

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**DEĞER YARATMAK VE ÇALIŞMA İLİŞKİSİ:
ÇALIŞMAYA VAROLUŞÇU BAKIŞ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Damla AYHAN

**Enstitü Anabilim Dalı: İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali TAŞ

MART- 2021

Damla AYHAN tarafından hazırlanan “Değer Yaratmak ve Çalışma İlişkisi: Çalışmaya Varoluşçu Bakış” başlıklı bu tez, 08/03/2021 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Ali TAŞ

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU

İstanbul Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C.		Sayfa : 1/1
	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ		
	İŞLETME ENSTİTÜSÜ		
	TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU		
Öğrencinin			
Adı Soyadı	:	DAMLA AYHAN	
Öğrenci Numarası	:	1660Y04113	
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME	
Enstitü Bilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON	
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS	☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	DEĞER YARATMAK VE ÇALIŞMA İLİŞKİSİ: ÇALIŞMAYA VAROLUŞÇU BAKIŞ	
Benzerlik Oranı	:	%8	
İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,			
☒ Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.			
			08/03/2021 İmza
☐ Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.			
Bilgilerinize arz ederim.			
			08/03/2021 İmza
Uygundur			
Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Ali TAŞ			
Tarih:			
İmza:			
☒ KABUL EDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
☐ REDDEDİLMİŞTİR			
EYK Tarih ve No:			

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: DEĞER YARATAN VE ÇALIŞAN İNSAN	6
1.1. İnsanın Değerleri	6
1.1.1. Değer Yaratan İnsan	8
1.1.2. Çalışan İnsan.....	15
BÖLÜM 2: VAROLUŞÇULUK	19
2.1. Soren Kierkegaard.....	19
2.2. Jean Paul Sartre	25
2.3. Martin Heidegger	28
2.4. Karl Theodor Jaspers.....	28
BÖLÜM 3: DEĞER YARATMAK VE ÇALIŞMA İLİŞKİSİ: ÇALIŞMAYA VAROLUŞÇU BAKIŞ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA.....	34
3.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi	34
3.1.1. Araştırmanın Yöntemi	34
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	34
3.1.3. Araştırmanın Kısıtları	34
3.2. Veri Toplama Tekniği	35
3.3. Araştırmada Veri Çözümleme	35
3.4. Araştırmanın Bulguları.....	35
SONUÇ.....	44
KAYNAKÇA	48
EKLER.....	51
ÖZGEÇMİŞ.....	52

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Çalışanlara Yönelik Mülakatın Betimsel İstatistik Verileri.....	36
Tablo 2: Yöneticilere Yönelik Mülakatın Betimsel İstatistik Verileri.....	36
Tablo 3: Çalışanlara Yönelik Mülakatın İlk Sorusuna Dair Veriler.....	37
Tablo 4: Yöneticilere Yönelik Mülakatın İlk Sorusuna Dair Veriler.....	38
Tablo 5: Çalışanlara Yönelik Mülakatın İkinci Sorusuna Dair Veriler.....	38
Tablo 6: Yöneticilere Yönelik Mülakatın İkinci Sorusuna Dair Veriler.....	39
Tablo 7: Çalışanlara Yönelik Mülakatın Üçüncü Sorusuna Dair Veriler.....	40
Tablo 8: Yöneticilere Yönelik Mülakatın Üçüncü Sorusuna Dair Veriler.....	41
Tablo 9: Çalışanlara Yönelik Mülakatın Dördüncü Sorusuna Dair Veriler.....	42
Tablo 10: Yöneticilere Yönelik Mülakatın Dördüncü Sorusuna Dair Veriler.....	43

Tezin Başlığı: Değer Yaratmak ve Çalışma İlişkisi: Çalışmaya Varoluşçu Bakış**Tezin Yazarı:** Damla AYHAN**Danışman:** Prof. Dr. Ali TAŞ**Kabul Tarihi:** 08.03.2021**Sayfa Sayısı:** iv (ön kısım) + 51 (tez) + 1 (ek)**Anabilim Dalı:** İşletme**Bilim Dalı:** Yönetim ve Organizasyon

Bu çalışma, çalışmanın, varoluşçuluk felsefesindeki varoluş süreciyle insanlaşma serüvenindeki önemli bir gösterge olduğunu ortaya koymak, literatürdeki nedenlerden hareketle, toplumda egemen olan değerlere sahip olmayan kendi değerini yaratmaya çalışan insanın, iş yerindeki konumunun, ulaşmak istediği yerin ve bunu gerçekleştirmek için ne yaptığının bilinmesinin gerekliliğinin ortaya konulmasının gerektiğini açıklamaktadır.

İnsanların kişisel özellikleri, dünyayı algılayış biçimleri ve yaşam şekillerinin değer yaratmaya dair yaklaşımlarını varoluşçuluğun tanımı, temel felsefesi, bu görüşe katkı veren düşünürlerin sözlerinden hareketle açıklamak, bireysel ve evrensel değerler, çalışma hayatı ve gelişiminin genel hatlarıyla açıklanması ve varoluşçuluk ile ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır ve yarı yapılandırılmış mülakat ile veriler elde edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini ve çalışma hayatına yönelik özellikleri öğrenmek amacıyla hazırlanan sorular ile değer algısını belirlemeye yönelik mülakat soruları yer almaktadır. Elde edilen veriler tüme varım analizi tekniğiyle analiz edilmiştir. Türkiye'nin çeşitli illerinde farklı sektörlerdeki çalışma ortamlarındaki çalışanlar ve yöneticiler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Evreni oluşturan çalışma ortamı içinde görüşmeye katılan 12 çalışan ve 12 yönetici araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır.

Çalışan bireylerin cevaplarında varoluşçu izlere sıklıkla rastlanırken yönetici bireylerin cevaplarında daha gelenekçi tutumlar gözlemlenmiştir. Çalışmanın bütününde Kierkegaard, Sartre, Heidegger ve Jaspers'ın varoluşçuluğu dair kavramlarından çeşitli sonuçlar saptanmıştır.

Çalışanların kendi çalışma yaşamı üzerinde ne derece etki edebildiği konusunda bir fikri olmalıdır. Bu da en temelde her şeyde olduğu gibi çalışmanın da bir felsefesi olduğunu farketmekten geçmektedir. Bu çalışmanın çalışanlara, çalışma üzerine etkili bir şekilde düşünceleri konusunda katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değer, Değer Yaratmak, Varoluşçuluk, Çalışma.

Title of the Thesis: Relation Of Creating Values And Work Life: An Existentialist Perspective On Work

Author: Damla AYHAN

Supervisor: Professor Ali TAŞ

Date: 08.03.2021

Np: iv (pre text) + 51 (mainbody) +1 (App.)

Department: Bussines Menagement

Subfield: Management and Organization

This study reveals that the study is an important indicator of the existence process in the philosophy of existentialism and the adventure of humanization, based on the reasons in the literature, it is necessary to know the position of the person who does not have the dominant values in the society, the place he wants to reach and what he does to achieve this. explains that it should be placed.

It is aimed to explain the personal characteristics of people, their perception of the world and their approach to value creation based on the definition of existentialism, its basic philosophy, the words of the thinkers who contributed to this view, to explain individual and universal values, work life and development in general terms, and to reveal its relationship with existentialism.

Qualitative method was used in the study and data were obtained by semi-structured interview. There are questions prepared to learn the demographic characteristics of the participants and the characteristics of working life and interview questions to determine the perception of value. The data obtained were analyzed using the inductive analysis technique. employees and managers on their environment in different sectors in various provinces of Turkey constitute the universe of the study. Participants were selected by purposeful sampling method. The sample of the research consists of 12 employees and 12 administrators participating in the work environment that constitutes the universe.

Existential traces are frequently encountered in the responses of working individuals, while more traditional attitudes are observed in the responses of executive individuals. In the whole of the study, various results were determined from the concepts of Kierkegaard, Sartre, Heidegger and Jaspers on existentialism.

Employees should have an idea of the extent to which they can affect their work life. This is due to the realization that working has a philosophy, as it is in everything. This study is expected to contribute to the employees to think about the work effectively.

Keywords: Value, Creating Value, Existentialism, Working.

GİRİŞ

İnsanı diğer canlılardan ayıran özelliklerin başında eylemlerini bilinçli amaçlar doğrultusunda gerçekleştirmesi gelir. Bu yol bizleri çalışmaya götürmüştür, yolun engebeli oluşu, uzun oluşu, tek ve nihai bir yolun olmayışı ise çeşitli çalışma şekillerini ortaya çıkarmış hatta tanımlanan çeşitli işleri yapmanın da birden fazla yolunun olduğu, son zamanlarda ise yeni yeni çalışma biçimleri oluşmuş, insanların kendilerini bir kalıba oturtmasının mümkün olmadığı kişisel uzmanlık alanları şekillenmiştir, tanımlamaların yetersiz kalışı bu tanımlamalar yerine çalışma felsefesine eğilmek gerektiğini göstermiştir. Kişisel çıkarlarına ulaşmak isteyen, amaçlarını gerçekleştirmeyi arzulayan insan ancak çalışarak başarıya ulaşabilir. İnsanın bütün bunları gerçekleştirebilmesi ile çalışmanın gerekliliği arasındaki ilişkinin incelenmesi kendini ve yaşamı anlamlandırabilmesinde büyük rol oynar.

Herhangi bir çalışmayı övmeyen aynı zamanda yermeyen, her insanın eşit olması gibi unvanlardan, statülerden, tanımlamalardan bağımsız bir şekilde Aristoteles'in mutluluğun en iyi şey olduğunu söylemesi üzerinden düşünersek kendine uygun bir çalışmayı sürdüren bununla mutlu olan bir kişiye ne denilebilir ki? Platon'un idealar dünyasının yansımasını sevdiği işi yaparak kendini gerçekleştirmiş bir insanın tüm vücudunda görebileceğimizi söylersek fazla olmuş olmayız değil mi? Peki Nietzsche'nin üstinsanı Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde belirlediği kendini gerçekleştirme basamağının ötesine çıkan kişi ise bu bengidönüş yolculuğundaki kişi kendini bulduğu bir çalışma aracılığıyla yolunu ilerletmiş olamaz mıdır? İşte tam bunlardan söz ederken çalışmayı kutsamak, yermek, tanımını yapmak, sınırını koymak niyetinden çok uzakta kendini aşmaya, dünyaya anlamlı bir şeyler bırakmaya, içindeki gücü keşfetmeye, dünyayla bağlantı kurmaya, kendin olmaya dair insanın üzerine eğilmiş bir felsefe olan varoluşçulukla bağlantısını keşfetmeye dair çabayı aktarmaya çalışmaktayız.

Çalışmanın Önemi

Çalışma hayatı, insan hayatındaki en önemli olgulardan biridir. Dolayısı ile insanlar her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da birtakım değerlere sahip olurlar. İş değerleri adını verdiğimiz bu değerler, çalışanlara, örgütün amaçlarına ulaşma çabalarında neyin doğru ve uygun neyin ise yanlış ve uygun olmayacağı konusunda rehberlik eder

(Weihrich ve Koontz, 1993). Bireylerin iş hayatını şekillendiren kültür unsurları arasında en önemli yere sahip olan öğeleri arasında, bu toplumun tarihsel süreç içinde geliştirmiş olduğu değer ve değer yargıları sistemleri, sosyal normları ve iş gelenekleridir (Shkaratan ve Karacharovski, 2002).

İş dünyasında rekabet koşullarının artması, işletmeler için kaynaklarını etkin kullanma baskısını artırmaktadır. Rekabete yanıt üretme, işletme yaşamını sürdürebilme ve değişimi yönetme adına insan kaynağının yönetilmesi en önemli işletme faaliyetlerinden biri olarak görülmektedir. Değişime ayak uydurabilmek, örgütlerin sahip olduğu en değerli unsur olan insan kaynağını en iyi şekilde kullanmak ve tatmin olmuş bir işgücü yaratmakla mümkündür. Çalışma konusunda ise işletmelere yansımaları açmadan kişinin kendi çalışma felsefesini şekillendirmesi konusunda alternatif fikir arayışına yönelmekle başlayıp, çalışma yaşamının içine düğüldüğü zaman bunu entegre edebilirliğimizin tartışmasına dair alternatif fikir vermeye çalışmaktayız.

Sartre felsefesinde, insan her şeyden önce, manasız bir varlıktır ve kendini beyhude bir hayat karşısında bulmaktadır. Bu durum ile karşı karşıya gelme, insanda bir irkilme ve tikslenme hali vücuda getirir (Sartre, 2010). İnsan, bir yandan varlığın bütün ağırlığını kendi omuzlarında hissetmekte diğer yandan da onun bir saçmalaktan ibaret olduğunu kavramaktadır. Anlamsız ve yetersiz hisseden kendisini temellendiremeyen insan tedirgin olur (Ritter, 1954). Özsüz, doğasız ve yazgısız kalan kişi ne olduğuna, kim olduğuna, nereye gideceğine, kim olacağına kendisi karar vermek, böylece kendi varoluş değerini yaratmak zorundadır. Varoluşçuluğun temelinde insanın kendini anlamlandırma çabası ve anlamlandırabildiği ölçüde insanlaşabildiği düşüncesi yatmaktadır. Kendini inşa etme durumunda olan insan, bunu yaşamında sürekli eylemde bulunarak yapacaktır. İnsanın kendini anlamlandırma çabası, aktif bir şekilde ürün ortaya çıkarabildiği bir alan bularak meslek sahibi olmasından geçmektedir.

Bu çalışma, çalışmanın, varoluşçuluk felsefesindeki varoluş süreciyle insanlaşma serüvenindeki önemli bir gösterge olduğunu ortaya koymak, literatürdeki nedenlerden hareketle, toplumda egemen olan değerlere sahip olmayan kendi değerini yaratmaya çalışan insanın, iş yerindeki konumunun, ulaşmak istediği yerin ve bunu gerçekleştirmek için ne yaptığının bilinmesinin gerekliliğinin ortaya konulmasının gerektiğini açıklamaktadır.

Günümüz rekabet koşulları dikkate alındığında çalışanların yaratıcılığını ortaya koyabilmeleri, en iyi oldukları şekilde çalışmaları ve böylece işletmeye, çevreye, diğer insanlara katkıda bulunabilmeleri önemli bir rekabet avantajı olarak değerlendirilmektedir. Aynı şekilde Sartre’a göre, insan, insanlığın bütün değerlerini kendisi yaratır ve bunu tek başına yapar. Biz insanlar, seçim yaparken sadece kendimizi değil aynı zamanda bütün insanlığı seçmiş oluruz. Ona göre, insanın kendisini seçmesi, bütün insanlığı seçmesi demektir. Bu yüzden biz olmak istediğimiz kimseyi yaratırken herkesin nasıl olması gerektiğini de belirlemiş oluruz.

Kendini seçen kişinin aynı zamanda bütün insanlığı seçmesi, onun sorumluluğunu da bir o kadar arttırmıştır. Kişinin seçimleri, bütün insanlığı ilgilendirdiğinden sorumluluğu hem kendisine hem de tüm insanlığa karşıdır. Çünkü Sartre’a göre, “bireysel edimler bütün insanlığı bağlar, demek ki yalnızca kendimden değil herkesten de sorumluyum. Kendime karşı sorumlu olunca, herkese karşı da sorumlu oluyorum. Seçtiğim belirli bir insan tasarısı kuruyorum yani kendimi seçerken insanı seçiyorum” (1946). İşletmelerin de içinde yaşadığı toplumdan ve ortamdan bağımsız olduğunu söylemenin doğru olmayacağı bir yana içinde bulunduğu toplumu şekillendirme gücüne dahi sahip olduğunu söyleyebiliriz. İşletme içinde, değer yaratan bir çalışanın, bu yolla tüm dünyayı etkileyebilmesi, Sartre’nin bu düşüncesiyle benzeşmektedir.

Verimlilik, karlılık gibi değişkenlerin ötesinde işletmeler için çeşitli alanlarda yeteneği olan, zeki, yaratıcı, performansı yüksek, gelişime, değişime, yeniliğe açık ve bunları yaratabilecek çalışanın varlığı önemli bir unsur haline gelmiştir. Bu özelliklere dayalı olarak ortaya çıkan sonuçlar önemli performans göstergeleri arasında değerlendirilmektedir. İşte bu noktada kendini geliştirmeyi dünyanın gelişmesinde bir köprü olarak kullanmayı hedefleyen insanların varlığının, çalışma yaşamında kariyere işaret edecek şekilde ortaya konulabilmesi bu çalışmanın yapılmasının gerekliliğini göstermektedir.

Çalışmanın Amacı

En temelde insan ve çalışma arasındaki ilişkiye dair bir felsefe sunmaya çalışırken Mengüsoğlu’nun ortaya koyduğu, bilen, yapıp-eden, değerleri duyan, tavır takınan, önceden gören, önceden belirleyen, isteyen, özgür, çalışan, sanatın yaratıcısı, biyopisişik bir varlık olarak insan (Mengüsoğlu, 1988) arasından özellikle üzerine

eğileceğimiz konuya ışık tutması bakımından çalışan insan ve değerleri duyan insana değinilecektir.

Sartre, varlık üzerinde sınıflandırma yapılırken kendinde varlık olarak nesneler dünyasını, kendisi için varlık olarak ise sadece insanları tanımlamıştır. Kendisi için varlık, düşünür, anlam arar anlam verir, hareket geçer, bilinçli amaçları vardır, sorumluluk alır, cesaret gösterir, ilerlemeye çalışır, insan olmaya çalışır, kendinde varlık gibi belirlenmiş bir özü yoktur ağaç ağaçtır ağaç olarak kalacaktır ama insan varoluşunu kendisi oluşturacaktır.

Kendini seçmiş insanın sırtına her türlü tanımlamayı yüklemekten ziyade onun tamamen özgür olduğunu, özgür seçimleriyle kendini şekillendirdiğini ve kendini seçmekle tüm insanlığı seçmiş olduğunu söylemekte fayda var. Kendisi için iyi olanın tüm insanlık için iyi olduğunu bildiği için çalışma yaşamını da bu şekilde değerlendirecektir.

İnsanların kişisel özellikleri, dünyayı algılayış biçimleri ve yaşam şekillerinin değer yaratmaya dair yaklaşımlarını varoluşçuluğun tanımı, temel felsefesi, bu görüşe katkı veren düşünürlerin sözlerinden hareketle açıklamak, bireysel ve evrensel değerler, çalışma hayatı ve gelişiminin genel hatlarıyla açıklanması ve varoluşçuluk ile ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır ve yarı yapılandırılmış mülakat ile veriler elde edilmiştir. Mülakat formu elle ve online olarak dağıtılıp toplanmıştır. Mülakat formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini ve çalışma hayatına yönelik özellikleri öğrenmek amacıyla hazırlanan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise değer algısını belirlemeye yönelik mülakat soruları yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin çeşitli illerinden iletişime geçilip sadece araştırmanın yürütülmesine izin veren çalışma ortamlarındaki çalışanlar ve yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini izin verilen çalışma ortamlarından ulaşılan 12 çalışan ve 12 yönetici oluşturmaktadır. Örneklem, amaçsal örneklem seçim yöntemi ile seçilmiştir.

