

**T.C
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI**

**GELENEKSELLİK-MODERNLİK VE PROFESYONELLİK DÜZEYİ
İLİŞKİSİNDE KURUMSAL MANTIKLARIN, SOSYAL BECERİLERİN
VE SOSYAL ÖĞRENMENİN YÖNLENDİRİCİ ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN

ALPEREN ÖZTÜRK

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. A. SELAMİ SARGUT

ANKARA — 2018



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 13 / 09 / 2018

Öğrencinin Adı, Soyadı : Alperen Öztürk

Öğrencinin Numarası : 21210174

Anabilim Dalı : İşletme

Programı : Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Prof. Dr. A. Selami SARGUT

Tez Başlığı : Geleneksellik-Modernlik Ve Profesyonellik Düzeyi İlişkisinde Kurumsal Mantıkların, Sosyal Becerilerin Ve Sosyal Öğrenmenin Yönlendirici Rolü.

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 181 sayfalık kısmına ilişkin, 13 / 09 / 2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %2'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

Onay
13 / 09 / 2018

Öğrenci Danışmanı Prof. Dr. A. Selami SARGUT

Alperen Öztürk tarafından hazırlanan "Geleneksellik-Modernlik Ve Profesyonellik Düzeyi İlişkisinde Kurumsal Mantıkların, Sosyal Becerilerin Ve Sosyal Öğrenmenin Yönlendirici Rolü" adlı bu çalışma jürimizce Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi:13 / 09 / 2018

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

Jüri Üyesi: Prof. Dr. A. Selami Sargut, Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Ali Danışman, Ankara Sosyal Bilimler
Üniversitesi

Jüri Üyesi: Prof. Dr. H. Cenk Sözen, Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi:Doç. Dr. Rabia Arzu Kalemci, Çankaya Üniversitesi

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mehmet Çakar, Başkent Üniversitesi

İmzası



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

26.9.18



Prof. Dr. İpek Kalemci TÜZÜN

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez çalışmamın bütün aşamalarında şahsımdan ilgisini ve desteğini esirgemeyen sayın Prof. Dr. Selami Sargut'a tüm kalbimle teşekkür ederim. Bu tezin yazım sürecinde her zaman yanımda olan, destekleri ve çabalarıyla beni destekleyen rahmetli babam Atilla Öztürk'e, annem Melek Öztürk'e ve kardeşlerim Alptekin ve Alper Öztürk'e teşekkürlerimi sunarım.

Tez kapsamında toplanan verilerin analiz ve değerlendirme sürecinde her zaman yanımda olan sayın Dr. Öğretim Görevlisi Tülay Korkmaz Devrani'ye sonsuz saygılarımla teşekkür ederim. Değerli görüşleriyle ve yönlendirmeleriyle çalışmama katkı sağlayan sayın Prof. Dr. Nejat Basım'a, Prof. Dr. H. Okan Yeloğlu'na ve sayın Prof. Dr. H. Cenk Sözen'e en içten dileklerimle teşekkür ederim. Son olarak doktora eğitimim boyunca üzerimde emeği olan bütün akademisyenlere saygı ve sevgilerimi sunarım.

ÖZET

Yapısal gerçekçiliğin temel alındığı bu tez çalışmasında sosyal beceri ve kurumsal mantıklar kavramları ilişkilendirilmiştir. Buradan hareketle sosyal becerileri, sosyal öğrenmeyi, kurumsal mantıkları ve profesyonelleşmeyi içeren bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Model, sosyal yapı içerisine düşen kişinin, yine aynı yapı tarafından sosyal beceri öğrenmeye yönlendirildiğini öne sürmektedir. Sosyal yapının katmanlı doğası nedeniyle kişiler yakın çevresinde bilinen ve kolaylıkla erişilebilen sosyal becerileri edinmeye itilirler. Kişiler, kurumlarla etkileşim düzeylerini arttırdıkça kurumların işleyişini hem daha iyi anlarlar hem de kurumların işleyiş düzenini içselleştirirler. Kısaca, kişilerin öncelikle sosyal beceri öğrenmeye yönlendirildiği, sosyal öğrenme aracılığıyla edinilen sosyal becerilerin de bireyleri bağlantılı kurumsal mantıklarla tanıştırdığı görülmektedir. İnsanları etkileme gücü yüksek olan kurumların bazılarının tarihi dönemlerde oluşup günümüze kadar geldiği, bazılarının ise modernleşme süreci sonucu oluştuğu göz önüne alınmış ve bu doğrultuda geleneksel mantıklar, geleneksel kökenli modern mantıklar ve modern mantıklar biçiminde üç ana mantık grubu tanımlanmıştır. Sosyal düzen içerisindeki en düşük maliyetle ulaşılan sosyal becerilerin, kişileri geleneksel mantıkları içselleştirmeye yönlendirecektir. Kişiler daha maliyetli sosyal becerileri öğrenmeye yönlendirildikçe sırasıyla geleneksel kökenli modern mantıkları ve modern mantıkları kabullenecektir.

Tez çalışması kapsamında kurumsal mantıkların benimsenme sürecinin örgüt ve yönetim alanına profesyonellik kavramı üzerinden yansıtacağı fark edilmiştir. Kişilerin modernlik değerleri ile profesyonellik düzeyleri arasında bir ilişki olabileceği ön görülmüştür. Bu doğrultuda kişilerin geleneksellik-modernlik düzeyleri ile profesyonellik dereceleri arasında bir ilişki olacağına yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezlerin sınanması için kişilerin geleneksellik-modernlik algılarını ve profesyonellik düzeylerini ölçen iki ayrı ölçek geliştirilmiştir. Bu süreçte amaçlı örneklem yöntemiyle seçilen dört yüz yetmiş üç kişiden veri toplanmıştır. Çoklu regresyon analiziyle araştırmanın beş temel hipotezi sınanmıştır. Analizler hipotezlerin desteklendiği göstermiştir. Araştırmanın kapsamlı modelinin test edilmesi için geleneksellik-modernlik faktörleriyle profesyonellik boyutları arasında birebir ilişki olacağına ilişkin yirmi beş ayrı alt hipotez yazılmıştır. Tekli regresyon analizi onbeş

hipotezin desteklendiğini göstermiştir. Araştırma bulgularının büyük çoğunluğu, kişilerin geleneksellik-modernlik düzeyleriyle profesyonellik anlayışları arasında bir ilişki olduğunu göstererek araştırmanın kapsamlı modernline destek sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal beceri, Kurumsal mantıklar, Sosyal kimlik, Geleneksellik-modernlik, Profesyonellik.



ABSTRACT

In this dissertation, which is based on structural realism, the concepts of social skill and institutional logics are related. Concordantly, a research model including social-skill, social-learning, institutional logics, and professionalism was developed. The model claims that whenever a person falls into the social structure, that person is destined to learn social skills through the force of the same structure. Because of the stratified nature of the social structure, people are pushed to acquire social skills that are readily known and accessible in the immediate vicinity. As people increase their level of interaction with institutions, they understand and internalize the order of institutions. Briefly, it appeared that people are primarily directed by the social structure to learn social skills, also it is observed that social skills acquired through social learning introduce related institutional logics to individuals. It has been realized that some of the influential institutions are formed in historical periods and come up to date and others are the result of the modernization process, in this regard, three main logic groups have been defined as traditional logics, traditional-based modern logics, and modern logics. The social skills that can be reachable with the lowest cost will lead people to internalize traditional logics. As individuals are directed towards learning more costly social skills, they will adopt traditional-based modern logics and modern logics.

Within the scope of the dissertation, it has been realized that the adoption process of institutional logics will be reflected in the field of management through the concept of professionalism. It is anticipated that there may be a relationship between people's modernity and professionalization values. Therefore, hypotheses claimed that there should be a relationship between individuals' traditionality-modernity levels and professionalization degrees. For testing hypotheses, two separate scales have been developed to measure individuals' traditionality-modernity and professionalization levels. In this process, data collected from four hundred and seventy-three persons via purposeful sampling method. Five fundamental hypotheses of the research have been tested with multiple regression analysis. Analysis revealed support for hypotheses. Twenty-five sub-hypotheses have been written to test the research model, with the assumption that there will be a one-to-one relationship

between factors of the traditionality-modernity and professionalism. Single regression analysis showed that fifteen hypotheses were supported. The vast majority of research findings have provided support for the comprehensive research model by demonstrating that there is a relationship between persons' traditionality-modernity levels and their comprehension of professionalism.

Key Words: Social Skill, Institutional logics, Social identity, Traditionality-modernity, Professionalization.



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	I
ÖZET	II
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
GİRİŞ	1
BÖLÜM I. KURUMSAL MANTIKLAR, SOSYAL BECERİLER ve SOSYAL ÖĞRENME İLİŞKİSİ.....	7
1. 1. Çalışmanın Sorunsalı ve Amacı.....	7
1. 2. Kurumsal Mantıklar	11
1. 3. Sosyal Beceriler	21
1. 4. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıklar İlişkisi	22
1. 5. Sosyal Öğrenme	24
1. 6. Sosyal Beceriler ve Sosyal Öğrenme ile Kurumsal Mantıkların İlişkisi.....	26
1. 7. Kurumsal Mantıkların Çeşitliliği	30
1. 7. 1. Geleneksel Mantıklar	30
1. 7. 2. Geleneksel Kökenli Modern Mantıklar.....	51
1. 7. 3. Modern Mantıklar.....	55
BÖLÜM II. SOSYAL BECERİLER VE KURUMSAL MANTIKLARIN MİKRO DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİLERİ	66
2. 1. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Profesyonelleşme İlişkisi.....	66
2. 2. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar, Meslekleşme ve Profesyonelleşme İlişkisi....	71
2. 3. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Amaçlı Toplumun Oluşma Süreci.....	73
2. 4. Profesyonellik ve Kayırmacılık İlişkisi	75
2. 5. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Güç İlişkisi.....	76
BÖLÜM III. ARAŞTIRMA MODELİ, TASARIMI VE YÖNTEMİ.....	78
3. 1. Araştırmanın Modeli	78
3. 2. Hipotez Geliştirme	80
3. 3. Araştırma Tasarımı.....	85
3. 3. 1. Uzman Görüşü	86
3. 4. Araştırma Evreni ve Örneklemi	89

3. 4. 1. Araştırma Örneklemi	99
3. 5. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları	101
3. 5. 1. Pilot Çalışma	101
3. 5. 2. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Pilot Çalışma	104
3. 6. Kayıp Değerler	107
BÖLÜM IV. ANALİZ VE BULGULAR	108
4. 1. Geleneksellik ve Modernlik Ölçeği	108
4. 1. 1. Geleneksellik ve Modernlik Ölçeğinin Geçerliliği	108
4. 1. 2. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Güvenilirliği	113
4.2 Profesyonellik Ölçeği	114
4. 2. 1. Profesyonellik Ölçeğinin Geçerliliği	114
4. 2. 2. Profesyonellik Ölçeğinin Güvenilirliği	118
BÖLÜM V. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR	120
5. 1. Geleneksellik-Modernlik Değişkenleri Ve Çeşitli Demografik Sonuçların Çapraz Tablo Analizleri	120
5. 2. Profesyonellik Değişkenleri Ve Çeşitli Demografik Sonuçların Çapraz Tablo Analizleri	125
5. 3. Araştırmanın İlk Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular	133
5. 4. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular	135
5. 5. Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular	136
5. 6. Araştırmanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular	138
5. 7. Araştırmanın Beşinci Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular	139
5. 8. Tüm Etkileşimlere İlişkin Analizler ve Bulgular	141
BÖLÜM VI. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	147
KAYNAKÇA	162

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Geleneksel ve Modern Mantıkların Hiyerarşik Sıralaması.	87
Tablo 2. Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırmaları 1998 ve 2008 Çalışmaları	90
Tablo 3. 2010 Yılı Mesleklerin Çalışan Nüfusa Göre Dağılım Oranları	91
Tablo 4. Araştırma Evreni Dışarısında Tutulan Meslekler ve Meslek Grupları	92
Tablo 5. Araştırma Evreni İçerisinde Bulması Düşünülen Meslekler ve Meslek Grupları	93
Tablo 6. Araştırma Evreni İçerisine Dahil Edilen/Edilmeyen Çalışan Sayısı	93
Tablo 7. Araştırma Evrenine İlişkin Bilgiler	94
Tablo 8. İŞKUR Tarafından Belirlenen Meslekler	95
Tablo 9. Araştırma Evrenini Oluşturan Meslek Grupları	98
Tablo 10. Katılımcıların Yaş Aralıklarının Yüzdelik Dağılımı	99
Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Yüzdelik Dağılımı	100
Tablo 12. Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Sürenin Yüzdelik Dağılımı	100
Tablo 13. Katılımcıların Çalıştıkları Mesleklerin Yüzdelik Dağılımı	100
Tablo 14. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Pilot Çalışma Sonrası Öngörülen Boyutları	103
Tablo 15. Geleneksellik-Modernlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	109
Tablo 16. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi Değerleri	111
Tablo 17. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri	113
Tablo 18. Geleneksellik-Modernlik Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri	114
Tablo 19. Profesyonellik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	115
Tablo 20. Profesyonellik Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi Değerleri	116
Tablo 21. Profesyonellik Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri	119
Tablo 22. Profesyonellik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri	119
Tablo 23. Eğitim Durumunun Laiklik Düzeyine Göre Dağılımı	120
Tablo 24. Eğitim Durumunun Aileden Bağımsızlık Düzeyine Göre Dağılımı	121
Tablo 25. Eğitim Durumunun Gelecek Odaklılık Düzeyine Göre Dağılımı	121
Tablo 26. Eğitim Durumunun Bireysel Bağımsızlık Düzeyine Göre Dağılımı	122
Tablo 27. Eğitim Durumunun Yerelden Kopukluk Düzeyine Göre Dağılımı	123
Tablo 28. Mesleki Durumun Laiklik Düzeyine Göre Dağılımı	124
Tablo 29. Çalışılan Sektörün Laiklik Düzeyine Göre Dağılımı	124
Tablo 30. Eğitim Durumunun Liyakat Düzeyine Göre Dağılımı	125

Tablo 31. Eğitim Durumunun Güveni Kötüye Kullanmamak Düzeyine Göre Dağılımı	125
Tablo 32. Eğitim Durumunun Toplumsal Fayda Odaklılık Düzeyine Göre Dağılımı	126
Tablo 33. Eğitim Durumunun Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Göre Dağılımı	127
Tablo 34. Eğitim Durumunun Bürokratik Denetim Düzeyine Göre Dağılımı	128
Tablo 35. Mesleksel Durumunun Liyakat Düzeyine Göre Dağılımı	129
Tablo 36. Mesleksel Durumunun Güveni Kötüye Kullanmamak Düzeyine Göre Dağılımı ..	129
Tablo 37. Mesleksel Durumunun Toplumsal Fayda Odaklılık Düzeyine Göre Dağılımı.....	130
Tablo 38. Mesleksel Durumunun Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Göre Dağılımı	131
Tablo 39. Mesleksel Durumunun Bürokratik Denetim Düzeyine Göre Dağılımı	132
Tablo 40. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	133
Tablo 41. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	135
Tablo 42. Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	136
Tablo 43. Araştırmanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	138
Tablo 44. Araştırmanın Beşinci Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	140
Tablo 45. Tüm Etkileşimlerin Regresyon Ağırlıkları	142

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıklar Arasındaki İlişki.....	24
Şekil 2. Kurumsal Mantıkların Çeşitliliği	29
Şekil 3. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıkların Düşük Profesyonellik Düzeyi İle İlişkisi	70
Şekil 4. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıkların Orta Profesyonellik Düzeyi İle İlişkisi ...	70
Şekil 5. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıkların Yüksek Düzey Profesyonellik İle İlişkisi	71
Şekil 6. Kurumsal Mantıklar ve Meslekleşme İlişkisi.....	72
Şekil 7. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Amaçlı Toplum Oluşturma Becerisi	75
Şekil 8. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Kayırmacılık İlişkisi	76
Şekil 9. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Güç İlişkisi	77
Şekil 10. Araştırmanın Kapsamlı Modeli	79
Şekil 11. Araştırma Modeli	84

GİRİŞ

Bu tez çalışması, “*sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar arasında nasıl bir ilişki vardır?*” sorusundan yola çıkılarak hazırlanmıştır. Temel araştırma sorusuna ek olarak “Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar arasındaki ilişkide sosyal öğrenmenin rolü nedir?”; “İnsanlar yeni kurumsal mantıkları nasıl öğrenir?”; “Toplumun bütün kesimlerine nüfus etmiş kurumların mantıkları, gelenseksel yaşam tarzından modern hayata geçiş sürecinden nasıl etkilenmişlerdir?”; “Modernleşme süreciyle ortaya çıkan kurumların mantıkları ile köklü bir tarihe sahip kurumların mantıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?”; “Örgütlerde profesyonellik anlayışının egemen olabilmesi için hangi kurumsal mantıkların baskın olması gerekir?”; “Bu bağlamda insanların profesyonellik anlayışını benimseme sürecinde öne çıkan kurumsal mantıklar nelerdir?”; Kurumsal mantıklarla profesyonelleşme düzeyi arasında nasıl bir ilişki vardır?”; Profesyonellik anlayışı ile belirli örgütsel davranış değişkenleri arasında nasıl ilişkiler kurulabilir? gibi alt araştırma sorularına da yanıt aranmıştır. Çalışma kapsamında sosyal becerilerin kurumsal mantıklarla olan ilişkisi detaylı bir şekilde açıklanıp, sosyal beceri kazanma, kurumsal mantık öğrenme ve kişilerin profesyonelliği içselleştirme sürecinin nasıl işlediğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışma, bilimsel gerçekcilik (ya da yapısal gerçekcilik) çerçevesinde yapılmış bir çalışmadır. Görgülcülüğe karşı olmamakla birlikte somut bir varlık olarak gözlemlenmesi zor olan olguları modellemeye yöneliktir.

Kurumsal mantıklar düşüncesi Friedland ve Alford (1991) tarafından ortaya atılmıştır. Bu düşünceye göre modern kapitalist Batının egemen kurumları (kapitalist piyasa, bürokratik devlet, demokrasi, çekirdek aile, Hristiyanlık) bireysel tercihleri ve örgütsel çıkarları biçimlendirdikleri gibi aynı zamanda da bu kurumları benimseyenler için davranış repertuarları oluşturmaktadırlar (Friedland ve Alford, 1991: 232). Kurumsal mantıklar üzerinde çalışan araştırmacılar genellikle beş veya altı tane temel mantık belirleyerek çeşitli değerlendirmeler yapmışlardır (Friedland ve Alford, 1991; Thornton ve Ocasio 1999;

Thornton, Ocasio ve Lounsbury, 2012). Bu yaklaşım ile yazılmış çalışmalar çoğunlukla mesleki ve geleneksel mantıklardan (aile, din) piyasa mantığına geçiş sürecini ele almışlardır (Reay ve Hinings, 2005; Thornton, 2001). Bu çalışmanın önemli noktalarından birisi de kurumsal mantıkları ele alış biçimidir. Çalışma çerçevesinde sosyal yapı içerisinde oldukça fazla sayıda kurumsal mantık bulunabileceği ve mantıkların hareket yeteneğine sahip oldukları öne sürülmektedir.

Çalışma boyunca insanların kurumsal mantıkları öğrenme süreçleri açıklanmaya çalışılmıştır. İnsanlar, çocukluktan itibaren kendilerine toplumsal yapı içerisinde bir yer sağlayacak sosyal becerileri öğrenmeye yönlendirilirler (Fligstein, 1997; 2001; 2008; Fligstein ve Mc Adam, 2012). Kişi, sosyal beceri öğrenmeye başladığında öğrenilen sosyal beceri ile ilgili kurumsal mantıklarla da ilişki içine girmeye başlayabilir. Kişi sosyal beceriyi öğrendiğinde farkında olmadan ilgili kurumsal mantığı da benimseyebilir. Bu açıdan bakıldığında aslında insanların öncelikle sosyal yapı tarafından sosyal becerileri öğrenmeye yönlendirildiği, daha sonra kurumsal mantıkları tanımaya başladıkları ileri sürülebilir.

İnsanların sosyal becerilere ve kurumsal mantıklara ulaşma aşamalarında sosyal öğrenme (Bandura, 1971) ögesi önemli bir rol oynar. Sosyal öğrenme sürecinde bir davranış ya da bir kural, sosyal-kültürel seçim baskısıyla grup içinde bireyden bireye aktarılır (Blute, 1981: 1401-1402). Bu noktada sosyal öğrenme ile sosyal beceriler arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak sosyal beceriler ile sosyal öğrenmenin bütünleşik bir biçimde mi çalıştığı, yoksa aralarında öncüllük-ardıllık ilişkisi mi olduğu sağlam bir temele oturtulmalıdır. Bu nedenle sosyal beceriler ve sosyal öğrenme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakılmıştır. Çalışmaların ışığında sosyal becerilerin henüz resmi eğitime başlamadan önce geliştiğini ve bu nedenle sosyal becerilerin ve sosyal öğrenmenin birleşik işleyen bir süreç olduğu ileri sürülebilir (Agostin ve Bain, 1997; Ansari ve Gershoff, 2015). Kısaca sosyal öğrenme ve sosyal becerilerin bireyleri eş zamanlı olarak etkilediği ve bireyin bu etkileşim vasıtasıyla kurumsal mantıklara yöneldiği düşünülmüştür. Sosyal öğrenme yoluyla sosyal beceri kazanan insanlar ise daha çok kurumsal mantık hakkında fikir sahibi olmaya başlayacaklardır. Bu durumda kişilerin sosyal öğrenme yoluyla sahip oldukları sosyal beceri repertuarları genişledikçe, insanlar daha çok kurumsal mantığa erişme olanağı

bulabilirler. İnsanların içinde bulundukları toplumsal koşullar göz önüne alındığında kişilerin sosyal beceri kazanma ve bu yol ile yeni kurumsal mantıklar elde etme potansiyeli eşit değildir. Çalışma, toplumsal yapı içerisindeki her aktörün arzu ettiği kadar kurumsal mantık öğrenme şansının olmadığını özellikle vurgulamaktadır.

İnsanların nasıl daha çok kurumsal mantığa erişebileceği açıklandıktan sonra bu mantıkların neler olabilecekleri üzerinde durulmuştur. Kurumsal mantıklar kavramına tarihsel bir bakış açısıyla yaklaşımıştır. İnsanların toplumsal yaşama geçmeleri sırasında ürettikleri ve halen kullandıkları kurumların mantıklarıyla görece daha yeni ortaya çıkan kurumların mantıkları harmanlanmış ve bir arada incelenmiştir. Örneğin aile kurumunun tarihi medeniyetin ilk günlerine kadar uzanır ve bu kurumun mantığı günümüzde çok sayıda sosyal bağlamda geçerlidir. Aile firmaları bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Aile, din gibi köklü mantıklar halen gücünü korumaktadır ve bunlara ek olarak bürokrasi gibi görece yeni mantıklar ortaya çıkmakta ve topluma nüfus etmektedir. Görüldüğü üzere bir yandan belirli kurumların ve mantıkların kökeni geleneksel dönemlere kadar uzanmaktayken diğer yandan toplumsal değişimler aracılığıyla bu mantıkların yanına yeni kurumlar ve mantıklar eklenebilmektedir. Bu durum kurumsal mantıklar alanında düşünüldüğünden daha yoğun bir çeşitlilik olduğuna işaret etmektedir.

Çalışma çerçevesinde tutarlı ve ayrıntılı bir analiz yapabilmek için kurumsal mantıklar kavramının sınıflandırılması gerektiği düşünülmüştür. Bu bağlamda: “*geleneksel mantıklar*”, “*geleneksel kökenli modern mantıklar*” ve “*modern mantıklar*” olmak üzere üç kurumsal mantık sınıfı oluşturulmuştur. Ayrıca üç ayrı kategoriye ayrılan kurumsal mantıklar kendi içlerinde de alt mantıklara ayrılmıştır. Alt mantıklar işlevsel özellikleriyle öne çıkmaktadırlar ancak bu işlevsellik bağlam bağımlıdır. Alt mantıkların birleşimi ise yukarıda isimlendirilmiş olan daha kapsamlı mantık kümelerini oluşturmaktadırlar. İlk mantık kümesi olarak adlandırılan geleneksel mantıklar, az sayıda sosyal beceriyle ulaşılabilen ve geleneksel ilkelerin geçerli olduğu bir alan olarak kavramsallaştırılabilir. Geleneksel kökenli modern mantıklar, gelenekselliğin büyük oranda etkili olduğu ve buna karşılık modernliğin ve uygulamalarının kendisine alan bulabildiği bir anlayış olarak düşünülebilir. Modern mantıklar ise modern hayatın getirdiği yeni düşünce biçimlerini ve ahlak kurallarını kapsamaktadır.

Modernlik çağın temel tartışmalarından birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Modernlik zaman ve mekanın birbirinden ayrılması, bireysel ilişkilerin öne çıkması ve kapitalist sistemin gelişmesiyle ilişkilidir (Giddens, 1996; 2010). Soyut/uzman sistemlere güveni öngören bir toplumsal yapı oluşması da modernleşme süreci içinde yer alır (Giddens, 1996; 2010). Yazında modernliğe eleştirel bir bakış açısıyla yaklaşan kaynaklar da bulunmaktadır. Örneğin modernleşme ve batılılaşmanın ayrı kavramlar olduğunu ve toplumların tarihsel süreç içerisinde benzersiz modernleşme örüntülerini izlediklerini savunan çalışmalar mevcuttur (Einsestadt, 2000; 2014). Çoklu modernlik paradigması olarak bilinen bu yaklaşımın oldukça değerli savları bulunmaktadır. Ancak çoklu modernlik paradigması öz nitelikleri nedeniyle sınıflandırmalar ve karşılaştırmalar üretilmesine olanak tanımamaktadır. Bu nedenle çalışma diğer kurumsal mantık çalışmalarında olduğu gibi (Friedland ve Alford, 1991; Thornton vd, 2012) modernliği Giddens'ın (1996; 2000) çizdiği çerçevede ele almıştır.

Sosyal beceriler, sosyal öğrenme ve kurumsal mantıklar arasındaki ilişkiler temellendirildikten sonra bahsedilen değişkenlerle profesyonelleşme arasında nasıl bir ilişki olabileceği üzerinde durulmuştur. Sosyal beceriler-sosyal öğrenme kavramlarının kurumsal mantıklarla ilişkilendirilmesinin örgütler üzerindeki yansımalarının profesyonellik anlayışı üzerinden görülebileceği düşünülmüştür. Günümüzde profesyonellik kavramı sıklıkla tartışılan bir konudur. Ancak insanların çizdikleri profesyonellik çerçevesinin sınırları net değildir, öznel çıkarımlar içermektedir ve fazlasıyla soyuttur. Kavram karmaşasının önüne geçebilmek ve nesnel bir duruş sergiyebilmek için profesyonellik kavramı detaylı bir biçimde incelenmiştir. Profesyonelliğin bu çalışma kapsamında ne ifade ettiği, nasıl değerlendirildiği, kavramın tarihsel gelişimi ve kurumsal mantıklarla ilişkisi ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Profesyonellik hem yapılan işin niteliği ile ilgili bir kavramdır hem de profesyonel normların benimsenmesini içeren bir süreçtir (Wilensky, 1964: 138). Herhangi bir düşünce sisteminin içselleştirilmesi kişiden kişiye değişebilir. Bu nedenle içselleştirilen mantıkların kişileri farklı profesyonelleşme düzeylerini benimsemeye yönelteceği düşünülmüştür. Profesyonellik bir ahlaki ilkeler bütünü anlamına gelir ve bu ilkelerin kabul edilmemesi topluma ciddi zararlar verebilir (Durkheim, 2003). Ahlaki kuralların geçerliliği ise karşılıklı yapılan sözel anlaşmalara gösterilen uyuma bağlıdır. Bahsedilen karşılıklı uzlaşma durumu ise her bağlam içerisinde oluşturulamayabilir veya karşılıklı uzlaşma sadece belirli bireylerin çıkarlarını koruyacak biçimde geliştirilmiş olabilir. Profesyonellik anlayışı kapsamında oluşturulan ahlak

kuralları ise kişilerarası etkileşimlerde adillik, duygulardan bağımsız akıl yürütme, alanda uzmanlık ve toplumsal faydaya öncelik verme unsurlarını içerir (Parsons, 2005). Ancak sıralanan bu nitelikler kurumsal mantıkların hepsine uygun olmayabilir. Örneğin geleneksel mantıklar, geleneksel kökenli modern mantıklar ve modern mantıklar göz önüne alındığında, bu mantıklar çerçevesinde oluşan davranış örüntüleri, profesyonelliğin getireceği davranış kalıplarıyla uyuşmayabilir. Geleneksel mantıkları kullanmak, yüksek profesyonelleşmenin geçerli olduğu bir örgütte kişiye fayda sağlamayabilir. Geleneksel mantıkların ürettiği davranış kalıplarını kullanmaya çalışmak yüksek profesyonelleşme düzeyinin bulunduğu bir örgütte kişiye zarar getirebilir. Bu durumda insanların mantıklarına uygun profesyonelleşme düzeyine sahip örgütlere katılmak isteyecekleri düşünülebilir. Ancak toplumların sosyal ve ekonomik koşulları dikkate alındığında, insanların benimsemiş oldukları mantıklarla, insanların çalıştıkları örgütlerin profesyonellik düzeyi her zaman uyumlu olmayabilir. Bu durumun iki nedeni olabilir. Öncelikle kişiler çeşitli koşullar nedeniyle (kısıtlı iş olanakları vb) mantıklarıyla tam olarak bağdaşmayan profesyonellik düzeyine sahip olan örgütlerde çalışmak durumunda kalabilirler. Örneğin profesyonel mantıkları benimsemiş bir kişi yüksek profesyonellik düzeyinin geçerli olduğu bir örgütte kendine yer bulamadığı takdirde orta profesyonelleşme/düşük profesyonelleşme düzeyinin yerleşik olduğu bir örgüte katılabilir. Ekonomik ve sosyal ihtiyaçların önceliği, kişinin karar verme sürecini doğrudan etkileyebilir. İkinci olarak insanların mesleklaşma ile edindikleri yetkinlikler, kişileri kendi mantıklarıyla uyuşmayan profesyonellik düzeyini benimsemiş örgütlere taşıyabilir. Ancak her iki durumda da birey girdiği örgüte uyum sağlamak için bağlama uygun roller oynamaya çalışacaktır. Bu noktada ülkelerin kapitalistleşme düzeylerinin ve ekonomik koşullarının farklı olduğu unutulmamalıdır. Gelişmekte olan toplumlardaki kişiler her ne kadar modern mantıkları benimsemiş olsalar ve yüksek profesyonelleşme düzeyine sahip örgütlere katılmak isteseler de bağlam bu insanların istedikleri geçişleri yapmalarına elverişli olmayabilir. Bağlam, modern mantıkları benimsemiş kişilerle yüksek düzeyde profesyonelleşmiş örgütler arasına duvar örebilir. Bu bilgiler ışığında kapsamlı bir araştırma modeli tasarlanmıştır. Bahsedilen bütün geçişlerin nasıl gerçekleşeceği araştırmanın kapsamlı modenlinde gösterilmiştir.

Bu tez çalışması temelde, sosyal beceriler (Fligstein ve McAdam, 2012) ve hareketli kurumsal mantıklar fikirlerini (Thornton vd, 2012) birleştirerek örgütlerin içine gömülü oldukları toplulukların örgüt bağlamlarını nasıl etkilediklerini ve bu süreçte

profesyonelleşmenin konumunu ve etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda kişilerin gelensek-modern mantıkları benimseme düzeyleri ile profesyonellik algıları arasında bir ilişki olabileceği öne sürülmüştür. Ayrıca profesyonelleşme düzeyi ile bireylerin güç unsuruna bakış açısı, kayırmacılık, amaçlı toplum oluşturma becerisi ve astların güçlendirilmesi değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik çıkarımlar üretilmiştir.



BÖLÜM I. KURUMSAL MANTIKLAR, SOSYAL BECERİLER ve SOSYAL ÖĞRENME İLİŞKİSİ

1. 1. Çalışmanın Sorunsalı ve Amacı

Yüzeyde birbirleriyle ilişkisiz gibi gözüken değişkenler, daha alt düzeylerde birbirleriyle etkileşim halinde olabilirler. Değişkenler arası ilişkiler derin katmanlarda bulunabilir. Bu tür etkileşimlerin ortaya çıkarılmasıyla değişkenler arasında yeni ilişkiler kurulabilir. Bahsedilen yaklaşım sonucunda ilgili alana yeni bakış açıları kazandırabilir. Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar kavramları incelendiğinde benzer bir durumla karşılaşılmaktadır. Söz konusu kavramlar arasındaki olası ilişkiler, çalışma boyunca kuramsal bir temele oturtulmaya çalışılmıştır. Çalışma, bilimsel gerçekliği (ya da yapısal gerçekçilik) dayanak yapan bir çalışmadır. Görgülcülüğe karşı olmamakla birlikte somut bir varlık olarak gözlemlenmesi zor olan olguları modellemeye yöneliktir. Geliştirilen araştırma modeli kurumsal mantık çalışmalarını zenginleştirebilir ve güçlendirebilir. Kurumsal mantıklar üzerine çalışan araştırmacılar mantıkların değişmeyi başlatabileceğini göstererek alana oldukça değerli bir bakış açısı kazandırmışlardır (Thornton vd, 2012). Çalışma bu düşünce sistemine katkı yapmayı amaçlamaktadır. Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar ilişkisinde sosyal öğrenmenin de önemli bir rol oynayacağı düşünülmüştür. Geliştirilen modelde sosyal öğrenmenin bireyin hayatı boyunca devam ettiği vurgulanmıştır. Çalışma da sosyal yapının öneminin altı çizilmiştir. Aktör-yapı ikiliği çerçevesinde ise daha çok yapı tarafında durulmuştur. Kurumsal mantıklar yaklaşımı özünde aktörü yapı karşısında güçlendirme amacı taşımaktadır (Friedland ve Alford, 1991). Oysa kurumsal mantıklar çerçevesinde de temel belirleyici unsur sosyal yapıdır.

Kurumsal mantıklar üzerinde çalışan araştırmacılar kurumsal mantıklara ilişkin önemli açıklamalar yapmışlardır ve yazarlar kurumsal mantıkların ne olduğunu, nasıl geliştiğini, nasıl bir arada var olduğunu ve aralarında nasıl simbiyotik ilişkiler bulunabildiğini kapsamlı bir biçimde belirtmişlerdir (Friedland ve Alford, 1991; Ocasio ve Lounsbury, 2012; Thornton, 2002; Thornton ve Ocasio 1999; 2008). Bu çalışmanın önemli noktalarından birisi de

kurumsal mantıkları ele alış biçimidir. Kurumsal mantıklar üzerinde çalışan araştırmacılar genellikle geniş kapsamlı beş veya altı tane temel mantık belirleyerek çeşitli değerlendirmeler yapmışlardır (Friedland ve Alford, 1991; Thornton ve Ocasio 1999; Thornton vd, 2012). Bu yaklaşım ile yazılmış çalışmalar genellikle örgütlerin mesleki ve geleneksel mantıklardan (aile, din) piyasa mantığına geçiş süreçlerini ele almıştır (Reay ve Hinings, 2005; Thornton, 2001). Çalışmada sosyal yapı içerisinde oldukça fazla sayıda kurumsal mantık bulunabileceği ve mantıkların düşünüldüğünden daha fazla hareket yeteneğine sahip oldukları öne sürülmektedir.

Her insanın hayatta kalmak için az ve kısıtlı da olsa bir takım sosyal becerilere sahip olması gerektiği bilinmektedir (Fligstein 1997; 2001; 2008; Fligstein ve McAdam 2012). Bu bağlamda toplumdaki her bireyin çok küçük yaşlardan itibaren sosyal beceri öğrenmeye yönlendirildiği varsayılabilir. Her insan kendi çocuğunun toplum içerisinde hayatta kalmasını, toplumsal düzen içerisinde bir yerinin olmasını isteyecektir. Bunun sağlanması için insanlar ellerindeki olanaklar çerçevesinde çocuklarını sosyal beceri öğrenecekleri yerlere göndermeye çalışırlar. Sosyal becerileri öğrenmeye başlayan kişiler zamanla kurumsal mantıklarla ilişki içerisine girerler. Sosyal becerileri öğrenmeden önce kişilerin kurumsal mantıklar hakkında çok fazla bilgi sahibi olmadığı düşünülebilir. İlgili sosyal beceriler, kişilerin kurumları ve kurumların ürettiği davranış örüntülerini tanımalarını sağlayabilir. Hayatta kalmak ve sosyal becerileri öğrenmek için çaba harcayan bireyler, sürecin sonunda kurumsal mantıkları öğrenmeye başlarlar. Bu aşamada ortaya önemli sorular çıkmaktadır. Örneğin kimler hangi sosyal becerileri öğrenebileceklerdir? Öğrenilen sosyal beceriler hangi kurumsal mantıklarla ilişkilidir? Sosyal beceri öğrenebilme fırsatı toplumdaki bütün bireyler için eşit midir yoksa kimi bireylerin öğrenebilecekleri potansiyel sosyal beceri havuzu daha genişken kimi bireylerin öğrenebilecekleri potansiyel sosyal beceri havuzu daha mı dardır? Sosyal beceri araştırmacıları özellikle sosyal beceri repertuarı çeşitlenmiş aktörler üzerinde durmuşlardır (Fligstein, 2001, 2008; Fligstein ve McAdam, 2012). Ancak bu aktörlerin sosyal beceri repertuarlarının nasıl çeşitlendiğini, nasıl sosyal olarak becerikli aktörler haline geldiklerini açıklamamışlardır. Yapılması planlanan tez çalışması bu boşluğu doldurarak yazına büyük katkılar sağlayabilir. Çalışmanın kapsadığı bir diğer önemli unsur sosyal öğrenmedir. Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar ilişkisinde sosyal öğrenmenin nasıl bir rol oynadığı çalışmada açıklanmaya çalışılacaktır. Sosyal öğrenme ulaşabileceği potansiyel sosyal beceri ve mantık

sayısı farklı olan kişiler için farklı işlevler üstelenebilir. Sosyal becerilerin sosyal öğrenme ile aktarılması, toplumdaki erişebileceği sosyal beceri ve mantık sayısı sınırlı olan kişilerin mevcut konumlarından çıkmalarını zorlaştırabilir. Aynı zamanda sosyal becerilerin sosyal öğrenme ile aktarılması, toplumdaki erişebileceği potansiyel sosyal beceri ve mantık sayısı fazla olan kişilerin mantık repertuarlarını genişletmesinin önünü açabilir. Aktör-yapı ikiliği yukarıdaki açıklamalarla birlikte dikkate alındığında çalışmanın daha çok yapı tarafında durduğu söylenebilir.

Örgüt ve yönetim yazınının tartışmalı konularından birisi de profesyonellik kavramıdır. Birçok yeni meslek dalında uygulayıcılar, mesleğe özgü ilkeler ve normlar geliştirmektedirler. Mesleklerle giriş engelleri (lisans derecesi şartı, vb) her geçen gün artmaktadır. Yeni ortaya çıkan mesleklerin profesyonel normlar üreterek bir bakıma kendilerini tıp ve hukuk gibi daha köklü mesleklerle benzetmeye çalıştıkları görülebilir. Ahlaki kuralları antik dönemlere dayanan bu mesleklerin günümüz uygulayıcılarının hiçbir zaman profesyonel kuralların dışında hareket etmeyecekleri düşünülebilir. Oysa köklü bir mesleğin uygulayıcısı olmak ve mesleğe ilişkin ahlaki kuralların farkında olmak, profesyonellik anlayışına tamamen bağlı olunacağını güvence altına almaz. Bu mesleklerin uygulayıcılarının mesleki normları çiğnediği durumlarla da karşılaşılabilir. Diğer yandan iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerle ortaya çıkan yeni meslek grupları kendilerine özgü meslek kuralları geliştirmektedirler ve kurallara uymayanlara çeşitli yaptırımlar uygulamaktadırlar. Söz konusu meslek grupları içerisinde profesyonellikten ödün vermeyen, normlara sıkı bir biçimde bağlı kişiler bulunmaktadır. Mesleki normlara uyum gösterme durumu yalnızca mesleğin kendisiyle ve mesleğin tarihselliği ile ilgili olmayabilir. Birçok değişken söz konusu süreci etkileyebilir. Çalışma, sosyal beceriler-kurumsal mantıklar ilişkisinin bu durumu açıklayabileceğini öne sürmektedir. Sosyal öğrenme yoluyla sosyal becerilerini geliştiren kişiler, yatkın oldukları mantıklara yönelebilirler. Seçilen mantık ise kişinin hangi düzeydeki profesyonelleşmeyi normal karşılayacağını ipuçlarını verebilir. Toplum içerisindeki insanların profesyonellik düzeylerini kestirebilmek için kişinin mesleğine bakmak yerine aktörün hangi mantıkları içselleştirdiğini incelemek, araştırmacıları daha doğru sonuçlara götürebilir.

Toplumsal yapı içerisindeki kişiler, edindikleri kurumsal mantıkları işlevsel bir biçimde kullanmalarına olanak sağlayan örgütlere girmek eğilimdedirler. Böylece birey sahip olduğu mantıkları kullanarak kişisel faydalar elde edebilir. Ancak bu durum, toplumun her üyesi için geçerli olmayabilir. İnsanlar meslek edinmeye başladıkça ve mesleklerinde uzmanlaştıkça, çeşitli nedenlerle (maddi, duygusal vb) kurumsal mantıklarıyla çelişen örgütlere, çalışma ortamlarına girebilirler. Pazarın getirdiği iş bulma zorlukları nedeniyle, kurumsal mantıklarıyla uyuşmayan, kurumsal mantıklarını işlevsel bir biçimde kullanamayacakları örgütlere girmek zorunda kalabilirler. Kişinin mantık-profesyonellik düzeyi uyumsuzluğunu aşabilmek için izlenim yönetimi (Goffman, 1959) taktikleri uygulaması söz konusu olabilir. Uyum sağlamaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri kullanılarak uyum olanakları genişletilebilir.

Tez çalışmasının ilerleyen aşamalarında profesyonelleşme olgusu ile amaçlı toplum oluşturma becerisi, kayırmacılık ve güç algısı gibi değişkenler arasında ilişkiler olabileceği öne sürülmektedir. Bahsedilen değişkenlerin hangi bağlamlarda öne çıktığına dair kuramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Yazında sosyal beceriye sahip aktörlerin yeni gruplar oluşturma becerisi üzerinde fazlaca durulmuştur oysa birleştirilen grupların nasıl bir arada tutulabileceğini belirgin bir biçimde açıklanmamıştır (Fligstein, 2001, 2008, 2014; Fligstein ve Mc Adam 2012). Bu durum, Searle'ün (1995; 2010) sosyal ontolojiye destek olarak kullandığı ortak amaçlılık (intentionality) kavramı ile açıklanabilir. Ortak amaçlılık, işbirliği yapan insanların aynı inançları, tutkuları ve niyetleri paylaşarak bir işi gerçekleştirmeleridir (Searle, 1995: 23). Kişi sahip olduğu sosyal beceriler vasıtasıyla ortak amaçlılığın bir parçası olarak kurumsal mantık repertuarını genişletebilir. Aktör çok sayıda kurumsal mantık hakkında fikir sahibi olabilir. Sosyal beceriye sahip aktörler, kurumsal mantıklar ve ortak amaçlılık çerçevesinde topluluklar oluşturabilirler. Sosyal beceriye sahip aktörler kayırmacılık mekanizmasını kullanarak grupları bir arada tutabilir ya da kayırmacılık mekanizması aracılığıyla grupları sürdürülebilir kılar. Kayırmacılık mekanizması grup ve örgütlerde kurumsal mantıkların yaşayabilirliği açısından önemlidir. Örgüt içi işleyişin kayırmacılık ve karşılıklı çıkar ilişkileriyle yürümesi her toplulukta olağan karşılanmayabilir. Çalışma kapsamında kayırmacılık mekanizmasının olağan karşılandığı ya da haksızlık olarak algılandığı bağlamlar kuramsal olarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Bu tezin tartışacağı bir diğer konu insanların güce bakış açılarıdır. Topluma baktığımızda kimi insanların gücü paylaştırılması gereken bir unsur olarak düşündüğü görülür. Friedland ve Alford'un (1991) çizdiği çerçeveye bakılırsa modernleşmeyle beraber Batı toplumlarında güç dağıtılmaya başlanmış ve gücün dağıtılması gereken bir unsur olduğu varsayılmıştır. Günümüz toplumsal yaşamına bakıldığında ise gücün tek elde toplanması, katı biçimde kullanılması gerektiğini düşünenler bulunmaktadır. Bu ayrım nereden kaynaklanmaktadır? Neden herkes gücü paylaştırılması gereken ya da tek elde toplanması gereken bir olgu olarak görmez? Çalışma, kişilerin sahip oldukları mantıklar ile aktörlerin güce bakış açısı arasında bir ilişki olabileceğini öngörmektedir.

Son olarak geleneksellik-modernlik ve profesyonellik değişkenleri üzerinden araştırmanın kapsamlı modeli sınanacaktır. Kişilerin geleneksellik-modernlik doğrusunda nerede durduklarıyla, profesyonellik düzeyi arasında bir etkileşim olacağı tartışılacaktır. Bu doğrultuda kişilerin modernlik ve profesyonellik düzeylerini ölçen iki ayrı ölçek geliştirilecektir. Daha sonra modern mantıkları benimseyenlerin ya da geleneksel mantıkları içselleştirenlerin profesyonellik algıları incelenecektir ve aradaki etkileşimler yorumlanacaktır.

1. 2. Kurumsal Mantıklar

Mantık kavramı genellikle bir alandaki bilişsel düşünceleri yapılandıran ve kararlara rehberlik eden kapsamlı kültürel inançlar ve kurallar anlamına gelir (Lounsbury, 2007: 289; Marquis ve Lounsbury, 2007: 799). Mantıklar sosyal bağlamların nasıl yorumlanacağını ve bu bağlamlarda nasıl hareket edileceğini açıklayan kılavuzlardır (Greenwood vd, 2011: 318). Mantıklar önemli kurumsal yapılardır çünkü kurumsal mantıklar bir örgütsel alandaki ortak amaçları ve birlikteliği yaratan bağlantıların açıklanmasına yardımcı olurlar (Reay ve Hinings, 2009: 629). Mantıklar bireylere hem akıl yürütme çerçevesi sağlarlar hem de bireylere nelerin önemli ve meşru olduğu hakkında bilgi verirler (Jones vd, 2012: 1524). Kurumsal mantıklar düşüncesi Friedland ve Alford'un (1991) yazdığı toplumu geri getirmek adlı makale ile ortaya çıkmıştır. Yazarlara göre modern kapitalist Batının egemen kurumları (kapitalist piyasa, bürokratik devlet, demokrasi, çekirdek aile, Hristiyanlık dini) bireysel tercihleri ve örgütsel çıkarları biçimlendirdiği gibi aynı zamanda bu kurumları benimseyenler için davranış

repertuarları oluştururlar (Friedland ve Alford, 1991: 232). Toplumun temel kurumları (piyasa, devlet, firma, meslekler, din, aile) politik çatışmaların temelini oluşturan farklı, çelişkili ve genellikle çatışan mantık kümeleri oluştururlar (Thornton ve Ocasio, 1999: 805; Thornton, 2002: 83). Bu kurumların çelişmesiyle bireyler ve örgütler çoklu mantıkların etkisinde kalabilirler (Friedland ve Alford, 1991). Yeni kurumsal kuram özellikle eşbiçimliliğe odaklanırken (Greenwood ve Hinings, 1996; DiMaggio ve Powell, 1983; Meyer ve Rowan, 1977; Powell ve DiMaggio, 1991; Zucker, 1977), Friedland ve Alford (1991) kurumsal mantıklara odaklanmışlardır. Yazarlar eşbiçimliliğe odaklanan kurumsal kuramın yapıya çok fazla önem verdiğini ancak aktöre yeteri kadar önem vermediğini savunmuşlardır (Friedland ve Alford, 1991). Oysa bu çalışmada aktörün yalnızca yapının sunduğu olanaklar çerçevesinde hareket edebileceği görüşü ön plana çıkartılmıştır. Sosyal yapının gücü kurumsal mantıklar yaklaşımında da etkisini gösterebilmektedir. Yapının güçlü etkisine yönelik gösterilen bu tutum çalışmanın tamamında sürüdürülecektir.

Kurumsal mantıklarda odak eşbiçimlilikte, Dünya sisteminde, toplumda ve örgütsel alanlarda değildir, kurumsal mantıklarda odak daha geniş bağlamlardaki (piyasalar, endüstriler, örgüt türleri popölasyonları) kurumsal mantıkların bireyler ve örgütler üzerindeki etkisindedir (Thornton ve Ocasio, 2008:100). Fayda yükseltmek, doyum, gelir yükseltmek, risk, güç ve hatta çıkarlar kurumsal açıdan koşul bağımlıdır çünkü çıkarlar kurumlarca biçimlendirilir (Friedland ve Alford, 1991: 245). Kurumsal mantıklar düşüncesi bir yandan ussal aktör kuramlarını eleştirirken diğeryandan ussal aktör kuramlarının bireysel seçimi kapsamlı bir şekilde açıkladığını ifade ederek yeni kurumsal kuramın da ussal aktör kuramları gibi bireysel seçimleri detaylı bir şekilde açıklaması gerektiğini savunur (Friedland ve Alford, 1991). Oysa sosyal yapının kısıtlayıcı ve belirleyici etkisinden bağımsız bireysel seçimlerin yapılabilmesi oldukça güçtür.

Kurumsal mantıklar yaklaşımı bireysel ve örgütsel düzeydeki çeşitliliği, istikrarı ve değişimi açıklamakta kullanılan bir meta kuramdır (Thornton ve Ocasio, 2008: 103). Kurumsal mantıklar alandaki katılımcıların davranışlarını belirleyen örgütlenme ilkeleridir (Reay ve Hinings, 2009: 631). Batılı bireysel seçim ve bireysel özgürlük kurumsal ve tarihsel olarak kapitalizmin, devletin, demokrasinin, çekirdek ailenin ve Hristiyan dininin ortaya

çıkmasıyla şekillenmiştir (Friedland ve Alford, 1991: 239-240). Bu noktada kurumsal mantıklar düşüncesinin Weber'in (2014) "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" etkilenecek geliştiği söylenebilir. Kurumsal mantıkların simgesel olarak temellendirilmiş, örgütsel olarak inşa edilmiş, politik bir biçimde savunulmuş ve teknik-maddi olarak kısıtlandırılmış oldukları söylenebilir (Friedland ve Alford, 1991: 248-249). Kurumlar törensel içeriklerinden dolayı sembolik sistemlerdir ve araçsal yönlerinden dolayı eylemlerin ve uygulamaların gerçekleştirildiği dünyevi sistemlerdir (Friedland ve Alford, 1991: 249). Kurumsal mantıklar üzerinde çalışan önemli araştırmacılar da kurumsal mantıkların hem maddi hem de simgesel yönlerinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Thornton ve Ocasio, 1999: 804). Mantıklar; bireylerin maddi varlıklarını ürettiği ve tekrar ürettiği, zamanı ve mekanı düzenledikleri, sosyal gerçekliğe anlam sağladıkları sosyal bir şekilde inşa edilmiş maddi uygulamaların, varsayımların, değerlerin, inançların ve kuralların tarihsel örüntüleridir (Thornton ve Ocasio, 1999: 804). Bu mantıklar aktörlerin bilişlerini ve davranışlarını biçimlendiren kültürel inançlar ve kurallar olarak da düşünülebilir. (Dunn ve Jones, 2010: 114). Dayanıklı sosyal reçeteler olarak da düşünülebilen kurumsal mantıklar; alanın sınırlarını, üyelik kurallarını, rol kimliklerini ve örgütsel yapıları belirler, bazen yasalar olarak kodlanmış bazen de doğal karşılanan uygulamalar biçiminde algılanabilir. (Greenwood ve Suddaby, 2006: 28). Normlar, değerler ve inançlar olarak işlev görebilen kurumsal mantıklar örgütlerdeki aktörlerin bilişlerini yapılandırabilir, aktörlere stratejik çıkarların ve kararların nasıl belirleneceğine ilişkin ortak fikir birliği sağlayabilir (Thornton, 2002: 82). Görüldüğü üzere kurumsal mantıkların bireyler ve bireysel kimlikler üzerinde biçimleyici etkileri bulunmaktadır. Örneğin, Thornton ve diğerleri (2012) kurumsal mantıklar tanımını yaparken daha çok seçim, kimlik ve kendilik algısı üzerinde durmuşlardır. Mantıklar herhangi bir durumdaki aktörlerin anlamlandırma seçimlerini harekete geçirmek için kullandıkları sözcükleri, aktörlerin kendilerine dair kendilik ve kimlik algılarını biçimlendiren algı çerçevelerini temsil ederler (Thornton vd, 2012: 8). Kurumsal mantık kuramının beş temel ilkesi bulunmaktadır (Thornton vd, 2012: 8). Bu ilkeler: gömülü aktör, kurumlararası bir sistem olarak toplum, kurumların maddi ve kültürel değerleri, çoklu seviyelerde kurumlar ve tarihsel koşul bağımlılık olarak tanımlanmıştır (Thornton vd, 2012).

Kurumsal mantıkların değişmesine gelindiğinde Greenwood ve Suddaby (2006: 28) kurumsal mantıkların ve yapıların hiçbir zaman donmadığının altını çizmiştir. Bu açıdan

bakıldığında kurumsal mantıkların hareketliliğine vurgu yapıldığı fark edilebilir. Kurumsal mantıkların belirleyici ve egemen olduğunu ancak değişmez olmadığını algılamak gerekir (Greewood ve Suddaby, 2006: 28). Kurumsal mantıkların önemli noktalarından birisi de kimliklere ve sosyal kimliklere bakış açısıdır. Kimlikler de kurumsal mantıklar gibi bağlama bağımlı bir yapıya sahiptirler. Kimlikler belirli bir bağlamdaki aktörlerin kim olduklarını ve ne istediklerini tanımlayan anlam kümeleridir (Fligstein ve McAdam, 2012: 47). Kurumsal mantıklar çerçevesi içerisinde kimlikler mevcut mantıkla çelişebilir, mevcut mantığa uyum gösterebilir veya bağlama göre inşa edilebilir (Lok, 2010: 1306). Kimlikler ve kurumsal mantıklar arasındaki ilişki bu çalışma için oldukça önemlidir. Özellikle iki kavramında değişmez bir yapıya sahip olmadıkları, içeriklerinin duruma değişebileceği ya da değiştirilebileceği unutulmamalıdır. Örneğin aile olgusu hem kurumsal mantıklar yazınında hem de sosyal kimlik yazınında sıklıkla kullanılmaktadır. Toplumsal yapı aile kavramını, aile yapısını ve aileyi oluşturan unsurları değiştirdiğinde ilişkili mantıklar ve kimlikler de değişim göstereceklerdir. Kurumsal mantıklar kavramı aynı zamanda kurumsal mantık değiştiğinde yeni mantıkların ve rol kimliklerinin nasıl eskilerinin yerine geçtiğini de açıklamaya çalışır (Rao, Monin ve Durand, 2003: 795). Kişiler sosyal kimlikleriyle birçok sosyal grubun üyesidirler (Thornton ve Ocasio, 2008: 111). Çevrenizdeki kişilere “siz kimsiniz?” diye sorduğunuzda; “ben doktorum,” “ben mühendisim,” “ben Müslümanım” gibi yanıtlar alabilirsiniz. Kurumsal mantıklar ayırt edici kategoriler, inançlar, beklentiler ve motivasyonlar yaratarak aktörler için sosyal kimlikler oluştururlar (Rao vd, 2003: 797). Kurumsal mantıklar simgesel sistemlerin (kimlikler, anlamlar), maddi uygulamaların, bilişsel yapıların (şema) ve davranışsal rollerin aralarındaki ilişkilerden meydana gelirler (Misangyi, Weaver ve Elms, 2008: 754-755). Kurumsal mantıklardan ortaya çıkan kimlikler, roller, şemalar ve uygulamalar ilişkili kimliklerin ve davranışların devam etmesini sağlayan kaynaklar üretirler (Misangyi vd, 2008: 755). Örneğin kurumsal mantıkların simgesel alanının değişmesi için kurumsal alan içerisindeki katılımcılara yeni kimlikler yaratılmalıdır (Misangyi vd, 2008: 758). Ancak kişiler egemen kurumsal mantıkların onlar için belirlediği kimlikleri pasif olarak benimsemezler, kişiler kimliği benimsemek için içsel düzenlemelere başvururlar (Lok, 2010:1307). Bahsedilen içsel düzenlemeler ise toplumsal yapının etkilerinden bağımsız değildir. Bu noktada asıl önemli olan mantık değişimlerinin kimlik değişimlerine neden olabileceğidir. Mantıklar aktörlerin kimliklerini oluştururken aynı zamanda aktörlerin uyması gereken yükümlülükler ve eylemlerini kısıtlayan yapılar üretirler (Rao vd, 2003: 796). Ayrıca

Misangyi ve diğerleri (2008) kurumsal mantık değişirken kimliklerin ve uygulamaların beraber değiştiğini belirtmiştir. Kurumsal mantık ve kimlik ilişkisine bakıldığında egemen kurumsal mantık değiştiğinde bireylerin kimliklerinin de değişebildiği görülebilir. Örneğin Rao ve diğerleri (2003) Fransız şeflerin klasik aşçılıktan yeni aşçılığa geçiş sürecindeki kurumsal mantık değişimini incelemiştir. Klasik aşçılıkta şefler kurumsal mantıklarıyla paralel bir biçimde muhafazakardır ve kurallara katı bir şekilde bağlıdır (Rao vd, 2003). Yemeklerin isimlerini asillerden, önemli mekanlardan ve kültürel öğelerden alırlar (Rao vd, 2003). Yeni aşçılıkta ise şefler kurumsal mantıklarıyla paralel bir biçimde yaratıcıdır, yenilikçidirler, özgürlükçüdürler, kuralları bozmaya eğilimlidirler ve yeni yemekler keşfetmeye açıktırlar (Rao vd, 2003). Yemeklerin isimleri ise artık hayali zamanlardan ve mekanlardan gelmektedir (Rao vd, 2003). Görüldüğü üzere kurumsal mantık değişmeden önce şefin kimliği muhafazakarlık, tutuculuk, kurallara bağlılık ve hiyerarşiye önem verme özelliklerini kapsamaktaydı. Kurumsal mantık değiştiğinde şeflerin kimlikleri, davranışları, düşünce biçimleri de değişmiştir. Şefler artık kendilerini daha yaratıcı, yenilikçi, özerk, özgür ve bağımsız kişiler olarak görmektedirler. Klasik aşçılık mantığından yeni aşçılık mantığına geçilmesi tam anlamıyla bir kimlik değişimidir (Rao vd, 2003: 808). Kurumsal mantık-kimlik ve uygulanan rol ilişkisi açısından önemli bir çalışma da Miller, Miller ve Lester (2011) tarafından yapılmıştır. Yazarlar aile firmaları ve tek kuruculu firmaları incelemiştir (Miller vd, 2011). Çalışma sonucunda aile firmalarındaki yöneticilerin içinde bulundukları bağlamdan dolayı ailenin koruyucusu rol kimliğini üstlendikleri, tek kuruculu firmalarda ise yöneticinin aile sorumlulukları olmadığı için girişimci rol kimliğini üstlendiğini vurgulamıştır (Miller vd, 2011).

Kurumsal mantıklarla ilgili önemli bir çalışma da Thornton ve diğerlerinin (2012) yazdığı “kurumsal mantıklar bakış açısı: kültür, yapı ve süreçlere yeni bir yaklaşım” isimli kitaptır. Thornton ve diğerlerinin (2012) sosyal düzeyde belirlediği kurumsal mantıklar: aile, cemaat din, devlet, piyasa, meslek ve firmadır. Kurumsal mantıklar kapsamında altı çizilmesi gereken bir nokta da mantıkların çoklu düzeylerde var olmasıdır. Kurumsal mantıklar bireysel, örgütsel veya endüstriyel (Thornton ve Ocasio, 1999) ve toplumsal düzeyde var olurlar (Friedland ve Alford, 1991; Thornton vd, 2012). Bireysel, örgütsel ve toplumsal seviyede var olan kurumsal mantıklar hem özerktir hem de birbirlerine bağımlıdır (Friedland ve Alford, 1991; Thornton vd, 2012). Bireyler çoklu düzeylerde var olan ve duruma göre

çelişebilen mantıkları sosyal etkileşimle ve sosyalleşmeyle öğrenirler (Thornton vd, 2012: 83). Thornton ve diğerlerinin (2012) özellikle altını çizdiği düşünce kurumsal mantıkların varolabilirliği, erişebilirliği ve eyleme geçirilebilirliğidir. Varolabilirlik demek, bireylerin bilişsel süreçlerinde kullanacakları çoklu mantıklardan gelen bilgi ve enformasyonun bulunabilirliği ile ilgilidir (Thornton vd, 2012: 83). Erişebilirlik ise kültür ve durumsal bağlamla ilgilidir (Thornton vd, 2012: 83). Kimlik ve sosyalleşme vasıtasıyla belirli bir kurumsal mantığa derin bir şekilde gömülü olan aktörlerin bu kurumsal mantığın bilgilerine başvurma olasılıkları yüksek olur (Thornton vd, 2012: 84). Yorumları incelediğimizde aktörün bir kurumsal mantığa göre hareket edebilmesi için o kurumsal mantık öncelikle bireyin bulunduğu alanda var olmalı, daha sonra bireyin bu mantığa erişecek olanağı bulunmalıdır. Kurumsal mantık alanda mevcut değilse zaten bireyin mantığa erişmesi mümkün değildir. Ancak kurumsal mantık alanda mevcutsa aktörlerin bir kısmı mantığa erişebilirken diğer bir kısmı mantığa erişemeyebilir. Bu aşamada kısıtlayıcılık ve olanak sağlayıcılık işlevlerinin toplumsal yapı tarafından yerine getirildiği düşüncesi kendisini göstermektedir. Eyleme geçirilebilirlik ise var ve erişilebilir olan bilginin sosyal etkileşimde kullanılması durumudur (Thornton vd, 2012: 84). Thornton ve diğerlerinin (2012) kurumsal mantıklara eklediği bir diğer önemli düşünce de kimliklerin, amaçların ve şemaların varolabilirliği, erişilebilirliği ve eyleme geçirilebilirliğidir. Bireylerin çok sayıda sosyal kimliği (meslek, ırk, cinsiyet, milliyet, çalışılan endüstri) ve ilişkisel rol kimlikleri (ceo, yatırımcı, yönetici, gönüllü lider) vardır (Thornton vd, 2012: 86). Bireylerin çok sayıda sosyal kimliği ve rolü olabilmesine karşın bütün kimlikler sosyal aktörler için eşit olarak var ve erişilebilir değildir (Thornton vd, 2012: 86). Kimi kimlikler kimi bağlamlarda daha fazla erişilebilir ve eyleme geçirilebilir durumdadır (Thornton vd, 2012: 86). Bireylerin sosyal kimliklerine ek olarak kimlikle ilişkili amaçları ve bilişsel enformasyon işleme şemaları vardır (Thornton, vd, 2012). Bu kimlikler, amaçlar ve şemalar kurumsal mantıkların içine kültürel olarak gömülüdür (Thornton vd, 2012). Bu bakımdan kurumsal mantık değiştiğinde bireyin kimliği, amaçları ve bilişsel şemaları da değişebilir. Thornton ve diğerlerinin (2012) ve Thornton ve Ocasio (2008)'nin bakış açılarından bakarsak her kurumsal mantık toplumun her üyesi için mevcut ve erişebilir değildir. Toplum içindeki bireylerin bir kısmı daha fazla kurumsal mantığa ve daha fazla kimliğe erişebilme potansiyeline sahipken, diğer bireyler için mevcut olan ve erişebilecekleri kurumsal mantık çeşitliliği ve dolayısıyla kimlik havuzu çok daha dar olabilir. Glynn'in (2013), Thornton ve diğerlerinin (2012) kitabıyla ilgili eleştirileri

de bu çalışma için oldukça önemlidir. Yazarlar (Thornton vd, 2012) birleşik inanç kümeleri olarak basitleştirilmiş kurumsal mantıklar kavramını daha detaylı olarak ele almış ve kurumsal mantıkları değişimi sağlayan (veya engelleyen) karmaşık, çoğulcu, rekabetçi ve tamamlayıcı unsurlar olarak görmüşlerdir (Glynn, 2013: 1). Glynn'in (2013) özellikle aşağıdaki görüşleri hem kurumsal mantık çalışmaları için hem de bu çalışma için oldukça önemlidir. Glynn'e (2013: 494) göre:

"... Aslında kitabın en önemli katkısı mantıkları kurumsal düzenlerden ayırmasıdır. Mantıkların tekil kurumsal düzenlerden ayrı tutulması araştırmacıları da özgürleştirerek mantıkları dinamik hareket içinde keşfetmelerini olanaklı kılmıştır. Böylece farklı türdeki mantıklar örgütlerde aynı anda bulunabilir veya farklı türdeki kurumlarla ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla örgütlerin temel kimliklerinin ve değişimin parametrelerinin sınırları belirlenebilir. Bu durum Thornton, Ocasio ve Lounsbury'nin piyasa mantığıyla örneğin okulların veya kar amacı gütmeyen kurumları ilişkilendirmesini mümkün kılmıştır..."

