

**T.C.**  
**İstanbul Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

**Doktora Tezi**

# **KÜLTÜR – ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ**

**Umut Omay**  
**2502000113**

**Tez Danışmanı:**  
**Prof. Dr. Berrak Kurtuluş**

**İstanbul, 2006**



## **ÖZ**

### **Kültür-Çalışma İlişkileri – Umut Omay**

Son yıllarda, iktisat, işletme ve sosyal siyaset bilimlerinde insan davranışlarını anlama çabasının arttığı görülmektedir. Bunun nedeni, mucize çözüm olarak teklif edilen iktisadi modellerin artık güvenilirliklerinin sorgulanmaya başlanmış olmasıdır. Tüm bu gelişmelerin nedeni, gelişmekte olan ülkelerde çalışma ilişkileri açısından sorunlara çözüm getiremeyen modellerin evrenselliğinin sorgulanmaya başlanması ve küreselleşmenin sınırları kaldırması ile evrensel olduğu varsayılan Batılı değerlerin çok farklı gerçekliklerinin olduğunun ortaya çıkmasıdır. Artık, tek uluslu şirketlerin yerini dünyanın dört bir yanından farklı kültürlerden gelen insanların çalıştığı şirketler almaktadır. Diğer yandan, küreselleşmenin sonucu olarak sermaye üzerindeki sınırların kalkmasına karşın çalışanların aynı serbestiye sahip olamaması bireysel ve toplu ilişkilerde güçlerini zayıflatmaktadır. Mevcut modeller ve görüşler de soruna çözüm getirememektedir. Çalışma ilişkileri ile ilgili davranışsal ve kültürel araştırmaların yaygınlaşmakta olduğu bu dönemde mucize reçetelerin ve evrensel olduğu varsayılan Batılı değerlerin ve modellerin sorgulanmasının gerektiğinin ötesinde, bireylerin ve toplumların çalışma ilişkilerinin üzerinde kültürel unsurların etkili olduğunu ve her toplumun kendine uygun kültürel temele dayanan çözümler üretmesinin gerekliliği kabul edilmelidir. İşte bu çalışma, kültür-çalışma ilişkileri açısından böyle bir çabanın ürünüdür.

## **ABSTRACT**

### **Culture-Labour Relations – Umut Omay**

Efforts in understanding human behaviour has increased in economics, business administration and social politics. That's because proposed economic models as wonder solutions are no longer considered reliable. In labour relations perspective, models that cannot bring a solution to problems in developing countries whose universality should be questioned. Globalization exceeds beyond the borders and Western values that are assumed to be universal lead us to a different reality. Domestic firms leave the ground to multinational firms which employ multinational employees. Besides, borders on capital are eradicated but the employees do not have same freedom thus, this lack of freedom weakens them in individual and collective relations. Existing models and views can not offer a solution to the problem. It seems that cultural factors are effective on individual and collective labour relations that is why behavioral and cultural research is in the focus. Therefore; each society should develop models related to its cultural background. This study is an effort of bringing culture- labour relations close together.

## ÖNSÖZ

Son yılların gözde inceleme konularından biri kültürdür. İnsanlık tarihi ile yaşıt br kavramın bu kadar yakın dönemde öneminin anlaşılması olmasının elbet bir çok açıklaması olabilir. Sebebi ne olursa olsun, insan davranışlarının, değerlerinin, tutumlarının, algılarının, farklılığı, konuyu cazip kılmakta, birbirinden bu kadar farklı kültürlerin çeşitliliği insanı şaşırtmaktadır.

Bu kadar çeşitlilik, evrensel doğru olarak bilinen eski değerler sistemini de zorlamakta ve sorgulamaktadır. Bu sorgulamanın sonucunda, insanı ilgilendiren bir çok alan da, meraklı araştırmacılar tarafından gözden geçirilmektedir. Bu çalışma işte böyle bir merakın ve çabanın ürünüdür.

Çalışma içerik itibariyle güç bir alanda yapılmıştır. Tanımları bile henüz net olarak ortaya konulamamış iki kavramı incelemek şüphesiz bütün bu zorlukların hemen başında gelmektedir. İnsanın ayrılmaz iki özelliği olan kültür ve çalışma kavramları bu nedenle incelemenin sınırlarının çizilmesini bir hayli güçleştirmiştir. Ancak bilinmelidir ki, kültür-çalışma ilişkileri gibi bir konuda yapılan incelemelerde getirilen her türlü sınırlama bu büyük alanın ancak son derece dar bir kısmının ele alınmasına veya gözden geçirilmesine sebep olmaktadır.

Yoğun bir literatür taramasından sonra hazırlanan bu çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde konuyla ilgili çalışmada genel kavramlar incelenmiş, İkinci Bölümde kültürün çalışma üzerindeki etkisi bireysel ve toplumsal boyutlarıyla, mikro ve makro düzeyde ele alınmış, son bölümde de Japonya ve Türkiye özelinde yorumlanmıştır.

Bu konuyla ilgili literatür taramasındaki en büyük güçlük, birden fazla başlama noktasının bulunması ve her bir başlangıç noktasının araştırmacıyı farklı sonuçlara ulaştırmasıdır.

Konuyla ilgili, “1) Kùltür ile Çalışma ve Çalışma İlişkileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. 2) Çalışma kavramı, birkaç istisna dışında bütùn kùltürler tarafından yüceltilmektedir. Ancak, bu, bütùn kùltürlerin çalışmaya aynı gözle baktığı anlamına gelmemelidir. 3) Sendikacılığın, ve dolayısıyla endüstri ilişkilerinin ortaya çıkışı, sadece endüstrileşmenin bir sonucu olduğu yönündeki bir açıklama ile yeterince açıklanamaz. Sendikacılığın, ortaya çıkışında kùltürel unsurların da etkisi olmuştur. 4) Neoklasik ekonomik modeller insanı dışlamaktadır. Çalışma ilişkilerini açıklamak açısından yeterli değildir. 5) Türk Endüstri İlişkileri, sadece bütùn dünyada yaşanan genel bir gerileme nedeniyle değil, “ithal ve yukarıdan aşağıya inen, Türk kùltürü açısından bir çok çelişkiye neden olan bir uygulama olması nedeniyle başarılı olamamaktadır”, hipotezleri öne sürölmüş ve bu hipotezler literatür taraması aracılığıyla, teorik çerçevede ispatlanmaya çalışılmıştır.

Eserin hazırlanmasında çok kıymetli yardım ve desteklerinden dolayı Sayın Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin, Prof. Dr. Berrak Kurtuluş, Prof. Dr. Gülten Kutal, başta olmak üzere tüm bölüm hocalarıma ve meslektaşlarıma teşekkürlerimi arz ederim. Eserin Kanada McMaster Üniversitesi’nde tamamlanan literatür taraması sırasında bana destek olan Prof. Dr. Joseph B. Rose, Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoėlu ve Prof. Dr. Mahmut Parlar’a, McMaster Üniversitesi’ne gitmem konusunda bana yardımcı olan Prof. Dr. Toker Dereli’ye ve kùltürlerarası farklılıkların ne demek olduğunu yaşayarak anlamamı sağlayan Michael DeGroot School of Business’ın dünyanın dört bir yanından gelmiş doktora öğrencilerine, çalışmalarımda destek veren E. Gültüvin Gür’e ve yetişmemde büyük emeği bulunan Annem Tölin Omay’a da ayrıca teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

# İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa No</b>
ÖZ.....	<b>iii</b>
ABSTRACT.....	<b>iv</b>
ÖNSÖZ.....	<b>v</b>
İÇİNDEKİLER.....	<b>vii</b>
TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ.....	<b>x</b>
KISALTMALAR LİSTESİ.....	<b>xiii</b>
GİRİŞ.....	<b>1</b>
<b>I. KÜLTÜR VE ÇALIŞMA KAVRAMLARININ İNCELENMESİ VE HOFSTEDE'DE KÜLTÜR MODELİ</b>	<b>9</b>
1.1. Kültür.....	<b>9</b>
1.1.1. Kültür Kelimesinin Anlamı ve Çeşitli Tanımlar.....	<b>10</b>
1.1.2. Kültürün Bireylerin Davranışları Üzerindeki Belirleyiciliği...	<b>18</b>
1.1.3. Tutum, Algı ve Kültür.....	<b>21</b>
1.1.4. Kültür ve Toplum.....	<b>25</b>
1.1.4.1. Kültürleşme.....	<b>25</b>
1.1.4.2. Toplum.....	<b>27</b>
1.1.4.3. Toplum ve Grup.....	<b>29</b>
1.1.4.4. Toplum ve Sınıf.....	<b>31</b>
1.1.5. Kültür / Toplum ve Birey/Kişilik.....	<b>35</b>
1.1.6. Kültürün Aktarılması.....	<b>42</b>
1.2. Çalışma.....	<b>47</b>
1.2.1. Çalışmanın Tanımı.....	<b>47</b>
1.2.2. Çalışma Kavramının Tarihsel ve Etimolojik Değişimi.....	<b>49</b>
1.2.3. Çalışma İle İlgili Çeşitli Görüşler.....	<b>54</b>

1.2.4. Çalışma Biçimleri.....	58
1.3. Çalışma İlişkileri.....	63
1.4. Hofstede’de Kültür Modeli Araştırmaları.....	64

## **II. KÜLTÜR – ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ** **71**

2.1. Birey ve Çalışma.....	73
2.1.1. Bireyleri Çalışmaya Yönelten Güdüler.....	76
2.1.2. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Açısından İnsanların Çalışmaya Güdülenmesi.....	80
2.1.3. Kültür ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	83
2.2. Toplu İlişkilerde Kültürün Etkisi.....	85
2.2.1. Örgütlerde Kültür.....	86
2.2.2. Emek Piyasalarında Kültürün Etkisi.....	89
2.2.3. Endüstri İlişkilerinde Kültürün Etkisi.....	94
2.2.4. Sendikalaşma Oranı ve Ulusal Kültür.....	98
2.3. Çalışma ve Din.....	101
2.4. Çalışma Ahlakı.....	109
2.4.1. Ahlak Kavramı.....	108
2.4.2. Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü.....	113
2.5. Çalışma İlişkilerinin Dönüşümünde Kültürün Etkisi.....	116
2.6. Kültür – Çalışma İlişkileri İle İlgili Diğer Bazı Ayırmlar.....	127
2.6.1. İşin Cinsiyete Göre Bölüşümünde Kültürün Etkisi.....	127
2.6.2. Kölelik Üzerinde Kültürün Etkisi.....	129

## **III. . JAPON VE TÜRK KÜLTÜR KODLARI YARDIMIYLA**

### **KÜLTÜR – ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**135**

3.1. Kültür – Çalışma İlişkilerinin Japon Kültürü Açısından Değerlendirilmesi.....	144
---	-----



3.1.1. Japon Kültürünün Çalışma Yaşamında Birey Üzerindeki Ölümcül Etkisi: Karoshi.....	<b>149</b>
3.1.2. Japon Endüstri İlişkileri Sistemi ve Japon Kültürü ile İlişkisi.	<b>156</b>
3.2. Kültür – Çalışma İlişkilerinin Türk Kültürü Açısından Değerlendirilmesi.....	<b>164</b>
3.2.1. Türk Kültürünün Çalışmaya Bakışı ve Çalışma İlişkilerinin Kökeni.....	<b>165</b>
3.2.2. Türk Kültürü ile Endüstri İlişkileri Sistemi Arasındaki İlişki..	<b>179</b>
3.2.3. “T” Tipi Kuramı.....	<b>192</b>
SONUÇ.....	<b>196</b>
KAYNAKÇA .....	<b>200</b>
ÖZGEÇMİŞ.....	<b>214</b>

## TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
<b>Şekil I.</b> Bireyin Davranışlarına Yön Veren Faktörler.....	19
<b>Şekil II.</b> Kültürel Yönelimler.....	20
<b>Şekil III.</b> İnsanın Zihinsel Programlanmasının Üç Kademesi.....	21
<b>Tablo I.</b> İşlevine Göre Tutum Oluşumu, Uyarılması ve Değişimi .....	24
<b>Tablo II.</b> Kültürleşme Biçimleri.....	26
<b>Tablo III.</b> Birincil ve İkincil Grupların Karşılaştırılması.....	30
<b>Tablo IV.</b> Cemaat – Cemiyet.....	34
<b>Şekil IV.</b> Bir Psiko-Kültürel Araştırma Modeli.....	41
<b>Şekil V.</b> Eski ve Çizgisel İletişim Modeli.....	42
<b>Şekil VI.</b> Öziletişim modeli.....	42
<b>Tablo V.</b> Antik Yunan, Roma, Erken Hıristiyanlık ve Kalvinizm’de Çalışma ve Boş Zaman Anlayışları.....	52
<b>Tablo VI.</b> Çalışma Biçimlerini Ücrete (Gelire) Göre Sınıflama.....	60
<b>Tablo VII.</b> Çalışma Biçimlerini Bağımlılık Esasına Göre Sınıflama.....	60

<b>Tablo VIII.</b> Toplulukçu ve Bireycilik Yönünden Kültürler Arası Farklar.....	66
<b>Tablo IX.</b> Güç Aralığı Yönünden Kültürler Arası Farklar.....	67
<b>Tablo X.</b> Belirsizlikten Kaçınma Yönünden Kültürler Arası Farklar.....	68
<b>Tablo XI.</b> Erkek Kültür ve Dişi Kültür Arasındaki Farklar.....	69
<b>Tablo XII.</b> Bucholz Çalışma İnançları Ölçeği.....	74
<b>Şekil VII.</b> Hayaletler Yaklaşımı.....	75
<b>Tablo XIII.</b> Güdülenmenin Üç Şekli.....	78
<b>Şekil VIII.</b> Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	80
<b>Tablo XIV.</b> Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Gruplanması.....	81
<b>Şekil IX.</b> Maslow'un Geliştirilmiş İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	82
<b>Tablo XV.</b> Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Geliştirilmiş Modele Göre Gruplanması .....	82
<b>Şekil X.</b> Kültür ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösteren Hipotetik Model.....	85
<b>Tablo XVI.</b> Örgüt Yapısı Biçimlerinin Oluşması Sürecinde Etkili Olan Unsurların Karşılaştırılması.....	87
<b>Şekil XI.</b> Örgüt Kültürü, Kişisel Değerler, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişisel Çıktılar Arasındaki İlişki.....	88

<b>Şekil XII.</b> Emek Piyasası Esnekliğinin Boyutları.....	91
<b>Tablo XVII.</b> Toplumların Çalışma Değerlerine İlişkin Örnekler.....	93
<b>Tablo XVIII.</b> Güç Kaynakları.....	97
<b>Şekil XIII.</b> Endüstri İlişkileri Sonuçlarını Belirlemede Gücün Rolü.....	98
<b>Tablo XIX.</b> Sendikalaşma Oranı ve Ulusal Kültür.....	100
<b>Tablo XX.</b> Örgütlerdeki Güç ve Otoriteye Göre On Emir Yaklaşımı.....	108
<b>Tablo XXI.</b> Ahlaki Akıl Yürütmenin Aşamaları.....	112
<b>Tablo XXII.</b> Bazı Ahlaki Planlar.....	113
<b>Tablo XXIII.</b> Protestanizm ve Kapitalizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Yaklaşımlar.....	115
<b>Tablo XXIV.</b> Ortaklaşa Davranışçılıkla Bireycilik Arasındaki Evrensel Farklar.....	123
<b>Tablo XXV.</b> Toplumculuk ve Bireycilik Yönünden Kültürler Arası Farklar.....	124
<b>Tablo XXVI.</b> Eski ve Yeni Kölelik Arasındaki Farklar.....	134
<b>Tablo XXVII.</b> Doğu ile Batı Düşünce Sistemlerinin Karşılaştırılması: Temel Öncüller.....	138
<b>Tablo XXVIII.</b> ABD ve Japonya'nın İşçi Yönetimi İlişkileri Açısından Karşılaştırılması.....	162
<b>Tablo XXIX.</b> Yöneticilik Yaklaşımında Dönüşüm.....	163

<b>Tablo XXX.</b> Osmanlı İmparatorluğu'nda 1913-1915 Sanayi Sayımına Göre İşçi Sayıları.....	<b>175</b>
<b>Tablo XXXI.</b> 1921'deki Milli Hudutlar İçinde Bulunan Sanayinin Durumu .....	<b>175</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>A.B.D.:</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>A.e.</b>	Aynı eser
<b>A.g.e.</b>	Adı geçen eser
<b>A.y.</b>	Aynı yer
<b>Bkz.</b>	Bakınız
<b>G-22 :</b>	Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, Endonezya, İtalya, Japonya, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Güney Kore, Türkiye, İngiltere, ABD ve AB, IMF ve Dünya Bankasından oluşan, ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerce oluşturulan uluslararası kuruluş.
<b>IMF :</b>	Uluslar arası Para Fonu <i>International Money Fund</i>
<b>İK :</b>	İnsan Kaynakları
<b>NAFTA :</b>	Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması <i>North American Free Trade Agreement</i>
<b>OECD :</b>	Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü <i>Organization for Economic Co-operation and Development</i>
<b>TDK :</b>	Türk Dil Kurumu
<b>TKY :</b>	Toplam Kalite Yönetimi

## Giriş

Çalışma ve çalışma ilişkileri denildiğinde kuşkusuz günümüzde ilk akla gelen kavramlardan birisi de endüstrileşmedir. Endüstrileşme olmadan da çalışma ilişkilerinin mevcut olduğu gerçeği yadsınmamakla birlikte çalışma ve çalışma ilişkilerini günümüzdeki yapısı biçiminde değiştiren ve geliştiren kavram endüstrileşme olmuştur.

Endüstrileşmenin uzun bir süre Batı toplum yapısına özgü bir kavram olduğu düşüncesi hakim olmuş, Batının kültür değerlerinin endüstrileşebilmenin vazgeçilmez unsur olduğu fikri savunulmuştur. “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhı” adlı eserinde Max Weber, sanayi devriminin ve kapitalist ekonomi düzenin köklerinin Protestanlığın içerisinde aranması gerektiğini savunmaktadır. Yayımlandığı yıllarda büyük ses getiren bu eser daha sonraları unutulmuş ve önemsenmeyen bir teori olarak kalmıştır. Ancak son yıllarda bu eserin ve benzeri yaklaşımların raflardan indirilerek bilim adamları tarafından tekrar okunmaya ve tartışılmaya başlandığı görülmektedir. Kuşkusuz Weber’in iddiaları, endüstri devrimini “pamuk ve buharın evliliği” olarak anlatan klasik iktisat tarihi anlayışına yeni bir soluk ve farklı bir bakış getiren devrimci nitelikte bir çalışmanın ürünüdür. Bu çalışma özellikle de sadece sermaye birikimine yol açmasını değil, aynı zaman da çalışmayı “kendisini Tanrı’nın bitmemiş planında yine Tanrı’nın iş ortağı/yardımcısı” olarak benimseten bir anlayışa da değinmesi açısından da son derece önemli bir yaklaşımdır. Ancak, Weber’in bu çalışması temelini Protestan Ahlakı üzerine oturtmakla bazı noktalardan da eksik kalmıştır. Zira, Avrupa tarihi ve kültürü içerisinde Protestan inancının yadsınmaz bir yeri olmakla birlikte Avrupa tarihi sadece Protestanlıktan oluşmuş değildir. Kaldı ki, Protestanlığın doğmasına neden olan bir çok dinamikler olduğu gibi Protestanlık da başkaca dinamiklerin doğmasına neden olmuştur. Konuya bu açıdan yaklaşırsa, Avrupa kıtasında tek bir ulus ve tek bir ulusal / bölgesel kültür olduğundan bahsetmek oldukça güçtür. Dolayısıyla, Max Weber’in tezinin temelini oluşturan Protestanlık dinamiklerinin Batı dünyası içerisinde her noktada aynı koşullar altında işlediğini savunmak pek

olası görülmemektedir; zira, her toplumun kendine özgü bir kültürü, diğerlerinden farklı bir hayata bakış açısı bulunmaktadır.

Weber'in tezini ileri sürdüğü dönemlerin aksine, günümüzde endüstrileşmenin ve kalkınmanın Hıristiyan (Protestan) Batı dünyasına özgü bir özellik olmadığı da başka bir gerçektir. Genel eğilimlerin aksine, Batı kültürü haricinde de endüstrileşmeyi ve kalkınmayı sağlayabilmenin mümkün olduğunu ve bunun bir tesadüf olmadığını kanıtlamış Japonya örneği bulunmaktadır. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra Japonya'nın kültürel değerlerinden vazgeçmeden endüstrileşmesini başarıyla tamamlaması (ki bir çok yazar bu durumu 19. yüzyıl ortalarında başlayan ve kendi kültüründen vazgeçmeden ilerlemenin mümkün olduğu temel felsefesine dayanan Meiji dönemine dayandırmaktadır) ve dünyanın önde gelen üretim toplumlarından biri olmasının, hemen arkasından da dünyanın en eski uygarlıklarından ve kültürlerinden olan Çin'in gücünün farkına vararak dev adımlarla kalkınma yolunda ilerlemeye başlaması, uzun yıllar İngiliz sömürgesi olarak ezilen ve hor görülen Hindistan'ın bugün bilgisayar yazılım sektöründe söz sahibi olması, endüstrileşme ve kalkınmanın sadece Batı kültürüne ait bir unsur olduğu fikrinin zayıflamasına yol açmıştır. Özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren bir çok yazar ve akademisyen endüstrileşmenin, teknoloji üretiminin tek bir tip toplumsal yapı gerektirmediğini, aksine endüstrileşme, teknolojik ilerleme, çalışma, çalışma ilişkileri, endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetimi gibi bir çok unsurun tek bir örnekten beslenemeyecek kadar karmaşık, toplumla iç içe geçmiş bir ilişkiler ağından oluştuğu, A toplumunda başarılı olan bir uygulamanın B toplumunda başarılı olma garantisinin bulunmadığı gibi, aksine, beklenmedik sonuçlara neden olabileceğini, zira, her toplumun ve ülkenin farklı sosyal ve kültürel yapısının ve buna bağlı olarak da toplumun bireylerinin ve kurumlarının arasında farklı ve kendine özgü bir ilişkiler sisteminin bulunduğu bahsetmektedirler.

İnsanlık tarihi ile yaşıt olan çalışma ve çalışma kavramı, endüstri devriminden sonra daha da fazla önem kazanmıştır. Tarih boyunca değişik anlamlar yüklenen çalışma kavramı "aşağılık" ile "yücelik" mertebeleri arasında çağdan çağa,



toplumdan topluma değişiklik göstererek tanımlanmıştır. Eski Yunan ve Roma filozofları tarafından köleliğe özgü olduğu kabul edilen ve kölelikle bağdaştırılan, dilbilim açısından eziyet / işkence ile ilişkilendirilen bir geçmişinin olduğu bilinen çalışma kavramı daha sonraki dönemlerde çeşitli nedenlerle ve toplumlar arasında farklılık göstererek değişik yaklaşımlara maruz kalmıştır.

Yoğun endüstrileşme dönemlerinde sadece bir maliyet unsuru ve sıradan bir hammadde olarak görülen emek daha sonra en önemli ve şartlara göre (özellikle hizmet sektörünün yaygınlaşması ile) biricik üretim unsuru olarak tanımlanmaya başlanmış ve maddi tatmin kadar manevi tatmine de ulaştırılmasının verimlilik üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmış; diğer yandan Çalışma Psikolojisi, Çalışma Sosyolojisi, Çalışma Ahlakı (İş ve Meslek Ahlakı) gibi yeni bilim dallarının ve konularının ortaya çıkmasının yolunu açmış ve bu bilim dallarının ve konuların yaşayan bir laboratuvarı kimliğine bürünmüştür.

Bir toplum diğerinden önemli ve belirgin unsurlar ile ayrılır, farklılaşır. Farklı tarihsel geçmişe ve coğrafyaya sahip toplumların birebir aynı olması kuşkusuz ki düşünülemez. Farklı dillere, dinlere, tarihe, geleneklere ve hayat görüşlerine sahip toplumların bu konu ilgili olarak çalışma ilişkilerinin de farklı olması beklenmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı bu noktada ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın temel amacı, bireysel ve toplu düzeyde çalışma ilişkileri ile toplumun kültür yapısı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesidir.

İnsanlığın, bilinen tarihi içerisinde, diğer dönemlerle karşılaştırıldığında, en hızlı değişim kaydettiği bir dönemde bulunduğumuz söylenebilir. Söz konusu bu değişimi üreten ve aynı zamanda da tüketen unsur olan insanın bu değişim içerisindeki varlığının incelenmesinin, bu değişimi daha sağlıklı bir biçimde anlayabilmek için önemli ipuçları vermesi beklenmektedir. Kültür unsurunun çalışma ilişkileri içerisindeki etkileşimi ele alınıp literatür taramasından hareketle,

teorik bir çerçeve içerisinde açıklanmaya çalışılmaktadır. Böylelikle, özellikle bu alanda ülkemizde yaşanan bir açığın kapanmasında ufak da olsa bir katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Kültürün çalışma ve çalışma ilişkileri açısından değerlendirildiği araştırmaların dünyada, son dönemlerde ön plana çıktığı görülmektedir. Sadece İngiltere, A.B.D. gibi ülkelerde değil, Japonya, Hindistan, Güney Kore, Avustralya gibi ülkelerde de son yıllarda konu ile ilgili bir çok çalışmanın ve araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Ülkemizde ise, henüz, bu konuyla ilgili yeterince çalışma yapılmadığı göze çarpmaktadır. Sadece konu üzerinde özel ve kapsamlı bir çalışmanın yapılmamış olması bir yana bu konu ile ilgili yeterli kaynak ve tercüme de henüz ülkemizde bulunmamaktadır. Konunun diğer bir yönü ise, Yurtdışındaki çalışmalarda ise, genellikle sadece bir boyutunu, belirli bir kısmının derinlemesine ele alındığı, buna karşılık konunun genel bir çerçeve içerisinde ele alınmadığı / alınmadığı görülmektedir. Bu alanda yaptığı çalışmalarla ünlenen Hofstede'in 1980'lerin başlarından itibaren yayınladığı çalışmaları ise, halen güncelliğini korumakla birlikte, Hofstede'in gelen eleştirilere cevap niteliğindeki revize basımları bile konunun, bir adım öteye götürülmesinin dahi ne kadar büyük zorluklarla karşı karşıya bulunduğunu göstermektedir.

İlk Bölümde bu çalışmanın temel kavramları olan kültür, çalışma ve çalışma ilişkileri kavramları açıklanmaktadır. Ayrıca, bu alanda yapılmış en ünlü çalışmalardan biri olan Hofstede'in yaptığı araştırmadan da, ikinci ve üçüncü bölümlerde yararlanılacağı için kısaca bahsedilmiştir.

İkinci Bölümde ise, önce tezin başlığı olan, kültür-çalışma ilişkileri, birey ve toplum esas alınarak incelenmektedir. Mikro ve makro düzeydeki örnekler aracılığı ile inceleme sürdürüldükten sonra, kültür – çalışma ilişkileri kavramlarının sıklıkla birlikte kullanıldığı “çalışma – din” arasındaki ilişki ve buna bağlı olarak da , bazı yazarların aralarındaki farkı ısrarla vurgulamalarına rağmen, literatürde sıklıkla din

ve ahlak kavramlarının yan yana kullanılmakta olması nedeniyle, “çalışma ahlakı” konusuna da yer verilmiştir. İkinci bölümde, son olarak, kültür – çalışma ilişkileri bağlamında, özel önemi olduğu düşünülen iki eski ancak güncel kavram olan, kölelik ve cinsiyet temeline dayanan işbölümü, kültürel kökenleri aracılığıyla incelenmektedir.

Üçüncü Bölümde ise, Japon ve Türk kültürleri açısından, çeşitli tartışmalar yardımıyla, kültür-çalışma ilişkileri örneklendirilerek tezin başlığını oluşturan “kültür – çalışma ilişkileri” çerçevesinde aralarındaki ilişki çeşitli yönlerden açıklanmaktadır. Çalışma içerisinde örnek olarak verilen kültürler sadece Japon ve Türk kültürlerinden oluşmamaktadır. G. Kore, Hindistan gibi kültürler hakkında yeri geldikçe bilgiler verilmiştir. Ancak, üçüncü bölümde Japon ve Türk kültürlerine özel önem verilmesinin nedeni, Japon kültürünün, bir çok yazarın, evrensel olarak kabul ettikleri Batılı değerlere sahip olmayan bir toplumun endüstrileşmesinin ve kalkınmasının mümkün olmadığı yönündeki görüşünü yıkmış olmasının, son iki yüzyıldan beri endüstrileşme ve kalkınma çabası içerisindeki Türkiye açısından anlamı olup olmadığı ve özellikle Türk Endüstri İlişkilerinin gerilemesinde kültürel bir etkinin bulunup bulunmadığının incelenme amacıdır.

Bu çalışmada yöntem olarak literatür taramasına dayanan teorik yaklaşımın seçilmesinin nedeni, öncelikle incelenen konunun içerisinde çok sayıda bağımlı ve bağımsız değişkenin bulunmasıdır. Konu ile ilgili çalışmaların incelenmesi sırasında da belirtildiği üzere, şu ana kadar yapılan kantitatif ve ampirik çalışmalar, konuyu geniş bir bakış açısıyla incelemek yerine, belirli bir kısmını belirli noktalardan ele almış bulunmaktadır. Bu alanda temel referans kabul edilen Hofstede’in çalışmaları dahi, toplumları kültürler açısından incelerken kültürü dört boyutta ele alması ve özellikle de tercih ettiği örneklem açısından eleştirilmektedir.<sup>1</sup>

Kültür konusunun incelendiği bölümde de ifade edildiği üzere günlük dilde de sıklıkla kullanılan kültür kavramının henüz tam olarak üzerinde görüş birliğine

---

<sup>1</sup> Zeynep Aycan, “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Toplumsal Kültürün Yeri”, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi – II**, Ed. Suna Revrüz, Ankara, Türk Psikologlar Derneği yayınları, 1998, s. 24.

varılmış net bir içeriği bulunmamaktadır. Aynı şekilde çalışma ve çalışma ilişkileri kavramlarının da içinin tam olarak doldurulamadığı, anlam verilirken ideolojik çatışmaya kadar varan görüş ayrılıklarının bulunduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu kadar bilinmeyenin, karmaşık ilişkilerin bulunduğu bir alanda, doğal olarak teorik çerçeve kurulmadan, aralarında anlamda bir ilişkinin bulunduğunu ispata yönelik kantitatif bir çalışmanın muğlak ve yanlış sonuçlara götürebileceği açıktır. Bu konuda yapılan kantitatif çalışmalar, bu çalışmada da belirtildiği gibi, konunun belirli bir bölümünü incelemekte, genel bir çerçeve oluşturmaktan uzak bulunmaktadır. Örneğin Whipp, kültür üzerinde yapılacak kantitatif bir araştırmanın her zaman için kesin ve güvenilir sonuçlar vermeyebileceğini ifade etmektedir. Whipp, bunun nedenini, her ne kadar kantitatif bir araştırmanın,

- “Keşif yapmanın mümkün olması
- Gizli özelliklerin ortaya çıkarılması ve,
- Derinlemesine inceleme yapmanın mümkün olması”,

olarak saydığı avantajlarının bulunduğunu belirtmesine karşın,

- “Genelleştirme,
- Tümevarım,
- Şeffaflık”,

olarak sıraladığı sınırlılıklarının da bulunduğunu belirtmektedir.<sup>2</sup>

Buna ek olarak Whipp, muhtemelen, çalışma ilişkileri üzerinde yapılacak bir çalışmada kalitatif yaklaşım en uygun bir biçimde kültür alanında yapılabileceğini söylemektedir.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Richard Whipp, “Qualitative Methods: Technique or Size?, Researching the World of Work”, **Researching the World of Work**, Ed. By. Keith Whitfield, George Srauss, Ithaca, Cornell University Press, 1998, s. 56 – 58.

<sup>3</sup> A.e., s. 8. Whipp, böyle bir çalışmadaki en temel sorunlardan birinin başlı başına, her ikisi de Türkçe’ye “çalışma” olarak çevrilebilen *work* ve *study* kelimelerinin birbirinden ayrılması olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıda belirtilen nedenlerden ötürü, bu çalışmada, kantitatif yaklaşım kullanılmamıştır. Her ne kadar çalışma / ilişkileri kavramı açısından kültür, genel özelliğinden daha farklı ve dar bir çerçevede ele alınıyor olsa da, yine de ilgili bölümde de ifade edildiği üzere, gerek birçok bağımlı ve bağımsız değişkeni içerisinde bulundurması ve gerek bu çalışmanın hedefinin sayısal verilere ulaşmak olmaması nedeniyle teorik çerçeve oluşturulmaktadır. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar bir noktada bu gerçeği vurgular niteliktedir, her ne kadar “Kültür ve Emek Piyasası”, “Ulusal Kültür ve Ödeme Yapıları” gibi çalışmalar yapılmış da olsa bu tez çalışmasından farklı olarak konuyu belirli ve sınırlı bir noktadan ele almışlardır. Bu çalışmada ise esas amaç, sayısal verilere dayanan bir neden sonuç ilişkisini göstermek yerine, bu konu ile ilgili çalışmalar ışığında çeşitli hipotezler yardımıyla genel bir teorik çerçeve oluşturmaktır. Bununla beraber, bu konuda yapılmış olan ve kantitatif tekniklere dayanan çalışmalardan da bahsedilmektedir.

Bu çalışmada, aşağıda belirtilen 5 hipotez ispatlanmaya çalışılmaktadır.

**Hipotez 1:** Kültür ile Çalışma ve Çalışma İlişkileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**Hipotez 2:** Çalışma kavramı, birkaç istisna dışında bütün kültürler tarafından yüceltilmektedir. Ancak, bu, bütün kültürlerin çalışmaya aynı gözle baktığı anlamına gelmemelidir.

**Hipotez 3:** Sendikacılığın ortaya çıkış nedenini sadece endüstrileşmeye bağlamak yeterli bir açıklama değildir. Sendikacılığın, ortaya çıkışında kültürel unsurların da etkisi olmuştur.

**Hipotez 4:** Matematiksel modellere dayandıkları için değişmez doğru olarak kabul edilen Neoklasik ekonomik modeller insanı dışlamaktadır. Bu nedenle, bu tip modeller çalışma ilişkilerini açıklamak açısından yeterli değildir.

**Hipotez 5:** Türkiye'deki endüstri ilişkileri uygulamalarında yaşanan sorun mevcut sendikacılık hareketinin Türk kültürüne uygun olmayan bir modelin esas alınması ve mevcut sendikacılık uygulamalarının Türk kültürü ile uyumsuz yönlerinin bulunmasından kaynaklanmaktadır.

# I. KÜLTÜR VE ÇALIŞMA KAVRAMLARININ İNCELENMESİ VE HOFSTEDE'DE KÜLTÜR MODELİ

## 1.1. Kültür

Kültür kavramı gerek günlük dilde gerekse bilimsel çevrelerde hemen her gün kullanılan bir kavramdır. Aynı şekilde kültürün gerek doğa gerekse insan bilimleri tarafından ortak olarak kullanılan bir kavram olduğunu da ayrıca belirtmek gerekir. Bu kadar sık ve yaygın olarak kullanılan kültür kavramı şaşkıncu bir biçimde herkes tarafından açık bir biçimde anlaşılan ve yine içeriği konusunda herkes tarafından üzerinde görüş birliğine varılmış bulunan bir kavram değildir. Kültür, çok sık kullanılmakla beraber sıklıkla kullanıldığı ölçüde tarifi zor, içeriği muğlak bir kavramdır; şu ana kadar konu üzerinde çalışanlar tarafından hemen herkesin üzerinde hemfikir olduğu, genel kabul görmüş kesin bir tanım ortaya konulamamıştır. Kültür kavramının açıklanması ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda sıklıkla kelimenin kökünden hareketle bazı sonuçlara ulaşılmaya çalışılmaktadır.

Kültür eski bir kelime olmakla beraber bugün kullandığımız anlamda antropologlar tarafından ilk kez 19. yüzyılın sonlarına doğru kullanılmaya başlanmıştır. İlk açık ve kapsamlı tanımlama ise İngiliz antropolog Sir Edward Burnett Tylor tarafından, 1871 yılında yazdığı yazılarda kullanılmıştır. Daha sonra çeşitli yazarlar ve araştırmacılar tarafından, kültür kavramını anlamı ve neleri kapsadığı konusunda bir çok tanımlama yapılmıştır. Kroeber ve Kluckhohn tarafından 1950'lerde yapılan bir literatür taraması yüze yakın kültür tanımı olduğu gerçeğini ortaya çıkartmaktadır.<sup>4</sup> Bu nedenle, Tylor tarafından yapılan tanımlamayı takip eden tanımlamalar nedeniyle kültür kavramını ve içeriğini açıklığa kavuşturmak bir yana, kültür kavramının neleri kapsadığı, içeriğinin ne olduğu konusu daha da karmaşıklaşmıştır ve karmaşıklaşmaya devam etmektedir. Yapılan tanımlamalar belirli dönemler farklı yaklaşımları içermektedir. Bu çalışmanın esas aldığı kültür tanımlaması yakın dönemde yapılan tanımlamalardan hareket

---

<sup>4</sup> William A. Haviland, **Kültürel Antropoloji**, Çev. Hüsamettin İnanç, İstanbul, Kaktüs Yayınları, 2002, s. 64.

etmektedir. Zira, Haviland'ın da ifadesiyle “yakın dönemde yapılan tanımlar, gerçek davranışla bu davranışın ardında yatan soyut değerler, inançlar ve algılar dünyasını birbirinden ayırmak eğilimdedirler.”<sup>5</sup>

Bu çalışmada kültürün ele alınış biçimi, insanın ve toplumun algısını biçimlendirmesi ve davranışlarını etkilemesi yönündedir.

