Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi
ISSN:1303-5134

C S

Doğudan Batıdan:
Bir kültür öğesi olan "Türk Atasözleri'nin "Yönetim Paradigmaları" açısından incelenmesi

Adnan Akın*

Özet: , .
. ,
. ,
, . ,
. ,

Anahtar Kelimeler: , , A , .

From the East from the West:
An Analysis of Turkish Proverbs as an Instrument of Culture and Management Paradigms

Abstract: C , A , .
. ,
. , ,
. ,
.

Key Words: C . , , , .

* Kõrõkkale †niv., BF, letme Böl, akin.adnan@hotmail.com

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel ö esi olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan de erlenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

---

"Akl n Yolu Birdir"

Türk Atasözü

Giriş

Kültürün sosyal ya am içindeki rolünün ve belirleyicili inin var oldu u öteden beri bilinmektedir. Kültür önemli ve çok yönlü bir faktör olarak i ya amõnda bireysel ve kurumsal i levlere yön veren etkiye sahiptir. Bu yönüyle, kültür olgusuna hangi yönetim prensiplerinin nasõl uygulanaca õ da hep tartõ õlagelmi tir. Nitekim, yönetim süreci ve etkinli i üzerine etki eden kültürel ve di er çevre faktörleri üzerine çalõ malar yapan Gonzales, McMillan, Oberg, Farmer ve Richman gibi davranõ bilimciler, yönetim süreçlerinde kültürün etkili oldu u sonucuna varmõ lardõr (Negandhi ve Estafen, 1991:163-168). Benzer ekilde, Megginson ve Mc Cann•a göre de (1991:164), yönetim kavramõnõn genelli i bir toplum ve devletle sõnõrlõ de ildir ve yönetimin fonksiyonlarõnõn uygulanmasõ da kültürden kültüre de i iklik gösterebilmektedir. Bu yönüyle, evrensel bir boyuta ve de ere sahip olan yönetim yakla õmlarõ ile yerel bir kültürel ö e ve de er olan atasözleri arasõnda ilgi ve ili ki kurabilmek mümkündür. Bu ba lamda, bir kültür ö esi olarak atasözlerinin yönetim i levleri içinde belirleyici rolü oldu unu ileri sürmek yanlõ olmayacaktõr.

Bununla birlikte, kültürel dinamiklerin yönetim olgusuna etkileri/yansõmalarõ, farklõ medeniyetlerde ya da toplumlarda farklõ ekillerde gerçekle ebilmektedir. Özellikle, ileti im, örgütsel ba lõlõk, sorumluluk, performans vd. belli ba lõ yönetsel kavramlar açõsõndan bu farklõlõk oldukça belirgindir. Nitekim, Smith, toplumsal de erlerin endüstriyel ili kilere ve yönetim i levlerine etkisi oldu unu ve de erlerin farklõ kültürlerde benzer anlamlarõnõ bulaca õnõ ileri sürmektedir (Ta tan, 2006). Benzer ekilde, i man•a göre de (2002:48-57), örne in grup performansõ dinami i, Japonya•da daha öncelikli iken; Amerika•da ise bireyselli in önemsendi i ve bireysel sorumluluk ile performansõ önemseyen daha ba õmsõz bir karakteristik yapõ ortaya çõkmaktadõr. Bunun yanõnda, kültür ile yönetim arasõndaki ili kilere çe itli açõlardan de inen di er belli ba lõ çalõ malar (Christie vd., 2003; Ford ve Richardson, 1994; Sargut,1994; Kanungo vd., 1997; Wasti, 1995; Erdem, 1996) sayõlabilir.

Toplumlarõn ya am biçimlerini ve de er yargõlarõnõ bir yargõya varõlmõ ekliyle aktaran kültürel ö e olan atasözleri, ya sosyal ve ahlâkî bir kuralõ ya bir tecrübeyi ya da gelene i temsil eden bir de erdirler (Torun,2005; Duymaz,2005). Altun•a göre, anlam

sanatlarõnõ da içine alacak biçimde semantik yapõyõ ortaya çõkaracak çalõ malarõn yapõlmasõ yapõ ve anlam yönünden atasözlerinin bir bütün halinde incelenmesi imkânõ verecektir (2004:90). Bu çalõ mada ise, sosyal ya amõn bir kesitini olu turan i ya amõyla ilgili olarak •atasözleri ne diyorŽ buna de inilmi tir. Sosyal olaylar ve olgular açõsõndan, atasözlerinde, i ya amõnõn özellikleri ve ko ullarõ, çalõ anlarõn ki ili i, toplumsal ya am kurallarõ, sosyal dayanõ ma, yönetim, hukuk, mülkiyet, ekonomi, e itim, bilgi vs. gibi ba lõklar halinde konu tasnifleri söz konusudur (Oy,1972:104-106; Acaro lu,1992: 9-25; Aksoy, 2005). Bu yönüyle bakõldõ õnda, atasözleri, içerik ve dil açõsõndan genel karakterli olduklarõndan, mutlak anlamda ve genel-geçer do ruluk söz konusu olmayabilmektedir.

Öte yandan, genel olarak bakõldõ õnda, yönetim paradigmalarõnõn içeri ini; i entegrasyonuna ba lõ i süreçleri, bilgi sistemine ili kin uygulamalar, i ya amõnõn kurumsal aktörleri olan i letmelerin yapõlarõ ve hedefleri gibi bile enlerin olu turdu u görülmektedir. Bununla birlikte, sanayi toplumu dönemi ile bu dönem sonrasõ üretim organizasyonunun yöntem, insan ve süreçlere ili kin yakla õm olgularõnda önemli kaymalar olmu tur. Ya anan önü alõnmaz de i im, Dünya genelindeki kültürel dönü üm, co rafi hareketlilik ve sosyo-ekonomik geli meler sayesinde olmu tur. Bu durum do al olarak, yönetim paradigmalarõnda da de i melere yol açmõ tõr. Ya anan süreçte yönetim anlayõ larõndaki anlam kaymalarõ önemlidir ve bu durum yönetim kültürünü zenginle tirmektedir. Bununla birlikte, paradigmal de i imin farklõ toplumlardaki farklõ yansõmalarõnda yerel kültürel olgu ve dinamikler belirleyici olmu tur ve her paradigma oldu u gibi kabullenilmemi tir.

Yönetim dünyasõndaki paradigma de i imi, i ya amõnda yeni ihtiyaçlarõ ve yeni sorunlarõ beraberinde getirmi tir. De i im süreci, paradigmal açõdan, bireysel ili kiler, norm ve de erler, ileti im, moral ve i tatmini gibi kavramlarõn içeri ine yeni anlamlar katmõ tõr. Taylor, Fayol, Weber ve di erlerinin döneminde hakim olan paradigma ile bugünkü paradigma çok farklõ noktalardalar. Morgan•a göre, (1998:421) ö renen organizasyon, matris örgüt, örümcek tesisler, yoncalar, üçüncü dalga organizasyonlar, sanal i letmeler, yalõn örgütler, proje örgütleri, salkõm örgütler hep bu yeni paradigmalarõn ürünüdürler. Bu yeni yakla õmlarõn her yerel kültür açõsõndan farklõ uygulama sonuçlarõ getirdi i de bir gerçektir. Bu ba lamda bir önemli boyutta, günümüzde yönetim dünyasõndaki bazõ yakla õmlar tarihsel olarak önceki dönemlerde Anadolu•da uygulamalar olarak yer almõ oldu udur. Örne in, 15. yüzyõlda Amasya bölgesinde ya amõ Türk hekimi Sabuncuzade erefeddin'in psikiyatrik tedavi konusunda döneminde geli tirdi i yöntemlerini verebiliriz. Bu hekimin buldu u

yöntemleri o kadar evrensel etkiler yapmõ tõr ki sonralarõ Freud ve Jung yöntem olarak kullanõlmõ lardõr (http://www.showtvnet.com/kadin/aktivite/baskadunyalar/index.shtml).

Bir yöntem çalõ ma, •farklõ tarihsel dönemlerdeki ve farklõ geleneksel kökene sahip iki farklõ olgu olan ile arasõndaki ilgi ve ili kinin varlõ õnõ ve derinli iniŽ i ya amõ ba lamõnda incelemeyi amaçlamaktadõr. •Bu ba lamda, *A* Ž ile • Ž arasõndaki ili ki, mecazi anlamlarõ dikkate alõnarak, konu ve i levler bakõmõndan ele alõnmaktadõr. Çalõ mada, yöntem olarak, öncelikle, yönetim paradigmalarõna ili kin tanõmlayõcõ/açõklayõcõ bilgiler verildikten sonra, tespit edilen atasözleri ile ilgili içerik analizi yapõlmaktadõr

Kültürün Yönetim Olgusuna Etkileri

Yönetim ile kültür ya da medeniyetler arasõndaki ili kinin kökenleri oldukça eskidir. Bir toplumun kültürüne ait materyallerin tümü, i ya amõnda yönetsel ili kilere, araçlara ve fonksiyonel süreçlere etkilerde bulunabilmektedir (Robbins,1997:334-336). Gonzales ve McMillan da, benzer ekilde, yönetim felsefesi ile kültür arasõnda bir etkile im oldu unu ve bunun çe itli sosyal ve kurumsal süreçleri ve ili kileri yönlendirebildi ini ileri sürmektedirler (Erdo an, 1991:162). Yine, yönetim bilimci Hellriegel (1995:127) ise, geli tirilen yönetim paradigmalarõnõn kuramsal bir çerçeveye oturtulmalarõnda kültürel ve sosyal de i im faktörlerinin etkilerinden oldu unu ileri sürmektedir.

Öte yandan, kültürel dokudan kaynaklanan nedenlerle, herhangi bir toplumsal yapõda etkili olan bir yakla õm, ba ka bir toplumda aynõ etkiyi gösteremeyebilmektedir. Bunun yanõnda, kültürel ve sosyal de i ime konu olan fonksiyonel ili kilerin etkileyicili i; bir yanda kültür ö elerinin ba õmsõz de i kenler olmamasõ, birbirleriyle kar õlõklõ fonksiyonel ba õmlõlõklarõnõn bulunmasõ ve bir noktada ba layan de i imin ba ka unsurlarõ da etkilemesinin zincirleme bir de i meye yol açmasõ olarak de erlendirilmekte iken (Ero lu,1993:47-67); di er yanda, Güvenç (1976:30), toplumsal de i imin, toplumsal, kültürel ve siyasal alanlarõ kapsayan de eyi içermekte oldu una ba lamaktadõr. Benzer ekilde, Ay•a göre de (2005:32), sosyal ortamlardan kaynaklanan farklõla malar ile kültürler arasõ var oldu u kabul edilen farklõla malar örgütlerin çalõ ma biçimlerini ve yönetim stillerini etkileyebilmektedir. Gürçay (1994:79-93) da, kültürü olu turan ö eler olan de erler, normlar, hikayeler, örfler, dil, semboller ve törenler ve felsefe gibi unsurlarõn, organizasyon yapõsõ ve insan ili kilerini yönlendirdi ini ifade etmektedir.Yine, i ya amõ ve kültür ili kisini irdeleyen Kozlu (1988:64), kültürün organizasyonlardaki yönetim olgusuna, payla õlan de er

ve inançlar, liderler vasõtasõyla etkide bulundu unu ileri sürmektedir. Ayrõca, kültürü, toplumlarõn ya ama biçimlerinin çe itli yönlerde olgunla masõ olarak ifade ederek, tinsel ve törel ya amõnõ bir toplumun bütün alanlarõnda ortak olan dinsel, ahlaksal, estetik, teknik ve bilimsel nitelikteki toplumsal olaylarõn bütününe ili kin olarak öngörmektedir.

Kültüre ili kin algõlamalarõn bir merkezde birle ti i görülmektedir: Kendi içindeki de i me ve geli meler sayesinde bir sosyal de i im unsuru olarak kabul görmekte oldu u görü ünde. Bu açõdan bakõldõ õnda, bir kültür ö esi olan atasözlerinin de er yargõsõ içerdikleri için, i ya amõndaki süreçlere do rudan ya da dolaylõ etkileri olaca õ açõktõr. Bu yönüyle, atasözlerinin, i ya amõ içinde her ne kadar bir yaptõrõmõ yok ise de, kimi olgu ve olaylarõ yönlendirme ve izah etmedeki rolü gözardõ edilemez. Özellikle, içerdi i anlam ve fonksiyonellik açõsõndan birebir uyum gösterdi i ko ullarda bir de erlendirme ve belirleyicilik rolü dikkat çekicidir.

