenme, böyle bir sosyal etkileşimin sonucudur.

Bu nedenle, nihai kaynağın değeri sosyal etkileşime bağlıdır. Sugden (2005: 53) ahlakı, tarafsız izleyicinin vicdanı temsil ettiği ortaya çıkan karmaşık bir düzen olan bireyler arasındaki etkileşimin ortaya çıkan özelliği olarak açıklar. Benzer şekilde, Rizvi (2002: 242)'e göre bir kişi içindeki tarafsız izleyicisinin normatif fakülteler sağladığını, diğer tercihler arasında karar vermek için kullanılan bir takım tercihler sağladığını, böylelikle aşırı kişisel ilginin kontrol edildiğini ve ahlakın kişilerarası ortaya çıkan mekanizmaları geliştirdiğini dolayısıyla ahlak, sosyal etkileşim yoluyla ortaya çıkan karmaşık bir eylemler zinciri ve düzenidir.

Bu bağlamda din temelli ahlak, sosyal işbirliğine katkıda bulunan ahlaki kurallara uymak için bu tutumları, eğilimleri ve eğilimleri yaratabilir. Ekonomik kişiselcilik, ekonomiyi pazar için bir ahlak sistemi ile desteklemek için Hıristiyan

sosyal etiğini ve serbest piyasa ekonomisini birleştirdiği görülmektedir(Santelli vd., 2002: 122).

Shionoya (2005: 463)' nın iddia ettiği gibi, Hayek, ahlâk ve ekonomiyi bilgi yoluyla birleştirir, bu yüzden gelenek ve göreneklerin evrimi evrimsel rasyonalizm verir. İnsanlık ekonomisinde, kişisel özgürlük ve sorumluluk, insanın yerine getirilmesi için gerekli şartlardır, insan sermayesi ve insanın yaratıcılığı ise çok önemli unsurlardır. Bu nedenle, sivil toplumun somut olmayan eli mükemmellik değerini şekillendirir. Küçük grup sivil toplum düzeni kişisel çıkar ve bencillik arasında bir fark yarattığından, ahlak piyasa rekabetine dahil edilir. Daha genel olarak, Boulding (1978: 365) üç sosyal organizatörü, değişim sistemini kurumsallaştıran pazar, tehdit sistemini kurumsallaştıran devlet ve bütünleştirici sistemi kurumsallaştıran sivil toplum, hepsi etkileşimin arenasıdır ve hepsinin etkileşimlerine katılmış ahlakları vardır.

Ahlak kavramı, diğer organizmaları ilgilendiren kararlarla karşı karşıya kaldığında yapılması gereken doğru, iyi veya uygun şeyin ne olduğunun belirlenmesini içerir. İnsan eylemlerini yönlendiren temel ilkeler var mı ve bunlar uygun davranış standartlarını elde etmek için kullanılabilir mi? Rasyonel yaratıklar üzerine bağlayıcı bir yasa veya kural sistemi belirleyebilir mi ve bu ağın yapısı rasyonel olarak keşfedilebilir mi?, insan ahlakının çoğunun Snell (1988: 126)'in akıllara dayanması gereken ve olgusal üsler tarafından yeterince bilgilendirilmiş ve aydınlatılmış aydınlanmış bir kişisel çıkar olarak adlandırdığı ilkelere dayanabileceği varsayılmıştır. Böyle bir değer kümesinin modern toplumlarda var olan çoğulculuğu onurlandırması ve ahlaki ilkelerde de çoğulculuğa izin vermesi umulmaktadır. İnsan eylemlerini hesaba katmak için geliştirilen iki ana ahlaki teori sınıfı vardır: sonuçsalcı ve de ontolojik. Sonuçsallığı uzun süre tartışacağım çünkü evrimsel teoriler için temel olan maliyet-fayda analizleriyle uyumlu olacak şekilde atılabilir.

Toplumda var olan yapısal ve eylemsel perspektifleri eleştiren sembolik etkileşimciler, eylemlerin sosyal güçler tarafından belirlendiği iddialarını reddederler ve bir kart oyununun bir analogisine benzeterek, bireylerin toplum tarafından dağıtılan rollere rağmen, bu kartların nasıl oynanacağını seçtiğini, anlamını yorumladığını öne sürmektedirler. Esasen ele geçirilen el, neyin hareket edeceğine, nasıl yorumlanacağına göre karar verildiğini iddia ederler. Cunningham ve

Cunningham (2008: 22)' a göre sembolik etkileşimcilik, bireylerin toplum içinde kendi deneyimlerini şekillendirme şekilleriyle ilgilenen mikro, "eylem" teorisi . Sembolik etkileşimcilik bireyler arasında gerçekleşen küçük ölçekli etkileşimlerle ilgili insanların eyleme verdiği anlam ve yorumlarla ilgilidir. GeoHerbert Blumer ve Erving Goffman gibi önemli yazarlar sembolik etkileşimcilik için örneğe Herbert Mead, Charles Horton Cooley, William Isaac Thomas, emli katkılar yapmışlardır.

Özetle, sosyal etkileşim, ilişkilere sembolik-etkileşimci yaklaşımın da dahil edilmesiyle, sosyal ilişkilerin, özellikle de kalıcı ilişkilerin, yaşam boyu gelişim perspektifiyle uyumlu olan, anlaşılması için bir çerçeve oluşturuyor gibi görünmektedir. Kimmel (1979: 361)' a göre yaşam boyu gelişimsel değişiklikler, ilişkilerin analizine dahil edilmesine izin verir. Benzer şekilde, sosyal birimler arasındaki karşılıklı ilişki türleri örtüşür, ancak farklıdır. Değişim teorisyeninin yaklaşımındaki örtük, örgütler içinde gerçekleşen değişimlerin sadece insan etkileşiminin daha genel yasalarının özel durumları olduğu varsayımdır.

İnsanlığın tarihi, en eski uygarlık biçimlerinde, görünmeyen bir Tanrı'ya ya da tanrılara ibadet etmenin merkezinde bulunduğunu göstermektedir. Dünyanın çeşitli yerlerinde bulunan antik tapınakların kalıntıları, ortak düşünce ve uygulamaya egemen olan birçok tanrıya ibadet etmenin ifadesidir. Ashtoreth, Baal, Molech, Artemis, Hermes ve Zeus, yatıştırılması gereken binlerce tanrıdan sadece birkaçıdır. Yirmi birinci yüzyılda, Hinduizm, Budizm, Taoizm, Konfüçyüsçülük, Şinto, Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam'ı içeren çok sayıda din, milyarlarca insanın dünya görüşünü ahlaki ve eylemleri üzerinde etkilemekte ve de devam etmektedir ve Ateizmin Tanrı'nın veya tanrıların varlığı birçokları için tercih edilen bir alternatiftir. Dünya siyasetine dolayısıyla sosyal etkileşime ve ahalaki etkileri döngüleriyle etkileşim bakımından Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam özellikle önemlidir ve her üç gelenek de atalarını 2000 yıllarında yaşayan İbrahim'e dayandırır. Hower (2018: 26-27). kesişen tarihlere dikkat çekmektedir: Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam İbrahim (Abraham) ve Yahudilerin tarihi, Tevrat'ta (İncil'in ilk beş kitabı olan Genesis, Exodus, Leviticus, Numbers ve Deuteronomy) da bulunur aynı zamanda Pentateuch olarak da bilinir. Genesis, antik İsrail'in kuruluşunu ana hatlarıyla belirtir. İbrahim'in oğlu İshak ve oğlu Yakup (adı İsrail olarak değiştirildi; bkz. Yaratılış 32 - 28) milletin öncüleri olarak. Yaratılış'ın 37-46. bölümleri, Yakup'un (İsrail), 12 oğlunun

ve geniş ailelerinin nihayetinde Mısır'da yerleşmeye başladığı koşulları tarif eder. Zamanla, İbranice konuşan bu aile, bugün "büyük etnik grup" olarak adlandırılan şekilde büyümüştür. Ancak Mısır'daki yeni bir rejim onlara baskı yapmış ve köleler olarak muamele etmiştir. Exodus kitabı, Musa'nın öncülüğünde, 1513'de Mısır'daki kölelik ve esaretten kurtuluşlarının bir hesabını sunar. Bir kez serbest bırakıldığında, bir teokrasi ortaya çıkmış, egemen olarak Tanrı ile bir idare şekli olarak kendini göstermiştir. İsrail, yeni bir ilahi yasayı yaşamın tüm yönlerini idare etmek için yaklaşık 600 ek yasa içeren On Emir'in yanı sıra, önceden belirlenmiş bir dini uygulamalar dizisini kabul etmiştir. 40 yıl boyunca vahşi doğada gezindikten sonra İsrail sonunda "vaat edilmiş toprakları" ele geçirmek için Kanada topraklarını fethetmiştir. Bununla birlikte, bu yeni ulusun ülkesi 15 yüzyıl boyunca Moab, Edom, Amalek, Midian, Philistia, Pers, Asur, Babil ve Roma dahil olmak üzere çeşitli kabileler ve milletler tarafından sürekli tehdit altında olmuştur. CE (Common Era/ortak çağ), birinci yüzyıldan itibaren, artık sadece Tevrat'a dayanmasa da, Yahudi dini sistemi, Yahudilik olarak tanınmıştır. Yahudiliğin Hristiyanlıkla ilişkisi çok önemlidir. Yüzyıllar boyunca, İsrail'de İşıya, Zekeriya, Malaçi, Hoşea, Micah, Yeremya, Daniel gibi çeşitli peygamberler ve Mezmurların çeşitli yazarları, İsrail'i özgürleştirecek bir Mesih (Shiloh) belirleme yolu sağlamıştır. İsa'nın 29 CE'ye gelişi, kehaneti yerine getirmesine rağmen, yine de Yahudiler tarafından reddedilmiştir. Yeni İncil'in ilk beş kitabı Matta, Mark, Luke, John ve Elçilerin İşleri, Yahudiliğin yerine geçen bu yeni "yol" hakkında tarihsel bir açıklama sunar. Romalıların ellerinde İsa'nın (Hristiyanların belirttiği gibi Mesih veya Mesih) ölümü ve bu yeni mesajın evrimsel doğası, Hristiyan fikirlerinin bilinen dünyaya çok hızlı bir şekilde yayılmasını sağlamıştır. Yahudi milleti için en önemlisi, Kudüs'ün 70'li General Titus'un altındaki Roma orduları tarafından imha edilmesi, vatanlarının kaybıyla sonuçlanmış ve hayatta kalanlar dünyaya sürgüne gönderilmiştir. Bir yüzyıl içinde Kudüs, Roma İmparatoru Hadrian tarafından yeniden inşa edilmiş ve Aelia Capitolina adını almıştır. 325'de, Nicaea Konseyi, Hristiyan inancının bir triyon tanrısına (bir trinity) ibadete dayanması gerektiğini ve bunun önemli olduğunu kanıtlamıştır. 610 ile 632 yılları arasında bazı üç yüzyıl sonra İslam, yeni bir kutsal metin (Kuran) ve tekil bir tanrıya ibadet etme yetkisiyle ortaya çıkmış, Arap taraftarları da oğlu İsmail ile İbrahim'e atalarının iddia edildiğini iddia etmişlerdir.

İslam kültürü ve ardından izleyen yüzyıllarda, İslam, Osmanlı İmparatorluğu'nun yetkisi altında gelişmiştir. Bununla birlikte, on birinci ve on beşinci yüzyıllar arasında Kudüs, Hristiyanların ve Müslümanların, haç işareti taşıyan Christendom'un Haçlıları olarak bir savaş alanı haline gelmiştir (Hewer, 2018: 26-27).

On dokuzuncu yüzyılda, Fransız ve İngiliz sömürge güçleri Orta Doğu'ya egemen olmuştur ve Birinci Dünya Savaşı 1914-1918 İngiltere'yi ve müttefiklerini Osmanlı İmparatorluğu ile çatışmaya girmişlerdir çünkü Almanya'nın bir müttefikidir. Kasım 1917'de, İngiltere Dışişleri Bakanı Arthur Balfour, İngiliz hükümeti adına, Filistin'i Hristiyan Siyonizm'in etkili bir şekilde etkilediği bir politika olarak Yahudiler'e kalıcı bir vatan olarak güvence altına alma niyetleri olduğuna dair resmi bir açıklama yapmıştır. İkinci İsa Mesih'in gelmesinin Kudüs'te restore edilmiş bir İsrail aracılığıyla kurulacağı inancındır (Lewis, 2010: 296).

Bununla birlikte, bu beyan, resmi İngiliz kaynaklarından, Arap toprakları için bağımsızlığın, müttefiklerin Türkleri yenmesine yardım etmenin ödüllendirileceği konusundaki önceki güvencelerle çelişmiştir. Milletler Cemiyeti 1919'da kurulduktan sonra, İngiltere'ye 14 Mayıs 1948'e kadar Filistin'i yönetme yetkisi verilmiştir. II. Dünya Savaşı sırasında (1939–1945), Nazi'nin Avrupa'yı işgal etmesi, altı milyon Yahudi'nin hayatına mal olmuştur ve savaştan sonra hayatta kalanların çoğu, Filistin'e sığındıkları sığınakları, tarihi vatanları, yaşadıkları yer 18 yüzyıldan daha önce sürgün edilmişlerdir. Her ne kadar Britanya'da yeni bir yönetim Yahudilerin Filistin'e kitlesel göçüne karşı çıksa da, BM görev süresi sona erdiğinde, İngilizler geri çekilmiş ve siyasi durum Birleşmiş Milletlerin sorumluluğunda oluşmuştur. İngilizlerin ayrıldığı gün, David Ben Gurion, modern İsrail Devletinin kuruluşunu ve İsraililer ile Arap devletleri arasındaki çatışmaların yaşandığını duyurmuştur. Bu kimliklerin ve olayların modern siyasi dünya için önemi nedir?, sorusuna bakıldığında Hewer (2018: 29), örneğinde, Usame Bin Laden (2001), Filistin'in 1917'den bu yana Batı'nın işgalini "80 yıl aşağılama" olarak nitelendirmiş ve ABD'nin Lübnan, Suudi Arabistan olmak üzere İslam topraklarını işgal ettiğini iddia etmiş ve şimdi (Bin Laden, 1998) Irak'ı zenginliklerini yağmalamak, yöneticilerine dikte etmek, halkını küçük düşürmek, komşularını terörize etmek ve yarımadasındaki üslerini komşu Müslüman halklarla savaşmak için bir öncü haline

getirmek istemiştir, yorumunu getirir. Bin Ladin'e göre Christendom, kendisini Kutsal Topraklar'ı İslam'dan geri kazanmak için İsrail'le ortak bir girişimin parçası olan Anglo-Amerikan haçlı seferi olarak tekrar ortaya koymuş ve küresel cihadın haklı çıkması, olarak tanımlar. Burada, günümüzde eski zamanların yeniden yüzeylenmesinin bir görüntüsü görülmektedir. Ayrıca Christendom içindeki tarihi bölünmelerin politik öneme sahip kimlikleri yarattığı, Roma Katolik ahlakı ile Protestan ahlakı arasında bölünmeye yol açan on altıncı yüzyılda Reform'un toplumsal ve politik sonuçları dünyanın birçok yerinde görülebilir. Nitekim, dini kimlikler ve onları onaylayan ve yoğunlaştıran olaylar, eylem temellendirilmesinde modern dünyayı şekillendirmeye devam etmiş ve etmektedir.

Sosyal ve ahlaki düzen noktasında yirminci yüzyıl da hızlı bir toplumsal değişimin egemenliği olmuştur. Britanya'da on dokuzuncu yüzyılın sanayi devrimi, mekanizasyon (büyük ölçüde buhar gücü ile), seri üretim ve yeni ulaşım biçimlerini; örneğin, demiryolu seyahati. Bununla birlikte, bu gelişmeler aynı zamanda zengin seçkinleri daha müreffeh hale getirmiş; bu da toplumsal eşitsizliği arttırmış ve sınıf bölünmelerini yoğunlaştırmıştır. Yirminci yüzyılın başlarında, aynı zamanda 1960'larda ataerkil değerler ve uygulamalara meydan okumak için ortaya çıkmış feminist bir ideolojiye ilham veren kadın hareketinin (kadınların seçimlerinin hükümet seçimlerinde oy kullanma mücadelesi yükselişini görmüştür (Hannam, 2012: 187). Nazizm, bireyin devlete ya da millete tabi olmasını talep etmiştir ve komünizm de benzer devlet bağlılığını gerektirmiştir. 1948'de İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve 1953'te yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, yeni bir ahlak anlayışın başladığını işaret etmiştir. Hower (2018: 32), çok yavaş bir şekilde, dünya bireysel insan hakları fikrini benimsemeye başlamış yeni bir tüketici kültürüyle etkileşimsel bir yapıda birlikte çalışan yeni ortaya çıkan popüler bir kültür, önümüzdeki 50 yıl boyunca da dünyanın birçok yerinde sosyal değerleri değiştirecek olan "izin verilen bir toplumun", "yeni ahlakını" teşvik edeceğini savunmuştur. O zamandan beri, "bireysel haklar" fikri, "doğru olan" geleneksel fikirlerine ters düşmek üzere filtrelenmiştir. Kültür yorumcusu Longley (2010: 67), kültürün, "günah temelli bir ahlaktan" uzak (büyük ölçüde Yahudi-Hristiyan öğretileri tarafından belirlenen) "adalet temelli bir ahlaka" doğru İnsan Hakları

Evrensel Bildirgesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile hareket ettiğini belirtmiştir.

Dahası eylemin, sosyal, ekonomik ve politik sisteme dayandığı önerisi, ruh halinin, zihinsel sıkıntının, şiddetin, suçun, ayrımcılığın ve terörün alternatif açıklamaları düşünüldüğünde, birey (kendi) eyleminde yeni bir ışık altında görülmesini sağlar. Bireycilik, düşünülen, söylenen ve yapılan her şeyin bireyden kaynaklandığı fikrini teşvik eder ve cevaplar için bireysel kişiliğe bakarken, toplumsal ve politik koşullar sorgulanmaz. Sosyal psikolojinin tarihçeleri, bireyciliğin Kuzey Amerika sosyal psikolojisinin gelişimini şekillendirdiğini (Farr, 1996; Graumann, 1986; Greenwood, 2004; Pepitone, 1981) ve metodolojik bireyciliği sosyal etkileşimlerin ve süreçlerin açıklamalarının başlaması gerektiği fikrini sürekli olarak savunmuştur. Bireyleri hesaba katarak toplumun yapı taşları olduklarından, bu yaklaşımın temel bir parçası olduğu söylenebilir (Allport, 1933: 19).

Hewer (2018: 45)'a göre dini kimlikler ve bunlarla ilişkili tarihi olaylar, modern politika ve uluslararası ilişkiler anlayışında önemli bir rol oynamaktadır. Etkiler özetle;

- 1.Sosyal psikolojideki bireycilik, politik psikolojiyi, birey içindeki insan davranışının kökenini ve eylemini belirleme eğiliminde etkilemiştir.
- 2.Belirli bir hükümet sistemi altında yaşamının insanların düşüncelerini ve eylemlerini etkilediği ve etkilediği düşüncesi, psikoloji ve siyaseti ortak bir amaç için bir araya getirmiştir.
- 3.Sosyal inşacılık, "verilen bilgi" için eleştirel bir yaklaşım benimsemiştir: dil, söylem ve kurgu kullanımını sorgulamış ve etkilemiştir. Dil ve iletişim sosyal etkileşim olmadan mevcut olmaz. Yalnız bulunduğu zaman ortaya çıkabilecek içselleştirilmiş ve özel bir faaliyet olan düşünce, bu nedenle açıkça ima edilen varlığa dayanmaktadır. İma edilen varlığın bir başka örneği olarak, hiç kimsenin izlemediği ve yakalanma ihtimali olmasa bile çoğu kişinin çöp atmadığını düşünüldüğünde, bu, bir toplumun üyeleri olarak, bir sosyal kongre veya norm inşa ve içselleştirilmiş düşünce ürünüdür. Böyle bir norm, diğer insanların varlığını ima eder ve yokluğunda bile eylemini etkiler (Hogg ve Voughan, 2014: 32).

Harre (1989: 198), çalışmalarının antropoloji ve ahlak tarihinin bir parçası olarak incelenmesi gerektiğini vurgular. Bu noktada "bir mekanizma" ve "bir eylem" arasında ayırım yapılmalıdır. Harre, ahlaki kimlik ve ahlaki tarih konusunda, olanların arkasında bir mekanizma olduğuna inanılıyorsa, deneyler yapmanın mantıklı olduğunu savunur. Harre'e göre, insan davranışının çoğunda mekanizma yoktur, sadece eylemler vardır. Bir eylemin kaynağı, aktif bir ajanın mikroyapı ve iç süreçlerindeki bir mekanizmanın, bir kültürün gelenek ve yaşam biçimlerinde aranmalıdır; çağdaş akademik sosyoloji ve psikoloji, mekanizmalar ve eylemler arasındaki karışıklıklar ile vurulur. Bir mekanizmayı harekete geçiren bir eğitim ve eylemlerin etkileşimi ve dönüşümüdür.

2.2.3. Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşime Bağlı Eylem

Koordinasyonu Operasyon Algoritması

Aristoteles (İ.Ö.384-322, 1997: 16), eylemin dört farklı biçimde olabileceğini savunmuştur: Pratik beceri: En geniş anlamda bir şeyler üretmeye uygun olan uğraşlar ve teknikler, örneğin yazmak, yemek pişirmek, resim yapmak ya da hüner gerektiren başka eylemler. Bilimsel araştırma: Bir şey hakkındaki gerçeği ortaya çıkartmak amacıyla nesnelere incelemek ve analitik olarak izlemek için yararlanılan yöntemler. Eylem: ne bir şeyi analiz eden ne de bir şey üretendir, amacı yalnızca kendi içinde yatan eylemler, örneğin yürüyüş yapmak. Seçmek: Konu bilgisine ve akla dayalı olarak karar vererek hangi hedefe ulaşılacak istendiğini ve bunun için hangi yolda ilerleneceğini belirlemektir. Bu bağlamda Aristoteles ilişkileri incelemiş ve ev inşaatı projesine benzeterek dört tür nedeni ortaya koymuştur. Malzeme nedeni: taş, çimento ve kablo gibi inşaat malzemeleri evin oluşmasının nedenleridir. Etki nedeni: İnşaat ustasının etkinliği, onun mesleği, davranışları evin inşaatının etki nedenleridir. Biçimsel neden: İnşaat ustasının kafasındaki, binanın biçimini tasarlayan ve belirleyen plan biçimsel nedendir. Amaç nedeni: İnşaat ustasının başkalarına yarar sağlayacak ve inşaat malzemesinin özüne uygun olan bir şeyi yaratma iradesi amaç nedenidir. Bu amaç, diyor Aristoteles, karşılaşılan maddede ilk bakışta tahmin edilebilecek olandan daha üst bir hedefe hizmet eder her zaman. Erdemli bir yönetici için de tavsiyesi bu yapıyla özdeşleşir.

Bir tutumu, bir davranışı ya da bir kararı eyleme geçirmeden önce gerektiren her durum dört noktaya göre ele alınmak zorundadır.

Ahlak temelinde din temelli yönetici eylemleri örneğine Yahudi ahlakı verilirse, Ahlak, Tanrısal ve sosyal olmak üzere iki alanda değerlendirilir. Tanrısal boyutunun kaynağı tek bir Tanrı inancı olup, ahlak ilkeleri diğer dinlerde de görülebileceği gibi bu imanî esasa dayanarak şekillenmiştir. Kutsal kitap Tevrat'ta geçen "Onun yolunda yürüyeceksin." (Yehova'nın Şahitleri, Yasanın Tekrarı, 2019: 11-22) ifadesi kişinin yürüyeceği yolu gösterir. Böylece, inanıldığı üzere Tanrısal surette meydana getirilen insan, ahlaki mükemmelliğin zirvesine sadece Yaratıcıya benzeyerek erişir. Bunun yolu, Tanrı'nın emir ve yasaklarına uyarak ahlaklı bir şahsiyet meydana getirmektir. Toplumsal boyutu ise Tanrı'nın dinî ve ahlaki buyrukları ilk olarak bireylerin bulunduğu topluluğu akabinde topluluğu oluşturan bireyleri hedef alır. Dolayısı ile toplum bu kurallar ölçüsünde ahlaki bir özellik kazanır ve yöneticilerinde bu doğrultuda hareket etmesi beklenir (Pava, 1998: 609). Ahlak kurallarının özünde Sina Dağı'nda Hz. Musa ve Tanrı Yahve arasındaki sözleşmeyi oluşturan On Emir bulunmaktadır.

Yönetici ya da yönetim iş ahlakı, genel ahlaktan ayrı olarak iş yaşantısındaki ahlaki problemleri incelemektedir. 20. yüzyılın sonlarına doğru ekonomik ve sosyal yaşamın neredeyse bütün alanlarında görülen yozlaşma, ekonomik hayatın ahlaki bir zemine oturtulmasını ve güçlü ahlaki bağlarla çevrenmesi gerektiğini göstermiştir. Böylesi bir ihtiyaç, ekonomik hayatta iş ahlakı kavramını ortaya çıkmıştır (Kök, 2006: 35).

Dinlerin, bu bağları kurmakta etkili olduğu bilinmektedir. Yahudilikte birçok kutsal kitap bulunmaktadır. Bunlar yazılı kutsal metinler ile bunların yorumunu içeren kitaplar olarak olarak nitelendirilebilir. Yazılı metinleri içeren metinlere Tanah denilmektedir. Tanah'ın yorumu niteliğindeki sözlü metinlere ise Talmud denilmektedir. Musevi iş ahlakına ilişkin ilk kaynak ise Tora, Nevim ve Ketvim'den oluşan Tevrat'tır. Yazılı metin olarak ayrıca Talmud ve Pirke Avot bulunmaktadır (Akkurt, 2006: 3; Akçay, 2009: 13).

Tevrat, Yahudiler için bir kutsal kitap olmanın yanında onları bir arada tutan ulusal bir değerdir. Ekonomik manada Yahudiler için çok çalışmak ve çok para kazanmak cennete gitmenin bir başka yolu olarak görülmektedir. Yahudilikte

hayatını geçindirebilmek için her türlü işin yapılabileceği ayrıca yaşamak için belli bir standartların olması gerektiği düşüncesi hakimdir. Çünkü dini gereklilikler hem çalışmaya hem ibadete çok önem vermektedir (Kurtuluş, 2001: 751-752).

Örneğin çalışmanın yasak olduğu cumartesi günleri Yahudiler ibadet ile meşgul olur ve bunun dışındaki hareketlere karşı katı bir tutum sergilerler. Gerek çalışan gerekse yönetici Yahudilerin iş ahlakı, başkalarının ne dediği veya ne yaptığı ile ilgilenmemektedir. Onlar için önemli olan, fiyatların ve elde edilecek kârın dinen uygun olup olmamasıdır. Din ile ters düşmeyen bir şekilde gelir elde edilmesidir. Satıcı ve müşteri ilişkisinde yalana, aldatmaya karşı çıkılmakta; faiz konusuna ve iş ahlakına aykırı hiçbir faaliyet uygun görülmemektedir.

Bu türlü dini inanç sisteminin grup içi tanımlama üzerine etkisi üzerine Ellemers, vd., (1993: 28)' nin yaptığı bir araştırmada, manipüle grup durumu (yüksek, düşük) ve ölçülen geçirgenlik ve kimlik boyutlarına odaklanılmış, ve sonuçlara göre, kolektif stratejilerin kullanılıp kullanılmadığını belirlemek için Grup sınırlarının geçirgenliğinin çok önemli olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır aynı zamanda yüksek durum gruplarının üyeleri düşük durum gruplarının üyelerinden daha fazla grup kimliği gösterdiği tespit edilmiştir. Grup sınırları geçirgen olduğunda, yüksek statü azınlıklarının üyeleri nispeten güçlü grup içi kimlik gösterir, şeklinde önemli bir üç yönlü etkileşim bulunmuştur. Bununla birlikte, geçirgen grup sınırlarının düşük statü azınlıklarında grup içi tanımlamanın azalmasına neden olacağı beklentisi doğrulanmamıştır.

Din temelli ahlaki eylemlere yönelik incelemelerinde İzraeli (1997: 1558) dünyanın birçok yerinde farklı dinlere mensup yöneticilerin ve yönetimlerin bugün daha fazla ve daha fazla çıkar elde etmek için ahlak dışı etik olmayan eylemler ile yolsuzluğa başvurduğunu ifade eder. İzraeli'ye göre kitle iletişim araçlarının Orta Doğu'daki ticari yolsuzluğun açığa çıkmasındaki rolü büyük ölçüde ilgili ülkelerdeki basın özgürlüğünün boyutuna ve hükümet ile iş arasındaki bağlara bağlı görünmektedir. Tüm Arap ülkelerinde, devlet eleştirisine karşı sıkı kontroller bulunmaktadır ve büyük iş yolsuzlukları genellikle hükümetin bir şekilde veya başka şekilde baskısıyla açığa çıkmamaktadır. Ancak İsrail iş yolsuzluğunun açığa çıkmasında en önemli katkıyı yapan özgür bir basına sahiptir. İzraeli yaptığı araştırmada yöneticilerin iş ahlakı konusunu temel alarak yolsuzluk düzeylerini

araştırmıştır. Yaptığı araştırma uluslararası yöneticileri kapsamış ve anket uygulanmıştır. Araştırma sonucu yolsuzluk düzeyi ve algılamaları geçerli ve güvenilir görülmüştür. 54 ülke yolsuzluk indeksi puanına göre 0 en bozuk/en yozlaşmış-10 düşük seviye olarak alınmıştır. Ankete dahil olan beş Ortadoğu ülkesi için puanlar ve sıralama sırası listelenmiştir: İndeks puanına göre Kuwait 2.58, Egypt 2.86, Turkey 3.54, Jordan 4.89 ve Israel 7.71 bulunmuştur. Ortadoğu ülkelerinde ahlaki yönetim yaklaşımlarının dikkatle incelenmesi ve ele alınması gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Pazar ve politik girişimci yöneticiler arasındaki etkileşimler, yenilikçi tüccarlar olarak, belki de kendilerini fiyatlandırılan bir fiyatlandırma sistemi kurarak çeşitli entegrasyon, değişim ve tehdit kombinasyonları ile etkileşime girdikleri, bağıntılı bir evrimsel "yenilikçi değişim" oyunu uygun yenilikçi eylem olarak resmileştirilebileceği belirtilir. İşlemcilerin rastgele olmayan eşleşmeleri, tekrarlanan etkileşimlerden öğrenmeyi mümkün kılar, böylece sermaye girdilerinin gerçek üretken değerini yansıtan fiyatlardan fiyat sapmalarını azaltır. Bu paylaşılan bir etkileşim geçmişini oluşturulan sinyallerin, anlamını sağladığı anlamına gelir. Ahlak kültürü, normları ile yarattığı karşılıklı sempatinin gücüne göre sınıflandırılabilir. Toplumdaki sosyal etkileşimler, ortaya çıkan bir düzen olarak ahlak kazandırmakta, böylece girişimci yöneticilerin rolünü tanımlamaktadır, ancak girişimci yöneticiliğin değeri de ahlaki kültüre dayanmaktadır. Yukarıdaki korelasyonlu evrimsel yenilikçi değişim oyunu, güçlü bir karşılıklı sempati kültürünün, yenilikçi değişimin geliştirdiği yüksek bir olasılık verdiğini göstermektedir. Bunun nedeni karşılıklı sempatinin ekonomik özgürlük, özel mülkiyet, çeşitlilik ve rekabete dayalı bir düzeni sürdürmesidir (Marmefelt, 2009: 34).

Özgür bir toplumda, Simon (1996: 42)'in nihai kaynağı olan eğitilmiş becerilerle birlikte hareket eden insanın hayal gücü, sosyal etkileşimlere dayanır. İnsanlık eserlerinin oluşumunda büyük öneme sahip olan kişisel deneyimlerden bilinmeyen, karmaşık, karmaşık ve entegre sistemlerin görüntülerini oluşturmak için insanların dil yoluyla iletişim kurmaları gerekir. Bununla birlikte, tüm iletişim sosyal etkileşimleri içerir, karşılıklı sempati ise tekrarlanan etkileşimin olasılığını artırır, böylece daha doğru bir değerlemeye katkıda bulunur. Dolayısıyla, yöneticinin hayal

gücünün daha verimli varsayımlar boyunca ilerlemesi ve eylemlerinde ahlaki önceliklere yer vermesi daha muhtemel olacaktır.

De Jaeger, Gallagher ve Di Paulo (2010: 445)'ya göre başka bir durumda, kendi kendine başka farkındalığın geliştirilmesine yönelik etkileşimli bir bakış açısı, bireyci bir bakış açısıyla anlaşılması zor olan belirgin gizemleri çözebilir. Sonuç olarak, etkileşimin sosyal bilişi mümkün kılabileceği ve onu oluşturabileceği fikrini ciddiye alındığında, bazı durumlarda gerekli bilişsel performansı sağlayan etkileşim dinamikler düşünülebilir. Etkileşimci bir yönetici etkileşim dinamiklerini ölçülebilir bir maddi temele sahiptir ve sadece etkileşim halindeki kurumları (beyin dahil) değil, aynı zamanda sosyal teknolojilerin ve kültürel normların unsurlarını da (örneğin, araçlar ve oyuncaklar) toplar. Sosyal etkileşimi inceleme yöntemlerini De Jaeger, Gallagher ve Di Paulo (2010: 442) görüntüleme çalışmaları, doğal araştırmalar, dinamik sistem araçları ve sentetik modelleme teknikleri başlıklarında ele almaktadırlar. Görüntüleme çalışmaları için, düşük zaman çözünürlüğü nedeniyle etkileşimli olmayan durumlarla sınırlı olma eğiliminde olduğunu ifade ederler. Bununla birlikte, katılımın simüle edildiği oyunlar yoluyla veya iletişimsel ve iletişimsel olmayan uyarılara farklı tepkiler yoluyla kendi kendine katılımı inceleyerek etkileşime yaklaşabileceğini, sanal karakterlerin kullanımının, henüz sosyal etkileşim ile ilgili olmasa da, koşullu stimülasyonu araştırmak için umut verici bir yol olarak görmektedirler.

Doğal araştırmalar, teknik, konuşma ve jest analizinden uyarlayabilir ve etkileşimin bilişsel ve duyuşsal yönleriyle ilgili hipotezleri test etmek için etkileşimler arasındaki eşgüdüm derecelerini ölçebilir. Gelişim psikolojisinde de koordinasyon ile etki arasındaki benzer bağlantılar incelenmiştir. Dinamik sistem araçlarının, etkileşim kalıplarının yapısını analiz etmek için faydalı olabileceğine dikkat çekmektedirler. Düzenlenmiş bağlaşım, bir aracının, diğer aracı ile başka bir sistem arasındaki bağlantısını etkileyen kısıtlamalar ve parametrik koşullar üzerinde yaptığı motive edilmiş değişikliklerdir. Diğer sistem, bağlaşımı kendisi düzenleyebilecek bir aracı olabilir; bu durumda 'ortak düzenlemeli' bağlaşımından söz edilir. Basit bir örnek: onu daha iyi duymak için alçak sesle konuşan birisine yaklaşmak.

Burgess ve Huston (1979: 16), insanların, ancak inandıkları ve daha sonra ortak çıkarları doğrultusunda buldukları sürece bir araya gelmeleri, etkileşim yoluyla, insanların birbirlerini öğrenmesi ve zamanla , sosyal çıkarlarını özel çıkarlarını mümkün olduğunca tatmin etmek için dengelemek için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalıştıklarını belirtir. İlişkiler, hem ortaklar arasında hem de ortaklığın üyeleri arasında ve diğerleri arasında ödül ve maliyet takası olarak düşünülebilecek açılımlı bir sosyal değişim ve etkileşim sürecinin bir sonucu olarak, varsayılır, büyür, gelişir, bozulur ve/veya çözülür. Bununla birlikte, etkileşim ve değişim kavramına dayanan ilişkilere bir yaklaşımı ifade etmeye odaklanmanın birkaç nedeni vardır. Birincisi, değişim süreçlerine açık bir bakış, bireyler veya daha büyük bir sosyal sistemin bir analiz birimi olarak değil, ilişkinin kendisini göz önüne alma aşamasını belirler. İlişkiler, ortakların kişilik yapısından ve içinde gömüldükleri sosyal sistemden etkilenmelerine rağmen , belirli ilişkilerin gelişim süreci, bireysel psikolojiye veya sosyal sisteme başvurularak tam olarak anlaşılabilir. Kişilerarası ilişkilerin yapıları, en azından kısmen, fiili sosyal işlemlerle ve etkileşimle gerçekleştirilir.

Sosyal etkileşim, örgütsel davranışların çoğu için üniter bir çerçeve sağlama potansiyeline sahip olabilir. Ancak, bu potansiyel mevcut olsa bile, mevcut kavramsal zorluklar göz önüne alındığında kendini göstermesi pek mümkün değildir. Açıklayıcı gücünün temel fikirlerine bakıldığında: (a) etkileşim kuralları ve ahlaki normları, (b) etkileşim kaynakları ve (c) ortaya çıkan ilişkiler, göze çarpmaktadır. Bu fikirlerin her biri oldukça önemlidir, ancak her biri açık bir tanımdan yoksundur ve/veya kavramsal bir yanlış anlama kaynağı olmuştur. Temel ilkelerinden biri, ilişkilerin zaman içinde güven, sadık ve karşılıklı taahhütlere dönüşmesidir. Bunu yapmak için, taraflar değişimin belirli "kurallarına" uymak zorundadır. Değişim kuralları "katılımcılar tarafından değişim ilişkisinde oluşan veya benimsenen durumun ahlaki normatif bir tanımını" oluşturur (Emerson, 1976: 351). Bu şekilde, etkileşim kuralları ve normları, değişim işlemlerinin "kuralları" dır.

Yönetim araştırmalarının çoğu karşılıklılık beklentilerine odaklanmaktadır; Bununla birlikte, bir takım başka değişim ve iletişim kuralları belirtilmiştir. Bu nedenle, çoğunluğu karşılıklılık ilkelerinin, aynı zamanda müzakere edilmiş kuralları ve daha az araştırılmış olan değişim kurallarını da ele almıştır. Blau (1964: 93)'nun

etkileşim odaklı anlayışın katkısı zor gelecekteki yükümlülükler yaratan iyilikler içerdiğini ve geri dönüşün niteliğinin pazarlık edemeyeceğini ve sadece sosyal değişimin kişisel yükümlülükler, şükran ve güven duygularını sağlama eğiliminde olduğunu; sadece ekonomik değiş tokuş değil ayrıca, sosyal etkileşime dahil olan faydaların kalıcı sosyal kalıplar yarattığını ima etmiştir.