Yazında kurumsal mantıkların kapsayıcı temel ana örnekler olarak araştırılması yerine kültürel inşalar olarak ele alınmasını savunan çalışmalar mevcuttur (Weber, Patel ve Heinze, 2013). Mantıkların oluşumunu analiz etmek için öncelikle kümelenip bir mantık oluşturabilecek kültürel kategoriler tanımlanmalıdır daha sonra bu unsurların sistematik bir mantık oluşturabilme yeteneği değerlendirilmelidir (Weber vd, 2013: 356).

Kurumsal mantıklarla ilgili tanımsal bilgiler verildikten sonra kuramın daha iyi anlaşılabilmesi için kurumsal mantıklarla ilgili yapılan çalışmalardan söz edilebilir. Kurumsal mantıklar ile ilgili yapılan çalışmalar beş ayrı kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar, geleneksel mantıklardan piyasa mantığına geçilmesini, kurumsal mantıkların örgüt yapısına etkisini araştıran, daha önce belirlenmemiş kurumsal mantıkları arayan, çelişen kurumsal mantıkları analiz eden ve çelişen mantıkların birbirini tamamladığı durumları ele alan çalışmalardır. Öncelikle araştırmacılar herhangi bir geleneksel mantıktan piyasa mantığına nasıl geçildiğini araştırmışlardır (Jones vd, 2012; Miller vd, 2001; Reay ve Hinings, 2005; Thornton ve Ocasio, 1999; Thornton, 2001). Bu çalışmalar piyasa mantığının mesleki ve geleneksel mantıkları nasıl tasfiye ettiğini incelemişlerdir (Jones vd, 2012; Miller vd, 2001; Reay ve Hinings, 2005; Thornton ve Ocasio, 1999; Thornton, 2001). Çalışmalar

arasından öncelikle Thornton ve Ocasio'nun (1999) 1958-1990 yılları arasında yüksek eğitim yayıncılığında meydana gelen mantık değişimini ele aldığı çalışma irdelenmelidir. Belirtilen yıllar arasında yüksek eğitim yayıncılığında editör mantığından piyasa mantığına geçilmiştir ve bu geçiş sonucunda yöneticilerin çıkara bakış açıları, güç algıları ve yeni yönetici belirleme kıstasları değişmiştir (Thornton ve Ocasio, 1999). Editör mantığında yöneticilerin odak noktası yazarlar ve editörlerle kurdukları ilişki ağını genişleterek yayın evinin itibarını güçlendirmek ve sattıkları kitap sayısını arttırmaktır (Thornton ve Ocasio, 1999). Firma dışsal kaynak kullanılmadan büyütülmeye çalışılır, firmayı genellikle kurucu editör yönetir, yeni yöneticiler firmanın içsel ve öznel değerlendirmeleri sonucu belirlenir (Thornton ve Ocasio, 1999). Piyasa mantığında ise durumun oldukça farklı olması beklenebilir. Piyasa mantığında yönetici kaynak rekabeti ve satın alım yoluyla firmayı büyütme çalışır, yeni yönetici ürün piyasası ve diğer piyasa mekanizmalarıyla belirlenir (Thornton ve Ocasio, 1999: 801). Thornton ve Ocasio'nun (1999) çalışmasının verileriyle kurumsal mantıklarla ilgili iki çalışma daha yapılmıştır (Thornton, 2001; 2002). Çalışma kapsamında kişisel kapitalizm mantığı (editör mantığı) ile piyasa kapitalizm mantığının (piyasa mantığı) örgütlerin satın alınma risklerini nasıl etkilediği araştırılmıştır (Thornton, 2001). Araştırma sonucuna göre editör mantığından piyasa mantığına geçildiğinde artan rekabetten dolayı örgütlerin satın alınma risklerinin arttığı belirlenmiştir (Thornton, 2001). Reay ve Hinings (2005) Kanada'nın Alberta bölgesindeki hastanelerin hekim mantığından işletme tipi tıbbi mantığa geçiş sürecini anlatmıştır. Araştırmacılar çelişen mantıkların bir arada var olabileceğini ve bu çelişmenin yönetilebileceğini savunarak farklı bir bakış açısı üretmiştir (Reay ve Hinings, 2009). Reay ve Hinings (2009) aslında çelişen mantıkların iş birliği içinde çalışabileceğini düşünmektedir. Bir diğer önemli çalışmada ise mimarlığın mesleki mantığından ticari mantığa geçiş süreci incelenmiştir (Jones ve diğerleri, 2012). Bu değişimin nedeni ise, mimarların kendi müşterileri olan iş adamlarından etkilenmesi olarak açıklanmıştır (Jones vd, 2012). Miller ve diğerleri (2011) aile firmaları ve tek kuruculu firmaları incelediği çalışmada aile firmalarının aileyi öne alan mantıkla hareket ettiğini, tek kurucu firmaların ise girişim (piyasa) mantığıyla hareket ettiğini göstermiştir.

İkinci olarak araştırmacılar kurumsal mantıkların örgüt yapısını nasıl etkilediğini incelemişlerdir (Greenwood ve Suddaby, 2006; Haveman ve Rao, 1997; Joseph, Ocasio ve McDonnell 2014; Thornton, 2002). Örneğin küçük zanaat ve meslek tabanlı örgütlerin

(yayıncılık, tıbbi bakım) neden çok bölümlü yapılara geçtikleri sorgulanmıştır (Thornton, 2002). Çalışmalardan genel bir örnek vermek gerekirse editör mantığında aktör yapılan işi bir zanaat olarak görürken piyasa mantığında aktör yayıncılığı sadece ticari bir iş olarak görmektedir (Thornton ve Ocasio, 1999; Thornton 2001; 2002). Editör mantığında aktör bir kimlik değerlendirmesi yaptığında kendini yayıncılık zanaatı ile uğraşan bir kişi olarak tanımlayabilir. Piyasa mantığında ise aktör kendini bir iş adamı olarak görebilir. Kurumsal mantık değiştiğinde "ben kimim?" sorusuna verilen yanıt da değişebilir. Daha önce kendini profesyonel bir yayıncı olarak değerlendiren, bu değerlendirmeye göre davranan, düşünen, karar veren kişi kurumsal mantığın değişmesiyle kendini iş adamı olarak görerek piyasa mantığının dinamikleriyle hareket etmeye başlayabilir. Örneğin eski mantıkta kitaplar eser olarak görülüyorken, yeni mantıkla beraber kitaplar ticari birer mal olarak düşünülmektedir. Kurumsal mantık-örgüt yapısı bağlamında Greenwood ve Suddaby (2006) beş büyük muhasebe firmasını ele almıştır ve temel olarak kurumsal girişimcilerin kurumsal mantıkların değişimindeki rolünü ve bu sürecin nasıl gerçekleştiğini açıklamaya çalışmıştır. Çalışmada profesyonel iş hizmetlerinde ortaya çıkan çok disiplinli uygulamaların (muhasebe, danışmanlık, hukuk mesleklerini birleştiren bir yapı) ortaya çıkış süreci işlenmiştir (Greenwood ve Suddaby, 2006). Joseph, Ocasio ve McDonnell (2014) yönetim kurulu yapılarının aslında egemen kurumsal mantıkla çelişmelerine rağmen bu mantığa uyum sağladığını modellendirmiştir.

Kurumsal mantıklar yazını incelendiğinde kimi araştırmacıların da yeni kurumsal mantıklar arayışına girdikleri görülmektedir (Bhappu, 2000; Larsen ve Dejgaard, 2013; Misangyi vd, 2008; Weber vd, 2012). İlk olarak Japon aile mantığının tarihsel süreçte nasıl geliştiğini, nasıl özgün bir mantık haline geldiğini açıklayan çalışmaya bakılabilir (Bhappu, 2000). Çalışma sonucunda günümüz Japon holdinglerinin başarısının ardında bu ayırt edici aile mantığının olduğu öne sürülmüştür (Bhappu, 2000). Larsen ve Dejgaard (2013) liberal (Birleşik Krallık) ve sosyal demokrat (İsveç, Danimarka) rejimlerde insanların güçsüzlere bakış açısını araştırmışlardır. Liberal rejimlerde güçsüzlere daha az kaynak ayrılmaktadır (Larsen ve Dejgaard, 2013). Bu durumun temelinde farklı rejimlerin farklı refah (sosyal yardım) mantığı ürettiği düşüncesi yatmaktadır (Larsen ve Dejgaard, 2013). Misangyi vd (2008) yozlaşmayı engellemek için kurumsal girişimciler tarafından geliştirilen yozlaşma karşıtı kurumsal mantık üzerinde durmuştur. Weber ve diğerleri (2012) hayvancılık

sektörünün besi mantığından nasıl mera mantığına geçtiğini incelemiştir. Araştırmacılar yeni mantığın oluşmasında özellikle kültürün etkisine dikkat çekerek alana farklı bir bakış açısı sağlamışlardır (Weber vd, 2012).

Kurumsal mantıklar doğaları gereği karşıtlık çatışması içerisinde bulunabilirler. Çatışan kurumsal mantıklar bu alandaki önemli konulardan birisidir. Bu nedenle çatışan kurumsal mantıkları irdeleyen önemli çalışmalar yapılmıştır (Green, Babb ve Alpaslan, 2008; Lounsbury, 2007; Marquis ve Lounsbury, 2007; Rao vd, 2003). Green vd (2008) retoriklerin kurumsal mantıklar arası rekabeti biçimlendirmedeki rolüne odaklanmıştır. Araştırmacılar, “aktörler bir kurumsal alandaki çelişen mantıkları dil ile nasıl şekillendirirler” sorusundan yola çıkmıştır (Green vd, 2008). Çalışma sonucunda yönetici, hissedar ve paydaş retoriklerinin kurumsal alanlardaki düzenlemeleri belirlediğini savunmuşlardır (Green vd, 2008: 67). Lounsbury (2007) farklı şehirlerde yatırımda vekil ve performans mantığının nasıl işlediği üzerinde durmuştur. Marquis ve Lounsbury (2007) çatışan mantıkların kurumsal değişime nasıl direndiğini irdelemiştir. Çalışmada yerel banka mantığı ile ulusal banka mantığı karşılaştırılmıştır (Marquis ve Lounsbury, 2007). Rao vd (2003) iki farklı kurumsal mantık olan klasik aşçılık ve yeni aşçılığın çelişmesini ve yeni aşçılığın nasıl egemen mantık haline geldiğini göstermiştir.

Kurumsal mantıklar yazınında son olarak çelişen kurumsal mantıkların ortak işleyişleri üzerine çalışmalar yapılmıştır (Dunn ve Jones, 2010; Reay ve Hinings, 2009). Örneğin, Dunn ve Jones (2010) tıbbi eğitim alanında tıbbi bakım ve bilim mantığının çelişmesi üzerine çalışmışlardır. Çalışma sonucunda çelişen mantıkların her zaman birbirini yok etmeyeceğini bazen de çelişen mantıkların gruplarca desteklenerek bir arada yaşayabileceğini belirlemiştir (Dunn ve Jones, 2010). Reay ve Hinings (2005) Kanada'nın Alberta bölgesindeki hastanelerin hekim mantığından işletme tipi tıbbi mantığa geçiş sürecini anlatmıştır. Benzer biçimde araştırmacılar çelişen mantıkların bir arada var olabileceğini öne sürerken, bu çelişmenin aynı zamanda yönetilebileceğini de savunmuşlardır (Reay ve Hinings, 2009). Ayrıca yazarlar çelişen mantıkların iş birliği içerisinde çalışabileceğinin altını özellikle çizmişlerdir (Reay ve Hinings, 2009). Sonuç olarak mantık değiştiğinde rol kimlikleri, meşruiyetin kaynağı, mantık, strateji, otoritenin kaynağı, normların temel

dayanağı, biçimsel olmayan denetim sistemi, ekonomik sistem ve performans değişebilir (Miller vd, 2011; Thornton vd, 2012). Kurumsal mantıkların bireylerin sosyal hayatları üzerinde çok önemli etkileri olabilmektedir. Bireylerin benimsedikleri kurumsal mantık değiştiğinde kişilerin yaşam tarzları, öncelikleri, istekleri, idealleri, rolleri, kimlikleri farklılaşabilir ve insanların hayata, yaptıkları işe, gelire ve kara bakış açıları değişebilir (Larsen ve Dejgaard, 2013; Miller vd, 2011; Misangyi vd 2008; Rao vd, 2003; Thornton ve Ocasio, 1999; Thornton, 2001; 2002). Görüldüğü üzere kurumsal mantıklar düşünüldüğünden daha fazla hareket yeteneğine sahiplerdir. Çalışma, kurumsal mantıkların hareketli olduğu düşüncesini kabul etmektedir ve bu düşünceyi ilerletmeyi amaçlamaktadır.

1. 3. Sosyal Beceriler

Bu çalışmanın bir diğer önemli konusu da sosyal beceriler kavramıdır. Sosyal beceri insanlara ortak anlamlar ve kimlikler sağlayarak kişileri ortaklaşa davranışta bulunmaya yöneltme becerisidir (Fligstein, 1997: 398). Becerikli sosyal eylem, sosyal grup kümeleri için bir sosyal kimlik üretmek, grupların beklentilerini karşılamak ve çıkarlarını biçimlendirmekle ilgilidir (Fligstein, 1997: 398). Sosyal becerilere sahip kişi gündem belirleme, aracılık yapma, denetimin başkalarında olduğunu düşündürme gibi çeşitli taktikler uygulayarak grupları bir arada tutabilir (Fligstein, 1997). Her insanın bir gruba üye olabilmesi için, grup üyeliklerini devam ettirebilmesi için bir takım sosyal becerilere sahip olması gerekmektedir (Fligstein, 2001: 107). Aslında bütün insanlar hayatta kalmak için bir çeşit sosyal beceriye sahip olmak durumundadır (Fligstein, 2001: 113). Sosyal beceri, toplumsal sistem içerisinde bir yer edinebilmeyi sağlayan kişisel nitelikler olarak düşünülebilir. Ancak bazı kişiler daha çok ve çeşitlenmiş sosyal becerilere sahip olmalarından dolayı iş birliği sağlamada, güçlü aktörler etrafında dolaşmakta, politik koalisyonlar kurmakta daha başarılıdırlar (Fligstein, 2001: 107). Araştırmacılar (Fligstein ve Shin, 2007; Fligstein ve McAdam, 2012; Fligstein, 1997; 2001; 2008; Scott, 2014) çoğunlukla çeşitli sosyal becerilere sahip önemli ve etkileyici aktörler üzerinde durmuş olsalar da her bireyin sosyal beceriye sahip olması düşüncesi dikkat çekicidir. Sosyal beceriler, gruplara katılabilmenin ve böylece toplumun işleyen bir parçası haline gelebilmenin önkoşulu olabilir. Toplumun her üyesinin sosyal beceriye sahip olması düşüncesiyle hareketli kurumsal mantıklar düşüncesini yakınlaştırmak faydalı olabilir. Devam edersek çeşitlenmiş sosyal beceri repertuarına sahip kişiler üniversitelerde, politika

dünyasında, ticari dünyada görülebilir (Fligstein, 2001: 113). Bu kişiler ortaklaşa davranışı gerçekleştirmek için diğerlerinin zihinsel durumlarını kestirirler ve daha sonra insanları özendirecek sosyal anlamlar üretirler (Fligstein, 2008: 232). Kişiler özendirildikleri gruba girmelerini sağlayacak yetenekleri öğrenmeye çalışırlar (Fligstein, 2014: 8). İlgili yetenek kazanıldığında kişi grubun bir parçası olur, grup içinde iş birliğine girerek grubu tekrar üretir (Fligstein, 2014:8). Her insanın bir ölçüde sosyal beceriye sahip olduğu ve insanı insan yapan özelliğin sosyal beceri olduğu hiçbir zaman gözardı edilmemelidir (Fligstein, 2014: 8). Sosyal beceriler insanlara özgüdür ve sosyalliğin varoluşsal işlevine yerleşiktir (Fligstein ve McAdam, 2012: 16). Sosyal beceri kavramı insanları ve çevreyi okumak için, eylemin sınırlarını belirlemek için, insanları harekete geçirmek için gerekli bilişsel kapasiteye vurgu yapar (Fligstein ve McAdam, 2012: 17). Fligstein ve McAdam (2012: 36) ilk insanların sanata başlamasını, detaylı mezarlar yapmasını göz önünde bulundurarak sosyalliğin var oluşsal işlevini eşgüdümlü simgesel eylemde bulunma ve ortaklaşa anlam üretme olarak açıklamışlardır. Yazarlar insanların var oluşsal korkuları olduğunu, insanların bu korkulardan kaçınmak için topluluğu bir sığınak olarak kullandığını ve bir gruba girip "biz" olduktan sonra insanın var oluşsal korkularını kendinden uzaklaştırdığını belirtmişlerdir (Fligstein ve McAdam, 2012). Özünde araçsal ve özverili davranış ayrımı doğru değildir, çünkü ortaklaşa anlam üretme özverili bir davranış olarak gözüксе de temeli kolektif araçsal davranışa bağlıdır (Fligstein ve McAdam, 2012: 47).

Kurumsal mantıklar ve sosyal beceri konuları açıklandıktan sonra bu iki kavram arasındaki kurulabilecek olası ilişkiler tartışılacaktır. Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar arasında nasıl bir öncüllük ardıllık ilişkisinin olabileceği üzerinde durulacaktır. Öngörülen öncüllük ardıllık ilişkisi kuramsal bir temele yerleştirildikten sonra çalışmanın ilk önermesi sunulacaktır.

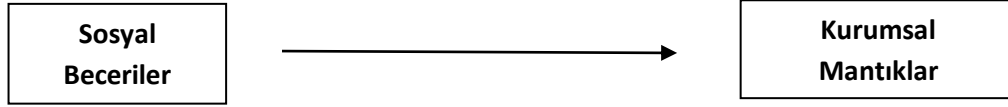
1. 4. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıklar İlişkisi

Her insanın hayatta kalmak, toplumda kabul görmek, gruplara girebilmek için çok az ve kısıtlı da olsa sosyal beceriye sahip olmak durumunda olduğu daha önce belirtilmiştir (Fligstein, 1997; 2001; 2008, Fligstein ve McAdam, 2012). Sosyal becerilerin nasıl

kazanıldığı ise biraz bulanık bırakılmıştır. Eğer kişi hayatta kalmak için sosyal beceri öğrenmek zorundaysa (Fligstein, 1997; 2001; 2008, Fligstein ve McAdam, 2012) insanlar çocukluktan itibaren çeşitli sosyal beceriler öğrenmek zorunda kalabilir. Kişi sosyal beceri öğrenmeye başladığında öğrenilen sosyal beceri ile ilgili kurumsal mantıklarla da ilişki içine girmeye başlar. Alanda kişinin öğrendiği sosyal beceriyle ilişkili bir kurumsal mantık bulunabilir. Kişi sosyal beceriyi öğrendiğinde farkında olmadan kurumsal mantığı da benimseyebilir. Bu açıdan bakıldığında kişi öncelikle sosyal beceri öğrenmeye çalışır daha sonra ilişkili kurumsal mantığı benimsemeye başlar. Günümüz toplumlarında insanlar arası eşitsizlikler giderek azalsa da halen göreceli olarak daha ayrıcalıklı kişiler bulunmaktadır. Toplumun katmanlı yapısı (Parsons, 1940) halen geçerliliğini sürdürmektedir. Bu bakımdan toplumdaki belirli insanların daha çok sosyal beceriye ve kurumsal mantığa erişme ihtimali varken belirli insanların potansiyel olarak erişebilecekleri sosyal beceri ve mantık sayısı çok daha az olabilir. Erişebileceği potansiyel sosyal beceri ve kurumsal mantık sayısı az olan kişiler Zijderweld'in (1985) ortak insanlık örüntüsü çerçevesinde değerlendirilebilir. Ortak insanlık örüntüsü insanı doğaya boyun eğer, dünyayı soyut olarak algılamaz daha çok somut ve pragmatiktir (Romein, 1959) (aktaran Zijderweld, 1985: 113-114). Ortak insanlık örüntüsü insanları için otorite, örf ve adetler çok önemlidir ve bunlar hakkında kuşku duyulmaz (Romein, 1959) (aktaran Zijderweld, 1985: 114). Modern olarak düşünülen insanlar ise ortak insanlık örüntüsünden kopmuş kişilerdir (Romein, 1959) (aktaran Zijderweld, 1985). Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar ilişkisine devam edilirse, Thornton ve diğerleri (2012) kurumsal mantıkların herkes için erişilebilir olmayabileceğini ifade etmiştir. Eğer sosyal beceriler herkes için var ve erişilebilir değilse, toplumsal düzenin katmanlı yapısı nedeniyle (Parsons, 1940) kurumsal mantıklar da herkes için var ve erişilebilir olmayabilir. Aslında insanların kurumsal mantıklara erişememelerinin öncülü öncelikle sosyal becerilere ulaşma ve erişme potansiyellerinin olmamasından kaynaklanır. İnsanların sosyal becerilere ve mantıklara erişebilme olasılığı bir takım çevresel faktörlere bağlıdır. Kişinin doğduğu aile, aldığı eğitim, yakın çevresi, içinde yaşadığı topluluk, içinde yaşadığı toplumdaki itibarlı kişiler, kişinin erişebileceği sosyal beceriler bu süreçte etkili olabilir. İnsanoğlu sosyal bağlam içerisine doğmaktadır. Çocukluk aşamasında sosyal beceriler öğrenilmeye başlanır. Ailenin yeni üyeye öğretebileceği sosyal beceri sayısı genellikle sınırlıdır. Bu nedenle kişiler çeşitli sosyal beceriler kazanmaları için gruplara, topluluklara ve kurumlara yönlendirilirler. Sosyal

beceriler gruplar, topluluklar ve kurumlar içerisinde edinilir. Kurumsal mantıklar ise daha çok bu yapıların içerisinde süreçlerdir.

Şekil 1. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıklar Arasındaki İlişki



Önerme1: *İnsanlar öncelikle sosyal becerileri öğrenmeye yönlendirilirler. Kişiler, sosyal beceriler edindikten sonra bağlantılı kurumsal mantıkları tanımaya başlarlar.*

Sosyal sistem içerisinde yaşama başlayan insan, her zaman bu sistemin yönlendirici etkisini hissedecektir. Yaşama başlanan sosyal çevre hangi sosyal becerilerin değerli ve ulaşılabilir olduğunu belirlemektedir. Elde edilen sosyal beceriler ise kişileri ilgili mantıklara yöneltecektir.

1. 5. Sosyal Öğrenme

İnsanların sosyal becerilere ve kurumsal mantıklara ulaşma veya ulaşamama aşamalarında sosyal öğrenme (Bandura, 1971) unsuru önemli bir rol oynayabilir. Bu durumu açıklayabilmek için öncelikle sosyal öğrenme kavramının ne ifade ettiği tanımlanmalıdır. Sosyal öğrenme kuramı kısaca "diğer insanlardan öğrenmek" olarak tanımlanabilir (Davis ve Luthans, 1980: 283). Sosyal davranışsal öğrenmenin temel mekanizması işlevsel (araçsal) koşullanmadır (Akers vd, 1979: 637). Sosyal davranış doğrudan koşullanma ve diğerlerinin davranışlarını taklit ederek kazanılır ve ödül/ceza ilişkisiyle pekiştirilir (Akers vd, 1979: 638). Öğrenme ve pekiştirme vasıtasıyla kişi gerçekleştirdiği davranışları hakkında ve davranışları sonucunda oluşan çıktılara dair beklentiler geliştirmeye başlar (Barclay, 1982: 587). Örneğin doğrudan ve gözlemsel öğrenme yoluyla kişi cinsiyet davranış kalıplarını öğrenebilir (Barclay, 1982: 587). Böylece birey, sosyal beklentileri karşılayacak biçimde eylemlerini düzenlemeye çalışır.

Sosyal öğrenme kuramının en önemli isimlerinden birisi Bandura'dır (1971). Bandura'ya (1971: 2) göre sosyal öğrenme kuramında insan sadece içsel güçlerden veya savunmasız bir şekilde dışsal unsurdan etkilenmez. İnsanın psikolojik işleyişi davranış ve koşullar arasındaki sürekli tekrar eden etkileşimin incelenmesiyle öğrenilebilir (Bandura, 1971:2). Bandura (1971) deneme yanılma ile öğrenme sürecinin çok tehlikeli olabildiğini (çocuğun yüzmeyi deneme yanılma ile öğrenmesi, araba kullanmayı deneme yanılma ile öğrenme) bunun için insanların başkalarını model alarak öğrenme yolunu tercih ettiğini ifade etmiştir. Bandura (1971) model alarak öğrenme davranışı için dört süreç tanımlamıştır. Bunlar seçim (uygun davranışın seçilmesi), tutulma (seçilen davranışın zihinde depolanması), motorsal yeniden üretme, güçlendirme ve özendirme (Bandura, 1971). Bandura'nın (1971) üzerinde durduğu bir diğer önemli kavram ise beklenti ve pekiştirme. Gerçekleşecek olan davranışın olumlu veya olumsuz sonuç doğuracağına dair beklentiler, özellikle olumlu sonuç doğuran davranışın pekiştirilmesini sağlar (Bandura, 1971). Pekiştirme kavramı dolaylı cezalandırma, dolaylı pozitif pekiştirme, öz pekiştirme olarak alt unsurlara ayrılmıştır (Bandura, 1971: 24-30). Sosyal öğrenme kuramının odağında davranışın durumlar arası ve insanlar arası etkileşimin bir sonucu olduğu öncülü bulunmaktadır (Ginter ve White, 1982: 254). Sosyal öğrenme enformasyonun katlanarak çoğalmasını sağlar (Moretti, 2001). Bu durumda kişilerin katıldıkları sosyal gruplar, enformasyon elde etme sürecinde önemli bir unsur olarak ön plana çıkabilir. Sosyal öğrenme gözlem yaparak öğrenme veya sözel olarak verilen yönergelerin çözümlenmesiyle gerçekleşir (Blute, 1981: 1401). Yapılan gözlem ve elde edilen bilişsel sonuç, bireysel davranışı etkileyebilir. Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde davranış: bireylerin bilişleriyle, davranışlarıyla ve çevresiyle ile girdikleri karşılıklı sürekli etkileşim olarak açıklanabilir (Ginter ve White, 1982: 255). Bu süreç içerisinde bir davranış veya bir kural sosyo kültürel seçim baskısıyla, sosyal grup içinde bireyden bireye aktarılır (Blute, 1981: 1401-1402). Kişilerin çıkarları ve kimlikleri diğerleri ile girilen iletişimin etkisiyle karşılıklı etkileşim sırasında biçimlenir (Checkel, 2001: 561). Kısaca kişisel çıkarlar ve kimlikler bireylerarası etkileşimlerin sonucunda oluşmaktadır. Altı çizilen etkileşimler, çıkarları ve kimlikleri ürettikleri gibi mevcut çıkarları ve kimlikleri değiştirme gücüne de sahip olabilirler. Sosyal öğrenme kişinin ve çevresinin birbirinden bağımsız birimler olduğu düşüncesini reddeder, kişi ve çevrenin karşılıklı olarak birbirini belirlediğini savunur (Davis ve Luthans, 1980: 282). Bu yaklaşıma göre insanlar eylemleriyle kendi davranışlarını karşılıklı bir biçimde etkileyen çevresel koşulları üretirler (Davis ve

Luthans, 1980: 282). İnsanlar belirsizlik içeren durumlarla karşılaştıklarında diğerlerini izleyerek, diğerlerinin verdikleri kararlarla paralel hareket ederler (Sorensen, 2006). Diğer grup üyeleriyle benzer eylemlerde bulunmak kişilerin güven ihtiyacını karşılayabilir. Bu durumda kişi akranlarının etkisiyle aynı durumda daha önceki kararından farklı kararlar alabilir. Ortaklaşa alınan karar, bireysel düşüncenin önüne geçebilir. Böylece bireyin duruma nasıl tepki vereceğini öğrendiği düşünülebilir. Sosyal öğrenme çevresel değişimlere uyumu güçlendirebilir ve sosyal güven inşa edebilir (Shepard, Grey ve Cox, 2014: 109). Moretti (2011) sosyal öğrenmenin sinema biletleri satışlarını etkilediğini ifade etmiştir. Sosyal öğrenme başarılı filmlerin daha da başarılı olmasını sağlarken başarısız filmlerin çok daha başarısız olmasına neden olmaktadır (Moretti, 2011: 357). Ellison ve Fudenberg (1993) ekonomik aktörlerin karlılıklarını bilmedikleri iki tarım teknolojisi arasında seçim yapmak durumunda kaldıklarında nasıl karar verdiklerini incelemiştir. Araştırma sonucunda sosyal öğrenmenin seçim kararında önemli etkisi olduğu görülmüştür (Ellison ve Fudenberg, 1993). Banerjee (1992) geliştirdiği karar verme mekanizmasını basit bir örnekle açıklar. Banerjee (1992: 798-799):

“... Öncelikle A ve B restoranları bulunmaktadır. Yüz kişi bu iki restorandan birisini seçecektir. Bu kişilere A restoranının tercih edilme oranının yüzde elli bir, B restoranının tercih edilme oranının yüzde kırk dokuz olduğu söylenir. Ayrıca bu yüz kişiye bireysel bilgiler verilir. Bir kişiye A restoranının iyi olduğu söylenir doksan dokuz kişiye B restoranının iyi olduğu söylenir. İlk seçimi yapacak olan A kişisi normal olarak A restoranına gider. İkinci sırada gelen kişi ilk kişinin tercihinden etkilenir ve A restoranını seçer. Böylece Herkes A restoranını seçmiş olur. Eğer ikinci kişi B restoranını seçerse bu sefer ilk kişi hariç herkes B restoranını seçecektir...”

1. 6. Sosyal Beceriler ve Sosyal Öğrenme ile Kurumsal Mantıkların İlişkisi

Sosyal öğrenme kavramı anlaşıldıktan sonra sosyal beceri ile sosyal öğrenme arasında nasıl bir ilişki olabileceği üzerinde durulmalıdır. Sosyal beceriler ve sosyal öğrenme birbiriyle bütünleşik bir biçimde çalışıyor olabilir. Ancak sosyal beceriler ve sosyal öğrenme arasında öncüllük-ardıllık ilişkisi de olabilir. Bu sorunun üstesinden gelebilmek için sosyal beceriler ve sosyal öğrenme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakılmıştır. Denham (2006) okula hazırlık için sosyal duygusal yetkinliğin önemi üzerinde durmuştur. Araştırmaya göre bütün sosyal problem çözme yeteneklerinin okul öncesi dönemde gelişmeye ve geliştirilmeye başladığı saptanmıştır (Denham, 2006: 74). Çocuklarla ilgili yapılan bir diğer çalışmada,

çocukların akademik eğitime başlamadan önce öğrenme temelli sosyal beceriler kazanmalarının akademik hayatta oldukça önemli olduğu ortaya konulmuştur (Ansari ve Gershoff, 2015). Araştırma çocukların öncelikle yapılandırılmış bir çevrede nasıl öğrenilmesi gerektiğini öğrenmelerinin belirleyici olduğunu öne sürmüştür (Ansari ve Gershoff, 2015: 24). Yukarıdaki araştırmalara bakıldığında sosyal becerilerin de aynı sosyal öğrenme gibi çok küçük yaşlarda geliştirilmeye başlandığını fark edebiliriz. McClelland ve diğerleri (2007) çocukların anaokulunda öğrendikleri yeteneklerin onlara resmi eğitim sürecinde fayda sağlayıp, sağlamadığı üzerinde durmuştur. Araştırmada anaokulunda davranışsal düzenleme yeteneklerini (kendini denetleme, dikkat ve çalışma hafızası) geliştiren çocukların resmi eğitim sürecindeki okur-yazarlık, kelime haznesi ve matematik alanlarında daha başarılı oldukları ortaya çıkmıştır (McClelland vd, 2007). McClelland, Acock ve Morrison (2006) çocuklarda öğrenmeyle ilişkili yeteneklerin (öz düzenleme, sosyal yeterlilik) erken dönem okul başarısına olan etkilerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini anaokulu ve altıncı sınıfta okuyan beş yüz otuz sekiz öğrencidir (McClelland vd, 2006). Çalışmada okul öncesi öğrenmeyle ilişkili yeteneklerini geliştiren çocukların akademik başarı anlamında diğer çocuklarından daha iyi oldukları görülmüştür (McClelland vd, 2006). Sosyal beceriler ve sosyal öğrenme ilişkisine tekrar odaklanıldığında sosyal beceriler ve sosyal öğrenme ilişkisinin bütünsel bir süreç olduğu düşünülebilir. İnsanlar sosyal öğrenme ile bilgi edinmeye başladığı andan itibaren sosyal becerileri de ailelerinden kazanmaya başlayabilirler. Sosyal öğrenme ve sosyal becerilerin beraber işlenmesi, farklı ailelerde yetişen çocukların farklı sosyal becerilerle hayata atıldığını göstermektedir. Duncan ve Magnuson (2005) ailenin ekonomik ve eğitim durumunun özellikle okul öncesi çocuklar için çok önemli olduğunu ve bu nedenlerden dolayı daha okula başlamadan siyah ve hispanik çocukların akademik becerilerinin beyaz çocukların gerisinde olduğunu belirtmiştir. Ailelerin ekonomik durumları çocukların akademik başarılarını etkileyen bir faktör olarak görülse de başarıyı sağlayan esas faktör aktarılan sosyal beceriler olabilir. Ailenin gelir durumu çocukların akademik başarısını etkileyen önemli bir faktör olmasına rağmen günümüzde bu etkinin düşünüldüğünden daha az önemli olduğu üzerinde durulmaktadır (Duncan ve Magnuson, 2005: 40). Snow (2006:8) çocukların okula girdiklerinde sahip oldukları yeteneklerin gelecekte edinecekleri yeteneklerle ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Agostin ve Bain (1997) erken okul yıllarındaki başarıyı veya başarısızlığı belirleyen gelişim özelliklerini, sosyal becerileri ve sorunlu davranışları incelemiştir. Çalışmanın örneklemini anaokulunun son dönemini okuyan yüz

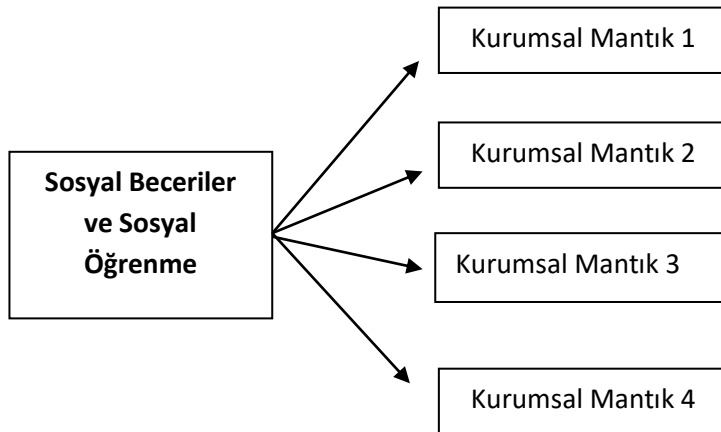
seksen dört çocuktur. Araştırma sonucuna birinci sınıftaki akademik başarıyı belirleyen dört anaokulu öğretisi belirlenmiştir. Bunlar akıcı dil, görsel hafıza, ortak çalışma ve öz denetimdir (Agostin ve Bain, 1997). Agostin ve Bain (1997) özellikle ortaklaşa çalışabilme ve öz denetim sosyal becerilerinin önemini vurgulayarak bu sosyal becerilerin anaokulu müfredatına eklemesini savunmaktadır. Arnold ve diğerleri (2012) dört yüz altmış yedi anaokulu çocuğunu örneklem alarak sosyal işlevsellik ve yeni akademik beceriler geliştirme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Gerçekleştirilen çalışma sonucunda sosyal işlevsellik (dikkat derecesi, saldırganlık derecesi, olumlu toplumsal davranış) akademik gelişim arasında önemli ilişkiler bulunmuştur ve çalışmanın tartışma bölümünde ilişkilerin resmi eğitimden önce başladığı savunulmuştur (Arnold vd, 2012). Araştırmacılar çocukların sosyal becerilerinin dikkati ve saldırganlığı kontrol etmede önemli bir rol oynadığını böylece çocukların akademik gelişimlerine katkı sağladığını göstermişlerdir (Arnold vd, 2012). Görüldüğü üzere sosyal beceriler henüz okul öncesi çağlarda öğrenilebilmektedir. Ailenin sahip olduğu sosyal beceriler rahatlıkla çocuklara geçebilmektedir. Capage ve Watson (2001) karşı olgusal (counter factual) düşünme antrenmanları yapılarak okul öncesi çocukların sosyal becerilerinin geliştirilebileceğini ileri sürmüştür. Okul öncesi ve anaokulu yıllarında çocuklar kaba/ince motor becerileri, on bin yeni kelime ve akranlarıyla ortaklaşa oynama, plan yapma, problem çözme stratejileri geliştirme gibi bol miktarda yeni beceriler öğrenirler (Capage ve Watson, 2001: 614). Çalışmaların ışığında sosyal becerilerin henüz resmi eğitime başlamadan önce geliştiğini ve bu nedenle sosyal becerilerin ve sosyal öğrenmenin birleşik işleyen bir süreç olduğu düşünülebilir (Agostin ve Bain, 1997; Ansari ve Gershoff, 2015; Arnold vd, 2012; Capage ve Watson, 2001; Denham, 2006; McClelland vd, 2006, 2007; Snow, 2008).

Bu çalışmada özellikle sosyal beceriler/sosyal öğrenme ve kurumsal mantıklar ilişkisi üzerinde durulması hedeflenmektedir. Sosyal öğrenmenin, erişebileceği potansiyel sosyal beceri ve mantık sayısı çok ve az olan kişiler üzerinde farklı etkileri olabilir. Sosyal öğrenme kimi bireylerin yeni sosyal beceriler kazanma ihtimalini azaltabilirken kimi bireylerinde yeni sosyal beceriler kazanıp mantık repertuarlarını genişletmelerini sağlayabilir. Örneğin erişebileceği potansiyel sosyal beceri ve mantık sayısı az olan kişiler farklı gruplarla ilişkiye giremeyebilir. Bu kişiler sürekli benzer gruplarda yer alırlar. Bu nedenle yeni sosyal becerilere ulaşamayıp dar bir sosyal beceri havuzunda kalabilirler. Erişebileceği potansiyel sosyal beceri ve kurumsal mantık sayısı çok olan kişiler ise oldukça çeşitli gruplara dahil

olabilirler ve sosyal öğrenme vasıtasıyla yeni sosyal beceriler kazanabilirler. Sosyal öğrenme büyük oranda arkadaşların ve tanıdıkların birbirine yardım etmeye özendirildiklerinde gerçekleşir (Niehaus, 2011: 688). Bu durum sosyal beceri ve kurumsal mantık repertuarının çeşitlenmesinde bağlamın oldukça belirleyici olabileceğini gösterebilir.

Kurumsal mantıklar yazınını incelediğimizde, kurumsal mantıkların birbirleriyle çelişebildiğini, birbirleriyle uyum içerisinde olabildiğini, birbirleri arasında simbiyotik ilişkiler bulunabildiğini görürüz (Friedland ve Alford, 1991; Lounsbury, 2007; Marquis ve Lounsbury, 2007; Reay ve Hinings, 2009; Thornton, 2001; Thornton vd 2012; Thornton ve Ocasio, 1999). Bağlamın ve sosyal öğrenmenin etkisiyle insanlar öncelikle erişebildikleri sosyal becerileri öğrenmeye çalışır. Erişilen sosyal beceri ile uyumlu mantıklar benimsenmeye başlanır. İnsanlar sosyal öğrenme yoluyla daha çok sosyal beceriler öğrenmeye başlarsa, daha fazla kurumsal mantık hakkında fikir sahibi olurlar. İnsanların sahip oldukları sosyal beceriler arttıkça kurumsal mantık repertuarları da genişleyebilir.

Şekil 2. Kurumsal Mantıkların Çeşitliliği



Önerme2: Kişilerin sosyal öğrenme yoluyla sahip oldukları sosyal beceri repertuarları genişledikçe insanlar daha çok kurumsal mantığa erişmeye başlarlar. Böylelikle kurumsal mantık repertuarları da genişlemiş olur.

1. 7. Kurumsal Mantıkların Çeşitliliği

Kişilerin nasıl daha çok kurumsal mantığa erişebileceği yukarıdaki önermede belirtilmiştir. Çalışmanın bu kısmında kişilerin erişebilecekleri kurumsal mantıkların neler olabileceği tartışılacaktır. Öncelikle kurumsal mantıklar üç ayrı kategoriye ayrılmıştır. Bunlar geleneksel mantıklar, geleneksel kökenli modern mantıklar ve modern mantıklar olarak belirlenmişlerdir. Araştırmanın kapsayıcılığını arttırmak amacıyla üç ayrı kategoriye ayrılan kurumsal mantıklar kendi içlerinde de alt mantıklara ayrılmıştır.

1. 7. 1. Geleneksel Mantıklar

Toplumsal yapı içerisinde erişebilecekleri potansiyel sosyal beceri sayısı kısıtlı olan insanlar çeşitli sosyal beceriler arasından seçim yapmak yerine olanakları dahilinde ilk ulaşabildikleri sosyal becerileri öğrenirler. Bu kişilerin ulaştığı becerileri ise genellikle çok fazla bilişsel kapasite gerektirmeyen becerilerdir. Bu becerileri öğrenmenin önünde neredeyse hiçbir ön koşul bulunmaz. Önünde çeşitli ön koşullar bulunmayan bu sosyal beceriler ise kişilere sosyal yapı içinde bir konum sağlamak için yeterlidir. Yüksek derecede ön koşul ve bilişsel yatırım gerektirmeyen sosyal becerileri öğrenen kişilerin geleneksel mantıkları benimseyecekleri düşünülmüştür. Bu kişilerin tutum ve davranışlarının ise geleneksel mantıklar çerçevesinde biçimleneceği ifade edilmiştir. Geleneksel mantıklar ise on ayrı alt başlığa ayrılmıştır. Belirlenen geleneksel mantıkların bir bölgeye özgü olmadığı, evrensel nitelikler taşıdığı düşünülmektedir. Örneğin Thornton ve Fricke (1987) Batılı toplumlardaki, Çin toplumundaki ve Güney Asya toplumundaki aile yapısının sanayileşme ve kentleşme ile beraber nasıl değiştiğini araştırmıştır. Thornton ve Fricke (1987) sanayileşme ve kentleşme öncesinde toplumların aile yapılarında önemli benzerlikler olduğunu belirlemiştir. Sanayileşme ve kentleşme öncesinde her aile yapısında ebeveynler ile çocuklar arasında çok büyük statü, ekonomi ve güç farklılıkları bulunmaktadır ve sanayileşme sonrası bu farklılıklar her toplumda paralel bir şekilde azalmıştır (Thornton ve Fricke, 1987). İnsan toplumlarının evrensel ihtiyaçları bulunmaktadır ve gelenekler bu ihtiyaçları karşıladıkları için her

toplumsal yapı içerisinde kendilerine yer bulurlar (Sztompka, 1993: 64). Gelenekler vasıtasıyla önceki nesillerin bilgileri korunur, alışılmış yaşam biçimleri meşruiyet kazanır, bireylere ortak kimlik sağlar, sadakat ve bağlılığı artırır, aidiyet duygusunu güçlendirir ve bireylere çağdaş yaşamın sorunlarından kaçabilecekleri bir sığınak sağlar (Sztompka, 1993: 64-65). Geleneksel mantıklar kavramının alt boyutları bu çerçevede düşünülmüştür.

Öncelikle gelenekler ile değişim arasındaki ilişkiye odaklanılacaktır. Gelenekler çeşitli faydalarına karşın yaratıcılığı ve yenilikçiliği engelleyebilmektedirler (Sztompka, 1993). Modernleşmeyle beraber dini inançlar, üreme oranları, özendirilme biçimleri, cinsel değerler değişime uğramaktadır (Inglehart ve Welzel, 2005: 15). Ancak bu değişim dalgaları toplumun bütün kesimlerine ulaşmayabilir. Yönetim, ekonomi ve hayat tarzı gibi alanlarda önemli değişimler yaşanmasına rağmen insanlar değişimleri görmezden gelerek geleneksel yolları kullanmaya devam edebilirler (Sztompka, 1993: 65). Bu kapsamda geleneksel mantıkların içerisinde değişime uyum yapamama durumunun olduğu düşünülmüştür. Eisenstadt (1980) geleneksel toplumları incelediği çalışmasında üç tür değişim biçimi tanımlamıştır. Bunlar, dayanışma temelli değişim, kısmi dayanışma temelli değişim ve dayanışma temeli olmayan değişimdir. Eisenstadt (1980) ataeril toplumlarda ve çoğunlukla İslam toplumlarında dayanışma temelli olmayan değişimin ön plana çıktığını ifade etmiştir. Dayanışma temelli olmayan değişim sürecinde toplumsal gruplar arası uyum çok azdır, toplumun bir kesiminde değişim yaşanırken diğer kesimler değişim sürecinden hiçbir şekilde etkilenmeyebilir (Eisenstadt, 1980: 845). Örneğin ABD’de hayvanlara tüberküloz aşısı yapılırken bir grup çiftçi yapılan işlemin doğanın dengesini bozduğunu iddia etmiş ve aşılama kampanyasına karşı çıkmıştır (Olmstead ve Rhode, 2007). Hindistan’ın Malabar bölgesindeki geleneksel uygulamaların (kişinin mirasının çocukları yerine kız kardeşinin çocuklarına kalması gibi) tarımsal gelişmelerin önünü kapattığı saptanmıştır (Shea, 1959). Thinh (2000) Vietnam’ın Ede bölgesindeki toplumları incelemiş ve bu toplumların: evlilik, boşanma, mülkiyet, miras, köyün lideri ile ilişkiler, suç, ebeveynlik ve ticaret gibi sosyal hayatın her alanını kapsayan kuralları olduğunu belirlemiştir. Töre benzeri kurallara uymayanların ise dışlanma ve kınanma gibi cezalara maruz kaldığı görülmüştür (Thinh, 2000). Türkiye’de gerçekleşen modernlik hareketlerinin incelendiği çalışmalarda da değişim kavramının altı çizilmiştir (Demirel, 2016; Özsan, 2013). Örneğin Osmanlı ve Cumhuriyet döneminde gerçekleştirilen yeniliklere uyum sağlayanlar modern, yeniliklere kayıtsız kalanlar ise geleneksel olarak

tanımlanmıştır (Özsan, 2013). Görüldüğü üzere toplumsal yapının merkezinde önemli değişim hareketlerinin yaşanması, merkezden uzak toplulukların da bu olaylardan etkileneceği anlamına gelmeyeabilir. Özellikle geleneksel ve kültürel normlar değişim hareketleriyle çelişebilir.

Toplumun değişim karşısında nasıl davrandığını keşfetmek için bazı atasözlerine bakılabilir. Örneğin: “Abdala kar yağıyor demişler, titremeye hazırım demiş” (Hengirmen, 2011: 60). “Ölmüş koyun kurttan korkmaz” (Hengirmen, 2011: 470). “Çarık çarıkla, sarık sarıkla” (Hengirmen, 2011: 211). İnsanlar ilahi bir yaşamı düşünerek günlük yaşamın çalkantılarına kayıtsız kalmayı tercih edebilir (Romein, 1959 aktaran Zijderweld, 1985: 114). Modernlik öncesi anlatılırken bu dönemde geleneklerin ve geleneklerden gelen rutinliğin önemi vurgulanır (Giddens, 1994). Bu açıdan bakıldığında geleneksel mantıkların içerisinde değişime uyum yapamama mantığının bulunabileceği düşünülmüştür. Değişime uyum yapamama mantığının benimsenmesi ise değişime kayıtsız kalma tutumuna neden olabilir.

Katı hiyerarşi, geleneksel toplumların bir diğer önemli özelliği olarak öne çıkabilir. Otorite, güç ilişkilerinin hiyerarşik bir sistem içerisinde düzenlenmesidir (Boldt ve Long, 1984: 540). Otorite, belirli kişilerin insanları gönüllü davranışlarının ötesinde harekete geçirebilme kapasitesi olarak görülmüştür (Kriegeri, 1977: 251). Geleneksel toplumlarda otorite, toplumun ve kültürün gelişmesi için olmazsa olmaz bir şart olarak görülmekteydi (Albanesei, 1973: 103). Otorite insanların ortak kaderlerini kontrol etmek açısından oldukça önemlidir (Krieger, 1977: 249). Otorite, kişilere emir ve komut verme hakkına meşru bir biçimde sahip olmakla ilgilidir (Aijmer, 1979). Hiyerarşik otorite ilişkileri hükmeden bir varlığa işaret eder ve bu varlık toplumun diğer bireylerinden ayrı bir statüye sahiptir (Boldt ve Long, 1984: 540-541). Geleneksel tarım toplumlarında herkesin sosyal yapı hiyerarşisi içerisinde kesin bir biçimde tanımlanmış belirli bir yeri ve görevi bulunmaktadır (Delbos, 1982: 751) Boisot (1995:261) tımar sistemini anlatırken sistem içerisindeki kişiselleşmiş hiyerarşik ilişkilere dikkat çeker. Endüstri devrimi öncesi toplumlarda katı hiyerarşi babanın merkezi otoritesinden başlayarak sosyal düzeni yöneten karşılığında sadakat elde edilen bir olgudur (Boisot, 1995: 260-262). Bu toplumlarda yaşayan insanlar otoriteye çok fazla önem verirler, babanın, öğretmenin, kutsal kitapların otoritesini tamamen kabul edip bu otoriteleri

sorgulamayı hiç düşünmezler (Romein, 1959 aktaran Zijderwld, 1985: 113-114). Friedland ve Alford'un (1991) modernlik öncesi ortaya çıkan mantıklar olarak değerlendirdiği aile ve din mantıklarına bakıldığında otorite ve hiyerarşinin ön planda olduğu fark edilebilir. Otorite geçmişten günümüze doğru incelendiğinde otoriterliğe olan güven azalmaktadır, bireyciliğe ve özgürlüğe verilen önem artmaktadır (Albanese, 1979: 105). Ancak bu ifade bütün toplumlar için veya toplumun her kesimi için doğru olmayabilir. Toplumun çeşitli kesimleri tarihsel ve kültürel bağlamlardan gelen otoriter ve hiyerarşik yapılara sıkı sıkıya bağlı kalmaya devam etmektedirler. Otorite ve katı hiyerarşinin kaynakları çok çeşitli olabilir. Otorite sahipleri sadece bireyler olmak zorunda değildir. Toplumsal yapı içerisinde kişisel otorite figürleri olduğu gibi manevi otorite figürleri de bulunabilir. Örneğin Hristiyan geleneğinde manevi otorite sahipleri: Tanrı, Hz. İsa, melekler, azizler, rahipler, ruhani rehberler ve hatta Hristiyanlık dinine mensup her birey olarak sıralanabilir (Baier, 2010: 107). Roma Katolik Kilise'si tarihteki en önemli otorite merkezlerinden birisidir (Buehrig, 1965: 369). Manevi otoritenin yapısı gereği eğer otoritenin akışı çeşitli biçimlerde engellenirse toplumsal yapı içerisinde gerilimler ve mücadeleler baş gösterebilir (Baier, 2010: 107). Calhoun (1980) ise toplumsal otoritenin kaynağının insanların ataları da olabileceğini göstermiştir. Gana'da yaşayan Tallensi kabileleri en az iki nesil önce ölmüş atalarını mutlak otorite figürleri olarak görürler (Calhoun, 1980). Mutlak otoritenin ölmüş atalarda olması, toplumsal yapının değişmesinin önünü kapatmaktadır (Calhoun, 1980). Elstein (2009) ise Uzak Doğu ülkelerinde Konfüçyus öğretilerinin otorite, itaat ve katı hiyerarşi kavramlarını güçlendirdiğini belirtmiştir. Friedman'da (1978:242) geleneksel Fransız toplumunda aileye ve cemaate itaat etmenin en önemli sorumluluklardan birisi olduğundan bahsetmiştir. Tarihten, geleneklerden ve kültürlerden gelen bu otorite anlayışını insanlar doğal karşılamaya devam edebilir. Bu açılarından bakıldığında katı hiyerarşi mantığı geleneksel mantıkların içerisinde bir alt mantık olarak düşünülebilir. Katı hiyerarşi mantığını benimseyen bireylerin öncelikle karşılarındaki kişinin statüsüne odaklanmaları beklenebilir.

Geleneksel mantıkların geliştiği bağlamlar özellikle yaşam koşullarının zorlu olduğu alanlardır. Kaynakların sınırlı ve yaşam koşullarının zor olduğu durumlarda insanlar ciddi sorunlara pratik çözümler bulma zorunluluğunda kalırlar. Pratik düşünme yeteneği ise zaman içerisinde faydacı düşünme biçimine dönüşebilir. Kişisel fayda sağlamaya yönelik gelişen bir zihin bir süre sonra Makavelli'nin önerdiği karar verme biçimlerini benimseyebilir.

Makyavelli her ne kadar prens isimli eserini devlet yöneticilerine yönelik yazmış olsa da bireylerin benzer taktikleri gündelik yaşamlarında kullanmalarını engelleyen bir koşul bulunmamaktadır. Örneğin bir kişi Makyavelli'nin (1999) kurguladığı biçimde diğerlerinin güvenilmez olduğu varsayımıyla hareket ederek ahlaki değerleri umursamadan sonuç odaklı karar vermeyi hayat felsefesi olarak benimseyebilir. İnsanlar Makyavelli'nin (1999) yazılarını okumadan da “başkasının malını harca, kendi malını harcama”, hile dürüstlüğü üstün gelebilir” ilkelerini içselleştirebilirler ve davranışlarını bu ilkelere göre şekillendirebilirler. Bu kişiler için kamu kaynaklarını kullanmak, kişisel varlıkları kullanmaya göre çok daha cezbedici olabilir. Makyavelizm kavramının bir tanımını yapmak gerekirse makyavelizm: aktörün kişisel çıkarını ve statüsünü arttırmak için diğer insanlara güvenmeden onları kontrol etme ve yönlendirme eğilimi olarak tanımlanabilir (Dahling, Whitaker ve Levy, 2009:219).

Çalışma kapsamında Makyavelli'den (1999) esinlenerek “makyavelist düşünce biçimi” kavramı tanımlanmıştır. Makyavelli'nin, önceliğin etik değerlerden ziyade kişisel çıkar artırımında olduğu bir karar verme algoritması geliştirdiği görülmektedir. Makyavelist düşünce biçimini benimseyen kişilerin benzer bilişsel algoritmalar geliştirdikleri ve bu algoritma doğrultusunda karar verdikleri varsayılabilir. Örneğin bu kişilerin çeşitli seçeneklerle karşı karşıya kaldıklarında en kısa yoldan en çok kazanım getirecek seçeneğe odaklanmaları öngörülmektedir. Makyavelizm ile ilgili yapılan çalışmalara bakılırsa Elias (2015) Makyavelist eğilimleri yüksek olan öğrencilerin kopya çekme davranışını etik dışı bulmadıklarını ortaya koymuştur. Makyavelist davranış gösteren kişilerin ticari işlemlerde her zaman kişisel karlarını en yüksek seviyeye çıkarma amacı güdecekleri varsayılabilir. Sakalaki, Richardson ve Thepaut (2007) makyavelist eğilim ile ekonomik fırsatçılık arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu savunmuştur. Sakalaki ve diğerleri (2007) Makyavelist kişilik özelliğine sahip insanların özellikle bilgi asimetrisi bulunan ortamlarda kişisel faydalarını arttırmak için fırsatçı taktikler kullandıklarını, bunu gerçekleştirirken de diğer taraflara güvenmediklerini keşfetmiştir. Pandey ve Rastogi (1979) Makyavelist eğilimi yüksek olan kişilerin rekabet koşulları altında hedef kişiyi etkilemek için “beğeni kazanma” taktiklerine daha çok başvurduklarını savunmuştur.

Makyavelizm kavramının ne ifade ettiği belirtildikten sonra neden makyavelist düşünce biçiminin neden geleneksel mantıklar içerisinde yerleştirildiği açıklanmalıdır. Makyavelli'nin meşhur kitabının adı prensler ve prensler genellikle soylu insanlar olarak bilinirler. Bu çalışmada ise Makyavelist mantık geleneksel yaşam tarzı ile ilişkilendirilmiştir. Üzerinde durulacak bu potansiyel ilişki sağlam bir kuramsal temele oturtulmalıdır. Öncelikle araştırmalar Makyavelizm eğiliminin doğuştan gelmediğini sonradan öğrenildiğinin altını çizmektedirler (Kroger vd, 2015; Lang ve Lenard, 2015; Siegel 1973; Touhey, 1973). Makyavelizm sosyalleşme süreci ve yaşam tecrübeleriyle öğrenilen ve gelişen bir karakter özelliğidir (Kroger vd, 2015: 80). Lang ve Lenar (2015) olumsuz bir ortamda çocukluk geçirenlerin ve ailesi tarafından ihmal edilen çocukların Makyavelist düşünce sistemini daha kolay benimsediğini göstermiştir. Siegel (1973) işletme alanında yüksek lisans yapan öğrencilerin Makyavelist eğilimlerinin yüksek olduğunu keşfetmiştir. Siegel (1973) öğrencilerin Makyavelist olmayı yöneticiliğe dair üretilmiş kalıp yargılardan ve fakültedeki öğretim görevlilerinden öğrendiğinin altını çizmiştir. Touhey' de (1973) Makyavelist düşünce biçimini benimseyen insanların bu mantığı kısmi olarak aileden, genel olarak yakın çevrelerinden öğrendiklerini savunmuştur. Bu kapsamda makyavelizmin sosyalleşme süreci ile öğrenildiği söylenebilir (Kroger vd, 2015; Siegel 1973; Touhey, 1973). Görüldüğü üzere makyavelist düşünme biçimi bireyden bireye sosyal öğrenme (Bandura, 1971) yoluyla aktarılmaktadır. Bu öğrenme ise iki farklı biçimde olabilir. İlk olarak bireyler makyavelist mantığı sosyalleşme (Nonaka, Toyama ve Konno, 2000) süreciyle (çırağın ustasını izleyerek zanaat öğrenmesi gibi) öğrenebilirler. İkinci olarak ise makyavelist düşünce biçimini bilen ve benimseyen kişiler bu bilişsel modeli dışsallaştırma (Nonaka vd, 2000) süreciyle (metafor ve örneklerle karşıdakine öğretmek) başkasına aktarabilirler. Geleneksel bir toplumsal yapı içerisinde bulunan insanlar yapının dışındakilerle fazla etkileşime giremeyebilir. Bu kişiler kendilerini toplumsal yapı içerisinde daha yukarıya taşıyabilecek olan sosyal becerilere ulaşamayabilirler. Bu bağlamda makyavelist düşünme biçimi hızlı bir biçimde ortaya çıkabilir ve yayılabilir. Çünkü Makyavelist eğilime sahip kişiler kaynakların kısıtlı olduğu ortamlarda daha etkindirler (Kuyumcu ve Dahling, 2014). Kaynakların kısıtlı olduğu göreceli olarak dışa kapalı geleneksel toplumlarda Makyavelist davranışlar kişiye çeşitli faydalar sağlayabilir. Makyavelist davranışın temelinde statü kazanma, insanları yönetme ve kendi çıkarını ortak çıkarların üzerinde görmek bulunmaktadır (Pilch ve Turska, 2015: 85; Shome ve Rao, 2009:

364). Geleneksel yapı içerisinde bu davranışlarla kazanımlar elde edilmesi, diğerlerinin bu kişilere öykünmesine neden olabilir.

Dışarıdakilerin beğenisini kazanmaya yönelik bir izlenim yaratmak Makyavelist düşünce biçimin temel taşlarından birisidir. Makyavelli: bağışlayıcı, sözünün eri, insancıl, dürüst ve dindar görünmenin çok önemli olduğunu, farklı davranışlarda bulunulsa bile yaratılan bu izlenimin korunması gerektiğinin altını çizer (Makyavelli, 1999: 167-168). Geleneksel toplumlarda yaşayan insanların kendi toplulukları dışındakilerle fazla iletişim kurmadığı, çoğunluklu aynı kişilerle etkileşime geçtiği düşünülebilir. Sürekli aynı kişilerle etkileşime giren insanlar için dışarıya karşı yaratılan izlenim önemlidir. Bu nedenle insanlar makyavelist düşünce biçiminin önerdiği gibi toplum tarafından takdir edilen izlenimler yaratıp, bu izlenimlerin gerektirdiği rolleri oynayabilirler. Sonuç olarak insanların sürekli aynı kişilerle etkileşime geçtiği, kaynakların ve sosyal becerilerin kısıtlı olduğu geleneksel toplumlarda makyavelist düşünce biçimini benimseyen insanlar önemli faydalar elde edebilirler. Sıkı bağlı bir sosyal yapıda (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988) makyavelist düşünce biçimi sosyalleşme ve dışışallaştırma (Nonaka vd, 2000) yoluyla hızlı bir biçimde öğrenilebilir ve yayılabilir.

Toplumsal yaşam içerisinde makyavelist mantığa ilişkin izler atasözlerine bakılarak bulunabilir. “Abdalın dostluğu köy görününceye kadardır” (Hengirmen, 2011: 60). “Abdalın karnı doyunca gözü pabucundadır” (Hengirmen, 2011: 60). “Adamı adam eden paradır, parasız adamın yüzü karadır” (Hengirmen, 2011: 74). “Babamın öleceğini bilseydim, acı soğana değişirdim” (Hengirmen, 2011: 116). Atasözlerine bakıldığında insanların makyaveslist düşünce biçimini içselleştirdiği ve nesilden nesile aktardığı fark edilebilir. Makyavelist düşünce biçiminin toplumda egemen olması ise toplumda stratejik entrikaların sıklıkla görülmesine neden olabilir.

Gelenekler, insandan bağımsız kavramlar değildir. Geleneklerin yaşayabilmesi için insanların gelenekleri paylaşması ve uygulaması gerekmektedir. Az sayıda insandan oluşan toplumsal yapılar, geleneklerin paylaşılması ve sürdürülmesi için ideal çevrelerdir. Bu

bakımdan geleneksellik ile yerellik ilişkili kavramlar olarak algılanmalıdır. Giddens (1994: 93-94) modern öncesi toplumlarda yerelliğin oldukça önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Yerellik bireylere hem güvenlik hem de belirlilik sağlayabilmektedir (Giddens, 1994: 93-94). Toplumlar yerel/geleneksel yaşam tarzından modernliğe geçtikçe gündelik yaşamın belirsizlik düzeyi artabilir. Örneğin modern toplumlardaki her etkileşim yeni bir değişim sürecini başlatabilir (O'Brien Penna ve Hay, 1999). Ayrıca enformasyon alanında önemli bir isim olan Boisot da (1995) modern öncesi insan ve tımar sistemindeki insanlar için yerelliğin önemine vurgu yapmıştır. Modern öncesi toplumlarda zaman ve ortam henüz birbirinden ayrılmamış bir halde bulunmaktaydı (Giddens, 2010). Mekanik zaman hesaplama araçlarının yaygınlaşması yerellik içerisine kök salmış alışkanlıkların değişebilmesini mümkün kılmıştır (Giddens, 2010). Yerellik kavramına bu açıdan bakıldığında yerel toplumların tarih boyunca süre gelmiş ve fazla değişmemiş bir alışkanlık dizisiyle hayatlarını devam ettirdikleri düşünülebilir. Giddens (2010) modern insanın doğanın tehditlerinden nispeten korunarak yaşadığının ve hayatını uzman sistemlere (işleyişi hakkında kısıtlı bilgiye sahip olunan ancak hatasız işleyeceğine güvenilen araçlar veya sistemler) güvenerek geçirdiğinin altını çizmiştir. Bu tip bir güven mekanizmasına sahip olmayan ve doğal tehditlerden sıklıkla etkilenen yerel insanın da hayatta kalmak için bir güven mekanizması geliştirmesi gerekir. Bu noktada insan odaklı bir güven mekanizması geliştirilebilir. Berkowitz ve Lutterman (1968) geleneksel düşüncelere sahip bireylerin çevrelerindeki insanlarla daha çok ilgilendiklerini ve kendilerini sosyal çevreye karşı daha sorumlu hissettiklerini saptamıştır. Yerel topluluklarda yaşayan insanlar kendilerine coğrafi ve bilişsel olarak yakın olan, aynı doğal tehditleri paylaşan insanlara güvenerek kendini güvence altına almaya çalışabilir. Örnek vermek gerekirse Loyal (2003), Giddens'ın (1994) geleneksel toplumlarda dört tip güven mekanizması tanımladığını belirtmiştir, bunlar: akrabalık, yerel topluluk, dinsel kozmolojiler ve gelenektir. Aslında yazarlar (Giddens, 1994; 2010; Loyal, 2003) yerel toplulukta yaşayan insanların öncelikle akrabalarına güvendiklerini, daha sonra bilişsel ve davranışsal olarak kendilerine benzeyen yerel topluluğa güvendiğini, zor zamanlarda dinsel kozmolojilerden ve rutinleşmiş geleneklerden güç aldıklarını belirtmiştir. Bir toplumda yerellik mantığının egemen olması hemşerilik ve homoloji sistemlerinin öne çıkmasına neden olabilir.