Çalışma değer kavramı üzerine olduğu için bu sorulara cevap verecek çalışanları bulmak zor olabilmektedir. Yöneticilerin iş yoğunluğu sebebiyle ile görüşme

yapılabilmesi zaman alabilmektedir. Ayrıca çalışmanın konusu gereği kişisel sorulara cevap vermek istenmeyebilmektedir. Görüşme yapılan kişiler gizlilik nedeniyle firma isimlerini vermek istememiştir. Ayrıca çalışma için başvurulacak kaynak kısıtlı olduğu için zorluk çekilebilmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde, değer, değer yaratmak, değer çeşitleri, anlamlı ve anlamsız çalışma gibi kavramlardan söz edilmektedir. Değer yaratmanın çalışma ile bağlantısının aranmasından önce bu kavramı açıklamaya yönelik çaba sarfedilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, değer yaratmak denilince akla gelen varoluşçuluk felsefesinden söz edilmektedir. Varoluşçuluğu açıklarken bu felsefeye önemli katkıları olmuş; Kierkegaard, Sartre, Heidegger ve Jaspers adlı düşünürlerin düşüncelerine ve kavramlarına yer verilmiştir. Düşünürlerin görüşlerinden hareketle çalışma ile bağlantılar kurulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, değer yaratmak ve çalışma ilişkisi aranırken mülakat aracılığıyla bu kavramların bağlantısının pratikte nasıl yansıdığı öğrenilmek istenmiştir. İnsanların değer anlayışı ve kendilerini yaratma sürecinde bu değerleri ne ölçüde çalışma hayatına yansıtabildikleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM 1: DEĞER YARATAN VE ÇALIŞAN İNSAN

Çalışmanın bu bölümünde; değer, değer yaratmak, değer çeşitleri, anlamlı ve anlamsız çalışma gibi kavramlardan söz edilmektedir. Değer yaratmanın çalışma ile bağlantısının aranmasından önce bu kavramı açıklamaya yönelik çaba sarfedilmektedir.

1.1. İnsanın Değerleri

İnsan varlığının tezahürü olarak felsefe, bilim ve sanatın yanında meraklı olması ve refah arayışının mevcudiyeti sürekli üreten ve kendisini keşfeden bir yapıyı ortaya koyar (Mengüşoğlu, 1958: 126). Bunun yanında duygusal bütünlüğü olan yani seven ve sevilen bir varlık olması insanın toplumsal yönünü göstermekle birlikte insanın varlık alanını birçok fenomenin oluşturduğu görülmektedir.

İnsanın içinde bulunduğu bu fenomenler arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Bu bağ bilimsel olarak belirli ölçütlerle ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Hem fen bilimleri hem sosyal bilimler açısından insanın varlık alanının birçok değişkenin birbirleriyle değerlendirilmekte olduğu bilinmektedir. Bu değişkenlerin varlığının ve bağ yapısının anlam kazanması değerlerin ve değer duygusunun varlığıdır (Mengüşoğlu, 1988: 160). Bu değer insanın iradesiyle ve seçim yapan bir varlık olmasıyla daha da anlam kazanmaktadır

Değer duygusu, insanın kendi iradesiyle seçim yapabilmesi ve hangi durumun öncelik kazanmasını sağlaması yönünden, insan hayatında merkezi bir yer tutmaktadır. Bunun yanında insan sadece kendi iradesiyle karar verebilen veya uygulayabilen bir dünyada yer almamaktadır. Ötekinin kararıyla kendi kararının örtüştüğü veya zıtlığı bir toplumsal yapı içinde bulunmaktadır. Bu yapı içerisinde insan hem olan bitene karşı bir tavır içinde olup, kendi yaptıkları ile de bir duruş içerisinde bulunmaktadır.

İnsanın belirli bir tavır ve duruş içerisinde olması genel geçer bir yapıdır. Birey her alanda bu tavrı sürdürmektedir. Sürdürmekte olduğu bu tavrı belirlemesi faaliyet öncesindedir. Birey bu tavrı takınmazsa bilimsel, felsefi ve sosyal olarak başarılı olması mümkün değildir. Bu açıdan insan içinde bulunduğu varlık alanı için sezgisel bir öngörü ve bu öngörü için strateji yapması gerekmektedir. Bu öngörü için bilgi zorunludur (Mengüşoğlu, 1988: 161).

Bireyin sürdürmesi gereken tavır için gerekli olan bilgi için gerekli olan dinamik ise istemedir. İstemi olmayan birey belirli bir tasarım oluşturamaz. Ayrıca çok olasılıklı bir

yaşam düzleminde hangi yoldan gideceğini belirleyemez (Schopenhauer, 1819: 78). Bu açıdan insan istediği hayatı yaşayabilmesi için, neyi nasıl istediğine kanaat getirmesi gerekmektedir. Bu kanaat bireyin yaşayacaklarını öncelikli hale getirecek ve bu öncelik ona gerekli usulü oluşturması için zemin oluşturacaktır.

İnsanın istemi dışında bir tasarım içinde bulunması ve onun başarılı olmasını beklenilmesi, onu rastlantıya terk edilmesidir. Bu rastlantı, insanın başarılı olması için bir belirsizliktir. Bu belirsizlikten çıkması için insanın özgür olması ve özgür olan diğer insanların varlık koşullarına katılması gerekir. Bu katılım insanın yapabileceklerinin belirgin ve uzamsal olarak zamanın boyutlarını da içermelidir (Schopenhauer, 1819: 82). Çünkü insanın başarısı belirli bir süreç ve eğitimle mümkündür (Mengüşoğlu, 1988: 124).

İnsan tek başına yaşayabilecek bir varlık değildir. Bir toplum içerisinde yaşamak zorunluluğuyla birlikte disharmonik bir yapıya sahiptir. İnsanın bu yapısı hem iyinin hem kötünün hem haklılığının hem haksızlığının hem melek olmanın hem şeytan olmanın birbirine karşıt bu çekirdeklerini barındırdığını ifade eder (Mengüşoğlu, 1988: 127).

İnsanın bu zıtlıkları içinde barındırması sebebiyle genel bir sabitlik durumundan söz edilemez. Genel olarak insanın bir kural veya sabiteye ihtiyaç duyması da söz konusudur. Çünkü insan karmaşıklık içerisinde yaşamını sürdürmesi imkânsızdır. Bir taraftan tüketirken bir taraftan üretmek zorundadır (Kuçuradi, 1971: 56). Bu zorundalık insana bazı çabaları zorunlu kılmıştır. İnsanın bu çabaları, varlığını idame ettirecek imkanların oluşması ve kendi hayatını yaşayabilmesini sağlamaktadır.

İnsanın disharmonik yapısının tezahürü olarak devlet kurmuş ve bu şekilde başarısının devamını meşruiyet kazandırmaktadır. İnsan hem kendi özgürlüğü hem de bir başkasının özgürlüğü açısından, devletin karmaşayı kaldırıcı ve düzen sağlayıcı özelliği ile kabul görmesi kolay olmaktadır (Mengüşoğlu, 1958: 83). Bunun yanında başarının sürdürülebilir olması insanın inanç ve bilgi konusundaki sorgulayıcı ve sentez yapan bir konuma gelmesini sağlamaktadır. Bu açıdan insan sorgulayabilen hatta doğma inancı dahi sorgulayan bir misyona sahip olmaktadır.

İnsanın bilgi açısından ihtiyacını gideren ve onun hayata karşı eğitilmesi için gerekli olan bir başka alanda sanattır. Sanat ve teknikle birlikte insan hayatı daha kolay ve pratik hale gelmektedir. Bu açıdan insanın sanat ve teknik alanlarında insanın başarı

teşkil edecek yaşantıları oluşması gerekir. Bu yaşantılar insanın bilgiyi sürekli olarak canlı tutması açısından önem arz etmektedir. Bilginin unutulmaması yok olmaması açısından uygulamaya yönelik çalışmaların devam etmesi gerekmektedir. Bu devamlılık dil ile kuşaklara aktarılmaktadır. Dil insanın varlık koşulu ve zorunlu bir yeteneğidir (Mengüşoğlu, 1958: 88).

Bütün bu insan yetenekleri temelini, insanın biyopsişik varlık yapısında bulurlar. İnsanın biyopsişik bir varlık olması da onun kendi başarısı değildir; ona doğa tarafından verilmiştir. İnsan onu değiştiremez; ancak onda temelini bulan yetenekleri geliştirebilir. Biyopsişik varlık, öteki başarılar gibi, bilginin de temelini bulduğu yerdir. Bilgiyi meydana getiren yeteneklerin niteliği ile biyopsişik varlık arasında sıkı bir bağ vardır (Mengüşoğlu, 1988: 95). Görüldüğü gibi insanın bütün varlık koşulları birbirine bağlı olmakla birlikte birbirinin gerekliliğidir.

1.1.1. Değer Yaratın İnsan

Değerler üç şekilde tasnif edilmektedir. Bunlar yüksek değerler, araç değerler ve davranış değerleridir (Mengüşoğlu, 1988: 160). Yüksek değerler; sevgi, nefret, bilgi, doğruluk, yalancılık, masumluk, saflık, dürüstlük, dostluk, hak ve haksızlık, adalet, güven, güvensizlik, inanma, söz verme, saygı, şeref, iyi ve kötü gibi değerlerdir. Araç değerler; yarar, çıkar, kuşku, çekememezlik, kıskançlık, her türlü maddesel değerler ve buna benzer değerlerdir. Davranış değerleri ise; moda, zevk, alışkanlıklar, sosyal değerler, davranış, görgü kuralları, otomatik eylemler ve buna benzer değerlerdir. Bütün bu değerler hangi grupta olursa olsun insanın eylemlerini yönetmektedir.

Yüksek Değerler

Yüksek değerler, doğrudan ve dolaylı olarak gerçekleştirilir. Bu iki gerçekleştirme şeklinin hangisinin olacağı, değer duygusunun açıklığına ve eylemlerin niteliğine bağlıdır (Mengüşoğlu, 1988: 161). Değer duygusu açık ve eylemin niteliği karmaşık değil ise eylem doğrudan gerçekleştirme şeklinde olur. Örneğin A, B'ye değerli bir varlığı bir koşulla emanet ediyor: Eğer başına bir şey gelirse, bu emanet çocuklarına verilecektir. Fakat A, bunu B'ye tanıksız veriyor. Doğrudan bir eylem, bu değerli emaneti verilmesi gerekenlere düşünmeden vermektir. Fakat açık bir değer duygusuna sahip olmayan bir kimse, dolaylı, refleksiyonlu hareket edecektir.

Dolaylı gerçekleştirmede birey belirli bir süre karar vermekte zorlanır. Söz konusu değerleri yerine getirmekte düşünür. Sonuç olarak eylemi, ağır basan argümanlara göre gerçekleştirir. Yüksek değerlerin yönettiği eylemlerin gerçekleşmesi değer duygusunun gücüne bağlıdır.

Her yüksek değer yönettiği eylem, dolaylı bir oluşa dönüşebilir; bu değer duygusunun açık olma durumuna bağlıdır. Eğer değer duygusu açık değilse, ortaya olması gereken düşüncelerin yanında başka düşünceler çıkabilir. Bunun yanında refleksiyon da oluşabilir. Refleksiyon gerektiren durumlar çatışmanın olduğu durumlardır (Mengüşoğlu, 1958: 79). Çatışma bir değer diğer değer ile karşılaştırılmasıyla çözülebilir. Bu açıdan değerlerin zedelenmesi söz konusudur. Örneğin adalet ile sevgi değerleri çatışma durumu yaşayabilir. Bu durumdaki eylem doğrudan veya dolaylı olabilir.

Buna benzer bir durum olarak meslek seçimi örnek gösterilebilir. Özellikle genç bireylerde açık ve bağımsız bir değer duygusu oluşmamışa; bu genç birey sosyal çevrenin referanslarıyla hareket etmektedir. Bu dış faktörler bireyde seçim aşamasında karşılaştırmaya sebep olabilmektedir. Bu karşılaştırmalar içerisinde ağır basan faktör hangisi ise, ona göre karar oluşturacaktır.

Refleksiyonlu bir eylemde veya kararda problem oluşturacak durum farkına varmadan değer gruplarının yer değiştirmesidir. Yani yüksek değerlerin yeri araç değerlerin alabilme durumudur (Mengüşoğlu, 1958: 81). Örnek olarak meslek seçimi üzerinden gidilirse, toplumsal açıdan bir mesleğin seçimi veya kazanca göre seçimi araç değerler grubuna girer. Ancak birey burada değer olarak açık ve karmaşık olmayan bir değer duygusuna sahipse doğrudan, refleksiyona dayanmadan meslek seçimini yapar. Bunun yanında doğrudan eylemler dolaylı eylemlere göre azınlıktadır. Bu yönden her bireyin sahip olabileceği bir nitelik değildir. Bireyin bağımsız değer sahibi olması onun özgür bir insan olduğunu göstermektedir.

Dolaylı olan ve farkına varılmadan değer gruplarının değiştirilmesiyle gerçekleşen eylemler, en çok rastlanılan hareketlerdir. Değer duygusunun açık seçik olmaması bu durumun en temel nedenidir. Bunun yanında karmaşıklığın da sebebi değer duygusunun açık ve seçik olmamasıdır. Bu karmaşıklık anında değer gruplarının yer değişmesi yüksek ihtimal dâhilindedir. Dolayısıyla yüksek değerler ile araç değerler arasındaki yer

değiştirme, farkında olarak veya olmayarak, değerlerin münferit olarak bir yere sahip olmaması; açık seçik bir değer yargısına sahip olunmamasıdır.

Dolaylı bir davranışın ayırt edici özelliği, bir düşünme, hesaplama, karşılaştırma sonucu karar verilmesidir. Bu karar da genelde, yüksek değerlerden yana verilmiş karar olmaktadır. Bu eylemi yapanın aklanma durumu söz konusudur (Mengüşoğlu, 1988: 163). Çünkü durumların hesaplanması, düşünülmesi, onların birbiri ile karşılaştırılması değer duygusunu bulandırabilir. Daha sonra hesap yapan kişinin pişman olma durumu bu aklama durumunu ifade eder. Bunun yanında doğrudan eylemde değer duygusunun belirginliği bireye yön belirlerken, refleksiyonda bu belirginlik mevcut değildir.

Kompleks olarak yer bulan eylemler ve açık seçik bir belirgin oluşturmayan değer duygusu doğrudan eylemlerin yerini tutmamaktadır. Bunun sebebi olarak, kompleks eylemlerde yüksek değerleri ile araç değerlerin içi içe girmesidir. Bu iç içe olma durumu bir örgü gibi olmakla birlikte, analizinin elde edilmesi hesaplanan durum gündeme getirilmesiyle mümkündür (Kuçuradi, 1971: 66). Özellikle devlet kurumlarındaki bürokratik imaja sahip bireylerin eylemleri bu şekildedir. Hem bilimsel tutum hem de ekonomik çıkarım arasında bir yol belirlenmeye çalışılması bu zemini ortaya çıkartmaktadır. Ancak politika yapan bireyler için bu söylenemeyebilir ve daima dolaylı eylemler kurgusu içindedir. Sonuç olarak açık seçik olmayan eylemler içinde olan bireyler refleksiyonlu davranmaktadır.

Araç Değerler

Bu gruptaki değerler, maddesel değerler, ekonomik değerler, çıkara bağlı değerler, ihtiyaca yönelik değerler veya teknik değerler olarak ifade edilmektedir (Mengüşoğlu, 1988: 164). Bu değer grubu hayat içerisinde oldukça geniş bir yeri bulunmaktadır. Çünkü bu değer grubunun gerçekleştirilmesi insanın hayatta kalması ile ilgilidir. Bu durum yüksek değerlerin gözardı edilmesi anlamına gelmemektedir.

Birinci gruba giren değerlerin gerçekleştirme yolu olarak, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki sınıf belirlenmiştir (Mengüşoğlu, 1988: 165). Araç değerler grubunun yalnızca bir tek gerçekleştirme yolu bulunmaktadır. Bu gerçekleştirme yolu dolaylı gerçekleştirme şeklidir. Ancak araç değerler grubu ile yüksek değerler grubunun dolaylı gerçekleştirme şekli arasında fark vardır. Bu fark, yüksek değerlerde belirli koşullara bağlı olarak dolaylı gerçekleştirme mümkünken, araç değerler grubunda belirli bir

koşula ihtiyaç yoktur; burada dolalı gerçekleştirme doğrudan belirlenmiş bir fenomendir.

Araç değerler alanında doğrudan yapılan eylemler mevcuttur. Ancak bu durum çok az olduğu için değerlendirme kapsamında olmamaktadır. Bunun sebebi, araç değerleri öncelik yapan bireylerin çıkar maksatlı bir tutumda olmasıdır. Bu açıdan sürekli çıkarların ön planda tutulması bu eylemlerin değer açısından önemini araç grubuna taşımaktadır (Kuçuradi, 1997: 72).

Araç değerler alanında genel olarak dolaylı yapılan eylemler bulunmaktadır. Bu eylemlerin temel özelliği, bir hesaplama yapılma durumudur. Bu değer gurubu genel olarak kendi alanı sınırlarında pek kalmaz ve birinci değer grubunun eylemlerine karşıdır (Kuçuradi, 1997: 74). Birinci değer grubunun eylemlerini yönetmeye çalışma durumu bulunmaktadır. Ancak zorlayıcı bir özelliği bulunmamaktadır. Öznel olan ve özel iradeyle seçilen değerlerin benimsenmesi önemlidir. Aksi durumda birey bir araştırma içerisine girebilir ve değer duygusunun bilgisini elde etmek için belirli bir meşguliyet içerisinde olabilir.

İnsana değer duygusunun yönünü dikte edebilecek ve insanın değerler tarafından yönetilen eylemlerine sınırlar koyabilecek bir otorite bulunmamaktadır (Mengüşoğlu, 1958: 80). Bu sebeple ikinci değer grubu kendi içinde kalmamakta ve birinci değer grubunun alanına girebilmektedir. Ancak değer gruplarının yer değiştirmesi kalıcı bir durum değildir. Bu birçok faktöre göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu faktörler toplumsal, kültürel veyahut ülkesel olabilmektedir.

Araç değerler grubunun başka bir özelliği ise çatışmalar, yarışmalar veya hesaplaşmalar barındırmasıdır. Bu çatışmaları meşruiyet veyahut devletin yasaları düzenlemektedir. Ancak yüksek değerler alanında çatışma bulunmamaktadır. Her insan istediği ölçüde dürüst olmakla birlikte, istediği kadar sevmekte, istediği ölçüde bilim ve sanata ilgi göstermektedir.

