

PAPER DETAILS

TITLE: GÜÇ: KÜLTÜREL BAGLAMDA ATASÖZLERİ VE DEYİMLER AÇILIMI

AUTHORS: Sebnem ASLAN,Seda UYAR

PAGES: 176-194

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1005019>

GÜÇ: KÜLTÜREL BAĞLAMDA ATASÖZLERİ VE DEYİMLER AÇILIMI*



POWER: AN INITIATIVE OF PROVERBS AND IDIOMS WITHIN A CULTURAL CONTEXT

Şebnem ASLAN** – Seda UYAR***

ÖZ: Kültürel aktarım yapımları nedeni ile toplum hakkında genel bilgiler veren atasözleri ve deyimler yönetim alanında da önemli bir kaynak teşkil etmektedir. Nesilden nesile aktarılacak günümüze kadar ulaşan, önceki kuşakların yaşamları hakkında bilgi veren ve kültürel aktarımlarda bulunmamıza olanak sağlayan atasözleri, uzun deneme ve gözlemlere dayanarak söylenmiş ve halka mal olmuş öğüt verici nitelikte söz olarak tanımlanmaktadır. Deyim ise genellikle gerçek anlamından çok az ayrı, kendine özgü bir anlam taşıyan kalıplaşmış söz öbeği olarak kavramsallaşmıştır. Bu çalışmada kültürel yaklaşımlarda önemli yer tutan atasözleri ve deyimlerin Türk kültüründe güç konusu açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada güç konusu esas alınarak Ömer Asım Aksoy'un (1998, 2007) Atasözleri ve Deyimler Sözlüğü'nde geçen tüm atasözleri ve deyimler, güç kavramı ve kapsamı açısından incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda Türk atasözleri ve deyimlerde güç konusuna geniş ölçüde değinildiği görülmektedir. Güç kavramı olmak üzere literatürde yer alan tüm güç türlerine karşılık atasözleri ve deyimlerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca önemli bir kültür çalışması olan Hofstede'in araştırması da yine atasözleri ve deyimler kapsamında irdelenmiştir. Detaylı bilgiler, çalışmanın içeriğinde geniş olarak tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Atasözleri, deyim, kültür, dil, organizasyonda güç, yönetim.

ABSTRACT: Proverbs and idioms, which give general information about society due to their function of transferring the culture, are also an important resource in the field of management. A proverb, which has been passed down from one generation to another, reaches the present day, gives information about the lives of previous generations and allows us to make cultural transfers, is defined as a promising word that has been said based on long experiments and observations and has become public knowledge. An idiom is usually conceptualized as a stereotypical phrase which has a distinctive meaning that is slightly different from its real meaning. In this study, it is aimed to examine proverbs and idioms that have an important place in the cultural approaches in terms of power in Turkish culture. In the study, all the proverbs and idioms in Proverbs and Idioms Dictionary by Ömer Asım Aksoy (1998, 2007) were examined in terms of the concept and scope of power. As a result of the study, it is seen that the subject of power is widely mentioned in Turkish proverbs and idioms. It is concluded that there are proverbs and idioms for all power types in the literature including the concept of power. In addition, Hofstede's research, which is an important cultural study, was also examined within the scope of proverbs and idioms. The detailed information is widely discussed in the content of the study.

Keywords: Proverb, idiom, culture, power in organization, management.

* Bu makale 2nd International Congresses on New Horizons in Education and Social Sciences (ICES – 2019) kongresinde özet metin olarak yayımlanmıştır.

** Prof. Dr. – Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Kurumları Yönetimi ve Organizasyonu Anabilim Dalı/Konya – sebnemaslan27@hotmail.com (ORCID ID: 0000-0003-2135-242X)

*** Arş. Gör. – Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü/Ankara – seda_inan@outlook.com (ORCID ID: 0000-0001-8051-8464)



This article was checked by Turnitin.

1. Giriş

Toplumun ve toplumu oluşturan bireylerin üzerinde yadsınamaz etkiye sahip olan kültür, liderlik ve yönetimde de aynı etkiyi göstermektedir. Organizasyonel amaçları gerçekleştirebilmek için yöneticiler, organizasyonun dinamiklerini harekete geçirmek durumundadır. Bunun için organizasyon üyelerinin yönlendirilmeleri ve işe yönelik güdülenmelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu aşamada kullanılan güç, hem sosyal hem de bilimsel bağlamda incelenmesi gereken önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Öyle ki güç, bütün toplumsal ve bireysel ilişkilerde temel bir öge olarak görülmektedir (Giddens, 2005: 418).

Organizasyonel süreçlerde kullanılan gücün kullanılış şekli kullanan kişiye ve kullanılan bireye göre değişiklik arz etse de kültürel öğelerin gücün kullanılma şeklinde yadsınamaz bir etkisi söz konusudur (Rahim ve Magner, 1996: 513). Kültür, temsil ettiği toplumun gerek sosyal alanında gerekse yönetim kararlarında birçok davranışsal normlar barındırmaktadır. Yönetim kararlarında, ekonomik davranışlarda, ortaklık ilişkilerinde ve benzeri birçok konuda bireyin içerisinde yoğrulduğu kültürü belirleyici rol oynamaktadır (Halis, vd., 2009: 453- 454). Bir topluma mal olmuş kültür o toplumu oluşturan bireylerin davranışlarını anlamada etkin rol oynarken dil ise sahip olunan kültürün çözümlenmesinde kolaylık sağlamaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde yerel bir kültürel öge ve değer olan atasözleri, küresel anlamda kabul görmüş örgütsel süreçlerde önemli bir çerçeve çizmektedir.

Atasözleri ve deyimlerin ortaya çıkmasında toplumdaki yaşanmışlıkların etkisi olduğu gibi birçok davranışın şekillenmesinde de yine kültürel değere sahip atasözleri ve deyimler rol oynamaktadır (Yeşil, 2014: 127). Buradan hareketle çalışmada Türk kültürünün güç kullanımı konusunda verdiği mesajlar ve kullanılan güce ilişkin takipçilerdeki etkisi Aksoy'un (1988, 2007) "Atasözleri ve Deyimler Sözlüğü" temel alınarak bu sözlüklerde güç konusuna karşılık gelen tüm atasözü ve deyimler incelenmiştir. Çalışmada öncelikle kültür, dil atasözleri ve deyim kavramları açıklanarak bu kavramların güç konusu ile ilişkisi ele alınmıştır. Sonrasında ise güç konusu kapsamındaki atasözleri ve deyimler incelenmiştir.

1. 1. Kültür

İlk olarak 1793 yılında basılan bir Alman sözlüğünde yer alan kültür kavramı (Moles, 1983: 135), bireylerden meydana gelerek toplumun yapısını oluşturmakta ve insanların etkin, üretken faaliyetlerine dönüşmektedir (Kongar, 1981: 398). Smith ve Bond (1998: 39) tarafından "ortak anlamların organize bir sistemi" şeklinde tanımlanan kültürü Hofstede (1980: 225), "Bir grubu diğer bir gruptan ayıran ortaklaşa programlanmış zekâ (akıl)" şeklinde ifade etmektedir. Kültür, belli bir gruba has olan, sonradan öğrenilen, nesilden nesile aktarılan, temsil ettiği grubun davranışlarını ve algılarını etkileyen kurallar bütününü şeklinde de ifade edilmektedir (Mead, 1998: 105). Başka bir ifadeyle toplum ya da grubun geçmişte ve günümüzde paylaştıkları gerçeklerden oluşan bir yapı şeklinde tanımlanmaktadır (Singh, 2008: 251).