### 1.1.1. Kültür Kelimesinin Anlamı ve Çeşitli Tanımlar

Kültür kelimesinin içeriğinden bahsetmeye başlamadan önce, genel bir bakış açısı kazandırmak ve kelimenin içeriğinin muğlaklığının kökeni hakkında fikir vermek amacıyla Türkçe'deki ve diğer dillerdeki etimolojisinden bahsetmek yararlı olacaktır.

Kültür kelimesi, Fransızca kökenli bir sözcük olarak (Culture) dilimize yerleşmiştir.<sup>6</sup> Türk Dil Kurumu'nun kültür kelimesi için verdiği anlamlar ve önerdiği karşılıklar şu şekildedir:<sup>7</sup>

1. “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin,<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> A.e.

<sup>6</sup> Williams, ekip- biçmek anlamındaki Latince Colere kelimesini esas alarak “ikamet” anlamında da kullanılarak sözcüğün Latince kökeninin colonus üzerinden colony'ye (sömürge),cultus üzerinden cult'a (inanç, tapınma), culter üzerinden İngilizce'deki coulter'a (sabankulağı) dönüştüğüne değinmektedir. Raymond Williams, **Anahtar Sözcükler**, Çev. Savaş Kılıç, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005, s. 105-106.

<sup>7</sup> Türk Dil Kurumu, **Güncel Türkçe Sözlük**, <http://www.tdk.gov.tr> Çevrimiçi, 01.02.2006.

<sup>8</sup> Türk Dil Kurumu tarafından açıklanan anlam dikkat çekicidir; zira, hars ve ekin kelimeleri ile tarım kelimesi eş anlamlı olarak verilmektedir. Benzer bir durumun varlığına Williams da dikkat çekmekte ve İngilizce'de “culture”, Almanca'da da “kultur” olan kelimenin “bütün bir yaşam biçimi” anlamına gelen “tin” kelimesini karşılamak üzere, önce ürün yetiştirme (cultivation) anlamından giderek, hayvan yetiştirmeye ve daha sonra da zihin yetiştirmeye doğru anlam genişlemesine uğradığını ifade etmektedir. Raymond Williams, **Kültür**, Çev. Suavi Aydın, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1993, s. 8-9. Kültür kelimesinin TDK tarafından da Öztürkçe olarak ekin kelimesi ile karşılanmaya çalışılması dikkat çekicidir.



2. Bir topluma veya halk topluluğuna özgü düşünce ve sanat eserlerinin bütünü,
3. Muhakeme, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimi,
4. Bireyin kazandığı bilgi,
5. Tarım,
6. Uygun biyolojik şartlarda bir mikrop türünü üretme.”

Özellikle Ziya Gökalp tarafından, “Kültür” kelimesi yerine kullanılması teklif edilen ve TDK tarafından da “Kültür” kelimesinin anlamları arasında sayılan “Hars”<sup>9</sup> kelimesi, yine TDK tarafından tarla sürme olarak açıklanmaktadır. “Ekin” kelimesi ise, yine TDK tarafından tahılın tarlaya atıldığı andan harman oluncaya kadar aldığı duruma verilen ad olarak açıklanmaktadır.

Kültür kavramını, bugünkü yaygın kullanımıyla ilk kullanan Herder olmuştur.<sup>10</sup> Bununla birlikte, bu tanımlamanın da kesin kabul görmüş bir açıklama olmadığını tekrar belirtmek gerekmektedir.

Kültür kavramının , yukarıda da ifade edildiği üzere, tam olarak ne olduğu, neleri kapsadığı üzerinde görüş birliği yoktur. Kültür, çok farklı tanımları içerisinde

---

<sup>9</sup> Gökalp’e göre, “medeniyet, milletler arasında teknik ve ilim yani şekil birliğidir. Hars ise milletlerin ruh, vicdan yani esas ayrılığıdır. Doğan Ergun, **Türk Bireyi Kuramına Giriş: Türk Kültürünün Olanakları ya da Türkiye’de Kamu İktisadi Kültür Kökenleri**, Ankara, 2. B., İmge Kitabevi Yayınları, 2004, s. 29. Çeçen ise, “...Ziya Gökalp’in bu kelimeyi daha çok kullanması İrfan kelimesinin kullanılmamasına yol açmıştır.” demektedir. Anıl Çeçen, **Kültür ve Politika**, 2. B. Ankara, Gündoğan Yayınları, 1996, s. 11.

<sup>10</sup>Williams, **Kültür**, s. 9. Ayrıca Bozkurt, Williams’a atıfta bulunarak kavramın karmaşıklığına değinmekte ve Moles’ın “Kültürün Toplumsal Dinamiği” isimli çalışmasına atıfta bulunarak kültür kavramının ilk defa, 1793’te basılan bir Alman sözlüğünde yer aldığını belirtmektedir. Daha önce, bu sözcüğün ilk açık ve kapsamlı tanımlamasının Tylor tarafından yapıldığı ifade edilmiştir. Williams’ın görüşüne göre sözcüğü bugün genel kabul görmüş anlamına taşıyan Herder olmuştur.

barındıran kapsamlı bir kavramdır. Bir çok araştırmacı ve bilimadaminin kültür için verdiği tanımlar birbirinden farklılık göstermektedir.

Ünlü antropolog Edward B. Tylor tarafından yapılan ve şu ana kadar yapılmış tanımların en tanınmış olan tanıma göre kültür “insanın toplumun bir üyesi olarak elde ettiği, bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, âdetle ve diğer yetenekler ile alışkanlıklardan oluşan karmaşık bir bütündür.”<sup>11</sup>

Muharrem Ergin tarafından yapılan tanımlama ise şu şekildedir: “...kültür; sosyal akrabalık bağıdır. Kültür, doğuştan değil, eğitim-öğretim ve sosyalleşme süreciyle kazanılmakta ve sosyal miras olarak nakledilmektedir.”<sup>12</sup>

Kültürün üzerinde en çok durulan özelliklerinden biri, tarihsel süreç içerisinde günümüze kadar gelen bir birikim olmasıdır. Ancak bu birikim, dil, din, örf ve adetler, müzik, resim, ekonomik hayat gibi çok sayıda unsurun bileşimi, kendisini oluşturan unsurlardan farklı, yeni bir sentez olarak ele alınmaktadır. Kültürün önemli özelliklerinden olan kendisini oluşturan unsurlardan farklı oluşu işte bu sentezin bir gereğidir.<sup>13</sup>

Marx ise konuya daha farklı bir bakış açısıyla yaklaşmakta ve kısa bir tanım ortaya koymaktadır. Marx’a göre kültür: “Doğanın yarattıklarına karşılık insanoğlunun yarattığı her şeydir”.<sup>14</sup>

Kültür antropolojisi konusunda önemli bir isim olan Haviland ise antropolog gözüyle kültürün gözlenebilirliğinden çok, kültürün kişinin deneyimlerini yorumlama ve buna bağlı olarak da davranışlarını genellemede kullandıkları ve değerlerine yansıttıkları değerler ve inançlar olduğundan yola çıkarak şu tanımları

---

<sup>11</sup> Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji: Temeller, Kavramlar, Kurumlar**, Bursa, ALFA Basım Yayım, 2004, s. 90.

<sup>12</sup> Mustafa E. Erkal, Burhan Baloğlu, Filiz Baloğlu, “Kültür”, **Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü**, İstanbul, Der Yayınları, 1997, s. 170.

<sup>13</sup> **A.e.**

<sup>14</sup> Renan Rejin Mitrani, “Bilim-Sosyal Bilim”, Çevrimiçi <http://www.anthropology-works.org/sosyal>, 14 Mayıs 2004.

önermektedir: "...[kültür] toplum üyelerinin uygun ve kabul edilebilir gördüğü aralığa uygun düşen davranışlar üreten kurallar ve standartlar kümesidir."<sup>15</sup>

Bozkurt da Haviland'ın yukarıda belirtilen tanımına benzer bir tanım yapmakta ve kültür için "... bir yaşam tasarımı ve insanların davranışlarını koordine eden ortak anlayıştır."<sup>16</sup> demektedir.

Meriç'in önerdiği tanım da şu şekildedir: "Az veya çok kalıplaşan düşünüş, duyuş ve davranış tarzları; bu bütünü birçok insan öğrenir ve bölüşür".<sup>17</sup>

Sosyal psikoloji konusunda tanınmış bir isim olan Triandis ise, Culture and Social Behavior (Kültür ve Sosyal Davranış) isimli çalışmasında kültür ile bellek arasında bir ilişki kurmakta ve kültür için oldukça kısa ve yalın bir tanım yapmaktadır: "Bireyler için bellek ne ise, kültür de toplum için odur".<sup>18</sup>

Connerton da kültürün toplumsal bir bellek olduğunu belirtmekte ve şu şaşırtıcı soruyu sormaktadır:<sup>19</sup>

"Toplumsal belleğin, günlük yaşamın yürütülmesinin her noktasına yayılmışlık durumu ile çağdaş toplum ve kültür kuramında dar anlamıyla toplumsal bellek konusuna, orada burada alttan alta ve dağınık değinmeler dışında, açık ve sistemli bir biçimde ender olarak değinilmesi arasında, şaşırtıcı bir oransızlık vardır. Bu neden böyledir?"

Uygur ise kültür üzerine şunları söylemektedir:<sup>20</sup>

"Kuşbakışı bir yaklaşımla, "kültür": insanın ortaya koyduğu, içinde insanın varolduğu tüm gerçeklik demektir. Öyleyse "kültür" deyimiyle insan dünyasını taşıyan, yani insan varlığını gördüğümüz herşey anlaşılabilir.

---

<sup>15</sup> Haviland, **a.g.e.**, s. 65.

<sup>16</sup> Bozkurt, **a.g.e.**, s. 91.

<sup>17</sup> Ergun, **a.g.e.**, s. 34.

<sup>18</sup> Harry C. Triandis, **Culture and Social Behavior**, McGraw-Hill, 1996, s. 1.

<sup>19</sup> Paul Connerton, **Toplumlar Nasıl Anımsar?**, Çev. Alaeddin Şenel, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1999, s. 38.

<sup>20</sup> Nermi Uygur, **Kültür Kuramı**, 3. B., İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 1996, s. 17. Uygur'un yapmış olduğu kültür tanımının Marx'ın yapmış olduğu tanımla benzerlik göstermesi dikkat çekicidir.

Kültür, doğanın insanlaştırılma biçimi, bu insanlaştırmaya özgü süreç ve verimdir...”.

Güvenç, kültür kavramını, kullanılış şekline ve kullanıldığı yere göre farklı bir biçimde sınıflandırmıştır. Güvenç’e göre kültür kelimesi bugün 4 ayrı anlamda kullanılmaktadır.<sup>21</sup>

- a. “Bilimsel anlamda kültür uygarlığı,
- b. Beşeri anlamda kültür eğitimi,
- c. Estetik anlamda kültür güzel sanatları ve
- d. Maddi (teknolojik) anlamdaki kültür de üretimi ifade etmektedir.”

Güvenç’in yaptığı sınıflamada belirttiği konular, TDK tarafından yapılan açıklamalarla paralellikler gösteriyor olsa da örneğin “maddi (teknolojik) ve biyolojik alandaki kültür” sınıflamasında ekin kelimesine yer vermesi, TDK’nın yukarıda belirtilen açıklamasıyla uyuşmamaktadır. Kuşkusuz bu sınıflama da Güvenç’in kendi birikimi aracılığı ile yaptığı ayırım ve benimsediği görüşlere dayanmaktadır. Bu durum bile kültür kelimesinin içeriğinin doldurulmasında kültürel farklılıkların etkisinin olduğunu gösteren bir ikileme işaret etmektedir. Gerek Güvenç tarafından yapılan sınıflama, gerekse TDK tarafından yapılan açıklama, gerekse de diğer yazarlar tarafından yapılan sınıflama ve açıklamaların tam olmadığı yönünde eleştiri getirilebilir. Bu yüzden, bu çalışmada kültür kelimesinin ve kelimenin neyi ifade ettiğinin üzerinde bu denli yoğun bir biçimde durulmaktadır.

Örnekler çoğaltılabilmektedir. Bunun nedeni, literatürde kültür kavramı için bir çok tanım verilmiş ve ortak bir tanım üzerinde anlaşmaya varılamamış olmasıdır.<sup>22</sup> Dolayısıyla, yukarıda verilen tanımların ortak özelliklerini dikkate almak

---

<sup>21</sup> Güvenç’den aktaran Öznur Duran, **Toplumsal Kültürün Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısı Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002, s. 4.

<sup>22</sup> Rezzan Gürkan, “İnsan ve Kültür”, **“US, Düşün ve Ötesi: Kültür Sorunu”** Kış 2001, s. 88. Bu duruma Güvenç de değinmekte ve durumu şu şekilde özetlemektedir: “Amerikalı antropologlar

yararlı olacaktır. Yukarıdaki tanımların ortak özelliği insandır. Kültür ise insanı insan yapan, insan davranışlarını biçimlendiren bir kavramdır. İnsan; genetik, biyolojik yapı gibi bir çok faktörün etkisi altında olduğu kadar, onun davranışlarının ve zihin yapısının gelişmesi yönünde de kültürün bir ana etken olduğu gerçeğinin kabul edilmesi gerekmektedir.

Bütün tanımların da ortak olarak verdiği üzere kültür insan tarafından oluşturulmaktadır. Benzer bir şekilde, Dilthey de, konusunun “insanın yarattıkları” olması nedeniyle kültür bilimlerinin diğerlerinden ayırt edilmesi gerektiğini savunmuştur.<sup>23</sup>

Kültürün, insan çabasının bir eseri olduğunu kabul etmekle birlikte aynı zamanda da insan davranışlarını belirlediği gerçeğinin de açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Gezgin de, kültürün insanların zihinleri ve davranışları üzerindeki etkiyi belirtmektedir. Gezgin’in ifadesiyle “Her toplumda maddi ve manevi kültür kodları o toplumun egemen zihniyet yapısının temel etkenlerini oluştururlar.”<sup>24</sup> Bu nedenle karşılıklı bir etkileşimin olduğu, kültürün dinamik bir unsur olduğu ve belirli bir arka plan oluşturmanın yanı sıra değişim gösterdiği sonucuna varmak yanlış olmayacaktır. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında, kültürün tanımlanmasındaki temel zorluklardan biri de belirginleşmektedir: Kültürün insanlar tarafından oluşturulması

---

Kroeber ve Kluckhohn kültür ve kavramının 164 farklı tanımını derlemişlerdir. Bu derlemeyi eleştiren sosyalbilimci Berelson, "bilimsel bir kavramın bu kadar çok tanımı varsa onun tanımlanamayacağını kabul etmek gerekir" derken; sosyal antropolog Radcliffe-Brown sözcüğün kullanılmasını önermiştir". Güvenç'den aktaran Duran, **a.g.e.**, s 1. Ayrıca Duran da konuyu şu şekilde özetlemektedir: "Günümüzde kültür kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda herkesi tatmin edecek bir tanımlamadan yoksun olduğumuzu söyleyebiliriz. Öyle ki kültür kavramının en çok kullanıldığı antropolojide bile ortak bir tanımlaması yapılamamıştır. Kültür konusundaki bu karmaşa bilgi eksikliğinden çok; kavramın geniş bir alan ve kapsama sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun sonucu olarak da kültür kavramına getirilen her tanımlama, kavramın yalnızca belirli bir alanıyla ilgili olmaktadır". **A.e.**, s. 1.

<sup>23</sup> Williams, **Kültür**, s 13.

<sup>24</sup> M. Fikret Gezgin, "Çalışma Sosyolojisi-Sosyal Gelişme-Kitle İletişimi İlişkileri," **Sosyoloji Konferansları**, 26.Kitap, 2000, s. 63.

ve biçimlendirilmesi ve aynı şekilde kültürün insanların düşünce ve davranışlarını biçimlendirmesi.<sup>25</sup>

Bu karşılıklı iletişim ve etkileşim nedeniyle Triandis'in kültürle ilgili tanımına yeniden dönmekte yarar bulunmaktadır. Triandis, "insan için belleği ne ise toplum için de kültür odur" demektedir; kısaca, Triandis'e göre, kültür "toplumun belleğidir". Triandis, insan için belleği ne ise toplum için de kültür odur, dedikten sonra şu şekilde devam etmektedir: "Diğer bir deyişle, kültür, geçmişte neyin işe yaradığını söyleyen gelenekleri barındırır."<sup>26</sup>

Triandis'in bu noktada, kısaca, vurguladığı, doğru ve yanlış, yapılması gerekenler ve yapılması gerekmeyenler ya da yapılması yanlış olanların kültür kalıpları çevresinde ortaya çıktığıdır. Kültür ile toplum arasındaki bu bağdan yola çıkarak kültürün tek bir kültür olmadığı, diğer bir deyişle, kültürün evrenselliğinin bulunmadığı, toplumdaki topluma değişen özelliklerinin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.<sup>27</sup> Bu nedenle, kültürün evrensel olmaması, farklı toplumlarda farklı şekillerde ortaya çıkması ve kişinin ait olduğu kültürün etkisinde olması, kültür üzerindeki çalışmaların karşı karşıya kaldığı güçlüklerle bir yenisini eklemektedir.

Triandis bu konu hakkında şunları söylemektedir:<sup>28</sup>

"Diğer kültürleri araştırırken, dünyayı daha az olduğu gibi ve daha fazla olduğumuz gibi gördüğümüzü akılda tutmalıyız. Sahip olduğumuz tecrübelerle dayanarak, olayları farklı gözle görürüz."

Triandis'in bu yaklaşımı, aslında kültürün neden bu kadar farklı tanımının ve anlamının olduğunun ipuçlarını vermektedir. Zira, kültür, ironik bir biçimde, kesin bir sınıflamaya konu olamayacağını, çünkü kendi kendisini

---

<sup>25</sup> Bu noktada, kültür – insan sarmalında dikkate alınması gereken nokta, etkileşiminin eş zamanlı olmaktan çok zaman sekmesi ile meydana gelmesidir.

<sup>26</sup> Triandis, **a.g.e.**, s. 1.

<sup>27</sup> Bu konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. Serap Soyer, **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, İzmir, Saray Medikal Yayıncılık, 1996 s. 140 – 142.

<sup>28</sup> Triandis, **a.g.e.**, s. 13. Triandis'in burada ifade ettiği aslında "dıştan araştırma metodolojisidir." Dıştan araştırma metodolojisi için bkz. Amiran Kurtkan Bilgiseven, **Sosyal İlimler Metodolojisi**, İstanbul, 3. B., Filiz Kitabevi, 1989, s. 121.

farklılaştırabilme özelliğinin kendisini farklı toplumlarda kendilerine özgü bakış açılarının sonuçları olarak nitelendirmektedir.

Ergun da üretim araçlarının mülkiyet şekillerinden hareketle bir toplumdaki sınıf anlayışının ve sınıflaşma şeklinin bulunabileceğini, üretim araçlarına sahip bir sınıfın çıkarlarını korumak adına üretim ilişkilerini kendine göre düzenlemek isteyeceğini ve buna bağlı olarak da kendi ideolojisinden kaynaklanan bir yaşam tarzı oluşturarak bunu yaymaya çalışacağından hareketle, hakim sınıfın topluma yaymaya çalıştığı yaşam tarzının da kültür olduğunu belirterek kültürün öğrenme ve öğretilme boyutu üzerinde durmakta ve “kültür öğrenmedir ve kültür öğrenmeyle elde edilir” demektedir.<sup>29</sup>

Geertz da Ergun gibi kültürün ideoloji ile olan ilişkisine değinmekte ve ideoloji kavramının, toplumu ve toplumsal yaşamı yönlendiren özellikleri nedeniyle bir kültür sistemi olarak algılanmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.<sup>30</sup> Geertz’in bu yaklaşımı kabul edilebilir görünmekte, ancak, akla ister istemez şu soru da gelmektedir: “Eğer ideoloji, kültürel sistem olarak kabul edilecekse, ideoloji nereden ve nasıl doğmaktadır?”.

Paradoksal nitelikteki bu soru, tam da kültürün, paradoksal niteliğine işaret etmektedir. Zira, kültürün başlangıç noktasının yine kültür olması gibi bir sonuçla karşılaşmak olasıdır. O halde, bütün bu anlam karmaşasını çözebilecek bir düğüm noktası aramak gerekmektedir.

Böyle bir paradoksun çözümü ise, kültürün nasıl başladığı sorusuna verilebilecek bir cevap ile verilebilir, ancak sorun şudur ki, neyin kültürün unsuru olduğundan, bunun başlangıcının hangi tarihe ulaşacağı sorusuna kadar

---

<sup>29</sup> Ergun, **a.g.e.**, s. 42. Ergun’un aktarımıyla Küçükömer, konuyu şu şekilde açıklamaktadır: “...toplum üyeleri arasında da belli kişiler vardır. Üretim ilişkileri denilen bu sonuncu ilişkilerin durumu, bize üretim araçlarının halkta nasıl bölüşüldüğünü, yani üretim araçlarının kimlere ait olduğunu, ve buna bağlı olarak da elde edilen ürünlerin halk arasında nasıl bölüşüldüğünü gösterir. Şu halde, herhangi bir düzende üretim ilişkilerinin temelinde, üretim güçlerinin belli seviyesine dayanan, üretim araçlarının mülkiyet şekillerinden herhangi birini bulabiliriz.”**A.e.**

<sup>30</sup> Geertz’dan aktaran İlkay Sunar, **Düşün ve Toplum**, Ankara, Doruk yayınları, 1999, s. 44-45.

geniş bir bilinmeyenler zinciri oluşturmaktadır. Bu noktada, Dilthey'in yaklaşımı en yalın ancak en geniş ve tatmin edici cevap olarak durmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, Dilthey kültürü "insanın yarattıkları" olarak tanımlamaktadır.

### **1.1.2. Kültürün Bireylerin Davranışları Üzerindeki Belirleyiciliği**

İnsan davranışlarını diğer canlılardan ayıran en önemli özellik, öğrenilmiş davranışların ön planda olmasıdır. Diğer canlılarla karşılaştırıldığında insan davranışlarının çok az bir bölümünün içgüdüsel olduğudur. İnsan davranışlarında içgüdülere göre daha belirgin olan ve farklılaştıran, ait olunan kültüre göre farklılık gösteren nedenselliklerdir.

Haviland kültürün genel özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:<sup>31</sup>

- Kültür paylaşılır.
- Kültür öğrenilir.
- Kültür sembollere dayalıdır.

Bireyin davranışlarında nedensellik onun psiko-sosyal motiflerinin bir sonucudur. Bazı kişiler bireyci yaklaşım sergileyerek mutluluk ve tatmin ararken bazıları ise mutluluk ve tatmine ulaşmak için toplulukçu bir yaklaşım sergileme eğilimindedirler.<sup>32</sup> Bireylerin davranışlarına yön veren ve birbirleriyle ilişkisi bulunan üç temel faktör bulunmaktadır, bunlar:<sup>33</sup>

- Bireyin kişiliği,
- Kültürü,

---

<sup>31</sup> Haviland, **a.g.e.**, s. 89.

<sup>32</sup> Mehmet Silah, **Çalışma Psikolojisi**, Ankara, Selim Kitabevi, 2001, s. 3.

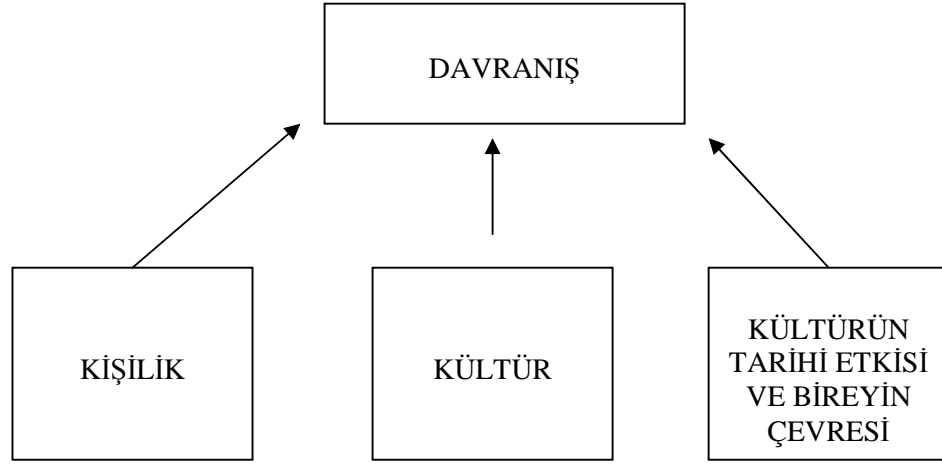
<sup>33</sup> Soyer, **a.g.e.**, s. 28.



- O kültürün tarihi etkisi ile bireyin çevresi olarak sınıflandırılabilir.

Bireyin davranışlarına yön veren faktörler, daha açık bir biçimde Şekil I'de olduğu gibi gösterilebilir. Şekil I'de de ifade edildiği üzere, davranışlarda sadece kişilik değil, kültür de, hem tek başına hem de tarihsel ve çevresel ortamı hazırlaması bakımından iki yönlü etkili olmaktadır.

**Şekil I. Bireyin Davranışlarına Yön Veren Faktörler**



Diğer yandan şu noktayı da gözden kaçırmamak gerekmektedir: Bireyin kimlik kazanmasında kültürel olduğu kadar genetik/biyolojik faktörleri de önemlidir. Bu nedenle insan davranışları yer yer farklılık gösterebilmektedir. Bu durum ise temelde psikolojinin konusu içerisinde yer almaktadır.<sup>34</sup> Ancak, bu çalışmada temel yaklaşım olarak, bireyin ve buna bağlı olarak toplumların davranışlarında etkili unsur olarak genetik/biyolojik<sup>35</sup> faktörler yerine öğrenilen davranışların açıklaması olan kültür temel alınmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak Scheper – Hughes bu durumu şu şekilde açıklamaktadırlar:<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Silah, a.g.e., 5.

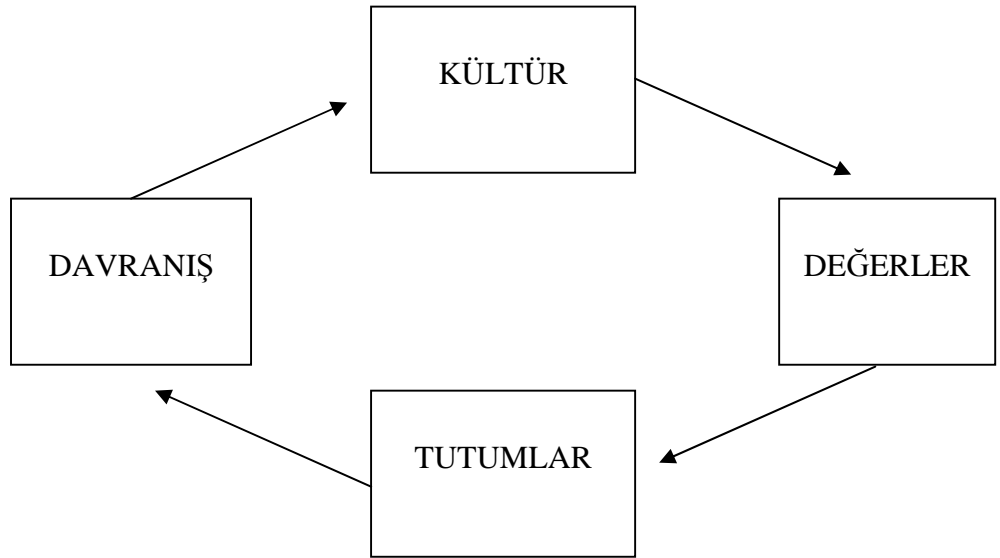
<sup>35</sup> Bireyin ve toplumların davranışları üzerinde genetik/biyolojik faktörlerin de etkili olduğu yönünde iddialı çalışmalar görülmekle birlikte, Bkz. Philipp K. Bock, **İnsan Davranışlarının Kültürel Temelleri: Psikolojik Antropoloji**, Çev. N. Serpil Atuntek, Ankara, İmge Kitabevi, 2001, s. 301-304, genetik farklılıklarının davranışsal farklılıkların bir nedeni olabileceği yönündeki araştırmalar çarpıcı sonuçlar verebilmektedir. Örneğin, saldırgan davranışların genetik olarak aktarılabildiği ve cinayet işleyenlerin kromozom yapılarının benzerlik bulunduğu bu çalışmaların ilgi çekici sonuçları arasında yer almaktadır. Metin İnceoğlu, **Tutum – Algı İletişim**, Ankara, Elips Kitap, 2004, s. 144.

<sup>36</sup> Bock, a.g.e., s. 301.

“İnsanın duygularının biyolojik bir temeli olduğunun gerekliliği reddedilmiyor. Bununla birlikte, şu tartışılmalıdır ki, insan sevgisinin ve bağlılığının doğası, kültür yoluyla sosyal olarak yapılanan ve anlamlı kılınan, karmaşık bir fenomendir.”

Şekil II’de de görüleceği üzere, kültür, değerler, tutumlar ve davranış birbirlerini etkileyen faktörlerdir. Şekil II’de öncelikli olarak davranışların kültürün oluşumunda etkili olduğu görülmektedir. Ancak şekil dikkatli incelendiğinde kültürün değerlerin oluşumunda değerlerin de tutumların oluşumunda, tutumların da davranışların oluşumunda etkili olduğu, aslında sonuç ya da başlangıç olmadığı, değerler, tutumlar ve davranışlarla birlikte bir sarmal ortaya çıkarttığı görülmektedir. Dolayısıyla bu noktada kültür, değerler, tutumlar ve davranış arasında birbirlerine oluşturma ve etkileme sürecinde dinamik bir yaklaşım olduğundan bahsetmek mümkündür. Bu çalışmada referans noktası olarak kültür ele alındığı için kültürün değerleri, tutumları ve davranışları oluşturma ve etkilemesi incelenmektedir.

**Şekil II. Kültürel Yönelimler**

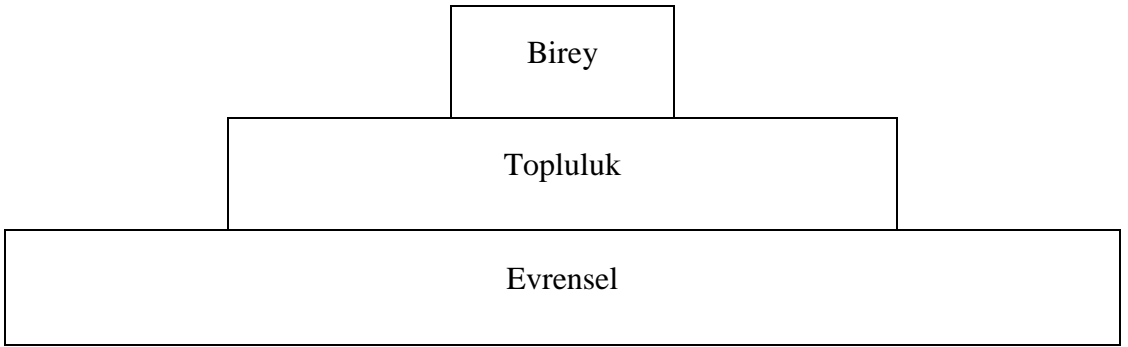


**Kaynak:** A. Baki Önen, **The Impact of Cultural Diversity: An Application in a Public Organization**, Y.Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 1999, s. 6.

Değerler, norm olarak kabul edilen davranışların kökenini oluştururlar.<sup>37</sup> Tutum ise, “bireyin insanlar, gruplar, sosyal konular ve daha genel olarak herhangi bir çevresel olayla ilgili örgütlenmiş ve tutarlı bir düşünce, duygu ve tepki biçimidir”.<sup>38</sup>

Hofstede’in önerdiği Şekil III’de model ile kültür’ün insan zihni üzerinde nasıl bir etkisi olduğu daha kolaylıkla görülebilir.

### Şekil III. İnsanın Zihinsel Programlanmasının Üç Kademesi



**Kaynak:** Geert Hofstede, **Culture’s Consequences**, 2. B., Sage Publications, , 2001, s. 3.

### 1.1.3. Tutum, Algı ve Kültür

Bireyin ve toplumların algısında kültürün etkisinin olduğu bilinen bir gerçektir. Bireyin ve toplumların algısı, kültürel arka plandan süzülerek gerçekleşmektedir. Bu konu ile ilgili olarak, Gezgin, Türk Sosyolojisini eleştirirken, Batı kaynaklarının referans alındığını (Batı gözlüğü takmak olarak nitelendirilmektedir), bunun da Batılı Sosyologların aktardıklarının evrensel doğrular olarak kabul edilmesi riskinin bulunduğu işaret etmektedir.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Ayşegül Yaraman, **Toplumsal Değişme ve Kişilik Özellikleri: Prometheus’tan Narkissos’a**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2003, s. 52.

<sup>38</sup> İnceoğlu, **a.g.e.**, s. 15.

<sup>39</sup> M. Fikret Gezgin, **Sosyal Yapı Açısından Genel Sosyoloji Köy Sosyolojisi İlişkileri**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1997, s. ix.

Bu durum belki de Batı düşüncesinde her şeyin belirli kalıplar dahilinde ölçülmesi gerektiği yönündeki saplantıdan kaynaklanmaktadır. Batı anlayışında, ister doğa bilimleri isterse de sosyal bilimler olsun her şey ölçülebilmeli, bu nedenle de bu ölçümü yapabilmek için her şeyin “normal”inin ortaya çıkarılması gerekmektedir.<sup>40</sup>

Bu durum aslında Batı düşüncesinde doğanın hakimiyet altına alınması gerektiği ile açıklanabilir, oysa Doğu düşüncesindeki hakim görüş, doğayı olduğu gibi kabullenip, doğa ile uyum içinde yaşamaktır.<sup>41</sup>

Mahubani de aynı noktaya değinmekte ve şunu söylemektedir:

“ Gerçekten de ..., Batı uygarlığının, insan medeniyetinin zirvesini oluşturduğu konusundaki üstü kapalı düşüncesi Batılı zihinlerin derinlerine kök salmış bir inançtır ve bu inanç Batılı olmayan zihinlerde de yer etmiştir...”<sup>42</sup>

İşte, algı ile tutum arasındaki ilişki de bu şekilde meydana gelmektedir; zira birey ya da toplum bir olayı algımlarken içinde bulunduğu kültür gözlüğünden olayı algılamaktadır. Bireyin algılayış biçimleri bağlı oldukları toplumun kültürünü, diğer bir ifade ile olayları algılayışlarını yansıtmaktadır. Bir olayın, bir durumun, bir bilginin iyi, kötü, kabul edilebilir ya da kabul edilemez olduğu yönündeki düşüncesi tarzı öncelikle kişinin, etkilenmiş olan, algısına bağlı olarak değerlendirilmektedir.

Konuya psikolojik bir yaklaşımla Price-Williams şunları eklemektedir:<sup>43</sup>

“...psikologların başka kültürlerin incelenmesinde yanlış ardılı izledikleri görülür. Öncelikle, sınıflama, ayıklama ve ayırım yapma gibi bilişsel becerilere

---

<sup>40</sup> Ian Hacking, **Şansın Terbiye Edilişi**, çev. Mehmet Morali, İstanbul, Metis Yayınları, İstanbul, 2005, s. 211- 222. Ayrıca Ergun da sosyoloji içinde toplumsal ilişkileri açıklayabilmek için istatistiğin kullanılamayacağını ileri sürmektedir. Ergun, **a.g.e.**, s. 56.

<sup>41</sup> **A.e.**, 53-73.

<sup>42</sup> Kishore Mahubani, **Asyalıların Kafası Çalışır mı?: Doğu ve Batı Arasındaki Farkı Anlamak**, Çev., Can Polat, İstanbul, Aykırı Yayıncılık, 2004, s. 99.

<sup>43</sup> Price-Williams’ dan aktaran Bock, **a.g.e.**, s. 330-331.

ilişkin sosyal çevrenin keşfedilmesi ve daha sonra, böyle arka plan bir bilgiyi birbirine uygun hale getirmek üzere testlerin yapılandırılması yerine, var olan eğilim, başka bir kültür için evvelce yapılanmış testleri dayatmadır. Daha sonra araştırmacı, testlerde nelerin değiştirilmesi, çıkarılması veya başka türlü gösterilmesi gerektiğini ortaya çıkarır ve sonra da etki eden sosyal faktörlere karşı bütün ihtimallere bakar.”

Bu tartışmalar, tıpkı kültürün ne olduğu, neleri içerdiği, nasıl anlaşılması gerektiği tartışmalarında olduğu gibi sürüp gitmektedir. Algının kültürden nasıl etkilendiği, böylelikle algının tutum oluşumunda nasıl rol oynadığı, üzerinde çokça durulan konular arasında yer almaktadır. Tablo I’de tutumun oluşması ile ilgili olarak üzerinde az çok uzlaşmış bilgiler özetlenmektedir. Tablo I’deki, tutum oluşumundaki karmaşık süreç hakkında bilgi verebilir.