Zorlu yaşam koşulları sadece makyavelist düşünce biçiminin gelişmesine neden olmayabilir. İnsanların sıklıkla aç kalabildiği, hastalanabildiği, bu nedenlerden dolayı

ölebildiği ortamlarda yoksulluk ölümle ilişkilendirilebilir. Eğer bir toplum içerisinde yoksulluk oranı yüksekse ve yoksulluğu ortadan kaldıracak mekanizmalar gelişmemişse yoksulluk ölümden önceki son aşama olarak algılanabilir. Bu nedenle geleneksel mantıklar içerisinde yoksulluk korkusu bulunabilir. Yoksulluk korkusu atasözlerinde oldukça vurgulanmış bir konudur. Örneğin: “Acıkmış kudurmuştan beterdir” (Hengirmen, 2011: 63). “Acındırırsan arsız olur, acıktırırsan hırsız olur” (Hengirmen, 2011: 63). “Aç anansa da kaç” (Hengirmen, 2011: 64). Yoksulluk korkusu mantığının geleneksel yaşam tarzından geldiği düşünülmüştür. Geleneksel yaşam biçimine yerleşmiş düşünce kalıpları günümüzde de toplumsal hayatı etkileyebilir. Modernlikle ilgili kuramlar insanların artık ailelerinden ve cemaatlerinden ekonomik fırsatlar beklemediğini savunsalar da insanlar halen yakın çevrelerinden ekonomik faydalar bekleyebilmekte ve davranışlarını bu doğrultuda şekillendirebilmektedirler (Buttenheim ve Nobles, 2009: 277). Yoksulluk korkusu insanların aileye ilişkin kararlarını belirleyen bir etken olarak öne çıkabilir. İnsanlar ailevi bir karar alırken önceliği ekonomik fırsatlara vermek durumunda kalabilirler. Çünkü geleneksel toplumların temel ekonomik birimi ailedir (Kanter, 1978: 318). Friedman (1978) Fransız halk şarkılarını incelediği çalışmasında geleneksel yapı içerisinde kızların yakın tanıdıklarla (akraba gibi) evlendirildiğini hatta kralın kızının bile kendisi için önceden biçilmiş sosyal kaderin dışına çıkamadığını anlatmıştır. Geleneksel sistemler evlilik, çatışma, miras ve mülkiyet gibi hem ekonomik hem de sosyal yükümlülükleri ve beklentileri kapsayan bir değerler bütünü olarak düşünülebilir (Buttenheim ve Nobles, 2009: 279). Dalton’a göre (1962:361) ekonomiyi düzenleyen piyasa mekanizmasının bulunmadığı toplumlarda üretimin kontrolü akrabalık, din ve politik örgütlenme ilişkileri ile sağlanır. Geleneksel toplumlarda işçi ve tarla sahibi birbirine muhtaçtır ve bu muhtaçlık ortak bir biçimde kabul edilerek nesiller boyunca süren sadakat ilişkilerini ortaya çıkartır (Delbos, 1982). Geleneksel toplumlarda bireylerin büyük bir bölümü sabit bir işte çalışmak yerine topluca yapılan işlere yarı zamanlı olarak katılırlar (Dalton, 1962). Üretim faktörlerinin dağılımı ve yönetimi sosyal ilişkilerle, yükümlülüklerle, bağlılıklarla yönetilir (Dalton, 1962). Sadakat ve cemaate bağlılık insanlara ekonomik ve sosyal güven sağlayabilir. İnsanlar yoksul kalmaktan korktukları için bu değerler sisteminin dışına çıkmayı tercih etmeyebilirler. Örneğin Fransız tarım sistemi modernizasyon süreci geçirirken çiftçilerin bir bölümü bu dönüşümü benimsememiştir, topraklarını satıp şehirlere yerleşmelerine rağmen geleneksel değerlerini koruyarak köylü kalmaya devam etmişlerdir (Delbos, 1982).

Tarım sektöründe hava koşullarını tahmin etmek oldukça zordur ve bu durum üretimde istikrarı oldukça zorlaştırır (Nerlove, 1999: 733). Hava koşullarının belirsizliği gibi doğadan kaynaklı sorunlar, kişileri yerel cemaatin unsurlarına daha bağlı hale getirebilir. Böylece kişi kendini daha güvende hissedebilir. Her sosyal grubun hayatta kalması ortamdaki güven faktörüne bağlıdır (Rotter, 1967: 651) Güven ortak çıkarları korumak için aktörler arası gerçekleştirilen gönüllü davranışlar ve görevler bütünü olarak tanımlanabilir (Hosmer, 1993: 393). Örneğin Phillips ve diğerleri (1988) Bangladeş'in kırsal bölgesindeki doğum oranlarını incelemiş ve ailelerin ekonomik ve sosyal güvenliklerini sağlamak için çok çocuk yaptıklarını görmüştür. Çocuk sayısının çok olması ailenin iş gücünü kapasitesini önemli ölçüde arttırabilir (Phillips vd, 1988).

Giddens (1994) modernlik öncesinde insanların genellikle yoksulluk korkusuyla yaşadığını belirtmiştir. Yerel çevreye sıkı sıkıya bağlanma taktiğiyle insanlar belirsizlikten ve yoksulluk korkusundan kaçabilecekleri bir sığınak elde edebilirler. Böylece eş bulma, geçim ve güvenlik gibi ihtiyaçlarını daha rahat karşılayabilirler. Yoksulluk korkusu mantığının egemen olduğu bir sosyal bağlamda ise belirsizlikten kaçınma (Hofstede, 1980; 1983) düzeyinin yüksek olması beklenebilir.

Geleneksel bir toplumsal yapı içerisinde insanlar çoğunlukla yakın akrabalarına güvenme eğilimi içerisinde olabilirler. Sadece akrabalarına güvenen insanlar toplumun geri kalanına şüpheyle yaklaşır. Topluma ilişkin güvensizlik mantığı atasözlerine önemli ölçüde yansımıştır. “Açma sırrını dostuna, oda söyler dostuna” (Hengirmen, 2011: 69). “Ağaca dayanma kurur, insana dayanma ölür” (Hengirmen, 2011: 79). “Ademoğlu çiğ süt emmiştir” (Hengirmen, 2011: 78). “El adamı iğnenin deliğinden gözetlermiş” (Hengirmen, 2011: 269). Toplumsal güven kavramı oldukça tartışmalı bir konudur. Güven kavramının kişisel bir özellik mi olduğu yoksa kişinin çevreyle girdiği etkileşim sonucu oluşturduğu bir olgu mu olduğu halen tartışılmaktadır (Dinesen, 2012; Lewis ve Weigert, 1985). Bu çalışma güvenin kişi-toplum etkileşiminden kaynaklandığı görüşüne yakın durmaktadır. Toplumsal güven, herhangi bir kişinin tanımadığı insanlara güvenmesi, tanımadığı insanların kişiye kasıtlı olarak zarar vermeyeceğine inanması ve tanımadığı insanların zor durumlarda kişiye yardım edeceğini düşünmesi ile ilgilidir (Newton, 2001: 202). Güven: ekonomik gelişime, sivil

toplumun oluşmasına, kamu kaynaklarının eşit dağıtılmasına sosyal ve demokratik bütünleşmeye katkı sağlar (Delhey ve Newton, 2010). Topluma güven ya da güvensizlik kültür kavramıyla da ilişkilendirilebilir. Fukuyama (1995a; 1995b) insanların tanımadıkları insanlara, eş deyişle topluma olan güvenlerini değerlendirmiş, toplumları yüksek bağlamlı (topluma güvenen) ve düşük bağlamlı (topluma güvenmeyen) olarak ikiye ayırmıştır. Düşük güven toplumlarında ekonomik örgütlenmenin temel birimi aileyken yüksek güven toplumlarında ekonomik örgütlenme aile-akraba temelli değildir (Fukuyama, 1995a: 12). Yüksek güven toplumları büyük ölçekli özel firma oluşturma ve yönetme konusunda daha başarılılardır (Fukuyama, 1995a; 1995b). La Porta (1997), Fukuyama (1995a; 1995b)'nin görüşlerine katılmakla beraber insanların birbirini nadiren gördüğü büyük örgütleri yönetmek için toplumsal güvenin varlığının bir gereklilik olduğunun altını çizmiştir. La Porta (1997) Dünya Değerler Araştırması'nın verilerini kullanarak gerçekleştirdiği çalışması sonucunda Fukuyama (1995a; 1995b)'nin görüşlerini doğrulamıştır. Toplumsal güven ile örgüt performansı arasında olumlu ilişki bulunmuştur (La Porta, 1997). Araştırma sonucunda Fukuyama (1995a;1995b)'nin ön gördüğü gibi güçlü aile bağları, büyük firmaların oluşumunu engelleyen bir faktör olarak öne çıkmıştır (La Porta, 1997). Ayrıca La Porta (1997) insanların hiyerarşik dinlere (Katoliklik vs) sıkı bir biçimde inandığı ülkelerde toplumsal güvenin düşük olduğunu belirlemiştir. Ward, Mamerow ve Meyer (2014) düşük/yüksek güven toplumlarının yapısını altı ülke kapsamında (Avustralya, Hong Kong, Japonya, Güney Kore, Tayvan, Tayland) incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre yüksek güven toplumlarında yaşayan insanların (Avustralya-Hong Kong) farklı dinden olan insanlara da güvendikleri gözlemlenirken, düşük güven toplumlarında insanların (Güney Kore, Tayland) farklı dinin mensuplarına güvenmedikleri saptanmıştır. Sargut (2015: 146-147) yüksek güven toplumunun oluşması için toplumsal sermayenin zengin olması gerektiğini belirtmiştir. Sosyal sermaye birikimi kültürel-geleneksel olarak sağlanabildiği gibi modernliğin getirdiği ilkelerle de sağlanabilir (Sargut, 2015). Modern öncesi hayatın araçlarıyla modern yaşamın araçları karşılaştırıldığında belki de modern araçların toplumsal sermaye birikimini hızlandırdığı düşünülebilir. Modern öncesi bir toplum kültürel-geleneksel gücüyle sosyal sermaye birikimi sağlayamadıysa modernleşme çabası içerisine girmeden bu birikimi elde edemeyebilir. Modernlik, sosyal sermaye birikimi olmayan düşük güven toplumlarına bu birikimi elde etme fırsatı tanıyabilir. Modernliğin getirdiği yeni alışkanlıklar sayesinde sosyal sermaye birikimi sağlanabilir. Bu durumda modern öncesi toplumlar içerisinde toplumsal sermayenin birikmesi

daha fazla zaman alacaktır. Delhey ve Newton (2010)’a göre kamu güvenliğinin yüksek olduğu, sınıflar arası çatışmaların düşük olduğu, resmi olmayan sosyal ağların yaygın olduğu, insanların başarılı ve huzurlu olduğu toplumlarda güven oranı oldukça yüksektir. Bahsedilen özelliklere sahip toplumların genellikle gelişmiş ve modern toplumlar olması şaşırtıcı değildir. Knack ve Keefer (1997) eğitim seviyesinin yüksek olduğu, gelir düzeyinin yüksek ve eşit olarak dağıldığı, yöneticilerin kararlarını denetleyen kurumların bulunduğu toplumları yüksek güven toplumları olarak belirlemiştir. Norveç, Finlandiya, İsveç, Danimarka ve Kanada yüksek güven toplumlarına örnek olarak gösterilebilir (Knack ve Keefer, 1997). Bu nedenlerden dolayı topluma ilişkin güvensizlik, geleneksel mantıkların bir alt mantığı olarak düşünülmüştür. Topluma ilişkin güvensizliğin yüksek olması ise toplumda sıkı bağlı küçük grupların (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988) oluşmasına zemin hazırlar.

Geleneksel yaşam tarzı içerisinde bireysel güç kullanımını sınırlayan araçlar olmayabilir. Bireysel güç kullanımının sınırlanmadığı toplumlarda güçlü kişiler oldukça farklı biçimlerde algılanmaya başlanır. Atasözlerine bakıldığında güçlüye önem vermeyi vurgulayan ifadeler görülmektedir. “Ağası yiğit olanın uşağı sarhoş gezer” (Hengirmen, 2011: 84). “Ağası kuvvetli olanın baltası keskin olur” (Hengirmen, 2011: 84). “Göge taş atan kendi başını yarar” (Hengirmen, 2011: 306). “Evden bir ölü çıkacak demişler, herkes hizmetçinin yüzüne bakmış” (Hengirmen, 2011:291). Genel insanlık örüntüsü insanının otoriteye verdiği büyük önem (Romein, 1959 aktaran Zijderweld, 1985) güce hayranlık duyma durumuna dönüşebilir. Öncelikle güç basitçe kişinin diğerlerini isteği dışında hareket ettirebilme kapasitesi olarak tanımlanır (Hoffman, 1963). Yönetim alanında güç: “*Kişinin istediği bir eylemi başkasına yaptırabilme hakkına sahip olması*” biçiminde açıklanmıştır (Sturm ve Antonakis, 2015: 139). Sosyolojik anlamda ise güç, bireysel olarak istenen amaç ve sonuçları elde etme yeteneği olarak görülebilir ve ayrıca topluca sahip olunan ve kullanılan bir araç olarak kavramsallaştırılabilir. (Giddens, 1986: 15). Güç tek başına bireyleri kısıtlayan veya onları özgür bırakan bir olgu değildir, güç daha çok bahsedilen amaçları ve eylemleri gerçekleştirmek için kullanılan bir araçtır (Giddens, 1986). Giddens güç kavramını oluşturan iki kaynak tanımlamıştır, bunlar dağıtımsal kaynaklar ve yetkisel kaynaklardır (Giddens, 1986). Maddi üretim girdilerini, üretim araçlarını ve üretilen çıktılarını (dağıtımsal kaynaklar) elinde tutanlar güç elde ettiği gibi insan örgütlenmesini yöneten ve koordine edenler de (yetkisel kaynaklar) güç elde ederler (Giddens, 1986).

Güç konusu ile ilgili bir diğer önemli nokta da kişisel güç ve sosyal güç ayrımıdır (Lammers, Stoker ve Stapel, 2009; Van Dijke ve Poppe, 2006). Aktör sahip olduğu yüksek güç aracılığıyla diğer insanları yönetirken ve yönlendirirken aynı zamanda kendisini de diğerlerinin sınırlamalarından ve baskılarından koruyabilir (Galinsky vd, 2008; Lammers vd, 2016; Overbeck, Tiedens ve Brion, 2006). Bu bağlamda sosyal güç, aktörün diğer insanlara istediğini yaptırabilme kapasitesi olarak görülürken kişisel güç ise aktörün diğer insanlardan etkilenmeden kişisel istediklerini ne ölçüde gerçekleştirebildiği ile ilgilidir (Lammers vd, 2009; Van Dijke ve Poppe, 2006). Örneğin başarılı ressamlar kişisel güçleri yüksek olduğu için istediklerini çizebilirken yüksek rütbeli subaylar sahip oldukları sosyal güç ile erlere istediklerini yaptırabilirler (Lammers vd, 2009: 1544). Galinsky ve diğerleri (2006) toplam iki yüz seksen altı üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı beş aşamalı araştırmasında güç unsurunun aktörleri içerisinde bulundukları sosyal bağlamın baskılarından ve zorlamalarından koruduğunu saptamıştır. Lammers vd (2016) özerklik gücü (sosyal bağlamın etkisinden bağımsız olabilme kapasitesi) ve etki gücü (diğerlerini denetleme kapasitesi) olmak üzere ikili bir ayrıma giderek “neden insanlar güç arzular ve bu arzu nasıl giderilir” sorularını cevaplamaya çalışmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre güç arzusunun temel kaynağı özerklik elde etme isteğidir, elde edilen özerklik güç arzusunu giderir diğer yandan diğer insanları etkileme gücü elde etmenin güç arzusunu azaltmadığı fark edilmiştir (Lammers vd, 2016).

Giddens (2010) geleneksel toplumlarda yaşayan bireylerin modern toplumlar içerisinde yaşayan insanlara oranla çok daha güçsüz olduğunu öne sürmektedir. Giddens (2010: 241-242) geleneksel toplumlarda yaşayan insanların içine doğdukları sosyal bağlamın katı kurallarından (mülkiyet, evlilik, miras gibi konuları yöneten gelenekler) kaçınma şanslarının ya da bu normları değiştirme güçlerinin olmadığını altını çizmiştir. Giddens'dan (2010) yola çıkılırsa geleneksel toplumlarda yaşayan insanların büyük çoğunluğu dağıtımsal ve yetkisel (Giddens, 1986) kaynakların kontrolüne sahip değildirler. Bu gücü oluşturan kaynakların kısmi kontrolü topluluğun ileri gelenlerindedir. Geleneksel toplumlardaki dağıtımsal kaynakların birikimi ve çoğalması doğal koşullara bağlı olduğu için toplumun en yetkili kişileri bile maddi kaynakların tam denetimine sahip olmayabilir. Tarım toplumlarında yetkisel kaynakların oluşumuna olanak sağlayan temel sosyal ilişkiler gelişmiştir ancak yetkisel kaynakların depolanması ve gelişmesi ve yayılması modern kapitalist sınıflı

toplumların ortaya çıkmasıyla mümkün olmuştur (Giddens, 1986). Kişisel/sosyal güç ayrımı bağlamında geleneksel toplumlarda yaşayan insanlar göz önüne getirildiğinde çoğunluğun kişisel ve sosyal güce sahip olmadığı düşünülebilir. Sosyal güç (diğerlerine istediğini yaptırabilme) sadece toplumun dini ve siyasal liderlerinde olabilir. Sosyal bağlamdan bağımsız hareket etme gücü (kişisel güç) ise ya çok az kişide olabilir ya da hiç kimsede olmayabilir. Geleneksel topluluklarda yaşayan insanlar öncelikle güçsüz bir toplumda yaşadıklarından (Giddens, 1986) ve çevrelerinde kişisel/sosyal gücü olan kişi sayısının çok sınırlı olmasından dolayı güçlü aktörlere çok fazla önem verebilirler. Bu durumda güçlü aktörlere toplumun geri kalanından farklı davranılması gerektiğine inanabilirler. Bu toplumlarda yaşayan insanlar ve özellikle topluluğun güçlü aktörleri kendileri dışındaki üyelerin güçlenmesini isteyemeyebilirler. İnsanlar güçsüz bireylere sert davranarak bu bireylerin kişisel güç kazanmasını engelleme çabası içerisinde olabilirler. Çünkü kişisel güç kazanamayan birey sosyal bağlamın etkisinden bağımsız hareket edemez böylece sosyal bağlamın (geleneklerin) sürdürülmesi garantiye alınır. Ayrıca Giddens'da (1995) modernlik öncesi tımar sisteminde güçlüye büyük önem verildiğini vurgulamıştır. Toplumda güçlüye önem verme/güçsüzü ezme mantıklarının olması insanların dikey çatışmalardan kaçınıp sadece yatay çatışmalara girmesine neden olabilir.

Sosyal yapı içerisinde güç kaynaklarını denetleyen kişilerin sınırlı olması ve güçsüz kişilerin bu kişiye büyük önem atfetmesi tekil yönetim mantığının gelişmesinin önünü açabilir. Atasözlerimiz incelediğinde tekil yönetim mantığının vurgulandığı görülebilir. Örneğin: “Bir çöplükte iki horoz ötmez” (Hengirmen, 2011: 177). “Bir kilisede iki papaz olmaz” (Hengirmen, 2011: 182). “Ebe çok olunca çocuk ters gelir” (Hengirmen, 2011: 265). “Gemiyi batıran iki kaptandır” (Hengirmen, 2011: 303). Güç dengesi modern batılı devletlerin temel kuruluş ve yönetim ilkesi olarak düşünülmüştür (Chatterjee, 1972: 51). Güçler ayrılığı ilkesi öncelikle Secondat ve Montesquieu'in (1748) düşüncelerinden ortaya çıkmıştır (Kitchener, 2001). İlkenin kurucularına göre yasama ve yürütme aynı kişi ya da merkezde toplanırsa orada kimse özgürlükten söz edemez çünkü bu kişi ya da merkez kimseye danışmadan yasalar çıkartıp bu yasaları acımasız bir biçimde yürütebilir (Kitchener, 2001: 173). Ayrıca yargı organının yürütme ve yasama organlarından ayrıştırılmadığı, hakimlerin keyfi hükümler verdiği ortamlarda da özgürlük sağlanamaz (Kitchener, 2001: 173).

Güçler ayrılığı ilkesi devletin üç gücü olan yasamının, yürütmenin ve yargının birbirinden tamamen ayrılmasını savunur (Barber, 2001: 60). Güçler ayrılığı kapsamında birbirinden ayrı olan bu üç kurumun birbirlerini etkilememesi veya birinin diğerleri üstünde egemenlik kuramaması gerektiğinin altı çizilir (Beermann, 2001). Güç dengesi kuramları da sistemin hiçbir aktörünün diğerleri üstünde mutlak güç sahibi olmamasının önemini vurgular (Chatterjee, 1972). Modern devletlerle beraber güçlerin ayrılığı aralıklı olarak denetlenir ve dengelenir (Michaels, 2015). Ancak günümüz yaşam koşulları içerisinde mutlak güçler ayrılığı yerine kurumların sınırlarının biraz daha geçirgen olduğu kısmi güçler ayrılığının daha çok uygulandığı unutulmamalıdır (Barber, 2001). Örnek çalışmalara bakılırsa A.B.D.’de güçler ayrılığı ilkesinin benimsenme, yıpranma ve tekrar sağlamlaştırılma süreçleri incelenmiştir (Michaels, 2015). Çalışma, modern modern devletlerin güçler ayrılığı ilkesini koruma, düzeltme, sürdürme ve birlikte evrilme kapasitesine sahip olduğunu ortaya koyduğu için önemlidir (Michaels, 2015). Benzer bir çalışma Birleşik Devletler’i konu alarak gerçekleştirilmiştir (Lewi, 1976). Çalışma kapsamında Birleşik Devletler’in kuruluşu sırasında yasama ve yürütmenin bir kişide toplanmaması, gücün insanları yozlaştırabildiği, güçlerin ayrılması gerektiği, ayrılan güçlerin de sınırlandırılması ve denetlenmesi ile ilgili fikirlerin nasıl geliştiğini anlatılmıştır (Lewi, 1976).

Güçler ayrılığı ilkesini ortaya atanlar tekil yöneticilerin hakim olduğu ülkelerde bütün güç kaynakları tek bir aktöre bağlı kaldığının ve aktörün çevresinde sürekli onun gözüne girmek isteyen insanların yer aldığının altını çizmişlerdir (Kitchener, 2001). Modern toplumlarda halk tekil güç kullanımını sınırlandırmak için seçimlere, protestolara ve gösterilere başvurmaktadır (Silver, 1977). Ancak geleneksel toplumlarda halkın tepkisini gösteri yoluyla ifade etmesi pek sık rastlanan bir durum değildir. Modern toplumlarda halk tekil güç kullanımına alışkanlık gereği tepki verebilirken (Silver, 1977) geleneksel toplumlarda bu gibi alışkanlıklar henüz gelişmemiş olabilir. Demokrasinin var olmadığı modernlik öncesi toplumlarda güç ifadesi egemenlik anlamına gelmekteydi, modernlik ve demokrasi ile beraber güç, yapılandırılmış bir onay sürecinden geçmiş politik güce dönüşmüştür (Haugaard, 2010: 1049). Yeni bir demokrasi kurulduğunda ilk yapılması gereken zorlayıcı gücü politik güce dönüştürmektir (Haugaard, 2010: 1051). Politik gücün kullanılmadığı bunun yerine zorlayıcı gücün egemen olduğu toplumlarda demokrasiler başarısız olurlar (Haugaard, 2010).

Örneğin Maori toplumunu ele alalım. Ata erkil bir yapıya sahip Maori toplumu büyük ev isimli hanelerden oluşur ve bu haneler temelde hiyerarşik bir biçimde yapılanmıştır. (Bowden, 1979). Evin en kıdemli erkeği tekil yöneticidir ve hiyerarşik olarak bu kişinin altında eşler, çocuklar, çocukların eşleri ve torunlar bulunur (Bowden, 1979). Toplumsal hiyerarşinin üst basamaklarında politik lider ve onun üstünde toplumsal gücü elinde tutan dini lider bulunmaktadır (Bowden, 1979). Tekil yönetim mantığı kapsamında her evin hiyerarşik bir lideri bulunmaktadır ve benzer biçimde toplumun da hiyerarşik (güçleri elinde tutan) bir liderli bulunmaktadır. İngilizler Güney Afrika'nın Doğu Cape bölgesindeki şeflerin direnişini kırmak için yerel liderlerin özellikle yargı üzerinde etkileri olmadığı bir sistem geliştirmişlerdir (Southall ve Kropiwnicki, 2003). Yine de tarih boyunca yerel şeflerin toplum üzerindeki etkileri ve buna bağlı olarak politik müzakereler devam etmiştir (Southall ve Kropiwnicki, 2003). Tekil yönetim mantığına sahip geleneksel bir toplum bu yönetim anlayışını adet ve gelenek olarak algılayıp, bu yönetim anlayışı çerçevesinde yaşamını sürdürmeyi tercih edebilir. Beall, Mkhize ve Vawda (2005) liberal demokrasi ilkelerini benimseyen Güney Afrika'da şefliğe dayalı yönetimin yeniden canlanmasını ve insanlar üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Şeflik sistemi kalıtsal olarak aktarılan, hiyerarşik biçimde örgütlenmiş ataerkil bir yapıdır (Beall vd, 2005). Şefler geleneksel otoriteye sahip oldukları gibi yargı gücünü de ellerinde bulundurmaktadır (Beall vd, 2005). Güney Afrika şehirlerinde liberal demokrasi ilkeleri kabul edilmiş olsa da merkezi yönetim geleneksel otoriteye sahip yerel liderlerle ortaklık anlaşmaları imzalamıştır ve bu anlaşmalar kapsamında şefler yerel çatışmaları çözme, örf ve gelenekleri koruma ve yönetme konularında resmi yetkiye sahip olmuşlardır (Beall vd, 2005). Görüldüğü üzere halkın liberal demokratik haklara sahip olması şeflik sisteminin ortadan kalmasına neden olmamış, şefler önemli oy gücünü denetim altında tuttukları için otokratik yönetim haklarını sürdürmeye devam etmişlerdir hatta şehirlerin kenar mahallelerinde yaşayan insanlar liberal demokrasi ilkelerini benimsemek yerine geleneksel yaşam biçimini sürdürmeyi tercih etmişlerdir (Beall vd, 2005). Güney Afrika'da siyahi çoğunluğun demokratik haklarını kısıtlayan yönetim ortadan kalktığında ve liberal demokrasi benimsendiğinde şefliğe dayalı sistemin kendiliğinden ortadan kalkacağı düşünülmüştür oysa şeflik kurumu varlığını sürdürmeye devam etmiştir (Beall vd, 2005; Kessel ve Oomen, 1997; Southall ve Kropiwnicki, 2003). Modern öncesi dönemlerden kalma hatıralara dönüşmek yerine şeflerin kişisel konumlarını tekrar güçlendirmeleri uzun süren liberalleşme mücadelesinin şaşırtıcı bir sonucudur (Kessel ve Oomen, 1997). İngiliz

sömürgeleri zamanından itibaren değişen ve dönüşen otokratik, kalıtsal ve ata erkillik unsurlarını bünyesinde barındıran şeflik kurumu liberal demokrasi ilkelerinin kabul edildiği dönemlerde de devam etmektedir (Kessel ve Oomen, 1997). Yerel anlaşmazlıkları geleneksel törelere göre çözme yetkisini elde eden şefler kırsal kesimde halk tarafından da desteklenmektedir (Kessel ve Oomen, 1997). Bu çalışmaya göre Güney Afrika ülkelerinde şeflik kurumunun meşruiyetinin devam etmesi şaşırtıcı değildir. Bağımsızlık ve sonrasında modernlik çabalarına giren Pasifik Adaları ülkelerinde de benzer sorunlar meydana gelmiştir (Meller, 1984). Merkezi hükümetlerin geleneksel liderlerin sosyal etkilerini hafife almaları önemli yönetim sorunlarına neden olmuştur (Meller, 1984). Tekil yönetim mantığını benimseyen insanlar güç yetkilerinin tek elde toplandığı ve hükümlerin bir kişi tarafından verildiği sosyal sistemlerde yaşamayı daha doğal karşılayabilirler. Toplumda tekil yönetim mantığının egemen olması sonucu insanlar gücü tel elde toplanması gereken bir olgu olarak görebilir.

Güçlüye önem verme ve tekil yönetim mantıkları beraberinde bir biat kültürünü getirir. Biat mantığı özellikle (Romein, 1959) (aktaran Zijderweld, 1985)'in anlattığı genel insanlık örüntüsü insanının özelliklerinden yola çıkılarak bulunmuştur. Genel insanlık örüntüsü insanı kendini bir otorite merkezine teslim eder ve bu teslimiyet kişiye kargaşanın tehditlerinden ve anonimliğin rahatsızlıklarından kaçabileceği bir sığınak sağlar (Romein, 1959) (aktaran Zijderweld, 1985: 114). Modern toplumlarda yaşayan insanlar için otorite kelimesi otoriter kişileri, otoriter yönetim anlayışını ve totaliterliği çağrıştırmaktadır (Faulhaber, 1985: 194). Otoriter figürler ve otoriter yönetimler modern öncesi insan için güvenliği, düzeni ve huzuru çağrıştırmakla. Modern öncesi toplumlarda temel otorite kaynağı yerel topluluk, akrabalık ve dinden beslenen gelenek kavramıdır (Giddens, 2010). İnsanlar seçme özgürlüğünün getirdiği yükümlülüklerden ve risklerden kurtulmak için eleştirel yargılarından vazgeçerek her şeyi bildiğini düşündüğü bir otoriteye kendini teslim eder (Giddens, 2010). Adorno ve diğerleri (1950) otoriter eğilimlere sahip insanların belirsizliğe tahammül seviyelerinin düşük olduğunu, çevresel koşulların değişmesine sıcak bakmadıklarını ve geleneksel kurallara bağlı olduklarını ileri sürmüştür. Bununla beraber Adorno ve diğerleri (1950) savlarında ve analizlerinde fazla politik ve duruma göre yanlı oldukları gerekçesiyle önemli eleştiriler de almıştır (Altemeyer ve Hunsberger, 1992; Eckdardt, 1991; Feldman, 2003; Martin 2001; Oesterreich, 2005). Otoriterlik düşüncesi insan

doğasının dizginlenmesi için kişileri otoriter bir sosyal yapı tarafından denetim altında tutulması gerektiğini savunur (Eckdardt, 1991). Otoriteye teslim olmak kişinin psikolojik ihtiyaçlarını gidermesine de yardımcı olabilir (Durrheim, 1997). Otoriteye teslimiyet, kişinin kendisini kişinin kendisini ebeveynler, yaşlı insanlar, liderler, doğaüstü güçler gibi idealleştirdiği ahlaki otoritelere tamamen teslim etmesi ve bu unsurların kararlarını hiçbir zaman sorgulamaması anlamına gelmektedir (Adorno vd, 1950). Bu noktada otoriter eğilimle dindarlık arasında bir ilişki olduğu söylenebilir (Altemeyer ve Hunsberger, 1992; Flere ve Klanjek, 2009). Gerçeklikle baş edebilecek stratejiler geliştirme becerisinden yoksun olan bireyler başkasının emir ve komutlarının çevresel belirsizliği ortadan kaldırdığı koruyucu sığınaklara yönelirler ve bu durumda otoriter eğilimleri artar (Oesterreich, 2005). Yeni ve alışılmadık durumlar otoriter eğilimli bireyleri endişeye sevk ettiği için bu kişiler, yerel normlar ve değerler sistemine katı bir şekilde bağlı kalmayı tercih ederler (Oesterreich, 2005: 275). Kısaca çevresel belirsizlik ve tehdit oranı yüksek olduğunda insanlar kaygılarını ve güvensizliklerini gidermek için çevredeki güçlü otorite sahibine yönelirler (Oesterreich, 2005). Kişilerin yaşadıkları sosyal uyum-kişisel özerklik çatışmaları otoriterlik eğilimini arttırmaktadır (Feldman, 2003). Buradaki önemli soru insanların bireysel özgürlükleri doğrultusunda verdikleri kararlar, kişinin sosyal çevreyle uyumunu bozduğunda aktörün hangi doğrultuda karar vereceği ile ilgilidir (Feldman, 2003). Sosyal çevreye uyum sağlamaya daha fazla önem veren aktörler sosyal yapının genel olarak tehlikeli ve tehdit edici bir bağlam olduğunu düşünürler ve bu kişiler sosyal düzeni bozabilecek olaylara karşı daha hassastırlar (Duckitt ve Fisher, 2003: 202). İnsanların sosyal düzen ve kişisel özgürlük ikilemi ile başa çıkma biçimi bireylerin sosyal düzene uyuma mı yoksa bireysel özgürlüklere mi daha fazla değer vereceğini belirleyen ve otoriterlik eğilimini ortaya çıkaran en temel faktördür (Feldman, 2003). Sosyal uyum yanlılığı da otoriterlik eğilimini arttırmaktadır (Duckitt ve Fisher, 2003). Buradan yola çıkıldığında geleneksel mantıklar içerisinde biat mantığının yeri daha da belirginleşebilir. Geleneksel mantıkları benimseyen insanlar sosyal uyuma büyük önem vererek otoriter eğilimlerini yükseltirler. Otoriter eğilimi yüksek bireyler, bir otorite figürüne biat etmeyi daha mantıklı bulabilirler. 11 Eylül olayının kültürel etkilerinin incelenmesi sonucunda özellikle saldırı sonrasında insanların otoriterlik eğilimlerinin önemli ölçüde arttığı belirlenmiştir (Perrin, 2005). Çevresel tehdit ve tehlikeler insanları otoriter olmaya yönlendiriyorsa (Perrin, 2005) doğanın anlık tehditleriyle yaşayan geleneksel toplumların otoriter eğilimlerinin yüksek olması beklenebilir ve bu insanlar kendilerini

güvende hissetmek için kendilerini bir otorite kaynağına gönüllü olarak teslim etme ihtiyacı hissedebilirler. Yazındaki çeşitli otoriterlik yaklaşımları incelendiğinde, tehdit içeren durumlarla karşılaşan insanların geleneksel kurallara başvurarak, meşru olduğunu düşündükleri bir otorite kaynağına teslim olarak ve kendileri gibi olmayan insanlara karşı saldırgan bir tutum sergileyerek bu duruma tepki verdikleri görülmüştür (Lavine, Lodge ve Freitas, 2005). Bu durum otoriterlik eğiliminin koşul bağımlı olduğunu, durumsal olayların kişilerin içerisindeki otoriter eğilimleri arttırdığını ya da açığa çıkarttığını belirtmektedir (Lavine vd, 2005). Özellikle otoriter eğilimli kişiler tehdit içeren durumlarla karşılaştıklarında bu eğilimleri çok daha fazla artmaktadır (Lavine vd, 2005). Otoriter eğilimi yüksek olan insanlar Dünya'yı tehlikeli bir yer olarak değerlendirmektedirler ve bu koşuışar altında toplumsal yaşamın her alanında sıkı güvenlik tedbirleri alınmasını tercih etmektedirler (Duckitt, 2001; Duckitt ve Fisher, 2003). Tehditkar sosyal bağlam, sosyal uyum yanlısı olma ve zihinde sosyal dünyayı riskli ve tehlikeli bir yer olarak canlandırma kişiyi otoriterliğe yönlendiren temel unsurlardır (Duckitt, 2001; Duckitt ve Fisher, 2003). Bu kişiler için sosyal dünya vahşi, kaotik, düzensiz, emniyetsiz, ahlaksız bir bağlamdır ve giderek daha fazla yozlaşmaktadır (Duckitt, 2001). Sosyal dünyayı bu şekilde tasvir eden kişiler güvenli bir sığınak arayışında olabilir. Teslimiyet mantığı kişi için bir “koruyucu koza” (Giddens, 2010) işlevi görebilir. Koruyucu koza sıradanlığın ve tahmin edilebilirliğin egemen olduğu bir olaylar bağlamıdır (Giddens, 2010: 167). Bu kapsamda insanlar koruyucu koza (Giddens, 2010) karşılığında gönüllü olarak kendilerini bir otoriteye teslim etmek isteyeceklerdir. Modern öncesi insan ile kendini dini düşünce sistemine teslim etme arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Giddens, 1994). Biat mantığı insanların güce bakış açısını etkileyebilir. Bu mantığı benimseyen insanlar sahip olunan gücün tam kapasite ile kullanılmasını arzu edebilirler.

Geleneksel mantıklar içerisinde son olarak geleneksellik ve kimlik kavramı arasındaki ilişkiler tartışılacaktır. Yazında kimlik ile ilgili iki temel kuram bulunmaktadır, bunlar kimlik kuramı ve sosyal kimlik kuramıdır (Hogg, Terry ve White, 1995; Hogg ve Terry, 2001; Stryker ve Burke, 2000). Açıklamaya kimlik kuramından başlanacaktır. Kimlik kuramı bireylerin rolleriyle ilgili davranışlarını açıklayan mikro sosyoloji temelli bir kuramdır (Hogg vd, 1995:255). Bu kuram simgesel etkileşimcilik kökenlidir ve temelde insanların farklı roller oynayabilecekleri sosyal bağlamlardaki seçimlerini açıklar (Stryker, 2007: 1084). Kimlik

kuramına göre benlik, kimlik ve rol kavramları birbirleriyle ilişkili olmalarına rağmen temelde farklı unsurlardır (Burke, 1980; Stets ve Burke 2000; Stryker ve Burke 2000; Stryker, 2007; Turner, 1978). Benlik: bütünleşik, katmanlı, kümelenmiş, karmaşık ve aynı zamanda düzenli bir yapı olarak ele alınmalı ve incelenmelidir (Burke, 1980; Stryker, 1968). Kimlikler ise benliği oluşturan birbirinden farklı yapı taşlarıdır (Stryker, 1968). Kimlikler sosyal bağlamlardaki ilişkiler, etkileşimler ve karşılıklı onay süreci sonucunda ortaya çıkarlar (Burke, 1980: 19). Örneğin bir kişinin ailevi kimlikleri olabildiği gibi (koca, eş, baba, dede) politik kimlikleri (milletvekili, bakan) ve mesleki kimlikleri (doktor, avukat, mühendis, mimar) da olabilir ve bunlar kişinin benliği ile bütünleşik bir haldedirler (Stryker, 1968). Kimliğe uygun olarak gerçekleştirilen davranışlar da rol olarak adlandırılabilir (Burke, 1980; Turner, 1978). Örneğin kocanın, karının, çocuğun dedenin oynadığı aileye ilişkin roller ya da doktorların, satış görevlilerinin, çiftçilerin, patronların oynadığı mesleki roller örnek olarak gösterilebilir (Stryker, 2007:1092). Bireysel kimlikler yapılandırılmış sosyal bağlamlar içerisinde eşit olarak kullanılmayabilirler, kimlikler arası bir hiyerarşi mevcuttur ve daha sık kullanılan kimliğin diğerleri üzerinde hiyerarşik üstünlüğü bulunur (Stryker, 1968). Kimlikler arası hiyerarşi olması kusursuz bir ortam-kimlik uyumu olmasını garanti edemeyebilir. Bu noktada şu soru ortaya çıkmaktadır: “sosyal ortamlar aynı anda bireyin iki ya da üç kimliğine eş zamanlı olarak uygunsa kişi hangi kimliğini kullanacaktır?” Stryker (1968), Burke (1980) ve Stryker ve Burke (2000) kimlik çatışması yaşandığında kişinin hiyerarşik olarak en üstteki kimliğe başvuracağını iddia ederek bu soruya yanıt vermişlerdir. Turner (1978) ise rol – benlik birleşmesinden bahsetmiştir. İnsanlar farklı rolleri uygun bir biçimde oynayamadıklarında, başka rollerin daha faydalı olduğu durumlarda bile benimsedikleri rolü terk etmek istemediklerinde ve benimsedikleri rol ile ilgili tutumları içselleştirdiklerinde rol-benlik birleşmesi gerçekleşir (Turner, 1978). İnsanların oynadıkları roller onlara birçok bağlamda saygınlık, itibar, güç, etki gibi çeşitli faydalar sağlıyorsa ve kişi oynadığı rolü öğrenmek için çok fazla emek, zaman harcadıysa rol benlik birleşmesi daha hızlı bir biçimde gerçekleşir (Turner, 1978). Öne çıkan kimlik, kişinin kimliğin gerektirdiği role kendini ne kadar adanmışlığı ile ilgilidir (Hogg vd, 1995).

Sosyal kimlik kuramı ise daha çok sosyal psikoloji temellidir ve odağında grup süreçleri ve gruplararası ilişkiler bulunmaktadır (Hogg, Terry ve White, 1995:255). Sosyal kimlik kuramına göre kişi kendini tuttuğu takıma, üyesi olduğu milliyetine, desteklediği

politik partiye, çalıştığı örgüte ve çalışma grubuna ait hisseder ve kişinin benliğini bu üyelikler tarafından oluşturulur (Hogg vd, 1995; Hogg ve Terry 2001). Bu gruplara üye olmak kişiye sosyal bir kimlik kazandırır ve sosyal kimlik davranışını şekillendirir (Hogg vd, 1995: 259-260; Hogg ve Terry, 2001: 3). Kişiler kendilerini birden çok grubun üyesi olarak görürler ve ait oldukları gruplara hiyerarşik olarak farklı önem verirler (Hogg ve Terry, 2001: 3). Sosyal kimlik kuramında da öne çıkan bir kimlik vardır ancak buradaki kimlik daha çok belirli bir grupla alakalı sosyal bir kimliktir (Hogg ve Terry, 2000; 2001). Sosyal kimlik bizden olan ve bizden olmayan biçiminde tanımlanır ve bizden olmayanlar kişiliksizleştirilir (Hogg vd, 1995). İnsanlar belirsizliği azaltmak için sosyal kimlikler edinmeye çalışırlar ve karşı tarafta olanı kişiliksizleştirme bu sürecin en önemli unsurudur (Hogg ve Terry, 2000: 122). Belirsizliği azaltmak için kendilerini bir grup kapsamında sınıflandıran insanlar bunun karşılığında kişisel benliklerini feda ederler ve böylece kendilerini de kişiliksizleştirirler (Hogg ve Terry, 2000). Daha sonra kişi bütün davranış ve düşüncelerini grubun sosyal normlarıyla eşleştirir (Hogg ve Reid, 2006). Sosyal kimlik kuramı bağlamında hem grup içindeki insanlar kişiliksizleştirilirler hem de diğer gruplardaki insanlar kişiliksizleştirilirler (Hogg ve Reid, 2006). Sosyal kimlik kuramına göre insanlar çevredeki itibarlı sosyal gruplara girmek isterler ve girdikleri grubu diğerlerinden üstün görme eğiliminde olurlar (Brown, 2000: 747; Hogg ve Terry, 2000:124).

Stets ve Burke (2000) sosyal kimlik kuramı ile kimlik kuramının olabildiğince birleştirilip temel bir benlik kuramı inşa edilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Stryker ve Burke de (2000) iki kuramın ilişkilendirilip birbirini tamamlamak için kullanılabileceklerini belirtmiştir. Örneğin Stryker ve Burke (2000) öğretmen-öğrenci örneğini verir. Öğretmenin ve öğrencinin okul içerisinde oynaması gereken belirli roller vardır (kimlik kuramı) aynı zamanda öğretmen ve öğrenci iki ayrı sosyal kategorinin (sosyal kimlik kuramı) üyesidirler (Stryker ve Burke, 2000). İnsanların rol kimlikleri ve sosyal kimlikleri birbirleriyle yakın ilişki içerisinde olabilir (Stryker ve Burke, 2000). Sosyal kimlik kuramı ve kimlik kuramı etkin olan kimliği benimseme mantığı çerçevesinde düşünülürse insanların öncelikle en kalabalık ve en çok üyesi olan bir sosyal gruba girmek isteyeceği düşünülebilir. Rol kimliği açısından ise insanların çok sayıda bağlamda öne çıkarabilecekleri bir kimliği benimsemek isteyecekleri varsayılabilir. Sosyal kimliklerin “hristiyanlık, yahudilik, zencilik” gibi kimlikler olduğu ve rol kimliklerinin “ebeveyn, çocuk, öğretmen, öğrenci” olduğu hatırlanırsa

(Styrker ve Burke, 2000: 293) geleneksel yaşam içerisinde en uygun kimlik ikiliği din görevlisi/din mensubu kimlikleridir. Örneğin papaz (rol kimliği) ve Hristiyan (sosyal kimlik) kimliklerine sahip kişi hem birçok ortamda öne çıkarabileceği bir rol kimliğine sahiptir hem de çok fazla üyesi bulunan bir sosyal kimliğe sahiptir. Burada önceliğin sosyal kimlikte olduğu unutulmamalıdır. Papaz kimliğine sahip olamayan insanlar ise aileye ilişkin kimlikleri benimseyip bunların üstüne Hristiyan kimliğini ekleyebilir. Örneğin geleneksel toplumda yaşayan bir kişi “baba” kimliğini birçok alana taşıırken aynı anda “müslüman” sosyal kimliğini de benimseyip rol kimliği-sosyal kimlik uyumunu yakalamaya çalışabilir. Ancak bunu yaparken kimliklerine uygun semboller taşımaları gerekir. Kişiler kimlikleriyle ilişkili rolleri oynarken kimlik rol uyumunu diğer insanlara kabul ettirmek için giyim tarzlarını, konuşmalarını ve takılarını role göre düzenlerler (Turner, 1978). Babacan rolünü birçok farklı ortama taşıyan ve müslüman kimliğini çok sayıda sosyal alanda kullanan kişi rol kimliği-sosyal kimlik uyumunu sağlamış olacaktır. Ancak bu durumda iki kimliğine de uygun semboller kullanması gerekebilir. Böyle bir uyuma etkin olan kimliği benimseme mantığı adı verilmiştir. Etkin olan kimliği benimseme mantığı ise beraberinde çeşitliliği dışlama refleksini getirebilir.

1. 7. 2. Geleneksel Kökenli Modern Mantıklar

Giddens (1997) toplumun oluşum sürecini ve Giddens (1994; 2010) geleneksellik-modern toplum ayrımını oldukça kapsamlı bir şekilde açıklamıştır. Her ne kadar modernlik ve geleneksellik zıt kutuplar olarak algılandsalar da bu iki zıt kavramın birbirine geçtiği durumlar olabilir. Akrabalığın, yerel topluluğun, dinin ve geleneğin halen büyük güven unsurları olarak kabul edildiği bunlara ek olarak soyut sistemlere de güvenildiği bir sosyal ortam yaşanabilir. Geleneksel kökenli modern mantıklar olarak kavramsallaştırılmaya çalışılan bu durum modernliğe geçiş öncesi dönem olarak düşünülebilir. Geleneksel kökenli modern mantıklar gelenekselliğin büyük oranda etkili olduğu ve buna karşılık modernliğin ve uygulamalarının kendisine saha bulabildiği bir anlayıştır. Ancak geleneksel kökenli modern mantıklar içerisinde modernliği dışlayan ve modernliği geleneksel yaşamın ötekisi (Wagner, 2005) olarak tanımlayan unsurlar da barındırmaktadır. Bu unsurlar toplumun modernliğe geçişini tamamen engelleyebilirler.

Geleneksel kökenli modern mantıklar içerisinde ilk olarak değişime direnç kavramı üzerinde durulacaktır. Değişime direnç kavramı sembolik, dilsel, örgütsel ve maddi unsurlar içeren sosyo kültürel bir kavramdır (Ewick ve Silbey, 2003). Değişime direnç mantığı tutuculuk ve muhafazakarlık gibi kavramlarla çok yakın ilişkilidir. Temel anlamda muhafazakarlık kişinin herhangi bir mevcut durumu korumak istemesi, mevcut değerleri ve kurumları muhafaza etmesidir (Allen 1981: 583). Muhafazakarlığın aynı zamanda değişime direnmeyi de beraberinde getirdiği açıkça söylenebilir (Allen, 1981). Worcester (1964) değişime direnmenin toplumların kalıtsal bir özelliği olabileceğinden bahsetmiştir. İspanyollar disiplin, düzen, sorumluluk, istikrar ve değişime direnme kültürlerini Roma toplumundan devir almışlardır (Worcester, 1964). Ayrıca Arap saldırıları karşısında güçsüzleşen İspanyollar, Arapların tutucu özelliklerini öğrenerek istilalarla daha iyi mücadele etmeye başlamışlardır (Worcester, 1964). Bu açıdan bakıldığında tutuculuk, muhafazakarlık ve değişime direnme kavramları hem toplumlararası öğrenilebilen kavramlardır hem de toplumun hayatta kalması için kullanılabilen araçlardır. Kruglanski ve Sulloway (2003) politik muhafazakarlıkla çeşitli kişisel değişkenlerin ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre muhafazakarlık: ölüm kaygısı, dogmacılık-karmaşıklığa tahammülsüzlük, düzen ihtiyacı ile pozitif; tecrübeye açıklık, özgüven ve belirsizliğe hoşgörü ile negatif ilişkilidir (Kruglanski ve Sulloway, 2003). Belirsizlik ve tehditlerle mücadele etmekte zorlanan insanlar muhafazakarlaşma yolunu tercih ederler, bu durumda bireylerin değişime direnme ve eşitsizliği onaylama düzeyleri artar (Kruglanski ve Sulloway, 2003:339). Brennan ve Hamlin (2004) muhafazakar eğilimin temelinde herhangi bir statükonun normatif kurallarını benimseme ve insan doğasına güvenmeme (insan yeterli, mantıklı ve iyi bir varlık değildir) düşüncelerinin yattığını belirtmiştir. Muhafazakarlık düşünce sisteminde düzen çok önemli bir konumdadır ve düzenin kuralları ataların hayatta kalma tecrübelerinden, dinlerden ve geleneklerden gelmektedir (Champlin ve Knoedler, 2005). Toplumsal düzeni bozduğu düşünülen davranışlar ise “ahlaksız” olarak değerlendirilir (Champlin ve Knoedler, 2005). Geleneksel kökenli modern mantıklar bir yandan geleneksel köklere sahipken diğer yandan modernitenin getirdiği yeniliklere maruz kalmayı açıklayabilir. Değişime direnç mantığı ile kişi geleneksel köklerini korumaya çalışır. Bu süreçte modernliğin getirdiği dönüşümlerden sakınmakla uğraşır. Giddens’ın sosyal kuramı incelendiğinde modernliğin sürekli bir değişim ve yeniden üretim süreci olduğunun ve kişilerarası her etkileşimin yeni bir değişim dalgası yaratabilme potansiyeline sahip olduğu görülebilir (O’Brien, Penna ve Hay, 1999: 23).

Modernliğe temkinli yaklaşan insanlar ise bu değişimlerin karşısında olmayı tercih edebilir ve içselleştirebilirler. Değişime direnç mantığını sahip kişiler gelenekselden ayrılmışlardır ancak modernliği de benimsememişlerdir. Bu durum bir arada kalma sorununa neden olabilir. Arada kalanlar ise kendine benzer olanı kollamayı veya benzerlerle koalisyon kurmayı tercih edebilir.

İnsanlar geleneksel mantıkların dışına çıkmaya başladıklarında çevrelerini saran ve etkisi yoğun olarak hissedilen hiyerarşik ilişkiler gevşemeye başlayabilir. Boisot (1995) ve (Romein, 1959) (aktaran Zijderweld, 1985)'in geleneksel toplumların bir özelliği olarak gösterdikleri katı hiyerarşinin bu noktada daha gevşek bir hiyerarşiye dönüşmesi beklenmektedir. Özellikle nesiller arası hiyerarşinin biraz daha yumuşamış olması düşünülmektedir. Ailesel ve çevresel otoritenin insanlar üzerindeki etkisinin azalmaya başlaması ve insanların bu otorite merkezlerine karşı tavır alabilmesi modernliğe geçiş sürecindeki temel unsurlardan birisidir (Inkeles, 1969). Bu durumda insanların güce bakış açısının bir ölçüde değişmeye başlayabilir. Hiyerarşideki göreceli yumuşama insanların güce bakış açısını etkileyebilir.

Geleneksel kökenli modern mantıklar içerisinde cinsel ve ussal suskunluk oldukça önemli bir yere sahip olabilir. Suskunluk, insanların bireysel tercihlerini, zevklerini, yaşadıklarını ve düşündüklerini topluma açıkça söylemek istemeyebileceğini vurgulamaktadır. Suskunluk, çevreden gelebilecek eleştirilere karşı bir kalkan görevi görebilir. Cinsel suskunluğun ne zaman arttığına yönelik yazında çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. İlk görüşe göre antik dönemlerin cinsel ifade özgürlüğü Hristiyanlık, Viktoryen dönem ve peşinden gelen modern dönem tarafından bastırılmıştır, sınırlandırılmıştır ve göz önünden kaldırılmıştır. (Foucault, 2007; Paras, 2016). Bahsedilen dönemlerin yerel ahlak anlayışı katı kurallar üretmiş ve bu kurallar medeniyetler arasında yayılarak evrensel nitelik kazanmıştır (Paras, 2016). Süreç içerisinde sadece üremeye yönelik olmayan her türlü tutum meşruiyetini kaybetmiş ve bu konuların konuşması yasaklanmıştır (Foucault, 2007). Diğer tarafta ise cinsel özgürlüğün ve aşkın modernleşme çatısı altında olanaklı kılındığı düşünülmektedir (Giddens, 2014). Geleneksel hayat tarzı içerisinde ekonomik ilişkiler, akrabalık ve evlilik iç içe geçmiş bir durumdayken modernlik romantik

aşkın ortaya çıktığı, kadınların eşlerini seçebildiği bir dönem olmuştur (Giddens, 2014). 18.yy'ın sonlarından itibaren ev ve iş yerleri birbirinden ayrılmış, aileler küçülmüş ve kadın karakterlerin aktif bir tutum sergilerdikleri romantik edebiyata olan ilgi artmıştır (Giddens, 2014). Antik dönem, orta çağ ve modern dönemlerdeki cinsel özgürlük tartışmaları halen devam etmektedir. Duruma bu çalışmanın çizdiği çerçeveden bakıldığında suskunluk mantığının gelenekselliğe özgü, gelenekselliğe daha yakın bir nitelik olduğu düşünülmüştür.

Geleneksel kökenli modern mantıklara sahip bireyler toplumsal hayatın her alanına katılmaktadırlar. Bu kişiler bir yandan modern kurum ve kuruluşlarda görev alırken diğer yandan geleneksel mantıklardan kopmadıklarını çevrelerine belli edebilirler. Görünürlük mantığı görünürlük çabasını doğurabilir. Görünürlük çabası içerisinde olan kişiler, kendilerini diğerlerine kendine özgü bir biçimde göstermek isteyebilirler. Örneğin Donlon (2007) Türkiye’de üzerlerinde dini sembol taşıyan kişilerle konuşmuş ve bu kişilerin temel olarak bireysel seçimlerini ve dini inançlarını çevreye göstermek istediklerini belirtmiştir. Geleneksel kökenli modern mantıklara sahip kişiler geleneksel yönlerini ifade etmekte bir sıkıntı duymazken modernite ile ilişkilerini daha örtük bir biçimde yaşamak isteyebilirler. Modernliğin getirdiği davranışları gizli bir biçimde gerçekleştirmek, bireylerin kişisel ünlerini ve yarattıkları izlenimleri koruyabilir.

Geçmiş, modernliğine şüphe ile yaklaşan insanlar için değerli bir kaynaktır. Giddens (1994: 96) modern öncesini anlatırken modern öncesi kültürlerde geçmişin geleceği düzenleyen bir araç olarak kullanıldığını belirtmiştir. Giddens (1994:96) geçmişe yönelimin aynı zamanda ileriye dönük olan modernliğe bir karşıtlık teşkil ettiğini vurgulamıştır. Göle (2007) ise halen geleneksel mantıklarla bağları olan modern insanların toplumsal sorunların çözümünün ideal bir geçmişte olduğunu düşündüklerini ortaya koymuştur. Sztópka (1993: 61-62) toplumsal yapı içerisindeki güç sahiplerinin çeşitli çıkarlar elde etmek için geçmişin ihtişamını vurgulayan ancak büyük ölçüde hayal ürünü olan gelenekler ürettiklerinden bahsetmiştir. Güç sahipleri bu şekilde kurguladıkları geleneklerle kitleleri kendi çıkarları doğrultusunda etkileyebilmektedirler (Sztópka, 1993). Böyle bir ortamda geleneksel kökenli modern mantıkları benimsemiş kişiler etkin olan kimliği benimsemek yerine ideal bir geçmişteki kimliği ön plana çıkartmaya çalışabilir. Böyle bir kimlik hem kişiyi gelenekselliğe

yakın tutarken hem de kişiye itibar sağlayabilir. Geçmişteki kimliğin ön plana çıkması kişinin güce bakış açısını da etkileyebilir. Geçmiş kimlik içerisinde gücün tek elde toplanması gerektiğine ilişkin öğütler bulunabilir.

Geleneksel kökenli modern mantığı benimsemiş kişiler “özgünlük” kavramına değer verebilirler. Bu kişiler kendilerini gelenekselden ve moderniteden ayıran bir görünüme sahip olmak isteyebilirler. İnsanlar bu görünümü sağlayabilmek için örneğin kendilerine özgü bir moda oluşturabilirler.

1. 7. 3. Modern Mantıklar

Modernlik ile ilgili yazın incelendiğinde oldukça karmaşık ve çelişkili düşüncelerle karşılaşılabilir. Öncelikle modernliğin ne olduğu ile ilgili çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Modernleşme sürecini başlatan ve sürecin sürdürülmesini sağlayan değişkenlerin neler olduğu kesin olarak belirlenmemiştir. Sadece modernliğin aydınlanma çağı ile başladığı konusunda bir fikir birliği bulunmaktadır (Habermas, 1997; Honneth, 1987; Paras, 2016). Aydınlanma döneminde eski bilim ve varlık felsefeleri terk edilmeye başlanmıştır ve bu değişimler modernliğin gelişmesine zemin hazırlamıştır (Demirel, 2016: 140). İkinci tür tartışmalar ise modernliğin insanlığa olan katkılarını ele almaktadır. Bu tartışma içerisinde modernlik projesinin sürdürülmesini düşünen araştırmacılar olduğu gibi modernliğin artık terk edilmesi gerektiğini savunan düşünürler de bulunmaktadır. Modernlik taraftarları aydınma ile elde edilen insancıl değerlerden kesinlikle vazgeçilmemesini vurgularken modernlik karşıtları kazanılan değerlerin yol açtığı sorunları ön plana çıkarmaktadırlar (Dallmayr, 1987). Örneğin modernlik tartışmalarının odağındaki isimlerden birisi olan Foucault modernliğe eleştirel bir tutumla yaklaşmıştır (Paras, 2016). Foucault, modernliğin araçlarının insanları tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar sıkı bir biçimde denetim ve disiplin altına aldığını iddia etmiştir (Paras, 2016). Kimi filozoflar ise modernliğin yoğun bir biçimde eleştirilmesine karşı çıkmışlardır ve modernlik sürecini savunmuşlardır. Bu filozoflardan birisi de şaşırtıcı bir biçimde Habermas’tır. Habermas (1997) toplumların geleneksel yaşamdan modern hayata geçmesinin birtakım sorunlara yol açtığını kabul etmektedir ancak sorunların çözümünün yine modernlikte olduğunu ileri sürmektedir. Habermas (1997) modernliğin gelişim sürecinde

lokomotif rolü aydınlanma düşüncesinin oynadığının üzerinde durmuştur. Aydınlanma dönemi modernleşmenin öncülü veya omurgası olarak düşünülebilir (Ruderman, 1999). Aydınlanma düşüncesinin kuramsal temeli olan deneycilik, zaman içerisinde ussallığa dönüşerek modernliği meydana getirmiştir (Berman, 1994). Bu nedenle aydınlanma dönemi ile modern dönem arasındaki ilişki göz ardı edilmemelidir.

On sekizinci yüzyıl filozoflarının bilim arayışları, evrensel ahlak ve hukuk kurallarını belirleme çabalarına ek olarak özerk sanatın gelişmesi modernleşme sürecini başlatmıştır (Habermas, 1997: 45). Erken modernliğin çekirdeğinde bireycilik, ussal yetkinlik ve serbestlik ilkelerinin bulunduğu söylenebilir (Dallmayr, 1987: 684-685). Bu ilkeler ise aydınlanma döneminde ortaya çıkmaya başlamıştır. Aydınlanma düşüncesi bireyin zihnini geleneksel düşünce kalıplarının büyüünden azad eder ve bireylerin toplumsal kısıtlamalardan bağımsız bir biçimde akıl yürütebilmesinin önünü açar (Honneth, 1987: 692-693). Aydınlanma ile beraber batıl inançların, temelsiz varsayımların ve dogmacı düşüncelerin yerini bağımsız akıl yürütme almıştır (Rockmore, 1987: 699). Aydınlanma döneminin en önemli filozoflarından birisi de Kant'tır. Kant'a (1790) göre aydınlanma bireyin başkasının rehberliği olmadan kendi aklını kullanmaya cesaret edebilmesi anlamına gelmektedir. İnsanlar zihinsel bir sığınak elde etmenin karşılığında gönüllü bir biçimde iradelerini ve akıllarını başkalarının rehberliğine teslim ederler (Kant, 1790). Kant (1790) sorgulamayı, eleştirmeyi ve özgürce düşünmeyi aydınlanmanın anahtarı olarak gösterir ancak kişinin topluma karşı yükümlü olduğu görevleri engelleyecek bir sorgulama biçimini de doğru bulmaz. Aydınlanma düşüncesine göre insanın kaderinde ilerleme bulunmaktadır ve bu ilerlemeye karşı işlenebilecek olan en kötü suç değişime kapalı, eleştirilmez yasalar inşa edip bunları topluma dayatmaktır. (Kant, 1790). Bu yeni düşünce akımı düşünme, karar verme ve inanma gibi zihinsel süreçlerin merkezine ussallığı yerleştirmiştir (Honneth, 1987).

Aydınlanma düşüncesine genel olarak olumlu algılanan bir olgu olsa da yazında bu akıma yönelik eleştiriler bulunmaktadır. Özellikle aydınlanma düşüncesi diğer entellektüel akımlara kıyasla (skolastik, rönesans, romantizm) çok daha fazla tartışılmış, eleştirilmiş ve desteklenmiştir (O'Brien, 2010: 1426). Genel olarak aydınlanma karşıtları bu sürecin ve beraberinde gelişen ussal düşünce biçiminin insanı normal doğasının dışına çıkmaya

zorladığını ve bu durumun temel insan ihtiyaçlarının karşılanmadığı bir toplumsal düzen yarattığını savunurlar (Honneth, 1987: 694). Belki de aydınlanma tamamen geçmişte kalmış bir olgu olmadığı için günümüzde de şiddetle tartışılmaktadır (O'Brien, 2010:1426). Örneğin yakın tarihte yaşamış bir filozof olan Foucault, aydınlanma düşüncesine ve bu düşünce akımının temsilcisi olan Kant'ı ciddi bir biçimde eleştirmiş ve sorgulamıştır (Harpham, 1994; Rabinow, 1984). Foucault'un aydınlanma eleştirileri kısaca özetlenirse: aydınlanma savı bireyi özgürleştirmekten ziyade insanlara görev ve sorumluluklar dayatmaktadır, sav yeterince açık değildir, öneriler değerler evrensel değil, yereldir, özgürlük için çok fazla ön koşul tanımlamaktadır ve içsel çelişkiler içermektedir (Rabinow, 1984). İkinci Dünya Savaşı'nın neden olduğu yıkımlar ve acı hatıralar aydınlanma hareketine karşı yöneltilen eleştirilerin dozunu oldukça arttırmıştır (O'Brien, 2010). Öne çıkan eleştiri başlıkları yüzeysel ussallık, soyut bir evrensellik anlayışı ve uyarlamaya kapalılık biçiminde sıralanmıştır (Schmidt, 1998). Rasyonel ilkelerin toplumda birlik ve beraberliği sağlayan geleneksel değerlerin yerine geçtiği, bu durumun ise kargaşa yol açtığı öne sürülmüştür (Schmidt, 1998: 419-420).