Kültür, bir toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden meydana gelen kalıp şeklinde de tanımlanabilmektedir (Güçlü, 2003: 148). Dinamik bir kavram olan kültür, “Öğrenilir, tarihi ve süreklidir, toplumsaldır, idealleştirilmiş kurallar sistemidir, ihtiyaçları karşılayıcıdır, bütünleştiricidir” (Güvenç, 1994: 101-104). Kültürün ulusal olabilmesi için toplumsal yaşayış tarzı olarak belirli bir toplumun bütün bireylerinde inanç, düşünce, duygu ve davranış ilişkilerini sağlaması gerekmektedir (Ergun, 2000: 89-90). Öyle ki kişi, herhangi bir yaşam biçiminin hangi millete ait olduğunu, kültürün karakteristik özelliklerine bakarak tanıyabilmeli ve çıkarımlarda bulunabilmelidir (Gökçer, 2012: 52). Bununla birlikte belirli bir toplumun karakterini meydana getiren fikirleri, bilgileri, bütün kültür sahalarını kaplayan ve onlara nüfuz eden inançları, tutum ve davranış tiplerini içeren bir sistem olarak da ele alınmaktadır (Ülken, 1970: 185). Kongar (2005: 19), insanın yarattığı bütün araç ve gereçleri maddî kültür, bütün anlamları, değerleri, kuralları da manevî kültür olarak sınıflandırmaktadır.

1.2. Dil, Atasözü, Deyim ve Kültür İlişkisi

“Dil, uzun bir zaman içerisinde ve çeşitli tarih, coğrafya ve kültür şartları altında meydana gelmiş; içtimai yönü ağır basan tabii (canlı) bir varlıktır.” (Timurtaş, 1980: 13). Dil, bir toplumun en önemli sosyolojik varlığını temsil etmekte ve topluma mal olmuş kültürün, değerlerin nesilden nesile taşınmasını sağlamaktadır (Altaylı, 2010: 125). Atasözü, uzun deneme ve gözlemlere dayanılarak söylenmiş, hikmetli düşünce, öğüt ve örnekleme içeren, kalıplaşmış sözlere denilmektedir (Türk Dili ve Edebiyatı Ansiklopedisi, 1977: 214). Deyimler ise “Çekici bir anlatım özelliği taşıyan, genellikle gerçek anlamından ayrı bir anlamı bulunan kalıplaşmış kelime öbeği” olarak tanımlanmıştır (Topaloğlu, 1989: 55). Dildeki bir sözcük bile milletin inançları, gelenekleri, kişilerin kendi aralarındaki davranış ve ilişkileri, maddî ve manevî kültürü üzerinde bir fikir verebilmektedir (Aksan, 1977: 67).

Kültür, toplumları ve toplumları oluşturan bireyleri etkilediği gibi, toplumun atasözlerini de etkilemektedir (Kongar, 2005: 19). Bir dilin söz varlığındaki atasözleri ve deyimlerine bakarak kültürel çıkarımlarda bulunmak mümkün görülmektedir (Özkan ve Gündoğdu, 2011: 1135). Toplumdaki kültürel unsurların koruyuculuğunu üstlenen bir unsur olarak belirtilen dil (Robbins, 1986: 94), benimsenmiş bir kültürün işleyebilmesi, geliştirilebilmesi ve aktarılabilmesi için gerekli görülmektedir (Özkan ve Gündoğdu, 2011: 1135).

1.3. Güç Konusu, Kapsamı ve Dil, Atasözü, Deyim, Kültür İlişkileri

Morgenthau (1985: 32) gücü, diğerlerinin düşünce ve hareketleri üzerindeki kontrolü olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle takipçilerin aksi takdirde yapmayacakları bir şeyi yaptırabilme yeteneği şeklinde tanımlanmaktadır (Dahl, 1957: 203). Güç diğer ifadeyle, karşılıklı ilişki sonucu ortaya çıkan ve direnişe rağmen karşı tarafa istekleri kabul ettirme ihtimali olarak da tanımlanmaktadır (Weber, 1947: 152). Cartwright ve Zander (1968:

217), gücün ancak algı veya ihtiyaç halinde varolacağını savunmaktadır. Bir güçten bahsedebilmek için etkilenen tarafın olması gerekmektedir (Bateman ve Zeithaml, 1990: 484).

Güç olgusunu daha anlaşılır kılabilmek adına gücün alanı ve gücün konusu da incelenmesi gereken iki önemli kavram olarak görülmektedir. Güç alanı, gücü elinde bulunduran kişinin etkileyebileceği insanların toplamını ifade etmektedir (Güney, 2006: 20; Şimşek ve Çelik, 2011: 72). Dolayısıyla, bir kişinin güç alanının büyük olması o kişinin gücünün büyük olduğu, güç alanının küçük olması da kişinin gücünün az olduğu anlamına gelmektedir ((Dinçer ve Fidan, 1996: 349; Koçel, 2011: 553). Güç konusu ise güce sahip olan kişinin başkalarını hangi konularda etkilediğini ifade etmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011: 72). Bir kişiye güçlü demek yerine o kişinin kimleri hangi konularda etkilediğine bakılmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir (Dinçer ve Fidan, 1996: 349).

Hawley'ye göre (1963: 422) "Her sosyal eylem, güç kullanımı içerir; her sosyal ilişki bir güç dengesidir ve her sosyal grup ya da sistem bir güç yapısıdır". Yani, güç bireyin sahip olduğu kapasiteyi, bir ilişki içerisinde kullanma çabalamasını esas almaktadır. Herhangi bir sosyal ilişkiye girildiği taktirde bireyin güç sahibi olup olmadığı bilinmektedir (Bateman ve Zeithaml, 1990: 484). Gücü bağımlılık çerçevesinde ele alan Emerson da (1962: 33) gücü, "A'nın B üzerindeki gücü, B'nin A'ya olan bağımlılığına eşittir" şeklinde formüle etmektedir. Kanter (1981: 221) da insanların yalnızca sürekli artan beklentilerinden ve ulaşması muhtemel taleplerinden dolayı değil, etkin bir şekilde sisteme dahil olabilmek için de güce ihtiyaç duyduklarını vurgulamaktadır.

Güç konusunda literatürde farklı sınıflandırmalar görülmektedir. Bunlardan biri French Raven'in sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırmaya göre güç, yasal, zorlayıcı, ödüllendirici, karizmatik ve uzmanlık olmak üzere beş kaynaktan oluşmaktadır (French ve Raven, 1959: 156).

Meydan ve Polat' ın (2010) güç konusundaki çalışmasında meşru (yasal) güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, uzmanlık gücü ve benzeşim gücü (benzetim veya karizmatik) olmak üzere güç türlerinden French Raven'in sınıflandırmasının (Aslan, 2013) atasözü ve deyimler bağlamındaki yansıması saptanmıştır. Bu saptama aşağıda şu şekilde görülmektedir (s.134):

"... Atasözlerinden 41 tanesinin meşru güce (Ör.: "Biz var, bizden büyük çuvaldız var", "Ayak başa bağlıdır", "Buyuran ağız yorulmazmış"), 2 tanesinin zorlayıcı güce (Örn., "Korku dağları düz (yol) eder", "Büyüğü döv de küçüğe ibret olsun"), 9 tanesinin ödüllendirme gücüne (Ör.: "Başaran bal yer, başarmayan yal yer", "Balsız kovanda arı durmaz", "Ver emeği, ye yemeği" gibi), 35 tanesinin uzmanlık gücüne (Ör.: "Anlayana uşak ol anlamayana efendi olma", "Kuru ağacın gölgesinde oturan olmaz" gibi) ve 9 tanesinin ise benzeşim gücüne (Ör.: "Her taş, köşe taşı olmaz", "Aslandan doğan aslan olur", "Oğul kalkar babaya bakar" gibi) vurgu yaptığı görülmüştür.