Sosyal hayatın değişim analizleri, yöneticilerin birbirleri üzerindeki karşılıklı etkilerini temelde kabul eder ve zaman içindeki ilişkilerin gelişimini inceler. Değişim süreçlerine odaklanmanın bir diğer analitik avantajı, diğer yaklaşımların bir değişim yorumuyla kolayca sentezlenebilmesidir. Böylece değişim süreci biyolojik ve psikolojik özellikleri açısından incelenebilir. Yöneticiler, yöneticilerin sosyal ağının doğası, etkileşimin içine alındığı daha geniş kültürel bağlam ve ortakların birbirleriyle etkileşimlerinin tarihidir. Değişim teorisinin yaygın kullanımı göz önüne alındığında, aralarında antropoloji, biyoloji, ekonomi, psikoloji ve sosyoloji gibi çeşitli disiplinlerde etkileşim durumundadır. Sosyal ağlar, normatif standartlar sağlayarak ve bazı faaliyetleri onaylayarak ve başkalarını yasaklayarak ilişkileri yapılandırır; ilişkiler ise insanları ağlarını yeniden yapılandırmaya yönelir. Bu noktada yakın ilişkiler yüksek karşılıklı bağımlılık veya karşılıklı bağımlılık ile karakterize edilir (Emerson, 1976: 342).

Yönetici ilişkilerin kapsamlı bir taksonomisi yoktur; ne de ilişkileri yakınlığa göre sınıflandırmak için sistematik bir girişimde bulunulmamıştır. Levinger, Rands ve Talaber (1977: 442), kişilerin ilişkileri farklılaştırma eğiliminde olduğunu ifade etmişlerdir. İfade edilen beş düşünceye göre: (a) ikincisi sosyal yönelimli veya görev yönelimli ilişkilere bölünebilen akrabalık ya da akrabalık bağı olmayan ilişkiler; (b) cinsiyet kompozisyonu; (c) yaş bileşimi; (d) duygusal katılımın derecesi ve (e) etkileşimin içeriği. İlk üç düşünce, yapısal bir alan içindeki ilişkileri tespit ederken, ikincisi, ortakların birbirleriyle olan ilişkilerinin kalitesini gösterir.

Wish vd., (1976: 401) örneğin, çok boyutlu ölçeklendirme teknikleri kullanarak, ilişkinin dört temel boyutunu ortaya koymuşlardır: (a) ortaklaşa-arkadaşça, rekabetçi-düşmanca; (b) eşitsizliğin aksine eşit; (c) yüzeyselin aksine yoğun; ve (d) görev odaklı-formalin aksine, sosyo-gayri-resmi olmayan. Her boyutun ilk kutbu yakınlık veya samimiyet anlamına gelir, ikincisi ise mesafe veya yüzey tutulumunu gösterir. Literatürde ilişkilerde değişimleri tanımlayan çok az sistematik

davranış bilimi çalışması vardır. Her ilişki türü kendi davranışsal bilimler literatürünü geliştirmiştir. Her bir literatür bağımsız olarak gelişmekle kalmamış, aynı zamanda değişim ve kanaklı etkileşimsel eylem çalışması bir anda katılımın sadece bir yönünü incelemeye meyiletmiştir. Çok boyutlu bir alan içindeki ilişkilerin evrimini eşleme girişimleri ise nadirdir.

Wohlwill (1973: 415)'in çalışması incelendiğinde ilişkilerde etkileşim araştırması için oluşturduğu modelde; çerçeve, gelişimsel etkileşim incelemek için beş aşamalı bir süreç ortaya koymaktadır: (a) anlamlı etkileşim boyutlarının keşfi; (b) etkileşimin nicel ve nitel açıklaması; (c) öngörülen boyutlar boyunca modelinin korelasyon analizi; (d) gelişimsel değişimin belirleyicilerinin araştırılması; ve (e) gelişim kalıplarındaki varyasyonların incelenmesidir.

Etkileşim kaynaklı ilkelerinin çeşitli durumlara ve ilişkilere yararlı bir şekilde uygulanabileceğini düşünenler bile, bazen bunları uygulamaktan kaçınmaktadır. Örneğin bu noktada Rubin (1973: 8) belirsiz bir duruş sergilemektedir. Etkileşim ilkelerinin yakın ilişkiler için: Kişilerarası bağ daha sıkı bir şekilde kuruldukça ilişki değişimin ötesinde gitmeye başlar. Yakın ilişkilerde biri diğerinden ne elde edeceği ile giderek daha az ilgilenir ve diğeri için ne yapabileceği ile artan bir şekilde ilgilenir. Fakat en yakın ilişkilerde bile, kişilerarası pazarın ilkeleri hiçbir zaman tamamen ortadan kalkmaz. Alınabilecekler ve verilenler temaları iç içe geçmiş durumda kaldığını ifade eder.

İlk karşılaşmaların çoğu, etkileşimcileri kimlerle veya nasıl etkileşimde olduklarıyla ilgili çok az seçenikle bırakan sosyal koşullar tarafından yapılandırılmıştır. Müşteriler ve işletme sahipleri arasındaki veya işadamları ve yöneticiler arasındaki ilk toplantılar gibi ilk karşılaşmalar bu kısıtlamalar altında faaliyet göstermektedir. Bazı teorisyenleri sosyal çıkarları kendi çıkarlarına aldıklarını varsaydıklarından, açık uçlu durumdaki kişilerin etkileşimi ödüllendireceklerini umduklarını aramaları gerektiği vurgulanır. Genel olarak, kişiler ilişki kurduğunda kabul veya onay isterler. Değer araştırmacılarına göre onayın değeri, diğer şeylerin yanı sıra, diğerinin durumu, diğerinin fiziksel güzelliği ve diğerinin tutumları, kişiliği ve sosyal özelliklerinin kendisinininkiyle benzerliği gibi faktörlere bağlıdır. Bu durum sosyal etkileşime temel oluşturur (Burgess ve Huston, 1979: 23).

Sosyal etkileşimden önce iki yöneticinin ya da yönetici ve çalışanın birbiriyle yüksek oranda ilişki kurmaya uygun olup olmadığını nasıl tahmin edilebilir? sorusuna Patterson ve Reid (1970: 141) cevaben, insanlar arasındaki sosyal davranış repertuarındaki benzerliği karşılaştırdığına inanır. İnsanların sosyal davranışların istikrarlı repertuarlarına sahip olduğunu ve bu davranışların ortaya çıkma sıklığına göre sıralanabileceğini düşünmektedirler Sosyal davranışların sıklığı ile oyuncuya güçlendirici değeri arasında kaba bir yazışma olduğu varsayılmaktadır. Patterson ve Reid (1970: 141-142)'e göre iki kişinin büyüdüğü gerçeği aynı kültürde, aynı ahlaki eğitimle sosyal davranış repertuarlarında bazı örtüşmeler olacağı öngörüsüne yol açacaktır. Kısa süreler boyunca, iki kişiden neredeyse herhangi birinin bir araya gelmesi, birbirlerinin davranışları için karşılıklı güçlendirme sağlama eğilimindedir. Bununla birlikte, genişletilmiş etkileşimler veya arkadaşlık eşleşmeleri için üst üste gelen hiyerarşilerin bir işlevi olarak ortaya çıkması da olasıdır. Katılan her iki kişi için de temel takviye kaynakları olan davranışlar vardır. Benzer ilgi alanlarına sahip başka bir kişiyle etkileşimde bulunmak, yalnızca davranışlarına katılma olasılığını arttırmaz ve böylece onu güçlendirir, aynı zamanda kişiyi (bireysel/özde) güçlendirme olasılığını da artırır.

Gadlin (1977: 42) sömürge döneminden yakın ilişkiler ve etkileşimlerin gelişimini izlemiştir. Öncelikli olarak topluluk meselesi olduklarından günümüze, ilişkilerin çoğunlukla ayrı ihtiyaç ve hedeflere tabi olduğu durumları ele almıştır. Yakın ilişkilerin etkisini içerecek şekilde analizini genişleterek, yakın ilişkilerin ve etkileşimlerin gelişimini iki farklı sosyal koşulda karşılaştırmıştır. Foa ve Foa (1974: 452) tarafından iki karşıt sosyal bağlam - küçük topluluk ve metropol - Tablo 2.1'deki Sosyal Ağlar/ Topluluk Bağlamı ve Etkileşim açısından karşılaştırılmıştır.

Tablo 2.1.Sosyal Ağlar/ Topluluk Bağlamı ve Etkileşim

Sosyal ağ Özellikleri	Birbirine Bağlı (Yakın) Topluluk	Büyükşehir (Metropolis)
A. Yapısal Yönler		
1. Boyut	Küçük	Düşük

2. Yoğunluk (ağın birbirine bağlanma derecesi, belirli bir dyad'dan bağımsız olarak)	Yüksek; akrabalık yoluyla birçok insanla ilgili	Düşük; birkaç akrabalık bağı vardır
3. Bağlantı (oran ortalama bir bireyin sahip olduğu kişilerin ilişkisi)	Yüksek; yakın akraba ile büyük oran	Düşük; akrabaları olan kişilerin oranı bakımından önemli farklılıklar vardır.
4. Değerler, tutumlar ve davranış kuralları	Fikir birliği olan önemli topluluk	Topluluk içindeki çoğulculuk
B. Etkileşim Kriterleri		
1. Bağlantı çeşitliliği (Bağlanan rollerin bir kişiden diğerine aktarım şekli)	Neredeyse tüm ilişkiler çeşitlendirilmiş (çok katlı)	İlişkilerin büyük bir kısmı dar sınırlandırılmıştır (tek taraflı)
2. Değişim içeriği (bilgi, servisler, mal, para, statü, aşk)	Çoğu ilişki çeşitli içerikleri kapsar	Çoğu ilişki sınırlandırılmıştır.
3. Yön akışı (referans elemanları hareket ettirmek için değiştirildiği işlemlerde)	İki yönlü, ancak uzun ömürlü ağ kaynaklarına bağlı	İki yönlü, ancak ihtiyaç duyulan kaynakları sağlayabilecek ve hazır olan kişiler için daha geniş bir ağı arayarak günler geçirilir
4. Etkileşimin frekans ve süresi	Etkileşim sık ve uzun süreli ilişkiler	Etkileşim nadirdir ve ağ sistemi kompozisyonda sürekli değişmektedir.

Kaynak: Foa,U.- Foa,A.(1974). Societal structures of the mind. Springfield, Illinois: Thomas

Boissevain (1974: 285) tarafından tanımlandığı gibi sıkı sıkıya bağlı olan topluluk küçük ve yoğundur. Etkileşim yoğun ve ilişkiler çeşitlendirilir ve/veya faaliyet alanları örtüşür. Kişiler birbirleriyle çok sayıda rol paylaşımında bulunurlar özellikle aynı kişilerle uzun süre etkileşimde çeşitli şeyleri (bilgi, hizmet ve sevgi vb.) paylaşırlar. Ayrıca, insanların büyük bir kısmı komşuları ile de bağlantılıdır . Alexander (1971: 100)'ın analizine göre toplum etosunu etkilemesi beklenebileceği gerçeği unutulmamalıdır.

Yönetim biliminde özellikle yönetici perspektifinde "karşılıklı bağımlılık" eylem koordinasyonu açısından önemli bir kavramdır. Karşılıklı bağımlılık, "süreklilik" meselesine ya da sosyal sistemin sürdürülmesine bakılmaksızın, sistemin ikili ya da daha fazla ikili olup olmadığına da bakmaksızın bir etkileşim şeklidir. Bu nedenle, işlevselci içgörü, karşılıklı bağımlılığın öğrenmeden ve sosyalleşmeden kaynaklandığı, ancak bu sürecin kendisinin belirsiz içselleşme kavramından yeterince ayırt edilmediğidir. Ancak, sosyal etkileşim kusursuz çalışmak ve bu hak ve yükümlülükleri içselleştirmek olsa bile, hangi mekanizmaların sürdürülebileceği ve pekiştirilebileceği sorusu hala devam etmektedir. Gouldner (1960: 169-173)'a göre karşılıklı bağımlılıkta ilkesel tamamlayıcılık, hak ve görevlerin bir kez kurulduklarında nasıl muhafaza edildiğini açıklayamaz. Birçok araştırmacı karşılıklı bağımlılığı açıklamak için faydacı bakış açılarına başvurmanın keyfi bir karar olmadığı gerçeğinin altını çizmişlerdir. Karşılıklı bağımlılık hem süreç ve yapı veya süreçteki yapı olarak tanımlanabilir. Statik yapı üzerine vurgu yaparak işlevselcilik, karşılıklı bağımlılık dinamikleri hakkındaki gerçek ampirik olayları yakalayamaz. Bu sebeple, daha uygun bir şekilde teorik perspektifleri araştırılmak zorundadır. Gouldner'ın iddia ettiği gibi, işlevciler, etkileşim süreçleri için merkezi bir kavramla açık bir şekilde başa çıkamazlar. Bu, rol haklarının ve görevlerinin yerine getirilmesi olarak tanımlanır, böylece Bir tarafın diğerinden aldığı şey bir miktar geri dönüş gerektirir, karşılıklı olarak koşullu olan alıcılar da denilebilir (Scanzoni, 1979: 71).

Thibaut ve Kelley (1959: 353)'nin karşılıklı bağımlılık modelinde davranışsal bir düzeyde karşılıklı bağımlılığın ötesine geçmeye çalışmıştır. Braiker ve Kelley (1979: 141) alternatif olarak geliştirdiği, yakın ilişki modelinde etkileşimsel eyleme ek olarak normatif seviyeye ve kişisel özellik ve tutum

seviyesine göre karşılıklı bağımlılığı ele almıştır. Aslında, bu son seviyeye karşılıklı bağımlılığın yakın bir ilişkinin belirleyici özelliği olabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu noktada McCall (1974: 218) ile tutarlı bir yol izlemişlerdir. McCall (1974) "bir kişinin diğerini bildiği ve birinin diğerini onun hakkında ne düşündüğü veya umduğu ile sınırlıdır" tanımlamasıyla normatif seviyedeki karşılıklı bağımlılık ve yakın ilişkiye getirdikleri normlar ve rol beklentileri bakımından kişiler arasındaki uyumun sosyolojik analizlerine yer verilmiştir. Kişisel seviyeye karşılıklı bağımlılık, Robert Carson tarafından, Kişilik Etkileşim Temeli (1969) adlı kitabında beş boyutta tanımlanmıştır. Thibaut ve Kelley (1959) çalışmalarında her bireyin baskın ya da boyun eğen (itaatkar) bir kişilik tipi boyutlarını Carson (1969)'dan faydalanarak bu iki kişilik tipinin olası sonuçları hakkındaki analizlerini ele almışlardır. Yakın ilişkilerde çok düzeyli bağımlılık modeli olarak özetlemişler ve insanlar, yalnızca birbirlerinin davranışlarına değil, aynı zamanda çeşitli davranış kombinasyonlarına veya ortak eylemlere de değer verdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bu nedenle, Thibaut ve Kelley (1959: 149) tarafından önerilen terimlerle, yakın ilişki sadece karşılıklı kader kontrolü ile değil aynı zamanda karşılıklı davranış kontrolü ile de tanımlanır. İlişki hem değişim problemlerini hem de koordinasyon problemlerini içerir. Dolayısıyla, ilişkiyi iki kişi koordine etmekte ve sadece kendi davranışlarını değil aynı zamanda normları ve rollerini ve ilişki içinde gösterdikleri kişisel özellikleri ve tutumlarını da etkilemektedirler. Araştırmada ayrıca ilişkilerde yüksek seviyelerdeki ödüller ve maliyetler, her bireyin belirli normlara uymaktan ve belirli türden bir insan olmaktan, memnuniyet elde etme eğiliminde olduğu ve her bir insanın bu normatif ve kişisel standartlara uymama konusunda rahatsızlık ve endişe yaşadığı da basit gerçekler olarak yansıtılmıştır. Bu değerlendirme kriterleri, ortak ve ilişkinin kendisi için de vardır.

İdealist yönetici kişiliğinin "hedefleri" ideal ortağın ya da çalışanın, ideal etkileşim modelinin ve temelde yatan ideal kişilerarası tutumların kavramlarını içerir. Bu nokta Levinger ve Huesmann (1978: 89) tarafından "ilişkisel ödüller" kavramlarında çok iyi ifade edilmiştir. Sosyal davranış çalışmalarında evrimsel yaklaşımlar, son on yılda kapsamlı ve dramatik bir inceleme sürecinden geçirilmiştir. Sosyal bilimciler, gözlemledikleri davranışsal varyasyonların hepsinin veya neredeyse tamamının etkileşim odaklı öğrenildiğini kabul etmiştir. Ancak, doğal

seleksiyonun insan davranışını şekillendirmedeki önemi konusunda evrimciler, kayırmacılık ve mütekabiliyeti tamamen farklı görmeye eğilimli olmalarına rağmen, birbirleriyle fonksiyonel ilişkilerine bakıldığında muhtemel tarihsel ve tarihsel incelemelerini yapması gerekliliğini savunmuşlardır.

Bu bağlamda geçmişten günümüze yöneticilerin kayırmacılık eylemleri birçok alanda tartışma yaratmıştır. Karşılıklılığın kayırmacılıktan kaynaklandığını iddia eden Alexander (1979: 221), saf sosyal karşılıklılık kavramından yola çıkarak, saf sosyal karşılıklılık, normalde akraba olmayanlar arasında meydana gelen, yapısı ve koşulları gereğince, her bir tarafın (gözlemci tarafından) beklediğini veya (insanlarda) verilenlerden daha büyük yararlar almasını beklediğini açıkça gösteren etkileşimler olarak tanımlamıştır. Bu noktada değişim kavramına değinerek sosyal değişim konusunda bilim insanlarının ortak noktada anlaşmaya vardıklarını, örnek olarak ise, "çünkü müşteri paraya sahiptir ve ürüne ihtiyaç duyar, mal sahibi ise ürüne sahiptir ve paraya ihtiyacı vardır. Bu tanımlama evrimsel bir bakış açısı olmadan analiz edilmesi en kolay olanıdır, çünkü değişim maddeleri ve değerleri belirgin değildir (evrim dışı bir analiz). Oysa saf bir karşılıklılık söz konusu olduğunda, yukarıdaki değişimin, özellikle akraba olmayanlar veya yabancılar arasında meydana gelirse, neredeyse eşzamanlı olarak para ve mal transferini içereceğini; Bu şekilde her iki tarafın riski en aza indirgenmiş olacaktır", şeklinde belirtir. Kayırmacılık ya da karşılıklılık diğerinin yokluğunda var olsa da, çoğu zaman ikisi birlikte ortaya çıkar. Böylece, kayırmacılıkta her eylem belirli bir risk içerir.

Kayırmacılık ve karşılıklılık ile ilgili bu karşılaştırma, ahlaki ve sosyal etkileşimlerin farklılıklardaki, geçmişleri açısından analiz edilmesinde bazı problemleri ortaya koymaktadır. Nepotizm(kayırmacılık) ve karşılıklılık, insanlarda diğer organizmalardan çok daha karmaşıktır. Genetik akrabalarının kimliği soybilim yoluyla genetik üremenin potansiyel yollarını gerçekte neyin temsil ettiğinin tam ve kesin bir resmini geliştirdiğine dair hiçbir gösterge yoktur. Bu senaryonun yaklaşık olarak doğru olup olmadığına bakılmaksızın, genetik ilişki ile ilgili insan bilgisinin karmaşıklığı, doğrudan toplumsal değişime ve ontogenetik temellere yönelik tatmin edici yaklaşımlar geliştirme çabalarına dayanan bir olgudur. Evrimciler toplumsal olarak özgecil davranışı (altruistic behavior) kayırmacılık ve karşılıklılık olarak ikiye

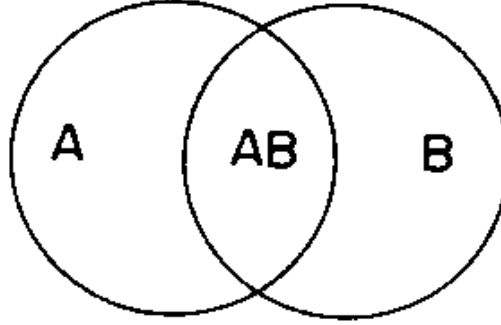
bölerler. Bu ikisi genellikle insanlarda birlikte görülür. Bu iki özgecilik veya sosyal donörizmle ilgili tahminler farklıdır. Nepotizm, genetik akrabalara yönelik fedakarlıktır ve aynen geri dönüş çağrısı yapmaz; Karşılıklılık, fedakarlığa veya genetik akrabalarına aşırı telafi edici bir getiri gelmesi beklenen fedakarlıktır (Alexander, 1979: 223-228).

İnsan sosyal sistemlerinin birkaç yönünün analizi, etkileşimsel boyutta, kayırmacılık ve karşılıklılık olduğunu göstermektedir. Genetik olarak uygun modlarda dağıtılma eğilimindedir. Her ikisi de mutlaka etkileşimsel öğrenmeye dayanır ve nasıl olduğu hakkında etkileyici sorular ortaya çıkarır. Evrimsel bakış açısına göre, (a) genetik yeniden üretimin sosyal değişimin işlevsel yönlerinin ardındaki tarihsel güç olarak görülmesi durumunda, büyük olasılıkla daha öngörülü olacaktır, b) modern toplumda kaygı verici etkileşimlerin ve onların vekillerinin analizlerini dahil etmek için ciddi çaba sarf edilmiştir, (c) bu tür mekanizmaların farklı kategorilerini ayırt etmek, doğalarını ve etkilerini analiz etmek için farklı durumlarda neden belirli proximate eylem mekanizmaların geliştiği sorusu kullanılmıştır.

Bu sorunsal ise sosyalağ ve etkileşim boyutuna yönlendirmiştir. Sosyalağ etkileşiminin önemli bir tartışmasında, Boissevain (1974: 283) ağlar arasındaki etkileşimi bir iletişim devresiyle karşılaştırmıştır. Her iki durumda da, etkileşimlerinin niteliği belirtilmemiş olmasına rağmen, bazı kişilerin birbirleriyle temas halinde olduklarını belirtmiştir. Ancak, mesajların aslında işlem olduğu için bir sosyal ağın bir iletişim ağından daha fazlası olduğunu söylemeye devam etmiş ve iki ülke arasında yönetilen iki yönetici arasındaki etkileşimi örnek göstermiştir.

Etkileşimden elde edilen değer onna eşit veya ondan daha büyük olması gerektiği ilkesi temel parametredir. Etkileşimden elde edilen değer maliyete eşit veya ondan daha büyük olması gerektiği ilkesi tarafından yönetilen iki yönetici arasındaki etkileşim, işlem, mal ve hizmetlerin iade edilmesi anlamında karşılıklı olarak harekete geçirilirse ve böylece her iki yönde de akarsa, değişim devreye girecektir. Etkileşimsel ikili sosyalağ parametreleri; a) Bağlantı çeşitliliği, b) Etkileşim içeriği, c) Akış yönü ve d) Etkileşimin frekans ve süresi olarak sınıflandırılabilir. Şekil 2.4.'de Ridle ve Avery (1979: 228)'nin ikili sosyalağ parametreleri verilmiştir.

Şekil 2.4. İkili Sosyalağ Parametreleri



Kaynak: Ridley,C.A.-Avery,A.W.(1979:228). Social Network Influence on the Dyadic Relationship,

Bazı durumlarda, fiziksel mobilitenin (hareketliliğin) sosyal ağların büyüklüğü, yapısı ve istikrarı üzerinde önemli bir etkisi olduğu gösterilmiştir. Bir insan hareket ettikten sonra, ağının büyüklüğü ve yapısı değişir büyüklüğü artar, yoğunluğu azalır ve çokluğunun azalması muhtemeldir (Boissevain, 1974: 284). Bazı durumlarda, fiziksel mobilitenin sosyal ağların büyüklüğü, yapısı ve istikrarı üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür.

Toffler (1970: 124) belirttiği gibi, coğrafi olarak düşünüldüğün de insanların birkaç kez hareket ettiği mobil toplum onların hayatları olur. Her hareketle, gelecekteki hareketler daha kolay hale gelir ve ağ boyutunda bir artış ve ağ yoğunluğunda ve çokluğunda bir azalma olur. Fiziksel mobilite gibi, mesleki statü de sosyal mobilitiyi etkileyen bir faktördür. İnsanların kariyerlerinde ilerlemek için statü ve sosyal prestij artırması örneği gibi. Konut değişikliği gibi sosyal hareketlilik kişisel ağlarda belirgin bir etkiye sahiptir. Burns (1973: 188-189)'ün araştırmalarında, sosyal etkileşimde önemli yeri olan sosyal değişim teorisinin ana varsayımlarının, özellikle net bir sunumunu içerir:

1. Sosyal davranış, bir kişinin ihtiyaçlarını veya hedeflerini karşılayan, maddi veya maddi olmayan ödüller olarak açıklanabilir.
2. Bireyler ödülleri en üst düzeye çıkarmaya ve kayıp veya cezaları en aza indirmeye çalışır.
3. Sosyal etkileşim, başkalarının değerli eşyaları veya gereksinimleri kontrol etmesinden ve dolayısıyla bir kişiyi ödüllendirmesinden kaynaklanmaktadır. Onu ödüllendirmek için ya da bir başkasını teşvik etmek için, kişi karşılığında diğerine ödül vermelidir.
4. Böylece sosyal etkileşim, ihtiyaç duyulan değerli (iyi veya hizmet), makbuzun karşılığında ise bir iyilik (genellikle hemen) alınmasına bağlı olduğu, karşılıklı olarak ödüllendirici faaliyetlerin değişimi olarak görülür.

Sosyal etkileşimin başlangıcından önce ne olursa olsun, ortakların birbirleriyle ilgili topladıkları davranış verileri, daha sonraki etkileşime temel olarak ön değerlendirmelerin yerini almaya başlar. Örneğin, bir yöneticinin, tatmin edici bir deneyim için umut verici olanı gösterebilir; veya ortak çıkarların keşfedilmesi, taviz verilmeyen bir ilişki olduğu tahmin edilen şeyi, önemli memnuniyetlerden birine dönüştürebilir. Ancak bu ani gelişmeler her gün gerçekleşmez; Gerçekte, sosyal yaşam kültürel olarak tasarlanmıştır, böylece verilen ve alınanların çoğu düzen tarafından kontrol edilir. Bununla birlikte, karşılaşmalar görünüşte rutin ilişkiler veya etkileşimler beklenmedik ödüller veya maliyetler şeklinde sürprizler ürettiğinde insanları duygusal olarak eyleme yönlendirir (Tedeschi, 1974: 195).

İletişim, sosyal etkileşimin merkezinde yer alır: etkileşim kurulduğunda, iletişim kurulur. İletişimden uzak herhangi bir sosyal etkileşimi düşünölmeye çalışıldığında; ne hissedildiği, ne düşünöldüğü gibi kişiye özgü mesajlar aktarılamaz. Aktarımda, bazen kelimelerle, bazense, yüz ifadeleri, işaretler, jestler ve dokunuşla iletişim kurulur ve bu yüz yüze ya da telefonla, yazıyla, mesajlaşarak, e-postayla veya videoyla yapılır. Hogg ve Voughan (2014: 598)'a göre bu tür bir aktarım dilinin özgüllüğü, doğuştan gelen bir bileşeni olabileceğini öne sürer.

Hall (1966: 125) 'e göre insan vücudunun bazı bölümleri mesaj gönderebilir. Bedenler arasındaki mesafe de bunu yapar. Kişilerarası mesafenin çalışmasına "proksemik" denir. Fiziksel yakınlığın tespit edilebilecek, sözlü olmayan ipuçlarının

sayısını arttırdığı ve "konuşmanın" zenginleştiğinin üzerine ve insanlar, gizlilik ve samimiyeti düzenlemek için kişilerarası mesafeyi kullanır: mesafe ne kadar küçükse, sosyal etkileşim düzeyi o kadar artar. Antropolog Edward Hall (1966: 125)'ın çalışması "The Hidden Dimension", ABD'de yaptığı çalışmada, her biri vücudun biraz daha uzaktaki yüksek ila düşük yakınlık arasında değişen dört kişilerarası sosyal etkileşim mesafe bölgesi belirlemiştir. Şekil 2.5. Sosyal etkileşimde dört alan mesafesi sunulmuştur;

Şekil 2.5. Sosyal Etkileşimde Dört Alan Mesafesi

Alan	Mesafe	Tanımlama
Samimi mesafe	0.5'e kadar	Fiziksel temas gerçekleşebilir. Etkileşim yüksektir.
Kişisel mesafe	0.5–1.25 m	Samimi temas ve resmi davranış arasındaki bu geçiş alanı, Batı ülkelerinde arkadaşlar ve tanıdıklarla günlük etkileşimler için normdur. Etkileşim orta düzeydedir.
Sosyal mesafe	1.25–4 m	Bu, hem gündelik hem de ticari etkileşimler için tipiktir. Birçok ipucu kaybolur, ancak sözlü iletişim kolayca sağlanır. Örneğin; Mobilya düzenlemesi bunu başarmak için yardımcı olur. Bir ofiste masa yaklaşık 75 cm derinliğindedir ve sandalyeye izin verirken, masa boyunca etkileşime giren insanlar bir metreden biraz daha uzaktadır. Daha büyük bir masa rütbeyi işaret edebilir. Etkileşim düşüktür.

Genel mesafe	4–8 m	İletişim etkileri kaybedilir. Halka açık yöneticiler, konuşmacılar, ünlüler ve öğretim görevlileri için ortak bir mesafedir. Konferans salonunda, konferanslar genellikle ilk koltuk sırasından yaklaşık 3,5 m geriye yerleştirilir. Mahkeme salonları bu araya giren alanı hakim ile kolay alışverişi önlemek için kullanırlar. Mesaj? Etkileşim aranmaz.
--------------	-------	--

Kaynak: Hall, E. T.(1966). The hidden dimension. New York: Doubleday

Yöneticiler dört alan mesafesini de kullanmaktadır. Bununla birlikte, birçok durumda yöneticiler, sistematik, ayrıntılı düşüncelere dahil olma konusunda motive olamazlar. Ancak, günlük yaşamda çoğu zaman makul bir süre içinde yanıt vermeleri veya kararlarını çok hızlı bir şekilde vermeleri gerekir. Dahası, basit sosyal etkileşimler bile çok fazla bilgi içermektedir. Bunun yerine, işlemlerini basitleştirmelerini sağlayan zihinsel kısayollar geliştirmiştir. Bunlar kodlamalar olarak adlandırılır. Örneğin, bir kişinin diğer kişiye ilgi eksikliği veya alternatif olarak utangaçlık olarak bakmadığı gerçeğini yorumlanırsa bu durumda kodlamalara başvurulur (Greifeneder, Bless ve Fiedler, 2018: 44).

Grice (1975: 48) pragma-dilbilim konusundaki seminal yazılarına göre, her ne kadar gerçek sosyal etkileşim birkaç güce hizmet etse de, neredeyse tüm iletişim bir dizi gereksinimi karşılamalıdır. Oyunun kuralları olmadan çoğu insan er ya da geç, iletişime olan ilgisini kaybeder ya da devam eden sosyal etkileşimin tamamen bozulacağına vurgu yapar. İnsanların birbirleriyle tanışması, ürün satın alması veya ahlaki davranışları değerlendirmeye çalışması sosyal etki yaratmasıdır, birbirleriyle tanışmaya çalıştıklarında, çeşitli sosyal etkileşim türleriyle iç içe geçmiş ve yerleşik görünürler; kendilerini ve kendi gruplarını başkalarıyla ve diğer gruplarla

karşılaştırırken, tanışma, aldatma veya aldanma vb. etki tepkiler sosyal etkileşimi etkiler.

Sosyal yaşam, bu tür hipotez testleriyle doludur. Greve (2001: 438)'e göre aslında, tüm sosyal etkileşimlerin büyük bir bölümünün bu paradigma altında ele alınabileceğini söylemek haklı olabilir. Hipotez testine atanan bu merkezi rol, genel varsayımın mantıklı bir sonucundan başka bir şey değildir, sosyal bilişin verilen uyarılara sadece pasif bir tepki olmaktan ziyade aktif, bilgi güdümlü bir yapım süreci olduğunu vurgulayan Greve (2001) sosyal etkileşimin önemli bir kısmının, filozofları ve psikologları aynı anda merak uyandıran iki önemli hipotez sınıfından kaynaklandığını ifade eder. Bunlar; "inançlar" ve "arzular"dır. İnsanların eylemlerinin özünde, bazı inançların gerçeği veya bazı arzuları yerine getirmenin araçları hakkındaki hipotezlerle ilgilidir. Bazı problem durumları her iki hedefin bir karışımını içerir; insanlar bir doğruluk hedefi (inançlar hakkındaki gerçeği bulmak) ile motivasyon hedefi (bazı arzuları gerçekleştirmek) arasında bir uzlaşma bulması süreci sosyal etkileşim gerçeğidir.

Snyder (1984: 252)'e göre, sosyal etkileşim esas olarak işbirliğine dayalıdır ve genişletici niteliktedir. Psikolog Zimbardo (1971), erkek gönüllülerle (Stanford Üniversitesi öğrencileri) yaptığı araştırmasında, bazılarını mahkum olarak, diğerlerine de gardiyan rolü üstlendikleri sahte bir hapisane ortamı hazırlamış (yöneten ve yönetilen) ve tepkilerini incelemiştir. Deneyden önce kişilerle görüşülerek farklı olaylara karşı nasıl tepki verdikleri, ahlaki yargıları, dini inançları, şiddet eğilimleri, güç kullanımları..vb. gibi farklı sorular sorulmuş buna göre gardiyan ya da mahkum olarak seçilmişlerdir. Deney 10 günlük planlanmış ancak katılımcılar şiddet eğilimi, ahlaki tutumlar..vb nedenlerden dolayı deney, bazı "mahkumların" bazı "gardiyanlar" tarafından kötüye kullanılması da dahil olmak üzere katılımcılardan arasında çıkan çatışma dolayısıyla ortaya sert tepkiler çıkmış, Zimbardo 2 haftalık çalışmayı sadece 6 gün sonra durdurmuştur. Faden ve Beauchamp (1986: 178), araştırmanın stresli ortamlarda ahlaki tutum, değer yargıları ve sosyal etkileşimleri anlamak için önemli sonuçlar elde etme potansiyeline sahip olabilirlğine vurgu yapmışlardır ve bu tür çalışmaların gözlemsel ve etnografik çalışmalar olarak, çalışmaya katılan bireyler arasında yoğun bir sosyal etkileşim ve etkileşim dönemi içerdiğini not etmişlerdir.

Habermas (2002: 182)'a göre ahlak kuralları kendine dönük çalışır, eylemleri koordine edici güçleri, bireylerarası birbirine geri dönen etkileşim aşamasında kendini gösterir. İlk aşamada eylemler etkileşim yoluyla toplumsal ve sosyal eylemleri doğrudan etkiler. İkinci aşama ise düzenlemelerdir.

Dixon (2010: 36), bu nokta da üçgen örneği ile yorumlar. Dixon'a göre, üçgenin ortasının üst bölümünün yer aldığı üçlü sisteme uygun olmalıdır: ilki, aşırı uçtaki olanaklar sorusu, ikincisi orta ölçü sorusu, üçüncüsü yücelmiş orta ve dördüncüsü dengeli, uygulanabilir bir çözüm sorusu. Kişisel olarak başarıya ulaşabilen, başkalarını yönlendirme ve yönetme becerisini böylece kanıtlamış olur. Yöneticinin kişisel başarısı başka insanlara bağlıysa (örneğin meslektaşlarına, çalışanlarına ve üstlerine), o zaman yönetici bu insanları her zaman dahil etmeli ve yaptıkları işlerde onları desteklemelidir. Geleceğin "hızlı" ve "kentli" yüzleri bir yanda dururken; diğer yanda "radikal" ve "ahlak" yüzleri yer alır. "Evrensellik" küpün üst yüzüdür, tam onun karşısında "bölünmüşlük" vardır. Buna karşın, küp 180 derece döndürüldüğünde bambaşka bir manzara karşılaşılır: Bölünmüş, radikal ve ahlaklı bir dünya. Bu iki egemen bakış arasındaki gerilimi anlamak, üçüncü bin yılın dünyasını anlamak için elzemdir. Görülen nokta, köktenci, ahlaklı ve bölünmüş azınlık dünya üzerindeki herkesi derinden etkileyebilmekte ve eylemlerinde yön çizebilmektedir.

Benson (2001: 12)'a göre yeni ortaya çıkan yani modern kültürel psikoloji perspektifine ait anlayış, hem sinir bilimden (neuroscience) hem de sosyal bilimlerden ortaya çıkan güçlü anlayışları, insan deneyimlerini ortaya çıkarmak için geniş bir yaklaşım gereklidir. Benlik kültür psikolojisi Benson'a göre "yer belirleme sistemi" anlayışını aydınlatmaya dönüktür. Bu anlayış ahlak ve sanat psikolojisindeki çeşitli meselelere uygulanır. Benlik: psikolojik bir sistem olarak tanımlanır. Evrim ve kültür tarafından tasarlanan mekan benliği oluşturur. Kültürel psikolojinin sentetik bir benlik anlayışı geliştirmede etkili olduğunu vurgular.

Bu noktada Bruner (1996: 167) insan eylemlerinin tam olarak anlaşılabilmesi için biyolojik evrimsel köklerini aynı zamanda nasıl yapılandığını, nerede oluştuğunu bilmeden anlayamayacağını ifade eder. Geertz (2000: 86)'e göre bilgi ve eylem her zaman yereldir, daima belirli bir ağda yer alır. Bu ağ örneğinde; Benson (2001: 24) "ikilik" kavramına algısal düzeyde, algılanan olan var (nesnel) ve

algılayan öznenin bu nesneyi algılamasının (öznel) temelinde “benim” bakış açısıyla, “diğer” bakış açısı oluşabilecek tekliğin bir kuşku yarattığını ifade etmektedir. Bu kuşkuyu insanların sembolik nesnelere karakterize ettiğini, yani “bir şeyin anlamı” ile “benim için bir şeyin anlamı” arasındaki psikolojik ayrımı. Bu noktada “mekan, yer ve zaman” ilişkisi önemlidir. Bu ilişki özünde sosyal etkileşim eylem ağının ürünüdür.

Esasen, kültürel psikoloji açıkça birinin toplumda nasıl bulunduğunu nasıl yerleştiğini ve o toplumda diğerleriyle nasıl ilişki kurduğuna odaklanır. Toplumlar ve toplumsal ilişkilerin gelişimsel olarak ve şu anda tarihe nasıl yerleştirildiği, oluşturulabilecek zihin ve benlik türleri için derin bir etkiye sahiptir. Anlam oluşturma eylemleri; yer, zaman ve mekânın kısıtlamalar üzerindeki baskısı aynı zamanda zihin ve benlik oluşumunda “dünya” ve kendimiz hakkındaki düşüncelerimizin metaforik eylem formülü kendimiz ve başkalarının yaşamı için her seviyede güçlü ve varoluşsal sonuçlar çıkarmaktadır (Benson, 2001: 24-38).

