



ISPARTA OKULU

ISSN: 2791-6367

Cilt: 1 Sayı: 1 Yıl: 2021

Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI

Yakın Bağlarda Varoluşsal Değer Temelli İlişki Modeli

A Model Based On Existential
Values For Close Relationships

Dr. Zeynep DEMİRGİL

Meslek – Üye Etkileşimi

Vocation – Member Exchange (V-M-X)

Arş. Gör. Ramazan KAYA

Eski Bir Hakikat Yeni Bir Kavram: Hakikatin Önemsizleşmesi ya da Post-Truth

An Old Truth A New Concept; Post-Truth

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN – Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL

Günümüzün Yitiği: “Ustalık Meyli”

Today's Lost: Mastery Orientation

Doç. Dr. Emine ŞENER

Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmaları Çerçevesinde Bir Durum Çalışması: “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı”

A Case Study into The Critical Management Studies in Turkey;
Workshops on Critical Perspectives in Management (CPM)

www.ispartaokulu.com
dergi@ispartaokulu.com



KÜNYE

Isparta Okulu Dergisi
2021, Cilt: 1(1)
<https://ispartaokulu.com>
dergi@ispartaokulu.com

Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI

(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına / On Behalf of Süleyman Demirel University)

Editör / Managing Editor

Prof. Dr. Ramazan ERDEM

Dizgi / Type Setting

Öğr. Gör. Emin KAYA

Kapak Tasarımı / Cover Design

Durmuş Ali GÜRTOKLU

İletişim Bilgileri / Contact Info

<https://ispartaokulu.com>
dergi@ispartaokulu.com

ISSN:
2791-6367

Editörler Kurulu

- Doç. Dr. Emine ŞENER, Ahi Evran Üniversitesi
- Doç. Dr. Erdal EKE, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Ahmet ALKAN, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Elif KAYA, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Gülnihal TOPAY, Akdeniz Üniversitesi
- Dr. İzzet ERDEM, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Dr. Kamuran CERİT, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. M. Hamdi MÜCEVHER, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Dr. Meral BEKTAŞ, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Dr. Necla YILMAZ, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Nurcan COŞKUN US, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- Dr. Seyhan ÖZDEMİR, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Sümeyye ÖZMEN, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Dr. Zeynep DEMİRGİL, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Bilimsel İnceleme Kurulu

- Prof. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM, Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Prof. Dr. Motasem HAMDAN, Al-Quds Üniversitesi
- Prof. Dr. Ramazan ERDEM, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Türkan YILDIRIM, Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Prof. Dr. Ümit ARKLAN, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Emine ŞENER, Ahi Evran Üniversitesi
- Doç. Dr. Erdal EKE, Süleyman Demirel Üniversitesi

- Doç. Dr. Gaye ATILLA, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Ömer L. ANTALYALI, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Ahmet ALKAN, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Aslı METİN, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Aynur TORAMAN, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Dilek KOCABAŞ, Akdeniz Üniversitesi
- Dr. Durmuş GÖKKAYA, Yozgat Bozok Üniversitesi
- Dr. Elif KAYA, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Funda YILDIRIM BAŞ, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Hasan GİRAY ANKARA, Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Dr. İzzet ERDEM, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Dr. Melih SEVER, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Necla YILMAZ, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Nurcan COŞKUN US, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- Dr. Nurdan ORAL KARA, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Dr. Sevil ASLAN, Kars Kafkas Üniversitesi
- Dr. Sümeyye ÖZMEN, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dergi Sekreteryası

- Dr. Aslı METİN, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Fatma ATEŞ, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Arş. Gör. Dolunay Özlem KİLİT, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
- Öğr. Gör. Ayşe İSPİRLİ, Nevşehir Hacıbektaş Veli Üniversitesi
- Öğr. Gör. Betül SARI, Mersin Üniversitesi
- Öğr. Gör. Ebru YILDIZ, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
- Öğr. Gör. Emin KAYA, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Öğr. Gör. Mustafa ZEYBEK, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
- Öğr. Gör. Rabia FETTAHOĞLU, Kars Kafkas Üniversitesi



Yayın İlkeleri

Isparta Okulu Dergisi
2021, Cilt: 1(1)
<https://ispartaokulu.com>
dergi@ispartaokulu.com

Bilimsel Değerlendirme

Dergiye gönderilen yazılar önce editörlerden oluşan üç kişi tarafından ön değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Bu süreçte çalışmaların derginin amaç ve kapsamına uygunluğu, özgünlüğü ve derinliği değerlendirilmekte, çoğunluk kabul ettiği takdirde yazarların kimlikleri gizli tutularak hakemlendirme sürecine geçilmektedir. İki hakemin (gerekirse üçüncü hakemin) değerlendirmeleri neticesinde çalışmanın yayımlanıp yayımlanmayacağına karar verilir. Hem ön değerlendirme hem de hakem değerlendirme kritikleri yazarlara gönderilmektedir.

Biçimsel Özellikler

Isparta Okulu Dergisi'ne gönderilecek yazılar Word dosyası olarak hazırlanmalıdır. A4 sayfasında kenar boşlukları soldan 3 cm, sağdan, alttan ve üstten ise 2,5 cm olacak şekilde ayarlanmalıdır. Yazılar *Times New Roman* yazı karakteriyle 12 punto ve iki yana yaslanmış olarak yazılmalıdır. Metinde satır aralığı bir olmalı, paragraflar arasında önce ve sonra 6nk boşluk verilmelidir. Türkçe makalelerde İngilizce, İngilizce makalelerde ise Türkçe uzun özet (750-1000 kelime arası) yazılmalıdır. Yazıların uzun özet ve kaynakça dâhil 2.000 ila 4.000 kelime arasında olması beklenmektedir. Çalışmaların kendi içerisinde tutarlılığı yakalaması şartıyla referans gösterme ve kaynakça biçiminde yazarlar istedikleri formatı kullanabilirler.

Etik İlkeler

Dergiye gönderilen yazılarda yazarlar, editörler ve hakemler bilimsel etik kurallara uymakla yükümlüdürler. Bu konularda doğacak problemlerden ilgili taraflar sorumlu olacaktır. Yazarların, gerektiği durumlarda çalışmalarını için bilimsel etik kurullarından onay aldıklarını yazılarında belirtmeleri gerekir.

Isparta Okulu Dergisi “Yeni ortaya çıkan bir kavramı açıklamak ya da genişletmek, pratikten yola çıkarak yeni bir kavramsallaştırma denemesi ya da tartışması yapmak ve özellikle nitel araştırmalar sonucunda keşfedilen kavramları tanıtmak” amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu amaca uygun olarak ilk sayıyla uzun bir yolculuğun ilk adımını atmanın heyecanını yaşıyoruz.

Isparta Okulu Dergisi, bilimsel çalışmalarını yayınlayan yığınla derginin arasına yeni bir ekleme olsun diye ortaya çıkmış değildir. Derginin nihai amacı “Sosyal bilimler alanında Türkiye merkezli üstbilgi üretimine katkı yapmak, pratikteki sorunları kavramsallaştırarak literatüre kazandırmak ve bilimsel araştırmalara hazır hale getirmektir”. Türkiye’de, özellikle sosyal bilimler alanında kavramsal bilgi üretiminin zayıf olduğu, bilimsel çalışmaların tüketilen “hazır paket” gıdalar gibi dışarıdan ithal edilen teori, model ya da kavramlarla şekillendiği, araştırmaların sonuçlarının da bilgi üretmekten ziyade bulgu ürettiği düşünülmektedir. Bu durumun sebeplerinden birisi lisansüstü düzeylerde öğrencilere olguları anlama, tanımlama, kritik etme, yorumlama ve kavramsallaştırma becerilerinin kazandırılmamış olmasıdır. Bu şekilde yetişen akademisyenler yeni bir iddia ortaya koymaya cesaret edememektedirler. Isparta Okulu Dergisi daha çok bu soruna bir nebze de olsa çare olmak için ortaya çıkmıştır.

Sosyal bilimler alanında pratikten yola çıkarak teorik bir kavram üretmeyi yeni bir “element” ya da “bileşik” keşfetmeye benzetebiliriz. Bu keşif süreci birçok tartışmayı da beraberinde getirebilir. Ortaya atılan kavrama itiraz edilebilir, karşı iddialar geliştirilebilir ya da eksikleri ortaya dökülebilir. Bu süreç hem kavramın olgunlaşması hem de akıllara yeni problem alanları düşürerek başka kavramsallaştırmalara kapı aralama potansiyeli açısından değerlidir. Önemli olan ilk aktivasyonu başlatabilmektir. Bu konuda bir iddiası olan bilim insanlarını dergimizde yayın yapmaya davet ediyoruz. Dergiye gönderilen yazılar editörler ve hakemler tarafından; dil ve anlatım, özgünlük, kavramsal yeterlilik, yöntemlilik ve biçimsel düzen olmak üzere beş kriter açısından değerlendirilmekte, çalışmaların anlamını kaybedecek şekilde içeriğe müdahalelerde bulunulmamaktadır. Dergi için önemli olan, bilim camiasının standartlarına uygun, müesses nizamın kabul edeceği tam ve kusursuz bir makale yayınlamak değil, tartışmalı da olsa yeni bir şey söylemektir.

Prof. Dr. Ramazan ERDEM



İÇİNDEKİLER

Isparta Okulu Dergisi
2021, Cilt: 1(1)
<https://ispartaokulu.com>
dergi@ispartaokulu.com

Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI

Yakın Bağlarda Varoluşsal Değer Temelli İlişki Modeli

A Model Based On Existential Values For Close Relationships

s: 1-17

Dr. Zeynep DEMİRGİL

Meslek – Üye Etkileşimi

Vocation – Member Exchange (V-M-X)

s.18-24

Arş. Gör. Ramazan KAYA

Eski Bir Hakikat Yeni Bir Kavram: Hakikatin Önemsizleşmesi ya da Post-Truth

An Old Truth A New Concept: Post-Truth

s. 25-35

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN – Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL

Günümüzün Yitiği: “Ustalık Meyli”

Today's Lost: Mastery Orientation

s. 36-46

Doç. Dr. Emine ŞENER

Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmaları Çerçevesinde Bir Durum Çalışması:

“Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı”

A Case Study into The Critical Management Studies in Turkey: Workshops on Critical Perspectives in Management (CPM)

s. 47-65

Yakın Bağlarda Varoluşsal Değer Temelli İlişki Modeli

Ömer Lütfi ANTALYALI¹

A Model Based on Existential Values for Close Relationships

Extended Summary

In this article, I proposed a model to improve the quality of relationship for close relationships between adults. First, I reminded a few points about the ways in which we think about social life. Taking the social cognition literature as a reference, I elaborated on mental schemas and our tendency to distort reality because we think through schemas.

Then, using the social perception literature, I summarized fundamental attribution errors. My purpose in providing this information was to remind ourselves that we should be more modest in creating our ways of thinking about social life. Then I explained the model I proposed for close relationships between adults. The model I propose makes it possible to manage problems experienced in close relationships constructively, mainly by intervening in cognitive processes and by respecting the individual's own reality.

It aims to improve the quality of our relationships, without any preconditions, only by making changes in some of our mental processes and in our behaviors. Within the scope of the model, the concepts of recognition-acceptance, existential value, validation and relation distance are taken into account respectively.

A holistic view of whole existence without judgment, from the past to the present and from now to the future, paves the base for the recognition-acceptance stage. Ourselves and our ecosystem are only a tiny part of all existence, and all existence is interactive. As for the interaction of all existence over a long period of time, that itself is a great mystery. With our current abilities, we can only observe small-scale linear interactions. Traces of evil can be found in the very foundation of good things, or many beauties may have laid the groundwork for great evil.

"Acceptance" requires a mind that knows about the limitations of thinking skills, thinking from a place where nobody knows what will lead to what. To accept everything that has ever existed is to attribute value to that which exists, free from any judgment. Recognition, on the other hand, is about a mind which is conscious of the mysterious nature of existence in the vast period of time, and

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi.

its desire to receive every data it can reach. Since there is no judgment, the mind does not avoid any data. Everything that has happened is recognized without escape. Here there is an effort to observe existence as it is. "Acceptance" functions in this milieu.

Seeing everything as it is can be facilitated by acceptance that attributes value to everything without judgment. One has the opportunity to watch at least some of the secrets of mystery in the flow of time. The more one recognizes, the more one believes in acceptance. The more you accept, the more you want to see. Acceptance and recognition, as two mental processes which feed each other, based on observing existence in the flow of time. Establishing healthy relationships is possible when a person feels that they are but one small and unique part of a great whole.

One must first attribute an existential value to all of their close relationships. One must not skip this effort to attribute an existential value, even to those who have hurt them or are very upset. The recognition-acceptance stage of the mind is without judgment. Recognizing and accepting ourselves as a whole and our close relationships as a whole is the most basic building block of healthy relationships. That the individual encompasses this awareness is the single solution to the struggle for "existence", a fundamental pain point in close relationships. This solution is best both for one's own self and for one's close circles.

Attributing existential value to all that exists does not mean that we have to approve of all individual events. In the "validation" phase, the mind must function with values. Here, our values stemming from our worldview come into play. It is critical how we think and communicate at the validation stage. Here I propose four critical principles. The first is to be aware of the subjectivity and dynamism of values. The second is to be aware that we may not have perceived the situation accurately. The third is to focus on the behavior, not on the personality.

The fourth principle is to avoid using the "I" language. Our individual values should be the basis for validation. In the "validation" stage, our mind must detach from the "I". The validation process will cease to pose any impact if our personal reasons - such as our own wounds, desires, and impulses - interfere with our judgment of a behavior as right or wrong. Value-centered language of judgment for individual cases has two main purposes. The first is to communicate openly about our own life values and our approach to life events. Trust is the foundation of close relationships. The second is to reach a consensus on values.

Achieving consensus leads to a growth in our shared space in close relationships. However, there may not always be consensus, or even if consensus was achieved, the other party may insist on their behavior we had defined as contrary to our values. If value-based communication does not work, the language of judgment should be discontinued. Diversely, problems in close relationships are not always about values. In fact, personal expectations are often more influential. It is necessary to distinguish the two. When one of the parties is dissatisfied because

their personal expectations have not been met, the language of judgment should not be used at all.

Whether there is a disagreement on values or expectations are not met, at this junction I focus on the concept of relationship distance. Any communication can be maintained at an ideal distance. It is very difficult to establish a sustainable relationship if we force sharing in areas where sharing is not possible. When we find ourselves in synchronization with another individual in the areas, we currently interact with them, we need to get rid of our desire to achieve the same level of sharing in all spaces.

We should be aware of shared spaces in close relationships and make special effort to keep unmet expectations from depreciating the value one attributes to the other. From this perspective, evaluating close relationships would be more in the context of "the right distance", rather than that of "presence-absence". At the right distance, any communication is sustainable and gives a certain degree of satisfaction. This approach, when adopted as a mentality, also reflects on our communication.

The communication here should be limited to expressing "our current feelings and thoughts", "in the context of our current values and expectations", "without holding the other accountable for our own feelings and thoughts". The rest of the communication would be shaped according to the reaction we receive. If the other can conceive our message and we establish a common language, we can make decisions together about the future. This would be the ideal case.

Wounds can be healed together or the right distance can be created together. If the other does not share this view, it means that both sides will make independent decisions. Our decision must be in the context of relationship distance. Our responsibility here is to state that we do not want to force sharing what we are not able to share "right now" and that we will stop the sharing in these areas; then without taking any further action, to wait for the relationship to get back on track in time.

The model I have presented is limited to the recognition-acceptance interaction, existential value attribution, followed by validation and relationship distance. First of all, one's acceptance of the past and what has already happened to exist will allow them to attribute existential value, without judgment, to one's own self and to others around them. In such an ideal case, one would not experience, no matter what, the feeling of worthlessness; the most fundamental problem in close relationships.

Then one would use their individual value judgments to establish value-centered communication with the other. While doing this, they would be aware that each individual responsible for their own life. If value-centered communication does not work, or if the issue turns out to be about personal expectations rather than individual values, then one would take responsibility for their feelings and seek a solution through a context-based communication using the "I" language. If the issue still remains unresolved, then the individual will take a relationship distance

approach to initiate a kind of communication that would help the relationship settle on a new ground over time. At the right distance, every relationship gives some satisfaction and is sustainable.

Key Words: Close Relationship, Existential Value, Conflict Management, Relationship Management

Giriş

Bu makalede yetişkinler arası yakın bağlara odaklandım.² Sunacağım ilişki modeline geçmeden önce sosyal hayat üzerine düşünme biçimlerimizle ilgili birkaç noktayı hatırlatmak istiyorum. Bunları hatırlarsak, düşünme biçimlerimizle ilgili alçak gönüllü olmamız gerektiğini de hatırlarız. Sosyal dünyayı öğrenmeye başladıkça gelen verileri düzenlemek için zihnimizde bir yapı oluştururuz. Bu yapılar şemalar olarak adlandırılır. Gelen yeni bilgileri öncelikle mevcut şemalara eklemeye çalışırız. Örneğin zihnimizde bir komşuluk şeması oluşur. Yeni bir komşu ile yeni deneyimlerimizi bu şemaya ekleriz. Böylelikle komşuluk şemamız büyür ve zenginleşir. Şemalar sosyal hayatı algılama biçimimizde büyük rol oynar.

Şemaların zihnimizdeki işlevi önemlidir. Şemalar sayesinde anı oluşturabilir ve bir sürekliliğe sahip oluruz. Bununla beraber şemalar düşünme biçimlerimizdeki yanlıklara da temel oluşturur. Gelen veri zihnimizde hangi şemaları aktif ederse o şemalar üzerinden veriyi yorumlamaya eğilim gösteririz. Şemalar bizim sosyal hayatı algılama biçimimizi etkiler. Zihnimizde erkeklerin kadınlara göre beceri üstünlüklerini içeren şemalar oluşmuşsa, trafikte hata yapan bir kadın sürücü gördüğümüzde hata cinsiyet şemasını çağrıştırır ve şema beslenir. Hata yapan bir erkek sürücü gördüğümüzde ise hata cinsiyet şemasını çağrıştırmaz. Bir arkadaşımız bize bir sorununu anlattığında zihnimiz geçmişimizde benzer olaylar arar ve erişebildiği şemaları aktif eder. Arkadaşımızın anlattıklarını eriştiğimiz şemanın sınırlarına indirgeyerek ve çarpıtarak anlarız. Ya da romantik ilişkimizde daha önce aldatılmışsak yeni bir ilişkide aldatmayı çağrıştıracak bir davranış gördüğümüzde önceki deneyimimizin ürettiği şema aktif olur ve davranışı bir aldatma niyeti veya girişimi olarak yorumlarız. Şemaların algılama sürecini hızlandırmak gibi bir özelliği olsa da farkında olunmazsa gerçekliği çarpıtma özelliği de söz konusudur. Basmakalıp düşüncelerin ve ayrımcılığın köklerinden biri zihnin bu yapısıdır. Bazı şemalarımızda insanların bazı özellikleri bir araya gelerek kişilik örüntüsü oluşturur. Örneğin nazik bir insan gördüğümüzde onun aynı zamanda iyi kalpli olduğunu düşünebiliriz. Cinsiyete, ırka, dine, yaşadığı coğrafyaya, sosyo-ekonomik düzeye, mesleğe vs. dayalı zihnimizde kişilik örüntüleri olabilir. Kadın, laz, başörtülü, Kayserili, köylü, sanatçı, doktor gibi demografik bir özellik zihnimizdeki ilgili kişilik örüntülerini çağrıştıracaktır. Bir insanda gördüğümüz birkaç özellikten yola çıkarak onun bütünü tanıdığımız yanılsamasına düşebiliriz. O kişiyle ilgili duygu durumumuz otomatik şekillenir,

² Ebeveyn çocuk iletişimini kapsama almadım. Çocuğun bağımlı yaşadığı bir dönem söz konusudur. Çocuk, iktidar ilişkileri içerisinde özne olma yolculuğundadır. Sunduğum model pek çok açıdan çocukla iletişimde de katkı sağlayabilir fakat yeterli değildir. Bu sebeple kapsamı yetişkinler arası yakın bağlarla sınırlı tuttum.

yakınlaşmaya ya da uzaklaşmaya karar verebiliriz.

Zihnin bu genel işleyişini hatırlattıktan sonra konuyu yakın bağlara taşımak için Fritz Heider'in 1958'de ortaya attığı yükleme kuramına değinmem gerekiyor.³ Yükleme kuramı kendimizi ve çevremizi algımlarken iki tip yükleme yaptığımızdan bahseder: İçsel yükleme ve dışsal yükleme. İçsel yükleme bir davranışın kaynağının tutum, karakter ve kişilik olduğunu düşünmektir. Dışsal yükleme ise bir davranışın kaynağının içinde bulunulan durum olduğunu düşünmektir. Öfkeli bir davranışına şahit olduğumuz bir kişinin agresif biri olduğunu düşünüyorsak içsel yükleme, gece uykusuz kaldığı için öfkeli davrandığını düşünüyorsak dışsal yükleme yapmış oluruz. İşimizi vaktinde tamamlamadığımızda kendimizi sorumsuz olarak değerlendiriyorsak içsel yükleme, geçirdiğimiz hastalıktan dolayı işimizi yetiştiremediğimizi düşünüyorsak dışsal yükleme yapmış oluruz. İnsan yükleme yaparken pek adil değildir. Mesela başarılarımızı izah ederken genelde içsel yükleme yapmaya, başarısızlıklarımızı izah ederken dışsal yükleme yapmaya eğilimliyizdir. Çevremize daha çok içsel yükleme yaparız. Yani davranışın kaynağının kişilik olduğunu düşünürüz. Bu yükleme şekli en sık yapılan yükleme hatası olduğu için literatürde temel yükleme hatası olarak yerini almıştır. Çevremizdeki insanların davranışlarının bağlamını anlamak için çaba göstermektense içsel yükleme yaparak kolaya kaçarız. Kendimiz bir sözümüzü tutmazsak bağlamla açıklar (dışsal yükleme), başkası sözünü tutmazsa kişilik özelliğiyle açıklarız (içsel yükleme). İçsel yükleme genelde otomatiktir, dışsal yükleme ise genelde zihinsel efor gerektirir.

Sevdiğimiz ilişkilerde durum biraz daha karmaşıktır. İlişkinin ilk evrelerinde gördüğümüz olumsuz davranışlara dışsal yükleme, olumlu davranışlara ise içsel yükleme yapmaya eğilimliyizdir. İlişkinin ilerleyen evrelerinde ise durum tam tersine döner. İlişkinin ilk evrelerinde sevdiğimiz muhatabımızın bazı unutkanlıklarını iş yoğunluğuna verebiliriz. Durumu bağlamla açıklar ve dışsal yükleme yaparız. İlerleyen evrelerde ise aynı unutkanlıkları muhatabımızın ilişkilerine değer vermemesiyle açıklayabiliriz. Söz konusu davranışı onun bir özelliği olarak görüp içsel yükleme yaparız. Olumlu davranışlarda ise süreç tam tersi ilerler. İlişkinin ilk evrelerinde bize hediye alan sevdiğimiz kişiyi ince/düşünceli olarak değerlendirip, ilerleyen evrelerde hediye aldığında bir kabahatini örtmeye çalışıyor şeklinde değerlendirebiliriz.

Buraya kadar bahsettiklerim sosyal biliş ve sosyal algı konularının kısa bir özeti niteliğindedir.⁴ Sosyal hayat üzerine düşünme biçimlerimizi öğrendikçe akıllı yürütmemiz hakkında mütevazı olmamız gerektiğini öğreniriz. Algıladığımız her şeyi gerçekmiş gibi düşünmek yerine, farkında olmadan gerçekliği kolaylıkla çarpıtabildiğimizi biliriz. Bu durumun farkında olmak, anlama kalitemizi yükseltecek ve elbette ilişki kalitemize de olumlu yansıyacaktır. İlişki kalitemize etki eden faktörler elbette bunlarla sınırlı değildir. Kendi yaralarımız, dünya

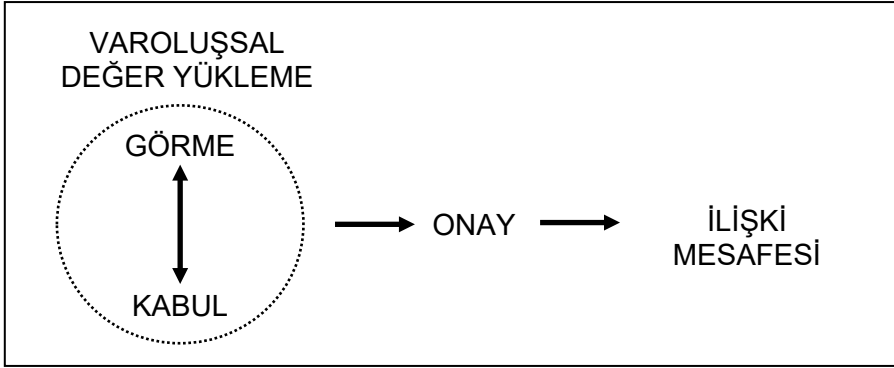
³ Heider F., The Psychology of Interpersonal Relations, Willey, New York, 1958.

⁴ Sosyal biliş ve sosyal algı ile ilgili bahsettiklerimle ilgili daha geniş bilgi edinmek için faydalandığım kaynağa bakınız: Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., Sosyal Psikoloji, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2012.

görüşlerimiz, sosyo-ekonomik düzeyimiz, kültürümüz gibi daha pek çok faktör sayabiliriz. Birkaç basit soruyla faktörlerin ne kadar çok olduğunu kavramamız mümkündür: Sorun yaşadığımız bir arkadaşlık ilişkimizi düşünelim. Önce ikimizi bir başka coğrafyaya alalım. Bir savaş bölgesi ya da refah seviyesinin daha yüksek olduğu bir yer ya da refah seviyesinin daha düşük olduğu bir yer ya da siyasal rejimin farklı olduğu bir yer olsun. Alternatifleri çoğaltabiliriz. Yaşadığımız sorun, yine sorun olur muydu? Şimdi zaman dilimini değiştirelim. 2000 yıl önce yaşıyoruz. Hayat algımız, dünya görüşümüz bambaşka. Yaşadığımız sorun, yine sorun olur muydu? Şimdi kendimizi değiştirelim. Cinsiyetimiz ya da fiziksel özelliklerimiz başka olsun. Ya da sosyo-ekonomik düzeyimizi değiştirelim. Yaşadığımız sorun, yine sorun olur muydu? Son olarak tanışma tarihimizi değiştirelim. Henüz tanışmamış olsaydık, 10 yıl sonra tanışsaydık, yaşadığımız sorun, yine sorun olacak mıydı? Bu soruları sınırsız çoğaltabiliriz. İki bireyden bahsediyorum. Bu iki bireyi başka bir bağlamda büyütsek ve başka bir bağlamda bir araya getirsek neler olurdu? Bireyin dinamik doğası ve bağlamın dinamizmi içerisinde olayları analiz etmeye başladığımızda ilişkilere ne kadar çok faktörün etki ettiğini görebileceğiz.