Robbins ve Judge (2011: 414-415) ise French ve Raven'in güç kaynaklarını (ödül, zorlayıcı, yasal, özdeşim ve uzmanlık gücü) formal güç kaynakları ve kişisel güç kaynakları olmak üzere iki genel grupta incelemişlerdir. James A. Lee'nin güç sınıflandırması içerisinde, astların gücü, iş tasarımı, yabancı güç ayrımı görülmektedir (Aslan, 2013: 92). Güç sınıflandırmaları içerisinde yaygın olarak kullanılan diğer bir sınıflandırma ise Carzo ve Yanouzas (1967: 198) tarafından politik manevralardan, örgütsel kaynaklardan, kişisel kaynaklardan ve grup kaynaklarından kaynaklanan güç sınıflandırmasıdır. Hales'in güç sınıflandırmasında, fiziksel güç, ekonomik güç, bilgi ve normatif güç, ikna edici güç türleri görülmektedir (Aslan, 2013: 92). Mechanic (1973), astların sahip oldukları uzmanlık ve müşterek güçleri ile örgütteki fiziksel ve sosyal merkezlere olan yakınlıklarından kaynaklanan güçlerini de dikkate alarak güç kaynaklarını kolektif güç, yasal güç, özdeşim gücü, zenginlik gücü ve uzmanlık gücü şeklinde sıralamaktadır. Sınıflandırmasında French ve Raven'in sosyal güç sınıflandırmalarından etkilenen Dyer (1979) kendi sınıflandırmasında, güç kaynaklarını fiziksel güç, ödül ve cezalandırma gücü, pozisyon gücü, uzman görüşü, ilişkiler, muhakeme gücü, karizma, duygu, bilgi, direnme, yasalar ve sembolik değerler şeklinde belirtmektedir. Organizasyonlarda görülen diğer güç türleri içerisinde ekolojik güç, sosyal güç, yansıtıcı güç, kıtlık ve ikame edilemezlik özelliğinden kaynaklanan güç, güçsüzlük gücü, dağınıklık gücü, referans güç, informal güç türleri bulunmaktadır (Aslan, 2013: 94-95).

İnsan davranışının temelinde kültürün etkisinin kaçınılmaz olduğu düşünüldüğünde dil üzerine yapılan araştırmaların hem toplumsal hem de organizasyon içi birey davranışını anlama konusunda faydası tartışılmazdır (Meydan ve Polat, 2010: 124). Özellikle açık sistem olan örgütlerin, içinde bulundukları toplum kültürünün etkisi altına girmeleri kaçınılmaz olmaktadır (Leslie ve Gelfand, 2012: 23). Benzer şekilde gücün algılanışı da kültürel açıdan değerlendirildiğinde kültürden kültüre fark gösterebilen bir olgu olduğu görülecektir (Rahim ve Magner, 1996: 513). Öyle ki herhangi bir yerde başarılı olan güç tarzı, bir başka yerde başarısız olabilmektedir (Morden, 1995:11). Bu farklılıklara rağmen kültürün güç kullanımını sınırlayan toplumsal bir yasa olarak görülmesi genel geçer bir kural olmaktadır (Fu ve Yukl, 2000: 255).

Güç konusunda kültürel değerlerimiz içerisinde yer alan Mevlânâ Celâleddîn-i Rûmî'nin Mesnevi eserinde zikredilen "Aslan ve Av Hayvanları" hikâyesi güç konusunu çok güzel anlatmaktadır (Can, 2011: 68-75):

"Hoş bir vadide bulunan av hayvanları aslanın korkusundan huzursuzluk içinde idiler. Çünkü aslan zaman zaman pusudan çıkıyor hayvanlardan birini kapıyordu. Hayvanlar aslanın yanına geldiler biz sana her gün yiyecek getirir doyururuz. Bundan sonra avlanmaya çıkma bu otlığı bu vadiyi bize zehir etme. Her gün bir hayvan aslanın payını götürdü. Sıra tavşana gelince tavşan bu cefa daha ne vakte kadar devam edecek diye bağırdı. Tavşan dostlar kızmayın bana mühlet verin de hilemle ona oyun oynayacağım, oyunla siz de beladan çıkın kurtulun dedi. Hayvanlar da tavşan olduğunu unutma haddini aşma dediler."

Tavşan Allah'ın bal arısına öğrettiği hüner ne aslanda vardır ne de yaban eşiğinde dedi. Allah'ın ipek böceğine öğrettiği hüneri hangi fil bilir dedi... Hayvanlar aklında ne varsa bize söyle dediler. Tavşan da her sır açığa vurulmaz dedi. İşin sonunu bilemezsin dedi. Tavşan aslanın yanına gitmeyi bir zaman geciktirdi. Arslan kızgınlıktan köpürüyordu ki tavşan korkusuz ve küstahça koşuyordu. Öfkeli asık suratlı idi kızmış ve aksileşmişti. Aslan senin gibi bir tavşan parçası kim oluyor ki benim gibi bir aslanın emrini ayaklar altına alıyor. Tavşan Padişahım dedi beni dinle ve devam etti: Arkadaşlarım senin yanına gelirken başka bir tavşanı da yoldaş etmişler senin yanına yollamışlardı. Yolda önümüze bir aslan çıktı ve her ikimizin de canına kast etti. Bize saldıran aslana dedim ki biz padişahlar padişahının kullarıyız. Fakat o hiddetlendi benim huzurumda öyle her adam olmayanın adını ağızına almaktan utan. Her ikiniz de dönüp giderseniz hem seni hem padişahını paramparça ederim dedi. Ben de o aslana dedim ki bana izin ver de bir kere daha padişahımın yüzünü göreyim ona senden haber edeyim. Yoldaşını yanımda bırak sen git dedi. Bundan sonra o aslan yüzünden o yol kapanmıştır, dedi. Bundan sonra sana gönderilen nafakadan ümidini kes dedi tavşan. Eğer nafaka istiyorsan o korkusuz aslanı ortadan kaldır. Arslan tavşana öne düş o aslanı bulup cezasını veriyim dedi. Tavşan aslanı tuzağa düşürmek için kılavuz gibi önüne düştü. Önceden nişan koyduğu kuyuya doğru yürümeye başladı. Kuyuya yaklaşırken aslan tavşanın geri kaldığını gördü ve neden geri kalıyorsun öne düş dedi. Tavşan o aslan bu kuyuda oturuyor dedi. Aslan bak bakalım kuyuda mı diye tavşana sordu. Tavşan da ben korkarım bakamam eğer beni kollarının arasına alırsan bakabilirim dedi. Aslan da tavşanı kolları arasına aldı. Aslan suda kendi aksini gördü. Kucağında bir tavşan vardı. Aslan tavşanı bırakıp düşmanına saldırmak için kuyuya atladı. Kazdığı kuyuya kendisi düştü. Yaptığı zulüm, kendi başına geldi. Aslan kuyu içinde inleyerek öldü. Hayvanlar tavşana sordu? O zalimi hangi hile ile kahrettin? Tavşan: Allah benim koluma kuvvet, gönlüme nur ihsan etti. Gönlümdeki nur da elime, ayağıma güç verdi.

Bu hikâye gücün doğru kullanımının önemini anlatmakta ve adeta gücün değişken bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Hobbes (2016: 99)'da "...bedensel güç bakımından, en zayıf olan kişi ya gizli bir düzenle ya da kendisiyle aynı tehdit altında olan başkalarıyla birleşerek en güçlü kişiyi öldürmeye yetecek kadar güçlüdür" görüşü ile gücün ancak doğru kullanıldığı taktirde etkisinin olabileceğini savunmaktadır. Gücün bir avantaj sağlayıcı olduğu kadar dezavantaja da dönüşebilir olması yine gücün doğru kullanımına dikkat çekmektedir (Mannix ve Sauer, 2006: 154). Gücün ancak dikkatli kullanılması ile sürdürülebilirliği sağlanabilmektedir (Thibaut ve Kelley, 1959: 119).

