

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TOPLUMSAL KÜLTÜR DEĞERLERİNİN
ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE ETKİSİ
“TÜRKİYE-İTALYA DEĞERLENDİRMESİ”**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Huriye Neşe KOCAOĞLU**

Enstitü Anabilim Dalı: Sosyoloji

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa Kemal ŞAN

EKİM-2007

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TOPLUMSAL KÜLTÜR DEĞERLERİNİN
ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE ETKİSİ
“TÜRKİYE-İTALYA DEĞERLENDİRMESİ”**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Huriye Neşe KOCAOĞLU**

Enstitü Anabilim Dalı: Sosyoloji

Bu tez 22/10/2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

**Yrd. Doç. Dr. Mustafa Kemal ŞAN
Jüri Başkanı**

**Yrd. Doç. Dr. İsmail HİRA
Jüri Üyesi**

**Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN
Jüri Üyesi**

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Huriye Neşe KOCAOĞLU

07/09/2007

ÖNSÖZ

İnsanoğlu var olduğu andan bu zamana kadar hep bir sosyalleşme ve paylaşım ihtiyacı içindedir diyebiliriz. Bu paylaşım ihtiyacı da zamanla beraberinde birlikte çalışmayı, birlikte üretmeyi getirmiş ve gelinen son nokta olarak da örgütler ortaya çıkmıştır. İnsanların zaman zarfında oluşturdukları bu örgütler, kendi kültürel değerlerinden ve tutumlarından ister istemez etkilenmekte ve zamanla örgütün kendi kültürü halini almaktadır. Zaman geçtikçe de görülür ki, insanlar bir süre sonra kendi kültürlerini şirketlerini kapılarında bırakıp, kurumun kültürünü sahiplenerek firmalarına girerler. İşte bu duruma örgüt kültürü veya kurum kültürü de denilebilir. Zamanla kazanılan ve ilk bakışta anlaşılamayan örgüt kültürü kurumun verimini, kalitesini ve üretimini arttıran ve mevcudiyeti ile kuruma son derecede fayda sağlayan bir kavramdır. Fakat, sanayileşme sürecinde olan ülkemiz için bu kavram küçümsenen ve ciddiye alınmayan bir kavram olarak bilinirken, Avrupa'da ve tezimizin diğer bir kolu olan İtalya'da Türkiye'dekine nazaran daha önemli olarak kabul edilip, algılanan bir kavram olma özelliği göstermektedir. Aynı zamanda örgüt kültürünün doğru bir şekilde analiz edilebilmesi için öncesinde toplumsal kültürel değerlerin doğru algılanabilmesi gerekmektedir. Bu sebepten ötürü de tezimizin ana fikrini bahsini geçirmiş olduğumuz bu kavramlar ve maddeler oluşturmaktadır.

Eğitim hayatım boyunca bana maddi manevi desteklerini hiç bir zaman esirgemeyen aileme; akıl hocalığımı yapan danışman hocam Yard.Doç.Dr. Mustafa Kemal Şan Hocama; hiçbir zaman ilgi, alaka ve desteklerini benden esirgemeyen İsmail Hira ve Tolga Uslu Hocama; Elif Dede arkadaşşıma, yurt dışı deneyimi kazanmam adına bana yol gösteren Prof. Musa Taşdelen Hocam ile sevgili Pınar Yazgan Hocama; bilgisini, deneyimlerini ve arkadaşlığını benden esirgemeyen sevgili Didem Yılmaz arkadaşım ile İtalyanca kaynakları tercüme etmem noktasında benimle zamanını, bilgisini ve birikimini sonuna kadar cömertçe paylaşan sevgili Diamant Fiku arkadaşşıma sonsuz saygılarımı ve sevgilerimi sunarım.

Huriye Neş KOCAOğLU

22/10/2007

İÇİNDEKİLER

ŞEKİL LİSTESİ	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ÖZET	viii
SUMMARY	ix

GİRİŞ.....	1
------------	---

BÖLÜM 1: KÜLTÜREL YAPI.....	2
------------------------------------	----------

1.1.Kültürün Tanımı.....	2
1.2. Kültürün Özellikleri	4
1.3. Kültürün Çeşitleri.....	5
1.3.1. Genel Kültür-Alt Kültür.....	5
1.3.2. Maddi ve Manevi Kültür	6
1.3.3. Üçlü Ayrım	6
1.3.4. Diğer Kültür Ayrımları	6
1.4. Kültürün Unsurları	7
1.4.1. Teknolojik ve Nesnel Kültür Unsurları	7
1.4.2. Sosyolojik ve Özel Kültür Unsurları	7
1.4.3. Duygusal ve Estetik Kültür Unsurları	9
1.4.4. İdeolojik Kültür Unsurları	10
1.5. Kültürün Süreçleri ve İşlevleri	10

BÖLÜM 2: ÖRGÜT KAVRAMI.....	12
------------------------------------	-----------

2.1. Örgütün Tanımı	12
2.2. Örgüt Kültürünün Tanımı	14
2.3. Örgüt Kültürünün Özellikleri.....	17
2.4. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları.....	18
2.5. Örgüt Kültürünün Temel Unsurları	19
2.5.1. Değerler	21
2.5.2. Varsayımlar	24
2.5.3. Normlar	25

2.5.4. İnançlar	25
2.5.5. Semboller	26
2.5.6. Hikayeler	27
2.6. Örgüt Kültürünün Boyutları	27
2.7. Örgüt Kültürünün Özelliklerine Göre Sınıflandırılması	28
2.7.1. Hâkim kültür – Alt kültür.....	28
2.7.2. Güçlü kültür – Zayıf kültür	29
2.7.3. Uyumlu Olan kültür – Uyumlu Olmayan kültür	32
2.8. Örgüt Kültürü Kuramları.....	32
2.9. Örgüt Kültürü Tipleri	34
2.9.1. Schneider’de Örgüt Kültürü	34
2.9.2. Deal ve Kennedy’de Örgüt Kültürü	34
2.9.3. Handy’de Örgüt Kültürü	35
2.9.4. Cameron ve Freeman’de Örgüt Kültürü	35
2.9.5. Kono’da Örgüt Kültürü	36
2.9.6. Byars’da Örgüt Kültürü	36
2.9.7. Miles ve Snow’da Örgüt Kültürü.....	37

BÖLÜM 3: TOPLUMSAL KÜLTÜR DEĞERLERİ BAĞLAMINDA TÜRKİYE-İTALYA DEĞERLENDİRMESİ VE ÖRGÜT

KÜLTÜRLERİ ÜZERİNE ETKİSİ.....	38
3.1. Sosyo-Ekonomik Değer ve Tutumlar	38
3.2. Türk Toplum Yapısının Değerleri	39
3.3. İtalyan Toplum Yapısının Değerleri	68
3.4. Toplumsal Değerler Işığında Türkiye-İtalya Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması	86
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
KAYNAKLAR	95
ÖZGEÇMİŞ	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (Türkiye Genel).....	40
Şekil 2: Eğitim Durumu (Türkiye Genel)	40

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Farklı bilim adamlarına göre örgüt kültürü tanımları (Demir, 2005: 71-72)..	15
Tablo 2: Yaş ve Cinsiyete Göre Eğitim Durumu (Türkiye Genel) (Erdem, 2006: 6)....	41
Tablo 3: Allah'a inanır mısınız?	43
Tablo 4: İnançlı bir insan mısınız?	43
Tablo 5: Allah'ın hayatınızdaki önemi.	44
Tablo 6: Hayatınızda ailenin önemi.....	45
Tablo 7: Hayatınızda dinin önemi.	45
Tablo 8: Hayatınızda işin önemi.....	46
Tablo 9: Hayatınızda dost ve arkadaşların önemi.....	46
Tablo 10: Dini kurumlara duyulan güven.	47
Tablo 11: Askeri güçlere duyulan güven.	47
Tablo 12: Eğitim sistemine duyulan güven.	47
Tablo 13: Politikacılara duyulan güven.	48
Tablo 14: Özel firmalara duyulan güven.	48
Tablo 15: İşinde iyi para kazanmanın önemi.	50
Tablo 16: İşinde iyi zaman geçirmenin önemi.	50
Tablo 17: Çalışmayan insanın tembel olabileceğine dair inanç.....	50
Tablo 18: İnsanların çalışmaya zorunlu olmadıkları durumlarda çalışıp çalışmayabileceklerine dair inanç.....	51
Tablo 19: Erkeklerin iş hayatı için kadınlardan daha uygun olup olmadığını dair oranlama.....	53
Tablo 20: Kadınların eşlerinden daha fazla kazanmalarının problem teşkil edip etmediğine dair oranlama.....	53
Tablo 21: Kadınların eşlerine her zaman boyun eğip eğmemelerine dair oranlama.....	54

Tablo 22: Evin geliri için erkeğin de kadının da çalışmalarının gerekliliğine dair oranlama.....	54
Tablo 23 : Para ve maddiyatın öneminin azalması.	55
Tablo 24: Çalışmanın önemini yitirmesi.	56
Tablo 25: Teknolojik gelişmeler iyi midir kötü müdür?.....	56
Tablo 26: Bireyselliğin öneminin artması.....	57
Tablo 27: Devlet görevlilerine daha çok önem verilmesi.	57
Tablo 28: Aile hayatına daha fazla önem verilmesi.....	57
Tablo 29: Daha basit ve doğal bir yaşama özlem duyma.	58
Tablo 30: Toplumsal düzen değişmeli mi değişmemeli mi?	59
Tablo 31: Yenilikçilik mi tutuculuk mu?.....	60
Tablo 32: Bilim yararlı mıdır zararlı mıdır?	61
Tablo 33: İş hayatında devlet kontrolü veya özel teşebbüsler.	63
Tablo 34: Bireyler mi devlet mi sorumluluk almalı?.....	63
Tablo 35: Rekabet iyi midir kötü müdür?.....	64
Tablo 36: Devlet şirketlere özgürlük vermeli mi vermemeli mi?.....	64
Tablo 37 : Piyasa ve endüstri nasıl yönetilmeli?.....	65
Tablo 38: Bütçemin bir kısmını çevre sorunları için kullanabilirim.....	66
Tablo 39: Çevre sorunlarına çare olacaksa eğer vergi vermeye hazırım.	66
Tablo 40: Devlet çevre kirliliği problemini çözebilir.	66
Tablo 41: Tanrıya inanır mısınız?	71
Tablo 42: İnançlı bir insan mısınız?.....	71
Tablo 43: Tanrı'nın hayatınızdaki önemi ne kadar?	72
Tablo 44: Hayatınızda ailenin önemi.	72
Tablo 45: Hayatınızda dinin önemi.....	72

Tablo 46: Hayatınızda işin önemi.	73
Tablo 47: Hayatınızda arkadaşlarınızın ve dostlarınızın önemi.....	73
Tablo 48: Dini kurumlara duyulan güven.	74
Tablo 49: Askeri güçlere duyulan güven.	74
Tablo 50: Eğitim sistemine duyulan güven.....	74
Tablo 51: Politikacılara duyulan güven.	75
Tablo 52: Özel firmalara duyulan güven.	75
Tablo 53: İşinde iyi para kazanmak önemlidir.	76
Tablo 54: İşinde iyi zaman geçirmek önemlidir.	76
Tablo 55: Çalışmayan insan tembel olur.	76
Tablo 56: İnsanlar çalışmak zorunda değilse çalışmayabilirler.	76
Tablo 57: Erkekler iş için kadınlardan daha uygundur.	77
Tablo 58: Kadın da erkek de çalışıp evi ortak geçindirmeliler.	77
Tablo 59: Para ve maddiyatın öneminin azalması.	78
Tablo 60: Çalışmanın önemini yitirmesi.....	78
Tablo 61: Teknolojik gelişmeler iyi midir kötü müdür?	78
Tablo 62: Bireyselliğin öneminin artması.....	79
Tablo 63: Devlet görevlilerine daha çok önem verilmesi.	79
Tablo 64: Aile hayatına daha fazla önem verilmesi.....	79
Tablo 65: Daha basit ve doğal bir yaşama özlem duyma.....	80
Tablo 66: Toplumsal düzen değişmeli mi değişmemeli mi?.....	80
Tablo 67: Yenilikçilik mi tutuculuk mu?	81
Tablo 68: Bilim yararlı mıdır zararlı mıdır?	82
Tablo 69: Bireyler mi devlet mi sorumluluk almalı?	83
Tablo 70: Rekabet iyi midir kötü müdür?	83

Tablo 71: Devlet şirketlere özgürlük vermeli mi vermemeli midir?.....	84
Tablo 72: Piyasa ve endüstri nasıl yönetilmeli?.....	84
Tablo 73: Bütçemin bir kısmını çevre sorunları için kullanabilirim.....	85
Tablo 74: Çevre sorunlarına çare olacaksa eğer vergi vermeye hazırım.	85
Tablo 75: Devlet çevre kirliliği problemini çözebilmelidir.	85

Tezin Başlığı: Toplumsal Kültür Değerlerinin Örgüt Kültürüne Etkisi “Türkiye-İtalya Değerlendirmesi”	
Tezin Yazarı: Huriye Neşe KOCAOĞLU	Danışman: Yrd. Dç. Dr. Mustafa Kemal ŞAN
Kabul Tarihi: 22 Ekim 2007	Sayfa Sayısı: IX (Ön Kısım) + 98 (tez)
Anabilimdalı: Sosyoloji	Bilimdalı: Sosyoloji
<p>Örgütler, belirli bir zaman zarfında amaçlarını gerçekleştirmek maksadı ile kendi kültürlerini oluşturmaktadırlar. Ortaya çıkan bu kültüre ‘örgüt kültürü’ denmektedir.</p> <p>Tanımı bu denli kolay yapılabilen bir kavram olmasına rağmen örgüt kültürü, son derecede soyut ve dışarıdan görülemeyen, sadece hissedilebilen bir kurallar silsilesinden oluşmaktadır ve tüm bu kurallar silsilesi örgüt çalışanlarını aynı mantık ve zihniyet altında toplamaktadır.</p> <p>Örgüt kültürlerinin oluşmasında en büyük role sahip olan kültürel değer yargıları ise, toplumdan topluma değişim göstermekle birlikte her toplumun kendine has kültürel değerlerinden ve özelliklerinden ayrı ayrı beslenmekte ve meydana gelmektedir.</p> <p>Örneğin, Türkiye’deki çalışanlar rekabete çok sıcak bakmazlarken, İtalyan çalışanlar rekabetin kaliteyi ve üretimi arttıracığına inandıkları için daha sıcak bakmaktadırlar.</p> <p>Aynı zamanda, Türkler inanç sistemlerinden ve Osmanlı geleneklerinden ötürü son derecede kaderci bir toplum olmaları dolayısı ile iş hayatında karşılaştıkları en kötü olayla ilgili olarak bile ‘kaderci’ bir tutum sergilerlerken, İtalyanlar da kendi inanç sistemleri dolayısı ile son derecede kaderci bir yaklaşımı benimsemekte ve bu konu ile ilgili olarak hem Türk toplum yapısı ile hem de Türk örgüt çalışanları ile çok benzer bir tutum sergilemektedirler.</p> <p>Bu iki örnek de bize şunu çok açık bir şekilde göstermektedir ki; toplumların inançlarından, dillerinden ve yaşam şekillerinden oluşan kültürel değerler, örgüt çalışanları üzerinde zaman zarfında ortak bir kurallar bütünü oluşturmaktadır.</p> <p>Bu noktada çalışmamızın temasını da, toplumdan topluma değişim gösteren kültürel değerlerin, örgüt kültürleri üzerindeki etkisi oluşturmaktadır.</p>	
Anahtar kelimeler: Kültür, örgüt, örgüt kültürü, değerler, toplumsal yapı değerleri.	

Title of the Thesis: Impact of the Country's Cultural Values on the Company Culture: A Comparative Evaluation between Italy and Turkey	
Author: Huriye Neşe KOCAOĞLU	Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mustafa Kemal ŞAN
Date: 22 October 2007	Nu. of pages: IX (pre text)+ 98(main body)
Department: Sociology	Subfield: Sociology
<p>In order to actualize their aim in a period of time, Organizations create their own cultures. This created culture is called "organization culture".</p> <p>Eventhough the meaning of organization culture seems to be easily defined, it is comprised of discrete, intangible, untouchable, but only perceived norms. These norms bring the organization members under one mindset and dialectic.</p> <p>Standard of judgment has the biggest role during the development of organization cultures and changes from society to society so that can get from distinct cultures of different societies.</p> <p>For instance, while the employees in Turkey does not value competition very much, employees in Italy think that competition improves the quality and manufacturing and hence value competition more than Turkish employees.</p> <p>Also, depending on their belief system and their Ottoman customs, Turkish people are very fatalist and can even approach the worst situaiton at work with a fatalist mindset. Italians are very much like Turkish people, depending on their belief system, they are also very fatalist people and resemble to Turkish people in this context.</p> <p>After analyzing these two examples, it is certain that cultural values are formed by societies believes, languages and lifestyles and with time it creates common norms that affects organization members.</p> <p>At this point the theme of the paper is cultural values that change from society society and their affect on organization cultures.</p>	
Keywords: Culture, Organization, Organizational Culture and Social Values	

GİRİŞ

Toplum ve çevre içerisinde, varlık gösterip yaşamını idame ettirebilen insanoğlu çok eski zamanlardan bu yana kendisini yetersiz hissettiği ve yardıma ihtiyacı duyduğu noktada birlikler, gruplar, örgütler oluşturmaya başlamış ve bu örgütler aracılığı ile ulaşmak istediği hedeflerine kolaylıkla ulaşabilme kabiliyetini göstermiştir.

İlk başlarda kişilerin ihtiyaçları sebebi ile oluşan bu örgütlerin zaman zarfında bir kişilik ve kimlik kazanmaları ile birlikte kendi ihtiyaçları ve hedefleri gündeme gelmeye başlamıştır. Şu anda gelinen nokta ise, insanın örgütün hem amacı hem de aracı olması durumudur.

Kültür ise; insan topluluklarının geçmişleri, yaşama, üretim biçimleri, bunlarla ilgili gelişmeler ve bunun gibi insan topluluklarının sosyal ilişkileri ile ilgilidir. Bu doğrultuda da denilebilir ki, kültür olgusu insanın hayatının ayrılmaz bir parçasıdır.

Her insanın kendisine has özellikleri olduğu gibi, insanların oluşturduğu örgütlerin de zaman zarfında insanların bir arada bulunmalarından kaynaklanan özellikleri ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile ekonomik ve sosyal sistemin bir parçası olan örgütlerin de kendilerine has yaşam biçimi ve ürünleri örgüt kültürünü oluşturmuştur.

Çalışmanın Amacı

İki ülke arasındaki benzerlik ve farklılıklardan yola çıkarak örgüt kültürü kavramının önemine ve gerekliliğine vurgu yapmaktır.

Çalışmanın Önemi

Örgüt kültürü, kurumlardaki üretim ve hizmetlere dolaylı veya direkt faydası olması dolayısıyla da son derecede önem arz etmektedir. Özellikle de henüz bu zihniyetin çok yerleşmediği ülkemizde karşılıklı bir değerlendirme ile mevcut durumun daha sağlıklı analiz edilmesidir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu anafikir çerçevesinde de çalışmamızı teorik veri toplama ve mülakat tekniği ile gerçekleştirmiş bulunmaktayız.

BÖLÜM 1: KÜLTÜREL YAPI

Her toplum, bireylerin belirli durumlarda karşılaştığı sorunları çözmek ve gereksinimlerini gidermek için birçok araçlara ihtiyaç duyar. Kişinin içinde bulunduğu çevre şartlarına, toplu olarak yaşadığı insanlarla olan ilişkilerine, karşılıklı etkilerin şekline ve biyolojik bir varlık olarak duyduğu gereksinimleri gidermek için edindiği yetenek ve becerikliliğe göre, bu araçlar sınırlanmakta ve değişmektedir. Bununla beraber, en basitinden en ilerisine kadar her türlü insan toplumunda kültür denilen ortak bir olgu mevcuttur.

Her yerde ve her toplumda belirli maddi gereksinimleri gidermek amacı ile oluşturulmuş, insan ilişkilerini düzenleyen kurallar, gelenekler, fikirler ve kişisel düşünceler vardır. İşte bu ilişki ve sistemlerin toplamı Malinowski'nin dediği gibi, “insanın tabiata karşı fakat kendisi için yarattığı bir vasıttan ibaret olan ve kültür adı verilen sosyal bir kurum ve olguyu meydana getirir” (Erdoğan, 1997:111).

Her kültür sistemi kendi özelliklerine ve yapısal konumuna göre değişen iç ve dış dinamiklere bağlı bulunmaktadır. Kültürleri böylesine bir bağımlılığın dışında düşünebilmek olanaksızdır. Bir toplumun bütününe, tek bir kesiminin ya da bireyin gelişimleri göz önüne alındığı zaman kültür sözcüğünün birbirinden farklı çağrışımlar uyandırdığı gözlenmektedir. Bireyin kültürü, toplumun kültürüne, toplumun kültürü de tek tek bireyin kültürüne doğrudan doğruya bağlı bir görünüm sergilemektedir. Bu yüzden de ilk olarak incelenmesi gereken kültür kavramının anlamıdır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001:220).

1.1.Kültürün Tanımı

Kültür kelimesinin Latince'deki “colere” veya “cultura” fiillerinden kaynaklandığı ve klasik Latince’de “ekip-biçmek”, “bakmak” veya “yetiştirmek” anlamını taşıdığı ileri sürülmüştür. 17. yüzyıla kadar bu anlamda kullanılan “cultura” kelimesini ilk defa Voltaire, insan zekâsının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi anlamında kullanmıştır (Güvenç, 1999:96). Fakat kültürün 300 kadar tanımı yapıldığı ifade edilse de, günümüzde kültür konusu ile ilgilenen herkesi tatmin edecek bir tanım yapılamamaktadır (Akıner, 2001:25). Bu bağlamda, tanımı yapanların farklı

disiplinlerden olmalarından kaynaklanan bakış açılarının farklılığı kültür kavramının tanımlanmasında yaşanan güçlüğün temel sebeplerinden biridir denilebilir.

Kültür tanımları içinde ilk ve geniş kapsamlı olan ve en çok kullanılanı, E.B. Tylor'un tanımıdır. Fonksiyonel bir bakış açısı getiren Tylor'a göre kültür, "bilgisi, inancı, sanat ve ahlaki, örf ve adetleri, bireyin bağlı olduğu bir toplumun üyesi olması nedeniyle kazandığı alışkanlıkları ve bütün becerileri içine alan karmaşık bir bütündür" (Erdoğan, 1997:117). Tylor'ın bu tanımı kültürün bütün unsurlarını ele almamakta ve bütüncü kavramların ilk örneği olmaktadır. Tylor, tanımını toplum, insan, kapsam ve öğrenme olarak dört değişken unsuru fonksiyonel bir ilişki ile açıklayarak yapmıştır. Tylor'un tanımında, kültürün kazanılması için insanın bir toplumun üyesi olması şartı öngörülmüştür. Fakat insanın kültüre neden ihtiyaç duyduğu hakkında veya kültürün insan için gereğinin ne olduğu hakkında herhangi bir bilgi vermemektedir. Bu noktada Malinowski, Tylor'un eksikliğini kapatarak insanın içerisinde yaşadığı tabiat ile bir savaş halinde olduğunu savunarak şu tanımı yapar; "İnsan kültür adı verilen olgu yardımı ile tabiata karşı fakat kendisi için yapma bir çevre yaratmaktadır" (Mümtaz, 1969:45).

Ülkemizde ise; kültürü sistemli bir şekilde ilk tanımlayan kişi Ziya Gökalp'tir. Gökalp kültürü, bir topluma özgü sanat, din, gelenek ve adetler olarak tanımlayarak, kültürün milli olduğunu ileri sürmüştür.

Bozkurt Güvenç'e göre kültür ise; "üzerinde çok konuşulan, tartışılan, ancak tanımı konusunda bilim adamları arasında ortaklık sağlanamayan; kullanılması çok kolay, fakat tanımlanması oldukça zor bir kavramdır. Birey, grup ve toplumlarla ilgili çoğu sorunları, kültür ve buna bağlı kavram ve süreçlerle açıklamak görece kolay görülmekte; ancak kültürün ne olduğunu ya da ne olmadığını tanımlamak kolay görülmemektedir (Güvenç, 1985:110).

Amerikan Social Science Citation Index (SSCI)'e göre, Sosyal Bilimciler tarafından 1980'lerin sonundan bu yana en çok referans verilen araştırmacı kültür biliminin kurucularından biri olarak nitelendirilen Geert Hofstede'dir (Akıner, 2001:34-35). Hofstede'ye göre ise kültür; "Bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama" dır (Akıner, 2001:30). Bu tanımdan hareketle, bireysel düzeyde zihinsel

programlara ilişkin kaynakları, kişinin yetiştiği ve yaşam deneyimlerini elde ettiği sosyal çevrelerde yattığı söylenebilir. Bu bağlamda da Hofstede'e göre programlama aileden başlamakta, okulda, arkadaş gruplarında, çalışma ortamında ve içinde yaşanılan toplumda devam etmektedir. Kültür, öğrenme sonunda oluşmakta, bir başka deyişle, kişinin genlerinden değil, sosyal ortamından kaynaklanmaktadır (Ünal, 2000:3).

1.2. Kültürün Özellikleri

İnsanlar doğduklarında herhangi bir kültüre sahip değildirler. Dolayısıyla kültürün kazanılması ilk önce ailede baslar, sonra da toplumsal ortamda ve süreçte devam eder. Bu bağlamda denilebilir ki;

- Kültür öğrenilir (Unutkan, 1995:6).

Kültür, toplumları oluşturan ve içerisinde yaşayan insanlar tarafından oluşturulur ve paylaşılır. Bireyler hayatlarını devam ettirmek için kendilerine özel yöntemler, kurallar belirleyebilirler. Fakat kişiye özel bu yöntem ve kurallar toplumu oluşturan bireylerin çoğunluğunca kabul edilen kurallar olarak şekillenene ve uygulanmaya konulana kadar kültürün bir parçası olarak kabul edilemezler. Bir kültüre ait olmak, en azından bir sureliğine diğerlerinin inandığına inanmayı ve yaptığını yapmayı gerektirir. Yani bireylerin değil, toplumun düşünce, inanç ve davranış örüntülerini, deneyim ve birikimini içerdiği varsayılır. Bu bağlamda da denilebilir ki;

- Kültür, kişisel değil toplumsaldır(Unutkan, 1995:6).

Kültür kendine ait bir dinamizmi içerisinde barındıran, zamana bağlı olarak değişebilen ve gruba göre farklılıklar gösterebilen bir kavramdır. Hatta modern toplumlarda bu değişim hızının daha yüksek olduğu da görülebilir. Bu noktadan hareketle de denilebilir ki;

- Kültür değişkendir (Unutkan, 1995:6).

Kültür, bir kuşaktan diğerine geçmek suretiyle süreklilik kazanmaktadır. Gelenekler ve görenekler kültürün sürekliliğini sağlayan en etkin araçlar olma özelliğine sahiptirler ve bu yüzden de kültürel çerçeve büyük ölçüde geleneklere bağlı olarak ortaya çıkar. Dolayısıyla da denilebilir ki;

- Kùltür tarihsel bir boyuta sahiptir ve sùreklidir (Unutkan, 1995:6).

Son olarak ise, kùltür insanların ve toplumların biyoloji ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılar. Hatta kùltürel faktörlerin var olabilmesi toplumun üyelerine bir doyum sağlamasına da bağlıdır diyebiliriz. Bu doğrultuda da denilebilir ki;

- Kùltür ihtiyaçları karşılayıcı ve tatmin sağlayıcıdır (Unutkan, 1995:6).

Ayrıca, Sulhi Dönmezer'e göre kùltürün özelliklerini su şekilde sıralanabilir.

- Kùltür bir toplumu diğerinden ayırmak için bir tur "alâmetifarika" (marka)dır.

- Kùltür toplum değerlerini bir bütün haline getirir ve bunları sistematik bir biçimde taşır.

- Kùltür, toplumun üyelerince paylaşılır.

- Kùltür, dayanışmanın en önemli temellerinden birisidir.

- Kùltür, öğrenilmiş davranışlardan oluşur.

- Kùltür, sosyal yapının bir kopyasını verir (Dönmezer, 1994:106).

Kùltürün özellikleri yukarıda ele aldığımız kadarı ile sınırlı değildir ve daha pek çok özelliğinden bahsedilebilir. Fakat genel çerçevede ana hatları ile en çok kabul gören maddeler bunlardır.

1.3. Kùltürün Çeşitleri

1.3.1. Genel Kùltür-Alt Kùltür

Bu sınıflama ve ayırım, kùltürün yaygınlık derecesine göre yapılmıştır. Genel kùltürü, özel bir toplumun sahip olduğu kùltür olarak düşünürsek görürüz ki ne kadar toplum varsa, o kadar da genel kùltür vardır (Erdoğan, 1997:122). Dolayısı ile toplumun inanç yapısı, örf/adetleri, değerleri, hareket ve yaşam tarzları genel kùltürü oluşturmaktadır. Alt kùltür ise; genel kùltürü veya bir başka deyiş ile hâkim/millî kùltürü oluşturan alt sistemlerdir. Diğer bir deyişle, genel kùltürün içerisinde yer alan etnik, bölgesel ve mezhep ayrıcalıklarına dayanıp kendilerine özgü yasama şekilleri ve değerleri olan kùltürdür (Çevik, 2002:12).

1.3.2. Maddi ve Manevi Kültür

Özellikle kültür konusunda fonksiyonist bir yaklaşım içinde bulunan antropologlar bu ayrıma daha fazla önem vermektedirler. Bunlardan biri olan Malinowski'ye göre, kültür toplumların yaşamak için yarattığı bir ortam olduğu için insanlar birçok ihtiyaçlarını giderebilmek için bu ortamı sürekli değiştirip, yenilerler. Bu anlamda da insanların biyolojik ve fizyolojik bu ihtiyaçlarının giderilmesi sürecinde ürettikleri her türlü unsur maddi kültürü oluşturmaktadır. Örneğin; yollar, binalar, evler, giysiler, ulaşım araçları, fabrikalar, köprüler, barajlar gibi...

Kültürün, toplumların ruhsal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olan kısmına da manevi kültür deniyor. Manevi kültür elemanları pek doğal olarak elle tutulur, gözle görülür cinsten kültür unsurları olmamak ile birlikte, toplumun kendisine özel kabul edilen tüm dini ve ahlaki normları, örf ve adetleri manevi kültürü oluşturmaktadır.

1.3.3. Üçlü Ayrım

Kişinin kültürü öğrenme zamanına göre yapılan kültür sınıflamasına göre üç tip kültür vardır. Birincisi, 'sonradan öğrenilen kültür' kişinin büyüklerinden, atalarından öğrendikleri kültürdür. İkincisi, 'birlikte oluşan kültür' kişinin yaşantılarından ve yaşlılarından edindikleri kültürdür. Üçüncüsü ise, 'önceden oluşan kültür' yaşlı insanların gençlerden öğrendikleri kültür tipidir. Bu ayrım özellikle küçük grupların kültürel özelliklerin belirlenmesinde yararlı olabilir. Yoksa gelişmiş toplumlar için bu ayrımın geçerliliği azdır. Çünkü gelişmiş toplumların kültürü sadece kendi toplumlarının kültürleri ile sınırlı kalmamaktadır.