İlişkilere etki eden faktörleri fark ettikçe ilişkileri iyileştirmeye yönelik kapılar da önümüze açılmaktadır. Bu faktörlerin hiçbiri için önemsiz diyemem. İlişkileri iyileştirmeye katkı sağlayacak her türlü kişisel ve toplumsal gelişim çabası değerlidir. Bununla beraber bazı değişimler çok zordur, bazı değişimler uzun zaman alır ve bazı değişimler ise etki alanımızın dışındadır. Sunduğum model kişisel ve toplumsal gelişim süreçlerine bir alternatif değildir. Bu model; yakın bağlarda yaşanan sorunların, ağırlıklı olarak bilişsel süreçlere müdahale ederek ve bireyin gerçekliğine saygı duyarak, yapıcı bir biçimde yönetilmesine imkân vermektedir. Herhangi bir ön koşul olmadan, sadece bazı zihinsel süreçlerimizde ve davranışlarımızda gerçekleştireceğimiz değişimle ilişkilerimizin kalitesini yükseltmeyi hedeflemektedir. Hangi bağlamda olursak olalım kullanabileceğimiz bir modeldir.⁵ Zihinsel ve davranışsal dönüşüm sağlandığı takdirde kişisel ve toplumsal gelişim süreçlerinin de ivme kazanacağını düşünüyorum. Şekil 1’de model bir çizimle gösterdim. Modelde geçen kavramları ayrı başlıklarda açıkladım. Modeli, yakın bağ kurmuş iki yetişkin arasında yaşanan sorunlara odaklanarak açıkladım. İnsanın çevresiyle ilişkilerinin iç içe geçmiş ve birbirini etkileyen dinamikleri olsa da sadeleştirmek adına indirgemeci bir anlatım dili tercih ettim.

⁵ Adil bir dünyada yaşamıyoruz. Halen dünyamızda açlıkla boğuşan insanlar var. Savaşlar, işkenceler, ayrımcılıklar devam ediyor. İnsanın içinde bulunduğu şartları dikkate almadan bireyin kontrolüne vurgu yapan “mutluluk içinizde”, “aslında mutlu olabilirsiniz” türü söylemlerin insanı bağlamdan koparan, adalet sorgusunu unutturan, hegamonik ve statükoyu besleyici bir yanı olduğunu düşünüyorum. Bununla beraber içinde bulunduğumuz statüko kaynaklı adaletsizliklerin sorumlusu genellikle kendimizi yakın hissettiğimiz bağlar olmuyor. Aksine yakın bağlarımızla ilişki kalitemiz yüksek olursa, bu sorunlarla birlikte mücadele edebiliyor, hiç değilse destek hissedebiliyoruz. Yakın bağlarda ilişki kalitesinin artması herkesin ihtiyacıdır. Belki ömrümüz dünyada adaletin sağlandığını görmeye yetmez fakat tek sefer yaşadığımız şu hayatta duygularımızı paylaşacağımızı hissettiğimiz yakınlarımızla huzurlu bir yaşam sürme imkânımız olur. Bu açıklamayı yapıyorum ki, yazdıklarımın hegamonik birey söyleminden arındırılarak anlaşılmasını diliyorum.



Şekil 1. Yakın Bağlarda Varoluşsal Değer Temelli İlişki Modeli

Görme ve Kabul

“Görme” modelin başlangıç noktası olsa da anlatıma “kabul” ile başlamayı tercih ediyorum.⁶ Var olmuş olan, var olan ve var olacak olan her şeyin bir değerinin olabileceğinin kabulü. Bu aşamada tekil olaylar, bireysel değer ölçüleriyle yargılanmaz. Bir durumla ilk karşılaştığında iyi - kötü, doğru - yanlış, haklı - haksız, gerekli - gereksiz vs. herhangi bir yargı sıfatı kullanılmaz. Her ne olursa olsun, her bir tekil olayın varoluşsal bir değerinin olabileceği kabul edilir. Geçmişte yaptığımız ve utandığımız bir yanlışımız, arkadaşımızdan gördüğümüz ihanet, bir şiddet, bir ölüm, bir savaş gibi şahit olduğumuz ya da olmadığımız her şey... Önüne konulan herhangi bir yargı sıfatı olmadan var olanın bir değerinin olabileceği kabul edilir. Yargı faslına ilerleyen aşamalarda geleceğim. Burada durumları algılamak, zihinsel sürecimize küçük bir geçiş bölümü eklemekten

⁶ Son zamanlarda ACT(Acceptance and Commitment Therapy) ile popüler hale gelen “kabul” kavramı, bir miktar orijinal anlamından uzaklaştırılarak kişisel gelişim alanında da yaygın bir söylem haline geldi. “Kendini olduğun gibi kabul et”, “geçmişini kabul et”, “başkalarını kabul et”, “yaralarını kabul et”, “hatanı kabul et” gibi pek çok söylem, aslında gerçekliği olduğu gibi görebilmekten bahseder. Zihnimiz olayları oluşturduğumuz şemalarımıza uygun bir biçimde yorumlar ve gerçekliği çarpıtır. Hal böyleyken problemleri çözmemiz imkansızlaşır. Yanlış sorulara doğru cevaplar aramaya çalışırız. Örneğin gerçek duygumuz üzüntüyken, öfkeli olduğumuzu düşünüyorsak öfkeye çözüm ararız ve sorunumuzu çözemeyiz. Rastladığım pek çok “kabul” cümlesi, gerçekliği reddeden zihnin kabul etmesine yöneliktir. Üzüntüsünü göremeyen kişiye “üzüntünü kabul et.” denir. Her ne kadar “gerçekliğin kabulü” kulağa hoş gelse de “kabul” öncesiyle sonrası ayıran kesinlik içeren statik bir eylemdir. Bu eylem kişinin gelişimine belli ölçüde katkı sağlayabilecek olsa da, arayış yolculuğunu sonlandırmış olur. Gerçeklik her zaman kabul edilecek kadar net olmayabilir. Farklı bir ifadeyle, kabul ettiğimiz şey her zaman gerçek olmayabilir. Sadece psikoloji bilimi bile insana dair çözümlenemelerde farklı ekollere sahiptir ve ekollerin kendi içerisinde tartıştığı pek çok konu henüz teori düzeyindedir. Sosyoloji, antropoloji, tıp gibi diğer disiplinlerdeki bilgi birikimini ve bakış açılarındaki farkları düşünürsek durum daha da karmaşıktır. Özetle insan karmaşık bir varlıktır ve insanın kendine dair arayışları ve çözümlenemeleri öğrendikleri çerçevesinde hayat boyu devam etmelidir. “Ben böyleyim”, “şöyle hissediyorum” diye kabul ettiği anda kendi gelişim yolculuğuna noktayı koymuş olur. Bu bağlamda kullanılan kabul, indirgemeci ve sınırlayıcıdır. Bunun yerine “görme” kavramını tercih etmek daha makul gözükmektedir. “Üzüntünü kabul et” cümlesi aslında “üzüntünü gör” şeklinde olmalıdır. Görme dinamik bir eylemdir ve gelişime açıktır. Zihninin sınırlarını bilen insan bir yandan görmeye çabalarırken diğer yandan gördüğünden şüphe edebilir. Yaşadıkça, birikimi arttıkça daha iyi görebilir. Gerçekliği görmek hayat boyu devam edecek bir arayıştır.

bahsediyorum.

Neyin iyi neyin kötü olduğuna dair ölçülerimiz vardır. Görme-kabul aşamasında tekil olayları bu ölçülerle değerlendirmemek gerekir. **Geçmişten şimdiye ve şimdiden geleceğe tüm varoluşa bütüncül bir gözle bakmak görme-kabul aşamasının temelini oluşturur.** Kendimiz ve ekosistemimiz tüm varoluşun ancak çok küçük bir parçasıdır ve tüm varoluş birbiri ile etkileşim halindedir. Bununla beraber insan zihni tüm varoluşu tüm zaman dilimlerinde eş zamanlı izlemek için yeterli veriye ve donanımına sahip değildir. Ayrıca tüm varoluşu kontrol etme şansına da sahip değildir. Varoluşun etkileşimlerinde iyi - kötü, doğru - yanlış, haksızlık - adalet iç içe geçmiştir. Bir şeyin yanlış olması ilerde güzel bir şeye neden olmayacağı anlamına gelmez. İlerde güzel bir şeye neden olması ise o şeyi doğru yapmaz. Ya da bir şeyin doğru olması ilerde bir faciaya neden olmayacağı anlamına gelmez. İlerde bir faciaya neden olması ise o şeyi yanlış yapmaz. Hele ki mevzuya tüm varoluşun geniş bir zaman diliminde etkileşimi olarak bakılırsa; bu kadar sade doğrusal etkileşimlerden bahsetmek eksik kalır. Tüm varoluşun geniş bir zaman dilimindeki etkileşimi büyük bir gizemdir. Mevcut imkanlarımızla ancak küçük doğrusal etkileşimler izlenebilir. Pek çok güzel olanın temelinde kötülüklerin izlerine rastlanabilir ya da pek çok güzellik büyük bir kötülüğün zeminini hazırlamış olabilir. Bu aşamada “kabul” neyin ne getireceğini bilememekten gelen, düşünme becerilerinin sınırlılıklarını bilen bir zihni gerektirir. Var olmuş olan her şeyin kabul edilmesi herhangi yargı olmadan bir değer yüklemidir. Ölçülemede de var olanın bir değerinin olabileceğini kabul etmektir. **Yılanların ne işe yaradığını bilemeyebiliriz. Ya da sivrisineklerin. Fakat önümüze bir buton konulsa ve o butona bastığımızda tüm yılanların ve sivrisineklerin öleceği söylense o butona basabilir miyiz? Biliriz ki ekosistemin bir dengesi vardır. Dengeyi çözümlenemeyebiliriz fakat var olduğunu biliriz.**

Bu noktada “kabul” konusuna bir ara verip “görme” kısmına geçiyorum. İnsan her şeyden önce görülmek ister. Var olduğunu ve varlığının değerli olduğunu bilmek ister. Görebilen kişinin hem bu ihtiyacı azalır hem de görerek çevresinin ihtiyacına karşılık vermiş olur. Bazıları görmez, yok sayar, kaçır. İhanetler, çirkinlikler, utançlar, acılar, korkular, haksızlıklar vs. acı verir ve yüzleşemez. Ne kendi maruz kaldıklarını ne de maruz bıraktıklarını görür. Başını başka yöne çevirir, düşünmemeye çalışır. Kendisini de, başkasını da bir bütün olarak göremez. İlginçtir, aksine bazıları bunlardan kaçmak yerine beslenir. Onlar tam tersinden kaçır. Fedakarlıklar, güzellikler, gururlar, sevinçler, cesaretler, adalet vs. onlar için besleyici değildir. Hayatlarındaki güzellikleri göremez haldedirler. Yine onlar da ne kendisini ne de başkasını bir bütün olarak görebilirler. Görmemenin en temel sebebi yargıdır. Yargı varsa, iyi - kötü, doğru - yanlış, değerli - değersiz, güçlü - zayıf, haklı - haksız, üzücü - sevindirici gibi pek çok sıfat da beraberinde gelir. Halbuki görme aşamasında yargı olmamalıdır. Geniş zaman diliminde varoluşun iç içe geçmiş gizemli yapısının bilincinde bir zihnin, ulaşabileceği her bir veriyi alma isteği olmalıdır. Yargı olmazsa, zihin hiçbir veriden kaçma ihtiyacı da duymayacaktır.

“Kabul” burada işlev gösterir. Her şeyi olduğu gibi görebilmek her şeye yargısız

değer yükleyen kabul ile kolaylaşır. Kabul edebilen kişi görmekten kaçmaz. Kabul ettikçe görür, gördükçe kabul eder. Bu etkileşim işlemeye başladığında kendi hikayesinde var olmuş olanlar arasında birtakım bağlantılar keşfetmeye başlar. Sonra başını kaldırır ve çevreye bakar. Çevredeki akışı izlemeye başlar. Hiçbir şeyi önemsiz görmez. Her bir detayı yakalamaya çalışır. Daha sonra kendisini çevrenin içine koyar ve kendisinin de içinde olduğu varoluşu daha yukarıdan izlemeye başlar. Etkileşimi izler. Geniş zaman diliminde her bir parça iç içe geçmiş ve birbirini etkilemektedir. Bugün üzücü olan bir olayın yarın sevinçli bir haberin tetikleyicisi olduğunu izler. Sevinç getiren olay ise başka bir üzücü olayın sebebi olmuş gibidir. Daha çok izledikçe daha karmaşık denklemler görmeye başlar. Mevzu tekil olaylar arası etkileşimden fazlasıdır. Pek çok olayın birlikte başka olayları tetiklediğini çözümler. Bu noktada zihnin sınırlarını hissetmeye başlar ve daha da yukarı çıkar. Tümenü göremediği bir varoluşu hisseder. Zihninin tüm etkileşimi çözmeye yetemeyeceğini ve çözemese de varoluşun her bir parçasının etkileşime dahil olduğunu kavramaya başlar. Varoluşun her bir parçası bütünü bir parçası olduğu için varoluşsal bir değere sahiptir. İnsan bu değeri ölçemeyebilir fakat her bir parçanın bir değerinin olduğunu kavrayabilir.⁷

İnsan gizeme dair sırlardan küçük de olsa bir kısmını zamanın akışında izleme imkanına sahiptir. Gördükçe kabul etmeye inancı artar. Kabul ettikçe görme isteği artar. Kabul ve görme birbirini besleyen bir süreçtir. Burada asla yargı yoktur. Zaman akışında varoluşu izlemeye dayalı sakin bir zihinsel süreçtir. Bilgelik yolculuğudur. **Neyin ne doğuracağını asla tam olarak bilemeyeceğini bilmenin bilgeliğini yakalama çabasıdır.** Varoluşun birbiriyle ilintili karmaşık yapısını izledikçe içinde kaybolacak ve kendini sakin bir şekilde bir parçası olduğu bu karmaşık yapının hem öznesi hem de nesnesi olarak görebilecektir.

Kabul ve görme etkileşimini yakın bağlara indirgeyelim. Sağlıklı bağlar kurmak, insanın muazzam bir bütünü küçük ve biricik parçalarından sadece birisi olduğunu hissetmesiyle mümkündür. Sıradan yoktur. Tüm varoluş eşsizdir ve bütünü bir parçası olarak varoluşsal bir değere sahiptir. Burada sevmekten bahsetmiyorum. Her şeyi sevmek mümkün olmayabilir. Fakat her şeyin bir değeri olduğu bilincine erişilebilir. Bunun farkında olan bir birey öncelikle öz değerinin farkında olur. Ölçemeyebilir fakat değerinin var olduğunu bilir. Aynı şekilde yakın bağlarının tamamına varoluşsal bir değer yükler. Kardeşine varoluşsal değer yükleyebilen bir birey kardeşine kızdığı anda başını başka yöne çevirip iletişimi kesmez. Sıradanlaştırmaz. Değersizleştirmez. Yok saymaz. Ya da annesine, babasına, akrabasına, dostuna, arkadaşına varoluşsal değer yükleyebilen bir birey onları; ilişkisi istediği gibi

⁷ Psikoterapide kişinin duygu durumunu bozan durumları pozitif yorumlamaya yönelik yöntemin işlevsel olduğu bilinmektedir. Bununla beraber bu yöntem “tekrar yorumlama” şeklindedir. Yani bir olayı yaşarız, yorumlarımız ve daha sonra aldığımız terapide duygumuzu düzenlemek için durumun pozitif yönlerini görerek tekrar yorumlar ve iyileşme gösteririz. “Var olanın bir değerinin olduğunu” kabul ederek olaylara yaklaşmak ise daha en baştan pozitif çıktılar olabileceğine inanmak ve duyguların düzeninin bozulmasını engellemektir. Psikoterapideki duygu düzenleme stratejileri ile ilgili detaylı bilgi için bakınız: Aldao A., Nolen-Hoeksema S., Schweizer S., “Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review”, *Clinical Psychology Review*, 30(2010).

gitmiyor diye veya birtakım yanlışlar yaptılar diye yok etmez, hayatından çıkarmaz. Neyin ne doğuracağını bilememenin sakinliğini yaşar ve olumsuz gibi görünenlerin ötesinde bir bilinmezliğin farkındalığıyla var olmuş olana değer yükler. Varlığı değersizleştirmez, yok etmez. En acı, en üzücü gördüğüne bile varoluşsal değer yüklemekten geçmez. Zihnin görme - kabul aşaması yargısızdır. Bu aşamada zihin sakinidir. Olan olmuştur, görülmeli ve varoluşsal bir değerinin olduğu kabul edilmelidir. Hem bizden çevreye yönelik hem de çevreden bize yönelik olmuş olan her şey olmuştur. Unutmaya çalışmak, düşünmemeye çalışmak, görmemek, yokmuş gibi saymak bunu değiştirmez. Kendimizin bütünü ve yakın bağlarımızın bütünü görmek ve olduğu gibi kabul etmek sağlıklı bağların en temel yapı taşıdır. Yakın bağlarla etkileşimde var olmuş olan her şey, tüm varoluş okyanusunda yerini almıştır ve kestirilemez bir varoluşsal değere sahiptir. Yakın bağlarda bu bilince sahip olmak özelden her bir tekil olaya, daha genelde ise her bir bireyin bütününe varoluşsal değer yüklemeyi salık verir. Görme - kabul etkileşimi birbirini besleyerek büyütür ve varoluşsal değer yüklemeyi sağlamlaştırır. Kardeş ne yaparsa yapsın onun varlığı değerlidir. Arkadaş ne yaparsa yapsın onun varlığı değerlidir. Bireyin bu bilinci yakalaması, yakın bağlardaki en temel ve en acı sorun olan “var olma” kavgasının çözümüdür. Hem kendisi hem çevresi için.

Onay

Olan her şeye varoluşsal değer yüklememiz, onay vermemiz anlamına gelir mi? Burada dünya görüşümüzden kaynaklı değerlerimiz devreye giriyor. Şu anda kullandığım “değer” kavramıyla “varoluşsal değer” kavramı birbiriyle karıştırılmamalıdır. İyi - kötü, doğru - yanlış gibi yaşam tercihlerimizde başvurduğumuz değerlerimizden bahsediyorum. **Bazı değerler evrenseldir. Masum bir çocuğu öldürmek kötüdür. Açlıkla boğuşan bir çocuğu doyurmak iyidir. Bazı değerler ise evrensel değildir.** Örneğin kaynağı bir din olan bazı değerler o dine inanmayan insanlar tarafından paylaşılmaz. Kaynağı her ne olursa olsun, açık ya da örtük bazı değerlere sahibiz. Bu değerlerle neyin doğru neyin yanlış olduğunu neyin iyi neyin kötü olduğunu söyleyebiliriz. Değerlerimize uygun olan durumları onaylar, ters düşenleri onaylamayız. Kabul - görme etkileşiminde yargının olmadığından bahsetmiştim. Yargı burada başlıyor.

“Onay” aşamasında zihin değerlerle işlev göstermelidir. Değerlerimiz, tekil olayları yargılamak ve neyi nasıl yapacağımıza karar verirken kullandığımız yaşam görüşümüzdür. Sosyal hayatta değerler konusunda uzlaşmak ve birlikte ortak değerlerle yaşamak isteyebiliriz. Bazı değerler doğası gereği yayılmacıdır. Değerlerimizi çevremizdekilerin de kabul etmesi gerektiğini düşünüp çevremizdekilerin değerlerine etki etmeye çalışabiliriz. Sosyal eşitsizliğin yanlış olduğunu düşünüyorsak diğer insanların da böyle düşünmesi için çaba gösterebiliriz. Elbette değerlerimizle ilgili eyleme geçiş yöntemimiz, sınırlarımız, başkalarının değerlerine saygı duyup duymamamız ilişki kalitemize etki edecektir. Bununla beraber bazı değer sistemleri ontolojik olarak bu tartışmaları kabul etmez. Bunları tartışmaya açmak değer sisteminin doğasını tartışmaya açmak demektir. Değerlerimizi ve değerlerimize bağlı yaşam biçimimizi tartışmaya

açmadan konuyu tartışmaya dikkat ediyorum.

Onay aşamasında nasıl düşündüğümüz ve iletişimi nasıl kurduğumuz kritiktir. Burada dört kritik ilke öneriyorum. Birincisi değerlerin subjektifliğinin ve dinamiklerinin farkında olmaktır. Herkes aynı değerleri paylaşmayabilir ve kendi değerlerimiz de zamanla değişebilir. İkincisi durumu doğru algılamamış olabileceğimizin farkında olmaktır. Makalenin girişinde bununla ilgili epey bilgi verdim. Sosyal dünya üzerine düşünme biçimimizi değerlendirirken biraz alçakgönüllü olmamız gerekir. Üçüncüsü kişiliğe değil davranışa odaklanmaktır. “Sen ihmalkarsın.”, “Sen tembelsin.”, “Sen yalancısın.” gibi söylemlerin tamamı içsel yüklemidir. Yani kişiliğe yükleme yapmış oluruz. Yükleme konusunda adil olmadığımızdan da girişte bahsetmiştim. Burada doğru olan; değer ölçüleriyle davranışa odaklanmak ve davranışı tartışmaya açmaktır. “Sen ihmalkarsın.” yerine “Faturaları vaktinde yatırmadın.” ifadesini tercih etmek davranışa odaklanmaktır. Dördüncüsü ise “ben” dilinden uzak durmaktır. Onayın temelinde bireysel değerlerimiz olmalıdır. “Onay” aşamasında zihnimizin “ben” ile bağını kesmesi gerekir. Bir davranışa doğru veya yanlış dememizde kendi yaralarımız, isteklerimiz, dürtülerimiz gibi kişisel gerekçelerimiz etkili oluyorsa onay süreci etkisini yitirecektir. Kardeşimiz bize yalan söylediği zaman “Bana nasıl yalan söylersin?” diye tepki veriyorsak ölçü dürüstlük değil “ben” olmuştur. Bize haksızlık yapan arkadaşımıza “Bana yapılır mı bu?” diye öfkeleniyorsak ölçü adalet değil “ben” olmuştur. İlişkilerimizde “Bana değer vermiyorsun.”, “Beni önemsemiyorsun.”, “Bana saygı göstermiyorsun.” şeklinde öfke gösterdiğimiz her konuda ölçü “ben” olmuştur. Bir davranışın doğru veya yanlış olduğunu ancak değerlerimiz belirlemelidir. Değerlerimizle ilgisi olmasa da kişisel eğilimlerimiz gereği hoşlanmadığımız davranışlar olabilir fakat bizim hoşlanmamamız davranışı “kötü” yapmaz.

Bu dört prensibe uygun bir biçimde tekil olayları analiz ettiğimiz takdirde söylemlerimiz kendiliğinden gelişecektir. Durumu zihnimizde nasıl analiz ettiğimiz nasıl iletişim kuracağımızdan daha önemlidir. Çünkü doğru analiz doğru iletişimi kendiliğinden doğuracaktır. Şeklen nasıl iletişim kurulması gerektiğine dair anlatılara dayanarak iletişim kalitemizi yükseltmeye çalışmak, beraberinde iletişim katili olan “samimiyetsizlik” virüsünü bünyemize almak demektir. Nasıl konuşacağımızdan çok, nasıl düşüneceğimize önem verirsek iletişimize daha sağlam kökler atmış oluruz.

Buraya kadar; yargının hiç olmadığı ve varoluşsal değer yüklemenin yapıldığı görme ve kabul ile zihinsel süreci başlatmak, ardından tekil olaya odaklanarak değer merkezli onay ile sürece devam etmekten bahsettim. Görme ve kabul adımı sadece zihinsel bir süreçtir. Tekil olayın varoluşsal bir değere sahip olduğunu bilmek hem duygu durumumuzu düzene sokar hem de onay aşamasında kuracağımız iletişime etki eder. Küçümsemek, yok saymak, iletişimi kesmek gibi tercihlerden uzak dururuz. İletişim onay aşamasıyla başlar ve değer merkezli yargı dili burada kullanılır.

Tekil olaya yönelik değer merkezli yargı dilinin iki temel amacı vardır. Birincisi kendi yaşam değerlerimiz ve olaylara yaklaşım biçimimizle ilgili açık iletişim

kurmuş oluruz. Değerlerimiz bazı durumlarda muhababımızın hoşuna gitmeyebilir ve hatta bizden uzaklaşmasına sebep olabilir. Yine de açık iletişim güvenilir algılanmamızda kilit role sahiptir. Güven yakın ilişkilerin temelidir. İkincisi ise değerlerde uzlaşa sağlamaktır. Uzlaşa sağlanması yakın ilişkilerimizde paylaşım alanımızın artması anlamına gelir. Bununla beraber her zaman uzlaşa sağlanamayabilir ya da uzlaşa sağlansa bile muhababımız değere ters düşen davranışında ısrarcı olabilir. Böyle bir durumda ne yapılacağına sonraki başlıkta değiniyorum.

Ayrıca buraya kadar olan süreçte henüz “ben” devreye girmedi. Yakın bağlarda yaşanan sorunlar her zaman değerler ile ilgili değildir. Hatta çoğunlukla kişisel beklentiler daha belirleyici olur. İkisinin ayrımını iyi yapmak gerekir. Sık ziyaret bekleyen bir akrabanın, borç para isteyen bir arkadaşın, anlaşılma isteyen bir kardeşin durumu genellikle değerlerle değil kişisel beklentiler ile ilgilidir. Yakın ilişkilerde kişisel beklentilere dayalı yargı dili asla kullanılmamalıdır. “Ben” iletişimi önemlidir fakat yargı diliyle olmamalıdır. “Ben” iletişimine sonraki başlık altında değineceğim.

İlişki Mesafesi

Kişisel beklentiler ile ilgili tatminsizlik yaşıyorsa asla yargı dili kullanılmamalıdır. Değerler üzerine kurulu iletişim sonuç vermiyorsa yargı dili bırakılmalıdır. Peki sorun nasıl çözülmelidir? Yakın bağlarda yaşanan sorunların kapsamı o kadar geniş ki soruyu bu şekilde sorduğumuz takdirde soruya bütüncül bir cevap vermek benim gözümde neredeyse imkânsız. Bize iftira atan arkadaşımız da, buluşmaya geç gelen arkadaşımız da bu kapsamdadır. Ölmüş son ebeveynimizin yasını tutmak yerine miras kavgasına girmeyi tercih eden kardeşimiz de, bizden habersiz dolaptaki son sütlacı yiyen kardeşimiz de bu kapsamdadır. Bizi aldatan eşimiz de, evlilik yıldönümümüzü hatırlamayan eşimiz de bu kapsamdadır. Bunların her biri yakın ilişkilerde sorun oluşturabilir. Bazı sorunlar tek bir iletişimle çözülebilir, bazı sorunlar zamanla çözülebilir, bazı sorunlar hiç çözülmeyebilir. Bazen sorunlar çözülmüş gibi olur ama çözülmez. Bazen çözülmesi mümkünken biz doğru iletişimi o an bulamayabiliriz. Bazen sorun gibi görünen durum aslında bir sorun değildir fakat biz sorun olarak algılıyoruzdur.

Ayrıca bireyin dinamik doğasını unutmamak gerekir. Yaşamın bir kesitinde karşılaştığımız bir sorundan bahsediyorum. Her daim bir öğrenme ve gelişim süreci içerisindeyiz. Sosyal dünyayı algılama biçimimiz, değerlerimiz, beklentilerimiz, geçmişimizden taşıdığımız yaralarımız, iletişim becerilerimiz gibi pek çok dinamik faktör sorunu ele alış biçimimizi etkiler. Şu anki biz ile beş yıl sonraki biz aynı sorunu aynı şekilde ele almayabiliriz. Kendimizi geliştirmek adına hali hazırda pek çok çabanın içerisindeyiz. Daha nitelikli düşünmeye, değerlerimizi ve beklentilerimizi gözden geçirmeye, yaralarımızı iyileştirmeye ve iletişim becerilerimizi yükseltmeye çalışırız. Deneyim, gözlem, okuma, dinleme, izleme gibi araçlarla sorgulama ve gelişim sürecimiz yaşam boyu sürer. Aynı şekilde muhababımız da bir birey. Sorunun diğer tarafı olarak onun da sosyal dünyayı algılama biçimi, değerleri, beklentileri, geçmişten taşıdığı yaraları, iletişim

becerileri gibi pek çok dinamik faktör bize göstereceği reaksiyonu etkileyecektir. Yaşamın bir kesitinde bizim ve muhatabımızın o anki hali karşılıklı sorunu ele almaktadır. Bağlamı da unutmamak gerekir. Sorunu ele alırken bizim ve muhatabımızın ruh halini etkileyebilecek pek çok diğer faktör soruna yaklaşımımızı etkileyecektir. Dolayısıyla “sorun nasıl çözülmelidir?” sorusuna bütüncül bir cevap aramak makul gözüküyor. Gerek biz gerek muhatabımız gerek bağlam her biri biricik. Bu soruda boğulmak yerine odağı başka noktaya çekeceğim: İlişki mesafesi.