2. Yöntem

Çalışmada Türk atasözü ve deyimlerini kapsamlı şekilde ele alan Aksoy'un (1988, 2007) "Atasözleri ve Deyimler Sözlüğü" temel alınmıştır. Bu sözlüklerde geçen tüm atasözü ve deyimler, yönetim alanındaki üç akademisyen tarafından incelenmiş, içerik analizi yapılarak atasözü ve deyimlerin karşılık geldiği güç konusu açısından eşleştirilmiştir. İçerik analizi, bilindiği üzere birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde birleştirerek, bunları anlaşılır bir şekilde düzenlemeye dayalıdır

(Yıldırım ve Şimşek, 2013: 259). Kuramlar, Aslan'ın (2013) "*Geçmişten günümüze liderlik kuramları sağlık yönetimi bakış açısıyla*" adlı eserinin güç ile ilgili bölümündeki temel güç konularıyla kıyaslama yoluyla tespit edilmiştir.

Güç Konusunu Açıklayan Türk Atasözü ve Deyimleri

Çalışmanın bu bölümünde Aksoy'un (1998, 2007) Atasözleri ve Deyimler Sözlüğünde yer alan, güç kavramına örnek teşkil eden deyim ve atasözlerine değinilerek ilişkili oldukları kavramlar ve kuramların kısaca açıklamalarına yer verilmiştir.

Güç

Güç, basit anlamda potansiyel bir kuvvet olarak tanımlanırken, geniş anlamda ise davranışları etkileme, olayların akışını değiştirme, direnişlerle başa çıkma ve insanların bu yönde davranmalarını sağlayarak onları kazanma yolunda potansiyel bir yetenek olarak tanımlanmaktadır (Pfeffer, 1992: 20). Mintzberg'e göre de (1983: 39) "örgütsel çıktıları etkileme yeterliliği" şeklinde ifade edilmektedir. Gibson ve arkadaşları (1991: 330) gücü, yapılması istenilen bir şeyin, başkaları vasıtasıyla, istenildiği şekilde yaptırılabilmesi yeteneği şeklinde ifade etmektedir. Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

"Büyük balık küçük balığı yer (yutar). (Güçlüler, güçsüzleri ezer, ortadan kaldırır; ya da kendine mal eder.)"

"Deveden büyük fil var. (Hiçbir kimse görevinin büyüklüğü ve yetkisinin genişliği ile övünmemelidir. Çünkü ondan üstünü de vardır.)"

"Başın başı, başın da başı vardır. (Toplum içinde hiç kimse başına buyruk değildir. Başta bulunan her kişinin üstünde daha büyük bir baş, onun da üstünde kendisinden büyük bir baş vardır. Krş. Baş başa bağlı...)"

Kişisel Kaynaklardan Oluşan Güç

Kişisel kaynaklardan oluşan güç, bir kişide sahip olunması istenilen özellikler ve imkânlar şeklinde ifade edilmektedir (Bilgin, 1997: 338). Bu güce sahip liderler sahip olunan statü ya da mevkiden ziyade uyandırmış oldukları güven, gönüllü rıza ve kurabildikleri etkili iletişim sayesinde takipçiler üzerinde etkili olabilmektedirler (Brayman, 1992: 92; Robbins, 1996: 199). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

"Ağaca dayanma kurur (çürür), adama (insana) dayanma ölür. (Hiçbir destek sürekli olmaz. Bunun için insan yapacağı işte başkalarının desteklemesine güvenmemeli, yalnız kendi gücüne dayanmalıdır.)"

"Bin kişi değmez bir kişi, bir kişi değer bin kişi. (Toplum içinde bir değerli kişinin yaptığı işi yapamayan bin kişi de vardır; bin kişinin başarabileceği işi tek başına yapabilen kişi de.)"

"Ağzın karnından büyük olmasın. (Gücünün yetmeyeceği büyük işlere girişme.)"

Güç Alanı

Güç alanı, güç sahibi olduğu kabul edilen kişinin etkileyebildiği kişilerin toplamını ifade etmektedir (Koçel, 2011: 553; Şimşek ve Çelik, 2011: 73). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Ağaç ne kadar uzasa göğe ermez. (İnsan ne denli yükselirse yükselsin, bir yerde durur. Erişilmesi doğa yasalarına aykırı olan yüksekliğe çıkamaz.)”

“Rüzgâra tüküren kendi yüzüne tükürür. (Gücünden büyük güce karşı koyan, kendini yıpratmaktan başka bir sonuç alamaz.)”

“Alçacık eşeğe herkes biner. (Alçak eşek binmeye kolay, öksüz çocuk dövmeye kolay). (Güçsüz ve koruyucusuz kişiyi buyruk altına almak ve hırpalamak kolaydır.)”

Astların Gücü

Astların gücü, takipçilerin güçlerini birleştirerek liderin sahip olduğu gücü reddetmeleri ve geçersiz kılmaları şeklinde oluşturdıkları güç türüdür (Hodgetts, 1991: 249). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Ahali isterse padişahı tahttan indirir. (Toplumda halkın gücü, bütün güçlerin üstündedir.)”

“Arı, bey olan kovana üşer. (Halk, kendisine önderlik edecek kişinin çevresinde toplanır.)”

“Elde bulunan beyde bulunmaz. (Beyde bulunmayan elde neler var). (Beyler varlıklıdır, güçlüdür, saygındır... Sanılır ki her şey onlardadır. Ama öyle şeyler vardır ki beyde bulunmaz da halkta bulunur.)”

Güç Türlerinden Bilgi ve Uzmanlık Gücü

Uzmanlık gücü, kişinin beceri, yetenek ve uzmanlığını kullanarak takipçilerinin davranışlarını istediği yönde etkileyebilme yeteneği şeklinde tanımlanmaktadır (Hellriegel vd., 1989: 426). Yöneticilerin astlarını etkilemek için kullandıkları uzmanlık gücü, özel eğitim, deneyim, önemli bilgilere yakınlık, ve taklit edilemez yeteneklere sahip olmak anlamına gelmektedir (Palmer ve Hyman, 1993: 39). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Al (hile) ile aslan tutulur, güç ile sıçan (gücüğen) tutulmaz. (Al aslan tutar, güç sıçan tutmaz.) (Zekânızı kullanarak sizden daha güçlü, ama daha az zeki olan yaratığı yenebilirsiniz. Gücünüzü kullanarak ise, sizden çok güçsüz, ama zeki olan yaratığı yenemezsiniz.)”

“Körler memleketinde şaşıl padişah (baş) olur. (Hepsi bilgisiz olan bir çevrede azıcık bilgisi bulunan başa geçer. Krş. Koyunun bulunmadığı...)”

“Ustanın çekici bin altın. Birçok kimsenin uğraşıp yapamadığı bir işi, uzman, küçük bir dokunuşuyla yapıverir. Onun için uzmanın en küçük emeği (bir çekiç vuruşu) bile çok değerlidir. Krş. Ekmeği ekmekçiye ver...”

“Alçak yerde tepecik kendisini dağ sanır. (Alçak yerin tepeciği dağ görünür). (Bilgili kimselerin bulunmadığı bir toplulukta az bilgili kişi dâhilik taslar.)”

“Alçak yerin tepeciği dağ görünür. (Bk. Alçak yerde tepecik...)”

“Al (hile) ile aslan tutulur, güç ile sıçan (gücüğün) tutulmaz. (Al aslan tutar, güç sıçan tutmaz.) (Zekânızı kullanarak sizden daha güçlü, ama daha az zeki olan yarattığı yenebilirsiniz. Gücünüzü kullanarak ise, sizden çok güçsüz, ama zeki olan yarattığı yenemezsiniz.)”

“Cahilin dostluğundan, âlimin düşmanlığı yeğdir. Bk. Akıllı düşman, akılsız dosttan hayırlıdır.”

“Koyunun bulunmadığı yerde keçiye Abdurrahman Çelebi derler. (Bir şeyin çok değerlisi ele geçmezse az değerlisi önem kazanır. Krş. Körler memleketinde...)”

“Körler memleketinde şaşılarda padişah (baş) olur. (Hepsi bilgisiz olan bir çevrede azıcık bilgisi bulunan başa geçer. Krş. Koyunun bulunmadığı...)”