1.3.4. Diğer Kültür Ayrımları

Ele aldığımız üç kültür çeşidinin yanı sıra, bazı başka bilim adamları, yazarlar değişik açılardan ele alarak, farklı kültür çeşidi tanımları kazandırmışlardır literatüre. Bunları özetleyecek olursak;

- Mevcut kültürün direnç gösterip-göstermemesine göre yapılan bir sınıflamaya göre, 'Açık Kültür ve Kapalı Kültür' tanımları,

- Toplumunu oluşturan fertlerin yerleşim yerlerine göre yapılan bir sınıflamaya göre, ‘Koy Kültürü ve Şehir Kültürü’ tanımları,
- Toplumunu oluşturan fertlerin ekonomik durumlarına göre yapılan bir sınıflamaya göre, ‘Fakirlik Kültürü ve Zenginlik Kültürü’ tanımları,
- Zenginlik ve Fakirlik kültürlerinin gelişimine paralel olarak ortaya çıkan ve özellikle ABD’de karşılaşılan ‘Beyaz adam kültürü ile Zenci kültürü’ tanımları,
- Jules Henry’nin geliştirdiği, teknolojik gelişmelerin değişik bir bakış açısı ile eleştirilmesi yönünde algılanabilir ‘Hayat Kültürü ve Ölüm Kültürü’ tanımları,
- Ve son olarak toplumun hoşgörü sınırlarını zorlayan, toplum norm ve değerleri ile çatışan, sosyo-ekonomik ve politik düzenin karşısında olan oluşumlar olarak ortaya çıkan ‘Karşı Kültür’ tanımıdır. Karşı kültür, bir yan kültür olarak sosyal sisteme ve çevreye yeteri kadar uyum sağlayamamaktan ileri gelmektedir ve genel kültüre bir isyan niteliğindedir. Dolayısıyla, mevcut toplumda bu tip isyan hareketlerinin olması demek, o toplumun genel kültüründe bazı çatlama noktalarının olması anlamına gelmektedir. Bu kültür çeşidine örnek olarak, İstanbul-Bağdat Cad. Gençliği verilebilir. Toplumumuzda oluşmuş olan en hafif karşı kültür örneği, Arabesk Kültürü’dür. Karşı kültürün genel kültürü aşırı zorladığı ve mevcut dengeleri bozduğu noktada, kargaşa ve anarşi ortamı oluşmaktadır.

1.4. Kültürün Unsurları

1.4.1. Teknolojik ve Nesnel Kültür Unsurları

Malinowski’nin de yapmış olduğu kültür tanımındaki gibi tabiat ile sürekli bir mücadele içerisinde olan insanın hem ihtiyaçlarını gidermek için, hem de gelişimi sağlayabilmesi için kendi elleri ile üretmiş olduğu nesnel ve başka bir ifade ile nesnel olarak aletler ile insan arasındaki bütün ilişkiler, kültürün teknolojik ve maddi elemanlarının çok büyük bir kısmını oluşturmaktadır.

1.4.2. Sosyolojik ve Özel Kültür Unsurları

Dil: Kültürün anlaşılması ve kazanılmasında gerekli araçların öğrenilmesine yardım eder ve manaların taşınmasında kullanılan bir işaretler sistemidir. Dolayısıyla da

toplumdaki soyut ve somut kavramları içerip insanların anlaşmalarına, geçmişi düşünüp gelecek hakkında yorum yapmalarına olanak hazırlar, kültürün özel ve ayrıcalıklı yönlerini sağlarken, kültürler arası farklılığa da sebep olur.

İnanç: Ferdin dünyasının bir yönüne ait algı ve bilgilerin devamlı bir organizasyonudur. Bir inanç, bir şeyin ifade ettiği manaların toplamı, ferdin eşya hakkındaki bilgisinin tamamıdır (Krech, Crutchfield, 1970:159). Bir toplumda inançlar arasındaki benzerlik ne kadar çok ise, o toplumun kültür inançları o derece kuvvetli ve yaygındır.

Din : Edward Supir'e göre din "insanın günlük yaşamını anlaşılmaz ve tehlikelerle dolu ortamı içinde gönül huzuruna götüreceği yolu bulmak üzere giriştiği, bitip tükenmeyen bir çabadır. Dolayısıyla da dinin en önemli fonksiyonunun toplumun üyeleri için gönül huzuru sağlamak olduğu kabul edilebilir. Aynı zamanda din, insanlarda ortak duygu ve inançların gelişmesinde önemli bir rol oynayan, en ilkelinden en gelişmişine kadar bütün sosyal-kültürel sistemlerde mevcut toplumsal bir kurumdur.

Tutumlar : Kişinin başka kişi, topluluk veya bir objeye karşı, inancının, hislerinin ve tepkilerinin oluşturduğu sisteme kişinin, o kişi toplum veya objeye karşı tutumu denmektedir. Bir insanın sosyal hareketleri onun tutumları ile yürütülmektedir.

İnsanların tutumları, inançları ile birlikte kültürü oluşturan öğeler arasındadır. Toplumu oluşturan kişilerin inançları ve tutumlarının birliği de manevi kültürü birliğini ortaya çıkarır.

Değer ve Kurallar (Normlar) : Kültür öğeleri içinde, kültürün özelliğini veren, kültürler arası farklılığı veya benzerliği doğuran iki önemli faktör, kural ve değerlerdir.

Değerler; kişiler, gruplar ve toplumları ayıran önemli hislerin oluşturduğu kavramlar ve fikirlerle ilgili topluluklardır. Değerler, insanlara öncülük eden genel yönelimlerden ayrılır. Her toplum bir değer sistemine sahiptir ve bu değerler birliği, bir araya gelerek değerler topluluğunu oluşturan, toplumdan topluma değişen kavramları doğurur. Faydalı olan ve yarar sağlayan her şey değer olarak düşünülebilir. Dolayısıyla da hangi toplumsal davranışın iyi, doğru ve arzulanan olduğunu belirten ölçüt veya fikirler de denilebilir.

Kurallar (normlar) ise; belirli rolleri olan kişilerin uymaları gereken kurallar, emirler ve ölçüler olarak ortaya konur. Her kültürde toplumsal düzeni sağlayan, bireylere yol gösteren, doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bulunur. Bütün bunlara norm adı verilir. Bir diğer deyişle norm, yatırımı olan kurallar sistemidir. Her toplumda bireylerin tutum ve davranışlarını belirleyen, nasıl giyineceğimizden, nasıl yemek yiyeceğimize kadar çeşitli normlar mevcuttur (Özkalp, 1994: 29). Aynı zamanda kurallar, adetler ve örflere ayrılır. Toplumun geleceği bakımından uyulması zorunlu olmayan zorlayıcı vasıtaları belli olmayan kurallara 'adetler' denir. Örf olan kurallar ise; toplumun üyelerince uygulanan sosyal yaptırımlar ile tatbik edilir.

Kurallar (normlar) ve değerler arasındaki en temel farklılıklar, değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesine rağmen, normların belirgin ve yol gösterici olmalarıdır.

Eğitim : Kültürü oluşturan öğelerden bir diğeri ise eğitimidir. Eğitimin kültür içindeki tarihsel fonksiyonu bilgi, yetenek ve fikirleri doğurması ve geliştirmesidir. Ayrıca bu kültürel değerlerin nesilden nesile ve özellikle günümüzde toplumdan topluma aktarılması da eğitim aracılığı ile olmaktadır. Önceki nesillerin bilgi ve görgüleri sonraki nesillere belirli bir eğitim sistemi ile aktarılmaktadır. Toplumlar arası bilgi, görgü ve teknolojinin taşınması eğitimin yardımı ile olmakta ve kültürün gelişmesinde en etkin rolü eğitim oynamaktadır.

1.4.3. Duyusal ve Estetik Kültür Unsurları

İnsanların sübjektif yönlerini oluşturan ve daha çok çeşitli tutum ve duygularına hitap eden kültür elemanları duygusal ve estetik kültür unsurlarını oluşturmaktadır. Bunlar, aynı zamanda manevi kültürün önemli parçalarındandır. Çeşitli güzel sanat dalları, folklor, dinlenme ve eğlence şekilleri, edebiyat, sinema, tiyatro gibi estetik değerleri bu kategori içerisinde düşünülebilmektedir. Aynı zamanda özellikle alt kültürlerin kendilerine özgü estetik değerleri mevcuttur. Bu bakımdan estetik değerlerdeki farklılıkları ulusal farklılıklar olarak düşünmektense, bölgesel olarak düşünmek daha sağlıklı olmak ile birlikte unutulmamalıdır ki, gelişen teknoloji ve haberleşme kolaylığı ulusal alandaki estetik değerlerinin önemini de azaltmaktadır.

1.4.4. İdeolojik Kültür Unsurları

Kültür sistemini oluşturan fertlerin ve çeşitli sosyal grupların, fikirleri, inançları, kanaatleri, felsefeleri, ilkeleri, zihniyetleri ve dünya görüşleri ile ilgili yönleri, çoğunlukla bu politik – ideolojik kültür unsurları kapsamında yer almaktadır. Bu çerçevede, toplumsal ve siyasi gücün dağılımı, toplumsal egemenliğin yapılanması, ülke kaynaklarının paylaşılması gibi hususlar ideolojik kültürün önemli unsurlarıdır. Bu manada, devlet, iktidar, siyasi partiler, sendikalar ve çeşitli dernekler şeklindeki kurumlar, bu kültür unsurlarının kurumlaşmış organlarını oluşturmaktadırlar.

1.5. Kültürün Süreçleri ve İşlevleri

Mümtaz Turhan'a göre, bir kültür unsurunun topluma getirilmesinden, benimsenip özümsemesine kadar geçen geleneksel kültür süreci üç asamadan oluşur.

1. Yeni kültürün unsurunun kabulünde, rolleri olan ilk girişimcilerin onu benimsemeleri ve kabul etmeleri gerekmektedir.
2. Yeni kültür unsurunun kabulünde rolleri onlar dışında kalan diğer kişiler tarafından da kabul edilmesi gerekmektedir.
3. Mevcut kültüre uyum ve özümsemesi için geçirilmesi gereken eğilimler söz konusu olmaktadır (Gürçay, 1994:211).

Kültürün işlevlerini ise şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Kültür en temel anlamda bireylere, gruplara, toplumlara yaşam için gerekli davranış kalıplarını (değerler, yazılı ve yazısız normlar, araç ve gereçleri) sunmaktadır.
2. Kültür, toplumları, ulusları, grupları birbirinden ayıran, onları özgün kılan bir işleve sahiptir. Kültür, içerdiği özelliklerle bir toplumu kendine özgü kılmaktadır.
3. Bir toplumda kültürün temel değerleri birey ve gruplara benimsetilerek toplumsal bütünlük ve uyum sağlanmaktadır.
4. Kültür, bireye toplumsal bir kişilik (kültürel kimlik) kazandırmaktadır.

5. Kültür, bireylerin doğal çevreyi kendi istek ve çıkarları doğrultusunda yeniden Őekillendirmesini, anlam vermesini sağlar. İnsan, kültürün maddi öğeleri ile doğal evreye Şekil vermektedir.

BÖLÜM 2: ÖRGÜT KAVRAMI

2.1. Örgütün Tanımı

Çağımızda insanlar yaşantılarının önemli bir bölümünü çeşitli örgütlerde, geçirmektedirler. Örgütlerin, kişilerin yalnızca çalışma saatleri ile sınırlı yaşantılarını değil, tüm yaşamlarını etkilediği söylenebilir. İnsanın her etkinliği bir örgüt içindedir veya örgütle ilişkilidir de denilebilir.

Örgüt kavramına ilişkin en önemli soru bireylerin neden örgüt kurduğu veya mevcut örgütlere neden katıldıklarıdır. Bu temel sorudan yola çıkarak örgütün, bir işin veya görevin yerine getirilmesi aşamasında ve bireyin tek başına yetersiz olduğu durumlarda başkalarının yardımına ihtiyaç duymasından yola çıktığını söyleyebiliriz.

İnsanlar çok eski zamanlardan beri güç, kabiliyet, tahammül veya zaman sınırlarının yetersizliği nedeni ile ihtiyaçlarını karşılamak için diğer bireylerin yardımının gerekliliğini hissetmişlerdir. Bu durum da kişinin tek başına yapamayacağı işleri örgüt yardımı ile yapmaya yöneltmiştir. Çünkü, şu bir gerçektir ki; örgüt fikri, bireyin bütün ihtiyaç ve arzularını tek başına karşılayamayacağı gerçeğinin bir ürünüdür. Buradan hareketle çabalarını bir araya getiren insanlar, yapmak istediklerinden daha fazlasını rahat bir şekilde gerçekleştirebilmenin bilincine varmışlar ve bu da grup veya örgütlerin oluşumuna neden olmuştur.

Diğer bir yandan örgüt kültürü kavramı, kurum kültürü, şirket kültürü ya da işletme kültürü ile eş anlamlıdır. Örgüt kültürü konusunda araştırma yapan farklı yazarlar da örgüt kültürünü farklı yönlerden ele almışlar ve farklı tanımlar yapmışlardır. Söz gelimi Stephan P.Roddins “örgüt kültürünün ne olduğunu tanımlayamam fakat, gördüğüm zaman ne olduğunu anlarım” demektedir. Schein ise, “bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar olarak tanımlamıştır”. Son olarak da John Van Maanen’e göre örgüt kültürü “örgütü oluşturan bireyleri paylaştıkları bilgi alışverişi, örgüt içerisindeki rutin ve rutin olmayan aktiviteler” ile açıklamaktadır. Buna göre kültür kendi başına görülmemekte, ancak sunulduğu zaman görünüt bir hale gelmektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 277:2001).

Bu bağlamda, toplumsal yaşamın vazgeçilmez kuruluşları olan örgütler beş esasa dayanmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996:377).

1. Bir örgütte her zaman kişiler vardır.
2. Bu kişilerin çeşitli konularda birbirleri ile ilişkileri olur, yani bunlar karşılıklı davranış halindedirler.
3. Bu karşılıklı davranışlar her zaman bir tür yapı içinde düzenlenebilir veya tanımlanabilir.
4. Örgütte bulunan her bireyin kişisel amaçları vardır ve bu amaçlar kendi davranışlarının nedenlerini teşkil eder. İnsan, örgüte katılmakla amaçlarına ulaşma konusunda yardım göreceğini ümit eder.
5. Bu karşılıklı davranışlar , belki kişilerin kendi amaçlarından farklı fakat bunlarla ilgili ve birbirine uygun birleşik amaçların sağlanmasına yardımcı olur.

Buradan hareketle, insanların kendi kişisel amaçlarına ulaşmak için örgütlere katıldıklarını ve bu amaçların paralelinde örgütsel amaçları da gerçekleştirme yönünde çaba sarf ettiklerini söyleyebiliriz. Dolayısıyla, bireyin zamanının üçte birinden fazlasını harcadığı bir yer olan örgütlerin insan hayatı için vazgeçilemez bir unsur olduğunu söylememizde hiçbir sakınca yoktur.

İnsan yaşamının vazgeçilmez bir unsuru olması dolayısı ile örgütler birçok bilim adamı tarafından incelenmiş ve her bilim adamı kendi çalışma alanı çerçevesinde örgüt kavramına yaklaşım ve tanımlar getirmişlerdir. Örneğin; sosyologlar örgüte makro açıdan yaklaşp bir sistem olarak kabul edip incelerken, psikologlar mikro açıdan yaklaşarak örgütü birey ve grup açısından incelemişlerdir. Fakat, hangi açıdan yaklaşırsa yaklaşılsın iki veya daha fazla insanın bir araya geldiği ve bunların ortak bir amaca ulaşmak için çabalarını birleştirdikleri her topluluk “örgüt” olarak nitelendirilmektedir. Sonuçta, örgütler iki tür amaca hizmet etmektedirler. Birincisi, toplumun arzularını gidermek için teknik veya ekonomik bir üretim, ikincisi ise örgüt üyelerinin arzularının gerçekleştirilmesidir. Bu bağlamda da bir örgütün yaşaması ve gelişmesi, ancak örgüt üyelerinin kişisel amaçları ile örgütün amaçlarının uyuşmaları ile mümkün kılınmaktadır. Bu aradaki uyum ne kadar kuvvetli olursa örgütlerin başarıları

da o kadar yüksek olabilmektedir. Fakat, bu uyum her zaman yüksek düzeyde sağlanamamaktadır. İşte bu noktada da görev yöneticilere düşmekte, yöneticiler de her iki amaç arasındaki uyumu sağlamaktan ve bu yolda tedbirler almaktan sorumlu tutulurlar (Dinçer ve Fidan, 1996:378).

2.2. Örgüt Kültürünün Tanımı

Örgüt kültürü ile ilgili çalışmaların 1970’li yıllarda başladığı ve 1980’lerde ise ağırlık kazandığı görülmektedir. Bunun sebeplerinden birincisi, örgüt üst kültürü ile ilişkilidir. Örgütlerde genellikle farklı alt kültürlerden gelen insanlar bir arada çalışmaktadır. Bu durum alt kültür gruplarının birbirleri ile sürekli çatışma içerisinde olmasına neden olmaktadır. Örgütteki alt kültür grupları arasında yaşanan çatışmalarda her grup kendi kültürel kimlik ve değerlerinin üstünlüğüne inanmakta ve diğer gruplara bunları kabul ettirmeye çalışmaktadırlar. Bu da örgüt açısından istenmeyen bir durumdur. Örgüt üst kültürü, alt kültür grupları arasında yaşanan çatışmalara karşı geliştirilen bir önlem mekanizması olarak düşünülmektedir. Eğer örgüt üst kültürü yaratılabilirse, örgüte gelen çalışanlar kapıdan içeri girerken dışarıdan getirdikleri kendi kültürel kimlik ve değerlerini tıpkı paltolarını askıya asar gibi dışarıda bırakacaklar ve iş önlüklerini giyer gibi örgütün üst kültürel kimliğini takınacaklardır. Böylece çatışmalar örgüt dışında bırakılmış olacaktır.

İkincisi, 1970’li yıllardan itibaren Japonya’nın yönetim ve işletmecilik alanında Amerika’nın üstünlüğünü kırmaya başlamasıdır. Bilindiği üzere, 1960’li ve 1970’li yıllar arası Amerika’nın dünya ekonomisinde yönetim ve işletmecilik alanında üstünlüğünün tartışmasız kabul edildiği bir dönem olma özelliği taşımaktadır. Oysa ki II.Dünya Savaşının hemen ardından Japon işletmelerinin birçok alanda Amerikan işletmelerinin önüne geçmesi ve ülkelerini ekonomik bir süper güç olmaya doğru götürmeleri birçok araştırmacıyı bunun nedeni ile ilgilenmeye yöneltmiştir (Güçlü, 1994:147juhh). Bu ilgi örgüt kültürü ile ilgili bir takım kavramların gelişmesini de sağlamış bulunmaktadır.

Örgüt kültürünün kısa bir tanımı olmamakla birlikte “Bir şirketin benimsediği haki değerler”, “şirketin çalışanlarına ve müşterilerine yönelik politikalarına rehberlik eden felsefe”, “bir örgütün üyelerinin paylaştığı temel varsayımlar, değerler” gibi bir çok tanım kültürün belirli yönlerine vurgu yapmaktadır. Bu tanımların ortak yönleri göz

önüne alınarak, örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak da tanımlanabilmektedir (Dinçer, 1998:347).

Örgüt kültürü kavramını literatüre 1979 yılında yazdığı “On Studying Organizational Cultures” adlı makalesinde, ilk defa “bir grup tarafından ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi” tanımı ile kazandıran Pettigrew, ayrıca örgüt kültürünü sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mit (efsane)’lerin oluşturduğunu belirterek bir ilke imza atmıştır (Demir, 2005:16).

Pettigrew’in başlatmış olduğu Örgüt kültürü alanında kültür incelemesi için halen daha tek bir bakış açısı veya metoloji mevcut olmayıp, antropolojiden, sosyal psikolojiye ve örgütsel sosyolojiye uzanan zengin fikirler ve yaklaşımlar karması mevcuttur. Aşağıda bilgilerinize sunacağımız tabloda bu fikirlerin ve yaklaşımlarının bir özetini bulabilirsiniz.

Tablo 1: Farklı bilim adamlarına göre örgüt kültürü tanımları (Demir, 2005: 71-72).

Bilim Adamları	Örgüt Kültürüne İlişkin Tanımlamalar
Pettigrew	Bir grup tarafından ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi ve sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitlerden oluşmaktadır.
Louis	Paylaşılan anlamlardan oluşmaktadır.
Barney	Temel değerlerden oluşmaktadır.
Dyer, Avis ve Lorsch	Varsayımlar (inançlar)’dır.
Uttal	Neyin önemli olduğuna ilişkin paylaşılan değerler ve işlerin nasıl yürüdüğüne ilişkin inançlardır.
Deshpande ve Webster	Örgütsel işleyişi anlamaya yardım eden, örgütteki davranışlar için normlar sağlayan, paylaşılan değerler ve inançlar setidir.
Wilkins	Kabul edilen veya paylaşılan varsayımlar, insanların alışılmış davranışları ve dünyayı görme şekilleridir.
Kilmann, Saxton, Serpa	Bir grubu bir arada tutan paylaşılmış felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, tutumlar ve

	normlardır.
Quchi ve Wilkins	Antropolojiden sosyal psikolojiye ve örgütsel sosyolojiye uzanan zengin bir fikirler ve yaklaşımlar karmasıdır.
Van Manen	Ortak değerler ve inançlardır.
Sadler	İnsanların iste nasıl davranmaları gerektiğine dair inançlar grubu ve ne gibi görevlerle, amaçların önemli olduğudur.
Peters ve Waterman	Kabul edilen normlardır.
Gregory ve Starkey- Martin ve Siehl	Örgüt içinde yaygın inanç ve değer bulunduğu gruplarla birlikte sadece birbirleri ile bağlantılı ama birbirlerinden koklu olarak farklılık gösteren değer ve inançlara sahip alt kültürlerden oluşmaktadır.
Deal ve Kennedy	Değerlerdir.
Sathe	İnanç ve değerlere ilişkin önemli ve paylaşılan anlayışlardır.
Arosyasvamy ve Byles	Örgütün değerlerine ve ideolojilerine ilişkin ustü kapalı, paylaşılan ve iletilebilen anlayışlar bütünüdür.
Joanne Martin	Örgütün kıyafet normları, kuralları, davranış tarzları, gelenekleri gibi dışa vurumun modelleri ve şekilleri ile bunların uygulanma tarzlarıdır.
Deshpande ve Parasuraman	Yazılı olmayan, formel olarak yazılı olanla gerçekte olan arasındaki boşluğu dolduran, farkında olunmayan mesajlar anlamında, paylaşılan felsefeler, ideolojiler, inançlar, beklentiler ve normlardır.
Hofstede	Bir örgüt üyesini diğer örgütlerin üyelerinden ayıran kolektif akıl programlamasıdır.
Schein	Bir grubun dış uyum ve iç bütünleşme sorunları ile mücadele edilmeyi öğrenirken icat ettiği, keşfettiği ya da geliştirdiği-geçerli olduğunu düşündürecek kadar iyi sonuçlar vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere bu sorunlarla ilgili, doğru algılama, düşünme ve hissetmenin yolu olarak öğretilmesi gereken varsayımlar bütünüdür.

Görüldüğü gibi, örgüt kültürü literatürde uzmanlar ve bilim adamları tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Ancak söz konusu tanımların birçok ortak noktalarının bulunduğu da dikkati çekmektedir. Geniş bir bakış açısıyla, bu ortak noktaların önemli bir kısmını da kapsayacak şekilde fakat Shein'in tanımını temel hareket noktası kabul ederek daha kapsamlı ve karma nitelikli olarak; "Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan, bir grubun algı, düşünce ve davranışını belirleyen, iç bütünleşme ve dış çevreye uyumunu sağlayan, kurucunun, liderin ve üst yönetimin felsefesini yansıtan ve örgüt üyelerince kabul edilip paylaşılan; varsayımlar, değerler, semboller ve yorumlar bütünüdür" şeklinde de tanımlayabiliriz (Demir, 2005:19-20).

2.3. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Literatürde örgüt kültürü, işletmelere özgü bazı fonksiyonel özellikler, süreçler ve yapılar dikkate alınarak incelenmektedir. Bu organizasyonel unsurlarla kültür arasındaki ilişkileri çözümlemesi açısından örgüt kültürüne ilişkin olarak şu özellikler sayılmaktadır:

- İşletme kültürü, bütüncül bir özellik taşır. Dolayısıyla kültürün kendisi, kültürü oluşturan parçaların toplamından farklı bir özelliğe sahiptir.
- Kültür, işletmenin o güne kadarki birikimlerini içeren tarihi bir perspektifi yansıtır. Kültürün şekillenmesi, o işletmeyi oluşturan insanlar arasında uzun bir etkileşim ve sosyalleşme süreci gerektirir. Bu etkileşimin ürünü olan kültürel değişkenler, (değer, inanç, tavır, sembol vb.) insanların algı çevrelerini oluşturmaktadır.
- Kültür, işletmenin yapısal özellikleri ile ilgili kavramlarla değil, antropolojik kavramlarla açıklanabilmektedir.
- Kültürün değiştirilmesi zor ve uzun vadeli bir süreçtir. Bütünde değil, bazı değişkenlerde de (normlar, semboller, anlamlar, değerler) değişim gerçekleşebilmektedir.
- Kültür, insan davranışlarının ifadesel boyutu ile ilgili sembolik birikimler içerir. Dolayısıyla kültür teorisinde, örgüt içerisinde söylenen, yapılan, üretilen ve görünenlerin arasındaki sembolik anlamlar önem taşır.

- Kültür değişkenleri duygu yüklüdür. Kültür, duyguların sosyal açıdan kabul görecek kanallara aktarılmasının bir yoludur. Kültürel öğelerin oluşumunda, insanlar arası duygular önemli rol oynar.

- Kültürün çekirdeğini, işletmede çalışanların zihinlerinde oluşturdukları dış dünya ile ilgili deneyimlerine düzen, anlamlılık getiren ve doğruluğu sorgulanmadan kabul edilen bilinç dışı düzeydeki varsayımları oluşturur (Sabuncuoğlu, Tuz, 2001:49).

2.4. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları

Örgüt kültürü aynı zamanda örgütte bir dizi fonksiyonu yerine getirmektedir.

- Sınırları belirleyici bir rolü olması dolayısı ile bir örgütün diğer örgütler ile arasındaki farkı otaya koymaktadır.

- Örgüt yelerine birer kimlik kazandırarak, kimlik duygusunu aktarmaktadır.

- İnsanların bir ortak değere bireysel çıkarlarından daha fazla bağlanmasını kolaylaştırmaktadır.

- Sosyal sistemin dengesini güçlendirmektedir.

- Personelin söyleyeceği ve yapacağı Şeyler hakkında uygun standartlar sağlayarak rgt bir arada tutmaya yardımcı olan sosyal bir yapı taşı olma özelliğini taşımaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996: 406).

Zeyyat Sabuncuoğlu ve Melek Tuz'a göre ise;

- Örgüt kültürü, bir örgütsel sosyalleşme süreci ve aracı olma özelliği taşır.

- Örgütsel sorunların çözüm yöntemidir.

- Moral ve güdüleme aracı görevi görür.

- Örgütsel iklimin belirleyicisi, örgütsel etkinlik ve verimliliğin anahtarındır.

- Örgütsel değişmenin hedefi, aracı ve belirleyicisidir.

- Örgüt içinde istikrar ve mükemmelliğin göstergesidir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2001:50).

2.5. Örgüt Kültürünün Temel Unsurları

Örgüt kültürü kavramlaştırmaları ve bunu çözümlemede kullanılan analitik araçlar, çoğu kez araştırmacıların yaklaşımları ve çalışma alanlarına göre değişmektedir. Genel olarak örgüt kültürü, içerdiği unsurları ayırmsamak açısından birkaç temel boyutta incelenmektedir.

Petrigrew, örgüt kültürünün öğelerini, semboller, adetler, dil, inançlar ve mitler olarak açıklanmaktadır.

Meek, kültür öğelerini semboller, mitler, düşünce sistemleri ve ritüeller olarak dörde ayırmaktadır.

Gordon ise, kültür öğelerini, inançlar, paylaşılan değerler, kahramanlar, mitler, hikayeler, törenler, fiziksel düzenlemeler ve diğer öğeler altı grupta toplamaktadır.

Kono'ya göre örgüt kültürü öğeleri ise, örgütlerin üyeleri tarafından benimsenen değerler, örgüt üyelerinin karar alma yöntemleri ile düşünme şekilleri ve son olarak da açık davranış örüntüleri olmak üzere üç başlıkta toplanarak ele alınmaktadır.

Schein'a göre örgüt kültürünün temelini oluşturan varsayımlar işletmelerin iç çevre ile bütünleşme ve dış çevreye uyumu ile ilgili sorunları çözmede kullanılmaktadır (Schein, 1990:15). Söz konusu sorunları çözen işletmeler etkin biçimde faaliyette bulunabilmekte ve varlıklarını sürdürebilmektedirler. Dış ve iç sorunlar her zaman iç içe geçmiş durumda olup, aynı anda hareket etmektedirler. İşletmenin bünyesinde oluşan sosyal gruplar ortak bir şekilde faaliyette bulunmak ve hareket etmek için, belirli oranda iç bütünleşmeyi sağlamadan dış uyumu sağlayamamakta, varlıklarını sürdürememektedirler. Benzer şekilde dış uyumu sağlamadan da iç bütünleşme gerçekleştirilememektedir. Bu bağlamda Schein örgüt kültürünü üç temel boyutuyla ele almaktadır (Schein, 1990:39-40).

1. Artifaktlar (Yapay olgular) : Fiziksel ve sosyal ortamda, varlığı en iyi görülebilen unsurlar ve bu unsurların yarattığı yapay olgulardır. Bu katmanda, örgütün ve örgüt üyelerinin ürettiği teknoloji, konuştuğu dil ve sahip oldukları davranışlar yer almaktadır. Örgütün içerisinde bulunan üyelere sahip oldukları bu mevcut artifaktlar sorulduğunda cevap veremeyebilirler. Çünkü, konuştukları dilin ve ürettikleri teknolojinin bilincinde

ve farkında olmayabilirler. Ancak, biz tüm bu olguları kendilerine ait davranışlarda gözlemleyerek, anlayabiliriz (Schein, 1990, 39-40).

2. Değerler : Bir manâda kültürden çıkan her bir parça, her bir işaret veya mesaj, örgüt kültürünün içerisinde yer alan üyelerden birisinin şahsi değerlerinden yansıyarak ortaya çıkmaktadır. Yani zaten halihazırda mevcut bulunan kuralların, düşüncelerin, olguların zaman zarfında gün ışığına çıkmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin; satışlarını arttırmak amacı ile reklamlarını arttıran bir yöneticinin ve işyerinin, ise yeni girmiş çalışanlarının aklına ‘reklamlar, satışlarımız düştüğü zaman verilmektedir’ gibi bir değer yargısının oluşmasını sağlamaktadır. Zaman zarfında ortaya çıkan bu değer yargıları, sürekli tekrarlandığı zaman artık ‘değer’ olmaktan çıkmakta ve o örgütün temel varsayımlarından biri olmaktadır (Schein, 1990, 41).

3. Temel Varsayımlar : Karşılaşılan problemler için bulunan çözümlerin süreklilik arz etmesi ve bu süreklilik dolayısıyla da değerlerin ‘temel varsayımlara’ dönüşmesine denilmektedir. Başlarda sahip olunan değerler tezler ve hipotezler ile savunulurken, elde edilen sonuçların sürekliliği dolayısıyla temelleşmekte ve bir ‘gerçeğe’ dönüşmektedir. Bu özelliğinden ötürü çok fazla sayıda temel varsayım olduğu söylenememektedir. Çünkü, bir kavramın temel varsayım olarak kabul edilebilmesi için tüm değer yargıları içinde en dominant ve devamlılık arz ederek gerçekliğini bir noktada ispat etmiş olabilmesi gerekmektedir (Schein, 1990, 43).

Trice ve Beyer ise, örgüt kültürünün öğelerini değerlerden normlardan oluşan bir anlamlar şebekesi ve bu anlamlar şebekesinin örgüt üyelerine aktarılması ile ilgili olarak beşe ayırmaktadır.