Doğru mesafede her iletişim sürdürülebilir. Bir insanla paylaşamayacağımız alanlarda paylaşımı zorluyorsak bu şekilde sürdürülebilir bir bağ kurmak çok zordur. Oyun masasında keyif aldığımız arkadaşımızla ev arkadaşı olduğumuzda aynı frekansı yakalayamayabiliriz. Çocukluk arkadaşımızla iş kurduğumuzda iş yapma biçimlerimiz uymayabilir. İdeolojik birlikteliğimiz olan insanla seyahate çıktığımızda uyum yakalayamayabiliriz. Kardeşimizle sırdaş olamayabiliriz. Projede çok uyumlu çalıştığımız partnerimizle evlilik aynı uyumla yürümeyebilir. Çocuğumuzla komşu olmak hata olabilir. Etkileşime girdiğimiz alanlarda çok iyi paylaşımlarımız olan bir bireyle her alanda aynı senkronizasyonu yakalama arzumuzdan kurtulmamız gerekiyor. Birey olmak biricik olmaktır. Bununla beraber paylaşım zorlanan alanlarda yaşanan sorunlar bazı durumlarda bağı tamamen yok etmeye kadar götürebilir. Ağızdan “Seni hayatımdan siliyorum.”, “Bir daha asla benimle konuşma.”, “Benim için yoksun.” gibi cümleler çıkabilir. Hatta doğası gereği öncelikle bireyin kendine zarar veren kin gütmeye duygusu söz konusu olabilir. Kişi hayatını, gördüğü zararın intikamını almaya adayarak tek seferlik yaşamını bir hesaplaşma arenasına indirgeyebilir.

Sosyal bir canlı olan insanın paylaşım arzusu doğaldır. Aynı zamanda insan büyüdükçe kendi tercihlerini yaşamak isteyen bir birey olma yolculuğundadır. Birey olmak biricik olmaktır ve iki bireyin her alanda bütünleşmesi birey olmanın doğasına terstir. Bir başkasıyla paylaşım alanlarımızın yoğun olması her şeyi paylaşabileceğimiz anlamına gelmez. **Bir kişinin hayatında onu tatmin eden tek kişi olmaya çabalamak birey olamamışlıktır. Aynı şekilde bütün ilişki tatminimizi tek bir kişiye yüklemek o kişiyi bir birey olarak algılayamamak demektir. “Mükemmel, doğru, ya da bize en uygun insan kim?” sorusu veya arayışı, illüzyonlara teslim olmak ve hayal kırıklıklarına gebe kalmaktır. Yanlış sorunun doğru cevabı olmaz.**

Yakın bağlarda uyumlu paylaşım alanları zamanla sıradanlaşabilir. Paylaşım istenip de uyum yakalanamayan paylaşım alanları ise zihnimizde öne çıkıp tatminsizlik oluşturabilir. Her ihtiyacımız olduğunda yanımıza koşan fedakâr arkadaşımız bize söz verdiği tarihte borcunu ödemediğinde ilişkinin belirleyicisi bu davranışı olmaya başlar ve süreç arkadaşımızı hayatımızdan çıkarmaya kadar gider. Öyle tatsız diyaloglar yaşanır ki arkadaşımız borcunu ödese bile eski iletişim sürdürülemez hale gelir. Böyle deneyimleri sık yaşarsak zamanla ilişkilerimizin merkezine bu olumsuz deneyimleri almaya başlarız. Borcuna sadık insanlar bize daha değerli gözükmeye başlar. Borcuna sadık insanlarla yakınlaşmaya ve paylaşımı artırmaya başlarız fakat bu sefer de onlarla paylaşamadıklarımız gözümüze batmaya başlar. Böyle zamanlarda paylaşılabilen alanları

paylaşabileceğimiz bir başkası bir bütün olarak bize mevcut yakın bağlarımızdan çok daha değerli gelir. Hobi olarak uğraştığımız resim çalışmalarımıza ilgi göstermeyen eşimiz gözümüzde küçülürken, çok da paylaşımımız olmadığı halde resim çalışmalarımıza ilgi gösteren bir başkası gözümüzde büyür.

Burada öncelikle her bir bireyin ve her bir davranışın varoluşsal değere sahip olduğunun bilincinde olmak gerekir. Kişisel değerlere ve beklentilere uymasa bile varoluşsal değer yükleme ihmal edilmemelidir. Ayrıca yakın bağlarda paylaşım alanlarının farkında olmak ve karşılanmayan beklentilerin muhataba yüklenen anlamı indirgememesine dikkat etmek gerekir. Bu ölçülerle değerlendirildiği takdirde yakın bağlardaki düşünme biçimi “varlık-yokluk” bağlamında değil “doğru mesafe” bağlamında olacaktır. Doğru mesafede her iletişim sürdürülebilir ve belli ölçüde tatmin verir. Bazıları ile mesafeyi baya açmak gerekebilir fakat bu yok etmek anlamına gelmez. Doğadaki diğer canlılar gibi düşünebiliriz. **Bir kediye kucağımıza alabilirken yilandan uzak dururuz. Akrep soktu diye akrebe kızmamızın anlamı yoktur.** Doğasını kavramaya çalışır ve hepsiyle doğru mesafede kalmaya dikkat ederiz.

Bilincimiz bu şekilde olursa iletişimimize de yansır. “Ben” dilinin kullanılacağı yer burasıdır. Kişisel değerlerimizi veya beklentilerimizi izah ederek durumun bizi nasıl etkilediğini paylaşma aşamasındayız. Yapacağımız izahın, durumun bizde oluşturduğu duygu ve düşüncüyü izah etmekle sınırlı kalması gerekir. Bu makalede çizdiğim çerçevenin, bilişsel düzeyde kavrandığı takdirde, “ben” diline nasıl yansıtacağını özetleyerek makaleyi toparlamak istiyorum.

Öncelikle duygularımız uçlardayken, kararlar alacağımız iletişimden kaçınmalıyız. Çok öfkeliyken, çok üzgünken veya çok mutluyken akıl yürütmemiz ve alacağımız kararlar sağlıklı olmayacaktır. Bahsettiğim ölçüler çerçevesinde iletişim kurabilecek zihinsel işleyişe sahip olduğumuzu hissettiğimiz zamana kadar iletişimden uzak durmak en doğrusudur. Mümkünse muhatabımıza yapacağımız küçük bir izahla iletişimi erteleme isteğimizi belirtmeliyiz. İletişime geçtiğimizde kuracağımız en doğru iletişim, “şu anki değerlerimiz ve beklentilerimiz bağlamında”, “duygularımızın ve düşüncelerimizin sorumluluğunu muhatabımıza yüklemekten”, “şu anki duygularımızı ve düşüncelerimizi” izah etmek olacaktır. Tırnak içerisine aldığım üç parametre kritiktir. İzahımızın “şu anki değerlerimiz ve beklentilerimiz bağlamında” olduğunun farkında olmak ve izahımızda buna yer vermek, kendimizi tutsak edeceğimiz bir kafes örmemize engel olur. İnsan değişim ve gelişim potansiyeli taşır. Değerlerimizi ve beklentilerimizi katı bir dille ifade edersek sunduğumuz benliğimizle tutarlı olmak adına bundan sonraki hayatımızda değişime kendimizi kapatmış oluruz. İzahımızı “duygularımızın ve düşüncelerimizin sorumluluğunu muhatabımıza yüklemekten” yapmalıyız. Muhatabımız bir bireydir ve kendi tercihlerini yaşamaktadır. Aynı zamanda dinamiktir ve değişim gösterebilir. Duygularımızın sorumluluğunu üzerimize almamız gerekir. Bu ölçülerle “şu anki duygularımızı ve düşüncelerimizi” izah etmeliyiz. Şu anda bizde bu duygu ve düşünceleri oluşturan durum başka bir bağlamda oluşturamayabilirdi. Bağlamın dinamik doğasının farkında olmalıyız. Bazen olaylar üst üste gelir ve yaşamın o döneminde mevzu bahis durumu tolere etmek isteyebiliriz.

Böyle bir izahın ardından alacağımız reaksiyona göre iletişimin sonrası şekillenecektir. Muhatabımız bizi kavrayabilir ve ortak bir dil yakalayabilirsek bundan sonrasında ilgili birlikte kararlar alabiliriz. Böylesi ideal olanıdır. Yaralar birlikte sarılabilir veya doğru mesafe birlikte oluşturulabilir. Muhatabımız bu bilinçte değilse karşılıklı bağımsız kararlar alınacak demektir. Bizim alacağımız karar ilişki mesafesi bağlamında olmalıdır. Paylaşmadığımız alanlardaki paylaşımı “şu anda” zorlamak istemediğimizi belirterek bu alanlarda paylaşımı keseceğimizi belirtmeliyiz. “Şu anda” vurgusu, paylaşmadığımız bir alanda, insanın ve bağlamın dinamik doğası gereği ilerde paylaşım yapabileceğimiz ihtimaline açık olmamız anlamına gelir. Örneğin ekonomik olarak zor durumda olduğumuz bir dönemde borcunu vaktinde ödemeyen arkadaşımızın bu tavrı bizi rahatsız ediyorsa açıkça ifade ederek ilişkide sonlandırmamız gereken sadece para alışverişidir. Belki ekonomik olarak böyle bir dönemde olmasaydık tolere edebileceğimiz bir durum olabilirdi. Dolayısıyla “şu anda” vurgusu durumu bağlamın etkileyebileceğinin farkında olmak demektir.

Buradaki iletişim sadece bize bağlı bir iletişim değildir. Muhatabımızın kararımızı anlayışla karşılaması ve kabul etmesi durumunda herhangi bir sorun yoktur. Muhatabımız kararımızı değiştirmek için bize güçlü argümanlar sunup bizi ikna ederse yine sorun yoktur. Bununla beraber iletişim her zaman bu şekilde ilerlemeyebilir. Muhatabımız durumu kabullenemeyebilir. Bizi suçlaması ya da hayatından komple çıkarması gibi durumlar söz konusu olabilir. Bu durumlarda en doğru eylem eylemsizliktir. O sırada iletişim kanalları kapalıdır ve zorlamamız hata yaptırır. Ne kadar sürerse sürsün herhangi bir eyleme geçmeden, kapılarımızı açık tutarak beklemek ve hayatımıza devam etmek en doğru tercih olacaktır. Bağlamı, kendimizi ve muhatabımızı dikkate olarak şu anki hayat diliminde paylaşabileceğimiz alanlarda paylaşma devam etmek istediğimizi ve hangi alanlarda paylaşım istemediğimizi belirterek aslında muhatabımıza ilişkilere yaklaşım anlayışımızı sunmuş oluruz. Muhatabımızın bu anlayışı kavraması zaman alabilir. Yaklaşımımızın makul olduğunu hayat yolculuğunun bir kesitinde kavrama ihtimali hep vardır. Önemli olan muhatabımız ile tekrar iletişim kurabilecek bir zemin bırakabilmektir. Beklemek, suçlamamak ve kapıyı açık tutmak yeterlidir. En kötü ihtimal ise muhatabımızın bize zarar vermeye kalkmasıdır. Bu durumda kendimizi korumak doğal insani reflektir. Durum böyle bir sürece evrilirse tekrar yakın bağın inşa edilmesi çok zordur. Böyle bir süreç sorunsuz paylaşım alanlarımızı da sorgulamamıza neden olabilir ve tekrar yakın bağ inşa etmek istemeyebiliriz. Gördüğümüz zarara değmeyeceğini düşünebiliriz. Yine de en doğru tutum kendimizi korumanın ötesine geçmemektir. Geliştireceğimiz tüm reaksiyonlarda ölçü kendimizi korumak olmalıdır. Kendimizi korumak adına atağa geçmemiz de söz konusu olabilir. Örneğin bizi tehdit eden muhatabımızı savcılığa ihbar edebiliriz. Kendimizi korumanın dışında atağa geçmek ise ilişkinin artık düşmanlık ilişkisine dönüşmesidir ki; böyle bir süreç karşılıklı artan şiddet sarmalına girerek yaşam kalitemizi aşağıya çekmek anlamına gelir. Kendimizi koruma reaksiyonlarının ötesine geçmeden süreci yürütmek ve hayatımıza devam etmek yapacağımız en doğru tercih olacaktır.

Peki süreci bu kadar ideal yürütemezsek ne olacak? Hata yaptığımız durumda nasıl düşünmeliyiz? Hata da yapsak eylemimizin varoluşsal bir değere sahip olduğunu unutmamamız gerekir. Süreçte bilerek ya da bilmeyerek hatalar yapmış olabiliriz. Yaptığımız yanlış da olsa var olmuştur. Varoluşsal değere sahiptir ve varoluş içerisinde neler doğuracağı kestirilemez. Eylemimize öncelikle varoluşsal değer yüklemeli, ardından eylemimizi bireysel değerlerimize göre değerlendirmeliyiz. Bireysel değerlerimize göre bir eylemimizin yanlış olduğunu bilmek bizi geliştirir fakat varoluşsal değer yüklemesek hatalarımızı sahiplenmek yerine muhatabımızı suçlayabilir veya obsesif bir biçimde geçmişe takılabiliriz. Varoluşsal değer yükleme “Keşke şöyle yapsaydım” türü cümlelerin anlamsızlığını fark etmemizi sağlar. Varoluş içerisinde geçmişte tekil bir olayı değiştirmemizin varoluştaki etkilerini çözme şansımız yoktur. Geçmişte olanları bu bakışla değerlendirip kişisel tarihimizle yüzleşmemiz ve bu tarihi sahiplenmemiz bize gelişim imkânı sunar. Bugün yakın bir ilişkimizde yaşadığımız bir sorunu çözmeye çalışırken “en doğru” iletişimi kurma çabamız değerlidir. Bununla beraber örneğin eşimiz bizimle daha çok vakit geçirsün niyetiyle kurduğumuz iletişim aksine eşimizi bizden uzaklaştırabilir. Belki farklı bir iletişimle hedefimize ulaşabilirdik fakat kendimizi bir bütün olarak suçlayarak geçmişe takılmak yerine iletişimimizdeki hataları görmeye çalışıp sahiplenmek bize gelişimin kapısını açacaktır. Özetle; bütün olarak biz ve bizden çıkan her davranış varoluşsal değere sahiptir. Bu bilinçle kişisel tarihimizi sahiplenmeli, özleştirilerimizi yürekli bir biçimde yapabilmeliyiz. Olan olmuştur.

Sonuç Yerine

Bu makalemin amacı yetişkinler arası yakın bağlardaki ilişki kalitesini yükseltmektir. Konjonktürel veya pragmatik bağları bu kapsamda ele almadım. İnsan, kendisi ve yakınları adına hayatta kalma refleksi ile, böyle ilişkilerini de sürdürmek zorunda kalabilir. Sunduğum modeli büyük ölçüde tüm insan ilişkilerine uygulamak mümkün fakat sosyal eşitlik sağlanmadıkça herkesin tam anlamıyla uygulayabilmesi zordur. Örneğin bizimle değerleri uyuşmayan veya beklentilerimizi karşılamayan bir işverenle iş ilişkimizi kesebilecek bir altyapımız varsa iş ilişkimizi kesebiliriz. Bununla beraber kendimizin ve ailemizin temel ihtiyaçları için oradan gelecek gelire alternatif oluşturamıyorsak bu o kadar da kolay değildir. Ya da bir sokak, kadın ve erkeğe aynı güveni hissettirmeyebilir fakat o sokaktan ikisi de geçmek ve oradaki insanlarla muhatap olmak zorunda kalabilir.

Toplumsal eşitlik ve adalet sorunlarımızı önemsemiyor değilim. Bu bağlamda atılan tohumların bazı meyveler verdiğini görüyorum ve zamanla bu meyvelerin daha da çoğalacağı umuduyla yaşıyorum. Bununla beraber her bir birey için yaşam başlıyor ve bitiyor. Şartlardan bağımsız, kendi yaşamlarımızı güzelleştirmek adına bir öneride bulunma çabasındayım. Yetişkinler arası yakın bağlara odaklandım ve bu bağlarda ilişki kalitesini yükseltme iddiası olan bir model önerdim. Bu model bir spekülasyon niteliğindedir ve tartışmaya açıktır.

Sunduğum model görme-kabul etkileşimi ile varoluşsal değer yükleme, akabinde onay ve ilişki mesafesi ile sınırlıdır. Öncelikle insanın geçmişi ve hemen halı

hazırda oluvermiş olanı kabul ederek görmesi, tüm yargılardan bağımsız, kendisine ve çevresine varoluşsal değer yüklemesini sağlayacaktır. İnsan, yakın bağlardaki en temel sorun olan değersizlik hissini her ne olursa olsun yaşamamış ve yaşatmamış olacaktır. Ardından bireysel değer yargıları ile var olmuş olanı değerlendirecek değer merkezli iletişimini kuracaktır. Bunu yaparken her bireyin kendi hayatının sorumluluğunu alması gerektiğinin bilincinde olacaktır. Değer merkezli iletişim sonuç vermiyorsa ya da konu bireysel değerlerden ziyade kişisel beklentilerle ilgiliyse, duygularının sorumluluğunu alarak kuracağı bağlama dayalı “ben” iletişimi ile çözüm arayacaktır. Çözumsuzlük durumunda ise doğru ilişki mesafesi perspektifi ile zamanla ilişkinin yeni bir zemine oturmasının iletişimini başlatacaktır. Doğru mesafede her iletişim belli ölçüde tatmin verir ve sürdürülebilir.

Meslek – Üye Etkileşimi

Zeynep DEMİRGİL¹

Vocation – Member Exchange (V-M-X)

Extended Summary

Personality is a phenomenon that occurs under the influence of many factors and affects an individual's choices in life. Individuals can develop and change with their inherited personality traits, the environment they live in, their family and the opportunities they encounter. Vocation factor is among the factors affecting personality such as heredity, socio-cultural factors, family, geographical and physical factors and social structure factor.

Vocation takes a large part of an individual's life. Considering that individuals often spend more time in their vocational environment than their families, it is concluded that it is not possible to ignore individual and vocation interaction. There is an interaction between the vocation and the person performing the profession, both in terms of the time spent and the vocation of the individuals.

This study was conducted in order to explain the framework and dimensions of the concept of "vocation-member exchange (V-M-X)", which expresses the effects and mutual interaction of people who perform professions in the context of primary school teachers, soldiers and intensive care nurses. There are four sub-dimensions of the vocation-member exchange (V-M-X): "reputation", "spiritual satisfaction", "self-sacrifice" and "unlimited shift".

The reputation dimension refers to the respect developed by the society towards those who perform the profession. Spiritual satisfaction dimension; It can be expressed as a value that enables the people who perform the profession to continue without quitting despite their difficulties. Reputation and spiritual satisfaction are seen as the value that the vocation adds to the member.

The self-sacrifice dimension refers to the extras that the member thinks should be done with the entry into the profession, although it is not included in the employment contract. The unlimited shift dimension is a dimension that expresses that the member should organize his social life according to the work of his vocation when it is necessary, even though there is a working order in the vocational system, and it often becomes the focal point of his life. In vocation-member exchange, self-sacrifice and unlimited shift dimensions are seen as the value that members add to the vocation.

Key Words: Personality, Vocation, Vocation-Member Exchange (V-M-X)

¹ Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu.

Giriş

Kişilik; biyolojik faktörlerin etkisi ile oluşan ve bireylerin yaptıkları seçimlerle değişim gösteren aynı zamanda yapılan bu seçimlerle de gelişen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin genetik faktörleri, doğup büyüdüğü aile ve yetiştiği kültürün etkisi altında olan kişilik; aynı zamanda uzun süre maruz kalınan olaylardan da etkilenmektedir. Bireylerin icra ettikleri mesleklerin günün hatta hayatın büyük bir kısmını doldurduğu düşünülürse uzun süre bireyin maruz kaldığı bir olgu haline gelmektedir. Bu nedenle bireylerin seçmiş oldukları meslekleri kişilik özelliklerine bağlı değişim gösterirken, aynı zamanda uzun süre aynı mesleği icra etmek de kişiliğin değişimine neden olabilmektedir. Bunun yanında, birey içinde bulunduğu ortama da uyum sağlamak adına kendi kişilik özelliklerini geliştirme ve değiştirme eğilimindedir. Meslek-Üye Etkileşimi (V-M-X) kavramı; uzun süre mesleğini icra edenlerin meslekleri temelinde, kişiliklerini ve mesleği şekillendirmesi, aynı zamanda da mesleğin kişilik üzerinde değişimini açıklayan karşılıklı bir etkileşim kavramıdır. Çalışmada, kişilik ve meslek kavramı genel boyutları ile tanımlanıp ardından gömülü teori ile kavramsallaştırılan “Meslek-Üye Etkileşimi” kavramı “itibar”, “manevi tatmin”, “özveri” ve “limitiz mesai” alt boyutları ile açıklanacaktır.

Kişilik Kavramına Genel Bakış

Kişilik; “bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerinin (hem zihin hem bedenin birlikte işleyişi) dinamik örgütlenmesidir” (Allport, 1937: 48; Allport, 1961: 28). Bu tanımda davranışları belirleyen bir yapıya sahip olduğu görülen kişilik, bireyin yaşam içerisindeki yeri ile de yakından ilgili olmaktadır. Yine bir tutarlık ve devamlılık gerektirdiğini işaret eden “bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünüdür” (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 3) tanımdan çıkarım yapılarak, bireylerin birbirlerinden ayırt edici taraflarını da vurgulaması söz konusudur.

Biyolojik faktörlerin etkisini göstermek adına yapılan, tek yumurta ikizi çalışmalarında, farklı ortamlarda büyümüş olmalarına rağmen ikizlerin beş faktörlü kişilik testiyle saptanmış aynı özellikleri olduğu görülen çalışmalar mevcuttur (Jang vd., 1996; Bouchard vd., 2003; Saudino vd., 1999; Loehlin vd., 1998; Gottesman, 1963). Bunun yanında çevrenin de etkisini gösteren çalışmalar söz konusudur. Burada çevreden kasıt; bireyin içinde bulunduğu aile (Neyer ve Lehnart, 2007; Nakao vd., 2000; Eroğlu, 2015: 227), yetiştirildiği kültür ve kullandığı dil (Somer, 2001: 32), eğitim gördüğü çevre (Jackson, 2011) ve yetişkinlik döneminde sahip olduğu meslek (Hofstede, 2011) ve daha bir çok çevresel etkidir.

Hem biyolojik faktörlerin hem de çevresel faktörlerin etkilediği göz önünde bulundurulursa “kişilik tamamen genetik ya da tamamen çevresel etkenlerle oluşur” demek mümkün değildir (Allport, 1961: 82). Bu noktada, Cattell (1950:118)’in marangoz ustası benzetmesi kişiliği yorumlamaya yardımcı olmaktadır. Cattell, kişilik araştırmacılarının aynı marangozun bir ahşabın doğasını bilerek yontmaya başlaması gibi önce insanın kalıtımla aktarılmış

özelliklerini bilerek çalışması gerektiğini vurgulamaktadır.

Çalışma Hayatının Dönüşümü

“Uyku dışında kalan zamanın yarısından fazlasını” (Sargut, 2015: 97) alan çalışma hayatı; bireyin ailesine ve sosyal yaşantısına harcadığı vakitten daha fazla vakit harcamasına neden olmaktadır. Batı dillerinde “travail” anlamına gelen çalışma, işkence aletini ifade eden Latince “tripalium” sözcüğünden türemiş, Romalıların ve Yunanlıların çalışma kavramı olarak kullandıkları “labour” sözcüğü ve Almancada “arbeit” sözcüğü; acı veren, yorgunluk ve usanma gibi anlamlar taşımaktadır (Simon, 1971: 18; Keser, 2009: 2). Emek kullanımı açısından bir başlangıç olarak görülebilecek ilkel toplumlarda hayatın devamı için koşul iken çalışma, günümüzde birer prestij, kimlik ve toplumdaki yer olarak görülmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 3-9).

Çalışma hayatında bilgisayar teknolojilerinin kullanımının artması, evden çalışma olgusunun tüm sektörlerle yansıtılmaya çalışılması, sosyal medya araçlarının örgütlerde iletişim aracı olarak sıkça kullanılmaya başlanması esnek çalışma kavramını düşündürmeye neden olmuştur. Sennett (2013: 48)’in “Esneklik, birlikte getirdiği bütün risk ve belirsizliklerle birlikte düşünülürse, yok etmeye çalıştığı kötülüğü gerçekte daha da pekiştiriyor olabilir mi?” sorusu ile aslında esnek çalışmanın çalışana sağladığı özgürlüğün yanında her an, her dakika teknolojik araçlarla, işte değilken de işin içinde olmak zorunda kalması daha da işe mahkûm oluyor olmasını aklı getirmektedir. Özel hayat kavramının iş dışında kalan zaman diliminde ilerlediği düşünülürse esnek çalışma ile işin özel hayatın da içine girmesine neden olduğu görülmektedir. Öyleyse; “rutine karşı başlatılan isyanın vaat ettiği özgürlük sahtedir” (Sennett, 2013: 65). Birey esnek çalışmayla aslında işe ayırdığı zaman dilimini arttırmaktadır ve daha bağlı kalmaktadır.

Bireyler, meslek seçiminde kişiliklerini ortaya koyarken aynı zamanda değişen dünya düzenine ayak uydurarak meslekleri aracılığıyla bir değişime maruz kalmaktadırlar. Bu durumda bireyin meslek icra ederken kişiliğinden bir takım izler bıraktığını, mesleğinden de bir takım izler aldığını düşünerek karşılıklı bir etkileşimden söz etmek mümkündür.

Meslek-Üye Etkileşimi

Meslek seçimini “kişiliğin bir ifadesi” (Kuzgun, 2009: 112) olarak gören Holland, Tipoloji kuramında kişilik tiplerini; Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci ve Sanatçı olarak altı grupta toplamıştır (Holland vd., 1970: 2). Kurama göre, gerçekçi tipteki bireyler, daha çok teknik işleri, araştırmacı tipteki bireyler meraklı ve bilimsel konularla ilgili işleri, sosyal tiptekiler dernek ve vakıf kuruculuğu gibi işleri, gelenekçi tiptekiler muhasebe ve büro işlerini, girişimci tiptekiler liderlik ve yöneticilik vasfını sergileyebilecekleri işleri ve sanatçı tipteki bireyler ise sinema, yazarlık gibi sanat dalları ile ilgili olan işleri tercih etmeye meyillidirler (Çakmak, 1992: 72-73; Erdoğan, 2003: 45-46; Parlak, 2002: 13-14). Aynı zamanda bu görüşe ters bir perspektiften bakan, mesleki deneyimlerin, kişilik özellikleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmalar

(Brousseau ve Prince, 1981; Roberts, 1997; Wu, 2016; Low vd., 2005; Roberts vd., 2006; Scollon ve Diener, 2006), 2000’li yıllarda artış göstermeye başlamıştır.