**Tablo I. İşlevine Göre Tutum Oluşumu, Uyarılması ve Değişimi**

İşlev	Görev	Uyarılma Koşulları	Değişim Koşulları
Uyumsal Araç	Tutum objesinin ihtiyacın temininde kullanılması: En yüksek ödül en düşük cezaya yönelme	1.İhtiyaçların eyleme geçirilmesi 2.İhtiyacın tatmini ile ilişkili göstergelerin belirginliği	1.İhtiyacın karşılanmaması 2.Yeni ihtiyaçlar ve yeni hedeflerin yaratılması 3.Ödül ve cezaların değiştirilmesi 4.İhtiyaç tatmini için yeni ve daha iyi yolların bulunamaması
Ego Koruyucu	İç çatışma ve dış tehlikelerden korunma	1.Tehditlerin ortaya sürülmesi 2.Nefret ve bastırılmış isteklere seslenmesi 3.Engellemelerin artırılması 4.Otoriter kimlik önerilerinin kullanılması	1.Tehditlerin kaldırılması 2.Gerçek duyguların açığa çıkarılması (catharsis) 3. Bireyin kendini tanıması
Değer İfadesi	Öz kimliğin korunması, olumlu öz görüntü yaratma, kendini ifade; kendi kaderini kendi belirleme	1.Değerlere ilişkin göstergelerin belirginliği 2.Bireyin öz görüntüsünü yeniden kanıtlamaya çağrı 3.Öz benlik kavramını tehdit eden belirsizlikler	1.Kendinden tatminsizlik, 2.Yeni tutumun kendine daha uygun olması 3.Eski değerlerin küçük görülmesinde çevrenin desteği
Bilgi	Anlama, anlamlı zihinsel örgütlenme, tutarlılık ve açıklık ihtiyacı	Eski sorunla ilgili gösterge ya da eski sorunun yeniden gözden geçirilmesi	1.Yeni bilgi ile yaratılan belirsizlik ya da çevrede değişim 2.Sorunlar hakkında daha anlamlı bilgi

**Kaynak:** Metin İnceoğlu, **Tutum – Algı İletişim**, Ankara, Elips Kitap, 2004, s. 149.

### 1.1.4. Kültür ve Toplum

Doğada bütün canlıların topluluk olarak ya da yalnız başına yaşamak gibi bir tercihte bulunduğu görülmektedir. İnsan dışındaki canlıların bu tarz bir tercihte bulunmaları içgüdüsel nedenlere dayanmaktadır. İnsan da topluluk halinde yaşamayı tercih eden bir canlıdır. Ancak insanın bu tercihi içgüdüden daha çok bilinçli bir tercihten kaynaklanmaktadır. Bu tercihin nedeni insanlar arası ilişkinin temeli olan ve içgüdüden farklı olan kültürdür.

Daha önce de değinildiği üzere, insan davranışlarında etkili olan kültürün, içgüdüden temel farkı öğrenilmesidir. Buna da “toplumsallaşma adı verilmektedir. Toplumsallaşma ile öğrenilen kültür, ortak davranış kalıplarının bilinmesi ve insana toplum içindeki davranışlarının ne olması gerektiğini öğretilmesi görevini üstlenmiştir.<sup>44</sup> Bu nedenle, toplumların farklılığının bir sonucu olarak “toplumsallaşmanın içeriği, kültürden kültüre değişir”<sup>45</sup> denilebilir.

Godelier ise toplumsallaşma ile ilgili olarak şu ilginç tespitte bulunmaktadır. Godelier’in ifadesiyle, “insanlık diğer sosyal hayvanlardan farklı olarak, sadece toplu halde yaşamaz, ayrıca yaşamak için toplumu üretir”.<sup>46</sup> Godelier’in bu ifadesi Adam Smith’in ifade ettiği işbölümü ve bunun sonucunda ortaya çıkan toplum olarak yaşama gerekliliğini hatırlatmaktadır.

#### 1.1.4.1. Kültürleşme

Kültürleşme, kültürlenme ile sıklıkla karıştırlan bir kavramdır. “Kültürleşme birbirleriyle temasta olan farklı gruplarda meydana gelen değişimlerin

---

<sup>44</sup> Bozkurt, **a.g.e.**, s. 92.

<sup>45</sup> **A.e.**

<sup>46</sup> Fuat Ercan, **Toplumlar ve Ekonomiler**, İstanbul, 2. B., Bağlam Yayıncılık, 2001, s. 32.

bütünü ifade eder”.<sup>47</sup> Kültürleşme anlam olarak kültürün aktarılmasını ve deyim yerindeyse “kültür aşılamaı” ifade etmektedir.

Kültürleşmenin sistematiği Newman tarafından şu şekilde formüle edilmiştir:

**Tablo II. Kültürleşme Biçimleri**

Kültürleşme Biçimleri	Formül	Sonuç
Asimilasyon	A+B+C	A
Karışım		D
Kültürel Çoğulculuk		A+B+C
Uyarlanmış Çoğulculuk		A <sub>1</sub> +B <sub>1</sub> +C <sub>1</sub>

**Kaynak:** Newman’dan aktarımla **Kültürel Değişme Açısından Etniklik**, <http://www.felsefe.gen.tr/kultureldeg.asp> , erişim tarihi 02.08.2005 ‘dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bu noktadaki önemli bir kavram, kültür ihracı ya da kültürel ihraktır. Kültürel ihrac özelliklerle, imparatorlukların ve genel olarak, küresel düzeydeki rekabetin, siyasal ve ticari alana yansıması olarak nitelendirilebilir.<sup>48</sup>

Tablo II’de, A, B ve C harflerinin her biri bir kültür grubunu göstermektedir. Tablo II’ye göre asimilasyon ile A kültürü B ve C kültürlerini, herhangi bir etkileşime girmeden, tamamen yok ederek sindirmiştir. Karışım’da (Melting Pot ve/veya Amalgamation) ise A, B ve C kültürleri birbirlerini etkileyerek kaynaşmış ve yeni bir kültür meydana getirmişlerdir. Kültürel Çoğulculuk’da (Cultural Pluralism) ise A, B ve C kültürleri birbirlerinden etkilenmeden bir arada varlıklarını devam ettirecek şekilde bir kültür grubu oluşturmuşlardır. Uyarlanmış Çoğulculuk’da (Modified Pluralism) ise A, B ve C kültürleri diğer kültürlerle etkileşmiş ve değişime uğrayarak Kültürel Çoğulculuk’da olduğu gibi bir arada yaşamaya devam etmektedir.

<sup>47</sup> Alex Mucchielli, **Zihniyetler**, çev. Ahmet Kotil, İstanbul, İletişim Yayınları, 1991, s. 83.

<sup>48</sup> Williams, **Kültür**, s.230.



Kültürler, sürekli değişim içerisindedir; çevre koşullarında meydana gelebilecek bir değişim kadar, yabancı istilaları ve hatta kültürü oluşturan unsurların değişimi de kültürlerin farklılaşmasına neden olmaktadır.<sup>49</sup>

Kültürün ortaya çıkış mekanizmasında, unutulmaması gereken nokta, toplumun bir bütün olarak kültürü üretirken, çeşitli nedenlerle ortaya çıkan toplum kesimlerinin (grup, sınıf, vb.) kendilerine özgü kültür üretimlerini sürdürdüğüdür. Ancak, bu kültürlerden biri egemen kültürdür.<sup>50</sup> Dolayısıyla, alt seviyelerde farklılıklar olmasının yanı sıra, genel bir kültür üretimi de söz konusudur.<sup>51</sup> Bu nedenle, yukarıdaki tabloda belirtilen kültürün oluşma ve değişme mekanizması bu açıdan önemlidir.

### 1.1.4.2. Toplum

Kültür ile ilgili açıklamalarda sıklıkla bahsedilen toplum kavramı “ortak bir kültürü paylaşan, hayatta kalabilmek için birbirine bağlı, belirli bir bölgede yaşayan insan grubu”<sup>52</sup> olarak tanımlanabilir. Bu tanımla ilgili olarak da “toplumu bir arada tutan ilişkiler bütünü sosyal yapı”<sup>53</sup> olarak tanımlanmaktadır.

---

<sup>49</sup> Haviland, a.g.e., s. 90.

<sup>50</sup> Çeçen, a.g.e., s. 14.

<sup>51</sup> Hem Harris, hem de Brown insanların büyük bir çoğunluğunun konformist olduğu iddiasına dayanarak, kültürlerin evrimleşerek birbirlerine yaklaştıklarını ileri sürmektedirler. Marvin Harris, **Yamyamlar ve Krallar: Kültürlerin Kökenleri**, Çev. M. Fatih Gümüş, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1994, s. 284. ve Martin Brown, **Çağımızda Kişilik Sorunu**, Çev. Mustafa Sarı, Ankara, Meva Yayın, 1996, s. 207. Bu görüş için şöyle bir eleştiri getirmek mümkündür: Bütün kültürlerin evrimleşerek birbirlerine daha çok yaklaştıkları yönündeki bir görüş, Batı uygarlığı ve kültürünün dünyanın her köşesine ulaşmasının da etkisini unutmadan, böyle bir yaklaşımın sonuçta, Batı Kültürünün kendini merkezde hissetmesinin bir sonucudur. Bu durumla ilgili bir benzetme yapmak gerekirse, “Wittgenstein arkadaşına sorar: Bir türlü insanların neden güneşin, dünyanın etrafında döndüğüne ya da bu varsayımı uzun süre doğal karşıladıklarını anlamıyorum. Arkadaşı: “çok basit” der. “İlk bakışta öyle gözüküyordu da ondan.” Filozof yanıtlar: “Peki, dünyanın güneş etrafında döndüğünü düşünceleri için nasıl görünmesi gerekiyordu?”. Stoppard’dan aktaran Ufuk Uras, **İdeolojilerin Sonu mu?**, İstanbul, 2.B., Sarmal Yayınevi, 1993, 101.

<sup>52</sup> Haviland, a.g.e., s. 65.

<sup>53</sup> A.e.

Kişilerin iç ve dış dünyaları ile toplum ile olan ilişkilerini belirleyen bir rolü olan kültür toplumsal kimliğin bir parçasını oluşturur; topluma özgüdür, evrensel olduğu söylenemez; zaten evrenselliği durumunda ayırt edicilikten de bahsedilemez.<sup>54</sup> Durkheim'a göre, toplumun kültürel kimliğini anlayabilmek için toplumun ilkel biçimlerinden yola çıkılması gerekmektedir<sup>55</sup>

Pek çok sosyal bilimcinin toplumun ortak özellikleri olarak belirttiği unsurlar şu şekildedir:<sup>56</sup>

- “Toplum bir sosyal ilişkiler ağıdır.
- Toplum görelî olarak uzun süreli sosyal kurumlaşmaları içerir.
- Dayanışma, yardımlaşma ve bölümlere ayrılarak gruplar oluşturur.<sup>57</sup>
- Bireylerin nasıl davranması gerektiği konusunda norm ve değer kalıpları yaratır.
- Dinamik bir oluşum içindedir; değişkendir.”

Diğer yandan “insan yalnız başına çok zayıf bir canlıdır.”<sup>58</sup> Bu nedenle topluluk halinde yaşama ihtiyacı içerisindedir. Méda ise, konuya farklı bir açıdan yaklaşmakta ve A. Smith'e atıfta bulunarak şunu söylemektedir: “Toplum, ötekine iyilik yapma arzusundan değil, bireysel çıkardan doğar.”<sup>59</sup> Russell'da, “endüstriyel bir toplumda hiç kimse kendi kendine yeterli değildir”<sup>60</sup> diyerek, işbölümünün

---

<sup>54</sup> Erhan Atiker, **Bireysel ve Toplumsal Farklılaşma**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 1995, s. 2-3.

<sup>55</sup> **A.e.**, s. 2.

<sup>56</sup> Kongar'dan aktaran Soyer, **a.g.e.**, s. 3.

<sup>57</sup> Bu nokta, sendikalaşma, mesleki örgütlenme açısından önemli bir özellik olarak görülebilir.

<sup>58</sup> Silah, **a.g.e.**, s. 6.

<sup>59</sup> Dominique Méda, **Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?**, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2004, s. 87. Méda, bu yorumunu A.Smith'den yapmış olduğu şu aktarıma dayandırmaktadır: “Rızığımızı kasabın, biracı ve fırıncının iyi niyeti sayesinde değil, kendi çıkarlarına gösterdikleri özen sayesinde buluyoruz.”

<sup>60</sup> Dora ve Bertrand Russell, **Endüstri Toplumunun Geleceği**, Çev. Melih Ölçer, Ankara, Bilgi Yayınevi, 1979, s. 32. Russell'lar bu durumu şu şekilde açıklamaktadırlar: “...Belli bir fabrikada çalışan işçiler, başkalarının çalışmalarıyla bakılıp beslenmek durumundadır; diğer işçilerin işbirliğinden, kullandıkları makinelerinden yoksun kaldıklarında kendileri de bir şey üretmez. Bu durumdaki işçiler ekonomik yönden bağımsızlıklarını bütünü ile yitirmişlerdir. Bunun yanında kapitalistler de en az aynı derecede bağımlıdırlar. İşçiler onlar için çalışmazlarsa, onlar da aç kalır.” **A.e.**

kaçınılmazlığını vurgulamaktadır. Benzer bir düşünceden hareketle Ergun, toplumla doğa arasındaki ilişkinin iş olduğunu şu şekilde belirtmektedir:

“Doğa üzerinde ve toplum içinde yaşamak ilk zorunluluk olduğuna göre, yaşabilmek için ilk toplumsal ilişki, iştir ve toplumsal iştir. İş, bir araçtır; çünkü, hiçbir ilişki araçsız değildir. Biliniyor ki bir insanın ihtiyaçlarının giderilmesi öteki insanların çalışmasına bağlıdır ve bu, her insan için böyledir. Doğanın güçlerine karşı bir insanın tek başına savaşır olamaması, insanların güçlerini birleştirmiştir. Şu halde, insanların ilk birleşmesi doğaya karşıdır ve nesnel gerçek, doğa-toplumdan ibarettir. Toplumla doğa arasındaki ilişkinin aracı iştir.”<sup>61</sup>

Ergun’un yukarıdaki tanımlaması Marx’ın toplumsal ilişkileri üretim ilişkilerine dayandırdığı görüşlerine paralellik göstermektedir. Marx toplumsal ilişkilerin, üretim ilişkileriyle olan ilişkisini ve iç içeliğini şu şekilde açıklamaktadır:

“... insanların, içinde üretimde buldukları toplumsal ilişkiler, toplumsal üretim ilişkileri, maddi üretim araçlarındaki, üretken güçlerdeki değişme ve gelişme ile birlikte dönüşerek değişir. Üretim ilişkileri, bir bütün halinde toplumsal ilişkiler denilen şeyi, toplumu, ve özellikle belirli bir tarihsel gelişme aşamasındaki bir toplumu, özgün, ayırdedici nitelikte bir toplumu oluşturur. Antik toplum, feodal toplum, burjuva toplum, her biri, aynı zamanda, insanlık tarihinde özel bir gelişme aşamasını belirten, bu türden üretim ilişkileri bütünü oluştururlar.”<sup>62</sup>

Böylelikle, toplumun gerekliliği ve varlık nedeni için verilecek bir tek cevap olmadığı aksine bir çok soru işaretini barındırdığı açıktır. Ancak, her ne olursa olsun, insan türü, binlerce yıldan beri, topluluk halinde yaşamayı tercih etmektedir.

### **1.1.4.3. Toplum ve Grup**

İnsanlar genel bir bakış açısıyla toplum içerisinde yaşıyor olsa da aslında öncelikle gruplar içerisinde yaşamaktadır. Grup kavramının çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bazı yazarlar genel olarak fiziki bir tanımlama yapmayı tercih ederlerken bazıları daha özel ve belirli kavramlar üzerinde durmaktadırlar.

<sup>61</sup> Ergun, a.g.e., , s. 54.

<sup>62</sup> Karl Marx, **Ücretli Emek ve Sermaye**, , çev. Sevim Belli, Ankara, Sol Yayınları, 8. B., 1999, s. 31-32.

Genel bir tanıma göre gruplar “herhangi bir şekilde bir araya gelmiş insanlar kümesi” iken, otobüs bekleyen insanların bile grup sayılabileceği, kısaca insan yığını olarak adlandırılabilir böyle bir tanımlamaya karşı çıkılarak daha özel ve belirli bir tanım gerekliliğinden hareketle “kendi aralarında üyelik bilincini paylaşan ve etkileşim halinde olan insanlar” grubu oluşturmaktadır.<sup>63</sup>

Gruplar iki şekilde sınıflandırılmaktadırlar: Birincil ve ikincil gruplar. Bu sınıflandırma biçimi ilk kez Cooley tarafından ortaya atılmıştır. Birincil gruplar, bireyin ve toplumun üzerinde ikincil gruplara göre daha etkilidir. Bunun nedeni, birinci grupların *informel, esnek ve uzun süreli* (ve kişisel) ilişkilerden oluşması iken, ikincil grupların *iki veya daha fazla insanın belirli bir amacı gerçekleştirmek için kişisel olmayan bir tarzda etkileşimde* bulunmalarıdır.<sup>64</sup>

Birincil ve ikincil grupların bu çalışma açısından önemi, ablo III’de yapılan karşılaştırma ile daha açık bir hale gelmektedir.

**Tablo III. Birincil ve İkincil Grupların Karşılaştırılması**

<b>Önemli Özellikler</b>	<b>Birincil Gruplar</b>	<b>İkincil Gruplar</b>
<b>Grubun boyutu</b>	Az sayıda üye	(Genelde) çok sayıda üye
<b>İlişkinin temelleri</b>	Kişisel	Kişisel olmayan; Rol ve statüler
<b>Özdeşleşme</b>	Yüksek	Düşük
<b>Sosyal Kontrol</b>	Informel	Formel (rasyonel – hukuki)
<b>Duygularını ifade</b>	Kendiliğinden / Doğal	Sınırlanmış
<b>Amaç</b>	Belirsiz	Belirli
<b>Gruplar</b>	Aile, arkadaş grubu, komşuluk grupları, işyeri hiyerarşileri	Şirketler, dini kuruluşlar, siyasi partiler, hükümet birimleri, dernekler.

**Kaynak:** Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji: Temeller, Kavramlar, Kurumlar**, Bursa, ALFA Basım Yayım, 2004, s. 155.

Çalışma konusu açısından değerlendirildiğinde, yakın çevre olarak adlandırılabilir birincil grup, çalışma arkadaşlarını ve meslektaşları simgelerken,

<sup>63</sup> Bozkurt, a.g.e., s. 152 – 153.

<sup>64</sup> A.e., s.154 – 155.

içinde çalışılan işyeri ve örgütlenme (örneğin sendikalar) ikincil grubu oluşturmaktadır.<sup>65</sup>

Hyman tarafından “kendimizi değerlendirmek için karşılaştırma yaptığımız gruplar” olarak tanımladığı referans gruplardan bahsedilmiştir. Benzer bir şekilde Summer de iç ve dış grup kavramlarını ortaya atmıştır. Summer yaptığı tanımlamaya göre iç “gruplar bireyin kendisini özdeşleştirdiği gruplar (biz), dış gruplar ise insanların kendilerine rakip ve muhalif hissettikleri gruplar(onlar)”dır.<sup>66</sup>

Bock, baskın Anglo-Amerikan kültürünün kendi değerlerinde ve uygulamalarında son derece bireyci olduğunu vurgulamakla beraber Price-Williams’dan da aktarımla “birçok toplum, sorunları grup haricinde bireysel olarak çözmeye girişmez”<sup>67</sup> demektedir. Bu nedenle çalışma konusu açısından değerlendirirken, sendikaların, diğer bir söyleyişle, örgütlü mücadelenin ortaya çıkmasında böyle bir sosyal gerçekliğin varlığından bahsetmek gerekmektedir.

#### **1.1.4.4. Toplum ve Sınıf**

Sınıf, sosyal bilimlerin temel tartışma konuları arasında yer almaktadır. Sınıf kavramı, jeolojiden alınmış tabakalaşma kavramına dayanmaktadır. Bu kavram da, “yaşamda benzer avantaj ve dezavantajları paylaşan insan grubu” anlamındadır.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> Daha önce değinilen, Gezgin’in Türk Sosyolojisine getirdiği eleştiri, açık bir şekilde bir kere daha kendisini hissettirmektedir. O halde, şunu iddia etmek de olasıdır: İkincil grup arasında sayılan sendikalaşma, belirli bir amaç için bir araya gelmiş bireylerden oluşan bir grup olması nedeniyle, bireyi ve toplumu etkileyen birincil grup kadar etki sahibi değildir (olamamaktadır). Ancak, akla hemen şu soru gelmektedir: İlerleyen bölümlerde de bahsedileceği ve tartışılacağı üzere Japon kültürü ile karşılaştırıldığında, bu tanımlamanın geçerliliği ve doğruluğu bir soru işareti olarak ortaya çıkmaktadır, zira, Japon toplumu, bireyciliğin ötesinde, grup ve toplumun çıkarlarını ön planda tutan ve gerekirse bireyin kendisini grup ve toplum için feda etmesi gerektiği görüşüne dayanan bir kültürel dokuya sahiptir. O zaman bu, sosyal bilimlerdeki, özellikle de grup, toplum ve insan davranışlarının tasnif edilmesi ve değerlendirilmesi açısından ortaya çıkan bir zaaf örneği olarak incelenmesi gereken bir durumdur. Zira, bir çok sınıflandırmada olduğu gibi, birey esaslı olan Batı Kültürünün etkisi hissedilmektedir.

<sup>66</sup> A.e.

<sup>67</sup> Bock, a.g.e., s. 331.

<sup>68</sup> Bozkurt, a.g.e., s. 193.

Giddens'a göre sınıf, "yaşam biçimlerine yön veren genel ekonomik kaynakları paylaşan büyük ölçekli insan grubu" olarak tarif edilebilir.<sup>69</sup>

Sınıf kavramı her ne kadar tabakalaşma ile ilgiliyse de yer yer farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Giddens, Türkçe'deki kullanımıyla sınıf ve tabaka kavramları için genel bir sınıf kelimesi kullanılmasından farklı olarak sınıf ve tabaka kavramlarını birbirinden ayırmaktadır. Kölelik, kast ve seçkinler yapısı tabakalaşma olarak nitelendirilirken, sınıf, benzer özellikleriyle, tabakalaşmaya göre daha esnek bir yapıya sahiptir. Sınıf, tabakalaşmanın aksine dini ya da yasal biçimde oluşturulmamıştır ve yine tabakalaşmanın aksine sınıflar arasındaki hareketlilik mümkündür.<sup>70</sup>

Aron'un bir Amerikan sosyologundan aktardığı sınıf tarifi şu şekildedir:

"Sınıf tabiri bir cemiyet içinde yaklaşık olarak aynı mevkie sahip bulunan bir heyet-i mecmuayı, bir insan topluluğunu ifade eder. Sınıf sistemi veya cemiyetin tabakalaşma sistemi, sınıfların iç ve dış münasebetlerine ait bir sistemdir. Sınıf sistemi iktidar sistemiyle, yani davranışların emir ve kumandaya uydurulduğu münasebetler şebekesiyle aynı şey değildir. Maddi nesnelere kullanılması ve bunlardan elde edilen menfaatin hususî vasıflara (mülkiyet hakkı) sahip kimselere tahsis edilmesi demek olan mülkiyet sistemi de sınıf sistemiyle aynı şey değildir. Sınıf sistemi meslek sistemi de değildir. Sınıf sistemi fertlere, rollere ve müesseselere, bunların iktidar, mülkiyet, ve meslek sistemlerindeki yerlerine göre verilen değer veya gösterilen itibardan doğan bir münasebetler sistemidir. Değer veya itibar ise, eşitlik veya aşağılık hissine bağlı bir saygı veya tazim fiilidir. İşi daha ileri götürürsek, saygı duymamak veya değer vermemek, hor görmek veya büyükmek de bu itibar kavramına dahildir."<sup>71</sup>

Aron'un bir Fransız sosyoloğundan yaptığı sınıf tarifiyle ilgili aktarım da şu şekildedir:

"Sosyal sınıflar, büyük alt-grupları ihtiva eden en geniş gruplardır-, bu alt gruplar her türlü fonksiyona sahip olmaları, dışarıdaki cemiyetin baskılarına mukavemet etmeleri, kendi aralarında köklü uyuşmazlıkları, yapıları itibariyle

<sup>69</sup> Anthony Giddens, **Sociology**, 3. B., Oxford, Blackwell Publishers Ltd., 1997, s. 243.

<sup>70</sup> **A.e.**, s. 241-262.

<sup>71</sup> Raymond Aron, **Sınıf Mücadelesi: Sanayi Toplumu Üzerine Yeni Dersler**, çev. Erol Güngör, İstanbul, Dergah Yayınları, 1992, s. 73.

şümüllü ve müessir bir kollektif şuura ve kendilerine mahsus bir kültüre sahip olmaları yüzünden birer birlik teşkil ederler. Sadece teknik vasıtaların ve iktisadî fonksiyonların bilhassa önem kazandığı. büyük san'ayi cemiyetlerinde rastlanan bu türlü gruplar, daha çok şu vasıflara sahiptir: Bunlar vakıa halinde var olan, açık bünyeli, üyeleri mekân içinde çok dağınk, devamlı mevcudiyet kazanmış, teşkilâtsiz ve sadece şartlı baskılar kullanabilen gruplardır.”<sup>72</sup>

Sınıf üzerindeki ilk görüşler, toplumun aristokrasi, orta sınıf ve çalışan sınıf olarak üç sınıfa bölünmesi yönündedir. Ancak zaman içerisinde bunun yeterli olmadığı görülerek, toplumların<sup>73</sup> aslında beş sınıftan oluştuğu fikri yaygınlaşmıştır. Buna göre toplumları oluşturan sınıflar,<sup>74</sup>

**a. “Üst Sınıf:** Asiller, toprak sahipleri, iktidar sahipleri, ayrıcalıklılar

**b. Üst Orta Sınıf<sup>75</sup>:** Endüstriyel ve ticari mülk sahipleri, üst sınıf tarafından kabul görmüş kıdemli asker ya da profesyonel kişiler. Bunlar, üst sınıfa saygı duysalar da, temelde bireyselliklerini ve hususiyetlerini korumaktadırlar.

**c. Alt Orta Sınıf:** Küçük burjuva, profesyonel meslek sahipleri, eğitimli kesim ve sanatçılar. Bu grup, yine üst sınıfa bağlıdır ancak kolektif olarak hareket ettiklerinde üst sınıfa saygı gösterme eğilimi düşmektedir, Ayrıca, üst sınıfların ayrıcalıklarını ve gücünü ortadan kaldırmaya ilgili olmaya daha yatkındırlar.

---

<sup>72</sup> A.e., s. 75.

<sup>73</sup> Bahsedilen Batı toplumdur. Diğer toplumlarda sınıf sisteminin mi, tabakalaşmanın mı baskın olduğu, hatta bütün toplumların sınıflı ya da tabakalı bir yapıya sahip olup olmadığı da tartışma konusu olmalıdır. Örneğin, Güngör, özellikle Batı'nın sınıf sorununu ön plana çıkardığını ifade etmektedir: “Avrupalıların sınıf problemiyle bu kadar çok uğraşmalarının pek meşru ve zaruri sebepleri vardır. Sınıf esasına dayanan bir sosyal yapı Avrupa tarihinin bütün olaylarına damgasını vurmuş, tesirleri hala devam eden büyük buhranlara yol açmıştır... Servetin esasını toprak mülkiyeti teşkil ederken asiller ve ruhban sınıfının ezici hakimiyeti Ortaçağın zihniyeti ve değer sistemiyle uyuyordu.” A.e., s.18.

<sup>74</sup> R.S. Neale, **Class and Ideology in the Nineteenth Century**, London, Routledge & Kegan Paul Ltd, 1972, s. 30.

<sup>75</sup> Orijinal kavram “middle class” olup, daha sonra kullanılan kavram olan “middling class” ile Türkçe’de yaklaşık olarak aynı anlama gelmektedir. Middle kelimesi tam olarak orta anlamındayken, middling ortalama, alelade anlamlarına yakındır. Türkçe literatürde de kavramlar üst ve alt orta sınıf olarak kullanılmaktadır.

**d. İşçi Sınıfı**<sup>76</sup>: Fabrikalardaki sanayi proleteryası, yerel sanayideki işçiler. Toplulukçu olarak tanımlanabilirler, üst sınıfa saygı göstermezler, hükümetin kendilerini serbestleştirmesinden daha ziyade korumasını beklerler.

**e. Alt Sınıf**<sup>77</sup>: Tarım işçileri, diğer düşük ücretli tarım çalışanları, hizmetçi gibi düşük vasıflı çalışanları kapsamaktadır. Bu grup üst sınıfa saygılı ve bağlıdır.”

Elbette bu model, durağan bir modeldir. Victoria dönemini yansıtan bu modelin günümüzde de varlığını sürdürdüğü görülmesine karşın, en büyük fark günümüzde sosyal hareketliliğin modelde kendisine yer bulmuş olmasıdır.<sup>78</sup>

Yeri gelmişken, hemen şu noktaya da değinmek gerekmektedir: Toplum denilince akla gelen ve çok sık birbirine karıştırılan iki kavram cemaat ve cemiyet kavramlarıdır. Bu kavramlar, ilk bakışta, her ne kadar birbirine benzer olarak görülseler de, birbirleri yerine kullanılamayacak kadar farklı oldukları Tabloda IV’de de ifade edildiği üzere son derece açıktır.

**Tablo IV. Cemaat – Cemiyet**

<b>Cemaat</b>	<b>Cemiyet</b>
Ortak irade	Ferd İradesi
Üyeler ferd değildir	Üyeler fertdirler
Cemaatin menfaatleri üstün	Ferdlerin menfaatleri üstün
İnanç	Doktrin
Din	Kamuoyu
Örf ve adetler	Moda
Tabii dayanışma	Sözleşmeli dayanışma
Ortak Mülkiyet	Özel mülkiyet

**Kaynak:** Sorokin’den aktarımla, M. Fikret Gezgin, **Sosyal Yapı Açısından Genel Sosyoloji Köy Sosyolojisi İlişkileri**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1997, s. 90.

<sup>76</sup> Orijinal kavram “Working Class A” olarak tanımlanmıştır.

<sup>77</sup> Orijinal kavram “Working Class B” olarak tanımlanmıştır.

<sup>78</sup> A.e., 30.



### 1.1.5. Kültür / Toplum ve Birey / Kişilik

Kültürün tanımlarından birisi olan ve Triandis tarafından önerilen “toplumsal bellek” ya da “toplumun belleği” yaklaşımına daha önce değinilmişti. Kültürün toplumun tanımlanmasında özel bir önemi vardır. Yine daha önce de değinildiği gibi Haviland toplumu aynı kültürün paylaşılması üzerinden ele almaktadır. Bu paylaşımı ise Haviland, “kültürlenme”<sup>79</sup> (enculturation) olarak açıklamaktadır. Haviland kültürlenmenin tanımını “toplum kültürünün bir kuşaktan diğerine iletim süreci” olarak açıklamaktadır.<sup>80</sup> Bozkurt ise, bireyin toplumun bir parçası olmanın koşulu olarak görmekte ve yine Haviland gibi kültürü temel almaktadır: “Toplumsallaşma, bireyin toplumun kültürünü öğrenme ve içleştirme sürecidir”<sup>81</sup> demektedir.

Kültürün asıl kaynağına inildiğinde ise, kültürün oluşmasında, o toplumun bireylerinin emeklerinin olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, toplumun yapısı, kültürün oluşma sürecinde de etkili olmaktadır ve kültür ürünleri toplumsal ilişkilerden<sup>82</sup> kaynaklanmaktadır.<sup>83</sup>

Toplumun bir parçası olan birey uzun yıllardan beri felsefeciler olduğu kadar bilim adamlarının da ilgisini çekmektedir. Örneğin, Hegel, birey anlayışının doğumunu, ilgi çekici bir tespit ile Hıristiyanlığa bağlamaktadır. Hegel’in yorumuna göre, “her insan Tanrı tarafından yaratılmıştır ve Tanrı’yla doğrudan bağ içindedir.”<sup>84</sup> Bireyin davranışlarını ele alan kişilik üzerine geliştirilen kuramlar ve yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak psikolojinin konusu içerisinde kabul edilmektedir.

---

<sup>79</sup> Daha önce anlatılan “kültürleşme” kavramıyla karıştırmamak gerekir.

<sup>80</sup> Haviland, **a.g.e.**, s. 164

<sup>81</sup> Bozkurt, **a.g.e.**, s. 111.

<sup>82</sup> Bu ilişkinin sarmal bir niteliğinin olduğu, yani toplumun kültürü üretmesi kadar, toplumdaki ilişkilerin kültür tarafından biçimlendirildiği unutulmamalıdır.

<sup>83</sup> Çeçen, **a.g.e.**, s. 22-23.

<sup>84</sup> Méda, a.g.e., s. 85. Hegel’in bu ifadesi için aynı kaynaktan yararlanarak şunları da söylemek gerekir. Méda’nın yorumu, bu keşfin sadece Hegel tarafından yapılmadığı, Reform ile birlikte Locke, Descartes, Hume, Leibniz gibi düşünür ve yazarlardan da önemli destekler bulunduğunu ifade etmektedir. Ancak, Méda’nın, gerek verdiği isimler gerekse Reform’dan bahsediyor olması, Hıristiyanlık derken, temelde Protestan anlayışının ifade edildiğini göz önünde tutmayı gerektirmektedir.

Diğer yandan kişilik ve kişi davranışları sadece psikoloji biliminin değil, aynı zamanda da antropoloji, sosyal psikoloji gibi bir çok bilim dalı tarafından da ele alınmaktadır. Bunun nedeni toplum ile kişiliğin birbiriyle iç içe geçmiş bulunmasıdır. Birey toplumun bir parçası olduğu kadar, toplum da bireylerden oluşan bir üst yapıdır. Ancak her birey, davranış itibarıyla içinde bulunduğu toplumun tipik bir kopyası olmayabilir. Bunun nedeni, sosyal normlar ile bireysel davranışların sürekli olarak bir gerilim içinde karşılıklı iletişimde olmalarıdır. Robert Murphy bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

“Zihin ... ve toplum ... arasındaki ilişki tek yanlı olarak nedensel değil, çatışmalı ve karşılıklı birbirini etkileyen özelliktedir. Bu karşılıklı ortamında, her biri bir çabanın ürünü olduğundan ve hiçbir diğeri önemi tamamen azaltmadığından, ne zihin ne de toplum tamamen galiptir. Sosyal hayat bir mekanizma değildir, bir organizma bile değildir, ancak bir diyalektiktir.”<sup>85</sup>

Kişilik yapısı ile ilgili olarak psikolojide bir çok görüş bulunmaktadır ve bunlar psikolojinin çeşitli kişilik kuramları geliştirmesine neden olmuştur. “Kişilik kuramları kullandıkları yapısal kavram veya bütünlük çeşitleri açısından farklılaşırlar.” Kişilik kuramları geliştirilirken bir çok faktör zaman zaman öne çıkmıştır. Örneğin, dürtü kuramları 1950'lere kadar güncelliğini korumuşken, 1950'lerden sonra kendini geliştirme motifi ön plana çıkmış, 1960'lardan sonra da bilişsel motifler baskın hale gelmiştir. Diğer yandan, evrimci psikologlar, katılımsal faktörleri dikkate almaktadırlar. Diğer yandan da bir grup da insanı toplumun yansıtıcı bir unsuru olarak görmektedir.<sup>86</sup>

Psiko-analitik model ise, kişilik özelliğinin ve sosyal değerlerin (insanın dış çevresini oluşturan unsurlar) davranışları etkiledikleri üzerinde durmaktadırlar. Örneğin Freud, “id” (doğuştan gelen güdülerin tümü) , “ego” (çevre ile iletişim sonucu ortaya çıkan gerçekçi ve ussal özellik) ve “süper ego” (olgunlaşma ile birlikte kazanılan ve isteklerin denetimini sağlayan unsur) arasındaki dengenin, duygusal-

---

<sup>85</sup> Bock, **a.g.e.**, s. 304.