Evrensel anlamda kültür de erleri olan Türk atasözleri, do al olarak yerel boyutta gerek sosyal gerekse i ya amõna ili kin geni deneyim ve birikimlerden beslenmi tir. Yüzlerce yõllõk sosyal ya amõn zengin mirasõnõ ta õmaktadõr. Yönetim paradigmalarõ ise, genel itibariyle Batõ kültür ve i ya amõnõn tipik özelliklerini taşõyan niteliktedir. Batõ i ya amõ ve yönetim olgusunun birikimi üzerine geli tirilmi tir. Yönetim-kültür ili kilerine güncel verilere dayalõ bir bakõ açõsõ sa lamasõ açõsõndan, toplumsal de erlerin sosyal ya ama yansõmalarõyla ilgili olarak Hofstede•in (1980) yaptõ õ ara tõrma dikkat çekicidir. Ara tõrmada, Türk insanõ ile Batõlõ insanlar arasõndaki i ya ama ve yönetim felsefesi, algõlamalarõ ve uygulamalarõnda ciddi farklõlõklar oldu u görülmektedir.

Bir Kültür Unsuru Olan Türk Atasözlerinin "Yönetim Paradigmaları" Açısından İncelenmesi

Atasözlerini tasnif edenler, bazen sadece konuyu esas almõ lar; bazen de konu ile fonksiyonlarõ birbirinden ayõrt etme ihtiyacõ duymamõ lardõr (Duymaz, 2005). Atasözlerini, sosyal süreçler açõsõndan inceleyen ve de erlendiren Aksoy da (1966:16), ya sadece konularõ ve süreçleri esas almõ , ya da konu ile fonksiyonel ili kileri birbirinden ayõrt etme ihtiyacõ duymamõ tõr. Bu ba lamda, a a õdaki içerik analizinde, atasözlerinin, gerek gerçek gerekse mecazi anlamõnõn her ikisi de dikkate alõnmaktadõr.

1. Sistem Yaklaşımı: Organizasyonun içinde yer aldõ õ sosyal, ekonomik, teknolojik, politik ve genel çevreyi içeren, birden fazla alt sistemdeki örgütsel i leyi e ili kin olarak türlü bilgi, enerji ve malzeme de i iminin söz konusu oldu u süreç.

Anahtar Kavramlar: Süreçler, Çalõ anlar, Yetkiler, Haberle me, Karar Alma.

Sistem yakla õmõna ait kavramlar açõsõndan bakõldõ õnda; •Her horoz kendi çöplü ünde öterŽ,•Anadan gören inci dizer, babadan gören sofra dizerŽ, •Merdiven ayak ayak çõkõlõr •Acele ile menzil alõnmazŽ, •Alçacõk e ek binme e kolaydõr, yünlüce koyun yolma a kolaydõrŽ,•i bilenin kõlõç ku ananõnŽ, •Çamurda do rarsan ka õ õna o çõkar.Ž, •A ustosta beynin kaynasõn, kõ õn da tencere kaynasõnŽ, •Tarlaya saban, sürüye çoban.Ž, •Can bo azdan gelirŽ, • ki el bir ba içindir.Ž, •Da ba õnda harman yapma, savurursun yel içindeŽ ,•Erken kalkan yol alõr, er evlenen döl alõrŽ atasözlerinde, örgütsel i levlere ili kin karar alternatiflerini içeren maliyet ve kazanõmlarõn sistematik kõyaslama yoluyla ve amaçlara ula tõracak ekilde düzenlenmesine ili kin öngörüler ortaya konmaktadõr.

Kurumsal yapõlanmalarda yatay ve dikey ili kiler içerisindeki gerek personelin gerekse birimlerin birbirleriyle etkile imleri; •Tayfa ne kadar çok olsa da i kaptandadõrŽ, •Her ku zürbesiyle (sürüsüyle) uçarŽ, •per embenin geli i çar ambadan bellidirŽ, At binicisini tanõrŽ, •yabancõ koyun kenara yatarŽ, •Güvenme varlõ a dü ersin darlõ aŽ, • nsan göre göre, hayvan süre süre (alõ õr)Ž, •i ini kõ tut, yaz çõkarsa bahtõnaŽ •i insanõn aynasõdõrŽ, herkesin ar õnõna göre bez vermezlerŽ,•Da ba õnda harman yapma, savurursun yel içindeŽ, Koyun güden, kurdu görürŽ,•yol ile giden yorulmazŽ, •Tarlanõn iyisi suya yakõn, daha iyisi eve yakõnõŽ atasözlerinde vurgulanmakta ve bir örgütsel yapõnõn dahil oldu u alt sistemdeki personel süreçleri ve teknik i levlerdeki iç i leyi e dikkat çekilmektedir.

letmecilik faaliyetlerine kaynak olu turan özellikle ekonomik, sosyal ve bilgi temeline vurgularõn yapõldõ õ Tõarla çayõrda, ba bayõrdaŽ, •Çürük tahta çivi tutmazŽ, •yerine dü meyen güzel yerine yerine boyuna dü meyen esvap sürüne sürüne eskirŽ, •yazõn ba õ pi enin kõ õn a õ pi erŽ, •nerde birlik orada dirlikŽ,•tebdil-i mekanda ferahlõk vardõrŽ,•her horoz kendi çöplü ünde öterŽ,•Ba bayõrda taşõ çayõrdaŽ, atasözlerinde ise, faaliyetler ba lamõnda sistem-alt sistem ili kisi içindeki ko ullara ba lõ olarak bireysel ve kurumsal yapõsal i leyi e ili kin vurgular söz konusudur.

2.a.Entelektüel Sermaye: Organizasyonlarda de erli varlõklar üretmek amacõyla tasarõmõ yapõlan, üretilen ve geli tirilen süreçler, teknolojiler, patentler, personel yetenekleri, mü teriler, satõcõlar ve di er örgütsel bilgileri içeren entelektüel donanõmlar. Somut olarak, örgüte ait kayõtlardaki ve verilerdeki mevcut bilgi de ildir. Organizasyonun faaliyetlerini planlamasõ, dizayn etmesi ve sürdürebilmesi için üzerinde çalõ õlan fikirlerden olu ur.

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan incelenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

2.b. Bilgi Yönetimi: Örgütsel bilgi tabanõnõn üretilmesi, geli tirilmesi ve bir ortamda kullanõlmasõnõ içeren, aynõ zamanda, tüm bu i lemlere katõlan unsurlarõn yönetilmesini öngören insan sermayesi kaynaklõ de er yaratma süreci.

Anahtar Kavramlar: Bilgi Yönetimi, Kalite, Personel Geli tirme, Örgüt Geli tirme.

Kurumsal bilginin fonksiyonel olarak kullanõlmasõnõ ele alõr ve farklõ açõlardan •bilgiŽ ve •bilmeŽ unsurunun önemine vurgu yapan çok sayõda atasözü mevcuttur. •Cevherin kadrini ancak cevherci bilirŽ, •Çürük binaya çok destek vururlarŽ, •Yiyen bilmez do rayan bilirŽ, •herkesin aklõ bir olsa, koyuna çoban bulunmazŽ, •yoktan yonga çõkmazŽ, •yarõm hekim candan yarõm hoca dinden ederŽ atasözlerinde, organizasyonlarda verimlili e katkõ sa layan bilgiye dayalõ unsurlarõn de erinin, ancak, örgüte olan katkõlarõnõ gören yöneticiler tarafõndan bilindi ini ortaya koyan vurgular söz konusudur. •Yap benim için, ö ren kendin içinŽ, •Tereciye tere satõlmaz.Ž,•kaynayan kazan kapak tutmazŽ,•Boynuz kula õ geçerŽ,•el elden üstündürŽ,•Aza demi ler nereye ço un yanõna demezŽ atasözlerinde ise, bilgi birikimiyle, kurumsal katkõ sa layan personelin, kazandõ õ deneyimleriyle de bireysel niteliklerini arttõrabilece ine i aret edilmektedir.

•Hangi ta büyükse, ba õnõ ona vurŽ ve •Ustanõn çekici bin altõnõ dövŽ atasözlerinde ise, bilgisi ve yetenekleriyle ba kalarõna hizmet sunanlar içinde en güvenilir ve birikimli olandan yararlanõlmasõnõn önemine vurgu vardõr. Öte yandan •Olsa ile bulsayõ ekmi ler, hiç bitmi Ž,•Çivi çiviyi sökerŽ,•Eken biçer, konan göçerŽ,•rüzgar esmeyince yaprak oynamazŽ, •ummadõ õn ta yarar ba Ž, •Ek tohumun hasõnõ, çekme yiyecek yasõnõŽ ve •Akõllõ sinek yo urda konar, ehire gelir; akõlsõz sinek ci ere konar, köye gider.Ž atasözlerinde ise, daha çok, bilgi birikiminin en de erli ve örgütsel taleplere uygun olanõna dikkat çekilerek, böylelikle, i letmedeki faaliyet süreçlerinin de ka klõ ve verimli yürütülmesini katkõ sa ladõ õna de inilmektedir.

Organizasyonlardaki süreçlere ili kin olaylarõn, olgularõn ya da durumlarõn anla õlmasõnda ve de erlendirilmesinde kullanõlan bilgilere vurgularõn yapõldõ õ, • bilenin kõlõç ku ananõnŽ, •Bo fõçõ çok langõrdar,Ž •sõz yo urt çalõnmazŽ,•sel gider kum kalõrŽ, •Biliyorsan konu alim sansõnlar, bilmiyorsan sus adam sansõnlarŽ,•mühür kimdeyse Süleyman odurŽ,•Varsa hünerin, her yerde vardõr yerin,Ž •Altõnõn kadrini sarraf bilirŽ atasözlerinde ise, bilginin de erine atõflar yapõlmaktadõr.

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan de erlenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

3.a.Örgüt Geliştirme: Örgüt yapõsõnõn iyile tirilmesi, insan kaynaklarõ potansiyelini geli tirme çabalarõ, örgütsel yapõyla ilgili teknik süreçlerin iyile tirilmesi ile yönetici ve di er personelin yetenek ve becerilerinin geli tirilmesini.

3.b.Öğrenen Organizasyon: Bir organizasyonun kendine özgü bir dü ünme ve çalõ ma yöntemi geli tirecek ekilde, alternatif karar verme ve problem çözme yeteneklerini geli tirmesidir. Organizasyonlarõn, sürekli olarak ya adõklarõ olaylardan çõkarabildikleri sonuçlar ile çevre artlarõna kendilerini uydurabilen, personellerini çevre artlarõna göre geli tirici bir sistem kurabilmeleri ve bu sistem sayesinde sürekli de i en ve kendini yenileyen dinamik örgüt.

Anahtar Kavramlar: Örgüt Geli tirme, Sorun Çözme, Personel Geli tirme.

•Çalõ benim için, ö ren kendin içinŽ atasözünde, her i etkinli inin bir deneyimi sa lamakta oldu u; bu deneyimin ise beraberinde ö renmeyi getirdi ine i aret edilmektedir. Kazanõlan her yeni bilgi ise, organizasyon çalõ anlarõ için yeni sorun çözme becerileri kazandõrmaktadõr. Benzer ekilde, •Bilmemek ayõp, ö renmemek ayõpŽ, •Tarlada izi olmayanõn harmanda yüzü olmazŽ, •lafla peynir gemisi yürümezŽ, •yoktan yonga olmazŽ, atasözünde de, bilgisini yenilememek ve kendini geli tirmemenin kusur olmasõna vurgu vardõr. •Bin bilsen de bir bilene danõ Ž•Varsa hünerin, her yerde vardõr yerin;Ž, •Cevherin kadrini ancak cevherci bilirŽ atasözlerinde ise, bilginin bir i in yapõlmasõnda ve bir birikimin ortaya çõkarõlmasõndaki payõna de inilerek; bir yöneticinin personeline yönelik geli tirici ö renme etkinliklerine olan ilgisi de erlendirilmektedir.