Gömülü teori (Grounded Theory) ile gerçekleştirilen ve yapılan mesleğin niteliği nedeni ile kişilik değişimi ihtimâl görülen ilkökul öğretmenleri, askerler ve yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin; adaletli, kuralcı, düzenli, eşitlikçi, çocuk ruhlu, sevecen, alıngan ve umutlu gibi özellikler edindiği, askerlerin; disiplinli, özgüvenli, mesafeli, net ve gururlu gibi kişilik özelliklerine sahip oldukları ve yoğun bakım hemşirelerinin, pratik, özverili, titiz, becerikli, soğukkanlı, çözüm odaklı ve rasyonel bir bakış açısına sahip olduklarının sonucuna varılmıştır (Demirgil, 2019: 189). Çalışmanın seçici kodlama bulgularına göre, mesleği icra edenler mesleğin özelliklerine uyumlu değilse kendi kişilik özelliklerine göre mesleği de şekillendirmeye çalışmaktadırlar. Buradan hareketle, “Birey-çevre uyumu (PE-fit)” modelini destekler bir şekilde karşılıklı bir uyumlanma süreci söz konusudur (Caplan, 1987: 259; Rounds ve Tracey, 1990: 18).

Meslek-Üye Etkileşimi (V-M-X); çalışmada konu olan meslekler için oluşturulan “itibar”, “manevi tatmin”, “özveri” ve “limitsiz mesai” olmak üzere dört boyut üzerinden değerlendirilmiştir (Demirgil, 2019: 184). Bu boyutlandırma Lider-Üye Etkileşimindeki (L-M-X), “katkı”, “sadakat” ve “etki” (Dienesch ve Liden, 1986: 624-625) boyutlarından esinlenerek yapılmıştır. Meslek ile mesleği icra edenin uzun süre birlikteliği ile arasındaki etkileşimi açıklayan Meslek-Üye Etkileşimi boyutlarından olan itibar ve manevi tatmin mesleğin üyeye etkisi, özveri ve limitsiz mesai boyutları ise üyenin mesleğe katkı sağladığı boyutlardır.

İtibar (reputation) boyutu; mesleğin üyeye kattığı bir değerdir. Gelir elde etmek, statü sahibi olmak ya da topluma yarar sağlamak amacı ile mesleğini icra eden kişilere karşı toplumda oluşan bazı algılar söz konusudur. Kendilerine sağladıkları bu ve bunun gibi yararlar dışında toplum tarafından meslek üyelerine yaptıkları iş nedeni ile gösterilen saygı bir itibar boyutunu açıklamaktadır.

Manevi tatmin (spiritual satisfaction) boyutu; meslek üyelerinin işlerinde yaşadıkları birçok zorluğa rağmen yaşadıkları tatmindir ve mesleğin üyeye kattığı bir değerdir. Üyelerin yaşamış oldukları zorluklara, maddi bir karşılığı olmayan göstermiş oldukları özveriye rağmen mesleklerini devam ettirmelerini sağlayıcı bir etken olarak düşünülmektedir.

Özveri (self-sacrifice) boyutu; üyelerden istenen ekstra bir boyuttur. Aslen iş sözleşmesinde olmayan fakat meslek sahiplerinin mesleğin üyesi olduktan sonra bunu yapmanın gerekli olduğu kanısına vararak çalışmaya devam ederler. Mesleğe katkı sağlayan bir boyut olan özveri, çalışanların gerektiği yerde sosyal hayatlarından ödün vererek iş ile ilgili yapılması gerekenden fazlasını yapmak olarak açıklanabilir.

Limitsiz mesai (unlimited shift) boyutu; konu olan meslek üyelerinin her ne kadar sistemsel olarak bir mesai düzenlemesi olsa da yaptıkları iş bakımından standart bir mesailer olmadığı görülmektedir. Bu nedenle üyeler sosyal hayatlarını mesleki hayatlarındaki mesaiye göre düzenlemektedirler ve iş hayatlarının günlük

harcanan zaman bakımından (hem düşünsel hem de fiziksel) daha baskın olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu boyut üyenin mesleğe sağladığı bir katkı olarak değerlendirilmektedir.

Karşılıklı etkileşimin olduğu görülen mesleklere göre boyutlar değerlendirilecek olursa, ilköğretim bir çocuğun ailesinden sonra topluma karıştığı ve sosyalleştiği ilk basamaktır. İlkokul öğretmenleri çocuğun sadece öğrenimiyle değil toplumda duruşu, ahlaki ve insani ilişkileri ile de sorumludur. Askerler toplumu korumak adına zorlu bir eğitim sonrasında canlarını ortaya koyarak mesai kavramı olmaksızın çalışmaktadır. Yoğun bakım hemşireleri, bir hastanın çoğu zaman son anlarında, son ihtiyaçlarını karşılayan ve hayata döndürmek adına elinden geleni yaparak mesaiyi dışında da başta ailesine sonra topluma hastalık danışılma rolünü üstlenerek çalışmaktadır. Özce, çalışmaya konu olan meslekleri icra edenler, işlerinin mahiyeti gereği özverili bir şekilde çalışarak yer yer kendi mesailerinin dışında da çalışmaya devam etmektedir ve bunu toplum faydası adına yapmaktadır. Bunun karşılığı olarak, toplumdaki saygın ve yardımsever konumları nedeniyle itibarları söz konusudur. Ayrıca bir çocuğun ilerde başarısını görmek, bir toplumu ateş altında korumak ve bir hastayı hayata döndürmek gibi sağladıkları toplum faydası nedeniyle yüksek manevi tatmin yaşamaktadırlar.

Değerlendirme

Mesleğin kişilik üzerindeki etkilerini anlamak, meslek gruplarının ve yöneticilerin çalışanların davranış ve tutumlarına yönelik bilgi sahibi olmalarına imkân sağlaması nedeniyle önem arz etmektedir. Ayrıca, meslek ve üye arasındaki etkileşimin boyutlarını bilmek, mesleki gelişim ve devamlılık için gerekli olacaktır. Demirgil (2019)'ın çalışmasında ortaya atılan “Meslek-Üye Etkileşimi” kavramı; meslek ile üye arasındaki etkileşimi ifade eden değişime dayalı bir kavramdır. Mesleğin uzun süre icra edilmesiyle, üyenin meslek üzerinde ve mesleğin de üye üzerinde kalıcı izler oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu kavram, ilkokul öğretmenleri, askerler ve yoğun bakım hemşireleri bağlamında yapılan çalışma ile geliştirilmiş olup diğer meslek grupları üzerinde yapılması önerilen nitel ve nicel destekli çalışmalarla kavramın, “özveri”, “limitsiz mesai”, “manevi tatmin” ve “itibar” boyutları uyarlanarak tüm meslek grupları için genelleme yapılacak bir kavram haline dönüşmesi muhtemeldir.

KAYNAKÇA

Allport, G. W., (1937). *Personality A Psychological Interpretation*, New York: Hanry Holt and Company.

Allport, G. W., (1961). *Pattern and Growth in Personality*, New York: Holt, Rinehart ve Winston.

Bouchard, T. J., Matt, M., (2003). “Genetic and Environmental Influences on Human Psychological Differences”, *Developmental Neurobiology*, 54(1), ss. 4-45.

Brousseau, K. R., Prince, J., (1981). “Job-Person Dynamics: An Extension of

- Longitudinal Research”, *Journal of Applied Psychology*, 66(1), ss. 59-62.
- Caplan, R. D., (1987). “Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms”, *Journal of Vocational Behavior*, 31, ss. 248-267.
- Cattell, R. B., (1950). *Personality: A Systematic, Theoretical and Factual Study*, New York: McGraw-Hill.
- Demirgil, Z., (2019). “Gömülü Teori Çerçevesinde Mesleklerin Kişilik Özelliklerine Yansımaları: Meslek-Üye Etkileşiminin Kavramsallaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- Dienesch, R. M., Liden, R. C., (1986). “Leader- Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development”, *The Academy of Management Review*, 11(3), ss. 618-634.
- Çakmak, Z., (1992). “Çoklu Ayırma ve Sınıflandırma Analizi; Eğitimde Öğrencilerin Meslek Seçimine Uygulanması”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Erdoğan, N., (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Eroğlu, F., (2015). *Davranış Bilimleri*, 14. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gottesman, I. I., (1963). “Heritability of Personality”, *Psychological Monographs: General and Applied*, 77(9), ss. 1-21.
- Hofstede, G., (2011). “Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context”, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), ss. 1-26.
- Holland, J. L., Viernstein, M. C., Kuo, H., Karweit, N. L., Blum, Z. D., (1970). *A Psychological Classification of Occupations*, (Research Report No.90), Center for Social Organization of School: Johns Hopkins University.
- Jackson, J.J., (2011). “The Effects of Educational Experiences on Personality Trait Development”, University of Illinois, Doktora Tezi, Urbana- Champaign.
- Jang, K. L., Livesley, W. J., Vernon, P. A., (1996). “Heritability of the Big Five Personality Dimension and Their Facets: A Twin Study”, *Journal of Personality*, 64(3), ss. 577-591.
- Keser, A., (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kuzgun, Y., (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Loehlin, J. C., McCrea, R. R., Costa, P. T., John, O. P., (1998). “Heritabilities of Common and Measure-Specific Components of the Big Five Personality Factors”, *Journal of Research in Personality*, 32, ss. 431-453.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., (2007). *Çalışma İktisadı*, 3. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- Low, K. D., Yoon, M., Roberts, B. W., Rounds, J., (2005). “The Stability of

Vocational Interests From Early Adolescence to Middle Adulthood: A Quantitative Review of Longitudinal Studies”, *Psychological Bulletin*, 131(5), ss. 713-737.

Nakao, K., Takaishi, J., Tatsuta, K., Katayama, H., Iwase, M., Yorifuji, K., Takeda, M., (2000). “The Influences of Family Environment on Personality Traits”, *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 54, ss. 91-95.

Neyer, F. J., Lehnart, J., (2007). “Relationships Matter in Personality Development: Evidence From an 8-Year Longitudinal Study Across Young Adulthood”, *Journal of Personality*, 75(3), ss. 535-568. Saudino, K. J., Gagne, J. R., Grant, J., Ibatoulina, A., Marytuina, T., Ravich-Scherbo, I., Whitfield, K., (1999). “Genetic and Environmental Influences on Personality in Adult Russian Twins”, *International Journal of Behavioral Development*, 23(2), ss. 375-389.

Parlak, K., (2002). *Çağımızın Gözde Meslekleri ve Yüksek Öğretim Programları*, 1. Basım, İstanbul: Beyaz Yayınları.

Roberts, B. W., (1997). “Plaster or Plasticity: Are Adult Work Experiences Associated with Personality Change in Woman?”, *Journal of Personality*, 65(2), ss. 205-232.

Roberts, B. W., Walton, K. E., Viechtbauer, W., (2006). “Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Across the Life Course: A Meta Analysis of Longitudinal Studies”, *Psychological Bulletin*, 132(1), ss. 1-25.

Rounds, J. B., Tracey, T. J., (1990). *Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology*, Hillsdale, US: Lawrence Erlbaum Associates.

Sargut, A., (2015). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, 4. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

Scollon, C. N., Diener, E., (2006). “Love, Work, and Changes in Extraversion and Neuroticism Over Time”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), ss. 1152-1165.

Sennett, R., (2013). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, Çev. Barış Yıldırım, 7. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Simon, Y. R., (1971). *Work, Society, and Culture*, New York: Fordham University Press.

Somer, O., (2001). “Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş-Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi”, *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), ss. 31-40.

Wu, C., (2016). “Personality Change via Work: A Job Demand-Control Model of Big-Five Personality Change”, *Journal of Vocational Behavior*, 92, ss. 157-166.

Yazgan İnanç, B., Yerlikaya, E. E., (2015). *Kişilik Kuramları*, 10. Basım, Ankara: Pegem Akademi.

Eski Bir Hakikat Yeni Bir Kavram: Hakikatin Önemsizeleşmesi ya da Post-Truth

Ramazan KAYA¹

An Old Truth A New Concept: Post-Truth

Extended Summary

Background: The past of the debate about the truth is as old and ancient as the effort to make sense of human existence. Every questioning within the field of philosophy is in some way related to truth. Science and religion have also claimed to seek and utter the truth. Especially in the last few decades, we have been witnessing the post-truth period. Especially the process that emerged with the rejection of universal truth after postmodernism made the era of post-truth possible. One of the most important reasons for the increasing popularity of the concept of post-truth has been the emergence of the media, especially social media. Verification of the information stack resulting from digital media transforming each user into a news source brings a considerable time-consuming effort. The modern individual, who does not have this time, accepts the news circulating in the social media environment created by individuals with the same like-minded as true. The individual kept on the network with social media algorithms mostly confines himself/herself to the echo chamber where people with the same opinion listen. Is there any way to escape this voluntary imprisonment?

Purpose: The aim of this study is to reveal the basic dynamics of the post-truth age. It was discussed how it would be possible to protect from the damages caused by the loss of importance of the truth by taking a look at the historical process of the post-truth era, which has gained momentum especially with social media. One side of this debate is political debates. In particular, the US elections in which Trump was elected president and the post-Brexit debates flared up and the awareness of the issue increased enormously. Although the subject is thought to be politically oriented, it should not be considered only on the political level. The subject is important in terms of opening the door to examinations in many different aspects.

Method: This article is a theoretical article. A theoretical article contains or refers to new or established abstract principles related to a specific field of knowledge. Opinions on the subject have been compiled. Evaluations were made based on

¹ Arş.Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi.

the opinions on the subject. The conceptual background of the subject goes back to ancient times. Based on its conceptual background, the evaluations regarding the recent changes, especially, have been taken into consideration. As a result of these evaluations, implications about what kind of solution suggestions can be put forward have been revealed.

Findings: Considering the conceptual background, when the subject is evaluated within the framework of the current situation, it is revealed that social media is the most important factor in post-truth age. With the developing internet technologies and transformations, social media and its users have become a news source, bringing along a series of problems. The fine line between news and opinion has become even more blurred, users have started to share and circulate unidentified news from anonymous sites and blogs as if they were true. Sensational news that was clicked and liked a lot has replaced the right news. In the enormous mass of information that emerges, the modern individual makes the same decisions as people who agree with him/her. This can lead to deviations in many areas from education to democracy. As a result, social welfare may suffer from this.

Conclusions: There is a moral distinction between being aware of the truth and denying it. People who lie are aware of the truth. He knows the truth but says otherwise. There have been challenges to the concept of truth in the past as well. The distinctive feature of this period is that truth is challenged for political interests and this is imposed on the masses by the new media. In this respect, this concept will always be the focus of recent political debates, and most of the discourses will be criticized and evaluated by referring to this concept. This period has an importance that cannot be handled only from the political perspective. Damages may arise in many areas from education to democracy. For this, children should be educated in schools, especially media literacy. A common and strong attitude should be taken against fake news with national and international partnerships within and outside the country. There is a need for increased and continuous training on fake news for traditional and social media journalists.

Key Words: Truth, Post-Truth, Social Media, Fake News, Media Literacy

Giriş: Hakikat ve Gerçeklik

“*Bütün insanlar, doğal olarak bilmek isterler*”². Aristoteles Metafizik eserine bu önerme ile başlar. İnsan fiziksel yaşamının gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra anlamın peşinde olan doğası ile diğer canlılardan farklı bir yere sahiptir. İnsanın anlam arayışındaki hakikat kavramı, felsefenin temel konularından biridir ve belki de en büyüklerindedir. Hakikat, binlerce yıldır başlı başına bir tartışma konusu olmuştur. Dahası, felsefedeki çok çeşitli konular ya hakikat hakkındaki tezlere güvenerek ya da bu tezleri ima ederek hakikatle ilgilidir. Bilim de din de hakikati aradıklarını ve dile getirdiklerini iddia etmişlerdir. Bilmeye dair önermeler ve hatalı iddiaların tehlikesine karşı uyarılar Platon zamanına kadar gitmektedir. Platon’un eserlerinde sesi olduğu Sokrates’e göre cahil tedris edilerek tedavi edilebilmektedir. Fakat asıl tehlike zaten hakikati bildiğini düşünecek kadar kibirli olanlardan gelmektedir. Çünkü onlar yanlışa dayanarak harekete geçecek kadar fevri olabilmektedirler.³

Yazıya konu hakikat farklı literatürlerde farklı anlamlara karşılık gelmektedir. ‘*Truth*’ kelimesi felsefe ve ilahiyat literatüründe “hakikat” anlamına gelmektedir. Aynı zamanda özellikle önermesel bağlamlarda “doğruluk” anlamına gelmektedir. İngilizcede “*true friend*” “hakiki dost” anlamına gelirken, “*It is true that he is in Barcelona now*” cümlesi “Onun şimdi Barselona’da olduğu doğrudur” anlamına gelmektedir. Bu bağlamda post-truth kavramının hangi anlamı içerisinde düşünüleceğini dikkate aldığımızda, her iki anlamı da karşıladığını söylememiz mümkün olacaktır. Bu kavramsal çerçeve içerisinde diğer önemli bir kavram olan “gerçeklik” kavramı hem “hakikat” hem de “doğruluk” kavramları ile ilintili olsa da onlardan ayrıldığını belirtmek gerekmektedir.⁴ Hakikat ve gerçeklik çoğu zaman aynı anlamlarda kullanılmış olsa da bu iki kavram varoluşun iki ayrı cephesini anlatmaktadır ve özdeş değildir. Gerçeklik kendiliğinden bir var olma durumudur. Hakikat ise gerçekliğin bana dönük yüzünün arka planını yani en alt tabakadaki mevcudiyetini anlatır. Hakikat de gerçekliktir. Hakikat en temeldeki gerçeklik olarak kendinden daha geriye gidilemeyen en temel varoluş durumudur. Hakikat en temel asıl gerçekliktir ve sonraki varoluş katmanları bu tabaka üzerine yükselir.⁵

Bilgi ilgisinin hedefinin en son durağı o zaman hakikat olarak karşımıza çıkmaktadır. Aranacak olan şey hakikat olmalıdır çünkü onu elde ettiğimizde artık geride bilinecek hiçbir şey kalmamış olacaktır. Hakikat arayışında bulduğumuzu düşündüğümüz şeyin hakikat olup olmadığını gerçekliğin payesi olacağı kesindir. O halde en temelde olanın peşindeyse başlangıç noktamız gerçeklikle kurulacak olan ilişki olmalıdır.⁶ Platon’un mağara alegorisindeki insan gölgelerden hareketle

² Aristoteles, (2010), Metafizik, Çev.: Ahmet Arslan, Sosyal Yayınlar, İstanbul.

³ McIntyre, L., (2019), Hakikat-Sonrası, Çev.: M. Fahrettin Biçici, Tellekt Can Sanat Yayınları, İstanbul. s.28

⁴ Baç, M., (2020), Hakikatin Savuşturulması, Ötelenmesi ve Geri Dönüşü Üzerine, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.:17-34, s.22-23

⁵ Köktürk, M., (2020), Post-Truth ya da Mağaraya Dönüş, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.: 35-55, s.36-37

⁶ Köktürk, M., age, s.37-38.

gerçekliğe ulaşmıştır. Devlet kitabında çocukluklarından beri ayaklarından ve boyunlarından zincire vurulmuş sadece burunlarının ucunu görebilen, kafalarını dahi çeviremeyen insanların arkalarında farkında olmadıkları ateşten yansıyan gölgeleri ve seslerin yansımaları gerçek olarak algılamaktadırlar.⁷ Mağaradaki insanların gerçekliği her ne kadar gölgeleri olsa da asıl gerçeklik, asıl hakikat mağaranın dışındadır. Mağaradaki insanları oldukları halleri ile bırakıp hakikatin önemsizleşmesi ile devam edelim.

Hakikatin Önemsizleşmesi (Hakikat-Sonrası)

Post-truth kavramı, yılın kelimesi seçilmesi ile aynı zamanda gerçekleşen Brexit ve Trump'un başkanlığı sonrası popülerleşmiş ve kitlelerce adı duyulur hale gelmiştir. Post-truth'un sözlük anlamı: *"nesnel gerçeklerin kamuoyunu şekillendirmede duygu ve kişisel inanca hitap etmekten daha az etkili olduğu durumlara ilgili veya bunları ifade eden"* olarak ifade edilmiştir. Türkçe'de kavram üzerinde herhangi bir çeviri üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır. *"Gerçeklik sonrası"*, *"hakikat ötesi"*, *"hakikat sonrası"*, *post gerçeklik*, *gerçek aşırı*, *post olgusal*, *gerçek ötesi* gibi öneriler post-truth kavramı yerine kullanılmıştır. Çeviride esas problem "post" ön ekinin anlamından kaynaklanmaktadır.⁸ Normal kullanımda sonrası anlamında kullanılan "post" ön eki post-truth kavramında "belirtilen kavramın önemsiz veya alakasız hale geldiği bir zamana ait" anlamı taşımaktadır. Alpay'ın kullandığı çevirisi ile *"hakikatin önemsizleşmesi"* bu yazımda kullanılacak olan Türkçeleştirme olacaktır.⁹ Kavramı popüler hale getiren Brexit ve Trump'un başkanlığı sonrası alevlenen tartışmalar olmuştur fakat kavramsallaştırmayı sadece bu vakalar üzerinden düşünmemek gerekmektedir. Ama yine de McIntyre'in kavramı *"hakikate karşı meydan okunması değil, hakikate siyasal hakimiyet kurmanın bir mekanizması olarak meydan okunması"* olarak düşünerek siyasetten imtina etmeden de düşünebiliriz.¹⁰ Bu yazı kaleme alındığında Trump'un başkanlığı sona ermiş Brexit süreci tamama erdirilmişti. Nitekim Trump'un başkanlığının sona erdiği günün ertesinde kaleme alınan yazıların ana düşüncesi hakikatin önemsizleştirilmesi sürecinin sonuna mı gelindi, yoksa bu kavramsallaştırma sadece münferit bir vakanın ötesinde bir durum mudur? minvalinde olmuştur.

Tek tek vakaların ötesinde hakikatin önemini yitirdiği çağı mümkün kılan unsurların başında postmodernizm gelmektedir. Evrensel hakikate ulaşma çabasının olmaması ve evrensel hakikatin reddi üst anlatıların önemini yitirmesine yol açarak *hakikatin önemsizliğinin* mümkün kılmasıdır.¹¹ Artık kapsayıcı tarih ve toplum kavrayışları yok olmuştur. Gelinek noktada ne bilim tek başına eşitliği sağlamış görünmektedir, ne de eğitim alanında aydınlanmış, vatandaşlık bilincine sahip bireyleri yetiştirmişe benzemektedir. *'Soylu amaçlar'* yerini iyi bir meslek ya

⁷ Platon, (2005), Devlet, Çev.: Sabahattin Eyüboğlu ve M. Ali Cimcoz, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, s.138.

⁸ Alpay, Y., (2019), Yalanın Siyaseti, Destek Yayınları, İstanbul, s.25

⁹ Alpay, age, s.27.

¹⁰ McIntyre, age, s.22.

¹¹ Atalay, H.S., (2020), Hakikatin Önemi Yitirmesi ve Gündelik Hayatın Hoyratlaşan Dili, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.177-209, s.184.

da beceri edinme özlemine bırakmıştır.¹² Modernlik, tüm bilgi biçimlerini modernizmin özgürlük, adalet, mutluluk, eşitlik vb. ilkelerden oluşan büyük anlatıları (üstanlatılar) aracılığıyla yönetir ve eğer bir söylem bu anlatılara karşı bir güvensizlik içerisinde ise ona postmodern denilebilir. Gerçeklik, bireye ve bireyin bağlı bulunduğu koşullara göre farklılık göstermektedir. Postmodernist bakış açısı, kesinlik belirten tanım ve ifadelerden kaçınır. Kişinin bakış açısına göre değişebilmektedir ve doğru “görelilik” taşımaktadır.¹³ Sonuçta, bilginin kaynağı konusunda postmodern anlayış, çoğulcu kaynak ve yöntem anlayışı ile inanç kaynağını tamamen yadsımamıştır.¹⁴

Modernizmin akıl ve bilim yoluyla insanlık için en iyi yaşam modelini dizayn edeceğine dair fikir ilerleme kaydedemediği gibi birçok yıkımı da beraberinde getirmiş ve vadettiği mutluluğu sunamamıştır. Modern toplumun kurucu yanı olan akıl çoğunlukla erkek, beyaz ve Batılı olarak tezahür ederken, tüm azınlıklar ve alt kültürler dışarıda bırakılmıştır. Bilim bireyi istenen forma sokmada deneysel ve tedavi edici özelliğiyle iktidarlarının hizmetinde tahakküm sağlayıcı araç olmuştur. Demokrasinin gelişeceği bir toplum hayal edilirken akılla donanmamış ya da akıl dışı olarak görülen deli, özürlü, yaşlı gibi topluma faydası görülmeyen kesimler göz önünden uzaklaştırılmıştır. Ya da Hitler dönemi uygulamaları gibi iyileştirilmeye ya da mümkün değilse yok edilme yoluna gidilmiştir.¹⁵ Modernitenin sacayağı olan akıl, bilim ve demokrasi vaadi tam anlamıyla hüsrana sonuçlanırken modernizmin ilerleme fikriyatı tam anlamıyla fiyasko ile sonuçlanmıştır.

Yeni Medya ve Yalan Haber

Hakikatin önemsizleşmesi kavramının popülerliğinin arttırmasının en önemli nedeni hiç kuşkusuz medyanın, özellikle sosyal medyanın ortaya çıkışı olmuştur. Medyanın yıllar içerisindeki değişimine ek olarak 2000’li yılların başından ‘*soyial medya*’ teriminin ortaya çıkışı ile beraber zaman ve mekâna bağlı olmaksızın üretilen içeriklerin çok sayıda kitlelere ulaşmasına imkân sağlamıştır. Gelişen internet teknolojileri ve dönüşümleri ile sosyal medyanın ve kullanıcıların birer haber kaynağı haline gelmesi bir dizi sorunu da beraberinde getirmiştir. Haber ile kanaat arasındaki ince çizgi iyice bulanıklaşmış, kullanıcılar isimsiz sitelerden ve bloglardan sanki doğruymuş gibi kaynağı belirsiz haberleri paylaşmaya ve dolaşıma sokmaya başlamışlardır. Doğru haber yerini kulağa hoş gelen, beğenilen ve beğenilecek haberlerin dolaşıma sokulmasına ve tıklanmasına neden olmuştur.¹⁶

Sahte haber (fake news) kavramı böyle bir medya ortamının içerisinde hakikatin önemsizleşmesine katkıda bulunan bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Sahte

¹² Jameson, F., Lyotard, J.F., Habermas, J., (1994), Postmodernizm, Çev.: Güleğül Naliş, Dumrul Sabuncuoğlu, Deniz Erksan, Kıyı Yayınları, İstanbul, s.25.

¹³ Uluk, M., (2018), Hakikat Sonrası Çağda Yeni Medya ve Yalan Haber, Dorlion Yayınları, Ankara, s.87-89.

¹⁴ Çüçen, A., (2007), Felsefeye Giriş, Asa Kitapevi, Bursa, s.172.

¹⁵ Şimşek, M. E., (2016), Modernite, Postmodernite ve Bauman, Belge Yayınları, İstanbul, s.77.

