

Türkiye’de Kültürel Liderlik Bağlamında “Hulusi Kentmen” Tipolojisi ve Mizahi Lider “Nasreddin Hoca”**

Şebnem Aslan¹ & Kubilay Özer^{2*}

¹Selçuk Üniversitesi, Türkiye

²Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye

Gönderilme Tarihi: Eylül 2019 Kabul Tarihi: Aralık 2019

Öz:

Liderlik, örgütler açısından öneminin fark edilmesiyle araştırmacılar tarafından sıklıkla incelenen, farklı bakış açılarıyla analiz edilerek tanımlanmaya çalışılan bir kavramdır. Bu çalışmada Türk kültürüne mal olmuş Nasrettin Hoca ve Hulusi Kentmen tipolojisinde babacan davranışlarla, mizahın kültürel liderlik bağlamında önemini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden içerik analizi, doküman analizi ve tematik inceleme yöntemi kullanılmıştır. Batıda geliştirilen liderlik kuramlarının her kültüre uygun olmayışı, yeni araştırmalarla özgün liderlik arayışlarına kapı açmaktadır Kentmen’ in babacan patron karakteriyle insanları etkileyen samimi ve tatlı sert fabrikatör figürü, Türk insanının aradığı lideri karakterle özdeşleştirdiği görülmektedir. Nasreddin Hoca’dan hayatın akışı içinde pek çok prensibi içinde barındırarak günümüze nakledilen anekdotlar, yüzyıllar ötesinden Anadolu insanın gülererek, gülümseterek yönetmesinin güzel örneklerinden bazılarıdır. Türk kültür mecrasında liderlik arayışı içinde olanlar, figürlerde insanların kendilerinden bir şeyler bulduğu, beklentiler kapsamında karakterlerle özdeşleştiği görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular otokratik liderliğin mizahla birleştiğinde Türk toplumunda kültürel yaşam, çalışan tutum ve davranışları üzerinde önemli etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, liderlik, mizah, otokratik.

Abstract

Leadership is a concept that is analyzed by different perspectives and examined by the researchers. In this study, it is aimed to determine the importance of humor in the context of cultural leadership through paternalistic behaviors through Nasrettin Hoca and Hulusi Kentmen in Turkish culture. Research, qualitative research techniques, content analysis, document analysis and thematic review method was used. The fact that the leadership theories developed in the West are not suitable for every culture opens the door to the search for original leadership through new researches. It is seen that Kentmen identifies the sincere and sweet harsh fabricator figure that influences people with his fatherly boss character and the leader of the Turkish people. The anecdotes that have been transferred from Nasreddin Hodja to the present day by embracing many principles in the flow of life are some of the good examples of Anatolian people who have been laughing and smiling for centuries. The findings of the study show that autocratic leadership, when combined with humor, has significant effects on cultural life, employee attitudes and behaviors in Turkish society.

Keywords: Culture, Leadership, Humor, Autocratic.

*Sorumlu Yazar E-mail: kubilayozer@hotmail.com

Orcid ID: 0000-0002-4043-5047

** Bu çalışma, 14 Aralık 2017 tarihinde, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi 1. Ulusal Sağlık Yöneticileri Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Liderlik, örgütler açısından öneminin fark edilmesiyle araştırmacılar tarafından sıklıkla incelenen ve farklı bakış açılarıyla analiz edilerek tanımlanmaya çalışılan bir kavramdır. Uluslararası kültür farklılıkları liderlik tarzları açısından farklılıkları beraberinde getirmektedir (Brodbeck, 2002). Literatürde karşılaşılan araştırmalar genelde kültürü liderlik ilişkisini tanımlamaya yardımcı olmak için farklılıkları ortaya çıkarmıştır. Kültür, liderlik pratiğini etkileyen değişkenlerden sadece biri değil; aynı zamanda liderin takipçi, beklenti, motivasyon, normlar gibi sosyal yapının diğer değişkenlerinin çoğu üzerinde önemli etkisi bulunan bileşenidir (Hsieh, 2010).

Literatürde liderlik üzerinde yapılan çalışmaların daha çok batı toplumlarından kaynaklanan liderlik tarzını inceleme konusu yaptığı görülmektedir. Bu çalışmalardan ortaya çıkan sonuçların evrensel bir nitelik taşıdığı tartışma konusudur. Bu nedenle Batıda oluşturulan bir liderlik modelini, Doğu toplumunda faaliyet gösteren bir örgüte uygulamak doğru sonuçlar vermeyebilir (Köksal, 2011). Toplumdan topluma farklılık gösteren kültürel öğelere bağlı olarak liderlik özellikleri de her toplumda farklılık gösterebilmektedir. Batıda geliştirilen liderlik kuramlarının her kültüre uygun olmayışı, yeni araştırmalarla özgün liderlik arayışlarına kapı açmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda sürekli yeni liderlik tanımları yapılmaktadır (Yeşil, 2013).

Liderlik Kavramı

Liderlik kavramı üzerinde fikir birliği sağlamak oldukça güç olup, literatürde liderlik kavramı ile ilgili farklı tanımlar yer almaktadır. Liderlik kavramı ile ilgili içerisinde yönelme, yönlendirme, yüksek idealler gibi unsurları barındıran birçok tanımlamayla karşılaşmak mümkündür (Brodbeck, 2002; Şencan, İbicioğlu ve Karabekir, 2015).

Krausz liderliği, başkalarını harekete geçiren güç olarak tanımlarken; Zaleznik, başkalarının düşünce ve eylemlerini etkileme gücü olarak tanımlamış; Hock ise liderliği, sıradan insanların olağanüstü işleri yapmasını sağlayan yol göstericilik olarak tanımlamıştır (aktaran Aslan, 2013, s.24). Selek (2011), Karagöz’e göre liderlik vasıfları isimli yazısında liderliğin özelliklerini, lider kelimesinin baş harflerine gizlemiş olduğunu belirtmektedir. Buna göre liderlik özelliklerinde: L-Liyakat sahibi olmayı, İ-İleriyi görmeyi, D-Diğerlerinden farklı olmayı, E-Erdemli olmayı, R-Rekabetten yılmamayı ifade etmektedir.

Liderlik, ilk bakışta çalışma hayatını ilgilendiren bir olgu gibi görülse de esasen özel ve sosyal hayatta oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal bir varlık olarak yaşamını idame ettiren insanoğlu, diğer insanlarla ister istemez devamlı etkileşim içerisinde bulunmakta ve birbirlerini etkilemek durumunda kalmaktadır. Fakat önemli olan sosyal yaşam içerisinde diğerlerinden olabildiğince az etkilenirken, diğerlerini azami düzeyde etkilediğimiz bir yaşam sürdürebilmemizdir. Sosyal yaşam içerisinde liderlik bunu gerektirmektedir (Aslan, 2015; Yangil, 2016).

Bu açıklamalar ışığında en geniş çerçevede liderlik, bir kişinin diğer kişiler üzerinde özel, sosyal veya çalışma hayatındaki faaliyetlerini kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere belli şartlar altında etkileyebilmesi olarak ele alınabilmektedir. Literatürde yapılan tanımlamalardan yola çıkıldığında liderlik kavramının aşağıda sayılan özellikleri ön plana çıkmaktadır (Usal ve Aslan, 1995, s. 268; Koçel, 2001, s.465; Şencan vd, 2015, s. 245; Şahane ve Şar, 2015, s.111):

- Takım ruhuna sahip belli bir insan grubu içinde ve belirli amaçlara ulaşılması yönünde hedef göstermelidir.
- Öngörülü olma, gelecekteki fırsat ve tehditleri görerek çok yönlü düşünerek olayları analiz etme ve yorumlama yeteneğine sahip olmalıdır.
- Belli bir topluluğu oluşturan bireyler, yani topluluk üyeleri arasındaki iletişimi sağlama ve kolaylaştırma özelliği olmalıdır.
- Yüksek motivasyona sahip olmalı ve topluluğu oluşturan bireylerin öznel çabalarını uyumlaştırma özelliğine sahip olmalıdır.
- Belli bir amaç ya da amaçlar doğrultusunda bireyleri harekete geçirme noktasında cesaret göstermeli, risk alabilmeli, zorluklara dayanma özelliği bulunmalıdır.
- Vizyon sahibi olmalı, ulusal ve uluslararası bir bakış açısı geliştirerek bir taraftan topluluğu simgelerken, diğer taraftan topluluğun amaçlarını simgelemelidir.
- Diğer insanlar tarafından takip edildiğinden, örnek davranışlar sergilemeli, zorluklar karşısında dirençli, seçenekler ortaya çıktığında danışılan, uyumsuzluklarda hakemlik yapan, bağdaştıran, barıştıran kişi olma özelliğini taşımaktadır.

Liderlik kavramını tanımlamaya ilgili daha birçok örnek sıralanabilir. Yapılan kültür tanımlarının en belirgin özelliği ise sosyoloji ile ilgisi olduğu kadar, kültürle de yakından ilgisinin bulunmasıdır (Aslan, 2013).

Kültürel Liderlik

Kültür kavramı, Latince “Cultura” sözcüğünden türetilmiştir. Türkçeye ekin veya maya anlamında geçmiştir (Aslantürk ve Amman, 2000, s.233). Kökensele anlamının yanında kavramsal anlamı açısından birçok kültür tanımına rastlamak mümkündür. Bu tanımlar arasında: Türk Dil Kurumu (2017) tarihsel ve toplumsal gelişim süreci açısından, içinde yaratılmış olan maddi ve manevi bütün değerleri ifade etmesinin yanında, yaratılan bu değerleri sonraki nesillere iletilmede kullanılan ve insanların toplumsal ve doğal çevresinde egemenlik ölçüsünün göstergesi olan bir kavram olarak tanımlamaktadır. Güvenç (1999)’in tanımında “doğada var olana karşılık, insanoğlunun var ettiği her şey olarak ifade edildiği görülürken” (Güvenç, 1999, s. 96); Özlem (2008, s. 208), “toplumların doğal durumdan ayrılarak kendileri için yararlı, kendilerine göre iyi ve doğru olduğunu düşündükleri hedeflere ulaşma ve bu hedeflere ulaşma sürecinde meydana getirdikleri tüm ürün ve yaratımlar” olarak; Hofstede (1984), “bir kategorinin üyelerini bir başka kategoriden ayıran kolektif bir zihinsel program” olarak (Hofstede, 1984); Linton (1945) ise kültürü “başkalarıyla paylaşılan ve başkalarına aktarılan öğrenilmiş davranışlar ve bu davranışların sonuçları” olarak (Linton, 1984) tanımlamışlardır. Özetle kültürü, Zimmermann (2017) tanımından yola çıkarak dil, din, mutfak, sosyal alışkanlıklar, müzik ve sanat gibi belirli bir grup insanın özellik, bilgi ve birikimi olarak ifade edebiliriz.