Uzmanlarõn, örgüt disiplinine uygun olarak bilgiye ihtiyaç duyan di er personelle birlikte, bir takõm ruhu içinde çalõ ma becerisine sahip olmalarõna yönelik hazõrlanmõ hiyerar ik temelli yapõlanma. •Merdiven ayak ayak çõkõlõrŽ, •Yolu sormak, kaybolmaktan iyidirŽ, •Bakmakla usta olunsa köpekler kasap olurduŽ, •Dane tükenmeyince, de irmen durmazŽ. Bununla birlikte, bir bütün olarak örgütsel yapõsõnõn iyile tirilmesi, çalõ anlarõn geli tirilmesi ve süreçlerin iyile tirilmesinin söz konusu edildi i •ma a varken elini ate e sokmaŽ, •Söz var i bitirir, söz var ba yitirirŽ, •her yi idin bir yo urt yiyi i vardõrŽ, •Altõnõn kadrini sarraf bilir •Söz var i bitirir, söz var ba yitirirŽ ve • bilenin kõlõç ku ananõnŽ, atasözlerinde üretmeyen, bir katma de er ortaya koymayan kurumsal yapõlardaki olguya temas edilmektedir.

Kurumsal ba arõnõn arttõrõlmasõna de inen •Akõl toprak de il ki herkes ba õna savuraŽ, •yoktan yonga çõkmazŽ, •lafla peynir gemisi yürümezŽ, •tõrna õn varsa ba õnõ kendin ka õŽ,

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan ele alenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

•Altõnõn kadrini sarraf bilirŽ, •sa õlõr ine in buza õsõ kesilmezŽ,•yürük ata kamçõ de mezŽ •yumurtlayan tavuk ba õrgan olurŽ,•Olsa ile bulsayõ ekmisler, hiç bitmisŽ,•ummadõ õn ta yarar ba Ž, •Yiyen bilmez do rayan bilirŽ, •kaynayan kazan kapak tutmazŽ, • bilenin kõlõç ku ananõnŽ, •yol ile giden yorulmazŽ atasözlerinde de iç ve dõ çevresel de i imleri yararlõ hale getirecek ili kilerin vurgulandõ õ ve örgütsel ili kilerin ve sorun çözme kapasitesin geli tirilmesine vurgularõn yapõldõ õ görülmektedir.

4. Stratejik Yönetim: Örgütsel normlar, hedefler, misyon ve vizyon göz önünde bulundurularak gerek tüketiciler, rakipler, sendikalar, satõcõlar ile sosyal, politik, ekonomik ve do al çevre faktörlerinin gerekse örgütlerin üstünlük, zayõflõk, tehditler ve fõrsatlar ölçe inde de erlendirilmesiyle, gelece e ili kin projeksiyonlar yapõlmasõdõr. Örgüt iç ve dõ çevresinin birbirleriyle ili kilerinin analiz edilerek, organizasyonun uzun dönemli amaçlarõna ula abilmesi için uygun davranõ biçimlerinin belirlenmesi ve uygulanmasõ sürecidir. Gelecek stratejisi yapan i letmeler, örgütsel misyon ve vizyon çerçevesinde ula mak istedikleri hedeflere zaman ve düzey olarak ula tõracak araçlarõ, çalõ tajlarõ ve zayõflõklarõ dikkate alarak belirmek durumundadõrlar.

Anahtar Kavramlar: Strateji, ç ve Dõ Çevre Faktörleri, Örgüt Misyon ve Vizyonu.

Organizasyonlarda araçlarõn, süreçlerin ve insan kaynaklarõndan kaynaklanabilecek risklerin varlõ õ göz önünde bulundurularak, gelece in planlanmasõnõ •Bin dü ün, bir ölçŽ ve•Bin atõn varsa bin dinlen, bir atõn varsa in dinlenŽ atasözlerinde görmek mümkündür. •Ek tohumun hasõnõ çekme yiyecek yasõnõŽ atasözünde ise, çalõ ma ya amõnda en uygun stratejilerin uygulanmasõyla, fonksiyonel süreçlerde bir sorun ya anmayaca õ dile getirilmektedir. Benzer olarak, yanlõ amaç, araç, süreç ve yöntemler ile faaliyet gösteren organizasyonlarõn ise çe itli sorunlar ya ayabilece i •Tarlanõn iyisi suya yakõn, daha iyisi eve yakõnŽ, •Klavuzu karga olanõn burnu b...tan kalkmazŽ atasözünde ifade edilmektedir. Öte yandan, •Dibi görünmeyen suya girmeŽ, •Bakkal isen azdan ba la, rençber isen tarlayõ üçle, malcõ isen dõ ta kõ la, batakçõ isen ö leyin uykuya ba laŽ ve •Tarla çayõrda, ba bayõrda atasözlerinde sosyal konuma ve ko ullara göre gelece in dizayn edilmesinin gereklili i; •Geni gününde dar gezen, dar gününde geni gezerŽ atasözünde ise, i levsel olarak, bir aracõn ya da gerekli zamanõn fazlalõ õnõn, gelecekte õrlõ olabilece i dü üncesiyle ekonomik ve rasyonel kullanõmõna vurgu yapõlmaktadõr.

Yönetimdeki stratejik yanlõ lõklara ili kin olarak •itin akõlsõzõ durur durur da, kurban bayramõnda sõlaya giderŽ ve •Irmak geçerken at de i tirilmezŽ atasözlerinde, strateji

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan ele alenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

uygulamalarõ sonucuna bakõlmadan, ba ka bir stratejiye geçilmesinin yanlõ lõ õna i aret

5.d. T Grubu Çalışmaları: Belirlenmi bir konuya veya kurala ba lõ olmayan, kõyasla az sayõdaki ki inin birebir ili kilerine dayalõ toplantõ ya da oturumlar yapõlmasõ.

Anahtar Kavramlar: Sorun Çözme, Geli tirme, Örgütsel Davranõ , Bilgi Payla õmõ.

nsanlarõn bir sorun çözümü için uygun olanõ bulma çabalarõnõn birlikte planlanmasõ ve i ortamõnda aralarõnda ili kiler bulunan çalõ anlarõn kendilerini fark etmelerini sa lamak ve dolayõsõyla, ba kalarõ ile daha verimli bir i çalõ masõ ortamõ sa layacak yeteneklerini geli tirmek önemlidir. Çünkü, birlikte çalõ manõn avantajõ, ürne in, bir beyin fõrtõnasõndan sonra ortaya en uygun görü ün çõkmasõdõr. •Bir elin nesi var iki elin sesi varŽ ve •El eli yõkar, iki el de yüzü.Ž atasözlerinde ise, ortak aklõn, organizasyonlarda verimlili e katkõ sa layabilmesi için etkili bir zamanlama ve fonksiyonel kullanõma i aret edilmekteõyla,Öte yandan, •aklõn yolu birõylŽ, •nerede birlik, orada dirlikŽ, •Sürüden ayrõlan kuzuyu kurt kapar.Ž ve •Akõl akõldan üstündürŽ atasözlerinde bu anlayõ a vurgu vardõr.

leti im, önderlik, grup süreçleri ve davranõ lar gibi çe itli sosyal süreçler açõsõndan, çalõ anlarõn birbirleriyle kar õlõklõ etkile im içerisine girmenin ortaya çõkardõ õ sonuçlarõ içeren olgulara ise, "Otuz iki di ten çõkan, otuz iki mahalleye yayõlõrŽ, •Lokma çi nenmeden yutulmazŽ, • nsan söyle e söyle e; havyan kokla a kokla a anla õrŽ, •Yolu sormak, kaybolmaktan iyiõylŽ, •Kom u kom unun külüne muhtaçtõrŽ •Danõ an da õ a mõ , danõ mayan düzde a mõ Ž, •Ö idi ver alana, kula õnda kalanaŽ atasözlerinde vurgu yapõlmaktadõr. Di er taraftan, bilindi i üzere, bilgiye dayanan akletme; gerek personel i levleri gerekse örgütsel i levler için önemli bir girõyõyla,•Akõl toprak de il ki herkes ba õna savuraŽ, •Akõl akõldan üstündürŽ, •Akõllõ bildi ini söylemez, deli söyledi ini bilmezŽ atasözlerinde,•bilgiŽ anlamõndaki •akõlŽ unsurunun toplumsal kabul açõsõndan de eri ve fonksiyonelli ine vurgu yapõlmaktadõr.

6. Jung-Adler Kişilik Kuramı: Kurama göre, insanlõk tarihi boyunca kalõtõm yoluyla devredilmi õrk ortak özellikleri mevcuttur ve bireyin davranõ larõ da geçmi ten etkilenmekteõyla Bunun yanõnda, bireyin sosyal ya amdaki temel isteklerinden birisi kendini güçlü kõlmaktõr. E er, birey kendini yeterince güçlü hissetmezse toplumda a a õlõk kompleksi içinde hareket edecektir. Dolayõsõyla, birey, kendini toplumda güçlü kõlacak ba ka sosyal alanlardaki çabalarõyla kompleksini gidermeyi hedefler.

Anahtar Kavramlar: Bireysel Davranõ , Benlik, Kalõtõm.

Otoriter yönetim altõnda ya ayan bireylerin, psikolojik bir edilgenlikle yükselme

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan ele alenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

bakŽ, •Huylu huyundan vazgeçmezŽ, •ön tekerlek nere ye gidar ka tekerlek ora giderŽ,•Anasõna yakõn kõzdan, ormana yakõn domuzdan korkŽ, •E e i dü üne ça õrmõ lar; ya odun eksiktir, ya su demi Ž, •Sarõ öküzün yanõnda duran; ya huyundan ya tüyünden kaparŽ, •Anasõnõn kuca õnda uyuyan çocu un yüre i ya lanõrŽ, keçi nereye çõkarsa o la õ da oraya çõkarŽ atasözlerinde bu yönde vurgular dikkati çekicidir.

•O lan dayõya, kõz halaya çeker Ž, •Evli evinde, köylü köyünde gerekŽ, •Karga kekli i taklit edeyim demi , yürüyü ünü unutmu Ž, •Katõra cilve yap demi ler tutmu çifte atmõ Ž,•Çingeneye beylik vermi ler, önce babasõnõ asmõ Ž, •köpe e gem vurma kendini at sanõrŽ, •Karõncanõn zevali gelince kanatlanõrŽ atasözlerinde ise, bireyin olgun olmayan davranõ lar göstermesi ve toplumsal ortamlarda bireyin kendini ispatlama çabasõ içine girmesine de inilmektedir. •Kedinin uslulu u fare görünceye kadarŽ, •E e in yavrusu sõpa, terbiyesi sopaŽ, •kuzguna yavrusu anka görünürŽ atasözlerinde ise kalõtsal yolla devralõnmõ olan özelliklerin uygun ortamlarda hemen ortaya çõkabildi ine i aret edilmektedir.

7. Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı: Bu yakla õm, giderildi inde bireyin tatmin oldu u aksine bir durumda ise acõ ve tatminsizlik veren fizyolojik, güvenlik, sevgi ve aidiyet, saygõnlõk, kendini gerçekle tirme gibi sosyal ihtiyaçlarõ içermektedir. Bir piramit eklinde Maslow tarafõndan kurgulanan yapõya göre, beslenme vb. gibi fizyolojik ihtiyaçlar en temel ihtiyaçlardõr ve en alt basamakta bulunur. Bir alt basamaktaki ihtiyaçlar sa lanmadõkça çalõ anlar, bir üst basamaktaki ihtiyaçlarõn doyurulmasõna istek duymaz.