Tartışmaya farklı bir açıdan yaklaşan Ruderman (1999) aydınlanma izlerini Antik Yunan'a kadar takip ederek Odysseus örneğini vermiştir. Makalede toplumun ve medeniyetin dayattığı inanç ve hareket biçimlerinden sıyrılabilen Odysseus'un aslında aydınlanmış bir birey olduğu savı anlatılmıştır (Ruderman, 1999). Honneth (1987) ise eleştirilere ve farklı görüşlere rağmen aydınlanmanın kendi söküklerini dikme özelliğine sahip olduğunu ve bu özelliği ile kendine karşı yöneltilen eleştirileri savuşturduğunu öne sürmüştür.

Modern mantıklar kapsamında ilk olarak tartışılması gereken kavram laikliktir. Öncelikle laiklik bir eğilimdir, demirden yapılmış bir kanun değildir (Norris ve Inglehart, 2011: 5). Yazında laiklik ile ilgili çok çeşitli tanımlar ve bakış açıları bulunmaktadır. Klasik laiklik kavramı: toplumların sanayileştikçe dini liderleri dinlemeyi bırakacaklarını, bireysel haklar talep edeceklerini ve insanların ruhsal çağrılara kayıtsız kalacağını savunan aşağıdan yukarı yönlü laiklik kuramlarından türemiştir (Bruce, 2006; Norris ve Inglehart, 2011). Bu kavram dinin bilimsel, toplumsal, ekonomik, resmi ve kültürel alanlardaki gücünün ve buna bağlı olarak etkisinin azalması olarak tanımlanabilir (Berger, 1973; Cady, 2005; Viswanathan,

2008). Laiklik, endüstriyelleşme ve kapitalizm tarafından biçimlendirilmiş ekonomik alanlardan ortaya çıkmaya başlamıştır ve toplumun diğer alanlarına yayılmıştır (Berger, 1973: 133). Kültürel bağlamda laiklik: sanat, felsefe ve edebiyat alanlarında dinsel içerikli eserlerin azalmasına neden olurken özerk bir bilim anlayışının gelişmesinin önünü açar (Berger, 1973:113). Bu çalışmada modernlik ve laikliğin yakından ilgili olduğu düşünülmüştür. Inglehart ve Norris'e göre (2005: 49) toplumsal modernleşme laiklik sürecine eşlik eder, bu süreç özellikle gençleri etkileyerek sanayi sonrası toplumlardaki güçlü dini değerlerin zayıflamasına yol açar. Ayrıca laiklik modern toplumlarda yaşanan küresel bir olgu olarak görülse de toplumlar arasında tektiplik göstermez (Berger, 1973:113). Akademik yazın incelendiğinde laiklik kavramının oldukça tartışmalı bir kavram olduğu görülebilir. Örneğin kimi yazarlar laiklik ve dinin karşılıklı bağımlı olduğunu ve bu nedenle beraber var olmaları gerektiğini savunarak tartışmaya farklı boyutlar getirmişlerdir (Kaufman, 2007; Mahmood, 2009). Bu çalışmada laiklik kavramı modern mantıkların içerisine yerleştirilmiştir. Modernlikle beraber Tanrı tarafından belirlenmiş mutlak iyi ve doğru kavramlarının yerlerini insanlar tarafından ortaklaşa kabul edilmiş değerler ve kurallar sistemleri almıştır (Wagner, 2005: 33). Toplamların modernlik düzeylerini ölçmeye çalışan birçok araştırmacı laiklik değişkenini ölçeklerine dahil etmişlerdir (Armer, 1970; Armer ve Isaac, 1978; Rau, 1980; Smith ve Inkeles, 1966). Saler (2006: 694) laiklik kavramını, modernlikle beraber toplumsal alanlara egemen olan unsurlardan birisi (milliyetçilik, kapitalizm, bilimcilik vs) olarak görmüştür. Bu nedenlerden dolayı laiklik mantığının modern mantıklar içerisinde sağlam bir yeri olduğu düşünülebilir. Toplumda laiklik mantığının benimsenmesi ise insanların dinden bağımsız özerk bir iş ahlakı geliştirmelerinin önünü açabilir.

Kapitalist ekonomi ve beraberinde gelen sınıflı toplum yapısı toplumsal eşitlik tartışmalarına neden olmuştur. Tartışılan konular içerisinde sınıflar arası mesafeler, hukukun üstünlüğü ve sınıfların toplam yüzdeye oranı hakkında farklı fikirler mevcuttur. Günümüzde sınıflar arasında eşitlik olması gerektiği fikri karşıt görüşlere oranla daha ağır basmaktadır. Toplumsal sınıflar arasında eşitlik olması gerektiği, kuralların herkese aynı biçimde uygulanması zorunluluğu esas olarak batı tipi modernlik düşüncesiyle gelişmiştir (Göle, 2007; Friedland ve Alford, 1991). Modernliği içselleştirmiş insanlar kamu kaynaklarından her vatandaşın eşit ölçüde yararlanmasını savunurlar, aksi durumlarda sivil toplumun gücünü kullanarak eşitsizliği ortadan kaldırmaya çalışırlar (Inkeles, 1969a). Ayrıca kamu

kaynaklarından her vatandaşın eşit ölçüde yararlanmasını savunmak, aksi durumlarda sivil toplum örgütleriyle beraber bu duruma karşı çıkmak modern toplumda eşitlik mantığının egemen olması insanların güce bakış açılarını etkileyebilir. Böylece insanlar gücün paylaştırılması gereken bir olgu olduğunu düşünebilir. Çünkü insanlar birbirleri arasında yapay hiyerarşiler yaratma eğiliminde olmayacaklardır.

Toplumsal eşitliğin yaygınlaşması kişiler arası bağımlılığı azaltabilir. İnsanlar bağlama uyum sağlama zorunluluğundan kurtulduklarında düşüncelerini birey olarak dile getirmeye başlayabilirler. Bireysel özgürlük suskunluk mantığının zıttı olarak düşünülebilir. Foucault'a (2007: 53) göre uzun zaman, günah çıkarma geleneğinin dahilinde yer alan itiraf, Protestanlıktan, karşı reformdan, XVIII. yüzyıl eğitimbilimi ve XIX. yüzyıl tıbbından geçerek ritüele yönelik ve ayrık konumundan sıyrıldı ve yayıldı. Görüldüğü üzere bireysel özgürlük mantığı modernlikle beraber ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada bireysel özgürlük kişinin ne hissettiğini, nasıl birisi olduğunu, ne düşündüğünü topluma açık bir şekilde söyleyebilmesi olarak düşünülmüştür. İtirafçılık mantığı beraberinde diğerine hoşgörü ve tahammül etme davranışlarını getirebilir.

Sosyal düzen içerisinde yaygınlaşan toplumsal eşitlik kavramı cinsiyetlerarası bir eşitliğin de sağlanması gerektiği düşüncesine evirilebilir. Waite (1976) 1940-1960 yılları aralığında evli kadınların çalışma oranlarını incelemiş ve bu yıllar arasında kadın iş gücünün sürekli arttığını ifade etmiştir. Kadınların iş hayatında aktif olarak yer almasını savunan çalışmalar ise daha eskilere dayanır. (Örneğin, Eads, 1915). Görüldüğü üzere kadınların iş yaşamına olan katılımları giderek artmaktadır. Kadınlar sadece birkaç iş kolu yerine nerdeyse her sektörde çalışabilmektedir. Bu noktada çalışanların cinsel kimlikleri kalkmış, insanlara sadece bir çalışan gözüyle bakılmaya başlanmıştır. Cinsiyetlerarası eşitlik mantığı insanların iş hayatlarıyla özel hayatları arasında bir denge oluşmasını sağlayabilir.

Modernlik bireyleri özgürleştiren bir kavram olarak görülebildiği gibi bireyleri disiplin altına almaya yarayan bir araç olarak da düşünülebilir (Wagner, 2005). Ancak disiplin altına alma aracı olarak düşünülen kurumlar bir taraftan disiplini öğretirken diğer taraftan ussal

özgürlüğün önünü açabilir. Örneğin ussal ilkelerle işleyen kurumlar (okullar, fabrikalar) örtük bir biçimde bireyi ussal karar vermeye yöneltebilir (Inkeles, 1969a). Bununla birlikte modernleşme ile topluma yerleşmeye başlayan yeni değerler ussal özgürlük düşüncesinin önünü açabilir. Ussal özgürlük bireysel düşüncenin önündeki engellerin kalkmasıyla ilgilidir. Bireyler, hiçbir ön inanca bağlı olmadan özgün fikirler üretebilirler. Ussal özgürlük kapsamında birey atalardan, gelenekten ve diğer kaynaklardan gelen ön kabullerden yola çıkmadan mantıksal örüntüler geliştirebilir.

Modern toplumlarda denetimli ve daha sonra serbest piyasa ekonomisine doğru bir yöneliş bulunmaktadır. Geleneksel yaşam tarzından modern hayata doğru bir dönüşümün yaşanabilmesi için gereken en önemli unsurlardan birisi piyasa ekonomisidir (Berman, 1994: 256). Serbest piyasa kavramı modernlik öncesi ekonomik düzenlerden oldukça farklıdır. Piyasa ekonomisinde aktörler arası işlemler fiyat mekanizması aracılığıyla gerçekleşir ve rekabetçi piyasa koşulları gerçekleşen işlemin adil olmasını sağlar (Ouchi, 1980: 130). Serbest piyasa mekanizmasına doğru yönelmek örgütlerdeki bürokratikleşme düzeylerinin azalmasına neden olabilir.

Modern toplumların bireyleri geçmiş ve gelecek arasında bağlantı kurmaları gerektiği zamanlarda bu bağlantıyı geleceğe dönük bir bakış açısıyla inşa ederler (Giddens, 1994: 93). Gelecek bilinmeyen bir takım yeni toplumsal değişimler getirebilir ve insanlar bu değişimlerin olumlu sonuçlar doğuracağına inanabilir. Bu düşünce insanları değişime açık olmaya yönlendirebilir. Yeni tecrübeler ve değişime açıklık temel bir modernlik niteliği olarak düşünülebilir (Inkeles, 1969a). Modern toplumlar mevcut sorunların ideal bir gelecekte çözüleceğini düşünebilir. Darwinci bir yaklaşımla yola çıkıldığında gelecek kuşakların hali hazırdaki sorunları aşacağı düşünülebilir. Geleceğe öykünme mantığının bulunduğu toplumlarda insanların değişime açık olması beklenebilir.

Modern toplumların yaygınlaşmasıyla bir evrensel moda anlayışı doğmuştur. Moda bir taklit ve sosyal eşitleme biçimi olduğu gibi sürekli olarak değişerek sosyal sınıfları da birbirinden ayırır (Simmel, 1957: 541). Moda seçkinler tarafından başlatılır, kitleler

tarafından taklit edildiğinde seçkinler kendilerini ayırt edebilmek için yeni moda arayışlarına başlarlar (Simmel, 1957: 541). Bu bakımdan moda mantığı beraberinde birbirine benzer toplumları getirebilir. Kısaca moda mantığı toplumlar arası benzerliğe neden olabilir.

Modernleşme, belirli kalıplara sahip medeniyetler topluluğu üretmek isteyebilir. Modernleşme ile birlikte aynı mantıkları benimsemiş toplumlar meydana gelebilir. Eğitimin en güçlü modernleştirme unsuru olduğu göz önüne alındığında benzer eğitim sistemleri tarafından yetiştirilmiş bireyler sosyal hayatın birçok alanında benzer kuralları benimseyebilir (Inkeles, 1969a). Belirli bölgelerde ortaya çıkmış olan değer yapıları evrensel ve genel-geçer değerlere dönüşebilir. Modernlik düşüncesi içerisinde evrenselci bir yaklaşım barındırıyor olabilir. Dünyadaki kültürel çeşitlilik göz önüne alındığında bu tip bir yönelim yerel kültürel değerlerin baskın olduğu toplumlarda iç karışıklığa neden olabilir. Tarih boyunca değişik yönetim biçimleri (monarşi, faşizm, kommünizm, liberal demokrasi) ve ekonomik modeller (korumacılık, korporatizm, serbest piyasa, sosyalist merkezi planlama) topluma hakim olmuş olsa da günümüzde bütün gelişmiş toplumlar liberal politik kurumları benimsemeye çalışmaktadır (Fukuyama, 1995: 3-4).

Modernleşme olgusunun kişileri bireyci bir anlayışı benimsemeye yönlendireceği öngörülür (Albanese, 1979; Dallymayr, 1987). Dini reformların bireyin doğasını öne çıkartmasıyla ve kapitalist ekonominin birey merkezli bir düşünce sistemini topluma yaymasıyla bireycilik modern insanın belirgin özelliklerinden birisi haline gelmiştir (Berman, 1994: 274-275). Ancak sivil toplum örgütleri, dernekler, vakıflar ve sendikalar gibi çok sayıda kuruma üye olmak da modernliğin göstergeleri olarak anlatılmıştır (Inkeles, 1969a). Günümüzde modernliği benimsemiş insanlar hem çok sayıda grubun üyesi olabilmektedirler hem de bireyselliklerini dahil oldukları gruplar içerisinde sürdürebilmektedirler. Başka bir ifadeyle modern kişiler bireyselliklerinden ödün vermeden sosyal grupların üyesi olabilmektedirler. Modern öncesi toplumlarda ise herhangi bir gruba üye olan kişilerden bireyselliklerini geride bırakmaları beklenebilir. Bu kişiler aidiyet duygusu için kişisel benliklerini terk edebilirler. Modern toplumlar gözlemlendiğinde ise insanların grup içerisinde bireyci tavır mantığını geliştirdikleri fark edilebilir. Grup içerisinde bireyci tavır mantığı ile kişi, kendisine ait özgün kimliği katıldığı sosyal gruplar içerisinde de koruyabilmektedir. Bu

durum çalışmada grup içerisinde bireyci tavır mantığı olarak ifade edilmiştir. Bu davranış örüntüsünün modern insanı tanımlayan bir özellik olduğu düşünülmüştür.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında modernleşme konusuna odaklanılacaktır. Modernleşmenin ne olduğu, kimler tarafından nasıl tanımlandığı araştırılacak. Bu çalışmanın modernleşmeyi nasıl ele aldığı ifade edilecektir.

1. 7. 3. 1. Modernleşme

Günümüzde modernlik oldukça tartışılan bir kavramdır. Üzerinde herkesin hem fikir olduğu bir modernlik tanımı yapmak oldukça zordur. Çünkü modernlik çok farklı biçimlerde algılanabilmekte ve yorumlanabilmektedir. Göksel (2015) modernlik üzerine yaptığı çalışmada modernlik ile ilgili düşünceleri klasik modernlik, yeni modernlik ve çoklu modernlik paradigması biçiminde ele almıştır. Göksel'in (2015) kullandığı bu üçlü ayrım modernliği açıklamada oldukça yararlı görülmüştür. Klasik modernlik çalışmaları kapsamında Rostow'un (1959) analizleri oldukça önemlidir. Öncelikle geleneksel toplum yaşantısına karşı tepkiler oluşur, geleneksel toplum yaşantısından tamamen kopulduktan sonra kitle tüketim çağına geçilir (Rostow, 1959). Geleneksel toplumda milli gelirin çok azı üretim araçlarına ayrılır, fakir halk zengin toprak sahipleri tarafından yönetilir (Rostow, 1959: 4). Modern bilimin ortaya çıkması, deniz aşırı piyasalara ulaşılması, uluslararası ilişkilerin gelişmesi ve tepkisel milletçilik akımlarının baş göstermesiyle kalkış öncesi şartlar sağlanır (Rostow, 1959:4-7). Modern sanayi tekniklerinin gelişmesiyle ve yeni sanayi sektörlerinin ortaya çıkmasıyla kalkış gerçekleşir (Rostow, 1959: 7). Bu gelişmelerle beraber toplumlar ekonomik ve teknolojik olgunluğa ulaşırlar (Rostow, 1959: 8-11). Kitle üretim yoluyla üretilmiş otomobillerin, ev araçlarının ortaya çıkmasıyla, elektrik dağıtımının tamamlanmasıyla, sermaye ve ticaret merkezlerinin kurulmasıyla son olarak kitle tüketim çağına gelinir (Rostow, 1959:11-13). Rustow (1970) demokrasinin gelişimini zamana bağlı olarak anlatmıştır. Rustow (1970: 347) İngiltere'de demokrasi gelişiminin 1640 yılında başlayıp 1918 yılına kadar sürdüğünü belirtmiştir. Rustow (1970) toplumların geleneksel yönteminden demokrasiye geçiş süreçlerini açıklayan bir model geliştirmiştir. Demokrasinin oluşması için öncelikle ulusal birliğin sağlanması gerekmektedir (Rustow, 1970). Ulusal birlik sağlandıktan

sonra toplum içerisinde politik mücadele yaşanmalı, politik mücadeleyi yürüten liderler çok sesliliği kabul etmeli ve son olarak hem politikacılar hem de toplum demokrasinin ilkelerini benimsemelidir (Rustow, 1970) Brown (1975) ise modernlik konusuna oldukça farklı yaklaşmıştır. Brown (1975: 548) modernliğin değerlerini: ussallık, uzmanlaşma, verimlilik, kozmopolitlik ve geleceğe dair iyimser beklentiler olarak tanımlamıştır. Ancak Brown (1975) günümüzde hiçbir toplumun tam anlamıyla modern olmadığını belirtmiş ve modernliğin aslında zirve yaptığı dönemin Viktoria dönemi Amerika Birleşik Devletleri olduğunu savunmuştur. Bradshaw (1987:228) modernleşme için gereken değişkenleri: sanayi istihdamı, ekonomik büyüme ve göreceli şehirleşme olarak tanımlamıştır. Bradshaw (1987:225) bir ulus modern toplum olmadan önce köyden kente büyük ölçekte göç yaşamalıdır.

Durkheim, Weber ve Karl Marx gibi düşünürler Avrupa toplumunda dramatik değişimler yaratmış olan endüstri devrimi, sınıf çatışması, laikleşme ve modernleşme gibi olaylara tepki olarak sosyolojiyi bulmuşlardır (Connel, 1997: 1511). Klasik modernleşmeden sonra yeni modernleşme fikirleri ön plana çıkmaktadır. Klasik modernleşmeden çıkılıp yeni modernleşmeye gidildikçe özellikle laikliğe bakış açısının değiştiği görülebilir.(Göksel, 2015). Yeni modernlik kavramı kapitalist ekonomik sistemi ve liberal demokrasiyi benimsemeye devam ederken tam laiklik yerine yumuşatılmış bir din kavramıyla da modernleşmenin gerçekleşebileceğini savunur (Göksel, 2015). Son olarak ise özellikle Eisenstadt'ın (2000; 2014) geliştirdiği çoklu modernlik paradigmasından söz edilmelidir. Eisenstadt (2000: 1) batılı modernlik kavramının tüm dünya genelinde egemen bir modernlik anlayışına dönüşeceği fikrine karşı çıkmıştır. Aslında Eisenstadt (2000;2014) batı ülkelerindeki modernleşme hareketlerinin de birbirine tamamen paralel olmadığını düşünmüştür. Öncelikle Eisenstadt batılılaşma ile modernleşmenin aynı kavramlar olmadığını ifade etmektedir (Eisenstadt, 2000: 2-3). Batılı olmayan devletler modernleşme sürecinde başladıklarında kendi kolektif kimliklerini oluşturarak, bir kısım geleneksel kimliklerini koruyarak (özellikle dini kimliklerini) ve farklı kurumlar inşa ederek batılılardan farklı yollar izlediler (Eisenstadt, 2000: 13-15). Çoklu modernlik anlayışı laiklik ve modernlik arasındaki ilişkiyi oldukça farklı bir biçimde değerlendirir (Davison, 1998). Modernlik üzerine çalışanlar genellikle laikleşmeyi modern devlet olmanın ön koşulu olarak görmektedirler ve modern devletin laik olması gerektiğini düşünmektedirler (Carroll, 1984: 362). Ancak çoklu modernlik paradigması, laikleşmeyi modernliğin bir ön koşulu olarak görmez (Carroll, 1984;

Davidson, 1998). Farklı dinlerin farklı yorumları politik modernliğin belirli karakteristik özellikleriyle uyumlu olabilir ya da dinsel öğretiler ve uygulamalar modernleşme ile ortaya çıkmış kurumlara yerleşebilir (Carroll, 1984; Davidson, 1998). Kısaca çoklu modernlik paradiması klasik modernlik görüşünün fazlasıyla reçeteci olduğunu öne sürer.

Yazında klasik, yeni klasik ve çoklu modernlik olmak üzere modernliği tanımlayan üç farklı kuram bulunmaktadır. Özellikle Eisenstadt'ın (2000; 2014) bahsettiği çoklu modernlik paradigması modernlik kavramının anlaşılmasında aydınlatıcı bir rol üstlenebilir. Örneğin, Göksel (2015) yaptığı çalışmada Türk modernliğini en iyi açıklayan kuramın çoklu modernlik paradigması olduğunu belirtmiştir. Çoklu modernlik paradigması günümüzde yaşanan birçok toplumsal olayın açıklanmasında kullanılabilir. Örneğin Dünya genelinde din temelli siyasi söylemler, siyaset bilimcilerin öngörmedikleri biçimde güçlenmiştir (Davidson, 1998). Oysa geçmiş dönemlerin siyaset bilimcileri dine dayalı siyasi anlayışın modernleşme ile birlikte etkinliğini kaybedeceğini öngörmüşlerdir (Davidson, 1998). Siyaset bilimciler kendilerini klasik modernlik görüşüne daha yakın hissettikleri için sınırları belirgin bir modernlik anlayışı geliştirmiş ve toplumların modernleşme süreçlerine sadece bu çerçevenin rehberlik edeceğini düşünmüşlerdir (Davidson, 1998). Görüldüğü üzere modernleşme oldukça karmaşık ve tartışmalı bir konudur. Benimsenen farklı paradigmlar, aynı olayı inceleyen bilim insanlarının oldukça farklı çıkarımlar üretmesine neden olabilir. Bu çalışma ise daha çok klasik modernlik paradigmasına yakın durmaktadır. Kurumsal kuram araştırmacılarının klasik modernliğe daha yakın olmaları (Friedland ve Alford, 1991; Thornton vd 2012), bu durumun en önemli nedenlerinden birisidir. Friedland ve Alford (1991) ve Thornton ve diğerlerinin (2012) anlattığı kurumsal mantıkların bir kısmı modernleşme öncesi bulunmaktadır bir kısmı ise modernleşmeyle beraber ortaya çıkabilmiştir. Vurgulanan modernleşme biçimi ise klasik modernleşme kuramına daha yakındır. Ancak çalışma, çoklu modernlik paradigmasını savunan araştırmacıların görüşlerini de dikkate alarak kaleme alınmıştır. Örneğin çalışma kapsamında geliştirilen model, oldukça esnek bir modelidir. Model, toplumsal yapının önceliğini temel alarak geliştirmiştir ancak bu yapı belirli durumlarda kişilerin geleneksellikten modernliğe ve modernlikten gelenekselliğe geçişine olanak tanımaktadır.

Klasik modernlik kuramını eleştirenler, kuramın temel olarak modernliği geri dönüşü olmayan katı bir yol olarak gördüğünü ancak toplumsal hayat içerisinde farklı örneklere de rastlanabileceğini öne sürerler (Eisensttat, 2000; 2014). Çalışma kapsamında geliştirilen model ise bireyin geleneksellik-modernlik kutupları arasında hareket edebileceği düşüncesiyle geliştirilmiştir. Böylece klasik modernlik yaklaşımına yöneltlen temel eleştiriler göz ardı edilmemiş ve modelin geliştirilme aşamalarında dikkate alınmıştır.



BÖLÜM II. SOSYAL BECERİLER VE KURUMSAL MANTIKLARIN MİKRO DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİLERİ

2. 1. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Profesyonelleşme İlişkisi

Profesyonelleşme kavramının net bir biçimde anlaşılabilmesi için öncelikle Durkheim'ın görüşlerine yer verilmelidir. Durkheim sosyolojiye toplum ve düzen merkezli yaklaşarak modern koşullara uyan yeni bir ahlak sisteminin geliştirilmesi gerektiğini savunmuştur (Turner, 2003). Modernleşme ile beraber ortaya çıkan piyasa ekonomisi, eski toplumsal düzenlerin etkisinden çıkmıştır ancak bu yeni sistem de ahlaki bir düzenleme mekanizmasına ihtiyaç duymaktadır (Turner, 2003). Durkheim (2003) ve Parsons (2005) kişisel çıkarları doğrultusunda hareket eden ussal aktör kavramını eleştirmişlerdir ve böyle bir yaklaşımla profesyonelleşmenin gerçekleştirilemeyeceğini öne sürmüşlerdir. Durkheim (2003) her profesyonel mesleğin merkezi bir ahlak sistemiyle işlediğinin, farklı profesyonel ahlak sistemleri arasında çelişkiler olsa da bu sistemlerin birbirine paralel olduğunun altını çizmiştir. Ekonomik rekabet bir ahlaki düzene oturtulmazsa giderek daha fazla radikalleşebilir ve bu radikalleşme mesleğin ününe zarar verebildiği gibi toplumsal düzene de büyük zararlar verebilir (Durkheim, 2003: 11). Parsons'da (2005) ekonomik ve sosyal ilişkilerde düzenin önemine dikkat çekmiştir. Parsons sosyolojisi kapsamında ekonomik eylemlerde kendi çıkarını arttırmak için hile yapan veya kaba kuvvet kullanan kişi aslında ussal hareket etmektedir ve bu nedenle ussal aktör yaklaşımı toplumsal/ekonomik işleyişi tek başına açıklayamaz (Turner, 2005). Profesyonel bir kişinin kısa dönemli kişisel çıkarları doğrultusunda hareket etmemesi aksine diğergamlı olması, topluma karşı sorumlu olması ve kararlarını iş etiği çerçevesinde alması beklenir (Turner, 2005: xv). Örneğin profesyonelliği benimsemiş bir doktorun kişisel kazancından ziyade hasta sağlığına önem vermesi gerekir (Parsons, 2005: 293). Weber (1968) ise toplumun ussallığı benimseme oranı ile profesyonelleşme arasında pozitif ilişki olduğu vurgulamıştır.

Profesyonellik kavramı insanlara farklı anlamlar çağrıştırabilir. Bu nedenle çalışma kapsamında profesyonellik kavramının nasıl ele alındığının açıklanması büyük önem

taşımaktadır. Evetts (2003) profesyonelliğin resmi olmayan değerler sistemi olarak algılandığının üzerinde durmuştur. Profesyonelliğin temelinde ortaklaşa güven ve ahlak bulunmaktadır, böylece çalışanların dışsal denetim sistemleri tarafından sıkı bir biçimde denetlenmesi gerekmez (Bridgman, 2010: 311-312). Profesyonellik anlayışı, verilen hizmetin belirli ilkeler çerçevesinde olacağının güvencesini verir (Healey, 1985: 493). Profesyonellik düzeyi arttıkça insanlar ekonomik ilişkilerde birbirlerinde daha fazla güven duymaya başlarlar (Evetts, 2003: 761). Bu güven ürün-fiyat temelli olabildiği gibi şahsi bilgilerin gizliliğiyle ilgili de olabilir (Evetts, 2003). Bridgman (2010) profesyonel bir çalışanın toplumun çıkarlarını firma çıkarlarının üstünde tutması gerektiğini savunmuştur. Profesyonellik beraberinde ölçülü uygulamaları, mesleki ahlak kurallarını, mesleğe giriş koşullarını ve bu uygulamaları geliştirmeye yönelik bir düşünce sistemini getirir (Golembiewski, 1983:253). Parsons (2005) profesyonelliği benimsemiş kişilerin çalıştığı ortamları bir bağlam olarak görmüştür ve bu bağlam içerisinde çalışanlar etik kuralları içselleştirirken hizmet alanlar karşısındaki yetkinliğine ve profesyonel otoritesine saygı duyarlar. Bu çerçevede yetkinliğe ve profesyonel otorite saygının profesyonel bağlam içinde kurumsallaştığı söylenebilir (Parsons, 2005:265).

Günümüzde profesyonellik her türlü örgüt için büyük bir önem taşımaktadır. Profesyonelleşme kamu ve özel sektördeki örgütlenme sorunlarının ilacı olarak düşünülmektedir (Golembiewski, 1983: 251). Örneğin kar amacı gütmeyen kuruluşlar da örgütlenme sorunlarının üstesinden gelebilmek için ücretli çalışan ve yönetici çalıştırarak profesyonelleşmeye başlamışlardır (Betzler ve Gmür, 2016; Cumming, 2008; Hwang ve Powell, 2009). Araştırmacılar farklı örgütler için farklı profesyonelleşme koşulları tanımlamışlardır. Örneğin kar amacı gütmeyen örgütlerin profesyonelleşmeleri için stratejik planların, bağımsız mali denetim sisteminin, çalışanlar için sayısal performans ölçüm sisteminin ve danışman desteğinin olması gerekir (Hwang ve Powell, 2009). Crucini (1999) İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra İtalyan danışma firmalarının profesyonelleşme sürecini incelemiştir. Crucini (1999) belirli bir kalite, etik ve mesleki hassasiyet standardına sahip olan danışma firmalarını profesyonel olarak değerlendirmiştir. Guidotti'de (2016: 246) benzer biçimde bir mesleğin profesyonelleşmesi için mesleğe özgü ahlak kurallarının, kişisel özerkliğin, uzmanlaşmanın ve kamu yararı gözetmenin şart olduğunu anlatmıştır. Francis ve Humphreys (1999) Avustralya ve Birleşik Krallık'taki hemşirelik mesleğinin

profesyonelleştirilme süreçlerini karşılaştırmıştır ve mesleğe giriş standartlarının yükseltilmesini bir profesyonelleşme aşaması olarak değerlendirmiştir. Gornitzka ve Larsen (2004) Norveç'teki dört üniversitenin 1987-1999 yılları arasındaki gerçekleştirdiği profesyonelleşme süreçlerini incelemişlerdir. Gornitzka ve Larsen (2004) diplomalı yönetici sayısındaki artışı, diplomasız idari personal sayısındaki düşüşü, idari personal arasındaki yüksek farklılaşma düzeyini profesyonelleşme adımları olarak ele almıştır. Hilton ve Slotnick (2005) hekimlerin ve hekim adaylarının gerçek bir profesyonel olabilmeleri için sahip olmaları gereken altı nitelik tanımlamıştır. Profesyonel bir doktorun meslek ahlakını içselleştirmesi, öz farkındalığa sahip olması, gerektiğinde hesap verebilmesi, hastalara karşı saygılı olması, takım çalışmasına uyum sağlaması ve topluma karşı sorumlu olması gerekir (Hilton ve Slotnick, 2005). Maffei (2008) iç mimarlık mesleğinin yüz yıllık bir süreçte (1870-1970) nasıl bir profesyonelleşme süreci geçirdiğini ele almıştır. Maffei (2008:1) iç mimarlık kapsamında çizdiği profesyonellik anlayışına göre mesleğin akranlarca denetlenen etik kuralları olmalı, sadece belirli bir eğitimden geçen kişiler mesleği sürdürmeli ve alanın ileri gelenleri mesleğe giriş sürecini denetlemelidir. Araştırmacıların görüşleri analiz edildiğinde profesyonelliğin temelinde akranlarca denetlenen belirli ahlak kuralları, ortaklaşa bir biçimde kararlaştırılmış mesleki ehliyet alma koşulları, kişisel ilişkilerde güvenilirlik, her konuda hesap verebilirlik, özerklik, diğergamlılık, toplumsal faydalara öncelik verme ve liyakat yatmaktadır. (Bridgman, 2010; Evetts 2003; Golembiewski, 1983; Guidotti 2016; Hilton ve Slotnick 2005; Maffei, 2008; Parsons 2005). Profesyonellik kavramının yukarıda sıralanan unsurların her birisinin ayrı ayrı içerdiği unutulmamalıdır. Profesyonellik, belirtilen bütün alt unsurların birleşimini temsil eden bir kavramdır. Bu çalışma, belirtilen profesyonellik niteliklerinden en fazla öne çıkanları ve bu çalışmanın kapsamına en uygun olanları seçerek bir profesyonellik çerçevesi çizmektedir. Çalışma kapsamında vurgulanan profesyonellik teması ortaklaşa bir biçimde kararlaştırılmış mesleki ehliyet alma koşulları, bürokratik denetim, güveni kötüye kullanmamak, toplumsal fayda odaklılık, özerklik, hesap verebilirlik ve liyakat niteliklerinin toplamından oluşmaktadır.

Örgütlerin profesyonelleşme çabaları içine girmeleri çeşitli sonuçlar ortaya çıkartmıştır. Profesyonelleşmeye geçiş süreci örgütlere fayda sağlayabildiği gibi belirli noktalarda örgütler için istenmeyen sonuçlara da yol açabilir. Burton (2005), 1945-1953 yılları arasında Sovyetler Birliği'nin tıp doktorlarını profesyonelleştirmeye ve belirli bir

alandan uzmanlaştırmaya yönelik gerçekleştirdiği uygulamaları incelemiştir. Profesyonelleşme ile birlikte doktorlar mesleki normları daha fazla kabul etmeye başladığı ve doktorların birbirlerini denetlediği ve eleştirdiği bir akran denetim sisteminin kurulduğu görülmüştür (Burton, 2005). Witz (1990) profesyonellik ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında hemşire ve ebelerin erkek egemen doktor gruplarıyla mücadelesini incelemiş, kadınların giderek daha güçlü konuma geldiğini ifade etmiştir. Bu açıdan bakıldığında profesyonelleşmenin meslek gruplarını cinsiyetsizleştirmeye başladığı düşünülebilir. Maffei (2008) kadın mesleği olarak görülen iç mimarlığın profesyonelleşme süreci ile beraber cinsiyetsizleşmeye başladığını vurgulamıştır. Golembiewski (1983) kamu ve özel kuruluşlarda profesyonelliğin arttıkça performansın da yükseldiğini ancak bir noktadan sonra performansın değil mesleği korumaya yönelik uygulamaların arttığını saptamıştır. Healey (1985) İngiltere’de planlayıcılık mesleğinin profesyonelleşme süreci üzerinde durmuştur. Mesleğin profesyonelleşmesinin önemli faydaları olsa da süreç sonucunda mesleğin uygulamaları türdeşleşmiş, yenilik ve yaratıcılığa verilen önem azalmıştır.

Çalışma kapsamında insanların öncelikle hayatta kalmak için gerekli olan sosyal becerileri öğrenmeye çalıştıkları buradan hareketle kurumsal mantıkları tanımaya ve benimsemeye başladıkları belirtilmiştir. Kurumsal mantıklar yaklaşımını ortaya atan yazarlar insanların benimsemiş olduğu mantıkların kişilerin bütün karar verme sürecini etkileyeceğini belirtmişlerdir (Friedland ve Alford, 1991; Thornton ve Ocasio, 1999; Thornton 2001; 2002). Bu açıdan bakıldığında insanlar içselleştirdikleri kurumsal mantıkları ve bu mantıklara özgü resmi olmayan kuralları gittikleri her yere taşıma eğiliminde olabilirler. İnsanlar değer örüntülerini çocukluk çağlarında öğrenirler ve öğrenilen değerler yetişkinlik yıllarında büyük değişikliklere uğramazlar (Parsons, 2005: 142). Bu durumda aile ve din mantıklarını içselleştirmiş bir kişi herhangi bir mesleği icra etmeye başladığında hangi ahlak kurallarına göre hareket edecektir? Aktörün karar vermesinde mesleki ahlak kuralları mı belirleyici olacaktır yoksa aile mantığının sahip olduğu ahlak kuralları mı öne çıkacaktır veya kişi din mantığının gerekliliklerine göre mi hareket edecektir? Durkheim (2003: 29-30) askerlik, rahiplik, avukatlık ve hakimlik mesleklerinde var olan profesyonel ahlak kurallarının benzerlerinin ekonomik işleyiş için de geliştirilmesi gerektiğini önermiştir. Yaşadığımız dönemde insanlar birçok farklı meslek için ahlaki ilkeler geliştirebilmişlerdir. Mesleklerin ahlaki ilkelerine bakıldığında ortak olan değerler de görülebilir. Birçok sosyal bilimci

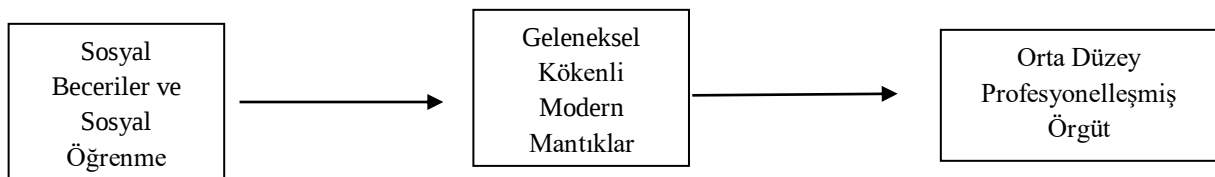
mesleklerin giderek daha fazla profesyonelleştiğini ve profesyonellik anlayışının her alana yayıldığını çok zorlanmadan tespit edebilir. Ancak dışarıda herkesin ahenkli bir biçimde profesyonel kurallara uyduğu ve kesinlikle bu kuralların dışına çıkmadığı bir dünya bulunmamaktadır. Profesyonel ilkelere göre hareket etmesi gereken insanların mesleki ahlak kurallarına uymadığı görülebilir. Üstelik bu duruma askerlik, doktorluk ve hakimlik gibi ilk profesyonelleşmeye başlayan mesleklerde de rastlanabilir. Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar arasındaki ilişki bu durumun nedenini açıklayabilir. Aktörün sahip olduğu sosyal beceriler ve içselleştirdiği kurumsal mantıklar arasındaki ilişki, kişinin profesyonelliği ne ölçüde benimseyeceğini belirleyebilir. Geleneksel mantıklara dayalı davranışlar, düşük profesyonellik düzeyinin geçerli örgütlerde aktörlere çeşitli yararlar sağlayabilir. Geleneksel kökenli modern mantıkların içerisindeki davranış kalıpları, orta profesyonelleşme düzeyinin geçerli olduğu örgütlerde işlevsel olarak kullanılmaya uygun olabilir. Modern mantıkların getirdiği davranış örüntüleri ise yüksek profesyonelliğin egemen olduğu örgütlere daha uygun olabilir. Bu bağlamda aşağıdaki önermeler geliştirilmiştir.

Şekil 3. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıkların Düşük Profesyonellik Düzeyi İle İlişkisi



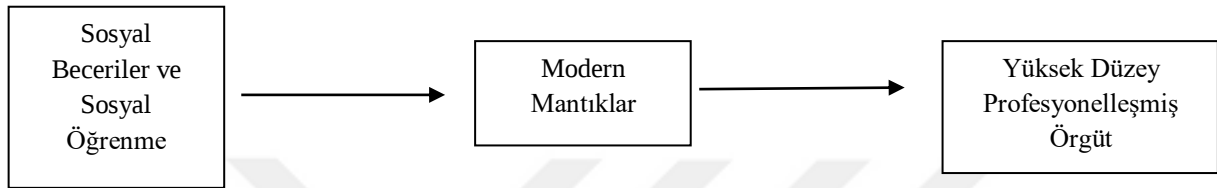
Önerme₃: Aktörün sahip olduğu sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar geleneksel mantıklarla ilişkiliyse kişi düşük profesyonelleşme düzeyinin geçerli olduğu örgütlere girme eğiliminde olacaktır.

Şekil 4. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıkların Orta Profesyonellik Düzeyi İle İlişkisi



Önerme₄: Aktörün sahip olduğu sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar geleneksel kökenli modern mantıklarla ilişkiliyse kişi orta profesyonelleşme düzeyinin geçerli olduğu örgütlere girme eğiliminde olacaktır.

Şekil 5. Sosyal Beceriler ve Kurumsal Mantıkların Yüksek Düzey Profesyonellik İle İlişkisi



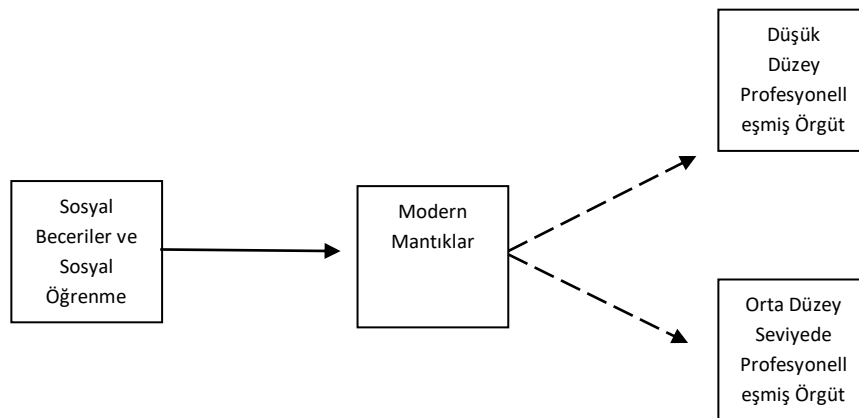
Önerme₅: Aktörün sahip olduğu sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar modern mantıklarla ilişkiliyse kişi yüksek profesyonelleşme düzeyinin geçerli olduğu örgütlere girme eğiliminde olacaktır.

2. 2. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar, Meslekleşme ve Profesyonelleşme İlişkisi

Sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar ilişkisinde meslekleşme oldukça önemli bir unsurdur. Meslekler ortaya çıktıkları ve faaliyetlerini sürdürdükleri bağlamlarda düzgün bir biçimde anlaşılabilen ve tarihsel olarak evrilen kurumlardır (Dunn ve Jones, 2010: 125-126). Sosyal yaşam içerisinde içselleştirilen mantıkların kişileri uygun profesyonelleşme düzeyinin geçerli olduğu bağlamlara yönlendireceği öngörülebilir. Ancak toplumsal yapı oldukça karmaşık bir olgudur ve toplumun her üyesi için böyle bir uyumu sağlayamayabilir. Çalışılan örgütlerin profesyonellik düzeyi ile aktörün mantıkları büyük oranda uyumsuz olabilir. Meslekleşmenin özgünlüğü tam olarak bu noktada ortaya çıkmaktadır. Meslekleşme kişileri mantık-profesyonellik uyumundan uzaklaştırabilir. Örneğin geleneksel mantıkları benimsemiş bir kişi sahip olduğu meslek aracılığıyla yüksek profesyonelleşmenin egemen olduğu bir örgüte girebilir. Diğer yandan modern mantıkları benimsemiş birey, edindiği meslek aracılığıyla kendini düşük profesyonellik seviyesinin geçerli olduğu bir örgütün içerisinde bulabilir. İnsanların gönülsüz geçişleri kendi iradeleriyle gerçekleştirdikleri düşünüldüğünde, kişileri yukarıda bahsedilen geçişe iten nedenlerin açıklanması oldukça önemli bir hale

gelmektedir. Öncelikle çalışma kapsamında çizilen modelin durağan değil dinamik olduğu unutulmamalıdır. Geleneksel mantıkları benimsemiş kişiler sosyal beceri repertuarlarını genişletirlerse daha çok kurumsal mantık hakkında fikir sahibi olabilirler. Mantık ve sosyal beceri havuzunu genişleten kişiler yüksek derecede profesyonelleşmiş örgütlere girebilirler. Kişi sosyal ve ekonomik fayda sağlamak için böyle bir geçişi gönüllü olarak gerçekleştirmeye çalışacaktır. Açıklanması gereken bir diğer geçiş ise modern mantıkları benimsemiş aktörlerin düşük düzeyde profesyonelleşmiş örgütlere katılma çabalarıdır. Altı çizilen bu ilginç durumun açıklanması kuramsal açıdan değerli olabilir. Özellikle kapitalist ekonominin düzgün işlemediği sosyal sistemlerde toplum, bir uzman deposuna dönüşebilir. Bu gibi ekonomilerde toplumsal yapı içerisinde çok sayıda donanımlı insan kaynağı bulunur ancak bu kişiler için yeteri kadar profesyonel örgüt bulunmayabilir. Modern mantıkları benimsemiş ve yüksek seviyede profesyonelliğin egemen olduğu örgütlere katılmak isteyen ancak bu olanağı bulamayan kişiler, piyasa dinamiklerinin yönlendirmesiyle düşük düzeyde veya orta düzeyde profesyonelleşmiş örgütlere katılmaya çalışacaklardır. Sonuçta insanlar toplumsal sistem içerisinde bir yer edinmeyi arzulamaktadırlar ve her zaman kendileri için ideal şartların oluşmasını bekleme şansları yoktur. Ancak piyasa dinamiklerinin yönlendirdiği geçişi gerçekleştirmek, örgütte kalıcılığı garantileyebilir. Farklı mantıklara sahip olanlar girdikleri bağlamda dikkat çekmemek için uyuma yönelik izlenim yönetimi taktiklerini uygulayacaklardır. Diğerlerinin mantıklarıyla uyumlu gözükken bir izlenim yaratılarak itibar, sosyal sermaye (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Granovetter, 1985) ve statü elde edilebilir.

Şekil 6. Kurumsal Mantıklar ve Meslekleşme İlişkisi



Önerme₆: Bir toplumda meslek becerisine yönelik iş seçme olanakları daraldığında yüksek düzeyde profesyonelleşmiş iş gücü, düşük ve orta profesyonelleşme düzeyindeki örgütlere doğru yönelir.

Önerme₇: Kişilerin sosyal becerileri ve kurumsal mantıkları dahil olunan örgütün profesyonellik düzeyi ile uyum sağlamadığında kişiler uyum sağlamaya yönelik izlenim taktikleri uygularlar.

2. 3. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Amaçlı Toplumun Oluşma Süreci

Flingstein (1997; 2001; 2008; 2014) sosyal beceri kavramından bahsederken ortak amaçlardan, insanlara kolektif kimlik sağlamaktan ve insanları bir araya getirmekten bahsetmiştir. Ortak amaçlılık kavramına geçilmeden önce amaçlılık (Searle, 1995; 2004; 2010) olgusunun ne olduğu açıklanmalıdır. Amaçlılık (intentionality) kavramının temelinde bilinç-beyin ikiliğinin reddi düşüncesi bulunmaktadır (Searle 2002). Birey, bireyin bilinci ve dış Dünya arasındaki nedensel ilişkiler bütünü, amaçlılık olarak açıklanabilir (Searle, 2004: 114). Amaçlılık durumunun inançlar, istekler, arzular, umutlar, korkular, algılar, hatıralar ve niyetler gibi yapısal özellikleri bulunmaktadır (Searle, 2004:116). Kişilerin amaçlılık durumları çevreden ve diğer amaçlılık durumlarından yalıtılamaz (Searle, 2004). Bireysel bir amaç çevresel koşullara ve diğer amaçlılık durumlarına bağlıdır (Searle, 2004). Bireysel amaçlılık kişisel kararları, davranışları ve hareketleri açıklamak için kullanılabilir. Yalnızca bireysel amaçlılık insan topluluklarının eylemlerini açıklama konusunda yetersiz kalabilir. İnsan toplulukların oluşan örgütlere ilişkin çıkarımlar üretebilmek için ortakla davranışın yapısı incelenmelidir. Aynı inançları, tutkuları ve niyetleri paylaşan ve hissedilen insanlar işbirlikçi davranışa başladıklarında ortak amaçlılık ortaya çıkar (Searle, 1995: 23-24). Ortak amaçlılık, bireysel amaçlılıktan üstün bir durumdur ve bu nedenle bireysel amaçlılığa indirgenemez (Searle, 1995: 24). Ortak amaçlılık ilkel bir özelliktir, tamamen biyolojiktir, bireylerin tekil amaçlılığının toplamından üstündür ve eylem sonucunda sosyal gerçekler ya da kurumsal gerçekler (eğer eylem bir insan kurumu içeriyorsa) üretilir (Searle, 1995: 25-26). Ortak amaçlılık aracılığıyla görüngülere yeni bir sosyal durum atanır ve atanan sosyal durumun bütün üyeler tarafından onaylanmasıyla kurumsal gerçekler yaratılmış olur (Searle, 1995: 46). Ortak amaçlılık paylaşılan inançlara ve bilgilere ek olarak iş birliği gerektirir

(Searle, 2010: 49). İş birliği aracılığıyla bireysel amaçlardan üstün bir ortak amaçlılık durumu oluşur ve üyeler “biz” kavramını içselleştirerek düşüncelerini ifade ederler (Searle, 1995; 2010). İş birliği ile ortaklaşa davranışı gerçekleştiren bireylerin her biri kendi kişisel görevlerini yerine getirir ve aynı zamanda diğerlerinin de kişisel görevlerini yerine getireceğini varsayarlar ancak grup tek bir temel amacı paylaşır (Searle, 2010: 51-52).

Sosyal beceri, ortak amaçlılık, kurumsal mantık ilişkisi bağlamında düşünüldüğünde çok sayıda sosyal beceriye ulaşır bu vasıta ile kurumsal mantık repertuarını genişleten kişiler amaçlı topluluk oluşturma becerisine sahip olabilirler. Amaçlı topluluklar kurumsal gerçekleri (Searle, 1995) geliştirmeye ve çeşitlendirmeye yatkındır. Kurumsal gerçekler insanlar arası fikir birliğine dayanan, varlıklarını insan kurumlarına borçlu olgulardır (Searle, 2010: 10). Bu çerçevede örgütlerin kurulum ya da oluşum aşamalarını incelemeye yönelik gerçekleştirilen çalışmalar başlangıç noktalarını daha kolay bir biçimde tespit edebilirler. Sosyal beceri repertuarı çeşitlenmiş kişiler sosyal yapıdan aldıkları destekle amaçlı toplulukları oluşturma olanağı elde edebilirler. Bu kişiler amaçlı toplulukları oluşturabilir ve amaçlı toplulukların üreteceği kurumsal gerçekleri etkileyebilirler.

Sosyal beceri birikimi zengin olan ve çeşitli kurumsal mantıklar hakkında bilgi birikimi olan kişiler, her durumda yeni bir amaçlı toplum yaratmak zorunda değildir. Çeşitli sosyal becerilere sahip kişiler, diğer herkes gibi mevcut olan amaçlı topluluklara katılma eğiliminde olabilirler. Kişiler sosyal becerilerini kullanarak katıldıkları amaçlı topluluk içerisinde hiyerarşik olarak daha üst konumlara gelebilirler. Amaçlı toplum yapısı içerisinde üst konuma gelen kişi, yapıdan elde ettiği kaynakları kullanarak kendi çıkarına uygun kurumsal gerçekler üretilmesini sağlayabilir. Örgütsel düzeye gelindiğinde, sosyal beceri havuzu derin olan kişilerin amaçlı topluluklar içerisinde lider konumuna yükselerek örgüt içi işleyişleri önemli ölçüde etkileyebilirler.

Şekil 7. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Amaçlı Toplum Oluşturma Becerisi



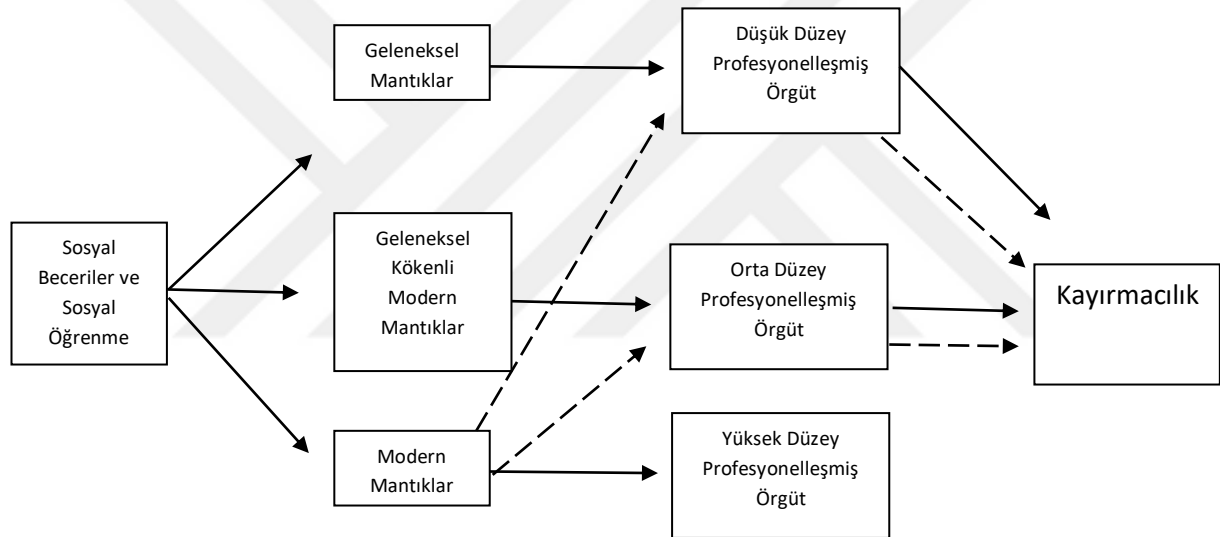
Önerme8: Çok sayıda sosyal beceriye ulaşp bu vasıtaıyla kurumsal mantık repertuarını genişleten kişiler amaçlı topluluk oluşturma becerisine sahip olurlar. Bu amaçlı topluluklar kurumsal gerçekleri geliştirmeye ve çeşitlendirmeye yatkındırlar.

2. 4. Profesyonellik ve Kayırmacılık İlişkisi

Kayırmacılık günümüzün tartışmalı kavramlarından birisidir. Ayrımcılık insanların ait oldukları gruplara göre kişilere farklı davranmaktır (Fershtman, Gneezy ve Verboven, 2005: 371). Kayırmacılık yetki ve güç sahibi bir kişinin elindeki gücü kullanarak yeterli deneyimi, bilgisi ve yetenekleri olmayan bir kişiyi kariyer basamaklarında yukarı tırmandırmasıyla gerçekleşir (Safina, 2015: 631). Sherman (1977) sincaplar üzerinde yaptığı araştırmada hayvanların bile kayırmacılık mekanizmasını kullandıklarını göstermiştir. Kayırmacılık grup üyelerinin tanımadıkları kişilere olumsuz, grup üyelerine grubun çıkarları doğrultusunda olumlu davrandıklarında gerçekleşir (Fershtman vd, 2005: 373). Kayırmacılık kavramı kurumsal mantıklarla ve örgütlerin profesyonelleşme seviyeleriyle ilgili olabilir. Geleneksel mantıklar içerisindeki davranış kalıpları, düşük profesyonelliğin olduğu bir ortamda etkin bir biçimde kullanılabilir. Düşük profesyonellik seviyesine sahip örgütler ise kayırmacılık mekanizmasının çalışması için gerekli koşulları sağlayabilirler. Geleneksel mantıklar ve düşük profesyonellik anlayışı beraberinde kayırmacılık sistemini getirebilir. İnsanlar kayırmacılık sistemine olumlu anlamlar yükleyip, çıkar ilişkilerine dayanan bu sistemi normal karşılayabilirler. Misangyi vd'ne göre (2008: 756) bir alanda çelişen mantıklar bulunabilir. Bu durumda bir mantığa sadakat diğer mantığa göre kayırmacılık sayılabilir (Misangryi vd, 2008:

756). Marsh (1960) Çin'deki Ch'ing dönemini incelediği araştırmasında o dönem içerisinde aile odaklı Konfüçyüs değerlerinin topluma egemen olduğunu ve bu değerlerin kayırmacılığa tolerans sağladığını belirtmiştir. Benimsenen mantık insanların kayırmacılık kavramına dair bakış açılarını belirleyebilir. Örneğin modern mantıkları bilen ve yüksek profesyonellik düzeyine sahip örgütlerin bir parçası olmak isteyen kişilerin kayırmacılık mekanizmasına olumsuz bakması öngörülebilir. Ancak yetkinliğe dayalı iş seçme olanaklarının sınırlı olduğu toplumlarda modern mantıklara sahip kişi düşük profesyonellik seviyesine sahip örgütlere girebilmek için kayırmacılık mekanizmasına başvurabilir.

Şekil 8. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Kayırmacılık İlişkisi



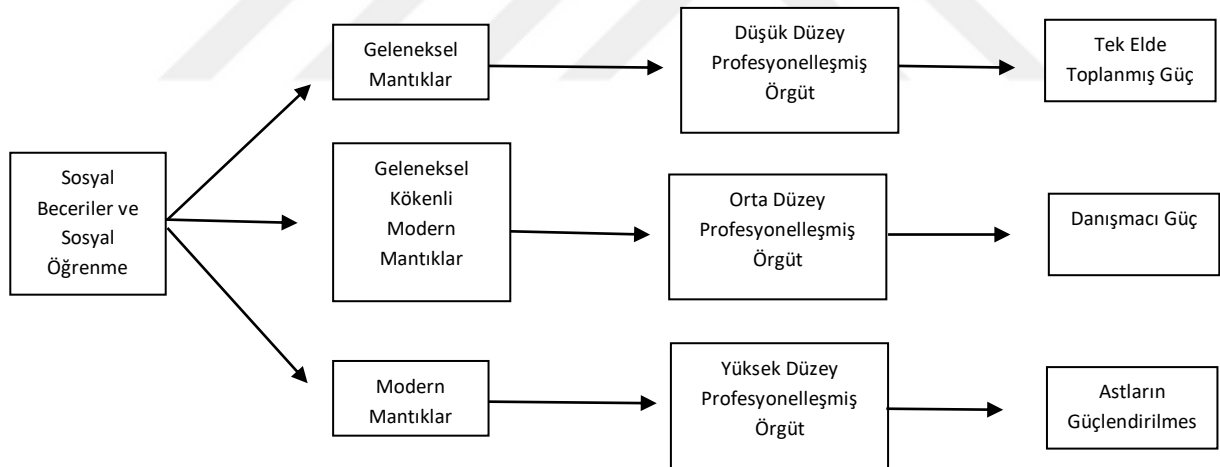
Önerme9: Geleneksel mantıkları ve geleneksel kökenli modern mantıkları içselleştirmiş kişiler ve bu kişilerin oluşturdukları düşük/orta düzey profesyonelleşmiş örgütler kurum içi işleyişi yönetmek için kayırmacılık mekanizmasını kullanırlar.

2. 5. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Güç İlişkisi

Çalışmada üzerinde durulması planlanan bir diğer unsur ise güçtür. Kurumsal mantık ve güç üzerinde çalışanlar gücün kurumsal mantığa göre göreceli olduğunu belirtmişlerdir ve gücün ne olduğunun kurumsal mantığa göre değişiklik gösterdiğini ifade etmişlerdir (Chassagnon 2014; Green vd, 2008; Joseph vd, 1014; Levy ve Scully 2007; Thornton ve Ocasio 1999). Bu çalışmada ise daha çok aktörlerin güce bakış açısı ve gücü nasıl

uygulanması gereken bir olgu olarak gördüğü üzerinde durulacaktır. Geleneksel mantıklar içerisinde gücün tek elde toplanması gerektiğini düşündüren alt mantıklar olduğu daha önce belirtilmiştir. Geleneksel kökenli modern mantıklarda ise hiyerarşik ilişkilerin yumuşamaya başladığı vurgulanmıştır. Modern mantıklarda ise gücün dağıtılması/paylaştırılması gereken bir olgu olduğunu düşündüren alt mantıklar gösterilmiştir. Bu bağlamda geleneksel mantıkları benimsemiş kişilerin gücün tek elde toplanması gerektiğini savunmaları beklenmektedir. Geleneksel kökenli modern mantıklardan gelenler ise güçlü kişilerin karar vermeden önce etraflarındaki danışmalarını gerektiğini düşünebilirler. Modern mantığı benimsemiş kişilerin ise geleneksel ve geleneksel kökenli mantığı içselleştirmiş kişilere göre güce daha yumuşak bakması beklenebilir. Modern mantığı benimsemiş kişiler astların güçlendirilerek güç paylaşımını savunabilir. Kişilerin güç ile ilgili bu düşüncelerini örgütlenme biçimlerine yansıtacakları farz edilebilir.

Şekil 9. Sosyal Beceriler, Kurumsal Mantıklar ve Güç İlişkisi



Önerme7: Aktör geleneksel mantıkları ve geleneksel kökenli modern mantıkları içselleştirmişse gücü tek elde toplanması gereken bir olgu olarak görür ve bunu örgüte yansıtır. Aktör modern mantıkları benimsemişse gücün paylaştırılması gerektiğini düşünür ve bunu örgüte yansıtır.

Çalışmanın bir sonraki bölümünde geliştirilen önermeler nicel yöntemlerle sınanabilecek hipotezlere dönüştürülecektir. Ayrıca bahsedilen bütün önermeleri içeren kapsamlı bir araştırma modeli sunulacaktır.

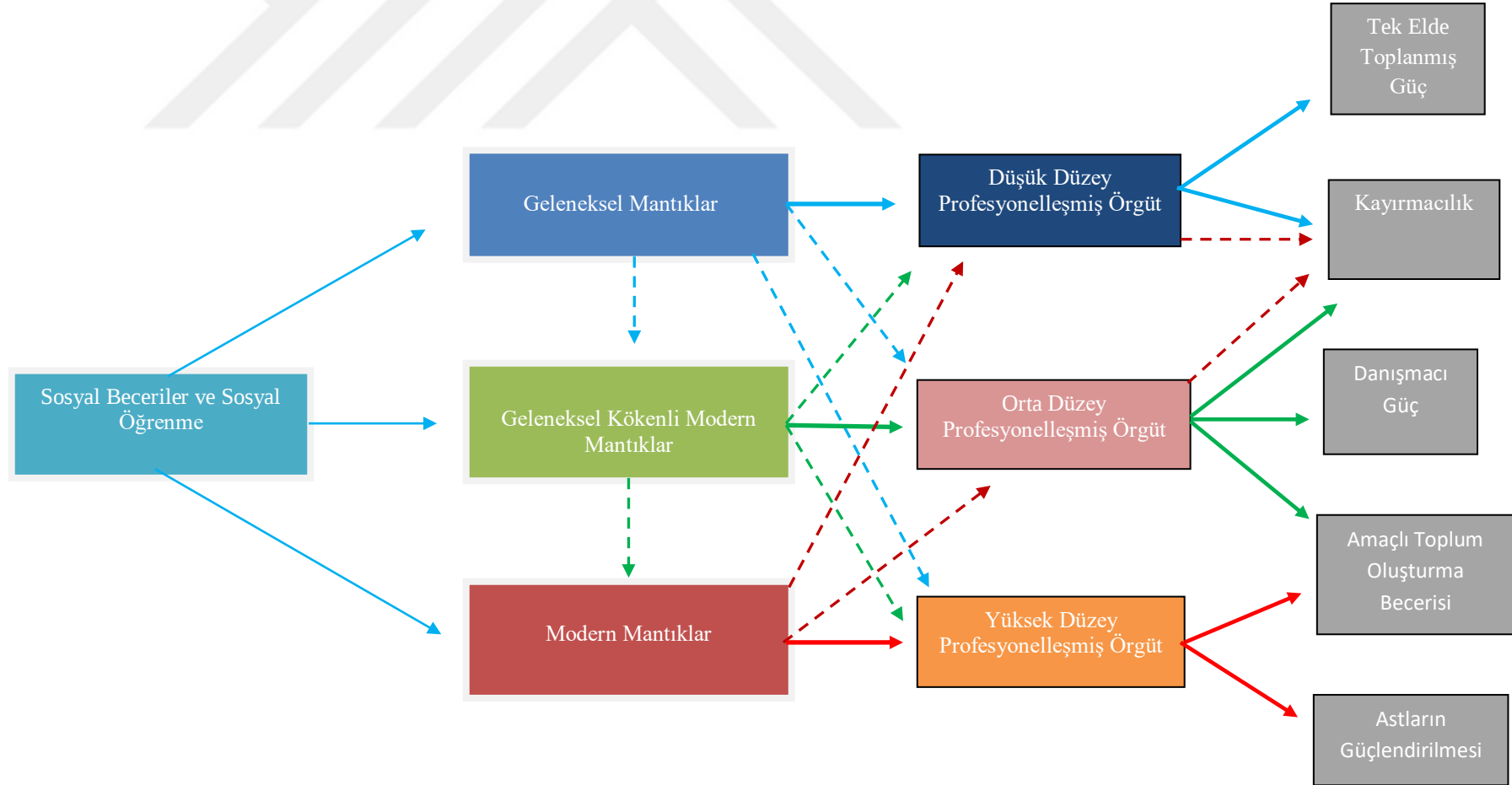
BÖLÜM III. ARAŞTIRMA MODELİ, TASARIMI VE YÖNTEMİ

3. 1. Araştırmanın Modeli

Önermeler üretildikten sonra araştırmanın kapsamlı bir modeli ortaya konulacaktır. Model kapsamlı bir zihin haritası olarak tasarlanmıştır. Model araştırmanın uç sınırlarını kapsamaktadır. Model araştırmanın nereye kadar genişletilebileceğine dair ipuçları sağlamaktadır. Model başından sonuna kadar durağan değil dinamik bir süreci tasvir etmektedir. Kalın oklar uygun geçişleri vurgularken kesikli oklar piyasa dinamiklerinin yönlendirdiği geçişleri göstermektedir. Örneğin sosyal beceriler ve sosyal öğrenme kavramından çizilmiş olan kalın oklar geleneksel, geleneksel kökenli modern ve modern mantıklara doğru gitmektedir. Modele göre sosyal yapının kaçınılması güç yönlendirmesine maruz kalan kişiler vurgulanan mantık kümelerinden birini benimsemek durumunda olacaklardır. Ayrıca geleneksel mantıklardan geleneksel kökenli modern mantıklara ve oradan da modern mantıklara doğru kesikli oklar çizilmiştir. Bu oklar mantık kümeleri arası geçişleri izah etmektedir.