İnsanoğlu, diğer canlılardan farklı olarak evreni anlamlandırmaya çalışmaktadır. Bunu yaparken akıl ve sezgi gücünü kullanmaktadır. Farklı coğrafyalarda kendi inanç ve değerler sistemini inşa ederken değişik kültürler oluşmakta ve sonuçta medeniyetler kurulmaktadır. Kültür, evrensel ve milli kültür olarak iki kategoride incelenmektedir. Evrensel kültür, insanoğlunun dünyadaki serüveni içinde ortaklaşa binlerce yıllık felsefe, din, bilim, teknik, gibi maddi ve manevi olarak ortak olarak birikimlerinin tamamı olarak kabul edilmektedir. Milli kültür ise farklı coğrafyada yaşayan grupların birikimleri olarak değerlendirilmektedir (Öner, 1999, s.236; Saygılı, 2017, s.124).

Her toplum kendi anlayış, sezgi, düşünme ve davranma stilleri zaman ve mekân değişenleri ile özgün olarak şekillenmede ve farklılaşmaktadır. Bu özgünlüğü ifade etmek için ise çoğul bir biçimde Doğu kültürü, Batı kültürü, İslam kültürü, Hıristiyan kültürü, Türk kültürü, Hint Kültürü, Çin kültürü ya da Doğu, Batı, Latin, Ortadoğu, Afrika kültürü gibi çeşitli kültür sınıflamaları ortaya çıkmaktadır (Özlem, 2008, s.203; Zimmerman, 2017).

Toplumları birbirinden ayırıştıran ve yaşadığı coğrafyaya sıkıca bağlayan milli kültürlerdir. Buradan da anlaşılacağı gibi milli kültür, tek bir millete ait olan ve o millete özgü kültürü ifade etmektedir (Öner, 1999, s. 236). Toplumdan topluma farklılık gösteren kültürel öğelere bağlı olarak liderlik özellikleri ve organizasyon kültürleri de farklılık göstermektedir. Bunun yanında herhangi bir kültür için geçerli olan argümanlar, diğer kültürlerle benzerlik göstermeyebilmektedir. Bu durum da kültürel liderlik kavramının önemini ortaya koymaktadır (Boyacıgiller, 2000, s.3).

Hofstede, kültürü düşüncelerin birlikte programlanmasıyla bir grubun veya ulusun bir üyesinin diğer insanlardan farklı olması şeklinde tanımlamıştır (Yeşil, 2013). Hofstede toplam 76 ülke üzerinde yapmış olduğu çalışma ile ulusal kültürleri organizasyonlar açısından incelemiştir. Şu anda Hofstede insigih web sayfasında 103 ülke arasında altı boyutta kültürel karşılaştırmalar yapılabilmektedir (Hofstede, 2018).

1970 yılında dünyanın diğer bölgelerinde bulunan farklı toplum ve kültür yapısındaki insanlarla iletişim kurma düşüncesinden hareket eden Hofstede, on yıllık bir çalışmanın sonucunda, uluslararası düzeyde kabul gören “Kültürel boyut modeli” olarak adlandırılan modeli geliştirmiştir. Hofstede’nin “Kültürel boyut modelinin parametrelerini: Güç/mesafe, bireysellik, belirsizlikten kaçınma, erkeklik/dişilik, uzun/kısa süreli oryantasyon ve hoşgörü/tolerans oluşturmaktadır (Hofstede, 2011; Once ve Almagtome, 2014, s.281).

Hofstede (2011)’in geliştirdiği modelde, boyutlar ve özellikleri aşağıda yer almaktadır:

Güç/Mesafe (PDI): PDI değeri, bir toplumda toplum üyelerinin var olan güçlerin iktidar tarafından eşit olmayan şekilde dağıtıldığını ve eşitsizliği ifade etmekte olup, yüksek PDI hiyerarşik bir düzeni kabul ederken, düşük PDI değeri gücün iyi dağıtıldığı ve paylaşıldığını ifade etmektedir (Bialas, 2009, s.108).

Bireysellik (IDV): IDV değeri herhangi bir toplum içerisindeki bireylerin diğer bireylere bağılılıkları göstermektedir. Yüksek IDV değeri bireyler arasındaki bağlantının eksikliğini, aile ve arkadaşlara karşı sorumluluğun daha az yerine getirildiğini ifade ederken, düşük IDV değeri güçlü bir grup bağıını ifade etmektedir (Bassett, 2004, s.4).

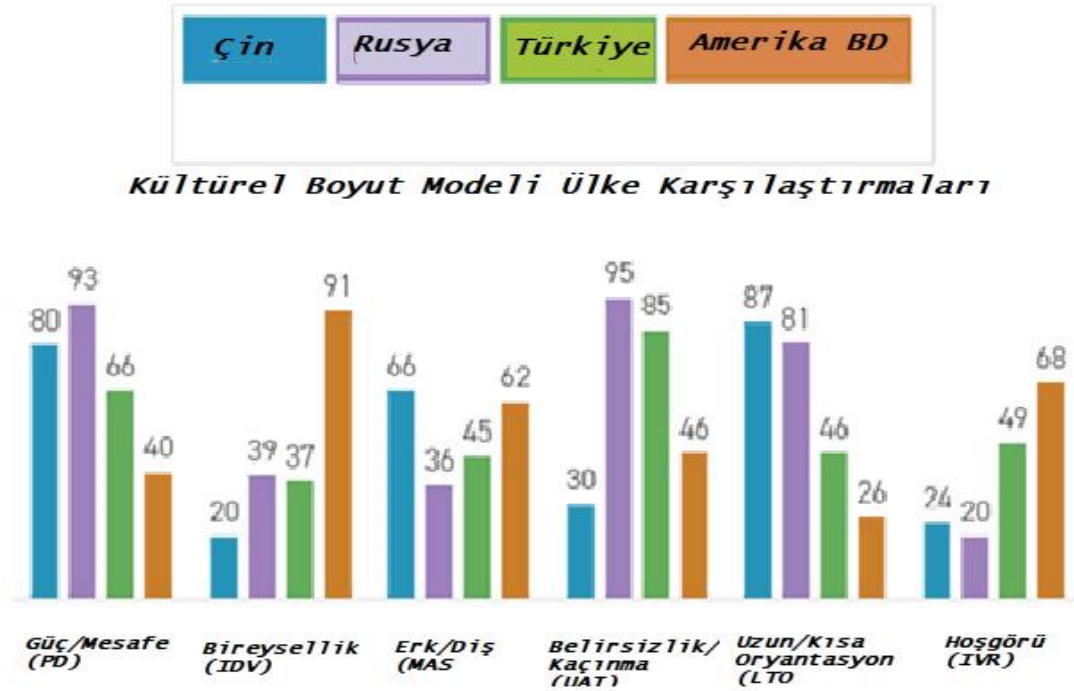
Belirsizlik/Kaçınma (UAI): UAI değeri, toplum içindeki kaygı düzeyini ifade etmektedir. Yüksek UAI değerinin olması, muğlak durumlardan kaçınmayı, kural ve düzene yönelmeyi ifade ederken, düşük UAI değeri insanların kendi kurallarını keşfetmesi, daha az kurala bağlı kalmayı ifade etmektedir (Şanal ve Kaya, 2018, s.119).

Erkeklik/Dişilik (MAS): MAS değeri erkek ve kadınların geleneksel anlamda rollerine ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir. Yüksek MAS değeri erkeklerin söz sahibi olmasını ve iddialı olmasını ifade ederken, düşük MAS değeri kadın ve erkek rollerinin daha az belirgin, eşit çalışma koşullarının varlığına işaret etmektedir (Altay, 2004, s.305).

Uzun/Kısa Vadeli Oryantasyon (LTO): LTO değeri, toplumların bir taraftan içinde bulunduğu veya gelecekle ilgili endişelerini ifade ederken, bunun yanında geçmişle ilgili bağlantı kurmayı ifade etmektedir. Yüksek LTO puanı pragmatik bir yaklaşımı benimserken, düşük LTO değerinde değişim kuşkuyla izlenmekte, gelenek ve normlar korunmaya çalışılmaktadır (Duman, 2018, s.4).

Hoşgörü (IVR): IVR değeri, yaşamın tadını çıkarmak ve eğlenme gibi doğal insan arzusunu ifade etmektedir. Bu değer diğer boyutların içermediği konular üzerine odaklanmaktadır. Yüksek bağımsızlık değeri daha fazla hoşgörüyü ifade ederken, düşük bağımsızlık değeri memnuniyeti kontrol eden ve daha fazla toplumsal değerlere bağlılığı ifade etmektedir (Once ve Almagtome, 2014, s.282).

Aşağıda yer alan Şekil 1’de www.hofstede-insights.com adresinde ülkelerin kültürel boyutlarda karşılaştırması sayfasında 103 ülke arasından, Çin Halk Cumhuriyeti, Rusya, Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri seçilerek Kültürel Boyut Modeline göre karşılaştırılmış ve sonuçlar Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Kültürel Boyut Modeli Ülke Karşılaştırması Tablosu

Kaynak: Hofstede Insights, 2018. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/china,russia,turkey,the-usa/>Erişim Tarihi: 10 Ekim 2017.

Şekil 1’de Çin, Rusya, Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri Hofstede Kültürel Boyut Modelinin altı faktörüne göre değerlendirilmiştir. Bu modele göre faktörler: Güç/mesafe, bireysellik, erkeklik/dişilik, belirsizlik/kaçınma, uzun/kısa oryantasyon ve son olarak hoşgörü etkilerine göre ele alınmaktadır. Bu dört ülke toplumu arasındaki kültürel boyut modeline göre değerlendirmede şu sonuçlar elde edilmiştir (Hofstede Insights, 2018):

- Rusya’ya ait güç mesafe parametresi kıyas yapılan diğer üç ülkeye göre yüksek olarak görünmektedir. Bu durum Rus toplumundaki insanlar arasında güç dengesinin eşit olmadığını, güç seviyeleri arasındaki mesafenin büyük olduğunu göstermektedir.