Anahtar Kavramlar: Çalõ anlarõ Güdüleme, htiyaçlar, Tatmin.

nsanlardaki biyolojik temel ihtiyaçlara dikkat çekilen •Aç ayõ oynamazŽ, •Aça arpa ekme i etten lezzetli gelirŽ, •Aç olana acõ so an baklavaŽ; aidiyet ve sevgi gereksinimine i aret edilen, •Aç, katõk; uyku, yastõk istemezŽ; özel bir ihtiyaca odaklanmayõ içeren •Aç koyma hõrsõz olur, çok söyleme yüzsüz olur, çok de me arsõz olurŽ, •Aç köpek fõrõn delerŽ, •Ayõnõn kõrk oyunu bir yabani armudun ba õnadõrŽ, •Emek olmadan yemek olmazŽ. •Ya acõ olunca pilav da acõ olurŽ, •Arpa verilmeyen at kamçõ zoruyla yürümezŽ •†flemekle hamam õsõnmazŽ, •yalnõz ta duvar olmazŽ atasözlerinde ise daha çok sosyal temalar açõsõndan sosyal ya amdaki olgulara de inilmi tir.

Kariyer hedefleri olan ve bu hedeflere ula mak için belli bir performansõn gerekli oldu una i aret edilen •Bakmakla usta olunsa köpekler kasap olurduŽ, •Çiçek sulandõ õnda, saksõ õslanõrŽ, •Emek olmadan yemek olmazŽ, •deriyi yüzüp kuyrukta bõçak bõrakmaŽ,

•Çürük merdivenle dama çõkõlmazŽ, •Tarlada izi olmayanõn harmanda yüzü olmazŽ, •mürüvvette endaze olmazŽ atasözlerinde ise sosyal ve psikolojik temalara de inilmektedir.

Kurumsal kariyer beklentileri kar õlanan birey, yapõsal de i melere olumlu yakla makta iken; di erleri için kötümser bir tablo olu tu una ise •yerine dü meyen güzel yerine yerine, boyuna dü meyen esvap sürüne sürüne eskirŽ, •Tok domuz yulaf yemezŽ, •tekkeyi bekleyen çorbayõ içerŽ, •parayõ veren düdü ü çalarŽ, •Tereciye tere satõlmaz.Ž, •Kar susuzluk kandõrmaz kavurga karõn doyurmazŽ gibi atasözlerinde vurgular vardõr.

8. Beklenti Kuramı (Vroom): Bireyin i ba arõsõnõn, ödüllendirilme beklentisine dayandõ õnõ ileri süren kuram. Beklenen sonuçlara ula abilmek için, bireyi, belirli yönde motive eden temel dürtünün, sahip olmak istedi i beklentileri oldu unu ileri sürülmektedir. Buna göre, birey, bekledi ine kar õlõk buldu unda i inde tatmin olmaktadõr. Kuram üç temel kavramõ içermektedir: Valans, bireyin bir çaba sonucu elde edece i ödülü arzulama derecesidir. Bekleyi , bireyin algõladõ õ olasõlõktõr; araçsallõk ise, bireyin belirli bir çabayla belirli düzeyde performans göstermesidir. Bu performans belirli bir ekilde ödüllendirilebilir.

Anahtar Kavramlar: Ödüllendirme, Bireysel htiyaç, Performans.

Bireyin, örgüt için gösterdi i çabalarõnõn kar õlõ õnõn bir de eri olmalõdõr ve buna ba lõ olarak gösterece i hem çabalarõnõn hem de ba arõsõnõn kar õlõ õnõ tam olarak alaca õnõ bilmelidir. •Emeksiz yemek olmazŽ, •Parayõ veren düdü ü çalarŽ, •Tay besleyen ata binerŽ, •Yumurtayõ seven tavuklarõn patõrtõsõna katlanõrŽ,•gülü seven dikenine katlanõrŽ,•Çömle i yapan kulpunu da takarŽ atasözlerinde buna yönelik vurgular yer almaktadõr.

•Lokma, karõn doyurmaz, efkat arttõrõrŽ, •verirsen doyur vurursan duyurŽ, •Erken kalkan yol alõr, er evlenen döl alõrŽ atasözlerinde, bireylerin, ihtiyaç ve beklentiler bakõmõndan birbirlerinden farklõ olduklarõ ve i ba arõsõ sonucu bireye verilecek ödüllerin, beklentileri kar õlayabilmesine i aret edilmektedir. Ayrõca, •boynuz kula õ geçerŽ atasözünde ise, belli bir çabanõn sonucunda, brikim olarak kendisinden daha ileri noktada olanlarõn geçilebilece ine yönelik vurgu vardõr.

9. Klasik Koşullama Yaklaşımı: nsanlardaki ö renme e ilimlerinden birisi deneme-yanõlma eklindeki ö renmeye dayanmaktadõr. Ö renme davranõ õ, bir problemle kar õla õldõ õnda deneme-yanõlma yoluyla çözüm üretmeye ba lõ olarak gerçekle mektedir. Birey davranõ larõnõn de i mesi, zihinde meydana gelen ö renme yansõmasõndandõr. Edimsel ko ullanmaya göre, davranõ larõ, kar õla õlan sonuçlar belirlemektedir. Peki tirilen davranõ , davranõ õn tekrarlanmasõnõ sa lar.

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan ele alenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

Anahtar Kavramlar: Karar Alma, Ö renme, Ko ullama, Uyarma.

Ö renme, uyaran ve tepki arasõndaki ili kiden ibarettir ve tepki söz konusu oldu unda uyarõ ortaya çõkar. •A lamayana mama vermezlerŽ, •Ya acõ olunca pilav da acõ olurŽ, •Ate olmayan yerden duman çõkmazŽ, •ürümesini bilmeyen it sürüye kurt getirirŽ atasözlerinde bu boyuta i aret edilmektedir. Bunun yanõnda, • stenmeden yaneya karõn a rõtõr ya ba Ž, •Çok söyleme arsõz edersin aç bõrakma hõrsõz edersinŽ, •yerine dü meyen güzel yerine yerine, boyuna dü meyen esvap sürüne sürüne eskirŽ, •E e in yavrusu sõpa, terbiyesi sopaŽ atasözleri ise, peki tirme ile davranõ de i tirmeye dayalõ ö renme sonucu uyarõcõ ile davranõ arasõnda bir ili ki kurulmasõna örnektir.

Kurama göre, karar verme sürecinde, safhalar itibariyle iyile tirmeden çok sõçramalõ iyile tirmeye yönelik olan •verilere dayalõ olmaŽ söz konusudur. Bu yönde vurgularõn yapõldõ õ atasözlerine örnek olarak ise•I õ õnõ ak amdan evvel yakan, sabaha çõrasõnda ya bulamazŽ, •ya õna kõymayan çöre i kuru yerŽ, •yerine dü meyen güzel yerine yerine boyuna dü meyen esvap sürüne sürüne eskirŽ, •E e in yavrusu sõpa, terbiyesi sopaŽ,•Varsa pulun, herkes kulunŽ,•Her düdük istedi in gibi ötmezŽ,•Dokuz nasihatten bir serencam iyidirŽ atasözleri verilebilir.

10. Performans Yönetimi: Çalõ anlarõn performanslarõnõ planlama, de erlendirme ve geli tirmeyi hedefleyen örgütsel sistemdir. Örgütsel ve bireysel hedeflerin uyumuna dayanmaktadõr. Performans kriterleri ölçü alõnarak, e it de erlendirme ve yönetimin deste i ile gerçekle tirilir. Bireysel ve örgütsel düzeyde performans düzeyindeki yükseklik, geli mi lik ve verimlilik açõsõndan önemli bir katalizördür. Bazen performans yeterlili i olan personel yaptõ õ i e katkõ sa layabilirken, bir ba kasõ ancak bir e itimle bunu sa layabilir.

Anahtar Kavramlar: Performans, Ödüllendirme, Yeterlilik.

Mevcut bireysel performansõn i yapma yeterlili i göstermesini •Sen i lersen mal i ler, insan böyle geni lerŽ, •Ne do rarsan õna o gelir ka õ õnaŽ, •Parayõ veren düdü ü çalarŽ, •Ayinesi i tir ki inin, lafa bakõlmazŽ, •Emek olmadan yemek olmazŽ, •Tay besleyen ata binerŽ, •yürük ata kamçõ de mezŽ, •Yi idi öldür, hakkõnõ yemeŽ, •Dokuz nasihatten bir serencam iyidirŽ, •Altõn kõlõç demir kapõyõ açarŽ,•Yenilen pehlivan güre e doymazŽ,•Hayvanõn di ine, insanõn i ine bakarlarŽ atasözleri ile ifade etmek mümkündür.

•Olsa ile bulsayõ ekmi ler, hiç bitmi Ž ,•A acõn meyvesi olunca, ba õnõ a a õ e erŽ •Tay besleyen ata binerŽ, •meyveli acõ ta larlarŽ, •Yenecek a , bu undan belli olurŽ, •i leyen demir õ õldarŽ, •hüner sahibini azaderŽ, •Arõ balõ etrafõnda dola õrŽ, •kalaylõ bakõr

küflenmezŽ, •kaynayan kazan kapak tutmazŽ, •Testiyi kõran da bir, suyu getiren deŽ, •Parayõ veren düdü ü çalarŽ atasözlerinde ise, kurumsal i tanõmlarõnda ve i analizlerinde belirlenmi standartlara düzeylerine, çalõ anlarõn ne derece ula tõ õnõ ölçmeyi amaçlayan ve geri besleme sa lamak suretiyle bireysel performansõn geli tirilmesine yönelik çalõ malara yönelik vurgularõn yapõldõ õnõ görülmektedir.

11. Sistem 1-4 Önderlik Modeli:

Sistem 1: Sömürücü-Otoriter Önderlik: Önder, kurum personelini ilgilendiren kararlarda kesin belirleyicidir ve astlarõ cezalandõrarak, güdülemektedir.

•Mazlumun âhõ, indirir ahõŽ, •Köpeksiz köye kurt inerŽ, •deli ile devletli bildi ini i lerŽ, •Çobansõz koyunu kurt kaparŽ, •tayfa ne kadar çok olsa da i kaptandadõrŽ, •E e in yavrusu sõpa, terbiyesi sopaŽ, •Ön tekerlek nere giderse arka tekerlek ora giderŽ, •mühür kimdeyse Süleyman odurŽ,Ž herkesin aklõ bir olsa koyuna çoban bulunmazŽ atasözlerinde bu yöne i aret edildi i görülmektedir.

Sistem 2: Yardõmsever-Otoriter Önderlik: Önder, kurumsal i leyi te astlarla ili kilerindeki cezalandõrma ve ödüllendirme anlayõ õnõ duruma göre belirlemektedir. Kararlara katõlõmda belli düzeyde yetkilendirme söz konusu olmaktadõr.

•Ba sallamakla kavuk eskimezŽ, •tatlõ dil yõlanõ deli inden çõkarõrŽ, •Anasõnõn kuca õnda uyuyan çocu un yüre i ya lanõrŽ, •Lokma çi nenmeden yutulmazŽ, •Mahkeme kadõya mülk de ilŽ, •El eli yõkar, iki el de yüzü.Ž, •Arpa verilmeyen at kamçõ zoruyla yürümezŽ, •Her koyun kuzusuna melerŽ atasözleri bu ba lamda örnek verilebilir.

Sistem 3: Katõlõmcõ Önderlik: Önder, kurumsal süreçlerde di er personelin kararlara katõlõmlarõ sa lamayõ hedefler ve yukarõ ileti im sürecini i leterek, ödüllendirme yoluyla güdülemeyi tercih eder.

Sistem 4: Demokratik Önderlik: Bu yakla õmda da, önderin astlarla ili kileri güven temelinde i lemekte ve ba arõ ödüllendirilmektedir. Örgütsel süreçlerde birlikte karar alma ve dikey ileti im söz konusudur. Sistem 3 ve Sistem 4•e birlikte örnek verilebilir.

Anahtar Kavramlar: Otoriter/Demokratik/Katõlõmcõ/Destekleyici Önderlik

•Bir elin nesi var iki elin sesi varŽ, •nerde birlik orada dirlikŽ, •yalnõz öküz çifte ko ulmazŽ, •yalnõz ta duvar olmazŽ, •Bir elin nesi var iki elin sesi varŽ, •iki fõndõk bir olsa bir koyun ba õnõ yaralarŽ, •her yi idin bir yo urt yiyiviardõrŽ bir elin nesi var, iki elin sesi varŽ, •Her ku sürüsüyle uçarŽ sayõlabilir. Öte yandan, •e ek kõzõnca beygiri oyup

geçerŽ,•Boynuz kula õ geçerŽ,•koy avucuma koyayõm avucunaŽ atasözlerinde, kurumsal i levlerin yerine getirilmesinde astlarõ daha motive edici yöne temas edildi ini görmekteyiz.