Model geliştirilirken modelin esnek, geçişli ve kapsayıcı olması gerektiği düşünülmüştür. Kesikli oklar bahsedilen şartların sağlanması konusunda oldukça önemlidir. Toplumun geneline bakıldığında modern mantıkları benimsemiş kişilerin de profesyonelleşme düzeyi düşük örgütlerde çalıştıkları ve kayırmacılık mekanizmasına başvurdukları görülebilir. Toplumsal yapının içerisinde bulunan olayları ve davranışları kuramsal modelin dışarısında tutmak, çalışmanın kapsayıcılığını daraltacaktır. Durağan bir kuramsal model yerine geçişli ve dinamik bir model oluşturmak, örgütlenmenin karmaşık doğasını anlamada daha kullanışlı olacaktır.

Şekil 10. Araştırmanın Kapsamlı Modeli



3. 2. Hipotez Geliştirme

Çalışmanın bu bölümünde ikinci bölümdeki önermeleri sınayacak hipotezler geliştirilecektir. Hipotezler temel olarak kişilerin geleneksellik-modernlik değerleriyle, profesyonellik düzeyleri arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki olacağını iddia etmektedir. Kişilerin önce sosyal beceriler öğrenmeye yönlendirildikleri, sosyal öğrenmenin de etkisiyle ilerleyen süreç içerisinde kurumsal mantıklar hakkında bilgi edinmeye başladıkları kuramsal olarak etraflıca açıklanmıştır. Üretilen hipotezler bahsedilen tartışmanın üzerine kurulmuştur. Bu nedenle hipotezler, araştırma modelinin geleneksel-modern mantıklar ve profesyonelleşme düzeyi arasındaki bölümünü kapsamaktadır.

Toplumsal yapı tarafından çeşitli sosyal beceriler öğrenmesi için gruplara, topluluklara ve kurumlara yönlendirilen kişiler, küçük yaştan itibaren bu bağlamlardaki mantıkları içselleştirmeye başlarlar. Bu süreç içerisinde insanlar geleneksel mantıkları, geleneksel kökenli modern mantıkları ve modern mantıkları benimseyebilir. Kurumlar ve topluluklar vasıtasıyla geleneksel mantıkları içselleştiren kişiler, bu mantıkların getirdiği davranış örüntülerini (Friedland ve Alford, 1991) katıldıkları örgütlerde de sergilemek ve kullanmak isteyeceklerdir. Çünkü mantıkların ürettiği davranış örüntüleri bu kişilerin sosyal yapı içerisinde hayatta kalmasını sağlamıştır. Bu davranış biçimleriyle insanlar çeşitli ayrıcalıklar kazanmışlar ve daha çok kişisel kazanç elde etmek için içselleştirdikleri mantıkların öngördüğü davranış biçimlerinde ustalaşmışlardır. Bu kişiler, sosyal yapı tarafından davranış örüntülerini en iyi biçimde kullanabilecekleri örgütlere ve mesleklere yönlendirilirler. Geleneksel mantıkları benimseyenlerin davranışlarıyla ve düşünceleriyle en çok kişisel faydayı elde edebilecekleri örgütler, profesyonellik seviyesi düşük olan örgütlerdir. Çünkü gelenekselliğin getirdiği anlayış, algı, düşünme ve karar verme biçimleri profesyonellik derecesi yüksek örgütlerin normlarıyla çelişecektir. Geleneksel mantıkları normalleştirmiş insanlar, profesyonel örgütlerin işleyiş biçimini soyut, yabancı ve anlaşılabilir (Zijderveld, 1985) olarak algılayacaklardır. Benzer biçimde hareketleri ve düşünceleri modern mantıklarla uyumlu olan kişiler, profesyonellik anlayışının getirdiği normları, düşünceleri ve hareket biçimlerini kabul etmeye daha yatkın olacaklardır.

Profesyonellik kavramının en önemli göstergelerinden birisi ise liyakattir. Liyakati esas alan bir örgütle biçiminin yüksek düzey profesyonelliği içerdiği varsayılabilir. Liyakat, geleneksel tarafta olan kişilerin mantıklarıyla uyumlu olmayabilir. Liyakate dayalı yönetim sistemleri, geleneksel mantıkları benimsemiş insanlar için çeşitli sorunlara yol açabilir. Geleneksel mantıkları kullanarak kişisel çıkar elde eden kişiler, liyakat sisteminin katı kurallarını bir bariyer olarak algılayabilir. Diğer yandan modern mantıkları benimsemiş kişiler, liyakate dayalı yönetim sistemlerine daha kolay uyum sağlayabilir. Liyakat sisteminin çalışma mekanizmasının açık ve anlaşılır olduğunu düşünebilirler. Bu durumda geleneksellik-modernlik değişkenlerinin alt boyutlarıyla bir profesyonellik değişkeni olan liyakat faktörü arasında bir ilişki olabilir.

H₁: Geleneksellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla profesyonellik değişkeninin bir alt boyutu olan liyakat arasında bir ilişki vardır.

Çalışma hayatı içerisinde olan kişilerin, kendilerine karşı duyulan güveni kötüye kullanmamaları önemli bir profesyonellik göstergesidir. Profesyonellik düzeyi yüksek olan bireylerden, verdikleri hizmetin bütün aşamaları sırasında karşı tarafı aldatmamaları, yanlış yönlendirmemeleri ya da manipüle etmemeleri beklenir. Yüksek profesyonellik anlayışına sahip işgörenler, kişisel çıkarlarıyla çelişse bile hizmet verdikleri kişilerin güvenlerini kötüye kullanmamalıdır. Profesyonellerin mesleklerine ilişkin uzmanlık bilgileriyle karşı tarafı maddi-manevi zarara uğratmamaları gerekir. Bunun yanı sıra geleneksel mantıkları benimsemiş kişilerin sosyal yapı tarafından daha fazla kısıtlandıkları öne sürülebilir. Bu kişiler, oldukça sınırlı sayıda sosyal beceriye ulaşabilirler. Modern mantıkları benimsemiş kişilere ise çok daha fazla sayıda sosyal beceri seçeneği sunuluyor olabilir. Bu bağlamda geleneksel mantıkları benimseyen kişilerin daha zorlu koşullarla karşı karşıya oldukları varsayılabilir. Bu kişiler, içerisinde bulundukları zorlu koşullar nedeniyle kendilerine kısa dönemde fayda getirecek davranışları daha çekici buluyor olabilirler. Modern mantıkları benimseyen kişiler ise kısa dönemli çıkarların cazibesine karşı daha dirençli olabilirler. Bu durumda geleneksellik-modernlik değişkenlerinin alt boyutlarıyla bir profesyonellik değişkeni olan güveni kötüye kullanmama boyutu arasında bir ilişki bulunabilir.

H₂: Geleneksellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla profesyonellik değişkeninin bir alt boyutu olan güveni kötüye kullanmamak arasında bir ilişki vardır.

Profesyonellik düzeyi yüksek olan kişilerden, içerisinde yaşadıkları topluma ve doğal çevreye karşı bir sorumluluk duygusu hissetmeleri beklenir. Bu kişilerin taşıdıkları sorumluluk duygusu nedeniyle düşüncelerinde ve eylemlerinde toplumsal çıkarları göz ardı etmeyecekleri düşünülebilir. Yüksek profesyonellik anlayışını beraberinde topluma karşı borç ve yükümlülük duyma duygusunu da getirebilir. Profesyonellik algısı yüksek kişiler, verdikleri kararların toplumu nasıl etkileyeceğini hesaplayabilirler. Düşünce ve davranışlarda toplumsal çıkarları gözetmek, modernliği benimsemenin bir getirisi olabilir. Modernlik içerisindeki değerler, kişilerin bir toplumsal bilinç geliştirmelerine yardımcı olabilir. Geleneksel tarafta duran kişiler ise düşünce ve kararlarında önceliği içerisinde bulundukları yerel çevreye, akrabalarına ya da ailelerine verebilirler. Bu kişiler yakın çevrelerinin çıkarlarını gözetirken, eylemlerinin toplumsal yapıya olan etkilerine dikkat etmeyebilirler. Bu doğrultuda geleneksellik modernlik değişkenlerinin alt boyutlarıyla profesyonelliğin bir göstergesi olan toplumsal fayda odaklılık arasında bir ilişki olması beklenebilir.

H₃: Geleneksellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla profesyonellik değişkeninin bir alt boyutu olan toplumsal fayda odaklılık arasında bir ilişki vardır.

Yüksek profesyonellik düzeyine sahip işgörenler, kendilerini mesleklerine adamaya daha yatkın olabilirler. Bu kişiler mesleklerinin getirmiş olduğu bireysel ve toplumsal kimlikleri öncelikli kimlik olarak benimsemiş olabilirler (Hogg ve Terry, 2000; Stryker, 1968; 2007). Bu kişiler mesleklerine ilişkin kuralları zihinlerinde tamamen işelleştirmiş ve bütün davranışlarını bu kurallar ışığında şekillendiriyor olabilirler. Bu noktada kişilerin kararlarına ve davranışlarına mesleksel kurallar rehberlik edebilir. Kişi mesleğine yüksek düzeyde sadakat duyuyor olabilir. Geleneksel mantıkları benimsemiş kişiler için, sadakat çok önemli bir olgudur. Ancak bu kişilerin daha çok kendi yakın çevrelerine sadık olmaları beklenmektedir. Çünkü kişi büyük oranda yakın çevreden aldığı destekle toplumsal yapı içerisinde bir yer edinebilmiştir. Modernliğe daha yatkın kişiler ise yakın çevreleriyle bu denli yoğun bağlılılık/bağımlılık ilişkileri kurmadıkları için önceliklerini ve sadakatlerini

mesleklerine verebilirler. Bu durum, geleneksellik-modernlik değişkenleriyle mesleğe adanmışlık faktörü arasında bir ilişki olabileceğine işaret etmektedir.

H4: Geleneksellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla profesyonellik değişkeninin bir alt boyutu olan mesleğe adanmışlık arasında ilişki vardır.

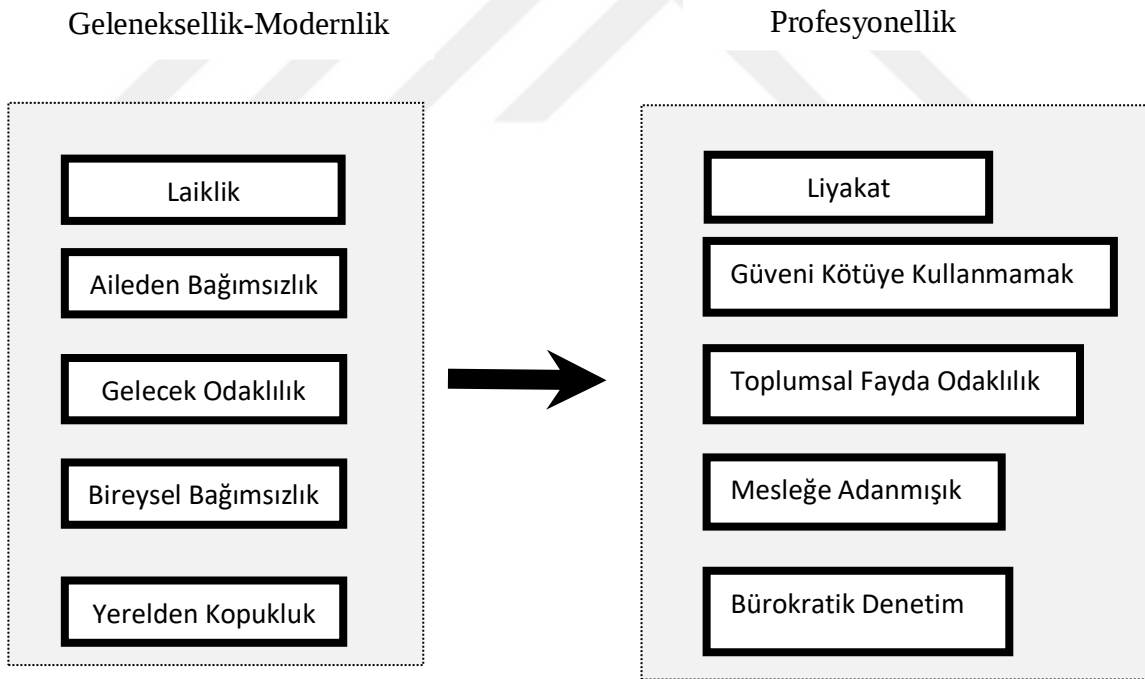
Bürokratik denetim mekanizmalarının öneminin ve değerinin bilincinde olmanın profesyonelleşmenin bir işareti olduğu ileri sürülebilir. Profesyonellik düzeyi yüksek olan işgörenler, çoğunlukla bürokratik kuralların koyulma nedeni hakkında bilgi sahibidirler. Bürokratik denetim sistemlerinin hangi amaçlarla örgüte yerleştirildiğinin farkındadırlar. Profesyonel bir çalışan, bürokratik kuralların arkasındaki mantığı rahatlıkla anlayabilir. Geleneksellik kökenli kişiler, öncelikle yakın çevrelerindeki kurumların mantıklarına ve kurallarına egemendirler. Örneğin aile kurumuna ilişkin ya da din kurumuna ilişkin mekanlardaki kurallara aşinadırlar. Geleneksel taraftaki kişiler, bu kurallara büyük saygı duyarlar. Çünkü bu kurallar onların sosyal hayatlarında önemli bir yer işgal etmektedir. Geleneksel mantığın getirdiği normlar ve kurallar bütünü iş ortamının bürokratik kurallarıyla çelişebilir. Bu kişiler belirsizlikle karşılaştığında daha aşına oldukları kurallara yönelme eğiliminde olacaktırlar. Modernleşme düzeyi yüksek kişiler ise sosyal hayatlarını geleneksel kurumların getirdiği kurallara bağlı olarak yaşamayabilirler. Kişi modern tarafa yaklaştıkça gelenekselliğe gömülü olan kurallardan da uzaklaşmaya başlar. Modernlik tarafına daha yakın olan insanlar, bürokratik denetim mekanizmalarına daha kolay uyum sağlayabilirler. Bürokratik iş yapma biçimlerine daha az direnç gösterebilirler. Bu bağlamda kişilerin modernlik düzeyleri arttığında, bürokratik denetim anlayışları da bu durumdan etkilenebilir.

H5: Geleneksellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla profesyonellik değişkeninin bir alt boyutu olan bürokratik denetim arasında ilişki vardır.

Sosyal yapının sınırlayıcı ve yönlendirici etkisi geleneksel mantıkları benimseyenleri etkilediği gibi modern mantıkları içselleştirenleri de etkiler. Yapının koşulları nedeniyle kimi insanların geleneksellik-modernlik düzeyleri yüksek olurken kimi insanlar düşük geleneksellik-modernlik düzeyine sahip olacaktırlar. Özellikle gelişmekte olan toplumlarda bütün kişilerin aynı düzeyde geleneksellik-modernlik anlayışına sahip

olacakları varsayılmaz. Bu toplumlarda yaşayan kişilerin geleneksellik-modernlik düzeyleri arasında uçurum olabilir. Dünya üzerindeki birçok toplumsal düzende, toplumun üyelerinin oldukça farklı geleneksellik-modernlik düzeyleri olabilir. Geleneksellik-modernlik ve profesyonellik arasındaki ilişkiye dönüldüğünde geleneksellik-modernlik kavramının alt boyutlarıyla profesyonellik kavramının alt boyutları arasında bir ilişki olacağı öne sürülebilir. Geleneksellik-modernliğin kavramının alt boyutlarıyla profesyonellik düzeyinin alt boyutları arasında bir ilişki beklenmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki şekil hazırlanmıştır. Şekil 11 bahsedilen alt boyutlara ilişkin yirmi beş hipotezin nasıl kurgulandığına ilişkin açıklamalar içermektedir. Şeklin görsel açıdan sorun yaratmaması için ana değişkenler arasında tek bir ok yerleştirilmiştir. Çizilen ok, geleneksellik-modernlik tarafının bağımsız değişken, profesyonellik tarafının ise bağımlı değişken olduğunu nitelemektedir.

Şekil 11. Araştırma Modeli



$H_{i,j}$: Geleneksellik-Modernlik değişkeninin i. alt boyutu profesyonellik değişkeninin j. alt boyutunu etkiler.

i:1,2,3,4,5; 1:Laiklik; 2:Aileden Bağımsızlık; 3:Gelecek Odaklılık; 4:Bireysel Bağımsızlık; 5:Yerelden Kopukluk

j:1,2,3,4,5; 1:Liyakat; 2:Güveni Kötüye Kullanmamak; 3:Toplumsal Fayda Odaklılık; 4:Mesleğe Adanmışlık; 5:Bürokratik Denetim.

Çalışmanın zaman kısıtı nedeniyle yalnızca yukarıdaki hipotezler ölçülecektir. Yukarıdaki model yirmi beş ayrı hipotez içermektedir. Bununla birlikte çalışmanın modeli kullanılarak çeşitli önermeler üretilmiştir. Üretilen önermeler gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda kullanılacaktır. Ayrıca diğer araştırmacılar da önermeleri kullanarak çalışmanın çizmiş olduğu çerçeveyi sınayabileceklerdir.

3. 3. Araştırma Tasarımı

Bireysel modernlik ölçümü sırasında hem yerel hem de uluslararası değişkenlerle uğraşılacağı göz ardı edilmemelidir (Inkeles, 1969b: 147). Bu nedenle veri toplama ve analiz süreçleri titizlikle yürütülmelidir. Çalışma içerisinde öne sürülen hipotezler nicel yöntemler kullanılarak ölçülecektir. Bu kapsamda hem modernlik/geleneksellik ölçeği hem de profesyonellik ölçeği geliştirilecektir. Bu amaçla ilk olarak bireysel geleneksellik/modernlik düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş ölçekler incelenmiştir. İncelenen ölçekler altmışlı yılların ilk ikinci yarısından seksenli yılların ilk yarına kadar olan sürede geliştirilmiş ölçekler ve son yıllarda geliştirilmiş olan ölçekler olarak ikiye ayrılabilir. Görece geçmiş yıllarda geliştirilen ölçekler büyük oranda Batı Avrupalı veya A.B.D.'li araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir (Armer ve Isaac, 1978; Armer ve Youtz, 1971; Doob, 1967; Inkeles, 1969; 1975; Schnaiberg, 1970; 1971; Smith ve Inkeles, 1966). Ayrıca bu yıllarda geliştirilen ölçeklerin tekrar değerlendirildiği çalışmalar da yapılmıştır (Armer ve Schnaiberg, 1978; Cohen ve Till, 1977; Godwin, 1975; Hui, Drasgow ve Chang, 1983; Inkeles ve Miller, 1974). Yapılan incelemeler sonucunda bahsedilen ölçeklerin günümüz Türkiye koşulları için yeteri kadar geçerli olmadıklarına karar verilmiştir. Bu nedenle kişisel Geleneksellik-Modernlik düzeylerinin ölçülmesi için yeni bir ölçek geliştirilecektir. Profesyonellik düzeyinin ölçülmesi için de öncelikle daha önce üretilmiş, geçerliliği ve güvenirliliği yüksek olan ölçekler incelenmiştir. Alan yazındaki diğer ölçeklerin profesyonellik kavramına yaklaşımları, bu çalışmanın tanımladığı profesyonellik kavramıyla tam olarak uyuşmamaktadır (Arnold, 2002; Butter ve Hermanns, 2006; Hall, 1968; Snizek, 1972; Tschannen ve Moran, 2006). Bu nedenle çalışma kapsamında bir profesyonellik ölçeği geliştirilecektir. Ölçek geliştirme kararı uzman görüşleri doğrultusunda alınmıştır. Ayrıca ölçeklerin nasıl geliştirileceği ve neleri içereceği yine uzman görüşleri doğrultusunda kararlaştırılmıştır. Geliştirilen ölçekler deneklere aynı anda

verilecektir. Katılımcılardan önce geleneksellik-modernlik ölçeğini daha sonra profesyonellik ölçeğini doldurmaları istenecektir. Böylece her iki ölçek de aynı kişiler tarafından yanıtlanacaktır. Bu yöntem, kişilerin geleneksellik-modernlik algılarıyla profesyonellik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaya olanak tanıyacaktır. Örneğin, geleneksel tarafa daha yakın olan bir kişinin profesyonellik ölçeğine hangi yanıtları verdiği takip edilebilecektir. Aynı biçimde modern tarafa daha yakın kişilerin profesyonellik düzeyleri açıkça tespit edilebilecektir. Bir sonraki aşamada ise uzman görüşü alma süreci detaylı bir biçimde anlatılmıştır.

3. 3. 1. Uzman Görüşü

Modernlik/geleneksellik ölçeğinin geliştirilmesi için öncelikle bu kavramları tanımlayan alt başlıklar belirlenmiştir. Geleneksellik ile ilgili alt başlıklar: değişime uyum yapamama, katı hiyerarşi, makyavelist düşünce biçimi, yerellik, yoksulluk korkusu, topluma ilişkin güvensizlik, güçlüye önem verme/güçsüzü ezme, tekil yönetim mantığı, biat, etkin olan kimliği benimseme, geçmişe öykünme, grup normlarına kesim uyum olarak tanımlanmıştır. Modernlikle ilgili alt başlıklar: laiklik, toplumsal eşitlik, bireysel özgürlük, ussal özgürlük, laiklik, cinsiyetler arası eşitlik, moda, denetimli piyasa, evrenselcilik, uzman sistemlere güven ve grup içinde bireyci tavır olarak tanımlanmıştır. Daha sonra gelenekselliği ve modernliği tanımlayan kavramlar alt alta sıralanmış ve yirmi beş ayrı uzmandan bu kavramları hiyerarşik olarak sıralaması istenmiştir. Uzmanlar; Yönetim ve Organizasyon, İktisat, İstatistik, Sosyoloji, Psikoloji, Siyaset Bilimi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Halkla İlişkiler, İletişim Bilimleri, Sosyal ve Kültürel Antropoloji, Sosyal Psikoloji ve Örgüt Psikolojisi, Siyasi Tarih ve Pazarlama alanında çalışan akademisyenlerdir. Akademisyenlerin seçiminde ise akademik unvan koşulu aranmıştır. Panele katılan akademisyenlerin en az yardımcı doçent doktor ünvanı olması gerekmektedir. Panele sadece profesör, doçent ve yardımcı doçent ünvanına sahip akademisyenler katılmıştır. Panele katılan uzmanlar sadece onlara verilen temalarla sınırlandırılmamışlardır. Akademisyenlerin özgün fikirlerinden olabildiğince yararlanılması için uzmanlara ek kavram ekleme olanağı verilmiştir. Uzmanlar verilen değişkenleri önem düzeyine göre sıralandırmışlardır. Uzmanların hiyerarşik olarak birinci sıraya koyduğu değişkene en yüksek puan, son sıraya koydukları değişkene en düşük puan

verilmiştir. Daha sonra verilen puanların ortalaması alınmıştır. Bu sırada uzmanların ekledikleri değişkenler incelenmiş ve bu değişkenlerin tekrarlanmadığı veya yeteri kadar kapsayıcı olmadığı görülmüştür. Uzmanların geleneksellik ve modernlik bağlamında önem sırasına göre sıralamış oldukları değişkenler incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda göre geleneksel mantıklar bağlamında öne çıkan değişkenler sırasıyla: değişime uyum yapamama, biat, grup normlarına kesin uyum, katı hiyerarşi, geçmişe öykünmek, yerellik, tekil yönetim, etkin olan kimliği benimseme, güçlüye önem verme, topluma ilişkin güvensizlik, yoksulluk korkusu ve makyavelist düşünce biçimi olarak belirlenmiştir. Modern mantıklar bağlamındaki hiyerarşik değişken sıralaması ise: laiklik, bireysel özgürlük, toplumsal eşitlik, ussal özgürlük, cinsiyetlerarası eşitlik, evrensencilik, geleceğe öykünmek, uzman sistemlere güven, grup içerisinde bireyci tavır, denetimli piyasa ve moda olarak netleşmiştir. Anket soruları, uzmanların hiyerarşik olarak en öne aldıkları kavramlarla ilgili olarak geliştirilmeye başlanmıştır. Geleneksel mantıklar içerisinde ifade edilen yoksulluk korkusu ve makyavelist düşünce hiyerarşik ortalama puanlarının düşük olması nedeniyle soru geliştirme kapsamına alınmamıştır. Modern mantıklar içerisinde ise moda kavramı aynı nedenden ötürü soru geliştirme sürecine dahil edilmemiştir. Son durumda geleneksel ve modern mantıkları tanımlayan on değişken saptanmıştır (Tablo 1.bkz) ve anket soruları bu değişkenlere ve değişkenler arası önem sırasına göre geliştirilmiştir.

Tablo 1. Geleneksel ve Modern Mantıkların Hiyerarşik Sıralaması

Geleneksel Mantıklar	Modern Mantıklar
Değişime Uyum Yapamama	Laiklik
Biat	Bireysel Özgürlük
Grup Normlarına Kesin Uyum	Toplumsal Eşitlik
Katı Hiyerarşi	Ussal Özgürlük
Geçmişe Öykünmek	Cinsiyetlerarası Eşitlik
Yerellik	Evrensencilik
Tekil Yönetim	Geleceğe Öykünmek
Etkin Kimliği Benimseme	Uzman Sistemlere Güven
Güçlüye Önem	Grup İçerisinde Bireyci Tavır
Topluma İlişkin Güvensizlik	Denetimli Piyasa

İlk aşamada yüz altmış dokuz adet anket sorusu yazılmıştır. Anket soruları ile ilgili uzman görüşleri alınmıştır. Çalışmanın amacını yerine getirebilmesi için geleneksellik/modernlik ölçeğine ek olarak profesyonellik ölçeğinin de geliştirilmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu amaçla örgüt ve yönetim yazınında profesyonellik kavramını

ele alan ölçekler incelenmiştir. İlk olarak Hall'ın çeşitli örgütsel bağlamlarda kullanılmak üzere (1968) geliştirdiği profesyonellik ölçeği incelenmiştir. Bu ölçeğin faktörleri; örgütü temel referans noktası olarak görme derecesi, toplumsal fayda yaratma, akran denetimine inanç, kendini mesleğe adanma ve özerklidir (1968). Bu ölçek Snizek (1972) tarafından tekrar değerlendirilmiş, güncellenmiş ve yenilenmiştir. Beşli likert formatında düzenlenen ölçek aynı faktörleri içermektedir ancak ölçek önemli ölçüde kısaltılmış ve sadeleştirilmiştir (Snizek, 1972). Bununla birlikte Swailes (2003) Hall (1968) ve Snizek'in (1972) profesyonellik ölçeğini incelemiş ve maddelerin önemli ölçüde değişikliğe ihtiyaç duyduğunu göstermiştir. Çalışma kapsamında soru sayısı azaltılmış, sorular kısaltılmış, yeniden yazılmış ve ölçek uygulanmıştır ancak çalışma sonucunda profesyonellik kavramını daha iyi ölçen bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Swailes, 2003). Karşılaşılan bu durum konu ile ilgilenen farklı araştırmacıların da dikkatini çekmiş ve araştırmacıları profesyonellik kavramının ölçümü konusunda çalışmaya motive etmiştir. İlk profesyonellik ölçekleri (Hall, 1968; Snizek, 1972) ve daha sonra yapılan incelemeler (Swailes, 2003) yeniden değerlendirilmeye başlanmıştır (Chan, Chan ve Scott, 2007). Araştırmacıları beş faktörlü yapıyı doğrulamakla birlikte, ölçeğin uygulanmadan önce yeniden düzenlenmesi gerektiğini tavsiye etmişlerdir (Chan vd, 2007). Profesyonellik kavramıyla ilgili yaşanan ölçüm karmaşıklığı, bu alanda çalışan araştırmacıları konuya ve bağlama özgü ölçüm araçları geliştirmeye yönlendirmiş olabilir. Örneğin, şartlı tahliye memurlarının profesyonellik düzeylerini ölçmeye çalışan Butter ve Hermans (2011) geçmiş dönemlerde geliştirilen ölçeklerin yetersiz olduğunu savunmuş ve kendi ölçeklerini geliştirmişlerdir. Altılı likert biçiminde geliştirilen ölçek profesyonellik inancı (ruhu), iş sırasında karşılaşılan karmaşıklık düzeyi, örgüt tarafından desteklenme düzeyi ve işe adanmışlık düzeyi olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır (Butter ve Hermans, 2011). İnsanların genel profesyonellik düzeyini ölçmekte kullanılan anketlere ek olarak belirli mesleki bağlamlara özgün ölçeklerde geliştirilmiştir. Örneğin, yazında öğretmenlerin profesyonellik düzeylerini saptamaya yönelik geliştirilmiş ölçekler bulunmaktadır (Tschannen-Moran, 2009; Tschannen-Moran, Parish ve Dipaola, 2006) veya tıp alanında çalışan kişilerin profesyonellik düzeylerini karşılaştırmaya yarayan ölçekler üretilmiştir (Arnold, 2002). Çalışma kapsamında yukarıda bahsedilen ölçekler incelenmiş ve ölçeklerin bu araştırmanın sunduğu çerçeveyi tam olarak kapsamadığı görülmüştür. Bu nedenle insanların profesyonellik düzeylerini ölçmek için yeni bir ölçek geliştirilmesi gerektiğine karar verilmiştir. Öncelikle çalışmanın ortaya koyduğu profesyonellik anlayışını kapsayan

unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda bu çalışmanın bağlamına uygun yedi profesyonellik değişkeni olduğu görülmüştür. Bunlar; “*Mesleki Ehliyet Alma Koşulları*”, “*Bürokratik Denetim*”, “*Güveni Kötüye Kullanmamak*”, “*Toplumsal Fayda Odaklılık*”, “*Özerklik*”, “*Hesap Verebilirlik Liyakat*” biçimindedir. Bu kavramlara ilişkin yüz yedi soru yazılmıştır.

Geleneksellik-Modernlik ve Profesyonellik ölçekleri beşli Likert biçiminde hazırlanmıştır. Çalışmanın çizdiği geleneksellik ve modernlik çizelgesi içerisinde geleneksel kökenli modernlik adı verilen bir ara nokta da bulunmaktadır. Geleneksellik-Modernlik düzeyini ölçmeye çalışan diğer çalışmalar (Armer ve Isaac, 1978; Armer ve Youtz, 1971; Chang, 2012; Chang, Michael-Makri ve Werther, 2017; Doob, 1967; Inkeles, 1969; 1975; Schnaiberg, 1970; 1971; Smith ve Inkeles, 1966) bu iki kavram arasında bir orta nokta belirlememişlerdir. Oysa, toplum içerisinde geleneksellikten uzaklaşmış ancak modernliği benimsememiş çok sayıda insan olabilir. Özellikle doğu toplumlarında insanlar, kentleşmeyle beraber geleneksel değerlerden uzaklaşmış ancak modernliğin getirdiği yeni düşünce biçimlerini içselleştirmemiş olabilirler. Yukarıda belirtilen çalışmalar bu insan gruplarını ya geleneksellik kategorisine ya da modernlik kategorisine yerleştirmişlerdir. Çalışma, bu şekilde yapılan bir sınıflandırma tekniğini doğru bulmamaktadır. Çünkü çalışmanın çizdiği çerçevede geleneksel kökenli modern mantıkları benimsemiş kişiler diğer kategorilerin parçası değildir. Bu nedenle geliştirilen ölçekte beşli likert biçimi kullanılmıştır. Katılımcılardan: “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” seçeneklerinden bir tanesini seçmeleri istenmiştir. “Kararsızım” seçeneği ile katılımcıları bir tarafa yönlendirilmek zorunda bırakılmamışlardır. Benzer biçimde profesyonellik ölçeği de beşli Likert biçiminde hazırlanmıştır. Değerleri orta düzey olan katılımcıların da varlığı bu çalışma için önem arz etmektedir.

3. 4. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Çalışılan konuya ilişkin uygun evrenin belirlenmesi ve bu evreden örneklem seçme sürecinin açık bir biçimde anlatılması, bilimsel araştırmaların en önemli unsurlarından birisidir. Araştırmacılar öncelikle sınırları belirli ancak ulaşılması güç bir hedef evren

tanımlamalıdır (Büyüköztürk vd, 2012: 81). Hedef evren tanımlandıktan sonra erişilmesi daha elverişli, somut ve sınırları kalınlaştırılmış bir çalışma evreni tanımlamalıdır (Karasar, 2006). Bir sonraki aşamada araştırmacı, çalışma evrenini yüksek düzeyde temsil edebilen bir örneklem grubu seçmeli ve bu gruba odaklanmalıdır (Neuman, 2006: 219). Örneklemenin bilimsel araştırma ilkelerine uygun seçilmesi, sonuçların genellenebilirliğini büyük oranda arttıracaktır (Schwab, 2005: 61). Bu doğrultuda mesleklerin tanımlanması için Uluslararası İş Gücü Örgütü'nün geliştirdiği “Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma” (ISCO) çalışmaları incelenmiştir. Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (1988; 2008) çalışmalarında on temel meslek grubu tanımlanmıştır. Ancak iki çalışmanın sınıflandırmalarında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. (bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırmaları 1998 ve 2008 Çalışmaları

ISCO 1988	ISCO 2008
1. Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Memurlar ve Yöneticiler	1. Yöneticiler
2. Profesyoneller	2. Profesyoneller
3. Teknisyenler ve Teknikerler	3. Teknisyenler ve Teknikerler
4. Ofis Çalışanları	4. Yardımcı Ofis Çalışanları
5. Hizmet Alanında Çalışanlar, Büfe ve Mağaza İşçileri	5. Hizmet ve Satış Alanlarında Çalışanlar
6. Vasıflı Tarım ve Balıkçılık İşçileri	6. Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık İşçileri
7. El İşi ve Zanaatkarlık Alanında Çalışanlar (Üreticiler/Satıcılar)	7. El İşi ve Zanaatkarlık Alanında Çalışanlar (üreticiler/satıcılar)
8. Ağır Sanayi ve Makine Operatörleri, Montajcılar	8. Ağır Sanayi ve Makine Operatörleri, Montajcılar
9. Vasıfsız İşçiler	9. Vasıfsız İşçiler
0. Ordu Personeli	0. Ordu Personeli

Kaynak: Elias ve Birch (1994:3)

Kaynak: International Standard Classification Of Occupations (2012:22)

Araştırma evreninin seçim sürecinde önce Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (2008) çalışmasının belirlediği meslek sınıfları ve daha sonra Türkiye İş Kurumu Meslek Kitapçıkları'nın belirlediği meslekler (2017) dikkate alınmıştır. Bu iki çalışma grubunun belirlediği meslekler birleştirilmiş ve hem kapsayıcılığı geniş olan hem de Türkiye'deki aktif meslek gruplarını ayrıntılı olarak içeren bir meslek listesi hazırlanmıştır. Hazırlanan liste, araştırma evrenini oluşturmaktadır. Bu noktada öncelikle neden Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (2008) çalışmasının tanımladığı meslek gruplarının seçildiği açıklanacaktır. Temel olarak iki faktörün seçim sürecini etkilediği söylenebilir. Öncelikle Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (2008) çalışması, alanın en güncel çalışmasıdır. İkinci olarak ise belirtilen meslek grupları bu tez çalışmasının kapsamına çok daha uygun görünmektedir. Bahsedilen nedenlerden dolayı ilk aşamada araştırma evreninin yukarıda belirtilmiş olan onlu sınıflandırmayı kapsayacak biçimde seçilmesi düşünülmüştür. Ancak onlu sınıflandırma içerisinde bulunan “ordu personeli” kümesi diğer meslek gruplarına göre daha farklı bir yapıya sahiptir. Öncelikle Türkiye'deki

askeri kurumlara dışarıdan bir araştırmacının girebilmesi ve askeri personelden bilgi toplaması oldukça güçtür. Bununla birlikte ordu personelinden toplanacak verilerin sosyal beğenirlik (Crowne ve Marlowe, 1960) unsurundan etkilenebileceği düşünülmüştür. Bu sebeplerden ötürü ordu personeli meslek sınıfı, araştırma evreninin dışında tutulmuştur. Devam eden süreçte Türkiye’de yapılan ve Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (2008) raporunu temel alan araştırmalar incelenmiştir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü kapsamında geliştirilen Türkiye’de Mesleki Görünüm (Ercan, 2011) isimli çalışmanın ön plana çıktığı görülmüştür. Çalışma, “Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma 1988” (ISCO 88) araştırmasında belirtilen mesleki sınıflandırmaların Türkiye bağlamındaki yüzdelik oranlarını saptamıştır. Çalışma, Türkiye İstatistik Kurumu’nun yayınladığı Hanehalkı İşgücü ve Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş araştırmalarının verilerini kullanarak mesleki sınıflandırmaların yüzdelik değerlerini hesaplamıştır. 2010 yılına ilişkin ilgili veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. 2010 Yılı Mesleklerin Çalışan Nüfusa Göre Dağılım Oranları

Meslekler	Yıl	Oran/Yüzde	Grup Oranı	İstihdam	Meslek Grupları
Kanun Yapıcılar ve Üst Düzey Memurlar	2010	0,4		90400	ÜST DÜZEY MEMURLAR ve YÖNETİCİLER
Şirket Yöneticileri	2010	2,0		452000	
Genel Yöneticiler	2010	6,0		1356000	
Toplam	2010		8,4	1898400	
Fizik, Matematik ve Mühendislik Elemanları	2010	1,0		226000	FİZİK, MATEMATİK, EĞİTİM, MÜHENDİSLİK, SAĞLIK ALANINDA ÇALIŞAN PROFESYONELLER
Yaşam Bilimleri ve Sağlık Meslek Mensupları	2010	0,9		203400	
Eğitim Meslek Mensupları	2010	3,2		723200	
Diğer Profesyoneller	2010	2,0		452000	
Toplam	2010		7,1	1604600	
Fizik ve Mühendislik Bilimleri Yardımcıları	2010	1,8		406800	FİZİK, MATEMATİK, EĞİTİM, MÜHENDİSLİK, SAĞLIK ALANINDA ÇALIŞAN YARDIMCI MESLEK MENSUPLARI
Yaşam Bilimleri ve Sağlık Yardımcıları	2010	1,0		226000	
Eğitim Yardımcıları	2010	0,1		22600	
Diğer Yardımcı Meslek Mensupları	2010	3,0		678000	
Toplam	2010		5,9	1333400	
Büro Çalışanları	2010	5,0		1130000	BÜRO VE MÜŞTERİ HİZMETLERİ ELEMANLARI
Müşteri Hizmetleri Elemanları	2010	1,8		406800	
Toplam	2010		6,8	1536800	
Kişisel ve Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanlar	2010	6,9		1559400	SATIŞ, TANITIM ve GÜVENLİK SEKTÖRLERİNDE ÇALIŞANLAR
Modeller, Satış Elemanları Ve Tanıtımcılar	2010	5,3		1197800	
Toplam	2010		12,2	2757200	
Piyasa Yönelimli Vasıflı Tarım İşçileri	2010	19,3		4361800	VASIFLI VE GEÇİMLİK TARIM İŞÇİLERİ, BALIKÇILIK ÇALIŞANLARI
Geçimlik Tarım Ve Balıkçılık Çalışanları	2010	1,4		316400	
Toplam	2010		20,7	4678200	
İstihraç Ve İnşaat İşlerinde Çalışanlar	2010	4,1		926600	SANAYİ, BASIM İŞÇİLERİ ve EL SANATLARI ÇALIŞANLARI
Metal, Makine Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2010	4,3		971800	
Hassas Aletler, El Sanatları, Basım ve İşleri	2010	1,3		293800	
Diğer Sanatkârlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2010	3,9		881400	
Toplam	2010		13,6	3073600	
Sabit Tesis Operatörleri	2010	0,7		158200	MAKİNE, TESİS ve SÜRÜCÜ OPERATÖRLERİ
Makine Operatör ve Montajcıları	2010	4,7		1062200	
Sürücüler Ve Hareketli Tesis Operatörleri	2010	5,0		1130000	
Toplam	2010		10,4	2350400	
Vasıfsız Satış ve Hizmet İşleri	2010	6,6		1491600	VASIFSIZ İŞÇİLER
Vasıfsız Tarım, Balıkçılık Ve İlgili İşler	2010	4,4		994400	
Vasıfsız Madencilik, İnşaat ve İmalat İşçileri	2010	3,9		881400	
Toplam	2010		14,9	3367400	
TOPLAM	2010	100,0	100,0		
İstihdam (milyon kişi)	2010	22,6	22,600,000	22600000	

Kaynak: Türkiye’de Mesleki Görünüm, Ercan (2011: 30).

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Türkiye’de Mesleki Görünüm (Ercan, 2011) çalışmasında ordu personelini sınıflandırma dışında tuttuğu görülmüştür. Bu çalışma kapsamında Gelenseksellik/Modernlik – Düşük/Yüksek profesyonellik ilişkisine odaklanılmasından dolayı Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (1988; 2008) çalışmalarında belirlenen birtakım meslekler ve meslek grupları araştırma evreninin dışarısında bırakılmıştır. Ayrıca çalışma en güncel Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (2008) araştırmasını temel aldığı için, eski sınıflandırmaya ilişkin birtakım meslekler de dışarıda bırakılmıştır. Araştırma evreninin dışarısında bırakılan meslek sınıfları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 4. Araştırma Evreni Dışarısında Tutulan Meslekler ve Meslek Grupları

Meslekler	Yıl	Oran/Yüzde	Grup Oranı	İstihdam
Kanun Yapıcılar ve Üst Düzey Memurlar	2010	0,4		
Toplam			0,4	90400
Kişisel ve Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanlar	2010	6,9		
Toplam			6,9	1559400
Piyasa Yönelimli Vasıflı Tarım İşçileri	2010	19,3		4361800
Geçimlik Tarım Ve Balıkçılık Çalışanları	2010	1,4		316400
Toplam			20,7	4678200
İstihraç Ve İnşaat İşlerinde Çalışanlar	2010	4,1		926600
Metal, Makine Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2010	4,3		971800
Toplam			8,4	1898400
Sabit Tesis Operatörleri	2010	0,7		158200
Makine Operatör ve Montajcılar	2010	4,7		1062200
Sürücüler Ve Hareketli Tesis Operatörleri	2010	5,0		1130000
Toplam			10,4	2350400
Vasıfsız Satış ve Hizmet İşleri	2010	6,6		1491600
Vasıfsız Tarım, Balıkçılık Ve İlgili İşler	2010	4,4		994400
Vasıfsız Madencilik, İnşaat ve İmalat İşçileri	2010	3,9		881400
Toplam			14,9	3367400
TOPLAM	2010	61,7	61,7	13944200,0
Seçilmeyen İstihdam (milyon kişi)	2010	61,7	61,7	13944200

İki bin on yılı itibariyle araştırma evreni dışında tutulan meslekler ve meslek grupları tanımlandıktan sonraki aşamada çalışma evrenini oluşturacak meslekler ve meslek grupları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu süreç içerisinde ise dahil edilecek meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma (2008) çalışmasında belirlenen gruplara uyacak biçimde tekrar sınıflandırılmıştır. Bu doğrultuda “uzmanlar” isimli yeni bir sınıf oluşturulması gerektiği düşünülmüş ve bu sınıfın geniş bir kapsama alanına sahip olması

gerektiğine karar verilmiştir. (Bkz. Tablo 5). Bu doğrultuda araştırma evrenine dahil edilmesi düşünülen meslekler ve sınıflar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 5. Araştırma Evreni İçerisinde Bulması Düşünülen Meslekler ve Meslek Grupları

Meslekler	Yıl/Yüzde	Oran/Yüzde	Grup Oranı	İstihdam	Meslek Grupları
Şirket Yöneticileri	2010	2		452000	YÖNETİCİLER
Genel Yöneticiler	2010	6		1356000	
Toplam	2010		8	1808000	
Fizik, Matematik ve Mühendislik Elemanları	2010	1,0		226000	UZMANLAR
Yaşam Bilimleri ve Sağlık Meslek Mensupları	2010	0,9		203400	
Eğitim Meslek Mensupları	2010	3,2		723200	
Diğer Profesyoneller	2010	2,0		452000	
Fizik ve Mühendislik Bilimleri Yardımcıları	2010	1,8		406800	
Yaşam Bilimleri ve Sağlık Yardımcıları	2010	1		226000	
Eğitim Yardımcı Meslek Mensupları	2010	0,1		22600	
Toplam	2010		10,0	2260000	
Diğer Yardımcı Meslek Mensupları	2010	3		678000	TEKNİSYENLER
Toplam			3	678000	
Büro Çalışanları	2010	5		1130000	YARDIMCI OFİS ÇALIŞANLARI
Toplam			5	1130000	
Müşteri Hizmetleri Elemanları	2010	1,8		406800	HİZMET VE SATIŞ ÇALIŞANLARI
Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtımcılar	2010	5,3		1197800	
Toplam			7,1	1604600	
Hassas El Aletleri, El Sanatları ve Basım ile İlgili	2010	1,3		293800	EL İŞİ VE ZANAATKARLIK ALANINDA ÇALIŞANLAR
Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2010	3,9		881400	
Toplam			5,2	1175200	
Genel Toplam	2010		38,3	8655800	

Yukarıda belirtilmiş olan altı farklı meslek sınıfının (yöneticiler, uzmanlar, teknisyenler, yardımcı ofis çalışanları, hizmet ve satış çalışanları ve el işi ve zanaatkarlık alanında çalışanlar) çalışma için uygun bir araştırma evreni olabileceği düşünülmüştür. (Bu noktada araştırma evreninin içerisine dahil edilmesi ve edilmemesi düşünülen kişilerin karşılaştırılmalı yüzdelik bir tablosu ortaya konmalıdır. Araştırma evreni sınırları içerisinde dahil edilmesi ve dahil edilmemesi düşünülen çalışan sayılarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Araştırma Evreni İçerisine Dahil Edilen/Edilmeyen Çalışan Sayısı

İstihdam Sayısı	Kişi	İstihdam Oranı	Kişi
Dahil Edilmeyen İstihdam Sayısı	13944200	Dahil Edilmeyen İstihdam Yüzdesi	61,7
Dahil Edilen İstihdam Sayısı	8655800	Dahil Edilmeyen İstihdam Yüzdesi	38,3
Toplam İstihdam Sayısı	22600000	Toplam İstihdam Yüzdesi	100

Çalışmanın bu aşamasında evrene dahil edilecek meslek grupları kesin olarak belirlenmemiştir ancak hangi meslek gruplarının çalışma evreninin dışarısında kalacağı

saptanmıştır. Kanun yapıcılar ve üst düzey memurlar, kişisel ve güvenlik hizmetinde çalışanlar, piyasa yönelimli vasıflı tarım işçileri, geçimlik tarım ve balıkçılık çalışanları, istihraç ve inşaat işlerinde çalışanlar, metal, makine ve ilgili işlerde çalışanlar, sabit tesis operatörleri, makine operatörleri ve montajcıları, sürücüler ve hareketli tesis operatörleri, vasıfsız hizmet, tarım, balıkçılık ve madencilik işçileri araştırma evreninin dışarısında bırakılmıştır. Araştırma evreni içerisinde dahil edilen ve edilmeyen istihdam oranları karşılaştırıldığında ise (bkz. Tablo 6) evrene dahil edilmeyen istihdam yüzdesinin daha yüksek olduğu dikkat çekebilir. Oysa, bu durumun belirli bir gerekçesi bulunmaktadır. Bu tez çalışması belirlenen araştırma sorusunu yanıtlayabilmek için kendine özgü bir epistemoloji taşımaktadır. Araştırmanın epistemolojik duruşu gereğince odaklanılacak olan kesimin titizlikle seçilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda evren içerisinde dahil edilmeyen istihdamın oldukça yüksek bir oranı bulunmaktadır. Araştırma evreninin belirlenme sürecinin diğer aşamasında kalan meslek ve meslek gruplarının yüzdelik oranları hesaplanmıştır. Hesaplama istihdam sayıları üzerinden yapılmıştır. Araştırma evreni ve evrenin sınırları aşağıdaki tabloda ortaya konulmuştur.

Tablo 7. Araştırma Evrenine İlişkin Bilgiler

Meslekler	Yıl/Yüzde	Oran/Yüzde	Grup Oran	İstihdam	Meslek Grupları
Şirket Yöneticileri	2010	5,22		452000	YÖNETİCİLER
Genel Yöneticiler	2010	15,67		1356000	
Toplam	2010		20,886	1808000	
Fizik, Matematik ve Mühendislik E	2010	2,61		226000	UZMANLAR
Yaşam Bilimleri ve Sağlık Meslek M	2010	2,35		203400	
Eğitim Meslek Mensupları	2010	8,36		723200	
Diğer Profesyoneller	2010	5,22		452000	
Fizik ve Mühendislik Bilimleri Yard	2010	4,70		406800	
Yaşam Bilimleri ve Sağlık Yardımcı	2010	2,61		226000	
Eğitim Yardımcı Meslek Mensupları	2010	0,26		22600	
Toplam	2010		26,1	2260000	
Diğer Yardımcı Meslek Mensupları	2010	7,83		678000	TEKNİSYENLER
Toplam			7,832	678000	
Büro Çalışanları	2010	13,05		1130000	YARDIMCI OFİS ÇALIŞANLARI
Toplam			13,054	1130000	
Müşteri Hizmetleri Elemanları	2010	4,70		406800	HİZMET VE SATIŞ ÇALIŞANLARI
Modeller, Satış Elemanları ve Tanıt	2010	13,84		1197800	
Toplam			18,54	1604600	
Hassas El Aletleri, El Sanatları ve Ba	2010	3,39		293800	EL İŞİ ve ZANAATKARLIK ALANINDA ÇALIŞANLAR
Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Ç	2010	10,18		881400	
Toplam			13,6	1175200	
Genel Toplam	2010	99,99	100,0	8655800	

Çalışmanın örneklemin yukarıdaki altı meslek grubunu temsil edecek biçimde seçilmesi düşünülmüştür. Ancak görüşü alınan uzmanlar: “yöneticiler”, “uzmanlar”, “teknisyenler”, “yardımcı ofis çalışanları”, “hizmet ve satış çalışanları”, “el işi ve zanaatkarlık alanında çalışanlar” olarak belirlenen kümelerin fazla kapsayıcı olduğunu, anketleri yanıtlayacak kişilerin bu sınıflama içerisinde kendilerini kolaylıkla konumlandırılabileceklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte belirli meslekler için sınıflandırıcı kümeler arasında kesişim noktaları bulunabileceği ifade edilmiştir. Araştırma örnekleminin net bir biçimde belirlenebilmesi için yukarıdaki yapıya bağlı kalınarak daha detaylı bir ayrıma gidilmiştir. Bu amaçla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yapılmış olan A’dan Z’ye Meslek Bilgi Kitapçıkları (2017) kullanılmıştır. Öncelikle İŞKUR’un belirlediği ve tanımladığı meslekler sıralanmıştır. Bu meslekler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 8. İŞKUR Tarafından Belirlenen Meslekler

A-D	E-H	I-O	O-Z
ACIL TIP TEKNİSYENİ	EBE	ISIL İŞLEMCİ	ÖN BÜRO ELEMANI (OTEL RESEPSİYONCUSU)
ACIL YARDIM VE AFET YÖNETİCİSİ	ECZACI	ISITMA VE GAZ YAKICI CİHAZLAR SERVİS ELEMANI	ÖN DÜZEN VE BALANS AYARCISI
ADALET MESLEK ELEMANI	EKONOMİST	İÇ MİMAR	PASTACI
ADLI BİLİŞİM MÜHENDİSİ	ELEKTRİK - ELEKTRONİK MÜHENDİSİ	İLK VE ACIL YARDIM TEKNİKERİ	PATOLOJİ LABORATUVAR TEKNİKERİ
AĞ İŞLETMENİ	ELEKTRİK TESİSATÇISI VE PANO MONTÖRÜ	İMALAT MÜHENDİSİ - ÜRETİM MÜHENDİSİ	PERAKENDE SATIŞ ELEMANI (TEZGAHTAR)
AĞAÇ İŞLERİ ENDÜSTRİ MÜHENDİSİ	ELEKTRİKLİ EV ALETLERİ BAKIM VE TAMİRCİSİ	İNFAZ KORUMA MEMURU (GARDİYAN)	PETROL VE DOĞALGAZ MÜHENDİSİ
AHŞAP BOYACISI	ELEKTRONİK VE HABERLEŞME MÜHENDİSİ	İNŞAAT MÜHENDİSİ	PLASTİK İŞLEMECİ
AHŞAP DOĞRAMACI VE KAPLAMACI	ELEKTRONİK FİZYOLOJİTEKNİKERİ	İNTERNET VE AĞ TEKNOLOJİLERİ TEKNİKERİ	PLASTİK SANATLAR TEKNİSYENİ
AKTÜER	ENDÜSTRİ MÜHENDİSİ	İŞ MAKİNELERİ TAMİRCİSİ	PODOLOG
AMELİYATHANE HİZMETLERİ TEKNİKERİ	ENDÜSTRİ SİSTEMLERİ MÜHENDİSİ	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEKNİKERİ	POLİMER MÜHENDİSİ
ANAHTARCI(ÇİLİNGİR)	ENDÜSTRİ ÜRÜNLERİ TASARIMCISI	İŞLETME YÖNETİMİ MESLEK ELEMANI	PRATİSYEN HEKİM-TİPDOKTORU
ANESTEZİ TEKNİKERİ	ENDÜSTRİYEL BAKIM VE ONARIMCISI	İŞLETME MÜHENDİSİ	PSİKOLOG
ANTRENÖR (SPOR EĞİTİMCİSİ)	ENDÜSTRİYEL CAM VE SERAMİK TEKNİKERİ	JEODEZİ VE FOTOGRAMETRİ/HARİTA/GEOMATİK MÜHENDİSİ	PVC DOĞRAMA-İMALAT VE MONTAJCISI
AŞÇI	ENDÜSTRİYEL DOKUMA	JEOFİZİK MÜHENDİSİ	RADYOTERAPİ TEKNİKERİ
ATÇILIK VE AT ANTRENÖRÜ	ENDÜSTRİYEL KALIPÇI	JEOLJİ MÜHENDİSİ	REPREZANT-İLAÇ TANITIM ELEMANI
AV İZE İMALATÇISI	ENDÜSTRİYEL ÖRMECİ	KADIN TERZİSİ	RESİM GRAFİK ÖĞRETMENİ
AVUKAT	ENERJİ SİSTEMLERİ MÜHENDİSİ	KAĞIT ÜRETİM ELEMANI	RESSAM
AYAKKABI MODELİSTİ	ENFORMASYON TEKNOLOJİLERİ UZMANI	KALORİFERCİ	RESTORASYON TEKNİSYENİ
AYAKKABI YAPIMCISI	ENGELLİ BAKIMI VE REHABİLİTASYONU TEKNİKERİ	KARO-FAYANS DÖŞEYİCİSİ	RESTORASYONCU
BALIKÇILIK TEKNOLOJİSİ MÜHENDİSİ	ERGOTERAPİST	KAROSERCİ	REZERVASYON ELEMANI
BANKACILIK VE FİNANS UZMANI	ERKEK BERBERİ (ERKEK KUAFÖRÜ)	KAT GÖREVLİSİ	SAAT TAMİRCİSİ
BANKACILIK VE SİĞORTACILIK MESLEK	ERKEK TERZİSİ	KAYNAKÇI	SAC İŞÇİSİ

ELEMANI			
BASKETBOLCU	ET VE ET ÜRÜNLERİ İŞLEMECİSİ	KESİMCİ	SAGLIK KURUMLARI İŞLETMECİSİ
BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENİ	FARMAKOLOG	KİMYA MÜHENDİSİ	SAGLIK YÖNETİCİSİ
BETON VE BETONARME KALIPÇISI	FİZYOLOJİK CİHAZ İZLEME TEŞHİS VE KAYIT CİHAZLARI TEKNİSYENİ	KİMYA-BİYOLOJİ MÜHENDİSİ	SAHNE DEKORLARI VE KOSTÜMÜ SANATÇISI
BİLGİSAYAR BAKIM VE ONARIMCISI	FİNANS UZMANI	KONAKLAMA İŞLETMECİSİ	SAVCI
BİLGİSAYAR DESTEKLİ ENDÜSTRİYEL MODELLEMECİ	FİNANS VE BORSA HİZMETLERİ ELEMANI BORSA KOMİSYONCUSU..	KONGRE VE FUAR HOSTESİ	SAYACI
BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ	FİZİK MÜHENDİSİ	KONTROL MÜHENDİSİ	SERAMİK SANATÇISI
BİLGİSAYAR OPERATÖRÜ	FİZYOTERAPİST	KURU TEMİZLEMECİ	SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR
BİLGİSAYAR PROGRAMCISI	FON YÖNETİCİSİ	KUYUMCU	SERVİS ELEMANI (GARSON)
BİLGİSAYAR TEKNİK SERVİSÇİSİ	GASTRONOMİ UZMANI	LABORATUVAR TEKNİKERİ	SEYAHAT İŞLETMECİSİ
BİLGİSAYARLI MUHASEBE ELEMANI	GELENEKSEL EL SANATLARI TEKNİKERİ	MADEN MÜHENDİSİ	SİR ÜSTÜ DEKORLAMACI
BİLİŞİM SİSTEMLERİ MÜHENDİSİ	GEMİ BORU DONATIMCISI	MAKİNE MÜHENDİSİ	SİSTEM MÜHENDİSİ
BİLİŞİM UZMANI	GEMİ İNŞAATI VE GEMİ MAKİNELERİ MÜHENDİSİ	MALZEME-MALZEME BİLİMİ MÜHENDİSİ	SU ÜRÜNLERİ MÜHENDİSİ
BİYOKİMYAGER	GEMİ MAKİNELERİ İŞLETME MÜHENDİSİ	MATEMATİK MÜHENDİSİ	TAKİ İMALAT TEKNİSYENİ
BİYOLOG	GEMİ VE DENİZ TEKNOLOJİLERİ MÜHENDİSİ	MEKATRONİK MÜHENDİSİ	TAKİ TEKNOLOJİSİ VE TASARIMI UZMANI
BİYOMEDİKAL CİHAZ TEKNİKERİ	GENETİK VE BİYOİNFORMATİK UZMANI	MENKUL KIYMETLER VE SERMAYE PİYASASI MESLEK ELEMANI	TEKSTİL MÜHENDİSİ
BİYOMEDİKAL MÜHENDİSİ	GENETİK VE BİYOMÜHENDİS	MERMER İŞLEMECİSİ	TEZYİNATCI
BİYOMÜHENDİS	GERENTOLOG	METALURJİ VE MALZEME MÜHENDİSİ	TIBBİ LABORATUVAR TEKNİKLERİ TEKNİKERİ
BİYOSİSTEM MÜHENDİSİ	GIDA MÜHENDİSİ	METEOROLOJİ MÜHENDİSİ	TIBBİ GÖRÜNTÜLEME TEKNİKERİ
BOBİNAJCI	GIDA, TARIM VE HAYVAN SAĞLIĞI LABORANTI	MOBİLYA DÖŞEMECİSİ	TIP MÜHENDİSİ
BÜRO MAKİNELERİ BAKIM VE ONARIMCISI	GÖRSEL İLETİŞİM TASARIMCISI	MOBİLYA İMALATÇISI	TURİST REHBERİ
CAM MAMUL İMALATÇISI	GRAFİK ANİMASYONCUSU	MODA TASARIMCISI	TURİZM İŞLETMECİSİ
CEVHER HAZIRLAMA MÜHENDİSİ	GRAFİK TASARIMCISI	MOLEKÜLER BİYOLOG	TURİZM VE SEYAHAT HİZMETLERİ MESLEK ELEMANI
ÇEVRE SAĞLIĞI-ÇEVRE TEKNİKERİ	GRAFİK TEKNİSYENİ	MOTOR YENİLEŞTİRMECİSİ- MOTOR REKTİFİYECİSİ	UÇAK MÜHENDİSİ
ÇALIŞMA EKONOMİSTİ	HABERLEŞME CİHAZLARI BAKIM VE ONARIMCISI	MOTORLU ARAÇLAR LPG SİSTEMLERİ BAKIM VE ONARIMCISI ..	ULUSLARARASI FİNANS UZMANI
ÇANTA İMALATÇISI VE SARACİYECİ	HAKİM(YARGIÇ)	MOTOSİKLET TAMİRCİSİ	VERİ TABANI PROGRAMCISI
ÇAY ÜRETİM VE İŞLEMECİSİ	HALI DOKUYUCU (OTOMATİK TEZGAH)	MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİ UZMANI	VETERİNER HEKİM
ÇEVRE MÜHENDİSİ	HALKBİLİMCİ (FOLKLORCU)	MUHASEBE VE VERGİ UYGULAMA MESLEK ELEMANI	VETERİNER SAĞLIK TEKNİSYENİ
ÇİÇEKÇİ-ÇİÇEK DÜZENLEMECİ	HASTABAKICISI	MÜCEVHERAT MÜHENDİSİ	WEB PROGRAMCISI
DALGIÇ (BALIKADAM)	HAVACILIK VE UZAY MÜHENDİSİ	MÜFETTİŞ	YAPI DEKORASYONCUSU
DEKORATİF SANATLAR TEKNİSYENİ	HEMODİYALİZ OPERATORU	MÜZİK ALETİ (ÇALGI) YAPIMCISI	YAPI YÜZEY KAPLAMACISI
DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSİ	HEMŞİRE	NOTER	YAPI ZEMİN VE BETON LABORATUVARCI
DERİ İŞLEMECİSİ	HEYKELTRAŞ	NUKLEER ENERJİ MÜHENDİSİ	YASAM DESTEK VE TEDAVİ CİHAZLARI TEKNİSYENİ
DERİ MÜHENDİSİ	HIZARCI	ODYOLOG	YASLI BAKIMI MESLEK ELEMANI
DIŞ TİCARET MESLEK ELEMANI	HİDROJEOLOJİ MÜHENDİSİ	ODYOMETRİST	YAZILIM MÜHENDİSİ
DIYALİZ TEKNİKERİ	HOSTES	OPERASYON ELEMANI - TUR OPERATÖRÜ	YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİR
DIŞ HEKİMİ	HUKUK SEKRETERİ	OPTİSYEN	YER HOSTESİ
DIŞ PROTEZ TEKNİKERİ		ORGANİZASYON SORUMLUSU	YEREL YÖNETİMLER MESLEK ELEMANI
DIYETİSYEN		ORMAN MÜHENDİSİ	YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ UZMANI
DİZEL MOTORLARI YAKIT POMPASI		ORTOPEDİK PROTEZ VE ORTEZ TEKNİKERİ	YÜKSEK GERİLİM SİSTEMCİSİ

ENJEKTÖR AYARCISI			
DOĞALGAZ TESİSATÇISI		OTO BOYACISI	ZABIT KATİBİ
DÖKÜMCÜ		OTO DOSEMECİSİ	ZİRAAT MÜHENDİSİ
DRAMATİK METİN YAZARI		OTO ELEKTRİKÇİSİ	
DUVARCI		OTOMOTİV GÖVDECİSİ	
		OTOMOTİV MEKANİKERCİSİ	
		OTOMOTİV MÜHENDİSİ	

Bu aşamada daha önce belirlenmiş olan altı meslek grubuyla (yöneticiler, uzmanlar, teknisyenler, yardımcı ofis çalışanları, hizmet ve satış çalışanları, el işi ve zanaatkarlık alanında çalışanlar) İŞKUR'un belirlediği meslek gruplarının birleştirilmesi amaçlanmıştır. Böylece kapsayıcılığı geniş, detaylı ve sınırları net bir biçimde ayrık meslek kümeleri elde edilmeye çalışılmıştır. Bu süreç istatistik ve sosyoloji alanlarında çalışan iki ayrı uzmanın görüşleri ile birlikte yürütülmüştür. Bu amaçla ilk olarak daha önceki analizde dışarıda bırakılan meslekler belirlenmiş ve bunlar listeden çıkartılmıştır. İkinci adımda önceden belirlenmiş olan altı grup temel alınarak meslekler bir araya getirilmeye başlanmıştır. Adım adım yapılan gruplama işlemi sonucunda on yedi adet meslek grubu belirlenmiştir. Örneğin biyolog, kimyager, laborant, ebe, hemşire, fizik tedavi, eczacı ve optisten meslek grupları bir araya getirilmiş ve bu kümeye "Fen İşleri ve Yardımcı Sağlık Personeli" adı verilmiştir.