“Ustanın çekici bin altın. (Birçok kimsenin uğraşıp yapamadığı bir işi, uzman, küçük bir dokunuşuyla yapar. Onun için uzmanın en küçük emeği (bir çekiç vuruşu) bile çok değerlidir. Krş. Ekmeği ekmekçiye ver...)”

Zorlayıcı Güç

Zorlayıcı güç, ast-üst ilişkisinde yöneticinin astı ceza tehdidi veya cezalandırma ile emre itaat ettirme veya bir davranışı değiştirmeye zorlaması ile oluşan güç türüdür (Çalışkur, 2016: 35). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Aslan kükrerse beygir titrer. (Üstün gücü olanın öfkelenmesi, çevresindeki güçsüzleri korkutur. Krş. Aslan kükrerse atın ayağı...)”

Yasal Güç

Yasal güç, organizasyon üyesinin organizasyondaki pozisyonundan doğan ve organizasyon yönetiminin yasal ve meşru seviyede kendisine verdiği güvenceye dayalı güçtür. Böylece yönetici astına emir verme yetkisini kullanır ve itaat bekler, aksi halde yasa ve yönetmeliklere dayanarak zorlayıcı gücünü kullanabilir (Çalışkur, 2016: 35). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Alçacık eşeğe herkes biner. (Alçak eşek binmeye kolay, öksüz çocuk dövmeye kolay). (Güçsüz ve koruyucusuz kişiyi buyruk altına almak ve hırpalamak kolaydır.)”

“Alçak eşek binmeye kolay, öksüz çocuk dövmeye kolay. (Bk. Alçak eşeğe herkes biner.)”

“Alçak yer yığıldı hor gösterir. (Basit bir çevrede yaşayan, önemsiz bir görevde çalışan değerli kişi, kendisini gösteremez; layık olduğu ünü kazanamaz; sıradan bir kimse sanılır.)”

“Baş başa bağlı, baş da şeriata (yasaya, padişaha). (Bizim başarımız, başımızda bulunan yöneticiye, onun başı da dine, yasaya bağlıdır. Biz yöneticinin buyruğu altındayız ama, yönetici de toplum için konulmuş olan kanunlar ne buyuruyorsa onu uygular; onun dışına çıkamaz. Krş. Başın başı...)”

“Başın başı, başın da başı vardır. (Toplum içinde hiç kimse başına buyruk değildir. Başta bulunan her kişinin üstünde daha büyük bir baş, onun da üstünde kendisinden büyük bir baş vardır. Krş. Baş başa bağlı...)”

“Baş nereye giderse, ayak da oraya gider. (Başta bulunan nasıl bir yol tutarsa onun yönetimi altında bulunanlar da o yolu tutarlar. Krş. Arabanın ön tekerleği...)”

“Deveden büyük fil var. (Hiçbir kimse görevinin büyüklüğü ve yetkisinin genişliği ile övünmemelidir. Çünkü ondan üstünü de vardır.)”

“Dağ ne kadar yüce olsa yol üstünden aşar. (1) Her yüce kişiden daha yetkili kişi, en önemli makamın bir denetleme yöntemi vardır. 2) Yenilmesi olanaksız gibi görünen zorlukların da çözüm yolu vardır.)”

“Mühür kimde ise Süleyman odur. (Bir işte kime yetki verilmişse baş odur söz ondan biter. Onun buyruğu geçer.)”

Politik Manevralardan Kaynaklanan Güç

Politik manevralardan kaynaklanan güç, organizasyon üyelerinin organizasyon içerisinde kurdukları birliktelikler ve oluşturdukları gruplar aracılığı ile güç kazanmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Koçel, 2015: 654). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Ahali isterse padişahı tahttan indirir. (Toplumda halkın gücü, bütün güçlerin üstündedir.)”

“Deveden büyük fil var. (Hiçbir kimse görevinin büyüklüğü ve yetkisinin genişliği ile övünmemelidir. Çünkü ondan üstünü de vardır.)”

“Dağ ne kadar yüce olsa yol üstünden aşar. (1) Her yüce kişiden daha yetkili kişi, en önemli makamın bir denetleme yöntemi vardır. 2) Yenilmesi olanaksız gibi görünen zorlukların da çözüm yolu vardır.)”

Organizasyonun Kaynaklarından Oluşan Güç

Organizasyonun kaynaklarından oluşan güç, Carzo ve Yanouzas (1967: 198)’a göre yönetim hiyerarşisindeki formal pozisyon ve otorite, işin önemi ve konumdan (kişinin bilgi akışının olduğu stratejik noktalarda olması, organizasyonel bileşenler arasında olması gibi) sağlanan bir güç unsurudur. Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Alçak yer yiğidi hor gösterir. (Basit bir çevrede yaşayan, önemsiz bir görevde çalışan değerli kişi, kendisini gösteremez; layık olduğu ünü kazanamaz; sıradan bir kimse sanılır.)”

“Çömçe tutan elim olsun, ocaklıkta yerim olsun. (Herkes iş başında bulunarak söz sahibi olmak ister.)”

Grup Kaynaklarından Oluşan Güç

Grup kaynaklarından oluşan güç, belli gruplara üye olma veya güçlü kişilerin yanında yer alma ile kişinin başkalarını etkileyebilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Flippo, 1970: 226). Kurum içerisindeki çalışma arkadaşlarına yakınlık, kurum dışında üyesi olunan parti, sendika veya dernekler bu güç türünün kaynaklarını göstermektedir (Aslan, 2013: 90). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Ahali isterse padişahı tahttan indirir. (Toplumda halkın gücü, bütün güçlerin üstündedir.)”

“Aza demişler: - Nereye? - Çoğun yanına demiş. (- Azca nereye? - Çokçanın yanına). (Az, her zaman çoğa uyar, ya da onun emrine girer: Büyük sermaye, küçük sermayeye iş bırakmaz, -azınlık, çoğunluğa boyun eğer.)”

“Azca nereye? - Çokçanın yanına. (Bk. Aza demişler: Nereye?...)”

“Deveden büyük fil var. (Hiçbir kimse görevinin büyüklüğü ve yetkisinin genişliği ile övünmemelidir. Çünkü ondan üstünü de vardır.)”

“Dağ ne kadar yüce olsa yol üstünden aşar. (1) Her yüce kişiden daha yetkili kişi, en önemli makamın bir denetleme yöntemi vardır. 2) Yenilmesi olanaksız gibi görünen zorlukların da çözüm yolu vardır.)”

Fiziksel Güç

Fiziksel güç, zorlayıcı gücün diğer bir şekli olarak görülmekte ve daha çok karşı tarafta kendini koruma refleksine neden olan zorbalık içeren güç türü olarak tanımlanmaktadır (Boddy ve Paton, 1998: 152). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Al (hile) ile aslan tutulur, güç ile sıçan (gücüğen) tutulmaz. (Al aslan tutar, güç sıçan tutmaz.) (Zekânızı kullanarak sizden daha güçlü, ama daha az zeki olan yarattığı yenebilirsiniz. Gücünüzü kullanarak ise, sizden çok güçsüz, ama zeki olan yarattığı yenemezsiniz.)”

“Şahin küçüktür ama koca turnayı havadan indirir.” (Küçük olmak, güçsüz olmak demek değildir. Öyle küçükler vardır ki kendilerinden büyük olandan daha güçlüdürler.”

“Aslan kükrerse beygir titrer. (Üstün gücü olanın öfkelenmesi, çevresindeki güçsüzleri korkutur. Krş. Aslan kükrerse atın ayağı...)”