1. Semboller : Ortamdaki fiziksel objeler sembolleri oluşturmaktadır. Mesela, çevre ve çalışanların dış görünüşleri.

2. Dil : Kullanılan jargon, argo, mimikler, beden dili, şakalar, dedikodular ve sloganlar.

3. Hikayeler : İşletmenin geçmişine ilişkin yaşanan olaylar, rivayetler, söylentiler.

4. Uygulamalar : Törenler, tabular, seremoniler.

5. Varsayımlar : Doğru ve gerçeğin doğasına ilişkin, bilinç dışına itilmiş kabuller (Tevruz, 1996:90).

Bir diğerkaynakta da her kültürün teknolojik, sosyolojik ve ideolojik boyutlar biçiminde üç temel boyuta sahip olduğu belirtilmektedir. Buna göre;

1. Teknolojik Boyut : Araçlar, teknikler ve mekanik sistemleri,
2. Sosyolojik Boyut : Karşılıklı insan ilişkileri,
3. İdeolojik Boyut : İnançları, ritüelleri, ahlâk anlayışı, mitler, semboller ve değerleri içermektedir.

Kısaca, işletmenin kültürünü üreten ve yeni üyelerin kültürü öğrenmelerini sağlayan araçlar, işletmedeki değer sistemi, mitler, semboller, âdetler gibi kültürel unsurlardır (Sabuncuoğlu, Tuz, 2001: 43).

Tüm bu yaklaşımları ve değişik boyutlarda ele alınmış incelemeleri tek bir çatı altında toplayarak, örgüt kültürünün unsurlarını detaylı bir şekilde aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

2.5.1. Değerler

Değerler, bireyin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir. Kültürel değerler ise toplumsal öğelerdir. İnsanlar toplumsal yaşamda bazı değerli bulduklarını kültürel değerler olarak korurlar. Hatta bu yüzden bazı değerleri amaç ve norm olarak da benimserler (Erkan ve Erkan, 1998, 18).

Hofstede'e göre ise; değerler kısaca "belirli olayların diğerlerine tercih edilmesi eğilimi" olarak tanımlanmaktadır ve davranış alternatifleri şeklinde kendilerini ortaya koyarlar (Demir, 2005:36). Bu bakımdan da davranışları anlama konusunda en önemli anahtarlardan biri olarak kabul edilmektedirler.

Değerler akıcı ve esnek olmaktan çok, nispeten istikrarlı ve kalıcı olmaya yatkındır. Sahip olunan değerlerin önemli bir bölümü hayatın başlangıcından ailede, okulda, öğretmenlerden, arkadaşlardan ve yakın çevreden kazanılmaktadır. Çocuk olarak bireye, bir dizi davranışın ve onların sonuçlarının istenilen veya istenilmeyen durumlar olduğu öğretilir. Bu bakımdan da değerlerde çok az gri alan mevcuttur. Örneğin, dürüst ve sorumluluk sahibi olma değeri öğütlendiğinde, asla biraz dürüst veya biraz sorumluluk sahibi olmamız tavsiye edilmez. Değerlerin bu mutlak ya da siyah-beyaz öğretimi, onların istikrarını ve kalıcılığını az çok belirleyen unsur olmaktadır.

Değerler, tutumları, davranışları ve motivasyonu etkilemekte ve bu kavramların daha iyi anlaşılması için gerekli temeli oluşturmakta ve algılarımızı etkiledikleri için örgütsel davranış konusunda önemli rol oynamaktadırlar.

Bireyler, örgütlerde neyin 'olması gerektiği' ve neyin 'olmaması gerektiği' yönünde önceden kazanılmış kanâatlerle çalışmaya başlarlar. Değerler, bir hedefe ya da davranış şekline olan daimi inançtır. Örgütsel değerler bir örgütün kültürünün temelini oluşturur. Söz konusu değerlerin beş önemli unsuru vardır. Bu unsurlar bağlamında değerler;

- Kavram ya da inançlardır.
- Arzulanan hedef ya da davranışlardır.
- Durumların üstündedir.
- Davranış ve olayların seçiminde veya değerlendirilmesinde yol gösterirler.
- Göreceli önemlerine göre düzenlenirler (Demir, 2005:38).

Ayrıca, Graqliardi'ye göre de değerlerin oluşumunun dört aşaması mevcuttur.

- Örgüt kurucuları örgütün kuruluş aşamasında bir vizyona sahiptirler.
- Liderin temel inançlarına sahip davranış istenilen sonucu verdiği tecrübeyle kanıtlanmış olur, diğer eylemler için bir referans noktası olarak kullanılır.
- İstenilen sonuçlar başarıyla devam ettiğinde örgüt dikkatini sonuçlardan uzaklaştırarak harekete geçirici unsurları tanımlamaya daha çok konsantre olur.
- Bu aşamada paylaşılmış değer tüm iş görenlerce sorgusuz bir biçimde kanıksanmıştır. Bu değer otomatik olarak davranışı etkiler (Çevik, 2002:34).

Örgüt kültürünü belirleyici değerler iki ana başlık altında incelenebilir. Bunlar; nihai ve araçsal değerlerdir. Nihai değerler, örgütün ulaşmaya çalıştığı, arzuladığı amaçlardan oluşurken; araçsal değerler, örgütün üyelerinden uymalarını istediği ve beklediği davranış şekilleridir. Bu tanımlamaları örneklendirecek olursak şayet;

Nihai değerler : Mükemmeliyet, istikrar, kârlılık, yenilik, âhlak ve kalite kavramları gibi istenilen veya ulaşmaya çalışılan amaçlar olabilir.

Araçsal değerler : Örgütler, çalışanlarının çok çalışmalarını, geleneklere ve otoriteye saygılı olmalarını, muhafazakar, temkinli ve tutumlu olmalarını, yaratıcı, cesur ve dürüst olmalarını, risk almalarını ve yüksek standartları korumalarını beklemektedir. Tüm bu saydığımız örnek davranış biçimleri araçsal değerlere örnek teşkil edebilmektedir.

Örgüt kültürü de örgütün ulaşmak istediği amaçların oluşturduğu nihai değerlerden ve örgütün özendirdiği davranış şekillerinden oluşan araçsal değerlerden meydana gelmektedir (Demir, 2005:38)

Taşıdıkları vurgulara ve yönelimlere göre değerler ise, aşağıdaki gibi gruplamaya tabi tutulmuşlardır (Sabuncuoğlu, Tuz, 2001:44).

- Kurumsal değerler : Kritik ve rasyonel yaklaşımlar yoluyla gerçekliğin keşfedilmesine büyük önem verirler.
- Ekonomik değerler : Yarar ve pratikliğe göre değerlendirme vurgusu taşırlar.
- Estetik değerler : Biçim ve uyumun önemine yöneliktirler.
- Sosyal değerler : İnsan sevgisi ve ilişkilerine dair taşınan değerlerdir.
- Kutsal değerler : Rasyonel dünya dışındaki oluşumları anlamaya ve açıklamaya yöneliktirler.

Aynı zamanda, değerler başarı için önemli olduğuna inanılan performans standartları, müşteri ve iş görenlere nasıl davranıldığı şeklindeki uygulamalar konusunda örgütlerin sahip olduğu inançlardır. Örneğin; “Müşteri velinimetimizdir”, “Bu örgütte en önemli kaynak insandır” şeklindeki düşünce biçimleri bir örgütün sahip olabileceği değer örüntülerine örnek olarak verilebilir (Çevik, 2002:33).

Bu doğrultuda örgüt kültürünü tümüyle tanımlayabilmek için örgüt kültürünün derinlerindeki paylaşılmış değerlere -ki burada paylaşılmış değerlerden kasıt; örgüt için neyin önemli olduğudur- kadar gitmek gerekmektedir. Paylaşılmış değerler Schermerhorn'a göre şu işlemleri icra etmektedir :

- Belirli bir değeri olan olağan eylemlerin önemli eylemlere dönüşmesine yardım eder.
- Örgütü toplumun etkili değerlerine bağlar.

- Ayırt edici bir rekabet avantajı sağlar.

Son olarak, Amerika'da yaklaşık seksen firmanın kültürel ortamını inceleyen bir araştırmada, başarılı şirketlerde değerlere önem verildiği ve bu şirketlerin bazı temel özellikleri paylaştıkları belirlenmiştir. Bu araştırmaya göre başarılı firmalar;

- İşlerin nasıl yürütüldüğüne ilişkin açık ve kesin bir felsefeye sahiptirler.

- Yönetimler, temel değerleri organizasyona iletmeye ve değişen ekonomik ortama ve iş ortamına uyum sağlayabilmek için değerleri yoğurup şekillendirmeye büyük özen göstermektedirler.

- En alt kademedeki görevliden yönetimin en üst düzeyine kadar firma için çalışan herkes, bu değerleri bilmekte ve paylaşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2001:45).

2.5.2. Varsayımlar

Belirli kültürel unsurlara sahip olacak kadar bir ortak geçmişi olan örgütlerde, insanların tavırlarını, dolayısıyla da günlük eylemlerinin somut sonuçlarını etkileyen en güçlü kültürel unsurlardan biri de varsayımlardır.

Varsayımlar, örgütü oluşturan bireyler ve gruplarca paylaşılan, organizasyondaki insan unsuru, organizasyonel ve dış çevresel sorunlar, insan ilişkileri ve eylem ile bütün bunlara ilişkin gerçek ve doğrunun doğasıyla ilgili temel yorumları içermektedirler. Bu yorumlar, zamanın, mekanın kullanımı, yapılan işler ve bunların yapılış biçimlerinde somutlaşmaktadırlar. Varsayımların en önemli özelliği ise tartışmaya açık olmamaları ve sorgusuzca kabul edilmeleridir (Schein, 1990:43).

Varsayımlar, kişi ya da gruplar içinde davranma, düşünme, hatta hissetme süreçlerinin, referans çerçevelerini oluşturan, bilinç dışı düzeye itilmiş, var olma ilkelerine işaret etmektedirler. İnsanların dış çevre ile ilişkilerinde keşfettikleri sorun çözme ve ihtiyaç karşılama biçimleri uzun zaman dilimleri içinde geçerliliğini kanıtladıklarında, çevreyle ilişki kurmanın tek doğal biçimi olarak kabul edilmekte ve bilinç dışına itilerek, insan düşüncesinin sorgulama alanından çekilmektedirler. Böylece varsayımlar oluşmaktadır (Berberoğlu, 1991:41).

Varsayımların değerlere göre daha derin bir zihinsel yerleşime sahip olması ve zaman içinde kazandıkları geçerlilik ile değerleri yönlendiren yapısı, kültürel değişimde bu unsurları önemli bir direniş alanı haline getirmektedir. Bu nedenle kültürel değişimde, temel varsayımların yönetimler tarafından çok iyi analiz edilmesi gerekmektedir.

2.5.3. Normlar

Davranışı doğrudan etkileyen genellikle yazılmamış ve enformel beklentilerdir. Normlar, temel varsayımlar ve değerlerden daha çok belirgin olduklarından örgütsel yaşamın kültürel görünümünün anlaşılmasında daha somut araçlardır. Normlar, iş görenin giyim, konuşma, davranış Şekillerini belirleyerek iş görene örgüt içerisinde neyi, ne nicelikte ve nitelikte yapması gerektiğini gösterirler (Terzi, 2000:44). Aynı zamanda örgüt içerisinde değerler ve normları teşvik eden eylemler genellikle bilinç dışıdır ve bu yüzden de örgüt yeleri kültürün ya da bu kültürün sürdürülmesini sağlayan kendi rollerinin genellikle farkında olmazlar (Terzi, 2000:48).

Aynı zamanda normlar, örgüt kültürü içindeki davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerden en önemlisidir. Bu bağlamda, örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanlarını belirli Şekillerde davranmaya teşvik etmek için spesifik normlar oluştururlar. Bu yüzden de aslında, normlar örgütte önemli olarak kabul edilen davranışları düzenlemek için zamanla ortaya çıkan gayri resmi ve değerlerden farklı olarak ‘belirgin ve yol gösterici’ davranış kurallardır da denilebilir. Örgüt yeleri ne zaman ki bu değer ve normlara sadece uymak zorunda olduklarını düşündüklerinden değil, söz konusu değer ve normların doğru ve uygun davranış Őeklini açıkladığını düşündüklerinden dolayı değer normlarına uygun olarak uyumlu davrandıklarında, örgüt kültürünü benimsemi en belirgin halini almış olacaktır diyebiliriz.

2.5.4. İnançlar

Geçmişe ve Şimdi gerçeğin ne olduğuna dair bireysel bilgilerden oluşmaktadırlar (Tevruz, 1996:91). İnançlar, bireylerin sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırdığını gösterirler. Ancak burada kişisel özelliklerle kültürel değerlerin bir sentezi söz konusudur. Örneğin, kaderciliğin yaygın olduğu bir toplumda, bireylerin inancı daha çok geleceğin planlanamayacağı ve denetlenemeyeceği yönündedir. Benzer biçimde

özellikle Japon kültürünü temsil eden, önemli bir kültürel motif olarak görülen kolektivizm sosyal bir adalet anlayışı içinde, uzun vadede herkesin kazançlı çıkacağına ilişkin bir inançla çalışma yaşamına bireysel girişim ve kazanım yerine, grup davranışı ve eyleminin eklemlenmesini sağlayarak işletme yönetimleri içinde de etkin olmuştur.

İnançların oluşumunda bireysel eğilimler kadar toplumsal üst kültürlerin de etkin olması, işletme yönetimlerinin özellikle farklı etnik ve kültürel ortamlardan gelen, çok kültürlü is gücünün yönetilmesinde, işletmenin içinde bulunduğu sosyal kesinlerin, kültürel yapılarını analiz etmelerini ve tanımlarını gerektirmektedir. Çünkü, bireylerin yaşayıp getirdiği inançlar, işe ilişkin tavırlarını, davranışlarını ve organizasyonel ilişkilerini etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2001:47).

2.5.5. Semboller

Semboller, organizasyon için anlam ifade eden 'şeyler' ve örgüt kültürünün göstergeleri olarak tanımlanırken, insanlar için anlam ifade eden 'objeler, hareketler ve olayları' temsil etmektedirler.

Semboller, görüldükleri anda algılanandan daha fazlasını ifade eden, sözcükler, şekiller, giysiler, dil ve örgüt üyelerinin duygularını güçlendiren, onları harekete geçiren, aynı zamanda dış çevreyi de uyaran her şey olabilmektedir. Bu bağlamda semboller, bir kültür içinde özel anlam taşıyan kelimeler, olaylar, nesnelere, görüntüler, ve hareketler olmanın yanı sıra; toplumsal yaşamdaki egemen olan bazı değer ve normların daha somut bir hale gelmelerine sebep olmaktadır.

Semboller, ulusal kültürlerde bayrak, ulusal marş, özel binalar, anıtlar biçiminde oldukça önemli ortak değerler taşıyabilmektedirler. Aynı biçimde örgüt içinde de semboller, ortak tavır geliştiren, düşünce, duygu ve tepkileri kodlayan iletişim araçları ve bağlar olarak işlev görürler. Sembol haline gelmiş bir nesne ya da davranışı kullanmak, yönetim süreci ve kontrol konusunda bilgi sağlamayı, mesaj iletmeyi ve ortak değerler geliştirmeyi sağlayan önemli bir araç olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2001:48).

2.5.6. Hikayeler

Daha derin kültürel kalıp ve değerleri aktaran geçmiş olayların aktarımıdır. Hikayeler örgüt içinde kullanılarak, çalışanlara kültürün temel değerleri aktarılır; işletmelerin geçmişte yaşadığı olaylar anlatılarak, geçmiş zaman şimdiki zamana bağlanır. Böylece örgütlerin temel değerlerinin, yönetim felsefelerinin politika ve stratejilerinin hatırlanması ve çalışanlara iletilmesi sağlanmaktadır. Çalışanlar hikayelerden bahsedip bunların aktarmaya çalıştığı mesajları düşündükçe, bunların temsil ettiği kavramların akılda kalması da daha kolay olmaktadır.

2.6. Örgüt Kültürünün Boyutları

Örgüt kültürü örgütü diğerlerinden, farklı kılan ve örgüt üyelerince paylaşılan temel felsefeyi temsil etmektedir. Paylaşılan bu felsefe örgütün temel değerlerinden oluşmaktadır. Örgüt kültürünün soyut bir kavram olmasından dolayı boyutları kesin çizgilerle ayırarak belirlemek zor olmakla birlikte, örgüt kültürünün birbiri ile ilişkili ve birbirine bağlı bazı boyutlarından söz edilebilmektedir. Eğer örgüt kültürü varsa, tanımlanabilen ve ölçülebilen, açık ve belirli boyutlarının da olması gerekmektedir. Söz konusu boyutlar örgütlerde farklılıklar gösterebilmekte olup, on maddede ele alınmakta ve şu şekilde sıralanmaktadır;

- Kişisel inisiyatif boyutu, çalışanların ne derecede sorumluluk, bağımsızlık ve serbestiye sahip olduğudur.
- Risk alma boyutu, çalışanların ne derecede saldırgan ve rekabetçiliği, yeniliklere açık olmaya dahası risk almaya teşvik edildiğidir.
- Yön boyutu, belirlenen açık, anlaşılır hedefler doğrultusunda çalışanlardan beklenen performansın derecesi.
- Bütünleşme boyutu, örgütü oluşturan birimlerin ne dereceye kadar koordineli bir biçimde faaliyette bulunmaya teşvik edildiğidir.
- Yönetimin desteği boyutu, yöneticilerin astlarına ne dereceye kadar iletişim, yardım ve destek sağladığıdır.

- Kontrol boyutu, örgütte uygulanan kural ve yönetmeliklerin ve çalışanların davranışlarını kontrol etmek için yapılan doğrudan denetimlerin sayısıdır.
- Kimlik boyutu, çalışanların uzmanlık alanları veya belirli çalışma gruplarından ziyade örgütü ne derecede bir bütün olarak gördükleridir.
- Ödül sistemleri boyutu, ödüllerin kıdem, kayırma, yerine ne dereceye kadar çalışanların performanslarına bağlı olarak ücret artışı, terfi gibi biçimlerde verilmesidir.
- Çatışmalara gösterilen tolerans boyutu, çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmalara ve açık eleştirilere gösterilen toleranstır.
- İletişim (modeli) boyutu; örgütsel iletişimin ne dereceye kadar hiyerarşik olarak sınırlanmasıdır.

Bu boyutlar örgütlerde, düşük ya da yüksek derecede bulunabilir. Bunların değerlendirilmesi bizlere örgüt kültürü hakkında genel bir bilgi vermektedir (Robbins, 1990:438-439).

2.7. Örgüt Kültürünün Özelliklerine Göre Sınıflandırılması

2.7.1. Hâkim kültür – Alt kültür

Örgüt kültürleri kültürün örgüt içinde kabul edilme derecelerine göre hakim kültür-alt kültür özelliği gösterebilir. Örgütlerin tek tip ya da tek düze bir kültürü olduğu konusunda ortak bir yanlış kanı vardır. Ancak örgütlere tekdüze bir kültürleri varmış gibi muamele etmek muhtemelen daha doğrudur. Her örgüt içinde bulunduğu toplumun kültürünün etkisinde olup, toplumun bir üyesi olarak belirli bir örgüt kültürüne sahiptir ve bu kültürün örgütte herkes tarafından paylaşılması gerekir. Fakat, örgüt içindeki herkes bu değerleri ve ortak görüşü aynı ölçüde benimseyerek paylaşma yoluna gitmeyebilir. Bu nedenle bir örgüt içindeki hakim kültürün yanında alt kültürler de mevcut olabilmektedir.

Hâkim kültür; örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından benimsenen, paylaşılan çekirdek değerleri ifade etmektedir. Bir örgütün kültürü ile kastedilen, onun sahip olduğu hakim kültürüdür. Örgütlerin hâkim değerleri, örgütsel kültürü bağımsız bir değişken olarak daha önemli kılmaktadır. Aksi halde uygun veya uygun olmayan davranış ile ilgili tek

tip bir anlayış söz konusu olmamalıdır. Kültürün paylaşılan anlamlar ve değerlerden oluşması, onun davranışı belirleyen ve yönlendiren bir unsur olmasını sağlamaktadır.

Her örgütün hâkim kültürünü oluşturan değerleri vardır. Bunlar, yüksek ürün kalitesi, yenilik, hızlı ve güvenli hizmet, müşteri odaklılık gibi farklı konularda olabilir. Çalışanların çoğunluğunun paylaştığı ve benimsediği değerler kümesinin oluşturduğu hâkim kültür, çalışanların günlük davranışlarına rehberlik eder, onları yönlendirir.

Alt kültür; örgüt üyelerinin azınlığı ve genellikle de küçük bir azınlığı tarafından paylaşılan değerleri kapsamaktadır. Alt kültürler, bir bölümün ya da birimin üyeleri tarafından paylaşılan sorunlar ile deneyimlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Eğer, alt kültürler ve değerleri hakim kültür ve değerleri ile çelişki içinde olursa, bu durum örgütü zayıflatabilir ve gücünü azaltabilir. Ancak başarılı işletmelerin çoğu bunun her zaman böyle olmadığını ifade etmektedirler. Örgütlerde çok sayıda alt kültür, belirli bir grubun karşı karşıya kaldığı günlük sorunlarla baş edebilme ve onları çözebilmelerine yardımcı olmak üzere oluşturulmaktadır. Bu yönüyle alt kültürlerin olumlu fonksiyonlarının da olduğu söylenebilir. Bununla birlikte üyeler, hâkim kültürün temel değerlerinin hepsini olmasa da, çekirdek değerlerini desteklemektedirler.

Alt kültürler bir örgüt için farklı birimlerde olduğu gibi coğrafi dağılıma göre de oluşmaktadırlar. Örneğin üretim bolumu sadece o bolumun üyelerince paylaşılan farklı değerlere sahip olabilir. Burada üretim bölümü hâkim kültürün çekirdek değerlerine sahip olmanın yanı sıra, kendi bölümünün üyelerine özgü değerlerine de sahiptir. Benzer biçimde bir işletmenin coğrafi açıdan farklı bir yerdeki şubesi, bulunduğu bölge nedeni ile farklı özelliklere sahip olabilir. Fakat burada da, çekirdek değerler aynen korunurken, bu değerlere ek olarak söz konusu birimin özgün değerleri de paylaşılmaktadır.

2.7.2. Güçlü kültür – Zayıf kültür

Örgüt kültürü kavramı son yıllarda güçlü ve zayıf olma özelliklerine göre de incelenmektedir. Bu açıdan ele alındığında, güçlü kültürlerin çalışanların davranışları üzerinde büyük etkisi olduğu ve işten ayrılmaları da azalttığı ileri sürülmektedir. Güçlü kültürlerde örgütün temel değerleri benimsenip korunmakta ve geniş bir düzlemde

paylaşılmaktadır. Örgütün temel değerleri ne kadar çok üye tarafından kabul edilirse ve üyelerin söz konusu değerlere bağlılığı ne derece fazla ise, kültür o derecede güçlüdür.

Bir başka deyişle, bir örgütün kültürünün gücü hangi normların hakim olacağı ve hangi değerlerin daha önemli olacağı konusunda, üyeler arasındaki fikir birliğinin derecesini göstermektedir. Güçlü kültüre sahip olan işletmeler çalışanlarına daha fazla yol gösterici olmakta, onların işlerinin daha anlamlı olmasını sağlamaktadırlar. Güçlü normlar ve değerler seti, planlar, bütçeler ve prosedürler gibi daha çok bürokratik koordinasyon ve kontrol yöntemlerinin yerini alabilmektedir. Böylece örgüt kültürü, bir yandan bürokrasinin yönetimde sık sık yarattığı olumsuz tepkileri giderip ortadan kaldırırken, diğer yandan da çalışanlara daha fazla örgütsel bağlılık duygusu aşılamaktadır.

Güçlü kültürü olan örgütlerin, üyelerini birbirine bağlayan ve örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanlarını bağlılığa teşvik eden, uyumlu değer ve norm düzeyleri vardır. Güçlü kültüre sahip örgütler uzun vadede etkinliği arttırmak için çalışanlarına yatırım yapmaktadırlar. Yapılan yatırımlarla insan kaynağının değeri yükseltilmekte, çalışanlarının eğitim ve gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu anlayışı benimseyen işletmeler çalışanları için kariyer planı yaparak onlara kariyer yolları çizmekte, performansa bağlı ödül sistemi geliştirmektedirler.

Güçlü örgütsel kültürde, yöneticiler iş yapmada daha tutarlı değerler ve yöntemler setini paylaşmaktadırlar. Yeni işe başlayan çalışanlar bu değerler setini hızlı bir biçimde benimsemekte; aksi takdirde, uyarı ya da ceza almaları söz konusu olmaktadır. Güçlü kültüre sahip işletmede çalışanlar kültürün işaret ettiği yönde hareket etme ve ilerleme eğilimindedirler. Güçlü kültürler, çalışanların motivasyonlarını arttırarak onların performanslarına da katkıda bulunmaktadır. Güçlü kültüre sahip işletmelerde resmi bir örgüt şeması ve yazılı kurallar olmasa bile, paylaşılan anlayışlar sayesinde işletmeler aynı yöne doğru verimli bir şekilde çalışabilirler. Oysa zayıf bir örgüt kültürüne sahip işletmede, çalışanların farklı yönlerle doğru gitmesi ihtimali ortaya çıkabilmektedir.

Güçlü örgüt kültürü çoğunlukla güçlü liderler tarafından şekillendirilmekle birlikte, örgüt kültürünün gücünü belirleyen ve etkileyen iki temel faktör vardır; 'paylaşım' ve 'yoğunluk'.

Paylaşım; örgüt üyelerinin aynı temel değerlere sahip olma derecelerini göstermektedir. Paylaşımında önemli olan, aynı temel değerlere örgüt üyelerinin ne kadarının sahip olduğudur. Yoğunluk ise, örgüt üyelerinin aynı temel değerlere bağlılık derecelerini ifade etmektedir.

Paylaşımın derecesi de iki temel faktörden etkilenmektedir. Bunlar da ‘oryantasyon’ ve ‘ödül’ dur. İnsanların aynı kültürel değerleri paylaşması için öncelikle bu değerlerin neler olduğunu bilmeleri gerekir. Bu amaçla oryantasyon programları düzenlenerek yeni başlayanlara örgütün felsefesi ve iş yapma yöntemleri anlatılır. Oryantasyon, yöneticilerin ve iş arkadaşlarının işe yeni başlayanlara, birlikte çalıştıkları süre içinde sözlü uyarı ve telkinler ile devam eder.

Paylaşımı etkileyen bir başka faktör ise ödüldür. Örgütlerin temel değerleri diğerlerinin de anlamasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle ödüller temel değerlere bağlılığı güçlendirmekte, bazı işletmelerin ‘çalışılacak en iyi yer’ olarak nitelendirilmesine yol açmaktadır.

Paylaşımın derecesini etkileyen ikinci temel faktör olan yoğunluğa gelince, bunun derecesi ödül yapısının bir sonucudur. İşleri örgütün istediği biçimde yapmaları halinde ödüllendirileceklerini fark eden çalışanların iş yapma istekleri artmaktadır. Bunun tersi olarak, çalışanlar istenen davranışları sergiledikleri halde ödüllendirilmediklerinde ya da işleri örgütün istediği biçimde yapmayarak daha büyük kazanç sağlayacaklarını hissettiklerinde temel değerlere bağlılıkları azalmaktadır. Her ne kadar tanınma ve finansal olmayan diğer ödüller de önemli ise de, parasal ödüller daha önemli bir rol oynamaktadır.

Kültürün gücü davranış açısından değerlendirildiğinde, paylaşılan inanç ve değerlerin davranışı yönlendiren temel varsayım ve tercihleri temsil ettikleri, dolayısıyla kültürün örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak, her kültür davranış üzerinde eşit derecede güçlü etkiye sahip değildir. Paylaşılan değer ve inançları daha fazla olan kültürlerde, davranışı yönlendiren daha fazla temel varsayımların bulunması nedeniyle, kültürel değerler çalışanların davranışları üzerinde daha güçlü bir etkiye sahiptir. Zayıf kültürler ise, daha az paylaşılan varsayımlara sahip olduğundan örgütsel yaşam üzerinde daha zayıf etkiye sahiptir.

2.7.3. Uyumlu Olan kültür – Uyumlu Olmayan kültür

Örgüt kültürü çevreye uyum sağlama ya da sağlayamama özelliklerine göre uyumlu yada uyumlu olmayan kültürler olarak da incelenmektedir. Uyumlu kültürlerin en büyük özelliği dış çevrede meydana gelen değişimi önceden tahmin etmeleri ve bu değişimlere uyum sağlayabilmeleridir. Böylece uzun dönemli üstün performans sağlamak mümkün olacaktır. Uyumlu olmayan kültürleri nelerin oluşturdukları belirlendiğinde, uyumlu kültürlerin genellikle bürokratik bir yapıya sahip oldukları belirlenmiştir. Böyle bir kültürde, insanlar risk almaktan hoşlanmayan, yaratıcı olmayan bir tavır sergilemekte; haberleşmede bilgi akışı çabuk ve kolay olmamaktadır. Çok sıkı denetim sistemleri de motivasyonu ve çalışma istek ve şevkini düşürmektedir. Buradan hareketle, uyum sağlayan kültürlerin farklı özelliklerinin olması gerektiği söylenebilir.

Böyle bir kültürün temel özelliklerinin üzerinde duran Ralph Kilmann'a göre, uyumlu bir kültür risk almayı, aktif bir yaklaşıma sahip olmayı gerektirir. Çalışanlar birbirine güven duyarak, sorunları belirler ve işe yarar çözümler bulma yolunda birbirlerini desteklerler. Uyumlu kültürlerde çalışanlar tarafından paylaşılan, ortak bir çalışma şevki ve isteği vardır. Çalışanlar değişime ve yeniliğe açıktır. Rosabeth Moss Kanter de, bu tür kültürün girişimciliğe değer verdiğini ve onu teşvik ettiğini belirtmiştir. Bunların da işletmelerin yeni fırsatlar yakalamalarına imkân vererek, değişen bir çevreye uyum sağlamasına yardım ettiğini öne sürmüştür. Kotter ise, bu konuda liderliğin önemini vurgulamış liderliğin temel fonksiyonunun değişimi gerçekleştirmek olduğunu ifade etmiştir. Eğer bir kültür değişimi hiyerarşi içinde teşvik ederse, bu risk almayı, üstünlük kullanmayı, iletişimi ve motivasyonu da büyük oranda arttıracaktır.

2.8. Örgüt Kültürü Kuramları

Örgütsel kültür ile ilgili olarak ekonomik ve politik bilimlerin yanı sıra antropoloji, sosyoloji ve psikoloji bilimlerini kullanarak çeşitli kuramlar öne sürülmektedir. Ekonomi ve politik bilimler dışındaki diğer sosyal bilimlerin örgütsel kültür ile alakalı kuramlar üretmiş olmalarının en temel sebebi, kuramları öne süren bilim adamlarının kendi bilim dallarına bağlı kalmış olmalarından kaynaklanmaktadır. Örneğin, antropoloji bilimi örgütlerin bulunduğu çeşitli kültürel ortamların benzerlik ve farklılıklarını ortaya çıkarmak sebebi ile örgüt kültürü alanına ciddi katkılarda bulunmakta, sosyoloji bilimi, yönetimin anatomisine katkıda bulunarak rol, statü, sosyal

yapı, görev, işbölümü, güç, çatışma, sosyal denge gibi kavramları aydınlatarak, sosyolojinin bir alt dalı olan örgüt sosyolojisi de örgüt yönetimi ile ilgili olarak yapısal dinamikler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Son olarak psikoloji bilimi ise, insan davranışları olan liderlik, karar verme, algılama, yargılama, düşünme, güdüleme, tutum gibi süreçlerini ve bu süreçlerin nedenlerini araştırarak bireysel farklılıkları ortaya koymaya çalışmaktadır. Psikoloji biliminin bir alt dalı olan sosyal psikoloji de bireyin sosyal bir grup içindeki davranışlarını ele almaktadır.