Burada iki değer grubu arasındaki genel bir kural bulunmaktadır. Yüksek değerler insanları birleştirirken, araç değerler insanları birbirinden ayırmaktadır. Hatta araç değerler insanları birbiriyle çatıştırdığı için sonuç düşmanlıkla sonuçlanabilir. Bu değer grupları için başka bir ölçüt de şudur; araç değerler sürekli refleksiyonlu eylemler oluşmasına sebepken, yüksek değerler alanında bu durum yalnızca değer çatışmasında ortaya çıkmaktadır. Bu durum genel değildir; bu durum değer duygusu açık seçik

olmadığı zaman ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında değer grupları birbiriyle ayrıştırılmadan ve mutlaklaştırılmadan değerlendirilmelidir. Çünkü insanın hayatı her iki değer gruplarıyla yönetilmektedir (Mengüşoğlu, 1988: 166).

Değer grupları birbirinden ayrıştırılırsa somut hayat insana teğet olan bir yapı haline gelir. Değer grupları mutlaklaştırılırsa hayatı iki bölerek heterojen bir yapı oluşturarak, birisini göklere çıkaran, öven, ötekini yadsıyan, yok sayan, aşağı gören, birisini ötekisine götüren metafizik “izm”lere dönüştürülür. Örneğin, yüksek değerler mutlak hale gelirse metafizik idealize edilmiş olur, ideal olan mutlak haline getirilmiş olur. Bu sebeple insanın gerçek hayattan kopması muhtemeldir.

Araç değerler mutlaklaştırılırsa insan kendini metafizik materyalizme kaptırmış olur. Bu sebeple ikinci değer grubu oldukça yüceltilir. Buna karşın yüksek değerler yadsınır, araç değerler ön plana çıkartılır. Böylelikle insan maddeci bir sıfat edinir. Bu sıfat insanı soyluluktan, değerlilikten ve anlamlılıktan uzaklaştırır. Anlam ve değer olmadan da insan yaşayamaz.

Gündelik hayatta her iki değer grubu iç içedir. Bu durum değerlerin doğal varlığını ifade eder. Bu gerçek hayatın dayandığı bir fenomendir. Ancak bu değer gruplarının birbirlerine hizmet etme amacının dışındaki fonksiyonları devam ettirmemek gerekmektedir. Yani birbirlerinin emrine girmemesi veya birbirlerinin araç olarak kullanılmaması gerekmektedir. Bu açıdan her bir değer grubunun varlığını devam ettirmesi ve insanın yaşayabilmesi için konumlandırılması gerekmektedir. Çünkü değerlerin varlığı insanın varlığından dolayı bir önem kazanmış olup, toplumsal yapının bir dinamiği olmuştur.

Gerçek hayatta araç değerlerin, yüksek değerlerin yönetimi altına girmesiyle pek rastlanılmaz. Ancak yüksek değerlerin buyruğu altına girmesi görülmektedir. Değer duygusu alanında eğitim çok önemli rol oynar. Çünkü kökleşmiş değer duygusu ile savaşılmaz, çözüm olarak savaşmak bir netice vermez. Değer duygusunun gelişmesi çocukluk yılları itibarıyla başlaması, erken eğitimin başlaması demektir. Değerler insanın biyopsişik yapısına hitap ederler ve bundan dolayı gelişmesi gerekmektedir. Eğer bu dikkate alınmazsa değer duygusu ve buna bağlı yetenekler gelişemezler. Kant’ın söylediği gibi, insan hem iyi hem de kötü yeteneklerle birlikte dünyaya gelir. İnsanın sahip olduğu doğal yetenekleri eğitim geliştirir; eğitim, bu doğal yetenekleri

hem iyi hem de kötü anlamda geliştirebilecek güçlerden biridir (Mengüşoğlu, 1988: 167).

Her çağda yüksek değerlerin öncülüğünü yapan insanlar bulunmuştur. Bu değerlerin idealize edilmiş haliyle topluma yön vermişlerdir. Dolayısıyla insanın hayatında yüksek değerlerin bir şekilde yansımaları olacaktır. Bunun yanında idealist insanların varlığı veya çoğaltılması eğitimle mümkündür. Bu, matematik, teknik, sanat ve müzik gibi yeteneklerin geliştirilmesi gibi örneklendirilebilir.

İnsanın biyopsişik yapısında bulunan yeteneklerin gelişmesi için, doğru çevre ve doğru fırsatların oluşmaması halinde bu yetenekler kaybolmazlar. Bu yetenekler doğru eğitim ve gelişim araçlarıyla geliştirilebilir ve istenilen seviyeye getirilebilir. Aynı şekilde değer duygusu da doğru eğitimle geliştirilebilir.

Davranış Değerleri

Bu değer grubunda zarar bulunmamaktadır. Değer eylemleri yöneten şeydir. Bunun farkında olup olmamak önem teşkil etmez. Bu değer grubundaki eylemleri yöneten değerlerin farkında olmadan biriken yaşantı oldukça çoktur. Yani insan çoğu kez davranışının neyi yönettiğinin farkında değildir (Mengüşoğlu, 1988: 168).

Bu değer grubunun içerisine modayı, zevkleri, alışkanlıkları, gelenekleri, sosyal davranış şekillerini, sorumsuz değerleri ve otomatikleşen eylemleri yöneten değerler girmektedir (Mengüşoğlu, 1958: 93). Otomatikleşen eylemler de herhangi bir şekilde hedefler tarafından yönetilmektedir. Ancak fenomenler izlenirse hedefler saptanabilir. Bu açıdan her insan eyleminin çabası ister bilinsin ister bilinmesin, bir hedefe ulaşmaktır.

Birçok durumda bu hedefler kaybolmaktadır. Bu bilginin kaybolması insanın zararından çok faydasına olmaktadır. Çünkü bu bilginin kaybolması insanın yükünü hafifletmektedir. Ayrıca bu eylemler baştan beri otomatik eylemler değildir. Baştan beri otomatik olan eylem yoktur. Bu eylemler zamanla otomatikleşirler. Bazı eylemlerin otomatikleşmesiyle, otomatikleşmesi olası olmayan daha önemli ve karmaşık olan eylemler için zaman ve güç kazanılır. Örneğin gündelik hayat içerisinde, yemek yemek, kıyafet değiştirmek, eve girip çıkmak, araba kullanmak gibi durumlarda düşünmek zorunda kalsaydık, hayat yaşanılmaz bir hal alırdı. Ayrıca eylemlerimizin otomatikleşmesi bilim için ayrı bir araştırma alanıdır. Bilim ve teknik olabildiğince

otomatikleşmeyi hızlandırıcı çalışmalar yapmaktadır. Bu yöndeki çıktıların hepsi insanın yükünü hafiflettiği söylenemez. Bu alandaki çıktıların nasıl bir nitelikte olduğu analizi gerekmektedir.

Modayı, gelenek ve görenekleri, insanın otomatikleştiren eylemlerini, sosyal davranış şekillerini yöneten değerler, özel bir değer sınıfı oluşturmaktadır. Bu özellik bu değer grubunun değişken bir yapı içinde olduğunu göstermektedir. Çünkü çağdan çağa, kültürden kültüre, ulustan ulusa değişirler; hatta aynı kültür içinde dahi sınıf sınıf değişkenlik gösterirler. Her ulusun ve bu ulusa ait kültürel özellikler içindeki dinamikler kendisinden farklı uluslar ve onlara ait kültürler içinde farklılıklar göstermektedir. Aynı şekilde moda ve gelenekler hatta alışkanlıklar için de geçerlidir.

Sosyal davranış şekillerinde de tiranlık vardır. Bu tiranlığı gözardı etmek veyahut dikkate almamak mümkün değildir. Dikkate almayan bireyler toplumsal baskı ile karşı karşıya kalırlar. Kendi zevklerine göre gelenek oluşturamazlar. Ancak bu yapının kölesi olmak değildir. Birey sadece yaptığı eylem açısından toplum içerisinde karşılıksız bir konumda kalır. Bu açıdan geleneklerin geçmişten bu yana nesillere taşınmasına karşı bir duruş sergilemesi mümkün değildir (Kuçuradi, 1971: 108). Bunun yanında değişkenlik gösteren bu değer grubu içerisinde sübjektif alanlar vardır. Bu alanlarda birey özgürce davranabilir. Bunun dışındaki kalıplaşmış davranış yapılarına müdahale etmesi oldukça zordur.

Belli koşullar altında birey için veya bir toplum için faydalı olan bir diğer birey veya toplum için zararlı olabilir. Bu açıdan bir görecelik araç değerler grubuna giren tüm değerler için geçerli değildir. Örneğin beslenme, barınma, giyinme durumları gibi. Bu durumlarda belirli ölçüde herkes için aynı olan ortak bir payda vardır. Bu payda aşırılık halinde bozulur veyahut asgari sınırı aşınca ortaya çıkar. Bunun yanında ikinci ve üçüncü grup değer alanlarının değişkenliği mümkünken birinci grup değer alanı yani yüksek değerler değişmemektedir. Yüksek değerler her ne olursa olsun çağdan çağa, ulustan ulusa, kültürden kültüre değişiklik göstermezler. Verilen sözü tutmak, dürüst olmak, güvenilir bir insan olmak, doğru ve haklı olmak her insan için, her ulus için, her kültür çevresi için aynı anlamı taşır. Aynı şey olumsuz değerler için de geçerlidir: Yalan söylemek, dürüst olmamak, haksızlık yapmak, sözünü tutmamak bütün insanlar için, bütün toplumlar için aynı şekilde olumsuzdur.

1.1.2. Çalışan İnsan

Çalışma, insan olmanın varlığı ile ilgili temel bir olgudur. Ayrıca insanın özel bir eylemidir. İnsanın, hayatının her alanında ortaya koyduğu tüm başarıları, elde ettiği tüm sonuçlar ve yapmış olduğu tüm uğraşlar çalışan bir özellikte olmasıyla ilgilidir. İnsanın hayatta kalmasını doğa üstlenmiştir. Doğa insana yaşaması için imkân sağlamıştır. Bu imkanı çalışarak ve düşünerek kullanıp hayatta kalmak işi insana bırakılmıştır. İnsanın hayatta kalması için de bilimsel ve sosyal olarak belli bir yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Bu yeterliliği de kendi çabasıyla oluşturmak zorundadır (Mengüşoğlu, 1988: 262). Bu zorunluluk bireye fazla gelmekle birlikte, toplum bu yeterliliğin oluşması için belirli sistemler kurmuştur. Sanayiler, üretim merkezleri, eğitim kurumları, organizasyon ve hizmet sistemleri bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında insanın bir diğer insana muhtaçlığı toplumsal olarak bu sistemlerin oluşmasının ilk adımıdır. Tek başına insan çaresizdir. Bu çaresizlik toplumsal dayanışma ile ortadan kalkar ve edinilmiş imkanlar kuşaktan kuşağa aktararak toplumun ve insanın yaşam olanağını sürekli hale getirir. Bu süreklilik insanlığın devamı için zorunludur. İnsanın ihtiyaçlarını karşılanması bu sürekliliğe bağlı olduğu için her birey bu sürekliliğin olması için emek göstermektedir.

İnsan planlı yaşayan bir varlıktır. Kendisi ve diğerleri için kaygılanarak bir çaba içerisine girmekte ve çalışmaktadır (Kuçuradi, 1997: 147). Bu çalışma tahmin edilemeyen durumlar veya gelecekte olabilecek problemler için insanın içgüdüsel olarak yaptığı bir durumdur. Bu durum bireyin daha korunaklı ve yaşamını sürdürebilmesi için aldığı önlemler ile ilgili olup, oldukça önemli bir şeydir. Bu önem günümüz toplumsal standart ve teknoloji değerlendirildiğinde anlaşılacaktır. Çalışma yalın bir durum değildir, karmaşık ve çok ögeli bir örgüdür. İnsan hem bilgi olarak hem de teknik açıdan bazı araç ve gereçleri sağlayarak çalışmayı gerçekleştirir. Bu açıdan insan çalışması için hem teknik olarak bilgi hem de araç ve gereç üretmek zorundadır.

Bilginin varlığı insanın çalışmasına ve çaba göstermesine bağlıdır. Çünkü bilgi hâlihazırda verilmemiştir. İnsanın bilgiyi üretmesi veya edinmesi gerekmektedir. İnsan, bilgisini, bilim, felsefe, teknik ve sanatı bugünkü düzeye getirmek için oldukça çaba sarf etmiştir. Geline bu düzey insan için gelinen son düzey de değildir.

Anlamlı Çalışma

Yüksek değerler tarafından yönetilen ve bu değerlerin kapsadığı çalışmalardır. Böyle bir çalışma gerçekleştiricisini mutlu eder. İnsanın varlığını anlamlı hale getiren bir çalışma şeklidir. Bütün verimli ve yaratıcı çalışmalar bu tür çalışma grubuna girer. Böyle bir çalışma insanın ikinci doğası haline gelir (Mengüşoğlu, 1988: 264).

Anlamalı çalışma içerisinde olan insan, çalışmakta zorlanmaz ve bu bireye çalışma gibi gelmez. Çalışma onun bir varlık tarzı olur. İnsan bu varlık tarzının dışına çıktığı zaman büyük bir eksiklik duyar. Bu yüzden çalışmasında anlam bulan insan mutlu insan olarak değerlendirilir. Bu mutluluk yüksek değerlerin yönettiği çalışma durumlarında mümkündür. Bu mutluluk insanın çalışma şekli, tarzı veya basamağından ziyade değer duygusuna bağlıdır. Bundan dolayı hiçbir çalışma küçük veya aşağı olarak değerlendirilmemelidir. Bu açıdan önemli olan çalışmanın yüksek değer tarafından yönetilmesidir (Navaro, 2014: 87). Örneğin herhangi bir ayakkabı ustası ile bilim adamı arasında çalışmanın verdiği mutluluk açısından bir fark yoktur. Burada önemli olan değer duygusudur.

Anlamdan Yoksun Olan, Anlamını Kaybeden Çalışma

Bu çalışma türü, sevilen ve benimsenen bir çalışma şekli değildir. Bu çalışma şekli araç değerler tarafından yönetilen çalışmalardır. Bu çalışma şeklinde bireyler insanlar daha çok zaruri olarak gidermesi gereken ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırlar (Mengüşoğlu, 1988: 265). Yüksek değerler bu çalışma türünde olmaz. Özellikle sanayileşmenin oldukça fazla olduğu günümüzde otomatikleşen, makineleşen insanların içinde bulunduğu çalışma şekli bu çalışma grubuna girmektedir. Anlamını yitiren çalışma türü, bireye zahmet ve külfet duygusu oluşturmaktadır. Bu çalışma şekli bireyin altında ezildiği ve hızlıca tatil olmasını beklediği çalışmadır. Bunun için bu tür çalışmanın insana verdiği duygusal veya motiasyonel olumsuzluk ortadan kaldırılması için; insanın yaptığı işi sevebileceği değişkenleri kullanmak gerekmektedir.

Kafka'nın Dönüşüm adlı eserinde anlamını kaybeden çalışmaya örnek gösterilebilecek önemli noktalar vardır. Gregor Samsa'nın yaşamının çoğunu çalışarak geçirdiği, iş ortamı ve özel yaşamında kendisi olamamasının, dümeni eline alamamasının yalnızca atını dümdüz sürüyor, sesini çıkarmadan gidiyor olmasının sonucu olarak böceğe dönüşmüş olması (2014), anlamlı çalışmanın ve dolayısıyla anlamlı bir yaşamın eksikliğinin kanıtı olabilecek çok güzel sembolik bir örnektir.

Çalışmanın anlamını yitirmesiyle her alanda karşılaşılabılır. Eğer çalışma sadece araç değerlere dayanıyorsa bu bir uğraş haline gelir ve bu uğraş olma durumu çalışmanın anlamını yitirmesine sebep olmaktadır. Hangi iş alanında olursa olsun çalışma uğraştan uzak ise yüksek değerler tarafından yönetiliyor demektir. Böyle bir durumda çalışma anlamını yitirmez. Bu işin önemlilik durumuyla ilgili bir durum değildir. İşin değer durumuyla ilgili bir durumdur (Navaro, 2014: 91). Örneğin bilim, felsefe veya sanat araç değerler tarafından yönetildiğinde anlamını kaybetmesi gibi, önemli olan yapılan çalışmanın hangi değerler tarafından yönetildiğidir. Bilimin anlam kazanabilmesi için yüksek değerler tarafından yönetilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde önemini ve anlamını yitiren bir uğraş haline gelecektir. Bu şekilde bilimin, felsefenin ve sanatın yerini farklı şeyler alabilir. Bunun için çalışmanın hangi değer öncülünde yürütülmesi gerektiği belirlenmelidir.

Bilim, araç değerlerin yönettiği bir durumda yüksek değerlerin yönettiği zeminden çıkar. Gelişigüzel bir uğraş olarak nitelendirilir. Bilimi uğraş haline getiren birey, onunla bilimsel bir sonuç elde etmekten ziyade hayatını kazanır. Bu açıdan bilimle uğraşan kişi fabrikada çalışan ve araç değerlerin yönettiği bir çalışma içinde olan bireyden farksız hale gelir. Bu durumdaki insan yaratıcılıktan uzak bir çalışma içinde olur. Bilim bu durumda tutkudan uzak bir nitelik kazandığı için, diğer işlerden farksız bir nitelik kazanır. Çalışma amacı servet kazanmak ve işini sadece uğraş olarak yapan insan düzensiz toplumlarda başarılı olabilirler. Ancak düzenli ve sistemli çalışma niteliği olan toplumlarda bu uğraş şeklinden fazlası bir amaç ile çalışmak gerekmektedir. Ayrıca servetten ziyade anlam kazanmak amacıyla çalışsan birey farklı bir arayış içerisine girmez.

Yüksek değerlere sahip olan bir birey, servet kazanmaktan çok anlam bulacağı bir amaç peşinde olur. İlegal yollardan çok legal yollardan kazanç elde etmek amacıyla olur. Bu amaçla anlamlı bir çalışma sistemi içerisinde olur (Navaro, 2014: 95). Bu sistem içerisinde olan bir birey servet kazanmayı amaç değil araç olarak görür. Bu birey araç değer olan serveti, hiçbir zaman yüksek değer derecesine çıkarmaz.

Yüksek değerlerin yönettiği çalışmalar içerisinde olan insanlar, araç değer içerisinde olan insanlar ile kıyaslandığında ortaya anlam veya anlamsızlık çıkar. Bu farklılık bireyin mutluluğunu ve toplumsal algısını belirler. Ayrıca toplumun düzenliliği bireyin yüksek değerleri seçmesi durumunda anlam ve başarıyı kendiliğinden getirir. Burada birey, yüksek değerler içerisinde olduğunda araç değerler içerisinde olduğundan daha

kısa zamanda ve dolaysız sonuca ulaşabilmektedir. Bu sonuç bireyi mutlu ve anlamlı bir hayata sevk etmektedir.