12. a. Çatışma Yönetimi: Örgütsel görevlere ba lõ yetki ve sorumluluklardan ya da görülmekte olan i lerin fonksiyonlarõndan, algõlamalardan, amaçlardan, ileti im, statü, çõkarlar, ko ullar, denetim alanõ, güç, ki ilik ve yönetim tarzlarõndan kaynaklanan; farklõlõklarõn te hisi ve nedenlerinin ara tõrõlmasõnõ içeren; çözüm alternatiflerinin tespiti, uygulanmasõ ve geli melerin takip edilmesine dayan süreçtir.

12.b. Kriz Yönetimi: Organizasyonlarda iç veya dõ nedenlere dayanan ve yöntem, uygulama ve insan faktörlerinden kaynaklanabilen sorunlarõn tesbiti ve çözümüne ili kin planlar hazõrlanmasõ, uygulanmasõ ve iyile tirme çalõ malarõnõ içermektedir.

Anahtar Kavramlar: Amaç, Algõlama, Çõkar ve Uygulama Farklõlõk ve Uyu mazlõ õ.

Organizasyonlardaki yürütülen faaliyetlerle ilgili yöntem ve uygulamalardan kaynaklanabilen sorunlarõn tesbiti ve çözümüne olarak öne sürülebilecek olan atasözleri arasõnda; •Söz var i bitirir, söz var ba yitirirŽ atasözünde, çözümü sa layan bazõ sözlerin sorun çözmedeki etkilili i dile getirilmektedir. •Kötülük her ki inin karõ iyilik er ki inin karõŽ ve •Derdini söylemeyen derman bulamazŽ atasözlerinde ise, sorun çözme süreçlerine ili kin bireysel telkinlerin önemine vurgu yapõlmaktadõr. Bu anlamda, •tekdir ile uslanmayanõn hakkõ kötektirŽ atasözü de bu çözüm sürecine ili kin ka bir boyuta de inerek, sert tutum göstermenin yönlendiricili ine temas etmektedir. •Aza kanaat getirmeyen ço u bulamazŽ, •köprüyü geçinceye kadar ayõya dayõ denirŽ, •†veye etme özünde bulursun, geline etme kõzõnda bulursunŽ ve • tle dala maktan çalõyõ dolanmak ye dirŽ, • ki horoz bir pinde (kümeste) geçinemezŽ atasözlerinde ise, bir çatõ ma ortamõna yol açabilecek dönemlerdeki psikolojik öneriler ve yakla õm biçimlerine örnekler verilmektedir.

•Ölümü gören, hastalõ a razõ olurŽ, •Olmu la ölmü e çare bulunmazŽ, •Vakitsiz öten horozun ba õnõ keserlerŽ ve • neyi kendine batõr çuvaldõzõ ba kasõnaŽ atasözlerinde bir çatõ ma nedeni olmaya aday etkenlerin olu ma süreçlerine de inilerek, söz konusu unsurlarõn do al sonuçlarõ üzerinde durulmaktadõr. Kriz ya da çatõ manõn daha çok olumsuz yönüne temas eden bazõ atasözleri arasõnda, •Ayõkla pirincin ta õnõŽ, •Zor ile güzellik olmazŽ atasözünü sayabiliriz. Burada, örgütlerde birey, araç ya da süreçlerden kaynaklanan sorunlarõn bir çatõ ma kayna õ haline gelmesi halinde çözüm yollarõndaki karma a anlatõlmaktadõr. •Olan dört ba lar, olmayan dert ba larŽ atasözünde ise, i e ili kin araç ve yetene i olanõn, daha avantajlõ oldu una i aret edilmektedir.

Süreklilik ta õyan davranõ bozukluklarõnõn kayna õna dikkat çekilen, •†züm üzüme baka baka kararõrŽ ve •Sarõmsa õ gelin etmi ler kõrk yõl kokusu çõkmamõ Ž atasözleri örnek verilebilir. • tle dala maktan çalõyõ dolanmak ye dir. •Ölümü gören, hastalõ a razõ olurŽ, •Derdini söylemeyen derman bulamazŽ, •Borç uzayõnca kalõr, dert uzayõnca alõrŽ, •tebdil-i mekanda ferahlõk vardõrŽ, •tatlõ dil yõlanõ deli inden çõkarõrŽ, •zararõn neresinden dönülse kardõrŽ atasözleri sayõlabilir. •Gavura kõzõp borç bozulmazŽ yani, ki i ya da kurumlarla problem halinde, yapõlacak i ler terk edilememesi ve yanlõ davranõ lar sergilemekten, sahiplerinin de zarar görebilece i dile getiri i, •Eden bulur inleyen ölürŽ atasözlerini saymak mümkündür. •Yukarõ tükürsen bõyõk a a õ tükürsen sakalŽ atasözünde, çatõ ma kayna õ sorunlar kar õsõnda çözüm zorlu una i aret edilmektedir.

•Yelin, selin, elin önüne geçilmezŽ, •lafla peynir gemisi yürümezŽ, •zararõn neresinden dönülse kardõrŽ, •Ummadõ õn kütük (çocuk) arabayõ devirirŽ, •Araba devrilince yol gösteren çok olurŽ,•El elin e e ini türkü ça õrarak ararŽ, •Zornan it ava gitmezŽ, •I õ õnõ ak amdan evvel yakan, sabaha çõrasõnda ya bulamazŽ, •tebdil-i mekanda ferahlõk vardõrŽ, •Yatan itin kuyru una basõlmazŽ atasözlerinde ise, krize ba lõ çatõ ma süreçlerinin önüne geçilmesi için belli ba lõ yöntemleri dikkate almaya yönelik önerilerde bulunulmaktadõr.

13. Durumsal Önderlik: Örgütsel süreçlerde önderlik davranõ larõnõ belirleyici olan, örgüt üyelerinin tutum ve davranõ larõ ile mevcut kultürdür. Önderlik davranõ larõnõn, farklõ örgütsel ko ullarda birbirinden farklõ tutum ve davranõ lara bürünebilece i esasõna dayanmaktadõr. Ki iyi önder yapan fonksiyonlarõn, sahip olunan nitelikler yanõnda, astlarla ili kiler, organizasyonun yapõsal özellikleri vb gibi boyutlar oldu u temeline dayanmaktadõr.

Anahtar Kavramlar: Önderin nitelikleri, Örgütsel ko ullar, †yelerle li kiler.

•Her yi idin bir yo urt yiyi i vardõrŽ, atasözünde, farklõ çalõ ma ko ullarõnda farklõ liderlik tutumlarõn geçerlili ine i aret edilmektedir. Sorun çözücü liderler birikimlerine göre problemleri çözerler. •At sahibine göre ki nerŽ, •Evli evinde, köylü köyünde gerekŽ, •Yakõn dost hayõrsõz akrabadan ye dirŽ, •Evdeki hesap çarşõya uymazŽ, •Dostluk ba ka, alõ veri ba kaŽ, •Zengin arabasõnõ da dan a õrõr, zü ürt düz ovada yolunu a õrõrŽ atasözlerinde örgütsel süreçlerde yönetici lider konumundaki bireylerin farklõ ko ullarda farklõ tutumlar belirlemelerine vurgular yapõlmaktadõr. Di er bir deyiş farklõ özellikler barõndõran ortamlar farklõ davranõ larõ gerekli kõlmaktadõr. Öte yandan, durumsal liderlik fonksiyonlarõ, aynõ zamanda birbirinden farklõ fonksiyonlarõn söz konusu edildi i süreçleri de içermektedir. Buna ili kin olarak u atasözleri örnek verilebilir: •Ya mur ya sa kõ de il mi? Ki i hâlini bilse

ho de il mi?Ž, •Ya õna kõymayan, çöre ini yavan yerŽ •yerine dü meyen güzel yerine yerine, boyuna dü meyen esvap sürüne sürüne eskirŽ,•her horoz kendi çöplü ünde öterŽ.

14. Zaman Yönetimi: Çalõ ma ya amõna ba lõ olan zamanõn en verimli ekilde de erlendirilmesinde etkili süreçlerin yönetimidir. Çalõ ma süreleri içerisinde, çalõ mayan bireylerin faal personelin zamanõnõ almasõna izin vermeme; belirli süreleri dinlenmeye ayõrma; i ve i dõ õ faaliyetle düzenleme; bo zamanlarõ planlama ve personelin belli bir zamanda belirlenmi yalnõz bir i le me gul olmasõ gibi süreçleri içermektedir.

Anahtar Kavramlar: Süresi, Çalõ ma Zamanlarõnõ Düzenleme,

Zaman kavramõnõn en rasyonel ekilde kullanõlmasõ açõsõndan •Acele giden ecele giderŽ, •Acele i e eytan karõ õrŽ, •Acele eden köpek, gözsüz eniklerŽ, •Acele ile menzil alõnmazŽ atasözlerinde, bir i lemi uygun tamamlama vaktinden önce sona erdirmek, kimi olumsuzluklarõ beraberinde getirebildi ine vurgu vardõr. •Sakla samanõ, gelir zamanõŽ, •Rençber kõrk yõlda ticaret kõrk gündeŽ atasözünde zamana ba lõ mesleki olgunla madan bahsedilmekte iken; •vakit nakittirŽ, •Demir tavõnda dövülürŽ, •Er çõkan yol alõr, er evlenen döl alõrŽ, •Terazi var, tartõ var; her eyin bir vakti varŽ, •Geni günün de dar gezen, dar günün de geni gezerŽ atasözlerinde, bo süreleri planlõ geçirmeye de inilmektedir. ve i dõ õ faaliyetleri planlamaya, •a ustosta beynin kaynasõn, kõ õn da tencere kaynasõnŽ, •sabreden dervi muradõna ermi Ž, •Sabõrla, koruk helva olur; dut yapra õ atlasŽ,•Zemheriden sonra ekilen darõdan, kocasõndan sonra kalkan karõdan hayõr gelmezŽ, •Vakitsiz öten horozun ba õnõ keserlerŽ, •Olmu la ölmü e çare bulunmazŽ, i aret edildi i görülmektedir.

•Akõllõ sayõntõ sayasõya, deli o lan everirŽ, •Bekle e e im bekle yaz gele; sahibin sana yonca vereŽ, •Sakla samanõ, gelir zamanõŽ, •Ak akçe kara gün içindirŽ atasözlerinde, zamanõn de erinden ve iyi kullanõlmasõ öngörülmektedir. •Sabõrla, koruk helva olur; dut yapra õ atlasŽ atasözünde, çalõ ma ya amõndaki zaman kaynaklõ bazõ sorunlarõn uzun vadede çözümlenebilece ine i aret edilmektedir. Yine, •yazõn ba õnõn kõ õn a õ pi erŽ, •i ini kõ pi e tut, yaz çõkarsa bahtõnaŽ, •Sarõmsak yõlõnda kokarŽ, •Bekle e e im bekle yaz gele; sahibin sana yonca vereŽ, •Saç kõvamõnõ bulur hamur tükenir, ya kõvamõnõ bulur ömür tükenirŽ, •Vakitsiz öten horozun ba õnõ keserlerŽ, •Vakitsiz açõlan gül çabuk solarŽ atasözlerinde çalõ anlarõn zamanõnõn iyi kullanmalarõnõ içeren özlü ifadeler söz konusudur.

15. X Teorisi: Bu kuramõn temelinde •normal insan çalõ maktan ho lanmaz; sorumluluktan kaçar; bencildir; yeniklere direnir; katõlõmcõ de ildirŽ felsefesi yatar. Genel olarak, insan unsurunun örgütsel etkinliklerdeki iradi zayõflõklarõnõ esas almaktadõr.

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan de erlenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

Anahtar Kavramlar: nsan, Sorumluluktan Kaçma, Tembellik, Verimsizlik.