Şimdiye kadar yapılmış olan kuramsal çalışmaları ise makro ve mikro düzeyde ele almamız doğru olacaktır.

- Makro düzeydeki çalışmalar; genel olarak kültürü bir grup ya da grubun toplam kültürü olarak ele alarak; grup ya da alt grubun oluşmasını, devam edebilmesini kültürün ya da alt kültürün işlevlerini ve bu kültürü oluşturan koşulları açıklamaktadırlar. Bu yaklaşım antropolog Malinowski ve Radcliffe-Brown'un işlevsel ve yapısal-işlevsel mantığı doğrultusundadır.

Bu bakış açısı ile yapılan bazı araştırmalar, örgüt kültürüne ekonomik yönden yaklaşarak ve açıklayarak kültürün oluşmasını, biçimini, kapsamını örgütün verimlilik gereklerinin bir sonucu olarak ortaya koymaktadır. Örneğin Jones, örgütsel kültür içeriğinin, örgüt üyelerinin içinde buldukları ekonomik koşulların bir sonucu olarak değerlendirmek yaparak;

-Üretken,

-Bürokratik,

-Profesyonel olarak üç çeşit örgütsel kültürün meydana gelebileceğini öne sürmektedir (Şişman, 112).

- Mikro düzeydeki çalışmalar ise iki gruba ayrılarak ele alınmaktadır. Birincisi, kültürü, psikolojik veya sosyal öğrenme kuram ve kavramlarını kullanarak açıklayarak kültürün bilinçaltı yönü üzerinde durmaktadırlar. Örneğin; Schein'in kültürü, 'bireylerin kendi örgütsel çevrelerinde öğrendikleri şeylerin toplamı' olarak açıklaması ve bu öğrenilenlerin önceden yapılan davranışların özlenen sonuçları

üzerine kurulduğunu ve sonuçta genel olarak paylaşılan örgütsel inançların meydana geldiğini iddia etmesi bu grubun yaklaşımını doğrulamaktadır.

İkinci grup ise, kültürün yüzeysel görünüşünün daha ötesine, derinlerine inilerek açıklanabileceğini ileri sürmektedirler.

2.9. Örgüt Kültürü Tipleri

Örgüt kültürleri, nasıl farklı bakış açıları ile değişik kuramlar çerçevesinde açıklanmaya çalışıldıysa, çeşitli bilim adamları tarafından da farklı kriterlere göre farklı tiplere ayrılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.9.1. Schneider'de Örgüt Kültürü

Dörtlü bir sınıflandırma ile açıklanmaktadır. Bunlar, kontrol kültürü, işbirliği kültürü, rekabet kültürü ve son olarak yetiştirme kültürü olarak ele alınmaktadır.

Bunlardan *kontrol kültüründe*, en temel motive edici unsur güç ve en önemlisi, gücün kontrolünü elde ederek onu koruyabilmektir. Bu yaklaşımda kontrol edici ve baskın özellikte davranma eğilimi yüksek olmasına karşın, objektiflik tavsiye edilir, subjektiflikten uzak durmaya dikkat edilir, tecrübe ile edinilmiş bilgiler ve gerçekler sistemli bir şekilde incelenerek analiz edilmektedir. *İşbirliği kültürü*, örgüte bağlılığı arttırarak ve takım çalışması ortamı yaratarak sinerjiyi de arttırmaktadır. *Rekabet kültürü*, temel belirleyicileri olan başarı, bilgi, yaratıcılık ve uzmanlık gibi etmenler ile entellektüel ve teknik becerileri teşvik etmektedir. Son olarak *yetiştirme kültüründe* ise, örgütler birey ve topluma hizmet amaçlı varlık gösterdikleri için bireyler çok çalışarak ve kendilerini yetiştirerek başarılı olmaya konsantre olmaktadır.

2.9.2. Deal ve Kennedy'de Örgüt Kültürü

Çevre ve kültür temelinde ele alarak onlar da dörtlü bir sınıflandırma ile açıklamaktadırlar. Çevrenin belirsizliği, risk ve çevreden alınan geri besleme gibi iki önemli faktörü temel belirleyici kabul ederek, kabadayı – maço , sıkı çalış – iyi eğlen, firma üstüne bahse gir ve son olarak da süreç kültürü olmak üzere ele almaktadırlar.

Kabadayı- maço kültüründe, alınan kararların riskli olması ve alındıktan sonra doğru ya da yanlış olduklarına dair kısa sürede geri bildirim elde edilebilen kültür tipidir. *Sıkı*

çalış – iyi eğlen kültüründe, yöneticiler genelde az riskli çok sayıda karar almak durumunda kaldıkları için genelde çabuk geri bildirimle karşılaşmaktadırlar. *İşletme üzerine bahse gir kültüründe*, geri bildirim yavaş olması dolayısı ve alınan kararların riskinin yüksek olması dolayısı ile yapılan eylem bir nevi kumar oynamak gibi kabul edilmektedir. Son olarak ise, *süreç kültüründe* hem geri bildirim son derecede yavaş, hem de alınan kararların riski düşük olduğu için durağan bir süreç kültürü benimsenmektedir.

2.9.3. Handy'de Örgüt Kültürü

Handy de örgütlerin yapılarını ve yönetim biçimlerini göz önünde bulundurarak dörtlü bir sınıflandırmaya gitmektedir. Eski Yunan'dan esinlenerek yapmış olduğu bu sınıflandırma şu şekildedir;

Güç kültüründe, lider Eski Yunan'daki Zeus gibi çok güçlüdür ve herkes onun etkisi altında bulunmaktadır. Değişen çevreye ve ortaya çıkan fırsatlara çabuk adapte olup, uyum sağlayan esnek, az kural ve az demokrasinin bulunduğu bir yapı özelliği göstermektedir. *Rol kültüründe*, mantığın ve rasyonelliğin egemen olduğu bir mantık çerçevesinde bürokrasi hakimiyetini sürdürmektedir. İşletmenin en fonksiyonel bölümleri üst yönetim tarafından kontrol ve koordine edilirken, dış çevreye kolay uyum sağlayamayan, değişim ihtiyacını zamanında algılayamayan ve tabii ki esnek olamayan bir yapıdan bahsedilmektedir. *Görev kültüründe de*, uygun kaynakların uygun insanlar ile bir araya getirilerek, bireysel çalışmalardan takım çalışmalarına ağırlık verilerek, projelerin başarılı bir şekilde bitirilmesine odaklı bir kültür mantığı taşımaktadır. Son olarak *kişi kültüründe* ise, çok sıkça rastlanılmayan bir durum olan bireyin ön plana çıkması mevzu bahis olmaktadır.

2.9.4. Cameron ve Freeman'de Örgüt Kültürü

Pazar, adokrasi, klan ve hiyerarşi kültürleri olmak üzere yine dörtlü bir sınıflandırma yapılmaktadır. *Pazar kültüründe*, örgüt rekabeti, Pazar hakimiyetini ve amaca ulaşma hedeflerini on planda tutmakta dolayısıyla da kararlı ve başarıya odaklanmış liderleri gerekli koşturmaktadır. *Adokrasi kültüründe*, yönetim girişimcilige, esnekliğe, yaratıcılığa ve çevreye uyum sağlamaya büyük önem vermekte olduğu için, liderler için de girişimcilik, yenilikçilik, risk alma, yeni pazarlar bulma ve büyüme öncelik

taşımaktadır. *Klan kültüründe*, bireylerin birbirlerine bağlılığı, katılımcılıkları, takım çalışmaları ve aile olma duyguları önem arz etmekte olup, bu kültürün liderlerinin de 'babacan' bir profil sergilemeleri, sadakatli ve geleneklere bağlı bir tavır sergilemeleri gerekmektedir. Son olarak *hiyerarşi kültüründe* ise, kurallara, yönetmeliklere, istikrara ve en önemlisi düzene büyük önem verilmekte olup, bu örgüt kültürüne sahip bir örgütün liderlerinin de düzenleyici ve yönlendirici bir rol oynamaları beklenmektedir.

2.9.5. Kono'da Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü diğer yaklaşımlardan biraz daha farklı olarak beşli bir sınıflandırılmaya tabi tutulmuştur. İlki olan *dinamik kültüre* göre, işletmenin amacı çalışanlara açıkça anlatıldığı için çalışanlar ne yaptıklarını çok iyi bilmektedirler ve dolayısıyla da yenilikleri önemli bularak, genel değerleri paylaşma yolunda hareket etmektedirler. *Lideri izleme ve dinamik kültüre* göre, en belirgin ve önemli özellik genellikle işletmenin kurucusu olan güçlü bir lidere güvenilmesi ve takip edilmesi söz konusu olmakta ve üst yönetimden gelen tüm fikir ve bilgiler önemli kabul edilerek benimsenmektedir. *Bürokratik kültür* anlayışında, kurallar, standartlar, prosedürler çok fazla bulunmaktadır ve tüm genel davranış şekillerini bu kurallar silsilesi oluşturmaktadır. *Hareketsiz kültürde*, değişime açık olmak örgütte beklenen en son davranış biçimi olmak ile beraber, çalışanların eski davranışlarını tekrarladıkları da çok sık görülen bir durum olmaktadır. *Güçlü lider ve hareketsiz kültür* modelinde ise üst yönetim demokrat bir anlayıştan çok otokrat bir anlayışa sahip olmakta, çalışanların alınan karar ve emirlere uymak zorunda olması ile birlikte girisimcilige hemen hemen hiç olmayan bir örgüt yapısını temsil etmektedir.

2.9.6. Byars'da Örgüt Kültürü

İnsanları katılımcı ve katılımcı olmayan; faaliyetleri ise, tepkisel ve sezgisel olarak gruplandırarak, örgüt kültürlerini bu özelliklere göre dördü olarak sınıflandırarak (Eren, 2004, 171), bunlara *etkilesen kültür*, *bütünleşik kültür*, *müteşebbis kültür* ve *sistemik kültür* demektir.

Etkilesen kültürde, örgütteki insanların katılımcı bir tavır sergiledikleri, faaliyetlerin de tepkisel olarak verildiği dile getirilmiştir. Bu kültür modelinde, çalışanların ve müşterilerin ihtiyaçlarının karşılanması en temel düşüncelerden biri olup, önemli olanın

ihtiyaçları giderebilmek adına en iyi hizmetin verilebilmesi fikrine sahip olmaktadır. *Bütünleşik kültürde*, yine insanların katılımcı olarak tarif edildiği fakat bu sefer faaliyetlerin etkisel olarak tanımlandığı bir modelden söz edilmektedir. En genel amaç, çalışanların ve müşterilerin ihtiyaçlarını etkilemeye ve değiştirmeye çalışmaktır. Bu amacın gerçekleşebilmesi için en gerekli şey de yeni ürünler ve hizmetle sunabilmektir. *Müteşebbis kültürde*, insanların katılımcı olmadığı, faaliyetlerin de etkisel olduğu bir modelden söz etmek mümkündür. Burada bireysellik ister istemez ağır basmaktadır. *Sistemik kültürde* ise, insanların katılımcı olmamaları yani sıra, faaliyetler de tepkisel olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bu kültür modelinde önemli olan, önceden belirlenmiş politika ve prosedürlerin uygulanmasıdır.

2.9.7. Miles ve Snow'da Örgüt Kültürü

Örgütlerin sahip oldukları geleneklere ve alışkanlıklara göre dört başlık altında sınıflandırma yapılmaktadır. Bunlar, koruyucu kültür, geliştirici kültür, analizci kültür ve tepki verici kültür olarak adlandırılmaktadırlar. Koruyucu kültür muhafazakar inanç ve değerlerin bulunduğu, riskten uzak ve güvenli pazarlarda faaliyet gösteren örgütlerin kültür modeli olarak gösterilmektedir. Geliştirici kültürün liderleri yeni pazarlara girerek, yeni ürünler geliştirerek en önemli özelliği olan yenilikçiliği ile tanımlanmaktadır. Analizci kültürde denge ve değişim kavramlarının var olması dolayısı ile denge ile biçimsel yapıların oluşturulması ve mevcut faaliyetlerin etkinliği araştırılmakta, değişimle ise, rakiplerin faaliyet ve stratejileri kontrol edilerek onların davranışları gözlenerek temkinli stratejiler geliştirilmektedir. Son olarak tepki verici kültürün ise en belirgin özelliği, bu kültüre sahip işletmelerde değişimin rakiplerinden veya çevreden gelen baskılar neticesinde gerçekleşmekte olmasıdır. Yani değişim bir nevi 'bıçak kemiğe dayanılınca' yapılmaktadır.

BÖLÜM 3: TOPLUMSAL KÜLTÜR DEĞERLERİ BAĞLAMINDA TÜRKİYE-İTALYA DEĞERLENDİRMESİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

3.1. Sosyo-Ekonomik Değer ve Tutumlar

Toplumsal hayatta, insanların ortak olarak önemsedikleri ampirik olgulara “toplumsal değerler” adını vermekteyiz. Toplumsal değerler, görgül içerikli olup, toplumsal grupların üyeleri tarafından faaliyetlerin hedefi haline getirilerek anlam kazanan verilerdir. Örneğin bugün dünyamıza büyük bir etkide bulunan kapitalist sanayi toplumu ve onun üretmiş olduğu yaşam biçimleri kendilerine özgü bir değerler ve tutumlar bütününe dünyaya yaymaktadır. Ancak bu yaşam biçiminin egemenliği türdeş ve tekdüze değerler ile tutumların her toplumda aynen tekrarlanması anlamına da gelmemektedir. Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, İsveç, İngiltere, Fransa, İtalya ve Japonya kapitalist dünyanın önde gelen temsilcileri olmak ile birlikte, birbirlerinden anlamlı çizgilerle ayrılan “yaşam biçimleri” ne sahiptirler (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu: 1991, 3).

Ekonomik örgütlenmeler, insanların iş gücündeki faaliyetlerin denetlenmesi ve işgücünün daha verimli olmasının teşvik edilmesi Japon ekonomisinde, Fransa veya İsveç’tekinden farklı uygulamalara ve politikalara dayandırılmaktadır. Bu farklılıklar, o ülkelerdeki insanların farklı kültürlerden gelmelerinden ve farklı ahlak ve zihniyete sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu farklı kültürler ile ahlak ve zihniyet yapıları toplumun inanç sistemine, aile kurumu anlayışına, devlet ile yönetim tarzı anlayışına ve son olarak da çalışma ve yaşam biçimlerine dayandırılabilir. Örneğin, Max Weber’in Protestan Ahlak anlayışı ile Kapitalizm kavramına ışık tutmaya çalışması, bir toplumda ekonominin ve ekonomik örgütlenmelerin sahip olunan dini inançlardan ve ahlak anlayışından ne derecede etkilendiğine kanıt olarak gösterilebilir.

“Weber, kapitalizm ile Protestan etiği arasında kurmuş olduğu ilişkiyi açıklarken, toplumun üretici ve tasarrufçu bir yapı içinde kalarak bu aşamaya geldiğini ortaya koymuştu. Weber’e göre rasyonel kapitalist sistemin oluşabilmesinin en önemli unsurunu, yeni bir çalışma etiğini içinde barındıran kültürel faktörlerde aramak gerekmektedir. Bu kültürel etmenler, bir grup insanı çok çalışıp işletme kurmaya, o

işletme için yeniden yatırımlar yapmaya ama en önemlisi de elde edilen artı ürünü lüks yaşam için tüketmemeye motive eden belli başlı değerler içermekteydi. Bu anlayış Protestan mezheplerinin kendi müminlerini kazanabildikleri kadar çok kazanmaya ve tasarruf edebildikleri kadar çok tasarruf etmeye, yani sonuç olarak zengin olmaya teşvik eden bir sürece can vermiştir. Bu insanlar çalışmanın ve endüstriyel faaliyetlerde bulunmalarını tanrıya karşı bir vazifeleri olarak kabul etmişlerdir. Öyle ki onların bu çabaları kapitalizmin geleceğini sağlamakta önemli bir yer tutmuştur (Şan, 2007: 285).

Max Weber tarzı, değerler ile ekonomik gelişmeyi açıklamaya çalışan bir diğer sosyolog olan Werner Sombart da Yahudi dininin değerlerinin kapitalizme zemin teşkil ettiği görüşünü ileri sürmüştür. McClelland ise, başarı güdüsü adını verdiği değerle ekonomik büyüme arasında yakın bir ilişki olduğunu ifade etmiştir (Şan, 2007: 285).

Bu örneklerden de anlaşılabilceği gibi başta dini değer ve tutumlar olmak üzere, aile, devlet ve yönetim yapısı, yaşama ve çalışma tarzı gibi temel başlıklar altında toplumların değerleri incelenmelidir. Ayrıca, kapitalist sanayi toplumu öncesi yaşantı biçimleri ve onların geride bıraktığı tortu, zihniyet ve ahlak anlayışları toplumları derinden etkilemeye günümüzde de devam etmektedir. Bu yüzden, bir ülkede bugününün sosyo-ekonomik değer ve tutumlarını araştırırken, o toplumun geçirdiği kültürel değişme çizgisini de yakından incelemek gerekmektedir (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu: 1991, 4).

3.2. Türk Toplum Yapısının Değerleri

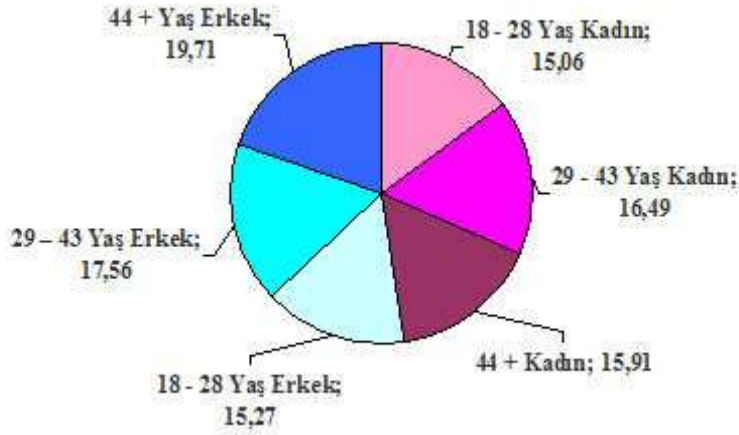
Türkiye'deki sosyo-ekonomik görüntünün en yakın geldiği yapının **sanayileşmekte olan bir ülke** olduğu ifade edilebilir.

Türkiye'nin yıllık nüfus artış hızı %2'nin üzerinde seyretmekte, genç nüfusu Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerin iki katı mertebesinde bulunmaktadır. Kişi başına düşen milli gelir itibariyle, Dünya Bankası ölçülerine göre alt orta gelir grubunun üst sıralarında bulunmakta, bebek ölümleri bakımından istikrarsız bir seyir göstererek birçok az gelişmiş ülkeden de kötü bir görüntü sergilemektedir. Eğitim istatistikleri incelendiğinde de hem çeşitli eğitim düzeyindeki kız ve erkek öğrenci sayıları, hem de eğitimin kalitesi itibariyle Avrupa Topluluğu ortalamasının bir hayli gerisinde bir ülke görüntüsü

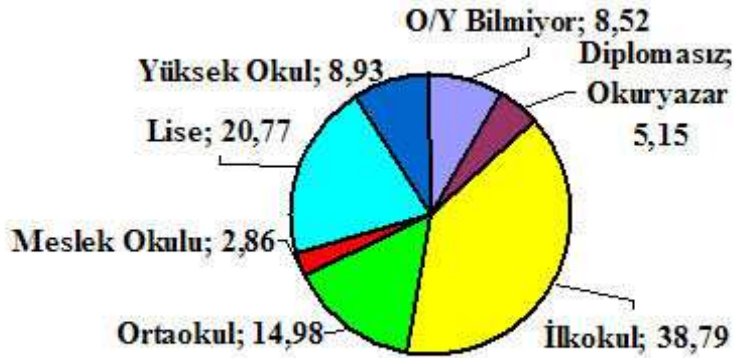
sergilemektedir. Eğitim ve sağlık alanlarındaki yetersizlik nedeniyle nitelikli iş gücünde önemli bir arz eksikliği de mevcut bulunmaktadır.

Aşağıda yer alan iki şekilde ve tabloda da ülkemizin 2006 yılı kadın-erkek nüfus ve eğitim oranlarını göstermektedir.

Şekil 1: Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (Türkiye Genel)



Şekil 2: Eğitim Durumu (Türkiye Genel)



Tablo 2: Yaş ve Cinsiyete Göre Eğitim Durumu (Türkiye Genel) (Erdem, 2006: 6)

	Okur Yazar Değil (%)	Diplomasız Okur Yazar (%)	İlkokul (%)	Ortaokul (%)	Meslek Okulu (%)	Lise (%)	Yüksek Okul (%)
18-28 Yaş Kadın	3,54	2,83	29,79	17,16	2,67	33,24	10,76
29-43 Yaş Kadın	8,33	5,38	50,21	13,28	1,24	14,44	7,12
44+ Yaş Kadın	29,37	11,91	42,1	6,29	0,79	6,79	2,75
18-28 Yaş Erkek	1,05	1,14	16,55	18,41	6,66	40,6	15,59
29-43 Yaş Erkek	1,52	1,72	36,63	21,11	3,89	23,47	11,66
44+ Yaş Erkek	7,28	7,21	52,84	13,27	2,06	10,86	6,47
TÜRKİYE	8,39	5,09	38,83	14,94	2,85	20,94	8,96

Türkiye ekonomisi ise, giderek artan oranda sanayi üretiminin ağır bastığı bir yapıya dönüşmektedir. Gayrisafi milli hâsıla içinde sanayinin oranı 1950’de %14.6 iken, 1987’de %32.5’a yükselerek tarımı bir hayli geride bırakmış, 1980’ler boyunca da ihracatta sanayinin oranı çok büyük ölçüde artış göstermiştir. Kentte yaşayan nüfus ise son on yılda büyük artış göstererek toplam nüfusun %60’ı civarına yükselmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla yeni sanayileşen bir ülke görüntüsü arz etmekte olan ülkemizin sosyo-ekonomik yapısı, kültürel yapının hem sanayi öncesinden gelen bir dizi tutum ve değerleri ile hem de sanayi toplumuna özgü tutum ve değerleri ile beraber algılanıp değerlendirilerek analiz edilmelidir.

Türkiye’deki sosyo-ekonomik tutum ve değerleri ana hatları ile aşağıdaki maddeler ışığında ele alabiliriz.

1. Kadercilik,
2. Piyasa üzerinde sıkı bir devlet denetimi,
3. Kanaatkarlık,
4. Riskten ve kişisel girişimden kaçınmak,
5. Rekabetten kaçınmak,
6. Mükemmel ve adil olduğu kabul edilen ilahi bir düzeni sürdürmek,
7. Yakın çevre dışındakilere güvensizlik,
8. Aile işletmeleri dışındaki işletme türlerinin benimsenmemesi,

9. Çalışmanın bir zorunluluk olarak görülmesi,

10. Çalışma süresini, yoğun olmayan ve kısa bir tempoda tutmak,

11. Günlük yaşayıp, ileriye planlamayı gereksiz bulmak (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu, 1991: 11).

1990'larda Türkiye, kapitalist bir sanayileşme modelini uzun suredir uygulayan bir ülkedir durumunda kabul edilmektedir. Bugün ulaşılan noktada ise, kapitalist sanayileşme modeli konusunda hiçbir ciddi siyasal veya ekonomik muhalefetin ülkemizde mevcut olmamasıdır. Bu tür bir gelişmenin gerçekleşebilmesi ancak yukarıda ele alınan türden tutum ve değerlerin bir hayli törpülenmesiyle mümkündür.

1990 senesi'nin Türkiye'sine dair, Michigan Üniversitesi araştırmacılarından Ronald Inglehart tarafından geliştirilmiş ve Türkiye'den başka 40'ı aşkın ülkede de uygulanmış mülakat cetveli ile Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği'nin yapmış oldukları araştırmaya göre; Türkiye'de tarihsel ve kültürel miras olarak devralınan ve bugünün sanayileşmesiyle, toplumsal hareketlilik dinamikleriyle ortaya çıkan sosyo-ekonomik değerler ve bunların açıklamaları aşağıda yer almaktadır (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu, 1991: 15).

Aynı zamanda aşağıda ele alacağımız tüm sosyo-ekonomik değer ve tutumların tabloları dünya çapında uygulanmış olan WORLD VALUES SURVEY adlı DÜNYA DEĞERLER ARAŞTIRMA'sının verilerinden referans alınarak çalışmamıza dahil edilmiştir.

- **Kader ve Kadercilik** : İslamiyetten beslendiğini bildiğimiz kader ve kadercilik tutumunun toplumumuz insanlarında son derecede yaygın bir tutum olduğunu bilmekteyiz. Ülkemizde hızla devam etmekte olan toplumsal hareketlilik ve sanayileşme sonucunda yaşantıların son derecede ciddi zorluklarla devam ettirilmeye çalışıldığı, zaman zaman altüst olduğu bir ortamda insanların, etraflarında olup bitenleri pek de açıklayamadıkları durumlarda "kader" gibi metafiziksel açıklamaların rahatlığına sığınmaları söz konusudur. Toplumumuzun %46'sı kadere inanmakta, %36'sı inanmamakta ve son olarak da %18'i kararsız kalmaktadır.

Tablo 3: Allah'a inanır mısınız?

ALLAH'A İNANIR MISINIZ?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hayır	124	1,6	0	0,0	33	1,7	26	2,2	65	1,9
Evet	6070	80,5	0	0,0	1578	82,7	1179	97,8	3313	97,4
Bilmiyorum	18	0,2	0	0,0	3	0,2	0	0,0	15	0,5
Cevapsız	9	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,1	8	0,2
Uygulanmayan	275	3,7	0	0,0	275	14,4	0	0,0	0	0,0
Sorulmadı	1030	13,7	1030	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Kaçırılan, bilinmeyen	18	0,2	0	0,0	18	0,9	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 4: İnançlı bir insan mısınız?

İNANÇLI BİR İNSAN MISINIZ?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İnançlı bir insanım	5622	74,5	747	72,5	1247	65,4	950	78,8	2678	78,8
İnançlı bir insan değilim	1399	18,5	243	23,6	320	16,8	224	18,6	612	18,0
Ateistim	86	1,1	12	1,2	22	1,1	18	1,5	34	1,0
Bilmiyorum	56	0,7	0	0,0	17	0,9	9	0,7	30	0,9
Cevapsız	52	0,7	0	0,0	0	0,0	5	0,4	47	1,4
Uygulanmayan	275	3,7	0	0,0	275	14,4	0	0,0	0	0,0
Kaçırılan, bilinmeyen	54	0,7	28	2,7	26	1,3	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 5: Allah'ın hayatınızdaki önemi.

ALLAH'IN HAYATINIZDAKİ ÖNEMİ NE KADAR?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hiç önemli değil	192	2,5	40	3,9	37	1,9	28	2,3	87	2,5
2	37	0,5	6	0,6	7	0,4	4	0,3	20	0,6
3	68	0,9	17	1,7	15	0,8	4	0,3	31	0,9
4	43	0,6	11	1,1	3	0,2	10	0,8	19	0,6
5	205	2,7	42	4,1	37	1,9	22	1,8	104	3,1
6	107	1,4	25	2,4	23	1,2	17	1,4	42	1,2
7	143	1,9	43	4,2	18	1,0	23	1,9	59	1,7
8	294	3,9	53	5,1	39	2,1	50	4,1	151	4,5
9	384	5,1	57	5,5	41	2,1	74	6,1	213	6,3
Çok önemli	5750	76,2	732	71,1	1383	72,5	972	80,6	2664	78,3
Bilmiyorum	2	0,0	0	0,0	1	0,0	1	0,1	0	0,0
Cevapsız	12	0,2	0	0,0	0	0,0	1	0,1	11	0,3
Kaçırılan, bilinmeyen	307	4,1	4	0,4	303	15,9	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Yukarıdaki üç tabloda da görülmektedir ki, toplumumuzun %97,4 Allah'a inanmakta, %78,8'i inançlı bir insan olmanın gereklerini yerine getirmekte ve son olarak da %78,3'ünün hayatında Allah çok önemli bir yerde bulunmaktadır. Bu oranlamalardan da yola çıkarak anlaşılmaktadır ki insanlarımızın inanç sistemlerinin bu denli kuvvetli olmaları dolayısı ile kader anlayışları son derecede yüksektir.

Ayrıca, ülkemizde genelde, gelir, eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik statü düzeyi azaldıkça ve yaş büyüdükçe kadere inanma eğilimi de yavaş bir biçimde de olsa artmakta, milli eğitim kurumlarına uzun süre devam etmiş olup, yüksek sosyo-ekonomik statüde olanlar ve yıllık hane geliri fazla olanlarla gençler, kadere inanmaya daha az eğilim göstermektedirler.

- **Güven Duygusu** : Bir toplumda kuruluşlar, ortaklıklar, örgütler tesis etmek ve daha önemlisi, onları sürdürmek için insanların birbirlerine güvenebilmeleri gerekmektedir. Sanayi toplumunda görülen büyük ölçekli ve kişisel yakınlıklara dayanmaksızın yürütülmesi zorunlu olan örgüt ve kuruluşların temelinde insanların birbirlerine karşı olan itimatları yatmaktadır. Fakat, insanlar devamlı olarak başkaları tarafından aldatılacakları, kandırılacakları duygusu ile yaşadıkları zaman ancak Orta Doğu, **Sicilya**,

İspanya, Korsika ve Balkanlar gibi bölgelerde yaşayan toplumlarda sık rastlanan bir eğilimle, yalnızca kendi kanından ve canından olanlara itimat etmek ile yetinirler. Geneline bakıldığında bu toplumlarda insanların birbirlerine kan bağı ve akrabalık bağları ile bağlı olduklarını görürüz. Bu tip toplumların da bu tarz yaklaşımdan ötürü sahip oldukları en önemli özellik her alanda kendi bildiğini, tanıdığını veya akrabasını diğer insanlardan kayırma durumudur. Buna istinaden de denilebilir ki, Türkiye'nin %90 gibi çok ciddi bir yüzdesi başkalarıyla herhangi bir ilişki kurarken veya iş yaparken hiçbir zaman dikkati elden bırakmamak gerektiği kanısındadırlar.

Türkiye'deki insanların %97,3'ü aileyi en önemli kurum olarak görmekte iken, %80,3'ü din kurumunu, %69,8'i işini ve %72,6'sı da dost ve arkadaşlarını önemli görmektedirler.

Tablo 6: Hayatınızda ailenin önemi.

HAYATINIZDA AİLENİN ÖNEMİ	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	722 1	95,7	897	87,1	184 3	96,6	117 2	97,2	330 9	97,3
Biraz önemli	280	3,7	123	11,9	57	3,0	27	2,2	72	2,1
Çok önemli değil	27	0,4	8	0,8	4	0,2	6	0,5	9	0,3
Hiç önemli değil	12	0,2	1	0,1	2	0,1	1	0,1	8	0,2
Bilmiyorum	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cevapsız	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,1
Kaçırılmış, bilinmiyor	1	0,0	1	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	754 4	(100%))	103 0	(100%))	190 7	(100%))	120 6	(100%))	340 1	(100%) %

Tablo 7: Hayatınızda dinin önemi.

HAYATINIZDA DİNİN ÖNEMİ	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	5930	78,6	623	60,5	1589	83,3	987	81,8	2731	80,3
Biraz önemli	1011	13,4	234	22,7	194	10,2	136	11,3	447	13,1
Çok önemli değil	365	4,8	108	10,5	78	4,1	52	4,3	127	3,7
Hiç önemli değil	219	2,9	53	5,1	45	2,4	30	2,5	91	2,7
Bilmiyorum	1	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0
Cevapsız	6	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,1	5	0,2
Kaçırılmış, bilinmiyor	12	0,2	12	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 8: Hayatınızda işin önemi.