1956 yılı psikoloji tarihçileri tarafından Bilişsel devrimin psikolojide başladığı yıl olarak seçilmiştir. Bilişsel bilimin ortaya çıkmasında ise kilit rol oynamıştır. Kültürel psikoloji açısından ise tohum yatağı olmuştur. Ulric Neisser, (1988) bilişsel psikolojinin gelişiminde önemli rol oynamıştır. Ortaya çıkan dilbilimsel veya otobiyografik konumlandırma anlam oluşturma fikrine dayanan bir çerçeve oluşturmaktadır. Neisser (1988: 51) benlik teorisini biliş ve algı psikolojisinden elde ettiği bulgulara dayandırmaktadır. Bilgi, nesnelere ve olayların özelliklerini fiziksel ilkelere göre belirleyen bir amaç anlamına gelebilir. Neisser’ın bilgi teorisinde bilgi, her biri farklı bir tür benlik belirleme olarak adlandırılmaktadır. Bu türler sosyal olma deneyimine belirgin bir şekilde katkıda bulunurlar. Bunlar ekolojik, kişilerarası, genişletilmiş, özel ve kavramsal benlik türleri olarak beş farklı öz olarak adlandırılmaktadır. Kişiler arası benlik anında yansız sosyal etkileşim içindedir. Bir başkası ile birlikte ve ekolojik benlik gibi en erken bebeklik döneminde görünür. Bunun kanıtı anne-çocuk etkileşimidir. Özellikle Colwyn Trevarthen (2001) ve Daniel Stern (1977) tarafından yapılan detaylı araştırmalarda, bebeğin erken göz teması arayışı gibi olaylar, anneden gelen ifade sinyallerinde tepki olarak gülümser, ikisi arasındaki karmaşık eylemler ve tepkiler, ifade edilen duyguların

koordinasyonudur. Kişiler arası benlik her ikisini de içeren üreticilerini biçimlendirir ve anlamlarının sırasını yönlendirir.

Trevarthen (2001: 37), bu durumu “birincil ölçüt dışılık” olarak tanımlandırır. Benson (2001: 43)’a göre kültürel benlik psikolojisinde metaforlar önemlidir. Çünkü metafor, sensorimotor bilginin zengin çıkarımsal yapısının öznel deneyimin yaratılmasında ve hazırlanmasında kullanılmasını sağlar. Örneğin “zaman yönlendirme metaforu”na göre, gözlemci olarak konumumuz günümüz, önümüzdeki alan gelecek, arkamızdaki geçmiş “Geçmiş geride bıraktım, geleceği dört gözle bekliyorum.” Ortak bir ifadedir. Bu durum olaylar, nedenler ve amaçlı eylemleri anlamada temel oluşturur. Metaforik sistem bu bağlamda eylem koordinasyonunda genel olarak soyut düşüncenin maddeleridir.

Kültürel psikolojik çerçevede “ben” fikri genellikle kişiliğin olduğu düşünülen, kişiliğin diğer yönleriyle refleks olarak ilgilenebilecek bir konu fikrini içerir. "Bedenim", "itibarım", "ailem", "inançlarım", vb., benliğin temel unsurları arasında yer alan “merkeziyetçilik düşüncesi” aynı zamanda eylemin merkezin üzerinde olduğu ya da eylemin yazarı ya da temsilcisi olarak benlikten kaynaklandığı fikrini de içerir.

Bruner (1996: 17)’in vurguladığı gibi kültürel tarihi varoluştan bağımsız bir benlik olduğu asla kabul edilmez. Bireyin kendisi için inşa ettiği hikayeler, kendisini bulmak için temel öneme sahiptir. Anlatı dürtülerinin kendi kökleri vardır. Kendi hikayesine dahil olan hikayeleri biyolojik olarak anlatma dürtüsünü vurgulayan Dennett (1989: 164) “örümcek ağları gibi” kültürel benlik psikolojisinin şekillendiğini ifade eder.

Bu bağlamda Harre (1989: 39) insan davranışlarının çoğunda mekanizmaların olmadığını sadece eylemlerin olduğunu ifade eder. Bir eylemin kaynağını bulmak için bir kültürün yaşam biçimleri ve geleneklerine bakılmalıdır.

Taylor (1989: 224) modern kimliğin tanımlanabilmesi için modern siyasi yapıların, ekonomik ve askeri eylemlerin gelişimini incelemek gerektiğini vurgular. Yine aynı zamanda felsefe, din ve psikoloji konusunun ele alınması gerektiğini ifade eder. Taylor (1989) benlik kavramı tanımlamasında psikolojik ve ahlaki ayrılmazlık düşüncesi vardır. Taylor “benliği” kendi olmak “iyi” olmak, iyi kavramıyla ilişkili olmaktadır (Taylor, 1989: 225).

Balchtn (1989: 160) "ben"liğin başkaları ile olan ilişkilerden ortaya çıktığını ve sosyal etkileşimle devam ettiğini ifade eder. Benlik organizasyonda özsel olarak ilişkisel olduğu için, kendisinin yönlendirildiği veya seçici bir şekilde yönlendirildiği dünyanın yönlerini içerir. İlgilenmek, arzu etmek, değer vermek, inanmak, kaçınmak, güvenmek, kızmak, nefret etmek, vb. Benson (2001: 80), benliğin eylemsel örgütlenmesine bir iyiliği dahil etmenin etkileri, dikkat ve eylem yönelimi, farklı alışkanlıklar ve eylem senaryolarının oluşumu ve kararların alınmasında duygu ve hislerin işleyiş biçimlerindeki değişiklikler neden olduğunu vurgular.

Taylor (1989: 226) "Kim olduğumu nasıl bilebilirim?" sorusunu tamamen ahlaki boyutta cevaplandırır. Durumdan duruma neyin iyi olduğu veya değerli, veya ne yapılması gerektiği veya benim onayladığım ya da karşı çıktığım başka bir deyişle içinde durmaya muktedir olduğum durum, tanımlamasını yapar. Taylor, belirli bir durumu ifade etmek için "ufuk" kelimesini kullanır. Bir insan veya toplum için dünyayı şekillendiren anlam çerçevesidir. Bu önemli ve aydınlatıcı fikir iyi ve ahlaki bir eylem kaynağıdır.

Taylor (1989: 227)'a göre ahlak temelinde dört alan birbirine bağlıdır. Bunlar; iyilik hakkındaki düşünceler, benlik anlayışı, yaşam sürecinde anlamlandırılan anlatı türleri ve toplumsal kavramlardır. Ahlak, kimlik, hikaye (öykü), anlatı ve politika karşılıklı oluşum ile birlikte iç içe geçmiş durumdadır. Kültürel ve psikolojik bir benlik anlayışının, belirli ahlaki ufuklar içinde kaçınılmaz olarak yerleştiği kabul edilebilir. Bireycilik ve öznelcilik modern ahlaki kimliği tanımlayan anahtar kelimelerdir.

Horkheimer ve Adarno (1973: 9)'ya göre bir Hristiyan dogması olan ölümsüz bireysel ruhun bireyin tarihsel gelişiminde sosyal bir varlık olarak toplumsal reformda ifade bulduğudur. Hristiyanlığın teolojik nosyonun değişiminde etkili olduğu, bireyin sosyo-tarihsel açılımında önemli bir kökene sahip olduğudur. Bu noktada ampirik sosyal araştırmalar sosyolojinin toplum alanına uyar. Toplumun oluşumu, kurumları ve güçleri sosyal araştırmalarda kendini gösterir. Deneysel sosyal araştırmalar elbette ki sık sık öznel görüşler, motivasyonlar, tutumlar ve davranışlarla ilgilidir. Zaman zaman bireyin içinde bulunduğu koşullar, toplumsal süreçlerde üstlendiği nesnel eylemsel işlevler öznel eylemsel işlevler ile birlikte

ortaya sunulmaktadır. Bu noktada etkileşim süreci ile formlar ve kodlamalar dolayısıyla bir çeşit bilişsel ve davranşsal algoritmik eylemler ile ifade edilmekte olduğu söylenebilir.

III. BÖLÜM

YÖNETİCİLERDE AHLAK VE SOSYAL ETKİLEŞİMİN EYLEM KOORDİNASYONUNA ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonuna etkisi, başlığı çerçevesinde ahlak, sosyal etkileşim ve eylem koordinasyonu değişkenleri literatür taraması ile kavramsal ve yapısal boyutlarda analiz edilmiş ve operasyonel algoritması tanımlanmıştır. Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşim standartlarının, işletme yönetim politikalarına, kurum ve kuruluşlara ve yöneticilerin eylem koordinasyonu boyutuna yansımaları ve fiziksel/davranışsal boyutta nasıl uygulandığı, yönetici karar ve süreçleri, tutum ve davranışları, ahlaki yargı, uzaklaşma ve olgunluk yönleri ile bütünleşik olarak irdelenmiştir. Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşime bağlı psiko-sosyal, çevresel ve kültürel dinamiklerden fayda sağlama, ekonomik/siyasi-politik kazanç sağlama, zaman sorunsalı, güç-otoriteyi kötüye kullanma ve haz alma, hızlı büyüme tutkusu, hukuksal çizgiden sapma, rüşvet-yolsuzluk, rakip karalama, kayırma, espionaj, yıldırma gibi tehditlerin ve zayıflıkların yöneticilerde eylem koordinasyonu sorunsalı; yurt içi-yurt dışı kaynaklarda incelenerek betimsel yöntemde ifade edilmiştir. Ayrıca ampirik çalışma ile elde edilen veriler analiz edilmiş, bulgular, yorum ve önerileri ile konu başlığı sorunsalın, tez kapsamında daha önce ele alınmamış olması da dikkate alındığında, literatüre kazandırılmasının önem taşıyacağı düşünülmektedir.

Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonuna etkisini tespit etmek temel amaçlanımdır. Buna bağlı olarak yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşime bağlı eylem koordinasyonu: biyolojik anlamda yapısal ve kuramsal aktarıma dönüştürmek, aynı zamanda işlevsel ve rasyonel normatif temellendirmeleri, toplumsal bütünleştiricilik gücü, yetki standartları, güç kullanımı, katılımcı bakış açısı aktarımının, tekniğe ve pratiğe yansıyan temel, işlevsel ve

bireysel yönetici yeteneklerinden kaynaklı eylem koordinasyonu sorunsalının da tespit edilmesi alt amaçlar arasında yer almaktadır.

3.2. ARAŞTIRMA PLANI, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırma planlamasına göre, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; Ahlak ve yönetsel boyutları başlığı altında kavram ve ilişkili konular; Hukuki, Sosyal ve Toplumsal Yönü ile İlişkisi, Siyasi, Politik ve Ekonomi Kavramları ile İlişkisel Yönü, Ahlak ve Yönetsel Boyutlar başlığı altında; Dinler Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı; Yahudilik, Hristiyanlık, İslam Dini ve Hint ve Doğu Asya Dinleri Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı, Felsefi Temelde Ahlak ve Yönetici Ahlakı; Türk İslam ve Batı Felsefesi Temelinde Yönetim ve Yönetici Ahlakı, Felsefi Temelde Ahlaki Yönetim Yaklaşımları, Yönetim Temelinde Ahlak ve Yönetici Ahlakı; Yönetim, Yönetici Kavramı ve Ahlakı, Yönetsel Düzeyler ve Yönetici Ahlakı İlişkisi, Yönetim Süreci, Temel Özellikleri, Yönetici Rol ve Görevleri, Nicelik ve Nitelik Özellikleri ile Yönetici, Çalışma, İş ve İşletme Ahlakı, Etik, Tutum, İnanç, Yargı, Değer... vb. Kavramlar ile Ahlak Etkileşimi, Örgütsel Psikoloji ve Davranış Boyutunda Ahlak; Örgütsel Psikoloji ve Örgütsel Davranış Boyutuyla Yönetici Ahlakı, Organizasyonlarda Ahlaki Yönetim Uygulamaları ve Yöneticinin Rolü, Yönetici Karar Verme Şekilleri ve Ahlaki Karar Süreçlerine Yansımaları, Modern Yönetim Anlayışı ve Uygulamalarda Yönetici Ahlakı ve İyi Bir Yönetimin Göstergeleri başlıklarına yer verilmiştir. İkinci bölümde; Sosyal Etkileşim ve Eylem Koordinasyonu ana başlığı altında, Sosyal Etkileşim ve Temelleri alt başlığında; Sosyal Etkileşimde Psiko-Sosyal ve Bilişsel Davranışçı Temellendirme, Sosyolojik Sınırlar ve Adlandırma alt başlığında; Sosyalizasyon ve Sosyal Kontrol Tipleri, Gruplar ve Kollektif Zihniyet, Otonomi ve Şahsi Değerler, Etkileşim, Kişilik ve Rol Kavramları Entegrasyonu; Etkileşim ve Sosyal Etkileşim Kaygısı, Bütünleyici ve Sindirici Fonksiyon Olarak Sosyal Etkileşim, Rol, Benlik ve Anlayış İlişkisi, Toplumsal Olgular, Katlaşma, Değişim ve Toplumsal Davranış Kalıpları, Sosyo-Kültürel Sistemde Davranışın Toplumsal Belirleyicileri, Toplumsal Denetim, Normlar/ Değerler ve Sapma Tipolojileri, Örgütsel ve Yönetsel Sosyal Etkileşim, Örgütsel ve Yönetsel Sosyalleşme Katmanları, Sosyal Etkileşim ve Kurumsal Yapılanma İşlevleri, Modern Yönetim Yapısında Örgütsel ve Yönetsel Sosyal

Etkileşim; Taktiksel ve Stratejik Bağlamda Örgütsel ve Yönetmel Sosyal Etkileşim, Örgütsel ve Yönetmel Sosyal Etkileşimin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları, Yönetici ve Sosyal Etkileşim başlığı altında; Yöneticilerde Algısal ve Beklentisel Sosyal Etkileşim Süreci alt başlıklarında; Normalite ve Anormalite Sorunu, Kolmpleks Mecburiyeti Sorunu, Anti-Demokratik Yapısal Sorun, Yöneticilerde Sosyal Etkileşim ve Karar Verme Süreçleri İlişkisi; Bireysel Açıdan Etkilenim, Örgütsel Açıdan Etkilenim, Yönetmel Açıdan Etkilenim, Demografik Özellikler ve Yönetici Sosyal Etkileşim, Yönetici ve Sosyal Etkileşim Psikopatolojisi irdelenmiştir.Eylem Koordinasyonu ve Temellendirme alt başlığı altında; Yönetimde Eylem Koordinasyonu ve Bilimsel Uygulama Metodolojisi, Ahlak, Sosyal Etkileşim ve Eylem Koordinasyonu Kavramsal İlişki, Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşime Bağlı Eylem Koordinasyonu Operasyon Algoritması kavramsal ve yapısal boyutta ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırma yöntem, metodu ve tanımlayıcı istatistiklere yönelik bulgulara yer verilmiştir. Sonuç, kaynakça, yazın taraması ve ekler bölümü ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırma kapsamı İzmir ilinde yedi (7) ilçe ile sınırlandırılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMA MODELİ VE YÖNTEMİ

3.3.1. Veri Toplama Tekniğı ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonuna etkisinin belirlenmesi amacıyla 38 önerme yer almaktadır. 38 ifade tanımlanırken farklı ölçüm araçlarından faydalanılarak uyarlanmıştır. Ayrıca demografik özellikleri belirlemeye yönelik 9 soru kullanılmıştır. Dolayısıyla veri toplama aracı toplam 9 soru ve 38 önermeden oluşmaktadır. Araştırma için hazırlanan anket formu beş temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki çalışma süresi ve yönetici olarak çalışma süresi ele alınmıştır. İkinci bölümde mesleğe yönelik stres algısı, kişilik yapısı ve karar verme tarzı yer almaktadır. Üçüncü bölümünde ahlak, dördüncü bölümde sosyal etkileşim ve beşinci bölümde eylem koordinasyonunu belirleyen önermeler yer almıştır. 38 önerme faktör analizi sonucu 6 faktör altında toplanmıştır. Araştırma kapsamında

faktör analizi, tek örnek t testi, bağımsız iki örnek t testi, pearson korelasyon, regresyon (tek/çoklu) ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri yapılmıştır.

Ankette kullanılan Likert ölçeğine göre verilen cevapların karşılıkları; “1– Kesinlikle Katılmıyorum, 2 – Katılmıyorum, 3 – Fikrim Yok, 4 – Katılıyorum, 5 – Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşimin eylem koordinasyonuna etkisinin belirlenmesi amacıyla uyarlanan önermeler 28 ifadeden oluşan ölçüm aracında; Weissman ve Beck (1978) tarafından geliştirilen fonksiyonel olmayan tutumlar ölçeğinden (Dysfunctional Attitude Scale “DAS”) faydalanılmıştır. Şahin ve Şahin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin zaman zaman savunduğu ya da inandığı tutumları ölçmeyi amaçlamaktadır. Beck ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen Sosyotropi-Otonomi Ölçeği (Sociotropi-Autonomy Scale “SAS”) nitelik olarak ile insanlara bağımlı ve insanlardan özerk kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik 30 maddeden oluşan ve Şahin, Ulusoy ve Şahin (1993) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilen Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği (Rosenbaum’s Learned Resourcefulness Schedule “RLRS”) nitelik olarak stresle başa çıkmada bireyin kullanabileceği bilişsel stratejileri ne ölçüde kullandığı ve kendini denetleme becerilerini ölçen bir ölçüm aracıdır. Ölçek Türkçe’ye Siva ve Dağ (1991) tarafından uyarlanmıştır. Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumu, pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans-kader) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inanç boyutunu ölçümleme niteliği taşıyan Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinden (Rotter’s Internal- Ekternal Locus of Control Scale) yararlanılmıştır. Ölçek Türkçe’ye Dağ (1991) tarafından uyarlanmıştır. Gibert ve Allan (1994) tarafından geliştirilen Boyun Eğici Davranışlar ölçeği (Submissive Acts Scale “SAS”), Şahin ve Şahin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek türü ve nitelik olarak kendini değerlendirme ve boyun eğici sosyal davranışlarını belirlemektedir. Abdala ve diğerlerinin (1994-1998) nepotizm ve favorizm üzerine hazırlanmış ve yurt içi-yurt dışı çalışmalarda kullanılan ölçüm aracı dikkate alınarak 5 ifade ile tanımlanmıştır. Nepotizm ve Favorizm tanımlamalarında mesleki kurallara aykırı davranışlar, profesyonelliğe uymayan yaklaşım ve işletmelere zarar veren uygulama olarak

tanımlandırılmıştır (Abdala vd., 1998). 5 ifade tanımlanırken ayrıca Kluckhohn ve Strodtbeck (1985) kültür konusundaki yaklaşımı ve kültürler arası araştırmalarda sıklıkla tercih edilen Hofstede (1984), Hofstede ve Bond (1988) araştırmalarından yararlanılmıştır. Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen karar verme stilleri ölçeği beş alt boyuttan oluşmakta ve yöneticilerin karar verme sürecinde problemlere yaklaşım tarzlarında bireysel farklılıkları eyleme dönüşümü de ölçümlenmektedir. Araştırmada kullanılan ölçüm aracında 6 maddenin tanımlanmasında Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen karar verme stilleri ölçeğinden uyarlama yapılmıştır.

Yönetim tarzı sınıflamaları dikkate alınarak hazırlanan yönetici yönetim tarzı ölçeğinden (Davis, 1988; Glickman vd., 1998; Kağıtçıbaşı, 1999; Başaran, 2004; Glickman ve Gordon, 2014; Üstüner, 2016), 25 madde incelenmiş ve 2 madde uyarlanarak yer verilmiştir. Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranış ölçeği Çoruk ve Akçay (2012) tarafından geliştirilmiş ve yapı geçerliği test edilmiştir. Söz konusu ölçüm aracından yararlanılarak 3 madde hazırlanmıştır. İnanç gelişim kuramcısı Fowler (1981) tarafından geliştirilen İnanç/Dünya Görüşü Ölçeği ve Ok (2011) tarafından bilgi, duygu ve davranış öğeleri dikkate alınarak hazırlanan Ok-Dini Tutum Ölçeği, Allport ve Ross (1967) tarafından İç- Dış Güdümlü Dindarlık Ölçeği, ayrıca Kayıklık (2000) tarafından Dinsel Eğilim Ölçeği olarak Türkçe'ye uyarlanan ölçeklerden yararlanılarak 6 madde hazırlanmıştır. Ölçüm aracında yer alan 5 ifade hazırlanırken Lickona (1991) Ahlaki Olgunluk, Kohlberg (1994) Ahlaki Yargı, Rest (1979) Ahlaki Değerlerin Belirlenmesi, Kaya ve Şengün (2011) Ahlaki Olgunluk Ölçeği ve Yalçın ve diğerleri (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan Ahlaki Uzaklaşma Ölçeğinden yararlanılmıştır. Miller ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Çok boyutlu iş etiği ölçeği, Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen İş etiğine yönelik tutumlar ölçeği ve Yücel ve Çiftçi (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Tutum ve Davranış Algısı Ölçeğinden yararlanılarak 3 madde hazırlanmıştır. Ölçüm aracında yer alan 3 ifade Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Lider Üye Değişim Modeli Ölçeği, Brashear ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Düzeyi Ölçeği ve Aslan ve Özata (2009) çalışmalarından da yararlanılarak hazırlanmıştır. Leary ve Kowalski (1993) tarafından geliştirilen Sosyal Etkileşim Kaygısı Ölçeği ve Coşkun (2009) tarafından ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasından uyarlanarak 1 madde

hazırlanmıştır. Ölçüm aracında yer alan son 4 madde ise Bass ve Avolio (1993) tarafından geliştirilen ve Canbaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan MLQ Çok Boyutlu Etkileşimci Liderlik Ölçeğinden yararlanılarak uyarlanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında veri toplama aracı 14/01/2019-15/02/2019 tarihleri arasında toplanarak değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma dahilinde gerekli yazılı izin belgeleri, etik kurul onayları, onama formları düzenlenmiştir.

3.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma kapsamında ampirik çalışma İzmir ilinde yapılmıştır. Evren yedi (7) ilçe ile sınırlandırılmıştır. 429 kadın yönetici ve 731 erkek yönetici toplamda 1160 yönetici araştırma kapsamına alınmış araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. 110 kadın yönetici, 302 erkek yönetici olmak üzere 412 ölçüm aracı veri geri dönüşümü olmuş ve örneklem $n=412$ olarak belirlenmiştir, istatistik programına dahil edilmiştir. Araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi uygulanmış ve $p=0,5/q=0,5$ örnekleme hatası ile Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklükleri tablosunda 10000 evren büyüklüğü için 370 örneklem sayısı temsil edebilmesi tanımlamasına göre $n=301$ yeterli görülmektedir ve bu bağlamda araştırma maliyet, ulaşım ve zaman kısıtları da dikkate alınmış $n=412$ örneklem üzerinden analizler yapılmıştır.

3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma hipotezleri şu şekilde sıralanmıştır;

H_1 :..... faktörü önemlidir.

H_{1a} : Ahlak (dini-felsefi-yönetimsel) faktörü önemlidir.

H_{1b} : Eylem (tepkisel) faktörü önemlidir.

H_{1c} : Eylem (etkisel) faktörü önemlidir.

H_{1d} : Sosyal Etkileşim(koordinasyon) faktörü önemlidir.

H_{1e} : Eylem (amaçsal) faktörü önemlidir.

H_{1f} : Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörü önemlidir.

H_2 :faktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklıdır.

H_{2a}: Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklıdır.

H_{2b}: Eylem (tepkisel) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklıdır.

H_{2c}: Eylem (etkisel) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklıdır.

H_{2d}: Sosyal Etkileşim(koordinasyon) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklıdır.

H_{2e}: Eylem (amaçsal) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklıdır.

H_{2f}: Sosyal Etkileşim(yönelim) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklıdır.

H₃:faktörler arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H_{3a}: Ahlak ve Eylem (tepkisel) faktörler arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H_{3b}: Ahlak ve Eylem (etkisel) faktörler arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H_{3c}: Ahlak ve Sosyal Etkileşim(koordinasyon) faktörler arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H_{3d}: Ahlak ve Eylem (amaçsal) faktörler arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H_{3e}: Ahlak ve Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörler arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H₄:faktörününfaktörlerine etkisi vardır.

H_{4a}: Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi vardır.

H_{4b}: Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Eylem (tepkisel) faktörüne etkisi vardır.

H_{3c}: Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Sosyal Etkileşim(koordinasyon) faktörüne etkisi vardır.

H_{4d}: Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörünün Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve

Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi vardır.

H_{4e}: Sosyal Etkileşim(koordinasyon) faktörünün Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi vardır.

H_{4f}: Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) faktörünün Sosyal Etkileşim(yönelim)faktörüne etkisi vardır.

H_{4g}: Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörünün Eylem(tepkisel) faktörüne etkisi vardır.

H_{4h}: Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) faktörünün Eylem (etkisel) faktörlerine etkisi vardır.

H_{4i}: Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) faktörünün Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi vardır.

H_{4j}: Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörünün Eylem(amaçsal) faktörüne etkisi vardır.

H₅: Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) ve Sosyal Etkileşim faktörlerinin Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi vardır.

3.4. BULGULAR

3.4.1. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Bulgular

Ankete katılan yöneticilerin (n=412) genel yaş ortalaması ve standart sapması 45,1±4,94'dür. Kadınların (n= 110) yaş ortalaması ve standart sapması 42,1± 4,39 ve erkeklerin (n= 302) yaş ortalaması ve standart sapması 46,2± 4,68'dir (Tablo 3.1).

Lisans mezunu olanlar %95,1 (n=392), yüksek lisans mezunu %4,4 (n=18) ve doktora mezunu %0,5 (n=2)'dir (Tablo 3.2). Mesleki açıdan 10 yıldan daha az deneyime sahip olanlar %0,5(n=2), 10-19 yıl aralığında deneyime sahip olanlar %24,3 (n=100) ve 20 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olan yöneticiler %75,2 (n=310) şeklindedir (Tablo 3.3).

Yönetici olarak çalışma deneyimi dağılımı ise 10 yıldan daha az deneyime sahip olanlar %73,5 (n=303) ve 10 yıl ve üstü deneyime sahip olanlar %26,5 (n=109) şeklindedir (Tablo 3.4). Alan olarak fen ve matematik bilimleri %9,2 (n=38), sosyal bilimler %77,4 (n=319) ve mesleki eğitim bilimleri %13,4 (n=55) şeklindedir (Tablo 3.5).

Tablo 3.1. Yaş ve Cinsiyet Ortalama ve Standart Sapma Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Yaş ve Cinsiyet Ortalama ve Standart Sapma Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)								
Yaş					Kayıp-0		N- Geçerlik-412	
Cinsiyet	Ortalama	N	Standart Sapma	V.Per	Yaş	Sıklık	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	42,1727	110	4,39111	26,7	<40	47	11,4	11,4
Erkek	46,2748	302	4,68410	73,3	40-49	287	69,7	81,1
Toplam	45,1796	412	4,94808	100,0	>=50	78	18,9	100,0

Tablo 3.2. Eğitim Durumu Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Eğitim Durumu Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)					
		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerlik	lisans	392	95,1	95,1	95,1
	yüksek lisans	18	4,4	4,4	99,5
	doktora ve üstü	2	,5	,5	100,0
	Toplam	412	100,0	100,0	

Tablo 3.3. Mesleki Çalışma Süresi Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Mesleki Çalışma Süresi Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)					
		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerlik	<10	2	,5	,5	,5
	10-19	100	24,3	24,3	24,8
	>=20	310	75,2	75,2	100,0
	Toplam	412	100,0	100,0	

Tablo 3.4. Yönetici Olarak Çalışma Süresi Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Yönetici Olarak Çalışma Süresi Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)					
		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerlik	<10	303	73,5	73,5	73,5
	>=10	109	26,5	26,5	100,0
	Toplam	412	100,0	100,0	

Tablo 3.5. Alan Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Alan Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)					
		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerlik	Fen ve Matematik Bilimleri	38	9,2	9,2	9,2
	Sosyal Bilimler	319	77,4	77,4	86,6
	Mesleki Eğitim Bilimleri	55	13,4	13,4	100,0
	Toplam	412	100,0	100,0	

3.4.2. Mesleki Strese Yönelik Bulgular

Yöneticilerin mesleki stres algısı %38,1'inde (n=157) yüksek ve %41,3'ünde (n=170) orta seviyede ve %20,4'ünde (n=84) düşük olduğu belirlenmiştir (Tablo 3.6).

Tablo 3.6. Yöneticilik (Meslek) Stres Algısı Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Yöneticilik (Meslek) Stres Algısı					
N	412	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kayıp	0				
Geçerlik	yüksek	157	38,1	38,1	38,1
	orta	170	41,3	41,3	79,4
	düşük	84	20,4	20,4	99,8
	en düşük	1	,2	,2	100,0
	Toplam	412	100,0	100,0	

3.4.3. Kişilik Yapısına Yönelik Bulgular

Yöneticilerin %56,6'sının (n=233) A tipi kişiliğe "aceleci, politik, endişeli, güçlü ve" %43,4'ünün (n=179) B tipi kişiliğe "sakin, olurluna bırakan" sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 3.7).

Tablo 3.7. Kişilik Yapısı Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Kişilik Yapısı Analizi					
		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerlik	aceleci politik endişeli güçlü A_tipi	233	56,6	56,6	56,6
	sakin olurluna bırakan B_Tipi	179	43,4	43,4	100,0
	Toplam	412	100,0	100,0	

3.4.4. Karar Verme Tarzına Yönelik Bulgular

Yöneticilerin k1- Rasyonel %34,9'unun (n=384), k2 Sezgisel %25,8'inin (n=284), k3- Ani %22,7'sinin (n=250), k4 Bağımlı %9,9'unun (n=109) ve k5 Kaçınmacı %6,7'sinin (n=74) karar verme tarzında oldukları belirlenmiştir (Tablo 3.8). Bir yöneticinin beş karar tarzından, birden fazla farklı karar tarzları seçtiği görülmektedir.

Tablo 3.8. Kişilik Yapısı Analizi (Frekans/Yüzde Dağılımı)

Karar Verme Tarzı				
Geçerlik	412	Yanıtlar		Madde yüzdeleri
Kayıp	0	N	Yüzde	
karar ^a	k1-rasyonel	384	34,9%	93,2%
	k2- sezgisel	284	25,8%	68,9%
	k3- ani	250	22,7%	60,7%
	k4- bağımlı	109	9,9%	26,5%
	k5- kaçınmacı	74	6,7%	18,0%
Toplam		1101	100,0%	267,2%
a. Değerle tablolanmış ikilik grubu 2.				

3.4.5. Faktör Analizine Yönelik Bulgular

38 ifadeden oluşan önermede faktör analizi uygunluk testi yapılmış Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,910 ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda .01 düzeyinde anlamlı bulunmuş ($\chi^2=15360,746$, $sd=703$, $p=.00$) sıfır hipotezi (H_0 : korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir (Tablo 3.9.). Faktör analizi varsayımların karşılandığı ve önermelerin faktörleşmeye uygun olduğu görülmüştür. Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 1.000 arasında değer almıştır. Bu bulgulardan hareketle 38 ifadeden oluşan önerme faktör analizine uygundur. Faktör analizi sonucu 6 faktör oluşmuştur. Cronbach Alfa değeri 0.957'dir. 6 faktör için yapılan analizde iç tutarlılık sağlanmıştır. Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu yüksek düzeyde güvenilir bir seviyede açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 3.9. KMO- Bartlett Test

Cronbach's Alpha	,957	KMO and Bartlett's Test	
N	38		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü.			,910
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	15360,7	46
	Serbestlik derecesi	703	
	Sig.(p)	,000	

Tablo 3.10. Temel Bileşenler Faktör Analizi

Açıklanan Toplam Varyans									
Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Kare Yükler Çekim Toplamı			Döndürülmüş Kareli Yükler		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% of Varyans	Kümülatif %	Toplam	% of Varyans	Kümülatif %
1	14,951	39,345	39,345	14,951	39,345	39,345	8,739	22,997	22,997
2	5,623	14,796	54,141	5,623	14,796	54,141	6,591	17,345	40,342
3	2,819	7,419	61,560	2,819	7,419	61,560	4,146	10,911	51,253
4	2,067	5,440	66,999	2,067	5,440	66,999	4,042	10,638	61,891
5	1,159	3,051	70,051	1,159	3,051	70,051	2,492	6,558	68,449
6	1,029	2,708	72,758	1,029	2,708	72,758	1,638	4,310	72,758
7	,920	2,421	75,179						

Tablo 3.10' da temel bileşenler analizine göre toplam varyanslara göre birinci faktörün (f1) toplam içinde 8,739 özdeğere ve % 22,997 varyansa, ikinci faktörün (f2) 6,591 özdeğer ve %17,345 varyansa, üçüncü faktör (f3) 4,146 özdeğer %10,911 varyans, dördüncü faktör (f4) 4,042 varyans %10,638 özdeğer, beşinci

faktör (f5)2,492 varyans %6,558 özdeğer ve altıncı faktör (f6) toplam içinde 1,638 varyans ile %72,758 özdeğere sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo 3.11. Ölçüm Aracının Geçerlik-Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi

N=412									
İfadeler	Faktör İsimleri	Bileşen						C. Alfa Skorları	
		f1	f2	f3	f4	f5	f6	Genel=,957	
İnançların günlük işlerde yön verici olduğu	A. (yönetmel-dini-felsefi)	,892	,126	,118	,012	,024	,028	,950	
İnançların topluluklara bağlanmada etkili olduğu		,892	,069	,104	,028	,049	,048	,926	
Yaşamla ilgili deneyimlerin inanç erozyonuna yol açabileceği		,835	,160	,183	,052	- ,033	,033	,912	
Gerektiğinde sahip olunan inancın öngördüğünden farklı davranılabileceği		,776	,305	,055	,106	,046	,152	,910	
Yöneticilerin uygulamalarında dengeyi gözetmesi		,771	- ,059	,201	,327	,248	,010	,950	
Kararları verirken ahlaki ve etik konulara özen gösterilmesi		,759	,211	,128	,101	,065	- ,112	,880	
Kadınların da erkekler kadar yönetsel pozisyonlara gelmesi gerekliliği		,751	- ,077	,176	,306	,246	,025	,809	
Deneyim ve liyakata göre terfi gerçekleştirilmesi		,745	- ,011	,200	,283	,210	,106	,880	
Yöneticilerin dürüst ve güvenilir olması		,709	- ,102	,224	,373	,246	,007	,790	
Yakınlık duyulan kişiler yönünde yönelimin huzursuzluğa yol açabileceği		,611	- ,046	,214	,357	,093	,068	,725	
Çıkarlar kapsamında farklı yollar denenebilir		,591	,177	,207	,142	,134	,328	,790	
Çalışanların potansiyellerini açığa çıkarıcı ortamın yaratılması		,580	,054	,195	,544	,146	,201	,725	
İş ve özel yaşamla ilgili	,51	,020	,166	,517	,150	,267	,724		

sorunların ayrımlaştırılması		7							
İnançsal tutumların yönetsel konulara temel olmaması	E.K. (tepkisel)	,22 3	,834	- ,126	- ,016	,024	,243	,950	,91 3
Yönetsel uygulamalarda yakınlığa (akraba, arkadaş, tanıdık vb.) göre hareket edilmesi		,05 8	,830	,209	- ,044	,076	,079	,949	
Diğerlerinin fikir ve duygularına göre hareket edilebileceği		,03 4	,817	,273	- ,041	,232	- ,163	,930	
Yakın olarak görülen kişilere öncelik tanınabilmesi		- ,09 2	,808	,235	- ,017	,295	,055	,951	
Yönetsel uygulamalarda yakınların çıkarlarına önem verilmesi		,03 2	,805	- ,008	,318	-,076	,096	,943	
Yöneticinin güvensizlik nedeniyle kararları kedi başına alabilmesi	- ,04 3	,738	,329	- ,017	,267	- ,153	,923		
İnançsal değerlerimin değiştirilemez olduğu	,52 5	,700	- ,034	- ,095	- ,151	,116	,924		
Kritik kararların uygulanmasında son noktaya kadar geciktirme	,16 4	,663	- ,026	,334	,033	,302	,880		
Üstün astı aramasının durumsal olarak endişe ve kaygıya neden olabileceği	,05 6	,635	- ,036	,631	,090	,011	,809		
Ast üst ilişkilerinde itaat edilmesi	S.E. (koordinasyon)	,26 7	,109	,821	,117	,127	- ,016	,930	,80 0
Karar verirken alternatiflerin göz önüne alınabilmesi		,32 7	- ,025	,714	,105	,322	- ,165	,951	
Yöneticilerin davranışlarına etki edilebileceği		,16 5	,353	,714	,046	- ,023	,239	,943	
Karar verme sürecinde sistematik bir rasyonel yol tercih edilmesi		,18 1	,228	,657	,234	,115	,227	,809	
Verimliliğin ve etkililiğin artırılması		,40 8	,013	,583	,165	,313	- ,017	,812	
Karar verirken doğru sonuçlara yol açabilmesi		,30 3	,085	,493	,216	,466	,240	,782	
Çalışanların yönetici ile çalışmaya istekli olacıkları ortamın yaratılması	E.K. (amacsal)	,45 3	,126	,226	,724	,050	,120	,950	
Sahip olunan yasal gücün süreçlere yansıtılması		,44 8	- ,055	,148	,694	,241	,013	,926	

Organizasyonda duygusal süreçlerin paylaşılabilmesi		,048	,535	,089	,661	-	-	,912	,778	
Üst ast ilişkisinde uyumluluğun önemli olduğu		,369	,034	,340	,570	,135	,341	,910		
Çalışanlara samimi bir şekilde destek verilmesi		,419	,069	,356	,464	,247	,335	,950		
Kurulu düzenin bozulmaması için çaba harcanabileceği	S.E. (yönelim)	,239	,206	,068	,089	,764	,199	,926	,712	
Rahatsız edici kararlar için erteleme yapılabileceği		,130	,199	,326	,124	,691	-	,104		,812
Kritik kararların danışmaksızın verilmesi		,176	,177	,364	,152	,478	,091	,723		
Sosyalleşmede inançsal öğelerin önemli olduğu		,181	,554	,088	,254	,096	,559	,850		
Anlaşmazlığın duygusal etkenler kapsamında çözülebilmesine		,051	,439	,413	,113	,197	,541	,792		

İnançların günlük işlerde yön verici olduğu, inançların topluluklara bağlanmada etkili olduğu, yaşamla ilgili deneyimlerin inanç erozyonuna yol açabileceği, gerektiğinde sahip olunan inancın öngördüğünden farklı davranılabileceği, yöneticilerin uygulamalarında dengeyi gözetmesi, kararları verirken ahlaki ve etik konulara özen gösterilmesi, kadınların da erkekler kadar yönetsel pozisyonlara gelmesi gerekliliği, deneyim ve liyakata göre terfi gerçekleştirilmesi, yöneticilerin dürüst ve güvenilir olması, yakınlık duyulan kişiler yönünde yönelimin huzursuzluğa yol açabileceği, çıkarlar kapsamında farklı yollar denenebilir, çalışanların potansiyellerini açığa çıkarıcı ortamın yaratılması ve iş ve özel yaşamla ilgili sorunların ayrımlaştırılması olmak üzere onüç (13) önermenin f1 faktörü altında toplandığı görülmektedir. f2 faktörü altında; inançsal tutumların yönetsel konulara temel olmaması, yönetsel uygulamalarda yakınlığa (akraba, arkadaş, tanıdık vb.) göre hareket edilmesi, diğerlerinin fikir ve duygularına göre hareket edilebileceği, yakın olarak görülen kişilere öncelik tanınabilmesi, yönetsel uygulamalarda yakınların çıkarlarına önem verilmesi, yöneticinin güvensizlik nedeniyle kararları kedi başına alabilmesi, inançsal değerlerimin değiştirilemez olduğu, kritik kararların uygulanmasında son noktaya kadar geciktirme ve üstün astı

aramasının durumsal olarak endişe ve kaygıya neden olabileceği ifadelerinden oluşan dokuz (9) önermenin yer aldığı, f3 faktörü altında; ast üst ilişkilerinde itaat edilmesi, karar verirken doğru sonuçlara yol açabilmesi, yöneticilerin davranışlarına etki edilebileceği, karar verme sürecinde sistematik bir rasyonel yol tercih edilmesi, verimliliğin ve etkililiğin artırılması ve karar verirken alternatiflerin göz önüne alınabilmesi ifadelerinden oluşan altı (6) önermenin yer aldığı, f4 faktörü altında; çalışanların yönetici ile çalışmaya istekli olacakları ortamın yaratılması, sahip olunan yasal gücün süreçlere yansıtılması, organizasyonda duygusal süreçlerin paylaşılabilmesi, üst ast ilişkisinde uyumluluğun önemli olduğu ve çalışanlara samimi bir şekilde destek verilmesi ifadelerinden oluşan beş (5) önermenin yer aldığı, f5 faktörü altında; kurulu düzenin bozulmaması için çaba harcanabileceği, rahatsız edici kararlar için erteleme yapılabileceği ve kritik kararların danışmaksızın verilmesi ifadelerden oluşan beş (5) önermenin yer aldığı ve f6 faktörü altında ise sosyalleşmede inançsal öğelerin önemli olduğu ve anlaşmazlığın duygusal etkenler kapsamında çözülebilmesine yönelik ifadelerden oluşan iki (2) önermenin yer aldığı görülmüştür. Faktör yük değerlerine bakıldığında f1 faktörünün ,51 ile ,89 aralığında; f2 faktör yükünün ,63 ile ,83 aralığında; f3 faktör yükünün ,49 ile ,89 aralığında; f4 faktör yükünün ,46 ile ,72 aralığında; f5 faktör yükünün ,47 ile ,77 aralığında ve f6 faktörünün ,54 ile ,59 aralığında değiştiği görülmektedir. Faktör yük büyüklüğü açısından incelendiğinde (f6-2, f5-3, f4-5, f3-6 ve f1-13) beş (5) önerme dışında iyiden mükemmele doğru bir ivme ile gittiği söylenebilir (Tablo 3.11.).