<sup>86</sup> Yaraman, **a.g.e.**, s. 15-19. Yaraman ayrıca, “insanda değişmez bir özün bulunduğunu kabul eden özcüler (substansialist) ile insanı, toplumsal çevrenin edilgen bir yansıtıcısı olarak gören görececi (rölatist) yaklaşım” olarak konuyu açıklamaktadır. **A.e.**, s. 18.

güdüsel ahlak gelişmesinin dengesi için gerekli olduğu fikri üzerinde durmaktadır.<sup>87</sup> Söz konusu dengenin bozulması ve “süper ego”nun ağır basması ise suçluluk duygusunun, “id”in ağır basması ise kontrolsüz, taşkın davranışların ortaya çıkmasına neden olur ve yine Freud’a göre, “İnsan ne kadar erdemli ise, süper ego o kadar sıkı davranır.”<sup>88</sup> Kısaca, Freud’a göre bireyin uygarlaştırılması hayvansal içgüdülerinin kontrol altına alınabilmesine bağlıdır.<sup>89</sup>

Kişiliğin gelişmesiyle ilgili geliştirilen kuramlardan biri davranışçı kuramdır. Bu kurama göre kişiliğin gelişiminde “alışkanlık haline gelmiş davranışların toplamı” değerlendirilmektedir.<sup>90</sup>

Toplumsal bilişsel kuramın öncüllerinden olan Bandura da şöyle söylemektedir:<sup>91</sup>

“İnsanlar özel bir dünyada soyutlanmış bir biçimde yaşamazlar. Toplumsal varlık olarak, diğerlerinin hareketlerini ve bu hareketlerin ödüllendirildiğini, kale alınmadığı veya cezalandırıldığı vesileleri izlerler. Böylece, kendi doğrudan deneyimleri kadar başkalarının hata veya başarılarından da yararlanırlar. [...] Eğer insan davranışı yalnızca kişisel deneyimlerin sonuçlarına dayansaydı, halkın çoğunluğu erken gelişme (dönemlerinin) tesadüflerini bırakamazdı.”

Hipokrat ise gelenek ve görenekler ile coğrafi farklılıkların kişilik üzerindeki etkisi üzerinde durmuştur. Kültürel psikolojinin temel kuramı da budur. Kültürel psikolojiye göre kültür, kişiliği etkileyen bağımsız bir değişkendir.<sup>92</sup> Benedict de benzer bir yaklaşımla şu kuramı geliştirmiştir: “Her kültür bir kalıba, belirgin çizgilere sahip bir modele göre örgütlenmiştir; ve bu kültürel model, üyelerinde tipik bir kişiliğin gelişmesine yol açar.”<sup>93</sup>

---

<sup>87</sup> İnceoğlu, **a.g.e.**, s. 119-120.

<sup>88</sup> Bozkurt, **a.g.e.**, s. 117.

<sup>89</sup> Silah, **a.g.e.**, s. 7.

<sup>90</sup> Yaraman, **a.g.e.**, s. 20. Kültür bölümünde de belirtildiği üzere kültür’ün yakın dönemde yapılan tanımlamalarına uygunluk göstermektedir.

<sup>91</sup> Bandura’dan aktaran Yaraman, **a.g.e.**, s. 25.

<sup>92</sup> **A.e.**, s. 27-28. Burada kültürel psikoloji ile kültürler arası psikolojinin ayrımı üzerindeki görüşlerini dipotta belirtmektedir.

<sup>93</sup> Benedict’den aktaran Yaraman, s. 28.

Kardiner ve Linton, birlikte, kültür ile psikoloji bağlamında, antropoloji ve psikanalizi bir araya getirerek “temel kişilik” kuramını geliştirmişlerdir. Kardiner ve Linton’a göre “temel kişiliği” oluşturan öğeler dört tanedir:<sup>94</sup>

- a. “Bireyin gerçeği düşünüp ona uygun hareket etmesini sağlayan düşünce teknikleri;
- b. Gerçeğin yarattığı bozulmaların (frustration) nedeni olan endişeye (anxiety) karşı bireyin direnmek için başvurduğu savunma mekanizmaları;
- c. Psikanalizdeki klasik anlamıyla sınırlı kalmayıp, diğerlerinin takdir ve dostluğunu kazanmaya dayalı üst-ben;
- d. Dinsel tutumlar.”

Konu bu açıdan ele alındığında kültürün bireyin kişilik özellikleri üzerindeki etkisi ortaya konulmaktadır. Freudo-Marksist yaklaşım da yine kültür bağlamından hareket etmektedir. Bu yaklaşımın en önemli temsilcisi olan Fromm, “toplumsal karakter” kavramını geliştirmiştir.<sup>95</sup> “Toplumsal karakter” kavramını Fromm şu şekilde açıklamaktadır: “Bu kavrama, aynı kültüre ait insanların birbirlerinden ayrıldıkları bireysel karaktere karşı ayırım (contradistion) olarak aynı kültürdeki çoğunluk üyelerin paylaştıkları karakter yapısının çekirdeği (anlamını) atfediyorum”<sup>96</sup>.

Elias ise , kişiliğin toplumsal yapı ile olan ilişkisini açıklamak için “toplumsal habitus” kavramını kullanmıştır.<sup>97</sup>

“Bireylerin toplumsal habitus’u kişisel karakterlerin üzerinde geliştiği besleyici bir topaktır. [...] Birey belirli bir grubun toplumsal habitus’unu temsil eder ve bu toplumsal habitus’u büyürken bireyselleştirmiştir. Bir bireyin

---

<sup>94</sup> A.e., s. 30.

<sup>95</sup> A.e., s. 30-33.

<sup>96</sup> Fromm’dan aktaran Yaraman, a.g.e., s. 34.

<sup>97</sup> A.e., s. 47.

toplumsal habitus'unun düzeyinin farkını belirleyen, toplumuyla bütünleşme derecesidir. Yaşanılan belirli toplum birimine, örneğin bir kabile yahut devlete, bireyin aidiyetinin karakteristik düzeyidir bu. Modern devletin evrimi aşamasındaki bir toplumun temsilcisindeki “ulusal karakter” deyimini buna uygulanır”

Elias'ın bu ifadesi aslında “sosyal psikoloji” olarak adlandırılan bilim dalının temel felsefesi ile örtüşmektedir. Psikolojinin temelde kişinin (bireyin) davranışlarının incelenmesi olduğundan hareketle ilk bakışta sosyal psikoloji kavramı ilk bakışta birbiriyle çelişen bir yapı ortaya çıkartıyormuş izlenimine yol açsa da Elias'ın ifadelerinden hareketle “toplumların da bir karakterinin bulunduğu “sonucuna ulaşılabilir.

Brown'un tespitleri de Elias'la aynı doğrultudadır. Brown, toplumların, çocukluktan itibaren bireylerine aşıladıkları ideolojiler vardır. Bu aşılama sonucunda birey, bu öneri ve önyargıları kendilerinin yaptıkları gözlem ve düşüncelerinin sonucu olduğu yönünde inandırılırlar. Bu süreç, toplumumuzun karşısında olan (düşman olan) bir toplumda yaşandığında ise “beyin yıkama”, “propaganda” gibi isimler alırken, kendi toplumumuzda aynı süreç “eğitim ve öğretim” olarak isimlendirilmektedir.<sup>98</sup>

Rousseau, insanın toplumun bir bireyi olması, toplumsallaşmasının, birey üzerindeki değişikliği şu şekilde ifade etmektedir:<sup>99</sup>

“Doğa halinden sivil topluma geçiş, onun [bireyin] davranışında içgüdüyü ikame etmek ve eylemlerine daha önce olmayan ahlakı kazandırmak suretiyle, insanda çok kayda değer bir değişme yaratır. Ödevin sesi, fiziki dürtülerle iştihanın yetkisinin yerini aldığı zaman ancak, şimdiye kadar yalnızca kendisini düşünmüş olan insan, farklı ilkelere göre eylemek, ve eğilimlerine kulak vermezden önce, aklına danışmak zorunda kalır”.

---

<sup>98</sup> Brown, **a.g.e.**, s. 152-153.

<sup>99</sup> Meryem Koray, **Avrupa Toplum Modeli: Nereden Nereye?**, İstanbul, Tüses Yayınları, 2002, s. 72.

Ünlü İngiliz Sosyalist Robert Owen'a göre de "toplum hayal gücünün temel yanılgılarından türemiştir ve insanın yeryüzündeki bütün kurumları ve toplumsal düzenleri bu yanılgılar üstüne dayandırılmıştır".<sup>100</sup>

Oysa, İngiliz liberal geleneği ve bu geleneğe bağlı olarak da Amerikan geleneklerinde birey ve bireylik, özgürlüğün vazgeçilmez, ayrılmaz kavramları olarak algılanmıştır. Bununla beraber kıta Avrupa'sında özgürlüğün akılcılıkla ilişkilendirildiği, aklın yerini iştah aldığında özgürlüğün ortadan kalktığı yönünde bir anlayış bulunmaktadır.<sup>101</sup> Bütün bunlara ek olarak, Dewey, birey kavramının da herkesi kapsamadığını düşünmektedir.<sup>102</sup>

Bütün bu tartışmalar genel olarak, Şekil IV'de özetlenmektedir.

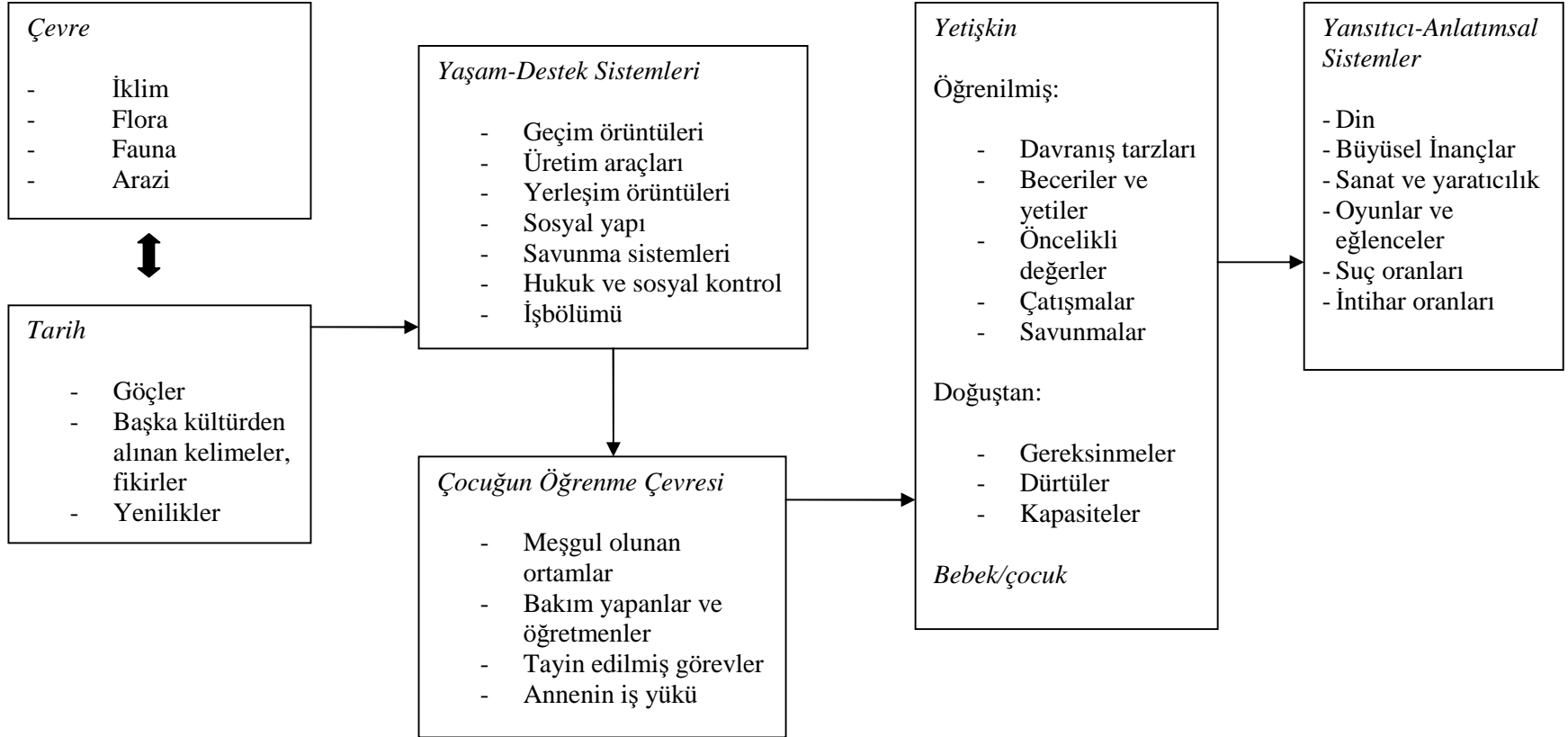
---

<sup>100</sup> Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, Çev. Murat Belge, 5. B., İstanbul, İletişim Yayınları, 2003, s. 248.

<sup>101</sup> John Dewey, **Özgürlük ve Kültür**, çev. Vedat Günyol, İstanbul, Remzi Kitapevi, 3. B., 1988, s. 28.

<sup>102</sup> **A.e.**, s. 29-30.

#### Şekil IV. Bir Psiko-Kültürel Araştırma Modeli

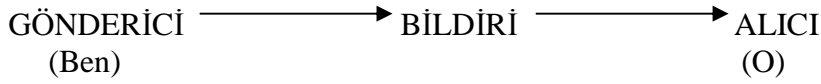


**Kaynak:** Philipp K. Bock, **İnsan Davranışlarının Kültürel Temelleri: Psikolojik Antropoloji**, Çev. N. Serpil Atuntek, Ankara, İmge Kitabevi, 2001,s.290.

### 1.1.6. Kùltürün Aktarılması

Kùltür, insandan insana ve kuşaktan kuşağa aktarılan bir özelliğe sahiptir. Kùltürün aktarımı sorunu ise, dil tarafından üstlenilmiştir.<sup>103</sup> İnsanların ve toplum arasındaki ilişkinin Şekil V'te de gösterildiği üzere tek yönlü olarak gerçekleştiği düşünölmektedir.

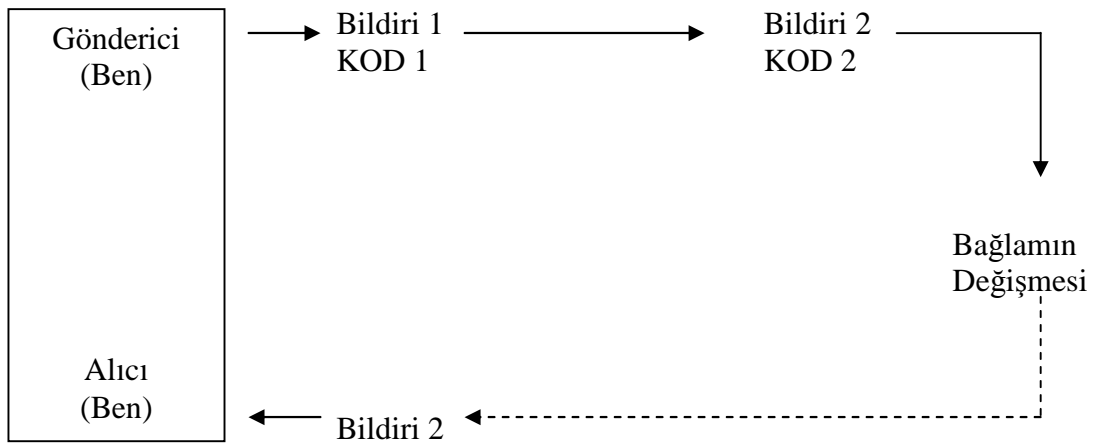
Şekil V. Eski ve Çizgisel İletişim Modeli



**Kaynak:** Broms ve Gahmberg'den aktarımla, Selami Sargut, **Kùltürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, Ankara, 2. B., İmge Kitabevi Yayınları, 2001, s. 164.

Oysa, daha sonra sonra yapılan araştırmalar, iletişimin geri dönüşlü, diğeri bir ifadeyle döngüsel olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, Şekil VI'da gösterilen model, kültürel iletim açısından daha gerçekçi bir model olarak görölmektedir.

Şekil VI. Öziletişim modeli



**Kaynak:** Broms ve Gahmberg'den aktarımla, Selami Sargut, **Kùltürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, Ankara, 2. B., İmge Kitabevi Yayınları, 2001, s. 164.

<sup>103</sup> Haviland, a.g.e., s. 63.



Dil, dilin yapısı ve dilin kullanılmasıyla toplumun kültürel kimliği arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. İletişimi ve dolayısıyla kültür aktarımını (kültürleşmeyi) etkilediği gibi, kendisi de bu aktarım sırasında etkilenmektedir. İnceoğlu'nun ifade ettiği üzere, “ dil, bütün iletişim ve etkileşim sürecinin hem başlangıcı hem de ürünüdür”.<sup>104</sup> Örneğin Çetin, “Türk Toplum Sözleşmesi” isimli çalışmasında atasözleri ile Türk toplum yapısı hakkında bir ilişki kurarak, Türk toplumunun düşünce yapısı hakkında bir fikir vermektedir.<sup>105</sup> Atiker de dilin kültür ile olan ilişkisini şu şekilde açıklamaktadır: “Dil, tüm kültürün içeriğini yansıtır ve iletişim yoluyla sezgisel bilgi bağlamının yeniden üretilmesini sağlar.”<sup>106</sup>

Benzer şekilde Uygur da toplumlar arasındaki farklılaşmanın altını çizerken “Kültür Kuramı” adlı eserinde Alman toplumunu ve Türk toplumunu dil yapısı aracılığıyla incelemekte ve Almanca ile Türkçe'nin, ait oldukları toplumların düşünce yapısını ve dünyanın nasıl algılandığını yansıttığı kadar bu dillerin, toplumlarının düşünce yapısını nasıl etkilediği üzerinde karşılaştırmalı olarak durmaktadır. Uygur'a göre dil, kültürü hem kuran hem de geliştiren bir unsurdur.

---

<sup>104</sup> Bu konu ile ilgili daha detaylı bilgi için Bkz. İnceoğlu, **a.g.e.**, s. 73 ve Haviland, **a.g.e.**, s. 147-159. Haviland, eserinin bu bölümünde özellikle “Whorf Hipotezi” üzerinde durmaktadır. Haviland'ın aktardığına göre bu hipotez, Hopi Kızılderilileri arasında yapılan bir araştırma sonucunda Benjamin Lee Whorf tarafından geliştirilmiş olup, “...dilin insanlara belirli bir bakış açısını empoze ettiği düşünce ve davranışlarına öncülük ettiğini öne sürmektedir”. Bu konuyla ilgili olarak, Haviland, Woolfo'dan şu aktarımı yapmaktadır: “ Gerçek hepimiz için aynı olmalıdır. Bununla birlikte sınır sistemimiz farklı türler, yoğunluklar ve sürelerin kesintisiz duysal akışı tarafından bombardımana tabi tutulmaktadır. Açık ki bu duyuların hepsi bilincimize ulaşmaz. Bir çeşit filtre sistemi onları baş edilebilir bir düzeye çekmektedir. Whorf hipotezi bu filtre sisteminin dil olduğunu öne sürer. Aslında dilimiz bazı duyuları abartan bazılarını ise karartan özel gözlüklerdir. Böylece, tüm duyular sistemi tarafından algılanırken, bunların bazıları bilinç düzeyine yükseltilir.”. **A.e.**, s. 149. Benzer bir iddiayı da Brown ortaya atmaktadır: “Dilimiz, sözcükleri, grameri, sentaksı, kısacası, kendi muhtevası içinde biçimlenen ve kalıplaşan bütün ruhu ile, ne tür yaşantıların bilinç düzeyimize yükseleceğini belirlemektedir.” Brown, **a.g.e.**, s. 146. Brown'un ifadesinin Woolfo'nun anlatımından daha detaylı ancak daha öz olduğu açıktır.

<sup>105</sup> Çetin, bu çalışmasında 3 Kasım 2002 seçimleri öncesinde “...kanaat önderlerinin yoğun olarak bulunduğu, şehrin kanaat edinme merkezleri olan kahvehaneleri, çay ocaklarını, cami avlularını, lokalleri, kafeleri gezerken...” edindiği izlenimler sonucunda yerleşik teamüllerin etkisinde kalarak bu çalışmayı hazırladığını ifade etmektedir. Çalışmanın siyasal bir çalışma sırasında şekillendirdiğini dile getirmekle beraber Türk toplumsal yapısında atasözlerinin önemli bir yeri olduğundan hareketle, çalışmanın aslında Türk Kültür yapısının atasözleri bağlamında incelenmesi olduğunu vurgulamaktadır. Halis Çetin, **Türk Toplum Sözleşmesi: Siyasetin Sosyolojik Temelleri**, Ankara, Lotus Yayınevi, 2004, s. 11. Çetin'in araştırmasında Habermas'ın üzerinde durduğu “Kamusal Alan” merkezlerini seçmesi de dikkat çekicidir. Çalışmanın bu tez açısından önemli özelliklerinden birisi de atasözleri bağlamında Türk İktisadi Kültürü'nün de incelenmiş olmasıdır.

<sup>106</sup> Atiker, **a.g.e.**, s. 46.

Yine Uygur'a göre kişisel ilişkilerin de dil çerçevesinde oluştuğunu, Alman toplumu içerisindeki kişiler arasındaki mesafenin dilin kullanımının bir sonucu olduğunu, Türkler arasındaki yakınlığın da yine dil kullanımı ile ilgili olduğunu vurgulamaktadır.<sup>107</sup>

Kültürel farklılıklar arttıkça buna bağlı olarak da dilde ve anlatım biçimlerinde de farklılıklar olduğu ve farklı kültürler arasındaki iletişimin ve algının zaman zaman sadece anlatım, ifade farklılıkları nedeniyle belirgin bir şekilde etkilendiği söylenebilir.

Saunders'in araştırması bu durumu açıklayan güzel bir örnektir. Saunders'in Güneybatı Amerika'nın İspanyolca konuşan halkı üzerinde yaptığı araştırmaya göre, zaman İngilizce'de "koşar" buna karşılık İspanyolca'da "yürür." Bu nedenle, zamanın koşması ya da yürümesi bizim zamana karşı takındığımız tavrı da etkilemektedir. Eğer zaman koşuyorsa ondan aceleyle yararlanmak gerekmektedir; ancak zaman koşmuyor, yürüyorsa o halde ondan yararlanmak için acele etmeye gerek yoktur<sup>108</sup>

Krech, Crutchfield, Ballachey ise dilin kullanılmasıyla davranışlar arasındaki ilişki açısından şu ilginç örneği vermektedirler:<sup>109</sup>

"İngilizce konuşan bir işçi otobüsü kaçırdığını sebep göstererek işine geç gelirse, işçinin kullandığı dil, otobüsle bir bağlantı kuramamasında aktif amilin kendisi olduğunu gösterir. Ve bu sebeple de geç kalmasından kendisi mesul tutulur. İspanyolca konuşan bir işçi aynı hallerde otobüsü kaçırdığını değil de, otobüsün kendisini bıraktığını, terk ettiğini söyleyecektir. Aktif ve bu sebeple kabahatli işçi değil otobüstür... insanların otobüsü kaçırdıklarını bilen Anglo Sakson ustabaşı ise, hatanın otobüste olduğu mefhumuna ve bilhassa işçinin kendisine saatinin birazcık yavaş "yürdüğünü" söylemesine anlayış göstermeyecektir"

---

<sup>107</sup> Uygur, **a.g.e.**, s. 41-44.

<sup>108</sup> Atiker, **a.g.e.**, s. 46.

<sup>109</sup> Krech, Crutchfield, Ballachey'den aktaran Atiker, **a.g.e.**

Dilin mantığı sorunu, bir çok yazarın ve akademisyenin de dikkatini çekmiş olan bir konudur. Örneğin, Toyama, Batı dilleri ile karşılaştırıldığında birçok aydının Japonca'nın mantık sorunu olduğunu düşündüğünü belirtmektedir. Ancak, yine Toyama'a göre, sorunun temelinde Japonca gibi "noktalı kesintili" bir dilin, Batı dillerinin "doğrusal sürekli" mantığı ile karşılaştırılmasında yatmaktadır. Zira, Batı düşüncesi hedefe doğru doğrusal bir yönde ilerlerken, Japon düşüncesi, yazar ile okuyucu, konuşmacı ile dinleyici arasındaki iletişimin karşılıklı olduğu, sayılı noktalardan oluşan bir yörüngede, sıçrayarak ilerlemeyi temel almaktadır.<sup>110</sup> Aynı noktaya Brown da değinmekte ve dilin, bireyin ve toplumun ihtiyaçları ve ilgi alanlarını yansıttığını belirtmektedir. Örneğin, Japon Kültüründe,

“ Seher vakitlerinde bir gül goncasının görülmesi, goncanın üzerinde bir şebnem bulunması, bu sırada, havanın hala biraz serince, şafağın sökmekte ve bülbüllerin şakımakta olması...”<sup>111</sup>

kolayca algılanırken, diğer bir çok kültürde algılanmaz ya da algılanamaz. Yine Brown bu konu hakkında şöyle devam etmektedir:

“Öyle diller vardı[r] ki, “yağmur yağıyor” tümcesindeki yağmak fiili, (1) dışarıda kalıp yağmurdan ıslanmış; (2) içerden dışarıya bakıp yağmurun yağdığını görmüş; (3) ya da yağmurun yağdığını bir başkasından duymuş olmak ihtimallerine göre, değişik biçimlerde çekilmektedir. Açıkça görülebilir ki, yaşantının biçim ve kaynağına göre, dilin vurgusu, insanların belli bir yaşantıyı ... nasıl algıladığını derinden etkilemektedir. Modern kültürler<sup>112</sup> bilginin entelektüel (nesnel) yönünün vurguladığı için, belli bir olgunun, doğrudan veya dolaylı bir yaşantı olarak veya “rivayet hikayesi” yolundan yani naklen edinilmiş olması fazla bir önem taşımaz ... fiillerin çekimindeki ... farklar, toplumun yaşantı farkını ifade etmektedir...”<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Bozkurt Güvenç, **Japon Kültürü: Nihon Bunka**, İstanbul, 6. B., Türkiye İş Bankası Yayınları, 2002, s. 303. Ayrıca, benzer bir yorumla Martin Brown da şunu söylemektedir: “ ... İnsanların büyük bir çoğunluğu, kendi dillerinin “doğal” olduğunu, başka dillerin aynı şeyler için sadece değişik sözcükler kullandığını; belli bir kültürel sistemde mantık-dışı görünen bir şeyin – doğal ve evrensel mantığa aykırı olacağı için – her kültürde mantık-dışı olması gerektiğini kabul ederler.” Brown, **a.g.e.**, s. 146.

<sup>111</sup> **A.e.**, s. 142.

<sup>112</sup> Brown'ın modern kültürden kastı açık bir biçimde Batı kültürlerine işaret etmekte ve bu açıdan da bu görüşün eleştirilmesini gerektirmektedir. Diğer yandan, Batı Dillerinin, rivayet biçimindeki aktarımla ilgilenmediğini söylemesi hedefe doğru ve doğrusal ilerleyişini göstermesi bakımından da dikkat çekicidir.

<sup>113</sup> **A.e.**, s. 145.

Bu noktadan sonra, Brown, diller arası önem ve kullanım farklılıklarının olmasının yanı sıra, aynı dil içinde dahi zaman içerisinde değişimlerin olduğunu ifade ederek şu örneği vermektedir:<sup>114</sup>

“...İsim bir “şeyi”; fiil ise bir “iş”, eylemi gösterir. [İngilizce konuşan] İnsanlar, giderek, olmak ve yapmak yerine bir şeye sahip olmak<sup>115</sup> kavramına bağlı kalarak düşünüyor ve bundan dolayı da konuşurken isimleri, fiillere, tercih ediyorlar.”

Nietzsche'nin de üzerinde durduğu üzere, bir çok Amerikalı'nın “gramatik bir yanılısama” olan “Ben” ile bir sorunu vardır ve çoklu benlik fikrinden rahatsız olur ve “bensizlikten” dehşete düşer.<sup>116</sup> Hatta,<sup>117</sup>

“...orta sınıf Amerikalılar, profesyonel veya uzmanlaşmış becerilerine, mesleki alandaki sosyal rollerine dayanarak kendilerini tanıtmaya eğilimindedirler. Birçok insan için işsiz veya “sadece ev kadını” olmayı katlanılmaz kılan ve Amerikan hayat tarzını bu kadar yıkıcı gösterip “yapmak”tan ziyade “olmak” üzere karşıt-kültürel vurguyu yapan, budur.”

Başka bir deyişle, bazı toplumlar tarafından önemsenmeyen bazı olaylar, diğer bazı toplumlarda ise son derece önemli olup<sup>118</sup>, bunun için ayrı kavramlar ve kelimeler türetilmiş olabilir. Bütün bu örneklerden de açıkça görüleceği üzere, dil ile kültür arasında karşılıklı etkileşim ve birbirini üretme ilişkisi vardır. Bu iki kavram birbirlerini içerdikleri gibi birbirlerinden de ayrılamazlar.

---

<sup>114</sup> A.e., s. 145-146.

<sup>115</sup> Özel mülkiyete saygının vurgulanması ile ilgi çekici bir paralellik gösteriyor.

<sup>116</sup> Bharati'nin ifade ettiği gibi, Hintliler ve Budistlerdeki üstün bir ruhani amaç olan “benliksiz”likten farklı olduğunu vurgulamak gerekir. Bharati'den aktaran Bock, a.g.e., s. 373.

<sup>117</sup> Girgus'dan aktarımla, A.e.

<sup>118</sup> Uygur, a.g.e., s. 46. Uygur örnek olarak Türkçe'deki zengin akrabalık bağını tanımlayan kelimelerin Almanca'daki yetersizliğini vermektedir.

## 1.2. Çalışma

Bir çoklarına göre insanın varolma nedeni, birçoklarına göre insanlıkla bağdaşmayan, birçoklarına göre de insanı kurtuluşa erdirecek yol olan çalışma, gerçekten de insanın ve insanın içinde bulunduğu toplumun değer yargılarına göre değişiklik gösteren bir kavramdır. Toplumdan topluma farklılaşan ve hatta aynı toplumun farklı zaman dilimleri içerisinde farklı tepkiler vermelerine neden olan çalışma kavramı bu nedenle çalışma ilişkilerini de farklı bir yapıda oluşturması ya da ithal ettiyse farklılaşmasına neden olması beklenmektedir. Bu çalışma açısından kültür penceresinden bakışla çalışmaya karşı alınan tavır ve gösterilen tutumlar ele alınmakta, ancak aynı şekilde de çalışmanın ve çalışma ilişkilerinin bir sosyalleşme aracı olarak kendisinin de bir kültür üreticisi sıfatıyla kültürü değiştirebildiği vurgulanmaktadır. Bireysel ve toplu ilişkileri vurgulaması açısından daha genel kabul görmüş “endüstri ilişkileri” terimi yerine “çalışma ve buna bağlı olarak çalışma ilişkileri” terimleri kullanılmaktadır.

### 1.2.1. Çalışmanın Tanımı

Günlük dilde sıkça kullanılan bir kavram olan çalışma kavramının, benzer biçimde kültür gibi, tam olarak neyi kapsadığı üzerinde bir çok görüş bulunmaktadır, Kavramın ele alınış amacına göre farklılıklar bulunmaktadır.

Türk Dili Kurumu'nun Türkçe sözlüğüne göre çalışma sözcüğünün 4 farklı anlamı bulunmaktadır:<sup>119</sup>

- a. “Çalışmak işi, emek, sa’y.
- b. Bir yapı elemanının yük altında biçim değiştirmesi, az veya çok zorlanması.

---

<sup>119</sup> TDK, A.y.

- c. Bünyesindeki suyun azalması veya çoğalması sonucu ağacın biçim ve boyutlarının değişmesi.
- d. Bilimsel ve sanatsal amaçlı ürün.”

Konu gereği ele alınacak olan anlam, “ çalışma işi, emek, sa’y” biçimdeki açıklamadır. Bu açıklamalardan emek sözcüğüne yüklenen anlamları, yine TDK Türkçe sözlüğü şu şekilde açıklamaktadır:<sup>120</sup>

- a. “Bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü.
- b. Uzun ve yorucu, özenli çalışma.
- c. İnsanın bilinçli olarak belli bir amaca ulaşmak için giriştiği hem doğal ve toplumsal çerçevesini hem de kendisini değiştiren çalışma süreci, sa'y. (sosyolojik anlamı)”

Çalışma sözcüğünün açıklanmasında TDK Türkçe sözlüğünde yararlanılan diğer bir sözcük olan “sa’y”ın anlamı ise yine aynı sözlük tarafından şu şekilde açıklanmaktadır:<sup>121</sup>

- a. “Çalışma, emek.
- b. Hac ibadeti sırasında Safa ile Merve tepeleri arasında gidip gelme.”

TDK Türkçe sözlüğü tarafından yapılan tüm bu açıklamalar çerçevesinde çalışma ve emek kavramlarının Türk Dili açısından birbirini yerine kullanılabilen kavramlar olduğu söylenebilir. Diğer yandan “çalışma” sözcüğü ile “emek” sözcüğünün Türkçe’de birbirini yerine kullanılabildiğinin gösterilmesi önemli bir nokta olup, bu çalışmanın konusu açısından esas noktayı oluşturan “çalışma” sözcüğünün

---

<sup>120</sup> A.y.

<sup>121</sup> A.y.

“emek” sözcüğü ile açıklanması ve “emek” sözcüğünün açıklanmasında detaylı-geniş anlamlı açıklamaya gidilmiş olması da dikkat çekicidir. Diğer yandan, Savaşır ve Lordoğlu “çalışma” sözcüğü ile “çalmak” sözcüğünün kökü arasında ilişki kurmaktadır.<sup>122</sup> Benzer bir biçimde “çalışma ilişkileri” literatüründe, “çalışma ilişkileri” ile “emek ilişkileri” kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmektedir. Yine “çalışma ekonomisi” kavramı ile “çalışma iktisadı”, “emek ekonomisi” ya da “emek iktisadı” kavramları da birbirleri yerine kullanılmaktadır.

### 1.2.2. Çalışma Kavramının Tarihsel ve Etimolojik Değişimi

Çalışma kavramına yüklenen anlamlar kültür, zaman ve toplumlara bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir. Çalışmanın tarihinin gerçekte anlatılmasının imkansızlığına işaret eden Grint: “...çalışmanın tarihini uygun bir şekilde ele almak demek, tüm insanlık tarihinin önemli bir bölümünü ele almak demektir.”<sup>123</sup> der; ve böylece kültür ile çalışmanın ayrılmazlığını vurgulamış olur. Bu nedenle çalışma kavramına yüklenen anlamlar bakımından bütün toplumlar tarafından benimsenen genel bir anlamının olduğundan bahsetmek mümkün değildir.

Batı düşüncesinde, çalışma kavramı tarih içerisinde değişiklik göstermiştir. Batı düşüncesi içerisinde çalışma kavramına önceleri “aşağılık” ve “zahmet” gibi anlamlar yüklendiği, daha sonra da “Tanrı’nın iş ortaklığı” biçiminde yüceltildiği görülmektedir.

Batı düşüncesinin temeli sayılabilecek Antik Çağ düşünürleri arasındaki yaygın kanı, çalışmanın beden üzerindeki zorunlu disipline bağlı olarak insan için “aşağılık” bir iş olduğu ve “özgür insanlar” için uygun olmadığı yönündedir. Öyle ki,

---

<sup>122</sup> Savaşır ve Lordoğlu’ndan aktaran Veysel Bozkurt, **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Bursa, Alesta Basım Yayım, 2000, s.16.

<sup>123</sup> Keith Grint, **Çalışma Sosyolojisi**, Çev. Ed. Veysel Bozkurt, İstanbul, Alfa Basım Yayım, 1998, s. 57.

bir çok konuda görüş ayrılıkları bulunan bu düşünürler, çalışma olgusunun özgür insanlarla bağdaştırılamayacağı, sadece kölelere ait olabileceği konusunda görüş birliğindedirler.<sup>124</sup> Aynı şekilde, çalışmanın utanılması gereken bir eylem olarak düşünüldüğünden bahsetmek de mümkündür.<sup>125</sup> Platon'un<sup>126</sup> Cumhuriyet adlı eserinde yer alan çalışma hakkındaki görüşleri<sup>127</sup> bu açıdan ilgi çekicidir:<sup>128</sup>

“Doğa, ne kunduracı yaratmıştır ne de demirci. Bu tür uğraşlar, onları uygulayan insanları, o aşağılık ücretlileri, durumları dolayısıyla siyasal hakları olmayan adsız sefilleri alçaltmaktadır. Yalan söylemeye ve aldatmaya alışık tüccarlara gelince, onlara sitede kaçınılmaz bir kötülük olarak katlanabiliriz. Ancak Dükkan ticareti ile alçalan yurttaş, bu suç için kovuşturulacaktır. Suçu belli olursa bir yıl hapis cezasına çarptırılacaktır. Suçun her yenileşinde ceza iki katına çıkacaktır”.

Dilbilimsel olarak da, çalışma kavramına karşı takınılan tutumun yukarıdaki düşüncelerle örtüştüğü ispatlanabilir: Çalışma kavramı İbranice “avodah” olup, kelime köle anlamına gelen “eved” kelimesi ile aynı kökten gelmektedir.<sup>129</sup> Diğer yandan çalışma kavramının Antik Çağ düşünürlerinin de ifade ettiği gibi zorunluluk ve sıkıntı veren bir eylem olduğu düşüncesi de şu örneklerle de ispatlanabilir. Fransızca'da çalışma kavramını karşılayan “travail”<sup>130</sup> kelimesi, Latince'de bir işkence aleti olan “tripalium”dan türetilmiştir. İngilizce'de ise, Latince'de zahmet, yorgunluk, ızdırap çağrışımları yapan “labo(u)r” kelimesinin emeği tanımlamak üzere kullanıldığı görülmektedir. “Emek” sözcüğün eski Türkçe “emgeg” sözcüğünden geldiğini ve bunun “zahmet” anlamına geldiği ifade edilmektedir; emgeg sözcüğü Kırgızistan'da

<sup>124</sup> Bozkurt, **Hedonizm**, s. 18.