HAYATINIZDA İŞİN ÖNEMİ	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	5434	72,0	552	53,6	1449	76,0	1058	87,7	2374	69,8
Biraz önemli	1323	17,5	250	24,3	357	18,7	95	7,9	621	18,3
Çok önemli değil	382	5,1	86	8,3	63	3,3	39	3,2	194	5,7
Hiç önemli değil	261	3,5	44	4,3	21	1,1	10	0,8	185	5,5
Bilmiyorum	18	0,2	0	0,0	15	0,8	3	0,2	0	0,0
Cevapsız	28	0,4	0	0,0	0	0,0	1	0,1	27	0,8
Kaçırılmış, bilinmiyor	98	1,3	98	9,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 9: Hayatınızda dost ve arkadaşların önemi.

HAYATINIZDA DOST VE ARKADAŞLARIN ÖNEMİ	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	5316	70,5	569	55,2	1359	71,2	920	76,3	2468	72,6
Biraz önemli	1929	25,6	376	36,5	510	26,7	250	20,7	793	23,3
Çok önemli değil	213	2,8	77	7,5	31	1,6	24	2,0	82	2,4
Hiç önemli değil	50	0,7	5	0,5	5	0,2	12	1,0	29	0,8
Bilmiyorum	3	0,0	0	0,0	3	0,2	0	0,0	0	0,0
Cevap yok	29	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	0,9
Kaçırılmış, bilinmiyor	3	0,0	3	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Bu sonuçtan yola çıkacak olursak şayet, akrabalık, hısımlık gibi kan bağına dayalı bir itimat duygusunun bu derece yaygın olduğu bir kültürel ortamda insanların bu temelde olmayan, sözgelimi çevre güzelleştirme gibi bir değer etrafında örgütlenmesini beklemek son derecede yanlıştır. Çünkü, aile ve akrabalık grupları, insanların temel örgütlenme gereksinmelerini tatmin eden ve örgütlenmekten bekleyecekleri yardım ve destekleri son derecede yüksek seviyede verebilen bir konumdadır.

Tablo 10: Dini kurumlara duyulan güven.

DİNİ KURUMLARA DUYULAN GÜVEN	TOTAL		Turkey [1990]		Turkey [1996]		Turkey [2001]		Turkey [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	2393	31,7	381	37,0	602	31,6	300	24,9	1110	32,6
Biraz güveniyorum	2784	36,9	285	27,7	698	36,6	493	40,9	1308	38,5
Çok güvenmiyorum	1014	13,4	234	22,7	256	13,4	174	14,4	350	10,3
Hiç güvenmiyorum	1176	15,6	114	11,1	300	15,7	211	17,5	551	16,2
Bilmiyorum	128	1,7	0	0,0	29	1,5	21	1,7	78	2,3
Cevapsız	11	0,1	0	0,0	0	0,0	7	0,6	4	0,1
Kaçırılmış/Bilinmeyen	38	0,5	16	1,6	22	1,1	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 11: Askeri güçlere duyulan güven.

ASKERİ GÜÇLERE DUYULAN GÜVEN	TOTAL		Turkey [1990]		Turkey [1996]		Turkey [2001]		Turkey [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	4712	62,5	598	58,1	1344	70,5	685	56,8	2085	61,3
Biraz güveniyorum	1887	25,0	327	31,7	429	22,5	318	26,4	813	23,9
Çok güvenmiyorum	429	5,7	69	6,7	71	3,7	90	7,5	198	5,8
Hiç güvenmiyorum	414	5,5	22	2,1	39	2,0	101	8,4	252	7,4
Bilmiyorum	65	0,9	0	0,0	7	0,3	10	0,8	48	1,4
Cevapsız	5	0,1	0	0,0	0	0,0	2	0,2	3	0,1
Kaçırılmış/Bilinmeyen	31	0,4	14	1,4	17	0,9	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 12: Eğitim sistemine duyulan güven.

EĞİTİM SİSTEMİNE DUYULAN GÜVEN	TOTAL		Turkey [1990]		Turkey [1996]		Turkey [2001]		Turkey [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	310	4,1	0	0,0	0	0,0	310	25,7	0	0,0
Biraz güveniyorum	372	4,9	0	0,0	0	0,0	372	30,8	0	0,0
Çok güvenmiyorum	248	3,3	0	0,0	0	0,0	248	20,6	0	0,0
Hiç güvenmiyorum	259	3,4	0	0,0	0	0,0	259	21,5	0	0,0
Bilmiyorum	14	0,2	0	0,0	0	0,0	14	1,2	0	0,0
Cevapsız	3	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,2	0	0,0
Kaçırılmış/Bilinmeyen	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 13: Politikacılara duyulan güven.

POLİTİKACILARA DUYULAN GÜVEN	TOTAL		Turkey [1990]		Turkey [1996]		Turkey [2001]		Turkey [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	1210	16,0	272	26,4	314	16,5	135	11,2	489	14,4
Biraz güveniyorum	2252	29,8	297	28,8	649	34,0	218	18,1	1088	32,0
Çok güvenmiyorum	1532	20,3	239	23,2	386	20,2	226	18,7	681	20,0
Hiç güvenmiyorum	2301	30,5	177	17,2	485	25,4	595	49,3	1045	30,7
Bilmiyorum	178	2,4	0	0,0	54	2,9	29	2,4	95	2,8
Cevapsız	7	0,1	0	0,0	0	0,0	3	0,2	4	0,1
Kaçırılmış/Bilinmeyen	64	0,8	45	4,4	19	1,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 14: Özel firmalara duyulan güven.

ÖZEL FİRMALARA DUYULAN GÜVEN	TOTAL		Turkey [1990]		Turkey [1996]		Turkey [2001]		Turkey [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	753	10,0	98	9,5	257	13,5	0	0,0	398	11,7
Biraz güveniyorum	2247	29,8	174	16,9	836	43,8	0	0,0	1237	36,4
Çok güvenmiyorum	1532	20,3	407	39,5	356	18,7	0	0,0	769	22,6
Hiç güvenmiyorum	1363	18,1	259	25,1	315	16,5	0	0,0	789	23,2
Bilmiyorum	322	4,3	0	0,0	123	6,4	0	0,0	199	5,9
Cevapsız	9	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	0,3
Sorulmamış	1206	16,0	0	0,0	0	0,0	1206	100,0	0	0,0
Kaçırılmış/Bilinmeyen	112	1,5	92	8,9	20	1,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Aile dışındaki kurumlar ve kuruluşlara olan güven sorgulandığında din önemli bir güven kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır fakat aileden sonra en çok güven duyulan kurum Silahlı Kuvvetlerdir. İkinci sırada, dini kuruluşlar ve üçüncü sırada da eğitim sistemi yer almaktadır. Ülkemizde insanlarımızın en az güven duydukları kurumlar olarak karşımıza, başta büyük şirketler, basın, sendikalar ve siyasi kurumlar çıkmaktadır. İnsanlarımızın büyük şirketlere duydukları güvensizliğin en temel sebebi; ülkemizde “büyük şirketlerin” aynı zamanda “aile şirketi” anlamına gelmesidir. Kapitalizmin topluma yayılması, İngiltere’de, Amerika’da, Fransa’da veya İtalya’da olduğu gibi ve o ölçülerde olmanın çok uzağında olmasından kaynaklanmaktadır. Büyük şirketlerin yalnızca adı itibariyle “anonim” olmaya ve kan bağına olan güven ve bağlılık, başarı ve çalışmaya atfedilen değerler çok önünde olmaya devam ettikçe de bu güven duygusunda bir değişiklik olması

beklenmemelidir. Ayrıca, Türk Toplumunda yüz yüze ilişkilere dayanan, yakın ve kişisel ilişkilerin, diğer bir ifade ile birincil grupların çok büyük ağırlık taşıdığını gösteren kültürel öğelerin varlığı da mevcut bulunmaktadır. Bu bulgular, yüz yüze ilişkilere dayanmayan, büyük ölçekli kuruluş, ortaklık, birlik, kooperatif, sendika gibi örgütlerin de, siyasal partilerin de oluşması ve süreklilik kazanmasında önemli bir kültürel eksikliğin işareti olarak kabul edilmektedir. Akrabalık veya aile bağlarının temel güvenilirlik ölçütü olduğu ve “gayra itimatsızlık” eğilimine oturan nepotizm (akrabaları kayırma güdüsü) gibi sosyo-ekonomik ve siyasal uygulamaların yerine; insanların çaba, yetenek ve olanaklarını kullanma azmine dayalı ve başarıyı vurgulayan bir kültürel eğilim geçemediği ölçüde, Türkiye'nin çağdaş kapitalist sanayi toplumuna ve onun siyasal rejimi olabilecek bir demokratik rejime yerleşiklik kazandırması da güçleşecektir şeklinde düşünülmektedir (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu, 1991: 21).

• **Çalışmanın bir zorunluluk olarak görülmesi durumu** : Türkiye’de çalışma yaşındaki nüfusun iş konusundaki anlayışına en yakın gelen çalışmayı kazançla ilişkilendirmeyen tutumdur. Eğer “Protestan etiğe” benzer bir biçimde iş hayatına yaklaşmanın bir göstergesini arıyorsak, hayatındaki en önemli şeyi iş olarak görenlerin en fazla bu tür bir yaklaşıma sahip olabilecek olanlar olduğunu tahmin edebiliriz. “Protestan iş etiğine” sahip olabilecek olan bir anlamda hayatı iş olarak görenlerin oranının Türkiye’de toplam yetişkin nüfusunun %10’u civarında olduğu görülmektedir. Ancak, kazanca bakmaksızın işinde en iyisini yapmaya eğilim göstermek görüşünü benimsemiş olanların oranı da tüm çalışma yaşındaki nüfusun %40’i mertebesinde bulunmaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak denilebilir ki; Türkiye’de deneklerin %60’ı çalışmayı kazançtan bağımsız, hoşlanılarak veya profesyonelce yapılması gereken iş olarak görmekte, %36’sı ise, çalışmanın ya hayatta kalmak için katlanılan bir külfet, ya da ancak kazançla orantılı yürütülmesi gereken faaliyetlerden ibaret bir eylem olarak görmektedir. Buradan hareketle varılan sonuç; kazancı ne olursa olsun kişi işinde en iyisini yapmayı hedefler ve düşünür. Toplumumuz insanının az çok çalışma eylemine karşı yaklaşımını bu cümle ile ifade edebilmekteyiz.

Tablo 15: İşinde iyi para kazanmanın önemi.

İŞİNDE İYİ PARA KAZANMAK ÖNEMLİDİR	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hiç bahsetmedi	364	5,7	107	10,4	172	9,0	85	2,5
Bahsetti	5974	94,3	923	89,6	1735	91,0	3316	97,5
Toplam	6338	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	3401	(100%)

Tablo 16: İşinde iyi zaman geçirmenin önemi.

İŞİNDE İYİ ZAMAN GEÇİRMEK ÖNEMLİDİR	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hiç bahsetmedi	685	10,8	125	12,1	303	15,9	257	7,6
Bahsetti	5653	89,2	905	87,9	1604	84,1	3144	92,4
Toplam	6338	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	3401	(100%)

Tablo 17: Çalışmayan insanın tembellebileceğine dair inanç.

ÇALIŞMAYAN İNSAN TEMBEL OLUR	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	537	7,1	0	0,0	0	0,0	537	44,5	0	0,0
Katılıyorum	541	7,2	0	0,0	0	0,0	541	44,9	0	0,0
Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum	64	0,8	0	0,0	0	0,0	64	5,3	0	0,0
Katılmıyorum	49	0,6	0	0,0	0	0,0	49	4,1	0	0,0
Hiç katılmıyorum	7	0,1	0	0,0	0	0,0	7	0,6	0	0,0
Bilmiyorum	7	0,1	0	0,0	0	0,0	7	0,6	0	0,0
Cevapsız	1	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0
Sorulmadı	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 18: İnsanların çalışmaya zorunlu olmadıkları durumlarda çalışıp çalışmayabileceklerine dair inanç.

İNSANLAR ÇALIŞMAK ZORUNDA DEĞİLLERSE ÇALIŞMAYABİLİRLER	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	151	2,0	0	0,0	0	0,0	151	12,5	0	0,0
Katılıyorum	351	4,7	0	0,0	0	0,0	351	29,1	0	0,0
Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum	121	1,6	0	0,0	0	0,0	121	10,0	0	0,0
Katılmıyorum	412	5,5	0	0,0	0	0,0	412	34,2	0	0,0
Hiç katılmıyorum	150	2,0	0	0,0	0	0,0	150	12,4	0	0,0
Bilmiyorum	11	0,1	0	0,0	0	0,0	11	0,9	0	0,0
Cevapsız	10	0,1	0	0,0	0	0,0	10	0,8	0	0,0
Sorulmadı	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Aynı zamanda, Türkiye’de çoğunluğun (%35,1) hayatta başarılı olabilmek için çalışmanın zorunluluğuna inandığını da söyleyebilmekteyiz ve bu çoğunluğun da salt kaderci olmadığını görebilmekteyiz. Başarının çok çalışmak ile elde edilebileceğine inanan birinin zaten kaderciliği bir hayat ilkesi olarak kabul etmesini beklememiz yanlış olmaktadır. Dolayısıyla, kaderciliğin çok yaygın olmasının yanı sıra, her bakımdan boyun eğen, kader ve kismetine katlanan kişilerden oluşan bir çoğunlukla da karşı karşıya olmadığımız söylenebilir.

- **Çalışma Hayatının Bazı İlkeleri** : Sanayi toplumlarında çalışma hayatı akılcı ilkelere göre düzenlenmiştir. Çalışanlar, profesyonel yönetim prensiplerine sahip, iş hayatını yakından izleyen ve ona etkide bulunmayı doğal ve meşru addeden kişilerdir. 1990 Türkiye’inde ise; deneklerin %38,3’ü gibi ciddi bir çoğunluk “işyerlerini sahip ve çalışanların bir arada yürütmeleri gerektiğini” savunmuştur. %55,4 gibi bir yüzdesi “iş hayatında karşılaştıkları emirlere -şayet doğru bulurlarsa- itaat edebileceklerini” dile getirmişlerdir. Son olarak %69,9 gibi bir yüzde de “çok çalışana çok ücret ödenmesinin” en adil sistem olduğu kanısındadır.

Toplumumuzda, “patron en iyisini bilir ve işini istediği gibi yönetir” zihniyetinin yerini, işyeri yönetiminin profesyonel bir faaliyet olduğu düşüncesine bırakmakta olduğu göze çarpmaktadır. Çalışanlar, işyeri ile ilgili kararlarda etkili olmayı gerekli ve haklı görmektedirler.

İş hayatında üstlerin vereceği emirlere astların uymasının da körü körüne bir itaat olayı olmadığı görüşü genel kabul görmektedir. “Üstlerin verdiği emirlerin doğruluğu saptanmaksızın onlara uyulmamalıdır” diyenlerin oranı %55 civarındadır. Üstün verdiği emre aynen uyulması gerektiğine inanların oranı ise %26 mertebesindedir. “Koşullara bağlı olarak üstün emrine, doğruluğuna bakmaksızın uyulur” düşüncesinde olanların oranı %19 civarındadır. Bu iki oran bir arada ele alınacak olursa, emirlerin akıl ve yasa süzgecinden geçirilmeden uygulanması eğiliminin bir hayli yaygın olabilecek bir itaatkarlık olgusuna işaret ettiğini de görmekteyiz.

Ücret ile ilgili değerlendirmeler de çalışmaya verilen değeri bir kez daha vurgulayan bir niteliktedir. Büyük çoğunluk çok çalışana çok ücret verilmesini haklı görmektedir. Bu bulgu, çalışanların statü eşitliğine dayalı bir ücret sistemi yerine, çalışanların verimine dayalı bir ödüllendirme (ücret) sisteminin haklı veya uygun olacağını düşüncüldüğünün bir işareti olarak addedilebilir. Bu tür bir tutum da profesyonelliğin ve onun iş etiğinin, iş yerlerinde yerleşmesi yolunda bir miktar yol alındığının bir belirtisi olarak kabul edilmektedir.

İşyerlerindeki yönetimin profesyonelleşmesi, iş yerinin yönetimine çalışanların etkide bulunması veya yönetime katılmaları, çalışanların verimliliklerine göre ödüllendirilmeleri ve nihayet, kısmen de olsa savunulan, akıl ve yasa süzgecinden geçirildikten sonra emre uymaya dayalı bir amire itaat anlayışı etrafında oluşan değerler Türk toplumunda yaygınlık kazanmış gibi gözükmektedir. Osmanlı'nın kaderciliğın huzuruna sığınmış, kanaatkar ve körü körüne itaatkar çalışanından çok bariz izler görünmemekle birlikte; kısmen koşullara göre de olsa, doğruluğu aranmaksızın üstlerin direktiflerine uyma eğiliminin hemen hemen toplumun yarısı için geçerli olduğunu görmekteyiz. Bu durum tarihsel mirasın bıraktığı tortunun da etkisiyle, aklın yol göstericiliği ile yasaların egemenliğinde bir toplumsal yaşama henüz geçilmediğini göstermektedir. Bu görüntüsüyle Türk iş hayatı sanayi kapitalizmine geçmekte olan veya günümüzün moda deyimini ile “Yeni Sanayileşen Ülke” konumuna dönüşmekte olan bir ülkenin kültür karmaşası ve çelişkilerini yaşayan bir yapıda bulunmaktadır (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu, 1991: 31).

• **Kadının İş Hayatındaki Yeri** : Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki yeri 20.yüzyılda büyük artış göstermiştir. Hatta denilebilir ki, çalışma hayatındaki yerleri son

derecede geniş ve doldurulamayacak bir yere sahiptir. Ancak yine de, iş sayısı az ise veya toplumda işsizlik mevzu bahis ise, işe alınmada erkeklere öncelik tanınması hususunda %52’lik bir yüzde hem fikir olmaktadır. Aynı şekilde, deneklerin %88,3’ü “kadınların çoğunluğunun gerçekte hayattan istediği şeyin evi ve çocukları olduğunu” belirtirken, %85 gibi bir yüzde de “eğer bir kadın çalışmaya başlarsa, bundan henüz ilkokula gitmeyen çocuğunun zarar görebileceğini” düşünmektedir. Aynı zamanda yine deneklerin %80 gibi ciddi bir çoğunluğu da “ev kadını olmanın iş kadını olmak kadar insanı tatmin edici olduğu” kanısında bulunmaktadırlar.

Tablo 19: Erkeklerin iş hayatı için kadınlardan daha uygun olup olmadığını dair oranlama.

ERKEKLER İŞ İÇİN KADINLARDAN DAHA UYGUNLAR	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Katılıyorum	4526	60,0	513	49,8	1262	66,2	733	60,8	2018	59,3
Katılmıyorum	2339	31,0	447	43,4	519	27,2	408	33,8	965	28,4
Hiçbiri	592	7,8	52	5,0	110	5,8	45	3,7	385	11,3
Bilmiyorum	55	0,7	0	0,0	8	0,4	14	1,2	33	1,0
Cevapsız	6	0,1	0	0,0	0	0,0	6	0,5	0	0,0
Kaçırılmış, Bilinmeyen	27	0,4	18	1,7	9	0,5	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 20: Kadınların eşlerinden daha fazla kazanmalarının problem teşkil edip etmediğine dair oranlama

KADINLARIN EŞLERİNDEN DAHA FAZLA KAZANMALARI PROBLEM OLABİLİR	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	611	8,1	0	0,0	611	32,0	0	0,0	0	0,0
Katılıyorum	550	7,3	0	0,0	550	28,9	0	0,0	0	0,0
Katılmıyorum	504	6,7	0	0,0	504	26,4	0	0,0	0	0,0
Hiç katılmıyorum	166	2,2	0	0,0	166	8,7	0	0,0	0	0,0
Bilmiyorum	58	0,8	0	0,0	58	3,1	0	0,0	0	0,0
Sorulmadı	5637	74,7	1030	100,0	0	0,0	1206	100,0	3401	100,0
Kaçırıldı, bilinmiyor	17	0,2	0	0,0	17	0,9	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 21: Kadınların eşlerine her zaman boyun eğip eğmemelerine dair oranlama.

KADINLARIN EŞLERİNE HER ZAMAN BOYUN EĞMELİLER	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	1080	14,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1080	31,8
Katılıyorum	1414	18,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1414	41,6
Katılmıyorum	492	6,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	492	14,5
Hiç katılmıyorum	382	5,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	382	11,2
Bilmiyorum	22	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	0,6
Cevapsız	11	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	0,3
Kaçırıldı, bilinmiyor	4143	54,9	1030	100,0	1907	100,0	1206	100,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 22: Evin geliri için erkeğin de kadının da çalışmalarının gerekliliğine dair oranlama.

KADIN DA ERKEK DE AYNI ÇALIŞIP EVİ ORTAK GEÇİNDİRMELİLER	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	2026	26,9	0	0,0	760	39,9	0	0,0	1266	37,2
Katılıyorum	2558	33,9	0	0,0	872	45,8	0	0,0	1686	49,6
Katılmıyorum	497	6,6	0	0,0	186	9,7	0	0,0	311	9,1
Hiç katılmıyorum	147	2,0	0	0,0	45	2,4	0	0,0	102	3,0
Bilmiyorum	53	0,7	0	0,0	23	1,2	0	0,0	29	0,9
Cevapsız	7	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	0,2
Sorulmadı	2236	29,6	1030	100,0	0	0,0	1206	100,0	0	0,0
Kaçırıldı, bilinmiyor	20	0,3	0	0,0	20	1,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Ancak söz konusu kadının bağımsızlığı ve hanenin gelire olan etkisi söz konusu olduğunda verilen yanıtlar ve elde edilen yüzdeler bazı değişiklikler söz konusu olmaktadır. Örneğin, kadınlar için bağımsızlığın en iyi yolunun bir işte çalışmak olduğunu savunanların oranı %45'tir. Aynı şekilde, evin gelirene hem kadın hem de erkek tarafından katkıda bulunulması gerektiğine inanların yüzdesi de %86'yi bulmaktadır. Hane gelirinin bir tek hane halkı reisi tarafından temin edilmesinin olanağı olmadığı kabul edilmesi ile kadının "gerçek" yerinin evi olduğu görüşünün yaygınlığı, hemen hemen her toplumda görülebilecek bir çelişki olarak karşımıza çıkmaktadır (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu, 1991: 33).

- **Hane Geliri ve Hane Gelirinden Tatmin Olma :** Hane gelirinden tatmin olma durumu ile ilgili olarak deneklerin %35,7'si “ne tatminkar, ne değil” görüşünü benimsemektedir. Dolayısıyla da hanenin gelir düzeyi ile hane gelirinden tatmin arasında bir doğru orantıdan bahsetmemizde bir yanlışlık bulunmamaktadır. Toplumumuzda, gelirin artması ile tatmin olma duygusunun arttığı, azaldıkça da tatmin olma duygusunun azaldığını görebiliriz.
- **İnsanlar Nasıl Bir Toplum Beklentisi İçindeler? :** İnsanlarımızın nasıl bir toplum beklentisi içerisinde olduklarını şu yüzdeler çıkarmamız mümkündür. “Toplum yaşantısında para ve maddiyatın öneminin azalması” ile ilgili düşünceyi deneklerin %68,1'inin iyi olarak değerlendirmiş olması; toplum yaşantısında çalışmanın önemini yitirmemesi, para ve maddiyatın önemini koruması görüşlerinin ağır bastığı görülmektedir.

Tablo 23 : Para ve maddiyatın öneminin azalması.

PARA VE MADDİYATIN ÖNEMİNİN AZALMASI	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	4889	64,8	542	52,6	1171	61,4	859	71,2	2316	68,1
Önemsemem	1117	14,8	102	9,9	469	24,6	109	9,0	437	12,9
Kötü birşey	1330	17,6	327	31,7	184	9,6	219	18,2	600	17,6
Bilmiyorum	128	1,7	0	0,0	70	3,7	16	1,3	42	1,2
Cevapsız	8	0,1	0	0,0	0	0,0	3	0,2	5	0,1
Kaçırılmış/Bilinmeyen	72	1,0	59	5,7	13	0,7	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

“Çalışmanın hayatımızdaki öneminin azalması” ile ilgili düşünceyi %60,1'lik bir yüzde ile kötü olarak değerlendirmeleri; çalışmaya verilen önemin büyüklüğünün kanaatkar bir toplum anlayışının ortadan kalkmakta olduğuna dair bir başka kanıt olarak da değerlendirilmesi doğru bir bakış açısı olmaktadır.

Tablo 24: Çalışmanın önemini yitirmesi.

ÇALIŞMANIN ÖNEMİNİ YİTİRMESİ	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	1617	21,4	157	15,2	265	13,9	296	24,5	899	26,4
Önemsemem	2039	27,0	92	8,9	1430	75,0	106	8,8	411	12,1
Kötü birşey	3703	49,1	727	70,6	139	7,3	792	65,7	2044	60,1
Bilmiyorum	106	1,4	0	0,0	57	3,0	11	0,9	39	1,1
Cevapsız	8	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,1	7	0,2
Kaçırılmış/Bilinmeyen	70	0,9	54	5,2	16	0,8	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

“Teknolojik gelişmelere daha fazla önem verilmesini” %88,2’lik bir yüzde ile iyi olarak değerlendirmeleri; teknolojik gelişmenin yeterli olmaktan çok uzak bir görüntü verdiğini göstermektedir. Çok büyük bir çoğunluk için teknolojik gelişmenin, endüstri ötesi toplumlarla geleneksel toplumlarda görülen biçimlerde pek arzulanmayan bir olgu olarak kabul edilmesi söz konusu değildir. Adeta, bir teknolojik gelişme zorunluluğu veya “ideal”inin toplumsal benimsenmesinden bahsedilebilmektedir.

Tablo 25: Teknolojik gelişmeler iyi midir kötü müdür?

TEKNOLOJİK GELİŞMELER İYİ Mİ KÖTÜ MÜ?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	6677	88,5	874	84,9	1740	91,2	1063	88,1	3000	88,2
Önemsemem	429	5,7	73	7,1	54	2,8	68	5,6	235	6,9
Kötü birşey	239	3,2	22	2,1	53	2,8	49	4,1	115	3,4
Bilmiyorum	116	1,5	0	0,0	46	2,4	22	1,8	48	1,4
Cevapsız	7	0,1	0	0,0	0	0,0	4	0,3	3	0,1
Kaçırılmış/Bilinmeyen	75	1,0	61	5,9	14	0,8	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

“Toplum ve devlet karşısında kişiye daha fazla önem verilmesini” %91,8’lik bir yüzde ile iyi olarak değerlendirmeleri ve “Yetkililere daha fazla önem verilmesi” ni %65,2’lik bir yüzde ile iyi olarak değerlendirmelerini; kişilere ve bireylere daha fazla önem verilmesi gerektiğini ve toplumumuzun, kapitalist sistemin de bir getirisi olarak kabul edilen bireyselleşmeyi yavaş da olsa benimsemeye başladığını gösteren bir durum olarak izah edebiliriz.

Tablo 26: Bireyselliğin öneminin artması.

BİREYSELLİĞİN ÖNEMİNİN ARTMASI	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	1092	14,5	0	0,0	0	0,0	1092	90,5	0	0,0
Önemsemem	43	0,6	0	0,0	0	0,0	43	3,6	0	0,0
Kötü birşey	14	0,2	0	0,0	0	0,0	14	1,2	0	0,0
Bilmiyorum	39	0,5	0	0,0	0	0,0	39	3,2	0	0,0
Cevapsız	18	0,2	0	0,0	0	0,0	18	1,5	0	0,0
Sorulmamış	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 27: Devlet görevlilerine daha çok önem verilmesi.

DEVLET GÖREVLİLERİNE DAHA ÇOK ÖNEM VERİLMESİ	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	5018	66,5	623	60,5	1308	68,6	765	63,4	2322	68,3
Önemsemem	1500	19,9	258	25,0	181	9,5	293	24,3	768	22,6
Kötü birşey	798	10,6	85	8,3	331	17,3	118	9,8	265	7,8
Bilmiyorum	133	1,8	0	0,0	68	3,6	26	2,2	38	1,1
Cevapsız	12	0,2	0	0,0	0	0,0	4	0,3	8	0,2
Kaçırılmış/Bilinmeyen	83	1,1	64	6,2	19	1,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

“Aile hayatına daha fazla önem verilmesi” fikrini %91,2’lik bir oran ile iyi olarak değerlendirmelerini; Ailenin bir güvence olarak, başka hiçbir kurum veya olgu ile karşılaştırılmayacak kadar önemli bir rol oynadığını ve bu önemin her daim korunması gerektiğine dair inançlarının ispatı niteliğinde değerlendirebiliriz.

Tablo 28: Aile hayatına daha fazla önem verilmesi.

AİLE HAYATINA DAHA FAZLA ÖNEM VERİLMESİ	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	7203	95,5	940	91,3	1817	95,3	1150	95,4	3296	96,9
Önemsemem	172	2,3	43	4,2	16	0,8	39	3,2	75	2,2
Kötü birşey	78	1,0	8	0,8	36	1,9	11	0,9	23	0,7
Bilmiyorum	35	0,5	0	0,0	23	1,2	5	0,4	6	0,2
Cevapsız	2	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,1	1	0,0
Kaçırılmış/Bilinmeyen	54	0,7	39	3,8	15	0,8	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

“Daha basit ve doğal bir hayat biçimine geçilmesi” fikrini de %54,6’lık bir oran ile iyi olarak değerlendirmeleri ise köyden kente yeni göç etmiş nüfusun eski yaşam biçimlerine dair duydukları özlem ve bu yaşam biçimine geri dönme istekleri ile alakalı olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 29: Daha basit ve doğal bir yaşama özlem duyma.

DAHA BASİT VE DOĞAL BİR YAŞAMA ÖZLEM DUYMA	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	768	10,2	0	0,0	0	0,0	768	63,7	0	0,0
Önemsemem	197	2,6	0	0,0	0	0,0	197	16,3	0	0,0
Kötü birşey	179	2,4	0	0,0	0	0,0	179	14,8	0	0,0
Bilimiyorum	41	0,5	0	0,0	0	0,0	41	3,4	0	0,0
Cevapsız	21	0,3	0	0,0	0	0,0	21	1,7	0	0,0
Sorulmamış	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Bütün bu yüzdelerden ve oranlamalardan yola çıkarak denilebilir ki, toplumumuz kapitalist sistemin sınırlarını genişletmesi ile beraberinde getirdiği bireyselleşme, yalnızlaşma ve bencilleşme gibi değerlere karşı tepki göstermekte ve bu yeni değerlere karşı eski değer ve tutumları olan aile kavramının önemi, paylaşım ve doğal bir yaşam tarzı gibi tutumları tercih etmekte ve savunmaktadır.

• **Toplumsal Düzen Değişmeli mi?** : Toplumsal hayatta karşılaşılabilecek olası değişikliklere paralel olarak, toplumdaki düzenin de değişip değişmemesi hakkındaki beklenti ve görüşlerin basında, %48.8’lik bir yüzdenin “Toplum düzenimizin yapılacak reformlarla yavaş yavaş değiştirilmesi” gerektiğine dair inanış yer almaktadır. Deneklerin %20,6’lık bir yüzdesi ise, toplum düzenimizin bir anda, büyük ve kökten bir devrimci değişiklik ile şekillendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Diğer bir %18,6’lık muhafazakar kısım ise, toplum düzenimizin her türlü değişiklik girişimine karşı korunması gerektiği düşüncesini savunmaktadır.

Bu kesimler arasındaki farklılıklar değerlendirilirken, yaş sınırının artması ile birlikte statükoyu koruma beklentisinin arttığı; eğitim düzeyi ve ekonomik statünün artması ile de köktenci değişim beklentisinin yükseldiği görülmektedir.

Tablo 30: Toplumsal düzen değişmeli mi değişmemeli mi?