3.4.6. Tek Örneklem t-Testi Bulgular

Tek örneklem t-tesisi bulgularına göre f1 faktörünün 13 bileşen ile (Cronbach's Alpha) ,950, ortalamasının 3,98, standart sapmasının ,759 ve standart sapma hatasının ,037 olduğu, f2 faktörünün 9 bileşen ile (Cronbach's Alpha) ,926, ortalamasının 3,55, standart sapmasının ,907 ve standart sapma hatasının ,044 olduğu, f3 faktörünün 6 bileşen ile (Cronbach's Alpha) ,880, ortalamasının 3,87, standart sapmasının ,744 ve standart sapma hatasının ,036, olduğu, f4 faktörünün 5 bileşen ile (Cronbach's Alpha) ,809, ortalamasının 3,90, standart sapmasının ,728 ve standart sapma hatasının ,035 olduğu, f5 faktörünün 3 bileşen ile (Cronbach's Alpha) ,790, ortalamasının 3,64, standart sapmasının ,743 ve standart sapma hatasının ,036

ve f6 faktörünün 2 bileşen ile (Cronbach's Alpha) ,725, ortalamasının 3,82, standart sapmasının ,848 ve standart sapma hatasının ,041 olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Tablo 3.12.).

Tablo 3.12. Faktör Analizi, Güvenirlilik ve Tek Örnek t-Testi

Yönetici olarak görüşüneyim.	Faktör	Cronbach Alfa Skorları	$\bar{x} \pm s$	Tek Örnek t testi (Test Değeri $3 \leq \mu$)		
				t	p	
f1	A. (yönetmel-dini-felsefi)	,947	,950	3,9±,55	26,255	,000
f2	E.K. (tepkisel)	,913	,926	3,5±,55	12,327	,000
f3	E.K. (etkisel)	,876	,880	3,8±,52	23,831	,000
f4	S.E. (koordinasyon)	,800	,809	3,9±,52	25,303	,000
f5	E.K. (amaçsal)	,778	,790	3,6±,53	17,645	,000
f6	S.E. (yönelim)	,712	,725	3,8±,55	19,836	,000
Genel Ahlak-Sosyal Etkileşim-Eylem Faktörü						
	-	,957	3,6±,53	19,757	,000	

Tek örneklem t- testi analiz bulgularına göre f1 faktörü t test değeri 26,255, serbestlik derecesi (df) 411 "sig." değeri $p < ,000$ olduğu için önemli olduğu kararı verilebilir. $P < 0.05$ değerine göre $p < ,000$ olduğu için anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Bu durumda H_{1a} : Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörü önemlidir, hipotezi kabul edilir. f2 faktörü t test değeri 12,327, serbestlik derecesi (df) 411 "sig." değeri $p < ,000$ olduğu için yine önemli olduğu kararı verilebilir. $P < 0.05$ değerine göre $p < ,000$ olduğu için anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Bu durumda H_{1b} : Eylem (tepkisel) faktörü önemlidir, hipotezi kabul edilir. f3 faktörü t test değeri 23,831, serbestlik derecesi (df) 411 "sig." değeri $p < ,000$ olduğu için önemli olduğu

görülmektedir. $P < 0.05$ değerine göre $p < ,000$ olduğu için anlamlı bir fark olduğu da söylenebilir. Bu durumda H_{1c} : Eylem (etkisel) faktörü önemlidir, hipotezi kabul edilir. f_4 faktörü t test değeri 25,303, serbestlik derecesi (df) 411 "sig." değeri $p < ,000$ olduğu için önemli olduğu görülmektedir. $P < 0.05$ değerine göre $p < ,000$ olduğu için anlamlı bir fark olduğu da söylenebilir. Bu durumda H_{1d} : Sosyal Etkileşim(koordinasyon) faktörü önemlidir, hipotezi kabul edilir. f_5 faktörü t test değeri 17,645, serbestlik derecesi (df) 411 "sig." değeri $p < ,000$ olduğu için önemli olduğu görülmektedir. $P < 0.05$ değerine göre $p < ,000$ olduğu için anlamlı bir fark olduğu da söylenebilir. Bu durumda H_{1e} : Eylem (amaçsal) faktörü önemlidir, hipotezi kabul edilir. f_6 faktörü t test değeri 19,836, serbestlik derecesi (df) 411 "sig." değeri $p < ,000$ olduğu için önemli olduğu görülmektedir. $P < 0.05$ değerine göre $p < ,000$ olduğu için anlamlı bir fark olduğu da söylenebilir. Bu durumda H_{1f} : Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörü önemlidir, hipotezi kabul edilir (Tablo 3.12.).

3.4.7. Bağımsız Örneklem t-Test Bulguları

Bağımsız örneklem t-testi grup istatistikleri bulgularına göre yönetici algıları 10 yılın altındakilerde, f_1 faktörünün $n=303$, ortalamasının 3,94, standart sapmasının ,784 ve standart sapma hatasının ,045 olduğu, f_1 faktörünün 10 yıl ve üstü gruplarda, $n=109$ ortalamasının 4,079, standart sapmasının ,681 ve standart sapma hatasının ,065 olduğu, f_2 faktörünü 10 yılın altındakilerde, $n=303$, ortalamasının 3,57, standart sapmasının ,894 ve standart sapma hatasının ,051 olduğu, f_2 faktörünün 10 yıl ve üstü gruplarda, $n=109$ ortalamasının 3,479, standart sapmasının ,941 ve standart sapma hatasının ,090 olduğu, f_3 faktörünü 10 yılın altındakilerde, $n=303$, ortalamasının 3,85, standart sapmasının ,758 ve standart sapma hatasının ,043 olduğu, f_3 faktörünün 10 yıl ve üstü gruplarda, $n=109$ ortalamasının 3,919, standart sapmasının ,706 ve standart sapma hatasının ,067 olduğu, f_4 faktörünü 10 yılın altındakilerde, $n=303$, ortalamasının 3,87, standart sapmasının ,752 ve standart sapma hatasının ,043 olduğu, f_4 faktörünün 10 yıl ve üstü gruplarda, $n=109$ ortalamasının 3,992, standart sapmasının ,650 ve standart sapma hatasının ,062 olduğu, f_5 faktörünü 10 yılın altındakilerde, $n=303$, ortalamasının 3,64, standart sapmasının ,741 ve standart sapma hatasının ,042 olduğu, f_5 faktörünün 10 yıl ve üstü gruplarda, $n=109$ ortalamasının 3,657, standart

sapmasının ,741 ve standart sapma hatasının ,042 olduğu, f6 faktörünü 10 yılın altındakilerde, n=303, ortalamasının 3,854, standart sapmasının ,840 ve standart sapma hatasının ,048 olduğu, f6 faktörünün 10 yıl ve üstü gruplarda, n=109 ortalamasının 3,756, standart sapmasının ,870 ve standart sapma hatasının ,083 olduğu görülmüştür (Tablo 3.13.).

Tablo 3.13. Yöneticilik Süresi ve Bağımsız Örneklem t-Test İstatistik

	Yöneticilik süresi		N	Ortalama
f1	dimension	<10	303	3,9485
	1	>=10		
f2	dimension	<10	303	3,5766
	1	>=10		
f3	dimension	<10	303	3,8586
	1	>=10		
f4	dimension	<10	303	3,8772
	1	>=10		
f5	dimension	<10	303	3,6425
	1	>=10		
f6	dimension	<10	303	3,8548
	1	>=10		

Bağımsız örneklem t- testi analiz bulgularına göre f1 faktörü t test değeri "Sig. (2-tailed)." değeri $P=0,124 > 0,05$ büyük olduğu için H_{2a} : Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklılık saptanmamıştır. f2 faktörü t test değeri "Sig. (2-tailed)." değeri $P=0,340 > 0,05$ büyük olduğu için H_{2b} : Eylem (tepkisel) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklılık bulunmamıştır. f3 faktörü t test değeri "Sig. (2-tailed)." değeri $P=0,469 > 0,05$ büyük olduğu için H_{2c} : Eylem (etkisel) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklılık saptanmamıştır. f4 faktörü t test değeri "Sig. (2-tailed)." değeri $P=0,156 > 0,05$ büyük olduğu için H_{2d} : Sosyal Etkileşim(koordinasyon) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklılık saptanmamıştır. f5 faktörü t test değeri "Sig. (2-tailed)." değeri

$P=0,857>0,05$ büyük olduğu için H_{2e} : Eylem (amaçsal) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklılık olmadığı görülmüştür. f6 faktörü t test değeri "Sig. (2-tailed)." değeri $P=0,302>0,05$ büyük olduğu için H_{2f} : Sosyal Etkileşim(yönelim) aktörüne yönelik algı yönetici olarak çalışma süresi açısından farklılık olmadığı saptanmıştır. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre 10 yıl ve altı ile 10 yıl üstü yöneticilerin f1, f2, f3, f4, f5 ve f6 faktörlerine yönelik algı da yönetici olarak çalışma süresi açısından farklılık bulunmamaktadır (Tablo 3.13. ve 3.14.).

Tablo 3.14. Bağımsız Örneklem t-Test Analiz

Bağımsız Örneklem t-Test										
		Levene Test varyans eşitliği		t-test ortalama eşitlikleri						
		F	Sig.	t	Serbestlik derecesi	Sig. (2-tailed)	Ortalama farklılık arı	Std. Hata farkı	95% fark güven aralığı	
									En düşük	En yüksek
f1	Varsayılan eşit varyanslar	4,361	,037	-1,541	410	,124	-,13058	,08474	-,29716	,03600
f2	Varsayılan eşit varyanslar	,795	,373	,955	410	,340	,09675	,10134	-,10246	,29596
f3	Varsayılan eşit varyanslar	,611	,435	-,725	410	,469	-,06032	,08325	-,22397	,10333
f4	Varsayılan eşit varyanslar	5,869	,016	-1,421	410	,156	-,11543	,08123	-,27511	,04425
f5	Varsayılan eşit varyanslar	,084	,772	-,181	410	,857	-,01503	,08315	-,17849	,14843
f6	Varsayılan eşit varyanslar	1,066	,302	1,034	410	,302	,09790	,09473	-,08831	,28412

3.4.8. Pearson Korelasyona Yönelik Bulgular

r değeri -1 ile +1 arasında değer alan korelasyon katsayısına göre r değerinin +1'e yakın değerler alması pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. N=412 ve "Sig. (2-tailed)" p değeri ,000 olması korelasyon katsayılarının anlamlı olduğunu göstermektedir. f1 Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ile f2 arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,320$ olarak bulunmuştur. H_{3a} : Ahlak ve Eylem (tepkisel) faktörler arasında doğrusal bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. f1 Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ile f3 arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,597$ olarak bulunmuştur. H_{3b} : Ahlak ve Eylem (etkisel) faktörler arasında doğrusal bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. f1 Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ile f4 arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,703$ olarak bulunmuştur. H_{3c} : Ahlak ve Sosyal Etkileşim(koordinasyon) faktörler arasında doğrusal bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. f1 Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ile f5 arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,477$ olarak bulunmuştur. H_{3d} : Ahlak ve Eylem (amaçsal) faktörler arasında doğrusal bir ilişki vardır. f1 Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ile f6 arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,383$ olarak bulunmuştur. H_{3e} : Ahlak ve Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörler arasında doğrusal bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla $H_{3a-b-c-d-e}$ hipotezleri kabul edilmiştir (Tablo 3.15.).

Tablo 3.15. Pearson Korelasyon Analizi

Korelasyonlar							
		f1	f2	f3	f4	f5	f6
f1	Pearson Korelasyon	1	,320**	,597**	,703**	,477**	,383**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	412	412	412	412	412	412
f2	Pearson Korelasyon	,320**	1	,386**	,408**	,614**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	412	412	412	412	412	412
f3	Pearson Korelasyon	,597**	,386**	1	,601**	,568**	,505**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	412	412	412	412	412	412
f4	Pearson	,703**	,408**	,601**	1	,559**	,513**

	Korelasyon						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	412	412	412	412	412	412
f5	Pearson Korelasyon	,477**	,614**	,568**	,559**	1	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	412	412	412	412	412	412
f6	Pearson Korelasyon	,383**	,676**	,505**	,513**	,587**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	412	412	412	412	412	412
**. Korelasyon önem düzeyi 0.01 (2-tailed).							

3.4.9. Regresyon Analizlerine Yönelik Bulgular

Linear Regresyon Analizi bulgularına göre bir sabit değer ve iki regresyon yükü bulunmaktadır. "Sig." değerine bakıldığında $0.000 < 0.05$ olduğu için oluşturulan modelin anlamlı bir model olduğu f1 değişkeni ile f3 ve f5 değişkenleri arasındaki korelasyon değeri R ,620'dir. f1 değişkeni bağımlı değişken olarak diğer bağımsız (f3-f5) değişkenler arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu göstermektedir. Regresyon yükü (B) f5 ,208 olduğu t değerinin 4,310 ve f3'ün regresyon yükünün (B) ,492, t değerinin 10,225 olduğu görülmüştür. Regresyon yükü (4.069) ve standartlaştırılmış regresyon yükü (0.783) Bu modelde standartlaştırılmış regresyon yükü 1,321 bulunmuş $p < 0.05$, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 çıkmıştır. Yani %1 anlamlılık seviyesinde bile bu katsayı anlamlıdır. Çoklu regresyon modelinde H_0 hipotezi tüm regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğunu ($H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_n$) şeklinde kurulurken H_a hipotezi en az bir β_i 'nin sıfırdan farklı olduğu şeklinde kurulur. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için t testi sonuçlarına ve modelin bir bütün olarak anlamlılığı için F testi sonuçlarına bakıldığında modelde F 127,933 değerinin p değeri 0,000 olarak bulunmuştur. H_{4a} : Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.16. ve Tablo 3.17.).

Tablo 3.16. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Toplam kareler	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
1	Regresyon	91,352	2	45,676	127,933	,000 ^a
	Fark	146,026	409	,357		
	Toplam	237,378	411			
a. Yordayıcı (tahmin edici) değişken: f5, f3						
b. Bağımlı değişken: f1						

Tablo 3.17. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Katsayı Analizi

Katsayılar Matrisi ^a						
Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Std. hata	Beta		
1	(Sabit)	1,321	,171		7,726	,000
	f3	,492	,048	,482	10,225	,000
	f5	,208	,048	,203	4,310	,000
a. Bağımlı değişken: f1						

Lineer Regresyon Analizi bulgularına göre bir sabit değer ve iki regresyon yükü bulunmaktadır. "Sig." değerine bakıldığında $0.000 < 0.05$ olduğu için oluşturulan modelin anlamlı bir model olduğu f1 değişkeni ile f2 değişkenleri regresyon yükü (B) f2 ,268 olduğu t değerinin 6,831 ve standartlaştırılmış regresyon yükü (21,106) bulunmuş $p < 0.05$, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 çıkmıştır. Yani %1 anlamlılık seviyesinde bile bu katsayı anlamlıdır. Çoklu regresyon modelinde H_0 hipotezi tüm regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğunu ($H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_n$) şeklinde kurulurken H_a hipotezi en az bir β_i 'nin sıfırdan farklı olduğu şeklinde kurulur. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak

anlamlılığı için t testi sonuçlarına ve modelin bir bütün olarak anlamlılığı için F testi sonuçlarına bakıldığında modelde F 46,661 değerinin p değeri 0,000 olarak bulunmuştur. H_{4b}: Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Eylem (tepkisel) faktörüne etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.18. ve Tablo 3.19.).

Tablo 3.18. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Eylem (tepkisel) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Toplam kareler	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
1	Regresyon	24,255	1	24,255	46,661	,000 ^a
	Fark	213,123	410	,520		
	Toplam	237,378	411			
a. Yordayıcı (tahmin edici) değişken: f2						
b. Bağımlı değişken: fl						

Tablo 3.19. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Eylem (tepkisel) Lineer Regresyon Katsayı Analizi

Katsayılar Matrisi ^a						
Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Std. hata	Beta		
1	(Sabit)	3,032	,144		21,106	,000
	f2	,268	,039	,320	6,831	,000
a. Bağımlı değişken: fl						

Lineer Regresyon Analizi bulgularına göre bir sabit değer ve bir regresyon yükü bulunmaktadır. "Sig." değerine bakıldığında $0.000 < 0.05$ olduğu için oluşturulan modelin anlamlı bir model olduğu fl değişkeni ile f4 değişkenleri regresyon yükü (B) f4 ,733 olduğu t değerinin 19,988 ve standartlaştırılmış regresyon yükü (,703) bulunmuş $p < 0.05$, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 çıkmıştır. Yani %1 anlamlılık seviyesinde bile bu katsayının anlamlı olduğu görülmektedir. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için t testi

sonuçlarına ve modelin bir bütün olarak anlamlılığı için F testi sonuçlarına bakıldığında modelde F 399,509 değerinin p değeri 0,000 olarak bulunmuştur H_{3c} : Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Sosyal Etkileşim (koordinasyon) faktörüne etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.20. ve Tablo 3.21.).

Tablo 3.20. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (koordinasyon) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Toplam kareler	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
1	Regresyon	117,151	1	117,151	399,509	,000 ^a
	Fark	120,227	410	,293		
	Total	237,378	411			
a. Yordayıcı (tahmin edici) değişken: f4						
b. Bağımlı değişken: f1						

Tablo 3.21. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (koordinasyon) Lineer Regresyon Katsayı Analizi

Katsayılar Matrisi ^a						
Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabit)	1,118	,146		7,667	,000
	f4	,733	,037	,703	19,988	,000
a. Bağımlı değişken: f1						

Lineer Regresyon Analizi bulgularına göre bir sabit değer ve üç regresyon yükü bulunmaktadır. "Sig." değerine bakıldığında $0.000 < 0.05$ olduğu için oluşturulan modelin anlamlı bir model olduğu f6 değişkeni ile f2, f3 ve f5 değişkenleri arasındaki korelasyon değeri R ,734'dir. f6 değişkeni bağımlı değişken olarak diğer bağımsız (f3-f2-f5) değişkenler arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu göstermektedir. Regresyon yükü (B) f5 ,179 olduğu t değerinin 3,285 ve f3'ün regresyon yükünün (B) ,257, t değerinin 5,507 olduğu, f2 regresyon yükünün (B)

,460, t değerinin 11,532 olduğu görülmüştür. p değeri ,000 ile $p < 0.05$ olduğu, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 çıkmıştır. Yani %1 anlamlılık seviyesinde bile bu katsayı anlamlıdır. Çoklu regresyon modelinde parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için t testi sonuçlarına ve modelin bir bütün olarak anlamlılığı için F testi sonuçlarına bakıldığında modelde F 158,687 değerinin p değeri 0,000 olarak bulunmuştur. H_{4d} : Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörünün Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.22. ve Tablo 3.23.).

Tablo 3.22. Sosyal Etkileşim(yönelim), Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Toplam kareler	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
1	Regresyon	159,225	3	53,075	158,687	,000 ^a
	Fark	136,461	408	,334		
	Toplam	295,686	411			
a. Yordayıcı (tahmin edici) değişken: f2, f3, f5						
b. Bağımlı değişken: f6						

Tablo 3.23. Sosyal Etkileşim(yönelim), Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Katsayı Analizi

Katsayılar Matrisi ^a						
Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Std. hata	Beta		
1	(Sabit)	,547	,168		3,259	,001
	f3	,257	,047	,225	5,507	,000
	f5	,179	,055	,157	3,285	,001
	f2	,460	,040	,492	11,532	,000
a. Bağımlı değişken: f6						

Lineer Regresyon Analizi bulgularına göre bir sabit değer ve iki regresyon yükü bulunmaktadır. "Sig." değerine bakıldığında $0.000 < 0.05$ olduğu için oluşturulan modelin anlamlı bir model olduğu f4 değişkeni ile f3 ve f5 değişkenleri regresyon yükü (B) f3 ,409 olduğu t değerinin 9,228 ve standartlaştırılmış regresyon yükü (,419) bulunmuş $p < 0.05$, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 çıkmıştır. (B) f5 ,314 olduğu t değerinin 7,070 ve standartlaştırılmış regresyon yükü (,321) bulunmuş $p < 0.05$, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 olduğu görülmüştür. %1 anlamlılık seviyesinde bile bu katsayının anlamlı olduğu görülmektedir. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için t testi sonuçlarına ve modelin bir bütün olarak anlamlılığı için F testi sonuçlarına bakıldığında modelde F 154,583 değerinin p değeri 0,000 olarak H_{4e} : Sosyal Etkileşim(koordinasyon) faktörünün Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.24. ve Tablo 3.25.).

Tablo 3.24. Sosyal Etkileşim (koordinasyon), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Varyans Analizi (ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Toplam kareler	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
1	Regresyon	93,820	2	46,910	154,583	,000 ^a
	Fark	124,115	409	,303		
	Toplam	217,935	411			
a. Yordayıcı (tahmin edici) değişken: f5, f3						
b. Bağımlı değişken: f4						

Tablo 3.25. Sosyal Etkileşim (koordinasyon), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) Lineer Regresyon Katsayı Analizi

Katsayılar Matrisi^a						
Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,178	,158		7,472	,000
	f3	,409	,044	,419	9,228	,000
	f5	,314	,044	,321	7,070	,000
a. Bağımlı değişken: f4						

Bulgulara göre bir sabit değer ve bir regresyon yükü bulunmaktadır. "Sig." değerine bakıldığında $0.000 < 0.05$ olduğu için oluşturulan modelin anlamlı bir model olduğu f1 değişkeni ile f6 değişkenleri regresyon yükü (B) f6 ,343 olduğu t değerinin 8,394 ve standartlaştırılmış regresyon yükü (,383) bulunmuş $p < 0.05$, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 çıkmıştır. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için t testi sonuçlarına ve modelin bir bütün olarak anlamlılığı için F testi sonuçlarına bakıldığında modelde F 70,460 değerinin p değeri 0,000 olarak H_{4f} : Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Sosyal Etkileşim (yönelim) faktörüne etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.26. ve Tablo 3.27.).

Tablo 3.26. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (yönelim) Lineer Regresyon Varyans Analizi(ANOVA)

ANOVA^b						
Model		Toplam kareler	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
1	Regresyon	34,812	1	34,812	70,460	,000 ^a
	Fark	202,566	410	,494		
	Toplam	237,378	411			
a. Yordayıcı (tahmin edici) değişken: f6						
b. Bağımlı değişken: f1						

Tablo 3.27. Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim (yönelim) Lineer Regresyon Katsayı Analizi

Katsayılar Matrisi ^a						
Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Std. hata	Beta		
1	(Sabit)	2,669	,160		16,652	,000
	f6	,343	,041	,383	8,394	,000
a. Bağımlı değişken: f1						

Bulgulara göre bir sabit değer ve bir regresyon yükü bulunmaktadır. "Sig." değerine bakıldığında $0.000 < 0.05$ olduğu için oluşturulan modelin anlamlı bir model olduğu f4 değişkeni ile f2 değişkenleri regresyon yükü (B) f2 ,328 olduğu t değerinin 9,060 ve standartlaştırılmış regresyon yükü (,408) bulunmuş $p < 0.05$, t istatistiği değeri ve bunun sig. değeri 0,000 çıkmıştır. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için t testi sonuçlarına ve modelin bir bütün olarak anlamlılığı için F testi sonuçlarına bakıldığında modelde F 82,091 değerinin p değeri 0,000 olarak H_{4g} : Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörünün Eylem(tepkisel) faktörüne etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.28. ve Tablo 3.29.).

Tablo 3.28. Sosyal Etkileşim(yönelim) ve Eylem(tepkisel) Lineer Regresyon Varyans Analizi(ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Toplam kareler	Serbestlik derecesi	Ortalama kare	F	p
1	Regresyon	36,356	1	36,356	82,091	,000 ^a
	Fark	181,579	410	,443		
	Toplam	217,935	411			
a. Yordayıcı (tahmin edici) değişken: f2						
b. Bağımlı değişken: f4						

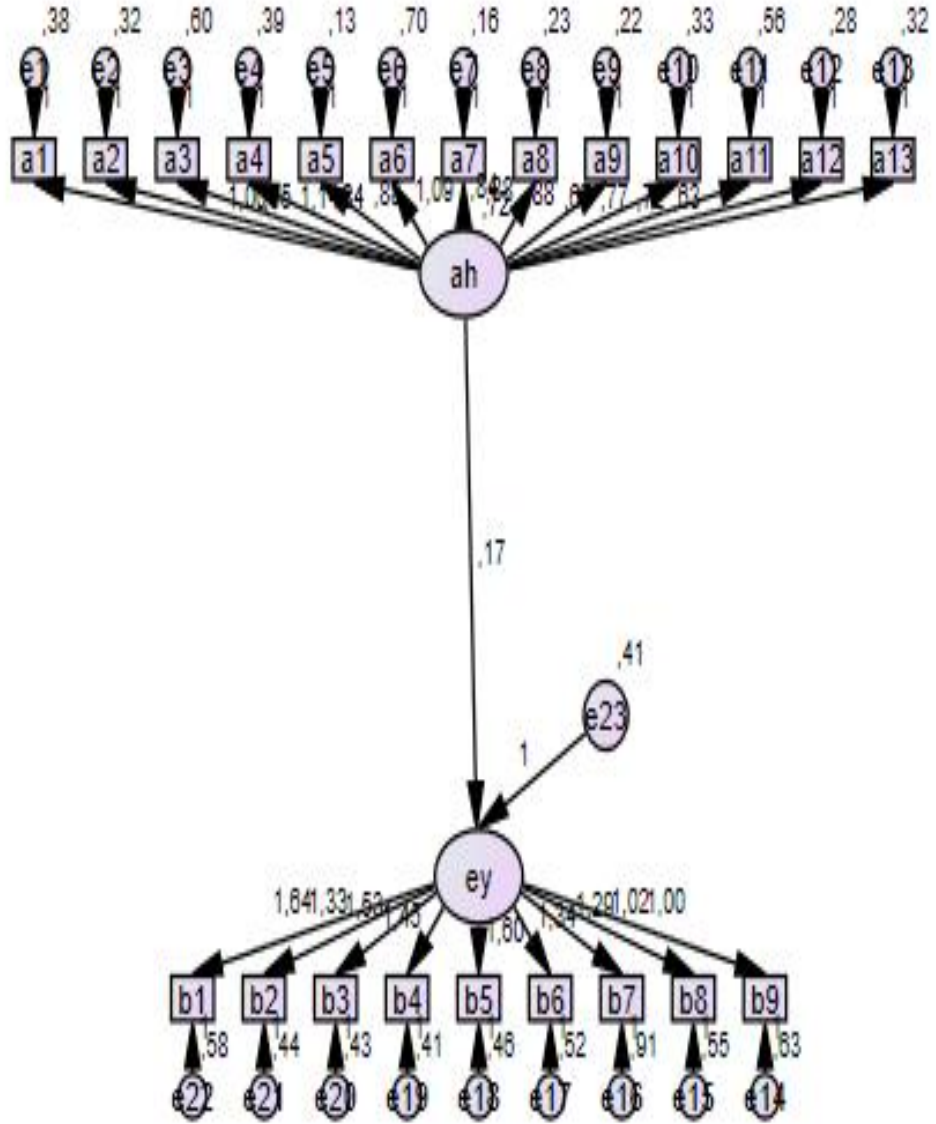
Tablo 3.29. Sosyal Etkileşim(yönelim) ve Eylem(tepkisel) Lineer Regresyon Katsayı Analizi

Katsayılar Matrisi ^a						
Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabit)	2,744	,133		20,691	,000
	f2	,328	,036	,408	9,060	,000
a. Bağımlı değişken: f4						

3.4.10. Yapısal Eşitlik Modellemesi Bulgular

Araştırma kapsamında yapısal eşitlik modellemesi bulgularına göre $0 \leq \text{Beta} \leq 1$ arası değerlerde $\text{Beta} \leq 0,1$ düşük etki, katsayı eksi (-1) ise ilişki ters yönde $0,1 \leq \text{Beta} \leq 0,3$ orta etki, $\text{Beta} \geq 0,50$ yüksek etkiyi gösterir. $\text{Beta}=0,52$ aynı zamanda $t=10,01 > 1,65$ ve $r^2=0,47$ önemli olduğunu doğrular. Bu manada yapılan modellemede $\text{Beta}=0,55$ bulunmuş ve modellemenin yüksek açıklayıcılığı bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. f1 ve f2 ölçüm modellemesinde CMIN/DF 3,217, GFI 0,903, NFI 0,917, CFI 0,891 ve RMSEA < 0,071 (RMSEA < 0,05 mükemmel uyum) bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda f1 ahlak (yönetmel/dini/felsefi) değişken f2 eylem koordinasyonu (tepkisel) etkilemekte olduğu kabul edilebilir. H_{4b} : Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) faktörünün Eylem (tepkisel) faktörüne etkisi olduğu kabul edilir (Tablo 3.30).

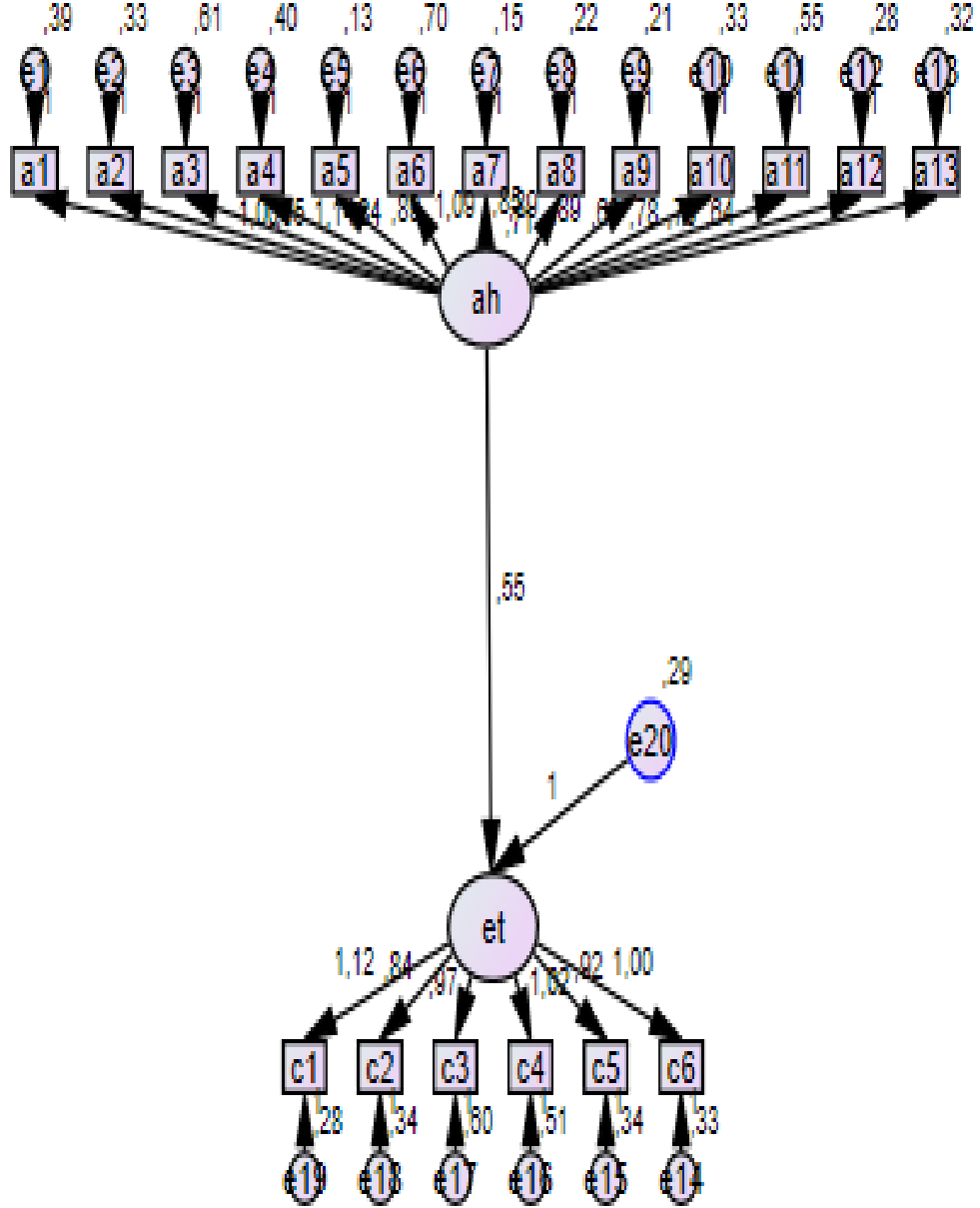
Tablo 3.30. Ahlak (dini-felsefi-yönetSEL) ve Eylem (tepkisel) Yapısal Modellemesi



Yapılan modellemede Beta=0,47 bulunmuş ve modellemenin yüksek önemde açıklayıcılığı bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. f1 ve f3 ölçüm modellemesinde CMIN/DF 3,217, GFI 0,858, NFI 0,822, CFI 0,871 ve RMSEA<0,062 (RMSEA <0,05 mükemmel uyum) bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda f1 ahlak (yönetSEL/dini/felsefi) değişken f3 eylem koordinasyonu(etkisel)

etkilemekte olduğu kabul edilebilir. H_{4h}: Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) faktörünün Eylem (etkisel) faktörlerine etkisi olduğu kabul edilir (Tablo 3.31).

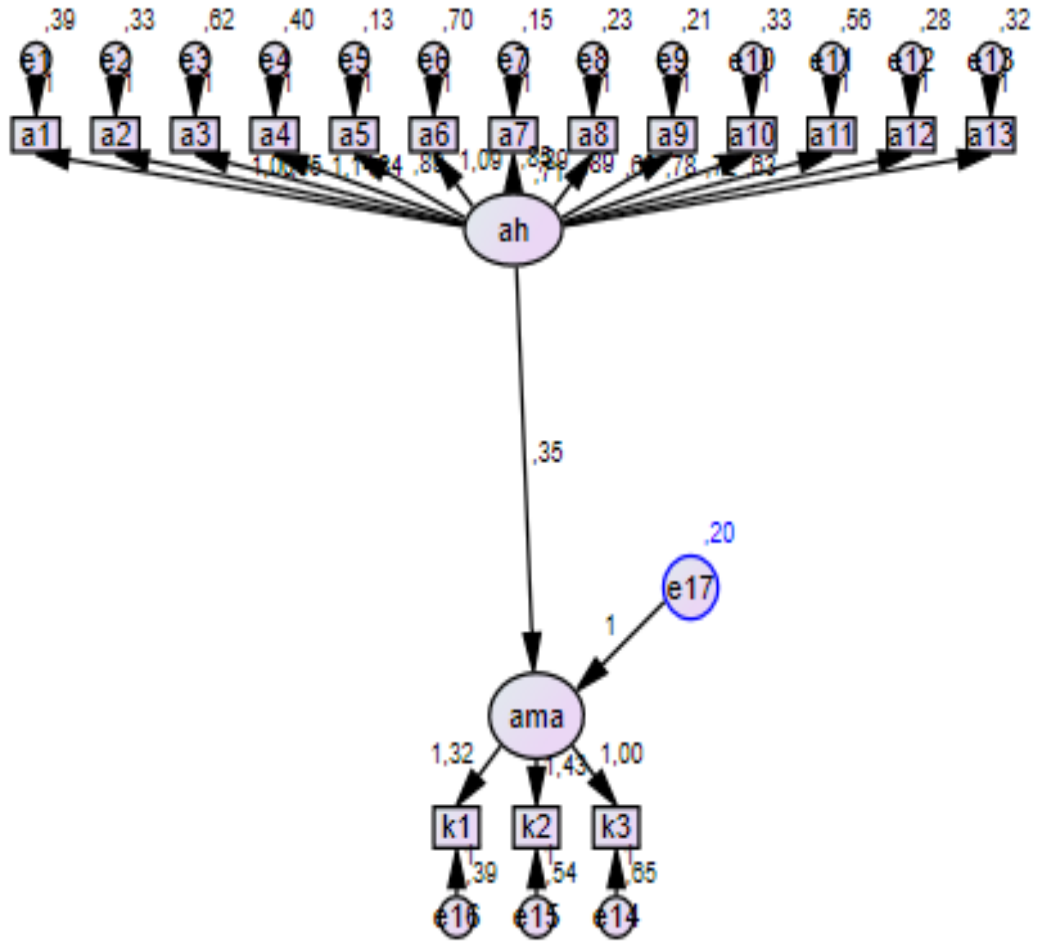
Tablo 3.31. Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) ve Eylem (etkisel) Yapısal Modellemesi



Modellemede Beta=0,45 bulunmuş ve modellemenin önemli düzeyde açıklayıcılığı bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. f1 ve f5 ölçüm modellemesinde

CMIN/DF 3,317, GFI 0,865, NFI 0,825, CFI 0,882 ve RMSEA<0,055 (RMSEA <0,05 mükemmel uyum) bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda f1 ahlak (yönetsel/dini/felsefi) değişken f5 eylem koordinasyonu(amaçsal) etkilemekte olduğu ve dolayısıyla H₄: Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) faktörünün Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi olduğu kabul edilir (Tablo 3.32).