<sup>125</sup> Grint, **a.g.e.**, s. 17.

<sup>126</sup> Türkçe'de bilinen diğer ismi Eflatun'dur.

<sup>127</sup> Ayrıca Bkz. Turgay Üçal ve Derek Malcolm, **Ahlak: Kutsal Kitap'a Göre Etik**, 2. B., İstanbul, Babylon Kitaplığı, 2003, s. 360. Üçal ve Malcolm'da Platon'un bu görüşünü şu şekilde açıklamaktadır: “... Yunan ve Roma felsefeler[ine]... göre tanrılar çalışmazdı. Bu nedenle, o dönemde bu felsefe altında yaşayan orta sınıf bile işlerini yalnızca hizmetlilere yaptırırlardı. Bu nedenle Plato hiçbir işçinin bir devlet vatandaşı olamayacağı görüşünü dile getirmiştir...”.

<sup>128</sup> Bozkurt, **a.g.e.**, s. 19.

<sup>129</sup> Grint, **a.g.e.**, s. 18.

<sup>130</sup> Alain Supiot Fransızca'daki çalışma kelimesinin tarihsel-felsefi açıdan açıklamasını şu şekilde yapmaktadır: “Fransızca'da çalışma sözcüğüne atfedilen ilk anlam, kadının çocuk doğururken katlandığı ezadır. Acı ile yaratmanın en üst düzeyde iç içe geçtiği bu doğurma edimini belirtir. Her çalışmada olduğu gibi bu edimde de insan yaratısının sırrı her seferinde yeniden işin içine girer. Çünkü her çalışma, insanın kendi içinde taşıdığı güçlerin ve eserlerin benzer bir şekilde sökülüp alındığı yerdir. Ve insan, çocuklarını ve eserlerini dünyaya getirirken yazgısını tamamlar.” Méda, **a.g.e.**, s. 21.



halen kullanılmaktadır. Azeri Türkçesi'nde ise çalışmak sözcüğü yerine "işlemek" sözcüğü tercih edilmektedir.<sup>131</sup>

"Çalışma" kavramına yüklenen anlamlar açısından konu ele alındığında, gerek Türkçe'de, gerek İngilizce'de, gerek Fransızca, gerekse de İbranice'de zorunluluğu, zahmeti, sıkıntıyı çağrıştırmaları ilgi çekici bir nokta olarak görülmektedir. Diğer yandan, Latince kökü zahmet, yorgunluk, ızdırap olan "labour" kelimesinin "doğum sancılarını" da karşılaması ayrıca dikkat çekici bir noktadır.<sup>132</sup>

Roma İmparatorluğu dönemindeki düşünürlerin çalışmaya daha ılımlı bir yaklaşımı olduğu görülmektedir. Bu dönemde çalışma tamamen "aşağılık" bir uğraş olarak görülmemekle beraber bazı mesleklerin özgür insanlarla yapılabileceği diğer uğraşların ise yine kölelere ait aşağılık uğraşlar olduğu ifade edilmektedir. Özgür insanlar tarafından yapılması hoş karşılanan soylu ve özgür meslek olarak sadece tarım ve askerlik göze çarpmaktadır.<sup>133</sup> Ancak, Roma İmparatorluğu döneminde de, Çiçero'ya göre, bir kişinin emeğini bir ücret karşılığı vermesi, kendi eliyle kendisini köleleştirmesi olarak görülüyor ve hoş karşılanmıyordu.<sup>134</sup>

Bernard ise, insanın, Kitab-ı Mukaddes'in söylediğinin<sup>135</sup> aksine, çalışmak için yapılmadığını, doğası gereği mümkün olduğu kadar az çalışmaya eğilimli olduğunu savunmaktadır.<sup>136</sup>

---

<sup>131</sup> Bozkurt, **a.g.e.**, s. 15-16.

<sup>132</sup> Williams, Labour kelimesinin benzer anlamlarını gerek İngiliz edebiyatını gerekse de Kutsal Kitap'ın İngilizce çevrisini örnek göstermektedir. Yine Williams bu eserinde Labour kelimesinin "toprağı sürmek ya da işlemek" anlamlarının yaygın olarak kullanıldığını ifade etmekte olup, "Culture" kelimesi ile karşılaştırıldığında ikisinde de Batı Avrupa kültüründeki ilk kullanımlarında ortak bir anlamı taşıması ise dikkat çekicidir. Ayrıca Williams, Labourer kelimesinin sadece işçiyi değil öncelikle "el işçisi"ni ifade etmek üzere kullanıldığını belirtmektedir. Williams, **Anahtar Sözcükler**, s.212.

<sup>133</sup> Bozkurt, **a.g.e.**, s. 19. Roma İmparatorluğunun ulaştığı sınırlar ile genişleme politikası düşünüldüğünde, çalışmaya bakışın bu biçimde değişmesinin anlamlı olduğu söylenebilir.

<sup>134</sup> **A.e.**

<sup>135</sup> Kitab-ı Mukaddes, Tekvin, 3. bap.

<sup>136</sup> Jean Beachler, **Kapitalizmin Kökenleri**, Çev. Mehmet Ali Kılıçbay, Ankara, Savaş Yayınları, 1986, s. 115.

Foucault ise, bedenın çalıştırılması ile, kişinin özgürlükten yoksul bırakılışının içselleştirilmiş aracı olarak algılanmasının gereği üzerinde durmaktadır.<sup>137</sup>

**Tablo V. Antik Yunan, Roma, Erken Hıristiyanlık ve Calvinizm’de çalışma ve Boş Zaman Anlayışları.**

<b>Dönemler</b>	<b>alışma</b>	<b>Boş Zaman</b>
Antik Yunan Kültürü	Olumsuz	Tefekkür
Roma Kültürü	Amaçları gerçekleştirmek için gereklidir.	Daha çok çalışmak için dinlenme
Erken Hıristiyanlık	İnsan ihtiyaçları için gerekli	Boş zaman: Tanrının tefekkr
Kalvinizm	Cennete “seçilenler” arasına girebilmek için araç	Serbest Zaman: Tembellik

**Kaynak:** E.E. Bear, **The Sensitive I: People in Business**, John Wiley & Sons Inc., 1975, s. 18’den Veysel Bozkurt, **Püritanizmden Hedonizme Yeni alışma Etiği**, Bursa, Alesta Basım Yayım, 2000,s: 21

Tablo V incelendiğinde çalışma kavramına karşı Batı anlayışına hakim düşünce yapısının değişim süreci net bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Ele alınan dört dönem, kronolojik olarak birbirinin devamı olduğu kadar, başlangıçla sonuç arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından da düşünce yapısının içeriğini de dikkat çekici bir biçimde ortaya koymaktadır. Tablonun ilk satırında da belirtildiği üzere Antik Yunan medeniyetinde (hür) insan ile bağdaştırılmayan “alışma” kavramı, zaman içerisinde cennete giden yol olacak derecede değişmiştir. Günümüz Batı anlayışıyla bağdaştırılmayacak bu anlayış zaman içerisinde değişerek ve gelişerek günümüze ulaşmamıştır. Bugünkü koşullar altında değerlendirildiğinde, bir çok toplum tarafından (zellikle gelişmiş sanayi toplumları açısından) kabul edilemez olan bu görüşler kendi dönemlerinin çalışma kavramına yönelik geçerli anlayışı ifade etmektedir. Gözden kaçırılmaması gereken nokta ise, özellikle sosyal bilimler açısından, incelenen toplumun ya da olayın, kendine özgü koşulları içerisinde değerlendirilmesi gerektiğidir. Zira, “...her toplumun kendisine has bir yapısı –ahlak sistemi, dini, toplumsal tabakalaşma tarzı, v.s. vardır. Ferdlerin davranışları bu

<sup>137</sup> Thomas D. Docherty, “Postmodernliğe Giriş: Bir Dönüm Noktası Olarak Nietzsche”, **Postmodernist Burjuva Liberalizmi**, 2. B., ev. Yavuz Alogan, İstanbul, Mavi Ada Yayıncılık, 2000, s. 39.

yapının tesiri altında şekillenir”<sup>138</sup> Bu nedenle, toplumların çalışmaya ve çalışma ilişkilerine karşı tutumlarının birbirine aynı olması beklenmemelidir.

Örnek vermek gerekirse, Hıristiyan felsefesine gönderme yapmayan geniş çaptaki bir Hümanist akım, çalışmayı “insanın yaratıcı özgürlüğünü en yüksek noktada ifade eden insan faaliyeti olarak görür”. Bu anlayışla ilgili şu örnekler verilebilir:<sup>139</sup>

“ Çalışma insanı dışsallıktan söküp alır, insanlığa doğayı dahil eder. Zorunluluktan fıskıran çalışma özgürlük eserini gerçekleştirir ve bizim gücümüzü gösterir. [...] Çalışmanın ontolojik edimi ancak hayvani çevrenin sınırlarının insan dünyasının bütünlüğüne doğru aşılmasıyla gerçekleşebilir: Çalışma, dünyayı oluşturu ontolojik edimdir. [...] Çalışma, idealizmin ve materyalizmin hakikatidir, maddenin ilkesi olan insandır ve boşluktan doğup sevincin tamlığına yükselen bilinçtir.”

Yukarıda belirtilen Tablo V için şu eleştiri de getirilebilir, bu çalışmanın genelinde de eleştirildiği üzere, Tablo V tamamen Batı tarihçesini ve Batı Kültür yapısını yansıtmaktadır.

Tablo V’e göre çalışmaya bakış açısı Antik Yunan Kültüründe tamamen olumsuz olarak ele alınırken Roma İmparatorluğu döneminde gerekliliğinden ötürü bazı meslekler hoş karşılanmaya başlanmıştır. Ancak, unutulmamalıdır ki, dünya sadece bu iki kültürden ve etki alanlarından ibaret olmamıştır<sup>140</sup>; bu iki kültüre komşu olmuş ve tarihçesi daha eskiye giden Yahudi kültüründeki bir atasözü, bu gerçeği gözler önüne sermektedir:<sup>141</sup>

“Kendi çocuklarına ticareti öğretmeyen ona çalmayı öğretir”.

---

<sup>138</sup> Enver Alper Güvel, **Japon Kalkınmasında Geleneksel Değerlerin ve Müesseselerin Rolü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1992, s. 7.

<sup>139</sup> Méda, **a.g.e.**, s. 21.

<sup>140</sup> Batı dünyasının Hıristiyan Batı olarak algılanmasının yanı sıra, Hıristiyanlığın özellikle kuruluş dönemlerinde Yahudi geleneklerinin takipçisi olduğunu unutmamak gerekir.

<sup>141</sup> Üçal ve Malcolm, **a.g.e.**, s. 360.

Ancak Batı düşüncesindeki değişim, bir gecede gerçekleşmiş değildir. Bir çok toplumsal olay gibi bu değişim bir sürece ihtiyaç duymuştur. Batı düşüncesinde çalışma kavramına olan bakışı değiştiren özelliklerin başında Antik ağ Yunan düşünürleri ile Roma'lı düşünürlerin öğretilerinin zaman içerisinde değişmesi değil, Batı toplumlarının Hıristiyan ve Yahudi öğretilerini benimsemeleri etkili olmuştur. Çünkü, Hıristiyan ve Yahudi öğretilerinde çalışma kavramı, Antik ağ Yunan ve Roma'lı düşünürlerin öğretilerinin aksine bir gereklilik olarak tanımlanmaktadır.

Antropologlar açısından çalışma ise, insanlık kadar eskidir, diğer bir deyişle insanlıkla birlikte başlamıştır. Bu nedenle, antropologlar, çalışmayı insan doğasının bir değişmezi olarak görmektedirler. Doğa ile olduğu kadar diğer insanlarla ilişkiye bulunmanın ve aynı zamanda insanın özünü oluşturmaktadır. Ancak, Méda, bu düşünceleri, “alışmaya dayalı toplumlara meşrulaştırıcı düşünceler” olarak eleştirmektedir. İster Hıristiyan, ister Marksist, isterse de Hümanist olsun, bütün doktrinler “ütopik bir çalışma kavramına inanç” sergilemektedirler.<sup>142</sup>

Bu konunun seçilme sebepleri arasında en önemli unsur insan toplulukları arasındaki farklılıkların sebepleri ve günümüz dünya yapısında oynadıkları rollerin kökeninde bu farklılıkların varlığı ve etkilerinin bulunduğuna dair düşüncedir. Gerçekten de, coğrafi keşiflerle beraber büyük bir başarı sağlayan İspanya Krallığı, bu başarısının meyvası ve ödülü olan değerli madenlerin varlığına karşın kısa bir sürede gerek ekonomik gerekse de askeri alanda kısa sürede çöküntüye uğramış, o zamana kadar Kıta Avrupası'ndan bağımsız bir ada olan İngiliz Krallığı yarışa çok sonraları katılmış olmasına rağmen “üzerinde güneş batmayan imparatorluk” olarak adlandırılmış ve hatta sanayi devrimine ev sahipliği etmiştir.

### **1.2.3. Çalışma İle İlgili eşitli Görüşler**

Çalışmanın işkence, eziyet, aşağılık gibi kavramlardan günümüze değin geçirdiği değişim dikkat çekicidir. Bugün çalışmaya duyulan arzu ve çalışmanın

---

<sup>142</sup> Méda, a.g.e., s. 18.

gerekliliği tartışılmaz bir hal almıştır. Bunun nedeni olarak küreselleşmenin beraberinde getirdiği tüketim toplumu anlayışı gösterebilir. Bu, bir başkası için çalışmak, diğer bir deyişle emeği sunmak, bir başkası tarafından sağlanan ve hayatta kalmak için gerekli olan unsurlara ulaşmak için gereklidir. Gerçekten de, Bauman'ın değindiği gibi “...her zaman *quid pro quo*, “misliyle mukabele”; almak için önce vermeniz gerekir.”<sup>143</sup> Bu nedenle yine Bauman'ın ifadesiyle “çalışma bütün insanların normal durumudur; çalışmamak anormaldir”.<sup>144</sup> Oysaki ilkel olarak isimlendirebilecek toplumlarda üretim bu tarz ilişkiler çerçevesinde değil temelde ihtiyacı karşılamak üzere gerçekleştirilmektedir.<sup>145</sup> Zira, Özcan'ın ifadesiyle “ilkel toplumlar, üretim süreci içinde sermayenin üreticinin emeğinden ayrılmış şekilde bulunmadığı toplumlardır”.<sup>146</sup> Böylelikle üretici kendi ihtiyaçları için üretim yapan aynı zamanda üretim araçlarına sahip kişi olarak ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde ise bu şekilde bir üretim biçiminden bahsetmek mümkün değildir. Bugün için Bauman'ın aktardığı üzere “Werner Sombart'ın yorumladığı gibi, yeni fabrika düzeninin kısmi-insanlara ihtiyacı vardı: Karmaşık bir mekanizma içindeki ruhsuz küçük çarklar.”<sup>147</sup>

---

<sup>143</sup> Zygmunt Bauman, **Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar**, Çev. Ümit Öktem, Sarmal Yayınevi, 1999, s.13.

<sup>144</sup> **A.e.**, s. 13-14. Locke de, Bauman'ın bu ifadesinin bir benzerini 1600'lü yıllarda söylemiştir. Russel'dan aktarımla Locke'nin tam ifadesi şu şekildedir. “Bütün erk ve yasama yetkisinin karşılıklı olduğu, kimsenin kimseden daha çok şeye sahip olmadığı, aynı tür ve sıradan olan yaratıkların aynı doğa çıkarlarına sahip olarak doğmalarından ve aynı yetenekleri kullanmalarından; baş eğmeden, alt aşamaya düşmeden; ... içlerinden birini bir başkasından üstün duruma getirip ona açık açık egemenlik yetkisi vermedikçe herkesin birbirine kulluk etmeksizin yaşamasından daha açık bir şey yoktur”. West'den aktarımla da Locke insanın varlık nedeni ve eylemleri arasında bir amaç olduğunu vurgulayarak “insan, ve genel olarak da, her rasyonel varlık, sadece şu veya bu iradenin keyfi kullanımı için bir araç olarak değil, kendinde bir amaç olarak varolur: O, ister kendisine, isterse başka rasyonel varlıklara yönelmiş olsun, tüm eylemlerinde aynı zamanda hep bir amaç olarak görülmelidir.” demektedir. Koray, **a.g.e.**, s. 70-71. Adam Smith de, iktisat biliminin dayanak noktası sayılan Ulusların Zenginliği isimli eserinde benzer bir yaklaşımla “Sabit sermayenin amacı, emeğin üretim gücünü arttırmak ya da aynı sayıda emekçinin çok daha fazla iş yapmasını mümkün kılmaktır”. diyerek, Locke'nin bireyin varlık amacı açıklamasının bir benzerini Sabit Sermaye'nin varlık amacı ile ilişkilendirmekte ve bunun sonucunda da toplumun genelinin refahının arttığını ifade etmektedir. Bauman'ın da eleştirdiği Liberal düşüncenin dayandığı bu temel ilkeler olmuştur. Adam Smith, **Ulusların Zenginliği**, Çev. Ayşe Yunus, Mehmet Bakırcı, 2. B., İstanbul, Alan Yayıncılık, 1997, s. 234.

<sup>145</sup> Mehmet Tefik Özcan, **İlkel Topumlarda Toplumsal Kontrol: Hukuk Dışı Mekanizmalar ve İlkel Hukuk**, İstanbul, Özne Yayınları, 1998, s. 215.

<sup>146</sup> **A.e.**

<sup>147</sup> Bauman, **a.g.e.**, s.16.

Günümüzde çalışmak sadece temel ihtiyaçları karşılayıp hayatta kalmanın amacı olarak değil aynı zamanda insanın varlık nedeni, uğraşısı olarak da sunulmaktadır. Bunun nedeni, işin, günlük yaşamı düzene sokan bir disiplin getirmesidir.<sup>148</sup> Peabody de, Hıristiyan bir bakış açısıyla “materyalizmin kaçınılmaz ürünlerinden biri de can sıkıntısıdır” demektedir ve materyalist için işin (çalışmanın) can sıkıcı olduğuna değinmektedir.<sup>149</sup>

Sanayi Devrimi'nin oluşum sürecindeki temel unsurlardan olan Liberalizm düşüncesinin temel dayanaklarından olan bireycilik, çeşitli yönlerden eleştirilmektedir.

Bireyciliği temel ilke edinen bir çok liberal düşünür için, bireycilik bencillikten uzak ahlaki bir nitelik taşımasının yanı sıra, özgürlük ile sorumluluğu ve ödev bilincini bir arada bulunduran bir anlayışa sahip olduğunu ifade etmektedir.<sup>150</sup>

Daha da ilginç bir biçimde, Rousseau tarafından, “sosyalizm öğretilerine bilmeyerek yol hazırlayan kişiler olarak” tanımlanan ve çoğu kez “hazzın efendisi” olarak görülen Betham ve taraftarlarının, Liberalizmin temel dayanağı olan bireyciliği, insanın güdülerinde hazzı ön plana çıkararak mutluluk ve haz arasında ilişki kuran ve buna bağlı olarak da uygar bir toplumun güvenlik ve eşitliğin, özgürlükten önce gelmesi gerektiğini ileri süren “daha çok sayıda insan için daha çok mutluluk” temellerine dayanan ahlaki düşüncelerin de Liberalizm içinde değerlendirilmektedir. Betham ve taraftarlarının hazzı ve buna bağlı olarak da mutluluğu esas aldıkları bu anlayışın, Liberalizm'in genel olarak “bırakınız yapınlar – bırakınız geçsinler” olarak tanımlanan temel düşünce yapısından uzak niteliği<sup>151</sup> gerçekten dikkat çekicidir.

---

<sup>148</sup> A.e., s. 61.

<sup>149</sup> Larry Peabody, **Çalışmak Kutsaldır: Hıristiyan Çalışma Hayatı**, Çev: Onur Yöş, İstanbul, Haberci Tanıtım Basın Yayın, 2003, s.7.

<sup>150</sup> Koray, a.g.e., s. 73.

<sup>151</sup> A.e., s. 73-74.

Kültür bölümünde de ifade edildiği üzere, kültürün tanımı ve içeriği oldukça karmaşık, muğlak bir yapı sergilemektedir. Bu bölümde de görüldüğü üzere, bireyin en önemli toplumsal katkısı olarak görülen çalışma kavramı da tıpkı kültür gibi üzerinde bir çok görüş ayrılıklarını bulundurmaktadır.

Çalışma kavramının dil bilimsel olarak değişik dillerde hangi kökten geldiği daha önce belirtilmişti. Tarihsel süreç içerisinde çalışmaya bakış açısındaki değişim ise dikkat çekicidir. Buradaki temel nokta, çalışmanın kavram olarak tamamen iyileşmemesi, bakış açısına bağlı olarak farklılaşmamasıdır.

Çalışma kavramının günümüzdeki kullanımı, kişinin belirli bir bedel karşılığı bedensel ve/veya zihinsel işgücünün bir başkasının isteği doğrultusunda üretici güç olarak kullanılması ile ilgilidir.

Marx, bu ilişkinin, karşılıklı çıkar ilişkisinden kaynaklandığını söylemektedir. Marx'a göre<sup>152</sup>,

“Sermayenin çıkarları ile işçilerin çıkarlarının bir ve aynı çıkarlar olduğunu söylemek, sermaye ile ücretli emeğin bir ve aynı ilişkinin iki yanı olduklarını söylemektir yalnızca. Biri ötekinin sonucudur, tıpkı tefeci ile borç alanın karşılıklı olarak birbirini yaratmaları gibi.”

Demek ki Marx, ücretli emek tanımlamasıyla ücretsiz emek de olduğunu ya da olabileceğini belirtmekte, aynı şekilde sermayenin çıkarları ile ücretli işçilerin çıkarlarının birbirlerini yarattıklarını ifade etmektedir.

Bu ilişkiyi açıkladıktan sonra, Marx, aslında bu ilişkinin çıkarların çatışması olduğunu ifade etmekte ve “Ücret ve kar birbirleriyle ters orantılıdır. Emeğin payı, yani ücret düştüğü ölçüde, sermayenin payı, yani kar yükselir, ve [tersi]. Ücret düştükçe kar yükselir; ücret yükseldikçe kar düşer.”<sup>153</sup> demektedir.

---

<sup>152</sup> Marx, **a.g.e.**, s. 36.

<sup>153</sup> **A.e.**, s. 40.

Buraya kadar anlatılanlar, bu çalışmanın bütününde de eleştirildiği üzere, sosyal bilimlerin Batı'dan ithal edilmişliğinin bir sonucudur. Konu ile ilgili çalışmalar ve ulaşılabilen kaynakların büyük bir çoğunluğu bu düşünce yapısını yansıtmaktadır. Avrupa ve Amerika'da yapılan çalışmaların evrensel gerçek gibi sunulması ve uygulanma girişimleri, bu çalışmada da ifade edildiği üzere her toplumda aynı etkiyi ve sonucu vermemektedir.

#### 1.2.4. Çalışma Biçimleri

Her sınıflı toplumun sınıfları arasındaki sosyal çelişkiyi betimleyecek şekilde farklılaşan ve çelişkinin aralarındaki ilişkilerden kaynaklandığı sınıflardan (Örneğin, Köleler – Köle Sahipleri, Serfler – Toprak sahipleri ve Proleterler – Burjuvalar) hareket ettiği düşüncesi<sup>154</sup> ile çalışma biçimlerinden bahsederken çalışmayı temelde iki farklı ayırma tabi tutmak mümkündür: “Bir ücret karşılığı olmaksızın çalışma” ve “Bir ücret karşılığı çalışma”.

Bu ayırıda dikkat edilmesi gereken başlıca unsurlardan biri, çalışmanın pratikteki anlam bakımından bir ücret karşılığı olup olmaması yönündeki ayırımdır. Bağımlı olup olmamaya göre de yapılabilecek bu ayırım, ne var ki, birbirlerinin yerine kullanılamamaktadır. Bu nedenle, bu iki ayırımı dikkatlice incelemek gerekmektedir.

Çalışmanın bugünkü anlamı bir ücret karşılığı çalışmadır. Ancak, bu ayırım, tarih boyunca ve günümüzde de bu kadar kesin değildir. Zira, bugün Batı toplumlarında bir çalışanın ücret alıp almadığı bağımlı çalışan olup olmadığını belirlerken, tarih boyunca ve Batı toplumları dışındaki toplumlarda, ücret bağımlılık ile olan ilişkisini yitirmekte, ücret konuşulmasa dahi, belirgin bir bağımlılık unsurunun ücret dışındaki nedenlerle ortaya çıktığı görülmektedir.

---

<sup>154</sup> Y. Zubritski, V. Kerov, Mitropolski, **Kapitalist Toplum**, çev. Sevim Belli, Ankara, Sol Yayınları, t.y., s. 19-22. Bu ayırım ve ücretli aydınların kalabalıklaşması ve giderek işçi sınıfına yaklaşması ile ilgili detaylı bilgi için Bkz. **A.e.**



Çalışan kişinin bir ücret ya da başka bir ödeme karşılığı olmaksızın çalışması kabaca beş farklı durum söz konusudur.

Birinci durumda kişi kendisinin ve/veya ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, bir başkasına bağımlı olmaksızın çalışmaktadır. Diğer bir deyişle, kişi, tarlasını sürerken ya da avlanırken kendisinin ve/veya ailesinin hayatta kalabilmesi ya da bu çabayı gösteren diğer aile fertlerine yardımcı olmak için (örneğin ev hanımlığı) emek sarf etmektedir. Burada, daha önce de belirtildiği üzere Özcan'ın bahsettiği ilkel toplumlardaki çalışma biçimi vardır.

İkinci durumda kişi “köle” olarak çalışmaktadır. Eski çağlarda yaygın olan bu uygulamaya göre kişi emek-gücü nedeniyle alınıp satılabilmektedir. Köle olarak çalışan kişinin temel varlık nedeni sahibi yararına üretim yapabilmesidir. Bunun karşılığında da ancak hayatta kalacak kadar yiyeceğe hak kazanmaktadır.

Üçüncü durumda kişi, feodal düzende çalışan bir “serf” olarak ortaya çıkmaktadır. Burada, toprağın sahibi adına çalışma söz konusudur. Üretim, toprak sahibi ile bölüşülmektedir.

Dördüncü durum , “Hobi” olarak adlandırılabilen çalışmadır. Kişi, kendisini tatmin etmek üzere yemek pişirmek, resim yapmak, çiçek yetiştirmek gibi çeşitli uğraşlarda bulunmaktadır.

Beşinci durumda ise, kişinin ücret ya da gelir karşılığı, bir başkası için çalıştığı durumdur.

Yukarıda belirtilen ve kabaca tasnife tutulan bu beş tip çalışma ilk dördünün ücret karşılığı olmadığı gerekçesiyle beşinciden kesin çizgilerle ayrıldığı iddia edilebilir. Ancak, gerçekten aralarındaki fark bu kadar kesin midir?

Dewey'in şu sözleri, ücret karşılığı olmaksızın yapılabilecek bir ayırım için bağımsız çalışmanın niteliği hakkında bir fikir verebilir:<sup>155</sup>

“...Amerika’da çiftçileri yüceltmek, ...Manga Charta’yı ve Stuart’ların zorbalığına karşı savaşlarına bağlı bütün erdemleri özünde toplayan zorlu “Yeomanry” sınıfına yakıştırmak kolay oldu. Çiftçiler kimseye yüz suyu dökmeyen, kendi kendine yetinen, bağımsız bir sınıftı; çünkü onlar ne geçimleri, ne de düşünceleri bakımından başkalarına bağımlıydılar: Kendi çiftliklerini ellerinde tutuyor ve işletiyorlardı”.

Tanım, ücretten bağımsızlık unsuru göz önünde tutularak yapıldığında ortaya çıkan sonuç, ücretin baz alınarak yapılan sınıflamaya göre, yukarıda kabaca ana hatları çizilen çalışma biçimleri Tablo VI’da belirtildiği gibi sınıflandırılabilir.

**Tablo VI. Çalışma Biçimlerini Ücrete (Gelire) Göre Sınıflama**

<b>Ücret Karşılığı Olmaksızın Çalışma</b>	<b>Ücret Karşılığı Çalışma</b>
- Kendisi ve/veya Ailesi İçin Çalışma - Köle - Serf - Hobi	- Ücretli Çalışan (İşçi, Memur, vb gibi.) - Zanaatkar

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, çalışma kavramı bağımlılık esasına göre değerlendirildiğinde ise Tablo VII’de belirtildiği gibi değişmektedir:

**Tablo VII. Çalışma Biçimlerini Bağımlılık Esasına Göre Sınıflama**

<b>Bağımsız Çalışma</b>	<b>Bağımlı Çalışma</b>	<b>Bağımsız Çalışmak Amacıyla Bağımlı Çalışma</b>
- Kendisi ve/veya Ailesi İçin Çalışma - Hobi - Zanaatkar	- Ücretli Çalışan (İşçi, Memur, vb gibi.) - Köle - Serf	-Usta (Zanaatkar) olmak için çırak ve kalfa olarak çalışma.

Her iki tablo da, çalışma biçimlerini içermekle birlikte, hangi kritere göre değerlendirildiklerine göre içerik açısından değişiklik göstermektedir. Bu nedenle,

<sup>155</sup> Dewey, a.g.e., s. 29.

neyin ya da nelerin çalışma olarak düşünülmesi ile ilgili çalışma hakkındaki çeşitli görüşleri belirtmekte yarar bulunmaktadır.

Literatürden örnek vermek gerekirse, Grint'in ifadesiyle "geleneksel olarak çalışmaya dönüşümcü kapasite, yani doğayı değiştiren bir faaliyet olma özelliği yüklenmiştir."<sup>156</sup> Diğer yandan Çakır'a göre "çalışma kavramı, genel olarak, insanın bedensel veya ussal güçlerini kullanarak işlerini belirli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir biçimde yürütebilmesini ifade eder".<sup>157</sup>

Yukarıda bahsedilen bütün tanımlar aslında muğlaktır. Çakır'ın ifadesi temel alındığında tamamen kişisel nedenlerle (örneğin göz zevki) bahçe işleri yapmak çalışma olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusuna açıklık getirememektedir. Bu, bugün "Hobi" olarak kullanılan kavram ile de örtüşen bir açıklamadır. Diğer yandan çalışma kavramını "ücret karşılığı çalışma" olarak ele alındığında ise, kendi tarlasında çalışarak kendisinin ve/veya ailesinin ihtiyaçlarını karşılayan kişilerin de çalışmıyor kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle Grint'in de Joyce'dan aktardığı gibi "çalışma"nın içinde gizli olan ve ifade edilen anlamlar o kadar çeşitlidir ki, ödemeli çalışma olarak geleneksel çalışma modelimiz "normal" olarak alınmamalıdır."<sup>158</sup> Bu nedenle, yine Grint'in ifadesiyle "belirli bir hareketin çalışma, boş vakit, ikisi birden ya da hiçbiri olarak yapılması, var olan zamansal, mekansal ve kültürel şartlarla sıkı sıkıya ilişkilidir."<sup>159</sup> Gorz da bu noktada Grint gibi düşünmekte ve çalışmayı anlamsal olarak "kapitalist toplumdaki çalışma" ve "antik dünyadaki çalışma" olarak iki kısma ayırmaktadır.<sup>160</sup> Gorz'a göre "...kapitalist toplumdaki çalışma ile antik dünyadaki çalışma arasında temel bir farklılık vardır: Birincisi kamusal alanda gerçekleştirilirken ikincisi özel alana hapsedilmiş kalır."<sup>161</sup> Yine benzer şekilde Bremond ve Geledan çalışmayı üç farklı anlamda ifade etmektedirler: Dar anlamda, ara anlamda ve ekonomik anlamda. Bremond ve

---

<sup>156</sup> Grint, **a.g.e.**, s. 8.

<sup>157</sup> Özlem Çakır, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler: İşkoliklik, Çalışma Yaşamında Bağlılık, Birey ve İş, İşe Bağlılık**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001, s. 175.

<sup>158</sup> Grint, **a.g.e.**, s. 9.

<sup>159</sup> **A.e.**, s. 7.

<sup>160</sup> André Gorz, **İktisadi Aklın Eleştirisi**, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1995, s. 27.

<sup>161</sup> **A.e.**

Geledan'a göre "çalışma" dar anlamda ödüllendirilme özelliği ile ifade edilmektedir. Ara anlamıyla çalışma kavramını "başkası için değerli olan bir şeyler üreten bir etkinliktir" olarak ifade etmektedirler. Ekonomik anlamda çalışmayı da "çalışanların tümünün üretken etkinlikleri" olarak tanımlamaktadırlar.<sup>162</sup> Savoter ise çok kısa bir tanım vermekte çalışmanın oyun ya da sanat gibi hoş giden uğraşlardan *zorunluluk ilkesi ile ayrıldığını* ifade etmektedir.<sup>163</sup> Savoter'in çalışmaya yüklediği anlam çok kısa olmakla beraber bir ücret karşılığı çalışan ile ücret karşılığı olmaksızın ailesi için yemek pişiren, temizlik yapan ya da kendisini ve/veya ailesini doyurmak için tarlayı süren kişileri de kapsamı yönünden önemlidir.

Endüstrileşmenin ilk dönemlerinde kol gücüne ihtiyaç duyulduğu bilinen bir gerçektir. Belirli bir işin belirli bir parçasında sürekli tekrarlanan işleri yapan işçilerden günümüzün uzmanlaşılın mesleklerine geçilmiştir.

Günümüzde uzmanlaşılın çalışma meslek olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumda mesleki bilgi ve uzmanlaşma "meslek" adı altında kesin çizgilerle insanları (çalışanları) ayırmış bulunmaktadır. Sağlık sorunuyla ilgili bir sorun doktorların, hukuk hukukçuların, eğitim eğitimcilerin konusu haline gelmiş, diğer bir deyişle çağımızda toplumumuz profesyonellerin etkisine girmiştir. Bu noktadan hareketle sosyoloji bilimine bağlı bir alt dal olan "meslek sosyolojisi" ortaya çıkmıştır. İlk defa, geniş bir biçimde, Durkheim tarafından 1930'lu yıllarda ele alınmıştır. Bu yeni disiplin içinde çalışmaların esasını gelişmiş ülkeler oluşturmuş, gelişmekte olan ülkeler konu edilmemiştir.<sup>164</sup>

Buna bağlı olarak, "gelişmekte olan ülkelerin endüstrileşme süreçleri ile tarihsel özellikleri üzerinde yeteri kadar durulmadığı için bu ülkelerde profesyonel

---

<sup>162</sup> J. Bremond ve A. Geledan, **İktisadi ve Toplumsal kavramlar Sözlüğü**, çev. E. Özkök, İstanbul, Remzi Kitapevi, 1981, s. 168'den Bozkurt, **a.g.e.**, s.16.

<sup>163</sup> F. Savoter, **Gençlerle Politika Üzerine**, çev. Ş. Karadeniz, İstanbul, İletişim Yayınları, 2000, s. 100'den aktaran aktaran Bozkurt, **a.g.e.**, s.17.

<sup>164</sup> Zafer Cihrinlioğlu, **Meslekler ve Sosyoloji**, Çev. Ve Ed. Zafer Cihrinlioğlu, Ankara, Gündoğan Yayınları, 1996, s. 7-8.

grupların farklı şekillerde gelişebileceği olgusu meslekler sosyolojisi literatüründe yeterli bir biçimde ortaya”<sup>165</sup> konulamamıştır.

### 1.3. Çalışma İlişkileri

Çalışma ilişkileri kavramı Makal tarafından, “işgücü içerisinde farklı statüler arasında kurulan ilişkiler”<sup>166</sup> olarak tanımlanmaktadır.

Uygulamada, “Çalışma İlişkileri” denildiğinde “Endüstri İlişkileri” kavramının anlaşılmasına ve “Endüstri İlişkileri” kavramının yaygın olarak kullanılmasına rağmen, kavramsal içerik açısından “Endüstri İlişkileri”, “Çalışma İlişkileri”nin kapsamına ulaşmamaktadır.

Endüstri ilişkileri, günümüzde ücretli çalışanlar ile bu kişileri çalıştıranlar arasındaki ilişkileri ele almaktadır. Bu nedenle, örneğin, feodal üretim ilişkilerindeki derebey - serf arasındaki ilişki “endüstri ilişkileri”nin konusu içinde değerlendirilmemelidir; zira, “...her endüstri ilişkisi bir çalışma ilişkisidir. Endüstri ilişkileri setine ait olan her eleman, çalışma ilişkileri setine de aittir. Ama her çalışma ilişkisi, bir endüstri ilişkisi değildir.”<sup>167</sup>

Diğer yandan kavramların kelime karşılıklarından hareketle endüstri devriminin 18. yüzyılda başladığı ve ücretli çalışanların, işçi sınıfı olarak tanımlanan yeni bir toplumsal sınıf içerisinde değerlendirildikleri düşünüldüğünde çalışma ilişkilerinin hem tarihsel hem de toplumsal olarak daha geniş bir kapsamı olduğunun kabul edilmesi ve yine Makal’ın ifadesiyle, “sadece ücretlilerle işverenler arasındaki

---

<sup>165</sup> A.e., s. 8.

<sup>166</sup> Ahmet Makal, **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920: Türkiye’de Çalışma İlişkileri Tarihi**, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1997, s. 32.