TOPLUMSAL DÜZEN DEĞİŞMELİ Mİ? NASIL DEĞİŞMELİ?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Toplum düzeni radikal bir şekilde değişmeli	1194	15,8	127	12,3	366	19,2	0	0,0	701	20,6
Toplum düzeni yavaş yavaş reformlarla geliştirilmeli	3143	41,7	557	54,1	926	48,5	0	0,0	1660	48,8
Toplum düzeni kahramanca korunmalı	1394	18,5	237	23,0	523	27,4	0	0,0	634	18,6
Bilmiyorum	314	4,2	0	0,0	51	2,7	0	0,0	262	7,7
Cevapsız	143	1,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	143	4,2
Sorulmamış	1206	16,0	0	0,0	0	0,0	1206	100,0	0	0,0
Kaçırılmış/Bilinmeyen	150	2,0	109	10,6	41	2,1	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

• **Yenilikçilik ve Tutuculuk** : Genel anlamda ele alındığında tutuculuğun, uzun yıllar boyunca doğruluğu sınanmış olan görüş ve fikirlerin en doğru fikirler olduğu inancından kaynaklandığına inanılması olarak tanımlayabiliriz. Bunun karşıtı olan yenilikçilik ise, yeni fikirlerin genellikle eskilerden daha iyi olacağını kabul eder. Birinci görüş, bir toplumun gelişmesine dayanan ve onun deneyimlerini esas alan bir değerlendirme ile, bireyin zekasının sınırlarının toplumun birikmiş deneyimlerine göre yetersiz olacağı varsayımına dayanır. Oysa, yenilikçiler için insan aklı ile yeni uygulama ve fikirlere ulaşılır ve insanlık rasyonel düşünce ile ilerler. Türk toplumunun genelinde görülen dağılım ise; %50 gibi çok ciddi bir yüzdenin (toplumun yarısı) “yeni fikirlere açık olmaları”, %36’lık bir yüzdenin de “kendilerini tutucu olarak” ifade etmekten çekinmeyenlerden oluşması ile açıklanabilir. Geriye kalan %14,1’lik kesim ise “iki görüş arasında kararsız kaldıklarını” belirtmektedirler.

Toplumsal hareketliliğin bu kadar yoğun biçimde yaşandığı bir ortamda yeniliklere açıklığın bir zorunluluk olarak duyulmasını doğal karşılamak gerekmektedir. Sonuçta, yenilik yapmaya eğilim duymayan ve kendini çok farklı ortamlarda yaşayabilecek gibi hissetmeyenlerin toplumsal konumlarını, ne toplumsal sınıf atlama, ne de coğrafi konum itibariyle değiştirmeleri kolay olabilmektedir. Türkiye gibi köyden kente göçün çok büyük boyutlara ulaştığı bir toplumsal bağlamda eski kimlik ve inançların erozyona

uğraması doğal algılanmaktadır. Bu nedenle, “eski” görüşlerin doğruluğuna inananların çoğunlukta olmaması anlaşılabilir.

Gözü pek bir biçimde, fazla tedbirli davranmadan yeniliğe doğru atılma eğiliminin de bir hayli yaygın olduğu bilinmektedir. Bu durumu, girişimciliğin veya toplumsal hareketliliğin getirdiği bir girişkenlik olgusu olarak yorumlamak mümkündür. Ancak, değişmeyi “iyileşme” olarak yorumlamanın oldukça ilginç bir durum olduğu söylenebilir.

Tablo 31: Yenilikçilik mi tutuculuk mu?

YENİLİKÇİLİK Mİ TUTUCULUK MU?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Eski fikirler genellikle en iyi olanlardır	704	9,3	179	17,4	525	27,5	0	0,0	0	0,0
2	140	1,8	50	4,9	90	4,7	0	0,0	0	0,0
3	145	1,9	69	6,7	76	4,0	0	0,0	0	0,0
4	120	1,6	53	5,1	67	3,5	0	0,0	0	0,0
5	410	5,4	141	13,7	269	14,1	0	0,0	0	0,0
6	135	1,8	65	6,3	70	3,7	0	0,0	0	0,0
7	158	2,1	76	7,4	82	4,3	0	0,0	0	0,0
8	269	3,6	110	10,7	159	8,4	0	0,0	0	0,0
9	159	2,1	59	5,7	100	5,2	0	0,0	0	0,0
Yeni fikirler genellikle eski fikirlerden daha iyidir	588	7,8	187	18,2	401	21,0	0	0,0	0	0,0
Bilmiyorum	5	0,1	0	0,0	5	0,3	0	0,0	0	0,0
Sorulmadı	4607	61,1	0	0,0	0	0,0	1206	100,0	3401	100,0
Kaçırılmış, bilinmiyor	105	1,4	41	4,0	64	3,4	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Toplumun önemli bir çoğunluğu hem yenilikleri onaylamakta, hem de bunu bir “ilerleme veya iyileşme” olgusu olarak kabul etmektedir. Bireylerin değişiklik arzu etmeleri ve yeniliklere karşı son derecede hoşgörülü olmaları, toplumsal hayatta reforma dayalı değişime özlemi ile birleştiğinde, barışçıl toplumsal değişme veya yenilik isteyen bir toplum manzarası ortaya çıkmaktadır. Toplum sorunlarının reformcu yeniliklerle çözüleceği inancı ile hareket eden büyük bir çoğunluğun varlığı, toplumsal hayatta

büyük çalkantıların olmamasının ve siyasal hayatta da köktenci çözümler aranmamasının en önemli nedenlerinden olarak sayılmaktadır.

Yenilikçilik veya tutuculuk diye adlandırabileceğimiz tutumların, daha çok kültürel bir değişken olarak ele alınabilecek olan dindarlık ile ilişkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, yeniliklere karşı takınılan olumlu tavırların eğitim düzeyi arttıkça, dindarlık azaldıkça görülmesi ve özellikle gençler arasında yoğunluk kazanması göze çarpmaktadır. Tutuculuk eğilimi ise yaş arttıkça, eğitim düzeyi azaldıkça ve dindarlık arttıkça artış göstermektedir (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu, 1991: 45).

- **Bilim Yararlı mı?** : Bilimin yararlı olduğunu düşünenlerin toplumdaki oranı %84,3'dür. Bilimin zararlı olduğuna inananlar %5'dir, ne zararlı ne de yararlı olduğuna inananlar ise %8,2'dir. %2,6'lık bir yüzde ise, konu ile ilgili fikri olmadığını belirtmiştir. Bilimin insanlığın yararına olduğuna inananlar toplumun büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Geri kalan azınlık da bilimin yararsız olmadığını, ancak zararının da olabileceği kanısında bulunmaktadır.

Tablo 32: Bilim yararlı mıdır zararlı mıdır?

BİLİM YARARLI MI ZARARLI MI?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Yararlı	5112	67,8	721	70,0	1524	79,9	0	0,0	2867	84,3
Zararlı	651	8,6	235	22,8	247	12,9	0	0,0	169	5,0
Ne yararlı Ne de zararlı	408	5,4	48	4,7	80	4,2	0	0,0	280	8,2
Bilmiyorum	81	1,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	81	2,4
Cevapsız	5	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,1
Sorulmamış	1206	16,0	0	0,0	0	0,0	1206	100,0	0	0,0
Kaçırılmış, bilinmiyor	82	1,1	26	2,5	56	2,9	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Dolayısıyla, Türkiye'de bilimin yararlı olduğu fikrinin bir hayli yaygın olduğu söylenebilir. Batı'da görüldüğü gibi bilimin kötü etkilerinin de olabileceği fikrinin Türkiye'de yaygın olmaması, ancak eğitim düzeyi yüksek olan gruplarda bilimin hem yararlı hem de zararlı olabileceği fikrinin, diğer gruplara oranla daha çok kabul görmesi dikkat çekici bir durumdur. Dolayısı ile de bilime karşı tutumlar, bilim konusundaki bilgi

arttıkça değişim göstermektedir. Bilimin yararlı olduğu inancı yerini, bilimin bazen zararlı da olabileceği inancına bırakmaktadır.

- **Piyasa Ekonomisi ve Devlet :** Ekonomide devletin rolü son on yılda değişiklik göstermeye başlamıştır. Bu değişiklikten sonra devletin ekonomideki rolünün çok azaldığını söylemek olanaksız olsa bile, devletin piyasaya karışmasının temel bir ekonomi politik sorunu olarak algılanmaya başlamış olduğunu ifade edebiliriz. Bilinen diğer bir gerçek de, Türkiye’de işletmelerin devlet mülkiyetinde olması fikrinin çoğunluk tarafından desteklendiğidir. İşletmelerde özel mülkiyetin teşvik edilmesi fikrine pek sıcak bakılmamasını, devletin özel mülkiyeti teşvik etmesinin, bazı kişilere özel çıkar temin edilmesi olarak algılanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Devletçe desteklenen özel mülkiyetin küçük bir zümrenin haksız çıkar sağlaması olarak algılanmış olması olasıdır. Ancak bu olaya devletçilik görüşünün yaygın kabulü olarak da yaklaşmak mümkündür. Nitekim, devletin kişinin geçiminden sorumlu olması gerektiği görüşündekiler de çoğunluktur. Devletin bir güvenlik sisteminin temel taşı olması arzusu gayet bariz bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda devletin ekonomide önemli bir rol oynayarak vatandaşın geçimini sağlayacak girişimleri doğrudan doğruya yapması çok yaygın bir beklentidir. Vatandaşın gözünde devlet, bireylerin geçimlerini sağlamakta önemli bir rol oynaması gereken bir mekanizma görüntüsündedir. Bireysel girişimiyle kendi geçimini kendisi sağlayan ve devleti bunu engelleyen bir kurumsal mekanizma olarak algılayanlar azınlıkta bulunmaktadır. Dolayısıyla, devletin ekonomik hayatta daha sınırlı bir rol oynaması gerektiği inancının hiç de yaygın olmadığı anlaşılabilir. Fakat, aynı zamanda bir ikilem de söz konusudur. Bu da devletin piyasada büyük bir rol oynayarak bireyi koruyucu ve bireyler arası eşitlikçi bir düzen sağlayıcı mekanizma olarak görülmekte, diğer taraftan piyasanın yapısının devletin egemen olduğu bir ortamda biçimlenmesinin beklenmediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu durum da, toplumda devletçiliğin oldukça güçlü bir biçimde sürdüğü, ancak devlet egemenliğinde bir piyasanın da arzulanmadığına işaret etmektedir.

Tablo 33: İş hayatında devlet kontrolü veya özel teşebbüsler.

İŞ HAYATINDA DEVLET KONTROLÜ VEYA ÖZEL TEŞEBBÜSLER	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Özel işler artmalı	1670	22,1	143	13,9	441	23,1	279	23,1	807	23,7
2	464	6,2	48	4,7	111	5,8	89	7,4	216	6,3
3	611	8,1	81	7,9	162	8,5	78	6,5	290	8,5
4	409	5,4	72	7,0	91	4,8	52	4,3	194	5,7
5	1107	14,7	172	16,7	221	11,6	129	10,7	585	17,2
6	387	5,1	60	5,8	73	3,8	63	5,2	191	5,6
7	337	4,5	60	5,8	80	4,2	60	5,0	137	4,0
8	431	5,7	62	6,0	112	5,9	71	5,9	186	5,5
9	402	5,3	51	5,0	88	4,6	80	6,6	182	5,4
Devlet işleri artmalı	1518	20,1	240	23,3	485	25,4	213	17,7	580	17,0
Bilmiyorum	125	1,7	41	4,0	2	0,1	82	6,8	0	0,0
Cevapsız	43	0,6	0	0,0	0	0,0	10	0,8	33	1,0
Kaçırılmış, bilinmiyor	41	0,5	0	0,0	41	2,1	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 34: Bireyler mi devlet mi sorumluluk almalı?

BİREYLER Mİ DEVLET Mİ SORUMLULUK ALMALI	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Bireyler daha fazla sorumluluk almalı	1252	16,6	139	13,5	423	22,2	280	23,2	410	12,1
2	336	4,5	42	4,1	78	4,1	90	7,5	126	3,7
3	478	6,3	62	6,0	154	8,1	80	6,6	182	5,3
4	385	5,1	46	4,5	97	5,1	64	5,3	178	5,2
5	488	6,5	150	14,6	54	2,8	122	10,1	162	4,8
6	790	10,5	57	5,5	194	10,2	70	5,8	469	13,8
7	448	5,9	81	7,9	72	3,8	58	4,8	237	7,0
8	624	8,3	98	9,5	115	6,0	101	8,4	310	9,1
9	516	6,8	62	6,0	117	6,2	81	6,7	255	7,5
Devlet daha fazla sorumluluk almalı	2077	27,5	263	25,5	546	28,6	220	18,2	1048	30,8
Bilmiyorum	31	0,4	0	0,0	1	0,0	30	2,5	0	0,0
Cevapsız	34	0,5	0	0,0	0	0,0	10	0,8	24	0,7
Kaçırılmış, bilinmiyor	86	1,1	30	2,9	56	2,9	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 35: Rekabet iyi midir kötü müdür?

REKABET İYİ Mİ KÖTÜ?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Rekabet iyidir	1564	20,7	301	29,2	861	45,2	402	33,3	0	0,0
2	381	5,1	96	9,3	164	8,6	121	10,0	0	0,0
3	375	5,0	109	10,6	147	7,7	119	9,9	0	0,0
4	257	3,4	90	8,7	82	4,3	85	7,0	0	0,0
5	437	5,8	129	12,5	191	10,0	117	9,7	0	0,0
6	115	1,5	38	3,7	32	1,7	45	3,7	0	0,0
7	116	1,5	36	3,5	51	2,7	29	2,4	0	0,0
8	175	2,3	48	4,7	71	3,7	56	4,6	0	0,0
9	100	1,3	28	2,7	37	1,9	35	2,9	0	0,0
Rekabet zararlıdır	448	5,9	117	11,4	213	11,2	118	9,8	0	0,0
Bilmiyorum	62	0,8	0	0,0	2	0,1	60	5,0	0	0,0
Cevapsız	19	0,3	0	0,0	0	0,0	19	1,6	0	0,0
Sorulmadı	3401	45,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3401	100,0
Kaçırılmış, bilinmiyor	93	1,2	38	3,7	55	2,9	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 36: Devlet şirketlere özgürlük vermeli mi vermemeli mi?

DEVLET ŞİRKETLERE ÖZGÜRLÜK VERMELİ Mİ VERMEMELİ Mİ?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Devlet şirketlere özgürlük vermeli	107	1,4	0	0,0	0	0,0	107	8,9	0	0,0
2	66	0,9	0	0,0	0	0,0	66	5,5	0	0,0
3	53	0,7	0	0,0	0	0,0	53	4,4	0	0,0
4	54	0,7	0	0,0	0	0,0	54	4,5	0	0,0
5	105	1,4	0	0,0	0	0,0	105	8,7	0	0,0
6	53	0,7	0	0,0	0	0,0	53	4,4	0	0,0
7	47	0,6	0	0,0	0	0,0	47	3,9	0	0,0
8	119	1,6	0	0,0	0	0,0	119	9,9	0	0,0
9	134	1,8	0	0,0	0	0,0	134	11,1	0	0,0
Devlet şirketleri daha iyi ve etkili kontrol etmeli	374	5,0	0	0,0	0	0,0	374	31,0	0	0,0
Bilmiyorum	73	1,0	0	0,0	0	0,0	73	6,1	0	0,0
Cevapsız	21	0,3	0	0,0	0	0,0	21	1,7	0	0,0
Sorulmamış	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 37 : Piyasa ve endüstri nasıl yönetilmeli?

PİYASA VE ENDÜSTRİ NASIL YÖNETİLMELİ?	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İş sahipleri yönetmeli	1731	22,9	249	24,2	439	23,0	0	0,0	1042	30,7
İş sahipleri ve çalışanlar ortaklaşa yönetmeli	2180	28,9	354	34,4	661	34,7	0	0,0	1165	34,3
Devlet iş sahibi pozisyonunda yönetmeli	813	10,8	134	13,0	247	12,9	0	0,0	432	12,7
Çalışanlar işin sahibi olmalı ve müdürlerini kendileri seçmeli	1182	15,7	191	18,5	416	21,8	0	0,0	574	16,9
Bilmiyorum	308	4,1	0	0,0	124	6,5	0	0,0	184	5,4
Cevapsız	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,1
Sorulmamış	1206	16,0	0	0,0	0	0,0	1206	100,0	0	0,0
Kaçırılmış/Bilinmeyen	122	1,6	102	9,9	20	1,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Sonuç olarak, bireylere geniş iş sahaları açan bir devlet işletmeciliği ile rekabete dayanan piyasa koşulları bir arada düşünülmektedir. Devletin ekonomiden tamamen elini çekmesinin bireyi özel çıkarların ve denetimsiz olarak addedilen piyasa mekanizmalarının keyfine veya merhametine terk edeceğinden korkulmaktadır.

- **Çevre Sorunları** : Türkiye'nin gündeminde hem ekonomik hem de siyasal bir madde olarak önem kazanmakta olan ve henüz daha tam olarak ne ekonomide, ne de siyasette etkisini göstermiş bulunan bir husustur çevre sorunları. Yapılan anket araştırmasında ortaya çıkan sonuç son derecede tatminkar gözükmemektedir. Türkiye'de insanlarımız çevre sorunlarının acil bir sorun olduğunu ve bu sorun hakkında kamuya yönelik yayınların "gereksiz laf üretmek" olarak algılanmadığını, gayet açık bir biçimde dile getirmişlerdir.

Devletin çevre kirliliği sorunlarını çözmek için vatandaştan mali destek temin etmeden uğraşması fikri benimsenmekle birlikte, eğer çevre sorunlarını çözeceğine inanılırsa, gelirin bir kısmını bu amaca tahsis edebileceğini söyleyenlerin oranı en az %52,4 civarındadır. Yine çevre kirliliğini azaltmaya harcanacak olduğuna kesinlikle kani olacağı bir vergiyi vermeye hazır olduğunu söyleyenlerin oranı da %41,2 civarındadır. Sonuç olarak, anlaşılmaktadır ki; toplumumuzda çok ciddi bir kesim çevre sorunlarını

son derece acil bir sorun olarak görmekte ve bu sorun ile ilgili çözüm arayışlarını, alternatiflerini çok ciddi bir şekilde beklemektedir.

Tablo 38: Bütçemin bir kısmını çevre sorunları için kullanabilirim.

BÜTÇEMİN BİR KISMINI ÇEVRE SORUNLARI İÇİN KULLANABİLİRİM	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	254	3,4	0	0,0	0	0,0	254	21,1	0	0,0
Katılıyorum	632	8,4	0	0,0	0	0,0	632	52,4	0	0,0
Katılmıyorum	179	2,4	0	0,0	0	0,0	179	14,8	0	0,0
Hiç katılmıyorum	93	1,2	0	0,0	0	0,0	93	7,7	0	0,0
Bilmiyorum	35	0,5	0	0,0	0	0,0	35	2,9	0	0,0
Cevapsız	13	0,2	0	0,0	0	0,0	13	1,1	0	0,0
Sorulmamış	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 39: Çevre sorunlarına çare olacaksa eğer vergi vermeye hazırım.

ÇEVRE SORUNLARINA ÇARE OLACAKSA EĞER VERGİ VERMEYE HAZIRIM	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	895	11,9	243	23,6	507	26,6	145	12,0	0	0,0
Katılıyorum	1844	24,4	472	45,8	875	45,9	497	41,2	0	0,0
Katılmıyorum	821	10,9	202	19,6	299	15,7	320	26,5	0	0,0
Hiç katılmıyorum	391	5,2	72	7,0	126	6,6	193	16,0	0	0,0
Bilmiyorum	134	1,8	0	0,0	95	5,0	39	3,2	0	0,0
Cevapsız	12	0,2	0	0,0	0	0,0	12	1,0	0	0,0
Sorulmamış	3401	45,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3401	100,0
Kaçırılmış/Bilinmeyen	45	0,6	41	4,0	4	0,2	0	0,0	0	0,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Tablo 40: Devlet çevre kirliliği problemini çözebilir.

DEVLET ÇEVRE KİRLİLİĞİ PROBLEMİNİ ÇÖZEBİLİR	TOPLAM		Türkiye [1990]		Türkiye [1996]		Türkiye [2001]		Türkiye [2001]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	376	5,0	0	0,0	0	0,0	376	31,2	0	0,0
Katılıyorum	490	6,5	0	0,0	0	0,0	490	40,6	0	0,0
Katılmıyorum	237	3,1	0	0,0	0	0,0	237	19,7	0	0,0
Hiç katılmıyorum	49	0,6	0	0,0	0	0,0	49	4,1	0	0,0
Bilmiyorum	43	0,6	0	0,0	0	0,0	43	3,6	0	0,0
Cevapsız	11	0,1	0	0,0	0	0,0	11	0,9	0	0,0
Sorulmamış	6338	84,0	1030	100,0	1907	100,0	0	0,0	3401	100,0
Toplam	7544	(100%)	1030	(100%)	1907	(100%)	1206	(100%)	3401	(100%)

Dünya Değerler Araştırması ve Tüsiad aracılığıyla Yılmaz Esmir, Üstün Ergüder ve Ersin Kalaycıoğlu'nun ele aldığı Türkiye'nin Toplumsal Yapı Değerleri araştırması temel kabul edildiğinde Türk insanının ne geleneksel, ne de sanayi ötesi toplum kalıplarına tam olarak oturduğu görülmektedir. Değişmekte olan Türkiye'de geleneksel toplumun temel unsurlarını oluşturan aile, din ve ordu gibi kurumların hala toplumsal değer sisteminin odak noktasında olduğu görülmektedir. Ancak bu kurumlarla yakından ilintili olan geleneksel değerlerin de büyük ölçüde aşınmakta olduğu saptanmış bulunmaktadır. Örneğin; insanlar kaderciliği şekilde kabul etmekle beraber içerikte sanayi toplumlarının “akılcı” öğelerinden izler de taşımaktadırlar. Diğer bir ilginç ikilem ise, toplumsal değer sistemimizin yalnız sanayi toplumu ile değil, sanayi ötesi toplumlarda rastlanan değerlerle de etkilenmeye başlamış olduğunun görülmesidir. Örneğin; çevre sorunlarına insanlarımızın göstermiş oldukları ilgi ve âlaka bu ikilemi destekler niteliktedir. Ancak bunun geleneksel değer sistemimizin tamamen değiştiği anlamına gelmediği söylememiz gerekmektedir.

Serbest piyasa ve devletin ekonomideki rolü hakkında elde ettiğimiz bulgular bu konularda geleneksel değerlerimizin son yıllarda gündemimize giren “serbest piyasa” ve “özel girişim” modelleri ile değişime uğrayıp uğramadığı hakkında bazı ipuçları vermektedir. Devlete ‘rızk’ dağıtıcı olarak verilen önemde geleneksel değerlerin etkisi görülmekte iken, piyasada rekabet de olmazsa olmaz bir şart olarak aranmaktadır. Bu bağlamda denilebilir ki, değer sistemimizde serbest piyasa kavramı yer etmeye başlamakla beraber devletin adil, refah, dağıtıcı rolü vurgulanmaya devam etmelidir.

Aynı zamanda 1945 yılından beri geçiş yapmaya çalıştığımız çoğulcu ve yarışmacı demokratik siyasi sistemin yerleşmesinde toplumsal değerler sistemimizden kaynaklanan, başkalarına duyulan güven eksikliği gibi, problemlerin olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda sendikalar gibi gönüllü kuruluşlara, siyasi sisteme, basına duyulan güvenin azlığına, kişisel ilişkilerde ikincil grupların (örneğin mesleki gönüllü kuruluşların) tercih edilmemesi ile pekişmesi son derecede düşündürücü bulunmaktadır. Gözlemlenen bu çelişkilerin kaynağının, ülkemizin henüz sanayileşmemiş bir zihniyete sahip olması ile birlikte kapitalistleşme yolunda emin adımlarla da gelişiyor olmasına bağlanabilir diye düşünüyoruz.

3.3. İtalyan Toplum Yapısının Değerleri

On dokuzuncu asrin yarısına kadar olan süreçte bir İtalyan birliğinden bahsetmek mümkün değildir. Hatta Benedetto Croce der ki; “İtalya tarihinden ancak Rönesans döneminden sonra bahsedilebilir”. Bundan dolayı, ortak bir İtalyan karakterinden, mantalitesinden ve toplumsal yapı değerlerinden bahsetmek son derecede zordur (Luigi, 1991: 82).

G. Luigi Bravo'ya göre; İtalyan tipini ve yapısını ele alanların çoğu, Roma İmparatorluğu'nun etkisi altında kalarak, imparatorluğun imajı çerçevesinde tipolojiler yaratmışlardır. Roma İmparatorluğu döneminde İtalya, politik ve kültürel bakımdan farklı olsa bile Hıristiyan Dünya'sının ve Papa'nın merkezi olması dolayısı ile tüm Hıristiyanlık aleminin Mekke'si olma özelliğini taşımaktaydı. Bundan ötürü, dindar olan (Hıristiyanlar) veya dindar olmayan (laikler) her türlü araştırmacı, çeşitli çalışmalar yapmak veya kutsal emanetleri araştırmak amacı ile Roma'ya gelirlenmiş. Bütün Ortaçağ döneminde klasik kültürün, üniversitelerin ve çok zengin kütüphanelerin ülkesi olarak, entelektüelleri cezp etmesinin yani sıra, halkının açgözlülükleri ve ülke yönetiminde söz sahibi olan senatonun yolsuzlukları ile bir utanç kaynağı oluyordu. Fakat, herşeye rağmen bünyesinde bu kadar gelişmiş şehirleri barındıran bir coğrafya her zaman için barbarların ve işgalcilerin ele geçirmek istedikleri bir ülke olma özelliği taşımıştır (Luigi,2001: 83) .

1400'lu yıllardan Rönesans dönemine kadar İtalya sürekli bilim adamlarının hedefi olmuştur. Hatta, bilim adamlarının İtalya'ya bu kadar sık gelip-gitmeleri 'Grand Tours' -çok büyük turlar- adı altından yapılan seyahatlerin oluşmasına; bu seyahatlerin de zaman zarfında o coğrafyada 'genç aristokrat' sınıfının ve 'Avrupa burjuvasının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Diğer Avrupalı bilim adamlarının yaptıkları araştırmalar ışığında, İtalyan insanı egzotik bir yapıya ve tipe sahip, hayattan zevk alan ve iyisi ile kötüsü ile Roma imparatorluğu'nun mirasçısıdır.

1700'lerin sonu ile 1800'lerin başlarında, İtalyanların meselesi, modernleşme ve devletlerinin birleşmesi (bağımsızlaşması) ile kesişmiştir. İşte bu dönemde, gerçekten bir İtalyan toplumunun olup olmadığı tartışılmıştır. Vittorio Alfieri ve Ugo Fascolo

topluma şunu sormuşlardır : “İtalyan karakteri ve ahlaki nedir? Ve bu nasıl eğitilebilir?”
Ve bu süreçten sonra İtalyanları bilgilendirme-aydınlatma kampanyası başlatılmıştır.

Roma imparatorluğu zamanındaki güçlü ve gösterişli devlet ve toplum yapılarından geriye ellerinde çok fazla birşey kalmaması sebebi ile, Tarih bilimi kanalıyla kendilerini üstün kılacak ideal modeller oluşturulmaya çalışmışlar. Örneğin; geçmişte kazanmış oldukları bir savaşın zaferinin kutlanması, Latin dilinin yeniden öğretilerek aktif bir dil haline getirilmeye çalışılması, İtalyan şiir ve şarkılarının basılması gibi...

Giacoma Leopardi'nin 1824'te yazdığı “Discorso Sopra Lo Stato Presente Dei Costumi Degl'Italiani” (İtalyanların var olan adetleri -gelenekleri- hakkında değerlendirme) adlı kitabında, merkezin dışında ikamet eden İtalyanların tembel olduklarını, yolsuzluk yapıp, rüşvet aldıklarını, batıl inançlara kapılıp, hayattaki herşeye karşı ilgisiz olmalarını eleştirmiştir. Memleketinin bir zamanlar tüm dünya ülkeleri arasında en canlısı ve en hayat dolusu olması ile övünürken, şimdi hiç hayal kurmayan, cansız, miskin ve soğuk insanlardan ve bu insanların kurdukları toplumlardan duyduğu endişeden bahsederek, İtalya'nın Güney ve Kuzey bölgeleri arasındaki toplumsal yapı farklılıklarına değinmiştir (Luigi, 2001: 85).

Eskiden, Güney'deki insanların çok neşeli, canlı, hayal kuran ve hayattan zevk alan, dürüst, çalışkan insanlar olmasından bahsetmiş ve bu durumun sanayileşme sonucu Kuzey'e göçün başlaması ile de son bulduğunu dile getirmiştir.

Stendhal ise, bize başka bir tablo çizmektedir. Literatürde ‘enerji dolu insan olan İtalyanlar’ imajını çizen aydındır. Aynı zamanda dönemin, tüm aydınlarını, entelektüellerini incelemiş, ele almış ve en keskin biçimde eleştirmiştir.

Stendhal'e göre; bölünmenin en temel sebepleri olan ‘güvensizlik’ ve ‘kin’ duygularına sahip İtalyanların aynı zamanda hayattan en çok zevk alan, güçlü ve son derecede hızlı duygulara sahip olan, enerjili ve aktif bir toplum yapısı olduğunu da dile getirmiştir. Ve İtalyanların Dünya üzerinde yerleri ve sözleri olduklarını gösterebilmek adına son derecede çaba sarf ettiklerini söylemiştir (Luigi, 2001: 86).

E.C. Bonfield isminde Amerikalı bir araştırmacı ise, İtalya'nın Güney bölgesindeki küçük bir kasabada, ‘Ahlak temelinde’ “Familismo Amoreale” adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmada elde edilen sonuç “aile üyelerinin, büyük ailenin maddi veya

manevi yararlarını en yüksek noktaya ulaştırmak' gibi bir çabaları, hedefleri vardır. İtalya'nın Güney bölgesindeki bu anlayış, insanların toplumsallaşmalarını, sosyalleşmelerini, örgütlenmelerini veya devletin kurallarına göre hareket etmelerine engel olmak ile birlikte, topluluk içinde aksi şekilde hareket etmek isteyen veya hareket eden insanları da dışlarlar. Adı Montegrano olan bu küçük kasabanın etiğine giriş için bireyin ailesine bağlılığı bir başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir. Gerçekte bir yetişkinin ailesinden ayrı bir birey kimliğine sahip olduğu söylenemez: O bir "ego" olarak değil, fakat "ana baba" olarak vardır (Fukuyama, 2005: 114).

Dolayısıyla bu ailenin küçük döngüsü dışında kalan herkesin en azından potansiyel rakip, bu yüzden de aynı zamanda potansiyel düşman olarak görüldüğü bir dünyadır. Çünkü, Montegrano sakinlerinin duyduğu tek ahlaki yükümlülük, kendi çekirdek ailelerine duydukları yükümlülüktür. Bu bakış açısı ile dünya sanki kendi çekirdek ailelerinden ibaretmişçesine yaşadıkları söylenebilir. Bu yüzden de Güney'deki aile yapısında ve insanların kültüründe, diğer toplumlara oranla çok az bir gelişme gözlemlenmektedir.

Fakat son on beş yılda İtalya'yı inceleyen bilim adamları ve düşünürler bu ülke ile ilgili olarak sadece Kuzey – Güney ayrımı değil, artık Kuzey, Orta ve Güney İtalya ayrımı yapmaktadırlar (Fukuyama, 2005: 115). Bu üçlü ayrımında Güney bölgesini Sicilya ve Sardunya adalarını kapsayacak coğrafya olarak tarif etmekte, Kuzey bölgesini Milano, Genova ve Torino olarak ele almakta ve son olarak da 'Üçüncü İtalya olarak anılan Orta İtalya'yı da Emilia-Romagna, Toskana, Umbria ve Marche'nin merkez bölgeleri ile kuzeydoğuya doğru Veheto, Friuli ve Trientino arasındaki bölge olarak kabul etmektedirler.