•Nasihat istersen tembele i buyurŽ atasözüyle, ki i, i yapma e iliminde de ilse bahanelerle i i yürüttü üne vurgu yapõlmaktadõr. Benzer ekilde di er atasözleri arasõnda unlarõ saymak mümkündür:,•Bekle e e im bekle yaz gele; sahibin sana yonca vereŽ, •At yedi günde, it yedi i gündeŽ, •Oynayamayan gelin; -yerim dar- derŽ, •Yattõ õ ahõr sekisi, ça õrdõ õ stanbul türküsüŽ, •Güvenme varlõ a dü ersin darlõ a •Çalõda gül bitmez, cahile söz yetmezŽ,•Bedava sirke baldan tatlõdõrŽ,•Gavurun tembeli ke i , Müslüman'õn tembeli dervi Ž.

•Gafile kelam, nafile kelamŽ, •Zornan it ava gitmezŽ, •Ki i refikinden azarŽ,•Eli hamur ovalar, gözü dana kovalarŽ, •namaza meyli olmayanõn ezanda kula õ olmazŽ, •Leyle in ömrü laklakla geçerŽ,•Yazõn gölge ho kõ õn çuval bo Ž, •Armudun sapõ var, üzümün çöpü varŽ, •Bo lakõrdõ karõn doyurmazŽ, atasözünde, a õrõ davranõ ve telkinlerin çe itli sorunlara yol açaca õ dile getirilmektedir. yapma iste i ve e iliminde olmayan insanlarõn genel özelliklerine i aret eden, •Leyle in ömrü laklaka ile geçerŽ atasözünde sorumsuz ve asalak ki inin, i yapmayarak, bo i lerle ilgilendi ine de inilmektedir. •Ayinesi i tir ki inin lafa bakõlmazŽ, •Lafla peynir gemisi yürümezŽ atasözünde ise, ki iyi de erlendirmede, söylemin de il, eylemin önemli oldu una dikkat çekilmektedir.

Sosyal bir kusur arama açõsõndan •fakirlik ayõp, tembellik ayõpŽ atasözü ile, tipik tembellik ve çalõ mama açõsõndan mazeret üretme davranõ larõ olan sorumsuzluklarõn do al olumsuz sonuçlarõna; •Akõl olmayõnca ba ta, ne kuruda biter ne ya taŽ ve • nek gibi süt vermeyen öküz gibi pulluk sürerŽ, •Tarlada izi olmayanõn harmanda yüzü olmazŽ,•Abdal dü ünden, çocuk oyundan usanmazŽ atasözlerinde vurgu yapõlmaktadõr.

16. Y Teorisi: Kurama göre, normal bir insan sorumluluk almaktan kaçmaz ve yaratõcõlõk ve ustalõk yetenekleri ortalama olarak her insanda mevcuttur. Denetim ve cezalandõrma uygulamalarõ, insanlarõ her zaman için i letme amaçlarõna yöneltecek yöntem olamaz. Ortalama insan çalõ mayõ tatmin aracõ olarak kabul etmektedir.

Anahtar Kavramlar: Sorumluluk, Çalõ kanlõk, Etkinlik, Verimlilik.

•Da dumansõz insan hatasõz olmazŽ, • leyen demir õ õldarŽ, •Harman dö en öküzün a zõ ba lanmazŽ, •Sefa ile yenen cefa ile kazanõlõrŽ, •Çobanõn gönlü olunca tekeden ya çõkarõrŽ, •Gençlikte ta ta õ, kocalõkta õ õkta õŽ, •Arpa verilmeyen at kamçõ zoruyla yürümezŽ atasözlerinde; bireyin, uygun artlarda performansõnõ geli tirece inden ve sorumluluk yüklenmekten kaçõnmayaca õndan bahsedilmektedir. Çalõ kan ki ilerin i ikayetlerini önemsemedi ine i aret edilen, •Hamala semeri yük olmazŽ atasözünde, insanõn amaçlar

do rultusunda kendini kontrol ederek çalõ aca õna de inilmektedir. •Yazõn ba õ pi enin kõ õn a õ pi erŽ, •Adamõn iyisi i ba õnda belli olurŽ,•tekkeyi bekleyen çorbayõ içerŽ do u tan tembel de ildir, onu bu hale getiren tecrübeleridir. •Zahmetsiz rahmet olmazŽ, •sefa ile yenen cefa ile kazanõlõrŽ atasözlerinde, bireyin bir i inõ yapasõna ba lõ olumlu sonuçlarõna odaklanarak, i süreçlerindeki sorumluluktan kaçõnma davranõ larõna vurgu vardõr.

17. Toplam Kalite Yönetimi; bir i letmede üretilen mal ve hizmetlerin, süreçlerin ve personelin sürekli geli tirilmesi ile en optimum maliyet düzeyinde belirlenmi mü teri ve di er payda larõn gereksinim ve beklentilerinin kar õlanmasõ, böylece i letme performansõnõn iyile tirilmesini içeren yönetim felsefesidir.

Anahtar Kavramlar: Kalite, †stünlük, Sõfõr hata, mü teri tatmini

Sõfõr hata olgusunu içeren •Bakarsan ba , bakmazsan da olurŽ atasözünde, kaliteyi elde etmek için üretim süreçlerinde etkinli in öne çõkarõldõ õ görülmektedir. •Hangi ta büyükse, ba õnõ ona vurŽ, •A õr ta õ ne yer, ne eleselŽ, •Al malõn iyisini çekme kaygõsõnõŽ, •yavuz at ününü kendi arttõrõrŽ,•Ek tohumun hasõnõ çekme yiyecek yasõnõŽ, •Tarlanõn iyisi suya yakõn, daha iyisi eve yakõnõŽ, atasözlerinde, ürün ve hizmet olgusunu mü teri etkinli ine odaklayan kaliteye yönelik iyile tirmelerin ele alõndõ õna vurgular yapõlmaktadõr.

•Ra bet güzel ile zenginedirŽ, •A acõn meyvesi olunca, ba õnõ a a õ e erŽ, •misk yerini belli ederŽ, atasözlerinde ise, üretim-tüketim ili kilerindeki en uygun tercihin kalite oldu una vurgu vardõr. •Sana bana gelmezler, üne gelirlerŽ, •Altõn pas tutmaz, deli yas tutmaz.Ž, •yürük ata kamçõ de mezŽ, •hüner sahibini azad ederŽ, •Arõ balõ etrafõnda dola õrŽ, •Ucuz etin yahnisi yenmezŽ, •kalaylõ bakõr küflenmezŽ atasözlerinde ise, sürekli mü teri tatmini için, kalite üzerinde yo unla õnõ personel katõlõmõ ve i süreçlerinin sürekli geli tirilmesinde tüm taraflarõn beklentilerinin yerine getirilmesine vurgular yapõlmaktadõr.

18. Liderlikte Özellikler Yaklaşımı; önderi ba kalarõndan farklõ kõlan unsurlarõn, sahip oldu u zihinsel ve fiziksel yetenek ve birikimler oldu u temeline dayanmaktadõr.

Anahtar Kavramlar: •Sana bana gelmezler, üne gelirlerŽ,•On parma õnda on marifetŽ, •hüner sahibini azad ederŽ, •Marifet iltifata tabiŽ, atasözünde, önderin sahip oldu u özellik ve yeteneklerinin fazlalõ õ ve ayõrt edicili ine vurgu yapõlmaktadõr. •Gemisini kurtaran kaptandõrŽ atasözünde ise, önderin, zor ko ullarda, örgütünü ve izleyicilerini destekleyici ve sahipleyici yönü ön plana çõkarõlmaktadõr. •Yürük ata kamçõ de mezŽ, •Tezõn kõlavuza ihtiyacõ yokŽ, •güzel yüzlüden kõrk günde usanõlõr, güzel huyludan kõrk yõlda usanõlmazŽ,•Var herifin gartõna, çõk gö sünün tahtõnõ kazŽ, •Ceylan at çul içinde de belli olurŽ,•Ra bet, güzel ile

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan ele alenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

zenginedirŽ atasözlerinde ise, yetenek ve birikimiyle farklõ olan bireyin (önder) ra bet görmesine temas edilmektedir.

19. Argyrıs'in Olgunlaşma Kuramı: Organizasyonlarda olgun olmayan personel davranõ larõ arasõndaki ilkesizlik, pasiflik, vizyoner olm

kapasitesine göre teknik, ticari, mali planlar da dikkate alõnmalõdõr. •Yol ile giden yorulmazŽ, •†çlenmemi eken, olmamõ biçer.Ž, •I õ õnõ ak amdan evvel yakan, sabaha çõrasõnda ya bulamazŽ,•Zemheriden sonra ekilen darõdan, kocasõndan sonra kalkan karõdan hayõr gelmezŽ, •sa õlõr ine in buza õsõ kesilmezŽ, •Senrisiz mal i ler, insan öyle geni ler.Ž, •E e ini sa lam kazõ a ba la da canavar yerse de yesinŽ, •paranõn gitti ine bakma i inin bitti ine bakŽ, •i leyen demir õ õldarŽ, •Olsa bu olsayõ ekmi ler, hiç bitmi Ž atasözlerinde yukarõda belirtti imiz unsurlara dikkat çekilmektedir.

•Nerede hareket orada bereketŽ, •El el ile, de irmen yel ile�ž, • insanõn aynasõdõrŽ, •Irmak kenarõna çe me yapõlmazŽ,• ki ölç, bir biçŽ,•Çürük merdivenle dama çõkõlmazŽ, •mayasõz yo urt çalõnmazŽ,•i ini kõ tut, yaz çõkarsa bahtõnaŽ,•harman yel ile dü ün el ileŽ,•Çekiç yemeyen ta , yapõya uymazŽ, •Çiftçi imur ister,yolcu kurakŽ,•ta õma su ile de irmen dönmezŽ,•Lafla peynir gemisi yürümezŽ,•vakit nakittirŽ atasözlerinde, organizasyonlardaki i e ili kin i bölümü ve uzmanla manõn; i niteliklerine uygun personel seçiminin ve hiyerar ik bir örgütlenme yapõsõ hazõrlanmasõnõn, verimlili e ili kin temel unsurlar oldu una ili kin vurgular yapõlmaktadõr.

Türk Atasözlerinin "İnsan İlişkileri" ve "Kurumsal ve Yönetsel Süreçler" Açısından İncelenmesi

Toplumlar arasõ farklarõ gösteren bir araç olarak kültürün i ya amõna yansõmalarõ çok boyutlu olmaktadõr. Batõlõlarõn genel olarak ya am, özel olarak ise i ya amõ algõlamalarõnõn mantõksal temelinde sõnõrlõlõk vardõr ve bu sistem haline gelmi tir. Kültürel farklõlõklarõn etkilerinde de aynõ durumu görmek mümkündür. Bu ba lamda, yönetim paradigmalarõ konu ve içerik bakõmõndan farklõ yönetim olgusunun unsurlarõ olan ve ne ili kin süreçleri kapsamaktadõr:

a. İş Yaşamında İnsan İlişkileri

nsan için i ya amõ, sa ladõ õ ekonomik fõrsatlar dõ õnda, toplumla birle ip bütünle mek, toplumda yer ve rol sahibi olmak, saygõnlõk kazanmak için gerekli olan temel toplumsal kurumlarõn ba õnda gelmektedir (Köknel, 1998:248). Nitekim, önceleri bir üretim girdisi olarak kabul edilen ve kendisine verilen i i yapmak zorunda olan insan, günümüzde süreci belirleyici faktör konumundadõr. (Aytaç, 2001:77). Bu açõdan bakõldõ õnda, insan, artõk, günümüzün en önemli kurumsal sermaye unsuru haline gelmi tir. Mal ve hizmet üretiminde belirleyici faktör olan insan unsuru, kurumsal taraflar olarak çalõ anlar, i veren, yöneticiler ve

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan ele alenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

mü teriler olmak üzere dört kesimden olu maktadõr ve ekonomik, sosyolojik ve psikolojik açõlardan sözkonusu taraflarõn birbirlerine farklõ etkileri vardõr.