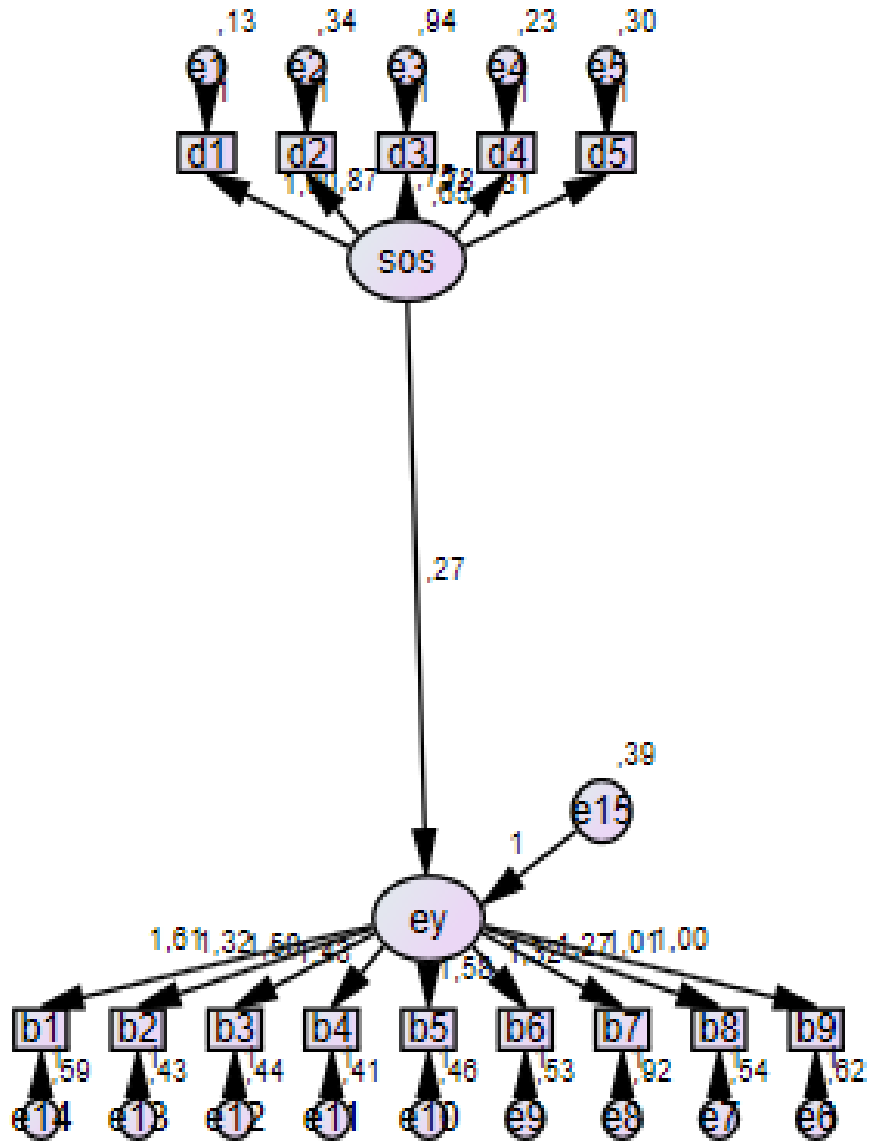
Tablo 3.32. Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) ve Eylem (amaçsal) Yapısal Modellemesi



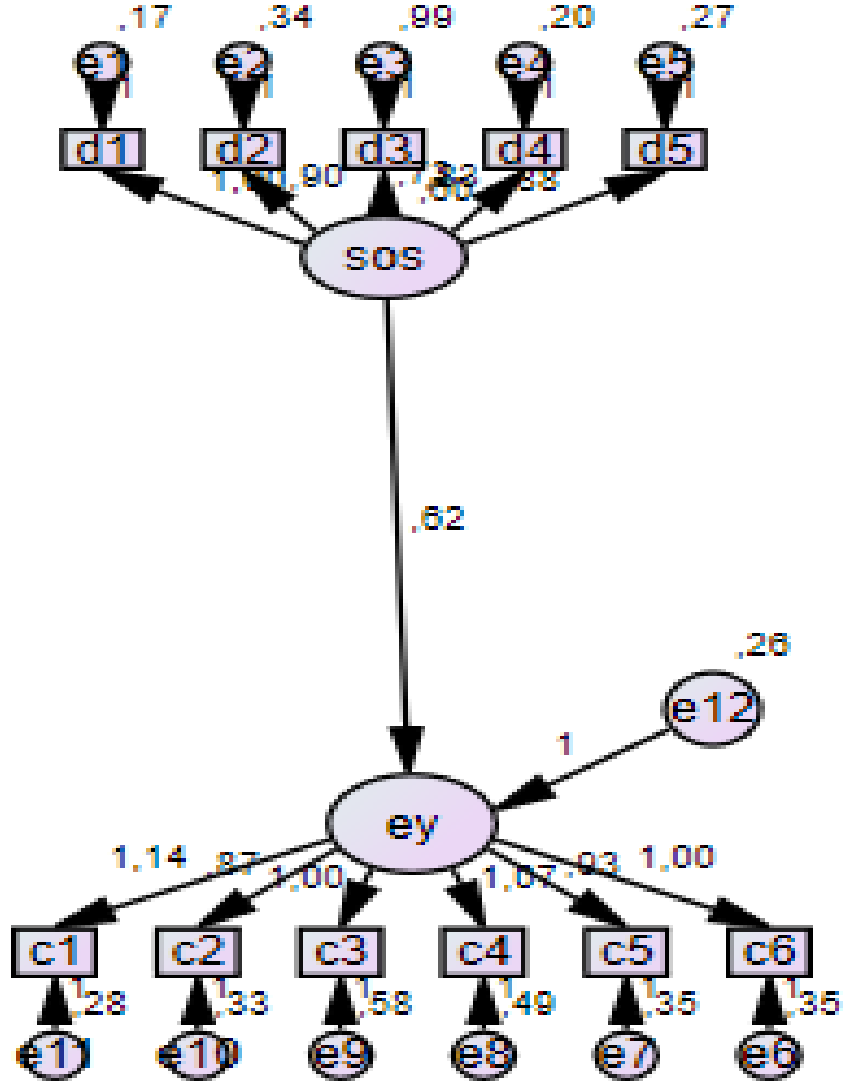
Yapısal eşitlik modellemede Beta=0,40 bulunmuş ve modellemenin önemli düzeyde açıklayıcılığı bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. f4 ve f5 ölçüm modellemesinde CMIN/DF 3,317, GFI 0,865, NFI 0,825, CFI 0,882 ve RMSEA<0,040 bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda f4 Sosyal

Etkileşim(koordinasyon) değişken f3 eylem koordinasyonu(amaçsal) etkilemekte olduğu ve f4 ve f3 ölçüm modellemesinde Beta=0,44, CMIN/DF 3,217, GFI 0,875, NFI 0,835, CFI 0,893 ve RMSEA<0,047 bulgusuna ulaşılmıştır, dolayısıyla H_{4c}: Sosyal Etkileşim (koordinasyon) faktörünün Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi olduğu kabul edilir (Tablo 3.33 ve Tablo 3.34).

Tablo 3.33. Sosyal Etkileşim (koordinasyon) ve Eylem (amaçsal) Yapısal Modellemesi

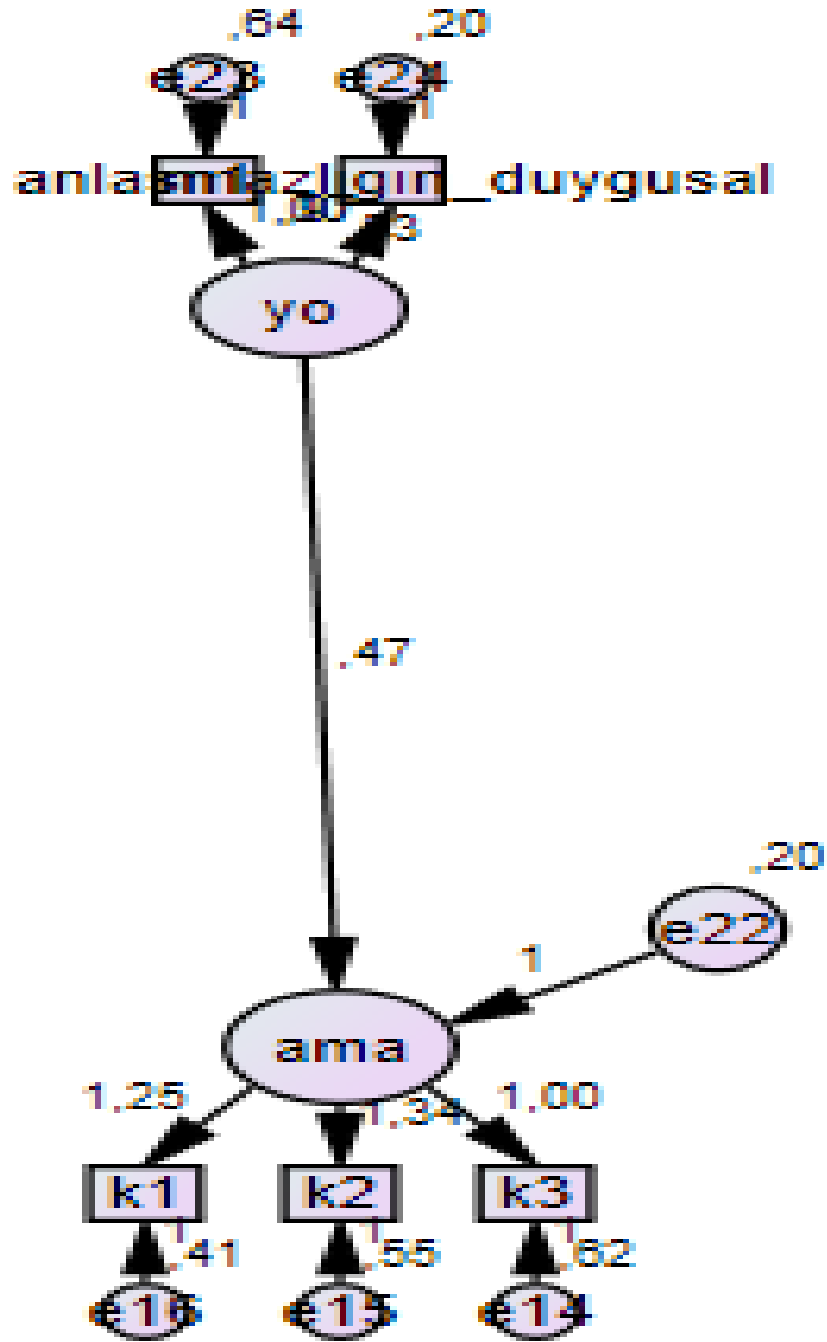


Tablo 3.34. Sosyal Etkileşim (koordinasyon) ve Eylem (etkisel) Yapısal Modellemesi



Modellemede Beta=0,47 bulunmuş ve modellemenin önemli düzeyde açıklayıcılığı bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. f6 ve f5 ölçüm modellemesinde CMIN/DF 3,425, GFI 0,864, NFI 0,836, CFI 0,883 ve RMSEA<0,045 bulgusuna ulaşılmıştır. H_{4i}: Sosyal Etkileşim(yönelim) faktörünün Eylem(amaçsal) faktörüne etkisi olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3.35).

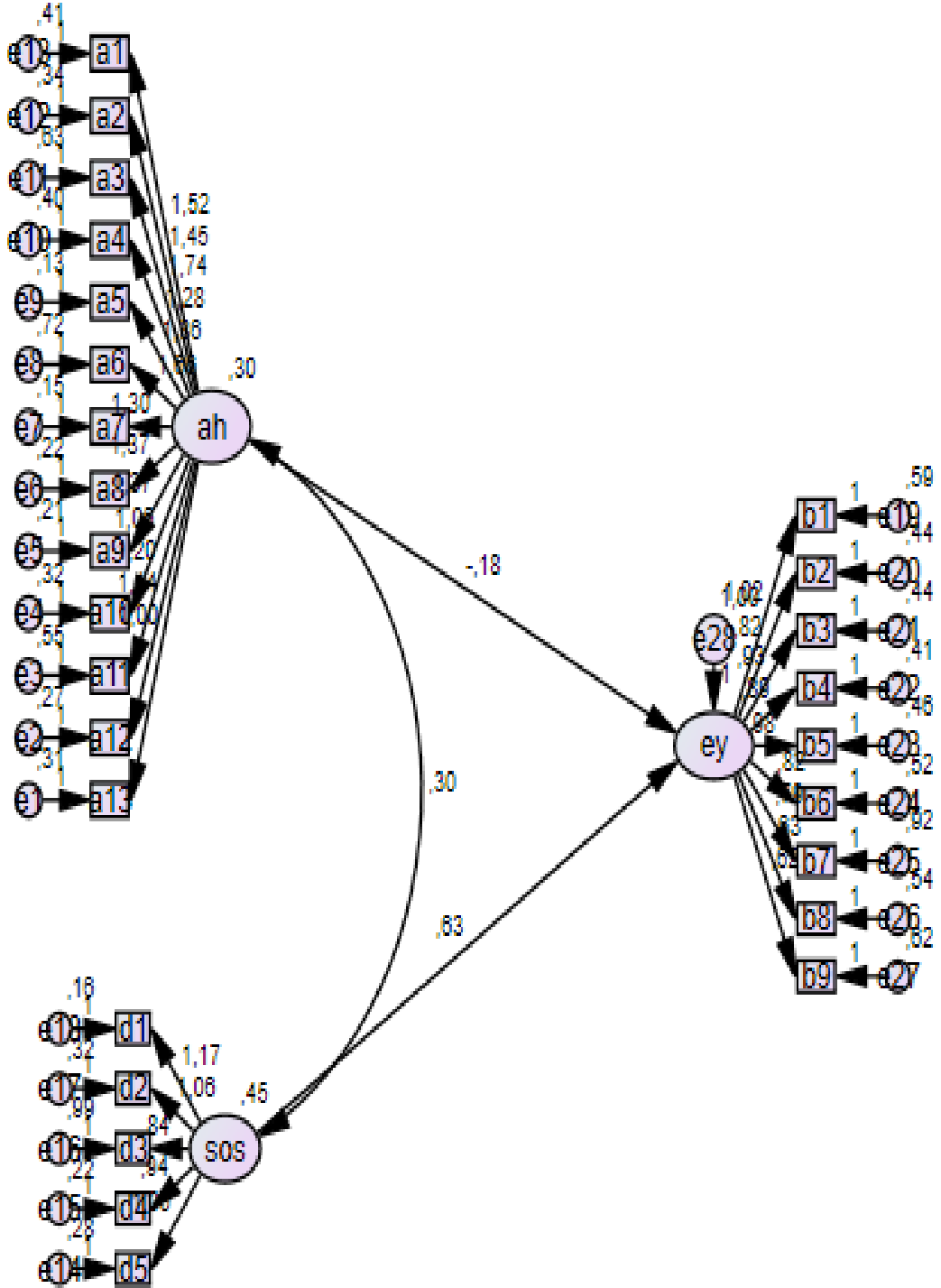
Tablo 3.35. Sosyal Etkileşim (yönelim) ve Eylem (amaçsal) Yapısal Modellemesi



f1 ve f4 birlikte etkileşimi f2 'ye olan etkiyi daha da artırdığı ve negatif yönde daha da baskın olduğu görülmektedir. Tablo 3.37. yapısal modellemede

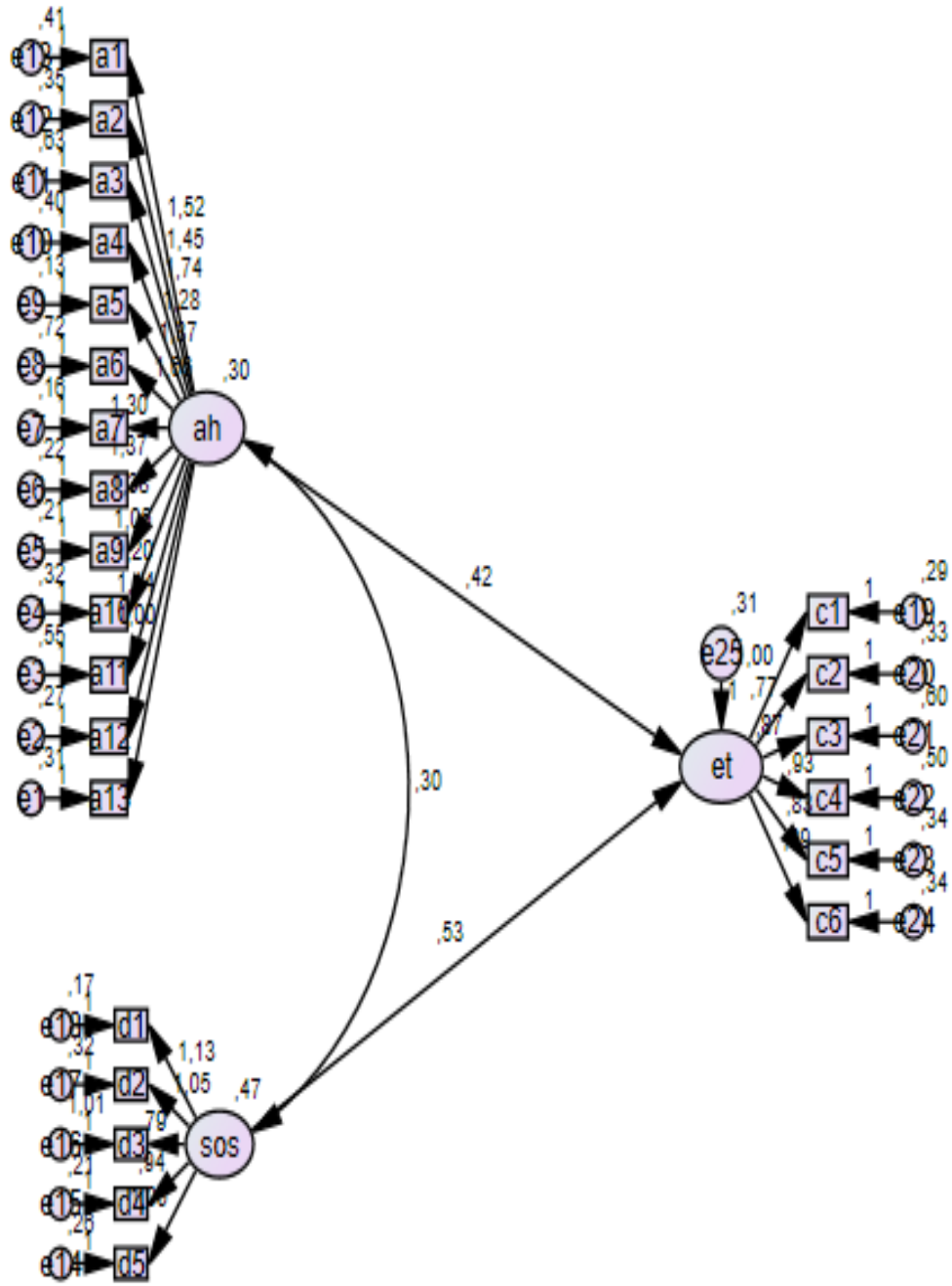
dağılıma göre f1 dağıtım(-0,18) ile f2yi negatif yönde etkilediği f4 (0,63) aralarında etki dağılımı (0,30) ile pozitif yönde etkilediği, modellemede Beta=0,54 bulunmuş ve modellemenin önemli düzeyde açıklayıcılığı bulunduğu f1 ve f5'in f2 'ye olan etki ölçüm modellemesinde CMIN/DF 3,328, GFI 0,903, NFI 0,916, CFI 0,891 ve RMSEA<0,054 (RMSEA <0,05 mükemmel uyum) bulgusuna ulaşılmıştır. H₅: Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim faktörlerinin Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi kabul edilmiştir (Tablo 3.36).

Tablo 3.36. Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) ve Sosyal Etkileşimin, Eylem (tepkisel), Yapısal Modellemesi



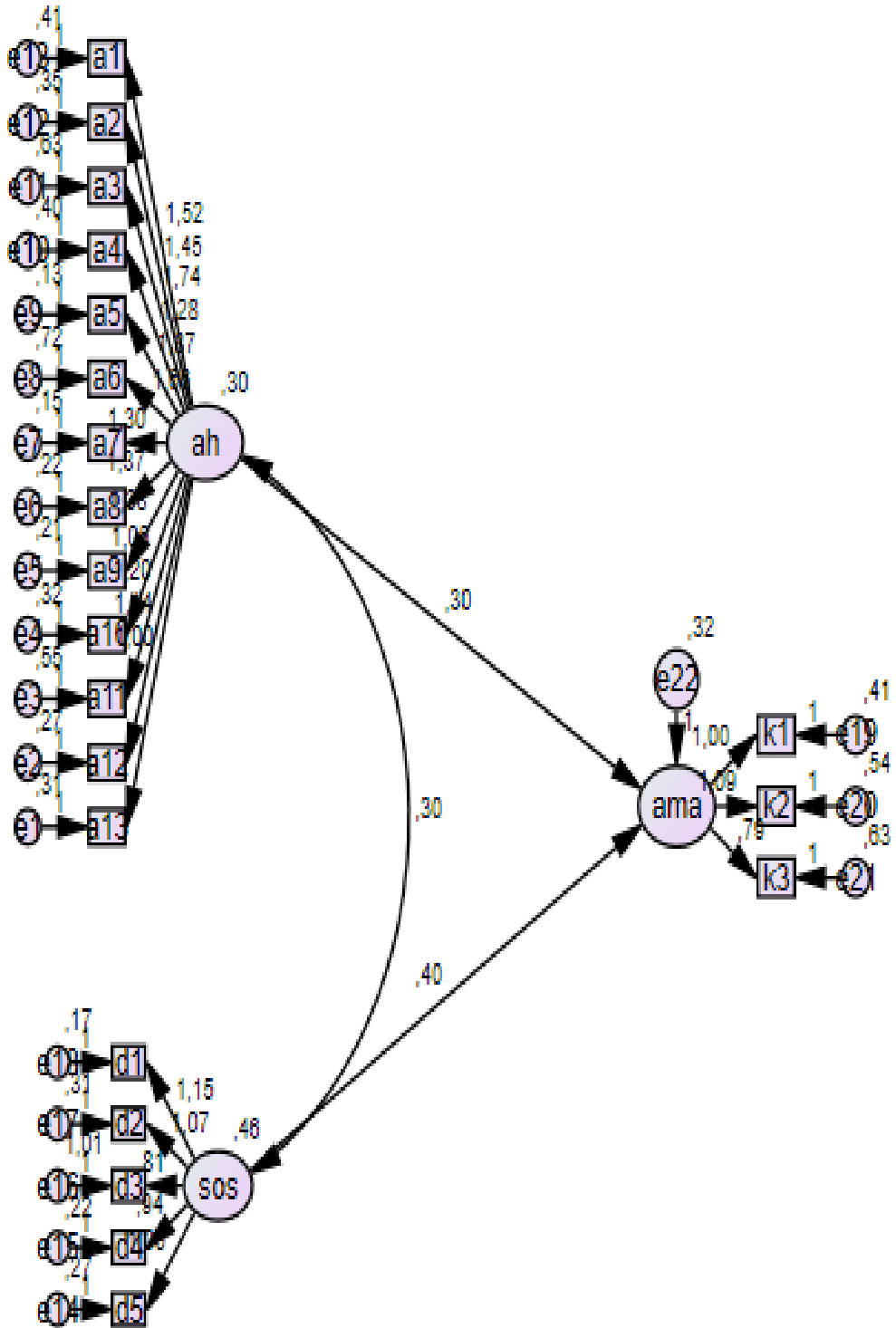
f1 ve f4 birlikte etkileşimi f3'e olan etkisi Tablo 3.38. yapısal modellemede dağılıma göre f1 dağıtım(0,42) ile f3'ü pozitif yönde etkilediği f4 (0,53) aralarında etki dağılımı ile pozitif yönde etkilediği, modellemede Beta=0,53 bulunmuş ve modellemenin önemli düzeyde açıklayıcılığı bulunduğu f1 ve f4'ün f3 'e olan etki ölçüm modellemesinde CMIN/DF 3,327, GFI 0,901, NFI 0,915, CFI 0,890 ve RMSEA<0,053 bulgusuna ulaşılmıştır (Tablo 3.37).

Tablo 3.37. Ahlak (dini-felsefi-yönetSEL) ve Sosyal Etkileşimin, Eylem (etkisel), Yapısal Modellemesi



f1 ve f4 birlikte etkileşimi f5'e olan etkisi Tablo 3.38. yapısal modellemede dağılıma göre f1 dağıtım(0,30) ile f5'ü pozitif yönde etkilediği f4 (0,40) aralarında etki dağılımı ile pozitif yönde etkilediği, modellemede Beta=0,47 bulunmuş ve modellemenin önemli düzeyde açıklayıcılığı bulunduğu f1 ve f4'ün f5 'e olan etki ölçüm modellemesinde CMIN/DF 3,318, GFI 0,897, NFI 0,887, CFI 0,870 ve RMSEA<0,050 bulgusuna ulaşılmıştır(Tablo 3.38). H₅: Ahlak (dini-felsefi-yönetmel) ve Sosyal Etkileşim faktörlerinin Eylem (tepkisel), Eylem (etkisel) ve Eylem (amaçsal) faktörlerine etkisi kabul edilmiştir.

Tablo 3.38. Ahlak (dini-felsefi-yönetsel) ve Sosyal Etkileşimin, Eylem (amaçsal), Yapısal Modellemesi



SONUÇ

Etkileşimciliğin felsefi kökleri ve gelişimi dikkate alındığında kişilikteki etkileşimcilik üzerine araştırma ve kuramları etkileyen ahlaki, sosyal, politik, tarihi ve metodolojik faktörler eylem sonucuna göre incelenmiştir. Son olarak, kişilik bütünleşme modelinin gelişimi, başlıca kişilik sorunlarının evrimi şu başlıklar altında ele alınmıştır: (1) tutarlılık ve belirleyici tartışma; (2) tutarlılık tanımlarının yeniden düzenlenmesi; (3) mekanik ve dinamik etkileşim arasındaki fark; ve (4) sonuç/durum olarak tanımlanmıştır.

Eylem, başka bir kimseden bir yanıt gerektirir; örneğin, yöneticinin çalışanlarına prim vermesi, çalışanlarına karşı iyi ya da kötü davranışlar göstermesi gibi, sosyal temas içeren bir çift sosyal eylemdir, sosyal etkileşim, bir sosyal eylemler dizisidir. Sosyal etkileşimin gerçekleşmesi için üç bileşen olmalıdır; a) Konular (iki veya daha fazla kişi-etkileşimde olan), b) Nesne (neden etkileşimde bulunmalı) ve c) Etkileşimleri düzenleyen bir mekanizma (nasıl etkileşime girileceği). Sosyal etkileşimler şu şekilde ayırt edilebilir; planlanmamış ve tekrarlanmamış, tekrarlanan- planlanmamış, zaman zaman gerçekleşmesi zorunludur, düzenli-planlı değil, ama çok sık, cevapsız kaldıklarında, düzenlenmiş-kural veya yasalarla planlanmış ve düzenlenmiştir. Bu nedenle, fiziksel bir davranış söz konusu olmasa bile, iki rakip birbirlerinin profesyonel çalışmalarını kasıtlı olarak görmezden geldikleri zaman, sosyal etkileşim söz konusudur. Bu yüzden sosyal etkileşimler karşılıklı olarak birbirlerine yönelmiş iki veya daha fazla kişi arasındaki karşılıklı bağımlılıklara dayanır, yani sosyal etkileşim birbirlerinin öznel eylemlerini veya niyetlerini etkilemeye veya dikkate almaya çalışan herhangi bir davranış ya da eylem şeklindedir. Sosyal etkileşim, etkileşim ortak/(ları) tarafından gerçekleştirilen eylemler nedeniyle eylemlerini ve tepkilerini değiştiren insan(veya gruplar) arasındaki dinamik, değişen bir sosyal eylemler dizisidir. Sosyal etkileşimin anlamı, hareket, eylem veya uygulama gibi davranışların anlaşılmasını içerir. Etkileşim yönü, insanların davranışsal eylemlerin birbirine yönlendirip yönlendirmemesine ve eylemlerin ortak niyetleri(iyi-kötü) içerip içermediğine ve bu niyetini gerçekleştirmeleri için birbirlerine yardım etme arzusu veya amacına mı bağlı olduğuna bağlıdır.

İki karşılıklı etkileşim yönü vardır; dayanışma ve antagonistik. Birincisi, benzer niyetlerde olan eylemleri ve bu amaçlara ulaşmak için tarafların birbirlerine yardım etme yönündeki karşılıklı yönelimlerini içerir. Antagonistik etkileşim, taraflar birbirlerinin amaçlarına ulaşmasını engellemek istediklerinde gerçekleşir. Örneğin, aynı pozisyonda terfi için yarışan iki kişi, aynı bölge için savaştan generaller veya aynı pazar payını almaya çalışan rakipler. Bir efendi ve köle, bir mahkum ve gardiyanı arasındaki etkileşim de örneklerdir. Antagonistik etkileşimin, niyetlerin farklı olduğu anlamına gelmediğine dikkat edilmelidir. Taraflar, birbirlerine karşı ortak bir arzu ve karşılıklı yönelimi paylaşırlar. Birlikte istemedikleri veya sahip olamayacakları aynı amaçlara (promosyon, sahip olma, başarı vb.) sahiptirler. Antagonistik etkileşim bu ana unsur ile karakterize edilir: Uyumsuz amaçların algılanması ve birinin kendi amacına ulaşılmasının diğerlerini sınırlendirdiğine dair inanç. Aynı zamanda, kısmen antagonistik etkileşimde, kısmen katılaştan karışık bir etkileşim modeli vardır. Karşılıklı eylemler, taraflar ortak bir hedefe ulaşmak istediklerinde dayanışabilir, ancak eylemleri düşmanca olabilir. Bir yönetici çalışanın işi bırakmaması için en iyi şartları sunuyor olabilir, ancak istenildiği gibi çalışan işyerinde kalmayı reddettiği zaman çalışanın eylemleri antagonistik olabilir.

Öte yandan, eylemler dayanıksızken eylemler yanıltıcı olabilir, örneğin bir yöneticinin diğer çalışanlar duymasın diye diğer bir yönetici ile düşük sesle tartışması gibi. Uzatma etkileşimlerinden dolayı geniş veya dar olabilir. Anlamaların ve yönlerin yanı sıra, sosyal etkileşimler de yüksek veya düşük yoğunluklu olarak tanımlanır. Derinlemesine hissedilen, güçlü bir şekilde motive edilmiş niyetler(iyi-kötü) gibi, uzun ya da dar etkileşimler de olabilir. Etkileşimin bir başka özelliği de süresi ile ilgilidir. Son olarak etkileşimler, örgütlenip düzenlenmedikleri, yani bir grubu tanımlayan yasalar tarafından yönetilip yönetilmediği ile karakterize edilebilir. Toplamda, sosyal etkileşimler, terminolojideki çeşitli özellik kombinasyonlarını veya modalitelerini gösterir. Sağlam, yoğun, ancak dar, kısa ve örgütlü olmayabilirler; ya da yoğun, kapsamlı, dayanıklı, düşmanca ve örgütlü; veya yoğun, dar, kısa, organize ve antagonistik gibi farklı süreçlerde eyleme dönüşür.

Ailesel bileşen; tutarlı, sağlam, kapsamlı, yoğun ve dayanıklı etkileşimler içerir. Onlarla ilgilenenler, “biz” ile bağlantılı, organik olarak birbirine bağımlı bir

birlik oluştururlar. Bunları ilgilendiren şey, hepsini ilgilendiren; bu, her birinin kişisel olarak etkileşimden neler başarabileceği sorusu değil, birlikte neler yapılabileceği sorusudur. Baba ile oğul arasındaki sosyal etkileşimler, dinlerin üyeleri, tarikatlar, atletik takımlar genellikle ailevi niteliktedir. Sözleşmeye bağlı bileşen, kısmen katılaşan, kısmen antagonistik, süresi ve uzaması sınırlı, yüksek veya düşük yoğunluklu ve yasal olan etkileşimleri içerir. Sözleşmeye dayalı etkileşim, bireylerin eylemlerinin bağımsız amaçlar için yaptıkları özel bir ilişkilendirme olan faydacı olma eğilimindedir. Yardımsever tarafsızlık, pasif direniş veya isteksiz işbirliği, rekabetçi işbirliği, eşzamanlı sevgi ve nefretle kendini gösterir. Örnekler bir satıcı ve alıcı, bir çalışan ve işveren, bir bürokrat ve vatandaş arasındaki etkileşimler olduğu unutulmamalıdır.

Zorunlu etkileşim, yaşam boyu düşmanları, çelişkili uluslar, köle ve efendi arasında olduğu gibi tutarlı i düşmanlık ile karakterize edilir. Yoğun, kapsamlı, dayanıklı ve düzenli olabilir veya olmayabilir. Bir veya daha fazla partinin veya grubun diğerlerini zorlama teşebbüsünü içerir. Zorlamanın kullanılması, bu tür sosyal etkileşimin bir özelliğidir. Saf bir zorunlu ilişkide, taraflar birbirleriyle yabancı ve yabancılar olarak kalır. Sosyologlar, sosyal ilişkileri iki kişiden (bireylerden topluma kadar) oluşan bir etkileşim sistemi ve varlık, ilgi alanı, oryantasyon, varlık için bir platform haline getiren bir ilişki sistemi olarak tanımlar. Bu nedenle, sosyal ilişkiler, iki veya daha fazla kişi arasında belirli bir platform (yani ilgi alanı) temelinde sabit bir düzenlenmiş sosyal etkileşimler sistemi olarak tanımlanabilir. Bu kavram her zaman, birleşmiş kişilerin başarmayı amaçladığı bir hedef önerir. Örneğin, mahkeme veya hapisane gibi kurumlar, sosyal düzeni korumak ve ahlaki ve yasal normları kıran, sosyal maddi veya manevi değerleri aşan sapkınları cezalandırmak için yaratılmıştır. Sosyal ilişkilerde ortak bir platformun varlığı, insanların sosyal davranışlarının tanımlanması ve gözlenmesi gerektiği de vurgulanabilir.

Bu noktada sosyal psikolojide bir klişe olarak da tanımlandırılan stereotip kavramı aynı zamanda davranış bilimlerinde bir insan grubunun, bu grubun bir parçası olduğu düşünülen herhangi bir bireye uyguladığı bir inanç olarak da tanımlandırıldığı ve bireyin tanımlayamadığı sosyal bir grup olan otogrup da dahil edildiğinde, dış grupların kötü muamele edilmesine yol açabilecek i grupların ve dış grupların gelişimini sağlar. Stereotiplerin aynı zamanda çevremizdeki dünyayı

öğrenmeye çalışırken, insanların çok fazla miktarda bilgi işlemesine yardımcı olmak için bir buluşsal ya da araç olduğu da söylenebilir. Birisi sizden farklı olarak algılanıyorsa, onlara kötü davranmak ya da ahlaki eylemlerde kötüyü tercih etmek, grubun dışında kalan herkese bir önyargı uygulamaları genellikle evrensel uygulamalarında yanlış olarak kabul görmektedir.

İnsan davranışının hem bireyin hem de toplumdaki diğerlerinin beklentileri tarafından yönlendirildiğini iddia eden rol teorisine göre kişinin kendi sağlığını ve güvenliğini tehdit eden davranışları ifade eden kendini ihmal etme ya da fiziksel veya sözlü kötü muamele; yaralanma olarak adlandırılan suistimal tanımlandırmasının özü rol kavramında yatar. Kişinin belirli bir toplumdaki davranışa rehberlik etmek için planlar veya planlar olarak işlev gören bir kurallar veya normlar kümesi olan rol sürecinde roller, mesleki veya ilişkisel olabilir. Mesleki bir rol, bireyin bireysel işlevi ile ilgilidir (örneğin bir meslek). İlişkisel bir rol, bireyin başkalarına karşı nasıl davrandığını yönetir (örneğin, bir yönetici/lider veya bir patron olmak). Yapısal işlevselciliği ile roller gözlemlenebilir, günlük davranışların önemli bir oranının sadece rolleri üstlenen ve hangi rolü öncelik sırasına koyduğunu belirten insanlar olduğunu göstermektedir. Birinin rolünü ve hangilerinin öncelik sırasındaki rollerini anladıktan sonra, nasıl davranacaklarını tahmin edilebilir.

Beden dili, sosyal etkileşimin çok önemli bir parçasıdır. Beden dili, vücut duruşu, jestler, yüz ifadeleri ve göz hareketlerinden oluşan bir tür sözsüz iletişim biçimi ve eylemlerin göstergesidir. İnsanlar bu tür sinyalleri neredeyse tamamen bilinçaltına gönderip yorumlarlar. Bu noktada ahlaki yaklaşım, bireysel kodlar ya modellemelerin etkilerinin dikkatle ele alınması gerektiği söylenebilir.

Diğer taraftan günümüz modern, bilgi teknolojilerinin hakim olduğu sanal dünya, kullanıcıların etkileşime girebilecekleri bilgisayar tabanlı bir simüle ortam şeklini alan çevrimiçi bir topluluk olarak aktif eylemlerin belirleyicileridir. Bu modellenmiş dünyalar ve onların kuralları gerçeklikten ya da fantastik dünyalardan çekilebilir. Kullanıcılar arasındaki sosyal etkileşim, iletişim yoluyla metin, grafiksel simgeler, görsel jest, dokunma, sesli komut ve denge duyuları ve de ahlaki modellemeler arasında değişebilir. Araştırmacılar, sanal dünyanın yüz yüze

etkileşimlerinde farklı duygusal mesajlar iletme yeteneğini sorgulamaktadırlar. Bununla birlikte, sanal dünyalardaki katılımcılar, ifadeler gibi yeni iletişim biçimleri geliştirmek için dil ve resimlerle yenilik yapmaktadır. Sanal dünyalardaki sosyal etkileşimin bir başka yönü de katılımcılar arasındaki etkileşimlerdeki farklılıklardır. Sanal dünyalardaki diğer katılımcılarla etkileşim genellikle gerçek zamanlı olarak yapılabilirken, çevrimiçi sanal dünyalarda zaman tutarlılığı her zaman korunmadığı da söylenebilir.

Etkileşim düzeyinde, ahlak, kültür, etik, etkileşimi düzenleyen yasa gibi diğer faktörler de uygulanır. Herhangi bir toplum, sosyal düzene ilgi duyduğundan, herhangi bir seviyesindeki düzenlenmiş etkileşimler sistemi, kanun ve sosyal kontrol ile desteklenir. Sosyal, toplumsal ve ahlaki etkileşimlerin analizi sosyal yapılar veya işlevsel sistemler, düzeyindeki etkileşimlerin karakterinin belirlenmesini sağlayan bir bakış açısıyla yapılabilir.

Yöneticilerde ahlak kavramının dini, felsefi ve yönetsel, sosyal etkileşim kavramının koordinasyon, yönelim ve duysal boyutlarda eylem koordinasyonuna etkisel, tepkisel ve amaçsal bağlamlarda etkisi olduğu ve ayrıca aralarında doğrusal bir ilişki bulunduğu dikkate alındığında oluşturulan modellemenin karşılaştırılması ve değerlendirilmesi için gereken kriterleri ve kontrastı başkalarının değerlendirilmesinde, kaynakların tahsis edilmesinde yönetsel referans çerçevesi oluşturmaktadır.