<sup>167</sup> A.e., s. 33.

değil, daha geniş anlamda, tüm işgücü statüleri arasındaki ilişkileri inceleyen bir disiplin olarak<sup>168</sup> ele alınması gerekmektedir.

Konuya evrensel bir geçerlilikle yaklaşmak kuşkusuz yanlıtıcı olacaktır. Zira, kapitalist çalışma ilişkilerinin taşıyıcısı olan püriten anlayış yine kapitalist ekonomik düzenin ihtiyaçları ve beraberinde getirdiklerinin sonucunda yerini hedonizme terk etmekte ve bir çelişki doğurmaktadır. Bu değişimin, endüstrileşmesini tamamlamış ve post-endüstrileşme olarak tanımlanan aşamaya geçmiş ülkeler açısından geçerliliği bulunmaktadır.

Endüstri devrimi ile birlikte bu ilişkilerde devlet müdahalesinin belirgin bir ağırlığının ortaya çıktığı, buna ek olarak da sanayi devrimin hemen sonrasında gelişen “ludizm” hareketleri gibi tahrip edici hareketler ve Robert Owen gibi hümanist fabrika sahiplerinin çabaları ile de işçilerin ağırlaşan çalışma şartlarına karşı gösterdikleri dağınık ve yıkıcı tepkilerinin örgütlü ve yapıcı hale getirme çabalarının da olduğu bir dönem olarak tarihe geçtiği görülmektedir. Sendikalaşma çabaları olarak adlandırabilecek bu dönem işçilerin kolektif bilince ulaşmalarında bir ilk değildir. Daha önceki dönemlerde de lonca ve benzeri örgütlerin olduğunu görülmektedir. Ancak bu örgütler toplumsal farklılıklar göstermekle birlikte temelde aynı mesleği yapanları kapsar niteliktedir. Oysa endüstri devrimin hemen sonrasında ortaya çıkan sendikalaşma hareketi sınıf bilincinin olduğu bir harekettir. Zira daha önceki örgütlenmelerde çırak, kalfa ve usta aynı yapı içerisinde yer almakta ve ustalar işveren konumunda bulunmaktadır. Oysa Endüstri Devrimi sonrasında işveren belirgin bir biçimde bu yapıdan ayrılmaya başlamıştır.

#### **1.4. Hofstede’de Kültür Modeli**

Neoklasik iktisadın, uzun yıllardan beri etkili olan insanı ve davranışlarını, toplumun kültürel yapısını umursamaz tavrına karşı, Hofstede çok önemli bir

---

<sup>168</sup> A.e., s. 34.

araştırmaya imza atmıştır. Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu kırk ülkedeki IBM çalışanları arasında yapmış olduğu araştırmada (1980) Hofstede dört temel boyut üzerinde çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bunlar, “bireycilik – toplulukçuluk” (individualism – collectivism), “güç odağı” (power distance), “belirsizlikten kaçınma” (uncertainty avoidance) ve “erkek – dişi” (masculinity – femininity)’dir.

Hofstede’in araştırmasının temel dayanak noktalarından biri, toplumların bu dört kültürel boyutu mutlak kesinlikte değil, çeşitli derecelerde yaşadığı yönündedir. Diğer bir deyişle her toplumda bu kültürel boyutların çeşitli derecelerdeki birleşiminden kaynaklandığı yönündedir. Örneğin, bireycilik – topluluk davranışıyla ilgili olarak, Williams, benzer bir açıklama yapmakta ve modern anlamdaki bireysellik anlayışının ortaçağın sosyal, ekonomik ve dini düzenindeki bozulmanın bir sonucu olabileceğini ifade etmektedir.<sup>169</sup>

“Bireycilik – toplulukçuluk” kavramı temel olarak bireyin kendini nasıl konumlandığı ile ilgilidir. Bireycilik, kişinin kendisini toplumdan bağımsız görmesi, toplulukçuluksa toplumun bir parçası olarak tanımlamasının bir sonucudur. Buradaki önemli nokta, bazı toplumlarda birey kendisini ailesinin ya da başka bir topluluğun bir parçası olarak gören geniş bir yelpazede konumlandırabilmesidir. En yüksek bireyciliğin<sup>170</sup> yaşandığı ülkeler olarak ilk beş sırayı, sırasıyla “1. A.B.D., 2. Avustralya, 3. İngiltere , 4. Kanada ve Hollanda ve 5. Yeni Zelanda” almıştır. Toplulukçuluğun en yüksek olduğu toplum ise en yüksekten itibaren ilk beş sırayı, “1. Guetamala, 2. Ekvador, 3. Panama, 4. Venezuela ve 5. Kolombiya” almıştır. Türkiye bireycilikten toplulukçuluğa doğru yapılan bu elli üç ülkelik sıralamada yirmi sekizinci sırada yer almıştır.<sup>171</sup> Diğer bir deyişle, Hofstede’in araştırmasına göre Türk kültürü, bireyciliği ve toplulukçuluğu bir arada, dengeli bir şekilde bünyesinde barındırmakta; hem bireyci, hem de toplulukçu özellikler sergileyebilmektedir. Bu boyutla ilgili verilerin en ilginç noktası İngiltere ile eski sömürgeleri olarak tanımlanabilecek ülkelerin en yüksek bireyciliğin yer aldığı

---

<sup>169</sup> Williams’dan aktaran Bock, **a.g.e.**, s. 372.

<sup>170</sup> Bireycilik, bir çok araştırmacı tarafından sıklıkla Hedonizm ile ilişkilendirilmektedir.

<sup>171</sup> Geert Hofstede, **Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations**, 2. B., Sage Publications, 2001, s. 215.

ülkeler olması, İspanyol geleneğinin bir devamı olan<sup>172</sup> Güney Amerika ülkelerinin de en yüksek toplulukçuluğun yaşandığı ülkeler olarak ortaya çıkmasıdır. Bireyci ve toplulukçu kültürlerin genel özellikleri Tablo VIII’de özetlenmiştir.

**Tablo VIII. Toplulukçu<sup>173</sup> ve Bireycilik Yönünden Kültürler Arası Farklar**

<b>Toplulukçu Kültürler</b>	<b>Bireyci Kültürler</b>
İnsanlar geniş ailede dünyaya gelirler	İnsanlar çekirdek ailede dünyaya gelirler
Kimlik, kişinin ait olduğu toplumsal gruba bağlıdır	Kimlik, bireye bağlıdır
Çocuk, “biz” kavramına dayalı düşünmeyi öğrenir	Çocuk, “ben” kavramına dayalı düşünmeyi öğrenir
Uyum, ön planda tutulur, çatışmadan kaçınılır	Aklımdan geçeni söylemek dürüst bir kişinin özelliğidir
Yüksek içerikli iletişim	Düşük içerikli iletişim
Eğitimin amacı, bir şeyin nasıl yapılacağını öğrenmektir	Eğitimin amacı, nasıl öğrenileceğini öğrenmektir
Diploma, yüksek statü gruplarına girmeyi sağlar	Diploma, ekonomik değeri ve/veya benlik saygısını artırır
İşveren-işçi ilişkileri ahlaki temellere dayanır	İşveren-işçi ilişkileri sözleşme ve karşılıklı çıkara dayanır
İşe alma ve terfi, işçinin içinde yer aldığı gruba göredir	İşe alma ve terfi yetenek ve kurallara göredir
İlişkiler görevden önce gelir	Görev ilişkilerden önce gelir
Örgütle psikolojik ilişki <sup>174</sup>	Örgütle çıkar ilişkisi

**Kaynak:** Mehmet Şişman, **Örgütler ve Kültürler**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002, s. 64.

“Güç aralığı” kavramı ise toplumlarda kişiler arası güç dengesi ve denge sonucu ortaya çıkan ilişkilerin ne şekilde algılandığı üzerinde durmaktadır. Güç aralığı geniş olan ülkelerde ünvan, statü gibi unsurlar lehine bir dengesizlik söz konusu iken, güç aralığı dar olan ülkelerde farklı statü ve ünvandaki kişilerle ilişki kurulmasının daha kolay olduğu görülmektedir. Güç aralığı geniş toplumlar arasında ilk beş sırayı “1.Malezya, 2.Panama, 3.Guetemala, 4.Filipinler ve 5. Meksika ve Venezuela” alırken, güç aralığı dar olan toplumlar arasında ilk beş sırayı “1. Avusturya, 2. İsrail, 3. Danimarka, 4. Yeni Zelanda ve 5. İrlanda” almaktadır. Türkiye en geniş güç aralığından en dar güç aralığına doğru yapılan elli üç ülkelik bu

<sup>172</sup> Şunu belirtmek gerekir: Bu ülkeler eski İspanyol sömürgesidirler. İspanya, bu sıralamada 20. olmuştur. İspanyol kültürünün yerel kültürle harmanlanması (kültürleşme) sonucunda böyle bir sonucunda ulaşıldığına ilişkin yapılacak yorum yanlış olmayacaktır.

<sup>173</sup> Tablonun aktarıldığı özgün kaynakta toplumcu olarak geçen bu kelime, sosyolojik olarak doğru bir tercih olmasına rağmen, literatürde daha çok toplulukçu olarak kullanılmaktadır.

<sup>174</sup> A.e., s. 63’deki açıklamalar doğrultusunda düzeltilmiştir.



sıralamada on sekizinci sırada yer almıştır.<sup>175</sup> Diğer bir ifadeyle, Türk kültürünün ortalamadan daha geniş bir güç aralığına sahiptir. Diğer bir ifade ile Türk kültüründe güç önemli bir yere sahiptir. Dar ve geniş güç aralığının genel özellikleri Tablo IX’da özetlenmiştir.

**Tablo IX. Güç Aralığı Yönünden Kültürler Arası Farklar**

Güç Aralığı Düşük	Güç Aralığı Yüksek
İnsanlar arası eşitsizlik asgariye indirilmelidir	İnsanlar arası eşitsizlik beklenir ve istenir
Güçlü ve güçsüz insanlar arasında birbirine bağımlılık vardır ve olmalıdır	Güçsüz olanlar, güçlü olanlara bağımlı olmalıdır
Ana-babalar çocuklarına eşit davranır	Ana-babalar çocuklarına itaati öğretir
Çocuklar, ana-babalarına eşit davranır	Çocuklar, ana-babalarına saygılı davranır
Öğretmenler kişisel olmayan gerekçeleri aktaran uzmanlardır	Öğretmenler, kişisel bilgilerlerini aktaran gurulardır
Sınıf içinde ilk adım öğrenciden beklenir	Sınıf içinde ilk adım öğretmenden beklenir
Öğrenciler, öğretmenlerine eşitleri olarak davranır	Öğrenciler, öğretmenlerine saygıyla davranır
Merkeziyetçilikten uzaklaşma önemlidir	Merkeziyetçilik ön plandadır
Üstlerle astlar arasında maaş farkı azdır	Üstlerle astlar arasında maaş farkı fazladır
Astlar danışılmayı bekler	Astlar ne yapacaklarının söylenmesini bekler
İdeal patron, becerikli demokrattır	İdeal patron, iyiliksever, otokrat ve babacandır
İmtiyaz ve statü sembolleri onaylanmaz	Yöneticiler için imtiyaz ve statü sembolleri beklenir

**Kaynak:** Mehmet Şişman, **Örgütler ve Kültürler**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002, s. 68.

“Belirsizlikten kaçınma”, bireylerin belirsizlik karşısındaki tepkilerini ölçmektedir. Bu kavram başka bir bakış açısıyla çalışma yaşamındaki değişimin nasıl karşılandığı üzerinde durmaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda çalışma yaşamındaki değişiklikler ve yenilikler hoş karşılanmazken, belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlarda çalışma yaşamındaki değişiklikler ve yenilikler anlayışla karşılanmaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın en yüksek olduğu ülkeler arasında ilk beş sırayı, “1. Yunanistan, 2. Portekiz, 3. Guetamala 4. Uruguay ve 5. El Salvador” alırken, belirsizlikten kaçınmanın en az yaşandığı ülkeler arasında ilk beş sırayı, “1.Singapur, 2. Jamaika, 3. Danimarka, 4.

<sup>175</sup> Hofstede, a.g.e., s. 87.

İsveç ve Hong Kong ve 5. İngiltere ve İrlanda” almıştır. Türkiye belirsizlikten en çok kaçınmadan belirsizlikten en az kaçınmaya doğru yapılan sıralamada on altıncı sırada yer almıştır.<sup>176</sup> Hofstede’in bulgularına göre Türk kültürü belirsizlikten kaçınmayı daha fazla tercih etmektedir. Tablo X, belirsizlikten kaçınma hakkında genel bir bilgi vermektedir.

**Tablo X. Belirsizlikten Kaçınma Yönünden Kültürler Arası Farklar**

<b>Belirsizlikten Kaçınma Az</b>	<b>Belirsizlikten Kaçınma Fazla</b>
Yaşamda belirsizliğe olağan, olumlu yaklaşma	Yaşamda belirsizliğe olumsuz yaklaşma
Olayları olağan karşılama	Olup bitenler karşısında tedirginlik
Düşük düzeyde stres	Yüksek düzeyde stres
Çatışma ve rekabetten yararlanma	Çatışma ve rekabetten kaçınma
Toplumsal normlardan sapmalara hoşgörü	Toplumsal normlardan sapmaları tehlikeli görme
Gençlere olumlu yaklaşma	Gençlere ihtiyatla yaklaşma
Risk almaktan kaçınmama	Risk almaktan kaçınma
Yazılı kurallar az	Yazılı kurallar fazla
Kurallara uyulmuyorsa kurallar sorgulanmalıdır	Kurallara uyulmuyorsa bireyler sorgulanmalıdır
Esnek yapılanma	Katı yapılanma
Farklılık ve çeşitlilik olağandır	Olabildiğince standartlaşma tercih edilmelidir
Temel stratejiler ön plandadır	Ayrıntılar ön plandadır
Örgütte işgücü devri yüksek	Örgütte işgücü devri düşük
Yeni görüşlere ilgi	Yeni görüşlere ilgisizlik

**Kaynak:** Mehmet Şişman, **Örgütler ve Kültürler**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002, s. 66.

Hofstede’in araştırmasında son olarak toplumları “erkek - dişi” olarak değerlendirilmiştir.<sup>177</sup> Erkeksi değerlere önem veren toplumlarda bireyler güç ve başarıyı ön planda tutmakta ve uyuşmazlıkları tartışma yoluyla çözümlenmeyi tercih etmektedirler. Bu toplumlarda kadın ve erkek rolleri arasında kesin bir ayırım bulunmaktadır. Dişi değerlerin ön planda tutulduğu toplumlarda ise kişiler arası uyum ve anlaşma daha fazla önemsenmektedir. Mutluluk ve kişiler arası huzur, başarı ve güç elde etmekten daha ön planda tutulmaktadır. Bunun sonucu olarak anlaşmazlık tartışma ve bunun bir sonucu olan çatışmadan uzak durulması tercih

<sup>176</sup> Hofstede, **a.g.e.**, s. 151.

<sup>177</sup> Hofstede, bu ismi antropolojik nedenlerle verdiğini ifade etmektedir. Geert Hofstede, **Masculinity and Femininity**, Sage Publications Inc., 1998, s. 10.

edilmekte ve sorunlar örtbas edilmektedir. Yüksek erkeksi değerlerin bulunduğu toplumlar arasında ilk beş sırayı, “1.Japonya, 2.Avusturya, 3. Venezüela, 4 ve 5. İtalya ile İsviçre” almaktadır. Yüksek dişi değerlerin bulunduğu toplumlar arasında da ilk beş sırayı “1. İsveç, 2. Norveç, 3.Hollanda, 4. Danimarka ve 5. Kosta Rika ile (eski) Yugoslavya” almaktadır. Yüksek erkeksi değerlerin bulunduğu toplumlardan yüksek dişi değerlerin bulunduğu toplumlara doğru yapılan sıralamada Türkiye otuz ikinci sırada yer almıştır.<sup>178</sup> O halde, Hofstede’in bulgularına göre Türk kültüründe dişi yapı biraz daha baskındır.

Hofstede’e göre, eğer bir toplumda girişimcilik ruhu, para elde etme hırısı ve maddecilik egemen değerler, insana verilen değer önünde ise bu toplumda erkeksi kültür, eğer odak noktasında insan ilişkileri, insana önem vermek yaşamın genel niteliğini önde tutmak yaygın ise o zaman dişi kültürün baskın olduğu anlaşılmaktadır.<sup>179</sup> Erkek kültürler dişi kültür arasındaki farklar Tablo XI’de özetlenmiştir.

**Tablo XI. Erkek Kültür ve Dişi Kültür Arasındaki Farklar**

<b>Erkek Kültür</b>	<b>Dişi Kültür</b>
Saldırgan Yükselme tutkusuna sahiptir Atletik ve yarışmacıdır Egemen ve baskıcı tavır takınır Kendine güvenir Bağımsızdır Tavır koyucudur.	Şefkatli ve merhametlidir. Çocuklara karşı sevgi doludur Empati güçlüdür, halden anlar, başkalarını düşünür. Sıcak davranma

**Kaynak:** Selami Sargut, **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, 2. B., Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 2001, s. 175’ten yararlanılarak hazırlanmıştır.

Hofstede’in yukarıda bahsedilen çalışması 30 yıllık bir çalışma olması nedeniyle değişen dünya koşullarını içerip içermediği bir tartışma konudur. Bununla beraber çok geniş çaplı bir araştırma olması nedeniyle işletme ve psikoloji literatüründe halen en çok sözü edilen araştırmalardan biridir.

<sup>178</sup> Hofstede, **Culture’s Consequences**, s. 286.

<sup>179</sup> Sargut, **a.g.e.**, s. 175.

Hofstede'in ulaştığı sonuçların günümüz Türk toplu açısından sorgulanması gerektiği Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu'nun 1991'de yaptıkları çalışma sonucunda da ortaya konmaktadır; zira bu çalışmaya göre Türkiye seksenli yıllarda başlayan dışa açılma uygulamaları sonucunda değerler açısından ciddi değerişimlere uğramıştır. Hofstede'in çalışmasına getirilen diğer bir eleştiri ise örnekleme üzerindedir. IBM alışanlarının, ülkenin genelindeki değer yargılarını yansıtıp yansıtamayacakları sorgulanmaktadır. Diğer yandan, bireylerden alınan bilgilerin toplumsal düzeyde genelleştirilmesinin metodolojik bir sorun olan ekolojik yanılığya neden olduğu konusunda da eleştirilmekte, bireylerden toplanan verilerin değerlendirilmesinde kültürü yansıtan diğer kaynaklardan da (rneğin, ocuk hikayeleri, atasözleri gibi) yararlanılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>180</sup> ki, bu haklı bir eleştirdir; zira, en basit rneği ile ve Herder'in de belirttiği üzere halk şarkıları "halkın arşividir".<sup>181</sup> Bununla beraber, Hofstede'in çalışmasının çalışma ortamı ve çalışma davranışlarına yönelik araştırmalara ve çalışmalara katkısı büyüktür.

---

<sup>180</sup> Aycan, **a.g.e.**, s. 25.

<sup>181</sup> Herder'den aktaran Peter Burke, **Yeniçağ Başında Avrupa Halk Kültürü**, ev. Gktağ Aksan, Ankara, İmge Kitapevi Yayınları, 1996, s. 106.

## II. KÜLTÜR-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Bu çalışmanın başlığını oluşturan “Kültür – Çalışma İlişkileri” iki anlamlı olarak ele alınmakta ve incelenmektedir. Birinci anlam olarak, kültür ile çalışma arasındaki ilişki, ikinci anlam olarak da kültür ve çalışma ilişkileri arasındaki ilişki ele alınmakta ve incelenmektedir. Çalışmanın içerisinde çalışma kavramının kültür penceresinden ele alınışında bireysel inceleme ön planda iken, çalışma ilişkilerinin ele alınışı da toplumsal nitelikler açısından olmaktadır.

Kültür-Çalışma İlişkileri, deyim yerindeyse, iç içe geçmiş sayılması gereken ilişkilerdir. Bir toplumun kültürüne bakarak o toplumdaki “çalışma”ya bakışı hakkında kanaat sahibi olmak; yahut aynı toplumun egemen çalışma normlarına bakarak o toplumun genel kültür dokusu hakkında kanaat sahibi olmak mümkündür. Ancak, kanaata nazaran bilginin ayrıntılı, analitik ve gerekçeli bir çaba olduğu düşünüldüğünde, kültür ve çalışma kavramlarına deyim yerindeyse, sadece “bakma” ile yetinilemeyeceği, bunların bir bilimsel disiplin perspektifinden analiz edilmeleri gerektiği savunulabilir. Bu tezin temel gerekçesi anılan husustur. Örneğin, Boulding’in ifadesiyle<sup>182</sup>,

“Herşeyden önce, iktisadi faaliyetin insan unsuru, sosyokültürel çevreden sağlanır. İnsan, iktisadi faaliyetin hem süjesi (öznesi) hem de amacıdır. İktisadi faaliyetin süjesi olarak insan bilgi, beceri ve motivasyon gibi en önemli üretim girdilerinin taşıyıcısıdır.”

Çalışmanın yapıldığı yer, sosyal ilişkilerin bulunduğu, yaşandığı bir alandır. Buradan hareketle işyerinde, çalışanlar ve işverenler, yöneticiler, aralarındaki ilişkiler incelenmeye değer bulunmuştur. Ancak, çalışma yaşamına ilişkin incelemeler daha çok iş tatmini, uyum ve buna bağlı olarak da verimlilik üzerinde durmuşlardır.<sup>183</sup>

---

<sup>182</sup> Boulding’den aktaran Sabri Orman, **İktisat, Tarih ve Toplum**, İstanbul, Küre Yayınları, 2001, s. 143.

<sup>183</sup> Silah, **a.g.e.**, s.1-3.

Çalışma kavramının, günümüzdeki kullanımının ve kapsamının kapitalizm ile birlikte ortaya çıktığından önceki bölümde bahsedilmişti. Kültür – çalışma ilişkilerini açıklanması amaçlanan bu bölüme, kapitalizmin endüstrileşme anlamında bir meslek olarak ele alınışı ile başlamak yararlı olacaktır.

Kapitalizmin endüstrileşme yolundaki serüveninde zihniyetin önemini vurgulayan Ülgener önce bir iktisat tanımı yaparak konuya girmektedir: “ Her türlü görenek ve alışkanlık bağlarının üstünde piyasa şanslarını akıl ve hesap yoluyla değerlendirme demek!”<sup>184</sup>

Ülgener, yukarıdaki tanımı verdikten sonra, kapitalizmin reform hareketiyle ilgisini ve nasıl bir meslek haline geldiğini şu şekilde açıklamaktadır:<sup>185</sup>

“Reformasyon da kapitalizm de o halde aynı çağın ve esprinin çocukları olarak bir çizgi üzerine oturmuşlardır. Kapitalizmi aslında kapitalizm yapan özelliği de aynı çizgide aramak lazımdır. “Kapitalist zihniyet”, Max Weber’e göre bir çoklarının sandığı gibi hudutsuz bir kazanma ve sömürme hırsı demek değildir (öylesi tarihin her devrinde görülmüştür). Batı kapitalizmi için yeni olan, düzenli bir “meslek” çatısı altında rasyonel-metodik çalışmayı kendine vazgeçilmez bir hayat ilkesi ve felsefesi haline getirmiş, tüketim ve gösterişten çok tutum ve hesaplılık tarafına yatkın vazife ve iş adamıdır.”

Kültür-Çalışma İlişkileri, şu ifade ile reddedilemez bir tanıma ulaşmaktadır: TDK’nın ilk bölümde de bahsedildiği üzere, kültür tanımı, diğer bir çok tanımlamayla paralel bir biçimde, “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” olarak yapılmaktadır. Çalışma da, ister ücretsiz ister ücretli olsun, bedeni ya da zihni üretim süreci olduğuna göre kültür ile çalışma arasındaki net ilişki ortaya konmuş olur. Üstelik her iki kavramın da ortak noktası insandır.

---

<sup>184</sup> Sabri F. Ülgener, **Dünü ve Bugünü ile Zihniyet ve Din: İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı**, İstanbul, Der Yayınları, 1981, s. 17.

<sup>185</sup> A.e.

## 2.1. Birey ve Çalışma

Daha önce de bahsedildiği üzere kişilik özellikleri sadece doğuştan gelen, genetik, biyolojik ya da fizyolojik özelliklerden ya da içgüdülerden, doğuştan gelen kişilik özelliklerinden kaynaklanmamakta, aynı zamanda da içinde bulunduğu toplumun kültüründen de etkilenmektedir. Örneğin, zaman algısı, kültürden kültüre değişmektedir. Günün mutlaka 24 eşit parçaya bölünerek mi algılanacağı bir soru işaretidir.

Bireylerin çalışma yaşamındaki başarı ya da başarısızlık nedenlerini açıklamakta kullandıkları unsurlar hakkında Sears, Peplau, Freedman ve Taylor tarafından yapılan araştırma da ilginç sonuçlar vermektedir. Bu araştırmaya göre, “aynı eğitim ve yeteneklere sahip olan iki kişiden birinin başarılı, diğerinin başarısız olduğu sorusuna, Amerikalıların sadece % 1’i “kader” veya “Allah’ın işi” diye cevap verirken, gelişmekte olan ülkelerde bu cevabın oranı % 30’a” çıkmaktadır.<sup>186</sup>

O halde bu bölüme, ilk bakışta yukarıdaki araştırma sonuçlarıyla çelişecek bir hipotez ile başlamak uygun olacaktır. Çalışmaya duyulan ilgi ve güdülenmede kültürün, ama özellikle kültürün en önemli boyutlarından olan dinin büyük bir etkisi vardır. Bu önerme, yukarıdaki araştırmanın sonuçlarına göre ilk başta şaşırtıcı gelebilir ancak bu sonucun nedeni de dini gerekçelerden kaynaklanmaktadır.

Önceki bölümde insanların çalışması ile ilgili tarih boyunca etkili olan görüşler hakkında bilgi verilmişti. Burada ise artık amaç, bu tartışmaları sürdürmek ya da genişletmek değil, insanların çalışmaya nasıl yönlendikleri ya da nasıl güdülendiklerini açıklamaktır.

İnsanların çalışmaya nasıl yönlendirildikleriyle ilgili çeşitli kuramlar vardır. Bu kuramların genel bir özeti Tablo XII’de yer almaktadır.

---

<sup>186</sup> Sears, Peplau, Freedman ve Taylor’dan aktaran Zuhul Baltaş, **Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres**, İstanbul, Remzi Kitapevi, 2002, s. 22.

**Tablo XII. Bucholz Çalışma İnançları Ölçeği**

<b>Çalışma Ahlakı</b>	<p>Çalışma, iyidir ve kişiye itibar kazandırır. Herkes çalışmalıdır ve çalışmayanlar topluma yararlı bireyler olamazlar. Bir kişi çok çalışarak hayatın getirdiği tüm güçlükleri yenebilir ve dünyada başarı kazanabilir. Başarı, doğrudan kişinin kendi çabalarına bağlıdır ve kişinin elde ettiği maddi zenginlik harcadığı çabanın karşılığıdır. Zenginlik, daha çok gelir elde etmek için akıllıca yatırımlarda kullanılmalı, aptalca kişisel tüketime harcanmamalıdır. Böylece, tasarruf ve tutumluluk kişinin mal edinirken yararlanacağı erdemlerdir.</p>
<b>Örgütsel İnanç Sistemi</b>	<p>Çalışma, bireyin çalıştığı grup veya örgütü etkiler ve bireyin statüsüne ve örgüt hiyerarşisinde yükselişine katkıda bulunursa anlam kazanır. Çalışma, kendi içinde bir amaç değil, daha çok örgütte bireyin başarısına katkıda bulunan, ve grup çıkarlarına hizmet eden bir araçtır. Fakat bu başarı, bireysel çaba ve muvaffakiyetin sonucundan çok kişinin uyumluluk göstermedeki yeteneği ve grup normlarına adapte olmasına bağlıdır. Diğer bir deyişle, örgütte başarı, bireysel üretkenlikten çok, uyum ve “oyunu sürdürme” yeteneğine bağlıdır.</p>
<b>Marksist İnançlar</b>	<p>Üretken faaliyet veya çalışma, insan tatmininin temelidir. Çalışma olmadan insan ne kendi fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabilir ne de en derindeki kendisine ulaşabilir. Çalışma ile insan dünyayı yaratır ve yoldaşlarıyla temas kurar. Şimdiki örgütleniş biçimiyle, bir ülkedeki çalışma insanın yaratıcı ve sosyal bir birey olarak, kendini gerçekleştirmesine olanak tanımaz. Ortalama insanın çalışması, işçilerden çok toplumun hakim sınıflarına yarar sağlar. İşçiler sömürülmekte ve üretime yabancılaştırılmaktadır. İşçiler, bir sözden daha fazlasına sahip olmalı ve işyeri kararlarında daha fazla kontrol hakkına sahip olmalıdırlar.</p>
<b>İnsancıl İnanç Sistemi</b>	<p>Çalışmaya, kişinin kendini keşfetmesi ve insan olarak gerçekleştirilmesi olarak bakılıp ciddiye alınmalıdır. İşte bireysel gelişim ve ilerleme, iş çıktılarından daha önemlidir. Çalışma, bireyin tamamen insan olması ve gelişimin yüksek evrelerine ulaşması için yeniden tasarlanmalıdır. Çalışma, vazgeçilmez bir insan etkinliğidir. Bu yüzden, iş anlamlı kılınmalı, tatmin edici olmalı ve bireylerin insan olarak potansiyellerini keşfetmeye yardımcı olmalıdır.</p>
<b>Boş Zaman Etiği</b>	<p>Çalışma kendi başına anlamlı değildir, fakat boş zaman ile anlam kazanır. İşler anlamlı veya tatmin edici yapılamaz fakat iş mal ve hizmet üretmeye yarayan ve insanlara onları satın almaya yarayan parayı kazandıran bir gerekliliktir. İnsan tatmini, zamanı kullanma yetkisi kendine ait olan ve kişisel ilgileri doğrultusunda kullandığı boş zamanda bulur. Boş zaman, insanın yaratıcı olduğu bir zamandır. İnsanın ne kadar az zamanı çalışarak geçirirse, o kadar çok boş zamanı olur.</p>

**Kaynak:** Joel D. Nicholson ve Yim-Yu Wong, “Culturally Based Differences in Work Beliefs”, **Management Research News**, Vol. 24, 5, 2001, s. 7.

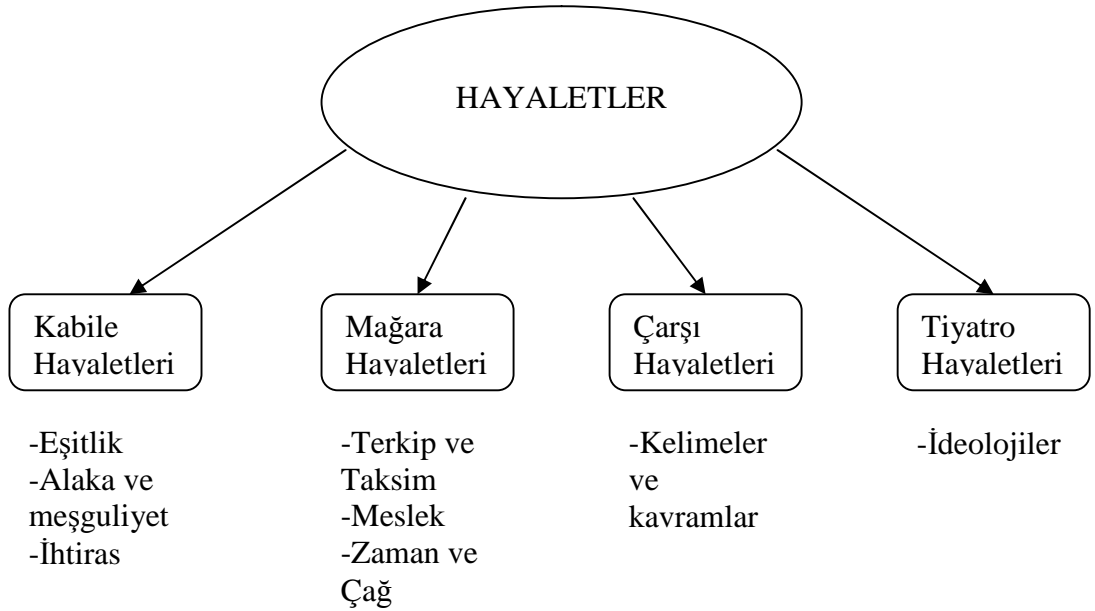


Önceki bölümde de ifade edildiği üzere, tarihin çeşitli dönemlerinde her ne kadar insanın çalışması için yaratıldığı da ileri sürülmüş olsa da, genel kanı çalışmanın insana uygun olmadığı ve insanın özünde mümkün olduğunca az çalışmaya eğilimli olduğudur.

Bu konuda insanların neden farklı bakış açılarının ve çalışmayı algılayışlarının olacağına ilişkin ipucunu “hayaletler yaklaşımı” verebilir. Hayaletler yaklaşımı, özetle, sosyal bilimlerde tümevarım yönteminin uygulanması gerektiğini ileri süren Bacon tarafından ortaya atılan ve olayları yorumlarken objektif olmamızı imkansız kılan etkiler olduğu temeline dayanmaktadır.<sup>187</sup>

Şekil VII’de Hayaletler Yaklaşımı ile ilgili bir model görülmektedir. Buradan hareketle, hayaletler yaklaşımının belli ya da belirsiz bir biçimde kültüre atıfta bulunduğu<sup>188</sup> iddia edilebilir.

**Şekil VII. Hayaletler Yaklaşımı**



**Kaynak:** Nurullah Genç, “Hayaletler ve Yönetim”, **İktisat Fakültesi Mecmuası, Sabahattin Zaim’e Armağan**, B-3, C-1-4, 1996, s. 650

<sup>187</sup> Bilgiseven, a.g.e., s. 68.

<sup>188</sup> Bacon, 1561 – 1626 tarihleri arasında yaşamıştır. Hatırlanacağı gibi kültür kelimesinin ve kavramının kullanılması daha sonraki dönemlere aittir.

Zaten, Fukuyama'nın da belirttiği gibi, çalışma (özellikle de çalışma ahlakı), üzerindeki inançların hayaletinden yani ruhsal kökeninden bağımsız bir şekilde açıklanamaz.<sup>189</sup> Bu çalışmada da kültür bir hayalet olarak ele alınmakta ve çalışma kavramı ve çalışma ilişkileri üzerindeki etkisi incelenmektedir. Şekil VII'de de görüleceği üzere kültür hayaletinin doğrudan ve dolaylı olarak, diğer bir ifade ile açık ve örtük bir biçimde çalışma ve çalışma ilişkileri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

### 2.1.1. Bireyleri Çalışmaya Yönelten Güdüler

İnsanların nasıl olup da çalışmaya yönlendirildiği üç genel başlıkta incelenebilir:<sup>190</sup>

**a. Şiddet uygulanması:** En az etkin olan yöntemdir. Köle, mahkum çalışması gibi çalışma biçimlerini içerdiği için, gerek gözetleme gerekse de örgütlenme masrafları yüzünden en az etkin olan yöntemdir.

**b. Ortaklaşa (işbirliği ile) belirli bir amaç için çalışma:** En etkin olan yöntemdir. İnsanlar, heyecan ve şevkle çalışmaktadırlar. Ancak, savaş, devrim dönemleri gibi olağanüstü dönemlere özgüdürler. Dolayısıyla, duyulan bu heyecan ve şevkin uzun süreli olamayacağı açıktır.

**c. İhtiyaçları karşılama zorunluluğu:** Söz konusu ihtiyaçlar sadece beslenme ihtiyaçlarını kapsamaktadır. İhtiyaçlar toplumdan topluma göre değişebilmektedir. Bununla ilgili olarak Baechler şunları söylemektedir:<sup>191</sup>

“Beslenme ihtiyaçlarının giderilmesi bile, sonsuz biçimler almaya eğilimlidirler. Bunun en iyi kanıtı, şimdiye kadar hiçbir toplumun yalnızca kalorileri yutmakla yetinmemiş olmasıdır. Bunun sonucu olarak, toplum bir

<sup>189</sup>Francis Fukuyama, **Tarihin Sonu ve Son İnsan**, çev. Zülfü Dicleli, 2. B., İstanbul, 1999, s. 229.

<sup>190</sup> Baechler, **a.g.e.**, s. 115.