Güç/mesafe konusunda en düşük değer Amerika Birleşik Devletlerine aittir (Bialas, 2009, s. 108).

- Bireysellik konusunda da Amerika Birleşik Devletlerinde bireysellik faktörünün en üst düzeyde olduğu görülürken, tam tersi Rusya’da bu faktör en düşük değere sahiptir. Ayrıca Amerika birleşik Devletlerinde bağımlılık derecesinin daha az olduğu sonucu görülmektedir (Bassett, 2004, s.4).
- Belirsizlik/kaçınma parametresi ise toplum geleceğinin bilinmeyeceği düşüncesinden hareketle, bir kültüre mensup olan bireylerin bilinmeyen durumları tehdit olarak algıladığını göstermektedir. Çin ve Türkiye tabloda en yüksek belirsizlik puanına sahiptir (Şanal ve Kaya, 2018, s.119).
- Erkeklik/dişilik parametresi açısından değerlendirildiğinde ise bu parametrede kadınsı yani düşük skorun toplumsal yaşamda başkalarının düşüncelerine önem verildiği, yaşam kalitesi yönünden başarılı olunduğu, yüksek erillik skorunun iddialı erkek toplumunun varlığını işaret ettiği söylenebilir. Rusya ve Amerika Birleşik Devletlerinde toplumsal erilliğin daha yüksek olduğunu görülmektedir (Altay, 2004, s. 305).
- Uzun/kısa oryantasyonda ise bireyler, bir taraftan gelecekle ilgili kaygılara sahip olurken, diğer taraftan geçmiş ile ilgili bağlantılar kurmaktadır. Burada Çin’in yüksek puana sahip olması pragmatik bir kültürel geçmişe sahip olduğunu, gelecekle ilgili değişebilecek koşullara adapte olma kabiliyetinin olduğunu, yatırım yapma ve koşullara uyum sağlama konusunda eğiliminin olduğu görülmektedir (Duman, 2018, s.4).
- Toplumlarda zayıf toplumsal kontrol hoşgörü olarak kabul edilirken, güçlü kontrol kısıtlama olarak algılanmaktadır. Bu durum bize engellenmiş ve hoşgörülü toplumların varlığını göstermektedir. Tabloda Çin ve Rusya’nın oldukça düşük hoşgörü puanına sahip olduğunun görülmesi nedeniyle bu toplumların sınırlandırılmış toplum olduğunu söylemek mümkündür (Once ve Almagtome 2014, s. 282).

Hofstede’nin kültürel boyutlarını seçtiğimiz dört ülkede incelediğimizde boyutlar açısından bariz farkların olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar, liderlik kuramları çerçevesinde incelendiğinde farklı ülkelerin kültürlerine göre liderde aranan özelliklerin değişiklik göstereceği nedeniyle özgün liderlik arayışları devam ettiği görülmektedir (Sarıttaş ve Öztürk, 2018).

Kültürel değişiklikler liderliği farklı yönlerden etkilemektedir ve Hofstede'nin çalışmalarında, liderlik kültürel olarak bağlantılı görülebilmektedir. Taleghani (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre, otokratik liderlik yüksek Power Distance toplumlarında kolayca kabul edilebilir ve oldukça etkili olduğu belirtilmektedir (Taleghani ve ark 2010, s.107).

Otokratik Liderlik:

Otokratik liderlik, karar verme gücünün merkezileştiği bir kişinin bütün kararları alarak takipçileri sıkı bir şekilde kontrol ettiği ve diğer grup üyelerinden çok az girdi aldığı bir liderlik stildir. Otokratik liderler, kendi inançlarına dayanarak seçimler veya kararlar verir ve takipçilerine yön verirler (Eryeşil ve İraz, 2017, s.131). Otokratik liderler önemli kararlar alırlar ve takipçilerinin görevlerini eksiksiz yerine getirmelerini isterler. Otokratik liderler, çok disiplinli çalışırlar, çok fazla bilgiye sahiptirler ve iyi hazırlanmışlardır. Bu liderlik tarzında her şeyden önce organizasyon ve onun hedefleri gelir, takipçiler görüşleri fazla dikkate alınmaz (Akçit ve ark 2018, s. 2014).

Literatürde otokratik liderlik tarzının organizasyon üyelerinin duygularına önem vermemesi nedeniyle uzun vadede moral bozukluğu ve çatışmalara yol açarak üyelere moral düşüklüğüne ve çoğu zaman yıpranmaya yol açacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte, hızlı karar alma süreç ve operasyonlarda üzerinde güçlü kontrol avantajları da bulunmaktadır (Aslan, 2013, s.35). Otokratik liderliğin, sürekli değişimle ya da krizle karşı karşıya kalınan durumlarda kolaylaştırılmış örgütsel yapı ve hızlı karar verme kabiliyeti nedeniyle etkili olduğu görülmektedir. 1970’lerde ise otokratik tarzın, diğer güncel liderlik teorilerine göre popüleritesinin düştüğü literatürden anlaşılmaktadır (Mulder, 2019).

Liderlik kuramlarında otokratik liderlikle demokratik liderlik tarzları bir çizginin en uzak noktalarını temsil etmektedir. Bazı araştırmacılar liderleri sadece otokratik ve demokratik olmak üzere ikiye ayırmış bazıları ise bir liderin hem demokratik hem de otokratik olabileceği yönünde bulgulara ulaşmıştır (Dyckowska ve Dyckowski, 2018, s.195; Alkın 2006, s:49-51).

Liderlerin otokratik ve demokratik tarzın karışımı bir davranış sergileyebileceği gibi bu iki tarz liderliği diğer tarzlarla kombine ettikleri de bildirilmiştir. Hümanist (Babacan) liderlik, ödüllendirmenin benimsendiği zorunlu kalmadıkça cezalandırmanın olmadığı ve babacan tavırların hâkim olduğu liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır. Liderler takipçilerini tatlı sert tutumlarla yardımsever bir şekilde, onların dertleriyle dertlenerek ve örnek ahlaki davranışlar sergileyerek etkilemektedirler (Aslan 2013, s.36; Bayyurt ve Kılıç, 2017, s:3).

Babacan ve otokratik liderliğin etkililik boyutu üzerinden birlikte alındığı Red’in çalışmasında Babacan otoriter liderliği şu şekilde tanımlamıştır: “Ne istediğini ve bu isteklerini direnç yaratmaksızın nasıl elde edebileceğini bilen bu liderlik tarzı, çalışkan, girişimci, zaman değerlendirci ve israf önleyici bir yapıdadır.” (Ömürgönülşen ve Sevim, 2005, s. 95).

Gündelik hayatın sosyal siyasi ve çalışma sahasında liderlik önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle liderlik stilleri ve davranış modelleri tartışılmaktadır. Liderlik tipolojisine ilişkin bakış açısı toplumdan topluma değişiklik göstermektedir (Aslan, 2013) Liderlik tarzlarında farklılıklarla mizah ve kahkahayı kullanabilen liderler, adeta duygusal mıknaş gibidirler, insanlar doğal olarak onlara doğru çekilirler. Dolayısıyla bir lider ne deyin iyi hisleri ortaya çıkarabilirse o kadar birlikte çalışmak istenen lider olabilecektir (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2016, s.23).

Liderlikte Mizah

Mizah, gerçek veya hayal ürünü olan anekdotlar üzerinden (Kara, 2014:702) gündelik hayattaki problemlerle mücadele etmede ve güçlüklerin üstesinden gelme, çatışmayı çözme ve grup bağlılığını artırmada kullanılan etkili bir mekanizma olarak görülmektedir (Thorson ve Powell, 1993; Cemaloğlu ve ark, 2012: s.695, Ayduğ ve ark, 2018, s.111).

Yale Üniversitesi’nin Yönetim Okulu’nda yapılan araştırmanın sonucunda çalışma gruplarında neşe ve sıcaklık çok kolay yayılmış, kızgınlık daha az bulaşıcı olmuş, depresyon ise hiç yayılmamıştır. Öyle ki iyi ruh hali çalışma verimini, işbirliğini, adil davranışları ve performansı artırmaktadır (Goleman, Boyatzis, McKee, 2016, s.22).

Mizah, iki tarafı keskin bir bıçak gibidir. Bir durumda saldırı aracı olarak kullanılabilirken, bir başka durumda zor durumda birini rahatlatan bir araç olarak da kullanılabilir. Aynı zamanda mizahın dili çatalı olabilmekte mazlumu ferahlatıp gülümsetirken, zalimi tokatlayıp kızdırabilmektedir. Stresle baş etmede ve güçlüklerle mücadele etmede yaygın olarak mizaha

başvurulduğu görülmektedir (Cemaloğlu ve ark, 2012, s.697). Mizah literatürde araştırmacılar tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmaktadır.

Martin ve arkadaşları (2003)’nın öne sürdüğü ve Yerlikaya (2003) tarafından Türk kültürüne uyarlanarak dilimize çevrilerek alan yazına kazandırılan çok boyutlu mizah duygusu modelinde, mizah kullanımı katılımcı, saldırgan, kendini geliştirici ve kendini yıkıcı mizah olarak dört temel tarzda ele alınmıştır (Yerlikaya, 2009, s.3). Katılımcı mizah, kişi çevresindekilere saygılı ve ilişkileri geliştirmek, gerilimi azaltmak, şaka yapmak gibi nedenlerle olumlu davranışlar sergileme eğilimindedir. Saldırgan mizahta ise tam tersine bireyler olumsuz duygularını ve kızgınlıklarını dışa vurmak amacıyla kendilerini ifade etmektedirler (Otrar ve Fındıklı, 2014, s.147). Kendini geliştirici mizah tarzında bireyler yalnızken hayatın zorluklarına, kaygılara ve strese karşı rahatlama aracı olarak başvurumaktadırlar. Kendini yıkıcı mizah tarzına sahip bireyler başkaları önünde kendini küçük düşürerek çevresini eğlendirmeyi tercih etmektedirler. Bu yolla çevresinden onay görmek ve sevilmenin bir yolu olarak mizaha başvurumaktadırlar (Tekere ve ark, 2018, s.530-532). Katılımcı ve kendini geliştirici mizah sağlıklı ve uyumlu, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah ise sağlıksız ve potansiyel olarak zararlı olarak nitelendirilmektedir (Yerlikaya, 2009, s.9).