Ahlak kavramının inançsal (dini) boyutta yaşamla ilgili deneyimlerin inanç erozyonuna yol açabileceği, inançsal değerlerin değiştirilemez olduğu, inançların günlük işlerde yön verici olduğu, inançların topluluklara bağlanmada etkili olduğu ve gerektiğinde sahip olunan inancın öngördüğünden farklı davranılabileceği ifadeleri; yine felsefi boyutta inançsal tutumların yönetsel konulara temel olmaması, çıkarlar kapsamında farklı yollar denenmemesi, kararları verirken ahlaki ve etik konulara özen gösterilmesi, yönetsel boyutta ise yakınlık duyulan kişiler yönünde yönelimin huzursuzluğa yol açabileceği, kadınların da erkekler kadar yönetsel pozisyonlara gelmesi gerekliliği, yöneticilerin uygulamalarında dengeyi gözetmesi, deneyim ve liyakata göre terfi gerçekleştirilmesi ve yöneticilerin ispatlanabilir dürüstlük ve güvenilirlikte olması gereklidir.

Sosyal etkileşim yönelim boyutunda, kritik kararların danışmaksızın verilmemesi, çalışanlara samimi bir şekilde destek verilmesi, sosyalleşmede inançsal öğelerin önemli olduğu, üst ast ilişkisinde uyumluluğun önemli olduğu, iş ve özel yaşamla ilgili sorunların ayrımlaştırılması, koordinasyon boyutunda, organizasyonda duygusal süreçlerin paylaşılabilmesi, sahip olunan yasal gücün süreçlere yansıtılması, kriz, huzursuzluk ve güvensizlik durumlarında zaman zaman üstün astı aramasının durumsal olarak endişe ve kaygıya neden olabileceği ve duygusal boyutta, çalışanların potansiyellerini açığa çıkarıcı ortamın yaratılması ve çalışanların yönetici ile çalışmaya istekli olacakları ortamın yaratılması önem taşımaktadır.

Sonuç olarak negatif ve pozitif yönleri ile ahlak ve sosyal etkileşim kavramlarının özellikle yönetsel boyutta bireyi ve /veya toplumu şekillendiren, geleceğe yön veren yönetici ya da liderler için "doğru/yanlış", "iyi/kötü" ilkeleri ile hukuki bir standart oluşturulması dünya insanları için temel önemin ahlaki evrensel yapılanma gerekliliği rasyonel bağlamda ahlaki olan ya da ahlaki olmayan eylemler için kurallar dizisi sadece sosyal sorumluluk olarak iş/meslek ahlakı değil eylem koordinasyonu boyutunda evrensel bir anlayış çerçevesinde bir görüş oluşturulması gerekliliği söylenebilir. Özel yada kamu sektörlerinde ulusal ya da uluslararası yöneticilerde ahlak ve sosyal etkileşim kavramlarının bir bütün olarak eylem koordinasyonu üzerinde etkisi bireyin ve toplumun refahı ve uzun vadede mutluluğu için entegre edilmiş olan normalite anormalite kavramlarının ayrıştırılması, nevroitik, psikozlu, histerik, gizli şizofren, vicdan ve merhametten yoksun, farklı emelleri olan (espiyonaj, kayırmacı..vb) yöneticilerin ya da liderlerin kirli eylemlerinin sonuçları önemle dikkate alınmalıdır. Gelecek kuşaklara iyi erdemli ve iyi ahlaklı bir toplum ve çalışma ortamı miras bırakmak yöneticilerin ya da liderlerin asli görevi olduğu unutulmamalıdır. Aksi durumda bireysel, sosyal ve toplumsal çöktüşlere ya da tahribatlara neden olabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F.- Maghrabi, A. S. - Al-Dabbagh, T. H. (1994). "Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers", International Journal of Manpower, Vol. 15, No: 1, pp. 60-67.
- Abdalla, F. H. - Maghrabi, S. ve Raggad, G. B. (1998). "Assessing The Effect of Nepotism on Human Resource Managers Toward Nepotism A Cross Cultural Study", International Journal of Manpower, Vol. 19, No: 8, pp. 554-70.
- Adibah, B. A. R. (2013). Understanding Islamic Ethics and Its Significance on the Character Building, International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 3, No. 6, November.
- Adam, B. (2000). Yahudilikte Din Kavramı ve Din Anlayışı. Dinler Tarihi Araştırmaları-II, (1998/ Konya), ss.129-134.
- Adler, A. (1997). Understanding Life : An Introduction to the Psychology of Alfred Adler, (Introduction by Brett, C.). London, United Kingdom: Oneworld Publications.
- (1996). Psikolojik Aktivite (Üstünlük ve Toplumsal İlgi), Çev. B. Çorakçı, İstanbul: SAY Yayınları.
- Adler, R. (1992). Communications At Work. Principles And Practices For Business and Professions, McGrawHill.
- Akçay, H. (2009). Musevilik ve Ahlakı, <http://wowturkey.com/forum/viewtopic.php?t=89837>.
- Alan, R., Teo, I., Kyle W. Stufflebam, I., Takahiro, A. K. (2014). The Intersection of Culture and Solitude The Hikikomori Phenomenon in Japan The Handbook Of Solitude Psychological Perspectives on Social Isolation, Social Withdrawal, and Being Alone, Edited by Robert J. Coplan and Julie C. Bowker, USA: John Wiley & Sons, Ltd.

- Alexander, R. D.(1971). The search for an evolutionary philosophy of man. Proceedings of the Royal Society of Victoria, Melbourne, 9/ 84.
- Alexy, R. 2010. The Dual Nature of Law. Ratio Juris 23(2): 176-177
- Allinson, R.E. (2008). Moral values and the Taoist sage in the Tao de Ching . Published online: 16 Jun 2008. Pp.127-136.
- Altman, I., - Taylor, D. A. (1973). Social penetration: The development of interpersonal relationships. New York: Holt.
- Allport, F. H. (1933). Institutional behavior: Essays toward a re- interpreting of contemporary social organization. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.
- Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Allport, G. W. - Ross, J. M. (1967). Personal Religious Orientation and Prejudice. Journal of Personality and Social Psychology, 5, 432-443
- Akkurt, S. (2006). Tanah'ta Yahudi Dini Hayatına Yönelik Eleştiriler, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Amar, P.(2009). Psychologie Du Manager, DUNOD, Paris.
- Ames, R. (1998). Knowing in the Zhuangzi: 'From Here, on the Bridge, over the River Hao', in R. Ames (ed.), Wandering at Ease in the Zhuangzi, Albany: State University of New York Press.
- Amir, Y. (1969). Contact hypothesis in ethnic relations. Psychological Bulletin, 11, 319-3U2
- Anderson, J. R. (1990). The adaptive character of thought. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Anscombe, G.E.M.(1981).The Collected Philosophical Papers of G.E.M. Anscombe, Vol. III., Minneapolis: University of Minnesota Press.

- Anteby, M.- Anderson, C. (2014). Management and Morality: The Elusive Corporate Morals. Harvard Business School Prepared for the Oxford Handbook of Management: Management.
- Anteby, M. -Chan, C.K. (2018). Why Monitoring Your Employees' Behavior Can Backfire, Harvard Business Review.
- Anteby, M.- Molnar, V. (2012). Collective memory meets organizational identity:
Remembering to forget in a firm's rhetorical history. *Academy of Management Journal*, 55(3), 515–540.
- Aristoteles. (2004). Politika, Çev. M. Tunçay, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Arkan A. (2005). "Fârâbî 'nin Gözüyle Ahlak Siyaset İlişkilerinin Analizi", Sakarya: 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu
- Arnold, D.G. - Bowie, N.E. (2003). Sweatshops and Respect for Persons, *Business Ethics Quarterly*, 13(2): 221–242.
- Aslan, Ş. - Özata, M. (2009). Lider üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (17), ss. 94-116.
- Austin, W. - E. Hatfield. (1980). "Equity Theory, Power, and Justice." Pp. 25-62 in *Justice and Social Interaction*, edited by Gerald Mikula. New York: Springer-Verlag.
- Auvray, M. et al. (2009). Perceptual interactions in a minimalist virtual environment. *New Ideas in Psychology* 27, Pp.32–47.
- Aydın, F. (2010). Yahudilik. İstanbul: İnsan Yayınları
- Bakhtin, M. (1981). *The Dialogic Imagination: Four Essays by M. M. Bakhtin*, ed. M. E. Holquist, trans. C. Emerson and M. Holquist, Austin, University of Texas Press.

- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A- Yayıncılık
- Bauman, Z. (2001). Community: Seeking safety in an insecure world. Cambridge: Polity Press.
- Baransel, A. (1979). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi. İstanbul: İ. Ü. İşletme İktisadi Ens. Yay.,
- Barbour, J.D.(2014). A View from Religious Studies Solitude and Spirituality, The Handbook Of Solitude Psychological Perspectives on Social Isolation, Social Withdrawal, and Being Alone, Edited by Robert J. Coplan and Julie C. Bowker, USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bass, B. - Avolio, B. (1993). Transformational Leadership: A Response to Critiques, San Diego, CA: Academic Press, pp.49-88.
- Bauer, P. (2000). From Subsistence to Exchange and Other Essays. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bauer, T. N. - Green, S. (1994). Effects of Newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. Journal of applied Psychology 79,2: 211-223.
- Bazerman, M. H. - Gino, F. (2012). Behavioral Ethics: Toward a Deeper Understanding of Moral Judgment and Dishonesty, Harvard Business School Forthcoming, Annual Review of Law and Social Science.
- Beck, A.T. (1983). Development of the Sociotropy-Autonomy Scale: a measure of personality factors in psychopathology. Philadelphia: University of Pennsylvania.
- Berger, P. L. (1995). Dinî Kurumlar. (Çev. Adil Çiftçi). D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 9, ss.425-465.

- Berry, R.J., Bronson, F.H.(1992). Life history and bioeconomy of the house mouse. *Biological reviews of the Cambridge Philosophical Society* 67 (4) : 519-550.
- Barry, Z., Posner, W., Schmidt, H. (1992). Demographic characteristics and shared values. *International Journal of Value- Based Management*, V:5/I:1, Pp.77-87.
- Bazerman, M. - Tenbrunsel, A.(2011). *Blind Spots: Why We Fail To Do What's Right and What To Do About It*. Princeton: Princeton University Press.
- Beard, M. (2014). *Laughter in ancient Rome: On joking, tickling, and cracking up*.Oakland, CA: University of California Press
- Berger, P. L. - Luckmann,T.(1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, NY: Anchor Books.
- Berry, R.J., Bronson, F.H. (1992). Life history and bioeconomy of the house mouse. *Biological reviews of the Cambridge Philosophical Society* 67 (4) : 519-550.
- Benson, C.(2001). *The cultural psychology of the self : place, morality, and art in human worlds* New York: the Taylor & Francis Group.
- Bilington, R. (2011). *Ahlak Düşüncesine Giriş: Felsefeyi Yaşamak*, Çev. A. Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- (1970). Comment. In R. Berger & F. Cioffi (Eds.), *The behavioral sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- (1992). *Exchange and Power in Social Life*. (3rd edition). – New Brunswick and London: Transaction Publishers.

- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Braiker, H. B. - Kelley, H. H. (1979). *Conflict in the Development of Close Relationships. Social Exchange in Developing Relationships*. USA: Academic Press.
- Brashear, T., Manolis, C. - Charles M. (2005). "The Effects of Control, Trust, and Justice on Salesperson Turnover", *Journal of Business Research*, 58, pp.241–249.
- Brower, H., Schoorman, F. - Tan, H. H. (2000). "A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and Leader-Member Exchange", *Leadership Quarterly*, 11 (2), pp. 227-250.
- Brugailles, R.(1913).*L'essence du phenomene social la suggestion*. (Kitle Olayının Ruhu: Telkin), 1913, *Rev. Phil.*, c. 75: p.593.
- Bruner, J. (1996). *The Culture of Education*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Brym, R., Roberts, L.W., Lie, J. & Rytina, S. (2013). *Sociology: Your compass for a new world* (4th Canadian ed.). Toronto: Nelson.
- Boissevain, J. P. (1974). *Friends of friends*. Oxford: Blackwell.
- Boehm, C. (1999). *Hierarchy in the forest: The evolution of egalitarian behaviour*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bogdanovic ,M. (2013). *Active Citizenship by Knowledge Management & Innovation: Proceedings of the Management, " How to Get More Integrity in Managerial Behaviour: The Role of Moral Learning in Management Moral Crisis Condition,"*, Knowledge and Learning International Conference .

- Boehm, C. (1999). *Hierarchy in the forest: The evolution of egalitarian behaviour*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Boltz, W.(1993). "Lao tzu Tao te ching," in *Early Chinese Texts: A Bibliographical Guide*, edited by Michael Loewe, Berkeley: University of California, Institute of East Asian Studies,Pp. 269–292.
- Boulding, K.E. (1978). *Ecodynamics: A New Theory of Societal Evolution*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Bourdeiu, P.(1990). *Logic of Practice*. – Cambridge: Polity Press.
- Bowie, N.E. (1999). *Business Ethics: A Kantian Perspective*, Malden, MA: Blackwell.
- Bowers, K. S. (1973). *Situationism in psychology: An analysis and critique*. *Psychological Review*, 80: 307-336.
- Bowles, P. (2012). *Capitalism*. London: Pearson.
- Bumin, T., vd., (2002). *Felsefe*, TÜSİAD Yayınları, İstanbul.
- Burke, K. (1973). *The rhetorical situation*. In Bullis and Bach (1989).
- Bullis, C. - Bach B. W. (1989). *Socialization turning points. An examination of change in organizational identification*. Paper presented at the annual meeting of the Western Speech Communication Association (Spokane, WA, February 17-21 1989). CS 506-580.
- Burgess, R.L.- Huston, T.L. (1979). *Social exchange in developing relationships*. New York San Francisco London :Academic Press.
- Burns, T. A. (1973). *Structural theory of social exchange*. *Acta Sociologica*, 16, Pp.183-208.
- Büte, M. (2011). "Kayırmacılığın Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkileri: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma", *Amme İdaresi Dergisi*, 44 (1), ss.135-153.

- Canbaş, S. (2004). Liderlik Yaklaşımları ve Yaklaşımlara Özgü Süreçler: Kara Harp Okulu Liderlik Sistemine Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Canglong, W. (2016). Individuality, Hierarchy, and Dilemma: the Making of Confucian Cultural Citizenship in a Contemporary Chinese Classical School. *Journal of Chinese Political Science* 21:4, Pp. 435-452.
- Carlson, R. (1971). Where is the person in personality research? *Psychological Bulletin*, 75:203-219.
- Carson, R.C. (1969). *Interaction Concepts of Personality*. Michigan Üniversitesi Aldine Pub. Co.
- (1979). *Personality and Exchange in Developing Relationships*. Michigan Üniversitesi Aldine Pub. Co.
- Cavalletto, G. (2007). *Crossing the Psycho-Social Divide Freud, Weber, Adorno and Elias*. USA: Ashgate Publishing Company
- Chadwick, J.(1976). *Social exchange theory: Tts structure and influence in social psychology*.New York: Academic.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in puplic accounting firms. *Administrative science quarterlu* 36: 459-484.
- Chernilo, D. (2013). *The Natural Law Foundations of Modern Social Theory: A Quest for Universalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cherry, F. (1979). *Ethnicity and Language as Indicants of Social-Psychological Status*,Department of Psychology, Ottawa, Canada: Carleton University.
- Chomsky, N. (1957). *Syntactic structures*. The Hague: Mouton.

- Clair, R.P. (1996). The political nature of the colloquialism, "a real job"; implications for organizational socialization. *Communication Monographs* 63 (September) 249-267.
- Cohen, S. J. D. (2005). "Why Aren't Jewish Women Circumcised?". *Gender and Covenant in Judaism*. California: University of California.
- Cooley, C. H.(1902). *Human Nature and the Social Order*. New York: Scribner's
- Coser, L. (1956).*The Functions of Social Conflict*. Glencoe, Ill: Free Press.
- Coşkun, H. (2009). Sosyal Etkileşim Kaygısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması *Türk Psikoloji Yazıları*, Haziran 2009, 12 (23), ss.41-49
- Cunningham, J. - Cunningham, S. (2008). *Sociology and Social Work*, Editors: Jonathan Parker and Greta Bradley, Trowbridge, Wiltshire: Cromwell Press Ltd.
- Crawley, J.N. (2004). Designing mouse behavioral tasks relevant to autistic-like behaviors. *Mental retardation and developmental disabilities research reviews* 10 (4) .248-258.
- Crocker, J.- Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The selfprotective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608–630.
- Cronbach, L. J. (1957). The two disciplines of scientific psychology. *American Psychologist*, 12/Pp: 671-684.
- Crosbie, B. (2012). *Irish Imperial Networks: Migration, Social Communication and Exchange in Nineteenth-Century India*, New York: Published in the United States of America by Cambridge University Press.
- Çağrııcı, M.(2000). *İslam Düşüncesinde Ahlak*, İstanbul: Birleşik Yayınları
- Çalışlar, A. (1983). *Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

- Çoruk, A. ve Akçay, R. (2012). “Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması”, Buca Eğitim Fakültesi Dergisi,33.
- Dan, J. (1986). *Jewish Mysticism and Jewish Ethics*, Seattle: University of Washington Press.
- Deetz, S.A. (1982). Critical interpretive research in organizational communication. *Western Journal of Speech Communication* 46: 131-149.
- DeGeorge, R.T. (1993). *Competing with Integrity in International Business*, New York: Oxford University Press.
- De Jaegher, H. - Di Paolo, E. (2007). Participatory Sense-Making: An enactive approach to social cognition. *Phenomenology and the Cognitive Sciences* 6: 485–507.
- Deleuze, G. (1992). *Expressionism in philosophy: Spinoza*. NY: Zone Books
- Dennett, D. (1989). *The Origin of Selves*, *Cogito*, 1, pp. 163–73.
- Deutsch, M.(1964). Homans in the Skinner box. *Sociological Inquiry*,,34, 156-165.
- Deragon,J.T. etc. (2008).*The Emergence of the Relationship Economy: The New Order of Things to Come*, USA, California:LLC
- Dixon, P. (2010). *21. Yüzyıl Öngörülleri, Gelecek 100 Yıl*, İstanbul: Neden Yayınevi.
- Donaldson, T. (1982). *Corporations and Morality*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- (1989). *The Ethics of International Business*, New York: Oxford University Press.
- Drucker, P. F. (1988). “Management and the world’s work.”*Harvard Business Review* 66: 65–76.
- (2012). *Yönetim*, Çev. İ. Gülfidan, İstanbul: Optimist Yayınevi

- Ducheneaut, N. - Yee, N.(2014). A View from Computer Science From Solitude to Ambient Sociability –Redefining the Social and Psychological Aspects of Isolation in Online Games, *The Handbook Of Solitude Psychological Perspectives on Social Isolation, Social Withdrawal, and Being Alone*, Edited by Robert J. Coplan and Julie C. Bowker, USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Durkheim, E. (1982) [1895]. *The Rules of the Sociological Method*. Translated by W. D. Halls. New York: Free Press.
- (1997). *The Division of Labour in Society*. New York, NY: Free Press.
- (1994). *Sosyolojik Metodun Kuralları, 2. Baskı, (Çev. Enver Aytekin)*, İstanbul, Sosyal Yayınları.
- (1972). *Selected writings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- (1960) [1893]. *The Division of Labor in Society*. Translated by George Simpson. New York: Free Press.
- (1951). *Suicide*. New York, NY: Free Press.
- Dworkin, R. (1992). *Taking Right Seriously*, cited by Raymond A. Bellioti, *Justifying Law: The Debate over Foundations, Goals, and Methods* (Philadelphia: Temple University Press.
- Eagly, A. H. (2009). The his and hers of prosocial behavior: An examination of the social psychology of gender. *American Psychologist*,64, 644–658
- Ebrahimi, B. P. (2000). Perceived Strategic Uncertainty and Environmental Scanning Behavior of Hong Kong Chinese Executives. *J. The Journal of Business Research*. 49(1):67-77
- Edwards, D.R. (2019). Avoiding Leadership Inferiority Complex. *The Journal of Values-Based Leadership (JVBL)*, V: XII / I: II.

- Elias, N. (1987). Reflections on the Great Evolution. In *Involvement and Detachment*. Oxford: Basic Blackwell.
- (1987). On Human Beings and their Emotions. *Theory, Culture & Society* 4 /339-61.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. *European Review of Social Psychology*, 4/ 27-57.
- Emerson, R. (1962). "Power-Dependence Relations." *American Sociological Review* 27:31-41.
- (1972a.) "Exchange Theory, Part I: A Psychological Basis for Social Exchange." Pp. 38-57 in *Sociological Theories in Progress*, vol. 2, edited by Joseph Berger, Morris Zelditch Jr., and Bo Anderson. Boston: Houghton-Mifflin.
- (1972b.) "Exchange Theory, Part U: Exchange Relations and Networks." Pp. 58-87 in *Sociological Theories in Progress*, vol. 2, edited by Joseph Berger, Morris Zelditch Jr., and Bo Anderson. Boston: Houghton-Mifflin.
- (1976). Social exchange theory. In A. Inkeles, J. Coleman, & N. Smelser (Eds.) *Annual Review of Sociology* (Vol. 2). Palo Alto: Annual Reviews.
- Eliade, M. (1964). *Shamanism: archaic techniques of ecstasy*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Emerson, Ti. N. - Mckinney, J. A. (2010). Importance of Religious Beliefs to Ethical Attitudes in Business, *Journal of Religion and Business Ethics*: Vol. 1 , Article 5.
- Endler, N.S.- Edwards, J.M. (1986). Interactionism in personality in the twentieth century. *Personality and Individual Differences*. V/7-1/3:Pp.379-384.

- Endler, N. S.- Hunt, J. M. (1966). Sources of behavioral variance as measured by the S-R Inventory of Anxiousness. *Psychological Bulletin*, 65, 336-346.
- Endler, N. S. - Magnusson, D. (1976) *Interactional psychology and personality*. New York: Wiley.
- Endler, N. S. - Parker, J.D. (1992). Interactionism revisited: Reflections on the continuing crisis in the personality area, *European Journal of Personality*, V/6:I/3:177-198.
- Endicott, K. (1999). "Gender relations in hunter-gatherer societies." Pp. 411–418 in *The Cambridge Encyclopedia of Hunters and Gatherers*, edited by R.B. Lee and R. Daly. Cambridge: Cambridge University Press.
- Engels, F. (1972 [1884]). *The Origin of the Family, Private Property and the State*. New York: International Publishers.
- (1892). *The Condition of the Working-Class in England in 1844*. London: Swan Sonnenschein & Co.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınevi
- Ergin, M. (1970). *Oğuz Kağan Destanı*. Ankara: MEB Yayınları.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri*, İstanbul, Beta Yayınevi
- Etzioni, A. (1988). *The Moral Dimension: Toward a New Economics*. New York: Free press.
- (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, N.J:Prentice Hall.
- Evrin, S. (1972). *Şahsiyet Alanında Psikososyolojik Bir Kavram Olarak Rol Sorununa Giriş*, İstanbul: İ.Ü.Edebiyat Fakültesi Yayınları
- Faden, R.- Beauchamp,T.L.(1986). *A History and Theory of Informed Consent*. New York: Oxford University Press.
- Fakhry, M. (1991). *Ethical Theories in Islam*, Netherlands: E. J Brill.

- Fanchner, R. E. (1985). *The intelligence men: Makers of the IQ controversy*. London: Norton.
- Farabi. (2015). *İdeal Devlet (El-Medinetü'l Fâzıla)*, Yedinci Baskı, Çev. Ahmet Arslan, İstanbul: Divan Kitap.
- (1980). *Es - Siyasetü'l - Medeniyye veya Mebadi'ül - Mevcudat*, Çev. M. Aydın, vd., İstanbul: Büyüyenay Yayınları.
- Farr, R. M. (1996). *The roots of modern social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Felice, F. (2001). *The Ethical Foundation of the Market Economy: A Reflection on Economic Personalism in the Thought of Luigi Sturzo*. *Journal of Markets and Morality*, 4: 217- 239.
- Fengyan, W. (2004). *Confucian thinking in traditional moral education: key ideas and fundamental features*, *Journal of Moral Education*, V/33: 429-447
- Frith, C.D. (2008). *Social cognition*. *Philos. Trans. R Soc. London B Biol. Sci.* 363, 2033–2039
- Fishman, P. M.(1978). *Interaction: the work women do*. *Social Problems*, 25(4): 397–406.
- Fleeson, W.- Jayawickreme, E. (2015). *Whole trait theory*. *Journal of Research in Personality*, 56, 82-92.
- Fındıkçı, İ. (2012).*Bir Gönül Yolculuğu - Hizmetkar Liderlik*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fiske, S. T.,- Taylor, S. E. (2013). *Social cognition: From brains to culture (2nd ed.)*. Los Angeles: Sage.
- Foa, U. G.- Foa, A. B. (1974). *Societal structures of the mind*. Springfield, Illinois: Thomas.

- Fogel, A. - Garvey, A. (2007). Alive communication. *Infant Behavior and Development* 30, 251–257.
- Fowler, J. W. (1981). *Stages of faith. the psychology of human development and the quest for meaning*. San Francisco: Harper&Row.
- Funder, D.C. (2006). Towards a resolution of the personality triad: Persons, situations and behaviors. *Journal of Research in Personality*, 40, 21-34.
- French, J. R. P. -Raven, B. (1953).The bases of social power, in D. Cartwright and A. Zander (Eds.) *Group dynamics: research and theory*. New York: Harper and Row.
- Freud, S. (2000). *Kitle Psikolojisi*. İstanbul: Cem Yayınevi
- Fridlund, A. (1994). *Human facial expression: An evolutionary view*. San Diego, CA: Academic Press.
- (1994). *Human facial expression: An evolutionary view*. San Diego, CA: Academic Press.
- Friedman, H. H.(2012). The Talmud as a Business Guide, *MJAE*, Vol. 1, No. 1, pp. 38-48.
- Frith, C.D. (2008) *Social cognition*. *Philos. Trans. R Soc. London B Biol. Sci.* 363, 2033–2039
- Geçit, M. (2013). İslam Düşünce Tarihinde Yönetimi Meşrulaştırma Çabalarına Örnek Olarak El-Ferrâ'nın Ahkâmı's Sultaniyye Modeli, *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl:17, Sayı:56 Uluslararası Farabi Sempozyumu Bildirileri, Ankara, 7-8 Ekim 2004.
- Gadlin, H.(1977). *Private lives and public order: A critical view of the history of intimate relations in the U.S.* In G. Levinger & H. Raush (Eds.), *Close relationships: Perspectives on the meaning of intimacy*. Amherst, Massachusetts: Univ. of Mass. Press.

- Gallagher, H.L. et al. (2002) Imaging the intentional stance in a competitive game. *NeuroImage* 16/ 814–821.
- Gallagher, S. (2008). Inference or interaction: Social cognition without precursors. *Philosophical Explorations* 11: 163–174.
- Gasaway, R. (2012). *On Fire About Leadership* Paperback . Publisher: Lulu.com
- Gazali İmam. (2006). *Yöneticilere Altın Öğütler*, İstanbul: Semerkand Yayınları.
- Gergen, K. J. (1976). Social exchange theory in a world of transient fact. In R. L. Hamblin & J. H. Kunkel (Eds.), *Behavioral theory in sociology*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Books.
- Gergen, K.J., Greenberg, M.S., Willis, R.H. (1980). *Social Exchange Advances in Theory and Research*. New York and London: Plenum Press.
- Giddens, A. (1979). *Central problems in social theory*. Berkeley, CA: University of California Press.
- (2015). *Sosyoloji*, (Çev. Altaylar, G.), İstanbul : Say Yayınları.
- Gilbert, P. - Allan, S. (1994). Assertiveness, submissive behavior and social comparison. *British Journal of Clinical Psychology*, 33, pp.295-306.
- Giles, H. (1973). Accent mobility: model and some data. *Anthropological Linguistics*, 15, pp.87-105
- Giles, H., Robinson, P.- Smith, P.M. (1979). *International Conference on Social Psychology and Language. Social Psychological Perspectives and Language* University of Bristol, England : Pergamon Press
- Goodman, C. (2009). *Consequences of Compassion: An Interpretation and Defense of Buddhist Ethics*, Oxford: Oxford University Press.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. NY: Anchor Books

- (1963). *Behavior in public places: Notes on the social organization of gatherings*. New York: Simon & Schuster Adult Publishing Group.
- (1972). *On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction*. In *Interaction ritual: Essays on face-to-face behaviour* (pp. 5–45). Harmondsworth, UK: Penguin Books.
- Golding, S. L. (1977). Individual differences in the construal of interpersonal interactions. In D. Magnusson & N. S. Endler (Eds.), *Personality at the cross-roads: Current issues in interactional psychology*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Goldsmith, M. (2002). *The many facets of leadership*. Financial times. USA: Prentice Hall
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, Pp. 161-178.
- Görgün, T. vd. (2010). *İslam Ahlak Esasları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Grayshon, M. C.(1979). *Social Grammar, Social Psychology and Linguistics* University of Nottingham School of Education, University Park, Nottingham NG7 2RD, U.K.
- Graber, E. E.(1975). Interpretive Sociology is Not Part of a Psychology. *Sociological Inquiry*. 15/ 4.
- Greenberg, S. (1985). *So You Want to Talk Theory?*, Parer presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Boston.
- Greenfield, W. (1991). *The Micropolitics of Leadership in an Urban Elementary School*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant Leadership*. New York: Paulist Press.

- Greve, W. (2001). Traps and gaps in action explanation: Theoretical problems of a psychology of human action. *Psychological Review*, 108, 435–451.
- Grice, H. P. (1975). Logic and conversation. In P. Cole & J. L. Morgan (Eds.), *Syntax and semantics*, vol. 3: Speech acts (pp. 41–58). New York: Academic Press.
- Greifeneder, R., Bless, H.- Fiedler, K. (2018). *Social Cognition How Individuals Construct Social Reality*, New York: Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, UK: by Swales & Willis Ltd
- Guha, R. (1982). ‘On Some Aspects of the Historiography of Colonial India’, in R. Guha, *Subaltern Studies I* (Delhi: Oxford University Press, 1982), pp. 1–8.
- Gürkan, S. L. (2010). *Yahudilik*. İstanbul: İsam Yayınları.
- Habermas, J. (1986). “Law and Morality,” *The Tanner Lectures on Human Values* (Harvard University).
- (1990). *Moral Consciousness and Communicative Action*. (Trans. C. Lenhardt and S.W. Nicholsen). Cambridge, Mass.: MIT Press
- (1998). *Sosyal Bilimlerin Mantığı Üzerine*, Çev. Mustafa Tüzel, İstanbul: Kabalcı Yayınları
- (2001). *İletişimsel Eylem Kuramı*, Çev. Mustafa Tüzel, İstanbul: Kabalcı Yayınları
- (2015). “Öteki” olmak “öteki”yle yaşamak, Çev. İlknur Aka, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- Hackman, R. J.- Oldham, R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, V/16:I/2:250-279.

- Hadisi, M. (2014). The effect of Islamic work ethics on the performance of Muslim employees of marketing sector in multinational companies. Department of Executive Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. *International Journal of Organizational Leadership* 3: 31-40.
- Hall, E. T. (1966). *The hidden dimension*. New York: Doubleday
- Hammami, S. (2007), *Cours Psychosociologie Appliquee a L'Organisation*, Institut Superiuer des etudes Technologiques, Specilatie Gestion des Ressources Humanies.
- Hannam, J. (2012). *Feminism*. Harlow: Pearson
- Haneef, S. S. (2005). *Ethics and Fiqh for everyday life: An Islamic outline*. Kuala Lumpur, Malaysia: International Islamic University Malaysia.
- Hardingham, A. (1997). *Takım Çalışması*, (çev: Aksu ve Onur Cankoçak), Ankara: İlkaynak Kültür ve Sanat Ürünleri
- Harner, M. (1980). *The way of the shaman*. Harper Collins, New York.
- Harré, R. (1989). 'Language Games and Texts of Identity' in J. Shotter and K. J. Gergen (eds), *Texts of Identity*, London:Sage.
- Hartley, K. C. (1992). *Socialization by way of symbolic interactionis and culture theory: a communication perspective*. Paper presented at the annual meeting of the speech communication Association (78th, Chicago, IL, october 29- November 1, 1992). CS 508 083
- Hart, A. W. (1991). *Leader succession and socialization: a synthesis*. *Review of Educational Research* 61,4 (Winter) 451-474.
- Hartman, L.P., Arnold, D.G.- Wokutch, R.E. (2003). *Rising Above Sweatshops: Innovative Approaches to Global Labor Challenges*, Westport, CT: Praeger.

- Hashi, A. A. (2011). Islamic ethics: An outline of its principles and scope. *Revelation and Science*, 1(3), 122-130.
- Hatfield, E., vd. (1979). *Equity Theory and Intimate Relationships*, New York /San Francisco London: Academic Press.
- Hayek, F.A. von (1952). *The Sensory Order: An Inquiry into the Foundations of Theoretical Psychology*. Chicago; IL: University of Chicago Press.
- Hayek, F.A. von (1973 [1982]). *Law, Legislation, and Liberty, Vol. 1: Rules and Order*. In *Law, Legislation, and Liberty: A New Statement of the Liberal Principles of Justice and Political Economy*. London, UK: Routledge and Kegan Paul.
- Heath, J. (2014). *Morality, Competition, and the Firm: The Market Failures Approach to Business Ethics*, New York: Oxford University Press.
- Heckman, T. (1969). *The Source of Christian Morality*, V. 2, n.3.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York:Wiley.
- Heimsoeth, H. (1978) *Ahlak Denen Bilmece*, Çev. Mermi Uygur, İstanbul: İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Yayınları
- Hermann, M. G. (1986). What is political psychology? In M. G. Hermann (Ed.), *Political psychology* (pp. 1–10). London: Jossey- Bass.
- Hernandez, L.M.- Blazer, G.D. (2006). *Genes, Behavior, and the Social Environment: Moving Beyond the Nature/Nurture Debate*, Committee on Assessing Interactions Among Social, Behavioral, and Genetic Factors in Health, the National Academies Press.
- Hesse, H. (1956). *Thefourmey to the East*. New York: Farrar, Straus & Giroux.
- Hewer, C.J. - Lyons, E. (2018). *Identity, Political Psychology A Social Psychological Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.

- Hewer, C.J. (2018). Some Historical and Philosophical Considerations, Political Psychology, Edited by Hewer,C.J. and Lyons,E., USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Hick, H. G. (1979). Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından, (Çev, Osman Tekok, Bintuğ Aytek, Salim Şen), Tuhan Kitapevi, Ankara.
- Hochschild, A. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. American Journal of Sociology, 85,Pp. 551-575.
- Hofstede, G. (1984). Culture's Consequences. Coparing Values Behaviours,Institutions and Organizations Across Nations, London: Sage Publications.
- Hogg, M.A. - Vaughan, G.M. (2014). Social Psychology, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Homans, G. C. (1970). The relevance of psychology to the explanation of social phenomena. In R. Borger & F. Cioffi (Eds.), The behavioral sciences. Cambridge: Cambridge University Press.
- (1971). Commentary. In H. Turk & R. L. Simpson (Eds.), Institutions and social change: The sociologies of Talcott Parsons and George C. Homans. Indianapolis: BobbsMerrill.
- (1974). Social behavior: Its elementary forms (Rev. ed.). New Ycrk: Harcourt Brace Jovanovich.
- (1976). Commentary. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), Advances in experimental social psychology (Vol. 9). New York: Academic.
- Horkheimer, M.-Adorno,T.W.(1973). Aspects of Sociology by The Frankfurt Institute for Social Research Boston:Beacon Press.
- Horney, K. (1993). Ruhsal Çatışmalarımız, Çev.S. Budak, İstanbul: Öteki Yayınevi

- (1993). Nevrozlar ve İnsan Gelişimi: Öz Gerçekleştirme Kavgası, Çev. Muammer Bozkurt, İstanbul: Öteki Yayınevi
- Hothersall, D. (2004). The history of psychology (4th ed.). New York: McGraw- Hill
- Howard, G. (2017). Decision Making in a World of Comparative Effectiveness Research, A Practical Guide, Greenberg, Publisher, ADIS; Springer Nature Singapore Pte Ltd.
- Hsiao, J. C., and David, S. (1982). Cleaver. Management Science. Boston: Houghton Mifflin.
- Huesmann, L. R., - Levinger, G.(1976). Incremental exchange theory: A formal model for progression in dyadic interaction. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), Advances in experimental social psychology (Vol. 9). New York: Academic.
- Hume, D. (2010). Enquiry Concerning the Principles of Morals: Ahlak İlkeleri Üzerine Araştırma: İstanbul: Fol Kitap.
- Izraeli, D. (1997). Business Ethics in the Middle East, Journal of Business Ethics 16: 1555-1560.
- İbn Haldun. (1991). Mukaddime, Şark İslam Klasikleri, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- İbn-î Sînâ. (1880). Risale Fî-ilmü'l Ahlâk, İstanbul: Fatih Yayınları/Nadir Kitabevi
- İbn Rüşd. (1992). Faslu'l-Makal (Felsefe Din İlişkisi), çev:Bekir Karlığa, İstanbul: İşaret Yayınları.
- İmam-ı Gazali. (2004). Yöneticilere Altın Öğütler, Çev. Mehmet Okur, İstanbul: Semerkand Yayınları.
- İmrek, M. (2005). Yöneticiler ve Yönetici Adayları İçin Yönetmeye Başlamak, İstanbul: Arıkan Yayınevi.

- Jaeger, H., Gallager, S. - Di Paulo E. (2010). Can social interaction constitute social cognition? Trends in Cognitive Sciences Vol.14/10.
- Lattal, A. (1987). Simple and Complex Behavior. Aubrey Daniels International.
<https://www.aubreydaniels.com/blog/simple-and-complex-behavior>.
 E.T.10/09/2019.
- James, R. F. - James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. Business Education Forum, 59(2), 39-41
- Janzekovic , J. (2006). The Use of Force in Humanitarian Intervention Morality and Practicalities USA: Ashgate Publishing Company
- Jones, E. E.- Pittman, T. S. (1982). Toward a general theory of strategic self-presentation. In J. Suls (Ed.), Psychological perspectives on the self (Vol. 1, pp. 231–262). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Jones, G.R. (1983). Socialization Tactics, self-efficacy and newcomers adjustments to organizations. Academy of Management Journal 29:262-279.
- (1983). Psychological orientation and the process of organizational socialization: an interactionist persperctive. Academy of Management review 8, 3:46474.
- Jones, H. R. (1979). Theravāda Buddhism and Morality. Journal of the American Academy of Religion, Volume XLVII, Issue 3, September 1979, Pages 371– 387.
- Judge, T. - Robbins, S. (2017). Organizational Behavior, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaidanovich-Beilin, O., Lipina, T., Vukobradovic, I., Roder, J., Woodgett, J.R.(2011). Assessment of Social Interaction Behaviors. J. Vis. Exp. (48), e2473, doi:10.3791/2473.