Ekonomik Güç

Ekonomik güç, para ve diğer kaynakları kontrol edebilme gücünü elinde bulundurabilmek, bu kaynaklara erişebilme anlamına gelmektedir (Boddy ve Paton, 1998: 152). Ekonomik kaynaklar, bunlara sahip olanlara büyük bir güç vermektedir. Çünkü bu kaynakları ihtiyaçları olan diğerlerine vermek veya

mahrum etmekle istedikleri şekilde yönlendirebilmeleri mümkün olmaktadır (Gürsoy, 2005: 32). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Altın anahtar her kapıyı açar. (Para ile bütün engeller ortadan kaldırılır; bütün güçlükler yenilir; istenilen şey elde edilir.)”

“Aza demişler: - Nereye? - Çoğun yanına demiş. (- Azca nereye? - Çokçanın yanına). (Az, her zaman çoğa uyar, ya da onun emrine girer: Büyük sermaye, küçük sermayeye iş bırakmaz, -azınlık, çoğunluğa boyun eğer.)”

“Koyunun kuyruğu var örter. (Zenginlerin ve toplumda önemli yeri olan kişilerin kusurları hemen örtbas edilir. Krş. Mal malamatı örter.)”

“Paran varsa cümle âlem kulun, paran yoksa tımarhane yolun. (Bk. Varsa pulun, herkes kulun...)”

“Zenginin horozu bile yumurtlar. (Paralı kişi, kısır sanılan işlerden bile kar sağlama yolunu bulur.)”

Sosyal Güç

Sosyal güç, kişinin çevresindekilerin, toplum içinde ona nesnel olarak uygun gördükleri mevki veya pozisyonundan aldığı güç türü olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2013: 94). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Alçak yer yiğidi hor gösterir. (Basit bir çevrede yaşayan, önemsiz bir görevde çalışan değerli kişi, kendisini gösteremez; layık olduğu ünü kazanamaz; sıradan bir kimse sanılır.)”

Yansıtıcı Güç

Güç sahibi olmayan kişiyi güçlü kılan bu kaynak, güçlülerin veya güçlü fikirlerin yanında olanların da güçlü kabul edildiği, gücün onlar vasıtasıyla yansıtıldığı durumları açıklamaktadır. Yansıtıcı güce sahip olanlar, başarılı kişilerin veya güçlü ailelerin gücünü kendi güçleriymiş gibi yansıtmaktadır (Aycan, 2000: 292–298). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Ağası güçlü olanın kulu asi olur. (Ağası yiğit olanın etbai sarhoş gezer). (1) Dişli birine dayanan kişi, herkese kafa tutar; kabadayıcı işler yapar. 2) İşveren zorbalık ederse işçi karşı gelir.)”

Referans (İlgi) Gücü

Referans gücü, üstün kişilik özelliklerinin ast tarafından olumlu algılanması ve yöneticiyle özdeşim kurmasıyla birlikte yöneticinin asttan gördüğü bu ilgiyle onu arzu ettiği davranışa yönlendirmesi ve harekete geçirmesidir (Çalışkur, 2016: 35). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Arık ata kuyruğu (da) yüküdür. (Gücsüz kişi, kimseye yardım edecek durumda değildir. Bu yardım ne kadar az ve yardım edilecek kimse ne kadar yakını olursa olsun.)”

“Öksüzün karnına vurmuşlar (öksüzü dövmüşler) arkam! demiş. (Bir kimsenin haksızlığa uğramaması için arkası, koruyucusu bulunmalıdır.)”

İnformel Güç

George ve Jones (2011: 374-376) informal gücü, bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklı güç olarak ifade etmektedir. Finkelstein ve D’Avani (1994: 1086) informal gücü, “Resmi pozisyona doğrudan bağlı olmayan kaynaklardan gelen güç” şeklindeki tanımlamaktadır. Peiró ve Meliá (2003: 17) ise kişisel yetkinliklere, geçmişe ve tecrübelerle dayalı kişisel nitelikler olarak ifade etmektedir. Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Ahali isterse padişahı tahttan indirir. (Toplumda halkın gücü, bütün güçlerin üstündedir.)”

“Aza demişler: - Nereye? - Çoğun yanına demiş. (- Azca nereye? - Çokçanın yanına). (Az, her zaman çoğa uyar, ya da onun emrine girer: Büyük sermaye, küçük sermayeye iş bırakmaz, -azınlık, çoğunluğa boyun eğer.)”

“Azca nereye? - Çokçanın yanına. (Bk. Aza demişler: Nereye?...)”

“Deveden büyük fil var. (Hiçbir kimse görevinin büyüklüğü ve yetkisinin genişliği ile övünmemelidir. Çünkü ondan üstünü de vardır.)”

Güç Mesafesi Kavramı ve Türk Kültüründe Gücün Yansıması

Hofstede vd. (2010: 61) güç mesafesini, “Bir toplumdaki nispeten güçsüz bireylerin, gücün eşitsiz bir şekilde dağıtımını kabul etme derecesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Güç mesafesi, toplumun gücün eşit olarak dağıtılmadığını kabul etmesi ile ilgilidir ve toplumun daha az güce sahip üyeleri ile daha güçlü üyeleri arasındaki değerlerde kendini göstermektedir (Hofstede, 1980: 45). Yüksek ve düşük güç mesafeli toplumlar arasındaki temel fark, gücün eşit olmayan bir şekilde dağılımı değil, gücün eşit olmayan şekilde dağılımına toplumun nasıl baktığıdır. Yani güç mesafesi oldukça düşük olan bir ülkede bile ülkenin kurumları içinde eşitsizlik derecesi yüksek olabilmektedir (Zhang vd., 2010: 945).

Güç dengesinin dağılımı toplumdan topluma değişmektedir (Hofstede, 1984: 27). Türk kültürünün güç mesafesinde durduğu yeri incelediğimizde, yüksek derecede güç mesafesine sahip bir kültür olduğu söylenebilmektedir (Hofstede, 1980: 147; Hofstede vd., 2010: 58-257). Türkiye gibi güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda (Hofstede, 1983: 84) az sayıda birey bağımsızdır, hiyerarşi var olan eşitsizliği yansıtmaktadır, ast-üst ayrımı söz konusu ve üstler erişilmezdir, diğer insanlar bireyin sahip olduğu güç için birer tehdittir ve nadiren güvenilirdir (Hofstede, 1980: 46). Çalışanların kararlara katılımı düşük, kontrol yüksektir. İşletme yapısı hiyerarşik ve karar verme oldukça yavaştır. Bunun yanında bilgi bir bölümden diğerine kolay bir şekilde geçemez ve bir karar alındıktan sonra değiştirilmesi çok zordur (Sargut, 1994; Şekerli, 2006). Ayrıca çalışanlar yöneticilerin hiyerarşide kendilerinden üst seviyede ve güçlü olduklarına inandıkları için verilen emirlerine sorgulamadan yerine getirme eğilimi göstermektedirler

(Hellriegel ve Slocum, 2005: 470). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Arık ata kuyruğu (da) yüküdür. (Gücsüz kişi, kimseye yardım edecek durumda değildir. Bu yardım ne kadar az ve yardım edilecek kimse ne kadar yakını olursa olsun.)”

“Atlar tepişir, arada eşekler ezilir. (Güçlü kimseler birbirlerine girerler. Bundan, aralarında bulunan gücsüzler zarar görür.)”

“Deveden büyük fil var. (Hiçbir kimse görevinin büyüklüğü ve yetkisinin genişliği ile övünmemelidir. Çünkü ondan üstünü de vardır.)”

“Dağ ne kadar yüce olsa yol üstünden aşar. (1) Her yüce kişiden daha yetkili kişi, en önemli makamın bir denetleme yöntemi vardır. 2) Yenilmesi olanaksız gibi görünen zorlukların da çözüm yolu vardır.)”

“Bir korkak bir orduyu bozar. (Savaşta, ya da birlikte iş yapacak toplulukta, korkak bir kişi; kaygı, telaş, heyecan yaratan sözleriyle bozgunluğa yol açar.)”