Babad (1974) ve Philbircik (1989) araştırmalarında kullandıkları Mizah tarzları anketi Recepoğlu (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışmada dört temel mizah tarzı ölçülmektedir. Bunlar onaylayıcı, üretici, aktarıcı, mizahi olmayan tarz olarak ele alınmıştır.

Onaylayıcı mizah tarzına sahip olan insanlar gülmeye hazırdırlar ve başkalarının espri yapmasından haz duyarlar, ancak nadiren espri yapmaktadırlar. Mizahi olmayan tarza sahip olanlar ise zor gülerler, başkalarının espri yapmasından hoşlanmazlar ve genellikle espri yapmadıkları görülmektedir (Recepoğlu, 2015, s.34).

Üretici mizah tarzına sahip olan insanlar mizah üretir şakacıdır espri yapar ve komik hikâye ve fıkralar uydurarak gülünç durumlar ortaya çıkarmaktadırlar. Böylelikle kişiler arası iletişim kolaylaştırılır ve geliştirilir (Dinç ve Cemaloğlu, 2018, s.4). Aktarıcı mizah tarzına sahip olan bireyler başkalarının komik hikâye ve fıkralarını tekrar tekrar anlatır espriler yaparlar, eğlenceli ve komik durumlar ortaya çıkarmaktan hoşlanırlar (Ayduğ ve ark, 2018, s.123). Bu tarza sahip olanlar, fıkra anlatıcısı olarak fıkraların toplumda ve kuşaklar arasında yayılmasında önemli rol oynamaktadırlar (Bayraktar, 2013).

Mizah uyarılma, sorun çözme ve sonuç alma olarak üç aşamadan oluşmaktadır. Uyarılma aşamasında dinleyici mizahi bir mesaj alır. Mesaj sonrasında sorun çözme aşaması oluşur. Sorun çözülmesiyle birlikte gülümseme veya gülmenin çeşitli şekillerinin ortaya çıktığı görülmektedir (Kara, 2014, s.705).

Liderin mizahı hiyerarşik bir ilişkide çeşitli ilişki amaçları için kullandıkları görülmektedir. Mizah, astlarla olan iletişimi güçlendirmekle birlikte takipçilerde kalıcı mesajlar oluşturmaktadır. Lider mizahın etkilerini bazı durumlarda belli insanlar için diğerlerinden daha güçlü olduğu lider alt ilişkiler bağlamında etkinliğin özellikle belirginleşmektedir (Holmes ve Mara, 2006).

Araştırmanın Amacı

Liderlik, örgütler açısından öneminin fark edilmesiyle araştırmacılar tarafından sıklıkla incelenen, farklı bakış açılarıyla analiz edilerek tanımlanmaya çalışılan bir kavramdır. Batıda

geliştirilen liderlik kuramlarının her kültüre uygun olmayışı, yeni araştırmalarla özgün liderlik arayışlarına kapı açmaktadır. Bu çalışmada Türk kültürüne mal olmuş Nasrettin Hoca ve Hulusi Kentmen tipolojisinde babacan davranışlarla, mizahın kültürel liderlik bağlamında önemi belirlenerek tartışılacaktır.

YÖNTEM

Bu Kültürü oluşturan birçok unsur bulunmaktadır. Bunlar arasında toplumsal tutumlar, kültürel değerler, semboller, inanç ve normlar, toplumsal kahramanlar ve öyküler önemli yer tutmaktadır. Özellikle toplumsal yaşam içerisinde hâkim olan bazı değerler, bir takım sembollerle daha belirginleşmekte, böylece ortak bir anlam taşıyabilmektedir (Yüceler, 2009, s.447). Öyküler ise bu değerlerin geçmişten alınarak paylaşımı ve aktarımında etkili olmaktadır. Bunun yanında toplum, içerisinde bulunduğu durum ve sosyal şartlara göre kendi içerisinde kahramanlar yaratabilmektedir (Çeçen ve Güngör, 2017, s.177). Bu noktada toplumsal kahramanlar ihtiyaca göre kendilerine verilen roller çerçevesinde liderlik vasıflarını ön plana çıkararak toplumsal ihtiyaçların giderilmesinde etkili olmaktadır. Bu toplumsal unsurlar aynı zamanda toplum açısından iyi bir motivasyon kaynağı oluşturmaktadır (Korkmaz, 2009, s.12).

Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi

Kültürel açıdan değerlendirildiğinde sanatsal anlatı, kültürün işitsel ve görsel boyutunu oluşturmakta olup bu anlatı türü, içerisinde yaşanan toplumun düşünce ve yapısını yansıtmaktadır (Özçınar, 2010, s.1). Bu yansıma göz önünde bulundurularak bu araştırmada nitel araştırma tekniği olarak doküman inceleme, tematik inceleme ve içerik analizi yöntemleri seçilmiştir. Doküman analizleri, araştırmaya konu olan olgular hakkında bilgilerin yer aldığı materyalleri kapsamakta, bunun yanında da tek başına veri yöntemi olarak doğrudan gözlem ve görüşmenin mümkün olmadığı durumlarda kullanılabilen yöntemlerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.187-188). Doküman incelemesi tekniklerinde analiz birimi olarak, sözcük, tema, karakter veya kişi, cümle veya paragraf ile içerikler saptanabilmektedir. Karakter ve kişiler analiz birimi olarak belirlendiğinde ise karakter ve kişilerin sosyo-ekonomik statüleri ile etnik statüleri ya da benzer ölçütlerin kullanıldığı görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.199).

İçerik analizleri ise filmlerin ele alındığı durumda, düşüncelerin açık ya da örtük şekilde yansıtıldığı görüşünden hareketle, filmin içeriğinde yansıtılan görüş ve düşüncelerin açığa çıkarılması için kullanılan veri toplama tekniğidir (Berger, 1998, s. 23). Bu tür içerik analizlerinde daha çok filmlerde ne anlatıldığı sorununun cevabı arandığından, filmlerin teknik yönüyle ilgilenilmemektedir. Bunun yerine daha çok filmlerin tematik yönleri analiz edilir. Bu çalışmada da tematik inceleme açısından temaları ifşa eden görüntüsel göstergeler ile diyaloglara bakılmıştır. Filmlerde kullanılan sözcük, cümle ya da kelimeler ile kullanılan simge ve semboller, filmdeki karakterin, filmin bütünü içindeki işlevleri açısından incelenmiştir.

Örneklem

Çalışmanın ilk bölümünde 1975 yılında çekilen ve Hulusi Kentmen’in rol aldığı “Ah Nerede Vah Nerede” filmi içerik analizi yöntemi ile incelenmiş, ikinci bölümünde ise Peter Hawkins’in “Nasrettin Hoca’nın Liderlik Rehberi” kitabı ile “Ye kürküm ye, Helva yapsana”, “Sen de haklısın”, “Taşları bağlamışlar itleri salmışlar”, “Timur’un filleri”, “Parayı veren düdüğü çalar”, “Testiyi kırmadan önce” isimli halka mal olan anekdotları doküman incelemesi şeklinde tematik olarak incelenmiştir.

BULGULAR

Bulgular ilk olarak Hulusi Kentmen (1912-1993) “Ah Nerede, Vah Nerede” (1975) filmi içerik analizine ait bulgular sunulmuştur. Daha sonra Peter Hawkins’in “Nasrettin Hoca’nın Liderlik Rehberi” isimli kitabı Nasrettin Hoca’ya (~1208-1284) mal edilen “Ye kürküm ye”, “Helva yapsana”, “Sen de haklısın”, “Taşları bağlamışlar itleri salmışlar”, “Timur’un filleri”, “Parayı veren düdüğü çalar”, “Testiyi kırmadan önce” fıkralarının doküman analizi ve tematik inceleme sonuçlarına ait bulgular sunulmuştur.

Hulusi Kentmen (1912-1993) ve “Ah Nerede, Vah Nerede” (1975) filmi

Hulusi Kentmen, sinema tarihimizde dram ve komedi filmlerinin başarılı oyuncularından biri olarak yer almıştır. Kentmen, iyi bir sinema oyunculuğunun yanında, aynı zamanda bir keman virtüözüdür. Sanat yaşamı boyunca 500’den fazla filmde rol alan Hulusi Kentmen, tatlı sert ve babacan rolleri ile dikkati çekmiş, Türk Toplumunu açısından sevilen bir karakter olmuştur (CNN Türk 2017). Hulusi Kentmen’i ekranlarda gören birçok kişi kendi ailesinden, kendi yaşamından bir şeyler bulmuştur. 1942 yılından 1988 yılına kadar rol aldığı filmler, tematik açıdan incelendiğinde, genel olarak baba karakteri ön plana çıkmaktadır. Bunun yanında fabrikatör ve hâkim gibi rolleri ile ön plana çıkan sanatçı, oynadığı rollerde; sinirli, babacan, iyi kalpli, prensip sahibi bir karakter olmasının yanında, vicdanlı ve barışçıl bir yapıya sahip biri olarak göze çarpmıştır. Hatta genel bir bakış açısıyla samimi ve insanları hiç aldatmayan karakteri ile toplum tarafından benimsenmiş ve sevilmiştir (Kayahan, 2018, s.72).

Hulusi Kentmen, iyiliğinde şüphe edilmeyen, kendisine güvenilen, bazı zamanlarda sert yüzünü gösterse de bunun çevresindekilerin yararına olduğu bilinen, babacan patron baba karakteri ile Türk sinemaseverlerinin gönlünde ayrı bir yere sahip olmuştur. Kentmen’in yaşadığı dönemlerde ismi, bir anlamda pos bıyıkları ve sert görüntüsünün altında yatan yumuşak kalbi ile özdeşleşmiştir. Türk sinemasını o kadar etkilemiştir ki, halk arasında bu tatlı sert erkek karakterini tanımlayabilmek için “Hulusi Kentmen gibi” ifadesi kullanılmaya başlanmıştır. Babacan, samimi ve tatlı sert fabrikatör figüründen, Türk insanını bu kadar etkilemesinin altında, Türk toplumunun aradığı lider ve patron karakterinin, Hulusi Kentmen’in sergilediği karakterle özdeşleştirmesinden kaynaklanmaktadır.