- Kant, I. (1996). *The Metaphysics Of Morals*. Ed and Trans Mory Gregor originally published:1979 Newyork,NY:Combridge Üniversty Press.
- (1986). *Groundwork of the Metaphysic of Morals*, İ. Kant'ın Felsefesi, Çev. T. Mengüşoğlu, İstanbul
- (1984). *Ahlak Metafiziğini Temellendirme* (Çev. N. Bozkurt). İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Kantor, J. (1991). The effects of computer administration and identification on the job descriptive index (JDI). *Journal of Business and Psychology*, 5 (3): 309-323.
- Karagöz, İ. (2005). *İnsan Din ve Peygamber*, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları
- Karl, M. (1952). *Ideologie und Utopie*, 3rd ed., Frankfurt am Main, p. 53.
- Kaufmann, F. -Eisenberg, J. (1974). *Yahudi Kaynaklarına Göre Yahudilik*, (1974 yılında Ven'iers (Belçika'da) de aktarılan "Les Religions") Çev: Mehmet Aydın), Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1987, C. XXIX, S. 1.
- Kaya, M. (1981). *Aristoteles'in Ahlâk ve Siyâset Felsefesinin İslâm Dünyasına Yansıması*, Felsefe Arkivi, Sayı: 22-23, İstanbul
- Kaya, M. - Şengün, M. (2011). *Ahlaki Olgunluk Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, sayı: 30, ss. 15-42.
- Kayıklık, H. (2000). *Dini yaşayış biçimleri: psikolojik temelleri açısından bir değerlendirme* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül; Üniversitesi, İzmir.
- Kelman H. C. (1965). *Social psychological approaches to the study of international relations: Definition of scope*. In H. C. Kelman (Ed.), *International*

- behavior: A social psychological analysis (pp. 3–39). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kennel, W. F. (1995). Eski Musevi Ailesi. (Çev. Hakkı Şah Yasdıman). D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, (9), 475-501.
- Kenneth, J., Gergen, M. S. -. Willis, R. (1980). Social Exchange Advances in Theory and Research , New York: Plenum Press.
- Kenny, D. A., DePaulo, B. M. (1993). Do people know how others view them? An empirical and theoretical account. Psychological Bulletin, 114,pp. 145–161.
- Keown, D.(1992). The Nature of Buddhist Ethics, New York: Palgrave
- Kılıç, R. (2009). Ahlakın Dini Temeli, Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları
- Kınalızade Ali Efendi. (2006). Devlet ve Aile Ahlakı, Trc. A. Kahraman, Konya: Kervan Kitapçılık.
- Kim, D., etc. (2009). Modernism, Christianity, and Business Ethics: A Worldview Perspective, Journal of Business Ethics, 90(1):115-121
- King, A. (2004). The structure of social theory. London: Routledge.
- Kramer, M.H. (2004).Where Law and Morality Meet, Oxford: Oxford University Press, 3.
- Koçel, T. (1999), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kohlberg, L. (1963). Moral Development and Identification, Child Psychology, Chicago:The Sixty-second Yearbook of the National Society for Study of Education (ed. H. W. Stevenson),pp.277-330.
- (1981). Essays on Moral Development, Vol. 1: The Philosophy of Moral Development. Moral Stages and the Idea of Justice. San Francisco: Harper & Row.

- Kohler, K. (1901). "Chosen People". The Jewish Encyclopedia IV. New York and London.
- Korsgaard M.(1996))Creating the Kingdom of Ends.Newyork,NY: Cambridge Üniversity Press
- Kök, B. S. (2006). "Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakını İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8, Sayı:1.
- Köksal, İ. (2006). İsmail, İslam Tarihinde Uygulanan Devlet Başkanlığı Seçim Şekilleri ve Şer'i Tahlili, Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı:1, Elazığ.
- Kumin,B. (2007).Drinking Matfers:Public Houses and Social Exchange in Early Modern Central Europe,New York,N.Y.10010:Polgrave Macmillan Ltd.
- Kuran-ı Kerim 2/177-<https://kuran.diyamet.gov.tr/tefsir/Bakara-suresi/184/177-ayet-tefsiri> E.T.19/11/2019
- Kurtuluş, B.(2001). İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde, Sosyal Siyaset Konferansları 50. Kitap, ss.738-759
- Küçük, A., Tümer, G.- Küçük, M. A. (2011). Dinler Tarihi. Ankara: Berikan Yayınevi.
- Kwapil,T.R., Silvia,P.J.and Barrantes-Vidal,N.(2014), Social Anhedonia and Solitude: The Handbook Of Solitude Psychological Perspectives on Social Isolation, Social Withdrawal, and Being Alone, Edited by Robert J. Coplan and Julie C. Bowker, USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Langer, W.C. (2004). Hitler'in Psikopatolojisi, İstanbul: Donkişot Yayınları.
- Lazarus, M. (1898). Die Ethik des Judentums, (Jewish Ethic: English introductions ... Grayzel, S., A History of the Jews, New York, 1968 (Mentor book MW870), Frankfurt a.M.: J. Kaufmann.

- Leach, M. (1984). *Funk and Wagnalls standard dictionary of folklore, mythology, and legend*. New York: Harper Collins.
- Leary, M. R. (1995). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior*. Madison, WI: Brown & Benchmark.
- Leary M. R. - Kowalski, R. M. (1993). The Interaction Anxiousness Scale: Construct and criterion-related validity. *Journal of Personality Assessment*, 61 (1), pp.136-146
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. New York: Oxford Press.
- Lerner, R. M.(1979). *A Dynamic Interactional Concept of Individual and Social Relationship Development*. New York/ San Francisco/ London:Subsidiary of Harcourt Brace Jovanovich, Publishers: Academic Press.
- Leff, B. J. (2013). *Jewish Business Ethics*, Edited by Elliot N. Dorff and Jonathan K. Crane. *The Oxford Handbook of Jewish Ethics and Morality (Oxford Handbooks)*.
- Levine, H.D.(2014).*The Morality Of Peacekeeping* Edinburg EH89LF:Edinburg Üniversity Press.
- Levinger, G. - Huesmann, L. R. (1978). An "incremental exchange" perspective on the pair relationship: Interpersonal reward and level of involvement. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis, (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research*. New York: Wiley.
- Levinger, G., Rands, M., - Talaber, R. (1977).*The assessment of rewardingness in close and casual pair relationships*. Technical Report submitted to the National Science Foundation.
- Lewis D. M. (2010). *The origins of Christian Zionism: Lord Shaftesbury and evangelical support for a Jewish homeland*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Lewin, K. (1942/1951). Field theory and learning. In D. Cartwright (Ed.), *Field theory in social science*. New York: Harper & Row.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books
- Liden, R. - Maslyn, J. (1998). "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development", *Journal of Management*, 24 (1), pp.43-72.
- Liedtka, J. M. (1998). Constructing an ethic for business practice: Competing effectively and doing good. *Business and Society*.V/ 37-I /3. pp. 254–280.
- Leary M. R. - Kowalski, R. M. (1993). The Interaction Anxiousness Scale: Construct and criterion-related validity. *Journal of Personality Assessment*, 61 (1), pp.136-146.
- Lind, E. A. - O'Barr, W. M. (1997). Social significance of speech in the courtroom, in Í. Giles and R. St. Clair (Eds.) *Language and social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Little, W. (2016). *Introduction to Sociology: 2nd Canadian Edition.*, B.C. Ministry of Advanced Education, B.C.Open Textbook/e-book
- Locke, S. (2018). *Psikolojik Dil Siyaseti: Söylem ve Retorik, Political Psychology A Social Psychological Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Locke, J. (1689). *Two treatises of Government:Yönetim Üzerine İki İnceleme*, Ankara: Serbest Kitaplar.
- (2007). *a Letter Concerning Toleration*.LLC: Filiquarian Publishing.
- Looff, W. R. (1973). Socialization and personality throughout the life span: An examination of contemporary psychological approaches. In P. B. Baltes & K. W. Schaie (Eds.), *Life-span developmental psychology: Personality and Socialization*. New York: Academic Press.

- Lorenz, C. (2010). Unstuck in time. Or: The sudden presence of the past. In K. Tilmans, F. Van Vree, & J. Winter (Eds.), *Performing the past: Memory, history and identity in modern Europe* (pp. 67–102). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Luther, L. B. (1926). *Behavior Patterns: Their Nature and Development.*" Chapter 8 in *An Introduction to Social Psychology*. New York: Henry Holt and Co.
- MacDonald, C. - Gavura, S. (2016). *Alternatif Tıp ve Ticaret Etiği, Biyoetik* , 30 (2): 77-84.
- Machiavelli, N. (1995). *Le' Prince (Hükümdar'Prens')*, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Mayer, D. - Cava,A. (1995). *Social Contract Theory and Gender Discrimination: Some Reflections on the Donaldson/Dunfee model.* *Business Ethics Quarterly*, 5(2): 257–270.
- Magnusson, D. (1985). *Implications of an Interactional Paradigm for Research on Human Development.* *International Journal of Behavioral Development*. V/8I/2.
- Maisonneuve, J. (1973). *Psikososyoloji'nin İlkeleri, Çev.Selmin EVRİM*, İstanbul: İ.Ü.Edebiyat Fakültesi Yayınları
- Marmefelt,T. (2009). *Culture, Social Interactions, and Natural Resources: Some Reflections on Culture as Social Capital and Julian Simon's Ultimate Resource in Lithuania and Sweden*, *Handbook of Social Interactions in the 21st Century*, by Anne T. Heatherton (Author, Editor), Vivian A. Walcott (Editor),UK: Nova Science Publishers.
- (2007). *Civil Society Formation and Global Exchange: Lithuania, Sweden, the Baltic Sea Area, and the World.* *Indian Journal of Economics and Business*, Symposium on Economic Development,

Transition Economics, and Globalization: Austrian and Public Choice Perspectives, Special Issue, pp.109-127.

Marmor, A. (1999). "The Separation Thesis and the Limits of Interpretation," in Canadian Journal of Law and Jurisprudence, vol. XII, no. 1 (January 1999): 135.

Maverdi. (2000). Nasihatü'l Mülük (Siyaset Sanatı), Çev. M. Sarıbiyık, İstanbul: Kırkambar Yayınları.

Maxwell, J.C.(2019). Leadershift Workbook: Making the Essential Changes Every Leader. Publisher:Thomas Nelson: Workbook edition.

McCall, G. J. A (1974). Symbolic interactionist approach to attraction. In T. L. Huston (Ed.), Foundations of interpersonal attraction. New York: Academic Press.

McDougall, W. (1920). A note on suggestion. Journal of Neurology and Psychopathology journal V/ I,I/ I.

Mead, G. H. (1964). Mind, self, and society. In A. Strauss (Ed.), George Herbert Mead: On social psychology. . [Originally published: Mind, Self and Society. C. W. Morris (Ed.), 1934.]. Chicago: Univ. of Chicago Press.

Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. British Journal of Sociology 8(2), 106–120.

..... (1968). The . Matthew Effect 0 m Science The reward and communication systems of science are considered.S IENCE Januuy 5, Vol. 159, N/ 3810: 56-63

Mc Dougall, W. (1920). The Group Mind, Cambridge: Cambridge at University Press.

McShana, S. L.- Glinow, M. A.V. (2016). Örgütsel Davranış, (Çev. Etd: Ayşe Günşel, Serdar Bozkurt), Ankara: Nobel Yayınevi.

- Meyer, T.- Hinchman, L. (2015). Sosyal Demokrasi Kuramı, Ankara: Phoenix Yayınları.
- Miles, J. A. (2016). Yönetim ve Organizasyon Kuramları, (Çev, Etd: Mustafa Polat, Korhan Arun), Ankara:Nobel Yayınvi.
- Mill, J. S. (1863). Utilitarianism. Buffalo, N.Y:Prometheus Books.
- Miller, K. (2005). Communication Theories: Perspectives, processes, and contexts. 2nd edition. New York: McGraw-Hill.
- Miller, M. J., Woehr, D. J. -Hudspeth, N. A. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validationof a multidimensional inventory. Journal of Vocational Behavior, 60 (3), pp.451-489.
- Mintzberg, H. (1975). The Manager's Job: Folklore and Fact. Brighton,U.S : Harvard Business Review.
- Mintzberg, H. (2014). Örgütler ve Yapıları, (Çev. Edt: Ahmet Aypay), Ankara: Pearson- Nobel Yayınevi.
- Mischel, W. (1973). Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. Psychological Review,80: 2 5 2 - 2 8 3 .
- Molm, L.D. (1997).Coercive power in social exchange / Cambridge CB2 2RU, United Kingdom: Cambridge University Press.
- (1981). "The Conversion of Power Imbalance to Power Use." Social Psychology Quarterly 16:153-166.
- Mokhtari, B. (2015). Theories des Organisations, ENCG-Settat- CFCDi Master en Management des Ressources Humanies, Cours.
- Morin, E. M.- Aube, C.- Jonhson, K. (2015). Psychologie et Management, Cheneliere Education, Montreal (Quebec).

- Moscovici, S. (1972). Society and theory in social psychology. In J. Israel & H. Tajfel (Eds.), *The context of social psychology: A critical assessment* (pp. 17–68). New York: Academic Press.
- (1980). Toward a theory of conversion behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 13, 202–239.
- Mohd, N.O. (2003). *Christian and Muslim Ethics*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Moore, G. (2005). Humanizing Business: A Modern Virtue Ethics Approach, *Business Ethics Quarterly*, 15(2): 237–255.
- Mubelo, W.M. (2017). *Reconciling Law and Morality in Human Rights Discourse Beyond the Habermasian Account of Human Rights*, Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Neisser, U. (1997). *Five Kinds of Self-Knowledge*, Philosophical Psychology, Cambridge: Cambridge University Press.
- Neugarten, B. L. - Weinstein, Ê. Ê. (1964). The changing American grandparent. *Journal of Marriage and the Family*, 26, pp.199-204.
- Neumann, Y. - Reichel, A. (1979). The development of Attitudes toward Business Ethics Questionnaire (ATBEQ): Concepts, dimensions, and relations to work values [Working Paper]. Ben Gurion University of Negev, Israel.
- Nisbett, R. E.- Wilson, T. D. (1977). Telling more than we can know: Verbal reports on mental behavior. *Psychological Review*, 84, 231–259.
- Nizamülmülk. (1987). *Siyasetname*, Çev. Nurettin Bayburtlugil, İstanbul: Dergah Yayınları
- Nuttall, J. (1997). *Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş*, Çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Norton, S. (1994). Differences in perceptions of the organizational socialization process among subgroups of beginning principals in Louisiana. A paper presented at the annual meeting of the Mid-south Educational Research Association, (Nashville, TN, November 10,1994. EA. 026 194.
- Nygaard, K. (1986). Program Development as a Social Activity Information Processing. IFIP, Duplin, Ireland: Elsevier Science Publishers. (North Holland/B.V)
- Oğut, A. (2011). Evrenden Torpelim Var, İstanbul: Dharma Yayınları
- Ok, Ü. (2011). Dini tutum ölçeği: ölçek geliştirme ve geçerlik çalışması, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(2), ss.529-549
- Özgener, Ş. (2004). İş Ahlakının Temelleri. Yönetmel Bir Yaklaşım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E. - Kirel, Ç. (2016). Örgütsel Davranış, İstanbul: Ekin Yayınları.
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım, E.Ü. Su ürünleri Dergisi, 23 (1-2): 75.
- Öztürk, A. (1998). Küreselleşen Dünya'da Yöneticilik. Adana: Nobel Kitabevi.
- Paine, S. L. (1994). Managing for Organizational Integrity. Harvard Business Review. <https://hbr.org/1994/03/managing-for-organizational-integrity>. E.T.22.11.2019
- Patterson, G. R. - Reid, J. B. (1970). Reciprocity and coercion: Two facets of social systems. In C. Neuringer & J. Michael (Eds.), The experimental analysis of social behavior. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Parry, R. A. (2005). Talmud Nedir? (Çev. Estreya Seval Vali). İstanbul: Gözlem Yayın.

- Patai, R. (1996). *The Jewish Mind*. New York: Wayne State University Press.
- Pava, M. (1998). "The Substance of Jewish Business Ethics". *Journal of Business Ethics*, 17 (6) 2, 603-618.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye Giriş*, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Porter, L., Lawler, E. - Hackman, J. R. (2018). *Behavior in Organizations, USA*: McGraw-Hill
- Powers, W. T. (1973). *Behavior: The control of perception*. Chicago: Aldine.
- Provine, R. (1996). *Laughter*. *American Scientist* 84(1), Pp. 38-45.
- Reddy, V. (2008) *How Infants Know Minds*, Harvard University Press
- Reddy, V. - Morris, P. (2004). Participants don't need theories: knowing minds in engagement. *Theory Psychology* 14: 647–665.
- Rehg, W. (2011). *Discourse Ethics*. In Jürgen Habermas: Key Concepts, ed. Barbara Fultner. Durham: Acumen Publishing Limited.
- Rest, J. (1979). *Revised Manual for The Defining Issues Test: An Objective Test of Moral Judgement Development*. Minnesota. Moral Research Projects. Minneapolis.
- Ridley, C. A. - Avery, A. W. (1979). *Social Network Influence on the Dyadic Relationship*. New York: Academic Press.
- Riggio, R. E. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*, (Çev. Etd. Belkıs özkara), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rizvi, S.A.T. (2002). *Adam Smith's Sympathy: Towards a Normative Economics*. In E. Fullbrook (Ed.), *Intersubjectivity in Economics: Agents and Structures* (pp. 241-253). London, UK, and New York; NY: Routledge.
- Roberts, W. (1990). *Leadership Secrets of Atilla the Hun*. New York: Warner books.

- Robinson, G.E., Grozinger, C.M.- Whitfield, C.W.(2005). Sociogenomics: social life in molecular terms. *Nature reviews* 6 (4) : 257-270.
- Robbins, S. P. (1994)., Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çev. Sevgi Ayşe Öztürk) Eskişehir:ETAM A.Ş.
- Robbins,S. P. - DeCenzo, D. (1995). *Fundamentals of Management. Essential Concepts and Applications.* USA:Prentice-Hall.
- Robbins, S. P.- Judge T. A. (2013).Örgütsel Davranış (Çev. Etd: İnci Erdem) Ankara: Pearson- Nobel Yayıncılık.
- Robbins, S. P. - Judge, T.A. (2017). Örgütsel Davranış: Organizational Behavior . İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık
- Robles, M.M. (2011). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace, *Business Communication Quarterly* 75(4) 453–465
- Rossano, M. J. (2008). The moral faculty: Does religion promote 'moral expertise'?. *The International Journal for the Psychology of Religion* 18 (2008): 169–94.
- Rosenbaum, A. (1980). A Schedule for assessing self-control behaviors:Preliminary findings. *Behavior Therapy*.11.pp.109-121.
- Rousseau, J.J. (2007). *Toplum Sözleşmesi*, Çev. A. Erenuluğ, İstanbul Öteki Yayınevi
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*,80, pp.1-28.
- Rubin, Z. (1973). *Liking and loving. an invitation to social psychology*, New York: Holt, Rinehart.
- Ruggie, J.G. (2004), Reconstituting the Global Public Domain: Issues, Actors, and Practices, *European Journal of International Relations*, 10(4): 499–531.

- Ruse, M. (1989/1994). Evolutionary Theory and Christian Ethics. *Zygon: Journal of Religion and Science* 29 (March): 5-24
- Russel, B. (1994). *Batı Felsefesi Tarihi İlkçağ*, İstanbul: Say Yayınları.
- Russell, J. A.- Fernandez-Dols, J. M. (Eds.) (1997). *The psychology of facial expression: Studies in emotion and social interaction*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sabuncuoğlu, Z.- Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Samuel, A. (2005). *Jewish Ethics and a Synagogue's Executive*, JP, National Association of Temple Administrators, August.
- Sandberg, Å. (1979) *Computers Dividing Man and Work*, Swedish Center for Working Life (Arbetslivcentrum), Stockholm.
- Sanders, R. (1999). *The Executive Decisionmaking Process: Identifying Problems and Assessing Outcomes*, Publisher: Praeger.
- Santelli, A.J., Sikkenga, J., Sirico, R.A., Yates, S., and Zúñiga, G. (2002). *The Free Person in the Free Economy: A Personalist View of Market Economies*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Saruhan, C. - Yıldız, L. (2017). *Çağdaş Yönetim Bilimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Sebanz, N. et al. (2006). Joint action: bodies and minds moving together. *Trends Cogn. Sci.* 10, Pp.70–76.
- Scanzoni, J. (1979). *Social Exchange and Behavioral Interdependence*. New York San/ Francisco/ London: Academic Press.
- Schopenhauer, A. (2019). *Hukuk, Ahlak ve Siyaset Üzerine*, İstanbul: Say Yayınları.
- Scott, S., G. - Bruce, R. A. (1995). "Decision Making Style, The Development And Of A New Measure". *Educational and Psychological Measurement*. Vol.55, No.5.

- Scattoni, M.L., Crawley, J., Ricceri, L. (2009). Ultrasonic vocalizations: a tool for behavioural phenotyping of mouse models of neurodevelopmental disorders. *Neuroscience and biobehavioral reviews* 33 (4) : 508-515.
- Scherer, A.G. (2015). Can Hypernorms be Justified? Insights from a Discourse-Ethical Perspective, *Business Ethics Quarterly*, 25(4): 489–516.
- Schein, E.H. (1968). Organizational socialization and the profession of management *Industrial management Review* 9: 1-16.
- (1978). *Career Dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, M.A: Addison- Wesley.
- Schneirla, T. C. (1965). Aspects of stimulation and organization in approach/withdrawal processes underlying vertebrate behavioral development. In D. S. Lehrman, R. Hinde, & E.
- Schon, D.A. (1984). *Leadership as Reflection in Action*. In T.J. Sergiovanni and J.E. Corbally (eds), *Leadership and Organizational Culture*. Urbana: University of Illinois Press.
- Schutz, A. (1967). *The Phenomenology of the Social World* (George Walsh and Frederick Lehnert, Trans.), Evanston: Northwestern University Press.
- Schwartz, M. (2013). *Business Ethics Practices in Israel: Jewish Ethical Traditions and Management Behaviour*, *World Humanism*, Pp. 135-150.
- Scott, S., G. - Bruce, R. A. (1995). “Decision Making Style, The Development And Of A New Measure”. *Educational and Psychological Measurement*. Vol.55, No.5.
- Shakeshaft, C. (1987). *Women in Educational Administration*. Newbury Park , Calif.:Sage.
- Shaw (Eds.), *Advances in the study of behavior*. New York: Academic Press.

- Sherif, M., Harvey, O. J. White, B. J. Hood, W. R. - Sherif, C. W. (1961). Intergroup conflict and cooperation: The Robbers Cave experiment (Vol. 10). Norman, OK: University Book Exchange.
- Searle, J. (1999). *Mind, Language, and Society: Philosophy in the Real World*. London, UK: Weidenfeld and Nicholson.
- (1957). The concept of development in comparative psychology. In D. B. Harris (Ed.), *The concept of development*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Sergiovanni, T.J. (2015). *Ahlaki Liderlik Okul Gelişiminin Özüne İnmek*, Çev. Güngör, S.K. İstanbul:Nadir Yayınları.
- Sev, B.I. (2013) *Huma Rights and Everyday Morality*, Birkbeck, Üniwersty Of London, VK: Macmillan Publishers Limited. Scotton, C. M. (1977). *Bilingual strategies: the social functions of codeswitching* International Journal of the Sociology of Language.
- Sheila, M.D. (1984). *Muslim Ethics and Modernity*, Canada: Wilfred Laurice University Press.
- Shirer, W. L. (1960). *The rise and fall of the Third Reich*. London: Pan.
- Simon, J.L. (1996). *The Ultimate Resource 2*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Smith, A. (1850). *An inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Edinburgh: Black.
- Smith, A. (1937/2000). *Wealth of Nations*, Published by Penguin Classics: Random House Publisher.
- Snyder, M. (1984). When belief creates reality. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 18, pp. 247–305). New York: Academic Press.

- Stanley M. - Horton, I. (2000). A Logion Press Commentary. Springfield, Mo.: Logion Press.
- Steers, R. (1981). Introduction to Organizational Behaviour. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Strauss, L. (1952)., Persecution and the Art of Writing,Chicago: U. Of Chicago Press.
- Sugden, R. (2005). Fellow-Feeling. In B. Gui, and R. Sugden (Eds.), Economics and Social Interaction: Accounting for Interpersonal Relations (pp. 52-75). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sullivan, H. S. (1953). The interpersonal theory of psychiatry. New York: Norton.
- Sumiyoshi,T. et.al., (2009). Social Interaction Deficits in Schizophrenia-Spectrum Disorders and Pharmacologic Intervention, Handbook of social interactions in the 21st century / Edt.Anne T. Heatherton and Vivian A. Walcott. Published by Nova Science Publishers, Inc. New York.
- Spranger, E. (1954). Wesen und Wert politischer Ideologien, in Vierteljahreshefte fuer Zeitgeschichte, vol. 2, p. 119.
- Straub,J. T. (2002). Ekip Kurma ve Yönetme, (Çev. Savaş Şenel), İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Strauss, l. (1952). Persecution and the Art of Writing,Chicago: U. Of Chicago Press.
- Stout, J. (1978). Buddhism Beyond Morality: A Note on Two Senses of Transcendence. The Journal of Religious Ethics Vol. 6, No. 2 (Fall, 1978), pp. 319-325.
- Szasz, T. (1973). The second sin. New York: Anchor/Doubleday.
- Tabak, A. - Ünsal, S. (2014). Liderlik. Örgütsel Davranış, (Etd: Ünsal Sığırı- Sait Gürbüz), İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Tajfel, İ.(1978). Differentiation between social groups: studies in intergroup behaviour. London: Academic Press.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. Annual Review of Psychology, 33, Pp. 1- 39.
- Tajfel, H. - Turner, J. C. (1986). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations (pp. 33-48). Greenwich, CT: JAI Press
- Takahashi, K. - Watanabe, N. (1997). The emergence and development of a psychodynamic approach to Japanese managerial operations. In search of hidden relationships: the unconscious process of organizational
- Tan. M. (1981). Toplumbilime Giriş (Temel Kavramlar), Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları
- Tannenbaum, S. I. (1994). The Relationship between Organizational and Environmental Factors and the Use of Innovative Human Resource Practices, V/ 19-I/ 2, pp. 171-202
- Tarde, G. (1890). Les lois de l'imitation. (Öykünme Yasaları), (Routledge Handbook of the Economics of Knowledge, Ed: Cristiano Antonelli, Albert N. Link) Paris: Seuil [2001].
- Tatlıoğlu, D. (2009). Tasavvuf ve Tarikatlara Sosyolojik Bir Bakış, Din Bilimleri Dergisi, 9(4).
- Taylor, C. (1989) Sources of the Self: The Making of the Modern Identity, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Taylor, D.M. (1979). Ethnicity and Language: A Social Psychological Perspective Department of Psychology, McGill University, P.O. Box 6070, Montreal Station 'A', Quebec, Canada.
- Taylor, D.M.- Royer, L. (1979). Group Processes Affecting Anticipated Language Choice in Intergroup Relations, International Conference on Social

Psychology and Language . Social Psychological Perspectives and
Language University of Bristol, England : Pergamon Press.

Tajfel, I.(1978). Differentiation between social groups: studies in intergroup
behaviour. London: Academic Press.

Teber, S. (1996). Davranışlarımızın Kökeni, İstanbul: SAY Yayınları

Tedeschi, J. T.(1974). Attributions, liking, and power. In T. L. Huston (Ed.),
Foundations of interpersonal attraction. New York: Academic Press.

Tekarslan, E. (2000). Davranışın Sosyal Psikolojisi, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi
Yayınları

Telman, N. - Ünsal, P. (1998). Endüstri Psikolojisi, İstanbul Üniversitesi Psikoloji
Bölümü Ders Notu, İstanbul.

Terborg, J. R. (1981). Interactional Psychology and Research on Human Behavior in
Organizations . Academy of Management Review. V/6-4

Tezcan, M. (1981). Eğitim Sosyolojisine Giriş, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi
Yayınları The Handbook Of Solitude (2014) Psychological
Perspectives on Social Isolation, Social Withdrawal, and Being Alone
Edited by Robert J. Coplan and Julie C. Bowker, India, SP: Publisher
Services, Pondicherry.

Thibaut, J. W.- Kelley, H. H.(1959). The social psychology of groups. New York:
Wiley.

Thomas, C., Chess, S., Birch, H. G., Hertzig, M., - Korn, S. J. (1963). Behavioral
individuality in early childhood. New York: New York Univ. Press.

Thomas, W. I. - Thomas, D.S. (1928). The child in America: Behavior problems and
programs. New York: Knopf

Tierney, E. (1997). İş Ahlâkı, Çev. Günhan GÜNAY, İstanbul: Rota Yayınları

- Tittle, C. R.- Welch, M. R. (1983). Religiosity and deviance: Toward a contingency theory of constraining effects. *Social Forces*/ 61 : 653–82.
- Toffler, A. (1970). *Future shock*. New York: Random House.
- (1992), *Yeni Güçler, Yeni Şoklar* (Çev:B.Çorakçı), İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Toku, N. (2005). *Siyaset Felsefesine Giriş*, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Torrell, J.P. (2010). *Saint Thomas Aquinas, vol. 1: The Person and His Work*, cited by Stephen J. Loughlin, *Aquinas' Summa Theologiae: A Reader's guide*, London: T&T Clark International.
- Torstendahl, R. (1991). *Bureaucratisation in Northwestern Europe 1880-1985: Domination and Governance*. London, UK, and New York, NY: Routledge.
- Trotter, W. (1916). *Instincts of the Herd in Peace and War*. Londra: T. F. Unwin Ltd.
- Tutar, B. (2008). *Ahlakın Kaynağı. İslam'a Giriş*. İstanbul: D. İ. B. Yayıncılık.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Turner, P. J. - Smith, P. M. (1984). Failure and defeat as determinants of group cohesiveness. *British Journal of Social Psychology*, 23, 97-111.
- Türkeri, M., Aydın, M.- Kala, M.E. (2011). *İslam Ahlâk Felsefesi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası.
- Uhl-Bien, M.- Marion, R. (2009). Complexity leadership in bureaucratic forms of organizing: A meso model. *Leadership Quarterly*, 20(4), 631.
- Uhl-Bien, M.- Marion, R. (2008). *Complexity leadership, Part 1: Conceptual foundations*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Usta, A. (2017). *Organizasyonlarda Psikososyolojik Yönetim ve Uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Üstüner, M. (2016). “Algılanan Müdür Yönetim Tarzı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” (Validity and Reliability of Perceived School Principal Management Styles Scale), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 22, Sayı 3, ss: 429-457.
- Van Overwalle, F. (2009). Social cognition and the brain: A metaanalysis. *Human Brain Mapping* 30: 829–858
- Yalçın, G. M. (2007). Collective Action of Immigrants from Turkey Living in Germany, Doctoral Grade of Natural Science, Marburg/Lahn.
- Yalçın, M., v.d. (2016). Ahlâkî Uzaklaşma Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*,6 (1), ss.309-332.
- Yazıcıoğlu, Y. - Erdoğan, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yehova'nın Şahitleri. (2019, Kasım 22). Kutsal Kitap. JW Org. Web Sitesi: <https://www.jw.org/tr/kutuphane/kutsal-kitap/bi12/kitaplar/E.T.22/11/2019>.
- Yu Lin, C. (2009). Multicultural experiences and moral development: An empirical study of purchasing managers, *Social Behavior & Personality: an international journal*. Vol. 37 Issue 7, pp. 889-894.
- Yusuf Has Hacip. (1991). *Kutatgu Bilig*. (Çev: Raşid R. Arat). Ankara: TTK Yayınları.
- Yücel, R. - Çiftçi, G. (2012). İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı, *İş Ahlakı Dergisi (Turkish Journal of Business Ethics)*, Mayıs, Cilt:5, Sayı: 9, ss.131-161.
- Zaroug, A. H. (1999). Ethics from an Islamic perspective: Basic issues. *American Journal of Islamic Social Sciences*, 16(3), 45-63.

- Zel, U. (2001a). Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri, Yönetim ve Organizasyon, (Etd: Salih Güney) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- (2001b). Kişilik ve Liderlik, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zisook, S. - Shuchter, S.R. (1991). Depression through the first year after the death of a spouse. *The American journal of psychiatry* 148 (10) : 1346-1352
- Waddock, S. (2007). Ethical Role of the Manager. *Encyclopedia of Business Ethics and Society*. Ed. . Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Wach, J. (2004). *Dinler Tarihi*, Çev. F. Aydın, İstanbul: Ataç Yayınları
- Walters, G. C. - Grusec, J. (1977). *Punishment*. San Francisco: W. H. Freeman.
- Washbrook, D. A. (1999). *Orients and Occidents: Colonial Discourse Theory and the Historiography of the British Empire*, in Winks (ed.), *The Oxford History of the British Empire*, pp. 596–611.
- Watson, J. B.(1924). *Behaviorism*, Publication City/Country New York, NY, United States: Publisher WW Norton & Co.
- McLeod, W.H.(1990). *Textual Sources for the Study of Sikhism*,Chicago: University of Chicago Press.
- Weber, M. (2002). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Trans. Stephen Kalberg. 3rd ed. Los Angeles: Roxbury Publishing Company.
- (1981). *Some Categories of Interpretative Sociology*.
- (1958). *Politik als Beruf/ Meslek Olarak Politika*. (Toplu yazıları içinde, 1958 Tübingen Baskısı).
- (1947). *The Theory of Social and Economic Organization* (A. M. Henderson and Talcott Parsons, Trans.), New York: Free Press.
- Weissman, A. - Beck,T. (1978). *Development and validation of the Dysfunctional Attitude Scale: A preliminary investigation*. Paper presented at the

Annual Meeting of the American Educational Research Association, Toronto: Ontario

- Werner, A. (2008). The Influence of Christian Identity on SME Owner-Managers' Conceptualisations of Business Practice, *Journal of Business Ethics*, 82 : 449-62.
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim, Kişisel Gelişim ve Yön. Dizisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Wettstein, F. (2009). *Multinational Corporations and Global Justice: Human Rights Obligations of a Quasi-Governmental Institution*, Stanford, CA: Stanford Business Books.
- White, W. C. (1832). "Hail Hitler", *Scribner* 9 (Nisan 1832): 229-31.
- Williams, B. (1985). *Ethics and the Limits of Philosophy*, Cambridge: Harvard University Press.
- Williams, F. (1996). Postmodernism, Feminism and the Question of Difference' in N. Parton (ed.) *Social Work, Social Theory and Social Change*, Routledge, London.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425–452.
- Wish, M., Deutsch, M. - Kaplan, S. J. (1976). Perceived dimensions of interpersonal relations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33:, 409-420.
- Wright, G.B. - Dodd –McCue. D. (1996). Men, women and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. *Human Relations* 49, 8: 1065-1091.
- Wright, S. (2003). Strategic collective action: Social psychology and social change. In R.
- Brown & S. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbooks of social psychology: Intergroup processes* (pp. 409-431). Oxford: Blackwell Publishing.

- Wohlwill, J. (1973). *The study of behavioral development*. New York: Academic Press.
- Wolfe, D. (1898). *American Association for the Advancement of Science*, Washington, DC, x, 337 pp. *Introduction to Psychology* (10th ed.). New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc., 1990 (with R. L. Atkinson, E. E. Smith, and D. J. Bem).
- Wundt, W. (2006). *Ethics : The Facts of Moral Life, The Age of Reason* Publisher: Cosimo Classics.
- Wyschogrod, M.(1989). *The Body of Faith*, San Francisco: Harper & Row.
- Qingping, L. (2007). *Confucian Ethics and Social Morality: The Deep Paradox of Confucian Ethics*. *Contemporary Chinese Thought of Journal*, V/39: I/1.

Araştırma Kapsamında Yazın Taraması

Teorik ve pratik uygulama alanı olarak ele alınan ahlak kavramı ilk çağdan 21.yy'a kadar toplumdan topluma farklı temellendirmelerde gerek dini bir tez, gerek felsefi doktrin, gerekse antropolojik ve psiko-sosyolojik tezler zemininde sistemleştirilmiştir. Sadece duygu eylemi olarak değil iradi ve bilinçli bir eylem çıkarımı olarak esasen dayandığı temel ilke, norm, standart ya da referansları noktasında tek bir noktada hemfikir olunduğu söylenmez. Geçmişten günümüze literatür incelendiğinde kaynağı konusunda dahi farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir. Habermas (2015) ahlak ve ahlak kurallarının kendine dönük çalıştığı, eylemleri koordine edici güçleri ve bireylerarası etkileşim aşmasında kendini gösterdiğini ifade eder. Ahlak yalnızca toplum içindeki bireylerin eylem şekline değil ortaya çıkabilecek anlaşmazlık durumlarını çözümlenmeye de olanak sağlar. Andrews (1989), yönetim boyutunda ahlakı üç yönlü meydan okuma olarak tanımlandırmaktadır. Birincisi; yöneticilerin ahlaklı kişiler olarak geliştirilmesi, ikincisi; işletme stratejilerinde ahlaki standart ve değerlerin (tıpkı ekonomik bir amaç gibi) merkezi bir amaç olarak belirlenmesi, üçüncüsü; ahlaki performansı destekleyen politikaların formüle edilmesi ve bu uygulamaların güvence altına alınmasıdır. Paine (2003) ahlakın bireysel, değişmez ve örgütsel etkileşime kapalı olduğu şeklinde bilinen eski anlayışın artık sorgulanması gerektiği ve ahlakı görmezden gelen yöneticilerin hem kişisel hem de kurumsal anlamda risk altına aldığı üzerinde durmaktadır. Bir eylem koordinasyonu sorunsalı olarak karşılaşılan ahlaklı sistemi kuramayan yöneticilerin kurumsal olarak sosyal, psikolojik, ekonomik-mali, siyasi ve çevresel sorumluluklarını paylaşmak zorunda olduğuna vurgu yapmaktadır. Gurvitch (1974) eylem sorunsalının üstünlük ve zayıflık nispetinde sosyal etkileşim sürecinde hem bağımsız hem de bağımsızlığın karşılaştığı engeller olarak ferdi ve kolektif sosyal psikolojiyle bağdaştırmaktadır. Fitcher (1957) bireyi "sosyal kişi" olarak ele almakta ve bu noktadan kolektiviteye, global topluma ulaştırarak sosyal etkileşim sürecinin roller dahilinde eyleme dönüştüğünü ifade etmektedir. Donaldson (1999) yurtdışında çalışan yöneticilerin ahlakdışı uygulamaları üzerine şekillenen, sosyal-kültürel görelilik anlayışına dayalı çalışmada yöneticilerin kendi yollarını kendilerinin bulması gereken ahlaki boşlukta yer aldığı tez ile Levi Strauss ve Motorola şirketlerini örneklendirmiştir. Sosyal ve ahlaki hayal gücünün yaratılması ve kullanılması için yöneticilere serbest bir alan bırakılarak yazılı eylem kurallarını geliştirdikleri üzerinde odaklanılmış, Japonya ve ABD örneği verilmiştir. Aynı zamanda ahlaki ve sosyal temellendirmeler üzerine Konfüçyüs, Budizm, vb. ahlakın felsefi ve dini boyutuna atıfta bulunulmuştur. Araştırma kapsamında ilkçağdan günümüze yazın taraması yapılmış Tablo 3.39.'da sunulmuştur.