Robert Putnam'ın 'sivil toplum' diye adlandırdığı İtalya ile ilgili ilk çalışması bir alan araştırması olup, politik istikrarı ve ekonomik refahı oluşturan yurttaşlık katılımının rolüyle ilgilidir (Field, 2006: 41). Özellikle de çalışmalarının sivil zihniyet ve sosyal sermaye üzerinden kurgulanmış olduğunu belirtmemiz gerekir.

Putnam da, Güneyliler'in Kuzeyliler'e oranla çok zayıf bir sosyal örgütlenmeye sahip olduklarını ve dolayısıyla da sosyal sermayelerinin Kuzey'e ve hatta Orta İtalya'ya oranla çok düşük olduğunu belirtmektedir.

Temelde görülen farklılıkların tüm bilim adamlarınca ve düşünürlerce aynı paydada toplanması gerçekten İtalya'yı tek bir coğrafya ve kültür yapısı üzerinden inceleyemeyeceğimizi göstermektedir.

Dört farklı İtalyan vatandaşı ile derinlemesine yapmış olduğumuz mülakatların sonucunda görülen en net durum şudur ki; ülkenin Kuzey'i ile Güney'i arasında son derecede ciddi farklılıkların mevcut olması ve bu ayrıma bir de Orta İtalya kavramının katılmış olmasıdır. Bu farklılıklar yalnızca toplumsal hayatta değil, aile kurumunda, eğitim, siyasi ve ekonomik alanlarda da kendisini göstermektedir.

- **Kader ve Kadercilik** : Ülkenin güneyinde insanlar kaderci, varlığına inanılan ilahi düzene teslim olmuş, kanaatkar bir duruş sergilerken, kuzeyde daha akılcı ve mantıklı bir duruş sergilenmektedir. Ayinlere katılım , dinsel evlilikler, boşanmayı reddediş ve bunun gibi kriterler göz önünde bulundurulduğunda kuzeyden güneye doğru inildikçe bu tip davranışlara katılma oranında artış gözlemlenecektir (Fukuyama, 2005: 116).

Tablo 41: Tanrıya inanır mısınız?

TANRIYA İNANIR MISINIZ?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hayır	432	8,0	133	9,9	176	8,7	123	6,2
Evet	4576	85,3	1134	84,1	1684	83,5	1757	87,8
Bilmiyorum	336	6,3	81	6,0	152	7,5	103	5,1
Cevapsız	23	0,4	0	0,0	6	0,3	17	0,9
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 42: İnançlı bir insan mısınız?

İNANÇLI BİR İNSAN MISINIZ?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İnançlıyım	4434	82,6	1113	82,5	1659	82,2	1663	83,2
İnançlı değilim	561	10,4	127	9,4	210	10,4	224	11,2
Ateistim	168	3,1	59	4,3	58	2,9	51	2,6
Bilmiyorum	176	3,3	50	3,7	89	4,4	37	1,8
Cevapsız	28	0,5	0	0,0	3	0,1	25	1,2
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 43: Tanrı'nın hayatınızdaki önemi ne kadar?

TANRI'NİN HAYATINIZDAKİ ÖNEMİ NE KADAR?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	1340	25,0	0	0,0	688	34,1	652	32,6
Biraz önemli	1488	27,7	0	0,0	714	35,4	774	38,7
Çok önemli değil	790	14,7	0	0,0	393	19,4	397	19,8
Hiç önemli değil	364	6,8	0	0,0	209	10,4	155	7,8
Bilmiyorum	20	0,4	0	0,0	12	0,6	8	0,4
Cevapsız	16	0,3	0	0,0	2	0,1	14	0,7
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Güven Duygusu : İtalyanlar'ın hayatlarında en çok önem verdikleri değerlerin başında %98,4'lük bir yüzde ile ailelerinin geldiğini görmekteyiz. Aile yaşantısının ardından en önem verdikleri değer %94,4 ile iş hayatları olduğunu görüyoruz. Üçüncü sırada ise %89,2'lik bir yüzde ile arkadaşlar ve dostlar gelirken, %71,3'lük bir yüzde ile de din kurumunun ve dini değerlerin öneminin dördüncü sırada geldiğini görmekteyiz.

Tablo 44: Hayatınızda ailenin önemi.

HAYATINIZDA AİLENİN ÖNEMİ	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	3574	66,6	0	0,0	1778	88,1	1796	89,8
Biraz önemli	384	7,2	0	0,0	212	10,5	172	8,6
Çok önemli değil	37	0,7	0	0,0	21	1,0	16	0,8
Hiç önemli değil	16	0,3	0	0,0	5	0,3	11	0,5
Bilmiyorum	1	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0
Cevapsız	5	0,1	0	0,0	0	0,0	5	0,2
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 45: Hayatınızda dinin önemi.

HAYATINIZDA DİNİN ÖNEMİ	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	1340	25,0	0	0,0	688	34,1	652	32,6
Biraz önemli	1488	27,7	0	0,0	714	35,4	774	38,7
Çok önemli değil	790	14,7	0	0,0	393	19,4	397	19,8
Hiç önemli değil	364	6,8	0	0,0	209	10,4	155	7,8
Bilmiyorum	20	0,4	0	0,0	12	0,6	8	0,4
Cevapsız	16	0,3	0	0,0	2	0,1	14	0,7
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 46: Hayatınızda işin önemi.

HAYATINIZDA İŞİN ÖNEMİ	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	2476	46,2	0	0,0	1251	62,0	1225	61,3
Biraz önemli	1322	24,6	0	0,0	661	32,8	661	33,1
Çok önemli değil	148	2,8	0	0,0	75	3,7	73	3,6
Hiç önemli değil	47	0,9	0	0,0	21	1,0	26	1,3
Bilmiyorum	13	0,2	0	0,0	8	0,4	5	0,2
Cevapsız	12	0,2	0	0,0	2	0,1	10	0,5
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 47: Hayatınızda arkadaşlarınızın ve dostlarınızın önemi.

HAYATINIZDA ARKADAŞLARINIZIN VE DOSTLARINIZIN ÖNEMİ	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok önemli	1463	27,3	0	0,0	756	37,5	707	35,4
Biraz önemli	2158	40,2	0	0,0	1083	53,7	1075	53,8
Çok önemli değil	346	6,4	0	0,0	164	8,1	182	9,1
Hiç önemli değil	32	0,6	0	0,0	11	0,6	21	1,0
Bilmiyorum	6	0,1	0	0,0	3	0,2	3	0,2
Cevapsız	12	0,2	0	0,0	0	0,0	12	0,6
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Yakın çevre dışındakilere güven duyma veya duymama konusundaki yaklaşım ise, ülkenin güneyi ile kuzeyi arasında farklı bir şekilde cereyan etmektedir. Örneğin; HERA adı verilen elektrik şirketinin insan gücü istihdamı sırasında kuzeyden güneye yetkili istihdamcılarını göndermeleri, güneydeki çalışanların kendi yakınlarını ve çevrelerini işe almamaları için bir önlem özelliği taşımaktadır. Bu örnekten de anlaşılacağı gibi toplumun genelinde özel şirketlere duyulan güven %46,6'lık bir oran ile son derecede düşük olarak tanımlanmaktadır. İlk sırada ise, %66,3'lük bir yüzde ile dini kurumlar bulunurken hemen ardından %52,4'lük bir yüzde ile eğitim kurumlarına ve %50,2'lik bir yüzde ile de askeri güçlere duyulan güven yer almaktadır. Son olarak da toplumun en az güven duyduğu kurum olarak %33,1'lik bir yüzde ile siyaset kurumu ve siyasetçilerin olduğunu söyleyebiliriz. Tüm bu yüzdeleri ve değerlendirmeleri aşağıdaki beş tabloda görebilirsiniz.

Tablo 48: Dini kurumlara duyulan güven.

DİNİ KURUMLARA DUYULAN GÜVEN	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	1512	28,2	382	28,3	598	29,6	533	26,7
Biraz güveniyorum	1904	35,5	437	32,4	677	33,5	791	39,6
Çok güvenmiyorum	1299	24,2	291	21,6	496	24,6	512	25,6
Hiç güvenmiyorum	624	11,6	239	17,7	247	12,2	139	7,0
Bilmiyorum	16	0,3	0	0,0	0	0,0	16	0,8
Cevapsız	10	0,2	0	0,0	1	0,1	9	0,4
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 49: Askeri güçlere duyulan güven.

ASKERİ GÜÇLERE DUYULAN GÜVEN	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	640	11,9	244	18,1	178	8,8	217	10,8
Biraz güveniyorum	2111	39,3	542	40,2	781	38,7	789	39,4
Çok güvenmiyorum	1801	33,6	365	27,1	696	34,5	740	37,0
Hiç güvenmiyorum	752	14,0	197	14,6	353	17,5	202	10,1
Bilmiyorum	42	0,8	0	0,0	0	0,0	42	2,1
Cevapsız	20	0,4	0	0,0	10	0,5	10	0,5
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 50: Eğitim sistemine duyulan güven.

EĞİTİM SİSTEMİNE DUYULAN GÜVEN	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	676	12,6	199	14,8	206	10,2	271	13,6
Biraz güveniyorum	2099	39,1	553	41,0	772	38,2	775	38,8
Çok güvenmiyorum	2046	38,1	453	33,6	819	40,6	774	38,7
Hiç güvenmiyorum	510	9,5	143	10,6	221	10,9	146	7,3
Bilmiyorum	28	0,5	0	0,0	0	0,0	28	1,4
Cevapsız	7	0,1	0	0,0	1	0,0	6	0,3
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 51: Politikacılara duyulan güven.

POLİTİKACILARA DUYULAN GÜVEN	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	267	5,0	77	5,7	94	4,6	96	4,8
Biraz güveniyorum	1442	26,9	330	24,5	544	27,0	567	28,3
Çok güvenmiyorum	2478	46,2	587	43,6	936	46,4	954	47,7
Hiç güvenmiyorum	1116	20,8	353	26,2	436	21,6	327	16,4
Bilmiyorum	45	0,8	0	0,0	0	0,0	45	2,2
Cevapsız	19	0,3	0	0,0	8	0,4	11	0,5
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 52: Özel firmalara duyulan güven.

ÖZEL FİRMALARA DUYULAN GÜVEN	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok güveniyorum	428	8,0	74	5,5	234	11,6	120	6,0
Biraz güveniyorum	2210	41,2	383	28,4	1015	50,3	812	40,6
Çok güvenmiyorum	1781	33,2	494	36,6	558	27,7	729	36,4
Hiç güvenmiyorum	811	15,1	397	29,5	196	9,7	218	10,9
Bilmiyorum	102	1,9	0	0,0	0	0,0	102	5,1
Cevapsız	34	0,6	0	0,0	15	0,8	19	1,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

• Çalışmanın bir zorunluluk olarak görülmesi durumu : İtalyan toplumunda insanlar çalışmayan bir kişinin zamanla tembelleğe alışabileceğini ve bir kişinin çalışma gibi bir zorunluluğunun olmaması durumunda dahi çalışması gerektiğini inananların yüksek oranda olduğu bir toplum özelliği göstermekte ve çalışma hayatında iyi para kazanmanın güzel vakit geçirmekten daha az önemli olduğu anlayışını benimsemektedirler. Yani İtalyan halkı için paranın ve kazancın önemiyetinin çalıştıkları ortamda iyi vakit geçirmekten daha önemli olmamasının yanı sıra çalışmanın bir zorunluluk olarak görülmesi tutumunu da değer yargıları içinde görmemiz mümkündür.

Aynı zamanda boş vakitlerini değerlendirme konusunda aynen Türk toplumu insanının yaptığı gibi, en çok yakın çevreleri, arkadaşları, aile yakınları veya sevgilileri ile vakit geçirerek değerlendirmekten yana tercihlerini kullanmaktadırlar.

Tablo 53: İşinde iyi para kazanmak önemlidir.

İŞİNDE İYİ PARA KAZANMAK ÖNEMLİDİR	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hiç bahsetmedi	1336	24,9	456	33,8	573	28,4	307	15,4
Bahsetti	4030	75,1	892	66,2	1445	71,6	1693	84,6
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 54: İşinde iyi zaman geçirmek önemlidir.

İŞİNDE İYİ ZAMAN GEÇİRMEK ÖNEMLİDİR	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Hiç bahsetmedi	2800	52,2	860	63,8	1222	60,6	718	35,9
Bahsetti	2566	47,8	488	36,2	796	39,4	1282	64,1
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 55: Çalışmayan insan tembel olur.

ÇALIŞMAYAN İNSAN TEMBEL OLUR	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	610	11,4	0	0,0	0	0,0	610	30,5
Katılıyorum	871	16,2	0	0,0	0	0,0	871	43,6
Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum	271	5,1	0	0,0	0	0,0	271	13,6
Katılmıyorum	179	3,3	0	0,0	0	0,0	179	9,0
Hiç katılmıyorum	27	0,5	0	0,0	0	0,0	27	1,4
Bilmiyorum	24	0,4	0	0,0	0	0,0	24	1,2
Cevapsız	18	0,3	0	0,0	0	0,0	18	0,9
Sorulmadı	3366	62,7	1348	100,0	2018	100,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 56: İnsanlar çalışmak zorunda değillerse çalışmayabilirler.

İNSANLAR ÇALIŞMAK ZORUNDA DEĞİLLERSE ÇALIŞMAYABİLİRLER	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	92	1,7	0	0,0	0	0,0	92	4,6
Katılıyorum	377	7,0	0	0,0	0	0,0	377	18,8
Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum	409	7,6	0	0,0	0	0,0	409	20,4
Katılmıyorum	857	16,0	0	0,0	0	0,0	857	42,8
Hiç katılmıyorum	199	3,7	0	0,0	0	0,0	199	10,0
Bilmiyorum	45	0,8	0	0,0	0	0,0	45	2,2
Cevapsız	21	0,4	0	0,0	0	0,0	21	1,0
Sorulmadı	3366	62,7	1348	100,0	2018	100,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

- **Kadının İş Hayatındaki Yeri** : Erkeklerin, iş hayatı söz konusu olduğunda kadınlardan bir adım önde olmaları İtalya’da çok da kabul edilir bir anlayış olma özelliği taşımamaktadır. Toplumun %26,5’i bu fikre katıldığını beyan ederken, %55,8’i bu düşüncede olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Tablo 57: Erkekler iş için kadınlardan daha uygundur.

ERKEKLER İŞ İÇİN KADINLARDAN DAHA UYGUNLAR	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Katılıyorum	1382	25,7	0	0,0	852	42,2	530	26,5
Katılmıyorum	2003	37,3	0	0,0	887	44,0	1116	55,8
Hiçbiri	563	10,5	0	0,0	244	12,1	319	16,0
Bilmiyorum	63	1,2	0	0,0	34	1,7	29	1,5
Cevapsız	7	0,1	0	0,0	1	0,1	6	0,3
Kaçırılmış, Bilinmeyen	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 58: Kadın da erkek de çalışıp evi ortak geçindirmeliler.

KADIN DA ERKEK DE ÇALIŞIP EVİ ORTAK GEÇİNDİRMELİLER	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	929	17,3	0	0,0	450	22,3	479	24,0
Katılıyorum	2141	39,9	0	0,0	1065	52,8	1076	53,8
Katılmıyorum	674	12,6	0	0,0	350	17,3	324	16,2
Hiç katılmıyorum	68	1,3	0	0,0	23	1,2	45	2,2
Bilmiyorum	181	3,4	0	0,0	127	6,3	54	2,7
Cevapsız	24	0,5	0	0,0	2	0,1	22	1,1
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Hatta bu düşüncelerini, kadının da erkeğin de çalışarak, evin geçimini beraber sağlamaları gerektiğine dair inançları ile ve %77,8’lik bir oranla pekiştirmişlerdir. Bu tutumlardan da anlaşılacağı üzere, kadının iş hayatındaki yerine dair sağlam temelli düşüncelerin ve değerlerin hakim olduğunu söyleyebiliriz.

- **İnsanlar Nasıl Bir Toplum Beklentisi İçindeler** : İtalyan toplumunun geleceğe dair nasıl bir toplum beklentisi içinde olduklarını anlayabilmek için de, yine Dünya Değerler Araştırmasının İtalyan toplumu üzerinde uygulamış olduğu çalışmanın verilerinden yola çıkacağız.

Tablo 59: Para ve maddiyatın öneminin azalması.

PARA VE MADDİYATIN ÖNEMİNİN AZALMASI	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	3747	69,8	928	68,9	1449	71,8	1369	68,4
Önemsemem	968	18,0	223	16,6	356	17,7	388	19,4
Kötü birşey	588	11,0	196	14,6	211	10,4	181	9,0
Bilmiyorum	45	0,8	0	0,0	0	0,0	45	2,2
Cevapsız	19	0,3	0	0,0	2	0,1	17	0,9
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

İtalyanlar'ın zamanla para ve maddiyatın öneminin yitirilmesine dair düşüncelerine bakacak olursak şayet, bu durumun genel anlamda iyi birşey olduğunu düşünenler toplumun yarısından fazlasını yani %68,4 oranı ile temsil etmekte olup Türk toplum yapısına bu tutumları dolayısıyla çok benzerlik gösterdiklerini söylenebilir.

Tablo 60: Çalışmanın önemini yitirmesi.

ÇALIŞMANIN ÖNEMİNİ YİTİRMESİ	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	1287	24,0	313	23,2	499	24,7	476	23,8
Önemsemem	746	13,9	156	11,6	320	15,9	270	13,5
Kötü birşey	3267	60,9	879	65,2	1198	59,4	1189	59,4
Bilmiyorum	39	0,7	0	0,0	0	0,0	39	2,0
Cevapsız	27	0,5	0	0,0	1	0,0	26	1,3
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Maddiyatın öneminin azalması bir yana, çalışmanın önemini yitirmesi yaklaşık %60'lık bir kesim için iyi karşılanılan bir durum olarak kabul edilmemektedir.

Tablo 61: Teknolojik gelişmeler iyi midir kötü müdür?

TEKNOLOJİK GELİŞMELER İYİ Mİ KÖTÜ MÜ?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	3271	61,0	829	61,5	1213	60,1	1229	61,4
Önemsemem	1271	23,7	322	23,9	532	26,4	417	20,8
Kötü birşey	724	13,5	196	14,6	268	13,3	259	13,0
Bilmiyorum	72	1,3	0	0,0	0	0,0	72	3,6
Cevapsız	28	0,5	0	0,0	5	0,3	23	1,2
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Teknolojik gelişmelerin %61,4 gibi bir yüzde ile iyi bir gelişme olarak kabul edilmesi, İtalyan toplumunun teknolojik gelişmeleri olumlu bir şekilde karşıladığını ve bu gelişmenin faydalı olduğuna inandıklarını çıkarabiliriz. Fakat, Türk insanı ile kıyasladığımız zaman arada %20'ye yakın ciddi bir fark olduğunu da göz ardı etmemeliyiz. Hatta bu konu ile ilgili olarak İtalyanlar'ın geçmişlerine ve eski düzene daha bağlı olduklarını, bunun da çok yüksek düzeyde bir yaşlı nüfusa sahip olmalarına bağlayabiliriz.

Tablo 62: Bireyselliğin öneminin artması.

BİREYSELLİĞİN ÖNEMİNİN ARTMASI	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	4918	91,6	1230	91,3	1872	92,8	1815	90,8
Önemsemem	345	6,4	102	7,6	120	6,0	123	6,2
Kötü birşey	67	1,2	16	1,2	25	1,2	26	1,3
Bilmiyorum	22	0,4	0	0,0	0	0,0	22	1,1
Cevapsız	15	0,3	0	0,0	1	0,0	14	0,7
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 63: Devlet görevlilerine daha çok önem verilmesi.

DEVLET GÖREVLİLERİNE DAHA ÇOK ÖNEM VERİLMESİ	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	2815	52,5	859	63,7	979	48,5	977	48,8
Önemsemem	1871	34,9	375	27,8	748	37,1	748	37,4
Kötü birşey	575	10,7	114	8,5	282	14,0	179	9,0
Bilmiyorum	69	1,3	0	0,0	0	0,0	69	3,4
Cevapsız	36	0,7	0	0,0	9	0,4	27	1,4
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 64: Aile hayatına daha fazla önem verilmesi.

AİLE HAYATINA DAHA FAZLA ÖNEM VERİLMESİ	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	4891	91,1	1204	89,3	1868	92,6	1819	91,0
Önemsemem	372	6,9	123	9,1	121	6,0	129	6,4
Kötü birşey	70	1,3	21	1,6	26	1,3	23	1,2
Bilmiyorum	13	0,2	0	0,0	0	0,0	13	0,6
Cevapsız	20	0,4	0	0,0	4	0,2	16	0,8
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 65: Daha basit ve doğal bir yaşama özlem duyma.

DAHA BASİT VE DOĞAL BİR YAŞAMA ÖZLEM DUYMA	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İyi birşey	4868	90,7	1243	92,2	1878	93,1	1747	87,4
Önemsemem	398	7,4	91	6,8	107	5,3	200	10,0
Kötü birşey	61	1,1	14	1,0	30	1,5	17	0,9
Bilmiyorum	19	0,4	0	0,0	0	0,0	19	1,0
Cevapsız	20	0,4	0	0,0	3	0,2	17	0,9
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Zamanla bireyselliğin öneminin artmasını olumlu bir şekilde çok yüksek bir yüzde ile desteklerlerken aile hayatına daha fazla önem verilmesini, eskiye dönük daha basit ve doğal bir yaşama özlem duymaları da aslında bireyselliği desteklemeleri ile biraz gelişmektedir. Fakat, sahip olunan eski değerlere ve yaşam biçimine dair hissedilen özlem %87,4'lük bir yüzde ile ve aile hayatına duyulan özlem de %91'lik bir yüzde ile son derecede hakim değerler olarak görülmektedir. Bu değerlendirmelerden yola çıkarak İtalyan'ların eskiye karşı özlemleri ve tüm gelişmelere karşın eskiyi de muhafaza edebilmeye dair hassasiyetlerinin çok fazla ve önemli olduğunu söyleyebiliriz.

- **Toplumsal Düzen Değişmeli mi? :**

Tablo 66 : Toplumsal düzen değişmeli mi değişmemeli mi?

TOPLUMSAL DÜZEN DEĞİŞMELİ Mİ? NASIL DEĞİŞMELİ?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Toplum düzeni radikal bir şekilde değişmeli	304	5,7	87	6,4	138	6,8	79	4,0
Toplum düzeni yavaş yavaş reformlarla geliştirilmeli	4182	77,9	941	69,8	1586	78,6	1655	82,8
Toplum düzeni kahramanca korunmalı	594	11,1	241	17,9	180	8,9	173	8,6
Bilmiyorum	256	4,8	80	5,9	108	5,3	69	3,4
Cevapsız	30	0,6	0	0,0	6	0,3	24	1,2
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

İtalyanlar, %4'lük bir oran ile toplumsal düzenin radikal bir şekilde değişmesi gerektiğini düşünürken, %82,8'lik çok ciddi bir yüzde toplum düzeninin yavaş yavaş ve reformlarla değişmesi gerektiğini savunmaktadır. %8,6'lık bir oran - radikal bir şekilde

değişme oranından fazla bir yüzde ile – toplum düzeninin kahramanca korunması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Mevcut durum göz önünde bulundurulduğunda İtalyanlar'ın yine Türkler'den daha sistemli ve rasyonel düşünerek toplum düzeni ile ilgili değişikliklere gidilmesi gerektiğine inandıklarını söyleyebiliriz. Çünkü, Türk toplum yapısı söz konusu olduğunda radikal bir değişikliğin gerçekleştirilmesi gerektiğine olan inanç %20,6 gibi son derecede yüksek bir orandır. Yine mevcut durumun kahramanca korunmasına dair inanç da %18,6'lık ciddi bir yüzde ile savunulmaktadır. Bu iki yüzdeden de anlaşılacağı gibi Türkler daha uçlarda ve daha duygusal kararlar vermekte olup, rasyonellikten İtalyanlar'a nazaran daha uzak durmaktadırlar.

- **Yenilikçilik ve Tutuculuk :**

Tablo 67: Yenilikçilik mi tutuculuk mu?

YENİLİKÇİLİK Mİ TUTUCULUK MU?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Eski fikirler genellikle en iyi olanlardır	224	4,2	0	0,0	224	11,1	0	0,0
2	125	2,3	0	0,0	125	6,2	0	0,0
3	181	3,4	0	0,0	181	9,0	0	0,0
4	187	3,5	0	0,0	187	9,3	0	0,0
5	424	7,9	0	0,0	424	21,0	0	0,0
6	231	4,3	0	0,0	231	11,4	0	0,0
7	179	3,3	0	0,0	179	8,9	0	0,0
8	195	3,6	0	0,0	195	9,7	0	0,0
9	79	1,5	0	0,0	79	3,9	0	0,0
Yeni fikirler genellikle eski fikirlerden daha iyidir	118	2,2	0	0,0	118	5,9	0	0,0
Bilmiyorum	70	1,3	0	0,0	70	3,5	0	0,0
Sorulmadı	3	0,1	0	0,0	3	0,2	0	0,0
Kaçırılmış, bilinmiyor	3348	62,4	1348	100,0	0	0,0	2000	100,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

İtalyanlar, eski değerler ve alışkanlıklar söz konusu olduğunda son derecede muhafazakar ve hassas bir duruş sergilerken, yeni fikirlere karşı da son derecede açık davranmaktadırlar. Bu iki yaklaşımın birbiri ile çelişebileceği düşünülse de aslında yeni

fikirlerin ve getirilerinin eski değerlerini yok etmemesi kaydı ile kabul etmektedirler şeklinde yorumlayabiliriz.

- **Bilim Yararlı mı? :**

Tablo 68: Bilim yararlı mıdır zararlı mıdır?

BİLİM YARARLI MI ZARARLI MI?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Yararlı	1831	34,1	515	38,2	717	35,5	599	30,0
Zararlı	682	12,7	275	20,4	241	11,9	167	8,4
Her ikisi de	2645	49,3	484	35,9	976	48,4	1185	59,2
Bilmiyorum	198	3,7	74	5,5	83	4,1	41	2,1
Cevapsız	10	0,2	0	0,0	2	0,1	8	0,4
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Aynı şekilde bilimin yararlı olduğunu %30'luk bir kesim kabul ederken, %59,2'lik bir kesim ise hem yararlı hem de zararlı olduğunu düşünerek her türlü yenileğe bir sınıra kadar açık olduklarını ve bilimin, teknolojinin ve yeni fikirlerin kendi değerleri ve hassasiyetleri ile çakışıp çelişmediği sürece yararlı olduğunu savunduklarını da söyleyebiliriz. Çünkü, bilimin insan hayatını kolaylaştırıcı pek çok özelliğinin yanı sıra zaman zaman gereğinden fazla zararlarının ve yan etkilerinin de olabileceği bilinen bir gerçektir. Bu durumdan dolayı her türlü yeni keşfin veya her türlü yeni fikrin topluma ne gibi eksiler ve artılar kazandıracığı sağlıklı bir şekilde tespit edilebilmeli ve elde edilen sonuca göre benimsenip, kabul ediliyor olmalıdır.

- **Piyasa Ekonomisi ve Devlet :** İtalyan ekonomisinde de Türkiye'dekine benzer bir durumun yani devletin ciddi derecede hakim olduğu bir sistemin ve ekonomik yapının var olduğunu bilmekteyiz. Bu durumdan dolayı, İtalyan toplumunun bu yapıya dair düşüncelerini yapılan anketlerin verilerinden yola çıkarak yorumlamaya çalışırsak şayet; piyasa ekonomisinde devletin hakimiyetinin ve müdahalesinin sınırlanıp, sorumluluğun daha çok bireylere devredilmesi gerektiğine ve devletin özel girişimlere ve şirketlere daha fazla fırsat tanınması gerektiğine dair güçlü bir inanç bulunmaktadır. Hatta bu anlayışın yanı sıra yönetimin özellikle iş sahipleri ve çalışanlar arasında paylaştırılarak uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

1950'li yıllardan itibaren başlayan "ekonomik mucize" adını verdikleri dönemi hariç tutarsak şayet riskten ve kişisel girişimden bir noktaya kadar kendilerini uzak tutmaya

çalışmalar da, kalitenin ve üretimin artması, piyasanın olumlu yönde hareketlenmesi için de rekabetin vazgeçilmez bir unsur olduğunu %70'lik bir oran ile kabul etmektedirler. Bu durum bize, ekonomik sistemin ve anlayışın zaman zarfında git gide kapitalizmin acımasız tarafına daha fazla yaklaştığını göstermektedir. Aşağıdaki tablolarda piyasa ekonomisi ve devletin piyasa ekonomisindeki rolü üzerine elde edilen verilerin sayısal tablolarını görebilirsiniz

Tablo 69: Bireyler mi devlet mi sorumluluk almalı?

BİREYLER Mİ DEVLET Mİ SORUMLULUK ALMALI	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	N	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Bireyler daha fazla sorumluluk almalı	568	10,6	0	0,0	280	13,9	288	14,4
2	396	7,4	0	0,0	221	10,9	175	8,8
3	541	10,1	0	0,0	276	13,7	265	13,2
4	502	9,4	0	0,0	224	11,1	278	13,9
5	708	13,2	0	0,0	313	15,5	395	19,8
6	344	6,4	0	0,0	174	8,6	170	8,5
7	192	3,6	0	0,0	107	5,3	85	4,2
8	190	3,5	0	0,0	113	5,6	77	3,8
9	72	1,3	0	0,0	51	2,5	21	1,0
Devlet daha fazla sorumluluk almalı	103	1,9	0	0,0	56	2,8	47	2,4
Bilmiyorum	350	6,5	0	0,0	197	9,7	153	7,6
Cevapsız	52	1,0	0	0,0	6	0,3	46	2,3
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 70: Rekabet iyi midir kötü müdür?

REKABET İYİ Mİ KÖTÜ?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	N	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Rekabet iyidir	725	13,5	0	0,0	368	18,2	357	17,8
2	447	8,3	0	0,0	251	12,5	196	9,8
3	572	10,7	0	0,0	278	13,8	294	14,7
4	476	8,9	0	0,0	235	11,7	241	12,0
5	614	11,4	0	0,0	272	13,5	342	17,1
6	276	5,1	0	0,0	123	6,1	153	7,6
7	167	3,1	0	0,0	71	3,5	96	4,8
8	202	3,8	0	0,0	108	5,3	94	4,7
9	118	2,2	0	0,0	69	3,4	49	2,4
Rekabet kötüdür	180	3,4	0	0,0	97	4,8	83	4,2
Bilmiyorum	208	3,9	0	0,0	143	7,1	65	3,2
Cevapsız	33	0,6	0	0,0	3	0,2	30	1,5
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 71: Devlet şirketlere özgürlük vermeli mi vermemeli midir?

DEVLET ŞİRKETLERE ÖZGÜRLÜK VERMELİ Mİ VERMEMELİ Mİ?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Devlet şirketlere özgürlük vermeli	288	5,4	0	0,0	0	0,0	288	14,4
2	143	2,7	0	0,0	0	0,0	143	7,1
3	230	4,3	0	0,0	0	0,0	230	11,5
4	201	3,7	0	0,0	0	0,0	201	10,0
5	318	5,9	0	0,0	0	0,0	318	15,9
6	151	2,8	0	0,0	0	0,0	151	7,6
7	143	2,7	0	0,0	0	0,0	143	7,1
8	169	3,1	0	0,0	0	0,0	169	8,5
9	83	1,5	0	0,0	0	0,0	83	4,2
Devlet şirketleri daha iyi ve etkili kontrol etmeli	160	3,0	0	0,0	0	0,0	160	8,0
Bilmiyorum	85	1,6	0	0,0	0	0,0	85	4,2
Cevapsız	29	0,5	0	0,0	0	0,0	29	1,5
Sorulmamış	3366	62,7	1348	100,0	2018	100,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 72: Piyasa ve endüstri nasıl yönetilmeli?