Araştırma evrenini temsil eden on yedi meslek grubu ise detaylarıyla aşağıdaki tabloda verilmiştir. (bkz.Tablo 9) On yedi meslek grubu sosyoloji ve istatistik alanında egemen olan iki ayrı uzman ile incelenmiş ve bu sayının gerçekleştirilecek araştırma için uygun (optimal) olduğuna karar verilmiştir. Buradaki amaç hem bu çalışmaya uygun hem de gelecek araştırmalarda kullanılabilecek bir mesleki sınıflandırma aracı geliştirmektir. Belirlenen on yedi meslek grubu anket formunda yer almaktadır. Katılımcıların kendi mesleklerini rahatlıkla bulabilmeleri için belirlenen meslek kümelerinin altına ilgili kümeye örnek olabilecek meslekler listelenmiştir. Katılımcılara sunuluna meslek seçenekleri olabildiğince açık ve birbirinden ayrı olacak biçimde hazırlanmıştır. Meslek gruplarıyla ilgili verilen örnekler, katılımcıya gerekli enformasyonu sağlamaktadır. Katılımcıların on yedi seçenek arasında bir tercih yaparken sosyal beğenirlik (Crowne ve Marlowe, 1960) etkisi altında kalmamaları gerekmektedir. Geleneksel ya da Modern tarafa daha yakın olan katılımcıların bu durumdan etkilenebileceği düşünülmüştür. Örneğin dindar kişilerin sosyal beğenirlik etkisini daha fazla hissettikleri ve tercihlerinin

beğenirlik nedeniyle değişebildiğini öne süre çalışmalar bulunmaktadır (Batson, Stephen ve Pate, 1978; Chung ve Monroe, 2003). Katılımcılar kendilerine sunulan anketi sosyal beğenirlik kaygısıyla doldurdıklarında araştırma değişkenleri arasında yapay korelasyonlar görülebilir, ortaya çıkması beklenen ilişkiler gözlemlenemeyebilir ve bu etki değişkenler arasında yapay bir düzenleyici değişken rolü oynayabilir (Ganster, Hennessey ve Luthans, 1983). İlgili uzmanlar bu on yedi maddeyi incelemiş ve maddelere ilişkin meslek örneklerini de gördükten sonra katılımcıların sosyal beğenirlik etkisinde kalmadan kendi mesleklerini işaretleyebileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 9. Araştırma Evrenini Oluşturan Meslek Grupları

Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı (Mühendis, Mimar, Hukukçu, Hekim)	Eğitim Meslek Mensubu (Öğretmen, Akademisyen, Okutman, Eğitimci)
Yardımcı Ofis Çalışanı (Sekreter, İdari Personel)	Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı
Esnaf	El İşi ve Zanaatkarlık Çalışanı
Kişisel Gelişim Uzmanı ve Psikolog	Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı (Tezgahtarlık, Garsonluk, Satış Görevlisi, Araçlı Kurye, Reprizant)
Fen İşleri ve Yardımcı Sağlık Personeli (Biyolog, Kimyager, Laborant, Ebe, Hemşire, Fizik Tedavi, Eczacı, Optisyen)	Organizasyon, Planlama ve Denetim Sorumlusu veya Uluslararası İlişkiler ve Dış Ticaret Uzmanı
Sanayi ve Otomotiv Araç-Gereçlerinin Tamir ve Bakımcısı veya Tesitacı ve Montajcı	Kamu Düzeni ve Güvenliği Memuru (Polis, Subay, Emniyet Çalışanı)
Gıda Sektörü Çalışanı (Aşçı, Pastacı, Gastronomi Uzmanı)	Sanatçı (Yazar, Ressam, Müzisyen, Oyuncu)
Nitelikli Ulaşım ve Ağırlama Sektörü Çalışanı (Pilot, Hostes, Organizatör, Rehber)	Tıbbi ve Çevresel Tekniker (Hassas Sağlık, Laboratuvar ve Teknoloji Cihazlarının Bakımı ve Tamiri)
Bilişim Sistemleri, Grafik Tasarımı ve Veri Analiz Uzmanı	

3. 4. 1. Araştırma Örneklemi

Araştırma verilerinin toplanması için amaçlı örneklem yöntemiyle seçilen 512 kişiye anket yaptırılmıştır. 17 anket beşten fazla kayıp soru içerdiği için analizin dışarısında bırakılmıştır. Geriye kalan 495 anket incelenmiş ve tutarsız yanıtlar veren 22 katılımcının da yanıtları değerlendirilmemiştir. Sonuç olarak araştırmanın örneklemi belirlenen on yedi meslek grubundan birisine mensup 473 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyleri ilkokul ve doktora eğitimi arasındadır. Örneklem içerisinde kamu ve özel sektörde çalışan kişiler bulunmaktadır. Anketlerin bir kısmı internet üzerinden bir kısmı da basılı olarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Eğitim düzeyi düşük katılımcılar için ölçek maddeleri sesli olarak okunarak katılımcıların belirttiği ifadeler seçilmiştir. Elden ulaştırılan anketler için genellikle katılımcıların iş yerlerine gidilmiştir. Bu sayede katılımcıların yaşam biçimleri yakından gözlemlenmiştir. Ölçek geliştirme çalışmalarında genellikle örneklem sayısı; yüz kişilik zayıf; iki yüz kişilik adil; üç yüz kişilik iyi, beş yüz kişilik çok iyi ve bin kişilik mükemmel olarak değerlendirilir (Comprey ve Lee, 1992; Aktaran: MacCallum vd, 1999: 84). Örneklem sayısına bu bağlamda bakıldığında 473 kişinin ölçek geliştirme çalışması için uygun olduğu kararlaştırılmıştır.

Araştırma için seçilen 473 kişinin, yaş, cinsiyet, eğitim ve gelir durumları gibi demografik özellikleri bu çalışma için oldukça önemlidir. Katılımcıların yüzde otuz altısı kadınsa, yüzde altmış dördü erkektir. Bu kişilerin yüzde otuz üçü kamu sektöründe, yüzde kırk dokuzü özel sektörde çalışırken yüzde on sekizi kendi işinin sahibi olduklarını belirtmiştir. Seçilen örneklemin diğer demografik özellikleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Yaş Aralıklarının Yüzdelik Dağılımı

Katılımcıların Yaş Aralıkları	Örneklem Yüzdesi
18-24 Yaş Aralığı	%8
25-31 Yaş Aralığı	%31,3
32-38 Yaş Aralığı	%28,1
39-45 Yaş Aralığı	%16,3
46-52 Yaş Aralığı	%8,5
53-65 Yaş Aralığı	%7,8
Toplam	%100

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Yüzdelik Dağılımı

Eğitim Durumu	Örneklem Yüzdesi
İlkokul (5 Yıllık)	%1,9
İlköğretim (8 Yıllık)	%4,7
Lise	%16,5
Yüksek Okul	%6,6
Üniversite	%46,9
Yüksek Lisans	%18,6
Doktora	%4,9
Toplam	%100

Tablo 12. Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Sürenin Yüzdelik Dağılımı

Çalışma Hayatında Geçirilen Süre	Örneklem Yüzdesi
0-1 Yıl	%12,7
2-5 Yıl	%18,6
6-10 Yıl	%17,3
11-15 Yıl	%15,6
16-25 Yıl	%20,7
25 Yıl ve Üstü	%15,0
Toplam	%100

Tablo 13. Katılımcıların Çalıştıkları Mesleklerin Yüzdelik Dağılımı

Meslek	Örneklem Yüzdesi
Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı	%39,1
Eğitim Meslek Mensubu	%14,4
Yardımcı Ofis Çalışanı	%2,7
Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı	%4,4
Esnaf	%20,5
El İşi ve Zanaatkarlık Çalışanı	%2,1
Kişisel Gelişim Uzmanı ve Psikolog	%0,6
Fen İşleri ve Yardımcı Sağlık Personeli	%1,1
Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı	%6,8
Sanayi ve Otomotiv Araç-Gereçlerinin Tamir ve Bakımcısı veya Tesitacı ve Montajcı	%0,4
Organizasyon, Planlama ve Denetim Sorumlusu veya Uluslararası İlişkiler ve Dış Ticaret Uzmanı	%1,1
Gıda Sektörü Çalışanı	%1,9
Kamu Düzeni ve Güvenliği Memuru	%0,6
Nitelikli Ulaşım ve Ağırlama Sektörü Çalışanı	%1,9
Sanatçı	%0,4
Bilişim Sistemleri, Grafik Tasarımı ve Veri Analiz Uzmanı	%1,5
Tıbbi ve Çevresel Tekniker	%0,4
Toplam	%100

Araştırma sonucunda tutarlı bulgular elde etmek için seçilen örneklemin olabildiğince çeşitlilik içermesi gerektiğine karar verilmiştir. Bu çeşitliliğin aynı zamanda dengeli bir çeşitlilik olması gerekmektedir. Görüldüğü üzere katılımcılar arasında farklı yaş gruplarından, gelir düzeyinden, mesleklerden sektörlerden kişiler bulunmaktadır. Farklı demografik niteliklere sahip katılımcıların örneklem içerisindeki dağılım yüzdeleri ise dengeli tutulmaya çalışılmıştır.

3. 5. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

3. 5. 1. Pilot Çalışma

Ölçek geliştirmenin en önemli aşamalarından birisi de denemelik bir ölçeğin hazırlanmasıdır (Özdamar, 2016: 46-47). Geliştirilecek ölçeğin düzgün çalışması için son ölçek elde edilmeden önce bir ön uygulama yapılmalıdır, böylece soruların anlaşılabilirliği ve ortalama yanıtlama süresi gibi önemli bilgiler elde edilmiş olur (Megep, 2008). Bu nedenle kişilerin hem geleneksellik-modernlik düzeylerini ölçmeye yönelik hem de kişilerin profesyonellik düzeylerini belirlemeye yönelik iki ayrı denemelik ölçek geliştirilmiştir. Geleneksellik-Modernlik ölçeği kapsamında kararlaştırılan yirmi tema için yüz altmış dokuz soru yazılmıştır. Belirlenen yedi profesyonellik teması ile ilgili yüz yedi soru yazılmıştır. Katılımcıların tutarlı yanıt verip vermediklerini anlayabilmek için soru sayısı görece fazla tutulmuştur. Deneme ölçeği için amaçlı örneklem yoluyla seçilen 55 kişiden veri toplanmıştır. Ölçekler basılı olarak hazırlanmıştır. Ölçekler katılımcılara birinci elden verilmiştir. Deneme ölçekleri yanıtlanırken katılımcıların yanında durulmuştur. Bu sırada katılımcıların ölçekle, sorularla ve araştırmayla ilgili sorular yanıtlanmıştır. Ölçek yanıtlanması tamamlandıktan sonra katılımcıların görüşleri alınmıştır. İki ölçeğin yanıtlanması ortalama kırk dakika sürmüştür. Katılımcıların verdikleri yanıtlar SPSS 18. programıyla analiz için bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu süreç içerisinde beş katılımcının verilen ölçekleri tutarlı ve düzgün doldurulmadığı fark edilmiştir ve bu beş katılımcının yanıtladığı ölçekler çalışmanın dışında tutulmuştur. Toplam elli kişiden alınan yanıtlar bilgisayara aktarılmıştır. Deneme ölçekleri için veri toplama ve verileri analize hazırlama aşamaları toplam iki ay sürmüştür.

3. 5. 1. 1. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğine İlişkin Pilot Çalışma

İlk olarak geleneksellik-modernlik deneme ölçeği analiz edilmiştir. Ölçek maddelerinin katılımcıları iki ayrı gruba ayırıp ayırmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Hangi maddelerin grupları daha net bir biçimde ayırttığı saptanmak istenmiştir. Ölçek kapsamında maddelerin ilişkili olduğu yirmi tema bulunmaktadır. Katılımcılar her bir tema için toplam ölçümü en düşük ve en yüksek olan iki ayrı gruba ayrılmışlardır. Örneğin, eğer laikliği ölçen maddeler iyi çalışıyorsa laiklik skoru yüksek olanlarla düşük olanların t testi farkı anlamlı (significant) çıkacaktır. Temel olarak iyi maddelerde laikliği yüksek olanların ortalaması ile düşük olanların ortalaması ayrışacağı düşünülmüştür ve yüzde doksan beş güven aralığında independent samples t testi yapılmıştır. Sig (2-tailed) değerleri 0.05’den büyük olan sorular atılmıştır. Diğer boyutlar için de aynı analizler yapılmıştır ve her iki ölçek için çıkartılması düşünülen sorular belirlenmiştir. Büyük oranda Sig (2-tailed) değerleri 0.000 olanlar seçilmiştir. Pilot çalışma kapsamında elenecek soruların belirlenmesi kapsamlı bir süreç sonucunda gerçekleştirilmiştir. Soru eleme sürecinin her aşamasında uzman görüşü alınmıştır. Pilot çalışma doğrultusunda Geleneksellik-Modernlik ölçeğinin madde eleme sürecine ilişkin veriler aşağıda sunulmuştur.

3. 5. 1. 2. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinden Çıkartılan Boyutlar

Öncelikle ölçekte bulunan belirli boyutlar ve bu boyutlara ilişkin maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Çünkü, geleneksellik-modernlik ayrımı yapılırken görüşü alınan uzmanlar; “Bireysel Özgürlük”, “Toplumsal Eşitlik”, “Ussal Özgürlük”, “Grup İçerisinde Bireyci Tavır”, “Denetimli Piyasa”, “Değişime Uyum Yapamama” ve “Güçlüye Önem Verme” boyutlarının ölçekten çıkartılmasına karar vermişlerdir. Bu boyutlar, grupları ikiye ayırmada başarılı olamamışlardır. Uzman akademisyenler elenen boyutların ölçeğin bütünlüğüne zarar verdiğini ve ölçeği karmaşıktırdığını belirtmişlerdir. İlgili alan uzmanları Grup İçerisinde Bireyci Tavır boyutunu incelemiş ve bu boyutun Globe çalışması kapsamında üretilen Toplulukçuluk II boyutuna (House vd, 1999: 25) benzediği belirtmişlerdir. Bu boyutun geleneksellik-modernlik düzlemi yerine daha çok ulusal

kültürle ilgili olabileceğine dikkat çekmişlerdir. Bu doğrultuda ulusal kültür ya da kişilerin karakteristik özellikleriyle ilgili olabilecek maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ancak katılımcıların verecekleri yanıtların tamamen ulusal kültürden bağımsız olacağı da beklenmemektedir. Buraya kadar pilot çalışma sonucunda ölçekten atılmasına karar verilmiş olan maddeler ve boyutlar açıklanmıştır. Bir sonraki aşamada ise ölçek kapsamında tutulan boyutlar ve seçilen sorulara anlatılacaktır.

3. 5. 1. 3. Geleneksellik-Modernlik Ölçeği Kapsamında Tutulan Boyutlar ve Seçilen Maddeler

Pilot çalışma sonrası yapılan analizler ve alınan uzman görüşleri sonucunda ölçek içerisinde tutulan boyutlar: *“Laiklik”, “Cinsiyetlerarası Eşitlik”, “Evrenselcilik”, “Geleceğe Öykünmek”, “Uzman Sistemlere Güven”, “Biat”, “Grup Normlarına Kesin Uyum”, “Katı Hiyerarşi”, “Geçmişe Öykünmek”, “Yerellik”, “Tekil Yönetim”, “Etkin Kimliği Benimseme”, ve “Topluma İlişkin Güvensizlik”* olarak sıralanmaktadır. Bununla birlikte belirli maddeler, alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda Sig (2-tailed) değerleri 0.05’den küçük olmasına karşın ölçekten çıkartılmıştır. Özellikle anlam bakımından tekrar eden sorular ölçeği sadeleştirmek adına pilot çalışma sonrasında kullanılmamıştır. Özellikle birbirini tekrar etmeyen, en açık ve yalın sorular seçilmiştir.

3. 5. 1. 4. Pilot Çalışma Sonrasında Oluşturulan Geleneksellik-Modernlik Ölçeği

Pilot çalışma sonrasında ortaya otuz altı maddelik bir ölçek çıkmıştır. Alan uzmanlarının seçmiş oldukları maddeler ve boyutlar istatistik alanında uzmanlık bilgisine sahip kişiler tarafından bir araya getirilmiştir. Bu süreç sonucunda beş fakörlü bir yapı öngörülmüştür. Boyutlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 14. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Pilot Çalışma Sonrası Öngörülen Boyutları

1. Boyut	Laik Kimlik
2. Boyut	Yerelden Kopukluk
3. Boyut	Gelecek Odaklılık
4. Boyut	Bağımsızlık
5. Boyut	Kozmopolitlik

Öncelikle ölçeğin beşli Likert tipinde kalması kararlaştırılmıştır. Yazılan bütün maddelerden yüksek değerleri işaretleyenlerin (4-5) modern, düşük değerleri işaretleyenlerin (1-2) geleneksel tarafa yakın olacağı düşünülmüştür. Ölçek maddelerine yüksek verenlerin modern tarafta olacakları için ve boyutlara ilişkin birçok maddenin ters çalışmasından dolayı yeni ortaya çıkan boyutlara verilen isimler modernleşme süreciyle daha yakından ilişkilidir. Laiklik ve Etkin Kimliği benimseme boyutuna ilişkin maddeler incelenmiş ve bu boyutlar “*Laik Kimlik*” adı altında birleştirilmiştir. Yerellik, Topluma İlişkin Güvensizlik ve Uzman Sistemlere Güven boyutları uzman görüşleri doğrultusunda “*Yerelden Kopukluk*” başlığı altında birleştirilmiştir. Geleceğe ve Geçmişe Öykünmen Boyutlar “*Gelecek Odaklılık*” kavramı altında toplanmıştır. Alan uzmanları Katı Hiyerarşi, Grup Normlarına Kesin Uyum, Tekil Yönetim ve Biat boyutlarına ilişkin soruları değerlendirmişlerdir. Uzmanlar bu faktörlerin bağımlılık kavramıyla ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Ancak ters soruların fazla olması nedeniyle bu boyuta “*Bağımsızlık*” adı verilmiştir. Ölçeğin olabildiği kadar sade ve kolay anlaşılabilir olması için bu yol izlenmiştir. Cinsiyetlerarası Eşitlik ve Evrenselcilik boyutları “*Kozmopolitlik*” çatısı altında bir araya getirilmiştir. Böylece beş faktörlü bir yapı meydana getirilmiştir. Bu faktörler: Laik Kimlik, Yerelden Kopukluk, Gelecek Odaklılık, Bağımsızlık ve Kozmopolitlik’tir. Ön uygulama, ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini doğrudan etkileyen bir ölçek geliştirme adımıdır (Büyüköztürk, 2005). Bu nedenle pilot çalışmada madde havuzu olabildiğince geniş tutulmuştur. Bir sonraki aşamada profesyonellik ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde uygulanan pilot çalışma anlatılacaktır.

3. 5. 2. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Pilot Çalışma

Geleneksellik-Modernlik ölçeğinin pilot uygulamasında uygulanan yöntem, profesyonellik ölçeğinin pilot çalışmasında da aynı biçimde kullanılmıştır. Ölçek maddeleri yüzde doksan beş güven aralığında bağımsız grup t testi yapılmıştır. İlk aşamada Sig (2-tailed) skorları 0.05’den yüksek olan maddeler elenmiştir. İkinci aşamada uzman görüşleri alınarak hangi maddelerin ve boyutların ölçek içerisinde kalabileceği tartışılmıştır. Profesyonellik ölçeğinin madde eleme aşamaları aşağıda sunulmaktadır.

3. 5. 2. 1. Profesyonellik Ölçeğinden Çıkarılan Boyutlar

Görüşülen uzmanlar profesyonellik ölçeğinden “Hesap Verebilirlik” boyutunun çıkarılmasına karar vermişlerdir. Bu boyutun grupları ikiye ayırmada varsayıldığı kadar başarılı olmadığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte yapılan istatistiksel analiz, boyutun maddelerinin ayırt ediciliği yeteri kadar güçlü olmadığına işaret etmektedir.

Hesap verebilirlik kavramı, bu çalışmanın çizdiği profesyonellik çerçevesinin içerisinde bulunan bir unsurdur. Ancak, ön uygulama sonucunda sahadan elde edilen veriler bu boyutun tam olarak düşünüldüğü biçimde çalışmadığını göstermektedir. Bu nedenle “Hesap Verebilirlik” boyutu ve ilgili maddeler bir sonraki veri toplama sürecinde kullanılmamıştır.

3. 5. 2. 2. Profesyonellik Ölçeği Kapsamında Tutulan Boyutlar ve Seçilen Maddeler

Profesyonellik bağlamında tutulan ilk boyut “*Mesleki Ehliyet*”’dir. Yapılan analiz, boyutla ilgili maddelerin ayırt ediciliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte uzmanlar, mesleki ehliyet kavramının profesyonelliği yordamada önemli bir ölçüt olduğunu öne sürmüşlerdir. Mesleki ehliyet alma koşullarının zorluğunun yüksek profesyonelleşme düzeyi ile ilgili olacağı kararlaştırılmıştır.

Profesyonellik düzeyini belirlemede kullanılan ikinci boyut “Bürokratik Denetim” kavramıdır. Bu noktada insanların bürokratik denetim sisteminin mantığını ne ölçüde içselleştirmiş oldukları araştırılmaktadır. Bu faktör için alan uzmanlarının ve ön uygulama sonuçlarının uzlaştığı bir nokta bulunmaktadır. Bürokratik denetim, profesyonelliğin bir parçası olarak ele alınacaksa, ayırt edici olan insanların işlerindeki bürokratik denetim mekanizmalarının yoğunluğu değildir. Ayırt edici olan, insanların denetim mekanizmalarını nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleridir. Bürokratik denetim araçlarını yapılan işin önemli bir parçası olarak gören, bu denetimlerin uygulanma mantığını anlayan kişilerin profesyonellik düzeylerinin yüksek olması düşünülebilir.

Çalışma çerçevesinde ele alınan profesyonellik kavramının bir parçası da “Güveni Kötüye Kullanmamak” unsurudur. Bu bağlamda analize tabi tutulan on altı maddeden beş

tanesi uzmanların görüşleri doğrultusunda seçilmiştir. Profesyonel bir kişinin, mesleği gereği kendisine güvenen kişilere saygı duyacağı ve bu güveni kötüye kullanmayacağı beklenmektedir.

Profesyonellik ölçeği bağlamında tutulan dördüncü boyut “*Toplumsal Fayda Odaklılık*”dır. Uzmanlar profesyonellik düzeyi yüksek olan kişilerin yaşadıkları toplumu iyileştirmek için de bir şeyler yapmaya hazır insanlar olduklarını düşünmektedirler. Buna bağlı olarak “*Toplumsal Fayda Odaklılık*” pilot çalışma sonrasına da taşınmıştır. Toplumsal fayda odaklı olma boyutu için yazılmış toplam on beş soru içerisinde, grupları birbirinden ayırma gücü yüksek ve birbirleriyle uyumlu beş madde seçilmiştir.

Çalışmanın tanımladığı profesyonellik kavramına göre “*Özerklik*” kavramı yüksek düzey profesyonelliğin bir göstergesidir. Görüşü alınan uzmanlar, özerklikle ilgili maddelerin grupları başarılı bir biçimde ayırabildiğini vurgulamışlardır. Özerklik boyutundan son ölçekte kullanılmak üzere beş madde seçilmiştir. Seçilen sorular katılımcıların özerklik algılarıyla ilgilidir. Maddeler katılımcıların özerklik kavramını ne ölçüde içselleştirdiklerini saptamayı hedeflemektedir. İş ortamında özerklik olgusuna değer veren kişilerin daha yüksek profesyonellik düzeyine sahip olacakları öne sürülmektedir.

Bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş olan bütün örgütlerde “*Liyakat*” sisteminin uygulanması oldukça önemlidir. Bu sistemi uygulayan örgütler faaliyet gösterdikleri alanlarda rakiplerini geride bırakabilirler. Liyakat, örgütlerin hayatta kalmasını sağlayan en önemli unsurlardan birisidir. Bu durumda liyakat anlayışının örgütlerin yapılarında, uygulamalarında ve kültürlerinde egemen olması beklenebilir. Oysa, liyakatın bütün sektörlerdeki örgütlerin yapılarına, uygulamalarına ve kültürlerine yerleşik olduğunu öne sürmek oldukça güçtür. Liyakat, çalışmanın belirttiği profesyonellik anlayışının temel taşlarından birisidir. Bu doğrultuda liyakat faktörüne ilişkin on beş madde yazılmış ve uzman görüşü dahilinde içeriklerinden istatistiksel olarak ayrıştırıcı gücü en yüksek olanlar saptanmıştır. Bu faktörle birlikte profesyonellik ölçeğinin geliştirilmesi için gerekli olan pilot çalışma tamamlanmıştır. Profesyonellik ölçeği “*Mesleki Ehliyet Alma Koşulları*”, “*Bürokratik Denetim*”, “*Güveni Kötüye Kullanmamak*”, “*Toplumsal Fayda Odaklılık*”, “*Özerklik*” ve “*Liyakat*” kavramlarından oluşmaktadır. Profesyonellik ölçeğinin son hali toplam otuz sorudan oluşmaktadır. Sorular, pilot çalışmada olduğu gibi beşli Likert biçimde katılımcılara sunulmuştur.

3. 6. Kayıp Değerler

Analize başlamadan önce katılımcıların yanıtlamayı atladıkları sorular (missing values) incelenmiştir. Kayıp sorulara istatistiksel yöntemlere uygun biçimde yanıt atamak çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından oldukça önemlidir. Kayıp veri analizi yapılarak sorunun üstesinden gelinmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda eksik yanıtların bulunduğu maddeler belirlenmiştir. Maddeler incelenmiş ve eksik soruların rassal bir biçimde dağılıp dağılmadığına bakılmıştır.

Kayıp veri analizi EM Mean değerleri incelenmiş Sig. = ,749 değeri elde edilmiştir. Buradan hareketle kayıp verilerin çalışmanın tamamına rassal olarak dağıldığı söylenebilir. Rassal dağılım, veri setinin kayıp soru atamaya uygun olduğu göstermektedir. Kayıp veriler ortalama ile doldurma tekniği (Tabachnick ve Fidell, 66-67: 2015) ile kestirilip, bulunan ortalama değerler veri setine girilmiştir. Modernlik ve profesyonellik ölçeğindeki kayıp veriler bu teknik ile giderilmiştir. Bu teknik, katılımcının belirli bir faktöre ilişkin maddelere vermiş oldukları yanıtların ortalamasının alınmasını ve ortalama değer kayıp maddeye girilmesini kapsamaktadır (Gelman ve Hill 2006). Böylece veri setinde kayıp madde bırakılmamıştır.

BÖLÜM IV. ANALİZ VE BULGULAR

4. 1. Geleneksellik ve Modernlik Ölçeği

4. 1. 1. Geleneksellik ve Modernlik Ölçeğinin Geçerliliği

Ölçek geçerliliği kullanılan ölçüm aracının, ölçülmesi hedeflenen olguyu farklı unsurlar ile karıştırmadan net ve düzgün bir biçimde ölçmesi anlamına gelmektedir (Büyüköztürk vd, 2012). Sosyal bilimlerde kullanılan ölçeklerin ne kadar geçerli olduğunu belirleyen çeşitli ölçütler bulunmaktadır. Bu ölçütler geçerlilik türleri olarak da tanımlanabilir. Geçerlilik türleri önem sırasına göre değerlendiriliğinde en önemli ölçütlerin yapı geçerliliği ve içerik geçerliliği (kapsam geçerliliği) olduğu söylenebilir (Özdamar, 2016: 72-73). İçerik geçerliliği, ölçeğin her bir maddesinin ölçülmek istenilen kavramı ne ölçüde yansıttığını eder (Büyüköztürk vd, 2012: 117). İçerik geçerliliğinin sağlanması için araştırmacı hem her bir madde için hem de ölçeğin bütününe ilişkin uzman görüşü alınır (Büyüköztürk vd, 2012; Karakoç ve Dönmez, 2014). Ölçeğin içerik geçerliliği için hem ön uygulama sırasında hem de ön uygulama sonrasında uzman görüşü alınmıştır. İstatistik alanındaki uzmanlar ölçek maddelerini, madde sayısını, maddelerin açıklığını ve ölçeğin tamamlanma süresini incelemişlerdir. Sosyoloji alan uzmanı ise soruların katılımcılar üzerinde nasıl bir etki yaratabileceğini, katılımcıların soruları anlamada zorluk çekip çekmeyeceğini değerlendirmiştir. Bu şekilde ölçeğin içerik (kapsam) geçerliliği sağlanmıştır.

Geliştirilen ölçeğin geçerliliğini belirleyen bir diğer önemli unsur yapı geçerliliğidir. Yapı geçerliliği, kullanılan ölçeğin ölçülmek istenen olguyu nesnel, tarafsız ve net bir biçimde ölçmesiyle ilgilidir (Özdamar, 2016: 72). Bu doğrultuda ölçeğin yapısı açıklayıcı faktör analizi yapılarak sınanır (Büyüköztürk, 2012; Özdamar, 2016). İyi çalışan bir ölçekte faktör analizi sonucunda maddeler yüksek ilişkili oldukları faktörlerin altında toplanır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Geleneksellik- Modernlik ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı faktör analizi (EFA) yapılmıştır. Daha sonra

açıklayıcı faktör analizinin öne sürdüğü maddeler ve boyutlar üzerine doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Çalışma kapsamında yeni bir geleneksellik-modernlik ölçeği geliştirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda ölçek sadeleştirilmiş ve kısaltılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına karar vermek için KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Bulunan KMO değeri ,923'tür. Bartlett testi $p=00$ değerini göstermiştir. Değerler veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu verilerin normal dağılım gösterdiğini işaret etmektedir. Daha sonra seçilen maddeleri kapsayan açıklayıcı faktör analizi (EFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda beş faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Faktörler seçilirken sadece .40 değerinin üzerindeki maddeler dikkate alınmıştır. Döndürme yöntemi bir dik (orthogonal) rotasyon tekniği olan Varmimax yöntemi seçilmiştir. Ortaya çıkan faktörlerin birbirlerinden bağımsız olduğunun düşünüldüğü araştırmalarda dik döndürme tekniği kullanılır (Büyüköztürk, 2002; Ho, 2006). Dik (orthogonal) rotasyon Varimax yöntemi diğer dik (orthogonal) rotasyon tekniklerine göre (quartimax, equimax) hem çok daha yaygın kullanılmaktadır hem de faktörleri daha net bir biçimde ayırabilmektedir (Ho, 2006: 206). Faktör analizin sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 15. Geleneksellik-Modernlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

1. Faktör (Laiklik)	1	2	3	4	5
S.16	,832				
S.11	,821				
S.26	,817				
S.6	,814				
S.1	,711				
S.30	,657				
S.5	,571				
S.21	,541				
S.27	,529				
S.20	,498				
2. Faktör (Aileden Bağımsızlık)					
S.10		,704			
S.14		,629			
S.15		,561			
S.4		,561			
S.32		,502			

3. Faktör (Gelecek Odaklılık)					
S.18			,785		
S.3			,755		
S.23			,724		
S.13			,673		
4. Faktör (Bireysel Bağımsızlık)					
S.34				,736	
S.19				,721	
S.24				,684	
S.36				,416	
5. Faktör (Yerelden Kopukluk)					
S.2					,787
S.7					,665

**Tüm Faktörlerce Açıklanan Toplam Varyans: 57,305
n: 473**

Analiz sonucunda oluşan beş faktörlü yapı ve bu faktörlere ilişkin sorular aşağıda sunulmuştur.

1. Faktör: Laiklik: 16., 11., 26., 6., 1., 30., 5., 21., 27., ve 20. sorular.
2. Faktör: Aileden Bağımsızlık: 10., 14., 15., 4., ve 32. sorular.
3. Faktör: Gelecek Odaklılık: 18., 3., 23., ve 13. sorular.
4. Faktör: Bireysel Bağımsızlık 34., 19., 24., ve 36. sorular.
5. Faktör: Yerelden Kopukluk: 2. ve 7. sorular.

Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan yapı, doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ile sınanır (Özdamar, 2016). Doğrulayıcı faktör analizi bir yapısal eşitlik modeli türüdür (Brown, 2006; Prudon, 2015). Bu analiz, daha önceden oluşturulmuş bir model içerisindeki gözlenen değişkenlerle gizli değişkenler arasındaki ilişkiyi inceler (Brown, 2006:1). Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan yapı, daha gelişmiş istatistiksel değerler sunan doğrulayıcı faktör analizi ile sınanır (Brown, 2006). Böylece öne sürülmüş olan ölçek yapısının araştırma örnekleminde de ortaya çıkıp, çıkmadığı görülmüş olur (Meydan ve Şeşen, 2015). Araştırmacıların önerdiği biçimde (Brown, 2006; Prudon, 2015; Hoyle, 2004; Özdamar, 2016) açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapı doğrulayıcı faktör analizi ile

incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için SPSS. AMOS yazılımı kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 16. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
2,306	,904	,928	,053

Doğrulayıcı faktör analizinin uygunluk ölçütleri: CMIN/DF (2-5), GFI (0.90-0.99), CFI (0.90-0.99), RMSEA (<0.10) olarak sıralanabilir (Meydan ve Şeşen, 2015: 32-38; Özdamar, 2016: 185-186). Bulunan değerler, beklenen uygunluk ölçüt değerlerini karşılamaktadır. Geleneksellik modernlik ölçeğine ilişkin oluşturulan yapının, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda geçerliliğini koruduğu söylenebilir. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapı ve maddelere ilişkin sorular, aşağıda açıklanmıştır.

1. Laiklik Faktörü

- Sosyal hayatımı dini kurallara göre yaşamaya çalışırım
- Düzenli ibadetlerimi yerine getirmediğimde mutsuz olurum.
- Dini inancım kişisel kimliğimin önemli parçalarından birisidir.
- Benim için dini emirler, resmi yasalardan daha önemlidir.
- Din olmazsa ahlak da olmaz.
- Mezhebim kişisel kimliğimin önemli parçalarından birisidir.
- Bankacılık, sağlık ve eğitim gibi hizmetleri alırken kendi cinsimden insanlarla muhattap olmak isterim.
- Alınımıza yazılmış olanın dışına çıkamayız.
- Zorunlu bir durum olmadığı sürece bankalardan uzak durmayı tercih ederim.
- Farklı cinsel tercihleri olan kişiler bende kuşku uyandırır.

2. Aileden Bağımsızlık Faktörü

- Aile içerisinde kadın ve erkeğin üstlenmesi gereken rollerin değişmez olduğu kanaatindeyimdir.
- Aile düzeninin sağlanmasının aile reisinin görevi olduğunu düşünürüm.
- Mesleklerin çoğu kadın ve erkek mesleği olarak iki ayrılır.

- Büyük ve küçük kardeşler arasında ast-üst ilişkisi olmasını doğal karşılarım.
- Aile büyüklerimin benim için doğru kararları verdiklerini düşünürüm.

3. Gelecek Odaklılık Faktörü

- Geçmiş zamanlarda hayatın daha anlamlı olduğunu düşünüyorum.
- Geçmiş dönemlerde yaşayan insanların daha huzurlu bir hayat sürdüğünü düşünürüm.
- Geçmiş zamanlara özlem duyuyorum.
- Geçmiş dönemlerdeki toplumsal hayatın daha düzenli olduğunu düşünürüm.

4. Bireysel Bağımsızlık Faktörü

- Yakın çevremdeki insanları üzmemek için benden istedikleri zor işlere katlanmaya çalışırım
- Çevremdeki insanların onaylayacakları davranışları sergilemeye özen gösteririm.
- Davranışlarımı ailemin beklentilerine göre düzenlemeye özen gösteririm.
- Uyumlu bir insan olmanın her türlü sorunu çözeceğini düşünürüm.

5. Yerelden Kopukluk Faktörü

- Şehirde yaşayan bir insanın memleketi ile bağıını koparmaması gerektiğini düşünürüm.
- Fırsat buldukça köyüme gitmeye çalışırım.

Analiz sonucunda toplam yirmi beş maddeyi kapsayan beş boyutlu bir yapı oluşmuştur. Ortaya çıkarılan beş faktör, pilot çalışma sonucunda kararlaştırılan beş faktörden belirli noktalardan ayrılmaktadır. Ön uygulama: Laik Kimlik, Yerelden Kopukluk, Gelecek Odaklılık, Bağımsızlık ve Kozmopolitlik olmak üzere 5 boyutlu bir yapıyı işaret etmekteydi. Faktör analizi sonucunda “Laiklik”, “Aileden Bağımsızlık”, “Bireysel Bağımsızlık”, “Gelecek Odaklılık” ve “Yerelden Kopukluk” faktörleri kendini göstermiştir. Bu bağlamda Laiklik, Gelecek Odaklılık ve Yerelden Kopukluk faktörlerinin ön uygulamaya benzer biçimde ortaya çıktığı görülmüştür. Laik Kimlik boyutu daha geniş bir ifade olan Laiklik kavramına dönüştürülmüştür. Bulgular, katılımcıların laiklik olgusunu oldukça genel bir biçimde algıladığını göstermektedir.

Bu nedenle Laik Kimlik kavramı Laiklik olarak değiştirilmiştir. Gelecek Odaklılık ve Yerelden Kopukluk faktörleri ön uygulamada olduğu gibi son analizde de ortaya çıkmıştır. Bağımsızlık ve Kozmopolitlik kavramlarında ise önemli değişiklikler olmuştur. Analiz sonucunda bağımsızlığa ilişkin dört madde bir boyut altında toplanmıştır. Maddeleri inceleyen uzmanlar, soruların bireysel bir bağımsızlık olgusunu vurguladığını belirtmişlerdir. Uzmanlar görüşleri doğrultusunda boyut, bireysel bağımsızlık olarak adlandırılmıştır. Yapılan analiz, bağımsızlığa ve kozmopolitliğe ilişkin maddeleri kapsayan başka bir boyutu göstermiştir. Uzmanlar maddeleri incelemiş ve soruları “aile” kavramına vurgu yaptığını fark etmişlerdir ve boyuta, “Aileden Bağımsızlık” adı verilmiştir. Aile mantığı, kurumsal mantıklar içerisinde çok büyük bir konuma sahiptir (Friedland ve Alford, 1991; Thornton ve Ocasio 1999; Thornton vd, 2012). Bu çalışma kurumsal mantıkları geleneksel ve modern biçiminde ayırırken, belirli mantık gruplarının (aile-din) geleneksel dönemlerden geldiğini ve bu mantığa ilişkin düşünme, karar verme ve hareket etme biçimlerinin günümüz toplumlarındaki çok sayıda insan tarafından içselleştirildiği öne sürülmüştür. Aileye bağlılık kavramı, geleneksellik-modernlik düzleminde ayırıcı bir rol üstlenmektedir. Ayrıca kurumsal mantıkla yaklaşımındaki aile mantığına ilişkin bir değişkenin, araştırma bulgularında kendiliğinden ortaya çıkması dikkate değer bir durumdur.

4. 1. 2. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Güvenilirliği

Anket uygulamalarının en önemli koşulu olan güvenilirlik, ölçülmek istenen değişkenin ya da durumun araştırmacı tarafından tam ve net olarak ölçülebilmesini kapsamaktadır (Özdamar, 2016: 71). Ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilebilmesi için SPSS. 25 paket programı kullanılarak güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 17. Geleneksellik-Modernlik Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı	Vaka Sayısı
,912	25	473

Analiz sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.912$)'dir. Cronbach's Alpha değerinin .90'dan büyük olması ($\alpha \geq 0.90$) ölçeğin çok yüksek

güvenilirlik düzeyine olduğunu ve araştırılan alana ilişkin yüksek geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinde bilimsel yorumların çıkarımların üretilebileceğini işaret eder (Özdamar, 2015: 576). Elde edilen güvenilirlik katsayısı, araştırma sorusunun yanıtlanması için geliştirilen ölçeğin kullanılabileceği göstermektedir.

Ölçeğin geneline ilişkin yüksek bir güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Bununla birlikte her bir faktörün güvenilirlik değerlerinin ayrı ayrı sunulması da oldukça önemlidir. Aşağıdaki tabloda geleneksellik-modernliğinin her bir alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha değeri sunulmaktadır. Ölçek geçerliliği ve güvenilirliği bağlamında gerekli koşullar sağlandıktan sonra, araştırmaya katılan 473 kişi üzerinde ölçek uygulanmıştır. Son yapılan düzeltmeler sonucunda ölçeğin tamamlanma süreci ortalama beş dakikaya inmiştir.

Tablo 18. Geleneksellik-Modernlik Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri

Boyut	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı	Vaka Sayısı
Laiklik	,907	10	473
Aileden Bağımsızlık	,755	5	473
Gelecek Odaklılık	,764	4	473
Bireysel Bağımsızlık	,668	4	473
Yerelden Kopukluk	,594	2	473

Her boyut için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin kabul edilebilir düzeyde istatistiksel güvenilirlik koşullarını sağladığı görülebilir.

4.2 Profesyonellik Ölçeği

4. 2. 1. Profesyonellik Ölçeğinin Geçerliliği

İçerik geçerliliği, ölçek maddelerinin uzmanlar tarafından incelendiği ve uzmanların her bir maddenin araştırılan kavramlarla ne ölçüde ilgili olduğunu değerlendirdiği bir süreçtir (Schwab, 2005: 31). Profesyonellik ölçeğinin maddelerine ilişkin hem ön uygulama öncesinde hem de ön uygulama sonrasında uzman görüşü

alınmıştır. Özellikle pilot çalışma sonrasında yapılan ölçek sadeleştirme süreci alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda tamamlanmıştır. Profesyonellik ölçeğinin ortalama tamamlanma süreci beş dakikaya düşürülmüştür. Her iki ölçek katılımcılara sunulduğunda, ölçekler ortalama on dakika içerisinde tamamlanabilmektedir. Zaman, iç geçerliliğin sağlanmasında oldukça önemli bir koşuldur (Karasar, 2006: 105). Uzmanlar, ölçeklerin ortalama tamamlanma süresini uygun bulmuşlardır.

Profesyonellik ölçeğinin geçerliliği sağlamada ikinci aşama olarak keşfeci faktör analizi (EFA) yapılmıştır. Bu doğrultuda yapılması gereken ilk analiz, veri setinin faktör analizine uygunluğunun sınanmasıdır. Yapılan KMO testi sonucunda ,773 değeri elde edilmiştir. Bartlett testi sonucunda ise $p=00$ değeri bulunmuştur. Veri setinin faktör analizine uygunluğundan emin olunduktan sonra ilgili analiz gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi hem değişken sayısını azaltan hem de değişkenler arası ilişkilerden yeni yapılar ortaya çıkarmak için kullanılan bir yöntemdir (Özdamar, 2016). Faktör yükleri ,45'in altında kalan maddeler elenmiştir. Rotasyon tekniği olarak Varimax yöntemi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin gösterdiği yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda beş faktörleri bir yapının ortaya çıktığı görülmüştür. Ölçeğin toplam madde sayısı ise yirmidir.

Tablo 19. Profesyonellik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

1. Faktör (Liyakat)	1	2	3	4	5
S.6	,742				
S.30	,555				
S.17	,552				
S.25	,520				
S.18	,519				
2. Faktör (Güveni Kötüye Kullanmamak)					
S.9		,710			
S.15		,627			
S.3		,565			
S.14		,554			
S.21		,475			

3. Faktör (Toplumsal Fayda Odaklılık)					
S.16			,778		
S.4			,751		
S.10			,704		
4. Faktör (Mesleğe Adanmışlık)					
S.8				,653	
S.7				,639	
S.19				,538	
S.1				,501	
S.2				,499	
5. Faktör (Bürokratik Denetim)					
S.26					,676
S.20					,674

Tüm Faktörlerce Açıklanan Toplam Varyans: 50,131 n: 473

Profesyonellik ölçeğine ilişkin beş faktörlü yapı ve her faktöre ilişkin soruları aşağıda verilmiştir.

1. Faktör: Liyakat: 6., 30., 17., 25., ve 18. sorular.
2. Faktör: Güveni Kötüye Kullanmamak: 9., 15., 3., 14., ve 21. sorular.
3. Faktör: Toplumsal Fayda Odaklılık: 16., 10. ve 4. sorular
4. Faktör: Mesleğe Adanmışlık 8., 7., 19., 1., ve 2. sorular.
5. Faktör: Bürokratik Denetim: 26. ve 20. sorular.

Yukarıdaki yapı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Çeşitli düzetlemeler ve iyileştirmeler sonucunda uyum ölçütlerini sağlayan bir model elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 20. Profesyonellik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
2,904	,913	,808	,064

Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizi yapılarak, keşfedeci faktör analizi sonucunda oluşan yapının geçerliliği test edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 314-315). Analiz sonucunda bulunan değerler, uyum ölçütlerini büyük oranda karşılamaktadır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda profesyonellik kavramıyla ilgili beş boyut altında toplanan 20 maddelik bir yapı meydana getirilmiştir. Faktörlere ilişkin sorular aşağıda ortaya konulmuştur.

1. Liyakat Faktörü

- İş dünyasında aynı dini inanca sahip olanlar birbirlerini kollamalıdır.
- Karşı cinsin yöneticilik becerilerinin zayıf olduğu kanaatindeyimdir.
- Yönetici pozisyonunda çalışanların, firma sahibinin tanıdıkları olması iş hayatının bir parçasıdır.
- Bir iş yerinde bütün kararları üst yönetim almalıdır.
- Bu meslek aileden öğrenilerek de yerine getirilebilir.

2. Güveni Kötüye Kullanmamak Faktörü

- İnsanlara pembe yalanlar söylemek işimin bir parçasıdır.
- İcra ettiğim meslekte kişisel çıkar elde etmek için gerçekler çarpıtılır.
- Bu meslekte insanlara duymak istedikleri şeyler söylenir.
- İş yerlerindeki talimatlar ve yönergeler genellikle insanların gözlerini boyamak için kullanılır.
- Bu meslekte para kazanabilmek için verilen hizmetin her detayı insanlara açıklanmaz.

3. Toplumsal Fayda Odaklılık Faktörü

- Mesleğimin toplumun geleceğini etkilediğini düşünüyorum.
- İş sırasında verdiğim hizmetin toplum için çok önemli olduğunu düşünürüm.
- İşteki performansıyla dünyayı daha iyi bir yer haline getirdiğime inanırım.

4. Mesleğe Adanmışlık Faktörü

- Yabancı dil bilmeyen kişilerin mesleğimi yapamayacaklarını düşünürüm.

- Mesleğimdeki resmi kurallar ve prosedürler olmasaydı, hizmet verdiğim insanlara hesap vermek çok zor olurdu.
- Bir kişinin çalışmakta olduğum mesleği yapabilmesi için yüksek eğitim düzeyinde diplomaya sahip olması gerekmektedir.
- Mesleğimi küçük yaşta, çekirdekten yetişerek öğrendim.
- Bu meslekte resmi kurallara uymak her şeyden önemlidir.

5. Bürokratik Denetim Faktörü

- Standartlar, prosedürler ve denetimler çalışanların kendilerini sürekli geliştirmelerini sağlar.
- Resmi kuralların ve standartların olmadığı ortamlarda işleri yürütmek oldukça zordur.

Profesyonellik ölçeğine ilişkin yapılan pilot çalışma sonucunda altı faktörlü bir yapı öngörülmüştü. Bu faktörler: “*Mesleki Ehliyet Alma Koşulları*”, “*Bürokratik Denetim*”, “*Güveni Kötüye Kullanmamak*”, “*Toplumsal Fayda Odaklılık*”, “*Özerklik*” ve “*Liyakat*” biçiminde belirtilmiştir. Son yapılan analiz sonucunda “*Liyakat*”, “*Toplumsal Fayda Odaklılık*”, “*Güveni Kötüye Kullanmamak*” ve “*Bürokratik Denetim*” boyutlarının yine ayrı bir faktör olarak tekrar kendilerini gösterdikleri görülmüştür. Katılımcıların yanıtları incelendiğinde “*Özerklik*” kavramına ilişkin maddelerin faktör yüklerinin bir boyut oluşturmak için yetersiz olduğu görülmüştür. Üçüncü faktöre ilişkin maddeler incelendiğinde Mesleki Ehliyet ve Bürokratik Denetim kavramlarına ilişkin soruların bir araya toplandığı görülmüştür. Durumun açıklanması için uzman görüşü alınmıştır. Uzmanlar soruları incelemiş ve soruların ortak temasının “kişinin kendisini mesleğine adanması” olduğunu saptamışlardır. Bu doğrultuda üçüncü boyuta “*Mesleğe Adanmışlık*” adı verilmiştir.

4. 2. 2. Profesyonel Ölçeğinin Güvenilirliği

Profesyonellik ölçeğinin güvenilirliğinin sınanması için SPSS paket programının 25. sürümü kullanılarak ölçek güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 21. Profesyonellik Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı	Vaka Sayısı
,756	20	473

Güvenilirlik analizi sonucunda .754'lük bir Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.754$) ortaya çıkmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik kat sayısının .70'den büyük olması ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu gösterir (Özdamar, 2015). Ölçek geliştirme çalışmalarında Cronbach's Alpha değerinin 0.60'a kadar kabul edilebildiği düşünüldüğünde (Gürbüz ve Şahin, 2014), ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı kabul edilebilir düzeydedir. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı elde edildikten sonra, ölçek boyutlarının güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 22. Profesyonellik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri

Boyut	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı	Vaka Sayısı
Liyakat	,618	5	473
Güveni Kötüye Kullanmamak	,611	5	473
Toplumsal Fayda	,694	3	473
Mesleğe Adanmışlık	,590	5	473
Bürokratik Denetim	,416	2	473

Profesyonellik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları da verildikten sonra çalışmanın beşinci bölümü olan verilerin analizi ve bulgular kısmına geçilecektir. 472 kişiden toplanan veriler, geçerlilik ve güvenilirlik koşulları sağlanmış geleneksellik-modernik ve profesyonellik ölçekleri ışığında araştırmanın hipotezleri sınanacaktır. Bulgular ortaya konulacak ve sonuçlar yorumlanacaktır.

BÖLÜM V. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

5. 1. Geleneksellik-Modernlik Değişkenleri Ve Çeşitli Demografik Sonuçların Çapraz Tablo Analizleri

Çalışmanın bu kısmında geleneksellik-modernlik değişkenlerinin (Laiklik, Aileden Bağımsızlık, Gelecek Odaklılık, Bireysel Bağımsızlık, Yerelden Kopukluk) katılımcılara sorulan demografik sorular içerisindeki dağılım yüzdeleri sunulacaktır. İlk önce eğitim durumu ve geleneksellik-modernlik değişkenleri incelenecektir. Tabloların sunum sırası: Eğitim durumu – Laiklik; Eğitim durumu – Aileden Bağımsızlık; Eğitim durumu – Gelecek Odaklılık; Eğitim durumu – Bireysel Bağımsızlık; Eğitim durumu – Yerelden Kopukluk biçiminde olacaktır.

Tablo 23. Eğitim Durumunun Laiklik Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Laiklik</u>	<u>Düşük-Orta Laiklik</u>	<u>Orta Yüksek Laiklik</u>	<u>Yüksek Laiklik</u>	<u>Toplam</u>
	<i>L 1–2</i>	<i>L 2,01–3</i>	<i>L 3,01–4</i>	<i>L 4,01–5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	66,7%	33,3%	0%	0%	100%
İlköğretim (8 Yıllık)	54,5%	36,4%	9,1%	0%	100%
Lise	37,2%	42,3%	16,7%	3,8%	100%
Yüksek Okul	19,4%	35,5%	29,0%	16,1%	100%
Üniversite	17,1%	25,7%	29,7%	27,5%	100%
Yüksek Lisans	5,7%	25%	34,1%	35,2%	100%
Doktora	0%	13%	47,8%	39,1%	100%

Yukardaki Tablo incelendiğinde eğitim durumunun yükseldiğinde laiklik düzeyinde arttığı görülmektedir. Özellikle ilkokul ve ilk öğretim mezunlarının düşük ve düşük orta laiklik düzeyinde bulunduğu saptanmıştır. Bu iki grubun yüksek laiklik düzeyleri %0'da kalmıştır. Doktora mezunlarının ise düşük laiklik düzeyleri %0 çıkmıştır. En yüksek laiklik düzeyine sahip olanlar doktora eğitimi alan kişilerdir. En düşük laiklik düzeyine sahip olanlar ise beş yıllık ilk okul mezunlarıdır. Kurumsal mantıklar ve sosyal beceriler çerçevesinde yazılmış bu çalışma için yukarıdaki bulgular çok önemlidir. Çalışma boyunca öngörüldüğü gibi yapının sınırlayıcı etkisi nedeniyle yüksek eğitim düzeyine ulaşamayan kişiler daha geleneksel ve muhafazakar bir anlayışı benimsemektedirler.

Toplumsal yapını tarafından yüksek eğitim düzeylerine ulaşma olanağına sahip kişilerin ise yüksek düzey laikliği içselleştirdiği ortaya çıkmıştır. Bir sonraki tabloda eğitim durumu ve aileden bağımsızlık değişkeninin yüzdelik dağılımlarına bakılacaktır.

Tablo 24. Eğitim Durumunun Aileden Bağımsızlık Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Aileden Bağımsızlık</u>	<u>Düşük-Orta Aileden Bağımsızlık</u>	<u>Orta Yüksek Aileden Bağımsızlık</u>	<u>Yüksek Aileden Bağımsızlık</u>	<u>Toplam</u>
	<i>AB 1–2</i>	<i>AB 2,01–3</i>	<i>AB 3,01–4</i>	<i>AB 4,01–5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	55,6%	33,3%	11,1%	0,0%	%100
İlköğretim (8 Yıllık)	40,9%	45,5%	13,6%	0,0%	%100
Lise	21,8%	50,0%	21,8%	6,4%	%100
Yüksek Okul	6,5%	48,4%	32,3%	12,9%	%100
Üniversite	8,1%	32,0%	42,3%	17,6%	%100
Yüksek Lisans	6,8%	23,9%	53,4%	15,9%	%100
Doktora	0,0%	30,4%	52,2%	17,4%	%100

Yukarıdaki tablo, kişilerin eğitim durumları arttıkça ailelerinden bağımsız yaşama düşüncelerinin de arttığına işaret etmektedir. İlkokul ve ilköğretim mezunlarının aileden yüksek bağımsızlık fikrini benimsemedikleri gözükmemektedir. Geleneksel mantıklar bağlamında düşünüldüğünce bu düşünce biçimi oldukça akla yatkındır. Çünkü aileye bağımlılık, geleneksel mantıkları içselleştiren kişilerin sosyal yapı içerisinde hayatta kalmalarını sağlayan çok önemli bir olgudur. Yukarıdaki bulgular, araştırmanın kapsamlı modeliyle tutarlıdır. İlkokul ve ilköğretim mezunları, düşük ve düşük orta aileden bağımsızlık düzeyine kümelenmişlerdir. Doktora mezunlarının düşük aileden bağımsızlık düşüncesini benimseme oranları yüzde sıfırdır. Aileden bağımsızlık mantığının benimsenmesinin lise mezuniyet derecesi ile başladığı söylenebilir. Sonraki tabloda ise eğitim düzeyi ve gelecek odaklılık mantığının yüzdelik dağılımları verilmiştir.

Tablo 25. Eğitim Durumunun Gelecek Odaklılık Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Gelecek Odaklılık</u>	<u>Düşük-Orta Gelecek Odaklılık</u>	<u>Orta Yüksek Gelecek Odaklılık</u>	<u>Yüksek Gelecek Odaklılık</u>	<u>Toplam</u>
	<i>GO 1–2</i>	<i>GO 2,01–3</i>	<i>GO 3,01–4</i>	<i>GO 4,01–5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	%100

İlköğretim (8 Yıllık)	68,2%	22,7%	9,1%	0,0%	%100
Lise	53,8%	33,3%	12,8%	0,0%	%100
Yüksek Okul	48,4%	38,7%	12,9%	0,0%	%100
Üniversite	36,9%	37,8%	21,2%	4,1%	%100
Yüksek Lisans	31,8%	38,6%	22,7%	6,8%	%100
Doktora	30,4%	30,4%	30,4%	8,7%	%100

Yukarıdaki tablo oldukça çarpıcı sonuçlar içermektedir. Gelecek odaklılık mantığı öngöründüğü gibi eğitim düzeyi arttıkça içselleştirilmektedir. Burada dikkat çekici olan Üniversite düzeyine kadar yüksek gelecek odaklılık oranının %0 olmasıdır. Özellikle üniversite eğitimi alamayan kişilerin geçmiş odaklı olduklarını, günümüz sorunlarının çözümünü Göle'nin (2007,2014) öne sürdüğü gibi geçmişte aradıkları ortaya çıkmıştır. Bulgular geçmiş odaklılığın geleneksel mantıklar içerisinde çok önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Buradan hareketle geçmişe yönelmenin kişilere yapı içerisinde değerli faydalar sağladığı söylenebilir. Çünkü geçmiş odaklılık bütün eğitim düzeylerinde görülmektedir. Örneğin doktora mezunlarının düşük laiklik ve düşük aileden bağımsızlık değerleri %0 iken düşük gelecek odaklılık değerleri %30,4'dür. Bu sonuç oldukça dikkat çekicidir. Bir sonraki tabloda eğitim durumu ve bireysel bağımsızlık değişkenlerinin çaproz tablosu sunulacaktır.

Tablo 26. Eğitim Durumunun Bireysel Bağımsızlık Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Bireysel Bağımsızlık</u>	<u>Düşük-Orta Bireysel Bağımsızlık</u>	<u>Orta Yüksek Bireysel Bağımsızlık</u>	<u>Yüksek Bireysel Bağımsızlık</u>	<u>Toplam</u>
	<i>BA 1–2</i>	<i>BA 2,01–3</i>	<i>BA 3,01–4</i>	<i>BA 4,01–5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	%100
İlköğretim (8 Yıllık)	54,5%	36,4%	9,1%	0,0%	%100
Lise	23,1%	57,7%	15,4%	3,8%	%100
Yüksek Okul	19,4%	38,7%	35,5%	6,5%	%100
Üniversite	14,9%	44,6%	33,8%	6,8%	%100
Yüksek Lisans	19,3%	38,6%	35,2%	6,8%	%100
Doktora	8,7%	56,5%	34,8%	0,0%	%100

Araştırma bulguları ilkokul, ilköğretim ve lise mezunlarının çoğunlukla düşük ve düşük-orta bireysel bağımsızlık düzeylerini benimsediklerini ortaya koymaktadır. Bu

yönelim geleneksel mantıklar bağlamında düşünüldüğünde tutarlıdır. Yüksek okul, üniversite ve yüksek lisans eğitim düzeyine gelindiğinde kişilerin orta-yüksek ve yüksek bireysel bağımsızlık düzeyine doğru yöneldikleri görülmektedir. Doktora eğitim düzeyindeki katılımcıların en yüksek oranı düşük-orta bireysel bağımsızlıkta görülmektedir ve bu kişilerin yüksek bireysel bağımsızlığı tercih etmedikleri ortaya çıkmıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu model incelenirse bu bulgunun çok fazla şaşırtıcı olmadığı görülebilir. Çünkü bu çalışma geleneksel mantıkları benimseyenler içerisinde yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişilerin ve modern mantıkları içselleştirenler içerisinde düşük eğitim düzeyine sahip olan insanların bulunabileceğini öne sürmektedir. Toplulukçuluğun yüksek olduğu Türk toplumunda (Hofstede,1980; 1983) çok yüksek bireysel bağımsızlık değerlerinin ortaya çıkmaması, şaşırtıcı bir durum değildir. Bulgular incelendiğinde genel olarak eğitim düzeyinin artmasıyla, öngörüldüğü gibi bireysel bağımsızlığa değer verme oranlarının da arttığı farkedilebilir. Eğitim düzeyiyle çapraz tablo analizi incelenecek son geleneksellik-modernlik değişkeni yerelden kopukluk'tur.

Tablo 27. Eğitim Durumunun Yerelden Kopukluk Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Yerelden Kopukluk</u>	<u>Düşük-Orta Yerelden Kopukluk</u>	<u>Orta Yüksek Yerelden Kopukluk</u>	<u>Yüksek Yerelden Kopukluk</u>	<u>Toplam</u>
	YK 1-2	YK 2,01-3	YK 3,01-4	YK 4,01-5	
İlkokul (5 Yıllık)	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%	%100
İlköğretim (8 Yıllık)	63,6%	27,3%	9,1%	0,0%	%100
Lise	67,9%	14,1%	14,1%	3,8%	%100
Yüksek Okul	51,6%	16,1%	25,8%	6,5%	%100
Üniversite	42,8%	27,9%	20,3%	9,0%	%100
Yüksek Lisans	36,4%	28,4%	21,6%	13,6%	%100
Doktora	30,4%	30,4%	30,4%	8,7%	%100

Bulgular, eğitim düzeyinin artmasıyla kişilerin yerel hayattan ve yerel hayatın getirdiği pratiklerden uzaklaştığına işaret etmektedir. Lise eğitimi ile birlikte yavaş yavaş yerelden bağımsızlık düzeyi artmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora olanların yerelden kopukluk düzeyi görece daha yüksektir. Buna karşın düşük ve düşük-orta yerelden kopukluğun her eğitim düzeyinde önemli bir oranı bulunmaktadır. Bu durum insanların halen yerellik ile olan bağlarını bir şekilde sürdürdüğünü göstermektedir. Eğitim durumundan sonra geleneksellik-modernlik değişkenleriyle bu çalışma için önemli olan

demografik değişkenlerin çapraz tablolarına yer verilecektir. Bu noktada meslek-laiklik ve sektör-laiklik dağılımlarına bakılacaktır.

Tablo 28. Mesleksel Durumun Laiklik Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Mesleksel Durum</u>	<u>Düşük Laiklik</u>	<u>Düşük-Orta Laiklik</u>	<u>Orta Yüksek Laiklik</u>	<u>Yüksek Laiklik</u>	<u>Toplam</u>
	<i>L 1–2</i>	<i>L 2,01–3</i>	<i>L 3,01–4</i>	<i>L 4,01–5</i>	
Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı	7,0%	24,9%	34,6%	33,5%	%100
Eğitim Meslek Mensubu	22,1%	26,5%	30,9%	20,6%	%100
Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı	4,8%	19,0%	42,9%	33,3%	%100
Esnaf	44,3%	39,2%	11,3%	5,2%	%100
Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı	34,4%	21,9%	21,9%	21,9%	%100

Yukarıdaki tabloda göreceli olarak daha çok veri toplanan mesleklere yer verilmiştir. Buradan hareketle en düşük laiklik düzeyine sahip olan grubun esnaflar olduğu söylenebilmektedir. Bankacılık, muhasebecilik, sigortacılık, ekonomi, sermaye piyasası ve finans alanı çalışanlarının göreceli olarak yüksek laiklik düzeyine sahip olduğu fark edilebilir. Satış, tanıtım ve hizmet çalışanlarının ise esnaf grubu kadar olmasa da düşük laiklik düzeyini benimsediği görülebilir. Bulgular, araştırma modeline paralellik göstermektedir. Sosyal beceri olanakları kısıtlandıka kişilerin geleneksel mantıkları ve bu mantıklarla yürütölen işleri tercih ettiği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 29. Çalışılan Sektörün Laiklik Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Sektör</u>	<u>Düşük Laiklik</u>	<u>Düşük-Orta Laiklik</u>	<u>Orta Yüksek Laiklik</u>	<u>Yüksek Laiklik</u>	<u>Toplam</u>
	<i>L 1–2</i>	<i>L 2,01–3</i>	<i>L 3,01–4</i>	<i>L 4,01–5</i>	
Kamu Sektörü	13	30,5	34,4	21,1	%100
Özel Sektör	21,2	25,5	25,1	28,1	%100
Kendi İşinin Sahibi	30,7	35,2	22,7	11,4	%100

Araştırma bulguları dengeli bir dağılım göstermektedir. Bununla birlikte kendi işinin sahibi olanların göreceli olarak daha düşük bir laiklik anlayışına sahip oldukları görölmektedir.

Sonraki bölümde profesyonellik değişkenlerinin, eğitim durumu başta olmak üzere diğer demografik değişkenlerle olan ilişkileri çapraz tablo ile betimlenecektir.

5. 2. Profesyonellik Değişkenleri Ve Çeşitli Demografik Sonuçların Çapraz Tablo Analizleri

Tablo 30. Eğitim Durumunun Liyakat Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Liyakat</u>	<u>Düşük-Orta Liyakat</u>	<u>Orta Yüksek Liyakat</u>	<u>Yüksek Liyakat</u>	<u>Toplam</u>
	<i>Lİ 1-2</i>	<i>Lİ 2,01-3</i>	<i>Lİ 3,01-4</i>	<i>Lİ 4,01-5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	22,2%	33,3%	33,3%	11,1%	%100
İlköğretim (8 Yıllık)	0,0%	40,9%	36,4%	22,7%	%100
Lise	2,6%	28,2%	55,1%	14,1%	%100
Yüksek Okul	3,2%	9,7%	58,1%	29,0%	%100
Üniversite	1,8%	10,4%	50,5%	37,4%	%100
Yüksek Lisans	1,1%	6,8%	42,0%	50,0%	%100
Doktora	0,0%	8,7%	39,1%	52,2%	%100

Çapraz tablo bulguları özellikle lise eğitim düzeyinden sonra liyakate verilen önemin arttığının altını çizmektedir. Doktora düzeyine gelindiğinde düşük liyakate katılma oranı yüzde sıfıra düşmektedir. İlköğretim düzeyinde de düşük liyakate katılma oranı yüzde sınıf gözükmemektedir ancak burada düşük-orta liyakat düzeyi %40 olarak kendini göstermektedir. Doktora ve yüksek lisans düzeyindekiler, %50 ve üzeri bir oranla yüksek liyakati kabullenmişlerdir. Bulgular, araştırmanın kapsamlı modelinin öngördüğü biçimde yüksek düzeyi eğitim olanağına kavuşanların liyakata göreceli olarak daha fazla değer verdiğini ortaya koymaktadır. Liyakata önem verenlerin genel profesyonellik değerlerinin de yüksek olması beklenebilir. Eğitim durumu-liyakat çapraz tablosundan sonra eğitim durumu-güveni kötüye kullanmamak çapraz tablosu incelenecektir.