¹⁶ McIntyre, age, s.95

haber yeni bir kavram değildir. Gazetelerin düşük ücretle okuyucu ile buluşmaya başladığı¹⁷ ilk dönemden bugüne satışı arttırmak için ilgi çekici, sansasyonel haberlerin kullanımına yer verilmiştir. Günümüzde sahte haberlerdeki esas problem, onu dezenformasyon olarak doğrulamanın zorluğunda yatmaktadır. Yeni dijital medya teknolojilerinin ortaya çıkması, yeni bir vatandaş gazeteciliği dalgası oluşturarak yayıncılık sürecini merkezden uzaklaştırmıştır. Yeni dijital teknolojiler medya üretim tekellerini bir nebze kırmış olsa da ana akım medya sitelerine benzer siteler yoluyla eğitimsiz ya da çok az eğitilmiş kimselerin elinde yalan haberler kolayca dolaşıma sokulabilmektedir.¹⁸ Sahte haberler dijital medyada salgın gibi yayılırken barışın teminini baltalayıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Demokrasinin gereği olan çekişmeye leke düşürebilecek nitelikte olan sahte haberler güvensizliği, bölünmeyi ve şiddeti arttırabilmektedir. Süreçte sisteme olan güven azalabileceği gibi anti-demokratik eğilimleri destekleyebilecek sonuçlara yol açabilmektedir.¹⁹

Dijital medyanın her kullanıcıyı birer haber kaynağına dönüştürmesinin sebep olduğu bilgi yığını içerisinde birey her bilgiyi doğrulamak için zaman harcamaz. Modern birey için ne bunun için yeterli zaman vardır, ne de birey bunun için kendisini zorlamaktadır. Onun yerine kendi düşüncesi ile benzer düşüncelere sahip insanlar ile aynı ortamda bulunarak o ortam içerisindeki dolaşıma giren haberlerin doğruluğunu kabul etmeye yatkınlaşır. Sosyal medya algoritması bireyi daha fazla ağda tutmayı amaçlarken bunun için daha çok ilgilenilen beğenilen ve dolaşıma sokulan konu başlıkları bireyin önüne sunulur. Filtre balonu olarak adlandırılan bu kavramsallaştırma ile birey daha çok kendi düşüncesine sahip bireyleri aramaya ve aynı fikirlere sahip insanları dinlediği “*yanke oda*”larına hapsedilmektedir.²⁰ Yeni medyanın bu algoritmaları geleneksel medyadaki eşik bekçilerinin yerini almaktadır.²¹ Platon’un mağarası benzeri bir dijital mağaraya kendini kapatan birey buraya bile isteye sorumluluk alarak kendini hapsedilmektedir. Platon’un mağarasının bireyi gibi orali olmayan bu birey, reel dünyaya sırtını dönerken dijital ortamda kendi dünyasını inşa etmektedir. Bu yeni mağara gerçeğe alternatif değil, gerçeğin uzantısıdır. Dijital mağaranın sakini hakikatin ne olduğunu bilmekte ve onu küçümsemektedir.²² Platon’un mağarasından çıkış zincirleri kırmakla mümkünken *‘dijital mağaradan çıkış nasıl mümkündür?’* sorusu bizim için bir sonraki adımı teşkil etmektedir.

Mücadele Nasıl Mümkün?

Sahte haberlerin tanımlanması ve toplumdaki tehditlerinin azaltılması ile ilgili bazı tedbirlerin alınması önem arz etmektedir. İnternetin ekonomi politikası düşünüldüğünde sahte haberlerin gerçekliği, dijital mesajlaşmanın mimari ve

¹⁷ Vivian, J., (2014), Media of Mass Communication, Pearson, Essex., s.91-92.

¹⁸ Levinson, P., (2017), Fake News in Real Context, Connected Editions Inc, Middletown, s.4.

¹⁹ Pate U.A., Danjuma, G., Adamkolo, M.I., (2019), The Impact of Fake News and the Emerging Post-Truth Political Era on Nigerian Polity: A Review of Literature, Studies in Media and Communication Vol. 7, No. 1, 21-29, s.25.

²⁰ Uluk, age, s.30-31

²¹ Pariser, E., (2011), The Filter Bubble: What Internet is Hiding from You, New York, s.37.

²² Köktürk, age, s.48

teknolojik modellerinin ve bu modellerin sosyal ilişkilerin anlamını nasıl yeniden oluşturduklarının takdir edilmesi ve finanse edilmesi gerekmektedir. Ülke içinde ve dışında güvenilir medya kuruluşları arasında ortaklık ve ağ oluşturma teşvik edilmelidir. Medya, yayınlamadan önce bilgileri kontrol etmeli, doğrulamalı ve deformasyonu yayan yayınları desteklemek veya yeniden yayınlamaktan kaçınmaktan yana güçlü tavır koymalıdır. Bu dönem sayısallaştırma, hacim ve hızı beraberinde getirmiştir ancak doğruluk konusunda sınıfta kalmıştır. Bu nedenle, sahte haberlerin gizemini yapısal olarak çözmek için, mesajlaşma mekanizmasına doğruluk zorunluluğunu entegre edilmesi gerekmektedir. Medya sahiplerini, kaliteli gazetecilik uygulaması yoluyla sosyal medya üzerinde güvenilirlik ve kabul edilebilirlik için medya kuruluşlarını desteklemeye teşvik etmek; bu sahte bilgilere verilen dikkati azaltabilecek önlemler arasındadır. Kamu kurumları personeli dezenformasyon ve sahte haberlerin tespiti konusunda eğitilmelidir. Kamu görevlileri için hesap verebilir yönetim talebinin artması sağlanmalıdır.²³

Demokratik bir toplum için halkın iyi bir şekilde bilgilendirilmesi hayati bir önem taşımaktadır. Ancak vatandaşların karar verebilmesi için bilgiye erişimi yoksa o zaman demokrasi yararsız bir hale gelmektedir. Ayrıca gerçeğin kendisinin daha da önemsiz hale getirilmesine ve güvenilmez veya doğrulanamaz bir nitelik kazanmasına yol açmaktadır. Günümüz haber medyası her zamankinden daha çeşitli, erişilebilir, eğlenceli ve kafa karıştırıcı bir hal almıştır. Bununla birlikte, Luke'a²⁴ göre, geleneksel eğitim sistemleri, bu bilgi patlaması ve toplumumuzdaki medyadaki teknolojik ilerlemelerden kaynaklanan hızlı değişimlere ayak uyduramamıştır. Eğitim sisteminin bu zafiyeti hakkında Levitin²⁵, genel olarak eğitim sistemlerinin 'kanıtları neyin oluşturduğunu ve nasıl değerlendirileceğini' öğretmeyi başaramadığı kanaatindedir. Bu zafiyet sahte haberlerin gelişimine izin vermektedir. Bu noktada eğitim ve medya okuryazarlığının sahte habere karşı en önemli mücadele yöntemi olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

Temel medya okuryazarlığı, sahte haberlerin aldatmacasını kesebilecek yerleşik bir modern pedagoji olmakla birlikte, medya ortamındaki iktidar hiyerarşilerini değiştirmek ya da toplumun onu kullanmasını değiştirmek tek başına yeterli değildir.²⁶ Medya ile ilişkimizin yeniden yapılandırılmasındaki asıl sorunun, partizan haber ortamının ve eleştirel düşünme eksikliğinin sahte haberlerin ilk etapta etkili olmasına izin verdiği unutulmamalıdır.

Eleştirel medya okuryazarlığı bu konuda daha da ileri gitmektedir. İnsanların yeni medya platformları üzerinden nasıl iletişim kurduğuna dair geleneksel medya analizlerine odaklanmak yerine, uygulamanın kritik unsuru 'güç ve tahakküm ilişkilerini tanımlamada dil ve iletişimin rolünü' araştırmaktadır. Pedagoji, medya okuryazarlığının sadece yeni kitle iletişim teknolojisi ve popüler kültür

²³ Pate, age, s.26.

²⁴ Luke, C., (2007), As Seen On TV or Was That My Phone? New Media Literacy, Policy Futures in Education 5(1): 50–58.

²⁵ Levitin D.J., (2017), Weaponized Lies: How to Think Critically in the Post-Truth Era, Dutton, New York, s. XV

²⁶ Kellner, D., Share J., (2007), Critical Media Literacy is not an Option, Learning Inquiry 1(1): 59–69.

biçimleriyle genişlemesini değil, aynı zamanda bu medya teknolojileri, kültürleri ve onları şekillendirmede rol oynayan güç yapıları arasındaki ilişkileri eleştirel olarak analiz etmesi gerektiğini ileri sürmektedir.²⁷

Eleştirel medya okuryazarlığı, Paulo Freire'nin modern dünyayı, tarihini ve doğasında var olan güç yapılarını daha iyi anlamasıyla ortaya çıkan eleştirel bilinç kavramını uygular. Dünyaya objektif ve bütünsel olarak yaklaşmayı, bu yapıların sık sık yansıttığı baskıdan kurtulmayı amaçlamaktadır. Hem eleştirel bilinç hem de eleştirel medya okuryazarlığında, epistemolojik anlamda anahtar olan, nesnel analizle formüle edilen değerlendirme ve yargılamadır. Bunu medya okuryazarlığına uygulamak tüketicilerin kendi medya beklentileri olmalarına, bir ortamda ideolojilerin kendi objektif değerlendirmelerine göre uygun gördüklerini reddetmelerine ve tüketmelerine olanak tanımaktadır. Gerçek ya da başka şekilde tüm medyanın tarafsız ve ampirik bir görünümünü veren, medyanın tüketilme biçiminde bir paradigmanın değişmesine izin verebilen bu bireysel yayılmadır.²⁸

Dikkate almamız gereken sahte haber olgusuyla tanınması gereken iki ana risk vardır. En bariz olanı, demokrasiye anlamlı bir şekilde katılma umuduyla yanlış bilgilendirilmiş ve daha fazla bölünmüş bir halka yol açan yalanlar ve propagandalar. Belki de en acil tehdit, sahte haberlerin medya kontrolünün politik bir gerekçesi olarak kullanılmasıdır. Sahte haberlerin gerçeğin reddi için kabul edilebilir bir bahane olmasına izin veremeyiz. Sahte haberler tehlikeli olmakla birlikte, asıl risk iktidarın, olayı kısıtlama kisvesi altında medya kontrolü ve sansür gündemini haklı çıkarmak için sahte haberlerin varlığını kullanmasıdır. Bu ortaya çıkmaya başlayan gizli tehdittir.²⁹ Bununla ilgili olarak en son Trump sosyal medya kanallarına sınırlama gelebileceği ima eden açıklamalar yapmıştır. Büyük tepki çeken açıklamalar sonrası mikroblog sitesi Twitter, Trump'ın öfke söylemlerinin yer aldığı tweetlere erişim engeli getirmiştir. Sonrasında neredeyse bütün sosyal medya hesapları Trump'un hesabını süreli ve süresiz askıya aldı ve kapattı. Bu durumda medya sansürü ve medya özgürlüğü açısından çift taraflı okunabilecek bir vaka ortaya çıkmaktadır. Gücün sınırlarını siyasal erk mi belirleyecek yoksa büyük teknoloji firmaları artık söz konusu noktada karar verici merci haline mi dönüşecek?

Geleneksel ve sosyal medya gazetecileri için sahte haberler konusunda artan ve sürekli eğitime ihtiyaç vardır. Özellikle gençlerin medya mesajlarına erişiminde ve bunlara yanıt vermede kritik olmaları nedeniyle halk için medya okuryazarlığının arttırılmasına ihtiyaç vardır. Eleştirel medya okuryazarlığı sahte haberlere karşı mücadelede en önemli etkenlerden bir tanesidir. Bu noktada eğitim ön plana çıkmaktadır ve insanlar sahte haberlere karşı ayırt edici niteliklere sahip oldukları takdirde içerik bekliliğine gerek kalmadan kendileri sahte haberleri fark edebilir ve haberleri teyit edebilirler. Medyanın sahte haberlerine karşı tetikte olması amaçlanan kullanıcı bu konuda ne kadar başarılı olabilir tartışma konusu

²⁷ Kellner ve Share, age.

²⁸ Barton, C. C. (2019), *Critical Literacy in the Post-Truth Media Landscape, Policy Futures in Education*, vol:17(8), pp.:1024-1036, s.1033.

²⁹ Barton, age, ss.1033-1034.

olacaktır. Platon'un mağara alegorisinde olduğu gibi gölgeler yerine gerçeğe ulaşmak için çaba harcaması bireyin sadece kişisel çabası yeterli olmayabilir. Onu çepeçevre kuşatan temsil dünyasında kendini içerisinde bulunduğu toplumda nasıl yalıtabilir o da başka bir tartışma alanı açmaktadır.

Dijital mağaranın bireyi için mağaradan çıkmanın yolu da bilinçli olarak kendini hapsediği mağaranın farkına varmakla ve zincirlerini kırmakla mümkündür. Dijital mağaraya kaçış özel bir çaba gerektirmektedir. Bu çabanın sebebi dışarıdan bir kaçışın söz konusu olmasıdır. Bu kaçış dijital özneyi sorumlu kılmaktadır. Gerçeğin ötesindeki bu dijital dünyaya kapıları kapatmak, mağaranın duvarlarını yıkmakta gerçeğin ve onun sınırlarının, anlamının insani varoluş için önemini yeni baştan kavramakla mümkün olmaktadır. Başka seçeneği olmadığı için kendini hapsediği mağaradan kurtuluşun reçetesi kendini mahkûm etmekten ve başka seçeneği olmadığı düşüncesinden vazgeçmesi olacaktır.³⁰

Sonuç Yerine

Hakikatin farkında olmak ve onu yadsımak arasında ahlaki bir ayırım söz konusudur. Yalan söyleyen doğruyu eğip büken insan hakikatin farkındadır. Hakikati bilir ancak onun aksini iddia eder. Dürüst insan konuştuğunda inandığı şeyi dile getirir ve ona göre eyleme geçmektedir. Bu durum içi dışı bir olma anlamına gelmektedir. Foucault, Sokrates'in içi dışı bir olan eylemleri ile söylemleri bir olan olarak görüldüğü için "*doğruyu söyleyen*" olarak çocuklara öğretmen olarak seçildiğini dile getirmektedir.³¹ Palavracı kimse, hakikatle ilgilenmez. Onun için önemli olan kişisel çıkarlarıdır. Bu haliyle ahlaki kaygılardan kendini azade kılmaktadır. Dolayısıyla hakikati yok saymasının ve ortaya koyduğu temelsiz varsayımların etkileri veya sonuçları palavracıya bir anlam ifade etmemektedir.³²

Akıl, bilim ve demokrasi karşıtlığı sacayağı üzerinde yükselen hakikatin önemsizleşmesine karşı hakiki olmayan geçmiş kurgusuna dayalı itirazlar dikkate değerdir.³³ Hiçbir dönemde aklın, bilimin ya da demokrasinin saf bir formunun uygulanmadığına ve haberciliğin altın çağı olarak nitelenen dönemin dahi dezenformasyon ve çıkar odaklı haber üretimine sahne olduğu düşünülebilir. Hakikat kavramına meydan okuma geçmişte de karşılaşılan bir durumdur. Önceki ciddi meydan okumalara rağmen hakikatin önemini yitirdiği bu dönemin ayırıcı özelliği siyasi çıkarlar için hakikate meydan okunması ve bunun kitlelere yeni medya ile empoze edilmesidir. Bu açıdan son dönem siyasi tartışmaların odak noktasında hep bu kavram olacaktır ve çoğu söyleme bu kavram üzerinden

³⁰ Köktürk, age, s.54-55

³¹ Korkut-Raptis, B., (2020), Böyle Söyledi Nietzsche: Nihilizm, Post-Truth ve Benzerleri, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.:57-71, s.70.

³² Sayın, B., (2020), Post-Truth Çağında Hakikati Yeniden Anlamlandırma İmkânı Olarak Sanat: Hakikatsi'den Hakikate Geri Dönüş, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.:131-175, s.166.

³³ Erdoğan, E. ve Uyan-Semerci, P., (2020), Hakikat Sonrası Tartışmalarının Gerçek Olmayan Varsayımlarını Ele Almak: Akıl, Bilim ve Demokrasi Karşıtlığı, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.: 83-108.

referans verilerek eleştiriler ve değerlendirmeler yapılacaktır.

Etkisi, uzunluğu, oylumu ne ölçüde olacağını zamanın göstereceği bu tartışmada bu kavramsallaştırmanın bir süre daha tartışılmaya devam edeceği ve üzerine yeni yaklaşımlar ortaya konacağını söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Alpay, Y., (2019), Yalanın Siyaseti, Destek Yayınları, İstanbul.
- Aristoteles, (2010), Metafizik, Çev.: Ahmet Arslan, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Atalay, H.S., (2020), Hakikatın Önemi Yitirmesi ve Gündelik Hayatın Hoyratlaşan Dili, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.177-209.
- Baç, M., (2020), Hakikatın Savuşturulması, Ötelenmesi ve Geri Dönüşü Üzerine, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.:17-34.
- Barton, C. C. (2019), Critical Literacy in the Post-Truth Media Landscape, Policy Futures in Education, vol:17(8), pp.:1024-1036.
- Çuçen, A., (2007), Felsefeye Giriş, Asa Kitapevi, Bursa.
- Erdoğan, E. ve Uyan-Semerci, P., (2020), Hakikat Sonrası Tartışmalarının Gerçek Olmayan Varsayımlarını Ele Almak: Akıl, Bilim ve Demokrasi Karşıtlığı, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.: 83-108.
- Jameson, F., Lyotard, J.F., Habermas, J., (1994), Postmodernizm, Çev.: Gülengül Naliş, Dumrul Sabuncuoğlu, Deniz Erksan, Kıyı Yayınları, İstanbul.
- Kellner, D., Share J., (2007), Critical Media Literacy is not an Option, Learning Inquiry 1(1): 59–69.
- Korkut-Raptis, B., (2020), Böyle Söyledi Nietzsche: Nihilizm, Post-Truth ve Benzerleri, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.:57-71.
- Köktürk, M., (2020), Post-Truth ya da Mağaraya Dönüş, Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:2, Sayı:4, ss.: 35-55.
- Levinson, P., (2017), Fake News in Real Context, Connected Editions Inc, Middletown.
- Levitin D.J., (2017), Weaponized Lies: How to Think Critically in the Post-Truth Era, Dutton, New York.
- Luke, C., (2007), As Seen On TV or Was That My Phone? New Media Literacy, Policy Futures in Education 5(1): 50–58.
- McIntyre, L., (2019), Hakikat-Sonrası, Çev.: M. Fahrettin Biçici, Tellekt Can Sanat Yayınları, İstanbul.
- Pariser, E., (2011), The Filter Bubble: What Internet is Hiding from You, Penguin Books, New York,
- Pate U.A., Danjuma, G., Adamkolo, M.I., (2019), The Impact of Fake News and

the Emerging Post-Truth Political Era on Nigerian Polity: A Review of Literature, *Studies in Media and Communication* Vol. 7, No. 1, 21-29

Platon, (2005), *Devlet*, Çev.: Sabahattin Eyüboğlu ve M. Ali Cimcoz, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

Sayın, B., (2020), Post-Truth Çağında Hakikati Yeniden Anlamlandırma İmkanı Olarak Sanat: Hakikatsi'den Hakikate Geri Dönüş, *Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:2, Sayı:4, ss.:131-175.

Şimşek, M. E., (2016), *Modernite, Postmodernite ve Bauman*, Belge Yayınları, İstanbul.

Uluk, M., (2018), *Hakikat Sonrası Çağda Yeni Medya ve Yalan Haber*, Dorlion Yayınları, Ankara.

Vivian, J., (2014), *Media of Mass Communication*, Pearson, Essex.

Günümüzün Yitiği: “Ustalık Meyli”

Ali Murat ALPARSLAN¹ - Ahmet Sait ÖZKUL²

Today’s Lost: Mastery Orientation

Extended Summary

It is seen that people can remain superficial rather than penetrating deeply in the way they think, do business, approach facts and events. They can prefer quantity to quality. It may be enough for them to meet the expected competencies rather than focus on the best they can do. They may prioritize comparing themselves with others instead of comparing themselves with their own. Instead of perseverance and patience, their ambitions can prevail. In brief, their life goals can be focusing on passing, beating, winning to others instead of being useful to others, developing and learning. Considered within the scope of goal orientations in the literature, mastery / performance distinction is an attitude / style distinction that shapes both the process and the result and the way of doing business.

It seems that the mastery orientation sacrificed to the standard, ordinary performance expectations is gradually decreasing. The speed awaited by the age, the paradigm of scarcity and the fear of missing out; constantly supports comparison and competition. People have been on the make and patience and hurriedness have been increasing. People often prefer more, although the results are superficial. Everyone neither can reach the level of self-actualization, nor has anxiety about depth. The desire to keep up with everything or do many things at the same time leads to sloppy work. The attitude of not valuing people and things has been developing. Worthlessness gradually corrupts people. Being superficial can gradually become a character. In this case, man sees everything as a commodity. He cannot see the core, value and wisdom. Instead of having a mastery orientation, performance-oriented thinking is to sacrifice depth and uniqueness for standard and ordinary performances.

Mastery oriented person tries to describe, explain and understand the existing in the most accurate way. Performance oriented people have weaker sensitivity about this. It’s satisfying to have enough results. Our minds are often caught in the dilemma of whether it is a life with the paradigm of mastery or a life related to performance / result orientation. When this question is asked to our conscience and the meaning of life is questioned again; answers are received beyond the performances. Along with the question of what we are doing or how we do it, initially the question of why we do it should be answered. What do we

¹ Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

² Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi.

represent or serve for? How accurate are our descriptions of success or competence? Could we actually limit ourselves by focusing on our ordinary descriptions of success? Do we find our work meaningful?

Being mastery oriented or living with constant performance pressure is also related to human upbringing. With the parent who praises, compares, or even acts conditionally on the result; Parents who praise effort, pay attention to diligence, and care about the process greatly influence the individual's tendency for mastery or performance. Parents who 'praise the result', 'compare', 'act conditionally' cause a performance-oriented individual to grow up. But parents who praise effort, pay attention to care and care about the process greatly affect the individual's mastery orientation. Besides; The context in which the individual grows up, climate and environmental factors are also effective in the formation of this tendency. Like soil, air and water that are necessary for the growth of the plant; it is a basic determinant in the 'neighborhood' where the person is raised and located. The neighborhood's value to principles and procedures will shape the way people interpret work/task and the value attributed to work/task. Therefore, people should have the will to choose the environment in which they live and the people with whom they will do working.

In this article, we wanted to present a principled attitude, based on rational logic, conscience and scientific research, about the way of doing business in life, by means of the paradigm of mastery. In order not to be abstract, we have made comparisons performance orientation with mastery orientation. With various research findings, we have supported the disadvantage of working to achieve or blowing off by thinking not to achieve. While criticizing performance orientation, we have handled the philosophy that supports the mastery orientation. By prioritizing the mastery orientation existing in every job, whether it is intellectual or physical, we have stated that performance is just the result of mastery thinking and work. We wanted to be source of inspiration to many works that are on the right axis in the dilemma of purpose-result.

Key Words: Achievement Goal, Mastery Achievement Goal, Performance Achievement Goal, Mastery Oriented, Performance Oriented

Ustalık Meyilli Olmak Nedir?

Abraham Maslow'a göre insanlar, eksiklikleri/gereksinimleri veya gelişimleri üzerinden güdülenirler. İnsan güvenlik ve gelişim amaçları arasında gidip gelmektedir. Güvenliğe güdülenmiş insan, gelişime güdülenmiş insana göre başkalarına daha fazla muhtaç ve bağımlıdır. Bu bağımlı oluş nedeniyle; güvenlik, ait olma, sevgi ve saygınlık ihtiyaçları dış belirleyicilerle giderilir. Dışa bağımlılık veya dışsal faktörlerin belirlediği standartlara ulaşmak, güvenliği sağlar. Bu hususlar, eksiklikler olarak belirir ve insan bulunduğu çevrede daha tedirgin olabilir. Kendini gerçekleştiren, dışsal unsurlara doymuş insan ise; *sürekli gelişmekten, derin düşüncelere dalmaktan* hatta kimi zaman *ayrı ve yalnız olmaktan* daha çok haz alır (Maslow, 2017:26-27).

Usta; kendi ve başkaları, olaylar ve olgular, nesne ve eser üzerinde iradesi/etkisi olan, bunlara biçim verebilen, idealize ve estetize edebilen kişidir. Ustalık meyilli olan, ilk adımı özüne atar, ilk yolculuğu kendinedir. Kim olduğunu, doğuştan gelen gücünü, neye yarayacağını öğrenmeye meyillidir. Özü, yaşam görevi/çağrısını keşfetme yolculuğundadır (Greene, 2018: 40). Kişinin bu yolculuğunun önündeki engel; sosyal onay baskısı, ilgi ve takdir görme gereksinimidir. Bu durum kişinin kendisiyle iletişimini kesmesine sebep olur. Hayatının denetimi kişinin kendisinden, diğerlerine geçer. İnsanın kaybettiği bu gücü tekrar kazanması, kendine dönmesine ve özüyle bağlantı kurabilmesine bağlıdır.

Özünde ve eserinde irade ve etki sahibi olan, biçimlendirebilen, ideal ve estetik değer oluşturabilen bireyler, hedef ve başarı tanımlamalarını da ustalık paradigmasıyla belirler. Ustalık başarı hedeflerine sahip bireyler; öğrenilmiş çaresizlik duygu durumundan uzaklaşır. Karşılarına çıkan engeller, kendilerine ve diğerlerine bir meydan okumadır. Bu süreci *olağan bir mücadele* süreci olarak algırlar ve tüm yeterliliklerini ortaya koyma çabasına girerler.

Ustalık başarı hedeflerine sahip bireyler kendilerini geliştirmeye ve geçmeye odaklıdır. Çevrenin oluşturduğu gerilimlerden ziyade kendi istek ve tasarımları belirleyicidir. Ustalığın iki esası olan gözlemlenme ve öğrenme; dış gerilimlerin oluşturduğu korku ve sabırsızlık nedeniyle terkedilebilir (Greene, 2018: 19). Oysa derin öğrenme süreçlerinde yeni yetiler elde etmeyi hedefleyen bireyler, diğerlerine bir şeyler ispatlama çabasında değildirler. Ayrıca bu bireyler, başarının *sürekli çaba göstermek* sonucunda elde edilmek istenen nihai hedef olduğunu düşünürler. Esas olanın, başarısızlığın nedenlerine çözüm *aramak ve gelişim* olduğunu bilirler (Diener ve Dweck, 1978: 451; Nicholls, 1984: 331; Dweck, 1986: 1040).

Ancak gelişimin bireysel gelişim düzeyinde kalması, kişinin “ben”inde kalması³

³ İnsan benliğini koruma, “ben”ine hizmet etmeye otomatik programlanmıştır. “Ben” sürekli ister, kendini korumaya ve “ben”cil olmaya yönelimlidir, narsist olmaya meyillidir, yargılayıcıdır, dar bir penceresi vardır, değerini kendinden menkul kılar. Yükselmemiz gereken “varlık görüşü”dür. “Ben”in dünyanın merkezi olmadığını; varlık denizine karışan, katkı sağlayan varlıklar içinde bir varlık olduğunu görmemiz gerekir. “Ben”inden sınırlanabilirse insan; kendi dışındakileri takdir etmeye

gibi bir handikabı doğurabilmektedir. Gelişim bir haz olarak güçlüdür. Ancak güç ve etki açısından daha yüksek seviyede bir haz daha vardır. O da işlevsellik hazzıdır (Maslow, 2017). İşlevsellik hazzı insana; “işe yaradığına” dair bir his verir. Bu his sadece işini değil, hayatını da anlamlı hissetmesine yardımcı olur. Böylece insan hem kendi hayatına hem başkalarının hayatına katkı sağlar. Büyük yapbozdaki küçük *bir(içik)* parça olarak, bütünlüğe sağladığı katkıyla içindeki anlam boşluğunu doldurur.