Tablo 3.39. Araştırma Kapsamında Yazın Taraması

Tarih Devirleri	Araştırmacı	Yıl	Çalışmanın Adı	Amacı	Örneklem	Kavram	Boyutları	Boyutların Tanımlanması
(MÖ.1000 yıllar öncesi-sonrası)	(Tengricilik-Şamanizm/tengriciliği) Terzioğlu, A.H.	2004	Gök-Tanrının Çocukları	Türklerin yaşayış, düşünüş, inanış vb durumları yansıtmak (ahlaki/dini boyutta ele almak)	Kavramsal	Şaman/Kam/Baksı/öğretiler Kut/Tengrikut/ıduk öğretiler	-Kişilik özellikleri -Yaratılış Özellikleri	-İyi ruh -Kötü ruh - Güçlü ruh;Kut/Tengrikut(yönetici-Kağan
İlkçağ M.Ö. 3500- M.S.476	Lao Tzu (Taoculuk) (MÖ.700?-?)	MÖ.240 tahmini	Tao Te Çing (SSuMaÇ'ien Tarih Kitabı)	Erdemin ışığı-erdemini yolu (aförizmalar)	Kavramsal	Ahlak-erdem öğretileri	-Yin-iyi -Yang-kötü -Erdem-bilgelik -Sessizlik	-Yönetici kişinin Tao'ya adanmışlığı -Riyazat (dünya nimetlerinden sakınma) -İyi yönetici (rahatlık mutluluk sağlar-dürüstlük-hoşgörülülük-bağışlayıcılık-alçakgönüllük) -Şiddetli tutku ve isteklerden arınma
	Konfüçyüs, (MÖ. 551- 479)	MÖ.1130 -1200 (MS.11.y y?)	Dört Kitap " Se Chou" Beş Kalsik "WouKing": "Şu King" Tarih Kitabı- İlkbahar ve sonbahar vakayinameleri	Yönetici sınıfın eğitim boyutunda ahlaki temellerini oluşturmak	Kavramsal	Yönetici ahlaki öğretiler	-İyi ahlak -Kötü ahlak	-Jen: duygu paylaşımı-iyilikseverlik-şefkat -Vazife (görev) -Adab-ı muhaşeret -Hikmet (doğru ve yanlış karar verme) -Doğru inanç-güvenilirlik
	Guatama Buda (MÖ.563-483)	MÖ.1.yy -4.yy?	Tripitaka-(Abhidhammapitaka7-1-Psikolojik ahlak el kitabı)	Yönetici tanımlaması ve sınıflandırılması (Ahlaki kutsal gerçekleri)	Kavramsal	Ahlaki normlar (NobleTruths) Doğru/Acı	-Doğru ahlak -Doğru davranma -Doğru görüş	-Acı çekmek (Dukkha) -Acının kaynağı (Dukkha-samudya) -Acının durdurulması

								(Dukkhanirodha) -Acıyı biteren yollar-8 boyut 8Dukkha magga)
	Platon (Sokrates (MÖ.469-399))	1946(BY)	Sokrates'in Savunması	Sokrates Ahlaki Öğretileri	Kavramsal	Ahlak felsefesi/Ahlaksal yargı varlığı/Ahlaki değer	-İyi ahlak (Eylemlerin ahlaksal temeli) -Kötü ahlak - Erdemli/geçerli bilgi -Doğru -Mutluluk	-Kişisel özellikler: -bilge ve filozof yönetici - Erdemli/cesur/ adil/güvenilir çalışkanlık/doğruluk ölçülülük özelliklerine sahip yönetici
	Platon (MÖ.427-347)	1999 2014(BY)	Devlet Devlet adamı	İyi bir yönetimin ilke ve temelleri İyi bir yöneticinin temel özellikleri	Kavramsal	(Yönetim/Yönetici) Ahlak felsefesi/Ahlaksal yargı varlığı/Ahlaki değer	İyi ahlak (Eylemlerin ahlaksal temeli) -Kötü ahlak - Erdemli/geçerli bilgi -Doğru -Mutluluk	-Kişisel özellikler: -bilge ve filozof yönetici - Erdemli/cesur/ adil/güvenilir çalışkanlık/doğruluk ölçülülük özelliklerine sahip yönetici -Seçkin yönetici -Eğitilmiş yönetici
	Aristoteles (MÖ.384-322)	2016-2017 (BY)	Nikomakhos Ahlâkı (on bölüm), Eudemos Ahlâkı (yedi bölüm), «büyük ahlâk» anlamına gelen MagnaMoralia (iki bölüm) (M.Ö. 347-343)- Poetika	Ahlaksal temelli/ İyi bir yönetimin ilke ve temelleri İyi bir yöneticinin temel özellikleri	Kavramsal	(Yönetim/Yönetici) Ahlak felsefesi/Ahlaksal yargı varlığı/Ahlaki değer	-Adalet- Adaletsizlik -Doğru /Yanlış -Erdemlilik /Erdemsizlik	-Materyalizm reddi -bilge ve filozof yönetici (Platon-sokrates erdemlerine sahip yönetici özellikleri)
Ortaçağ	Fârâbi (872-951)	2001(BY)	el-Medinetü'l-fazıla (ideal devlet-erdemli şehir)	Ahlâk ve toplumsal-siyasi hayat-Ahlâk ve	Kavramsal	Yönetim/Yönetici) Ahlak felsefesi/Ahlaksal	-Mutluluk -Fazilet -Haz ve	-Eğitilmiş bilge yönetici - taakkul ve

M.S. 476-
1453

			siyaset birlikteliğinin amacı ise erdemli toplum ve ruhun ebedi saadeti/mutluluğa ulaştırma yöntemini oluşturmak		yargı varlığı/Ahlaki değer	Elem -İyilik-kötülük -Erdemler -Hürriyet -Grevler (vazife)	tahayyül güçlerine aynı zamanda ve en yüksek düzeyde sahip yönetici(“ilk”başkan) -Ehliyet (liyakat) -Adalet (Hakkaniyet prensibi) -Takva(Hatadan kaçınma-sakınma) -Merhamet(şefkat) -Cesaret (zulme boyun eğmeyen-baskı karşısında pes etmeyen)
Mâverdi(974-1038)	2000(BY)	Nasihatü'l Mülk	Yöneticilerin nitelikleri ve sorumlulukları anlatılıp, onlara siyasi meselelere ve devletin/yönetimin nasıl olması ve idari işlerin nasıl yürütülmesi gerektiğine dair öğütler, nasihatler verilmek.	Kavramsal	Yönetici nitelikleri ve sorumlulukları Yönetim/Yönetici) Ahlak felsefesi/Ahlaksal yargı varlığı/Ahlaki değer	- Sevilme/nefret edilmek -Dürüstlük -ceza -Liyakat	-Yozlaşmış yönetim ve yönetici özelliği -Mutluluk-Mutsuzluk veren yönetim ve yönetici özelliği -Adil yönetim ve yönetici özelliği -İkilemler (güç-zorbalık-baskı) özelliği
İbn-i Sînâ(980-1037)	1880(ö.s.)	Risale Fî-ilmü'l Ahlâk	Ahlak öğretileri-öğütler-iyi-kötü ahlak/erdemlilik-erdemsizlik ve Mutluluk ilkesi aktarılmıştır.	Kavramsal	Ahlaki normlar-sınırlamalar (Arzu-öfke gücü-iffet kaçınmak)- Mutluluk/Erdemler gayesi-yönetici/yönetilen boyutuyla	-Erdemler -İnsani özellikler -Reziletler (Kötülük-rezillik)	-15 boyut -10 boyut -7 boyut (İslam Dini temelli ilkeler-eylem kontrolü-iyilik-kötülük) özellikleri
Nizamülmülk	2014(BY)	Siyâsetnâme	(Siyasetname)	Kavramsal	Yönetici nitelikleri	-	-Hırslar(mal-mülk-

(1018-1092)) 1077-78/ 1098- 1115t.t)		-Dördüncü fasılda yöneten ve yönetilen ilişkisi/yönetici özellikleri/görev-sorumluluğa ilişkin açıklamalar		ve sorumlulukları Yönetim-yönetici-yönetilen ilişkisi	Yöneticilerin davranış özellikleri -Kişisel özellikleri -İnanç(Din) özellikleri	servet) -espionaj(İhanet-casusluk) -Erdemler
İbn-î Rüşd(1126-1198)	1956 (BY)	Telhisû'sSiyâse-liEflâtûn	Yönetim ve yönetici ahlaki boyutunu batı düşünce felsefesine göre İslam felsefesine uyarlama çalışmaları	Kavramsal	Erdemli yönetim Erdemli yönetici ilişkisi	-Erdemli yönetim özellikleri -Erdemli yönetici özellikleri	-Adalet -Sosyal-hukuki haklar (Kadınlar için) -Yetenek ve kabiliyet -Ahlaki yönetim -Baskı ve zorlamadan kaçınmacı yaklaşım - Bilgili-Eğitilmiş olma
İmâm-ı Gazâli(1058-1111)	2009(BY)) (1115-1118)	Nasihâtü'l (Nasayûhû'l) Mülük	Yöneticilere nasihatler(öğütler) Yönetim/yönetici sorumlulukları-ahlaki yaklaşım	Kavramsal	Yönetimin/Yöneticinin önemi Yönetim ve yönetici ahlaki Yönetim ve yönetici ahlakında kelâm ve tasavvufa dayalı yaklaşım Yönetim ve yönetici eylemlerinde dünya- ahiret ilişkisel boyutu	-Yönetici özelliği (Başarı-işleyiş) - Yönetici görev özelliği -İman esasları (Kur'an ve Sünnet'e uymak(Dini))	-Uyanıklık - İlim -Cesaret -Doğruluk -Sır saklama -Adalet -Merhamet - Güvenilirlik(sözünde durma) -İman esaslarına uygun eylemler
İbn-î Meymun (1135-1204)	1190	Delâletü-l Hâirîn (Yolculara Kılavuz)	Yahudi iman esasları üç bölümde ele alınmıştır.	Kavramsal	Yönetim//yönetici/ yönetilen ahlaki nitelik-emir ve yasaklar (HilkhothDe'oth)	-Ahlaki erdemle donatılmış birey ve toplum - Ahlaki	-Dinin esasını inkar edilen eylemler -İman esaslarına uygun eylemler

							nitelik (Şeriât'e uygun)	
Yeniçağ 1453-1789	Machiavelli (1469-1527)	1997 (BY) 1513	Le' Prince (Hükümdar"Prems")	Yönetim biçimleri ve yönetici ahlak ve eylemleri	Kavramsal	Yönetim//yönetici boyutuyla güç-politika-siyaset ve ahlak anlayışı	-makyevelist özellikler/ kazanımlar -amaç-meşruluk - Ahlak/erdem yerine faydacı özellikler	-Şan/ün/şöhret kazanımları -Görünürde taşınması gereken özellikler - Taklit/İkiyüzlülük/ güçlü ikna -Güç/otorite/ Siyasi olma özellikleri
	Descartes (1596-1650)	1972(BY) (1949)	Lespassions de' l'ame(Ruhun Tutkuları)	Ahlak düşünce sistemi	Kavramsal	Ahlakın temellendirilmesi İrade sorunu İnsani zevkler (ruh ve beden zevkleri)	-Geçici ahlak -Yetkin ahlak	-Mutluluk -Erdem -Toplumsallık -Ölçülülük -Sabırlılık -Kararlılık -Tevekkül - Hakiki bilgi
	Jhon Locke (1632-1704)	1689	Two treatises of government Yönetim Üzerine İki İnceleme	Yönetimin meşruiyeti Yönetimin amaçları/sınırları Yönetici yönetim anlayışı/eylemleri	Kavramsal	Yönetim/Yönetici Yapılanma sistemi/sınırlar/toplum biçimlenmesi/ahlaki /dini yapı/ yasalar /politikalar	-Bilgi sistematığı -Haz -yarar -Eylem	-Sezgisel -Ussal -Duyusal -Fayda-zarar -Vicdan -Eylem kuralları
	Hume (1711-1776)	1751 2010(BY))	Enquiry Concerning the Principles of Morals Ahlak İlkeleri Üzerine Araştırma	Bedensel, ruhsal ve eylemsel sorgulamalar/ tanımlamalar Evrensel ahlaki	Kavramsal	Ahlaki temellendirmenin amaçları Ahlaki eylemler/hareketlili	-İyi-Kötü -Demet teorisi -Eylem	-Değer yargıları -Anlık karar süreci -Tutkular -Ahlak -

				değerlerin analizi		k		Bireysel/Toplumsal Sosyal/Adalet duyguları(fazilet)
	J.J. Rousseau (1712-1778)	1762	Du Contrat Social (Toplum Sözleşmesi)	Adil ve genel iradeye dayalı yönetim sisteminin oluşturulması	Kavramsal	Yürütme erki/yönetici değişimi/yetki sınırlamaları/adalet/toplumsallık ilkesi	-Hukuki boyut -Sosyal boyut -Toplumsal boyut -Eylem boyutu	-Eşitlik/demokrasi -Meşruiyet/Yasallık -Toplumsal/sosyal İyilik -Uzaklaşma/Merhamet güdülere
Yakınçağ /Modernçağ 1789-günümüz (21.yy)	I. Kant (1724-1804)	1785-1797	Grundlegung zur Metaphysik der Sitten (Ahlak Metafizikinin Temellendirilmesi) Metaphysik der Sitten (Ahlak Metafizikisi)	Ahlak metafiziği kapsamında ahlakın pratik ve teorik yapıda temellendirilmesi/sistemleştirilmesi çalışması	Kavramsal	Ahlaki temellendirilme kapsamında ahlakiliğin temel ve mutlak ilke olarak kabulü (Rasyonel/ontolojik biçimlenme)	-Görev (vazife) sorumlulukları -Eylem ilkeleri -Ahlak yasası	-Göreve adapte eylem -Görev doğası eylem -Evrensel ahlak -Özgürlük -Hukuk -Ödev
	K.Marx (1818-1883)	1859	Zur Kritik der Politischen Ökonomie (Ekonomi Politikin Eleştirisi)	Toplumsal/sosyal/Siyasi/iktisadi/ahlaki yapılanma	Kavramsal	Marksist yapılanma modeli	-Ahlak -Karar -Altyapı/Üst yapı	-Taraflsızlık -Genel çıkarlar -Adalet -Eşitlik
	P.A. Kropotkin (1842-1921)	2013(BY)	Anarşist Ahlak (Lâ Mōrale Anarchiste)	Toplumsal/sosyolojik yapılanma Anarşizm kavramı ve ahlak kavramının ilişkilendirilmesi modeli	Kavramsal	Karşılıklı yardımlaşma temeli Yönetim/yönetici eleştirisi Hristiyan ahlak temelli yaklaşım Dini inanç-Ahlak Kuralları eleştirisi	-Ahlaki anlayış -Yardımlaşma -Güç/Otarite -Karar verme	-Yozlaşma -Başarısız/Başarılı -Diktatör/Otoriter -Yardımlaşma -Uzlaşmacı -Sindirilmiş -Özgür -Adalet/hak
	F.W.Nietzsche (1844-1900)	1887	Zur Genealogie der Moral (Ahlakın Soykütüğü)	Ahlakın temellendirilmesi (Efendi-köle-güç çıkarımları)	Kavramsal	İyi-kötü/vicdan/suç/Ceza/erdem gibi ahlak kavramlarının tartışılması/ Din/yönetim/ Yönetici gibi kavramlara	-Efendi ahlakı -Köle Ahlakı -Güç	-İyi-iyi olmayan -Erdem Merhamet -Mutluluk

						yaklaşım		
E'mileDurkheim (1858-1917)	1908 1895 1925(ös)	-Sosyal Bilim ve Eylem (La ScienceSociale et l'action)- Ahlak Terbiyesi (L'education Morale) -Meslek Ahlakı (Le Morale Professionelle)	Toplumsal/sosyal yapılanma ve sosyolojik olguların/etkileşi mler (maddi olgular/etkileşim- maddi olmayan olgular/etkileşim) Evrensel ahlak normlarının temellendirilmesi	Kavramsal	Evrensel//sosyoloji k ahlak normları Sosyal etki/eylem (Çevresel/Bireysel/ Kollektif etki/etkileşim)	-Sosyal Etki/Etkileşi m -Evrensel ahlak -Din temelli etkileşim -Yönetimin ahlaki işlevi	-Amaç -Eylem -Din -Hukuk -Ceza -Eğitim -Kontrol -İşbölümü -Anlayış(yönetim)	
M.Weber(1864- 1920)	1905 1949	Protestan Ahlakı ve Kapitalizm Ruhü (DieProtestanischeEthikund der GeistKapitalismus) Sosyal Bilimlerin Metodolojisi (Essays in Sociology)	Sosyal bilimlerin temellendirilmesi, teori, taktik/stratejileri/ Sosyolojik kavramsal ilişkilendirme /sosyolojik- toplumsal Eylemler/Protesta n Ahlakı- Kapitalizm tartışmaları(işletm ecilik)	Kavramsal	Sosyolojik kavram tanımlamaları/ tartışmalar-yönetim örgütü/bürokrasi Protestan ahlakı İlkesi Kapitalizm (işletmecilik) eleştirisi	-Sosyal yapı -Eylem tipleri -Otorite	-Toplum -Dernek -Topluluk -Rasyonel -Duygusal -Gelenekçi -Yasal -Geleneksel -Karizmatik	
J.Habermas (1929- ..)	1970 1981 2002	Sosyal Bilimlerin Mantığı Üzerine (ZurLogik der SozialWissenschaften) İletişimsel Eylem Kuramı (HeoriedesKommunikativenH andelns) "Öteki " olmak "öteki"yle yaşamak	Sosyolojiyi kuramsal anlamda tarih bilimi ile ilişkilendirerek sosyal/ toplumsal/yöneti msel/ eknomi/hukuk/ahl ak /eylem	Kavramsal	Evrensel geçerlikte ahlaki normlar ve ahlaki temellendirmeler Sosyolojik temellendirme/kura m Klasik ve çağdaş teorilerin	-Sosyal Etkileşim -Rasyonellik -Eylem Koordinasyo nu -Hukuki Yapı -Evrensel	--Kültür -Kişilik -Toplum -İletişim -Dil -Tarafsızlık -Güç ve Kullanımı -Mantık/Semantik tutarlılık	

		(Die Einbeziehung des Anderen : Studien zur politischen Theorie)	boyutlarında temellendirmek		tartışılması ötesinde sosyal teori Eylem Kuramı Sosyolojik Evrim Kuramı Etiksel Söylem Ahlak	Ahlaki Yapı	
D. Izraeli (1934-2003)	1988	Yöneticiler arasında ahlaksal inanç ve davranış; kültürlerarası bakış açısı (Ethical beliefs and behavior among managers: across-cultural perspective)	İsrail ve ABD yöneticileri arasında ahlaksal inanç ve davranışların karşılaştırılması	97 Yönetici (İsrail ve ABD)	İsrail ve ABD yöneticileri arasında ahlaksal inanç ve davranışların karşılaştırılması ve sosyal etkileşim eğilimleri	-Ahlak olgusu -Sosyal etki	-Ahlaki inanç -Ahlaki algı -Sosyal etkileşim -Sosyal sorumluluk
D.T. Austern (1939-2013) S. Steinberg (?)	1995	Hükümet Ahlak ve Yöneticiler (Government, Ethics, and Managers: A Guide to Solving Ethical Dilemmas in the Public Sector)	Yönetim ahlakı/uygulamalar (örgütsel/yönetimsel denetim-kontrol-kültür ..vb kavramlar) Yönetici tutumları/ Ahlaki boyutları	Kavramsal	Yönetim ve yönetici Ahlakı uygulamalarındaki yanlışlara çözüm sunmak	-Çıkarıcı -Görevci -Ahlakçı	-Ferdî çıkar -İdeolojik eylem -Hukuki/Mali Sorumluluklar -Açgözlülük -Güç Kullanımı -Sömüreni sömürme -Oyun oynama
Allport F. H.	1933	Institutional behavior: Essays toward a re-interpreting of contemporary social organization.	Metodolojik bireyciliği sosyal ilişkilerin ve süreçlerin açıklamalarının başlaması gerektiği savunulur.	Kavramsal	Sosyal inşacılık, "verilen bilgi" için eleştirel bir yaklaşım benimsemiştir: dil, söylem ve kurgu kullanımını sorgulamış ve etkilemiştir.	-Davranışsal - -Sosyal Etkileşim	-Sosyal inşa -İletişim -Dil -Söylem
Mead G. H.	1934	Mind, self and society from the standpoint of a social behaviorist	Sembolik etkileşim konusunda diğer	Kavramsal	Zihnin, benlik bilincinin ve benliğin sosyal	-Sembolik- Sosyal Etkileşim	-Sosyal Etkileşim rolü/pozisyonu -Çevre

				bakış açıları, kendini kolektif veya topluluk içinde veya sosyal etkileşimin ürünüdür.		etkileşim yoluyla gelişmiştir.		-Söylem
Molm, L.D.	1997	Coercive power in social exchange		Bir teorinin kapsam varsayımları veya koşulları, teorinin altında tutulduğu varsayılan koşulları tanımlar; Teori, bu koşulları sağlayan sosyal etkileşim ile sınırlıdır.	Kavramsal-Deneysel	Teori temel kavramları ve varsayımları dört ana başlıkta düzenlenebilir: değişim yapan aktörler, değişim kaynakları, değişimin yapısı ve değişim süreci.	-Sosyal Etkileşim	-Aktörler -Kaynaklar -Değişimi Yapısı -Değişimi Süreci -Değişim işlemleri -Sosyal Etkileşim
Gergen, K.J.,Greenberg,M.S., Willis, R.H.	1980	Social Exchange Advances in Theory and Research		Karşılıklılık norm, motivasyonel ilişkin esaslar, değişim/etkileşim değişim/etkileşim yaklaşımının ampirik temeli ve oryantasyonun transhistorik dayanıklılığı.	Kavramsal Deneysel	Teorik yarar ve değişim oryantasyonu	-Sosyal Etkileşim/Sosyal Değişim	-Açıklayıcı İşlevi -Duyarlılık -Fonksiyonu -Deneyim -Organizasyonu -Entegrasyon İşlevi -Üretken İşlev -Değer Sürdürme İşlevi
Giddens,A.	(1938) 2015	Sosyoloji:Başlangıç Okumaları		Sosyoloji ve kapsamı	Kavramsal	Sosyolojik teoriler	-Sosyal Etkileşim/Sosyal - Değişim/ Sosyal Eylemler	-Toplumsal Etkileşim -Etkileşimsel Örgütlenme -Kitlesele Etkileşim-İletişim
Cavalletto, G.	2017	Crossing the Psycho-Social Divide Freud, Weber, Adorno and Elias		psiko-sosyal bireysel ve toplumsal etkileşimler/eyle	Kavramsal	Yorumlayıcı Yöntemler; Psiko-Sosyal Paradigmalar	-Sosyal Etkileşim/Sosyal Değişim/Eyle	-Sosyal Eylemde Dinin Rolü -Psiko-Sosyal Rekabet

				miler Freud, Weber, Adorno ve Elias karşılaştırmaları		Freud, Weber, Adorno ve Elias Sosyal Eylem/Sosyal Etkileşim	m(sosyal-Toplumsal)	-Sosyal Endişe/Korku -Ahlak -Güç
Hewer, C.J.	2018	Political Psychology A Social Psychological Approach	Sosyal psikolojinin her iki araştırma alanı hakkında da yaptığı araştırmada gruplar arası çatışma, önyargı ve ayrımcılık, göç, otoriteye itaat etme, kalabalıklar, militarizm, politik karar alma ve barış gibi konular üzerine yapılan araştırmalardan edinilen psikolojik görüşleri incelemiştir.	Kavramsal	Materyal epistemoloji ve ontoloji	-Davranışsal - -Sosyal Etkileşim	-Sosyal/davranışsal psikoloji sosyal ve politik dünya	
Pareto V.	1916	The Mind and Society	Sosyoloji Çalışmaları	Kavramsal	Sosyal Döngü Teorisi	-Toplumsal davranış ve eylemlerini belirleyen görelî değişmez güdüler	-Davranıştan Ortaya Çıkan Eylemler -İçgüdüsel Eylemler	
Habermas,J.	2002	“öteki” olmak “öteki’yle yaşamak	Eylem kavramının, iletişimsel, siyasi ahlaki yapılanması ve örnekleri	Kavramsal	Ahlak, iletişimsel ve bilişsel ahlak boyutu yapılandırılması	-Kolektif -Eylem- -Sosyal Eylem -Bilişsel ahlak	-Hukuki model -Normatif Model -Koordine eylemler -Sosyal ve toplumsal eylemler -Rasyonel ahlak İşlevsellik	

	Yalçın,G.M.	2007	Collective Action of Immigrants from Turkey Living in Germany	Doktora tezi/kolektif eylem Almanya ve Türkiye incelemesi	Kavramsal/ Deneysel	Kolektif eylem- Sosyal Grup Tanımlamaları	-Kolektif -Eylem- Sosyal Eylem	-Tokenizm etkisi/ kolektif eylem ve mobilizasyon için önemli zayıflatıcı faktörler
--	-------------	------	---	---	---------------------	---	--------------------------------	--

EKLER

EK 1: Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Aslen Tokat, Zile'li olan Meral DOĞANAY, 23.01.1975'te Cide'de doğdu. 1993-2000; Tarım ve Köyişleri Bakanlığı (Eski Adıyla), Elazığ/Ağın El Sanatları Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Yozgat/Ankara Tarım İl Müdürlüğünde görev yapmış, Gazi Üniversitesi M.E.F. lisans mezuniyeti ardından kurumlar arası geçiş ile 2000-2011 yıllarında Milli Eğitim Bakanlığı'nda Tokat/Kütahya/Batman/İzmir İl Milli Eğitim Müdürlükleri (Öğretmen), 2011-2014 yılları arasında Ar-GE, Stratejik Planlama, Toplam Kalite Yönetimi Koordinatörlüğü ve İzmir/Urla İlçe AB(Avrupa Birliği)/ Proje Koordinatörlüğünde Koordinatör olarak görev yapmış, birçok projede yer almıştır. 2014 yılından bugüne yönetici olarak görev yapmaktadır. 2012 yılında Yönetim ve Organizasyon alanında Yüksek Lisans eğitimini tamamlamıştır. "Creativity And Thinking Are The Magic Tools In Education And Training- Technology Desing Classes" Group No: 98 (Study visits catalogue-2011/12 Cedefop – Study Visits) AB projesi, Nezih Metin Ozmutaf and Meral Doganay "Effect of Directors' Burnout Perception on Teamwork" Eurasian Journal of Business and Management, Volume 5, issue 3, 2017; Arslan, E.T., Demir, H., Kantemir, M., "Yöneticilerin Karar Verme Stili ile Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Arasındaki İlişki: Devlet Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", 1. Uluslararası 11. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 13.10.2017 15.10.2017, 16.11.2017, yayın ve bildiri çalışmaları bununla birlikte Qualitative Research in Education: Eğitimde Nitel Araştırmalar(MEB), ..vb. hem Tarım hem de Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde eğitimler, hizmet içi eğitimler, seminerler ve kurslar vermiş ve eğitimler almış, projeler yazmıştır. **"İnsanoğlu için en kutsal ibadetin iyi ahlaklı olmak, dürüstlük, doğruluk ve özünde insan sevgisi olduğu ve en güzel mirasında daha iyi bir eğitim" felsefesinden hareketle "Devler gibi eserler bırakmak için karıncalar gibi çalışmak lazım"(Necip Fazıl Kısakürek), sözünü benimseyerek çalışmalarına devam etmektedir. "Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma" konu başlıklı doktora tezinin yurt içi ve yurt dışı literatüre ve yönetici psikopatolojisi paradigmasında katkı sağlayacağını düşünmektedir.**



EK 2: Araştırma Anket Formu

Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisine Yönelik Anket Formu

Bu anketin amacı; “Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi”nin yöneticiler kapsamında belirlenmesidir. Kimlik bilgileri gerekmemektedir. Anketler toplu olarak değerlendirilecektir. Anketi cevaplama süresi ortalama beş dakikadır. Her soruya tek bir cevap verdiğiniz için *teşekkür ederim*.

Meral DOĞANAY

e-mail: meralkantemir23@gmail.com

Adres: Katip Çelebi Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çiğli / İZMİR

1.Yaşınız:
2.Cinsiyetiniz 1()Kadın 2()Erkek
3.Eğitim Durumunuz 1()Lisans 2()Yüksek Lisans 3()Doktora ve üstü
4.Alanınız:
5.Mesleki çalışma süreniz (yıl):
6.Yönetici olarak çalışma süreniz:
7.Mesleğinize yönelik stres algınız: 1()Yüksek 2()Orta 3()Düşük
8.Kişilik yapınız: 1()Aceleci, politik, endişeli, güçlü ve etkili 2()Sakin, oluruna bırakan
9. Karar verme tarzınızı sıralayınız: 1() Rasyonel 2() Sezgisel 3() Ani 4() Bağımlı (parantez içlerine sıra numaralarını giriniz) 5()Kaçınmacı

Yönetici olarak görüşümdedir.		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Kritik kararların danışmaksızın verilmesi	5	4	3	2	1
2	Çalışanlara samimi bir şekilde destek verilmesi	5	4	3	2	1
3	Sosyalleşmede inançsal öğelerin önemli olduğu	5	4	3	2	1
4	Üst ast ilişkisinde uyumluluğun önemli olduğu	5	4	3	2	1
5	İş ve özel yaşamla ilgili sorunların ayrıştırılması	5	4	3	2	1
6	Organizasyonda duygusal süreçlerin paylaşılabilmesi	5	4	3	2	1
7	Sahip olunan yasal gücün süreçlere yansıtılması	5	4	3	2	1
8	Üstün astı aramasının durumsal olarak endişe ve kaygıya neden olabileceği	5	4	3	2	1
9	Çalışanların potansiyellerini açığa çıkarıcı ortamın yaratılması	5	4	3	2	1
10	Çalışanların yönetici ile çalışmaya istekli olmaları ortamın yaratılması	5	4	3	2	1

Yönetici olarak görüşüneyim.		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Yönetimsel uygulamalarda yakınlığa (akraba, arkadaş, tanıdık vb.) göre hareket edilmesi	5	4	3	2	1
2	Yönetimsel uygulamalarda yakınların çıkarlarına önem verilmesi	5	4	3	2	1
3	Ast üst ilişkilerinde itaat edilmesi	5	4	3	2	1
4	Yöneticilerin davranışlarına etki edilebileceği	5	4	3	2	1
5	Yöneticinin güvensizlik nedeniyle kararları kedi başına alabilmesi	5	4	3	2	1
6	Karar verme sürecinde sistematik bir rasyonel yol tercih edilmesi	5	4	3	2	1
7	Karar verirken doğru sonuçlara yol açabilmesi	5	4	3	2	1
8	Anlaşmazlığın duygusal etkenler kapsamında çözülebilmesine	5	4	3	2	1
9	Verimliliğin ve etkililiğin artırılması	5	4	3	2	1
10	Diğerlerinin fikir ve duygularına göre hareket edilebileceği	5	4	3	2	1
11	Yakın olarak görülen kişilere öncelik tanınabilmesi	5	4	3	2	1
12	Karar verirken alternatiflerin göz önüne alınabilmesi	5	4	3	2	1
13	Rahatsız edici kararlar için erteleme yapılabileceği	5	4	3	2	1
14	Kritik kararların uygulanmasında son noktaya kadar geciktirme	5	4	3	2	1
15	Kurulu düzenin bozulmaması için çaba harcanabileceği	5	4	3	2	1

Diğer katkılarımız:

Yönetici olarak görüşüneyim.		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Yaşamla ilgili deneyimlerin inanç erozyonuna yol açabileceği	5	4	3	2	1
2	İnançsal değerlerimin değiştirilemez olduğu	5	4	3	2	1
3	İnançların günlük işlerde yön verici olduğu	5	4	3	2	1
4	İnançların topluluklara bağlanmada etkili olduğu	5	4	3	2	1
5	Gerektiğinde sahip olunan inancın öngördüğünden farklı davranılabileceği	5	4	3	2	1
6	İnançsal tutumların yönetimsel konulara temel olmaması	5	4	3	2	1
7	Çıkarlar kapsamında farklı yollar denenebilir	5	4	3	2	1
8	Kararları verirken ahlaki ve etik konulara özen gösterilmesi	5	4	3	2	1
9	Yakınlık duyulan kişiler yönünde yönelimin huzursuzluğa yol açabileceği	5	4	3	2	1
10	Kadınların da erkekler kadar yönetimsel pozisyonlara gelmesi gerekliliği	5	4	3	2	1
11	Yöneticilerin uygulamalarında dengeyi gözetmesi	5	4	3	2	1
12	Deneyim ve liyakata göre terfi gerçekleştirilmesi	5	4	3	2	1
13	Yöneticilerin dürüst ve güvenilir olması	5	4	3	2	1




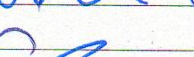


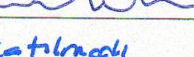


EK 3: Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Etik Kurul Onayı

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK ONAY BELGESİ

ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI	Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi
SORUMLU ARAŞTIRMACININ ADI SOYADI	Meral DOĞANAY
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ KARAR	Araştırma kapsamında İzmir ilinde uygulama çalışması yapılması planlanmıştır. İzmir ilinde ilçelerde (Güzelbahçe, Çeşme, Urla, Seferihisar, Konak, Karşıyaka, Bornova Okul/Kurumlar) dahil olmak üzere toplam 2942 okul/kurum bulunmaktadır. Yaklaşık 5900 yönetici yardımcılarını okul/kurumlarda görev yapmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini İzmir ilinde eğitim kurumlarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi uygulanacak ve $p=0,5/q=0,5$ örnekleme hatası ile Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklükleri tablosunda 10000 evren büyüklüğü için 370 örneklem sayısı temsil edebilmektedir bu bağlarında araştırma maliyet, ulaşım ve zaman kısıtları da dikkate alınarak toplam 496 yönetici çalışmaya dahil edilecektir.
ETİK KURUL KARARI	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmacının/çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmacının/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.

ETİK KURUL ÜYESİNİN ADI SOYADI

İMZA/27.12.2018

1. Prof. Dr. Muhsin AKBAŞ	
2. Prof. Dr. Kerem BATIR	
3. Prof. Dr. Özer KÜPELİ	
4. Prof. Dr. Osman KONUK	
5. Prof. Dr. Cengiz DEMİR	
6. Prof. Dr. Sinan NARDALI	
7. Prof. Dr. Kurtuluş ÖNGEL	
8-Doç. Dr. Levent ÇETİN	
9. İmge ERCAN DİKÇAM	

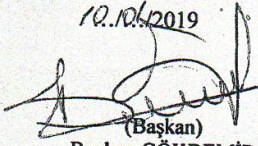
EK 4: İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Etik Kurul Onayı ve Uygulama İzni

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü


ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Meral DOĞANAY
Kurumu / Üniversitesi	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı
Araştırma yapılacak iller	İzmir
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Urla, Seferihisar, Çeşme, Güzelbahçe, Konak, Karşıyaka ve Bornova ilçelerine bağlı resmi Ortaokul, Resmi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Resmi İlkokul, Resmi Anadolu Lisesi, Resmi Halk Eğitim Merkezi, Resmi Mesleki Eğitim Merkezi, Resmi Çok Programlı Anadolu Lisesi, Resmi İmam Hatip Anadolu Lisesi, Resmi İmam- Hatip Ortaokulu, Resmi Sosyal Bilimler Lisesi
Araştırmanın konusu	Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi
Üniversite / Kurum onayı	---
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Yöneticilerde Ahlak ve Sosyal Etkileşimin Eylem Koordinasyonuna Etkisi (Doktora Tezi)
Veri toplama araçları	Anket Soruları
Görüş istenilecek Birim/Birimler	-----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlgi: Milli Eğitim Bakanlığı'nın 22/08/2017 tarihli ve 3558626-10.06-e.12607291 sayılı Araştırma, yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Konulu, 2017/25 Sayılı Genelgesi. Genelge gereğince; araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup, araştırmanın 2018-2019 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumları yöneticilerinin uygun gördüğü şekli ile yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalif üyenin Adı ve Soyadı: ---	Gerekçesi: -----


KOMİSYON

10.10.2019

(Başkan)
Beyhan GÖKDEMİR
Şube Müdürü


Nurdan MARAL
Öğretmen


Uye
Selahattin ANIK
Öğretmen


Uye
Özlem GÖRÜR
Öğretmen


Uye
Aslı DEMİREL
Öğretmen

EK 5: Noter Onayı

T.C. SEFERİHİSAR NOTERLİĞİ

Türkiye Cumhuriyeti

Tarih: 24/12/2018
Yev.No: (A)

T.C. SEFERİHİSAR NOTERLİĞİ

SEFERİHİSAR NOTERİ
M.SAIT SAĞLAM

CAMİKEBİR MAH. 52/2
SOKAK N:26
SEFERİHİSAR / İZMİR
Tel:+902327434114
Fax:+902327434114

SURETTİR BEYANNAME № 12931
07 Mayıs 2019

Ekte sunmuş olduğum DOKTORA TEZİ ANKET FORMU'NUN tarafıma ait olduğunu beyan ederim.

BEYAN EDEN
MERAL DOĞANAY 39724864216 Tlf:0505 781 02 98
Mareşal Fevzi Çakmak Mah. Durlar Apt. 317/1 Urla /İZMİR

№ 03849

Meral Doğanay

Bu Onaylama işlem (N.K.90.md.) altındaki imzanın gösterdiği T.C. İçişleri Bakanlığı tarafından verilmiş 01/06/2027 geçerlilik tarihli, A03C94268 seri numaralı, fotoğraflı Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Kartına göre , baba adı Kemal , ana adı Hatice , doğum tarihi 23/1/1975 olan ve halen yukarıdaki adreste bulunduğunu, okuryazar olduğunu bildiren 39724864216 T.C. kimlik numaralı MERAL DOĞANAY isimli kişiye ait olduğunu noterlikte huzurumda alındığını, onaylarım. Yirmidört Aralık İkinonsekiz, Pazartesi günü 24/12/2018

SEFERİHİSAR NOTERİ
M.sait SAĞLAM

İşbu örnek daire dosyasındaki 24.12.2018...Tarih ve...Yevmiye sayı ile onaylanmış aslına uygun olduğunu onaylarım.

T.C.

M. SAİT SAĞLAM
Seferihisar Noteri

Yerine Birinci Derece
İmzaya Yetkili Başkatip
GİZEM ÖZKER

HARÇ - DAMGA - D.KAĞIT
BEDELLERİ MAKBUZ KARŞILIĞI
TAHSİL OLUNDU

KDV, Harç, Damga Vergisi ve Değerli Kağıt bedeli makbuz karşılığı tahsil edilmiştir.
EE48 A / S Yazı : 1 / 0 Kod: 8.3.3
NBS NO: 201812240351501 - 2604417060

A-1 / 1 - 1