Çalışmanın anlamsızlık kazanması hem birey hem de toplumsal düzen ile ilgilidir. Ayrıca işin yapısı da çalışmanın anlamsızlaşmasına sebep olabilir. Bu durumda insan ne yaparsa yapsın işin doğasından dolayı anlamı bulması imkânsızdır. Bu durum modern çağın olumsuz etkilerinden biridir. Modern çağ insanın makineleşmesine ve otomatik bir hayat yaşamasına sebep olmaktadır. İnsan bununla mücadele etmesi, imkansız hale gelmektedir (Mengüşoğlu, 1988: 269)

Anlamlı çalışma ve yüksek değerler üzerinden verilebilecek en güzel örnek Van Gogh'un hayat hikâyesidir. Van Gogh'un babası, onun din adamı olmasını istemesine rağmen; o günün koşullarında saygın ve rahat bir yaşam oluştursa da o tutkularından ve resim sanatına olan ilgisinden vazgeçmemiştir. Bu alanda çalışmış ve neticesinde dünyaya mal olmuş bir sanatçı olmuştur. Buradan özetle, kişi yaptığı işle hayattaki varlık nedenleri arasında anlam köprüsü kuramadığı takdirde, yaptığı işten mutlu olamaz. Yaptığı işe anlamını kazandıracak olan ise işin gerek kişisel boyutta gerek toplumsal boyutta gerekse de tüm insanlık açısından yarattığı değerdir.

BÖLÜM 2: VAROLUŞÇULUK

Çalışmanın bu bölümünde, değer yaratmak denilince akla gelen varoluşçuluk felsefesinden söz edilmektedir. Varoluşçuluğu açıklarken bu felsefeye önemli katkıları olmuş; Kierkegaard, Sartre, Heidegger ve Jaspers adlı düşünürlerin düşüncelerine ve kavramlarına yer verilmiştir. Düşünürlerin görüşlerinden hareketle çalışma ile bağlantılar kurulmaya çalışılmıştır.

Bu bölümde varoluşçu felsefenin oluşmasına katkı sağlamış filozofların varoluşa dair düşüncelerini ve bu düşünceler üzerinden kişinin kendini yaratma yöntemlerinden biri olan çalışmaya dair benzeşimleri aranacaktır.

2.1. Soren Kierkegaard

Geçen yüzyılın en etkili felsefe akımlarında biri olan varoluşçuluk, bireyin varoluşsal problemlerini konu edinmektedir. Varoluşçuluğun ilk temsilcilerinden biri olan Kierkegaard, insanın temel probleminin kendi varoluşu olarak görmektedir. Kendi varoluşunun genel geçer bir şekilde değerlendirilmesinin mantıksız veya yanlış gören Kierkegaard, bireyin hakikatini oluşturması için öznel anlamda bir bakış açısıyla kendini değerlendirmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bunun yanında genel geçer bir hakikatin oluşmasını bilimsel bir bakışla nesnellik ile mümkün olabileceğini belirtmektedir (Kierkegaard, 2017b: 79). Bireyin kendini değerlendirmesi ve kendi hakikatini oluşturmasının en mümkün yollarından biri, kendini verebileceği, ilerletebileceği, eksikliklerini, fazlalıklarını, yeteneklerini görebileceği bir çalışma alanı bulmasıyla mümkün olabilmektedir. Kişi belli bir sistemin üzerine kurulmuş ve birikimsel ilerleyen çalışma alanlarının içinde öznel bir değerlendirme ile kendine uygun olanı bulup o şekilde ilerlediğinde varoluş problemine çözüm bulmaya ve varoluşuna mantıklı bir anlam katmaya başlamaktadır.

Kierkegaard'a göre insan, sentezdir. Bu sentez olan varlık gerçek hayatta çalışmak zorundadır ve belirli çatışmalara rağmen kendine uygun bir iş edinmek zorundadır. Yani insan birçok çelişki arasında duran ve bu çelişki içerisinde hayatını sürdüren bir misyona sahiptir. İnsanın zamanlılık ve sonsuzluk, zorunluluk ve olabilirlik veya umut ve umutsuzluk durumlarda oluşturduğu tavrı, sentez olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında insanın sentez oluşturabilmesi için benlik oluşturma durumu zorunluluk arz etmektedir. Kısaca insan belirli bir kararda yaşayabilmesi için, benliğinin oluşması

veya ben'in oluşması gerektiğini belirtmektedir (Kierkegaard, 2017b: 83). İnsanın çelişkilerini giderebilmesi için kendini bir düzleme koyabilmesi yolunu belirlemesi gerekmektedir. Çalışma yapısı gereği insanın hayatını bir düzene soktuğu için hayatın çelişkilerinin giderilmesine yardımcı bir rol üstlenmektedir. Çalışma, Kierkegaard'ın sentezindeki benlik oluşturma durumuna kendini ve yeteneklerini ortaya koyabilme imkanı ve ortamı sağladığı için, gelişme ilerleme ve bütün kazanımlarıyla beraber umut ve umutsuzluk kavramlarına bakış açısını değiştirdiği için varoluşsal anlamda önemli bir durum olabilmektedir.

Kierkegaard'a göre insan, inanç anlamında Tanrı'nın varlığını ve onun kudretini kabul etme durumunda mutsuzlaşacak ve zorunluluk durumu oluşacaktır. Zorunluluk durumu olabilirlik durumunu kuşattığı ve bunun Tanrı'nın kudretine bağlı olması, insanı kaderci yapacak ve kaderci insan da karamsar olacak şeklinde açıklanmaktadır. Bu açıdan çalışmanın da zorunluluğu söz konusudur; bu durum insanı mutsuz edebilir ve bu duruma razı olabilir. Bunun yanında kaderci insan ben olmayacak ve kendisinden uzak bir yapıda olacak; bu şekilde insan, kararlarını kendisi veremeyecektir (Kierkegaard, 2017b: 86). Kendi kararlarını kendisinin verebildiği bir çalışma biçimi bulursa o yolla mutluluğu sağlayabilecektir. Temel olan şeyin yaşamak, değer yaratmak ve mutlu olmak olduğu düşünülürse kendi kararını verebildiğin, uyumlanabildiğin ve kendin olabildiğin bir çalışma biçimi insanı tatmin edebilmektedir.

“Kendini bil” ve daha sonrası “Kendini bul” aşaması bireyin ben olarak ifade bulması ve öznel hakikati keşfetmesini ifade etmektedir. Kişi burada umutsuzluk halinden çıkmadığı sürece kendisini bilemeyeceği ve bulamayacağı ifade edilmektedir. Umutsuzluk bireyin beklenti duyduğu bir şeyin olmamasıdır. Bireyin çalışma hayatında umutsuz olması ve başarılı olmaya dair olumsuz bakış açısı bu kapsamda değerlendirilebilir. Bunun yanında umutsuzluk veya umut hali, Kierkegaard'a göre bireyin Tanrı inancıyla ilgili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bireyin Tanrı ile bütünleşmesi ve ölüme karşı benimsediği sonsuzluk algısına da bağlı olduğunu açıklamaktadır (Kierkegaard, 2017b: 26). Çalışma insanın umut ve umutsuzluk durumlarında ön plana çıkan bir eylemdir. Geleceğe dair umutlu olma halinin tasavvur ettiği bir alandır. Geleceğini kurgulamak isteyen kimseler çalışma yaşamı içerisinde umutla ilerlemeye dair çaba gösterirken günü gününe yaşayan kimseler umutsuzluk içerisinde olumsuz bakış açısıyla çalışma yaşamında var olabilmektedir.

Umutsuz insan ben'in hakikatini anlamamış ve onun sonsuzluğundan habersiz insandır. Bu aynı zamanda ben'i de tanımamak demektir. Kierkegaard bunu şöyle ifade eder: "Kendi haline gelmeyen ben, haberi olsun veya olmasın umutsuzluğunu sürdürür. Bununla birlikte varoluşun her anında "ben" oluşum halindedir, çünkü ben gerçekten var değildir ve bu yalnızca olması gerektir. O halde kendi haline gelmeyi başaramadığı sürece ben kendi değildir; ama kendi olmamak umutsuzluktur" (Kierkegaard, 2017b: 39). Kendi olmamak veya olamamak, her ikisi de umutsuzluğun devam etmesi için yeterli bir sebeptir. Kişi burada umutsuzluğunu bilmiyor ve bilmeyerek bu durumu kabullenmiştir. Ziyadesiyle bunu kabullenmesi bir avantaj değil, kişinin ben'i ile kendisi arasındaki uçurumdur. Bu nedenle bireyin ben'in hakikatini ortaya çıkartacak bir çalışma sistemi içerisinde olması gerekir. Bireyin çalıştığı iş onu kendisinden uzaklaştırmayıp yakınlaştırması gerekmektedir.

Ben kişinin varoluşunun tözüdür. Birey ile iç içe olup onun varlığını zorunlu kılan şeydir. Burada kişinin ben'i ile arasındaki ilişki varoluşsal süreçleri temsil eder. Yani bu ilişki hakikatli ise kişi hakikate yakındır. "Ben, kendi kendine bağlanan ve kendi olmak amacını taşıyan -ki bu ancak Tanrı'ya bağlanmakla gerçekleşebilir- sonsuzun ve sonlunun bilinçli sentezidir" (Kierkegaard, 2017b: 39). Ben'in sentez olması bireyin umutsuzluktan kurtulması için bir avantajdır. Çünkü bu durumda ben sabit olmayacaktır. Birey bu açıdan sabit kalmayıp kendini sürekli ifade edebileceği ve geliştireceği bir iş yapmalı; varoluşunun dinamiklerini ortaya çıkarabilecek bir zemin oluşturmalıdır.

Kendi beni ile yüzleşme yapan kişi, kendi beni ile arasında engel teşkil etmekten sıyrılır. Kişinin beni ile arasındaki uçurumun kalkması ve bütünleşmenin olması kendine şeffaflığı oluşturacaktır. Kişinin kendine şeffaf olması durumu kendini tanımlayabilmesiyle ilişkilidir. Kendini tanımlayabilmek varlığını aktif şekilde ortaya koyabildiği bir çalışma içerisinde olmakla mümkündür. Kişinin ben ile arasındaki uçurumun derecesinin, kendine uyumlu bir çalışma içerisinde olup olmamasıyla da bağlantısı vardır. "Ben umutsuzken ancak kendi kendine şeffaf olarak Tanrı'ya kadar ulaşmakla sağlığa sahip olur ve umutsuzluktan bağımsız olur" (Kierkegaard, 2017b: 40). Ben umutsuzluk içindeyken ancak şeffaflık ile kendine ulaşabilir ve kendine ulaşarak Tanrıya ulaşır ve umutsuzluktan kurtulmuş olur.

Kierkegaard, insanı özgürlüğe yakınlaştıran şeyin kaygı durumu olduğunu söyler. Kaygı seçim anlarında ortaya çıkan ve an içinde hissedilen bir durumdur. Bu hissediş öznenin

hikâyesini temsil eder ve bu aşamada özne kaygıyı öğrenir hatta kaygılı olmayı öğrenme durumu oluşur. Bu açıdan insan iş hayatında aldığı kararlar sonucunda belirli bir tecrübeye sahip olur. Bu tecrübeyi her çalışan insan edinmek ister. “Kaygı hem pay almak istediğimiz hem de karşısında durduğumuz bir ‘pathos’tur” (Kierkegaard, 2017a: 35). Yani kaygı duygusal bir anlayış ile kavranan bir durum olmakla birlikte üstüne gittiğimiz bir haz hali de oluşturmaktadır. Bireyin kazanmaya veya kaybetmeye dair duyguları bu açıdan ele alındığında yapabileceği seçim durumları kaygı oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışan insan kararlarını alırken farklı olasılıklar içerisinde olabilmekte ve bu süreçlerde varoluşsal algısına göre karar vermektedir.

Kaygı durumunu deneyimleyen bir birey profili ele alındığında; örnek olarak suç karşısında kaygılanmış olsun. “Suçlu olan kişi, kaygı aracılığı ile masumiyetini korur, çünkü onu suça iten kendisi değil, yabancı bir güç olan kaygıdır” (Kierkegaard, 2017a: 36). Kişi kaygıya kapıldığında ne olacağını ve ne yapması gerektiğini bilmediği için suça yönelme durumu olmuş olabilir. Burada kişi kaygı duymakla işlediği suçu bilerek ve isteyerek değil, istemeden gerçekleştirmiş demektir. Burada kaygı pişmanlığa dönüşmüş denilebilir.

Birey kendi kurgularının bir sonucu olarak, olumlu bir beklenti içerisinde girerek sonucu olumsuz bir eylem gerçekleştirebilir. Bu sonuç bireyi kaygılandırır. Buradaki kaygı bu olumsuzluğu veya suçluluk durumunu örter. Bireyin bu masumiyet ve çaresizliği kaygısının varlığından oluşmuş ve hata da kaygıdan oluşmuştur. Çünkü kaygı belirsizlikler karşısındaki çaresizlikten doğmaktadır. Kaygı durumunu azaltmak için belirli bir çalışma sistemi içerisinde bulunmak yardımcı olabilmektedir. Kararlarını ve sonuçlarını değerlendirebileceği çalışma alanında yardım alabileceği sistemler ve kaynaklar sayesinde kaygısını dengede tutabilecektir. Kaygı, düş gören tinin nitelik kazanmasıdır, böylece psikolojideki yerini edinir (Kierkegaard, 2017a: 35). İnsan tinin farkına bu anda varır. Tin bireye kaygı ile bağlanır. Kaygı olmayınca tin ayakta duramaz, kendisini kendi dışında bulur. Çünkü tin insana nitelik olarak yüklenmiştir. Birey kaygıdan kaçmaya çalışsa da tinin ortaya çıkması durumundan onu sevmek ister ancak mümkün olmaz (Kierkegaard, 2017a: 37). Tinin yokluğunda kaygı saklıdır. “İnsan, ruh ile beden bir sentezdir; ama iki terim bir üçüncü tarafından birleştirilmedikçe, sentezden söz etmek olanaksızdır: Üçüncü terim, Tin’dir. İnsan, masumiyette bir hayvan değildir, çünkü yaşamının herhangi bir anında hayvan olmuş olsaydı, daha sonra insan olamazdı. Tin bu şekilde vardır; dolaysız, düş görür haliyle”

(Kierkegaard, 2017a: 37). Çalışma yaşamı içerisinde başarma, ilerleme, gelişme ve bunlardan haz duyma gibi birçok şey insanın tinle bağlantısının göstergeleridir. Bütün bu istekler insanın bir düşünüyü ve bu düşünüyü gerçekleştirme yollarını barındıran bir sistem olan çalışma ile anlam bulabilmektedir. Buradan yola çıkıldığında insan aynı zamanda tindir. Sentezi oluşturan, ruh ve bedeni bir arada tutan şey tindir. Tin sadece insanda bulunur ve tinin ortaya çıkması kaygıya bağlıdır. Bu sebeple kaygı insanın varoluşunun bir parçasıdır. Çalışma insanın üzerine yüklediği sorumluluk bakımından kaygıyı her daim sıcak tutmasıyla tinin bir ateşleyicisi görevini görmektedir.

Kaygı, belirli zamanlarda belirli öznelerin yaşadığı bir duygu değildir. “Kaygı Adem’den sonraki her bireyde giderek daha çok kendine dönen bir düşünce halini alır. Başka bir deyişle, kaygının nesnesi olan hiçlik giderek daha fazla bir şey olur” (Kierkegaard, 2017a: 56). Kaygı nedensiz bir şekilde ortaya çıkan ve tek sebepten dolayı oluşan bir duygu değildir. Birçok olasılığın ve ihtimalin varlığı kaygıyı doğurmaktadır. Kaygıyı doğuran şey, yani kaygının nesnesi, apaçık ve net biçimde var olmayan bir şey olması bakımından, hiçliğe eşdeğerdir. Çalışma tek bir boyutla ele alınabilen bir şey değildir insanın yaşamını sarıp sarmalaması ve birçok alana dokunması sebebiyle anlık bir durum değildir. İnsanın tüm yaşamı çalışma çerçevesinde şekillenebilmektedir. Bu sebeple tek bir düşünceden ortaya çıkmadığı gibi sürekli kendine dönen bir düşünce halini alabilmektedir.

Bilinmezlik ve hiçlik derinleştikçe, olasılıkların fazlalığı söz konusudur. Bunun yanında bilinmezlik ve belirsizlik daima gelecek ile ilgili durumu yansıtmaktadır. Kaygı ise özellikle an içinde olmaktadır. Ancak olası durumlar da kaygıdan uzak değildir. “Bir kişinin geçmişe ilişkin kaygı duyduğu söylendiğinde, bu ifade söz konusu dilsel kullanım ile çelişkiye düşer. Daha dikkatli bakıldığında, bunun sadece bir söylem biçimi olduğu, gelecek zamanın bir şekilde ortaya çıktığı görülür” (Kierkegaard, 2017a: 88). Böylece geçmişe ilişkin kaygılanmanın mümkün olmadığı görülmektedir. Eğer bu kaygı mevcut ise bir yanılsamadır. “Kaygı duyduğumu varsaydığım geçmiş, benimle bir olanaklılık ilişkisi içinde bulunmak zorundadır. Geçmişteki bir talihsizlikle ilgili kaygı taşıyorsam, bu üzerine kaygılanılan şeyin geçmişte olduğunu değil, ileride, yani gelecekte yineleneceğini düşünmemden kaynaklanır” (Kierkegaard 2017a: 88). Dolayısıyla geçmiş olmuştur ve bitmiştir. Geçmişin kaygı oluşturmaları ve geçmişteki yaşantıyı sürekli canlı tutma durumundan kaynaklanmaktadır. Ayrıca geçmişin izlerin geleceğe yansıtılması durumu söz konusudur. Kaygı olup bitmekte olan karşısında

olması imkânsızdır. Bu kaygıdan farklı bir şeydir. Geleceğe dair atfedilen durumlar henüz yaşanmadan yaşama olasılığına karşı beni duygusal etkiler. Bu durum kaygının gelecek yüklü bir duygu durumu olduğunu gösterir. Geleceğe dair kendi yolumuzu belirleyebildiğimiz zaman kaygı durumunu azaltmış oluruz. Elbette kaygı durumu tamamen bitirmemiz gereken bir şey değildir. Sonunda anlık tasarladığımız yerde olduğumuzda durup beni gerçekleştirdiğimizi düşünmek hata olur. Bu sebeple çalışmanın ilerlemeci ve gelişmeci tavrı bizim kaygımızı bitirmeden dengeli bir şekilde yaşamamıza devam etmemize yardımcı olmaktadır. Kaygının bitmeyeceğinin idrak edilmesi yaşama daha gerçekçi bir tutumla tutunmamızın yoludur.