Lakin bundan önce insanın, psikolojik bütünlüğe sahip olması beklenir. Psikolojik bütünlüğü oluşmamış insan; kaygı ve özgüvensizlik, bu yüzden de gelişen öz yetersizlik hisleri içindedir. Kendisini, var olan bilgisinde sınırlanmış hisseder. Sınırlarını da onay almakla ve uyum sağlamakla belirler. Böylece öğrendiği ve yapabildiği işlere bağlı kalmayı yeğler. Ustalık meylindeki bir insan, sınırlarını kendi belirleyecek cesarete sahiptir. Cesaret, kendini boşa çıkarmaktan ziyade kendini ortaya koymak ve hayata değer üretmektir. Bu sürecin olmazsa olmazı; biçimlendirici bir tavır ve otantik bir üsluptur (Greene, 2018: 223). Üslup şahsi olmakla birlikte, işlev gayrişahsi ve umumdur. Üslup estetik biçimlendirme iken, işlev teknik tekemmüldür. Üslup eseri benzersiz kılarken, işlev ise birlik sağlar. Bununla beraber sırf estetik biçimlendirme çabuk dejenere olurken, sırf işleve odaklanma soğuk ve karakersiz objeler/eserler oluşturur (İzzetbegoviç, 2017: 158). Yani usta; teknik açıdan tekâmül yolunda olmakla birlikte, estetik açıdan biçimlendirilmeyi de gözetmektedir. Teknik, işin maddi ve işlevsel yönünü; estetik ise işin ruhunu ve sanat yönünü ortaya koyarak cazibe oluşturur. Bunun için *yeniden biçimlendirici* bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Öncelikle *işe adanmak* ve işi *çağrı* olarak görmek; sonrasında ise *bugüne kadar yapılanları iyi bilmek* gereklidir. İlgili alana dair bilinmesi gerekenler iyice öğrenilmezse, maksada uygun (anlamlı/işlevsel) bir yeniden biçimlendirme yaklaşımı geliştirilemeyebilir. *Yeni şeyler yapmak için, eski şeylerin iyi yapılması gerekir* (Bowden-Butler, 2015: 71).

Ustalık meylindeki kişi eksiklik ihtiyaçlarından, gelişim ihtiyaçlarına geçmiş kişidir. Bu ihtiyaç düzeyinde kendini gerçekleştirmenin yanında; *anlama, estetiğe etme* ve *bir başkasının kendini gerçekleştirmesine ustalık etme* yolculuğundadır. Yolun başında kendini gerçekleştirme ihtiyacı vardır. Kendini gerçekleştirme aşamasında insan; gerçekliği daha açık algılar, olgusal yaklaşır, kendini ortaya koyabilme adına coşkuludur. Bağımsız, özgür ve özgün bir benliğe sahip olma eğilimindedir (Maslow, 2017: 167). Aslında hem disiplini hem de çocuk ruhunu harmanlayarak *boyutlu akıl* düzeyine ulaşır. Kendi alanında bilgi birikimini oluşturmayı sağlayan disiplin hali; canlılığı ve esnekliği yitirirse geleneksel kalıpların ötesine geçemez. *Kalıpçı akıl* pasiftir; bilgiyi özümser ve bildik biçimlerde ortaya koyar. *Boyutlu akıl* aktiftir; sindirdiği ve sezdiği bilgileri özgün biçimde ortaya koyar. Tüketmek yerine üretir (Greene, 2018: 234). Boyutlu akıl

de başlar, güzelliği görür, hayrete düşer, hayran olur. <http://ustalikmektebi.com/ben-otesi-var-mi/benlik-gelisimine-dair-yazilar/>

düzeyindeki kişinin geribildirim alması da vermesi de *üretmek* içindir. Usta meyilli olan kişi eseri eleştirmez yorumlar, aydınlanmaya ve aydınlatmaya çalışır. Geribildirimlere yaklaşım biçimi, önce öğrenme daha sonra olgusal katkı sunma üzerinedir.

Ayrıca ustalık meyilli olan bireylerin daha fazla geri bildirim arama ve yardım davranışlarında bulunduğu görülmektedir. Öğrenme motivasyonu yüksek olan bu kişiler yardım etme davranışlarını daha çok sergilerler (Payne vd., 2007). Butler'in (2007) araştırmasında, ustalık yönelimli öğretmenlerin yardım aramaya meyilli oldukları görülmüştür. Çünkü yardım ederken insanın; pratiği artmakta, becerisini tatbik etme ve meydan okuma ihtiyacı tatmin olmaktadır. Bununla birlikte usta meyilli insanlarda yeniden oluşturma, biricik yapma ve eşsiz kılma motivasyonu yüksektir. Bu insanlar için olası tuzaklar sabırsızlık, hızlı olma, acele etme ve ses getirme arzudur. Kısa yol arayışına yönelen bu tavırlar, ilgi çekme dürtüsü ile taklitçiliğe de sebep olur (Greene, 2018: 277). Sabırsız tavrın yanında rahatlık, tutuculuk, bağımlılık, katılık da ustanın; otantik ve biçimlendirici bir tavra ulaşmasının önündeki diğer engellerdir.

Ustalık meyilinden uzaklaştıran bir diğer etki genç kuşağın özelliklerinden olan *kaçırma korkusudur*. “Tek bir şeyle ne kadar çok ilgilenirsek, diğerlerinden hep mahrum kalıyoruz” anlayışı gençlerde yaygındır (Stillman ve Stillman, 2019: 148). Aynı anda birden fazla iş yapmakta başarılı ol(a)mayan gençlerin, başarılı oldukları husus ise iş değiştirmektir. Hatta genç çalışanlar için yöneticilere; işyerinde rotasyon, farklı ve ilginç işlerde görevlendirme önerileri yapılmaktadır. Gençlerin çalıştığı uzun süre(ç)li projeleri farklılaştırılmış parçalara bölmek, işi ilginç kılmak, yeni yöntemler kullanmak, bazen çalışılan mekânları ve bazen de ekipleri değiştirmek önerilmektedir. Ancak bu gibi hususların; bir işte derinleşmeyi, detaylara nüfuz etmeyi ve işin bütününe hâkim olmayı ne kadar sağladığı tartışmalı bir konudur.

Ustalık yöneliminde ailenin yetiştirme tarzının önemini ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur (Kuda vd., 2012). Özerklik hissini sunabilen ebeveynlerin zorlayıcı olmayan, farklılıkların ve çeşitliliğin değerini vurgulayan yaklaşımları; *biz-birey olma* dengesine katkı sağlar. (Steinberg vd., 1992: 1270). Bireyin varoluşsal gelişiminde en önemli tanıklık boyutlardan birisi, *biz-birey olma* dengesidir (Cüceloğlu, 2019). Birey, aile içinde “diğerlerine güven” hissi ile birlikte hem birlikteliği hem de birey olarak var olduğu hissini tatmalıdır. Aksi takdirde hayatı; şekil veren değil, şekillenen bir hal alabilir. Ustalık ise kişinin kendi yaptıkları ve diğerleri üzerinde daha fazla etkiye sahip olmasıdır. Birey olabilirse; iç kontrol odağını güçlendirecek, sorumluluk alabilecek, yaptığı işe kendi tarzını katarak özgünleşebilecektir. Bu, bireyliğine hatta idealine sahip çıkarak gerçekleşebilir. Hoşgörülü, destekleyici, koşulsuz sevginin olduğu, şarta bağlı değer biçilmeyen ve belki en önemlisi başkalarıyla kıyaslama yapılmayan ebeveyn ortamında kişi kendisini güvende hissedecektir. Nitekim Maslow (2017: 61,70)'a göre de gelişim ve keşif, ancak güven ortamında kendine zemin bulur. Aksi takdirde yaşanan korku ve tedirginlik, kişinin gelişimi önünde engel oluşturur.

Ustalıkta Ket Vuran Performansçılık

İnsanların işlerini yapma anlayışları, başarıyı ve amaçlarını tanımlayış biçimleriyle yakından ilgilidir. Başarıyı ve nihayetinde amacı; farklı bir otorite tarafından oluşturulmuş sayısal standartlar/yeterlilikler olarak tanımlayan ve başarıyı bu otoritelerin onayına veya akranlarının ortalamasına göre belirleyen birey, çalışma yöntemiyle kendisinden beklenen performansı karşılayabilir. Ancak bu yaklaşımıyla birey, süreçten ziyade sonuç odaklı olmaktadır. Sürecin kalitesini, inceliklerini ve ayrıntılarını daha az önemser. Diğer taraftan, işine derinlikli biçimde hâkim olmak isteyen, kendi yetenek-bilgisiyle yaptığı işi şekillendirebilen insan, sürekli deneme ve öğrenme yönelimlidir.

Günümüzde, “başarı” olgusunun hem kendisi hem de merkezizeti sorgulanmalıdır. Kohn (2020: 186) başarının; yüksek bir performans elde etmek veya diğerlerinden üstün gelmenin ötesinde, *kişinin ilgisine yönelimiyle işinde gelişmesi* olduğunu ifade etmiştir. Zihinsel kapasitesi gelişmiş ve buluşçuluğu yüksek bireylerin işinden keyif alanlar olduğunu belirterek, *işe yatkınlığın ve ilginin merkezizetini* vurgulamıştır. *Çıktının değil sürecin kalitesine* vurgu yapan bir başka söylem de Aliya’dan gelmiştir. Sanatın asıl gayesinin sanat eseri olmadığını sanatı icra etmek olduğunu, dış dünyanın isteğine göre değil *rubun meyline göre üretmek* olduğunu ifade etmiştir. Sanat bir resim değildir, resim yapmaktır. Bu yüzden kişinin eserinden ziyade sanatı ve zanaatı ile anılması daha doğrudur (İzzetbegoviç, 2017: 153).

Bu noktada, insanların önünde iki düşünme-davranma biçimi belirlemektedir. İnsan öğrenmek için mi yapar, kendisinden istenen performansı göstermek için mi? Çocuklar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; sonucu-performansı düşünerek çalışan öğrencinin amacı kendini ispatlamak, zekâsını ve becerisini göstermektir. Öğrenmeyi amaçlayan gelişim odaklı öğrenci ise kendi seviyesinin üzerine çıkmaya odaklanmaktadır. Performans odaklılık, sürekli kaygılı bir süreç oluştururken, gelişim odaklılık ise süreci keyifli kılmaktadır. Performans odaklılar sonuca varma motivasyonu ile kolay olanı seçebilmekte, üretken düşünmeye gereksinim duymamakta ve yenilikçi davranışlar sergilememektedir. Çünkü gelişim odaklı olanlarda baskı içten, performans odaklılarda ise dışarıdan gelmektedir. Öğrenme/gelişim odaklı olanların özündeki amaç; zorlanmak, yinelemek ve yenile(n)mektir (Bolat, 2017; 94). Özellikle de zorlanma olmadan, potansiyelin ortaya çıkması mümkün değildir (Baltaş, 2020). Üretken düşünce ve uygulamaların kaynağı; *zorlayıcı olanı yapma isteği, entelektüel meydan okuma, bilişsel kalıpların dışına çıkma* ve *zorlanma esnasındaki gerilimli akış* halidir. Zekâ da kas gücü gibi zorlandıkça gelişebilen bir yapıya sahiptir. Zorlanma ve farklılıklar; yüzleştikçe hem pratik hem bilişsel alanda kişiyi geliştirmektedir (Pink, 2018).

Bir zihin; ne kadar iyi iş çıkaracağı veya çıkardığı ile meşgul olursa öğrenme süreci daha az zevkli hale gelmektedir. Öğrenmenin keyfi, rekabet baskısı içinde hissedil(e)meyebilir. Bu yüzden ebeveynlerin sonuç baskısından uzak, süreçte destek olucu ve yardım edici bir tavır sergilemeleri gereklidir (Kohn, 2020). Çocuğun ne başardığından ziyade ne öğrendiği değerli olmalıdır. Nitekim ustalık tavrının oluşması, birçok zihinsel temel gibi çocukluk sürecinde atılır.

Ebeveynlikte kıyaslayıcı, koşullu ve sonuç odaklı davranışlar bir çocuğu; yaptığı her işte gerekli standartları ve yeterlilikleri sağlamaya, böylece de sürekli onay almaya odaklayabilir. Buna karşın keşfe, düşünmeye ve anlamaya yönelten ebeveynlikle; destekleyici ve yardımcı bir tavırla çocuğun yaptığı her işte özü/anlamı sorgulayarak özenli olması sağlanabilir. Hayatı yüzeysel olarak değil, -kapsamı dar da olsa- derinlikli algılamak ve yaşamak ustalık tavrının (bir) gereğidir.

Günümüzde, derinleşememenin önemli bir sebebi, kısa zaman dilimleri ile çalışma ve bu kısalığa sebep olan uyarıcıdır. Kısa vadeli kazanımların cazibesi yüksektir. Newport (2017)'un ifadesiyle, *kolayına kaçma ilkesine* göre çalışanlar, sonuçlarını somut olarak görebilecekleri veriler oluşmadığında; mevcut koşullarda en kolay ve az da olsa somut çıktıyı elde edecek davranışı sergilerler. Çünkü bir an önce oldum, yaptım ve bitti demek isterler. Bu hız ve sabırsızlık, *performansçı yaklaşımın* hem sebebi hem sonucudur.

Performansçı yaklaşımın özünde olumlu yargılanma (onaylanma) veya olumsuz yargılanmama (yetersiz görülme) ihtiyacı bulunmaktadır. Kimi bireylerde bu durum bağımlılık derecesinde yüksektir. Dış aktörlerin belirlediği standartlar ve kıyaslama odaklı değerlendirmeler, kişinin hayatını şekillendirir. Kıyas, kişinin işinden aldığı keyfi sonlandıran, keşfi de sınırlayan bir etki oluşturur. Bu kıyaslama tavan etkisi oluşturarak, bireyin potansiyel yolculuğuna engel olabilir ve gözünü yoldan alıkoyabilir.

Fakat öğrenme hedeflerinde kişisel geribildirim, kişiyi sınıflandırmayan ve sıralamayan bir mantıkla sadece kendisinin gelişimini değerlendirme üzerinedir. Ayrıca öğrenme sürecinde ilerlerken *tutarlı başarı hissi* yaşanabilir ve bu oldukça tatmin edicidir (Taylor, 1983: 88). Bir bireyin gerçek ve sürdürülebilir performansı için *işsel motivasyon* ihtiyacı vardır. İşsel motivasyon, kişinin kendini geliştirmesinden beslenir (Cerasoli ve Ford, 2014: 281). Performans bir sonuçtur. Fakat motivasyonun kaynağı performans olursa; bu durum süreci olumsuz etkilemektedir.

Ustalık hedeflerinin; hoş ve kalıcı duyguları deneyimlemeyle (örn. öğrenmenin keyfi, gurur, olumlu çevresel etki) daha fazla ilişkili olduğu; performans hedeflerinin ise zayıflatıcı duyguları yaşama (ör. stres, anksiyete, kıskançlık, öfke, hırs) olasılığını artırdığı tespit edilmiştir (Daniels vd., 2008). Performansçı yaklaşıma sahip bireyler, dış aktörlerin koydukları hedefler doğrultusunda çaresizce kıyasa odaklanabilirler. Yetenekleri ve yeterliliklerini göstermeye çalışırlar. Benlik saygılarını korumak için kazanılamayacak mücadeleye girmeyebilirler. Kıyasa dayalı süreç, başarısızlık(lar) karşısında pes etme ile sonuçlanabilir (Rhodewalt, 1994).

Ustalık yaklaşımında ise, öğrenme hedefleri (süreç) kendi başına motive edicidir. Kazançtan ziyade mücadele arayışı, dayanıklılık gösterme ve çabayı artırma, kişinin *kendisiyle kıyaslama yapması* anlayışını hâkim kılar (Jones vd., 1995). Sosyal karşılaştırmaları vurgulayan performans hedefleri, işbirlikçi öğrenme ve pozitif iklim gibi kavramlarla çatışan bencil ve rekabetçi bir odaklanmayı geliştirebilir. Öğrenme hedefleri insanlarla uyumlu davranışlar geliştirmeyi sağlarken,

performans hedefleri uyumsuzluğa sebep olabilir (Latham, 2007). Performans hedefine sahip bireylerin öğrenme hedefine sahip bireylerden daha elitist ve benmerkezci oldukları, sosyal statüye odaklandıkları görülmüştür. Ayrıca kendi başlarına çalışmaya daha meyillidirler. İş birliği eğilimi, sadece düşman/diğer gruba karşı ortaya çıkabilir (Levy vd., 2004).

Öğrenme hedef yaklaşımı bireyleri zor görevlere ve yeni becerileri öğrenmeye yönlendirir. Kişi yeteneklerini artırmak ve yeni zorlukların üstesinden gelmek, adeta kendince bir meydana okuma ile motive olur. Ama performans yönelimli olanlar, başka bir birey ile kıyaslama esaslı performans gösterme eğilimlidirler. Yeteneklerini nasıl kanıtladıklarına odaklanırlar. Öğrenme hedefi yönelimli olanlar ise, yetkinliklerinin nasıl geliştiğine odaklanırlar. Dweck (1999) yaptığı çeşitli araştırmalarda çocuklara performans hedefi vermenin, -örneğin bir sınavdan yüksek not alma hedefi koymanın- basit sorunları çözebildiğini ancak, bilgi ve kavramların içine nüfuz edip, bilgiyi; yeni durumlara, problemlere ve uygulamalara uyarlama becerisini körelttiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla öğrenme hedefi, yeni problemlerin çözümünde önemli katkı sağlamaktadır.

Performans hedefliler, kendilerini kendilerine veya diğerlerine kanıtlamak zorunda hissederken; öğrenme hedefliler öğrenme güdüsü ile hareket ederek, kanıtlama baskısından uzak kalabilmektedir. Bu kanıtlama baskısı kişiyi yapabilecekleri ile sınırlandırır ve kolay hedeflere sevk eder. Öğrenme zihniyetinin odağı, *gayret* ve *süreç* üzerinedir. Her bir engel veya zorluk *meydan okuma* adına olumsuzluk olarak değil, enerji kaynağı olarak görülür. Performans hedefleri, kısa vadeli gereklilikleri tamamlamada değerli olabilir. Hatta kişilerin kendilerini değerlendirme araçlarından biri olarak da geçerlidir. Ancak daha buluşsal görevlere, daha zorlayıcı işlere ve daha karmaşık problemlere girişmede, etkisinin olmayacağı düşünülmektedir (Midgley vd., 2001).

Çünkü performans sonuçları kişiyi üst sıralarda gösterdikçe, kişi yeterlilik hissi ile tamamlanmışlık hissi içerisine düşebilecektir. Performans yaklaşımına sahip bireylerin öz yeterlilikleri, dış aktörler tarafından örselenmeye açık durumdadır. Çoğu zaman kendilerini düşük performanslılarla kıyaslama güdüsü yüksek olsa da kişi kendine ifade edemediği bir yetersizlik hissi içindedir (Fasching ve Dresel, 2011). Bu yüzden kendisini olumlu değerlendiren işler ve kişiler ile sınırlı kalabilir. Olumsuz bir değerlendirme ile karşılaşmak istemeyeceğinden, zorluklarla yüzleşmek yerine, kendini olumlu kılacak sınır(lar)da duracaktır. Sınırlarla biçimlenmeyen ve kendini tüm potansiyeliyle ifade edebilecek cesarete sahip olan kişi ustalık meylinindedir. Eserine odaklanarak kendini ve eşsizliğini ifade eder.

Değerlendirme

Yazının özü; kişinin başarısı, performansı veya kendisinden ziyade, uğraş/zanaata dikkat çekmektir. Kişi yaptığı işi değerli ve anlamlı gördükçe daha da bağlanır, ilerlemek ve ilerletmek ister. Yarış(ma) motivasyonundan ziyade, bir çekim/cazibe gücü kişiyi harekete geçirir. Bu, zanaatın/uğraşın çekim gücüdür. Her ustayı yolunda tutan zanaatın tilsimi ve tutkusudur. Bu tilsim zanaatın başladığı andan itibaren ustadan çırağa aktarılan bir emanettir. Her çırak bunu,

kendi kabiliyetince taşımak ve sonra usta olduğunda onu çırağına aktarmak için muhafaza eder. Ayrıca bir dokunuş yapar. Dokunuş da onun tarzıdır, üslubudur. Bununla beraber ustalık felsefesinde; tarz ve üslup kadar asla esasa ve yönetime bağlılık da önemlidir.

Ustalık felsefesinde zanaat; geliş(tir)me gayesiyle temsil ettiği ve kişinin sadece kendisine ait olmayan bir alandır. Mesela zanaat paradigmasıyla bakıldığında akademisyenlik; bir akademisyenin sadece kendisine ait olan bir alan değil; layıkıyla temsil etmesi ve katkı sağlaması gereken bir alandır. Bu bakış açısıyla işine yaklaşan akademisyen, her bir uğraşına önem verir ve özen gösterir. Akademisyenliğin icrası adına temsili koruma kaygısı da yüksektir. Çünkü esas olan uğraşın/zanaatın; temsili, usulüne sahip çıkılarak geliş(tiril)mesi ve insanların faydasına sunulmasıdır. Yani mevzu benlik odaklı arzular değildir. Unvan sahibi olmak, görünür olmak veya başkaları tarafından gösterilmek değildir. Akademisyenlik mesleğini temsil etmek; tüm çabaların hem başlangıç amacını hem varışta elde edilen kazanımlarını, yetiş(tir)me ve katkı verme yolunda tutmaktır.

Acelecilik, bir an önce sahip olma niyeti, dış/sosyal kimlik motivasyonları ve sıçramalı gelişim arzuları, ustalık meyline uymamaktadır. Her mesleğin; emeğin beceriye, becerinin yeteneğe, yeteneğin melekeye ve usta-çırak etkileşimiyle bütün bunların bir üsluba dönüştüğü *uzun, tekrara dayalı* ve *zabmetli* bir süreci vardır. Ustalık, bir ressamın büyük fırça darbelerinden öte, detayları ve eşsizliği ortaya koyan ince fırça darbelerine nitelikli zaman harcaması ve uğraşın hakkını gözeterek emek vermesidir.

KAYNAKÇA

- Baltaş, A. (2020). Hayatın Hakkını Vermek. Doğan Kitap, İstanbul.
- Bolat, O. (2017). Beni Ödülle Cezalandırma. Doğan Kitap, İstanbul.
- Butler, R. (2007). Teachers' achievement goal orientations and associations with teachers' help seeking: Examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 241–252.
- Butler-Bowdon, T. (2015). 50 Psikoloji Klasığı. (Çev: Özgü Çelik). Pegasus Yayınları, İstanbul.
- Cerasoli, C. P. & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation, performance, and the mediating role of mastery goal orientation: A test of self-determination theory, *The Journal of Psychology*, 148(3), 267-286.
- Cüceloğlu, D. (2018). Evlenmeden Önce. 2.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Daniels, L. M., Haynes, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., Newall, N. E., & Pekrun, R. (2008). Individual differences in achievement goals: A longitudinal study of cognitive, emotional, and achievement outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, 33, 584-608.
- Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1978). An analysis of learned helplessness:

Continuous changes in performance, strategy, and achievement cognitions following failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(5), 451-462.

Dweck, C. (1999) *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality and Development*. PA, Psychology Press, Philadelphia.

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040-1048.

Greene, R. (2018). *Uсталık*. (Çev: Füsün Doruker). Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

Jones, C. H., Slate, J. R., Blake, P. C., & Sloas, S. (1995). Relationship of study skills, conceptions of intelligence and grade level in secondary school students. *High School Journal*, 79, 25-32.

İzzetbegoviç, A. (2017). *Doğu Batı Arasında İslam*. (Çev: Salih Şaban). 16. Baskı, Klasik Yayınları, İstanbul.

Kohn, A. (2020). *Koşulsuz Ebeveynlik*. (Çev: Yiğit Ataman). 13. Basım, Görünmez Adam Yayıncılık, Ankara.

Kudo, F. T., Longhofer, J. L., & Floersch, J. E. (2012). On the origins of early leadership: The role of authoritative parenting practices and mastery orientation. *Leadership*, 8(4), 345-375.

Latham, Gary P. (2007). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*, Sage Publications, Thousand Oaks, California.

Levy, I., Kaplan, A., & Patrick, H. (2004). Early adolescents' goals, social status, and attitudes towards cooperation with peers. *Social Psychology of Education*, 7, 127-159.

Maslow, A. (2017). *İnsan Olmanın Psikolojisi*. (Çev: Okhan Gündüz). 5. Baskı, Kuraldışı Yayınevi, İstanbul.

Midgley, C., Kaplan, A., & Middleton, M. (2001). Performance-approach goals: Good for what, for whom, under what circumstances, and at what costs? *Journal of Educational Psychology*, 93, 77-86.

Newport, C. (2018). *Pür-Dikkat: Odaklanma Becerisini Nasıl Yitirdik, Nasıl Kazanabiliriz?* (Çev: Onur Öztürk). Metropolis Yayıncılık, İstanbul.

Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3), 328-346.

Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.

Pink, D. H. (2018). *Drive*. (Çev: Levent Göktem). MediaCat Kitapları, İstanbul.

Rhodewalt, F. (1994). Conceptions of ability, achievement goals, and individual

differences in self-handicapping behavior: On the application of implicit theories. *Journal of Personality*, 62, 67-85.

Steinberg, L., Lamborn, S., Dornbusch, S., & Darling, N. (1992). Impact of Parenting Practices on Adolescent Achievement: Authoritative Parenting, School Involvement, and Encouragement to Succeed. *Child Development*, 63(5), 1266-1281.

Stillman, D., ve Stillman, J. (2019). İşte Z Kuşuğu. (Çev: Duygu Pınar Kayıhan ve Ferhat Erduran). 2. Baskı, İku Yayınevi, İstanbul.

Taylor, G. L. (1983). Mastery Learning: A Prescription for Success. *NASSP Bulletin*, 67(464), 84-89.

Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmaları Çerçevesinde Bir Durum Çalışması: “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı”

Emine ŞENER¹

A Case Study into The Critical Management Studies in Turkey: Workshops on Critical Perspectives in Management (CPM)

Extended Summary

The main purpose of critical management studies, which emerged as a UK-centered understanding in the 1990s, is to criticize the management. The basic argument of this understanding in terms of practice and knowledge as a whole is that there is something wrong with the management and thus it must be changed (Akella, 2008). Critical management studies compel scholars in the field of management sciences to step out of traditional comfort zones.

It has been ten years since Alakavuk’s saying (2010) “critical theory-based perspectives could be considered irrelevant as regards Turkish academics or may even be seen as a luxury for Turkey.” Throughout this period, it has been established that critical perspective is not a luxury, but a problem of paradigm, and that the main source of this problem stems from the academic staff with inadequate perspectives on the philosophy of science.

In this study, the objective is to analyze and assess “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshop”, which was organized by the Isparta School, from the perspective of critical studies in management in Turkey.

"Critical Perspectives in Management (CPM) Workshop" of critical studies in management from the perspective of Turkey aimed to analyze and evaluate. Answers to the following questions have been sought in this research:

1. How is the general outlook of the “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshops”?
2. How in what way do “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshops” contribute to critical management studies in Turkey?
3. Do “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshops” have the

¹ Doç. Dr. Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

quality to respond to critical management studies?

The research is of a descriptive qualitative nature. Case study method was chosen as the method in the study. In this study, the *holistic single-case pattern* was adopted from among various case study designs. The aim of this election from the perspective of critical theory discussed how critical management studies in Turkey and reveals continued. The aim of this selection was to manifest how critical management studies are handled and maintained in Turkey from the perspective of critical theory.