PİYASA VE ENDÜSTRİ NASIL YÖNETİLMELİ?	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
İş sahipleri yönetmeli	1198	22,3	389	28,9	808	40,1	0	0,0
İş sahipleri ve çalışanlar ortaklaşa yönetmeli	1491	27,8	640	47,5	851	42,2	0	0,0
Devlet iş sahibi pozisyonunda yönetmeli	184	3,4	102	7,5	82	4,1	0	0,0
Çalışanlar işin sahibi olmalı ve müdürlerini kendileri seçmeli	200	3,7	75	5,5	125	6,2	0	0,0
Bilmiyorum	291	5,4	143	10,6	148	7,3	0	0,0
Cevapsız	3	0,1	0	0,0	3	0,1	0	0,0
Sorulmamış	2000	37,3	0	0,0	0	0,0	2000	100,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

- **Çevre Sorunları** : İtalyanlar'ın kendi tarihlerini, geçmişlerini, eski yapıtlarını korumakta ve bunları geleceğe taşımaya çalışmaktaki ısrarlarını ve bir parçası oldukları çevrelerine ne derecede önem verdikleri bilinen bir gerçektir. Bu tutumlarına istinaden yaşanan çevre sorunlarına karşı kendi bütçelerinden destek vermeyi %61,3'lük bir yüzde ile kabul etmekte olup, bu desteği vergi sistemine çevirmeye karşı %54,2'lik bir

yüzde ile karşı çıkmaktadırlar. %78,3'lük bir yüzde ile de devletin mevcut çevre sorunlarına çare bulması gerektiğini savunulmaktadır.

Tablo 73: Bütçemin bir kısmını çevre sorunları için kullanabilirim.

BÜTÇEMİN BİR KISMINI ÇEVRE SORUNLARI İÇİN KULLANABİLİRİM	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	N	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	520	9,7	0	0,0	316	15,7	204	10,2
Katılıyorum	2023	37,7	0	0,0	1001	49,6	1022	51,1
Katılmıyorum	1022	19,0	0	0,0	493	24,4	529	26,5
Hiç katılmıyorum	277	5,2	0	0,0	140	7,0	137	6,9
Bilmiyorum	148	2,8	0	0,0	64	3,2	84	4,2
Cevapsız	27	0,5	0	0,0	3	0,2	24	1,2
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 74: Çevre sorunlarına çare olacaksa eğer vergi vermeye hazırım.

ÇEVRE SORUNLARINA ÇARE OLACAKSA EĞER VERGİ VERMEYE HAZIRIM	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	N	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	318	5,9	0	0,0	193	9,6	125	6,2
Katılıyorum	1576	29,4	0	0,0	863	42,7	713	35,6
Katılmıyorum	1514	28,2	0	0,0	690	34,2	824	41,2
Hiç katılmıyorum	481	9,0	0	0,0	221	10,9	260	13,0
Bilmiyorum	109	2,0	0	0,0	51	2,5	58	2,9
Cevapsız	21	0,4	0	0,0	1	0,1	20	1,0
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

Tablo 75: Devlet çevre kirliliği problemini çözebilir.

DEVLET ÇEVRE KİRLİLİĞİ PROBLEMİNİ ÇÖZEBİLİR	TOPLAM		İtalya [1981]		İtalya [1990]		İtalya [1999]	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Çok katılıyorum	1669	31,1	0	0,0	845	41,9	824	41,2
Katılıyorum	1469	27,4	0	0,0	727	36,0	742	37,1
Katılmıyorum	695	13,0	0	0,0	367	18,2	328	16,4
Hiç katılmıyorum	62	1,2	0	0,0	26	1,3	36	1,8
Bilmiyorum	103	1,9	0	0,0	50	2,5	53	2,6
Cevapsız	20	0,4	0	0,0	3	0,1	17	0,9
Sorulmamış	1348	25,1	1348	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	5366	(100%)	1348	(100%)	2018	(100%)	2000	(100%)

3.4. Toplumsal Değerler Işığında Türkiye-İtalya Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması

Yukarıda hem Türkiye için, hem de İtalya için ayrı ayrı ele aldığımız ve Dünya çapında gerçekleştirilmiş “Dünya Değerler Araştırması”nın verileri ışığında ispatlamaya çalıştığımız değerlerin ve tutumların bizzet adı geçen ülkelerde yaşayan örgütlerin, örgüt kültürleri değerlendirmeleri aşamasında toplumsal değer ve tutumlardan ne ölçüde etkilendiklerini ele alacağız.

Bu teorimiz ile ilgili olarak temel referans kaynağımız başta İtalyan sosyolog Bruno Bolognini olmak kaydı ile beraberinde Dünya Değerler Araştırması, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği'nin Türkiye Değerler Araştırması ve son olarak da İtalya'da gerçekleştirilen klasik mülakat teknikleri ile yapılmış dört farklı mülakat olacaktır.

İtalyan sosyolog Bruno Bolognini diğer bilim adamlarının yaklaşımlarını ve örgüt kültürü kuramlarını da göz önünde bulundurarak farklı bir bakış açısı ile konuyu ele almaktadır. Schein'in kuramındaki ‘temel varsayımlar’ kavramını daha da derinlemesine inceleyerek, örgüt kültürünün özelliklerine bu incelemelerden yola çıkılarak ulaşılabileceğini öne sürmektedir.

Bolognini'ye göre kültür, örgütü ve birliğini güçlendirmek, desteklemek ve korumak için soyut bir kaynaktır. Aynı zamanda sosyal bir topluluğun hareketlerini anlamlandırmak için de kullanılan bir terimdir. Fakat, Bologni'ni kültür kavramı ile değer kavramının kesinlikle aynı anlamı ifade etmediğini dile getirmektedir. Hatta, değerler ile ilgili olarak genelde araştırmacıların yapmış oldukları anketlerin sonuçlarında ele alınan değerlerin gerçekten deneklerin değerlerini temsil ettiğine inanmamaktadır. Çünkü, Bolognini'ye göre bireylerin dillendirdikleri ile gerçekte anlık olarak bir fiil yaşadıkları değerlerin birbirlerinden farklı olduklarını iddia etmektedir (Bolognini, 2003: 25).

Örgüt toplumunu ise; olayları ve konuları aynı tarzda ve aynı bakış açısı ile değerlendirebilen ve ele alan kişilerin oluşturdukları topluluk olarak tanımlamaktadır (Bolognini, 2003: 28).

Bolognini'ye göre örgütün kültürel özelliklerinin ve kurallarının olup olmadığını veya örgütün bu kurallara ne derecede ihtiyacı olup olmadığını araştırmaktan çok, örgütün en

temelinde yatan, dominant kuralların veya kültürel özelliklerinin hangileri olduklarının tespiti çok daha önem taşımaktadır. Bir örgütteki bireylerin değerlerini ve tutumlarını gerçekten ölçebilmek için Scheine'in Örgüt kültürü kuramındaki temel varsayımlarına inilmesi gerektiğine inanmaktadır. Hatta, Scheine'in kendi kuramında kültüre ve değerlere önem verdiğini fakat bunun seviyesinin çok yüzeysel bir noktada kaldığını ileri sürmekte ve bu noktadan hareket ile konuyu temel varsayımlar çerçevesinde çok daha derinlemesine incelemektedir. Dolayısıyla Scheine'in örgüt kültürü kuramındaki "temel varsayımlar" Bolognini için bir örgütün kültürel özelliklerini anlatmak için yeterli kabul edilmektedir.

Bu temel varsayımlar: *Prosedürler, gözetleme, denetim, izin-yetki, kimlik, bağlılık ve güven* olarak maddelendirilmektedir. Bunları kısaca ele almak gerekirse;

- **Prosedürler** : Örgüt kültürüne ait bir üyenin örgütteki prosedürleri takip ederek veya gerçekleştirerek görevini yerine getirmesindeki ısrarı.
- **Gözetleme** : Her üyenin yaptığı faaliyetlerinin takip edildiğini veya gözlendiğini bilmesi ve bunun farkında olarak görevini yerine getirmesi.
- **Denetim** : Yöneticilerin, örgütün yönetiminde ve belirlenen hedeflere ulaşılmasında ne derece dikkatli oldukları.
- **İzin-Yetki** : Yöneticilerin çalışanları değerlendirme durumu. Çalışanların yöneticileri tarafından ne derecede ve nasıl değerlendirildiklerini bilmeleri.
- **Kimlik** : Örgüt çalışanına hangi derecede, kendilerinin o şirkete ait olduklarını hissettirebilmeleridir.
- **Bağlılık** : Yöneticilerin çalışanlarına karşı ne derecede bağlı ve sadık olduklarının değerlendirilmesi.
- **Güven** : Şirketi, yönetenlere karşı duyulan güven derecesi (Bolognini, 2003: 68).

Bruno Bolognini yukarıda ele alınan tanımlar çerçevesinde tanımlamış olduğu bu yedi maddenin genelde hemen hemen tüm örgütlerde mevcut olduğunu, örgütü oluşturan bireyler arasındaki iletişimin temel taşları olduğunu öne sürmektedir. Fakat, önemli olanın bu değerlerin bir örgütte ne derece ve ölçüde mevcut olduğunun tespit

edilebilmesidir. İşte bu nokta Bolognini bu yedi unsuru ele alarak, farklı değişkenler çerçevesinde İtalya'nın örgüt kültürü değerlendirmesini 'Örgüt Kültürü'nün özelliklerinin ölçülmesi' adlı anket çalışması ile ele almıştır (Bolognini, 2003: 69).

Bolognini örgüt kültürlerinde iki tane kültür yönelimi olduğunu öne sürmektedir. Bunlardan ilkinin "uyum sağlama" eğilimi, ikincisini ise "kapsama" eğilimi olarak belirtmektedir. Uyum sağlama eğilimine göre, örgütün bünyesinde mevcut olan bürokratik kuralların mevcudiyetine ve örgüt çalışanlarının bu kurallara ne derece uyup-uyumadıklarının 'gözetleme' sistemleri tarafından kontrolü sağlanmaktadır. Diğer kültür yönelimi olan 'kapsama' yönelimi 'uyum' yönelimine oranla çok daha gevşek olup, herhangi bir kontrol mekanizmasının bulunmadığı, yalnızca çalışanlara kendilerini "ailenin bir ferdiymiş" gibi hissetmelerini sağlayan bir kültür eğilimidir denilebilir.

Aynı zamanda Bolognini, örgüt kültürünün özelliklerini bulmak için derinlemesine incelemeye aldığı 'temel varsayımları' değişken olarak kullanarak, hangi örgütte hangi değişken varsayımın daha dominant veya daha az olduğunu, kamu ve özel örgütler üzerinde yapmış olduğu çalışma ile belirlemiş bulunmaktadır.

İtalyan kamu kuruluşları ve özel kuruluşlar üzerinde gerçekleştirilen bu anket çalışmasından yola çıkılarak denilebilir ki:

1. Kamu Kuruluşları : Bolognini, merkez şehirleri hedef seçerek Kuzey ve Güney bölgelerinde gaz ve su hizmetlerini karşılayan iki kamu şirketinin profilini temel varsayımlar doğrultusunda çizmektedir. Örneğin; güven, kimlik ve yetki-izin unsurlarının seviyeleri Kuzey'de düşük olarak çıkarken, Güney'de çok daha düşük olarak çıkmaktadır. Ancak her iki örgütte de bağlılık unsuru yüksek çıkmıştır. İşlem, prosedür ve kontrol unsurlarının değerleri 6/10'dan daha yüksek bir noktadadır. Bu iki unsurun var olması, örgütlerin katı prosedür kurallarına yeterince bağlı olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla bu iki örgütteki dominant kültür özelliği prosedür ve izin-yetki özellikleridir. Bu çalışmada çıkan diğer bir önemli sonuç ise, kuzey ve güney arasındaki farklılığı inkar edebilecek boyutta birbiri ile paralel bir veri elde edilmesi olmuştur (Bolognini, 2003: 73).

İkinci araştırması ise, yine kamu kuruluşları olan ve Kuzey İtalya'da bulunan iki devlet hastanesinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kimlik ve izin-yetki unsurlarında

ciddi bir düşüş söz konusu olmaktadır. Örneğin, buradaki kimlik unsurunun değeri 4/10'a kadar iniş göstermektedir. Bu inişin en temel sebebinin hastanenin çok çeşitli yetki alanlarında anketin uygulanması olarak düşünülmektedir. Sonuçta, sorulan sorulara bir doktor ile bir hademenin verdiği cevap çok farklılık göstermektedir. Diğer kültür unsurlarında klasik bir kamu kuruluşunun kültürel özelliklerine rastlanmıştır. Aynı zamanda aynı bölgelerdeki iki hastanede yapılan çalışmanın diğer önemli bir sonucu ise, iki hastane arasında elde edilen verilerin birbirleri ile son derecede paralel bir çizgide buluşmalarıdır.

2. Özel Kuruluşlar : Özel kuruluşların profillerinin kamu kuruluşlarının profilinden çok farklı olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Özel kuruluşlarda bazı unsurların değerleri kamu kuruluşlarına oranla iki veya üç derece daha yüksek çıkabilmektedir.

İki özel danışmanlık firmasında yapılan anket çalışmasının göre; çıkan sonuçta iki kuruluşun da profillerinin hemen hemen aynı olduğu gözlemlenmiştir. En büyük ve en önemli farklar gözetleme ve prosedür unsurlarında görülmektedir. Bu profillerde yönetimin ayrıcalığı ön plana çıkmaktadır. Klasik kültürel boyutların değerleri ise 6/10 değerinden daha yükseklindedir. Değişik kontrol şekilleri ise 6/10'dan daha aşağıda bulunmaktadır. Bunun nedeni ise, personellerde özerkliğin olmasıdır denilebilir. Bundan dolayı değişik kontrol şekillerine gerek kalmamaktadır.

Aralarında çok fark olmayan üç üretici şirket ele alınmıştır. Bunlar mekanik, elektronik ve plastik olmak üzere üç sektörde faaliyet göstermektedirler. Elde edilen sonuçlara göre, elektronik üretim yapan şirketin değerleri en yüksek değerlere sahiptir. Güven ve bağlılık unsurları en yüksek değerleri gösterirken, izin ve kontrol daha düşük değerleri göstermektedir. Yabancı (İngiliz) bir şirkete yeni satılan plastik firmasında en düşük unsur kimliktir. Mekanik sektöründe çalışan şirketin ürünleri ise çok popüler olmasına karşın son derecede de geleneksel bir çizgiye sahip bulunmaktadır. Bu noktada da göze çarpan en önemli veri, izin–yetki unsurunun düşmesidir (Bolognini, 2003: 80).

Çalışmanın sonucunda görülen odur ki, italyan kuruluşlarında söz konusu kamu kuruluşları olduğu zaman bürokrasi, gözetleme ve kontrol unsurlarında çok ciddi artış gözlemlenmektedir. Özel kuruluşlarda elde edilen sonuç ise, tam tersi bir durumu destekler niteliktedir. Yani, güven, bağlılık ve kimlik unsurlarında çok ciddi bir artış

gözlemlenmekle birlikte, kuruluşların daha yeniliklere açık ve esnek bir profil sergilemekte oldukları görülmektedir.

Yapılan bu araştırmanın ışığında Türkiye'deki kamu kuruluşlarını ve özel kuruluşları ele alırsak, elde edeceğimiz sonucun İtalya'daki mevcut durumdan çok da farklı olmadığını göreceğiz. Türkiye'deki kamu kuruluşlarında da işlerin akışı ve yönetimi noktasında ciddi bir bürokrasi sıkıntısı, çalışanlara karşı ve çalışanların da yöneticilerine karşı duydukları güvensizlik ve inanç dolayısıyla da sürekli bir gözetleme ve kontrol mekanizması çok yüksek oranda görülmekte ve yaşanmaktadır.

Özel kuruluşlarda ise, daha kalifiye çalışanların bulunması ve kapitalist bir sistemin hakim olduğu şirketlerde çalışanların birbirlerine veya yöneticilerine en önemlisi de şirketine olan bağlılığı beraberinde de sahip olunan bir kimlik duygusunu ve hissedilen güven duygusunun oluşmasına sebep olmaktadır. Fakat bu durum kamu kuruluşlarının durumu göz önünde bulundurulursa ve iki farklı kurum karşılaştırılırsa göze çarpar bir seviyede görülür. Aksi takdirde, özel şirketler olsun, kamu kuruluşları olsun genel anlamda Türkiye'deki aile bireylerinin ortaklıklarına veya kan bağı ile hısımlarına dayalı örgütlenmelerin beraberlerinde de getirdikleri pek çok profesyonel olmayan değerler ve tutumlar silsilesi mevcuttur. Bu değer ve tutumlar sanayileşmekte olan bir ülkenin örgüt yapısında da ister istemez tutukluklara ve sapmalara yol açmaktadır. En önemlisi de örgütün dünyaya ayak uyduramamasına sebep olmaktadır. Örneğin, en ileri sanayi toplumlarındaki örgütlerde kullanılan işe alım tekniklerini, geleneksel bağlarla birbirlerine bağlı olan aile fertlerinden oluşan bir patron firmasında uygulamaya çalışmak maalesef son derecede büyük bir hatadır. Böyle bir firma için en kestirme ve sağlıklı çözüm Avrupalı'nın sistemini kendisine 2-3 beden büyük gelmesine rağmen kullanmaya çalışmak değil, kendi kurum kültürünün farkında olarak çalıştırdığı personelini bu kurum kültürüne uyum sağlayabilecek nitelikte seçerek işe almak olacaktır. Bu sebepten ötürü de örgüt önce içerisinde yaşadığı ve var olmaya çalıştığı toplumun değerlerini ve tutumlarını analiz etmeye çalışacak, ardından da kendi kurum kültürüne uygun çalışanlarla ahenk içinde üretim yapmaya veya hizmet vermeye çalışacaktır.

Kaderci olmak, yabancılara karşı çok fazla ve hemen güven duymama, kendi kanından ve soyundan olanı diğerlerine karşı kayırma, ileriye dönük planlı çalışmadan anı

kurtarmak ve kazanmak adına çalışmak gibi Türk toplum yapısının da geçmişinden ve tarihinden miras kalmış pek çok değer ve tutumları bulunmaktadır. İşte tüm bu toplumsal değer ve tutumların, insanlar tarafından oluşturulan örgütlerde kendilerini göstermemeleri mümkün değildir. Kişinin kaderci olması, karşılaşılan bir başarısızlık neticesinde yıkılmamasını ve bir teslimiyet duygusu ile kendisini yaratan'a teslim ederek, sonucu kader'e veya kısmet'e bağlaması kesinlikle şaşırılmaması gereken çok tipik bir Türk çalışanı davranışıdır. Fakat, çok temeldeki birkaç değer ve tutum farklılığı haricinde çalışmanın sonucunda çıkan çerçeveye bakıldığında arada çok ciddi farklar olmadığını, aksine beklenenden çok daha az farklılıkların mevcut olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerin, insanların oluşturduğu ve insanlar için oluşturulduğu gerçeğini göz önünde bulundurursak 'kültür' kavramının içerisinde yer almadığı bir örgütten bahsetmemiz neredeyse imkansızdır.

Kültür; insan topluluklarının geçmişleri, yaşama, üretim biçimleri, bunlar ile ilgili gelişmeler ve bunun gibi insan topluluklarının sosyal ilişkileri ile ilgilidir. Bu doğrultuda da denilebilir ki, kültür olgusu insanın hayatının ayrılmaz bir parçasıdır.

Her insanın kendisine has özellikleri olduğu gibi, insanların oluşturduğu örgütlerin de zaman zarfında insanların bir arada bulunmalarından kaynaklanan özellikleri ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile ekonomik ve sosyal sistemin bir parçası olan örgütlerin de kendilerine has yaşam biçimi ve ürünleri örgüt kültürünü meydana getirmektedir.

Örgüt kültürü ile ilgili çalışmaların 1970'li yıllarda başladığı ve 1980'lerde ise ağırlık kazandığı görülmektedir. Tanımı ise şu şekilde yapılabilir; Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilmektedir.

Toplumsal Değerler ise; toplumsal hayatta, insanların ortak olarak önemsedikleri görgül olgulardır. Örneğin bugün dünyamıza büyük bir etkide bulunan kapitalist sanayi toplumu ve onun üretmiş olduğu yaşam biçimleri kendilerine özgü bir değerler ve tutumlar bütününe dünyaya yaymaktadır. Ancak bu yaşam biçiminin egemenliği türdeş ve tekdüze değerler ve tutumların her toplumda aynen tekrarlanması anlamına da gelmemektedir. Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, İsveç, İngiltere, Fransa, İtalya ve Japonya kapitalist dünyanın önde gelen temsilcileri olmak ile birlikte, birbirlerinden anlamlı çizgilerle ayrılan "yaşam biçimleri" ne sahiptirler.

Çalışmamızın sonucunda görülen şudur ki, her toplumun kendisini oluşturan farklı bireyleri dolayısıyla, farklı kültür yapıları, davranış ve tutumları varken, yine insanlar tarafından oluşturulan ve insanın hem amacı hem de aracı durumunda olduğu örgütlerin de hem farklı üyelerinden ötürü hem de içerisinde bulunduğu farklı coğrafi özelliklerden ötürü çok çeşitli kültürel sosyo-ekonomik değerleri bulunmaktadır.

Örgüt, bireyin ihtiyacını karşılaması amacı ile kurulduğu ilk andan itibaren kendi kültürünü oluşturma sürecine girmiş kabul edilmektedir. Fakat, bir örgütün oturmuş bir kültür yapısından bahsedebilmemiz için zamana ihtiyacımız vardır. Çünkü, örgüt kültürünü de oluşturan yine bireyin kendisidir ve örgütü oluşturduğu gibi öncelikli olarak grupları oluşturmak ile işe başlar. Bu oluşum süreci yazılı olmayan, görülemeyen kurallar bütünü tüm çalışanlar ve yöneticiler tarafından benimsenip kabullenilmesi ile tamamlanmaktadır.

Özünde bireyin bulunduğu her yapılanmanın, hangi açıdan ele alırsak alalım birbirinden her zaman farklı olduğunu görebilmemiz mümkündür. Çünkü, bireyin kendisine has davranış ve tutumları, hayatını idame ettirdiği coğrafi koşulların getirdiği davranış ve tutumlar ile birleşince ortaya birbirinden son derecede farklı toplumsal yapılar ve bu toplumların oluşturduğu örgütlerin de birbirinden farklı kültürel değerleri ile karşılaşmaktadır.

Bu doğrultuda, çalışmamızın sonunda da gördüğümüz şudur ki, İtalyan ve Türk toplumları aynı coğrafyanın insanları olarak son derecede benzerlik göstermek ile beraber birbirlerinden bazı önemli toplumsal değer yargıları ile de ayrılmaktadırlar. Örneğin Türkler'in dini inançlarının veya hayatlarında dinin yerinin İtalyanlar'a oranla daha fazla olması dolayısıyla çok daha fazla kaderci oldukları yadsınamayacak bir gerçektir. Bu gerçeklik dolayısıyla da Türk şirketlerinde ve organizasyon yönetimlerinde rasyonaliteden uzak duygusallığın hakim olduğu bilinmektedir. Hatta bu durum elde edilen pek çok başarısızlığın 'kader ve kısmet' ile de açıklanıyor olması bu duruma verilebilecek en net ve sağlıklı örnek olabilir.

İtalyan ve Türk toplum yapısında ki en büyük farklılığın İtalya'nın başından geçen Rönesans dönemi olduğu söylenebilir. Bu anlayıştan kaynaklanan bir sistem kurma ve bu sistemi işletilebilir hale getirme mantığı bir Türk için öncelikli tercih olmamakla birlikte Türkler'in daha gündelik ve anı kurtarma mantığı ile yaşadıklarını gözlemlemekte ve bilmekteyiz.

Teoride yapılan bu çalışma bize beklenenden çok daha fazla benzer yön, çok daha az da farklılık olduğunu göstermiştir. Son olarak gözlemlerimiz sonucu görmüş olduğumuz en belirgin özelliğin ele aldığımız konunun içeriğinden çok bu konuya olan ve alâka olduğunu da söylemeliyiz. Bir İtalyan çalışanın 'örgüt kültürü' veya 'kurum kültürü'

kavramlarına karşı göstermiş olduğu ilgi ve alâkayı, bir Türk çalışanında görememiş olmak ile birlikte, söz konusu kavrama karşı ciddi bir küçümseme eğilimi de görmüş bulunmaktayız.

Türkiye'deki çalışanların çalıştıkları örgüte veya kuruma karşı hemen hiçbir inançları ve güvenlerinin olmaması, şirketlerini veya kurumlarını benimsememeleri bizi bu çalışmanın ana konusunu oluşturan kavrama karşı daha da dikkatimizi vermemize sebep olmuştur.

Diğer yandan İtalya'daki çalışanların çalıştıkları firmaya veya kuruma karşı çok ciddi bir güvenleri, bağlılıkları ve gururları olduğunu gözlemlemiş bulunmaktayız. Fakat, madalyonun diğer bir yüzünde ise, İtalyan İş Hukuku'na göre, bir çalışanı işe almak ne denli zor ise, işten çıkarmak da bir o kadar zor olarak değerlendirilmektedir. Bu durum üretimi ve üretim kalitesini düşürse de, çalışanların örgüte karşı duymuş oldukları inanç ve sahip oldukları örgüt kültürü anlayışı mevcut durumu dengelemektedir şeklinde düşünülebilir.

Türkiye'de ise, her ne kadar 'işçinin/çalışanın' yanında yer aldığı düşünülen bir İş Hukuku Mevzuatı olduğuna inanılsa bile, işe alımın ve işten çıkartılmanın bu kadar kolay yapıldığı bir ülkede, ister istemez çok insan sirkülasyonu ve beraberinde de örgütü benimseyememe, sahiplenememe, güven duymama gibi problemler ortaya çıkmaktadır. Şayet, örgüt kültürü kavramı daha fazla örgütlerde ve örgüt üyelerinin zihniyetlerinde yer bulabilse ve çalışanlar içlerinde buldukları yapıya ve gruba karşı daha inançlı, güvenli hissedilseler kendilerini, çok daha kaliteli ve çok daha verimli üretimlerin olabileceğini, aynı zamanda da çok daha sağlıklı, profesyonel liderlerin doğabileceğini düşünmekteyiz.

KAYNAKLAR

- APULGAN Oktay, *İşletme Bilimine Giriş*, Derya Kitabevi, Trabzon-1996.
- BERBEROĞLU Güneş, *Karşılaştırmalı Yönetim*, Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F.Yayınları, Eskişehir-1991.
- BOLOGNİNİ Bruno, *Il Governo delle Risorse Umane Diagnosi E Gestione*, Roma-2003.
- ÇETİN Münevver Ölçüm, *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayım, Ankara-2004.
- ÇEVİK Kadir, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgüt Kültürü Ve Bu Kültürün İçindeki Yeri ve Önemi Tespitine İlişkin Bir Araştırma (Birko A.Ş.'de bir araştırma)*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Niğde-2002.
- DEMİR Nevzat, *Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi, Plastik Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul-2005.
- DİNÇER Ömer, *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul-1998.
- DÖNMEZER Sulhi, *Toplumbilim*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.İstanbul-1994.
- EDGAR H. Schein, *Cultura d'Azienda E Leadership : Una Prospettiva Dinamica*, Çeviren : Maurizio Decastri, Milano-1990.
- ERDOĞAN İlhan, *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul-1997.
- EREN Erol, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi : Genişletilmiş 8.Basım*, Beta Basım Yayın, İstanbul-2004.
- ERKAN Hüsni ve Erkan Canan, *Kültür Politikamızda Yeni Boyutlar*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara-1998.
- FİELD John, *Sosyal Sermaye*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 2006.
- FUKUYAMA Francis, *Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması Güven*, Çev:Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul 2005.

- GÖKÇE Birsen, *Türkiye'nin Toplumsal Yapı Özellikleri ve Toplumsal Kurumlar*, Savaş Yayınları, Anlara-1996.
- GÜÇLÜ Nezahet, *Örgüt Kültürü* Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Sosyal Bilimler Dergisi, 1994.
- GÜRÇAY Cemile, *Verimlilik Kültürü*, Dokuz Eylül Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi, Cilt 9, Sayı:2, İzmir-1994.
- GÜVENÇ Bozkurt, *İnsan ve Kültür*, Remzi Kitabevi, İstanbul-1996.
- KRECH David, Crutchfield Richard, *Sosyal Psikoloji*, Çeviri: Erol Güngör, İstanbul Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul-1970.
- LUİGİ G. Bravo, *Italiani, Raccanto Etnografico Meltemi*, Roma-2001.
- ÖZKALP Enver, *Örgütlerde Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1994.
- ROBBİNS Stephen P. , *Organization Theory : Structure, Design and Applications*, Third Edition, Englewood Clifs, N,J, Prentice-Hall, 1990.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, Tuz Melek, *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Yayınevi, Bursa-2001.
- SARGUT Selami, *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, İmge Kitabevi Yayınları, 2001.
- ŞAN Mustafa Kemal, *Sosyoloji Yayınları I - Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Ortak Çalışması*, Editör:Mustafa Kemal Şan, Kızılelma Yayınları, İstanbul 2007.
- ŞİŞMAN Mehmet, *Örgüt Kültürü*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınevi, Eskişehir-1994.
- TERZİ Ali Rıza, *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayınevi, Ankara-2000.
- TEVRUZ Suna, *Endüstri ve Örgüt Psikologlar Derneği Yayınları*, İstanbul-1991.
- Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, *Türk Toplumunun Değerleri*, 1991.
- UNUTKAN Göksel, *İşletmelerin Yönetimi ve Örgütsel Kültürü*, Türkmen Kitabevi, İstanbul-1995.

ÜNAL Köse, *Türk Yönetim Kültür Tarihi Açısından Çağdaş Türk İşletmelerinde Yönetim Değerleri*, 2000.

http://www.1001kitap.com/Bilim/Metin_Ozbek/dunden_bugune_insan/insan104kultur_nedir.html

<http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergitum.asp?sayi=18>

http://www.baskent.edu.tr/~msagsan/downloads/BBY309_ders_taslagi.doc

<http://www.canaktan.org/felsefe-sosyo/kultur/kavram.htm>

<http://www.canaktan.org/yonetim/stratejik-yonetim/vizyon.htm>

<http://www.geocities.com/dersimsite/tarihselkultur.html>

<http://www.haber1.com/makale.asp?id=1691>

<http://www.ingilizce-ders.com/bilim-arastirma/kultur/kultur/kultur.htm>

<http://www.insankaynaklari.com/CN/Index003.asp?CategoryId=21&ShowAbs=ON>

<http://www.konda.com.tr/index.php?sf=11>

<http://www.sbe.deu.edu.tr/Yayinlar/dergi/2002sayi3PDF/akbaba.pdf>

<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>

<http://www.worldvaluessurvey.com/>

<http://www.yad.baskent.edu.tr/makale.htm#türkiye-arap%20kümesinde%20kurumsal%20kültür:%20globe%20araştırması>

<http://www.yerleske.net/makale1206.html>

<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/164/alakus.htm>

<http://ytuv.org/round.htm>

ÖZGEÇMİŞ

1982 Antalya doğumlu Huriye Neşe Kocaoğlu 2001-2004 yılları arasında Sakarya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü'nde eğitim görmüş, lisans bitirme projesini “Yönetim Organizasyonlarında Liderlik Paradigmasının Dönüşümü” üzerine tamamlamıştır. Üç senedir Çalık Holding A.Ş.'de İnsan Kaynakları Uzmanı olarak çalışmakta ve Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı'nda öğrenciliğine devam etmektedir. Yüksek Lisans öğrenciliği esnasında İtalya'nın Bologna şehrinde iki eğitim dönemini kapsayan erasmus programını tamamlamıştır.