Kaygının yanında öznenin seçim yapma durumu söz konusudur. Birey kaygıdan sıyrılmak için bir karar verme durumu oluşur. Bu karar verme bir farkında olma gerektirir. Farkında olma durumumuz an'da gerçekleşir. Seçimlerimiz de seçim yapıldığı noktada gerçeklik kazanmış olur. Seçim, seçenekler arasından birinin bilfiil gerçeklik kazanmasıdır ve an burada ortaya çıkar. Bu açıdan çalışan insan kararlarını an içerisinde belirler ve bu aldığı kararlar onun hayatına yön verir (Kierkegaard, 2017a: 90). Farkında olma durumu kişinin kendine nerden baktığıyla yakından ilişkilidir. Bu sebeple kişi, mevcut durumu değerlendirebilmek için çalışma hayatında nerde olduğu, kendini ne kadar verebildiği ve nerede olmak istediği konularına verebildiği cevaplar neticesinde kendi farkındalığını bir parça ortaya koymuş olacaktır.

Özne seçim yapabilme ve hayatına yön verebilme haline gelene kadar birçok dinamik söz konusudur. Bu aşamada insan kendini bilme ve bulma durumlarından kendine uygun iş mesleki yönelim içerisinde bulunması gerekmektedir. Bireyin kendine uygun meslek ve çalışma ortamı onu mutsuz veyahut umutsuz olma durumundan uzaklaştırmak için bir sebep durumu oluşturabilir. Bunun yanında çalışan insan birçok olasılık arasından bir seçim yapmış ve kaygı durumundan sıyrılmak için karar vermiştir. Gelecek açısından belirsizlik oluşturan birçok olasılığa karşı belirli bir yol belirlemiştir.

Varoluşsal olarak öznenin kendini ifade edeceği bir meslek ve çalışma alanının olması, ona kendini bulma yolunda referanslar oluşturmaktadır. Ayrıca öznel bir hakikat için bireyin tecrübe ve yaşantı içinde olmasını imkân sağlamaktadır. Öznenin umutsuzluğa karşı çalışma eylemi ben'i anlaması için bir fırsattır. Bu fırsat kaygının tinsel yapının açığa çıkmasına zemin oluşturacaktır. Ziyadesiyle birey bu kazanım ve değer organizasyonun oluşması durumunda mesleğine varoluşsal açıdan değer verecektir ve çalışmasıyla kendini ifade edecektir.

2.2. Jean Paul Sartre

Sartre'in varoluşçuluk terimiyle popüler olarak nitelendirilen düşüncesi, en çok İkinci Dünya Savaşı sonrası etkisini göstermekle birlikte, tüm dünyada geniş kitlelere ulaşmıştır. Sartre, savaş sonrası insanların psikolojilerine yönelik beklentilerini ve özlemlerini karşılayacak bir nitelikte düşüncelerini ortaya koymuştur. Varoluşçuluk, ben ile varoluş ayrılmazlığı düşüncesinden ortaya çıkmaktadır (Sartre, 2010: 8).

İnsan kendi özünü yaratan tek varlıktır (Sartre, 2010: 7-8). İnsandan başka her varlık yapış ve oluş durumlarından önce gelmektedir. Önce varolup daha sonra kendini yaratan sadece insandır. İnsan önce var olur, sonra özünü yaratır ve sonar misyonunu oluşturur. İnsan varolmadan önce tanımlanamaz, çünkü varolmadan önce hiçbir şey değildir. Ancak varolduktan sonra bir şey olmakta ve kendisi nasıl isterse öyle bir varlık olmaktadır. Yani insan kendi insanlığını inşa etmektedir. İnsan kendini inşa ederken birtakım birikimlerle beraber çalışma hayatının içerisine dahil olur kendi özünü bir parça da olsa orada arar ve kendini yaratır sonrasında çalışma dinamikleriyle beraber misyonunu oluşturmaya başlar ayrıca kendini ve dünyayı ilerletme yoluna girer. Bu açıdan, insanın iradesi ne yönde ise ve keyfi nasıl bir yön isterse o şekilde kendi olmaktadır. Bu noktada içinde bulunacağımız çalışma biçiminin iradi bir seçim olduğunun vurgusunu yapabiliriz. Bu keyifsel özgürlük ölümün karşısında boşuna bir çaba olarak niteliktedir. Ancak varoluşçular Descartes'in düşünüyorum, öyleyse varım denilen cotigo'sundan yola çıktıklarını belirtmişlerdir. Düşünen insan bu tüketim dünyasında belirli bir üretim silsilesine kendini entegre etmelidir. Fikren ve fiilen bu entegrasyon bireyin varlığına dair bir anlamdır. Bu anlam insanın sadece ekonomik değil tüm yönlerine ait bir varlık ifade şekli olmaktadır. Çalışma insanın fikren ve fiilen kendine ve dünyaya attığı anlamı ortaya koymaktadır.

Sartre'a göre insan özgürdür (Aşkın, 2009: 5). Hatta hem özgürdür hem de özgür olmak zorundadır. Çünkü insan yaratılmamıştır, kendini yaratmıştır. Kendimizi yaratma sürecinde çalışma biçimimiz bize kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca bu özgürlük insana yaptıklarından ve eylemlerinden dolayı sorumluluk oluşturmaktadır. Bunun yanında tutkular da insan için bir sorumluluk oluşturmaktadır. Yapıp ettiklerimizin en belirgin olduğu yer çalışma alanımızdır. Çalışma alanımızdaki sorumluluklar ve özgürlük derecesi kendi tanımlarımızı oluşturur. Bu sorumluluklar özür niteliğinde değildir. Çünkü insana yeryüzünde yol gösterecek hiçbir şey bulunmamaktadır. İnsanların kendilerinden öncekileri öznel yorumlama durumu söz konusu olduğu için bunu bu

şekilde değerlendirmek gerekmektedir. İnsan kendine yol gösteren ve kendini yöneten bir vizyona sahiptir. Bu vizyon ile irade ettiği ve yönettiği kendi, çalışma alanında hangi kulvarda uygunluk gösterirse o yolda yürümektedir.

Sartre'a göre insan yardımsız, desteksiz ve bir başına bulunmakta olup bırakılmışlık hissi içindedir (Sartre, 2013: 22). İnsanın yapacağı el değmemiş bir geleceği vardır. Bu gelecek bir diğer insanla ilgilidir. Bu şekilde insan insana gelecek oluşturmaktadır. Çalışma ortamındaki diğer çalışanlar ve sorumlu olduğumuz, hizmet verdiğimiz insanlar sayesinde geleceğin bir diğer insanla ilişkili olduğunu daha net farkederiz. Her birimizin birbirine bağlı olarak yürüttüğü işlere dair aldığımız sorumluluklar, varoluşsal anlamda yarattığımız değerın niteliği ortaya koyar. Kendi değerini yaratan insan, yaşamaya başlamadan hayat bulamamaktadır. Hayata anlam veren yaşayan insandır. Değer denilen kavram ise insanın seçtiği anlamdan oluşmaktadır. Yorumlar farklı olduğundan genel bir ahlak imkansızdır ve anlamı seçen yine bireydir. Çünkü en iyi yönlendirici insan için yine kendisidir. Çalışma ortamında kendi kararlarımızı verebildiğimiz ölçüde kendi yönlendiricimiz olduğumuzun ayırdına varabiliriz. Bu durumda çalışmanın kendisiyle beraber çalışma ortamındaki özgürlük ve sorumluluk kavramlarının etkinliği de önemli olmaktadır. Bu açıdan insan anlamlı bir hayat ve varlığını ifade edeceği bir gelecek kurmak adına çalışma hayatında başarıyı hedeflemektedir. Bu başarı onu çalışmak ve başarılı olmak onun anlamıyla ilgili olmaktadır.

İnsan kendini bilmeye başladığından bu yana iki büyük güç ile mücadele etmek veya bu güçlere tabi olmak zorunda kalmıştır. Bu güçler Doğa ve Devlet olarak belirgindir. İnsan bu iki güç arasında bazen kararsız kalıp, birinden diğerine sığınmak zorunda kalmaktadır (Sartre, 2006: 10-11). Bu arada kalma durumlarında bireyin özgür istenci ve seçimi insanın hayatına yön vermektedir. Bu açıdan birey çalışan, üreten ve ihtiyaçlarını gideren bir varlık olarak; kendini yine kendi özgür iradesi ve seçimleriyle bulmaktadır. Kendini bulan birey çalışma durumunda doğa ve devletin normunu değerlendirme konusunda zorluk çekmemekte ve bu güçlere karşı kendine göre bir standart oluşturmaktadır.

Bulduğumuz çağ içerisinde somut verilerin insan hayatını yönlendirmesi ve insan hayatının ülkeler arasında politikalar arasında harcanması insanı kötümser yapabilmektedir. Modern toplumun gelişim şekli ve hızı insanın bazı acılar ile yüzleşmesine sebep olmaktadır. Toplum ilerledikçe insanın konumu ve varlık yapısı

değişmekle birlikte bazı tehlikeler oluşmaktadır. Bu tehlikenin başında insanın varlığının niteliksel olarak değer kaybetmesi söz konusudur. Bu durumda bireye ait olan nitelikler kaybolmakta ve insan da kaybolmaktadır. İnsanın bu süreç içerisindeki direnci veya direnişi ihtiyaçlarını giderme konusunda da karşısına çıkmaktadır. Çalışmak insan için form kazanmakta ve bu açıdan insan değerleriyle yüzleşmektedir. Yüzleşen insan değer açısından çalışmayı benimsemektedir.

Sartre, “tarih denen arabaya bir hayvan gibi koşulmuş, savaşı ve ölümü bekleyen” insanlar adına çözümlemeler yapmaktadır. Tarihe, yani geçmişe, şimdiye ve geleceğe olan güvenini yitirmiş olan Sartre, bir savaş içerisinde olan insanın tasvirini yapmıştır. Bu durumdaki insan için, her şey anlamsız ve bu anlamsızlık ile her şey yapay ve yapmacık olarak değerlendirilmektedir. Bu şekilde insanın varoluşu saçma ve a priori olarak anlamsız olmaktadır. Sartre bu bakımdan geçmişsiz bir insan tanımını ifade eder. Bireyin içinde bulunduğu toplum tüm değerleri ve zaman örgüsünü içinde barındırmaktadır. İnsan böyle bir ifadede çalışma durumunu tasarlar ve bu tasarı kendisindendir (Çüçen, 2003:105). Ayrıca çalışmasının kendi seçimleri doğrultusunda tasarlanması insanın kendisini de ifade etmektedir. Böylelikle insanın çalışma durumlarında tüm olanaklara ve temel olarak tanımlamalara rastlanabilir.

Sartre’a göre bilinç yani “kendisi için varlık”, mutlak olarak saydam bir boşluk ifade eder. Bilincin somut bir özne haline gelmesi veya ben şeklini alması bazı aşamalar gerektirmektedir. Bu aşamalar esnasında bilinç başka bir öznenin nesnesi olarak kendini görme durumu oluşur ancak bu aşamada durumdan habersiz bir hal içindedir (Sartre, 2003:17).

Sartre, bilinci varlığa bağlamakla birlikte insanın oluşunu da varlığa bağlamaktadır. Varlığa bağlı olarak doğan bilinç, kendisi olmak ve kendisinden kurtulmak arasındaki diyalektiği kurarak varlığa geçme kaygısı duyar. Bir diğer ifadeyle kendisi için kimliğini koruyarak varlık sıfatına erişmek ve kendisinde varlık sahibi olmak istemektedir. Dolayısıyla bilincin en büyük amacı, kendi kendisine adapte olmayı istemek ve kendi yokluğundan, kendi varlığına sığınma zorunluluğunu göstermektir (Cevizci, 2011: 1156-1157). Varlığının kastı ile birey çalışma ve ekonomik açıdan bir yer edinmekte, dolayısıyla kaygının kendinden uzaklaşmasını ekonomik olarak da sağlamaktadır.

Sartre’ın varoluş felsefesi, varlığın diyalektiği Hegel’in felsefesine benzemekle birlikte, kendinde olan ile kendi içinde olanın diyalektiğini içermektedir. Kişinin iki ayrı yapısı

üzerinde bir mantıkla, yalınlık içeren kendinde olan varlık ile ideal olan kendi için olan varlık ifade edilmektir. Bu ikisi de kendi yapısında bir bütünlük oluşturmaktadır (Sartre, 2013:40). Bu bütünlük çalışma hayatında insanın sahip oldukları ve hedef koydukları durumlar açısından da bir bütünlük oluşturmaktadır. İki ayrı düşüncenin çalışmanın seyri açısından itici ve bütünsel bir yapı şekli oluşmaktadır.

Sartre’a göre varlık önceden yalnızca kendiliğinde vardır (Sartre, 2013: 43). Bir bütünlük içerisinde olsa dahi kendisi ile bağlantısı ve belirli bir temellendirmesi bulunmamaktadır. Daha sonra kendisiyle bağlantı kurmak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Bu durumun oluşabilmesi için kendisini aşabilecek bir durum oluşması gerekmektedir. Kendini aşabilmesi için hiçliğe doğru adım atması gerekmekte ve hiçlikte kendini yadsıyarak kendisine yönelmesi gerekmektedir. İnsan yabancı bir yerde olmadan kendini tam olarak bilememektedir. Varlığın yabancı hali de hiçliktir. Bu ayrılık olmadan varlığın bilgisine ulaşamamaktadır. Bu ayrılma hiçliğin deliğine.

yönelmek ve kendinde varlığın çöküşü ile kendisi için varlığın ortaya çıkışı anlamına gelmektedir. Burada insan tecrübe etmeden varolamaz. Çalışma açısından da birey deneme yanılma veya bir kurgu ile bazı tecrübeleri elde etmesi gerekmektedir. Kendine varlık oluşturmak veya bir sistemsal yapı oluşturmak için bireyin tecrübeye dönük olması gerekmektedir.

2.3. Martin Heidegger

Martin Heidegger, metafiziğin geleneksel yapısına dair varlık problemine getirmiş olduğu eleştirel bakış açısı ve yeniden yapılandırması sebebiyle önemli bir filozoftur. Ontolojinin 20. yüzyılda yeniden ele alınarak tarihsel bir okuma yapılması ve düşünülmeden pasif halde duran düşünceleri yeniden ortaya koyarak, yeniden değerlendirilmesini sağlamıştır. Bu açıdan “Varlık nedir?” sorusunun da cevap bulması için çaba sarfetmiştir denilebilir. Ayrıca Heidegger’in varlık ve insan adına ortaya koyduğu fikirleri, insanın çalışan bir varlık olması sebebiyle önem taşımaktadır (Heidegger, 1973). İnsanın hayatının büyük bir bölümü çalışmakla geçtiğinden; insan üzerine düşünülmesi, çalışan insan üzerine çıkarımlar yapılması gerekliliğini de ortaya koyar.

Heidegger öncelikle varlık kavramının üzerine durmuş olsa da insanın kendini varlığa dair ürettiği fikirler açısından da ele almıştır (Heidegger, 1991). Bunun gözardı edilemeyecek bir unsur olduğunu öne sürmüş ve varlık konusunda geleneksel olarak

belirlenmiş tavır yerine düşünen insan tasarımını öne sürmüştür. Düşünen insan aynı zamanda çalışmaktadır. Çalışan insanın varlık ve yokluk açısından durduğu yer kavramlaştırılmasa da bu gerçeklik felsefi olarak ele alınmalıdır. Heidegger insanın geleneksele karşı düşünmesini ve metafiziksel olarak etkin olmasını savunmaktadır. Geleneksel tavır içerisinde çalışan insanın değer yaratma kısmında kısır kalacağı, düşünen insanın ise kendi değerini yaratmak için çaba sarfedeceğini söylemek yanlış olmaz. Ayrıca düşünen insan bir şeyler üretmek isteyecek ve varlık sorununa cevap ararken kendini dünyanın ortasında bulacaktır. Varlık sorununu ve dünyada bulunma haline cevap ararken kendi yaşamını anlamlandırabilmesi bakımından çalışma önemli bir yerde durmaktadır. Çalışma yapısı itibarıyla insanın zihnini dinç tutan ve düşüncelerine dokunan bir konumda durmaktadır. Bu bakımdan düşünen insanın en işler halde bulunduğu yer bir çalışmaya dahil olduğu ve değer yaratma eylemi içerisinde aktif olabildiği yerdir.

Heidegger varlık ve var olan ayrımında bulunmakla birlikte felsefe tarihi açısından, tekrar revize edilmiş bir varlık anlayışının olmasını savunmaktadır. Varlık felsefesi açısından insanın çalışma veya çalışan insanın varlık felsefesindeki yerini araştırmak aslında Heidegger'in işaret ettiği yerdir. Bilimlerin yapısal olarak tasnif edilmediği tarihlerde tüm bilimler felsefe içerisinde ele alınmaktaydı. Aynı şekilde sosyoloji de bunlardan biridir. Bu açıdan çalışan insanın varolan bu felsefi anlayışlar içerisinde bir yeri bulunmaktadır. Heidegger'de de çalışan insanın varlığa dair konumlanması ve gelenekseli tekrar değerlendirmesi gerektiği söylenebilir. Çalışan ve değer yaratan insanın varlık bakımından Heidegger'in işaret ettiği konumda bulunduğu söylenebilir (Heidegger, 1998).

Heidegger varlık kavramını ele alırken, varlık ve oluş, varlık ve görünüş, varlık ve düşünme, varlık ve zorunluluk şeklinde sınıflandırmıştır (Heidegger, 1977). Aynı şekilde bu çalışma kapsamında oluş, görünüş, düşünme ve zorunluluk olarak çalışan insanın ele alınabilmesi söz konusudur. Bu sınıflandırmalara karşın çalışma ve çalışan insan nasıl bir duruma sahip olduğu incelenmelidir. Bu inceleme netice olarak özgür bir insan doğasını ortaya çıkarmaktadır.

Heidegger fenomenolojik yaklaşımı yeniden yorumlamıştır (Heidegger, 1991). Bu yaklaşım var olan bilim ve metotlara eskiden yeniye doğru açıklama şeklinde değil de var olan bilimlerin karanlıkta kalan yönlerini ortaya çıkarma olarak değerlendirmektedir. Bu açıdan çalışma felsefi açıdan zorunluluk veya mesleki açıdan

özgürlük olarak değerlendirilse de başka bir yorum getirilebilir. Çalışan insana dair yeni tanımlamalar yapılabilir. Fenomolojik yaklaşımın Heidegger ile anlamı değişmektedir. Açığa çıkarılacak olanın çabası niteliği olarak bir anlam kazanmaktadır. Bu nedenle varolan kavram yeniden düzenlenmiş olmakla birlikte metafiziksel olanın da değerini değiştirmektedir (Heidegger, 2001). Bu açıdan çalışan insana fenomenolojik açıdan bakıldığında, revize edici bir kimliğe sahip olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Kaygılara karşı bu kimliğe sahip olan birey metafiziksel olarak çalışmaya vizyon katacaktır.

Heidegger varlığa yaklaşım tarzı olarak fenomenolojik yöntemi Dasein kavramı ile ontoloji alanında kullanmasıyla farklılaştırmaktadır. Varlık nedir sorusunun üzerine temellenen ne ise varolanın görünür olması ve var olanları konuşmayı sağlaması bir ölçüt oluşturmaktadır (Heidegger, 1964). Çalışma üzerine bu bakış açısını konumlandırmak gerekirse, çalışma olarak açığa çıkan ne ise bunu görünür kılmak Heidegger'in anlayışına yakın olacaktır. Çalışma salt bir işten ziyade bağımsız bir anlam içerdiğinde çalışan insan için varlık bulacağı bir alan olabilecektir.