İkna Edici Güç

İkna edici güç, bir ortamda yönlendirebilme ve karar kılma yeteneğine sahip olma anlamına gelmektedir (Öztürk, 1994: 200). Bu yaklaşımın atasözü ve deyim kapsamında Türk kültüründeki yansıması şu şekilde görülmektedir:

“Sözünü bil, pişir; ağzını der, devşir. (Ağıza gelen her sözü söyleme. Bir sözün nereye varacağını iyi düşün, ondan sonra söyle. Krş. Önce düşün, sonra söyle.)

“Söz var, dağa çıkarır; söz var, dağdan indirir. (İlişkilerimizde dikkatli ve ölçülü konuşmalıyız. Karşımızdakini sinirlendirip başkaldırtan da, yatıştırıp yola getiren de çılgınca ya da akıllıca söylenen sözlerdir. Krş. Söz var iş bitirir, söz var baş yitirir.)”

“Söz var, iş bitirir; söz var, baş yitirir. (Sözün insanlar üzerindeki etkisi çok büyüktür. Akıllıca söylenmiş sözler, karşıdakini inandırır, yumuşatır; işlerin olumlu yola girmesini sağlar. Ölçsüz, sert sözler ise karşıdakini sinirlendirir, söyleyenin öldürülmesine bile yol açabilir. Krş. Söz var dağa çıkarır, söz var dağdan indirir.)”

3. Sonuç

Güç kavramının topluma özgü olan kültür yapısından soyutlanmayacağı yadsınamaz. Örgüt bazında ele aldığımızda da hiyerarşik bir yapının söz konusu olması ve bunun da düzen içerisinde işleyebilmesi yine gücün yönlendiriciliği ile mümkün görülmektedir. Buradan hareketle kültürün parçası olan atasözleri ve deyimlerin güç konusundaki yeri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda Türk atasözleri ve deyimlerinde güç konusuna geniş ölçüde değinildiği görülmüş, güç kavramı ve çeşitleri ile birebir örtüştüğü düşünülen atasözleri de özetlenmiştir.

Holsti'ye göre güç, kişinin elindeki olanak ve yetenekleri ödül, ceza, ikna ve zorlama gibi çeşitli stratejiler yoluyla kullanarak karşı tarafın

davranışlarını kendi çıkarları doğrultusunda etkileme ve yönlendirme kapasitesidir (1964: 179). İçerik analizi yöntemiyle incelenen atasözleri ve deyimler sözlüğünde de “Aslan kükrerse beygir titrer. (Üstün gücü olanın öfkelenmesi, çevresindeki güçsüzleri korkutur. Krş. Aslan kükrerse atın ayağı...)” şeklindeki atasözü *zorlayıcı güce*: “Söz var, dağa çıkarır; söz var, dağdan indirir.” (İlişkilerimizde dikkatli ve ölçülü konuşmalıyız. Karşımızdakini sinirlendirip başkaldırtan da, yatıştırıp yola getiren de çılgınca ya da akıllıca söylenen sözlerdir. Krş. Söz var iş bitirir, söz var baş yitirir.) ve “Söz var, iş bitirir; söz var, baş yitirir.” (Sözün insanlar üzerindeki etkisi çok büyüktür. Akıllıca söylenmiş sözler, karşıdakini inandırır, yumuşatır; işlerin olumlu yola girmesini sağlar. Ölçsüz, sert sözler ise karşıdakini sinirlendirir, söyleyenin öldürülmesine bile yol açabilir. Krş. Söz var dağa çıkarır, söz var dağdan indirir.) atasözleri de *ikna edici güce* örnek gösterilmektedir.

İncelenen atasözleri ve deyimlerde güç tanımına hitap eden atasözleri de görülmektedir. “Büyük balık küçük balığı yer (yutar). (Güçlüler, güçsüzleri ezer, ortadan kaldırır; ya da kendine mal eder) ve “Deveden büyük fil var. (Hiçbir kimse görevinin büyüklüğü ve yetkisinin genişliği ile övünmemelidir. Çünkü ondan üstünü de vardır.)” atasözleri Morgenthau’ın (1985: 32) diğerlerinin düşünce ve hareketleri üzerindeki kontrol olarak tanımladığı *güç* kavramını özetler nitelikte görülmektedir.

Gücün yalnızca kişinin sahip olduğu bir kavram ya da yetenek değil, kurum tarafından kendisine sağlanmış bir konumdan da kaynaklanabileceğini (Isaac, 1992: 38) ifade eden “Alçak yer yığidi hor gösterir. (Basit bir çevrede yaşayan, önemsiz bir görevde çalışan değerli kişi, kendisini gösteremez; layık olduğu ünü kazanamaz; sıradan bir kimse sanılır.)” ve “Çömçe tutan elim olsun, ocaklıkta yerim olsun. (Herkes iş başında bulunarak söz sahibi olmak ister.)” atasözleri de yönetim hiyerarşisindeki *formal pozisyondan kaynaklanan gücü* tanımlamaktadır.

Çalışma kapsamında *yasal gücü* tarif ettiği düşünülen “Mühür kimde ise Süleyman odur.” (Bir işte kime yetki verilmişse baş odur söz ondan biter. Onun buyruğu geçer.) atasözü de kişinin örgüt yönetiminin meşru seviyede kendisine verdiği güvenceye dayalı gücü (Çalışkur, 2016: 35) kullanabileceğini göstermektedir.

Atasözleri ve deyimler sözlüğü incelendiğinde gücün yalnızca şiddete ya da zorlamaya dayalı bir kavram olmadığını ve onun psikolojik bir ilişki türü olduğunu (Morgenthau, 1985: 32-36) kanıtlayan “Aza demişler: - Nereye? - Çoğun yanına demiş. (- Azca nereye? - Çokçanın yanına). (Az, her zaman çoğa uyar, ya da onun emrine girer: Büyük sermaye, küçük sermayeye iş bırakmaz, -azınlık, çoğunluğa boyun eğer.)” atasözü *grup kaynaklarından oluşan gücü* ifade etmekte ve “Ahali isterse padişahı tahttan indirir. (Toplumda halkın gücü, bütün güçlerin üstündedir.)” atasözü ise *politik manevralardan kaynaklanan güce* örnek gösterilmektedir.

Belirli alanlarda çok fazla bilgi ve teknik beceriye sahip olan kişi daha az sahip olana göre güçlü atfedilmektedir (Gürsoy, 2005: 30). Bu tanımda tarif

edilmek istenen *bilgi ve uzmanlık gücünü* incelenen atasözleri ve deyimlerde ulaşılan “Körler memleketinde şaşılار padişah (baş) olur. (Hepsi bilgisiz olan bir çevrede azıcık bilgisi bulunan başa geçer. Krş. Koyunun bulunmadığı...)” ve “Cahilin dostluğundan, âlimin düşmanlığı yeğdir. Bk. Akıllı düşman, akılsız dosttan hayırlıdır.” atasözleri tam anlamıyla karşılamaktadır.