“Ah nerede vah nerede” isimli filmin senaryosu Sadık Şendil tarafından kaleme alınmış, Orhan Aksoy tarafından yönetilmiş, duygusal-komedi tarzında bir filmidir. 1975 yılında sahneye konulan filmin konusunu babaları varlıklı olan ve Bursa’dan İstanbul’a okumak için gelerek burada farklı yaşam biçimlerini seçen üç öğrencinin öyküsünü anlatmaktadır. Filmde, diğer oynadığı filmlerde olduğu gibi tatlı sert tavrının yanında, babacan, sinirli, fakat bir o kadar da yufka yürekli olan Hulusi Kentmen rol almaktadır. Oğullardan en büyüğü (Ferit) tıp fakültesinde okumakta, fakat yakışıklılığı sayesinde çapkınlık peşinde koşmaktadır. Ortanca oğlan (Murat) Eczacılık Fakültesinde okumak için İstanbul’a gelmiş, İstanbul’da kumar oynamaktan derslerine vakit bulamamaktadır. En küçük oğlan ise (Ömer), mühendislik okurken kendini öğrenci eylemlerinin içerisinde bulmuştur.

Baba Hulusi Kentmen, birçok filminde olduğu gibi, “Ah nerede vah nerede” filminde de sert baba tavrı ile dikkat çekmekte, Ferit’in çapkınlıklarını öğrenmesinin hemen arkasından İstanbul’a gitmiş, Ömer’in siyasal olaylardan dolayı karakolda olduğunu öğrenmiştir. Karakolda Ömer’in babası ile karşı karşıya gelmesinin arkasından, geleneksel sert baba tavrı nedeniyle Ömer çekingen bir tavır sergilerken, baba Hulusi Kentmen, “*Komiser bey, iyice dövdünüz mü bunu*” sorusuna, komiserin bizde dayak yok sözüne karşılığını alınca, “*bizde*

vardır” diyerek, sert baba tavrını ortaya koymuştur. Benzer şekilde aynı sert tavrı, Ferit’in çapkınlıkları karşısında “*Evi kümese çevirmişsin ulan*” diyerek de göstermiş, bunun yanı sıra her üç oğluna ders vermek amacıyla tarlada çalıştırmaya başlamıştır. Annelerinin çocuklarının tarlada çalışmasına razı olmaması karşısında ise “*Adam olsalardı, okusalardı, bin türlü serseriliğe bulaşmasalardı, yapsalardı vazifelerini*” diyerek, aslında bir anlamda inatçı yönünü de ortaya koymuştur. Hulusi Kentmen, bu inatçı ve sinirli tavrının yanında, birçok rolünde olduğu gibi, yardımseverliği ve hoşgörüsü ile de ön plana çıkmaktadır.

Söz konusu filmde bayram arifesi öncesinde çalıştırdığı işçilere şeker paketleri hazırlatan Hulusi Kentmen, “*Yarın mübarek arife günü, kâhyaya haber ver bütün işçilere dağıtsın. Birer yevmiye de fazladan versin*” diyerek, aslında çalışanlarının hakkını teslim etmeye çalışan, yardımseverliği ve işçiye değer veren yönünü de ortaya çıkarmaktadır. Hulusi Kentmen, yine aynı babacan ve yufka yürekli tavrını, Ferit’in sevdiği kız için intihar etmeye kalkışması sırasında göstermiştir. Komiserin gereksiz yere, polisi ve itfaiyeyi meşgul ettiğini düşündüğü Ferit’i karakola davet etmesi üzerine “*Ne karakolu memur bey, düğüne düğüne... Siz de davetlisiniz, Buradaki herkes davetli*” diyerek aslında ne kadar hoşgörülü, affedici ve sevecen olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak Hulusi Kentmen, diğer filmlerinde olduğu gibi “Ah nerede vah nerede” filminde de sert baba görüntüsünün altında sevecen, babacan, yufka yürekli tavrını sürdürmüştür. Liretarürde babacan otokratik lider özellikleri Hulusi Kentmen’in şahsında sergilenmiştir (Aslan, 2013, s.35-36).

Nasrettin Hoca (~1208-1284) ve Fıkraları

Nasrettin Hoca'nın konu olduğu çalışmaların doküman analizinde Hoca'nın çok geniş bir coğrafyada etkisinin olduğu içinde yaşadığı zamanın ve toplumun değil Türk milletinin asırlar boyu süregelen kültürünü yansıttığı görülmektedir. Kesin olmamakla birlikte Nasrettin Hoca'nın 1208 ile 1284 yılları arasında yaşadığı belirtilmektedir (Boyras, 1996, s.72). Türk kültür ve edebiyatında Nasrettin Hoca fıkralarının çok önemi bulunmakla birlikte, Nasrettin Hoca fıkraları farklı açılardan çözümlenmiş ve ülke sınırlarının dışına taşmıştır. Hiç kuşkusuz ki, yaklaşık 800 yıl süren ve günümüze kadar aktarılan bu kültürel olgunun, halen farklı açılardan ele alınıyor olması, toplumun Nasrettin Hoca ve fıkralarını benimsemesi ile yakından ilgilidir (Özdemir, 2010, s. 27).

Nasrettin Hoca birçok kaynakta kasabada ailesiyle yaşayan bir insan olarak tanıtılmakta, bilgili ve okur-yazar biri olarak yer almaktadır. Yapılan analizlerden Nasrettin Hoca'nın imamlığın yanında, kadılık da yaptığı görülmektedir. Tüm bunların yanında Nasrettin Hoca çiftçilik, hayvancılık ve ticaret de yapmış, eşiğiyle köylüyü, kavuğuyla aydın kesimi temsil etmiştir. Hayatın akışı içerisinde pek çok prensibi içinde barındırarak günümüze nakledilen anekdotlar, yüzyıllar boyunca Anadolu insanını güldürerek ve gülümseterek yönetilmesinin en güzel örneklerini oluşturmuştur. Yapılan incelemelerden Nasrettin Hoca'nın sakin bir kişiliğe sahip olmasının yanında, insanları çok iyi tanıyan, hazır cevap ve esprili sözleri ile eleştirel düşünceleri ile bilge ve mizahi lider kişiliğiyle sembolleştiği görülmüştür.

Peter Hawkins’in “Nasrettin Hoca’nın Liderlik Rehberi” Kitabı

Nasrettin Hoca farklı kültürlerde, farklı yönleri ile ele alınmış, yaptığı nükteler ve fıkraları farklı şekillerde anlatılarak günümüze kadar gelmiş bir halk kahramanıdır. Özellikle farklı kültürlerde her ne kadar orijinalliği değişmiş de olsa benzer tiplerin yaratıldığı, ders verici özelliklerinin, liderlik vasıflarının ön plana çıkarıldığı görülebilmektedir. Bu çalışmalardan bir tanesi de Peter Hawkins’in “Nasrettin Hoca'nın Liderlik Rehberi” isimli kitabıdır.

Hawkins (2006) kitabında tarihsel süreç içerisinde süregelen Nasrettin Hoca fıkralarını farklı yönleri ile ele almış, Nasrettin Hoca'nın liderlik özelliklerini ön plana çıkarmıştır. Hawkins'in kitabında Nasrettin Hoca fıkraları bir taraftan ciddi mesajlar vermekte iken, diğer taraftan bu fıkralar espri aracı olarak kullanılmış, günümüz koşullarına uygun mesajlar içermektedir. Bu yönüyle fıkraların sunumu açısından Nasrettin Hoca'nın yaşadığı dönemden uzak bir yapıdadır. Kitapta yer alan fıkralar ciddi mesajlar içermekte, bunun yanında da kitaptaki fıkralar güldürü aracı olarak kullanılarak yazar tarafından bildirimlerde bulunmaktadır. Bu bildirimlerin esasını ise Nasrettin Hoca'nın liderlik yönü oluşturmaktadır.

Kitapta anlatılan birçok fıkrada günümüz teknolojisinden bahsedildiği gibi, yazarın iş yaşamından konuları da içermektedir. Bu durum ise kitapta anlatılan fıkraların, yazar tarafından günümüz koşulları ile kendi kültürüne uygun hale getirdiği görülmektedir. Bu durum Nasrettin Hoca fıkralarının farklı kültürlere hitap edebildiğini ve birçok kesime mesaj niteliği taşıdığını göstermektedir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde Nasrettin Hoca'nın birçok topluma hitap eden kültürel lider rolünün bulunduğunu göstermektedir.

Ye kürküm ye

“Hoca bir gün, çağrıldığı ziyafete, eski elbisesi ile gider. Hiç kimse Hoca’ya ilgi göstermez, buyur etmez. Bu duruma canı sıkılan Hoca, nedenin kıyafeti olduğunu düşünerek, evine gidip yeni aldığı kürkünü giyer, tekrar ziyafet verilen eve gelir. Hoca’yı kürküyle görenler, onu kapıda karşılayıp başköşeye alırlar. Sıra yemeğe gelince, Hoca kürkünün ucunu sofraya uzatarak, Ye kürküm ye, demeye başlar. Bundan bir şey anlamayanlar, Hayır ola Hoca, ne oluyor? deyince, Hoca da, İtibar bana değil, kürke olunca bu yemekleri yemek elbette onun hakkıdır! der.” (Aktulum, 2011).

Nasrettin Hoca'nın, “Ye kürküm ye” anekdotu aslında nasıl biri olduğumuzdan çok, görüntümüze göre değerlendirildiğimiz konusunda önemli bir ileti taşımaktadır. Bu durum bir anlamda çevremizdeki insanların bizi giysilerimizle değerlendirip, ön yargılı davrandıkları konusunda önemli bir mesaj taşımakta, aynı kişinin farklı kıyafetler içinde farklı şekilde değerlendirilebileceğini göstermektedir. İş veya sosyal hayatımızda dış görünüş, giyim tarzı, aracın markasının ve benzeri enstrümanlar ile liderlerin ve yöneticilerin stilleri ve tarzlarıyla da fark yaratmaları gerektiğini Nasrettin hoca yüzyıllar öncesinden bize öğütleyerek yol göstermektedir.

Liderler üretici mizah tarzıyla Nasrettin hoca üzerinden anlatılan bu anekdotla hoca öğüt verirken kişileri ve toplumu gücendirmeden aşırıya kaçan davranışları yakalamakta, bunları suçlamadan kaçınarak sağlıklı ve olumlu mesajlarla sonuç almaya yönelik öğretilerde bulunmaktadır (Dinç ve Cemaloğlu, 2018, s.4).