Heidegger, varlık üzerine görüşlerinin devamında insan nedir sorusunun cevabını ortaya koymaktadır. İnsan kendi dışındaki olan ile kurduğu ilişki olarak çözümlenmeye çalışılmıştır (Heidegger, 1973). Bunun yanında iyi insan kötü insan olarak da bir değerlendirme mevcuttur. Çalışan insan olarak da iyi çalışan insan, kötü çalışan insan olarak değerlendirme yapıldığı bilinmektedir. Bu tanımlamaların içeriği kültürel veya toplumsal olarak değişebilmektedir. Çalışma değer yaratma alanı olduğu için iyilik ve kötülüğün görünür bir şekilde üretildiği bir yer olma özelliği de taşımaktadır. Çalışma, yapılan edimlerin, insanların birbirine olan davranışların ve üretilenlerin iyilik ve kötülük bakımından değerlendirilebileceği bir alan olma özelliğini barındırdığı için insanın anlamına cevap bulunabilecek bir konumda bulunmaktadır. Var olan ile ilgili her sorgu, varlığa ilişkin yapılacak olan araştırmalara ket vurmaktadır. Filozoflar genel olarak varlığa ilişkin tek bir açıklama üzerinde durmaktadır. Bu açıdan Heidegger'in varlığın unutulmuş olma tasviri, varlığın var olan olmayışının unutulmasıyla ilgilidir (Heidegger, 1998). Heidegger'in terminolojisinde varlığın anlamı eski düşünce geleneğine ilişkin destruksiyon olarak yorumlanabilir. Dasein kavramı diğer var olanlardan farklı bir var olan anlamında bir ifadedir. Diğer varolanlardan farkı ise var olma şeklinin anlama ile ilgili olmasıdır. Dasein var olan olma sebebiyle ontolojik bir anlama şekliyle önem arz etmektedir. Dasein anlaması olarak dünya içinde olmak ve

dünya imkânlarını görmek demektir (Heidegger, 2012). Çalışma açısından dasein mevcut olan ile mahiyet anlamında sistemin anlaşılması ve iş düzeninin hali hazırdaki varlığını görme ile ilgili olduğu düşünülebilir. İnsanın geleceğini tasarlayabilmesi için, çalışma hayatındaki yerini anlaması gerekmektedir. Çalışma aracılığıyla dünya içinde olup dünya imkanlarını anlamak kolaylaşmaktadır.

Dasein kavramının anlam ile ilgili olarak temel bir yapısı vardır. Heidegger geleneksel olarak kullanılan existentia kavramını revize ederek ortaya çıkarmak istemektedir. Ontolojik olarak existentia kavramını mevcut olma anlamında kullanmaktadır. Bunu yanında daseinin özü onun varoluşunu ifade eder (Heidegger, 2010). Bu açıdan mevcut olma ve daseinin varoluşun özü olma durumu çalışma açısından insan ve çalışma durumlarının varoluşsal olarak var olan kavramlarının revize edilmesi gerektiği ve çalışmanın varlığı ve mevcut olma durumunun önemi ortaya çıkmaktadır.

Dasein her ne görünüm ifade etse de mevcut durumlardan bağımsız ve kendine dönük olması gerekmektedir (Heidegger, 2010). Diğer var olanlar fiil özelliğinden yoksundurlar. Bu sebeple Heidegger eksistensiyal ile kategoriler arasında ayırım yapmaktadır. Yani varoluşun canlılığı ve fiil yapma durumları ile kategorileştirme yapılmıştır. Bu açıdan çalışmanın kategorize edilmesi gerekmektedir. Çıktısı olan ve olmayan çalışma olarak değerlendirmek bu tanıma uygun bir tanım olabilir. Çalışmanın katkısı düşünülmezse bu sadece bir eylem olarak kalacaktır. Değer yaratan çalışma varoluşun canlılığını barındırmaktadır.

Heidegger'e göre insana ilişkin hedeflerin çözümlenmesi gerekmekte ve gaye olarak insana bazı sunumlar yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bu noktada yaşam ve isteme olarak insanın çalışması ve çalışma içerisinde yapacağı seçimleri söz konusudur (Heidegger, 2001). İnsan akıl sahibi olması sebebiyle seçimlerini yapabilen ve sorumluluğunu alabilen bir varlıktır. Bu açıdan çalışabilme ihtimali ve bunun sorumluluğunu alabilen bir yapı gerekmektedir.

2.4. Karl Theodor Jaspers

Jasper varoluşçu felsefe nazarından insanı inceleyen bir filozof olmakla birlikte insanın yaşamı ve hayat içerisinde konumlanması için gerekli çıkarımları yapmıştır. Ona göre insan varoluşsuz bir varlıktır. Kendini aşarak ve aşkınlığı elde ederek kendi varoluşunu oluşturmak zorundadır. Bu zorundalık belli aşamalar içeren metafiziksel bir süreçtir. Bu süreçten uzak duran kişi varoluştan uzak bir hayat sürer (Jaspers, 1971). Çalışma

açısından bu açıklamalar doğrultusunda insanın belli bir çaba silsilesi içerisinde olmasının zorunlu olduğu ve bu zorunluluk insanın kendisi için bir fayda oluşturduğu söylenebilir.

Varoluş bu dünyada olmakla birlikte, tecrübeye dayalı olarak ve çevrenin etkisiyle tamamlanmaktadır. Varoluş bu dünya içerisinde bazen kendini gösterip bazen kaybolmamaktadır. Varoluşun en büyük katkısı kişiyi sorumluluklarına ulaştırmasıdır. Bu açıdan her birey kendi sorumluluklarını bilmesi gerekmele birlikte kimse başkasının sorumluluğunu yerine getirememektedir (Jaspers, 2003). Çalışma durumu da bir tür sorumluluk içermekle birlikte hiç kimse bir başkasının yerine çalışarak bu tecrübeyi başkasına yansıtamaz. Sorumluluk açısından ve varoluşa katkısı açısından tersten düşünüldüğünde çalışan bireyin varoluşu farklı olabilmektedir.

Jasper'e göre insanlar bulunduğu çağ içerisinde karşı karşıya kaldığı manevi buhrandan habersiz bir şekilde yaşamaktadır. Dünyanın bu buhran ve bunalım çemberinin içerisinde olması bir tehdit olarak görülebilir. Çünkü insanın varoluşu ve iyiliği ayrıca değerlerin yitip gitmesi söz konusudur (Jaspers, 2005).

İnsan zaman içerisinde anda yakaladığı şahsiyettir. Jasper'e göre insanın kendini bulması varoluşunu bulmasıdır. Yani sahip olduklarında ziyade özünde bulunan şeyler varoluşunu oluşturacak şeylerdir. Bu şeylerle yüzleşmek veya kaçmak insanın kendi tercihiyle ilgilidir. Çalışma aşanında da bu durum aynıdır. İnsan özüne uygun iş ve meslekle kendini tamamlayabilir veya doyum sağlayabilir. Aksi takdirde insan çalışmakla ilgili yaptığı faaliyetlerde bir değer veya varoluşunun anlam ifadesi için bir zemin bulamayacaktır (Mengüşoğlu, 1988).

Jasper'e göre felsefe uyanışını göstermektedir. Temelde insanın yapısına uygun olmakla birlikte, insanın uyumun bir parçasıdır. Çalışma ve iş dünyasıyla alakalı olarak insanın seçtiği meslek ve iş ortamında bulunan vizyon ve misyon onun başarılı olması için oldukça önemlidir. Çünkü insan düşüncesini doyurmayan iş ve iş ortamı, insanı mutlu etmeyecektir (Lilla, 2006).

Varoluşun gerçekleşmesi için ilk şart varoluşsal iletişim olmakla birlikte, bulunduğu çevre ve aile içerisinde kaçınılmaz bir iletişim örüntüsü ile karşılaşacaktır. Bu iletişimin yapısal özelliği bireyin varoluşunun gerçekleşmesi için şarttır. Aynı zamanda çalışma ve iş dünyası içerisinde iletişim olmazsa işin doğası oluşmaz. Bir işin oluşması için de şarttır (Magill, 1992).

Varoluşun temelinde özgürlüğün ortaya çıkarılması esastır. Yapılan tüm tahsil tutumları özgürlüğün elde edilmesi ile ilgilidir. Aynı şekilde çalışma durumlarında birey ekonomik olarak özgürlüğünü sağlaması hedeflenmelidir. Ekonomik özgürlüğün oluşması durumunda birey kendiyle ilgili imkân bulacaktır (Mayer, 1992).

Varoluş felsefesi bir başarısızlık felsefesi olarak görülmektedir. Yalnız burada insanın otantik başarısızlığı ifade edilmektedir. Bu başarısızlık günlük başarısızlıktan farklı bir durumdur. Yani duygusal ve düşünce olarak ifade edilebilir bu durum. İş dünyasında ise başarısızlık imajından ziyade teknik olarak başarmanın insanın varoluşunun gelişimine etkisi olmaktadır. Ayrıca bu başarısızlık varoluş için gerekmektedir (Mayer, 1992).

Genel olarak bireyin sınırlarından kurtulması için bunu fark etmesi lazım. Her şeyden evvel dünyanın yok oluşuna karşı insanın bu sınırı fark etmesi, insanı ümitsiz bir hale sokabilir. Bu durumda insan dünyadan öte bir şeyler fark edebilir. Fark ettiğinde insan kendi varoluşuna yönelecektir. Bu yönelme bireyin özüne ait olduğu için, birey bu süreçten kaçamayacaktır. Kaçtığı durumda iflas durumu söz konusudur (MacIntyre, 2001).

BÖLÜM 3: DEĞER YARATMAK VE ÇALIŞMA İLİŞKİSİ:

ÇALIŞMAYA VAROLUŞÇU BAKIŞ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde ilk iki bölümde literatür taraması yapılan değer yaratmak ve varoluşçuluk felsefesinin çalışma ile bağlantılı kavramları ele alınarak ampirik çalışma yapılacaktır. Çalışmamızda farklı yapılara sahip firmaların yöneticileri ve çalışanları ile çalışırken hangi değerlere göre hareket ettikleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

Değer yaratma kısmı Mengüşoğlu'nun değer felsefesi baz alınarak; varoluşçuluk kısmı ise dört varoluşçu Sartre, Heidegger, Kierkegaard ve Jaspers' ın düşünceleri baz alınarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde teorik olarak verilen bilgilerin çalışma hayatında nasıl uygulandığına yönelik bir analiz yapılmaya çalışılacaktır.

3.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi

Bu başlıkta araştırmanın amacı, önemi, kısıtları, yöntemi ve veri analizi gibi konulara yer verilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, farklı sektör ve firmalarda görevli çalışan ve yöneticilerin değer yaratmak ve çalışmaya dair görüş ve önerilerini belirlemektir. Araştırmada, 12 çalışan ve 12 yönetici ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler tüme varım analizi tekniğiyle analiz edilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye'nin çeşitli illerinde farklı sektörlerde faaliyet halinde olup araştırmanın yürütülmesine izin veren çalışma ortamlarındaki çalışanlar ve yöneticiler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Amaçlı örneklem yönteminde araştırmacı evrenin özelliklerini taşıyan ve evrenin genelini temsil eden bir alt grup örneklem olarak ele almaktadır (Özen ve Gül, 2007:414). Evreni oluşturan çalışma ortamı içinde görüşmeye katılan 12 çalışan ve 12 yönetici araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Kısıtları

Çalışma değer kavramı üzerine olduğu için bu sorulara cevap verecek çalışanları bulmak zor olabilmektedir. Yöneticilerin iş yoğunluğu sebebiyle ile görüşme

yapılabilmesi zaman alabilmektedir. Ayrıca çalışmanın konusu gereği bu tarz kişisel sorulara cevap vermek istenmeyebilmektedir. Görüşme yapılan çalışan ve yöneticiler gizlilik nedeniyle firma isimlerini vermek istememiştir.

3.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırma konusu ile ilgili gerekli literatür taraması yapıldıktan sonra, danışman hocamın yardımı ile sorular belirlenmiştir. Bu sorulara yönelik görüşlerini öğrenebilmek adına bir form hazırlanarak çalışanlar ve yöneticiler ile görüşmeler yapılmıştır. Mülakat soru formu Ek 1.de gösterilmiştir. Yöneticiler ve çalışanlar ile değer yaratmak ve çalışan olmak konusuna yönelik görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca görüşme örgüt çalışanlarını, yöneticilerini, çalışma ortamını gözlemleme imkânı sağlamıştır.

3.3. Araştırmada Veri Çözümleme

Tüm görüşmeler yapıldıktan sonra bilgisayar ortamında yazıya dökülmüştür. Bu yazılı metinlerin doğrulukları kontrol edilmiştir. Ardından kişilerin doldurmuş olduğu formlar okunarak, görüşme sırasında sorulan sorulara verilen cevaplar, önceden belirlenen varoluşçu düşünürlerin fikirleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Öne çıkan kavramlar tablolar halinde belirlenmiştir. Bu tablolar çalışanlar ve yöneticiler için 2 ayrı tablo şeklinde hazırlanmıştır. Oluşturulan bu tablolardan hangi çalışan veya yöneticinin hangi varoluşçu düşünürün kavramsal profiline sahip olduğunu ve hangi değer varsayımlarını benimsediğini genel hatları ile görebilmemizi sağlamıştır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde çalışanların ve yöneticilerin hangi varoluşçu düşünürün kavramsal çerçevesini benimsediğini öğrenmeye yönelik değer ve değer yaratmak kavramlarını nasıl algıladıkları ve uyguladıkları açıklanmaktadır. Araştırma konusu hakkında yapılmış olan mülakat verileri ve betimsel istatistik aşağıda tablolar şeklinde verilmiştir.

Tablo 1. Çalışanlara Yönelik Mülakatın Betimsel İstatistik Verileri

Pozisyon	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durum	Meslek
1.Çalışan	Kadın	26	Bekar	Lisans	Grafik Tasarım
2.Çalışan	Kadın	30	Evli	Ön lisans	Bankacılık
3.Çalışan	Erkek	26	Bekar	Lisans	Makine Müh.
4.Çalışan	Erkek	49	Evli	Lisans	Astsubay
5.Çalışan	Kadın	26	Bekar	Lisans	Kimya Müh.
6.Çalışan	Erkek	40	Evli	Ön lisans	Teknisyen
7.Çalışan	Kadın	22	Bekar	Lisans	İletişim
8.Çalışan	Kadın	23	Bekar	Lisans	İç Mimar
9.Çalışan	Erkek	26	Bekar	Lisans	Yazılım Müh.
10.Çalışan	Erkek	31	Bekar	Lisans	Teknik Ressam
11.Çalışan	Kadın	24	Bekar	Lisans	Barista
12.Çalışan	Erkek	26	Bekar	Lisans	Mekatronik Müh.

Tablo 1’de mülakata katılım gösteren 12 çalışanın betimsel istatistikleri verilmiştir. Bu mülakata katılan grup, 6 erkek 6 kadın olmak üzere, 22-49 yaşları arasında bulunan bireylerden oluşmaktadır. Bu grupta 9 bekar, 3 evli olmak üzere; 2 ön lisans,10 lisans mezunu çalışan birey bulunmaktadır.

Tablo 2. Yöneticilere Yönelik Mülakatın Betimsel İstatistik Verileri

Pozisyon	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durum	Meslek
1.Yönetici	Erkek	34	Bekar	Lisans	Pazarlama
2.Yönetici	Erkek	33	Evli	Lisans	Eczacılık
3.Yönetici	Erkek	29	Bekar	Lisans	İşletme
4. Yönetici	Erkek	31	Evli	Lisans	Muhasebe
5. Yönetici	Erkek	36	Evli	Y. Lisans	Öğretmen
6. Yönetici	Kadın	29	Bekar	Lisans	İşletme
7. Yönetici	Erkek	52	Evli	Lise	İşletme Yönetimi
8. Yönetici	Erkek	30	Evli	Lisans	Memur
9. Yönetici	Erkek	39	Evli	Lisans	Ticaret
10.Yönetici	Kadın	31	Evli	Lisans	İşletme Yönetimi
11.Yönetici	Kadın	34	Evli	Lisans	Mühendis
12.Yönetici	Erkek	36	Evli	Lisans	Psikolog

Tablo 2’de mülakata katılım gösteren 12 yöneticinin betimsel istatistikleri verilmiştir. Bu mülakata katılan grup, 9 erkek 3 kadın olmak üzere, 29-52 yaşları arasında bulunan

bireylerden oluşmaktadır. Bu grupta 3 bekar, 9 evli olmak üzere; 1 yüksek lisans, 11 lisans mezunu çalışan birey bulunmaktadır.

Tablo 3. Çalışanlara Yönelik Mülakatın İlk Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	Değer nedir? İnsan nasıl değer yaratır?
1.Çalışan	Evrensel olarak insanın iyiliğine, hak ve özgürlüğüne dair normlardır. İnsan kendi tecrübesi ile değer yaratır.
2.Çalışan	Değer bir ölçüttür. Tecrübe ve deneyimle.
3.Çalışan	İnsanın ilk edinimleridir. Sağduyulu olması durumunda, her yerde yaratır.
4.Çalışan	Toplum için faydalı olarak şeyleri üreterek değer oluşur.
5.Çalışan	Değer etik davranışlardır. Etik davranıldığında değer yaratılmış olur.
6.Çalışan	Değer kıymet verilen demektir. Değer değişimle yaratılır.
7.Çalışan	Değer genel kabul görmüş davranışsal ölçülerdir. İhtiyaca, duruma göre toplumsal bir kaygıyla değer yaratılır.
8.Çalışan	Değer toplumsal olarak kabul edilen etik, ahlak, inanç gibi şeylerdir. Hayat amacına ulaşma durumuna göre değer yaratır insan.
9.Çalışan	Değer insanın doğuştan sahip olduğu şeylerdir. İnsan değer yaratamaz.
10.Çalışan	Değer algıdır. İnsan oluşturduğu algıya göre değer anlam kazanır.
11.Çalışan	Değer, insanın kendine biçtiği ve karşısından gördüğü iyi veya kötü geri bildirimlerin bütünüdür. İnsan emek vererek değerini yaratır.
12.Çalışan	Değer faydalı olan şeylerdir. İnsanlık için üreterek değer yaratır.

Tablo 3 incelendiğinde, çalışan bireylerin değer tanımı ve değer yaratma konusunda fikirleri görülmektedir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat grubundan bir kısmı (3, 5, 7, 8, 9, 10, 12. Çalışan), “değer” i etik ile tanımlamıştır ve genel olarak topluma fayda veren veya toplumsal karşılığı olan durumlarda insanın değer yaratabileceğini belirtmişlerdir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bir kısım için, varoluşçuluk felsefesinin aksine daha gelenekçi bir sonuç olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamındaki düşünürlere uzak bir sonuç elde edilmiştir.