Tablo 31. Eğitim Durumunun Güveni Kötüye Kullanmamak Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Düşük-Orta Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Orta Yüksek Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Yüksek Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Toplam</u>
	<i>GKK 1-2</i>	<i>GKK 2,01-3</i>	<i>GKK 3,01-4</i>	<i>GKK 4,01-5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	11,1%	44,4%	44,4%	0,0%	%100

İlköğretim (8 Yıllık)	13,6%	27,3%	45,5%	13,6%	%100
Lise	7,7%	37,2%	48,7%	6,4%	%100
Yüksek Okul	6,5%	35,5%	54,8%	3,2%	%100
Üniversite	3,6%	16,7%	58,1%	21,6%	%100
Yüksek Lisans	6,8%	20,5%	53,4%	19,3%	%100
Doktora	4,3%	17,4%	52,2%	26,1%	%100

Araştırma bulguları üniversite, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyindeki katılımcıların diğerlerine oranla daha yüksek bir güveni kötüye kullanmamak algısına sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek eğitim düzeyi olarak sınıflandırılabilen bu katılımcıların önemli bir profesyonellik göstergesi olan güveni kötüye kullanmamak ilkesini sahiplendikleri söylenebilir. Üniversite eğitiminin güveni kötüye kullanmamak olgusunu benimsemeye bir eşik olduğu ileri sürülebilir. Göreceli olarak eğitim durumu düşük kişiler ise güveni kötüye kullanmaya daha yatkın gözükmektedirler. Bu bağlamda güveni kötüye kullanma davranışının bu kişilere toplumsal yapı çeşitli faydalar sağladığı düşünülebilir. Eğitim düzeyi düşük kişilerin, iş hayatlarında kısa dönemli yararların cazibesine kapılabildikleri ileri sürülebilir. Eğitim durumu ile ilişkilendirilecek sonraki profesyonellik boyutu “*Toplumsal Fayda Odaklılık*”tır.

Tablo 32. Eğitim Durumunun Toplumsal Fayda Odaklılık Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Düşük-Orta Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Orta Yüksek Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Yüksek Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Toplam</u>
	<i>TFO 1–2</i>	<i>TFO 2,01–3</i>	<i>TFO 3,01–4</i>	<i>TFO 4,01–5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	%100
İlköğretim (8 Yıllık)	4,5%	45,5%	45,5%	4,5%	%100
Lise	23,1%	33,3%	35,9%	7,7%	%100
Yüksek Okul	12,9%	32,3%	41,9%	12,9%	%100
Üniversite	11,3%	18,9%	45,5%	24,3%	%100
Yüksek Lisans	9,1%	21,6%	52,3%	17,0%	%100
Doktora	4,3%	26,1%	30,4%	39,1%	%100

Eğitim durumunun toplumsal fayda odaklılık boyutuna göre dağılımı ilginç sonuçlar göstermektedir. İlkokul eğitim düzeyindeki katılımcıların düşük ve yüksek toplumsal fayda odaklılık yüzdeleri sıfırdır. Bu kesimin çoğunluğu orta-yüksek toplumsal

fayda odaklılık sınıfındadır. Buradaki ikinci önemli bulgu: üniversite, yüksek lisans ve doktora düzeyindekilerin ortalama %70'i orta-yüksek ve yüksek toplumsal fayda kümesindedirler. İlkokul (5 yıllık) eğitim düzeyindeki kişiler de yüksek eğitimliler gibi toplumsal faydaya büyük önem vermektedirler. Türk kültürünün, misafirperverlik anlayışının ya da imece gibi Türk kültürüne yerleşik uygulamaların bu sonuç üzerinde etkisi olabilir. Sonraki tabloda ise katılımcıların eğitim durumunun “Mesleğe Adanmışlık” düzeylerine göre yüzdelik dağılımları incelenecektir.

Tablo 33. Eğitim Durumunun Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Düşük-Orta Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Orta Yüksek Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Yüksek Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Toplam</u>
	MA 1–2	MA 2,01–3	MA 3,01–4	MA 4,01–5	
İlkokul (5 Yıllık)	33,3%	44,4%	22,2%	0,0%	%100
İlköğretim (8 Yıllık)	36,4%	40,9%	22,7%	0,0%	%100
Lise	25,6%	61,5%	12,8%	0,0%	%100
Yüksek Okul	9,7%	67,7%	22,6%	0,0%	%100
Üniversite	8,1%	28,8%	50,0%	13,1%	%100
Yüksek Lisans	4,5%	23,9%	54,5%	17,0%	%100
Doktora	4,3%	8,7%	69,6%	17,4%	%100

Mesleğe adanmışlık boyutuna ilişkin bulgular modelin çizdiği çerçeve ile büyük oranda paralellik göstermektedir. İlkokul ve yüksekokul arası, mesleğe odanmışlık yüzdeleri düşük ve düşük orta kümelerinde toplanmıştır. Yüksek mesleğe adanmışlık oranının %0'ı geçtiği ilk düzey üniversite düzeyidir. Üniversite düzeyi ile birlikte katılımcıların mesleğe adanmışlık değerleri giderek yükselmiştir. Üniverite, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyine sahip katılımcıların büyük çoğunluğu orta-yüksek ve yüksek mesleğe adanmışlık sınıfındadırlar. Bulgular çalışmanın çizdiği çerçeveyi desteklemektedir. Edinmesi güç sosyal beceriler öğrenmeleri için üniversite ve üzeri eğitim kurumlarına yönlendirilen kişiler, kendilerini mesleklerine adamaya daha yatkındırlar. Mesleğe adanmışlığın önemli bir profesyonellik göstergesi olduğu hatırlanırsa, yukarıdaki tablo, hangi mantık grubunu benimseyenlerin yüksek profesyonellik düzeyini benimseyeceğinin ipuçlarını sağlamaktadır. Eğitim durumu ile ilgili çapraz tablo analiziyle değerlendirilecek son değişken “*Bürokratik Denetim*” dir.

Tablo 34. Eğitim Durumunun Bürokratik Denetim Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Eğitim Düzeyi</u>	<u>Düşük Bürokratik Denetim</u>	<u>Düşük-Orta Bürokratik Denetim</u>	<u>Orta Yüksek Bürokratik Denetim</u>	<u>Yüksek Bürokratik Denetim</u>	<u>Toplam</u>
	<i>BD 1–2</i>	<i>BD 2,01–3</i>	<i>BD 3,01–4</i>	<i>BD 4,01–5</i>	
İlkokul (5 Yıllık)	22,2%	0,0%	55,6%	22,2%	%100
İlköğretim (8 Yıllık)	9,1%	18,2%	40,9%	31,8%	%100
Lise	2,6%	25,6%	50,0%	21,8%	%100
Yüksek Okul	3,2%	9,7%	61,3%	25,8%	%100
Üniversite	5,0%	17,6%	51,4%	26,1%	%100
Yüksek Lisans	3,4%	22,7%	47,7%	26,1%	%100
Doktora	8,7%	30,4%	26,1%	34,8%	%100

Bürokratik denetim faktörü, eğitim düzeylerine dengeli bir biçimde dağılmıştır. Bürokratik denetimi en fazla benimseyen grup, yüksek okul mezunlarıdır. İlkokul mezunları çoğunlukla orta-yüksek ve yüksek bürokratik denetim tarafındadırlar. Yüksek bürokratik denetim kümesindeki yüzdesel olarak en büyük grup %34,8 ile doktora eğitimi alan kişilerdir. Düşük bürokratik denetimi en fazla benimseyenler %22,2 ile ilkokul mezunlarıdır. Katılımcıların büyük oranda bürokratik denetime sıcak baktığı söylenebilir. Türk toplumunun belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olması nedeniyle (Hofstede, 1980; 1983) insanlar bürokratik denetim mekanizmalarını destekliyor olabilirler.

Eğitim durumu ile geleneksellik-modernlik ve profesyonellik kavramlarının alt değişkenlerinin çapraz tablo analizleri verilmiştir. Bununla birlikte mesleklerin profesyonellik olgusunun alt değişkenleriyle olan çapraz tablo bulguları da çalışmaya önemli katkılar sağlayabilir. Örneğin liyakata en çok değer veren meslek grubu hangisidir? Hangi meslek grubu güveni kötüye kullanmamaya en çok değeri vermektedir? Hangi meslek grubu için toplumsal fayda daha değerlidir? Hangi mesleğin mensupları kendilerini mesleklerine adamaya daha yatkındır? Hangi meslek grubu bürokratik denetimi daha fazla içselleştirmiştir? Soruları yanıtlamak için çapraz tablo analizi yapılmıştır. İlk olarak meslek ve liyakat düzeyinin çapraz tablosu verilecektir.

Tablo 35. Mesleksel Durumunun Liyakat Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Mesleksel Durum</u>	<u>Düşük Liyakat</u>	<u>Düşük-Orta Liyakat</u>	<u>Orta Yüksek Liyakat</u>	<u>Yüksek Liyakat</u>	<u>Toplam</u>
	<i>Lİ 1-2</i>	<i>Lİ 2,01-3</i>	<i>Lİ 3,01-4</i>	<i>Lİ 4,01-5</i>	
Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı	0,0%	7,0%	46,5%	46,5%	%100
Eğitim Meslek Mensubu	0,0%	5,9%	45,6%	48,5%	%100
Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı	4,8%	0,0%	76,2%	19,0%	%100
Esnaf	7,2%	35,1%	41,2%	16,5%	%100
Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı	3,1%	18,8%	59,4%	18,8%	%100

Bulgular esnaf ve satış, tanıtım ve hizmet çalışanlarının liyakate diğer meslek gruplarına oranla daha az önem verdiklerini göstermektedir. Liyakate en çok önem veren meslek grubu eğitim meslek mensuplarıdır. Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanları ve Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanlarının liyakata oldukça önem verdikleri gözlemlenmiştir. Mesleklerin liyakat düzeylerine göre çapraz tablosu, araştırmanın kuramsal öngörülleri ile uyum göstermektedir. Bir sonraki çapraz tabloda hangi meslek grubunun güveni kötüye kullanmama konusunda daha hassas olduğu tartışılacaktır.

Tablo 36. Mesleksel Durumunun Güveni Kötüye Kullanmamak Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Mesleksel Durum</u>	<u>Düşük Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Düşük-Orta Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Orta Yüksek Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Yüksek Güveni Kötüye Kullanmamak</u>	<u>Toplam</u>
	<i>GKK 1-2</i>	<i>GKK 2,01-3</i>	<i>GKK 3,01-4</i>	<i>GKK 4,01-5</i>	
Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı	2,7%	17,3%	56,8%	23,2%	%100
Eğitim Meslek Mensubu	2,9%	23,5%	52,9%	20,6%	%100
Bankacılık, Muhasebecilik,	4,8%	23,8%	61,9%	9,5%	%100

Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı					
Esnaf	13,4%	30,9%	49,5%	6,2%	%100
Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı	12,5%	31,3%	40,6%	15,6%	%100

Güveni kötüye kullanmamak konusunda en hassas olan meslek grubu Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanları olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim meslek mensuplarının da güveni kötüye kullanmamak olgusunu göreceli olarak içselleştirdikleri söylenebilir. Bankacılık, muhasebecilik, sigortacılık, ekonomi, sermaye piyasası ve finans alanı çalışanlarının orta-yüksek güveni kötüye kullanmamak yüzdesi oldukça yüksektir ancak yüksek güveni kötüye kullanmamak oranları düşüktür. Etnaf ve satış, tanıtım ve hizmet çalışanlarının diğerlerine kıyasla güveni kötüye kullanmak değerleri düşüktür. Ortaya çıkan tablo, araştırmanın kapsamlı modelinin kestirimlerini desteklemektedir. Bir sonraki çapraz tablo ise hangi meslek grubunun daha fazla toplumsal fayda odaklı olduğuna ilişkin çıkarımlar yapılmasını sağlayacaktır.

Tablo 37. Mesleksel Durumunun Toplumsal Fayda Odaklılık Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Mesleksel Durum</u>	<u>Düşük Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Düşük-Orta Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Orta Yüksek Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Yüksek Toplumsal Fayda Odaklılık</u>	<u>Toplam</u>
	<i>TFO 1–2</i>	<i>TFO 2,01–3</i>	<i>TFO 3,01–4</i>	<i>TFO 4,01–5</i>	
Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı	8,6%	19,5%	50,3%	21,6%	%100
Eğitim Meslek Mensubu	0,0%	7,4%	44,1%	48,5%	%100
Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı	28,6%	28,6%	33,3%	9,5%	%100
Esnaf	19,6%	39,2%	36,1%	5,2%	%100
Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı	25,0%	31,3%	40,6%	3,1%	%100

Araştırma bulguları eğitim meslek mensuplarının toplumsal faydaya çok değer verdiğini göstermiştir. Eğitim meslek mensuplarının yüksek toplumsal fayda odaklılık sınıfındaki yüzdesi (%48,5) açık ara en yüksektir. Bu durumun nedeni eğitim meslek mensuplarının gelecek nesilleri yetiştirmenin sorumluluğunu taşımları olabilir. Üniversite mezunu kamu veya özel sektör çalışanlarının toplumsal faydaya göreceli olarak yüksek önem verdikleri söylenebilir. Bankacılık, muhasebecilik, sigortacılık, ekonomi, sermaye piyasası ve finans alanı çalışanlarının, esnafın ve Satış, tanıtım ve hizmet çalışanlarının çoğunluğu düşük ve düşük orta toplumsal fayda sınıfına kümelenmişlerdir. Meslekleri gereği daha çok karşılıklı değiş-tokuş ve para akışıyla üzerine odaklanan kişilerin toplumsal faydayı göreceli olarak daha az önemsedikleri gözlemlenmektedir. Sonraki tabloda hangi meslek mensuplarının kendilerini mesleklere adanmaya daha hevesli oldukları üzerinde durulacaktır.

Tablo 38. Mesleksel Durumunun Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Mesleksel Durum</u>	<u>Düşük Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Düşük-Orta Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Orta Yüksek Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Yüksek Mesleğe Adanmışlık</u>	<u>Toplam</u>
	<i>MA 1–2</i>	<i>MA 2,01–3</i>	<i>MA 3,01–4</i>	<i>MA 4,01–5</i>	
Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı	2,2%	22,7%	57,8%	17,3%	%100
Eğitim Meslek Mensubu	5,9%	32,4%	48,5%	13,2%	%100
Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı	9,5%	38,1%	42,9%	9,5%	%100
Esnaf	34,0%	50,5%	12,4%	3,1%	%100
Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı	18,8%	46,9%	34,4%	0,0%	%100

Kendini mesleğe adama eğilimi en yüksek olan meslek grubu, üniversite mezunu kamu veya özel sektör çalışanları olarak ortaya çıkmıştır. Esnaf ise kendilerini mesleğe adama düzeyi en düşük olan meslek grubu olarak kendini göstermektedir. Satış, tanıtım ve hizmet çalışanlarının yüksek mesleğe adanmışlık yüzdeleri sıfırdır. Çalışmanın kapsamlı

modeli sınırlı sayıda sosyal beceriye ulaşma olanağı bulunan kişilerin, genellikle en yakınlarındaki ve ulaşılabilirliği en kolay sosyal becerileri öğrenmeye yönlendirildiğini öne sürmektedir. Esnafların, satış, tanıtım ve hizmet çalışanlarının meslek edinme süreçlerinde bu yolu izledikleri düşünülebilir. Süreç sonucunda bu kişilerin mesleğe adanmışlık değerlerinin düşük ve düşük orta düzeyde toplanması, çalışmanın kuramsal mekanizmasını desteklemektedir. Meslek grubuyla ilişkilendirilecek son profesyonellik değişkeni bürokratik denetimdir.

Tablo 39. Mesleksel Durumun Bürokratik Denetim Düzeyine Göre Dağılımı

<u>Mesleksel Durum</u>	<u>Düşük Bürokratik Denetim</u>	<u>Düşük-Orta Bürokratik Denetim</u>	<u>Orta Yüksek Bürokratik Denetim</u>	<u>Yüksek Bürokratik Denetim</u>	<u>Toplam</u>
	<i>BD 1–2</i>	<i>BD 2,01–3</i>	<i>BD 3,01–4</i>	<i>T 4,01–5</i>	
Üniversite Mezunu Kamu veya Özel Sektör Çalışanı	2,7%	19,5%	49,2%	28,6%	%100
Eğitim Meslek Mensubu	10,3%	26,5%	38,2%	25,0%	%100
Bankacılık, Muhasebecilik, Sigortacılık, Ekonomi, Sermaye Piyasası ve Finans Alanı Çalışanı	4,8%	23,8%	52,4%	19,0%	%100
Esnaf	4,1%	19,6%	53,6%	22,7%	%100
Satış, Tanıtım ve Hizmet Çalışanı	0,0%	21,9%	46,9%	31,3%	%100

Araştırma bulgularının ışığında bürokratik denetimi en fazla içselleştiren meslek grubunun satış, tanıtım ve hizmet çalışanları olduğu ifade edilebilir. Bürokratik denetime en uzak duran meslek grubu eğitim meslek mensuplarıdır. Tablonun geneline bakıldığında bütün meslek gruplarının bürokratik denetime değer verdiği görülebilir. Önceden belirtildiği gibi insanların taşıdıkları yüksek belirsizlikten kaçınma düzeyi (Hofstede, 1980; 1983) meslek gruplarının orta-yüksek ve yüksek bürokratik denetimi içselleştirmelerinin nedeni olabilir. Ayrıca denetim mekanizmalarının bu meslek gruplarındaki yoğun varlığı da insanların bürokratik denetimi içselleştirmelerini bir diğer nedeni olabilir.

5. 3. Araştırmanın İlk Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular

Çalışmanın birinci hipotezi, gelensekellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla, bir profesyonellik boyutu olan liyakat arasında anlamlı bir etkileşim olacağını öne sürmekteydi. Hipotezi sınamak amacıyla gelensekellik-modernlik değişkenleriyle liyakat faktörü çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Regresyon analizi iki ya da daha çok değişken arasında nasıl bir ilişki olduğunu, ilişkinin biçimini ve özellikle bağımsız değişkenin (değişkenlerin) bağımlı değişken üzerindeki etkisini görmek amacıyla gerçekleştirilir (Akdeniz, 2007: 455). Çalışma kapsamında yazılan hipotezlerin sınanması için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki hem birlikte ve eş zamanlı hem de ayrı ayrı etkilerini ortaya çıkaran bir istatistiksel yöntemdir (Carver ve Nash, 2012: 195). Özellikle bağımsız değişkenler kümesi ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri ortaya çıkartmakta oldukça kullanışlıdır (Ho, 2006). Çoklu regresyon analiziyle, gelensekellik-modernlik kavramının tüm alt boyutlarının bağımsız değişken, liyakat boyutunun bağımlı değişken olarak ele alındığı bir model geliştirilmiştir.

Tablo 40. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Bağımsız	Liyakat		
	Standartlaştırılmamış B	Standart Hata	t
<u>Sabit</u>	1,909***	,122	15,664
Laiklik	,178***	,036	4,935
Aileden Bağımsızlık	,298***	,044	6,718
Gelecek Odaklılık	,073*	,034	2,150
Bireysel Bağımsızlık	,105***	,040	2,647
Yerelden Kopukluk	-,037	,027	-1,341
F	60,419***		
R²	,393		

AdjR2	,386
Durbin-Watson	1,953

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05. n:473

Çoklu regresyon analizi sonucu elde edilen istatistikler (bkz. Tablo 40) incelendiğinde araştırmanın birinci hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Model, toplam varyansın %39,3'ünü açıklamaktadır. F değeri istatistiksel olarak anlamlıdır. Durbin-Watson değerleri 2'ye yakındır. Çoklu regresyon testi sonucunda Laiklik ile Liyakat arasında ($b=,178$, $p<0,001$); Aileden Bağımsızlık ve Liyakat arasında ($b=,298$, $p<0,001$); Gelecek Odaklılık ve Liyakat arasında ($b=,073$, $p<0,05$) ve Bireysel Bağımsızlık ve Liyakat arasında ($b=,105$, $p<0,001$) arasında aynı yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın kapsamlı modelinin öngördüğüne oldukça yakın bir yapı ortaya çıkmıştır. En güçlü etki Aileden Bağımsızlık ve Liyakat arasındadır. Kişilerin ailesel normlardan, kurallardan ve beklentilerden uzaklaştıkça liyakate yönelmeleri oldukça doğaldır. Çünkü aile mantığı temelde dışarıya karşı aile üyelerini korumayı öğütler. Aile üyesi, aradaki kan bağından dolayı diğerlerine karşı korunur ve kollanır. Bu kişiye özel koruma ve kollama mantığı liyakatin gereklilikleri uyuşmaz. Liyakat çok temel bir profesyonellik boyutudur. Liyakate dayalı sistemlerde öncelik aile üyesinde ya da herhangi bir sosyal grubun üyesinde değildir. İkinci olarak Laiklikliğin Liyakat ile bir ilişkisi bulunmaktadır. Modern mantıklar içerisinde yer alan yüksek laiklik, kişilerin liyakata verdiği değeri arttırmaktadır. Dinin etkisini sosyal yaşamının birçok kolundan ayıran kişiler, iş yaşamlarında da benzer bir ayırım yapabileceklerdir. Laiklik düzeyi yüksek olan kişiler bu sefer iş yaşamları ile sosyal yaşamlarını birbirinden ayırabilme yetisine sahip olacaklardır. Laiklik düzeyi düşük olan kişiler ise bu ayrımları gereksiz ve anlamsız bulabilirler. Bu kişiler özel hayatı, iş hayatını ve manevi hayatı birbirinden ayırmak düşüncesini karmaşık bulabilirler. Hayatı ayrı alanlara bölmek yerine bütün alanları uyum içerisinde tutmak daha az bilişsel çaba gerektirebilir. Daha sonra Bireysel Bağımsızlık ve Gelecek odaklılık olgularının Liyakati etkilediği saptanmıştır. Kişisel bağımlılık ilişkilerine değer vermeyen kişiler için liyakat çok değerli bir kavramdır. Bireysel bağımlılıkları yüksek olan kişilerin yakın çevrelerinde onları koruyup kollayacak yerel topluluklar bulunmaz. Yerel topluluklara mesafeli duran bu kişilerin, sosyal yapı içerisinde onları bir yere getirecek koruyucuları oldukça sınırlı olabilir. Bu bağlamda kişi sosyal yapı içerisinde bir yere gelebilmek için iyi çalışan bir liyakat mekanizmasına ihtiyaç duyacaktır. Aksi takdirde bu kişiler, bireysel

bağımsızlıklarından fedakarlık ederek yerel topluluklara üye olmaya çalışabilirler. Bununla birlikte gelecek odaklılık ve liyakat arasında da aynı yönlü bir etkileşim görülmüştür. Gelecek odaklı kişilerin mevcut durumun nasıl düzeleceğine ilişkin mantıklı çıkarımlar yapabilirler. Mevcut durumun daha iyiye gidebilmesi için liyakate önem verilmesi gerektiğini düşünebilirler. Son olarak Yerelden Kopukluk boyutunun Liyakat üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı gözlemlenmiştir. Ancak modelin geneli anlamlı olduğu için, yapı içerisinde yer verilmiştir. Çoklu regresyon analizi, kişilerin modern mantıkları benimsedikçe liyakat düzeylerinde bir artma olduğunu ortaya koymuştur.

5. 4. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular

Araştırmanın ikinci hipotezi gelensekellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla güveni kötüye kullanmama olgusu arasında bir ilişki olacağını ifade etmekteydi. Hipotezin sınanması için araştırma verileri üzerinde çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 41. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız \ Bağımlı	Güveni Kötüye Kullanmamak		
	Standartlaştırılmamış B	Standart Hata	t
<u>Sabit</u>	2,492***	,146	17,037
Laiklik	-,016	,043	-,378
Aileden Bağımsızlık	,086	,053	1,606
Gelecek Odaklılık	,150***	,040	3,710
Bireysel Bağımsızlık	,190***	,048	3,998
Yerelden Kopukluk	-,075*	,033	-2,294
F	12,055***		
R²	,114		
AdjR²	,105		
Durbin-Watson	1,736		

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05. n:473

Model toplam varyansın %11,4'ünü açıklamaktadır. Modelin F değeri anlamlıdır. Durbin-Watson istatistiği 2'ye yakın bir değerdedir. İkinci hipotez desteklenmektedir. Gelecek Odaklılık ve Güveni Kötüye Kullanmamak arasında ($b=,150$, $p<0,001$); Bireysel Bağımsızlık ve Güveni Kötüye Kullanmamak arasında ($b=,190$, $p<0,001$) arasında aynı yönlü ilişki bulunmaktadır. Yerelden Kopukluk ile Güveni Kötüye Kullanmamak arasında ise ($b=-,075$, $p<0,05$) ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Buradan hareketle en güçlü ilişki Bireysel Bağımsızlığın Güveni Kötüye Kullanmama olgusunu arasındadır. Kişiler bireysel bağımsızlıklarına önem verdikçe, daha evrensel bir etik anlayışına sahip olabilirler. Yakın çevreden bağımsız bir etik algısı geliştirildiğinde, kişiler daha genel bir etik anlayışıyla hareket etmeye başlayabilirler. Gelecek odaklı olmanın da güveni kötüye kullanmama kavramı ile bir etkileşimi bulunmaktadır. Gelecek odaklılığı yüksek olanlar göreceli olarak daha iyi bir gelecek için, insanların güvenlerine değer verebilirler. Son olarak Yerelden Kopukluk ile Güveni Kötüye Kullanmama arasında ters bir ilişki görülmüştür. Bu ilişki diğerlerine kıyasla daha güçsüzdür. Yerel çevreye bağlılık, az da olsa güveni kötüye kullanma davranışını baskılıyor olabilir. Yerel çevreyle uzun dönemli ilişkiler geliştirilmesi sonucunda belirli düzeyde karşılıklı bir güven ortamı oluşabilir. Modelin geneline bakıldığında kişinin modern mantıklara doğru yönelmesi, iş sırasında kendisine duyulan güveni kötüye kullanmama algısını güçlendirmektedir. Böylece kişinin profesyonelliği daha fazla içselleştirdiği öne sürülebilir.

5. 5. Araştırmanın Üçünü Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular

Çalışma kapsamında geliştirilen üçüncü hipotez geleneksellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla toplumsal fayda odaklılık arasında bir ilişki olacağı biçimindeydi. Hipotez, geleneksellik-modernlik alt faktörlerinin bağımsız değişken olduğu, toplumsal fayda odaklılığın bağımlı değişken olarak ele alındığı bir çoklu regresyon analiziyle sınanmıştır. Analiz sonucunda aşağıdaki tablo ortaya çıkmıştır.

Tablo 42. Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Bağımsız	Toplumsal Fayda Odaklılık
--	----------------------------------

	Standartlaştırılmamış B	Standart Hata	t
<u>Sabit</u>	3,403***	,189	17,980
Laiklik	-,001	,056	-,013
Aileden Bağımsızlık	,174*	,069	2,525
Gelecek Odaklılık	,106*	,052	2,030
Bireysel Bağımsızlık	-,216**	,062	-3,502
Yerelden Kopukluk	-,085*	,042	-2,021
F	4,162**		
R²	,043		
AdjR2	,032		
Durbin-Watson	1,728		

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05. n:473

Model toplam varyansın %4,3'ünü açıklamaktadır. Elde edilen F değeri anlamlı olup, Durbin-Watson istatistiği 2'ye yakındır. Model bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu açıklamaktadır. Araştırmanın üçüncü hipotezinin de desteklendiği söylenebilir. Ancak analiz sonucunda ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bireysel Bağımsızlık ile Toplumsal Fayda Odaklılık arasında ($b=-,216$, $p<0,01$) ters yönlü bir ilişki kendini göstermektedir. Yerelden Kopukluk değişkeni ve Toplumsal Fayda Odaklılık arasında ($b=-,085$, $p<0,05$) yine ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kişilerin bireysel bağımsızlıkları ve yerelden kopuklukları arttığında toplumsal fayda odaklı düşünmekten ve hareket etmekten uzaklaşmaları çok sıradışı bir durum olmayabilir. Modernleşme sürecine yüzyıllar önce başlamış toplumlar da yüksek bireysel bağımsızlığın çeşitli sosyal sorunlara yok açtığına ilişkin tartışmalar yapılmaktadır. Bu durum bireyselleşmenin (Hofstede, 1980; 1983) kalıtsal bir özelliği de olabilir. Bununla birlikte Aileden Bağımsızlık ile Toplumsal Fayda Odaklılık arasında ($b=,174$, $p<0,05$) aynı yönlü bir ilişki de görülmüştür. Bu durum temel olarak moderliğin karmaşık doğasını vurgulamaktadır. Bireysel bağımsızlık bireyciliği artırarak toplumsal fayda odaklı kararlar vermeyi zayıflatmaktadır. Oysa, aileden bağımsızlık sonucunda kişi, artık aileden elde edemediği bir takım sosyal ihtiyaçları toplumdan karşılamaya çalışmaktadır. Böylece daha fazla toplumsal fayda odaklı davranmaktadır. Ortaya çıkan tablonun genel hatlarıyla araştırmanın kapsamlı modelini kısmen desteklediği kabul edilebilir.

5. 6. Araştırmanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular

Çalışmanın dördüncü hipotezi, geleneksellik-modernlik kavramının bütün alt faktörleriyle mesleğe adanmışlık boyutu arasında bir ilişki olacağını ileri sürmekteydi. Hipotezin sınanması için araştırma verileri üzerinden çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Geleneksellik-Modernlik değişkeninin alt boyutları bağımsız değişken olarak ele alınırken, profesyonellik değişkeninin bir alt boyutu olan mesleğe adanmışlık boyutu bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen istatistiksel değerler ve bu değerlerin anlamlılık düzeyi aşağıdaki tabloda açıkça sunulmaktadır.

Tablo 43. Araştırmanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Bağımsız	Mesleğe Adanmışlık		
	Standartlaştırılmamış B	Standart Hata	t
<u>Sabit</u>	2,419***	,161	15,026
Laiklik	,220***	,048	4,619
Aileden Bağımsızlık	,090	,059	1,537
Gelecek Odaklılık	,062	,045	1,383
Bireysel Bağımsızlık	-,125*	,052	-2,388
Yerelden Kopukluk	-,030	,036	-,847
F	10,995***		
R²	,105		
AdjR2	,096		
Durbin-Watson	1,691		

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05. n:473

Yukarıdaki model toplam varyansın %10,5'ini açıklamaktadır. Analiz sonucunda ortaya çıkan F değeri istatistiksel açıdan anlamlıdır. Durbin-Watson test istatistiği 2'ye yakın bir düzeydedir. Model, kabul edilebilir bir düzeyde anlamlıdır. Araştırmanın dördüncü hipotezi bu bulgular ışığında desteklenmektedir. Araştırma bulguları en fazla Laiklik faktörünün (b=,220, p<0,001) mesleğe adanmışlık boyutu ile ilişki içerisinde olduğunu

açığa çıkartmıştır. Laiklik ile mesleğe adanmışlık arasında aynı yönlü bir etkileşim bulunmaktadır. Eşdeyişle, kişilerin laiklik düzeyleri yükseldiğinde, bu kişilerin kendilerini mesleklerine adama eğilimleri artmaktadır. Laiklik, geleneksellik-modernlik bağlamında çok önemli bir konuma sahiptir. Temelde din ile ilgilidir. Laiklik düzeyi yüksek olmayan, geleneksel mantıkları içselleştirmiş kişilerin sosyal ve mesleki yaşamlarında din çok önemli bir yer kaplamaktadır. Bu kişiler hem özel hem iş yaşamlarında önceliklerini dine ve dini kurallara verebilirler. Önceliği dine vermek, kişinin kendisini aslında dine adanmışlığını içerir. Kişi kendisini öncelikle dine adadığında, doğal olarak kişinin mesleği ikinci planda kalmaktadır. Laiklik düzeyi yüksek kişiler ise meslek hayatlarından önce kendilerini böyle bir kurallar bütününe bağlamadıkları için kendilerini daha hızlı ve rahat biçimde mesleklerine adayabilirler. Bulgular, Bireysel Bağımsızlık ile Mesleğe Adanmışlık arasında ($b=-,125$, $p<0,05$) ters yönlü bir ilişki olduğunun altını çizmektedir. Güçlü bir bireysel bağımsızlık düzeyi, kişinin kendi özünü iş yaşamından önde tutmasına neden olabilir. Bireysel bağımsızlık düzeyi yüksek olduğunda kişinin ilgisi ve odağı kendisi üzerinde olabilir. Kişi, kendisini bir mesleğe adama düşüncesine temkinli yaklaşabilir. Böylece, bireysel bağımsızlıkla kendini mesleğe adama arasındaki ters yönlü ilişki mantıksal bir çerçeveye oturtulabilir.

5. 7. Araştırmanın Beşinci Hipotezine İlişkin Analizler ve Bulgular

Çoklu regresyon sonucunda elde edilen model toplam varyansın %2,8'ini açıklamaktadır. F değerinin anlamlılık düzeyi ve Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın olduğu aşağıdaki tabloda görülebilir. Regresyon analizi sonunca ortaya çıkan model geleneksellik-modernlik değişkeninin alt boyutlarıyla bürokratik denetim arasında bir ilişki olduğunu açıklamaktadır. Geleneksellik-modernlik değişkenleri bağımsız değişken olarak ele alınırken bürokratik denetim modelin bağımlı değişkeni olarak değerlendirilmiştir. Bulgular, araştırmanın beşinci hipotezini desteklemektedir.

Tablo 44. Araştırmanın Beşinci Hipotezine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Bağımlı	Bürokratik Denetim		
	Standartlaştırılmamış B	Standart Hata	t
<u>Sabit</u>	3,896***	,168	23,523
Laiklik	-,003	,049	-,051
Aileden Bağımsızlık	-,102	,061	-1,670
Gelecek Odaklılık	,144**	,046	3,105
Bireysel Bağımsızlık	-,021	,055	-,380
Yerelden Kopukluk	-,034	,037	-,905
F	2,643*		
R²	,028		
AdjR2	,017		
Durbin-Watson	1,937		

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05. n:473

Çoklu regresyon analizi, Gelecek Odaklılık ile Bürokratik Denetim arasında ($b=,144$, $p<0,01$) aynı yönlü bir ilişki olduğunu betimlemektedir. Gelecek odaklılığı yüksek olan kişiler, mevcut toplumsal koşulların iyileşmesi için çalışanların denetim mekanizmalarına uymaları gerektiğini düşünebilirler. İş ortamlarındaki işleyişin, bürokratik kurallar eşliğinde yürütülmesini savunabilirler. Bürokratik kurallar ve bürokratik denetim sistemleri beraberinde şeffaflığı da getirecektir. Gelecek odaklı kişiler, kökleri geçmiş dönemlere dayanan iş yapma, atama-yükseltme ve karar verme usüllerinin günümüzde kullanışlı ve şeffaf olmadığını destekleyebilirler. İşgörenler, eşitliği temel olarak uygulanan bürokratik kuralları bir iş güvencesi olarak algılayabilirler. Atama-yükseltmenin, ceza kurallarının, ödüllerin ve iş yapış biçimlerinin bürokratik kurallarca belirlenmesi gelecek odaklılığı yüksek olan kişilere daha anlaşılır gelebilir. Geçmiş odaklı kişiler ise tarihi dönemlerde kullanılan ve kültüre yerleşik olan iş yapış biçimlerini daha doğal bulabilirler.

Bu bölüme kadar araştırmanın beş temel hipotezi değerlendirilmiştir. Hipotezlere yönelik bulgular sunulmuştur ve beş hipotezin de desteklendiği açıklanmıştır. Bulgular, araştırmanın kapsamlı modelinin öngördüğü biçimde geleneksellik-modernlik

değişkenleriyle profesyonellik değişkenleri arasında bir etkileşim olduğunu göstermiştir. Bir sonraki bölümde geleneksellik modernlik değişkenleriyle profesyonellik değerleri arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı incelenecektir.

5. 8. Tüm Etkileşimlere İlişkin Analizler ve Bulgular

Bu bölümde her bir geleneksellik-modernlik değişkeni bağımsız değişken, her bir profesyonellik alt değişkeni bağımlı değişken olarak analize tabi tutulmuştur. Değişkenler arası ilişkileri anlamak amacıyla tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu tez çalışmasında geleneksellik-modernlik kavramına ilişkin beş alt boyut ve profesyonellik olgusuna ilişkin beş alt faktör belirlenmiştir. Bağımsız değişken olarak ele alınan her bir geleneksellik-modernlik alt boyutunun, bağımlı değişken olarak seçilen profesyonellik alt boyutlarıyla olan ilişkisi incelenmiştir. Geleneksellik alt boyutlarının teker teker Liyakat, Güveni Kötüye Kullanmamak, Toplumsal Fayda Odaklılık, Mesleğe Adanmışlık ve Bürokratik Denetim ile etkileşimine bakılmıştır. Bu yol izlendiğinde yirmi beş ayrı alt hipotez oluşturulmuştur. Ayrı ayrı değişkenler arası ilişkileri görmek, araştırmaya daha kapsamlı bir biçimde bakılmasını sağlayacaktır. Çoklu regresyon analizinde görülemeyen, saptanamayan ve tespit edilemeyen birtakım ilişkilerin tekli regresyon ile tespit edilebileceği düşünülmüştür. Tekli regresyon analiziyle değişkenler arası ilişkilerin daha detaylı bir haritası elde edilebilir. Tekli regresyon analizi sonucu elde edilen tablo ile hem araştırmanın kapsamlı modeli karşılaştırılabilir hem de araştırma bulguları daha detaylı bir biçimde yorumlanabilir. Özellikle araştırma modelinin geçişli yapısı, tekli regresyon analiziyle daha detaylı bir biçimde tartışılabilir. Tekli regresyon analizleri tablosunda (bkz. Tablo 45), bağımlı değişkenin değişmi kalın çizgilerle gösterilmiştir. Örneğin bağımlı değişken liyakat yerinde güveni kötüye kullanmamak olarak seçildiğinde, araya kalın çizgi eklenmiştir. Bu detay sadece okuyuculara sunulan tablonun görselliğinin iyileştirilmesi amacıyla eklenmiştir. Tekli regresyon analizi sonucunda okuyuculara sunulan tablonun gözü yormaması ve yalın bir şablon elde edilebilmesi için değişkenler kısaltılmıştır. Kısaltılan değişkenlere ilişkin bilgiler modelin hemen altında verilmiştir. Tabloda hangi istatistiksel göstergelere ilişkin sonuçların sunulacağına ilişkin uzman görüşü alınmıştır. İstatistik alanında uzmanlık bilgisine sahip bir akademisyenin rehberliği doğrultusunda aşağıdaki yapı okuyuculara sunulmuştur.

Tablo 45. Tüm Etkileşimlerin Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol	R ²	F	Sabit / Std Hata	Standartlaştırılmamış B	Standart Hata	Sonuç
LA -----► Lİ	,274***	178,094	2,622/,092	,374	,028	H _{1,1} Desteklenmektedir.
AB -----► Lİ	,339***	241,702	2,227/,104	,494	,032	H _{1,2} Desteklenmektedir.
GO -----► Lİ	,092***	47,623	3,153/,097	,258	,037	H _{1,3} Desteklenmektedir.
BB -----► Lİ	,162***	91,254	2,716/,116	,337	,039	H _{1,4} Desteklenmektedir.
YK -----► Lİ	,055***	27,563	3,391/,082	,155	,030	H _{1,5} Desteklenmektedir.
LA -----► GKK	,016**	7,681	3,149/,106	,090	,032	H _{2,1} Desteklenmektedir.
AB -----► GKK	,046***	22,644	2,859/,124	,181	,038	H _{2,2} Desteklenmektedir.
GO -----► GKK	,052***	25,840	2,955/,099	,193	,038	H _{2,3} Desteklenmektedir.

BB	-----➔	GKK	,074***	37,639	2,711/,122	,253	,041	H _{2,4} Desteklenmektedir.
YK	-----➔	GKK	0	,016	3,419/,084	,004	,030	H _{2,5} Ret.
LA	-----➔	TFO	0	,141	3,332/,134	,015	,041	H _{3,1} Ret.
AB	-----➔	TFO	,004	2,219	3,157/,158	,070	,048	H _{3,2} Ret
GO	-----➔	TFO	006	3,058	3,171/,126	,085	,048	H _{3,3} Ret
BB	-----➔	TFO	,009*	4,377	3,695/,156	-,111	,053	H _{3,4} Desteklenmektedir.
YK	-----➔	TFO	,003	1,319	3,489/,105	-,043	,038	H _{3,5} Ret.
LA	-----➔	MA	,089***	46,200	2,381/,112	,232	,034	H _{4,1} Desteklenmektedir.
AB	-----➔	MA	,052***	25,690	2,442/,136	,210	,041	H _{4,2} Desteklenmektedir.
GO	-----➔	MA	,021**	9,974	2,777/,110	,134	,042	H _{4,3} Desteklenmektedir.

BB	-----►	MA	,002	1,075	2,967/,138	,049	,047	H _{4,4} Ret.
YK	-----►	MA	,014*	6,535	2,890/,092	,084	,033	H _{4,5} Desteklenmektedir.
LA	-----►	BD	,003	1,543	3,913/,117	-,044	,036	H _{5,1} Ret.
AB	-----►	BD	,007	3,361	4,020/,139	-,078	,042	H _{5,2} Ret
GO	-----►	BD	,009*	4,308	3,558/,111	,088	,042	H _{5,3} Desteklenmektedir.
BB	-----►	BD	,002	1,036	3,910/,138	-,048	,047	H _{5,4} Ret.
YK	-----►	BD	,002	1,090	3,863/,092	-,034	,033	H _{5,5} Ret.

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05. n:473; LA: Laiklik; AB: Aileden Bağımsızlık; GO: Gelecek Odaklılık; BB: Bireysel Bağımsızlık; YK: Yerelden Kopukluk; Lİ: Liyakat; GKK: Güveni Kötüye Kullanmamak; TFO: Toplumsal Fayda Odaklılık; MA: Mesleğe Adanmışlık; BD: Bürokratik Denetim

Geleneksellik-Modernlik değişkenleriyle liyakat arasındaki ilişkiler incelendiğinde, geleneksellik-modernliğin bütün alt değişkenlerinin Liyakat kavramı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Laiklik-Liyakat ($b=,374$, $p<0,001$); Aileden Bağımsızlık- Liyakat ($b=,494$, $p<0,001$); Gelecek Odaklılık- Liyakat ($b=,258$, $p<0,001$); Bireysel Bağımsızlık- Liyakat ($b=,337$, $p<0,001$) ve Yerelden Kopukluk-Liyakat ($b=,155$, $p<0,001$) ilişkileri bulunmuştur. Bahsedilen bu beş ilişkinin anlamlılık düzeyi oldukça yüksektir. Tekli regresyon analizinde Yerelden Kopukluk ile Liyakat arasında da anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki keşfedilmiştir. Bu ilişki, araştırmanın birinci hipotezi doğrultusunda oluşturulan modelde görülememiştir. Oysa, tekli regresyon analizi, yerelden kopukluk düzeyi ile liyakat arasındaki aynı yönlü ilişkiyi, araştırmanın kapsamlı modelinin ön gördüğü biçimde saptamıştır. Buradan hareketle modern mantıkların benimsenmesinin, işgörenlerin liyakat anlayışlarını etkilediği söylenebilmektedir. Bir sonraki hipotez grubunda geleneksellik-modernlik değişkenleriyle Güveni Kötüye Kullanmamak boyutu arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Burada ortaya çıkan etkileşimler Laiklik-Güveni Kötüye Kullanmama ($b=,090$, $p<0,01$); Aileden Bağımsızlık- Güveni Kötüye Kullanmamak ($b=,181$, $p<0,001$); Gelecek Odaklılık-Güveni Kötüye Kullanmamak ($b=,193$, $p<0,01$); Bireysel Bağımsızlık-Güveni Kötüye Kullanmamak ($b=,253$, $p<0,001$) biçimindedir. Bu hipotez grubundan da araştırmanın kapsamlı modelinin öngörüsüne yakın sonuçlar elde edilmiştir. Yalnızca Yerelden Kopukluk Kavramı ile Güveni Kötüye Kullanmamak değişkeni arasında bir ilişki görülmemiştir.

Bir sonraki hipotez grubunda geleneksellik-modernlik değişkenleriyle toplumsal fayda odaklılık arasındaki ilişki tekli regresyon analizi ile incelenmiştir. Burada sadece Bireysel Bağımsızlık ile Toplumsal Fayda Odaklılık arasında ($b=-,111$, $p<0,05$) ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın üçüncü hipotezine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi de bahsedilen iki faktör arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bulgular, bireysel bağımsızlığın toplumsal fayda odaklı düşünmeyi zayıflattığını vurgulamaktadır. Bahsedilen ters yönlü ilişki, yüksek düzey bireyselleşmenin beraberinde getirdiği toplumsal bir sorun olarak yorumlanabilir. Mesleğe adanmışlık değişkenine ilişkin tekli hipotez grubunda da ilginç sonuçlara rastlanmıştır. Laiklik-Mesleğe Adanmışlık ($b=,232$, $p<0,001$); Aileden Bağımsızlık-Mesleğe Adanmışlık ($b=,210$, $p<0,001$); Gelecek Odaklılık-Mesleğe Adanmışlık ($b=,134$, $p<0,01$) ve Yerelden

Kopukluk-Mesleğe Adanmışlık ($b=,084$, $p<0,05$) ilişkileri keşfedilmiştir. Bulunan bütün ilişkiler aynı yönlüdür. Araştırmanın dördüncü hipotezine ilişkin oluşturulan çoklu regresyon analizinde sadece Laiklik ve Mesleğe Adanmışlık arasında aynı yönlü ilişki bulunmaktaydı (bkz. Tablo 43). Oysa tekli regresyon analizi Aileden Bağımsızlığın, Gelecek Odaklılığın ve Yerelden Kopukluğun da Mesleğe Adanmışlık ile aynı yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir. Ortaya çıkan bu durum, araştırmanın kapsamlı modelini desteklemektedir. Son olarak gelenseksellik-modernlik değişkenleriyle bürokratik denetim arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Bulgular, araştırmanın beşinci hipotezine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizine paralel bir biçimde (bkz. Tablo 44) gelecek odaklılık ile bürokratik denetim arasında ($b=,088$, $p<0,05$) bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Son olarak araştırmanın yirmi beş alt hipotezinden on beş tanesinin tekli regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak desteklendiği görülmüştür. İlişkilerin büyük çoğunlu aynı yönlüdür. Tekli regresyon sonucunda oluşan tablonun araştırmanın kapsamlı modelini daha detaylı ve bütüncül bir biçimde açıkladığı savunulabilir.

BÖLÜM VI. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu tez çalışması yapısal gerçekçilik anlayışının rehberliğinde hazırlanmıştır. Sosyal bilim geleneği çerçevesinde yapılan araştırmalarda, çalışmanın epistemolojik duruşunun açıklanması oldukça önemlidir. Sosyal bilimlerde, birbirleriyle rekabet halinde olan ve birbirlerine üstünlük sağlayamamış çok sayıda epistemoloji bulunmaktadır (Hall, 1990). Epistemolojiler arasındaki rekabet, bir bakıma ideolojiler arası üstünlük çabasına benzetilebilir (Moldoveanu ve Baum, 2017). İdeolojilerin ise yücelttikleri ve yerdikleri kavramlar biririnden oldukça farklıdır. Bu durumda bilimsel çalışmaların bir epistemolojiye bağlı kalınarak yürütülmesi gerekecektir. Bu tez çalışmanın bağlı kaldığı epistemoloji ise yapısal gerçekçiliktir. Bu paradigmaya göre dışarda, insanın zihninden bağımsız bir gerçeklik bulunmaktadır (Boyd, 1999; Schlick, 1999). Pozitivist anlayışın aksine, bu bakış açısı mevcut tekniklerle ölçülemeyen metafizik olgularında bilimsel arayışın bir parçasını olduğunu kabul eder (Schlick, 1999). Bilimsel bilgi üretimine gelindiğinde ise gerçekçilik, bilimsel koşullara uygun biçimde üretilmiş kuramların yaklaşık olarak doğru olduğunu öne sürer (Boyd, 1999: 196). Gerçekçilik bakış açısıyla üretilmiş bir kuram, dışarıda bağımsız bir gerçeklik olduğunu kabul eder, bilimin metafizik tarafını da dışarıda bırakmadan dış dünyaya ilişkin yaklaşık olarak doğru çıkarımlar üretir (Psillos, 2005). Aktör-yapı ikiliğinde ise çalışma net bir biçimde yapı tarafındadır. Çalışma, aktörün özgür seçimleriyle yapının belirleyici etkisinin üstesinden gelebileceği fikrine eleştirel yaklaşmıştır. Çalışma boyunca yapının önceliği esas alınmıştır. Bilimsel gerçekçi bir duruşun, sosyal olayları açıklamada diğer epistemolojilere göre daha kuvvetli olduğu düşünülmüştür.

Çalışma çerçevesinde birçok farklı kuram harmanlanarak bir araya getirilmiştir. Bu süreçte özellikle örgüt kuramlarından ve çeşitli sosyolojik yaklaşımlardan yararlanılmıştır. Bu doğrultuda Fligstein ve McAdam'ın (2012) anlattığı ancak çok üzerinde durmadığı her insanın hayatta kalmak için sosyal becerilere ihtiyacı olduğu fikriyle, Thornton ve diğerlerinin (2012) sosyal yapı içerisinde hareket edebilen kurumsal mantıklar fikirleri birleştirilmiştir. Çünkü sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar arasındaki ilişkilerin daha

önceden sistemli bir biçimde açıklanmadığı fark edilmiştir. Çalışmanın yazına ilk katkısının, sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar arasındaki ilişkinin kuramsal bir zemine oturtulması olduğu söylenebilir. Sosyal becerilerin okul öncesi dönemde edinilmeye başlandığının (Ansari ve Gershoff, 2015; Denham, 2006) açıklığa kavuşturulması, sosyal öğrenmenin ve sosyal becerilerin birlikte işleyerek toplumun üyelerini kurumsal mantıklara götürmesinin modellenmesi oldukça önemlidir. Araştırmanın kapsamlı modeline giden yol, bu şekilde inşa edilmeye başlanmıştır. Buradan hareketle insanların yeni kurumsal mantıkları nasıl öğrendikleri sorusu sorulmuştur. Kişilerin sosyal öğrenme yoluyla yeni sosyal beceriler edindiklerinde, daha önceden fikir sahibi olmadıkları kurumsal mantıklarla etkileşime girmeye başladıkları düşünülmüştür. Böylece, araştırmanın kapsamlı modeli bir adım daha ilerletilmiştir. Araştırmanın kapsamlı modeli bu şekilde kuramın önceliği esas alınarak adım adım ilerleyen bir süreç sonucunda hazırlanmıştır. Çalışmanın ilerleyen aşamalarında sosyal beceriler ve kurumsal mantıklar arasındaki ilişki açıklanmış ve yeni kurumsal mantıklara erişim biçimi modellenmiştir. Bu noktada erişilecek olan mantıkların neler olabileceği sorunu kendini göstermiştir. Kurumsal mantık çalışmaları incelendiğinde birtakım çalışmaların sadece belirli sayıdaki mantık grubundan yola çıktığı (Friedland ve Alford, 1991; Thornton vd, 2012) ve bu mantıklar üzerinden sosyal yapıyı yorumladığı fark edilirken birtakım çalışmaların ise aşçı mantığı, hekim mantığı, editör mantığı (Rao vd, 2003; Reay ve Hinings, 2005; Thornton ve Ocasio, 1999) gibi kapsayıcılığı dar ve sadece belirli bağlamlarda geçerli olabilecek mantıklardan bahsettikleri görülmüştür. Kurumsal mantıkların sosyal bağlamlara varsayıldığı kadar gömülü olmadıkları, bu mantıkların aslında hareketli oldukları düşüncesi geliştirildiğinde (Glynn, 2003) araştırma modelinin nasıl ilerletilebileceğine ilişkin ihtiyaç duyulan kuramsal destek açığa çıkmıştır. Aslında sosyal yapı içerisinde oldukça fazla sayıda mantık bulunmaktadır. Kişilerin mantıkları ile içerisinde bulundukları bağlam birbirine uygun olduğunda, mantık-bağlam ortaklığının kişilerin yararına çalıştığı anlaşılmıştır. Günümüz medeniyetlerinin oldukça eski tarihsel kökleri olduğu göz önüne alındığında, kimi mantıkların geçmiş dönemlerde oluştuğu, kimi mantıkların ise daha yakın dönemlerde ortaya çıktığı fark edilmiştir. Yakın dönemlerde, tarihi zamanlara kıyasla yeni ve eşi benzeri olmayan mantıklar ortaya çıkıyorsa, yakın zamanları tarihi dönemlerden ayıran bir sosyolojik kırılma noktası olmalıdır. Bu kırılma noktasının ise modernleşme olduğu düşünülmüştür. Çünkü en temel kurumsal mantıklar çalışmasının içerisinde bile (Friedland ve Alford, 1991) öne sürülen mantıkların bir kısmı modernleşme öncesine

aitken diğerleri modernleşme ile ortaya çıkmış kurumların mantıklarıdır. Bu doğrultuda geleneksel mantıklar, geleneksel kökenli modern mantıklar ve modern mantıklar üç mantık kümesi tanımlanmıştır. Bu mantık kümelerinin ise temelde çok sayıda alt mantığı içerdiği öne sürülmüştür. Öne sürülen bu düşünce kuramsal bir zemine yerleştirilmeye çalışılmıştır. Hangi mantığın hangi küme içerisinde olabileceği gerekçeleriyle birlikte belirtilmiştir. Böylece araştırma modeli bir adım daha ilerletilmiştir. Ortaya çıkan bu yapı, kurumsal kuram çalışmalarına yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Kurumsal mantık çalışmalarının nasıl ilerletilebileceğine ilişkin araştırmacılara yeni fikirler sunulmuştur. Yalnızca belirli mantık kümeleri üzerinden bilimsel araştırmalar yapmak bir aşamadan sonra birbirini tekrar etmeye başlayabilir. Örneğin herhangi bir örgüt üzerinde aile mantığından piyasa mantığına geçiş süreci ya da bürokratik mantıktan piyasa mantığına geçiş aşamaları incelenebilir. Ancak kurumsal mantıkların yaklaşımı dar bir çerçeveye sıkıştırıldığında, bu yaklaşım kullanılarak özgün çalışmalar üretilmesi güçleşecektir. Çalışma, düşünüldüğünden çok sayıda kurumsal mantığın sosyal düzen içerisine yerleşik olduğunu ve bu mantıkların nicel yöntemlerle ölçülebileceğini ortaya koyarak gelecek çalışmalara bir dayanak noktası tahsis etmektedir.

Araştırmaya üç ana mantık grubu eklendikten sonra çalışmanın kapsamlı modeline profesyonellik değişkeni eklenmiştir. Sosyoloji ve yönetim alanının profesyonellik kavramı üzerinde keşistirebileceği düşünülmüştür. Profesyonellik anlayışının tamamen kişinin eğitim durumundan, yaptığı meslekten, cinsiyetinden, gelir durumundan, kültüründen ya da kişilik özelliklerinden kaynaklanmadığı, profesyonellik anlayışının temelinde başka değişkenler olduğu tartışılmıştır. Çünkü toplumsal yapı etrafıca incelendiğinde her meslek grubundan, yaştan, cinsiyetten ya da kültürden düşük profesyonellik düzeyine sahip insanlar çıkabilmektedir. Aynı biçimde vurgulanan her bir bağlamdan yüksek profesyonelliği benimsemiş insanlar da yetişebilir. Bu çelişkili durum, başlı başına profesyonellik algısının temel kaynağının başka yerlerde olduğuna işaret etmektedir. Bu bilgilerin ışığında geleneksel mantıklar, geleneksel kökenli modern mantıklar ve modern mantıklarla kişilerin profesyonellik anlayışları arasında bir etkileşim olacağı modellenmiştir. Özellikle modern mantıkların daha yüksek bir düzeyde benimsenmesinin, kişileri daha profesyonel olmaya yönlendireceği ön görülmüştür. Çünkü kurumsal mantıklar kişilerin kimliklerini etkileyecek, değiştirecek ya da düzenleyecek

kadar derin bir etkiye sahiptir (Misangyi vd, 2008; Rao vd, 2003). Modelin son kısımlarına kayırmacılık, güce bakış açısı ve amaçlı toplum oluşturma değişkenleri eklenmiştir ancak çalışmanın zaman kısıtı nedeniyle değişkenlerin etkisi sınanamamıştır.

Araştırmanın nicel yöntemlerle sınanması sonucunda ise çok önemli bulgular elde edilmiştir. Çapraz tablolar incelendiğinde, eğitim durumu düşük olan kişilerin eşdeyişle, sosyal beceri edinebilme olanağı oldukça sınırlı olan kişilerin geleneksel tarafta oldukları açığa çıkmıştır. Çünkü bu kişiler düşük laiklik, aileden bağımsızlık, gelecek odaklılık, bireysel bağımsızlık ve yerelden kopuk düzeylerine sahiptirler. Geleneksel taraftaki kişilerin özellikle laiklik ve aileden bağımsızlık düzeyleri çok net bir biçimde düşük çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar, araştırma modelinin çizdiği şablona uymaktadır. Çünkü hem bu kişilerin geleneksel mantıklarla hayat mücadelelerini sürdürdükleri görülmüştür hem de bu kişilerin bütün eğitim düzeylerinde bulundukları saptanmıştır. Örneğin yüksek lisans ve üniversite mezunları arasında laiklik, aileden bağımsızlık, gelecek odaklılık, bireysel bağımsızlık ve yerelden kopukluk düzeyi düşük olan kişiler bulunmaktadır. Bu kişiler eğitilmiş olmalarına karşın modern tarafta değillerdir. En yüksek eğitim düzeyi olan doktora seviyesinde de düşük modernlik düzeyine sahip katılımcılar yer almaktadır. Bu durum eğitim düzeyinin geleneksellik-modernlik düzleminde etkili olabilen tek değişken olmadığını açıkça göstermektedir. Eğitim düzeyi ve profesyonellik değişkenlerinin çapraz tablolarına bakıldığında da oldukça önemli sonuçlara ulaşıldığı görülebilir. Yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin profesyonellik değerleri daha yüksektir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler arasında profesyonellik algıları zayıf olan kişiler de bulunmaktadır. Araştırma modelinin toplumun karmaşık yapısını yüksek düzeyde yansıttığı, araştırma bulgularının da modelin sistematığı ile uyumlu oldukları görülmüştür. Mesleki durumun profesyonellik değişkenleriyle olan çapraz tablolarına bakıldığında esnafın ve satış, tanıtım ve hizmet çalışanlarının bürokratik denetim haricindeki diğer bütün profesyonellik boyutlarında göreceli olarak düşük çıktıkları saptanmıştır. Araştırma modeli sosyal beceri edinme olanağının dar ve dolayısıyla kurumsal mantık haznesini genişletme potansiyeli düşük olan kişilerin, düşük profesyonellik düzeyini içselleştireceğini ön görmekteydi. Bulguların bu ön görüşü büyük oranda desteklediği savunulabilir. En kolay ulaşılabilir sosyal becerilerle kendilerine bir meslek edinip, toplumsal yapı içerisinde yaşamlarını sürdüren kişiler, düşük profesyonellik düzeyini benimsemeye daha yatkındırlar. Bulgular,

daha yüksek bilişsel yatırım sonucu elde edilen mesleklerin mensuplarının ise profesyonelliğin ilkelerinden daha zor taviz vereceklerinin altını çizmektedir. Ayrıca istatistiksel analizler, yüksek eğitim seviyesine sahip ve yüksek düzey bilişsel yatırım gerektiren mesleklerde çalışan kişilerin de düşük profesyonellik seviyelerine sahip olabildiklerini açıklamaktadır. Araştırma modelinde kesikli okullarla gösterilen geçişlilik, bu noktada kendisini göstermektedir. Modern mantıkları benimsemiş kişiler de içerisinde yaşadıkları sosyal yapının zorlu koşulları nedeniyle, düşük profesyonellik düzeyinde kalabilmektedirler.

Araştırmanın kuramsal kısmı tamamlandıktan sonra, bu bölümde üretilen önermelere ve modele ilişkin beş temel hipotez tasarlanmış ve sınanmıştır. Araştırmanın birinci hipotezinde geleneksellik-modernlik değişkenleriyle liyakat arasında bir etkileşim olacağı öne sürülmüştür ve bu düşünce bulgular tarafından desteklenmiştir. Beş temel hipotez arasında istatistiksel olarak en güçlü desteklenen hipotez, birinci hipotezdir. Liyakat unsurunun çok temel bir profesyonellik göstergesi olması, diğer profesyonellik değişkenlerine kıyasla profesyonellik teması içerisinde göreceli olarak daha net bir konuma sahip olması, ortaya çıkan sonucun bir açıklaması olabilir. İlk hipotez kapsamında yalnızca, yerelden kopukluk ve liyakat arasında bir etkileşim görülemediği. Birinci hipotezin sonuçları, bir toplumda laiklik, aileden bağımsızlık, bireysel bağımsızlık ve gelecek odaklılık değerleri yükselmeden, iş ortamlarında liyakate dayalı sistemlerin kurulmasının olmasının oldukça güç olacağına işaret etmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezinde geleneksellik-modernlik değişkenleriyle güveni kötüye kullanmamak olgusu ilişkilendirilmiştir. Bulgular, güveni kötüye kullanmamak kavramıyla gelecek odaklılığın ve bireysel bağımsızlığın aynı yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Tekli regresyon analizinde ise yerelden kopukluk haricindeki diğer tüm geleneksellik-modernlik değişkenlerinin güveni kötüye kullanmamak ile aynı yönde bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Araştırmanın ikinci hipotezinin sonuçları değerlendirilirse, çalışanların bireysel bağımsızlık ve gelecek odaklılık düzeyleri yükselmediği takdirde, güveni kötüye kullanma davranışı da örgütlerde tecrübe edilmeye devam edecektir. Bireysel bağımsızlığı düşük olan kişiler yalnızca bağımlı olduğu kişilerin

güvenini kötüye kullanmamak anlayışına sahip olabilir. Gelecek odaklılığı düşük kişiler, anlık çıkarların cazibesine kapılarak çeşitli kişisel çıkarlar için karşı tarafın güvenliğini zedeleyecek davranışlarda bulunabilirler. Güveni kötüye kullanma davranışının önüne geçmenin yolu ise kişilerin gelecek odaklılık ve bireysel bağımsızlık düzeylerinin yükseltilmesinden geçebilir.

Üçüncü hipotez, geleneksellik-modernlik değişkenleriyle toplumsal fayda odaklı olma durumunu ilişkilendirmiştir. Analiz sonuçları aileden bağımsızlık ve gelecek odaklılık değişkenlerinin toplumsal fayda odaklılık ile aynı yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Diğer yandan bireysel bağımsızlık ve yerelden kopuluk boyutları ile toplumsal fayda odaklılık arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aileden bağımsızlık ve gelecek odaklılığın bir profesyonellik boyutu olan toplumsal fayda odaklılıkla ilişkili olması, araştırma modelinin beklentilerine uymaktadır. Bireysel bağımsızlığın ve yerelden kopukluğun toplumsal fayda odaklılık ile ters yönlü bir ilişki içerisinde olmaları ise mantıklı ancak beklenmedik bir sonuçtur. Bu sonuç özellikle bireysel bağımsızlığın çok yüksek olduğu bağlamlarda kişilerin toplumsal fayda odaklı düşünme ve davranma eğilimlerinin azalabileceğine işaret etmektedir.

Dördüncü hipotez ise mesleğe adanmışlık kavramıyla ilişkilidir. Bu bölümdeki en güçlü ve en anlamlı ilişki laiklik ile mesleğe adanmışlık arasındadır. İlişki, aynı yönlüdür. Bireysel bağımsızlık ile mesleğe adanmışlık arasında ise daha zayıf, ancak ters yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Laiklik düzeyi düşük olan kişiler, kendilerini sosyal hayatın başka yönlerine adamaya eğilimli olabilirler. Laiklik düzeyi yüksek olan kişiler ise ilgilerini ve odaklarını her şeyden önce mesleklerine veriyor olabilirler.