<sup>191</sup> **A.e.**, s. 115-116. Baechler'in tüketimi esas alan bu açıklamasında da tüketim kültürünü ön plana çıkarması, başka bir kültür ayırımını, diğer bir ifade ile tüketim kültürünü ve bu kültürün çalışma üzerindeki etkisini göstermesi açısından dikkat çekicidir.

arzunun nesnesi olabilecek malların çeşitlenip çoğaldıkça doğaları gereği sınırsız, ama kültürel olarak sınırlı olan ihtiyaçlar artacaktır. Bundan çıkan sonuç, ihtiyaçların karşılanma zorunluluğu olarak çalışmadan hareket edilirse, bunlar arzulara orantılıdır. Böylece, bu şaşırtıcı durumda, yani insanın doğaya egemenliğinin ve üretim teşviklerine de sahip olmasının artmasıyla, bunlara paralel olarak çalışmaya ayrılan zamanın artmasında herhangi bir esrar yoktur. İşçi ve tüketici eşanlı kelimedir. Buna bağlı olarak, endüstriyel sistemin kendine gereken işçileri bulabilmiş olmasının derindeki nedeni, ihtiyaçların serbest bırakılmış olmasıdır. Sistemin derin mantığı Marx'ın sandığı gibi, büyük sayıda insanın fakirleşmeleri ve köleleşmelerinde asla olmayıp, tersine giderek daha fazla sayıda ve daha müreffeh tüketicilerin meydana getirilmesindedir. İhtiyaçların serbestleştirilmesinin, tatmini sürekli olarak uzağa itmesi ve paralel olarak tatminsizliği arttırması olgusu karşısında, eğilim ihtiyaçlarının serbestleştirilmesine doğrudur. Ancak bu eğilimin yönünün tersine çevrilmesi gerekmektedir. Gerçekten de, bütün insani faaliyetler gibi, bir toplum tarafından temel olarak kabul edilen ihtiyaçlar (ve bu toplumun çeşitli kategorileri tarafından ihtiyaç olarak kabul edilenler) sistemi biçimlendirmeye ve kendi kendilerini sınırlamaya eğilimlidirler: efektif olarak arzu edilenler yalnızca belli bir yaşam biçimi tarafından uygun görülenlerdir... Demek ki, Batı kapitalizminde ihtiyaçların oluşumu, geleneksel yaşam biçimlerinin çözümleriyle belirlenmektedirler... Nihayet, büyük yolculuklar ve çeşitli Avrupa dışı toprakların Avrupalıların yerleşmesine açılmaları, Batı'yı çok sayıda hayat tarzı veya ihtiyaç sistemleriyle ilişkiye geçirmiştir...”.

Güdülenme ile ilgili çeşitli yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlar, kabaca, üç grupta incelenebilir: Geleneksel yaklaşım, insan ilişkileri yaklaşımı ve içsel güdüleme yaklaşımları. Tablo XIII'de çalışma yaşamında bu yaklaşımların neleri kapsadığı özet olarak verilmiştir.

**Tablo XIII. Güdülenmenin  Şekli**

	<b>Geleneksel Yaklaşım</b>	<b>İnsan İlişkileri Yaklaşımı</b>	<b>İçsel Gdleme</b>
<b>Yönetsel Beklentiler</b>	İnsanlar çalışmayı sevmeyizler. Sadece para için çalışırlar.	İnsanlar, güvenli ve konforlu bir iş ortamında, adil ve anlayışlı bir patronla çalışmak isterler. Mutlu işçiler daha iyi çalışır.	İnsanlar anlamlı işler yapmak isterler. Kendilerini yönetme ve kontrol etme yeteneğine sahip olmak isterler.
<b>ncelikli ödüller</b>	İş dışı veya ekonomik ödüller, özellikle cret.	İş çevresinden veya patrone dan övgü alma, rahat çalışma koşulları, adil ücret, güvenlik.	İçsel başarı, becerilerin kullanımı, kişisel gelişim.
<b>dllerin Motive Etmesini Sağlamak İçin Temel İlkeler</b>	İyi düzenlenmiş ücret sistemleri, basit işler, açık emirler, yakın danışmanlık.	Hijyenik yönetim, adil şirket politikaları, küçük yararlar, destekleyici ve düşünceli danışmanlar.	İşin yeniden düzenlenmesi, amaçların oluşturulması, otonomi, genel danışmanlık, açık sistem kariyer politikaları.
<b>Dozurulan İhtiyaçlar</b>	Fiziksel	Güvenlik ve sosyal	Ego
<b>Dozumun Rolü</b>	İlişkisiz. İşler doyumuzsuzluk yaratıyor.	Dozum verimliliği artırır.	Verimlilik doyumuna neden olur.

**Kaynak:** Serap Kapız, "İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında nemi", çevrimiçi <http://www.isguc.org/serap2.htm>, erişim tarihi 14 Haziran 2005.

Tablo XIII'de ele alınan güdülenme kuramlarında, bu çalışma açısından dikkat çekici nokta, çalışmaya olan bakış açısının ve bu bakış açısındaki değişimlerin aynı zamanda da güdülenme kuramlarında da değişime yol açmasıdır. Klasik Yunan Felsefinde insanların (en azından hr insanların) çalışmasının hoş karşılanmadığı daha önce ifade edilmişti. Bu açıdan bakıldığında, Geleneksel Yaklaşımın arka planda bu felsefeyi benimsediği yönünde bir yorum yapılabilir. Çünkü Tablo XIII'de de ifade edildiği gibi Geleneksel yaklaşıma göre insanlar çalışmayı sevmemektedirler ve sadece fiziksel ihtiyaçlarını dozurmak için çalışmaktadırlar.

İnsan İlişkileri Yaklaşımında ise, yaklaşımın özellikleri incelendiğinde, aydınlanma çağı ve buna bağılı olarak ortaya çıkan Hümanizm akımının etkileri olduğu yönünde bir görüş ne sürülebilir. Gerçekten de işin insancıllaştırılmasının (güvenli ve konforlu bir iş ortamı ile adaletin sağlanması gibi unsurlar çerçevesinde) izlerini taşıyan bu yaklaşım aynı zamanda insanın çalışmasını güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarını dozurmak amacıyla zdeleştirmektedir.

İçsel Gdleme Yaklaşımı ise günümüzde daha çok kullanılan bir modeldir. Soyer, alışma hayatında insanları çalışmaya yönelten güdülerin algılanışını şu şekilde tasnif etmektedir:<sup>192</sup>

- a) **“rgt Denetçisi:** İnsanlar ihtiyaçları için çalışırlar, özünde tembeldir. Kendiliğinden çalışmaz.
- b) **Zaman – Hareket Mühendisi:** İnsanların gayreti para içindir. Bu nedenle, verimlilik artışı ücret artışına bağlıdır.
- c) **Psikolog:** İnsanlar tatmin olacakları işlerde çalışmalıdır. Kendilerine uygun işi bulunca verimlilikleri de artar.
- d) **İşletme Yöneticisi:** alışanların verimleri bir çok unsurdan etkilenmektedir. Örneğın, iyi lider, ücret artışı gibi.
- e) **Sendika Lideri:** alışanlar aileleri için çalışmaktadırlar. retimden adil pay alma ve iş güvencesi olumlu etkiye sahiptir.
- f) **Endüstri Sosyologu:** alışanlar bir grubun parçası olmayı severler.”

Güdüler ile işin olumlu yönlerini birbirlerinden ayırmak gerekir. Çünkü ilkinde iş yapma sırasındaki güdüler ele alınırken ikincisinde çalışmaya istek duyma, çalışmayı tercih etmenin nedenleri ön plandadır.

İnsan’ın neden çalıştığı, çalışmak istediği sorusu yüzyıllardan beri zihinleri meşgul eden bir soru olmuştur. İşin olumlu yönlerinden bahsetmek, bu soruyu açıklamak için yardımcı olabilir. Soyer tarafından işin olumlu yönleri şu şekilde sıralanmaktadır:<sup>193</sup>

- Ø “İyi yaşam koşulları sağlaması
- Ø Günlük rahatlık ve gelecek huzuru verebilmesi
- Ø Kendine saygı duygusunu geliştirmesi
- Ø Prestij, diğerleri tarafından iyi tanınma ve saygınlık kazandırması
- Ø Diğer insanlarla iyi ilişkileri ve arkadaşlık sağlaması

---

<sup>192</sup> Soyer, **a.g.e.**, s. 210-211.

<sup>193</sup> **A.e.**, s. 211 – 212.

- Ø Amaçlı bir faaliyet kazandırması
- Ø Kendini kanıtlama, yaratıcılık zevkine imkan vermesi
- Ø Diğerlerine yardım etme fırsatı vermesi, gibi durumlardır.”

Yukarıda belirtilen sıralama aslında Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile paralellik göstermektedir.

### **2.1.2. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Açısından İnsanların Çalışmaya Güdülenmesi**

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi olarak tanımladığı teorisi insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzeninin olduğunu ve üst seviyedeki ihtiyaçların giderilmesi için öncelikle alt seviyedeki ihtiyaçların giderilmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Maslow’un teorisine göre, insan ihtiyaçlarının tatmini belirli bir sırayı takip etmektedir. Üst sıralardaki bir ihtiyacın kesin olarak tatmin edilebilmesi için alt sıralardaki ihtiyaçların kesin olarak giderilmesi gerekmektedir. Aksi durumda, üst sıralardaki ihtiyaçlar arka plana itilmekte ve öncelik alt sıradaki ihtiyaçlara verilmektedir.

#### **Şekil VIII. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**



**Kaynak:** Toker Dereli, **Örgütsel Davranış**, İstanbul, 3. B., Menteş Kitabevi, 1995, s. 154.

Şekil VIII’de belirtilen Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgili olarak belirttiği ihtiyaçlar incelendiğinde Tablo XIV’deki gibi kabaca iki gruba ayrılabilirdiği görülmektedir: Bütün canlılarda görülen ve hayatta kalma güdüsüyle ilişki olan Genel İhtiyaçlar ve insana özgü psiko-sosyal ihtiyaçlar.

**Tablo XIV. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Gruplanması**

<b>GENEL İHTİYAÇLAR</b>	<b>PSİKO-SOSYAL İHTİYAÇLAR</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Fizyolojik</li><li>- Güvenlik</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Güvenlik</li><li>- Ait olma ve Sevgi</li><li>- Takdir ve Saygı</li><li>- Kendini Tamamlama</li></ul>

Maslow, teorisinde, ihtiyaçları beş temel sınıfa ayırmıştır. Bunlar,

1. **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Bu ihtiyaçlar, yemek yemek ve uyumak gibi, insan vücudunun temel fonksiyonlarıyla ilgilidir.
2. **Güvenlik İhtiyaçları:** Bu ihtiyaçlar kişiyi fiziksel ya da psikolojik zararlardan koruyan ihtiyaçlarla ilgilidir.
3. **Ait Olma ve Sevgi:** Kişinin, sosyal katılım, sevgi, kabul, grup üyeliği gibi, kendi türüyle ilişkide bulunma ihtiyacıdır.
4. **Saygınlık (Statü) İhtiyaçları:** Kişinin bulunduğu toplumda saygı görme, diğerlerinin dikkatini çekme ihtiyacının bir sonucudur. (Örn: Sporcunun rekor kırma amacı).
5. **Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları:** Aslında bir önceki ihtiyacın devamı olan bu ihtiyaç, kişinin kendisine olan saygısını pekiştirmek için tatmin edilmesi gereken bir ihtiyaçtır. (Örnek: Rekortmen sporcunun kendi rekorunu geliştirmek için çaba göstermesi).<sup>194</sup> olarak sınıflanabilir.

Son dönemlerde ise, Inceoğlu’nun belirttiğine göre, sosyal psikologlar Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisini tekrar gözden geçirip, hiyerarşinin kademe

<sup>194</sup> Dereli, a.g.e., s.154, 155.

sayısının yedi olması gerektiğini öne sürmüşlerdir.<sup>195</sup> Buna göre yenilenen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil IX'da gösterildiği biçimde olmaktadır:

**Şekil IX. Maslow'un Geliştirilmiş İhtiyaçlar Hiyerarşisi**



**Kaynak:** Metin İnceoğlu, **Tutum – Algı İletişim**, Ankara, Elips Kitap, 2004, s.115'den yararlanılmıştır.

Maslow'un geleneksel ihtiyaçlar hiyerarşisine eklenen kademeler altıncı kademe olarak "Bilme-Anlama" ve yedinci kademe olarak da "Estetik"tir. İnceoğlu'na göre "Bilme-Anlama", bilgi alma, bilgi edinme; "Estetik" ise, güzellik, moda, sanat gibi zevkleri tatmin etmeyi ifade etmektedir.<sup>196</sup> O halde, Tablo XIV'de belirtilen ayırım Şekil IX'da gösterilen yeni modele göre Tablo XV'deki gibi gösterilebilir.

**Tablo XV. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Geliştirilmiş Modele Göre Gruplanması**

<b>GENEL İHTİYAÇLAR</b>	<b>PSİKO-SOSYAL İHTİYAÇLAR</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Fiziolojik</li><li>- Güvenlik</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Güvenlik</li><li>- Ait olma ve Sevgi</li><li>- Takdir ve Saygı</li><li>- Kendini Tamamlama</li><li>- Bilme ve anlama</li><li>- Estetik</li></ul>

<sup>195</sup> İnceoğlu, a.g.e., s.114.

<sup>196</sup> A.e.



### 2.1.3. Kùltür ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

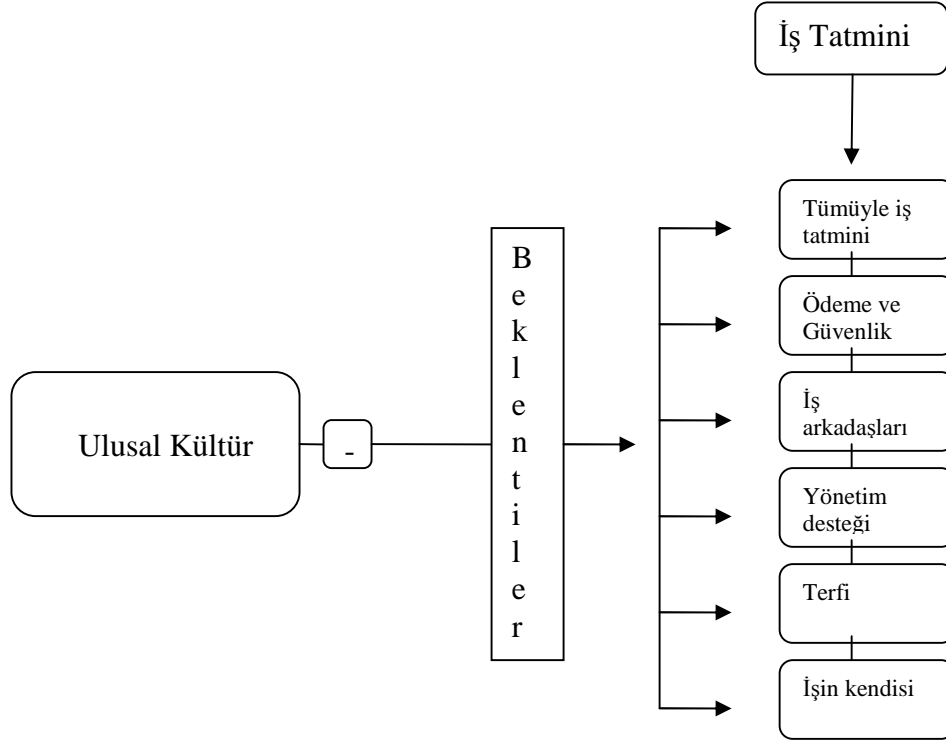
Maslow'un getirdiği yaklaşımın temel mantığı, kişinin çeşitli ihtiyaçları bulunduğu ve bunların tatmin edilmemesinin kişide yoksunluk hissi uyandırmasıdır. Buradan hareketle, çalışmanın tatmin edilmesi gereken bir ihtiyaç olduğu kabul edilirse, kùltürün bu ihtiyacın tatmin edilmesinde bir rolü olup olmadığına ilişkin bir soru sorulabilir. Örneğin, günümüzde uygun meslek seçiminin öneminden bahsedilmektedir. Bu nedenle bireylerin meslek seçiminde hangi faktörlerin etkili olduğunun anlaşılması gerekmektedir.

Bireylerin meslek tercihlerinde nelerin etkili olduğuna ilişkin yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak Holland tarafından geliştirilen RIASEC modeli kullanılmaktadır. RIASEC, şu altı kişilik tipini isimlendiren İngilizce kelimelerin ilk harflerinden türetilmiş bir kısaltmadır: Realistic (gerçekçi), Investigative (araştırmacı), Artistic (sanatsal), Social (sosyal), Enterprising (girişimci) ve Conventional (gelenekçi).<sup>197</sup> Bu kişilik tiplerinin kullanılarak kişilerin mesleki tercihlerini etkileyen ilgi düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bu modelin farklı kùltürlerdeki durumu ile ilgili araştırmaların son yıllarda önemli ölçüde arttığı gör÷lmektedir. Meslek seçiminde kùltürün etkisi olup olmadığı tartışılabilir. Şekil X'da ulusal kùltür ile iş tatmini arasındaki ilişki gösterilmektedir.

---

<sup>197</sup> Jinkook Tak, "Structure of Vocational Interests for Korean College Students", **Journal of Career Assessment**, Vol. 12, No. 3, August 2004, s. 298.

**Şekil X. Kültür ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösteren Hipotetik model**



**Kaynak:** Mesh'al Kh. Metle, "The influence of traditional culture on attitudes towards work among Kuwaiti women employees in the public sector", **Women in Management Review**, Volume 17, Number 6, 2002, s. 247.

Şekil X'da ifade edildiği gibi, bu tip modelde kültürün beklentiler üzerinde etkisi bulunmaktadır. Örneğin, o kültürde güç aralığının durumu, meslek tercihi üzerinde statü sahibi olmak amacını gerçekleştiren bir araç olarak gösterebilir. Dolayısıyla, bireyler ilgi duydukları mesleklere değil, kendisine statü kazandıracak mesleklere yönelebilir, böylelikle meslek amaçsal bir özellik taşımadan araçsal bir konuma kavuşmuş olmaktadır. Yine örneğin, Hindistan'daki kast sisteminde kimin çöpçülük yapacağını açıklamaya gerek yoktur, böyle bir sistemde, işi yapan aşağı bir sınıftandır ve yapılan iş de pistir. Doğal olarak bireyin ve işin aşağı özelliklerine uygun bir gelir elde edecektir. Ancak, bunun aksi de başka bir toplum açısından iddia

edilebilir. Gerçekten yapılan iş pistir ve herkes yapmak istememektedir. Bu yüzden de, pis iş karşılığında yüksek ücret alıyor olmak doğal karşılanmalıdır.<sup>198</sup>

Şekil X’da belirtilen ilişkide dikkat edilmesi gereken önemli nokta beklentilerin kaynağında ulusal kültürün bulunmasıdır. Soyer’in de vurguladığı<sup>199</sup> üzere, işe ve mesleğe bakış açısı ulusal kültüre dayanmaktadır.

## 2.2. Toplu İlişkilerde Kültürün Etkisi

Toplu ilişkiler açısından konuya yaklaşıldığında konunun bir çok boyutu olduğu görülmektedir. Bu nedenle genel bir ayırım yapmak yararlı olacaktır: Konunun genişliği nedeniyle ele alınan örnekler belirli bir sayıda tutulmuştur. Bunlar, biri mikro düzeyde diğer ikisi de makro seviyede olmak üzere toplam üç adettir. Mikro ölçek olarak incelenecek konu örgütlerdeki kültürü kapsamaktadır. Makro ölçekte ise emek piyasalarının genel çerçevesi ve endüstri ilişkileri sistemi esas alınarak kültür-çalışma ilişkilerinin genel çerçevesi gösterilmeye çalışılmaktadır.

---

<sup>198</sup> Austen tarafından yapılan bir araştırmaya göre, ücretler ve sosyal değerler ile ihtiyaçlar arasında ilişki vardır. Sosyal Normlar ve Asgari Ücret arasında bir ilişki bulunduğu ilişkin bir araştırma için Bkz. Siobhan Austen, Social Norms and Minimum Wages, **CLMR Discussion Paper Series**, 97/6, 1997.

<sup>199</sup> Soyer’in üzerinde durduğu nokta, bireylerin meslek seçiminde toplumun etkili olduğudur. Türkiye gibi bazı toplumlarda bireyler, ilgileri ve yetenekleri yerine daha çok toplumun o meslek ve iş üzerindeki görüşlerini dikkate alarak tercihte bulunmaktadır. Soyer, **a.g.e.**, 35-39. Benzer bir duruma Aycan da değinmekte ve Türkiye’de bireylerin ilgi ve yetenekleri yerine merkezi sınav sistemi ile yapılan mesleki tercihlerinin Türk çalışma yaşamındaki etkisini vurgulamaktadır. Aycan’a göre, Türk çalışanlarının büyük bir çoğunluğu tesadüfen bir meslek seçtiklerinden, emek piyasasındaki mutsuz çalışanların çokluğu nedeniyle Türkiye’de insan kaynakları bölümleri kariyer danışmanlık hizmeti vermektedirler. Zeynep Aycan, “Human Resource Management in Turkey”, **International Journal of Manpower**, Vol. 22., No. 3, 2001, s. 257-258. Bu nedenle, çeşitli etkiler (arkadaş, anne – baba, yakın çevre gibi) altında kendilerinin farkında olmadan tercihte bulunmakta ve merkezi sınav sisteminin sonucunda bu tercihlerinin arasından birinde eğitim almaktadırlar.

## 2.2.1 Örgütlerde Kültür

Daha önceki bölümlerde kültür ihracı ya da kültürel ihrattan bahsedilmişti. İhraç edilen (ya da aktarılan) kültürün diğer kültür/kültürler ile ilişkisinin olası sonuçları üzerinde durulmuştu. İşletmecilik ve insan kaynakları yönetimi açısından konuya yaklaşıldığında, özel olarak da örgütsel davranış incelemeleri açısından, çokuluslu kültürel birleşim formlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Williams'ın üzerinde de durduğu gibi,<sup>200</sup>

...ulusal temelli formların ele alınmasını ya da yeniden yeşertilmesini (implantation) içeren yeni "çokuluslu" kültürel birleşim formlarına yol açarlar. Böylelikle tipik olarak tektoplumlu sistemler için geliştirilmiş kültürel örgüt sosyolojisi köklü bir biçimde uluslarötesi ve uluslarüzeri bir ölçek üzerindeki birleşik ve eşitsiz bir yeni ve giderek önem kazanan kültürel üretim sistemine doğru genişlemek zorundadır.

Topluluklar halinde yaşayan insanların belirli bir amaç çerçevesinde oluşturdukları yapı olarak tanımlanabilecek örgütler, yapısal anlamda iki grup halinde incelenebilmektedir:

- a. Biçimsel Örgüt Yapısı
- b. Biçimsel Olmayan Örgüt Yapısı

Bu iki yapı arasındaki temel fark örgütü oluşturanların bunun bilincinde olup olmadıklarıyla ilişkilidir. Bu yapılar arasındaki fark Tablo XVI'da gösterilmiştir.

---

<sup>200</sup> Williams, **Kültür**, s. 230.

**Tablo XVI. Örgüt Yapısı Biçimlerinin Oluşması Sürecinde Etkili Olan Unsurların Karşılaştırılması**

-	<b>Biçimsel Örgüt Yapısı</b>	-	<b>Biçimsel Olmayan Örgüt Yapısı</b>
-	Uyumlu Faaliyetler Sistemi	-	Kendiliğinden doğan kişisel ve sosyal ilişkiler ağı.
-	Grup	-	Yaş
-	Belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan işbirliği	-	Hizmet süresi
-	Yetki	-	İş bilgisi
-	Önderlik	-	Genel kültür
-	Güç	-	Kişilik ve yetenekler
-	Sorumluluk	-	Mezun olunan okullar
-	Hesap verme, vb.	-	Siyasi görüş
		-	Köken (yöre)

**Kaynak:**İnci Artan, **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama**, İstanbul, Basın Eğitim ve Kültür Yayınları, 1986, s. 14-18'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo XVI'da da görüleceği üzere Biçimsel Olmayan Örgüt Yapısı'nda Biçimsel Örgüt Yapısından farklı olarak örgüt yapısı bireylerin ilişkileri sonucunda kendiliğinden doğan bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle Biçimsel Olmayan Örgüt Yapısında kişiler ve kişiler arası ilişkiler ön plana çıkarken, biçimsel örgütlerde mevki ve buna bağlı yetkiler ön plana çıkmaktadır.<sup>201</sup>

İnsanların örgüt içerisinde bulunmasını eleştiren Brown, örgütlemeyi, endüstri sisteminin yeni bir kötülüğü olarak tanımlamaktadır:<sup>202</sup>

“Endüstri sisteminin yeni bir kötülüğü daha ortaya çıkmıştır. Yüzyılın başından bu yana, üretim teknolojisi büyük ölçüde değişikliğe uğramıştır. Üretim ve dağıtım hizmetleri, yüz binlerce işçi, memur, mühendis ve satıcı çalıştıran dev şirketlerce düzenlenmektedir. Herkesi – bulunduğu yere ve yaptığı işe göre – küçük ya da büyük bir çarkın dişlisi haline getiren makineler, piramit gibi bürokrasi tarafından yönetiliyor. Bu sistem içindeki kimse, bir kişi olduğu hayali içinde yaşadığı halde, gerçekte bir şeye dönüşmüş bulunmaktadır. Sonuç olarak, macera, atılganlık, bireycilik ruhunun öldüğünü; karar verme ve sorumluluk yüklenme arzusunun ise azaldığını gözlüyor. Artık herkesin amacı güvenlik içinde yaşamak; büyük ve güçlü bir makinenin (örgütün) parçası olmak, güçlü örgütler tarafından korunmak ve kendini kuvvetli hissetmek... Geçen yüzyılların hayatını karakterize eden kilise, devlet ve aile otoritesine başkaldıran bizler, tam bir dönüş yapıp aynı baş eğme noktasına geldik. Bu kez itaatın, otokratik kimselere değil de, bürokratik örgütlere karşı gösterilmesi gerekiyor. “Örgüt adamı” itaat ettiğinin farkında değildir; sadece, akılcı ve pratik kurallara uyduğuna inanıyor. Gerçekten de, “örgüt adamları”ndan oluşan toplumlarda – ideolojiler ne olursa olsun, artık itaatsizlik görülmüyor... Nasıl

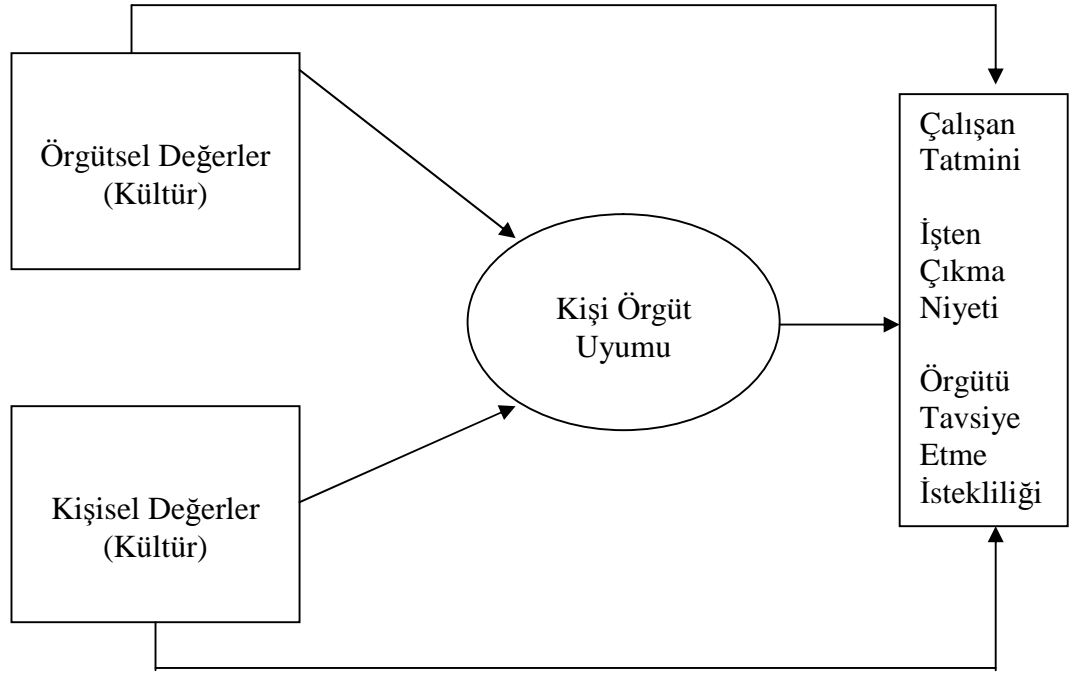
<sup>201</sup> Artan, a.g.e., s 17.

<sup>202</sup> Brown, a.g.e., s. 204-206.

başkaldırma gücü uygarlığın başlangıcı idiye, başeğme de insan tarihinin sonu olabilir.”

Şekil XI’de, çalışanlarla örgüt değerleri arasındaki ilişki belirtilmektedir.

**Şekil XI. Örgüt Kültürü, Kişisel Değerler, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişisel Çıktılar Arasındaki İlişki**



**Kaynak:** Mustafa Tepeci, **The Effect of Personal Values, Organizational Culture, and Person-Organization Fit on Individual Outcomes in the Restaurant Industry**, The Pennsylvania University, Doktora Tezi, 2001, p. 35. <sup>203</sup>

Şekil XI’de de görüleceği gibi kişi – örgüt uyumunun temel iki unsuru, Örgütsel Değerler ile Kişisel Değerler’dir. Gerek örgütsel değerlerin gerekse de kişisel değerlerin oluşumu sırasında, kısaca değerler sisteminin oluşması sırasında kültürün etkili olduğu hatırlanıldığında kişi ile örgüt arasındaki uyumun sağlanmasında kültürün varlığının göz önünde bulundurulması gereği açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Diğer

<sup>203</sup> Tepeci, çalışması sırasında önce bu modeli önermekte daha sonra ampirik çalışması sırasında modelde revizyona gitmektedir. Revize edilmiş model, çalışmasının 56. sayfasında mevcuttur. Bu yeni modele demografik özellikler eklenmesi gerektiğini belirtmektedir. Burada yararlanılan model daha sade olduğu ve sadece konuyu ilgilendiren bölümleri içerdiği için tercih edilmiştir. Çalışan tatmini üye tatmini ve işten çıkma niyeti de örgütten ayrılma isteği olarak da yorumlanabilir.

bir ifade ile, kişi ile örgüt uyumu, kültürel yapının, kültürel özelliklerin ve kültürel uyumun bir yansıması olarak değerlendirilmelidir.<sup>204</sup>

Ayrıca, şunu da vurgulamak gerekir; kişinin örgüt içindeki davranışları örgüt dışındaki davranışlarından farklı olabilir. Bunun açıklaması da, kişinin örgüt içerisinde farklı bir kimliğe bürünebilmesidir. Çünkü, çalışan, ait olduğu kültürden farklı bir ortamla karşılaşmaktadır. Asıl sorun, bu yeni ortama nasıl uyum sağlayabileceğiyle ilgilidir.

### **2.2.2. Emek Piyasalarında Kültürün Etkisi**

Son yıllarda yapılan araştırmalar emek piyasalarında da ulusal kültürün önemli bir etkisi olduğuna dair araştırmalar yapılmaktadır. Bireylerin meslek tercihlerine daha önce değinilmişti. Bu konuyu yinelemeden toplumsal düzeyde incelemeye devam etmek uygun olacaktır.

Smelser'a göre, toplumun farklılaşması, toplumu oluşturan kurumların da farklılaşmasını, yeni kurumların oluşmasını da gerektirmektedir. Bununla ilgili şöyle bir örnek vermek de mümkündür: "...bireyler artık aile içinde iş bulamadıklarına göre isteyen bireye iş sağlayacak iş bulma kurumları kendiliğinden gelişmektedir. İş bulanlar ise, iş ortamında kendi haklarını koruyabilmek için bütünleşmeye hizmet eden sendikal faaliyetlere girişmektedirler."<sup>205</sup> Bu da yeni bir yapılanma olduğu için yeni değerlerin ortaya çıkması anlamına gelmektedir.

Lipset'in tespitleri de endüstrileşmenin hızı ile toplumun buna uyum sağlayabilme ilişkisi hakkındadır. Lipset, özellikle, yavaş endüstrileşmenin istihdam üzerindeki olumsuz etkisinin hızlı endüstrileşmeye göre daha düşük şiddette olduğunu, buna karşın hızlı endüstrileşmenin vasıflı işgücünü vasıfsız işgücü haline dönüştürecek

---

<sup>204</sup> Daha önce de belirtildiği gibi, Hofstede'in IBM çalışanları üzerinde yaptığı araştırma, kültürü tasnif edişi ve IBM çalışanlarının kendi kültürlerini tam olarak yansıtamayacak olmaları iddiası ile çokça eleştiri almıştır.

<sup>205</sup> Zafer Cırhinlioğlu, **Az gelişmişliğin Toplumsal Boyutu**, Ankara, İmge Kitabevi, Yayınları, 1999, s. 57.

güçte olması özellikle siyasal tercihlerin uçlara kaydığını, bunun da geleneksel değerlerin yerini yeni değerlerin almasının aydınların/seçkinlerin üstlenecekleri rolle ilintili olduğunu ileri sürmektedir.<sup>206</sup>

Geleneksel değerlerin yerini yeni değerlerin almasıyla birlikte, emek piyasalarının esnekleştiği görülmektedir. Bu esnekliğin boyutları ve ilgili oldukları kavramlar Şekil XII’de gösterilmiştir.

Emek piyasalarındaki esnekliğin boyutları açık bir şekilde ortaya konulmuş olmasına rağmen özellikle OECD ülkeleri üzerinde yapılan araştırmalar birbirinden çok farklı sonuçlar vermiştir. Ekonomistler durumun hatalı tarihsel verilerden kaynaklandığını savunurlarken, karşılaştırmalı endüstri ilişkileri teorisi de emek piyasalarındaki değişkenleri açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Black bu durumu, bütün teorilerin, kültürün emek piyasaları üzerindeki etkilerin ciddiye alınmış olmalarına bağlamaktadır.<sup>207</sup>

---

<sup>206</sup> A.e., s. 63.

<sup>207</sup> Boyd Black, “Culturally Coded? The Enigma of Flexible Labour Markets”, **Employee Relations**; Vol. 23, 4/5, 2001, s. 403.



### Şekil XII. Emek Piyasası Esnekliğinin Boyutları

	ÖDEME / KAZANÇ	İSTİHDAM / ÇALIŞMA SÜRESİ
MİKRO DÜZEY	Ücret Pazarlığı Yapısı Ücret yapısı	İstihdamı Koruma Kısmi Çalışma Serbest Çalışma Geçici Çalışma Mesleki ayrıcalık
MAKRO DÜZEY	Vergi ve Kazanç Yapısı Toplam Reel Ücret Esneklik	Emek Seyyaliyeti Aktif Emek Piyasası Programları Toplam İstihdam Toplam Çalışılan Saatler Toplam İşsiz

**Kaynak:** Boyd Black, “Culturally Coded? The Enigma of Flexible Labour Markets”, *Employee Relations*; Vol. 23, 4/5, 2001, s. 402’den uyarlanmıştır.

Şekil XII’de gösterilen emek piyasasının esnekliğinin boyutlarının açıklandığı modelin yetersizliğini ve kültürün modele dahil edilmesini kabul eden bazı yazarlar çeşitli araştırmalar yayınlamışlardır.

Bu araştırmaların ortak noktası, kültürlerin değerler sistemini esas almalarıdır. Buna göre, değerler sistemi, Şekil XII’de belirtilen sonuçlar üzerinde mikro-makro ve ödeme-kazanç ile istihdam-çalışma süreleri boyutlarından bağımsız bir etkiye sahip olmakta ve sistem döngüsel olarak sürmekte ve kendi kendini tekrar tekrar düzenlemektedir.<sup>208</sup> Bu da, uzunca bir süre genel kabul görmüş Şekil XII’de özetlenen modelin neden OECD ülkelerinde farklı farklı sonuçlar verdiğini açıklamaktadır.

<sup>208</sup> A.e., s. 404-406.

Black tarafından, Hofstede'in kültürel modeli üzerine yapılan ampirik çalışma ise şu sonuçları vermiştir:<sup>209</sup>

- Erkek kültür istihdam, çalışma süresi ve işsizlik üzerinde en yüksek etkiye sahiptir. Buna göre, dişi kültürlerde korumacı önlemler emek piyasalarında daha fazla yer almaktadır.
- Dişi kültürlerde emek arzı daha düşüktür. Buna bağlı olarak da, emek piyasalarının esnekliği düşüktür.
- Yüksek düzeyde bireyciliğin hakim olduğu kültürlerde ise emek seyyaliyeti yüksektir. Bunun nedeni de toplulukçu kültürlerde gruba sadakatin yüksek olmasına karşın bireyciliğin yüksek olduğu kültürlerde bunun tam tersi olmasıdır.

Hofstede'in de belirttiği gibi, kültürel özellikler geçmiş ekonomik koşullar ve diğer özelliklerden<sup>210</sup> etkilenmekle birlikte,<sup>211</sup> sabit kültürel özellikler emek piyasalarının kurumlarını, uygulamalarını ve hatta sonuçlarını biçimlendirmektedir.<sup>212</sup>

White ve Dilligham'ın "Kültür bir bütündür. Her şey bir kültürel sistem içinde kendinden başka her şeyle ilişkilidir." sözlerinden hareketle son yıllarda bu konu ile ilgili yapılmış en önemli çalışmalardan birini yapan Austen, böyle bir konuda sınıflandırma yapmanın yetersiz kalacağını, sınıf, örgütsel ve ulusal kültürün, konunun bütünü yansıtamayacağını savunmaktadır.<sup>213</sup>

Toplum yapılarının emek piyasalarına bakış açılarının nedenli farklı olduğunu vurgulayan örnekler Tablo XVII' de yer almaktadır.

---

<sup>209</sup> **A.e.**, s. 413-414.