Benzer şeklide irdelenen atasözlerinden “Aslan kükrerse beygir titrer.” (Üstün gücü olanın öfkelenmesi, çevresindeki güçsüzleri korkutur. Krş. Aslan kükrerse atın ayağı...) atasözü *fiziksel güç* ile “Paran varsa cümle âlem kulun, paran yoksa tımarhane yolun.” (Bk. Varsa pulun, herkes kulun...) atasözü *ekonomik güç* ile ve de “Ağası güçlü olanın kulu asi olur. (Ağası yiğit olanın etbai sarhoş gezer). (1) Dışli birine dayanan kişi, herkese kafa tutar; kabadayıcı işler yapar. 2) İşveren zorbalık ederse işçi karşı gelir.)” atasözü de *yansıtıcı güce* örnek gösterilebilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmanın, atasözleri ve deyimler bağlamında kültürel açıdan güç konusuna ayrıntılı şekilde değinmekle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın sübjektif değerlendirmelerden ve üç uzman değerlendirmesinden oluşması ise araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. İleriki araştırmalar için yönetici ve lider pozisyonundaki bireylerden nicel veya nitel araştırmaların yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, Ö. A. (1988). *Atasözleri ve deyimler sözlüğü*. İstanbul: İnkılap.
- Aksoy, Ö. A. (2007). *Atasözleri ve deyimler sözlüğü*. Ankara: İnkılap.
- Altaylı, S. (2010). Atasözü ve deyimler arasındaki farklar. *Karadeniz Araştırmaları*, 25, 125-134.
- Aksan, D. (1977). *Her yönüyle dil: ana çizgileriyle dilbilim I*, Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Aslan, Ş. (2013). *Geçmişten günümüze liderlik kuramları sağlık yönetimi bakış açısıyla*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Aycan, Z. (2000). *Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Bateman, T. S. - Zeithaml, C. P. (1990). *Management: function and strategy*. Boston: Homewood.
- Bilgin, N. (1997). Atatürk ve karizma. 21. *Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, C. 1, İstanbul.
- Boddy, D. - Paton, R. (1998). *Management an introduction*. Prentice Hall Europe.
- Brayman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. Newbury Park: Sage Publication.
- Can, Ş. (2011). *Mesnevi*, cilt 1, İstanbul: Ötüken.
- Cartwright, D. - Zander, A. (1968). *Power and influence in groups: introduction*. New York: Harper&Row.
- Carzo, R. - Yanouzas, J. N., (1967). *Formal organization a systems approach*. 1st Edition, Illinois: Dorsey Press.

- Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde güç olgusu ve gücün kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-48.
- Dahl, R. (1957). The concept of power. *Behavioral Sciences*, 2, 201-215.
- Dinçer, Ö. - Fidan, Y. (1996). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Dyer, W. (1979). Caring and Power. *California Management Review*, 21(4), 84-89.
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relation. *American Social Review*, 27(1), 31-41.
- Finkelstein, S. - D'Aveni, R. A. (1994). CEO duality as a double-edged sword: how boards of directors balance entrenchment avoidance and unity of command. *The Academy of Management*, 37(5), 1079-1108.
- French, J. R. P. - Raven, B. (1959). *The bases of social power*. Studies in Social Power, Ann Arbor, In (150-167), Michigan: University of Michigan.
- Fu, P. P. - Yukl, G. (2000). Perceived effectiveness of influence tactics in the united states and China. *The Leadership Quarterly*, 11, 251-266.
- Ergun, D. (2000). *Kimlik kısılacında ulusal kişilik*, Ankara: İmge.
- George, J. M. - Jones, G. R. (2011). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Gibson, J. L. - Ivancevich, J. M. - Donnelly, J. H. (1991). *Organizations*. Boston: Homewood.
- Giddens, A. (2005). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Kitabevi.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güney, S. (2006). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürsoy, A. (2005). *Liderlikte duygusal zekâ (liderlik özellikleri ile duygusal zekâlı liderlere ulaşılması) Türk silahlı kuvvetlerinde örnek bir uygulama*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güvenç, B. (1994). *İnsan ve kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Halis, M. - Şenkal, A. - Türkay, O. (2009). Kültür, ortaklık ve rekabet: Türkiye'ye ilişkin rakamlar.
- Hawley, A. H. (1963). Community power and urban renewal success. *American Journal of Sociology*, 68, 422-431.
- Hellriegel, D. - Slocum, J. W. - Woodman, R. W. (1989). *Organizational behavior*. West Publishing Co., USA.
- Hellriegel, D. - Slocum, J. - Woodman, R. W. (2005). *Organizational behavior*. South-Western College Publishing Co, St Paul.
- Hobbes, T. (2016). *Leviathan*. (Çev.: Semih Lim), İstanbul: Yapı Kredi.
- Hodgetts, R.M. (1991). *Organizational behavior: theory and practice*. New York: Maxwell Macmillan International Publishing Group.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do american theories apply abroad?, *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
- Hofstede, G. (1984). *National cultures and corporate cultures*. Belmont, Ca: Wadsworth.
- Hofstede, G. - Hofstede, G. J. - Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Berkshire, England: McGraw-Hill.

- Holsti, K. J. (1964). The concept of power in the study of international relations. *Background*, 7(4), 179-194.
- Kanter, R. M. (1981). Power, leadership and participatory management. *Theory Into Practice*, 20(4), 219-224.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. 13. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Dağıtım A.Ş.
- Kongar, E. (1981). *Toplumsal değişme*. İstanbul: Remzi.
- Kongar, E. (2005). *Kültür üzerine*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Leslie, L. M. - Gelfand, M. J. (2012). The cultural psychology of social influence: Implications for organizational politics. *Politics in organizations: Theory and research considerations*, 411-447.
- Mannix, E. A. - Sauer, S. J. (2006). Status and power in organizational group research. *Social Psychology of the Workplace-Advances in Group Processes*, 23, 149-182.
- Mead, R. (1998). *International management*. Second Edition, Oxford: Blackwell.
- Mechanic, D. (1973). *Sources of power of lower participants in complex organizations*. Readings in Managerial Psychology, Chicago: University of Chicago Press.
- Meydan, C. H. - Polat, M. (2010). Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 123-140.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood: Prentice Hall.
- Moles, A. A. (1983). *Kültürün toplumsal dinamiği*. Ege Üniversitesi.
- Morden, T. (1995). National culture and the culture of the organization. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 2(2), 3-12.
- Morgenthau, H. J. - Thompson, K. W. - Clinton, W. D. (1985). Politics among nations: The struggle for power and peace.
- Özkan, B. - Gündoğdu, A. E. (2011). Toplumsal cinsiyet bağlamında Türkçede atasözleri ve deyimler. *Turkish Studies*, 6(3), 1133-1147.
- Öztürk, S. A. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. Eskişehir: Etam AŞ.
- Rahim, M. A. - Magner, N. R. (1996). Confirmatory factor analysis of the bases of leader power: first-order factor model and its invariance across groups. *Multivariate Behavioral Research*, 31(4), 495-516.
- Robbins, S. P. (1986). *Organizational behavior*. New Jersey: Printice/hall international Inc.
- Robbins, S. P. - Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Palmer, M. - Hyman, B. (1993). *Yönetimde kadınlar*. Çev. Vedat Öner, İstanbul: Rota.
- Peiró, J. M. - Meliá, J. L. (2003). Formal and informal interpersonal power in organisations: testing a bifactorial model of power in role-sets. *Applied Psychology: An International Review*, 52(1), 14-35.
- Preffer, J. (1992). *Güç merkezli yönetim örgütlerde politika ve nüfuz*. (Çev.: Elif Özsayar), İstanbul: Boyner Holding.
- Sargut, S. (2001). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Singh, V. (2002). *Managing diversity for strategic advantage*. The Council.
- Şimşek, Ş. - Çelik, A. (2011), *Yönetim ve organizasyon*, 13. b., Konya: Eğitim Kitabevi.

- Smith P.B. - Bond, M.H. (1998). *Social psychology across the cultures*. Great Britain: Prentice Hall Europe.
- Thibaut, J. W. - Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: John Wiley.
- Timurtaş, F. K. (1980). Dil meselesi. *Millîyetçiler III. Büyük İlmî Kurultayı (Tebliğler, Açıklamalar, Müzakereler)*, İstanbul: Boğaziçi.
- Topaloğlu, A. (1989). *Dilbilgisi terimleri sözlüğü*, İstanbul: Ötüken.
- Türk Dili ve Edebiyatı Ansiklopedisi* (1977). İstanbul: Dergah.
- Ülken, H. Z. (1970). *Sosyoloji sözlüğü*. İstanbul: MEB.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.
- Yıldırım, A., - Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yeşil, Y. (2014). Bir gelenek, bir deyim: Mürekkep yalamak. *Türkbilig*, 127-132.
- Zhang, Y. - Winterich, K. P. - Mittal, V. (2010). Power distance belief and impulsive buying. *Journal of Marketing Research*, 47(5), 945-954.