Kurumlardaki üretim ve yönetim ili kilerinde önemli yer i gal eden bireysel tutum ve davranõ lara dikkat çekilerek özlü ifadeleri a a õdaki atasözlerinde görmek mümkündür: •Adamõn iyisi i ba õnda belli olur.Ž, •Acele bir a açtõr, meyvesi pi manlõk.Ž, •Aya õnõ yorganõna göre uzatŽ, deli ile devletli bildi ini i lerŽ, •Öfke ile kalkan zararla otururŽ,•El için kuyu kazan evvela kendi dü erŽ, •Kolan dayõya, kõz halaya çekerŽ, •Kör yatan, a õ ile kalkarŽ,•Çürük binaya çok destek vururlarŽ,•Karga kekli i taklit edeyim demi yürüyü ünü unutmu Ž, •Davetsiz gelen dö eksiz otururŽ,•tembele i buyur sana akõl versinŽ,•gafil çobana da ta kurt kesilirŽ,•Ça rõlan yere erinme, ça rõlmayan yere görünmeŽ, •Gülme kom una, gelir basõnaŽ, •Dil söyler, saklanõr; ba , belaya katlanõrŽ, •Gavurun tembeli ke i , Müslüman'õn tembeli dervi Ž,•Hatasõz kul olmazŽ, •Çok söyleme, arsõz edersin; aç bõrakma, hõrsõz edersinŽ,•E ek kõzõnca beygiri koyup geçerŽ, •Acõ patlõcanõ kõra õ çalmazsõz, •var i bitirir, söz var ba yitirirŽ,•Gönül bir sõrça saraydõr, kõrõlõrsa yapõlmaz.Ž, •Hayvan yularõndan, insan ikrarõndan tutulur.Ž, •Bõça õ kestiren kendi suyu, insanõ sevdiren kendi huyuŽ, •rüzgar eken fõrtõna biçerŽ,•serke öküz son nefesi kasapta alõrŽ, •Kuzguna yavrusu anka görünürŽ,• neyi kendine batõr çuvaldõzõ ba kasõnaŽ.

Öte yandan, i ya amõndaki stres, uyum, insiyatif, etkili olma, hedefleri olma, katõlõmcõ olma ve daha birçok tutumu ve davranõ õ kapsayan yukarõdaki atasözlerinin, yönetim sürecindeki tüm insan ili kilerinde yer alabilece ini öngörmek mümkündür.

b. İş Yaşamında Yönetim İşlevleri

Farklõ kurumsal rollerdeki insanõn, farklõ ko ullarda farklõ tepkiler gösterebilece ine i aret eden bu atasözleri, bir bütün olarak yönetim ili kilerinin her bir a amasõnda sözkonusu olabilmektedir. Kurumlardaki yönetim süreçlerinde geçerli olan otoriter ya da demokratik olsun yönetim anlayõ larõnõn kurumsal i leyi e farklõ düzeylerde yansõmalarõ olmasõ kaçõnõlmazdõr. Bu ba lamda öne çõkan atasözleri arasõnda; •mühür kimdeyse süleyman odurŽ, •E e in yavrusu sõpa, terbiyesi sopaŽ, •herkesin aklõ bir olsa koyuna çoban bulunmazŽ,•kurda neden boynun kalõn demi ler i imi kendim görürüm demi Ž,•At sahibine göre ki nerŽ, •deli ile devletli bildi ini i lerŽ, •mahkeme kadõya mülk de ilŽ,•Arpa verilmeyen at kamçõ zoruyla yürümezŽ, •Her ku zürbesiyle (sürüsüyle) uçarŽ,• Akõllõyõ arkada tutma, akõlsõzõ kõlavuz etme.Ž, •nerde birlik orada dirlikŽ, •ön tekerlek nere giderse arka tekerlek ora giderŽ,•iki kaptan bir gemiyi batõrõrŽ,•yalnõz öküz çifte ko ulmazŽ, •Darõ ununda baklava, incir

a acõndan oklava olmaz.Ž, •horozu çok olan köyde sabah geç olmaz,Ž •Dan da õ a mõ , danõ mayan yolu a mõ Ž,•Yolundan giden yorulmazŽ,•Bin bilsen de bir bilene danõ .Ž, •Zengin arabasõnõ da dan a õrõr, zü ürt düz ovada yolunu a õrõr,Ž •yarõm hekim candan yarõm hoca dinden ederŽ, •el elden üstündürŽ, •Tarlaya saban, sürüye çoban.Ž •Her yi idin bir yo urt yiyi i vardõrŽ, •vurursan acõt yedirirsen doyurŽ, •iki aslan bir posta sõ mazŽ, •ba ol da so an ba õ olŽ, •keçi nereye çõkarsa o la õ da oraya çõkarŽ, •Gemisini kurtaran kaptandõrŽ,•At binicisini tanõrŽ, • te pastõrma bekletilmezŽ,•ürümesini bilmeyen it sürüye kurt getirirŽ, •Varsa pulun, herkes kulunŽ, •köpeksiz köye kurt inerŽ,•Bir kez sürçen atõn ba õ kesilmezŽ gibi atasözlerini saymak mümkündür. Bu atasözlerinde, farklõ yönetim yakla õmlarõnõn kavramsal tabanõnõ olu turan ifadelerin kültürel geçmi imizdeki yeri açõkça görülmektedir.

Yönetsel süreçler ve ili kileri içeren atasözleri irdelendi inde, ast-üst ili kilerinde disiplinden taviz vermeyen; yetki ve sorumluluklar dahilinde fonksiyonel ve kurmay ili ki ve yapõya önemin verildi i; kurumsal ili kilerde rasyonellik ve etkinli in önemsendi i bir ili kiler ve süreçlerin ba layõcõlõ õ her bir atasözündeki vurgularda göze çarpmaktadõr. A a õdaki atasözlerinde de görüldü ü üzere, geçmi teki i ya amõnda hiçbir ili ki ya da sürecin kendi halinde i lemedi i ve bir organize ili kiler örgüsünün oldu unu ortaya koymaktadõr: •Koyun güden, kurdu görürŽ, •kedinin boynuna ci er asõlmazŽ,•yabancõ koyun kenara yatarŽ,•Kimse ayranõm ek i demezŽ, •Ha maktan çalõyõ dolanmak ye dirŽ, • tle çuvala girilmezŽ, •Kurt dumanlõ havayõ severŽ, •Hayvanõn alacasõ dõ õnda insanõn alacasõ içindeŽ,• neyi kendine batõr çuvaldõzõ ba kasõna Ž,•Tatlõ dil yõlanõ deli inden çõkarõrŽ,•yerine dü meyen güzel yerine yerine boyuna dü meyen esvap sürüne sürüne eskirŽ, •Her horoz kendi çöplü ünde öterŽ.

c. İş Yaşamında Kurumsal Süreçler

Yönetimde kurumsal etkililiğin hem süreklilik hem de verimlik açısından ne kadar önemli olduğu bilinmektedir. İş yaşamındaki kurumsal fonksiyonel ilişkilerde sistematiklik söz konusudur. Bu yönde ifadelerin yer aldığı birçok atasözü vardır. Bu yönde vurguların olduğu başlıca atasözleri arasında şunları saymak mümkündür: "Acı patlıcanı kırağı çalmaz", "Kaynayan kazan kapak tutmaz", "Araba ile tavşan avlanmaz.", "Bir şeyin önüne bakma, sonuna bak**",** "Ağaç yaprağı ile güzeldir", "rüzgar esmeyince yaprak oynamaz","vakit nakittir","üzümünü ye bağını sorma", "Bin ölçüp bir biçmeli", "Ummadığın taş baş yarar", "fırsat her vakit ele geçmez", "Ağustosta gölge kovan, zemheride karnın ovar", Ekmeğin büyüğü hamurun çoğundan olur", "Ekmeğini katığa denk eden aç kalmaz"**,"**Bugünün işini yarına bırakma", "rençber kırk yılda

ticaret kırk günde”,“it ürür kervan yürür”,“Bağ bayırda tarla çayırda”,“Bir akçe ile dokuz kubbeli hamam yapılmaz”,“eğersiz ata binen tez iner”, “yapı taşı yerde kalmaz”,“Dam dolusu tükenmiş, damlayan tükenmemiş”.

Diğer taraftan, bilindiği üzere kurumsal yapılanmalar çeşitli işlevsel süreçleri içermektedir. Bu süreçlerde farklı iş koşullarının meydana getirdiği farklı yönetim uygulama ve yöntemleri söz konusudur. Bu boyuta işaret edilen atasözleri arasında “Yağ acı olunca pilav da acı olur”, “Bir şeyin önüne bakma, sonuna bak”, “Al elmaya taş atan çok olur.”, “lezzetsiz çorbaya tuz kar etmez”,“Issız eve it buyruk”,“zararın neresinden dönülse kardır”, “Çürük tahta çivi tutmaz”, “Güzün gelişi yazdan bellidir.”, “Çürük merdivenle dama çıkılmaz”, “Çürük binaya çok destek vururlar”, “şahin ile deve avlanmaz”, “Çiftçinin ambarı sabanın ucundadır.”, “Dağ başında harman yapma, savurursun yel içinde”,“tebdil-i mekanda ferahlık vardır”,“küçük suda büyük balık olmaz”,“İnanma yaz gününün yağmuruna, yağar yağar gün doğar”,“Irmak geçerken at değiştirilmez”, “Isırgan otu ile taharet olmaz” atasözlerinde ise, yönetim uygulamalarına ilişkin yapısal ya da işlevsel yanlışlıklara yönelik değerlendirmeler yapmak mümkündür.

Sonuç

Toplumlarõ olu turan de erlerin/kültürün toplumsal ya ama yansõmasõ çok kolaydõr. Bu yansõma, i ya amõnda da yönetim i levlerini ve süreçlerini etkilemektedir. Bir kültürel ö e olan Türk Atasözlerindeki yönetim süreç ve ili kilerini içeren deneyimlerin ortaya çõkardõ õ özlü ifadeler ile yönetim paradigmalarõ arasõndaki ili ki incelendi inde, i ya amõna ili kin yakla õm ve yöntemlerde bu boyut açõkça göze çarpmaktadõr. Nitekim, zaman, co rafya, i ya amõ etkinlikleri, üretim süreçlerinde kullanõlan araç, süreç, personel boyutlarõna dikkat çekilen pek çok atasözünde bu durum dikkat çekmektedir.

Güncel i ya amõndaki faaliyetlerde belirleyici bir i levi olan yönetim uygulamalarõnõ yönlendirici olan yönetim paradigmalarõ ile Türk Atasözleri arasõndaki ili kiler i ya amõndaki birbirinden farklõ yönetim süreçlerinde söz konusu olmaktadõr. Örne in, sistem yakla õmõ anlayõ õna ili kin olarak •Bin dü ün, bir ölçŽ, •Ne do rarsan a õna, o çõkar ka õ õnaŽ, •El eli yõkar, el de döner yüzü yõkarŽ, •Bin atõn varsa bin dinlen, bir atõn varsa in dinlenŽ; ergonomi açõsõndan Armudun sapõ var, üzümün çöpü varŽ, •oca õn yakõ õ õ odun evin yakõ õ õ kadõnŽ, •pilava dü kün olan kazõ yanõnda ta õrŽ; stratejik yönetim açõsõndan •Sakla samanõ, gelir zamanõŽ, •Güzün geli i yazdan bellidir.Ž, •Çürük merdivenle dama

çõkõlmazŽ,•merdiven ayak ayak çõkõlõrŽ; katõlõmcõ yönetim açõsõndan •Nerede birlik orada dirlikŽ; •bir elin nesi var, iki elin sesi varŽ bu boyutlar tipik olarak görülmektedir.

Benzer ekilde, tam zamanda üretim yakla õmõna örnek olarak, •ço u zarar azõ kararŽ, •lokmayõ yutaca õn kadar koparŽ, •Çiftçinin ambarõ sabanõn ucundadõr.Ž, •I õ õnõ ak amdan evvel yakan, sabaha çõrasõnda ya bulamazŽ; i mükemmelli i yakla õmõna örnek, •ra bet güzel ile zenginedirŽ, •çürük binaya çok destek vururlarŽ; tutum ara tõrmalarõna örnek, •ço u zarar azõ kararŽ,•yarõm hekim candan yarõm hoca dinden ederŽ; toplam kalite yönetimine, •Ek tohumun hasõnõ çekme yiyecek yasõnõŽ vermek mümkündür. Özetle, yönetim paradigmalarõ ile atasözleri arasõnda ili ki kurulabilece ini gösteren örnekleri ço altmak mümkündür. Bunun yanõnda, kayna õ itibariyle yerel olmayan bu paradigmalarõn bu kadar kõsa, özlü ve zengin anlatõlmasõ ba ka türlü mümkün olamaz denilebilir.