As the only unit of analysis in this study as part of critical management studies, “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshop”, conducted regularly in Turkey by Isparta School since 2017, has been determined. The main reason for choosing CPM workshops as the unit of analysis is that the event is held regularly and that it is the only event with the main purpose of evaluating the management from a critical perspective.

Document analysis method was used for data collection in the research. The obtained data were analyzed through descriptive analysis. Descriptive analysis is carried out by evaluating the introductory findings in the processing of data that does not require in-depth analysis. In short, the data have been presented to the audience in an organized and interpreted manner by classifying them in accordance with the predetermined themes.

When evaluated in the context of critical management studies, CPM workshops are not only a scientific activity contributing to the field, but also an effort to create an academic culture within Isparta School. The attitude displayed before, during and after the workshops can be described as a level that all academic units should reach in terms of academic productivity. That the workshop results were published as a book is thought to have a triggering effect on the dissemination of critical management studies in Turkey. In addition, it can be said that workshops with different perspectives have come about since the first workshop and that new studies could be carried out with the same performance during this process. However, with the exception of the fourth one, the fact that other workshops have been limited only to the SDU (Suleyman Demirel University) and that other universities were not included in the process can be considered as a weakness. However, any participation from different fields and universities can strengthen the workshops. In this respect, it can be said that these workshops have created an atmosphere, giving the impression that they have been stuck into their own shells, doing their jobs quietly. It can be argued that this situation distinguishes it from the followers of critical theory and those who conduct critical management studies, because the basic aim is to create an ambiance with a loud voice but not screaming too much. In line with this descriptive manner, CPM workshops, as the critical paradigm with a different color or version, are said to have found a position in Turkey.

Considering its content and application, the motto of critical management studies is embodied in these words: “Provoke, shock and be aggressive” (Akella, 2008).

In Turkey, even if certain end-point studies relating to power, politics and control and undesirable situations within the organization have been carried out and published so far, this motto is not valid for CPM workshops. In terms of general approach, it can be said that a more lenient approach has been adopted rather than an aggressive one. Yet, it still continues to remain within the area of interest of critical management studies.

Critical management studies, which are considered as an umbrella term combining many perspectives on the common denominator of challenging mainstream approaches and striving towards radical transformation (Goldman, 2016), continue to transform paradigmatically. CPM workshops are also an initiative in Turkey with the potential of molding and exhibiting their paradigmatic position.

Isparta School, an institution that strives for the institutionalization of CPM workshops, can be considered as a milestone in the historical and cultural differentiation in Turkey, ignoring the domination of mainstream management efforts and offering an opportunity to come up with original products as well as allowing new things to be said.

Key Words: Critical Management, Critical Management Studies, Isparta School, Critical Perspectives in Management Workshop

Giriş

*“Cehennemde, hükümdarı ziyaret eden ulema için ayrılmış eşsiz bir vadi vardır.
Erdemli âlim, adaletsiz hükümdarları veya yöneticileri ziyaret etmemelidir.
Adil bir hükümdarı ziyaret edebilir,
ancak boyun eğmeden ve kınanacak bir şey yaptığını görürse onu kınamalıdır;
eğer korkarsa, sessiz kalabilir, ama onu hiç ziyaret etmemek daha iyi olur.
Bir hükümdar tarafından ziyaret edildiyse,
selamına karşılık vermeli ve onu erdeme teşvik etmelidir.
Ancak ondan tamamen uzak durmak daha iyi olur.”²
(İmam Gazali [1058–1111]; Hourani, 2013: 205)*

Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanının gelişmesinde karşılaşılan temel sorunların ne olduğu, bu alanda çalışan akademisyenler (Berkman, 2009; Çoşkun, 2009; Üsdiken, 2002) tarafından zaman zaman ele alınsa da sorunun etiyojisini derinlemesine inceleyip, çözüm merkezli yaklaşımlar sergilen çalışmaların (Papatya, 2019; Özbilgin ve Erbil, 2018) sayısı çok fazla değildir. Bu durum, yönetim alanında günübürlük, genel geçer ve baskın yöntem kültürüne su taşıyan çalışmaların artmasına yataklık etmektedir. Ancak yönetim çalışmalarındaki baskın yöntem kültürü ne yazık ki gerçekliği kavramaya yetmemektedir (Özbilgin ve Erbil, 2018). İşin en can alıcı kısmı ise yönetim çalışmaları alanındaki baskın yaklaşım, evrensel değil daha çok Kuzey Amerika’nın baskın sosyal bilim paradigması (Üsdiken, 2002) olmasına rağmen herhangi bir eleştiriye maruz kalmadan benimsenmeye devam etmektedir. Fakat bu konuya, çalışmalarında her

² Bu ifadelerle, yönetim düzeyinde eleştirel ve dönüştürücü bir yaklaşım kültürünü benimsemiş köklü bir geçmişe sahip olduğumuzu hatırlatmak gayesi ile yer verilmiştir.

fırsatta parmak basarak, eleştirel bir yaklaşım sergileyen, Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanına yeni bir varsayımlar kümesi ekleyerek paradigma dönüşümüne katkı sağlayan Coşkun (2009), “*Yönetim-organizasyon ders kitaplarında biçim ve ideoloji*” adlı çalışmasında;

“İktisat, sosyoloji, felsefe hatta dil ve edebiyat gibi alanlarda zengin bir düşünsel ve ideolojik seçenekler yelpazesine dayalı eleştirel söylem varken, yönetim organizasyon ders kitaplarının salt liberal-kapitalist ideolojiye dayalı tasarlanması, bu alanın bir disiplin olma ve eleştirilerden beslenerek palazlanma imkânını daraltmaktadır” (s. 241).

Vurgusuyla yönetim alanında eleştirel yaklaşımın ders kitaplarında da nasibini bulamadığını belirtmektedir. Coşkun (2009), ders kitaplarında eleştirel yönetim çalışmalarından söz edilmediğini de dile getirmektedir. İncelediği Türkçe kitapların hiçbirinde Marx’a veya Feminist düşünce gibi “eleştirel” seçeneklere atıfta bulunulmadığını tespit etmesinin yanında, bir adım daha ileri giderek, “*Türk akademisyenler, yıllardır ABD ve Avrupa şirketlerinin sorunlarına çare ararlar’ tespiti bir kere daha haklılık kazanmaktadır.*” demektedir. Benzer tespit ve kaygılarla hareket eden bu çalışmanın yazarı, araştırmacı araştıracağı konuyu tespit ederken temel motivasyonu nedir? sorusuna bilim sosyolojisi bağlamında cevap aramaya devam etse de, bu çalışmada, yukarıda ifade edilen, Türkiye’de yönetim araştırmalarında eleştirel yaklaşımın eser miktarda yer almasını bir yönetim hastalığı olarak değerlendirmesi nedeniyle, bu hastalığın tedavi arayışına ilişkin çabasıyla, henüz kurumsallaşma sürecinde olan “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (Yönetim) Çalışmaları” acaba Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmalarına nasıl ve ne biçimde katkı sağlamaktadır? Eleştirel yönetim çalışmalarına cevap oluşturabilir bir nitelik sergilemekte midir? sorularına cevap aramaktadır. Böylece hem çabanın neliği hem de nasıl geliştirilebileceği yine eleştirel olarak ortaya konulmuş olacaktır. Bu amaçla, öncelikle eleştirel kuram, eleştirel yönetim çalışmaları ve Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmaları literatüre dayalı olarak sunulmuş, ardından bütüncül tek durum deseni olarak tasarlanan araştırmanın sonuçları ve değerlendirmesine yer verilmiştir.

Eleştirel Kuram/Yaklaşım

Eleştirel yaklaşım, neo-Marksizm (emek süreci teorisi, Frankfurt eleştirel teori okulu, Gramsci’nin hegemonya teorisi), yapısalılık sonrası, yapıbozumculuk, edebi eleştiri, feminizm, psikanaliz, kültürel çalışmalar ve çevrecilik gibi bir dizi farklı görüşü kapsamaktadır. Adorno, Horkheimer, Marcuse, Habermas’ın ideolojik görüşlerine dayanan eleştirel yaklaşım, sosyolojik girişimin anlamını araştırır ve "ne için bilgi" ve "kim için bilgi" gibi soruları yanıtlamakla ilgilenir (Akella, 2008). Eleştirel yaklaşım, kendi içinde kimi zaman birbirleriyle çelişen çok farklı kuramlardan da beslenmektedir (Alakavuklar, 2012). Marcuse (2015), “*Tek boyutlu insan*” adlı eserinde, eleştirel kuram için şöyle demektedir:

“Bir kuram ki, toplumu insan koşulunu iyileştirmek için kullanılmış ya da kullanılmamış ya da kötüye kullanılmış sığalarının ışığında çözümlemektedir. Ama böyle bir eleştiri için ölçünler nelerdir? Hiç kuşkusuz değer yargıları bir rol oynar. Toplumu örgütlemenin yerleşik yolu olanaklı başka yollar

karşısında, insanın varoluş için savaşımını hafifletmek için daha iyi şanslar sundukları düşünülen yollar karşısında ölçülür” (s. 10).

Marcuse aynı eserinde eleştirel kuramların özde, insan yaşamının değerli olduğu ve verili bir toplumda, insan yaşamının iyileştirilmesi için yol ve araçların mevcut olduğu yargılarını içerdiğini ifade etmektedir. Bu nedenle eleştirel yaklaşım, hâkim ideolojilerin etkisi altında bilimsel bilginin geliştirilmesinin karşındadır. Çünkü hâkim ideoloji, taraflı ve yanıltıcı sübjektifliklere gebe bu nedenle çoğunlukla, güçlü tarafın sorunlarını ve ilgilerini dile getirir (Şener, 2020). Eleştirel kuramcılar bize söylemimizin satır aralarını okumaya ve hem orada olan hem de olmayan şeyleri sorgulama cesaretini verirler. Özellikle eleştirel kuramcılar endişeleri dile getirir, örgütsel ve sosyal güç ilişkilerinin varlığını ve sonuçlarını görünür kılan sorular sorar (Caproni, 2004).

Kendi içinde, başlangıçtan itibaren, farklı dönemlere ayrılan eleştirel kuram büyük oranda Marksist düşünceyi yaymak amacıyla, Weber ve Freud gibi sosyal düzene ve hâkim ideolojiye duruş sergileyen teorisyenlerin de görüşlerinden beslenen, 1923 yılında Felix Weil tarafından Frankfurt Üniversitesi bünyesinde kurulan Frankfurt Okulu ile özdeşleşmiş durumdadır.

İlk dönem Frankfurt Okulu program çalışmasının temel hedeflerinden biri, Marx'ın öngördüğü devrimin neden gerçekleşmediğini açıklamaktır. Frankfurt Okulu'nun çabaları büyük ölçüde modern kapitalizmin kültürel, ideolojik ve teknolojik çekicilikleri tarafından işçi sınıfının nasıl güçsüzleştirildiğini anlamak çabasıdır. Bu amaçla, Freudcu psikanalitik teoriyi ve sosyolojinin diğer kollarını birleştirmişlerdir (Adler, Forbes ve Willmott, 2007). Bu dönemin başlıca araştırmacıları; Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse, Walter Benjamin, Friedrich Pollock ve Eric Fromm'dur. İkinci dönem Frankfurt Okulu, 1950'lerden itibaren ortaya çıkan özgürleşmeye paralel olarak, söylemsel iletişime ve dilin kullanımına odaklanmıştır. Bu dönemin en önemli isimleri ise Jürgen Habermas ve Alfred Schmidt'tir. Üçüncü dönem Frankfurt Okulu ise Habermas'ın 1994 yılında emekliye ayrılmasından bu yana, Axel Honneth öncülüğünde, ne yapılabilir? sorusuna cevap arayan, eylem odaklı bir stratejiyi savunmaktadır (Keskin, Akgün ve Koçoğlu, 2016).

Yukarıda sözü edilen yönleri ile eleştirel kuram, yönetim ve örgüt çalışmalarına özgün ve özgür bir alan yaratma potansiyelini hâlâ korumaktadır.

Eleştirel Yönetim Çalışmaları

1990'larda İngiltere merkezli bir anlayış olarak ortaya çıkan eleştirel yönetim çalışmalarının ana amacı yönetimi eleştirmektir. Temel savı ise bir uygulama ve bilgi bütünü olarak, yönetimde yanlış bir şeyler olduğu ve değiştirilmesi gerektiğidir (Akella, 2008). Yönetim uygulamalarını kökten dönüştürmek amacıyla, genel yönetim teorisine bir dizi alternatif sunarken, baskın yönetim ve organizasyon biçimlerinin sosyal ve ekolojik sürdürülebilirliğine ve ahlâki savunulabilirliğe ilişkin derin şüpheleri vardır (Adler, Forbes ve Willmott, 2007). Bu yönüyle geleneksel yönetim ve organizasyon çalışmalarına farklı bir ses olarak eşlik eder. Bu eşlik edişte, örgütler içinde var olan gizli gündemleri ve eşitsizlikleri

ortaya çıkarma, emek sömürsünü sona erdirmeye ve rasyonaliteyi sorgulama görevini de yerine getirir. Örgüt ve yönetim çalışmalarına, ana akım yönetim çalışmalarında olduğu gibi yöneti(m)ci pencere(s)inden değil çalışan açısından da bakmayı başararak ona bir alan oluşturmaya çalışır.

Birçok ana akım yönetim çalışmaları, etkili rekabet performansı için gerekli koşulları aydınlatmayı amaçlar, eleştirel bilim insanları ise bu teorileri, güçlü aktörlerin ayrıcalıklarını korumak için verimlilik ve etkililikten ödün veren örgütlerin mantıksızlığını vurgulamak için kullanır (Adler, Forbes ve Willmott, 2007). Eleştirel kurama göre yönetim; rasyonalitenin dar ve araçsal bir şeklini kullanarak iş görenlerin, tüketicilerin ve vatandaşların hayatları üzerinde yönlendirici etki yapmaktadır (Dikili, 2014). Ancak, eleştirel yönetim çalışmaları, verimlilik, etkinlik ve kârlılık adına çağdaş örgütlerde hâkim olan güç, kontrol, politika, cinsiyet eşitsizlikleri ve diğer mevcut örgütsel uygulamaların maskesini düşürür. Böylece, “yönetimin tarafsızlığı ve erdemini, aksine ihtimal vermeyecek bir biçimde ele almayı veya sorunsallaştırmamayı sorgulayan ve sürekli gelişmekte olan bir bilgiler kümesi anlamına gelir” (Alvesson ve Willmott 1992; Dikili, 2013).

Ana akım yönetim çalışmalarının eleştirilmesi denilince akla ilk, kapitalizm eleştirisi ile Karl Marx gelse de, eleştirel yönetim çalışmalarını şekillendirmede etkili olmasına rağmen, Marx'ın tezi, kapitalizm, işletmeler ve bu işletmelerin yönetimine yönelik birçok eleştiriden yalnızca biridir. Sosyoloji disiplinin etkili düşünürleri Durkheim ve Weber de özellikle insanları sömürme eğilimi açısından kapitalizmi ve ticari örgütlenmeyi eleştirmiş isimlerdendir (Goldman, 2016). Nandy (1983) ise bu hususta, “nihayet Descartes'ın akıl üzerine son söz olmadığını ve Marx'ın eleştirel ruhla ilgili olmadığını anladık” (Prasad vd., 2016) diyerek eleştirel kuramın geçirdiği dönüşümü de net olarak ortaya çıkarmaktadır.

Genel olarak özetlemek gerekirse eleştirel yönetim çalışmaları (Goldman, 2016):

- Ana akım yönetim çalışmalarının yanılabilirliğini varsayan bir eğilime dayanır.
- Geleneksel işletme yönetimi düşüncesinin siyasi tarafsızlığına meydan okur, bu nedenle, işletme yönetiminin tarihsel ve kültürel bağlamların bir uzantısı olduğunu kabul eder.
- Değer yüklü bir gerçekliği kabul eder ve bu değerler pahasına, tamamen bilimin sonucuna dayanan iddiaların altında yatan şeylere şüpheyle yaklaşır.
- Yönetimciliğin sunduğu ideolojiye şüpheyle yaklaşır çünkü genellikle ahlâki açıdan sorgulanabilir uygulamaları meşrulaştırıldığına inanır.
- “Sosyal bilimler içinde bilginin geleneksel pozitivist biçimde ifade edilmesini” sorunsallaştırır (Alakavuklar, 2012).
- “Yönetim ve örgütlerin kâr ve verimlilik kaygılarını arttırmak için bilgi üretilmesini benimsemeyerek, ana-akım iktidar pratiklerinin hakikatlerini ve değerlerini sorunsallaştırmaya çalışır.” (Arslan, 2020).

Kısaca eleştirel yönetim çalışmaları, yönetim akademisyenlerini geleneksel konfor bölgelerinin dışına çıkmaya zorlar.

Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmaları

Goldman (2016), “*Critical management studies in the South African context*” adlı çalışmasının önsözünde;

“Birçok yönetim akademisyeni için eleştirel yönetim çalışmaları neredeyse bilinmemektedir. 20 yılı aşkın kendi akademik yolculuğuma bakarsam, eleştirel yönetim çalışmaları sadece dört yıl önce maruz kaldığım bir şeydi. Yine de, bunun daha geniş akademik yönetim disiplini içinde yeterince araştırılmamış bir araştırma alanı olduğuna ve kesinlikle daha derin araştırmayı garanti eden bir alan olduğuna inanıyorum” (Önsöz).

diyerek Güney Afrika’daki tabloyu dile getirmiş olsa da Türkiye’de de durum pek farklı görünmemektedir. Öyle ki, “Türkiye’deki yönetim ve organizasyon yazınında eleştirel perspektifler nerede durmaktadır?” sorusunun cevabını arayan Alakavuklar (2010), “Türkiye yönetim ve organizasyon camiasında eleştirel kurama dayalı çalışmalar yok denecek kadar azdır” sonucuna ulaşmış olmakla birlikte, bu durumu ABD merkezli bilimsel anlayış modelinin benimsenmesine bağlamaktadır. Türker ve Yalçınkaya (2014) tarafından yapılan, “*Türk yönetim/örgüt yazınında örgüt kuramı çalışma alanı: 2002-2013 yılları arası kongre ve çalıştay bildirimleri üzerine bir değerlendirme*” adlı bir diğer çalışmada, 6 bildiri ile –bile- eleştirel yönetim çalışmalarının varlığının göze çarptığı söylenmektedir. Bu durum daha önceki çalışmalarda (Alakavuklar, 2010) vurgulanan eksikliğin ve olumsuzluğun Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongreleri bağlamında bir nebze olsun giderilebildiğinin göstergesi olarak düşünüldüğü belirtilmiş, ancak yine de Örgüt Kuramı Çalıştayı bildirimleri, çalışmalarda ele alınan kuramlar açısından değerlendirildiğinde, eleştirel yönetim çalışmalarını ele alan 2 bildiri durumun iç açıcı olmadığını bir kez daha kanıtlamıştır. Yapılan bir diğer çalışmada, insan kaynakları yönetimi alanında da eleştirel bakış açısının sirayet etmediği belirtilmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002). Benzer şekilde, okutulan yönetim ve organizasyon ders kitaplarında da eleştirel yönetim yaklaşımına yer verilmediği görülmektedir (Coşkun, 2009). Kısaca, yönetici imgesini sorgulayan bakış açıları Türkiye’de pek rağbet görmemektedir (Üsdiken, 2002).

Yukarıda verilen kongre ve çalıştaylar odağında yapılan çalışmaların dışında, eleştirel yönetim ile doğrudan ilgili makale sayısı da yok denilecek kadar azdır. Bu çalışma kapsamında yapılan, ulusal makale odaklı taramada, eleştirel yönetim çalışmalarıyla doğrudan ilgili 4 adet makaleye rastlanmıştır:

Erdemir ve Koç (2009), “*Bilgiyi yönetmek mümkün mü? Eleştirel yönetim çalışmaları çerçevesinde bilgi yönetimi*” adlı çalışmada, bilgi yönetiminin temel kavram ve süreçleri EYÇ çerçevesinde incelenmektedir. Çalışmada, eleştirel yönetim açıklanarak bilgi yönetiminin ana akım yönetim algılarından ayrı bir bakış açısıyla ele alınması önerilmektedir.

³ Alakavuklar (2010) çalışmasında, ilgili tarihte sadece 5 makaleye ulaşılmıştır.

Dikili (2014), “*Örgütlerde güç kavramı: eleştirel yönetim çalışmaları ile kaynak bağımlılığı yaklaşımının bakışlarına dair karşılaştırmalı bir analiz*” adlı çalışmada temel sorunsal, eleştirel yönetim çalışmaları ile kaynak bağımlılığı yaklaşımının örgütlerde güç kavramına bakışlarında ayrışma olup olmadığının ortaya konması olarak sunulmuştur. Çalışmada, gücün egemen paradigmanın ötesinde, yönetici değil iş gören sınıfı da dikkate alınarak yeniden kavramsallaştırılmıştır.

Aslan (2020), “*Eleştirel yönetim çalışmaları fildişi kulesinden nasıl çıkabilir? Eleştirel edimsellik ve topluluk ekonomileri*” adlı çalışmada, eleştirel edimsellik kavramı üzerine odaklanmıştır. Eleştiren ancak elini taşın altına koymayan eleştirel yönetim çalışmaları yapanları, “kahraman-dönüştürücü-irfan getiren” sıfatları ile nitelendirip tabir yerindeyse taşlamaktadır.

Dikili (2013), “*Eleştirel yönetim çalışmaları ana akım yönetim çalışmalarının yönünü değiştirebilir mi?*” adlı bir diğer çalışmasında, eleştirel kuram temelinde ortaya çıkan eleştirel yönetim çalışmalarının, ana akım yönetim çalışmalarına yön verip veremeyeceğini, Kuhn ve Feyerabend’in bilim felsefesine dair görüşleri çerçevesinde tartışmaktadır. Buna göre her ne kadar eleştirel kuram, ana akım yönetim çalışmalarına epistemolojik olarak katkı sağlasa da süreç içerisinde onun yerini alabilecek gibi görünmediği, sadece felsefi bir derinlik katacağı ifade edilmiştir. Ancak yerine geçemeyeceği iddiası onun görmezden gelinmesi anlamına gelmemeli, yönetimi geliştirme adına daha fazla ilgilenebilir.

Alakavuklar (2010)’ın “*Eleştirel kurama dayalı perspektifler Türkiye için lüks ya da Türkiye akademisi için ilgisiz olarak değerlendirilebilir.*” deyişinin üzerinden geçen on yıllık sürede, eleştirel perspektifin lüks değil, bir paradigma sorunu olduğu ve bu sorunun da esas kaynağının bilim felsefesi noktasında yetersiz bakış açısına sahip olan akademik çalışanlarından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmanın Amacı

1990'larda yeni bir yönetim alt disiplini olarak ortaya çıkan eleştirel yönetim çalışmaları o zamandan beri kendi konferansları ve eleştirel yönetim çalışmaları tartışmalarına adanmış akademik ağları ile önem kazanmıştır (Akella, 2008). Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere merkezli yapılan çalıştay ve kongreler ile varlığını sürdürmektedir. Bunlardan “*The International Critical Management Studies Board*” adlı konferans, 1999’dan beri her iki yılda bir düzenlenen bir bilimsel etkinlik olarak yapılmaya devam etmektedir (<https://internationalcms.org/about-us/>). Amerika Birleşik Devletleri’nde ise 1998 yılında ilki yönetim akademisi (Academy of Management) tarafından yapılan bir çalıştay olan eleştirel yönetim çalışmaları, 2002 yılında akademinin 845 kişiden oluşan çalışma grubu olarak çalışmalar yapmaya devam etmektedir. Üyelerinin %43’ü uluslararasıdır. Grup, benimsedikleri yaklaşımlarını en doğru, "radikal" olarak adlandırabileceklerini ifade etmektedir. Öyle ki, radikal kelimesi, kök anlamına gelen Latince “radix”ten türemiştir. Ana akımın daha yüzeysel olarak incelediği, yönetsel ve örgütsel fenomenlerin altında yatan nedenleri ortaya çıkarma, anlama ve değiştirme arayışlarında derinlere inmeye çalıştıkları için radikal kelimesi onları daha iyi tanımlamaktadır (Eden, 2003). Türkiye’de

eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında, bilimsel etkinlik olarak değerlendirilebilecek olan Yönetimde Eleştirel Perspektifler Çalıştayı, yönetim ve yönetici kavramlarına farklı bir açıdan bakma ve eleştirel olarak ortaya konulan sorunlara öneriler geliştirme gayesiyle 2017 yılında yapılmaya başlamıştır. Burada çalıştayların düzenlenmesinin başlangıç noktasını oluşturan ve bir paradigma olarak ortaya çıktığı tespit edilen Isparta Okulu hakkında bilgi verilmesi yerinde olacaktır.

Isparta Okulu bir oluşum olarak, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ramazan Erdem'in yol göstericiliğinde bir yönetim felsefi oluşturma gayesi ile yola çıkmış olan, fiziki bir niteliği olmayan düşünsel bir yapıdır. Kendilerini metaforik olarak, "akademik amele" olarak nitelendiren okul üyeleri, akademisyenliği; "*kariyer fırsatı olarak değil bir 'hayat tarzı' olarak görüyor ve 'hayatı anlama ve anlamlandırma mücadelesi' olarak tanımlıyor*" (Erdem, 2017). Coşkun (2009) yönetim ve organizasyon ders kitaplarında eleştirel yönetim çalışmalarından söz edilmediğini belirtmiş olsa da, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) lisans ve lisansüstü eğitim programlarında, "Eleştirel Yönetim" "Eleştirel Yönetim Çalışmaları" ve "Yönetimde Eleştirel Perspektifler" dersleri yer almaktadır. Bu derslerden "Yönetimde Eleştirel Perspektifler" dersi, Prof. Dr. Ramazan Erdem tarafından verilmektedir (<https://obs.sdu.edu.tr/>). İlgili ders/derslerin açılmasında Isparta Okulu oluşumunun etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında bu çalışmada, Türkiye'de eleştirel yönetim çalışmaları perspektifinde, Isparta Okulu tarafından düzenlenen "Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı"nın analiz edip, değerlendirmek amaçlanmıştır. Girişte de belirtildiği gibi araştırmanın temel soruları şunlardır:

1. "Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı"nın genel görünümü nasıldır?
2. "Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı" Türkiye'de eleştirel yönetim çalışmalarına nasıl ve ne biçimde katkı sağlamaktadır?
3. "Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı" Eleştirel yönetim çalışmalarına cevap oluşturabilir bir nitelik sergilemekte midir?

Yöntem

Bir araştırmada seçilen yöntemin türü, toplanan verilerin türünü de etkiler. Araştırma sürecinde yönetime ilişkin karar genellikle araştırmacının tarzına, inançlarına, değerlerine ve deneyimlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle, doğru bir yaklaşım veya belirli bir doğru yöntem yoktur. Nicel araştırmalar söz konusu olduğunda, araştırmacı, dış dünyanın öznel yorumuna ilişkin iç gözü kazanmaya vurgu yapan nitel araştırmacıların aksine, gerçekler arasındaki ilişkileri bulmak, nicel ve genelleştirilmiş bilgi üretmek için deneysel verileri toplar ve analiz eder. Bu araştırma ise tanımlayıcı nitel araştırmadır. Araştırma yöntemi olarak, durum çalışması yöntemi seçilmiştir. Durum çalışmaları araştırmaya konu olan ortam veya olayların bütüncül yorumudur

(Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmada durum çalışması desenlerinden *biitüncül tek durum deseni*, eleştirel kuram perspektifinden, eleştirel yönetim çalışmalarının Türkiye’de nasıl ele alındığını ve sürdürüldüğünü ortaya koymak amacıyla seçilmiştir. Araştırmada tercih edilen tek durum deseninde tek analiz birimi (bir birey, bir kurum, bir olay, bir program, bir yöntem, vb.) vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Tek durum çalışmaları, durumun mevcut teorinin kritik bir testini temsil ettiği veya durumun mevcut teorinin nadir, benzersiz bir tahlili olduğu veya açığa çıkarıcı bir amaca hizmet ettiği durumlarda son derece uygundur (Akella, 2008). Bu çalışmada da yazar eleştirel yönetim çalışmalarının Türkiye’de etkinliğini incelemek için tek durum çalışması yaklaşımının uygun olduğunu düşünmektedir. Bu çalışmadaki tek analiz birimi, Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmaları kapsamında 2017 yılından itibaren düzenli olarak, Isparta Okulu⁴ çatısı altında yapılan “*Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayıları*” olarak belirlenmiştir. Analiz birimi olarak YÖNEP çalıştaylarının seçilmesinin başlıca nedeni, etkinliğin düzenli olarak yapılması ve temel gayesi, yönetimi eleştirel perspektiften ele alan tek etkinlik olmasıdır⁵ (<https://www.ispartaokulu.com>).