Helva yapsana

“Hocanın canı bir gün çok helva istemiş. Bakkala gitmiş, bana helva ver demiş. Bakkal; Hocam, kalmadı demiş. Diğer bakkal yine kalmadı, bir diğeri de yine kalmadı demiş. Hoca, helva yiyecek ama bakkallarda helva bulamıyormuş. Hoca, dördüncü bakkala gitmiş, Yahu, sende de helva yok mu hakikaten? demiş. Bakkal da yok demiş. Peki, be adam, sende yağ var mı?, var hocam; Şeker?, Şeker de var Hocam; Peki un?, İstedğin kadar var hocam demiş bakkal. Hoca da; Utanmaz, neden bunları bir araya getirip de helva yapıp satmıyorsun? demiş” (TBMM, 2001).

Nasrettin Hoca'nın “Helva yapsana” anekdotunda çalışma ve iş yapma konusunda önemli bir mesaj bulunmaktadır. Bu durum bize aslında elimizde tüm imkânlar bulunmasına rağmen,

gerekli çabanın gösterilmeyip, hazıra alışkanlığımızı ortaya koyan ders verici nitelikte mesaj vermektedir. İnsanların en ciddi sorunlarından biri tembelliktir. Hoca, bunun farkındadır ve tembelliği huy edinenlere un, şeker, yağ varsa neden helva yapmıyorsun diyerek, tembelliğe eleştiri yönelttiği kadar, insanlara girişimcilik ruhunu da kazandırmak istemektedir.

İşbaşında mizah duygusuyla ilgili yapılan araştırmalar, zamanında iyi bir fikranın veya kahkahanın üretkenliği uyarabildiği, iletişim hatlarını açabildiği, bağlılığı ve güveni artırabildiği, çalışmayı daha eğlenceli hale getirebildiğini ortaya koymuştur. Öyle ki işyerindeki olumlu iklim, performansı %20-30 arasında etkilemekte; hizmet iklimindeki her %1’lik artış, geliri %2’lik artırabilmektedir (Goleman, Boyatzis, McKee, 2016, s.26-29).

Sen de haklısın

“Adamın biri Hoca’ya kadılık yaparken gelip, hasmı hakkında veriştirdikten sonra: Haklı değil miyim? diye sorar. Hoca da: Haklısın! der. Adam gider, bu kez hasmı gelir. O da giden için ağzına geleni söyleyip, kötiledikten sonra sorar: Haklı değil miyim Hocam? der. Hoca da: Yerden göğe kadar haklısın der. İki adamı ve Hoca’yı dinleyen karısı kendini tutamayarak sorar: İlâhi Hoca efendi, ne garip insansın, birini dinledin, haklısın dedin, ötekini dinledin, ona da haklısın dedin, bu ne biçim iştir? Hoca bir süre düşündükten sonra: Vallahi hâatun, galiba sen de haklısın! der” (Şenocak, 2016, s.146).

Nasrettin Hocanın “Sen de haklısın” fıkrası aslında içerisinde bulunulan duruma göre hareket etmeyi anlatmakta, insanın kendi durumuna göre davranması gerektiğini ifade etmektedir. Nasrettin Hoca sen de haklısın derken, bir anlamda kendisini diğer insanların yerine koymakta, onların penceresinden olayları değerlendirmektedir. Bunun yanında başka bir bakış açısı ile Nasrettin Hocanın yaptığını, çözüm üretme çabası olarak da değerlendirmek de yerinde olacaktır. Hoca, sende haklısın esprisiyle hiçbir kimsenin yüzde yüz ve mutlak haklı olamayacağı dile getirerek yüzyıllar öncesinden böyle karmaşık bir durumla karşılaştığımız durumların çözümde bir anlamda bizlere liderlik yapmaktadır.

Durumsal şekilde sorunları çözerken mizahı kullanmak da ortamın gerginliğini giderebilecektir. Nitekim beyinde (limbik sistem), neşe ve kahkaha çok kolay yayılır ve beyinde gülerek karşılık verilmesini sağlayan, gülümseme ve kahkahayı saptayan özel tasarımlanmış açık çevrimli devreler bulunmaktadır. Açık çevrimli sistem, kendi kendini yönetmekte büyük ölçüde dış kaynaklara bağlılık anlamına gelmektedir. Yani kişi kendi duygusal dengesini sağlamada insanlarla kuracağı bağlantılara bağlı demektir. Limbik sistemin bu açık çevrimli tasarımı, başkalarının bizim duygusal dengemizi değiştirme kapasitesine sahip olmalarını sağlar. Bu sebeple kahkaha ve gülümseme, dolayısıyla mizah, kişiler arasında ittifak oluşumunu sağlayan sözsüz bir yol olacaktır (Goleman, Boyatzis, McKee, 2016, s.18-22).

Timur’un filleri

“Timur’un Akşehir’de otağını kurduğu günlerdir. Ordusuyla birlikte getirdiği bir sürü de fil vardır etrafta. Timur, onları değişik yerlere dağıttırır, biri de Akşehir’in payına düşer. Bir süre sonra Akşehirli fil beslemekte zorlanmaya başlar. Durumu Timur’a iletmek isterler, ama bu işi kim yapacaktır. Hiçbiri cesaret edemez. Sonunda Nasrettin Hoca Timur’a gitmeyi kabul eder. Ancak bir şartı vardır: Yalnız gitmeyecek, hemşerileri onu yalnız bırakmayacaktır! Ertesi gün Hoca önde, Akşehirli arkadaşları arkada olmak üzere Timur’un otağına doğru yola koyulurlar. Otağdan içeri giren Hoca hemen Timur’a dönerek: Sultanım, Akşehirli kulların... deyip arkasındakileri işaret etmek için geriye döner ki, kimse kalmamış. Hemen konuşmasını tamamlar: ...gönderdiğin file acımaya başladılar. Hayvancağızın canı sıkılıyor. Lütfetseniz de bir de dışısını göndertseniz der. Hoca’nın bu

isteği üzerine Timur hemen emirler yağdırır: Çabuk, tez zamanda Akşehir’e bir de dişi fil bulun! Hoca memnun, Timur memnun; vedalaşıp ayrılırlar. Hoca otağdan biraz ayrıldıktan sonra bakar ki birlikte geldikleri arkadaşları etrafında... Merakla sorarlar Hoca’ya: Ne oldu, alıyor mu? Kurtuluyor muyuz filden? Hoca, topluluğu şöyle bir süzdükten sonra gülümseyerek cevap verir: Müjde, gözünüz aydın... Timur filimizin azlığına acıdı, bir de yanına dişisini gönderecek! der” (Aslan, 2011, s. 52-53).

Nasrettin Hocanın Timur’un filleri fıkrasının temelinde ortak hareket etmenin gerekliliği yatmaktadır. Birlikte hareket edilmediği takdirde ise başlarına gelecek duruma katlanmaları gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Bunun yanı sıra Nasrettin Hoca, Timur’a filden çok memnun olduklarını bir tane daha istediklerini söyleyerek hem kendi lehine durumu kurtarmakta hem de onu yarı yolda bırakan iyi bir ders vermektedir.

Bu anekdotun benzerlerine gündelik hayatın akışında pek çok kez karşılaşılmaktadır. Bu içinden çıkılamayan durumlarda mizah kullanılarak sorun tanımlanır ve çözülür, olası sonuçlar ve dersler muhataplara aktarılabilir. Nasrettin hoca yaşadığı dönemin zorluklarını neşeyle ve mizahla aşmayı bilmiştir (Kara, 2014, s.705; Arıcı, 2018, s.606).

Parayı veren düdüğü çalar

“Bir gün Nasrettin Hoca eşeğine binmiş kente giderken çocuklar yolunu kesip, nereye gittiğini sormuşlar. Pazara, demiş Hoca. Bunun üzerine çocuklar bağrışarak kendilerine pazardan düdüğü getirmesini istemişler: Hoca! Bana pazardan bir düdüğü al!, Bana da..., Bana da... Ama içlerinden yalnız biri Hoca’ya düdüğü alması için para vermiş. Dönüşte Hoca’yla eşeğini ta karşıdan gören çocuklar, hemen koşup çevresini sarmışlar. Hoca! Düdüğü getirdin mi? diye sormuşlar. Hoca cebinden bir tek düdüğü çıkarıp parayı veren çocuğa uzatırken, ötekilere: Kusura bakmayın çocuklar, demiş. Parayı veren düdüğü çalar!” (Fuat, 2016, s. 60).

Nasrettin Hocanın Parayı veren düdüğü çalar fıkrasının temel iletisi her şeyin bir karşılığının olduğu hiçbir şeyin karşılıksız olmayacağıdır. Eğer bir kazanç elde edeceksek, karşılığında emek vermemiz veya fedakârlık yapmamız beklenir. Herkesin kendine göre ihtiyaçları bulunduğu ve bu istekleri tatmin etmek isteyebileceği, ama karşılığı olmayan isteklerin yerine getirilemeyeceği konusunu Hoca esprili bir yaklaşımla vurgulamaktadır.

Nasrettin hoca fıkraları son dönemlerde çeşitli yönlerden incelenmeye başlanmıştır. Bu fıkrada yer alan iletiler bilge kişiliği ile sosyal hayata dair eleştirel çözümler içererek eğitici mesajlar içermektedir. Bu fıkrada çocuk, genç yetişkin toplumun her kesimine gerçeklere bakış açısı, yaşam felsefesi ince bir mizahla aktarılmaktadır (Bulut ve Kuşdemir, 2013, s. 102).

Testiyi kırmadan önce

“Nasrettin Hoca köy meydanına oturuyorken, kızı çeşmeye su doldurmaya gidiyor. Kızını köy meydanından geçerken görüyor ve yanına çağırıyor. İki tane tokat atıyor kıza: Sakın testiye kırma su doldururken diyor. Etraftakiler soruyor: Hocam, niye kıza tokat attın, daha kız çeşmeye de gitmedi, testiye de kırmadı ki diyorlar. Hoca: Ya kırarsa... Testiyi kırıp, suyu döktükten sonra kızı dövsem ne fayda? diyor” (Yıldırımoglu, 2015, s.160).

Nasrettin Hoca Testiyi kırmadan önce fıkrası ile herhangi bir olay meydana gelmeden tedbir alınması gerektiği mesajını vermekte, aslında burada tedbir almanın önemine vurgu yapılmaktadır. Bu gün Toplam Kalite Yönetimi içerisinde yer alan düzeltici ve önleyici faaliyet (DÖF) prosedürüne asırlar öncesinden verilmiş en güzel örnek olarak karşımızda durmaktadır.