Diğer kısım (1, 2, 4, 6, 11. Çalışan) ise etkileşim ve zamanla değer yaratıldığını belirtmişlerdir. Bu kısım için ise, şu şekilde açıklanan; *“Varoluşun gerçekleşmesi için ilk şart varoluşsal iletişim olmakla birlikte, bulunduğu çevre ve aile içerisinde kaçınılmaz bir iletişim örüntüsü ile karşılaşacaktır. Bu iletişimin yapısal özelliği bireyin varoluşunun gerçekleşmesi için şarttır.”* Jaspers’ın varoluşsal etkileşim (Magill, 1992) kavramına uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Yöneticilere Yönelik Mülakatın İlk Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	Değer nedir? İnsan nasıl değer yaratır?
1.Yönetici	İnsanın önem verdiği şeydir. Elde edilen başarılar ile değerler oluşur.
2.Yönetici	Farklı olan değerlidir. Kendiliğinden oluşur.
3.Yönetici	Kendini sevmektir. Başkasını severek değer oluşur.
4.Yönetici	Değer içsel ve psikolojik bir referanstır. Tutum ve davranışlar sonucunda oluşur.
5.Yönetici	Beklenilen davranış ve düşünme biçimidir. Toplumsal değişkenler sonucu oluşur.
6.Yönetici	Değer insanın özgüvenle oluşturduğudur. Özgüvenle oluşur.
7.Yönetici	Bir şeyin gerekliliği ve önemini göstermektir değer. İyi ve kötü tanımına göre.
8.Yönetici	Değer toplumsal olarak kabul edilen etik, ahlak, inançlardır. Toplumsallıkla oluşur.
9.Yönetici	Değer, karakterdir, sorumluluk bilmektir. Karakterli ve sorumluluk bilincinde olan insan değer yaratır.
10.Yönetici	Değer doğrunun uygulanma şeklidir. Doğruyu uygulayarak.
11.Yönetici	Değer, ahlaki olandır. Toplumun kabulleriyle oluşur.
12.Yönetici	Değer bilgidir. Araştırma çabası ile oluşur.

Tablo 4 incelendiğinde, yönetici bireylerin değer tanımı ve değer yaratma konusunda fikirleri görülmektedir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, “değer” konusunda belirtmiş oldukları açıklamalar doğrultusunda genel olarak ortak bir sonuç oluşmamaktadır. Her bir yönetici ayrı görüş belirtmiştir.

Tablo 5. Çalışanlara Yönelik Mülakatın İkinci Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	İş/Çalışma hayatında bulunduğunuz süre içerisinde hangi değer yargılarına göre hareket etmektesiniz?
1.Çalışan	Sorumluklarıma göre davranarak.
2.Çalışan	Etik değerlere göre davranmaktayım.
3.Çalışan	İş etik ve ahlaki, insanlığın menfaati, bulunduğum şirketin menfaatleri.
4.Çalışan	Dürüstlük, doğruluk ve bilimsel değer yargılarına göre hareket ederim.
5.Çalışan	Etik değerler. İş hayatında doğru yanlış bilip doğru olanı yapmaktayım.
6.Çalışan	Nesnel ilkeler.
7.Çalışan	İş yerimdeki insanların değer yargılarına göre hareket ediyorum.
8.Çalışan	Sorumluluk ve görev bilinci.
9.Çalışan	İş hayatındaki değer yargılarım kendi içsel değerlerimden beslenmektedir.
10.Çalışan	Kişisel nitelik.
11.Çalışan	Bana göre küçük bir gayretin bile işe yarasın veya yaramasın bir değer ifade eder.
12.Çalışan	İş hayatında değişen ortamda onurlu ve acziyetten uzak bir şekilde değişime ayak uydurulabilmektir.

Tablo 5 incelendiğinde, çalışan bireylerin iş hayatında hangi değerlere göre hareket ettikleri konusunda fikirleri görülmektedir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat

grubunun bir kısmı (2, 3, 5, 7. Çalışan), iş yerlerinde genel olarak etik ve ahlaki değerler doğrultusunda hareket ettikleri görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde varoluşçuluk felsefesinin aksine daha gelenekçi bir sonuç olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamındaki düşünürlere uzak bir sonuç elde edilmiştir.

Diğer kısmı (1, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12. Çalışan) ise, kişisel değerlere ve sorumluluk bilincine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamında Sartre'ın şu şekilde açıkladığı; *“ Sartre felsefesinde, insan her şeyden önce, manasız bir varlıktır ve kendini beyhude bir hayat karşısında bulmaktadır. Bu durum ile karşı karşıya gelme, insanda bir irkilme ve tikslenme hali vücuda getirir. İnsan, bir yandan varlığın bütün ağırlığını kendi omuzlarında hissetmekte diğer yandan da onun bir saçmalaktan ibaret olduğunu kavramaktadır. Anlamsız ve yetersiz hisseden kendisini temellendiremeyen insan tedirgin olur. Özsüz, doğasız ve yazgısız kalan kişi ne olduğuna, kim olduğuna, nereye gideceğine, kim olacağına kendisi karar vermek, böylece kendi varoluş değerini yaratmak zorundadır. Varoluşçuluğun temelinde insanın kendini anlamlandırma çabası ve anlamlandırabildiği ölçüde insanlaşabildiği düşüncesi yatmaktadır. Kendini inşa etme durumunda olan insan, bunu yaşamında sürekli eylemde bulunarak yapacaktır.”* kendini inşa (Sartre, 2010) kavramı ile benzerlik taşıdığı söylenebilir.

Tablo 6. Yöneticilere Yönelik Mülakatın İkinci Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	İş/Çalışma hayatında bulunduğunuz süre içerisinde hangi değer yargılarına göre hareket etmektesiniz?
1.Yönetici	Her zaman iyi, doğru ve adaletli bir ortam yaratıp bu doğrultuda hareket etmeye çalıştım.
2.Yönetici	Benim için en öncelikli değer etikdir.
3.Yönetici	Güven ve memnuniyet çalışma prensiplerinin en başında gelmektedir.
4.Yönetici	Disiplin, kurum içi etik kurallar, adanmışlık.
5.Yönetici	İnsani değer yargıları. Toplum tarafından istenilen, beklenen yargılar.
6.Yönetici	Samimiyet, güven ve saygılı bir çalışma ortamı önem verdiğim en büyük değer yargılarıdır.
7.Yönetici	Dürüstlük, güven, saygı, iş disiplini, iş hayatı- aile hayatı dengesi, takım çalışması.
8.Yönetici	Dürüstlük, şeffaflık, adaletli olma ve saygı.
9.Yönetici	Karakterli, etik, yaptığı işin en iyisini yapmak, insanların memnuniyeti.
10.Yönetici	Ahlaki değerler, bilimsel doğrular, çağın gerektirdikleri ve vicdan.
11.Yönetici	Etik ve ahlaki değerlere göre hareket ederim.
12.Yönetici	Bilimsel açıdan tutarlılık ve ahlaki değerlere göre davranırım.

Tablo 6 incelendiğinde, yönetici bireylerin iş hayatında hangi değerlere göre hareket ettikleri konusunda fikirleri görülmektedir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, iş yerlerinde genel olarak etik ve ahlaki değerler doğrultusunda hareket ettikleri görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde varoluşçuluk felsefesinin aksine daha gelenekçi bir sonuç olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamındaki düşünürlerden uzak bir sonuç elde edilmiştir

Tablo 7. Çalışanlara Yönelik Mülakatın Üçüncü Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	Mesleğiniz veya çalışmanız sizin varlığınız ile ilgili değer oluşturmakta mıdır?
1.Çalışan	Mesleğim benim benliğimin bir parçası, fakat bana sabırlı olmak haricinde bir değer kattığını düşünmüyorum.
2.Çalışan	Tabi ki oluşturmaktadır. Zamanımızın çoğunluğu işte geçmekte buradaki alışkanlıklarımız duygularımız konuşmalarımız düşüncelerimiz hepsi belli bir süre sonra yaşam tarzına dönüşmektedir.
3.Çalışan	Mesleğimin bana kattığı en önemli nokta “araştırmacı ve sorgulayıcı” değerler.
4.Çalışan	Evet değer oluşturmaktadır. Vatanına milletine hizmet etmek güzel değer yaratıyor.
5.Çalışan	Çalışmak kendi ayakların üzerinde durmak kendini değerli ve mutlu hissettirir.
6.Çalışan	Evet. Tırnaklarımın altı kirlenecekmiş diye hiç korkmadım.
7.Çalışan	Mesleğim ve çalışma hayatım varlığım ile ilgili değer oluşturuyor. Atılan her adımın bireyleri etkilediği ve değer oluşturduğunu düşünüyorum.
8.Çalışan	İnsan fayda güden, baktığı şeyde faydayı arayan bir canlıdır. Varlığının kendisine, bireylere, toplumlara sunduğu fayda kadar kendini “değerli” ve “var” hisseder.
9.Çalışan	Evet. İnsan, özellikle çalıştığı ekosistemin içerisinde gününün büyük bir parçasını harcadığı için çalışma hayatı artık gerçek hayatının bir parçası oluyor.
10.Çalışan	Hayır, bir insan mesleği parası ile değil iyiliği ve düşüncesiyle değerlidir.
11.Çalışan	Hayır.
12.Çalışan	Hedeflerime ulaşabilirsem ve başkalarının hayat standartlarını dahi yükseltebilirsem o zaman değer yaratmış olacağıma inanıyorum.

Tablo 7 incelendiğinde, çalışan bireylerin mesleklerinin ve çalışmalarının kendileri için değer oluşturup oluşturmadığı konusunda fikirleri görülmektedir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat grubu, genel olarak mesleklerinin ve çalışmalarının bir değer oluşturduğunu belirtmektedir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Kierkegaard’ın şu şekilde açıkladığı; “*İnsan birçok çelişki arasında duran ve bu çelişki içerisinde hayatını sürdüren bir misyona sahiptir. İnsanın zamanlılık ve sonsuzluk, zorunluluk ve olabilirlik veya umut ve umutsuzluk durumlarda oluşturduğu tavır, sentez olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında insanın sentez oluşturabilmesi için benlik oluşturma durumu zorunluluk arz etmektedir. Kısaca insan belirli bir kararda yaşayabilmesi için, benliğinin oluşması veya ben’in oluşması gerektiğini belirtmektedir. İnsanın çelişkilerini giderebilmesi için kendini bir düzleme koyabilmesi yolunu*

belirlenmesi gerekmektedir.” insan sentezdir (2017b: 83) bağıntısına uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Yöneticilere Yönelik Mülakatın Üçüncü Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	Mesleğiniz veya çalışmanız sizin varlığınız ile ilgili değer oluşturmakta mıdır?
1.Yönetici	Kişini varlığını belirleyen; bilgi, ahlak ve süreklilik gibi kriterler vardır. Bu özellikler mesleğimizdeki konumumuzu belirler bir nevi var olmamızın önünü açar.
2.Yönetici	Tabi ki. Çalışma şeklimiz mesleki anlamda bizi biz yapan değerdir.
3.Yönetici	İş gereği insanların ihtiyaçlarını veya özel günlerini planlamaktayım. Bu yüzden insanlarda özel bir değer oluşturmaktayım.
4.Yönetici	Evet. Kimlik itibar yaşam tarzı ve sosyal alanda önemli bir fark oluşturmaktadır.
5.Yönetici	Yaptığımız çalışmalar, kendimizi ifade edebildiğimiz için mesleğimiz dolayısıyla bizi biz yapandır.
6.Yönetici	Mesleğimin en büyük özelliği değer yaratmak, mutluluk veren etkinlikler planlamaktayım.
7.Yönetici	Evet oluşturur.
8.Yönetici	Evet. Mutluluk kendinizden ve varlığınıza razı olmaktır. İşimi ahlaki değerleri gözeterek en iyi şekilde yapıyor olamam mesleğime değer katmaktadır.
9.Yönetici	Meslekte iyi olmak yani yaptığın işi iyi bilmek bu sayede müşteriyi memnun etmek bizi değerli yapar.
10.Yönetici	Mutlaka işimiz bize değer katar. Toplumda yaptığımız işlerle anılıyoruz.
11.Yönetici	Evet.
12.Yönetici	Evet.

Tablo 8 incelendiğinde, yönetici bireylerin mesleklerinin ve çalışmalarının kendileri için değer oluşturup oluşturmadığı konusunda fikirleri görülmektedir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, genel olarak mesleklerinin ve çalışmalarının bir değer oluşturduğunu belirtmektedir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Kierkegaard’ın şu şekilde açıkladığı; “*İnsan birçok çelişki arasında duran ve bu çelişki içerisinde hayatını sürdüren bir misyona sahiptir. İnsanın zamanlılık ve sonsuzluk, zorunluluk ve olabilirlik veya umut ve umutsuzluk durumlarda oluşturduğu tavır, sentez olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında insanın sentez oluşturabilmesi için benlik oluşturma durumu zorunluluk arz etmektedir. Kısaca insan belirli bir kararda yaşayabilmesi için, benliğinin oluşması veya ben’in oluşması gerektiğini belirtmektedir. İnsanın çelişkilerini giderebilmesi için kendini bir düzleme koyabilmesi yolunu belirlemesi gerekmektedir.*” insan sentezdir (2017b: 83) bağıntısına uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Çalışanlara Yönelik Mülakatın Dördüncü Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	İyi çalışan ile kötü çalışan arasındaki fark nedir?
1.Çalışan	İyi çalışanların olduğu iş yerleri, iyi işler başaracaktır.
2.Çalışan	Kötü çalışan yoktur. Adaptasyon ya da yeterince desteklenmeyen bir birey vardır.
3.Çalışan	İyi ve kötü çalışan arasındaki fark, iyi çalışanın evine vicdanı rahat gittiği; diğerinin ise kendini kandırdığı bir durumdur.
4.Çalışan	İyi çalışan kendini ve bulunduğu toplumu mutlu eder ve değer katar. Kötü çalışan kısa süre sadece kendini tatmin olsa bile uzun vadede hüsrana uğrar.
5.Çalışan	İyi çalışan şirketine başarı getirir kötü çalışan ise başarısız sonuçlar verir.
6.Çalışan	İyi çalışan değere değer katar, kötü çalışan ise değer kazandırılanı da bozar.
7.Çalışan	İyi ve kötünün temelini bakmamız lazım; “talimatları istenen şekilde yerine getirmek ve sorunsuz bir şekilde işi tamamlamak” iyi çalışmak olarak görülebilir.
8.Çalışan	Çalıştığı kuruma görev ve sorumlulukları doğrultusunda pozitif anlamda etkisi olan çalışan iyi, nötr ya da negatif etki yaratan çalışan kötüdür.
9.Çalışan	Bu farkın performans endeksli ve iletişimin sık olduğu bir pozisyonda insan davranışı yönetimi ile olduğunu düşünmekteyim.
10.Çalışan	İyi çalışan başkalarının hakkını yememek için çalışandır. Kötü çalışan ise her zaman bencil düşündür.
11.Çalışan	Kötü çalışan genellikle sorumluluk bilinci yüksek olmayan kişi ve kişilerdir.
12.Çalışan	Değişime ayak uydurabilen toplumsal düşünebilen kişi iyi çalışandır.

Tablo 9 incelendiğinde, çalışan bireylerin iyi ve kötü çalışan konusunda fikirleri görülmektedir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat grubu, sorumluluk bilincinde olan çalışanların iyi, sorumluluk bilincinde olmayan çalışanların kötü olduğu belirtmiştir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Sartre'nin şu şekilde açıkladığı; “*Sartre’a göre insan özgürdür. Hatta hem özgürdür hem de özgür olmak zorundadır. Çünkü insan yaratılmamıştır, kendini yaratmıştır. Ayrıca bu özgürlük insana yaptıklarından ve eylemlerinden dolayı sorumluluk oluşturmaktadır. Bunun yanında tutkular da insan için bir sorumluluk oluşturmaktadır. Bu sorumluluklar özür niteliğinde değildir. Çünkü insana yeryüzünde yol gösterecek hiçbir şey bulunmamaktadır. İnsanların kendilerinden öncekileri öznel yorumlama durumu söz konusu olduğu için bunu bu şekilde değerlendirmek gerekmektedir. İnsan kendine yol gösteren ve kendini yöneten bir vizyona sahiptir.*” özgürlük ve sorumluluk (Aşkın, 2009: 5; 2013:22) bağıntısına uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca Heidegger'in şu şekilde açıkladığı; “*Heidegger, varlık üzerine görüşlerinin devamında insan nedir sorusunun cevabını ortaya koymaktadır. İnsan kendi dışındaki olan ile kurduğu ilişki olarak çözümlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanında iyi insan kötü insan olarak da bir değerlendirme mevcuttur. “* insanı değerlendirme yolu (1973) ile benzerlik taşımaktadır.

Tablo 10. Yöneticilere Yönelik Mülakatın Dördüncü Sorusuna Dair Veriler

Pozisyon	İyi çalışan ile kötü çalışan arasındaki fark nedir?
1.Yönetici	Aslında kötü çalışan insan yoktur, çalışmayan insan vardır.
2.Yönetici	Hak ettiği maaşı aldıktan sonra işyerini sahiplenene ve bunu hissettiren çalışan iyidir
3.Yönetici	Kendini geliştirmeye kapalı olmak aradaki farkı çok belirginleştirmektedir.
4.Yönetici	Çalışan memnuniyeti çalışan bağlılığı, kurum içi kurallar, adanmışlık yargıları belirleyici faktörler arasındadır.
5.Yönetici	Görev ve sorumluluklarını zamanında eksiksiz yerine getirirken uyum içinde çalışan iyi çalışandır.
6.Yönetici	İyi çalışan, geliştirir, gelişir, değer yaratır. Kötü çalışan, sadece istenilene yapar.
7.Yönetici	İyi çalışan verimli, özenli çalışır. İşverene karşı sorumluluklarını yerine getirir.
8.Yönetici	İyi çalışan iş etiğine sahip, toplumsal normlara saygılı ve işinin gereğini zamanında yerine getiren kişidir. Kötü çalışan etik değerleri hiçe sayan, işinin gereğinin yerine getirmeyen ve adalet gözetmeyendir.
9.Yönetici	İyi çalışan, işten anlayan, iş bilincine sahip, işini düzgün yapan ve iş yerini kendi yeri gibi sahiplenene ayrıca kurallara uyan çalışandır.
10.Yönetici	İşimizi doğru yaparsak bize değer katar ancak işimizi doğru yapmazsak bunun bize katacağı şey ancak değersizlik olur.
11.Yönetici	Kendini bilen insan iyi çalışır ve kendini bilmeyen kötü çalışır.
12.Yönetici	Yaptığı işin farkında olan birey iyi çalışandır.