Araştırmanın beşinci temel hipotezine ilişkin yapılan analizler, gelecek odaklılık ve bürokratik denetim arasında aynı yönlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkartmıştır. Örgütlerin kültürüne ve uygulamalarına profesyonellik anlayışının egemen olabilmesi için, kişilerin gelecek odaklılık niteliğine sahip olmaları gerekebilir. Geçmiş odaklı olmanın, geçmişin uygulamalarının günümüz örgütlerine taşınmanın örgütsel bağlamlarda profesyonellik

anlayışının gelişimine yardımcı olmayacağı saptanmıştır. Bununla birlikte beşinci hipotezin çizdiği çerçevenin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Tekli regresyon analizleri, çalışmanın ortaya koymuş olduğu kapsamlı modelin sınanmasında oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bu analizler, çeşitli kuramsal varsayımlar üzerinden inşa edilmiş olan modelin, istatistiksel olarak da desteklendiğini açığa çıkartmıştır. İlk olarak laiklik ve liyakat arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve iki değişken arasında beklendiği gibi anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur. Laikliğin temelde bilişsel özgürlüğü temsil ettiği varsayılabilir. Zihnin özgürleşmesiyle kişilerin liyakat olgusuna daha olumlu yaklaşacakları öne sürülebilir. Laikliğin düzeyi düşük kişilerin hayatlarına çeşitli normların ya da sosyal kuralların yön verdiği düşünülebilir. Bu sosyal kurallar, kişilerin hayatında hangi davranışların öncelikli olması gerektiğini öğretir. Öğütlenen ve dolayısıyla öncelik verilen yazılı olmayan kurallar, liyakat sistemi ile çelişebilir. Vurgulanan yazılı olmayan sosyal kuralların kişilerin kimliklerine kadar işlenmesiyle bu insanlar, liyakat sisteminin kurallarına uymama ya da bu görmezden gelme eğiliminde olacaklardır. Araştırma bulguları, laikliğin sadece sosyal hayatla ilgili bir fenomen olmadığını öne çıkartmaktadır. Araştırma bulgularına göre laiklik, iş ortamlarında olması gereken bir olgudur. Laikliğin iş yaşamına oldukça önemli yansımalarının olduğu fark edilmiştir. Bulgular, laiklik olmadan örgütlerde sağlıklı bir liyakat anlayışının inşa edilmesinin oldukça zor olacağını göstermektedir. Laiklik anlayışının, düzgün çalışan bir liyakat sisteminin önkoşullu olduğu varsayılabilir.

Sosyal düzen içerisinde yaşayan birey, kültür, din ve gelenek gibi çeşitli kaynaklardan gelebilen beklentilerin ve yükümlülüklerin etkisi altındadır. Kişilerin, toplumsal hayata yerleşik olan bağlayıcı ve kısıtlayıcı sosyal düzenlere karşı zihinsel bağımsızlıklarını kazanmadan yüksek liyakat düzeyine erişemeyecekleri ileri sürülebilir. Tekli regresyon sonucunda aileden bağımsızlık ve liyakat arasında da aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Aile düzeni toplumsal yapıya yön veren temel yapılardan birisidir. Üyelerine çeşitli ayrıcalıklar tanırken, onlardan bağlılık, sadakat ve itaatkarlık gibi çeşitli taleplerde bulunur. Aile üyelerinden, bu düzenden elde ettikleri birçok çıkar karşılığında çeşitli ödünler vermeleri beklenir. Bu kısıtlama ve ödüllendirme sisteminin

temel taşı ise kan bağıdır. Yalnızca aralarında kan bağı olan kişilere ayrıcalıklar tanınır. Liyakat sistemi ise oldukça farklıdır. Aile düzeni kişisel kan bağı temelliyken, liyakat sistemi beceri temellidir. Liyakat anlayışının ödüllendirme ve cezalandırma sisteminin temelinde performans bulunmaktadır. Dolayısıyla aileye bağımlılığın liyakat ile çelişmesi oldukça doğaldır. Liyakate ilişkin yapılan tekli regresyon analizlerinde en güçlü ilişki aileden bağımsızlık ve liyakat arasındadır. Toplumsal yapı içerisinde aileden bağımsızlık düzeyinin artmadığı takdirde, toplumun üyelerinin liyakat sistemini içselleştirmeyeceği varsayılabilir.

Davranış ve düşüncelerde geçmiş odaklı olmak yerine gelecek odaklı olmanın liyakatin benimsenmesinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Tarihten, kültürden ve dinden gelen iş yapma biçimlerini günümüze taşımanın, liyakat sistemini zedelediği öne sürülebilir. Liyakatin örgütsel ortamlara egemen olması için kökleri tarihi dönemlere dayanan iş yapma biçimlerinin büyük ölçüde bir kenara bırakılması gerekmektedir. Geçmiş dönemlerde kullanılan iş yapma sistemlerinin içerisinde liyakate önem verilmesine ilişkin bazı öğütler bulunabilir. Ancak ast-üst ilişkilerini, rekabeti, hitabeti ve iş yapma ilkelerini içeren bu sistemlerin içerisinde liyakat ile çelişen çok sayıda unsur bulunabilir. Geçmişin iş yapma biçimleri ve toplumsal düzeni günümüze getirilmeye çalışıldığında, liyakatle çelişen birçok unsur örgütlerde görülmeye başlanacaktır. Gelecek odaklılık yükseldiğinde ise kişiler, geçmişin iş yapma biçimlerine ve toplumsal düzenine öykünmeyeceklerdir. Günümüz koşullarını daha ussal bir biçimde değerlendirebileceklerdir. Günümüz koşullarını anlayan kişiler ise durumun ancak liyakate önem verilmesiyle daha iyiye gideceğini düşüneceklerdir. Gelecek odaklılık düzeyi yükselmeden, liyakate dayalı iş sistemlerinin kurulması olanaklı görülmemektedir. Geçmiş dönemin iş yapma biçimlerinden yalnızca liyakate ilişkin öğütleri ayıklayıp, bu ilkeleri günümüze getirmek verimli bir çaba değildir. Çünkü geçmişin sosyal ve iş hayatını düzenleyen kurallar bütünleşik bir yapıya sahiptir. Bu sistemlerin bir parçası günümüze getirilmeye çalışıldığında, sistemin diğer unsurları da çekilen parçanın peşinden gelecektir.

Toplumsal yapı içerisinde varlığını sürdüren insan, kendini bu yapının etkilerinden tamamen yalıtamamaktadır. Toplumun üyeleri belirli bir düzeyde birbirlerine bağımlı

yaşamaktadır. Toplumun üyelerinin bir kısmı, ulaşabildikleri olanak ve fırsatlar dahilinde diğerlerine kıyasla daha bağımsız bir hayat sürdürebilirler. Kişiler, bireysel bağımsızlıklarını kazanmayı yaşam hedeflerinden birisi haline getirebilirler. Bireysel bağımsızlığı yüksek olan kişilerin liyakate daha çok değer verecekleri kuramsal olarak ön görülmüş ve bu öngörü istatistiksel açıdan desteklenmiştir. Yüksek düzey bireysel bağımsızlık, liyakate önem vermenin bir ön koşulu olarak kendini göstermektedir. Bireysel bağımsızlığa kavuşan ya da bağımsızlığı hedefleyen kişiler, temel değerlendirme ölçütünün performans olduğu bir iş sistemine daha sıcak bakacaklardır. Bireysel bağımsızlığı ulaşılması gereken bir hedef olarak gören kişilerin, liyakate dayalı iş sistemlerini benimsemeye daha eğilimli oldukları varsayılabilir. Bireysel bağımsızlığı düşük olan kişiler ise yerel topluluklara katılıp, topluluğun bir üyesi olmanın getireceği faydaların peşine düşebilir. Yerel topluluklara üye olmak ise bireysel bağımsızlıktan vazgeçme anlamına gelmektedir. Sosyal gruba bağlılık aracılığıyla çeşitli faydalar elde eden kişilerin ise liyakat sisteminin önemini bilmelerine karşın bu sisteme mesafeli duracakları ileri sürülebilir.

Yerellik olgusu, geleneksellik-moderlik çerçevesinde oldukça önemli bir konuma sahiptir. Modernleşme süreciyle insanların yerel yaşam pratiklerinden uzaklaşmaları beklenir. Araştırmanın birinci temel hipotezine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinde yerelden kopukluk ve liyakat arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Oysa, bu iki değişken arasındaki tekli regresyon incelendiğinde yerelden kopukluk ile liyakat arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki olduğu açığa çıkmıştır. Benzer değerlere, yaşama biçimine, normlara, ilkelere ve dünya görüşüne sahip olmak insanlar arasında bir ortaklık duygusu yaratabilir. Ortaklık duygusu iç grup arasında yakınlaşma sağlayacaktır. Yakınlaşmanın sonucunda ise karşılıklı bağlılık ve bağımlılık ilişkileri gelişebilir. Sosyal yaşam içerisindeki kişiler, bu ilişkileri kullanarak kendilerine çıkar sağlayabilir. Elde edilen faydalar yerelliğin kişinin zihnindeki önemini ve değerini de arttıracaktır. Yerel yaşamın pratiklerinden uzaklaşma ise kişileri bir yandan koruyucu unsurlardan mahrum bırakırken diğer yandan bu kişilere çeşitli özgürlükler sunacaktır. Toplumsal yapı göz önüne getirildiğinde yerelden uzaklaşabilmenin oldukça yüksek bir maliyeti olduğunun altı çizilmelidir. Kişiler sosyal düzen içerisinde hayatta kalabilecekleri kadar bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olduklarında, yerellikten uzaklaşabilirler. Yerelden uzaklaşabilmeye olanak

sağlayan sosyal becerileri ve mantıkları edinebilmiş kişiler ise liyakat temelli sistemlere daha olumlu bakacaklardır. Yerelden kopukluk düzeyi yüksek kişiler aslında liyakate dayalı sistemleri talep etmektedirler. Çünkü bu kişilerin, yerellik merkezli ilişkiler ağı ile çeşitli kişisel faydalar elde etme amacı gütmedikleri söylenebilir. Bu doğrultuda liyakate dayalı sistemlerin gelişebilmesinin temelinde yerelden kopukluk unsurunun da bulunduğu ileri sürülebilir.

İşgörenlerin verdikleri hizmet sırasında karşı tarafın güvenine saygı göstermeleri önemli bir profesyonellik göstergesidir. Güveni kötüye kullanmama davranışı bağlamında gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi, laiklik ile güveni kötüye kullanmama arasında aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Laiklik düzeyi düşük olanlar, dini görüşünün kendisine benzer olduğunu bildiği kişilerin güvenlerini kötüye kullanmazken, hakkında hiçbir şey bilmedikleri kişilere karşı aynı hassasiyeti göstermeyebilirler. Kişinin inandığı manevi düzen kimlere güvenileceğini ve kimlere güvenilmeyeceğini belirleyebilir. Oysa, laiklik düzeyi yüksek olan kişiler güveni kötüye kullanmama davranışını içselleştirdiklerinde, verdikleri hizmet sırasında herkesin güvenine saygı göstereceklerdir. İşgörenler, kişisel çıkarlar elde etmek için karşıdaki insanın güvenini kötüye kullandıklarında, içsel bir huzursuzluk hissedebilirler. Laiklik düzeyi düşük olan kişiler, manevi dünyalarına yönelerek içsel huzursuzluklarını dindirebilirler. Laiklik düzeyi yüksek olan kişilerin ise ellerinde böyle bir yöntem bulunmayabilir. Laiklik düzeyi yüksek olanlar içsel huzursuzluk sorunuyla uğraşmamak için karşıdakinin güvenini zedeleyici hareketlerden kaçınabilirler. Dolayısıyla yüksek laiklik düzeyinin, beraberinde güveni kötüye kullanmama davranışını da getirdiği varsayılabilir. Örgütler, karşıdaki insanların güvenlerinin kötüye kullanılmasını engellemek için çeşitli kurallar ve yaptırımlar üretebilirler. Bu bağlamda yapılan içsel düzenlemelerin maliyetlerinin ne olacağı ve kurallara ne ölçüde uyulacağı tartışmaya açıktır. Oysa, çalışanların yüksek laiklik düzeyine sahip olması, istenmeyen davranışların henüz gerçekleştirilmeden önüne geçilmesine olanak tanıyabilmektedir.

Güveni kötüye kullanmama davranışı ile aynı yönlü ilişkiye sahip olan bir diğer değişken aileden bağımsızlıktır. Aileden bağımsızlık algısı düşük olanlar güvenlerini,

sadakatlerini ve fedakarlıklarını yalnızca aile üyelerine sunma eğiliminde olabilirler. Ailenin dışında olanlar ise onlar için ikinci planda kalabilir. Aileden bağımsızlığı düşük olan kişiler, zamanlarının büyük bir bölümünü aileleri ile geçiriyor olabilirler. Bu kişilerin toplumsal yapı içerisinde hayatta kalmalarını büyük ölçüde aileleri sağlıyor olabilir. Bu kişiler, insanları bilişsel olarak aile üyesi olanlar ve olmayanlar biçiminde iki ayrı gruba ayırıyor olabilirler. Aile dışında olanların ise güvenlerini kötüye kullanmakta bir sakınca görmeyebilirler. Aileden bağımsızlığı yüksek olan kişiler ise aile üyeleri dışındaki insanlarla daha yakın ilişkiler kurmuşlardır. İnsanlar arasında kan bağında dayalı bir bilişsel ayırım yapma gereği hissetmezler. Bu kişiler güveni kötüye kullanmama davranışını benimsediklerinde, bu davranışı herkese karşı gösterme eğilimde olacaklardır. Aileden bağımsızlığı yüksek olan kişiler tanımadıkları insanlara karşı daha az ön yargılı davranabilirler. Bu durumda aileden bağımsızlık ile güveni kötüye kullanmamak arasındaki aynı yönlü ilişkinin ardında sağlam kuramsal gerekçeler bulunduğu söylenebilir. Bu ilişki araştırmanın ikinci hipotezine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinde görülememiştir ancak tekli regresyon analizi bu ilişkiyi yakalayabilmiştir.

Tekli regresyon analizi gelecek odaklılık ile güveni kötüye kullanmamak arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ($b=,193$, $p<0,001$) gözler önüne sermiştir. Çoklu regresyon analizinde de gelecek odaklılık ile güveni kötüye kullanmama davranışı arasında aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur. Birçok araştırmacı gelecek odaklı olmanın örgütsel işleyişe bu denli yoğun yansımaları olmasını şaşırtıcı bulabilir. Oysa bu çalışmanın ilk aşamalarından itibaren geçmiş odaklı olmak yerine gelecek odaklı bir zihin yapısına sahip olmanın profesyonelleşme ile doğrudan ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Tarihi dönemler yaşamış olan kişiler, zamanın koşulları nedeniyle toplumun bütün katmanlarıyla yakın ilişki kuramamaktaydı. Günümüzde ulaşım, sağlık ve teknolojik olanaklar tarihi dönemlere kıyasla çok gelişmiştir. Toplamların yapısı değişmiş ve oldukça karmaşık bir biçime dönüşmüştür. Kişilerin toplumsal işleyiş sırasında yalnızca bir gün içerisinde ilişki kurduğu insan sayısı artmıştır. Teknolojik gelişmelerle birlikte toplumsal dayanışmayı gerçekleştirecek araç sayısı çeşitlenmiştir. Gelecek odaklı kişiler, toplumun geri kalanı ile yakın ilişki içerisinde olduklarının bilincine varmışlardır. Bu kişiler insanların güvenlerini kötüye kullanmayarak, zamanı geldiğinde kendisine karşı da aynı şekilde davranılmasının yolunu açmaktadırlar. Çünkü kişi, herhangi bir hizmete ihtiyaç duyduğu zaman karşı

tarafın onu aldatmasından endişe duymaktadır. Gelecek odaklı kişiler ise, karşı tarafın güvenini kötüye kullanmayarak yeri geldiğinde aldatılmalarının önüne geçmeye çabalamaktadırlar. Bu durumda gelecek odaklılığın güveni kötüye kullanmama davranışını yordadağı varsayılabılır.

Güveni kötüye kullanmamak değişkeniyle arasında aynı yönlü ilişki olan son değişken bireysel bağımsızlıktır. Hem çoklu regresyon analizi hem de tekli regresyon analizi öngörülen aynı yönlü ilişkiyi desteklemektedir. Bireysel bağımsızlığı düşük olan kişilerin yerel çevrelerinde bulunan gruplara, topluluklara ve cemiyetlere bağımlı olduğu düşünülebilir. Üyesi olduğu yerel gruplarla arasında bağlılık-kullanma ilişkisi geliştiren kişiler, bu grubun üyelerine ayrıcalıklı davranma eğilimde olacaklardır. Gruptaki kişilerin düşünceleri, istekler ve beklentileri bireysel bağımsızlığı düşük kişiler için çok önemlidir. Bu grupların iç işleyişlerinin ise sıkı bağlı ilişkiler (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988) vasıtasıyla yürütüldüğü varsayılabılır. Sosyal gruba katılan kişi, bir noktadan sonra grup içerisinde yükselmek isteyecektir. Bu noktada kişi grup üyelerinin güvenini kazanmalıdır. Bu strateji ile birlikte kişinin öncelikle grup üyelerinin güvenine değer vereceği varsayılabılır. Toplumun geri kalanı ise kişi için ikinci planda kalacaktır. Bireysel bağımsızlık düzeyi yüksek kişilerin zihinlerinde grup içi-grup dışı ayırımına dayalı bir harita bulunmadığı için bu kişiler tanıdıkları ve tanımadıkları insanların güvenleri kötüye kullanmama eğilimi içerisinde olacaklardır. Buradan, güvene saygı temelli bir örgüt kültürü oluşturmak için bireysel bağımsızlığı yüksek insanların işe alınması gerektiği sonucu çıkmaktadır.

Tekli regresyon analizlerinde ortaya yalnızca bir tane ters yönlü ilişki çıkmıştır. Bu ters yönlü ilişki bireysel bağımsızlık ve toplumsal fayda odaklılık arasındadır. Araştırmanın üçüncü hipotezine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinde de bu iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. İnsanlar toplumsal yapıya karşı bağımsızlıklarını elde ettikçe iç dünyalarına daha fazla çekiliyor olabilirler. Bireysel bağımsızlığı yüksek kişiler, yerel çevrelerindeki gruplara dahil olma ve grup üyelerinin beklentilerini yerine getirme çabası içerisine girmezler. Bu kişilerin kendilerini çevreden belirli ölçülerde yalıtmaya çalıştıkları varsayılabılır. Çevreye karşı bağımsızlık kazanma

mücadelesi sonucunda kişilerin toplumsal fayda odaklı davranışlardan kaçınmaya başladıkları varsayılabilir. Bu bağlamda bireysel bağımsızlığın dengelenmesinin toplumun geneli için daha faydalı olacağı savunulabilir.

Kişinin kendisini yaptığı mesleğe adanmasının, profesyonelliğin önemli bir unsuru olduğu çalışmanın önceki bölümlerinde tartışılmıştır. Araştırmanın dördüncü hipotezine yönelik yapılan çoklu regresyon analizinde laiklik ile mesleğe adanmışlık arasında aynı yönlü bir ilişki ortaya çıkarken, bireysel bağımsızlık ve mesleğe adanmışlık arasında ters yönlü bir ilişki görülmüştür. Tekli regresyon analizinde ise bireysel bağımsızlık haricindeki bütün geleneksellik-modernlik boyutlarının mesleğe adanmışlık ile aynı yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca bireysel bağımsızlık ve mesleğe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Mesleğe adanmışlığın en önemli belirleyicisinin yine laiklik olduğu açığa çıkmıştır ($b=,232$, $p<0,001$). Daha sonra sırasıyla aileden bağımsızlığın, gelecek odaklılığın ve yerelden kopukluğun mesleğe adanmışlık ile aynı yönde ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Laiklik, doğası gereğince kişilerin zihnini maneviyat odaklı düşünmekten dünya odaklı düşünmeye yönlendirebilir. Bu sayede kişi yaptığı işe daha çok bilişsel sermaye ayırabilir. Ayrıca manevi hayat odaklı yaşamının çeşitli maliyetleri bulunabilir. İnsanlar zamanlarını ve enerjilerini manevi hayatın gerekliliklerini yerine getirmek için kullanabilirler. Laiklik düzeyi yüksek kişiler, manevi hayatları için daha az zaman ve enerji harcama eğiliminde olabilirler. Elde kalan zaman ve enerji ise iş ortamlarında kullanılabilir. Böylece laiklik düzeyi yükseldiğinde kişilerin kendilerini mesleğe adama eğilimleri de artacaktır. Mesleğe adanmışlıkla ilişkili olan ikinci değişken aileden bağımsızlıktır. Benzer biçimde aileye bağlılığın da belirli maliyetleri bulunmaktadır. Kişinin aileye bağlılık vasıtasıyla sürdürülebilir kazançlar elde etmesi için ailenin taleplerini yerine getirmesi gerekmektedir. Aileden bağımsızlığı yüksek kişiler ise bu taleplerle mücadele etmek durumunda değildir. Bu durumda kişi, temel gelir ve yaşam kaynağı olan mesleğiyle daha fazla odaklanabilir. Mesleğe adanmışlıkla ilgili birebir analizlerin ortaya çıkardığı bir diğer durum gelecek odaklılık ve mesleğe adanmışlık ilişkisidir. Geçmişe öykünen, günümüzün sorunlarının çaresinin tarihi dönemlerde olduğunu düşünen kişiler, mesleklerini daha iyi yaparak günümüz koşullarının iyileştirilemeyeceğine inanıyor olabilirler. Temel olarak toplumsal yapıda ve iş yapma biçimlerinde bir geçmişe dönme yaşandığında, günümüz sorunlarının aşılacağını

savunuyor olabilirler. Gelecek odaklı kişiler ise bağlama daha farklı bir açıdan bakarak, günümüzde yapılan iyi işler sonucunda gelecekte daha iyi bir dünya olacağına inanıyor olabilirler. Böylece gelecek odaklılık yükseldiğinde kişilerin mesleklerine odaklanma davranışlarının da arttığı ileri sürülebilir. Mesleğe odaklanma ile ilgili son değişken yerelden kopukluktur. Tekli regresyon analizi sonucunda yerelden kopukluk ve mesleğe adanmışlık arasında ($b=,084$, $p<0,05$) görece zayıf bir etki tespit edilmiştir. Yerel çevrenin bağlayıcı etkilerinden sıyrılabilen insanların zamanlarını ve enerjilerini mesleklerinde yükselmeye ayırdıkları savunulabilir. Yerelden kopukluğu yüksek kişiler, yerel çevre ile geliştirdiği ilişkiler aracılığıyla yükselmeye çabalayan insanların aksine mesleklerinde yükselerek toplumsal yapı içerisinde daha iyi konuma gelmeye çalışırlar. Bu kişilerin de mesleğe adanmışlık düzeylerinin yüksek olması şaşırtıcı değildir.

Birebir ilişkileri görmek amacıyla yapılan analizlerin sonunda gelenekellik-modernlik değişkenleriyle bürokratik denetim arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Hem çoklu regresyon hem de tekli regresyon analizi gelecek odaklılık ile bürokratik denetim arasında aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Tarihi dönemlerde bürokrasi temelli iş yapma biçimleri bulunmamaktadır. Geçmiş odaklı kişiler, bürokratik denetim araçlarını soyut ve gereksiz bulabilirler. Bürokrasinin altında yatan temel mantıklar hakkında fikir sahibi olmayabilirler. Gelecek odaklı kişiler ise bürokratik sistemlere ilişkin daha fazla enformasyona sahip olabilirler. Bu kişiler geçmiş dönemlerde bürokrasi olmadığı için yaşanan sorunları öğrenmiş olabilirler. Geçmiş odaklı kişiler ise bürokrasiyi günümüzde yaşanan örgüt içi sorunların temel kaynağı olarak algılayabilirler. Bürokrasinin olmadığı iş yapma biçimlerine döndüğünde, günümüzde yaşanan örgüt içi sorunların büyük ölçüde ortadan kalkacağına inanabilirler. Gelecek odaklı kişiler ise bürokratik sistemlerde yapılacak adımsal düzenlemelerle bürokratik sorunların üstesinden gelinebileceğini düşünebilirler. Bu durumda gelecek odaklı kişilerin yüksek bir bürokratik denetim algısına sahip olacakları varsayılabilir.

Çalışmanın sonuçları itibarıyla örgüt, yönetim ve sosyoloji alanlarına ilişkin önemli çıkarımlar üretilebilir. Kurumsal mantıklar ile profesyonelleşme kavramlarının ilişkilendirilmesi örgüt kuramlarındaki mikro-makro ikiliğinin çözülmesinde bir dayanak

noktası olarak kullanılabilir. Görüldüğü üzere çalışma makro bir yaklaşım olan kurumsal kuram ve kurumsal mantıklar savlarından yola çıkmış ve bu noktadan mikro değişkenlere yönelik çıkarımlar üretmiştir. Benzer biçimde makro ve mikro kavramlar arasında köprüler kurulması, örgüt ve yönetim alanına yeni bakış açıları kazandıracaktır. Günümüzün temel tartışmalarından birisi olan düşük profesyonelleşmenin çok derin bir sosyal sorun olduğu ortaya çıkmıştır. Düşük profesyonelleşme düzeyinin üstesinden gelebilmek için çok kapsamlı sosyolojik çalışmalar yapılmalıdır. Araştırma sonucunda örgütün ve toplumun sosyolojisi anlaşılmadan profesyonellik sorununa kalıcı bir çare üretmenin pek de olanaklı olmadığı ortaya konmuştur. Çalışanlara yönelik yapılan geçici ve yüzeysel eğitimlerle profesyonellik sorununu çözülemeyeceği öğütlenmektedir. Son olarak bu araştırmanın modeli ve bulguları örgütü, örgüt topluluklarını ve toplumun kendisini anlamada Giddens'in (2000; 2014) modernlik anlayışının daha kullanışlı olduğunu göstermiştir. Çoklu modernlik paradigmasının (Einsele, 2000; 2014) ise makro ve mikro düzeyleri ilişkilendirmede, toplumsal yapıyı yorumlamada ve toplumsal süreçlere ilişkin çıkarımlar üretmede yeteri kadar üretken olamayacağı anlaşılmıştır.

Yapısal gerçekçilik anlayışının çizdiği çerçeveye bağlı kalınarak yazılan bu tez çalışmasında, düşük profesyonellik sorununun toplumsal yapı ile yoğun bir ilişki içerisinde olduğu, toplumsal yapı değişmeden düşük profesyonellik sorununun aşamayacağı gösterilmiştir. Örgütlerin toplumun küçük ölçekli yansımaları oldukları ve örgütsel sorunların temelde toplumsal yapı içerisindeki süreçlerden kaynaklandığı savunulmuştur. Çalışma içerisinde toplumun ve örgütlerin işleyişini açıklamaya yönelik bir mekanizma geliştirilmiştir. Geliştirilen model nicel yöntemlerle sınanmıştır ve mekanizmanın çalıştığına ilişkin istatistiksel göstergeler elde edilmiştir. Araştırmanın kısıtlılıklarından dolayı kurumsal mantıklar ve profesyonellik arasındaki etkileşimlerin ötesine geçilmemiştir. Ancak, araştırmanın modeli yeni değişkenlerin eklenmesine elverişli bir yapıya sahiptir. Kuramsal açıdan güçlü gerekçelere dayandırılan birçok örgütsel değişken araştırma modeline iliştilerilebilir. Gelecek araştırmalarda, bu çalışmanın önerme olarak bıraktığı ve hipoteze dönüştürmediği savlar sınanabilir. Böylece kişilerin örgüt içerisindeki gücü kavrama kapasitelerine, kayırmacılığı kullanma biçimlerine ve amaçlı toplum oluşturma becerilerine ilişkin kuramsal derinliği olan çalışmalar üretilebilir.

KAYNAKÇA

- Agostin, T. M., ve Bain, S. K. 1997. Predicting early school success with developmental and social skills screeners. **Psychology in the Schools**, 34(3): 219-228.
- Aijmer, G. 1979. Reconciling power with authority: An aspect of statecraft in traditional laos. **Man, New Series**, 14(4): 734-749.
- Akdeniz, F. 2007. **Olasılık ve istatistik. Genişletilmiş 13. baskı**. Adana: Nobel Kitabevi.
- Akers, R. L., Krohn, M. D., Kaduce, L.L., ve Radosevich, M. 1979. Social learning and deviant behavior: A specific test of a general theory. **American Sociological Association**, 44(4): 636-655.
- Albanese, R. 1973. Criteria for evaluating authority patterns. **The Academy of Management Journal**, 16(1): 102-111.
- Armer, M. 1970. Formal education and psychological Malaise in an African society. **Sociology of Education**, 43(2): 143-158.
- Armer, M., ve Isaac, L. 1978. Determinants and behavioral consequences of psychological modernity: Empirical evidence from Costa Rica. **American Sociological Association**, 43(3): 316-334.
- Armer, M., ve Schnaiberg, A. 1972. Measuring individual modernity: A near myth. **American Sociological Review**, 37(3): 301-316.
- Armer, M., ve Youtz, R. 1971. Formal education and individual modernity in an African society. **American Journal of Sociology**, 76(4): 604-629.
- Arnold, L. 2002. Assessing professional behavior: Yesterday, today, and tomorrow. **Academic Medicine**, 77(6): 502-515.
- Ansari, A., ve Gershoff, E. 2015. Learning-related social skills as a mediator between teacher instruction and child achievement in head start. **Social Development**, 24(4): 699-715.
- Arnold, D. H., Kupersmidt, J. B., Voegler-Lee, M. E., ve Marshall, N. A. 2012. The association between preschool children's social functioning and their emergent academic skills. **Early Childhood Research Quarterly**, 27: 376-386.

- Baier, K. 2010. Spiritual authority: A christian perspective. **Buddhist-Christian Studies**, 30: 107-119.
- Barclay, L. 1982. Social learning theory: A framework for discrimination research. The **Academy of Management Review**, 7(4): 587-594.
- Bandura, A. 1971. **Social learning theory**. New York City: General Learning Press.
- Banerjee, A. V. 1992. A simple model of herd behavior. **The Quarterly Journal of Economics**, 107(3): 797-817.
- Batson, D., Naifeh, S. J., ve Pate, S. 1978. Social desirability, religious orientation, and racial prejudice. **Journal for the Scientific Study of Religion**, 17(1): 31-41.
- Berger, P. 1973. **The social reality of religion**. Middlesex: Penguin Books Ltd.
- Berman, A. 1994. **Preface to modernism**. Urbana and Chiago: University of Illinois Press.
- Betzler, D., ve Gmür, M. 2016. Does fundraising professionalization pay? The impact of organizational fundraising capability on a charity's net revenue from private donations. **Nonprofit Management & Leadership**, 27(1): 27-42.
- Bhappu, A. D. 2000. The Japanese family: An institutional logic for Japanese corporate networks and Japanese management. **The Academy of Management Review**, 25(2): 409- 415.
- Blute, M. 1981. Learning, social learning, and sociocultural evolution: A comment on langton. **American Journal Of Sociology**, 86(6): 1401-1406.
- Boisot, M. H. 1995. **Information space. A framework for learning in organizations, institutions and culture**. Routledge: London.
- Boldt, M., ve Long, A. J. 1984. Tribal traditions and european-western political ideologies: The dilemma of Canada's native indians. **Canadian Journal of Political Science**, 17(3): 537-553.
- Bourdieu, P. 1986. Handbook of theory of research for the sociology of education. (R. Nice, Çev). **The forms of capital**: 47-58. New York. Greenwood Press.
- Boyd, R. 1999. On the current status of scientific realism. R. Boyd, P, Gasper ve J. D. Trout (Der.), **The philosophy of science**: 196-222. Mit Press.

- Bradshaw, Y. W. 1987. Urbanization and underdevelopment: A global study of modernization, urban bias, and economic dependency. **American Sociological Review**, 52(2): 224-239.
- Bridgman, T. 2010. Beyond the manager's moral dilemma: rethinking the 'ideal-type' business ethics case. **Journal of Business Ethics**, 94(2): 311-322.
- Brown, R. D. 1975. Modernization: A victorian climax. **American Quarterly**, 27(5): 553-548.
- Brown, T. 2006. **Confirmatory factor analysis for applied research**. New York: Guilford Press.
- Bruce, S. 2006. Secularization and the importance of individualized religion. **The Hedgehog Review**, 8(1/2): 35-45.
- Buehrig, E. H. 1965. The international pattern of authority. **World Politics**, 17(3): 369-385.
- Burton, C. 2005. Soviet medical attestation and the problem of professionalisation under late stalinism, 1945-1953. **Europe-Asia Studies**, 57(8): 1211-1229.
- Buttenheim, A. M., ve Nobles, J. 2009. Ethnic diversity, traditional norms, and marriage behaviour in Indonesia. **Population Studies**, 63(3): 277-294.
- Butter, R., ve Hermanns, J. 2011. Impact of experienced professionalism on professional culture in probation. **European Journal of Probation University of Bucharest**. 3(3): 31-42.
- Büyüköztürk, Ş. 2002. Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 32(32): 470- 483.
- Büyüköztürk, Ş. 2005. Anket geliştirme. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 3(2): 133-151.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. 2012. **Bilimsel araştırma yöntemleri**. Ankara: Pegem Akademi.
- Cady, L. 2005. Secularism, secularising, and secularization: Reflects on Stout's democracy and tradition. **Journal of the American Academy of Religion**, 73(3): 871-885.
- Calhoun, C. J. 1980. The authority of ancestors: A sociological reconsideration of Fortes's tallensi in responseto Fortes's critics. **Man, New Series**, 15(2): 304-319.

- Capage, L., ve Watson, A. C. 2001. Individual differences in theory of mind, aggressive behavior, and social skills in young children. **Early Education and Development**, 12(4): 613-628.
- Carroll, T.G. 1984. Secularization and states modernity. **World Politics**, 36(3): 362-382.
- Carver, R. H., ve Nash, J. G. 2012. **Doing data analysis with spss version 18**. Boston: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Chan, A. T. S., Chan, E. H. W., ve Scott, D. 2007. Evaluation of Hall's professionalism scale for professionals in the construction industry. **Psychological Reports**, 100: 1201-1217.
- Chassagnon, V. 2014. Toward a social ontology of the firm: Reconstitution, organizing entity, institution, social emergence and power. **Journal of Business Ethics**, 124: 197-208.
- Checkel, J. T. 2001. Why comply? Social learning and European identity change. **International Organization**, 55 (3): 553-558.
- Chung, J., ve Monroe, G. S. 2003. Exploring social desirability bias. **Journal of Business Ethics**, 44 (4): 291-302.
- Cohen, J., ve Till, A. 1977. Another look at modernity scales: Reanalysis of the convergent and discriminant validities of the Armer, Kahl, Smith and Inkeles, and Schnaiberg scales. **American Sociological Review**, 42(2): 373-378.
- Coleman, J. S. 1988. Social capital in creation of human capital. **The American Journal of Sociology**, 94: 95-120
- Connell, R.W. 1997. Why is classical theory classical. **American Journal of Sociology**, 102(6): 1511-1557.
- Crowne, D. P., ve Marlowe, D. 1960. A new scale of social desirability independent of psychopathology. **Journal of Consulting Psychology**, 24(4): 349-354.
- Crucini, C. 1999. The development and professionalisation of the italian consultancy market after wwii. **Business and Economic History**, 28(2): 7-18.

- Cumming, G. D. 2008. French NGOs in the global era: Professionalization "without borders"? **International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, 19(4): 372-394.
- Dahling, J. J., Whitaker, B., ve Levy, P. E. 2009. The development and validation of a new Machiavellianism scale. **Journal of Management**, 35(2): 219-257.
- Dalton, G. 1962. Traditional production in primitive African economies. The **Quarterly Journal of Economics**, 76(3): 360-378.
- Dallmayr, F. 1987. The discourse of modernity: hegel and habermas. **The Journal of Philosophy**, 84(11): 682-692.
- Davidson, A. 1998. **Türkiye’de sekülerizm ve modernlik: Hermenötik bir değerlendirme**. Birkan, T. (Çev). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Davis, T. R. V., ve Luthans, F. 1980. A social learning approach to organizational behavior. **The Academy of Management Review**, 5 (2): 281-290.
- Demirel, D. 2016. Osmanli Devleti’nde modernleşme ve milliyetçilik: 19. yy’ da Balkan milliyetçiliği üzerine bir inceleme. **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 7(18): 136-149.
- Denham, S. A. 2006. Social-emotional competence as support for school readiness: What is it and how do we assess it? **Early Education and Development**, 17(1): 57-89.
- Delbos, G. 1982. Leaving agriculture, remaining a peasant. **Man, New Series**, 17(4): 747-765.
- Delhey, J., ve Newton, K. 2010. Who trusts?: The origins of social trust in seven societies. **European Societies**, 5(2): 93-137.
- DiMaggio, P. J., ve Powell, W. W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**, 48(2): 147-160
- DiMaggio, P. J., ve Powell, W. W. 1991. Introduction. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), **The new institutionalism in organizational analysis**: 1-38. Chicago: The University of Chicago Press.

- Dinesen, P. T. 2012. Parental transmission of trust or perceptions of institutional fairness: Generalized trust of Non-Western Immigrants in a high-trust society. *Comparative Politics*, 44(3): 273-289.
- Doob, L. W. 1967. Scales for assaying psychological modernization in Africa. **The Public Opinion Quarterly**, 31(3): 414-421.
- Duncan, G. J., ve Magnuson, K. A. 2005. Can family socioeconomic resources account for racial and ethnic test score gaps? **The Future of Children**, 15(1): 35-54.
- Dunn, M. B., ve Jones, C. 2010. Institutional logics and institutional pluralism: the contestation of care and science logics in medical education, 1967–2005. **Administrative Science Quarterly**, 55(1): 114-149.
- Durkheim, E. 2003. **Professional ethics and civic morals**. Brookfield, C. (Çev). London: Routledge.
- Eads, M. 1915. The modern working woman and marriage. **The Sewanee Review**, 23(4): 409-417.
- Eisenstadt, S. N. 1980. Cultural orientations, institutional entrepreneurs, and social change: Comparative analysis of traditional civilizations. **American Journal of Sociology**, 85(4): 840-869.
- Eisenstadt, S. N. 2000. Multiple Modernities. **Daedalus**, 129(1): 1-29.
- Eisenstadt, S. N. 2014. **Modernleşme: Başkaldırı ve değişim**. Coşkun, U. (çev). Doğu Batı Yayınları, Tarcan Matbaacılık: Ankara.
- Elias, R. Z. 2015. The effect of Machiavellianism on business students' perception of cheating. **Academy of Educational Leadership Journal**, 19(1): 175-183.
- Elias, P., ve Birch, M. 1994. Establishment of community-wide occupational statistics. ISCO 88: A guide for users. **Institute for Employment Research**, 1-35.
- Ellison, G., ve Fudenberg, D. 1993. Rules of thumb for social learning. **Journal of Political Economy**, 101(4): 612-643.
- Elstein, D. 2009. The authority of the master in the Analects. **Philosophy East and West**, 59(2): 142-172.

- Ercan, H. 2011. Türkiye’de mesleki görünüm. **Uluslararası Çalışma Örgütü. ILO:** Ankara Ofisi.
- Evets, J. 2003. Explaining the construction of professionalism in the milit.ary: history, concepts and theories. **Revue Française De Sociologie**, 44(4): 759-776.
- Fershtman, C., Gneezy, U., ve Verboven, F. 2005. Discrimination and nepotism: The efficiency of the anonymith rule. **The Journal of Legal Studies**, 34(2): 371-394.
- Fligstein, N. 1997. Social skill and institutional theory. **American Behavioral Scientist**, 40(4): 397-405.
- Fligstein, N. 2001. Social skill and the theory of fields. **American Sociological Association**, 19(2): 105-125.
- Fligstein, N. 2008. Fields, power and social skill: a critical analysis of the new institutionalisms. **International Public Management Review**, 9(1): 227-253.
- Fligstein, N. 2014. Frenzy of fields. An interview with Neil Fligstein on field theory and social skill. Vandebroek, D. (görüßen). **Irish Journal of Sociology**, 22(1): 107-129.
- Fligstein, N., ve McAdam, D. 2012. **A Theory of fields**. New York: Oxford University Press.
- Fligstein, N., ve Shin, T. 2007. Shareholder value and the transformation of the US economy, 1984-2000. **Sociological Forum**, 22(4): 399-424.
- Foucault, M. 2007. **Cinselliğin tarihi**. Tanrıöver, H. U. (Çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Francis, B., ve Humphreys, 1999. Rationalisation and professionalisation: A comparison of the transfer of registered nurse education to higher education in Australia and the UK. **Comperative Education**, 35(1): 81-96.
- Friedland, R., ve Alford, R. R. 1991. Bringing society back in: Symbols, practives, and institutional contradictions. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Der.), **The new institutionalism in organizational analysis**: 232-262. Chicago: The University of Chicago Press.

- Friedman, A. C. 1978. Love, sex, and marriage in traditional French society: The documentary evidence of folksongs. **American Association of Teachers of France**, 52 (2): 242-254.
- Fukuyama, F. 1995a. **Trust: The social virtues and the creation of prosperity**. New York: The Free Press.
- Fukuyama, F. 1995b. Social capital and the global economy. **Foreign Affairs**, 74(5): 89-103.
- Galinsky, A. D., Magee, J. C., Gruenfeld, D. H., Whitson, J. A., ve Liljenquist, K. A. 2008. Power reduces the press of the situation: Implications for creativity, conformity, and dissonance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 95(6): 1450-1466.
- Ganster, D. C., Hennessey, H. W., ve Luthans, F. 1983. Social desirability response effects: Three alternative models. **Academy of Management Journal**, 26(2): 321-331.
- Gelman, A., ve Hill, J. 2006. **Data analysis using regression and multilevel/hierarchical models**. New York: Cambridge University Press.
- Giddens, A. 1986. **The constitution of society: Outline of the theory of structuration**. Cambridge: Basil Blackwell Ltd. Polity Press.
- Giddens, A. 1994. **Modernliğin sonuçları**. Kuşdil, E. (Çev). Ayrıntı Yayınları. Renk Basımevi: İstanbul.
- Giddnes, A. 1999. **Toplumun kuruluşu**. Özel, H. (Çev). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Giddens, A. 2010. **Modernite ve bireysel kimlik: Geç modern çağda benlik ve toplum**. Tatlıcan, Ü (Çev). Ankara: Say Yayınları.
- Giddens, A. 2014. **Mahremiyetin dönüşümü**. Şahin, İ. (Çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ginter, P. M., ve White, D. D. 1982. A social learning approach to strategic management: toward a theoretical foundation. **The Academy of Management Review**, 7(2): 253-261.

- Glynn, M. A. 2013. Patricia Thornton, William Ocasio, and Michael Lounsbury: The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process (Book review). **Administrative Science Quarterly**, XX (X): 1-3.
- Godwin, K. R. 1975. The relationship between scores on individual modernity scales and societal modernization. **The Journal of Developing Areas**, 9(3): 415-432.
- Goffman, E. 1959. **The presentation of self in everyday life**. New York: Anchor Books.
- Golembiewski, R. T. 1983. Professionalization, performance, and protectionism: a contingency view. **Public Productivity Review**, 7(3): 251-268.
- Gornitzka, A., ve Larsen, I. M. 2004. Towards professionalisation? Restructuring of administrative work force in universities. **Higher Education**, 47(4): 455-471.
- Göksel, O.2015. In search of a non-eurocentric understanding of modernization: Turkey as a case of ‘multiple modernities’. **Mediterranean Politics**, November: 1-22.
- Göle, N. 2014. Modern mahrem. Medeniyet ve örtünme. İstanbul: Metis Yayınları.
- Granovetter, M. 1985. Economic action and social structure: The problem of embeddedness. **The American Journal of Sociology**, 91(3): 481-510.
- Green, S. E., Babb, M., ve Alpaslan, C. M. 2008. Institutional field dynamics and the competition between institutional logics. The role of rhetoric in the evolving control of the modern corporation. **Management Communication Quarterly**, 22(1): 40-73.
- Greenwood, R. ve Suddaby, R. 2006. Institutional entrepreneurship in mature fields: the big five accounting firms. **Academy of Management Journal**, 49(1): 27-48.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. E., ve Lounsbury, M. 2011. Institutional complexity and organizational responses. **The Academy of Management Annals**, 5(1): 317-371.
- Guidotti, T. L. 2016. The professionalization of scientific research. **Archives of Environmental & Occupational Health**, 71(5). 25-246.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2014. **Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe – Yöntem – Analiz**. Ankara: Seçkin Yayıncılık

- Habermas, J. 1997. Modernity: An unfinished project. M. P. d'Entrevez ve S. Benhabib, (Ed.) **Habermas and the unfinished project of modernity: critical essays on the philosophical discourse of modernity**: 39-55 Cambridge: MIT Press.
- Hall, R. H. 1968. Professionalization and bureaucratization. **American Sociological Review**, 33(1): 92-104.
- Harpham, G. G. 1994. So... what is enlightenment? An inquisition into modernity. **Critical Inquiry**, 20(3): 524-556.
- Hengirmen, M. 2011. **Atasözleri ve deyimler sözlüğü**. Ankara: Engin Yayınevi.
- Hilton, S. R., ve Slotnick, H. 2005. Proto-professionalism: How professionalisation occurs across the continuum of medical education. **Medical Education**, 39: 58-65.
- Ho, R. 2006. **Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with spss**. Boca Raton: Chapman & Hall/CRC: Taylor Francis Group.
- Hofstede, G. 1980. Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad. **Organizational Dynamics**, 9(1): 42-63.
- Hofstede, G. 1983. The cultural relativity of organizational practices and theories. **Journal of International Business Studies**, 14: 75-89.
- Hoffman, M. L. 1963. Personality, family structure, and social class as antecedents of parental power assertion. **Child Development**, 34(4): 869-884.
- Hogg, M. A., ve Deborah, J. 2001. Social identity theory and organizational process. Michael A. Hogg ve Deborah J. Terry (der), **Social identity process in organizational contexts**: 1-8. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Hogg, M. A., ve Deborah, T. 2000. Social identity and self categorization process in organizational contexts. **Academy of Management Review**, 25 (1): 121-140.
- Honneth, A. 1987. Enlightenment and rationality. **The Journal of Philosophy**, 84 (11): 692-699.
- Hosmer, L. T. 1993. The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. **The Academy of Management Review**, 20(2): 379-403.

- House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M., ve Gupta, V. 1999. Cultural influences on leadership and organizations: Project GLOBE. **Advances in Global Leadership**, 1(2): 171-233.
- Hoyle, R. H. 2004. Confirmatory factor analysis. M. Lewis-Beck, A. Bryman ve T. Liao (Der.), **Encyclopedia of social science research methods**, 1: 169-175. Thousands Oaks: Sage Publications.
- Hui, H. C., Drasgow, F., ve Chang, H. B. 1983. Analysis of the modernity scale an item response theory approach. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 14(3): 259-278.
- Hwang, H., ve Powell, W. W. 2009. The rationalization of charity: the influences of professionalism in the nonprofit sector. **Administrative Science Quarterly**, 54: 268-298.
- Inglehart, R., ve Norris, P. 2005. **Rising tide: Gender equality and cultural change around the world**. New York: Cambridge University Press.
- Inglehart, R., ve Welzel, C. 2005. **Modernization, cultural change and democracy: The human development sequence**. New York: Cambridge University Press.
- Inkeles, A. 1969. Making men modern: On the causes and consequences of individual change in six developing countries. **American Journal of Sociology**, 75(2): 208-225.
- Inkeles, A. 1975. Becoming modern: Individual change in six developing countries. **Ethos**, 3(2): 323-342.
- Inkeles, A., ve Miller, K. A. 1974. Construction and validation of a cross-national scale of family modernism. **International Journal of Sociology of the Family**, 4(2): 127-147.
- International Standard Classification of Occupations. 2012. (ISCO, 08). Volume I: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables. International Labor Offica. Geneva.
- Jones, C., Maoret, M., Massa, F. G., ve Svejenova, S. 2012. Rebels with a cause: formation, contestation, and expansion of the de novo category "modern architecture" 1870-1975. **Organization Science**, 23(6): 1523-1545.

- Joseph, J., Ocasio, W., ve McDonnell, M.H. 2014. The Structural elaboration of board independence: executive power, institutional logics, and the adoption of ceo-only board structures in U.S. corporate governance. **Academy of Management Journal**, 57(6): 1834-1858.
- Kant, I. 1970. An answer to the question: "What is enlightenment?" Reiss, H, (Der.), H. B. Nispet, (Çev.). **Kant political writings**: 54-59. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kanter, R. M. 1978. Families, family processes, and economic life: Toward systematic analysis of social historical research. **American Journal of Sociology**, 84: 316-339.
- Karakoç, F. Y., ve Dönmez, L. 2014. Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. **Tıp Eğitim Dünyası**, 13 (40): 39-49.
- Karasar, N. 2006. **Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar – İlkeler – Teknikler**. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Kaufmann, M. W. 2007. The religious, the secular, and literary studies: rethinking the secularization narrative in histories of the profession. **New Literary History**, 607-627.
- Knack, S., ve Keefer, P. Does social capital have an economic payoff ? A cross-country investigation. **The Quarterly Journal of Economics**, 112(4): 1251-1288.
- Krieger, L. 1977. The idea of authority in the west. **The American Historical Review**, 82 (2): 249-270.
- Kroger, J., Segovia, J., Sallee, L., ve Lenard, C. 2015. Machiavellianism in business management and corporations. **Academy of Business Research Journal**, 2: 80-87.
- Kuyumcu, D., ve Dahling, J. J. 2014. Constraints for some, opportunities for others? Interactive and indirect effects of Machiavellianism and organizational constraints on task performance ratings. **Journal of Business and Psychology**, 29: 301-310.
- Lammers, J., Stoker, J. I., ve Stapel, D. A. 2009. Differentiating social and personal power: opposite effects on stereotyping, but parallel effects on behavioral approach tendencies. **Psychological Science**, 20(12): 1543-1549.

- Lammers, J., Stoker, J. I., Rink, F., ve Galinsky, A. D. 2016. To have control over or to be free from others? The desire for power reflects a need for autonomy. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 42(4): 498-512.
- Lang, A., ve Lenard, K. 2015. The relation between memories of childhood psychological maltreatment and Machiavellianism. **Personality and Individual Differences**, 77: 81-85.
- La Porta, R., De Silanes, F. L., Shleifer, A., ve Vishny, R. W. 1997. Trust in large organizations. **American Economic Review**, 87(2): 333-338.
- Larsen, C. A., ve Dejgaard, T. E. 2013. The institutional logic of images of the poor and welfare recipients: A comparative study of British, Swedish and Danish newspapers. **Journal of European Social Policy**, 23(3): 287-299.
- Levy, D., ve Scully, M. 2007. The institutional entrepreneur as modern prince: The strategic face of power in contested fields. **Organization Studies**, 28(07): 1-22.
- Lewis, D. J., ve Weigert, A. 1985. Trust as a social reality. **Social Forces**, 63(4): 967-985.
- Lounsbury, M. 2007. A tale of two cities: competing logics and practice variation in the professionalizing of mutual funds. **Academy of Management Journal**, 50(2): 289-307.
- Machiavelli, N. 1999. **Prens**. Teksoy. R (çev). İstanbul: Oğlak Yayıncılık ve Reklamcılık Ltd. Şti. Beyoğlu.
- MacCallum, R. C., Zhang, S., Hong, S., ve Widaman, K. F. 1999. Sample size in factor analysis. **Psychological Methods**, 4(1): 84-99.
- Maffei, G. C. 2008. Introduction: Professionalization as a focus in interior design history. **Journal of Design History**, 21(1): 1-18.
- Mahmood, S. 2009. Religious reason and secular affect: An incommensurable divide? **Critical Inquiry**, 35(4): 836-862.
- Marquis, C., ve Lounsbury, M. 2007. Vive la resistance: competing logics and the consolidation of U.S. community banking. **Academy of Management Journal**, 50 (4): 799-820.

- Marsh, R. M. 1960. Bureaucratic constraints on nepotism in the Ch'ing period. **The Journal of Asian Studies**, 19(2): 117-133.
- Megep, 2008. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi. Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri, Anket Uygulama. T. C. Milli Eğitim Bakanlığı: Ankara.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. 2015. **Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- McClelland, M. M., Acock, A. C., ve Morrison, F. J. 2006. The impact of kindergarten learning-related skills on academic trajectories at the end of elementary school. **Early Childhood Research Quarterly**, 21: 471-490.
- McClelland, M. M., Connor, C. M., Jewkes, A. M., Cameron, C. E., Farris, C. L., ve Morrison, F. J. 2007. Links between behavioral regulation and preschoolers' literacy, vocabulary, and math skills. **Developmental Psychology**, 43(4): 947-959.
- Meyer, J. W., ve Rowan, B. 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. **The American Journal of Sociology**, 83(2): 340-363.
- Misangyi, V. F., Weaver, G. R., ve Elms, H. 2008. Ending corruption: the interplay among institutional logics, resources, and institutional entrepreneurs. **The Academy of Management Review**, 33(3): 750-770.
- Miller, D., Miller, I.B., ve Lester, R. H. 2011. Family and lone founder ownership and strategic behaviour: social context, identity, and institutional logics. **Journal of Management Studies**, 48(1): 1-25.
- Mises, L. 1985. **Liberalism in the classical tradition**. Raico. R (çev). New York: Cobden Press and The Foundation for Economic Education, Inc. Irvington-on-Hudson.
- Moldeveanu, M. C., ve Baum, J. A. C. 2017. Contemporary debates in organizational epistemology. **Companion to organizations**: 733-751. The Blackwell.
- Moretti, E. 2011. Social learning and peer effects in consumption: Evidence from movie sales. **The Review of Economic Studies**, 78(1): 356-393.
- Nerlove, M. 1999. Transforming economics: Theodore W. Schultz, 1902-1998: In Memoriam. **The Economic Journal**, 109(459): F726-F748.

- Neuman, L. W. 2006. **Social research methods: Qualitative and quantitative approaches**. Boston: Pearson Education Inc.
- Newton, K. 2001. Trust, social capital, civil society, and democracy. **International Political Science Review**, 22(2): 201-214.
- Niehaus, P. 2011. Filtered social learning. **Journal of Political Economy**, 119(4): 686-720.
- Nonaka, I., Toyama, R., ve Konno, N. 2000. Seci, ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation. **Long Range Planning**, 33 (1): 5-34.
- Norris, P., ve Inglehart, R. 2011. **Sacred and secular: Religion and politics world wide**. New York: Cambridge University Press.
- O'Brien, K. 2010. The return of the enlightenment. **The American Historical Review**, 115(5): 1426-1435.
- O'Brien, M., Penna, S., ve Hay, Collin. 1999. Theorising modernity: Reflexivity, environment and identity in Giddens' social theory. New York: Longman:
- Olmstead, A. L., ve Rhode, P. W. 2007. Not on my farm! Resistance to bovine tuberculosis eradication in the United States. **The Journal of Economic History**, 67(3): 768-809.
- Ouchi, W. G. 1980. Markets, bureaucracies and clans. **Administrative Science Quarterly**, 25(1): 129-141.
- Overbeck, J. R., Tiedens, L. Z., ve Brion, S. 2006. The powerful want to, the powerless have to: Perceived constraint moderates causal attributions. **European Journal of Social Psychology**, 36: 479-496.
- Özdamar, K. 2015. **Paket programlar ile istatistiksel veri analizi**: Cilt 1. Ankara: Nisan Kitabevi:
- Özdamar, K. 2016. **Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme, yapısal eşitlik modellemesi: Ibm spss, Ibm spss amos ve minitab uygulamalı**. Ankara: Nisan Kitabevi.

- Özsan, G. 2013. Türkiye’de “modern olma” ideali ve modernlik deneyimi: Avrupa Birliği’nin toplumsal tahayyüldeki konumunu yeniden düşünmek. **Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi**, 21(1): 61-84.
- Pandey, J., ve Rastogi, R. 1979. Machiavellianism and ingratiation. **The Journal of Social Psychology**, 108: 221-225.
- Paras, E. 2016. **Foucault: Öznenin yitiminden yeniden doğuşuna**. Y. Çetin, (Çev.). İstanbul: Kolektif Kitap.
- Parsons, T. 1940. An analytical approach to the theory of social stratification. **American Journal of Sociology**, 45(6): 841-862.
- Parsons, T. 2005. **The social system**. London: Routledge.
- Phillips, J. F., Simmons, R., Koenig, M. A., Chakraborty, J. 1988. Determinants of reproductive change in a traditional society: Evidence from Matlab, Bangladesh. **Studies in Family Planning**, 19(6): 313-334.
- Pilch, I., ve Turska, E. 2015. Relationships between Machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: Emotional abuse from the target’s and the perpetrator’s perspective. **Journal of Business Ethics**, 128(1): 83-93.
- Prudon, P. 2015. Confirmatory factor analysis as a tool in research using questionnaires: a critique. **Comprehensive Psychology**, 4(10): 2165-2228.
- Psillos, S. 2005. Scientific realism and metaphysics. **Ratio**, XVIII(4): 385-404.
- Rabinow, P. 1984. **Michel foucault. What is enlightenment? The foucault reader**. New York: Pantheon Books.
- Rao, H., Monin, P., Durand, R. 2003. Institutional change in toque ville: nouvelle cuisine as an identity movement in French gastronomy. **American Journal of Sociology**, 108 (4): 795-843.
- Rau, W. C. 1980. The tacit conventions of the modernity school: An analysis of key assumptions. **American Sociological Review**, 45(2): 244-260.
- Reay, T., ve Hinings, C. R. 2005. The recomposition of and organizational field: health care in Alberta. **Organization Studies**, 26(3): 351-384.

- Reay, T., ve Hinings, C. R. 2009. Managing the rivalry of competing institutional logics. **Organization Studies**, 30(06): 629-652.
- Rockmore, T. 1987. Enlightenment and reason. **The Journal of Philosophy**, 84(11): 699-701.
- Rostow, W.W. 1959. The stages of economic growth. **The Economic History Review, New Series** 12(1): 1-16.
- Rotter, J. B. 1967. A new scale for the measurement of interpersonal trust. **Journal of Personality**, 35(4): 651-665.
- Ruderman, R. S. 1999. Odysseus and the possibility of enlightenment. **American Journal of Political Science**, 43(1): 138-161.
- Rustow, D. A. 1970. Transitions to democracy: Towards a dynamic model. **Comparative Politics**, 2(3): 337-363.
- Safina, D. 2015. Favouritism and nepotism in an organization: causes and effects. **Procedia Economics and Finance**, 23: 630-634.
- Sakalaki, M., Richardson, C., ve Thepaut, Y. 2007. Machiavellianism and economic opportunism. **Journal of Applied Social Psychology**, 37(6): 1181-1190.
- Saler, M. 2006. Modernity and enchantment: A historiographic review. **The American Historical Review**, 111 (3): 692-716.
- Sargut, A. S. 2015. **Kültürler arası farklılaşma ve yönetim**. Ankara: İmge Kitabevi.
- Schlick, M. 1999. Positivism and realism. R. Boyd, P. Gasper ve J. D. Trout (Der.), **The philosophy of science**: 37-55. Mit Press.
- Schwab, D. P. 2005. **Research methods for organizational studies**. New Jersey: Lawrance Erlbaum Associates, Inc.
- Schmidt, J. 1998. Civility, enlightenment, and society: Conceptual confusions and Kantian remedies. **The American Political Science Review**, 92(2): 419-427.
- Schnaiberg, A. 1970. Measuring modernism: Theoretical and empirical explorations. **American Journal of Sociology**, 76(3): 399-425.
- Schnaiberg, A. 1971. The modernizing impact of urbanization: A causal analysis. **Economic Development and Cultural Change**, 20(1): 80-104.

- Searle, J. R. 1995. **The construction of social reality**. New York: Free Press.
- Searle, J. R. 2010. **Making the social world: The structure of human civilization**. New York: Oxford University Press.
- Shea, T. W. 1959. Barriers to economic development in traditional societies: Malabar, a case study. **The Journal of Economic History**, 19(4): 504-522.
- Shepard, S. H., Gray, S. A., ve Cox, L. J. 2014. The use of participatory modeling to promote social learning and facilitate community disaster planning. **Environmental Science & Policy**, 45: 109-122.
- Sherman, P. W. 1977. Nepotism and evolution of alarms. **Science**, 197: 1246-1253.
- Shome, A., ve Rao, 2009. Machiavellianism in public accountants: some additional Canadian evidence. **Business Ethics, A European Review**, 18(4): 364-371.
- Siegel, J. P. 1973. Machiavellianism, MBA's and managers: Leadership correlates and socialization effects. **The Academy of Management Journal**, 16(3): 404- 411.
- Siegel, C. 2011. **Classical liberalism**. Berkeley, California: Preservation Institute.
- Simmel, G. 1957. Fashion. **American Journal of Sociology**, 62(6): 541-558.
- Smith, D. H., ve Inkeles, A. 1966. The OM scale: A comparative socio-psychological measure of individual modernity. **Sociometry**, 29(4): 353-377.
- Snizek, W. E. 1972. Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. **American Sociological Review**, 37(1): 109-114.
- Snow, K. L. 2006. Measuring school readiness: Conceptual and practical considerations. **Early Education and Development**, 17(1): 7-41.
- Sorensen, A. T. 2006. Social learning and health plan choice. **The RAND Journal of Economics**, 37(4): 929-945.
- Swales, S. 2003. Professionalism: Evolution and measurement. **The Service Industries Journal**, 23(2): 130-149.
- Sturm, R. E., ve Antonakis, J. 2015. Interpersonal power: A review, critique, and research agenda. **Journal of Management**, 41(1): 136-163.
- Sztompka, P. 1993. **The sociology of change**. Cambridge: Oxford: Blackwell Publishers.

- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. 2015. **Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı**. Mustafa Baloğlu (Çev.) Ankara: Nobel Yayınları.
- Thinh, N. D. 2000. Traditional law of the ede. **Asian Folklore Studies**, 59(1): 89-107.
- Thornton, A., ve Fricke, T. E. 1987. Social change and the family: Comperative perspectives from the West, China and South Asia. **Sociological Forum**, 2(4): 746-779.
- Thornton, P. H. 2001. Personal versus market logics of control: a historically contingent theory of the risk acquisition. **Organization Science**, 12(3): 294-311.
- Thornton, P.H. 2002. The rise of the corporation in a craft industry: conflict and conformity in institutional logics. **The Academy of Management Journal**, 45(1): 81-101.
- Thornton, P. H., ve Ocasio, W. 1999. Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958-1990. **American Journal of Sociology**, 105(3): 801-843.
- Thornton, P. H., ve Ocasio, W. 2008. Institutional Logics. Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K. ve Suddaby, R. (Der). **The sage handbook of organizational institutionalism**: 99-129. California: Thousand Oaks. Sage Publications Inc.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., ve Lounsbury, M. 2012. **The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure and process**. United Kingdom: Oxford University Press.
- Touhey, J. C. 1973. Child-rearing antecedents and the emergence of Machiavellianism. **American Sociological Association**, 36(2): 194-206.
- Turner, B. 2003. Preface to the second edition: Interpreting Emile Durkheim. B, Turner, (Der.), C, Brookfield (Çev.), **Professional ethics and civic morality**: xiii-xlii. London: Routledge.
- Van Dijke, M., ve Poppe, Matthijs. 2006. Striving for personal power as a basis for social power dynamics. **European Journal of Social Psychology**, 36: 537-556.
- Viswanathan, G. 2008. Secularism in the framework of heterodoxy. **Modern Language Association**, 123(2): 466-476.

- Wagner, P. 2005. **Modernliğin sosyolojisi: Özgürlük ve cezalandırma**. Küçük, M (Çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Waite, L. J. 1976. Working wives: 1940-1960. **American Sociological Review**, 41(1): 65-80.
- Ward, P. R., Mamerow, L., ve Meyer, S. B. 2014. Interpersonal trust across six Asia-Pacific countries: Testing and extending the ‘high trust society’ and ‘low trust society’ theory. **Plus One**, 9(4): 1-17.
- Weber, M. 1968. **Economy and society: An outline of interpretive sociology**. G. Roth, ve C. Wittich (Der.). Los Angeles: University of California Press.
- Weber, K., Patel, H., ve Heinze, K. L. 2013. From cultural repertoires to institutional logics: a content-analytic method. **Research in Sociology of Organizations**, 39B: 351-382.
- Weber, M. 2014. **Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu**. (Ökten, M, Çev.) Tutku Yayınevi. Ayrıntı Matbaası.
- Wilensky, H. L. 1964. The professionalization of everyone? **American Journal of Sociology**, 70(2): 137-158.
- Witz, A. 1990. Patriarchy and professions: The gendered politics of occupational closure. **Sociology**, 24(4): 675- 690.
- Zijderveld, A. 1985. **Soyut toplum**. Cerit, Ç. (Çev) İstanbul: Pınar Yayınları.
- Zucker, L. G. 1977. The role of institutionalization in cultural persistence. **American Sociological Review**, 42(5): 726-743