Nasreddin Hoca fıkraları, sadece eğlendirici yönüyle değil aynı zamanda eğitici taraflarıyla da ön plana çıkarak halka mal olmuş eserlerimizdendir. Bu fıkraların pek çoğu bir taraftan insanları güldürürken diğer taraftan verdiği mesajlarla düşündürerek ders vermeyi amaçlamaktadır. İçerdiği insani, ahlaki ve kültürel iletilerin yanı sıra zihinde kalıcılığı sağlaması açısından genelde fıkraların özelde Nasreddin Hoca fıkralarının eğitimde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Bulut ve Kuşdemir 2013, s.101; Arıcı, 2018, s.615).

Nasrettin hoca fıkraları günümüzde birçok yönden incelenmiştir ancak liderlik yönünden yeterince araştırılmadığı literatür araştırılmasından anlaşılmaktadır. Nasrettin Hoca bir taraftan güldürürken düşündürmekte, diğer taraftan her bir fıkrası ile farklı mesajlar vermekte, liderlik vasfını ön plana çıkarıp soğukkanlı ve düşünerek hareket etmektedir. Fıkrasının birinde sistemi eleştirirken, bir diğerinde insanlara ders vermektedir. Nasrettin Hoca fıkraları liderlik bakış açısıyla değerlendirildiğinde, Nasrettin hocanın hayatın akışı içinde pek çok prensibi içinde barındıran, yüzyıllar boyunca Anadolu insanını gülerek, gülümseterek yönetmesinin en güzel örneklerini sunduğu görülmektedir. Bu yönüyle Nasrettin Hoca bilge kişiliğinin yanında, bir liderde bulunması gereken özellikleri de taşıdığı da düşünülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmadaki bulguların değerlendirilmesi Hulusi Kentmen filmlerinin duygusal komedi, Nasrettin Hoca figürünün sadece mizah ya da gülme aracı olarak değerlendirmek yeterli olmayacaktır. Çünkü liderlik kavramı ile ilgili birçok tanımın içerisinde, aynı zamanda içerisinde yönelme, yönlendirme gibi unsurların yer aldığı da görülmektedir. Bu anlamda değerlendirildiğinde çalışmaya konu olan her iki karakterin de insanların tutum ve davranışları üzerinde etkilerinin bulunduğu ortadadır. Özellikle kitle iletişim araçları ve televizyonun evlerde yaygın olarak kullanılmaya başlamasından itibaren, toplumsal olarak daha yakından tanıma fırsatı bulduğumuz birçok karakter bulunmaktadır. Bunlar arasında Hulusi Kentmen, iyilikseverliği, babacan tavrı ve yumuşak kalbi ile ülkemizin sevdiği bir karakter olmuş, Türkiye’de tüm toplum kesimlerince benimsenmiştir.

Liderlik davranışı temel olarak toplum içerisindeki bazı karakterlerin diğer insanları yönlendirme davranışlarıdır. Kültürel açıdan ele alındığında, Nasrettin Hoca ve Hulusi Kentmen, insanları yönlendirme özellikleri nedeniyle toplumumuz açısından lider olarak kabul edilmiştir. Farklı kültürlerde yaşayan insanlar için aynı etkiyi beklemek doğru olmayacaktır ancak Peter Hawkins Nasrettin Hocanın liderliği kitabında yaşadığı ortamda liderlik özelliklerini Nasrettin hoca üzerinden vermiştir. Her iki karakterin de kültürümüzün bir parçası olması, toplumumuzla bu karakterler arasındaki etki süreci ve onların kültürel değerlerimizi ön plana çıkarması, onlara kültürel liderlik vasfını kazandırmaktadır.

Hulusi Kentmen filmlerinin en yaygın olarak izlendiği dönem, 1960’ yıllardan sonrasına denk gelmektedir. Sanatçı filmlerinin birçoğunu da 1960 ile 1980 yılları arasında çevirmiştir. Türk Toplumunu açısından bu dönemin, sanayileşmenin canlandığı, kırsal alanlardan kentsel alanlara göçün ivme kazandığı, geleneksel aile yapısının hâkim olduğu bir dönem olarak göze çarpmaktadır. Diğer bir anlatımla Hulusi Kentmen filmleri, ataerkil aile yapısının hüküm sürdüğü bir dönemde topluma kazandırılmıştır. Yapılan araştırmalardaki kültürel boyutlar incelendiğinde babacanlığın, doğu kültürlerinin bir beklentisi olarak ortaya çıktığı görülmekte, bu durum ise kültürel olarak ast ve üst ilişkilerini ortaya koymaktadır. Dönemsel olarak gerek toplumumuzdaki geleneksel yapı, gerekse Hulusi Kentmen’in bu yapıya uygun bir karakter sergilemesi O’nun kültürel liderlik özelliğini ön plana çıkarmıştır. Kültür yazını açısından

bakıldığında da gerek otokratik davranış, gerekse babacan tavır bir kültürel değer olarak ele alınmaktadır. Kültürel boyutun diğer bir unsurunun da erillik olduğu göz önüne alındığında, dönemselsel olarak Hulusi Kentmen filmleri, eril değerlerin daha üstün tutulduğu bir dönemde izleyicilere sunulmuş ve kabul görmüştür. Hulusi Kentmen filmlerinin geneli kültürel boyutlar açısından incelendiğinde otokratik bir yaklaşımın yanında eril değerlerin daha fazla ön planda olduğu göze çarpmaktadır.

Diğer taraftan Nasrettin hoca açısından bakıldığında da mizahın üstadı olmasının yanında, birçok özelliğinin ön plana çıkan, nükte ve fıkralarında bir taraftan güldürürken, diğer taraftan düşündürten ve ders veren birçok özelliğinin bulunduğu göze çarpmaktadır. Bu yönüyle Nasrettin Hoca Anadolu da olduğu kadar, tüm dünyaya ünü yayılmış bir kültürel liderdir. Nasrettin Hoca ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bilge ve danışman yönlerinin yanında söz ustası, lider, eleştirmen, bilge ve kahraman gibi birçok özelliği ortaya çıkmaktadır.

Ülkemiz açısından bakıldığında ise Nasrettin Hoca ve Hulusi Kentmen’in kültürümüzde liderlik arayışı içinde olanlar için kendileri için bir şeyler bulduğu ve karakterleri ile özdeşleştirdikleri görülmektedir. Yapılan çalışmalar babacan ve otokratik liderlik tarzlarının mizahla birleştiğinde Türk kültüründe sosyal yaşam ve çalışan tutum ve davranışları üzerinde önemli etkilerinin olduğunu göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Akçit V, Barutçu E, Akşit İ, (2018). Kurt lewin’in liderlik tarzları ile örgütsel sapma ilişkisinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.23, S.1, s.209-225.
- Aktulum K, (2011). Bir ana metin olarak Nasrettin Hoca hikâyeleri üzerine ana dönüştürmeler. *Milli Folklor*, 23(91); 12-24.
- Alkın CM, 2006. Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma. *Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yüksek lisans tezi.
- Altay H, (2004). Güç mesafesi, erkeklik-dişilik ve belirsizlikten kaçınma özellikleri ile başarı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*. C:9, s:1
- Arıcı AF, 2018. Eğitimsel Yönleriyle Nasreddin Hoca Fıkraları: Bir İçerik Analizi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt, 20, sayı 3, s: 602-621. Doi: 10.17556/erziefd.481481
- Aslan F, (2011). Sanal kültür ortamında güncellenen Nasrettin Hoca fıkraları. *Turkish Studies*, 6(4); 39-60.
- Aslan Ş, (2013). Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları(Sağlık yönetimi bakış açısıyla) *Konya: Eğitim yayınevi Eylül 2013*.
- Arslantürk Z, ve Amman T, (2000). Sosyoloji: Kavramlar, kurumlar, süreçler, teoriler. *İstanbul: Kaknüs Yayınları*.
- Ayduğ D, Himmetoğlu B, Bayrak C, 2018. Okul Müdürlerinin Mizah Tarzlarına İlişkin Öğretmenlerin Metaforik Algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 6(2), 108-130. DOI:10.14689/issn.2148 - 2624.1.6c2 s6m
- Bassett P, (2004). Chinese and australian students’ cultural perceptions:a comparative study. *Victoria University, School of Management*.
- Bayraktar Z, 2013. Nasreddin Hoca Fıkralarının Metin Merkezli Halk Bilimi Kuramlarından Yayılma ve Gelişme Kuramlarına Göre Tahlili. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Özel Sayı 14, s,141-152. Erişim tarihi: 01 Ağustos 2019. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/113395>
- Bayyurt N, Kılıç CH, (2017). Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bir Hastane Araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s.1-13. Erişim tarihi: 9 Eylül 2019. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/355444>