Tablo 10 incelendiğinde, yönetici bireylerin iyi ve kötü çalışan konusunda fikirleri görülmektedir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, sorumluluk bilincinde olan çalışanların iyi, sorumluluk bilincinde olmayan çalışanların kötü olduğu belirtmiştir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Sartre'nin şu şekilde açıkladığı; “ Sartre’a göre insan özgürdür. Hatta hem özgürdür hem de özgür olmak zorundadır. Çünkü insan yaratılmamıştır, kendini yaratmıştır. Ayrıca bu özgürlük insana yaptıklarından ve eylemlerinden dolayı sorumluluk oluşturmaktadır. Bunun yanında tutkular da insan için bir sorumluluk oluşturmaktadır. Bu sorumluluklar özür niteliğinde değildir. Çünkü insana yeryüzünde yol gösterecek hiçbir şey bulunmamaktadır. İnsanların kendilerinden öncekileri öznel yorumlama durumu söz konusu olduğu için bunu bu şekilde değerlendirmek gerekmektedir. İnsan kendine yol gösteren ve kendini yöneten bir vizyona sahiptir. ” özgürlük ve sorumluluk (Aşkın, 2009: 5; 2013:22) bağıntısına uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca Heidegger’in şu şekilde açıkladığı; “ Heidegger, varlık üzerine görüşlerinin devamında insan nedir sorusunun cevabını ortaya koymaktadır. İnsan kendi dışındaki olan ile kurduğu ilişki olarak çözümlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanında iyi insan kötü insan olarak da bir değerlendirme mevcuttur. “ insanı değerlendirme yolu (1973) ile benzerlik taşımaktadır.

SONUÇ

Değer yaratma kısmı Mengüsoğlu'nun değer felsefesi baz alınarak; varoluşçuluk kısmı ise dört varoluşçu Sartre, Heidegger, Kierkegaard ve Jaspers'ın düşünceleri baz alınarak analiz edilmiştir. Çalışmada teorik olarak verilen bilgilerin çalışma hayatında nasıl uygulandığına yönelik bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Yapılan bu çalışmanın literatür taraması ve mülakat sonuçlarına göre bazı sonuçlar oluşmuştur. Bu sonuçlar “Değer yaratmak ve çalışma ilişkisi: çalışmaya varoluşçu bakış” adlı araştırma kapsamında meydana gelmiş olmakla birlikte aşağıdaki gibidir.

Çalışan bireylerin değer tanımları ve değer yaratma konusunda fikirleri incelenmiştir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat grubunun bir kısmı, “değer”i etik ve ahlak ile tanımlamıştır ve genel olarak topluma fayda veren veya toplumsal karşılığı olan durumlarda insanın değer yaratabileceğini belirtmişlerdir. Bu açıdan değerlendirildiğinde varoluşçuluk felsefesinin aksine daha gelenekçi bir sonuç olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamındaki düşünürlere uzak bir sonuç elde edilmiştir. Diğer kısım ise etkileşim ve zamanla değer yaratıldığını belirtmişlerdir ve çalışma açısından Jaspers'ın varoluşsal etkileşim (Magill, 1992) kavramına uygun olduğu söylenebilir.

Yönetici bireylerin değer tanımları ve değer yaratma konusunda fikirleri incelenmiştir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, “değer” konusunda belirtmiş oldukları açıklamalar doğrultusunda genel olarak ortak bir sonuç oluşmamaktadır. Her bir yönetici ayrı görüş belirtmiştir.

Çalışan bireylerin iş hayatında hangi değerlere göre hareket ettikleri konusunda fikirleri incelenmiştir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat grubunun bir kısmı için, iş yerlerinde genel olarak etik ve ahlaki değerler doğrultusunda hareket ettikleri görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde varoluşçuluk felsefesinin aksine daha gelenekçi bir sonuç olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamındaki düşünürlere uzak bir sonuç elde edilmiştir. Diğer kısım ise, kişisel değerlere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamında Sartre'ın kendini inşa (Sartre, 2010) kavramı ile benzerlik taşıdığı söylenebilir.

Yönetici bireylerin iş hayatında hangi değerlere göre hareket ettikleri konusunda fikirleri incelenmiştir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, iş yerlerinde genel olarak etik ve ahlaki değerler doğrultusunda hareket ettikleri görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde varoluşçuluk felsefesinin aksine daha gelenekçi bir sonuç olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamındaki düşünürlere uzak bir sonuç elde edilmiştir.

Çalışan bireylerin mesleklerinin ve çalışmalarının değer oluşturup oluşturmadığı konusunda fikirleri incelenmiştir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat grubu, genel olarak mesleklerinin ve çalışmalarının bir değer oluşturduğunu belirtmektedir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Kierkegaard'ın insan sentezidir (Kierkegaard, 2017b: 83) bağıntısına uygun olduğu söylenebilir.

Yönetici bireylerin mesleklerinin ve çalışmalarının kendileri için değer oluşturup oluşturmadığı konusunda fikirleri incelenmiştir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, genel olarak mesleklerinin ve çalışmalarının bir değer oluşturduğunu belirtmektedir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Kierkegaard'ın insan sentezidir (Kierkegaard, 2017b: 83) bağıntısına uygun olduğu söylenebilir.

Çalışan bireylerin iyi ve kötü çalışan konusunda fikirleri incelenmiştir. Çalışan bireylerden oluşan mülakat grubu, sorumluluk bilincinde olan çalışanların iyi, sorumluluk bilincinde olmayan çalışanların kötü olduğu belirtmiştir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Sartre'nin özgürlük ve sorumluluk (Sartre, 2013:22) bağıntısına uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca Heidegger'in insanı değerlendirme yolu (Heidegger, 1973) ile benzerlik taşımaktadır.

Yönetici bireylerin iyi ve kötü çalışan konusunda fikirleri incelenmiştir. Yönetici bireylerden oluşan mülakat grubu, sorumluluk bilincinde olan çalışanların iyi, sorumluluk bilincinde olmayan çalışanların kötü olduğu belirtmiştir. Bu bulgunun, yapılan literatür çalışmasına göre Sartre'nin özgürlük ve sorumluluk bağıntısına (Sartre, 2013:22) uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca Heidegger'in insanı değerlendirme yolu (Heidegger, 1973) ile benzerlik taşımaktadır.

Çalışan bireylerin cevaplarında varoluşçu izlere sıklıkla rastlanırken yönetici bireylerin cevaplarında daha gelenekçi tutumlar gözlemlenmiştir. Çalışmanın bütününde

Kierkegaard, Sartre, Heidegger ve Jaspers'in varoluşçuluğu dair kavramlarından çeşitli sonuçlar saptanmıştır. Çalışanlarda değer algısına yönelik; Jaspers (1992)'in "varoluşsal etkileşim ve iletişim", Sartre (2010; 2013)'in "kendini inşa" ve "özgürlük ve sorumluluk", Kierkegaard (2017b)'in "sentez", Heidegger (1973)'in "insan değerlendirme" kavramları ile benzeşimleri göze çarpmaktadır. Yöneticilerde değer algısına yönelik; Sartre (2013)'in "özgürlük ve sorumluluk", Kierkegaard (2017b)'in "sentez", Heidegger (1973)'in "insan değerlendirme" kavramları ile benzeşimleri göze çarpmaktadır.

Çalışma günlük ihtiyaçların giderilmesi için yapılan bir eylem olarak akla kazınmadığı zaman, kendine uyan, sevilen, bütünleşme imkanına sahip bir çalışma benimsendiğinde kişi kendini gerçekleştirmeye dair fırsat bulmuş olacaktır. Çalışmaya başladığımız andan itibaren hayatımızın büyük bir kısmını içine alır, hayatı şekillendirir, kimi zaman hayatın kendisi haline gelir. İnsan tüm varlığını yatırdığı bu eylemin üzerine düşünmemek gibi bir yanılgıya girdiğinde bu oldukça kötü bir sonuç doğuracaktır. Kendi üzerine düşünme yetisi olan bu varlığın, hayatını ellerinin arasına alması gereken en önemli noktalardan biri de kendi çalışma yaşamı üzerinde ne derece etki edebildiği konusunda olmalıdır. Bu da en temelde her şeyde olduğu gibi çalışmanın da bir felsefesi olduğunu farketmekten geçer.

Uygulama kısmında işletmeler varoluşçu düşünceye sahip veya değer yaratmaya çalışanların olumlu etkilerinin farkında olmalıdır. İşletmeler çalışanların kısır döngü içindeki algılarının zararlarını azaltıcı tedbirler almalıdır. Bu noktada çalışanlar ile işletme arasındaki en önemli köprülerden biri olan insan kaynakları departmanına büyük sorumluluk düşmektedir. Özellikle çalışan ve işletme arasındaki ilişkinin yapılandırılmasında insan kaynakları temin ve seçim fonksiyonu önemli bir başlangıç noktası oluşturmaktadır. Uygun işe uygun insan en önemli husustur. Bu yüzden çalışanların varoluşçu düşünceye olan eğilimlerini veya değer algılarını ölçmek ve önceden belirlemek adına kişilik testleri uygulayabilirler ve adayın işletmeye uyumunu uzun vadeli bir bakış açısıyla değerlendirmeye çalışabilirler.

Akademik anlamda ise; çalışma ile değer yaratmak ile ilgili yeteri kadar çalışmanın yapılmamış olması, daha sonraki çalışmalar için bu konuyu değerli kılmaktadır. Bu nedenle bu kavramların bağlantısı bakımından daha kapsamlı ve farklı yönleriyle incelenmesi ihtiyacının da olduğundan söz etmek mümkündür. Çalışarak değer

yaratmak konusu ile ilgili bu tespit, özellikle Türkiye’de bu konu ile ilgili çalışmaların sayısının arttırılmasını teşvik edici niteliktedir. Benzer çalışmalar farklı sektörlerde ve daha büyük örneklerde ele alınarak yürütülebilir. Ya da özel ve kamu sektörü arasındaki farkı ortaya koymak adına karşılaştırmalı araştırmalar da yürütülebilir. Değer yaratmak ve çalışma ilişkisi gibi diğer ilişkili kavramlar arasındaki ilişki bireysel ve örgütsel faktörler açısından ele alınabilir. Ayrıca bu çalışmanın konusu bağlamında ve diğer konularla ilgili araştırmaların farklı veri toplama yöntemleri ve analiz teknikleri esas alınarak yürütülmesi de önemli katkılar sağlayacaktır.

Örgüte olumlu etkileri olabilecek değer yaratan çalışan gibi algıların veya değer yaratmak gibi kavramların ele alınıp içeriğinin zenginleştirilmesi hem literatüre katkı sağlaması hem de başta işletmeler, çalışanlar ve yöneticiler olmak üzere çalışma yaşamının taraflarının farkındalığının oluşturulması açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aşkın, Z. (2009). Niçin Varoluşçuluk? *Ethos: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, Temmuz, 3:4.
- Cevizci, A. (2011). *Felsefe tarihi: Thales'ten Baudrillard'a*. İstanbul: Say Yayınları.
- Çüçen, A. K. (2003). *Heidegger'de varlık ve zaman*. Bursa: Asa Kitabevi. Doğu Batı Yayınları, Ankara, 2017 (B).
- Heidegger, M. (1964). On the essence of truth, basic writings: from being and time (1927) To the task of thinking (1964). (Ed. David Farrel Krell), *Harper Collins Publishers*, New York, Ss. 111-139.
- Heidegger, M. (1973a). Overcoming metaphysics, the end of philosophy, Çev. Joan Stambaugh, *Harper And Row Publishers*, New York, Ss. 84-110.
- Heidegger, M. (1973b). Recollection in metaphysics, the end of philosophy. Çev. Joan Stambaugh, *Harper And Row Publishers*, New York, Ss.75-84.
- Heidegger, M. (1977). Letter on humanism. Basic writings: from being and time (1927), To the task of thinking (1964). (Ed. David Farrel Krell), *Harper Collins Publishers*. New York. Ss. 213-267.
- Heidegger, M. (1991a). *Metafizik nedir?* Çev. Yusuf Örnek, Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara.
- Heidegger, M. (1991b). Metaphysics and anthropomorphism. Nietzsche volumes: three and four (Ed. David Farrell Krell). Çev. Joan Stambaugh-David Farrell Krell-Frank A.Capuzzi, *Harper Collins Publishers*, New York.
- Heidegger, M. (1998a). Kant's Thesis About Being. Pathmarks, Ed. William Mcneill, *Cambridge University Press*. Cambridge. Ss. 337-365
- Heidegger, M. (1998b). Plato's doctrine of truth, pathmarks (Ed. William Mcneill), Çev. Thomas Sheehan, *Cambridge University Press*, Cambridge, Uk And New York, Ss. 155-183.
- Heidegger, M. (2001). Nietzsche'nin Platonculuğu tersine çevirmesi. Çev. Oruç Aruoba, *Cogito: Nietzsche: Kayıp Bir Kıt*. Yapı Kredi Yayınları, Sayı:25, Kış, Ss. 134-143.
- Heidegger, M. (2010). *Düşünceye çağıran yurt müdaafası*, (Der. Ahmet Aydoğan), Say Yayınları, İstanbul, Ss. 35-53.
- Heidegger, M. (2012). Tanrılığın menşei, Çev. Kaan H. Ökten, *Cogito: Heidegger: Varlığın Çobanı*, Yapı Kredi Yayınları, Sayı 64, İstanbul, Ss. 8-17.
- Jaspers, K. (1971). *Felsefeye giriş*. Çev. Mehmet Akalın, İstanbul, Hareket Yay.

- Jaspers, K. (1995). *Felsefî düşünüşün küçük okulu*. Çev. Sedat Ümran, İstanbul, Birleşik Yay.
- Jaspers, K. (2003). *Felsefe nedir?* Çev. İ. Zeki Eyuboğlu, İstanbul, Say Yay., 2003
- Jaspers, K. (2005). *Felsefî inanç*. Çev. Akın Kanat, İzmir, İlya Yay.
- Kafka, F. (2014). *Dönüşüm*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kierkegaard, S. (1944). *Either/or*. (Çev. Walter Lowrie), Oxford University Press, London.
- Kierkegaard, S. (2004). *Ölümcül hastalık umutsuzluk*. (Çev. M.Mukadder Yakupoğlu).
- Kierkegaard, S. (2005). *Kahkaha benden yana*. (Çev. Nedim Çatlı), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Kierkegaard, S. (2013). *Evliliğin estetik geçerliliği*. (Çev. İbrahim Kapaklıkaya), Araf Yayınları, İstanbul.
- Kierkegaard, S. (2015). *Korku ve titreme*. (Çev. İsmail Yergüz), Say Yayınları, İstanbul.
- Kierkegaard, S. (2016). *Baştan çıkarıcının günlüğü*. (Çev. Nur Beier), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Kierkegaard, S. (2017a). *Kaygı kavramı*. (Çev. Türker Armaner), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Kierkegaard, S. (2017b). *Felsefe parçaları ya da bir parça felsefe*. (Çev. Doğan Şahiner), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Kuçuradi, İ. (1971). *İnsan ve değerleri: (değer problemi)*. Yankı Yayınları.
- Kuçuradi, İ. (1997). *Yüzyılımızda insan felsefesi: Takiyettin Mengüşoğlu'nun anısına*. Türkiye Felsefe Kurumu.
- Lilla, M. (2006). *Pervasız dahiler: Heidegger, Arendt, Jaspers, Schmitt, Benjamin, Kojève, Foucault, Derrida*. Çev. Ahmet Ergenç, İstanbul, Paradigma Yay.
- MacIntyre, A. (2001). *Varoluşçuluk*. Çev. Hakkı Hünler, İstanbul, Paradigma Yay.
- Magill, F. (1992). *Egzistansiyalist felsefenin beş klasiği*. Çev. Vahap Mutal, İstanbul, Hareket Yay.
- Mayer, F. (1992). *Yirminci asırda felsefe*. Çev. Vahap Mutal, İstanbul, Dergah Yay.
- Mengüşoğlu, T. (1988). *İnsan felsefesi*. Doğu batı yayınları.
- Mengüşoğlu, T. (1958). *Felsefeye giriş*. Remzi Kitapevi.
- Navaro. D. (2014). *Kariyer ve varoluş*. Elma Yayınları.

- Özen Y. ve A. Gül. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren örneklem sorunu. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.15, 395-422.
- Ritter, G. (1954). *Staatskunst und kriegshandwerk*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Sartre, J. P. (2003). *Egonun aşkınlığı*. (Çev. S. R. Kırkoğlu). İstanbul: Alkım Yayınları. (Özgün Çalışma 1936).
- Sartre, J. P. (2006). *İmgelem*. (Çev. A. Tümertekin). İstanbul: İthaki Yayınları. (Özgün Çalışma 1936).
- Sartre, J. P. (2010). *Varoluşçuluk*. (Çev. A. Bezirci). Ankara: Say Yayınları. (Özgün Çalışma 1946).
- Sartre, J. P. (2013). *Varlık ve hiçlik*. (Çev. T. Ilgaz & G. Çankaya Eksen). İstanbul: İthaki Yayınları. (Özgün Çalışma 1943).
- Schopenhauer, A. (2005). *İsteme ve tasarım olarak dünya*. Biblos Yayınevi.
- Shkaratan O. & Karacharovsky (2002). V.Rus işgücü ve yönetim kültürü: deneyim ekonomik kalkınma beklentileri bağlamında araştırma. *Rusya Dünyası*, No. 1, S. 3-56.
- Wehrich, H. & Koontz, H. (1993). *Management: a global perspective*. McGraw-Hill. London.

EKLER

Ek-1:

DEĞER YARATMAK VE ÇALIŞMA İLİŞKİSİ: ÇALIŞMAYA VAROLUŞÇU BAKIŞ

Sayın Çalışan/Yönetici

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsünde Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. İnsanın değer yaratma araçlarından biri olan çalışmanın varoluşçuluk ile bağlantısını inceleyen bir çalışma yapmaktayım. Konu ile ilgili yapacağımız mülakat araştırmamın amacına ulaşmasını sağlayacaktır. Şimdiden teşekkür ederim.

Damla AYHAN

[@gmail.com](mailto:damla.ayhan@gmail.com)

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet:

Yaş:

Medeni Durum:

Eğitim Durumu:

Meslek:

Çalışma Pozisyonu:

MÜLAKAT SORULARI

1. Değer nedir? İnsan nasıl değer yaratır?
2. İş/Çalışma hayatında bulunduğunuz süre içerisinde hangi değer yargılarına göre hareket etmektesiniz?
3. Mesleğiniz veya çalışmanız sizin varlığınız ile ilgili değer oluşturmakta mıdır? Açıklayınız.
4. İyi çalışan ile kötü çalışan arasındaki fark nedir?

ÖZGEÇMİŞ

Damla AYHAN, İlköğretimini 2008’de Ahmet Karabucak İlköğretim Okulu’nda tamamlamış, 2012 yılında Sungurbey Anadolu Lisesi’nden mezun olmuştur. 2017 yılında Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü’nden mezun olup 2017 yılında Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon bölümüne başlamıştır.