Öte yandan, i ya amõnda bireysel, kurumsal ve yönetsel i levler açõsõndan bir ili ki kurulmasõna yönelik olarak, pek çok örne in bunu mümkün kõldõ õ görülmektedir. Örne in, insan ili kileri açõsõndan, •Sözünü bil, pi i a zõnda der, dev irŽ, •Bir sürçen atõn ba õ kesilmezŽ, •Ne verirsen elinle, o gider senin ileŽ, •Mum dibine õ õk vermezŽ, •Gavurun tembeli ke i , Müslüman'õn tembeli dervi ŽŽ, •Atasõz kul olmazŽ, •Dost dostun eyerlenmi atõdõrŽ,•Acõ patlõcanõ kõra õ çalmazŽ, •Gönül bir sõrça saraydõr, kõrõlõrsa yapõlmaz.Ž, •Hayvan yularõndan, insan ikrarõndan tutulur.Ž, •Baz bazla, kaz kazla, kel tavuk topal horozla.Ž, •Ulular köprü olsa basõp geçmeŽ gibi ve daha birçok örnek atasözü göstermektedir ki, i ya amõnda insan merkezli bir öngörü ve etkin bir kurumsal yapõ söz konusudur.

Kurumsal süreçler açõsõndan, •sen i lersen mal i ler, insan öyle gen ‘ler.Ž, •Yedi günde, it yedi i gündeŽ,•Meyveli a acõ ta larlaŽ, •Damlaya damlaya göl olur ŽŽ, •Çürük tahta çivi tutmazŽ,“Mayasõz yo urt çalõnmaz ”, •Evdeki hesap çar õya uymazŽ, •Harman dövmek keçinin i i de ilŽ, •Bin ölçüp bir biçmeliŽ, •Bo torba ile at tutulmazŽ,•Ummadõ õn ta ba yararŽ, •†zümün ye de ba õnõ sorma ŽŽ, •fõrsat her vakit ele geçmezŽ, •Mermer iyi ta tan, iyilik iki ba tanŽ, •Sonradan gelen devlet, devlet de ildirŽ,•Ba nereye giderse ayak da oraya gider.Ž,Ekme in büyü ü hamurun ço undan olurŽ,•So anõn acõsõnõ yiyen bilmez do rayan bilirŽ, •Mazlumun âhõ, indirir azõ ŽŽ, •Darõ unundan baklava, incir a acõndan oklava olmazŽ, •Varsa hünerin, her yerde vardõr yerinŽ atasözlerinde ise dikkat çekilen nokta, kurumsal yapõya uyum, yöntem ve süreçlerde kurumsal ili kilerin ne derece önemli oldu udur.

Yönetsel i levler açõsõndan ise, •Tarlaya saban, sürüye çoban ŽŽ, •Dan da õ a mõ , danõ mayan yolu a mõ Ž,görünen köy kõlavuz istemez.Ž, •Darõ unundan baklava, incir

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel i olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan delenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

a acõndan oklava olmazŽ, •Yolundan giden yorulmazŽ, •Mürüvvete endaze olmazŽ, •Bin bilsen de bir bilene danõ .Ž, •Çatal kazõk yere çakõlmazŽ, •Bir Žeyin önüne bakma, sonuna bakŽ, •köpeksiz köye kurt inerŽ, •Ifçiye ya mur, yolcuya kurak, cümlenin muradõnõ verecek hakŽ, •Ön tekerlek nereye giderse arka tekerlek de oraya giderŽ, Per embenin geli i, çar ambadan bellidirŽ atasözlerinde devsellik ve sürdürülebilirlik açõsõndan düzenleme ve i disiplinine uygunlu un ne derce öneli oldu una vurgu vardõr

Yukarõda görüldü ü üzere, atasözlerinin anlamõ açõsõndan içerdi i kültürel boyut ile yönetim paradigmalarõ süreçlerini içeren i ili kileri boyutu arasõnda; farklõ zaman dilimleri, toplumsal ortam ve tabandan kaynaklanmalarõna ra men bir etkile imin var olabilece i görülmektedir. Bu çerçevede, i ya amõnda yönetsel ili kileri ve süreçleri içeren yönetim paradigmalarõna ili kin olarak unu söylemek mümkündür: Kendi tarihsel döneminin i ya amõ ko ullarõndaki yo un deneyimler sonucu ortaya çõkmõ ve atasözleri eklinde günümüze kadar gelmi bulunan özlü ifadeler; boyut ve yöntem farklõlõ õna sahip olmakla birlikte içerik açõsõndan günümüz i ya amõndaki olaylar ve olgularla mantõksal zeminde derin benzerlikler ta õmaktadõrlar. Bu yönüyle bakõldõ da, bu özlü ifadeler, i ya amõndaki güncel bazõ olaylarõ de erlendirmede aydõnlatõcõ ve yönlendirici bir rol oynayabilmektedirler.

Sonuç olarak, pratikteki sonuçlarõ açõsõndan, konuyu ele aldõ õmõzda, farklõ kültürel tabanlara ait olan iki ayrõ olgu arasõnda tam anlamõyla bir ili ki/uyum aramak/beklemek yanlõ tõr ve gereksizdir. Bununla birlikte, i ya amõndaki yönetim i levlerinin geli imini, farklõ medeniyetlerdeki kültürel de erlerine ba lamanõn mümkün oldu u açõktõr. Yani, i ya amõndaki yönetim i levlerini yerine getiren gerek tepe yöneticileri gerekse i adamlarõ, kültürel de er içeren unsurlarõnõ ve de er sistemlerini bilmeli ve i ya amlarõna/i sistemlerine ta õyabilmelidirler. Bu ba lamda, Türk atasözleri, içerdikleri bilgi birikimi ve deneyimler sayesinde, kriz yönetim süreçlerine ya da yeni i açõlõmlarõna gerek duyulan günümüzde bir çözüm i levi görebilirler. Bu yönüyle, atasözlerinin i ya amõ içindeki etkisi ve rolü dikkate alõnarak, Türk Ya amõna/Sistemine katkõ sa layacak bir model önerisi ortaya konabilir. Bu yönde yapõlacak çalõ ma ba ka bir ara tõrmanõn konusudur ve bu çalõ manõn devamõ niteli inde planlanmaktadõr.

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim ParadigmalarõŽ açõsõndan ele alenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

---

Kaynaklar

ACAROĞLU, Türker (1993), Türk Atasözleri, leti im Yayõnlarõ, stanbul.
AKSOY, Ömer A. (1984), Atasözleri Sözlü ü, Türk Dil Kurumu Yayõnlarõ, Ankara.
AKTAN,C.Co kun,(2007),http://www.canaktan.org/yonetim/yonetim-teorileri/tarihselbakis.htm
ALTUN, M., (2004), Türk Atasözleri †zerine Sentaktik Bir nceleme, Akademik Ara tõrmalar Dergisi, Mayõs-Temmuz, sayõ 21, s.79-91.
ALTUNIŞIK, R; Co kun, R; Yõldõrõm, E; Bayraktaro lu, S. (2004), Sosyal Bilimlerde Ara tõrma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
AY, C (2005), • letmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün RolüŽ, Yönetim ve Ekonomi, 12/2, Ss: 32-51.
AYTAÇ, S. (2001),"Yönetim Yakla õmlarõnda Paradigma De i imi", Bilgi ve Toplum Der, 3.
DUYMAZ, A. (1998), Balõkesir'den Derlenen Atasözleri †zerine Bir De erlendirme, Balõkesir Kültür Ara tõrmalarõ Sempozyumu, 31 Mayõs-02 Haziran, Balõkesir †niversitesi, Balõkesir, http://w3.balikesir.edu.tr/~aduymaz/atasozu.htm.
CHRISTIE, P., Maria, Kwon, Ik-Whon, Stoeberl, A. Philip, Baumhart, Raymond; A (2003), Cross Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and The United States, Journal of Business Ethics, 46, Pp; 263-287
ERDEM, F. (1996), letme Kültürü, Fredeirch Naumann Vakfõ Yay., Ankara,
FORD, R.C., and Rõchardson, W.D. (1994), Ethical Decision Making: A Review Of The Empirical Literature , Journal of Business Ethics, 13, Pp. 205-221.
HOFSTEDE,G. (1980), Culture Consequences: International Differences in Work Related Values, Sage Publ., California.
KANUNGO, R.N.; Aycan, Z.; Mendonca, M.; Yu, K., Deller, J. and Stahl, G. ve Khursid, A. (2000). Impact Of Culture On Human Resource Management Practices: A Ten Country Comparison. Applied Psychology: An International Review, 49-1, Pp:192-220.
KOÇEL, Tamer (1996), • letme Yönetimi le lgili Son Geli meler ve Çalõ anlar çin AnlamõŽ, MESS, Mercek Dergisi, Temmuz.
MEGGİNSON, L.C. and McCann, E.C. (1965), •Applicability of Management, Principles in Underdeveloped EconomiciesŽ, International Handbook of Management, New York.
NEGANDHİ, R. A and Estrafen, B, (1968), •A Research Model To Determine The Applicability of American Management Know-How õn Differing Cultures and Environments Comparatõve Management and Marketõng, Der: J.Boddewyn, Scoot-Foresmen Comp, Illionis, s.68•den aktaran Erdo an, lhan (1991), letmelerde Davranõ , .†. .F. Yay., stanbul.
Morgan, G. (1998), Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor, MESS Yay., stanbul.
OY, A. (1972), Tarih Boyunca Türk Atasözleri, stanbul
ŞİŞMAN, M. (2002). Örgütler ve Kültürler. Ankara: Pegem A Yayõncõlõk
http://www.showtvnet.com/kadin/aktivite/baskadunyalar/index.shtml
TAŞTAN, S. (2006), Kültürlerarasõ Farklõlõklar, Yönetim ve nsan Kaynaklarõ Yönetimine Etkisi, Http://Www. kademi.Com/Uluslararasi- nsan-Kaynaklari-Yonetimi/917.
UÇKUN,R.K.(2005), Afyonkarahisar Bilmeceleri, Atasözleri ve Deyimler, http://www.haber.aku.edu.tr/115-122.pdf.
EVANS, W.A. K.C.Hau ve Sculli, (2001), Yönetim Stilleri, Yönetim ekillerinin Çapraz Kültürel Kar õla tõrmasõ, http://www.turkforum.net/showthread.php?t=391643

Akõn, A. (2008). Do udan Batõdan: Bir kültürel olan •Türk Atasözlerinin •Yönetim Paradigmalarõ açõsõndan incelenmesi. [Ba lantõda]. 5:2. Eri im: http://www.insanbilimleri.com

WASTİ, A. (1995), Kültürel Farklõla manõn Örgütsel Yapõ ve Davranõ a Etkileri, Kar õla tõrmalõ Bir Ara tõrma, ODT† Geli im Dergisi, 24.

Yararlanılan İkincil Kaynaklar

CAN, Halil (1992), Organizasyon ve Yönetim, Adõm, Ankara.
DİNÇER, Ömer (2002), Stratejik Yönetim ve letme Politikasõ, Beta Yay., stanbul.
EREN, Erol (1989), Yönetim Psikolojisi, Beta Yay., stanbul.
ERDOĞAN, lhan (1991), letmelerde Davranõ , .†. .F. Yay., stanbul.
EROĞLU, Feyzullah (1993), Davranõ Bilimleri, Mavera, Erzurum.
KOÇEL, Tamer (2001), letme Yöneticili i, Beta Yay., stanbul.
SARGUT, S. (1994), Kültürlerarasõ Farklõla ma Ve Yönetim, V Yay., Ankara
ŞİMŞEK . (1993), letme Bilimlerine Giri , Merhaba, Konya.
UYARGİL, Cavide (1994), letmelerde Performans De erleme Sistemi, .F.Yay., stanbul.