- Berger A, (1998). Media research techniques. Second Edition. *Sage Publications International Educational and Professional Publiseh*, Thosand Oaks, London.
- Brodbeck FC, (2002). Leadership across cultures. *WOP Working Paper No. 2002 / 1*. Erişim tarihi: 24 Ekim 2018. Erişim adresi: http://www.psy.lmu.de/wirtsc_haftpspy_chologie/forschung/working_papers/wop_working_paper_2002_1.pdf
- Bialas S, (2009). Power distance as a determinant of relations between managers and employees in the enterprises with foreign capital. *Journal of Intercultural Management* Vol. 1, No. 2, November 2009, pp. 105–115
- Boyacıgiller NA, (2000). Örgüt biliminden Türk yöneticilerinin alacağı dersler: Bazı uyarılar ve öneriler. 1. Basım. Ankara: *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, Ağustos s. 3.
- Boyraz Ş, (1996). Nasreddin Hoca fıkralarında zaman, mekan ve şahıslar. *İstanbul: Oğlak Yayınları*, s. 73-82.
- Bulut P, Kuşdemir Y, (2013). Çocuk Gözüyle Nasreddin Hoca. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt 2, Sayı 2, s. 101 – 112. DOI:10.14686/201321983
- CNN TÜRK, (2017). 13 Maddeyle Türk Sinemasının unutulmaz aktörü Hulusi Kentmen. Erişim Tarihi: 15.01.2018, Erişim Adresi: <https://www.cnnturk.com/kultur-sanat/sinema/13-maddeyle-turk-sinemasinin-unutulmaz-aktoru-hulusi-kentmen?page=1>.
- Çeçen H, Güngör RŞ, (2017). Geleneksel hikaye ile postmodern hikaye bağlamında Seyfölmülük ile Akif Hasan Kaya'nın bir hikayesinin karşılaştırılması. *HİKMET - Akademik Edebiyat Dergisi Journal of Academic Literature Gelenek ve Postmodernizm Özel Sayısı - Yıl 3, 2017* ISSN: 2458 – 8636
- Çiçek M, (2011). Liderlikte farklı bir yaklaşım: Otantik liderlik tarzı ve Transformasyonel liderlik biçimi ile karşılaştırılması. *Bartın üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi*. Cilt:2; Sayı:3.
- Dinç ÜG, Cemaloğlu N, (2018). İlkokul Yöneticilerinin Mizah Kullanma Tarzları ile Öğretmenlerin Stres Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Erişim tarihi: 1 Ağustos 2019. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/482133>
- Duman Ç, (2018). Hofstede'nin kültürel boyutları. Researchgate. Erişim tarihi: 28 Mart 2019. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/322702131_Hofstede'nin_Kulturel_Boyutlari/download
- Dyczkowska J, Dyczkowski T, 2018, Democratic or Autocratic Leadership Style? Participative Management and its Links to rewarding Strategies and Job Satisfaction in SMEs. DOI: 10.30958/ajbe.4.2.5.
- Eryeşil K, İraz R, 2017. Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. Cilt 20 Sayı 2 e-ISSN: 2564-7458. s. 129-139.
- Güvenç B, (1999). İnsan ve kültür, 8. Basım. İstanbul: *Remzi kitapevi*, s. 96.
- Hofstede G, (1984). National Cultures and Corporate Cultures. L. A. Samovar & R. E. Porter (Eds.), *Communication Between Cultures*, içinde. Belmont, Ca: Wadsworth.
- Hofstede G, (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede Model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1); 1-26.
- HOFSTED E INSIGHTS, 2018. Country comparison. Erişim Tarihi: 15.01.2018, Erişim Adresi: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/china_russia_turkey_the-usa/.
- Holmes J, Marra M, 2006. Humor and Leadership Style. *Humor - International Journal of Humor Research*. 9(2):119-138 January 2006. DOI: 10.1515/HUMOR.2006.006
- Hsieh SC, (2010). Literature Review on Global Leadership Competency. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 6, Num. 2, December 2010:99. Erişim tarihi: 24 Ekim 2018. Erişim adresi: <http://www.hraljournal.com/Page/12%20Su-ChinHsieh.pdf>
- Kayahan O, (2018). Hepimizin fabrikatör dedesi Hulusi Kentmen. *Pttlife*, 15; 70-74.
- Koçel T, (2001). Kişilik ve liderlik. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Korkmaz A, (2009). İnşaat sektöründe lisans eğitimi ve sonrasında mesleki kültürlerin karşılaştırılması. *Yüksek Lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana*.
- Köksal O, (2011). Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15); 101-22.

- Linton R, (1984). The Cultural Background of Personality. New York.
- Manav F, (2016). Nasrettin Hoca fıkraları ile ortaöğretimde psikoloji öğretimi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(36); 324-38.
- Makhmoor T, (2018). Authentic leadership: Concept of authenticity and qualities of authentic leaders. Erişim tarihi: 29 Temmuz 2019. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/326676488_Authentic_leadership_Concept_of_authenticity_and_qualities_of_authentic_leaders/link/5b5da7b6aca272a2d6735e5d/download. DOI: 10.13140/RG.2.2.30915.71208
- Mulder, P. (2019). Otokratik Liderlik . Erişim tarihi: 9 Eylül 2019. Erişim adresi: <https://www.toolshero.com/leadership/autocratic-leadership/>
- Once S, Almagtome A, (2014). The relationship between hofstede’s national culture values and corporate environmental disclosure: an international perspective. *Research Journal of Business & Management - RJBM (2014), Vol.1(3)*
- Otrar M, Fındıklı EB; 2014. Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ataşehir örneği). *Eğitim bilimleri dergisi*. Yıl 2014, sayı 39. DOI: 10.15285/EBD.2014397402
- Ömürgönülşen M, Sevim L, 2005. REDDIN in Üç Boyutlu Liderlik Teorisi’nin Liderlik Literatüründeki Yerinin İrdelenmesi ve Ampirik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi dergisi*. Cilt.12, Sayı:2 s:91-103
- Öner N, (1999). Felsefe yolunda düşünceler. Ankara: *Akçağ Yayınları*.
- Özçınar M, (2010). Sinematografik zaman ve mekânın oluşumunda felsefik arka plan. *Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, İzmir*.
- Özdemir N, (2010). Mizah, eleştirel Düşünce ve bilgelik: Nasrettin Hoca. *Milli Folklor*, 22(87); 27-40.
- Özlem D, (2008). Felsefe ve doğa bilimleri. *Ankara: Doğu Batı Yayınları*. s. 208.
- Recepoğlu E, 2015. Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mizah Tarzları İle Öğretim Liderliği. *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE*—ISSN: 2147-1606 Vol 4 (3), 2015, 31 – 46. Erişim tarihi: 1 Ağustos 2019. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/314262>
- Sarıtaş A, Öztürk MC, (2018). Kültürel boyutlar kuramı değerlerinde değişim: Türkiye’nin krizlere verdiği tepkilerin sorgulanması. *Selçuk İletişim*, sayı:11, cilt:1, s: 125-145
- Saygılı S, (2017). Belirlenmiş düşüncenin tahakkümünden özgün düşüncenin yaratıcılığına alternatif bir söylem olanağı. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7(1); 119-32.
- Selek M, (2011). Karagöz’e göre liderlik vasıfları. Erişim Tarihi: 15.01.2018, Erişim Adresi: <http://blog.milliyet.com.tr/karagoze--gore--liderlik-vasiflari---/Blog/?BlogNo=287881>.
- Şanal M, Kaya AF, (2018). Etnik girişimci işletmelerde kurumsallaşma ve belirsizlikten kaçınma ilişkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*. C:22, s:1
- Şenocak E, (2016). Nasrettin Hoca fıkralarında insanı anlamak. *Akra Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi*, 10; 143-52.
- Şencan MN, İbicioğlu H, Karabekir M, (2015). Kadın yöneticilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi: Türkiye’deki kadın rektörler üzerine bir içerik analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. c:20, s:1, s:241-249
- TBMM, (2001). *Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi*. Erişim Tarihi: 15.01.2018, Erişim Adresi: https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d21/c080/tbmm_21080038.pdf.
- Teker N, Çeliken M, Halavuk F, 2018. Eğitim yönetiminde mizah tarzı ve iş doyumu ilişkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. Yıl:8, Cilt:8. DOI: 10.26466/opus.39290210
- Taleghani G, Salamani D. ve Taatian A. (2010). Survey of leadership styles in differentcultures. *Iranian Journal of Management Studies*, 3(3), 91-111. DOI: 10.22059/IJMS.2011.21803. Erişim tarihi: 9 Eylül 2019. Erişim adresi: https://ijms.ut.ac.ir/article_21803_b85351550b_97358e_4a5de202b50ffa4a.pdf
- TÜRK DİL KURUMU, (2018). Büyük Türkçe sözlük. Erişim Tarihi: 15.01.2018, Erişim Adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a6512bc30b4f5.18669979.

- Usal A, ve Aslan Z, (1995). Davranış bilimleri sosyal psikoloji. İzmir: Barış Yayınları.
- Yangil MF, (2016). Bilgi toplumunda liderlik: sürdürülebilir liderlik. Dergi park, *Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı:48
- Yerlikaya EE, (2009). Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile algılanan stres, kaygı ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşil S, (2013). Kültür ve kültürel farklılıklar: Liderlik açısından teorik bir değerlendirme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44); 52-81.
- Yıldırım A, ve Şimşek H, (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. 8. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırımoğlu H, (2015). Çalışma ve toplum değerlendirme toplantıları. *İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları*, s. 160.
- Yüceler A, (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22/2009
- Zimmermann KA, (2017). What Is Culture? Definition of Culture. Erişim tarihi: 23 Ekim 2018. Erişim adresi: <https://www.livescience.com/21478-what-is-culture-definition-of-culture.html>

EXTENDED ABSTRACT

Hulusi Kentmen” Typology and Humidity Leader in The Context of Cultural Leadership in Turkey ”Nasreddin Hoca

Introduction

Leadership is a concept that is frequently examined by researchers and is tried to be defined by analyzing them from different perspectives by recognizing their importance in terms of organizations. The fact that the leadership theories developed in the West are not suitable for every culture opens the door to the search for original leadership with new researches. In this study, the importance of humor in the context of cultural leadership will be discussed and discussed in the typology of Nasrettin Hoca and Hulusi Kentmen which have been cost of Turkish culture.

Method

Content analysis, document analysis and thematic analysis methods were used in the research. The first stage Kentmen’in1942-1988 year between a movie content analysis by sampling at random from the films to be involved in rendition, and then written by Hawkins, "Nasreddin Hodja Leadership Directory" book with, in reaching the site from search engines "read a random paragraph" selected with the button six anecdote was examined analysis and thematic analysis.

Results

In the study of such films as Kentmen's role takes time Although the time to face hard as we doubt the goodness, friendly and sweet hard fabricator figure affecting people with fatherly boss characters, the leader is looking for the Turkish people seems to identify with the character. In the analysis of the studies conducted by Nasreddin Hodja, it is seen that the influence of Hodja is spreading in wide geographies. Anecdotes that have been transported to our day by hosting many principles in the flow of life, are some of the good examples of Anatolian people who manage to been smiling and smiling. The Hodja has a calm personality, a good judge of people, quick at repartee, critical thinking is seen in the personality of a leader symbolized of his wise and humorous.

Conclusion

In the evaluation of the findings, the emotional comedy of the Kentmen films and the fact that the Nasrettin Hodja figure was considered to be merely humor or laughing means that it would be unfair to ignore the characteristics of leadership. Turkish culture watercourse in search of leadership those figures people found something of themselves, expectations identified with the characters observed. In doctrine, Turkish society in cultural life and employee attitudes and behaviors have a significant effect on indicate that, coupled with the humor of fatherly, authentic leadership.