Araştırmada veri toplama tekniği olarak doküman incelemesi kullanılmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz yoluyla analiz edilmiştir. Betimsel analiz, derinlemesine analiz gerektirmeyen verilerin işlenmesinde, durumu tanıtıcı bulguları değerlendirerek yapılır. Kısaca veriler, daha önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılarak düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Analiz ve Değerlendirme

Çalışmanın bu kısmında, incelenen web sayfası (<https://www.ispartaokulu.com>) ve dokümanlardan elde edilen verilerin betimsel analizi verilmiştir. Araştırmada tek durum olarak belirlenen YÖNEP çalıştaylarının mevcut durumunu ve eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında Isparta Okulu’nun genel bazı ilkeler doğrultusunda, (<https://www.ispartaokulu.com/isparta-okulu/genel-ilkeler>) faaliyet gösterdiği ilgili web sayfasının incelenmesi sonucu belirlenmiştir.

Gerçekleştirdikleri faaliyetler, Tablo 1’de kategorize edilmiştir. Buna göre, yazılan kitaplar ve içeriği, yayımlanan dergi ve amacı, gerçekleştirilen konferans ve seminerlerin konuları ile düzenli olarak gerçekleştirilmeye çalışılan çalıştayların amaç ve kapsamı değerlendirildiğinde (Tablo 1), Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında ihtiyaç duyulan noktalara temas edildiği söylenebilir. Bu çalışmanın konusu olmamakla birlikte, sağlık sosyolojisine ilişkin çabanın da ayrıca değerli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, Isparta Okulu’nun ilkini 2017 yılında gerçekleştirdiği YÖNEP çalıştaya odaklanılmıştır. YÖNEP çalıştaylarına ilişkin genel görünüm ve YÖNEP çalıştaylarının Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmalarına katkısı Tablo 2 ve Tablo 3’te verilmiştir.

⁴ Yazar, Isparta Okulu üyesi olmasına rağmen çalışmanın bulgularını eleştirel bir gözle değerlendiren bir araştırmacı rolünü üstlenmeye karar vererek bu çalışmayı gerçekleştirmiştir.

⁵ Arama motorlarında, Mart 2021 itibarıyla, “eleştirel yönetim” anahtar kelimesi ile aramalar yapılmış ancak Türkiye’de düzenli yapılan herhangi başka bir etkinliğe rastlanmamıştır.

Genel İlkeler	<ul style="list-style-type: none"> • Açık İletişim • İtimat (Güven) ve Dürüstlük • Söz ve Davranışlarda Tutarlılık • Sorumluluk Duygusu • Yardımlaşma • Müsamaha • Azim, Sebat ve İstikrar • Negatif Duygulardan Arınma Mücadelesi • Seyahat Etme Hevesi
Kitaplar	<ul style="list-style-type: none"> • Sağlık ve Hastalık Sosyolojisi: Düşünürler ve Düşünceler (Ed.: Ramazan Erdem, 2020) • Modern Tıbbı ve Sağlık Sektörüne Eleştirel Yaklaşımlar (Ed.: Ramazan Erdem, 2020) • Akademide Arka Sokaklar (Ed.: Ramazan Erdem, 2020) • Yönetimde İnformalite (Ed.: Ramazan Erdem, 2017)
Isparta Okulu Dergisi	<ul style="list-style-type: none"> • Sadece kavramsal incelemelerin yayımlanacağı belirtilen dergi, amacını; “sosyal bilimler alanında Türkiye merkezli üst bilgi üretme” olarak belirtmiştir.
Konferans ve Seminerler	<ul style="list-style-type: none"> • “Sağlıkta Yeni Paradigmalar” (Doç. Dr. Hakan Ertin, 2019) • “Sosyal Bilimleri Batı bilimleri midir?” (Prof. Dr. Kudret Bülbül, 2019) • “Bir Tez Nasıl Yazılmaz?” (Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, 2019) • “Bilim ve Ahlâk” (Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, 2019)
Sağlık Sosyolojisi (SAS) Çalıştayı	<ul style="list-style-type: none"> • “Sağlık sosyolojisi alanının derinliklerine inmeyi, bu alanla ilgili kavramsal konuları ele almayı ve yeni fikir/tartışma ortamı oluşturmayı misyon edinmiştir.”
YÖNEP Çalıştayı	<ul style="list-style-type: none"> • “Yönetim alanının arka sokaklarında dolaşma iddiası...” (Detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.)

Tablo 1. Isparta Okulu⁶

⁶ Isparta Okulu oluşumu kendini tanımlamak için şu ifadeleri kullanmaktadır: “Isparta Okulu diye fiziki bir okul yoktur. Bu zihinlerde kurmaya çalıştığımız bir parça seviye, iyilik, güzellik ve nitelik inşa etme çabasıdır. Bu okul tamamen gönüllülük esasına göre oluşturulmuştur ve kapısı okulun ilkelerini paylaşan herkese açıktır. Okula giriş serbest olduğu gibi çıkış da serbesttir. Sadece bir kere gidenin tekrar geri dönmesi mümkün değildir. Okulda sürekli olarak kalabilmek, her sene düzenlenecek etkinliklerin en az %70’ine katılmakla mümkün olacaktır. Etkinlikler seminer, kitap okuma, makale kritik etme gibi entelektüel faaliyetlerden ibarettir” (<https://www.ispartaokulu.com/isparta-okulu/hakkinda/>).

<p>ÇALIŞTAY I (23-24 Mart 2017, SDÜ)</p> <p>TEMA: “Yönetimde İnfomalite ve Güç”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Çalıştayın ilanı 5 ay öncesinden yapılmıştır. • Bildiri gönderi öncesi araştırmacıların çalışmalarını projelendirilerek göndermesi istenmiştir. • Hakem değerlendirmesi mevcuttur. 2 üniversiteden danışman kurulu oluşturulmuştur. • Düzenleme kurulunun tamamı SDÜ öğretim elemanıdır. Nitel çalışmalara yer verilmiştir. • Duyuruda nicel yöntemlerle yapılan çalışmalara yer verilmeyeceği belirtilmiştir. • Tüm katılımcıların bildirisi vardır. Toplam 10 bildiri kısıtı getirilmiş ve uzun tartışma içeren sunumlar yapılmıştır. • Çalıştay çıktısı, “Yönetimde İnfomalite Buz Dağının Görünmeyen Yüzü” adıyla kitap olarak basılmıştır.
<p>ÇALIŞTAY II (18-19 Nisan 2018, SDÜ)</p> <p>TEMA: “Akademide Arka Sokaklar: Türkiye’de Üniversitelerin İnfomal Yüzü”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Düzenleme kurulunun tamamı SDÜ öğretim elemanıdır. • Akademik hayatta karşılaşılan ancak çoğu zaman dile bile getirilmeyen noktalar ayrı birer bildiri olarak yer almaktadır. • Akademik emek, akademik kapitalizm, araştırma sorusu belirleme, doçentlik süreci, akademisyen-idari personel ilişkisi, damgalama, akademisyenlik imajı gibi konular olmak üzere toplam 11 bildiri sunulmuştur.
<p>ÇALIŞTAY III (21-22 Kasım 2019, SDÜ)</p> <p>TEMA: “Sağlık Yönetimi Perspektifinde Modern Tıp ve Sağlık Sektörüne Eleştirel Yaklaşımlar”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Düzenleme kurulunun tamamı SDÜ öğretim elemanıdır. • Toplam 11 bildiri 25 katılımcı ile sağlık yönetimine eleştirel olarak ele alınmış ve bildirilerde kapitalizm, neoliberalizm, ilaç sektörü, teknoloji kimi aktörlerin sağlık üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Modern, sağlık sektörü ve sağlık sosyolojisinin belirleyicilerine ilişkin konular tartışılmıştır. • “Modern Tıbbı ve Sağlık Sektörüne Eleştirel Yaklaşımlar” adlı çalışma ile bildiriler kitaplaştırılmıştır.

<p>ÇALIŞTAY IV (12-13 Kasım 2020, Çevrimiçi)</p> <p>TEMA: “Türkiye’de Yönetim Hastalıkları”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 12 farklı üniversiteden 50 katılımcı ile 29 bildiri yer almaktadır. • “İdeal Yönetici ve Gölgeler Perspektifinden Yönetim Hastalıkları” başlığı birbirinden farklı yönetim ve yönetici patolojileri ele alınmıştır. • Çalışmaların tamamına yakını dikkat çeken çalışma başlıkları ile bile kışkırtıcı nitelik taşımaktadır. • Yönteminde dalkavukluk, körlük, narsizim, duygusuzluk, sonradan görmelik, nezaketsizlik, büropatoloji vb. yönetim ve örgütlerde istenmeyen tablo çalıştayda ele alınmış ve tartışılmıştır.
<p>ÇALIŞTAY V (25-26 Kasım 2021)</p> <p>TEMA: “Modern İş Yaşamının Eleştirisi” (Henüz gerçekleştirilmemiştir.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modern Kölelik • Tahakküm ve Emek Sömürüsü • Dijital Kuşatma • İşe Yabancılaşma • Esnek Çalışma • Değer Erozyonu • Anlam Yitimi • Emek Sömürüsü • Mesleki Kimliğin Zayıflaması • Yüzeysel İş Arkadaşlığı • Çalışmanın Değersizleştirilmesi • Dehümanizasyon

Tablo 2. YÖNEP Çalıştaylarının Genel Görünümü

YÖNEP Çalıştaylarının Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmalarına Katkısı

Eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında değerlendirildiğinde, YÖNEP çalıştaylarının alana katkı sağlayıcı bilimsel bir etkinlik olmasının yanı sıra Isparta Okulu kapsamında akademik bir kültür oluşturma çabası olarak da değerlendirilebilir. Tablo 2’de verilen içerik dâhilinde gerek çalıştayların temaları gerekse çalışmaların başlık ve içeriği bağlamında, Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanında konuşulmayan pek çok başlığın yer aldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, çalıştayların öncesi, sırası ve sonrasında sergilediği tutumun akademik üretim noktasında tüm akademik birimlerin ulaşması gereken bir seviye olarak nitelendirilebilir. Çalıştay çıktılarının kitaba dönüştürülmüş olması eleştirel yönetim çalışmalarının Türkiye’de yaygınlaşması adına tetikleyici olduğu düşünülmektedir. Ayrıca ilkinden itibaren, farklı açılardan çalıştayların olgunlaştığı ve süreç içinde de aynı performansla daha farklı işlere imza atılabileceği söylenebilir. Ancak çalıştaylardan dördüncüsü hariç diğer çalıştayların SDÜ ile sınırlı kalması farklı üniversitelerin dâhil olmaması bir

zayıflık olarak değerlendirilebilir. Süreç içerisinde farklı alan ve üniversitelerden katılımın olması çalışmaları güçlendirebilir. Bu açıdan çalışmaların kendi kabuğuna çekilmiş, sessizce işini yapan bir hava yarattığı söylenebilir. Bu durum, onu eleştirel kuram takipçileri ve eleştirel yönetim çalışmaları yapanlardan ayırıyor denilebilir çünkü sesli fakat çok fazla bağırmayan bir ekol oluşturma gayreti göze çarpmaktadır. Tüm bu betimsel nitelikler doğrultusunda YÖNEP çalışmaları, Türkiye’de eleştirel paradigmanın farklı bir rengi ya da versiyonu olarak kendini konumlandırmıştır denilebilir.

YÖNEP Çalışmaları Eleştirel Yönetim Çalışmalarında Nerede Konumlandırılabilir?

Eleştirel yönetim çalışmaları, akademisyenlere ve araştırmacılara gerçeği kabul etme, gerçeği keşfetme ve ardından eleştiri ve özgürleşme yoluyla bu konuda bir şeyler yapma fırsatı sunmaktadır. Bu, savaş alanında silahlarla değil, akademik konferanslarda dergi makaleleri ve sunumları şeklini alan uygulamaların eleştirisi ile dikkatlerin çekildiği, daha ince bir saldırdır, örgütlerin politikaları ile ilgili niyetlerinde şüpheli olma ya da şeytanın avukatlığını⁷ yapma söz konusudur (Antonacopoulou, 1999, Akt.: Akella, 2008). İçeriği ve uygulanışı dikkate alındığında eleştirel yönetim çalışmalarının mottosu: "Kışkırt, şoke et ve saldırgan ol" (Akella, 2008) kelimelerinde vücut bulur. Güç, politika, kontrol, örgüt içi istenmeyen durumların ortaya çıkarılması konularında Türkiye ölçeğinde oldukça uç çalışmalar sunulmuş ve yayımlanmış olsa da, YÖNEP çalışmaları için bu motto söz konusu bile değildir. Genel yaklaşım olarak daha yumuşak bir yaklaşım sergilediği, saldırgan bir tutum izlemediği söylenebilir. Bununla beraber, eleştirel yönetim çalışmalarının ilgi alanında dolaşmaya devam etmektedir.

Birçok bakış açısını ana akım yaklaşımlara meydan okumanın ve radikal dönüşüme doğru çabalamanın ortak paydasında birleştiren bir şemsiye terim olarak değerlendirilen (Goldman, 2016) eleştirel yönetim çalışmaları, paradigmatik olarak dönüşmeye devam etmektedir. Türkiye ölçeğinde de YÖNEP çalışmaları kendi paradigmatik duruşunu şekillendirme ve sergileme potansiyeli taşıyan bir girişimdir. YÖNEP ve EYÇ arasındaki benzerlikler ve farklılıkları olarak değerlendirilebilecek bir kıyaslama Tablo 3’te verilmiştir.

⁷ Şeytanın avukatı (Devil’s advocacy), kulağa hoş gelmeyen bir metafor olsa da, örgütlerde görüş ve önerileri geliştirmek ve grup düşünmenin ortadan kaldırılması amacıyla etkin olarak kullanılacak bir tekniktir (Coşkun ve Armutçuoğlu, 2014).

Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Özellikleri ⁸	YÖNEP Çalıştaylarının Bu Özelliklere Sahip Olma Durumu	YÖNEP Çalıştaylarından Örnekler
İdealist	✓	Çalıştayların tamamında idealist kaygı mevcuttur. Ör: “İdeal Yönetici” (Çalıştay IV)
Ana akım yönetim çalışmalarının konu listesinin dışına çıkma ve arka sokaklarda dolaşabilme, “konuşulmayı konuşma”	✓	Çalıştay temalarında kullanılan Metaforlar. “Buz Dağının Görünmeyen Yüzü” “Arka Sokaklar” “Yönetim Hastalıkları” (Çalıştay I, II, IV)
Çalışma hayatında ahlâk ve erdem arayışları (Ahlâki çelişkileri ve adaletsiz güç ilişkilerini ortaya çıkarma çabası)	✓	“Yönetimde İnfomalite ve Güç” (Çalıştay I)
Yönetim hastalıklarına odaklanma	✓	“Yönetim Hastalıkları” (Çalıştay IV)
Yönetim çalışmalarına yeni bir boyut kazandırmaya dair eylemsel çaba	✓	Çalıştaylar dışında gerçekleştirilen konferans ve seminerle ile kitap okuma etkinlikleri, geziler...
Marx, Adorno, Horkheimer, Habermas, Foucault vd. den ilham alma	✗	Doğrudan böyle bir bilgiye rastlanmamıştır.
Kışkırtıcı	✓	Yönteminde dalkavukluk, körlük, narsizm, duygusuzluk, sonradan görmelik, nezaketsizlik, büropatoloji vb. (Çalıştay IV)
Şoke edici ve saldırgan	✗	Çalıştay tema ve konuları kışkırtıcı olsa da saldırgan ve şoke edici bir unsura rastlanmamıştır.
Pozitivist paradigmaya mesafeli duruş	✓	Nicel yöntemlerle yapılan çalışmalara yer verilmeyeceği Çalıştay I’de özellikle belirtilmiştir.

Tablo 3. YÖNEP Çalıştayları -EYÇ Özellikleri

⁸ İlgili özellikler makale içinde sunulmuş olan literatüre dayalı olarak çıkarılmıştır, dolayısıyla her bir özellik için ayrıca bir kaynak gösterimine gerek duyulmamıştır.

Sonuç ve Öneriler

Eleştirel yönetim çalışmaları her ne kadar bazıları tarafından bir oksimoron olarak (Zald, 2002) etiketlenmeye çalışılsa da yönetim ve eleştiri birbirine uzak kavramlar değildir. Gözü kapalı ve iddialı bir şekilde, insan varoluşsal olarak daha iyisini aramaya devam ettikçe bu yaklaşım desteklensin ya da desteklenmesin bir şekilde var olacaktır denilebilir. Ancak yapısı gereği bu yaklaşım birikimli değil kırılmalıdır. Bir tür, birbirine benzediğini düşündüğümüz benzemezlerin benzerliği ya da benzerlerin benzemezliği gibi sürekli, fraktal şekilde ayrışmalarla varlığını gösterir. Kuhn (1991); bilim tarihinde “ilerleme sağlayan büyük bilgi atılımlarının nesnel ölçütlere başvurularak değil, her biri kendi içinde tutarlı olan farklı yaklaşımların çatışmasından doğan kavramsal devrimlerle meydana geldiğini” ileri sürmektedir. Yenilik yapabilmenin ise temelde karşı çıkabilecek kadar iyi bilinmesi gereken bir geleneğe sahip olunması gerektiğini söyleyen Kuhn (1991: 11), *"Başarılı araştırmanın statükoya derin bir bağlılık gerektirmesine karşın bu girişimin yüreğinde gene de yenilenme yatmaktadır"* demektedir. Bir kuramı diğerine yeğlemek için eleştirel bir yaklaşım sergilenmesi gerektiği bir gerçektir. Bu süreçte mevcut paradigmanın savunucusu olarak, karşı çıkışların olacağı ancak çözümsüz kalınan ve derin bunalımların yaşandığı noktada paradigma değişimi ortaya çıkacaktır. Bilim felsefesi noktasında ortaya çıkan bu değişimlerin, temel bakış açısı geleneksel pozitivist anlayışın eleştirisidir. Kuhn (1991), paradigma terimini, bilimsel topluluk üyelerinin paylaştıkları şeyler olarak tanımlamaktadır. Bilimsel topluluğu da, bir paradigma paylaşan kişilerin oluşturduğu camia olarak tanımlamaktadır. Eleştirel paradigma ile çalışmalar yapan ve yönetim alanında bir paradigma değişimi oluşturmaya çalışan Isparta Okulu çatısı altında gerçekleştirilen YÖNEP çalışmaları bu yönüyle statükoya karşı duruş oluşturmuş bir yapı olarak nitelendirilebilir. Ayrıca *"Zihinlerde kurmaya çalıştığımız bir parça; iyilik, güzellik ve nitelik çabası"* mottosu ile kendini tanımlayan Isparta Okulu ile YÖNEP çalışmaları, mayasında Frankfurt Okulu orijinli (Kışkırtıcı, şoke edici ve saldırgan) bir eleştirel perspektiften ziyade daha soft bir hareket noktası belirlemiş görülmektedir.

Bates (2001), paradigmaların gücünü, “söylem, uygulama ve bilinçten neyin çıkarılıp neyin dâhil edilebileceğini tanımlayabilme becerisinde” yattığını söylemektedir. Astley (1985) ise paradigmaların temelinin bir metafizik ön kabuller setine dayandığını, paradigma değişiminin aslında sadece inanç temelinde yapılandığını ifade etmektedir (Dikili, 2013). YÖNEP çalışmalarının ve çalışma gruplarının da bu bağlamda söylem ve değer üretme noktasında daha sistematik bir yapı oluşturması bir öneri olarak sunulabilir çünkü “paradigmalar, birbiriyle yarışan formüle edilmiş yapılardır ve zamanla değerlerini yitirebilirler” (Bates, 2001). YÖNEP çalışmalarının da kendi paradigmalarını koruma ve sürdürme eğiliminde olup, bunun için savunma mekanizmaları geliştirmesi gerekmektedir.

Buna ek olarak, YÖNEP çalışmalarının kurumsallaşma sürecinin sistematik olarak ortaya çıkarılması amacıyla, çalıştayın düzenleyici ve katılımcılarını içeren çoklu durum çalışmaları ile Türkiye’de yönetim çalışmalarında paradigma oluşturma sürecinin bilimsel olarak ortaya konulması sağlanmalıdır. Bunun yanı

sıra, yönetim ve organizasyon alanı akademisyenlerinin eleştirel yönetim çalışmalarına ilişkin tutumunu ortaya çıkaracak farklı çalışmaların planlanması bu paradigmatik değişimin fırsat ve tehditlerinin belirlenmesi, tabloyu netleştirmek adına önerilebilir.

Her ne kadar, “bilimde bir paradigmanın diğerine üstünlük sağlayarak onun yerini alması söz konusu” (Dikili, 2013) olmasa da eleştirel yaklaşım, var olan durumu tartışmaya açmanın bir adım ötesine giderek onu değiştirmeye de niyet eder, bu nedenle: YÖNEP çalışmaları ve bu çalışmanın kurumsallaşması adına uğraş veren oluşum olan Isparta Okulu, ana akım yönetim çalışmalarının tahakkümünü göz ardı ederek, özgün ürünler ortaya koyabilmek ve yeni bir söz söyleyebilmek adına bir imkân olarak değerlendirilebilecek olan eleştirel yönetim çalışmalarının, Türkiye bağlamında, tarihsel ve kültürel farklılaşmasında bir kilometre taşı olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Adler, P.S., Forbes, L.C., & Willmott, H. (2007). *Critical management studies*. Taylor&Francis Group, LLC.

Akella, D. (2008). A reflection on critical management studies. *Journal of Management & Organization*, 14(1), 100-110.

Alakavuklar, O. N. (2010). Eleştirel bakış açısı: Türkiye için bir lüks mü yoksa gereklilik mi?. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 290-299.

Alakavuklar, O. N. (2012). Yönetsel kontrole direncin ahlâkı. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Doktora Tezi.

Alvesson, M., Willmott, H. C. (1992). On the idea of emancipation in management and organisation studies. *Academy of Management Review*, 17, 432–64.

Aslan, A. (2020). Eleştirel yönetim çalışmaları fildişi kulesinden nasıl çıkabilir? Eleştirel edimsellik ve topluluk ekonomileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Erken Görünüm. DOI: 10.33630/ausbf.696089

Bates, R. J. (2001). Eleştirel teori açısından eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 573-592.

Berkman, A. E. (2009). Türk yönetim yazını ve Türkiye’de yönetim-örgüt alanının gelişimi: 1990 yılı sonrası (nereden nereye). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 13-24.

Caproni, P. J. (2004). Work/life balance you can’t get there from here. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 40(2), 208-218.

Coşkun, R. (2009). “Yönetim-organizasyon” ders kitaplarında biçim ve ideoloji. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 239-258.

Coşkun, H., Armutçuoğlu, G. U. (2014). Ortak aklın devre dışı kaldığı grup

düşünme için önleyici teknikler: son bulgular ışığında değerlendirme. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-63.

Dikili, A. (2013). Eleştirel yönetim çalışmaları ana akım yönetim çalışmalarının yönünü değiştirebilir mi?. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2), 52-62.

Dikili, A. (2014). Örgütlerde güç kavramı: eleştirel yönetim çalışmaları ile kaynak bağımlılığı yaklaşımı'nın bakışlarına dair karşılaştırmalı bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 141-164.

Eden, D. (2003). Critical management studies and the academy of management journal: challenge and counterchallenge. *The Academy of Management Journal*, 46(4), 390-394.

Erdem, R. (2017). *Yönetimde informalite buç dağının görünmeyen yüzü*. Beta Yayınevi.

Erdemir, Y., Koç, A. (2009). Bilgiyi yönetmek mümkün mü? eleştirel yönetim çalışmaları çerçevesinde bilgi yönetimi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 4(2), 155-166 .

Goldman, G. (2016). *Critical management studies in the South African context*. AOSIS (Pty) Ltd. Cape Town.

Hourani, A. (2013). *A history of the arab peoples*. Faber and Faber Ltd.

Isparta Okulu (2021). Isparta okulu hakkında.

<https://www.ispartaokulu.com/isparta-okulu/hakkinda/>

Isparta Okulu (2021). Yönetimde eleştirel perspektifler (YÖNEP) çalıştayı. <https://www.ispartaokulu.com/yonep2021/>

Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). Örgüt teorisi. Nobel Akademik Yayıncılık.

Kuhn, T. (1991). *Bilimsel devrimlerin yapısı*. Alan Yayıncılık.

Marcuse, H. (2015). Tek boyutlu insan ileri işleyim toplumunun ideolojisi üzerine incelemeler. (Çev.: Aziz Yardımlı) İdea Yayınları.

Özbilgin, M., Erbil, C. (2018). Yönetim çalışmaları alanındaki kısır yöntem ikilemlerini dışaçekimsel ve geçmişsel yaklaşım ve eleştirel gerçekçilikle yöntem yelpazesine dönüştürmek. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 2(2), 1-15.

Papatya, G. (2019). Türkiye örgütsel davranış disiplininde "nitelik" tartışması: yazın vizyon hareketliliği ve etiyolojik bir yaklaşım. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 578-595.

Prasad, A., Prasad, P., Mills, A.J., & Mills J.H. (2016). *The Routledge companion to critical management studies*. Routledge.

Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim-Öğretim Bilgi Sistemi (2021). Yönetimde eleştirel perspektifler. <https://obs.sdu.edu.tr/Public/EctsCourseDetails.aspx?DersNo=0&BolumNo>

=32&BirimNo=2&DersBolumKod=02SKY1112

Şener, E. (2020). Dost metaforu işletmeler için bir erdem arayışı mı?: eleştirel bir değerlendirme. *BMIJ*, 8(2), 1289-1309.

The International Critical Management Studies Board (2021). History of the ICMS board: a timeline. <https://internationalcms.org/about-us/>

Türker, Y., Yalçınkaya, A. (2014). Türk yönetim/örgüt yazınında örgüt kuramı çalışma alanı: 2002-2013 yılları arası kongre ve çalıştay bildirimleri üzerine bir değerlendirme. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2014, Konya. ss. 672-678.

Üsdiken, B. (2002). Tarihsel bir bakışla bilim-yönetim birlikteliği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi* (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı), 2(2), 127-154.

Üsdiken, B., Wasti, S. A. (2002). Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya ‘insan kaynakları’ yönetimi, 1972-1999. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), 1-37.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Zald, M. (2002). Spinning disciplines: critical management studies in the context of the transformation of management education. *Organization*, 9(3), 365-385.



ISPARTA OKULU DERGİSİ

<https://ispartaokulu.com> | dergi@ispartaokulu.com