<sup>210</sup> Bunlar arasında coğrafi koşullar, doğal kaynaklar ve iklim sayılabilir.

<sup>211</sup> Hofstede'den aktaran Black, **a.g.e.**, s. 414.

<sup>212</sup> **A.e.**

<sup>213</sup> Siobhan Austen, **Culture and the Labor Market**, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, Inc, 2003, s. 6-7.

**Tablo XVII. Toplumların Çalışma Değerlerine İlişkin Örnekler**

<b>Çin Halk Cumhuriyeti</b>	Domino ve Hannah (1987) Çinlilerin sosyal oryantasyon, otorite, ahlaki değerleri Amerikalılara oranla daha önemsedğini ortaya koymuştur. Ayrıca Çinlilerin doğal güçlere ve şansa daha çok inandıklarını bulmuşlardır. Bulguları daha önceki araştırmaları destekler niteliktedir. Çinliler, toplulukçu bir kültürde, aile içi bağlara ve geleneksel olarak grup içi dayanışma, otoriteye boyun eğmeye önem vermektedirler.
<b>Japonya</b>	Japonların çalışmaya bakışları cinsiyet, aile ve kültür odaklıdır. Kadın eve ait bir varlıktır. Sekreterlik dışında, her görevi törenseldir ve ritüele dayanır. Görevi, çekici görünmek, firmanın ileri gelenleri ve ziyaretçilerine eğilerek selam vermek ve çay doldurmaktır. Ofis Hanımı olarak anılır. Erkek, ailenin, firmanın, ulusun başarısının kendi omuzlarında olduğuna inanır. Uzun saatler boyunca çalışması gerektiğine ve astları ve üstleriyle her gün iş sonrası bar ve restoranlara gitmenin bir zorunluluk olduğuna inanır.
<b>Venezuela</b>	19. ve 20. yüzyıllarda Avrupalı göçmenlerin akını girişimci yeni zenginlerin burjuvalaşmasını ortaya çıkardı ve İtalyan ve Alman göçmenlerin soyundan gelen bir orta sınıf meydana geldi. Venezuela'daki hayat ekonomik ve girişimsel öğeler açısından Avrupa çalışma ahlakı, Amerika çok uluslu kültürü ve özgün Kreol toprak sahibi kültüründen etkilenmiştir. Bu kültürler, diğer Latin ülkelerinde olduğu gibi, varlıklı toprak sahiplerini ve hükümet bürokrasisini yaratmıştır. Hofstede'in terimleriyle Venezuellalılar, Kuzey Amerikalılara oranla varlığın adaletsiz dağılımını ve varlıklı olan ile olmayan arasındaki güç mesafesini kabul etmeye meyillidirler. Çağdaş Venezuela şirket yaşamı örgüt içi vahşi bir rekabete sahne olmaktadır.
<b>A.B.D.</b>	A. B.D kozmopolit bir ulustur ve iki yüzyıllık varlığından beri onları birleştiren kültürel ana temalar vardır. Nüfusun büyük bir çoğunluğunun Avrupa'ya dayanan kökleri vardır. Protestan çalışma ahlakı Amerika'da çalışma hayatını belirleyen anahtar kavramdır. Hofstede tarafından tanımlandığı gibi bireysel değerler, doğa üzerinde hakimiyet kurma, önemlidir. 19. yüzyılda Amerikalıları sahip oldukları alanları genişletmeyi kaderin bir tecellisi olarak doğayı kontrol etmeyi ve fethetmek olarak algılıyorlardı. Bu yüzyılın Başında John F. Kennedy bilimsel camiaya insanı aya göndermelerini söyledi ve bu gerçekleşti.

**Kaynak:** Joel D. Nicholson ve Yim-Yu Wong, "Culturally Based Differences in Work Beliefs", **Management Research News**, Vol. 24, 5, 2001, s.8'den yararlanılmıştır.

Di Maggio da ekonomik davranışlar ve kültürün birbirinden ayrılamayacağından hareketle kültürün ekonomik davranışların üzerindeki kurucu ve düzenleyici etkileri üzerinde durmaktadır.<sup>214</sup>

Yine Austen, bu noktadan hareketle, neoklasik ekonomik modellerin temel sorununun insanların tercihlerinin yer ve zamana bağlı kalmaksızın değişmez ve sabit olduğu varsayımdan hareket etmesidir. Bu sorun da, insanın ekonomik davranışlarının ve değerler sisteminin kültür tarafından ortaya çıkartıldığı ve meşruluk zemininin yine

<sup>214</sup> A.e., s. 6.

kültür tarafından düzenlendiği gerçeğinin neoklasik (ve yeni kurumsalcılık akımı da dahil edilmektedir) ekonomik modeller tarafından reddedilmesidir.<sup>215</sup>

Kültürün ekonomik davranıştan uzaklaştırılmasının sorun yaratacağına değinen bir başka yazar da Throsby'dir. Kültürün ekonomik olarak eşdeğerde olmadığını, yüksek kültürün her zaman için yüksek beğeni olarak yüksek bir ekonomik değer etmeyeceğini savunarak klasik müzik ve pembe diziler örneği vermektedir; çünkü, klasik müzik en yüksek kültürel değerlerden biri iken<sup>216</sup> ekonomik anlamda, düşük kültür değeri olarak gösterilebilecek pembe diziler karşısında oldukça değersizdir. Demek ki, gerçekten, beğeniler ve tercihler mevcut neoklasik ekonomik modeller olarak ölçülememektedir.<sup>217</sup> Throsby, Lichfield'den de şu örneği aktarmaktadır:<sup>218</sup>

“...eski çıkırıklar endüstriyel arkeoloji açısından önemli bir değere sahiptirler ancak, özgün kullanımları bakımından eskisi kadar kullanışlı olmadıkları için mal olarak Pazar değerleri olmayabilir.”

Bu nedenle, insan davranışları üzerinde açık ya da örtülü bir biçimde etkili olan kültürün ve kültürel farklılıkların dikkate alınmadığı modeller, emek piyasalarının da işleyişini açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

### 2.2.3. Endüstri İlişkilerinde Kültürün Etkisi

Endüstri ilişkileri bir çok araştırmacı ve bilim adamı tarafından sistem kavramı içerisinde kullanılmış olsa da, John Dunlop tarafından günümüzdeki şekli ile ele alınmıştır.<sup>219</sup> Dunlop'ın deyimiyle “sistem, aktörlere ait fikirler kümesi ve inançlara dayanarak gelişmekte ve birbirlerine bağlanarak sisteme dahil olmalarını

---

<sup>215</sup> A.e., s. 10-14.

<sup>216</sup> Yine Batı kaynaklı genel iyinin Batı kültürü olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir.

<sup>217</sup> David Throsby, **Economics and Culture**, Cambridge University Press, 2001, s. 31-34. Yazarın, aynı konunun sanat müzeleri ile ilgili uygulaması için Bkz. A.e., s. 34.- 41.

<sup>218</sup> A.e., s. 34.

<sup>219</sup> Engin Yıldırım, **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Sakarya, Değişim Yayınları, 1997, s. 91.

sağlamaktadır. Bu süreçler dinamiktir. Çevredeki değişiklikler, sistem içindeki kurumları ve ilişkileri etkileyerek aktörler arasındaki ilişkileri ve kuralları ve böylece de sonuçları etkilemektedir.”<sup>220</sup> Bu çalışmanın amacı tam da bu noktada ortaya çıkmakta ve çalışma, aktörlerin sistem içerisindeki davranışlarında etkin olan düşünce ve inançların nasıl oluştuğu ve nelerden etkilendiği sorularına yanıt aramaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, çalışmanın giriş kısmı ele alışı ve bakış açısı her ne kadar Dunlop’ın sistem teorisini temel hareket noktası olarak alıyor olsa da, özellikle odak noktası bireysel özellikler ve toplum kuralları oluşturduğu için, çalışma ve çalışma ilişkileri teriminden hareket edilmektedir.

Dunlop, aktörler arasındaki ilişkinin sadece bir boyutunu ele almaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminin de bir parçası olduğu, daha genel anlamı olarak çalışma ilişkileri, Silverman’ın da belirttiği üzere, makro seviyede büyük oranda toplumun kültürel ve sosyal yapısından etkilenmektedir.<sup>221</sup>

Kerr et al.’ın ifadesiyle, “Endüstrileşme, üretimin yeni üstün anlamları aracılığıyla toplumları değiştirmeye ya da fethetmeye çalışan bir grup insan (ya yerli ya da yabancı azınlık) tarafından ortaya çıkarılmaktadır.”<sup>222</sup> Bu nedenle taraflar arasında eşitsizliğin varlığı kaçınılmazdır. Örneğin, Kore savaşından hemen sonra, Güney Kore’nin yeniden inşası sırasında A.B.D. bir çok yeniliğin yanı sıra endüstri ilişkileri sistemini de beraberinde getirmiştir.<sup>223</sup>

Güney Kore’nin yeniden inşası için A.B.D.’nin çabaları, Kerr et al. tarafından belirtilen sözleri yeniden akla getirmektedir.

Kültürel açıdan A.B.D.’den çok farklı olan Güney Kore’de, A.B.D. tarafından getirilen bu sistemin iyi işlediği söylenemez. Çünkü, işçilerin ve işverenlerin konumu, kültürel değerlerden kaynaklanan nedenlerle endüstri ilişkileri sisteminde

---

<sup>220</sup> John T. Dunlop, **Industrial Relations Systems**, revised edition, Harvard Business School Press, 1993, s. 8.

<sup>221</sup> Silverman’dan aktaran Yıldırım, **a.g.e.**, s. 208.

<sup>222</sup> Clark Kerr, et. al., **Industrialism and Industrial Man**, London, Cox & Wyman Ltd., 2. B., 1973, s. 57.

<sup>223</sup> Kim Kyong-Dong, “The Culture of Industrial Relations in Korea: An Alternative Sociological Approach”, **Asian Journal of Social Science**, Volume 32, Number 3, 2004, s.459.

kendiliğinden hiyerarşik bir nitelik kazanmakta ve yine kültürel nedenlerle (paternalizm) baba figürünü temsil eden işveren veya temsilcileriyle karşılıklı oturup pazarlık yapmayı yadırgamakta ve kendilerini rahatsız hissetmektedirler.<sup>224</sup>

Güney Kore’de işçi ve işveren arasındaki kültürel nedenlerden kaynaklanan güç eşitsizliğinin sistemin işlemedeki başlıca temel sorun olduğu, Tablo XVIII ve Şekil XIII’de de açık bir şekilde görülmektedir:

Brown, itaat eden kişiliğin, bir başka deyişle itaat kültürünün çalışma ilişkileri üzerindeki etkisini şu şekilde açıklamaktadır:<sup>225</sup>

“... Son zamanlarda geliştirilen endüstriyel üretim metodu, yönetici seçkinlerin kontrol ettiği, yüzbinlerce işçi ve memurun kavga gürültü etmeden birlikte çalıştığı büyük merkezi kuruluşların etkinliğine dayanmaktadır. Bürokratik bir endüstri sistemi, işçilerin olduğu kadar bürokratların da kişiliğini (karakterini) ve düşüncelerini biçimlendirebilmektedir. Bürokrat, genellikle tutucudur ve sonu bilinmeyen atılımlara karşıdır. Onun asıl arzusu, işinde ilerleyip yükselmektir. Bu arzusunu, ancak, örgütünün iyi işlemesiyle gerçekleştirebilir. Öte yandan, işçi ve memurlar da, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşıladığı sürece, örgütün bir mensubu olmaktan memnundurlar. Öyle ki, mesleki birliklerinde ve sendikal kuruluşlarında, endüstriyi kendilerine örnek alırlar. Büyük çapta örgütler, bürokratik, yüksek maaş alan yönetici liderler, mesleki birlik ve sendikalara da hakimdir... İş hayatındaki büyük sosyal seçkinler sınıfının sendika ve sanayi birliklerinde de hakim duruma gelmesine yol açar... Seçkinler grubunun görüşleri, onların sosyal varlığının bir ürünüdür...”

Ancak, Güney Kore örneğinde de görüldüğü üzere, taraflar arasındaki eşitsizlik sadece ekonomik anlamda değil, aynı zamanda kültürel açıdan da farklı bir durumdur. Hales kültürel özelliklerin endüstri ilişkilerinde dört çeşit güç kaynağı olduğundan bahsetmektedir. Bunlardan biri de kültürle yakından ilgilidir.

---

<sup>224</sup> A.g.y, s. 464.

<sup>225</sup> Brown, a.g.e., s. 131-132.

Hales'e göre güç kaynakları şunlardır.<sup>226</sup>

- a. **“Fiziki güç kaynakları:** Bunlar diğerlerinin eylemlerini sınırlandırma ve zarar verme kapasitesini içerir.
- b. **İktisadi güç kaynakları:** Kıt ve arzu edilen nesnelere elde edilme araçlarından oluşur.
- c. **Bilgisel güç kaynakları:** Çalışma ortamında kıt olan ve gerek duyulan bilgi kaynaklarıdır. Bir kurumun nasıl çalıştığıyla ilgili olan idari ve işlerin nasıl gerçekleştiğiyle ilgili olan teknik olmak üzere iki çeşit bilgi gücü vardır.
- d. **Normatif güç kaynakları:** Kıt ve arzu edilen değerler, inançlar ve fikirlerden meydana gelir.”

Hales'in üzerinde durduğu güç kaynaklarının özellikleri Tablo XVIII'de gösterilmiştir:

**Tablo XVIII. Güç kaynakları**

Güç Kaynağı	Kişisel	Konumsal
Fiziki	Bireysel güç/ şiddet araçları sahipliği	Şiddet araçları kullanma
İktisadi	Bireysel zenginlik / gelir	Örgütsel kaynakları kullanma
Bilgi	idari Bireysel deneyim,	Örgütsel bilgi kullanımı
	teknik Bireysel tecrübe/vasıf	Teknik bilgi ve teknolojiyi kullanma ve denetleme
Normatif	Bireysel inançlar, değerler, fikirler	Örgütsel değerleri ve fikirleri kullanma

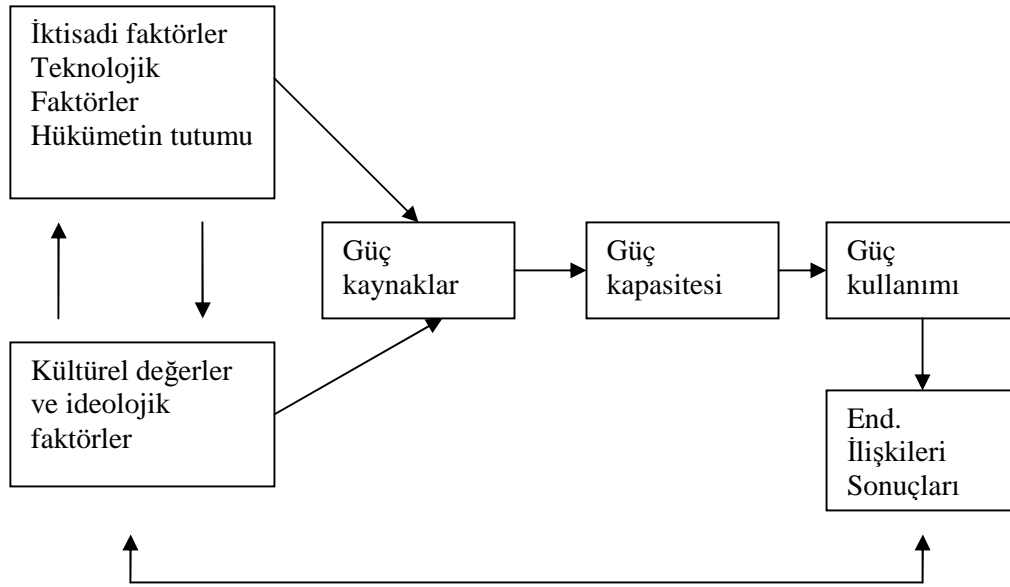
**Kaynak:** Hales'den aktaran Engin Yıldırım, **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Sakarya, Değişim Yayınları, 1997, s. 245.

<sup>226</sup> Hales'den aktaran Yıldırım, **a.g.e.**, s. 245.

O halde, endüstri ilişkileri sistemi üzerinde tarafların mevcut güçleri ve güç algılarının etkili olduğunu ileri sürmek yanlış olmayacaktır. Gücün önemi, özellikle toplu ilişkiler olarak adlandırılacak endüstri ilişkileri sistemi içerisinde, tarafların birbirlerine olan yaklaşımlarında tutumların temel belirleyicisi olarak güç algısını ön plana çıkarmasıdır. Güç algısında ise bir çok etmenin yanı sıra da kültür önemli bir paya sahip olarak görülmektedir.

Gerçekten de, Yıldırım, endüstri ilişkileri sonuçlarını belirlemede güç unsurunun nasıl etkili olduğunu Şekil XIII’de ifade edildiği üzere özetlemektedir.

**Şekil XIII. Endüstri İlişkileri Sonuçlarını Belirlemede Gücün Rolü**



**Kaynak:** Engin Yıldırım, **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Sakarya, Değişim Yayınları, 1997, s. 244.

#### **2.2.4. Sendikalaşma Oranı ve Ulusal Kültür**

Hofstede'nin araştırmalarından etkilenen bir çok araştırmacı, kültür olgusunu çeşitli alanlara uyguladıkları çalışmalar yapmıştır. Bu alanlardan biri de Singh



tarafından hazırlanan sendikalaşma oranı ve ulusal kültür arasındaki ilişkiyi gösteren araştırmadır.

Bu araştırmada, yöntem olarak, Hofstede'in kendi araştırmalarında izlediği kültürün sınıflandırılma yöntemi ve elde ettiği verilerle, "Year Book of Labour Statistics"(Çalışma İstatistikleri Yıllığı)' den edinilen ülke verileri ampirik yöntemlerle incelenmiştir.

Tablo XIX'da gösterilen veriler ışığında ve kullandığı ampirik yöntemler sonucunda Singh, Hofstede tarafından "kültürün dört boyutu" olarak tanımlanan bireyci / toplulukçu davranış, erkek / dişi, belirsizlikten kaçınma ve güç odağı boyutlarından en çok erkek/dişi ve güç odağı boyutlarının sendikalaşma oranı üzerinde doğru yönlü bir etkisi olduğunu belirtmektedir.<sup>227</sup> Diğer yandan, bireyci/toplulukçu boyutun, doğrudan sendikalaşma oranı üzerinde etkili olmadığı ancak erkek/dişi ve güç odağı boyutlarının sendikalaşma oranı üzerindeki etkisini azaltıcı etkiye sahip olduğunu belirtmektedir.<sup>228</sup> Diğer bir deyişle, bireycilik/topluluk boyutu, sendikalaşma oranı üzerinde erkek/dişi ve güç aralığı boyutu gibi doğrudan değil, dolaylı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla Singh ulusal kültür ile sendikalaşma oranı arasında gerçekten bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

---

<sup>227</sup> Gangaram Singh, "National Culture and Union Density", **The Journal of Industrial Relations**, Vol. 43, No.3, September 2001, s. 337.

<sup>228</sup> **A.y.**, s. 336.

**Tablo XIX. Sendikalaşma Oranı ve Ulusal Kültür.**

lke	Sendikalaşma	Sendikalaşma	Ortalama	BK	Bİ	ER	GA
	oranı – 1995	oranı – 1985					
	ya da en	ya da en	sendikalaşma				
	yakın yıl	yakın yıl	oranı				
A.B.D.	12.7	15.0	13.9	46	91	62	40
Almanya(Batı)(2)	24.5	29.5	27.0	65	67	66	35
Arjantin(1)	25.4	48.7	37.1	86	46	56	49
Avustralya	28.6	40.6	34.6	51	90	61	36
Avusturya	36.6	51.7	44.2	70	55	79	11
Belçika	38.1	42.1	40.1	94	74	54	65
Birleşik Krallık	26.2	36.0	31.1	35	89	66	35
Danimarka	68.2	67.4	67.8	23	74	16	18
Filipinler	22.8	18.4	20.6	44	32	64	94
Finlandiya	59.7	61.4	60.6	59	63	26	33
Fransa	6.1	11.6	8.9	86	71	43	68
Güney Afrika	21.8	15.5	18.7	49	65	63	49
Hindistan	5.4	6.6	6.0	40	48	56	77
Hollanda	21.8	23.5	22.7	53	80	14	38
Hong Kong	18.5	14.1	16.3	29	25	57	68
İrlanda	36.0	41.0	38.5	35	70	68	28
İsveç	77.2	79.3	78.3	29	71	5	31
İsviçre	20.0	25.4	22.7	58	68	70	34
İtalya	30.6	32.9	31.8	75	76	70	50
Japonya	18.6	22.6	20.6	92	46	95	54
Kanada	31.0	31.0	31.0	48	80	52	39
Kolombiya	7.0	11.2	9.1	80	13	64	67
Norveç	51.7	50.7	51.2	50	69	8	31
Pakistan	5.5	6.4	6.0	70	14	50	55
Portekiz	18.8	40.6	29.7	104	27	31	63
Singapur	13.5	17.0	15.3	8	20	48	74
Şili	15.9	11.6	13.8	86	23	28	63
Tayland	3.1	3.3	3.2	64	20	34	64
Tayvan	27.9	30.2	29.1	69	17	45	58
Türkiye	22.0	14.1	18.1	85	37	45	66
Venezüela	14.9	25.9	20.4	76	12	73	81
Yeni Zelanda	23.2	47.1	35.2	49	79	58	22
Yunanistan	15.4	23.5	19.5	112	35	57	60

Açıklamalar: (1) 1986 ve 1995); (2) 1985 ve 1993; (3) 1988 ve 1995; (4) 1985 ve 1994; (5) 1980 ve 1991; (6) 1987 ve 1994 ve (7) 1987 ve 1995.

**BK:** Belirsizlikten Kaçınma; **Bİ:** Bireycilik; **ER:** Erkek; **GA:** Güç Aralığı

**Kaynak:** Gangaram Singh, "National Culture and Union Density", *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, No.3, September 2001, s. 334.

Singh varmış olduğu sonuçları ayrıca sendikacılık uygulamalarında gönderici ile alıcı ülkenin de benimsemesi açısından da yorumlamaktadır. Bu yoruma göre, birbirlerinden kültürel olarak yakın ülkeler arasında sendikacılık uygulamalarının

benimsenmesi açısından önemli bir sorun çıkmazken (örneğin, Kanada ve A.B.D.), kültürel olarak birbirlerinden uzak olan iki ülke arasında (örneğin, A.B.D. ve İsveç) bu uygulamaların kolaylıkla kabul görmeyeceği açıktır.<sup>229</sup>

Bu nedenle, özetle denilebilir ki, sadece emek piyasaları üzerinde değil, sendikalaşma oranı üzerinde de kültürün etkisi vardır. Sadece bu örnekler bile, endüstri ilişkileri sistemi üzerinde kültürün güçlü etkisini hissettirmektedir.

### 2.3. Çalışma ve Din

Çalışma yaşamında kültür kavramının özel ve ayrı bir yeri olduğuna daha önce değinilmişti. Bu noktada kültür'ün vazgeçilmez öğelerinden olan “din” de üzerinde en çok çalışmanın yapıldığı bir unsur olarak karşılaşılmaktadır.

Kültür ile din arasında karşılıklı etkileşim ve birbirini üretim mekanizması vardır; birbirlerinin içerisinde kullanıla gelmişlerdir. Örneğin, Habermas, dini bayramların ve kutlamaların sanatsallığı ile kültürel açıdan canlandırılmış kamusal alanın toplum tarafından kuvvetlendirilmiş bir bütünleştirici olduğunu ifade etmektedir.<sup>230</sup>

Çalışma ve çalışma ilişkileri ile din kavramının bir arada kullanılması, dinin çalışma kavramının içeriğinde etkin bir rolünün varlığı yeni bir anlayış değildir. Bu konu ile ilgili en ilgi çekici çalışmalardan biri olan ve üzerindeki tartışmaların halen devam ettiği görüş, Max Weber'in “Protestan Ahlakı ve Kapitalizm'in Yükselişi” isimli çalışmadır.

---

<sup>229</sup> A.y., s. 336. Ayrıca, Singh, bu çalışmasında ayrıca, iş yasaları ile kültür arasında da bir ilişki olduğunu öne sürmektedir.

<sup>230</sup> Jürgen Habermas, “Postmodernliğe Giriş: Bir Dönüm Noktası Olarak Nietzsche”, **Postmodernist Burjuva Liberalizmi**, çev. Yavuz Alogan, İstanbul, 2. B., Mavi Ada Yayıncılık, 2000, s. 59-60.

Çalışma kavramının incelendiği birinci bölümde, çalışmaya tarih boyunca çeşitli insan grupları tarafından atfedilen değerler ve anlamlardan bahsedilmiştir. Burada, bu açıklamaların bir tekrarı yapılmayacak, ancak bu değerlerin dini özellikleri ön plana çıkarılacaktır. Bundan amaç, çeşitli dinlerden ve inançlardan örnekler verilerek, dinin çeşitli toplumlarda farklı bir anlama sahip olup olmadığını, kültürün önemli bir belirleyicisi olan dinin çalışma ve çalışma ilişkileri ile ilgili etkilerini açıklığa kavuşturmadır.

Sınıf, Vatandaşlık ve Sosyal Gelişme (Class, Citizenship and Social Development) isimli eserinde Marshall, çalışma ve refah başlıklı bölümüne şu cümlelerle başlamaktadır:<sup>231</sup>

“Tekvin kitabının üçüncü bölümünde insanın düşüşünün ve Allah’ın lanetinin hikayesi yazılmıştır. Allah Adem’e: “Toprak senin yüzünden lanetlendi; ömrün bütün günlerinde zahmetle ondan yiyeceksin ... Alnının teri ile ekmek yiyeceksin .... Böylece Rab Allah onu Aden bahçesinden, kendisinin içinden alındığı toprağı işlemek için çıkardı.” İşte bu bize, çalışmanın dünyaya ilk nasıl geldiğiyle ilgili öğretilendir. Oysa bugün, “dürüst ter” ve “emeğin onuru”ndan bahsediyor ve çalışmanın insanın mutluluğu için gerekli olduğunu tartışıyoruz.”

Zaim de, İslam-İnsan Ekonomi isimli eserinde çalışma ile ilgili İslami değerler hakkında şunları söylemektedir:<sup>232</sup>

“...kolay kazançlar İslami ahlak yönünden makbul değildir. Kazanç meşakatli olacak, güç olacak, alın teri ve emek karşılığında elde edilecektir. Bunlar bilindiği gibi ayet-i kerime ve hadis-i şeriflerde izah edilmiştir. Mesela: “İnsanlar elinin emeğinden daha hayırlı bir şey yememiştir” mealindeki hadis-i şerifle Peygamberimiz (a.s.m.) Efendimiz umumiyetle Müslümanların maişetlerini bir meslek, zanaat veya ticaretle temin etmeleri gerektiğini ve İslamiyette emeğe atfedilen önemi belirtmektedir. Bu sebeple, emek İslamiyette en önemli üretim faktörüdür.”

Karaman da, İslami değerler açısından iş ve çalışma ile ilgili şu hadisleri nakletmektedir:<sup>233</sup>

<sup>231</sup> T.H. Marshall, **Class, Citizenship, and Social Development**, New York, Anchor Book Doubleday & Company, Inc., Anchor Books ed., 1965, s. 230.

<sup>232</sup> Sabahattin Zaim, **İslam-İnsan Ekonomi**, İstanbul, Yeni Asya Yayınları, 1992, s. 31.

“Allah, iş ve meslek sahibi mümini sever.” (Kurtubi, Tefsir)

“Hiçbiriniz, el emeğinden daha hayırlı olan bir yoldan lokma yememiştir; yani, yediğiniz en hayırlı lokma, el emeğinden kazandığınız lokmadır.” (Buhari)

“Herhangi birinizin, ipini sırtına alıp bir demet odun getirerek satması – ve bununla Allah’ın, o kimsenin şerefini korumuş olması – halktan istemesinden daha hayırlıdır; onlar da ya verirler, veya vermezler.” (Buhari, Müslim)

Gezgin’e göre, “hemen her din çalışma konusunda değer yargıları içerir.”<sup>234</sup>. Bu değer yargıları Fukuyama’nın da işaret ettiği gibi, Batı’da ve Japonya’da olduğu gibi teşvik edici ve taşıyıcı da olabilir, Hindistan’da olduğu gibi engelleyici de olabilir.<sup>235</sup> Gerçekten de, yapılan bir çok araştırma sonuçları ve bir çok yazar kültürün en önemli öğelerinden olan dini değer yargılarının ekonomik davranış ve çalışma üzerinde doğrudan etkisinin olduğunu ifade etmektedir.

Örneğin, İslam anlayışına göre toplumda işbölümü zorunludur ve gerekirse insanlar bu işbölümünü yapmak üzere zorlanmalıdır. İslamiyet böylelikle mesleki bölümlendirmenin önünü açmaktadır. Ancak bu halde bir emsal ücretin de belirlenmesi gerekmektedir. Böylelikle bu işi yaptıranın daha az ücret vermesinin, işi yapanın da daha fazla ücret istemesinin önüne geçilmiş olur.<sup>236</sup> Ancak, bu durum, Demir tarafından eleştirilmektedir. Demir’in ifadesiyle:

“Emekçinin emeği nasıl ve ne miktar bir emek olursa olsun, karşılık olarak ihtiyacını tatminden başka bir alacağı yoktur. Çünkü emek sosyal bir görevdir.”<sup>237</sup>

Hint kültürü ise, bu konu hakkında çok ilginç bulgulara sahiptir. Hint kültürü hakkında kısa ve genel bir tanım yapmak gerekirse, genel çerçevenin, bir din olmaktan daha çok bir felsefe sistemi olan, Hinduizm tarafından çizildiği söylenebilir.<sup>238</sup>

---

<sup>233</sup> Hayrettin Karaman, İslam’da İşçi-İşveren İlişkileri, çevrim içi: <http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/meseleler/0301.htm>, erişim tarihi: 22.02.2006, s. 8.

<sup>234</sup> Gezgin, **Çalışma Sosyolojisi**, s. 57.

<sup>235</sup> Fukuyama, **a.g.e.**, s. 229-230.

<sup>236</sup> Ibn Teymiye, **Bir İslam Kurumu Olarak Hisbe**, çev. Vecdi Akyüz, İstanbul, İnsan Yayınları, 1989, s. 56.

<sup>237</sup> Demir’den aktaran Yüksel Işık, **Siyasal İslam ve Sendikalar**, Ankara, Öteki İnceleme – Araştırma, 1996, s. 46.

Oysa, Lipson, Hint değerleri içerisinde merkezde dinin inançların bulunduğunu ve bu inançların özgün bir karakter taşıdığını söylemektedir. Gerçekten de, Yutang, Hindistan için “Hindistan Tanrı ile sarhoş olmuş bir ülke ve halktır” demektedir.<sup>239</sup>

Hint toplumu dört sınıfa (kast) ayrılmıştır: Brahmanlar, savaşçılar (kşatriyalar), tüccarlar – bankerler ve üretici (vaisyalar) ve işçiler / köleler sınıfı (sudralar).<sup>240</sup> Bunlara ek olarak, “aşağıların en aşağısı olan ve en pis işleri yapan, dokunulmazlar (paryalar) denilen” bir grup da bulunmaktadır.<sup>241</sup> Kast terimi, iki farklı kavramı tanımlamak için kullanılmaktadır: Bunlardan birincisi, derici, tüccar ya da terzi gibi geleneksel meslek gruplarına dayanan ve “jati” olarak adlandırılan birbirleriyle ilişkili grupları tanımlarken, ikincisi, sınıfsal sosyal yapıyı vurgulayan “varnalar”ı tanımlamaktadır. Ancak, en yüksek sınıf olan Brahmanlar “jati”(ya da cati) olarak bölümlenmemişken, diğer sınıflar (Varna) bir çok “jati”den oluşmaktadır.<sup>242</sup>

“Cati’nin işlevi, her ailenin önceden belirlenen hiyerarşi içerisindeki konumunu tayin etmek, böylece her bireye bu konumun imkan ve yükümlülüklerini bildirmektir. Sonuçlarıysa daha geniş kapsamlıdır. Dinsel veya diğer sosyal törenlerde kıdem ve üstünlük sırasını belirlemenin yanı sıra, kimin kiminle evlenebileceği veya birlikte yemek yiyebileceği, hayatını kazanmak için kişinin hangi mesleği seçebileceğiyle ilgili ekonomik sınırlamalar da bunlara dahildir. Bunların hepsi kişiyi soyundan dolayı sorumluluk altında bırakır.”

McClelland’ın Üçüncü Dünya Ülkeleriyle ilgili temel varsayımlarından biri, toplumun ve özellikle ailenin, bireyi başarıya güdülemesi üzerinde önemli bir etkisi vardır. Buna göre, “Hindistan’da yaptığı deneylerde McClelland, işadamlarının çok

---

<sup>238</sup> Florian Arun Taube, Structural Change and Economic Development in India: The Impact of Culture on the Indian Software Industry, (Çevrimiçi) [http://thinkcycle.org/tc-filesystem/file?file\\_id=37534](http://thinkcycle.org/tc-filesystem/file?file_id=37534), 29.01.2006., s. 3.

<sup>239</sup> Leslie Lipson, **Uygarlığın Ahlaki Bunalımları**, çev. Jale Çam Yeşiltaş, İstanbul, 2. B., Türkiye İş Bankası Yayınları, 2003, s. 53.

<sup>240</sup> Mircea Eliade, Ioan P. Couliano, **Dinler Tarihi Sözlüğü**, çev. Ali Erbaş, İstanbul, İnsan Yayınları, 1997, s. 157. ve Lipson, **a.g.e.**, s. 53.

<sup>241</sup> Lipson, **a.g.e.**, s. 53.

<sup>242</sup> Taube, **a.g.e.**, s. 3.

kısa bir eğitim sürecinden sonra daha risk alıcı, daha çok yeniliklere dönük ve daha etkili olmaya başladıklarını gözlemlemiştir.”<sup>243</sup>

Hindistan yüksek olmayan düzeyde toplulukçu bir yapı sergilemektedir. Hofstede’in araştırmasına göre az bir farkla toplulukçu olarak nitelendirilen Hindistan hakkında birbirine yakın sonuçlar çıkmaktadır. Örneğin, Sinha ve Tripathi’nin yapmış oldukları araştırma, benzer bir şekilde hem toplulukçu hem de bireyci davranışların sergilendiğini göstermiştir.<sup>244</sup>

Gerçekten de, Hintli iş adamları, Hint felsefesinin kendilerine aşlamış olduğu, bu dünyaya ilişkin uyumsuzluk ve atalet ortamından sıyrıldıkları anda, girişimci bir ruh kazanmaktadır.<sup>245</sup> Hintliler, güçlü aile bağları olan ve bu nedenle diğer kişilere karşı güçlü bağlılık duyan bir sosyal çevrede yaşamaktadırlar. Bu nedenle, çalışma hayatında almış oldukları kararlar genellikle bireysel ilişkilerden etkilenmektedir.<sup>246</sup>

Bu, Hint kültürünün içselleştirilmemesinden değil, aksine toplulukçu ve bireyci davranışların ortak biçimde bulunmasına ve duruma göre o kimliğe bürünülmesine dayanmaktadır. Diğer bir deyişle, bireycilik kültürüne daha yatkın olmalarına rağmen, toplumun genel kabul ettiği toplulukçu kültürü ve kast sistemi bireyin üzerinde denetimi kurmakta ve birey bu ortamla çatışmaya girmeden, kendisinden beklenildiği biçimde hareket etmektedir.

Bu konuyla ilgili olarak Naypaul şu örneği vermektedir:<sup>247</sup>

“Hindistan’daki yoksulluk insanı her türlü makineden daha fazla aşağılar ve Hindistan’daki insanlar, darma düşüncesiyle makine uygarlıklarında olduğundan çok daha fazla, körü körüne bir itaate zorlanmış atomize parçalar durumundadır. Bilim adamı Hindistan’a döndükten sonra yurtdışında kazandığı bireyselliği terk eder, yeniden kast kimliğine bürünür ve dünya gene basitleşir.

<sup>243</sup> Zafer Cihrinlioğlu, **Az Gelişmiş Toplum**, s. 76.

<sup>244</sup> Jaib B. P. Sinha et al., “Collectivism Coexisting with Individualism: An Indian Scenario”, **Asian Journal of Social Psychology** Vol. 4, 2001, s. 133-134.

<sup>245</sup> Fukuyama, **a.g.e.**, s. 230.

<sup>246</sup> Pawan S. Budhwar, “Employment Relations in India”, **Employee Relations**, Vol 25, No. 2, 2003, s. 134.

<sup>247</sup> Naypaul’dan aktaran Fukuyama, **a.g.e.**, s. 230.

Yara sargısı gibi rahatlatıcı kesin kurallar vardır. Bir zamanlar yaratıcılığının önkoşulları olan bireysel algılama ve bireysel yargı yeteneği, şimdi bir yük gibi kenara atılır... Kast belası, yalnızca el sürülemezlik ve bundan kaynaklanan Hindistan'daki pisliğin kutsallaştırılması değildir; ilerlemeye çalışan bir Hindistan'da asıl bela, kast sisteminin talep ettiği, her şeyi kapsayan itaat, ısmarlama sevinçler, her türlü serüvenciliğin lanetlenmesi ve bireyselliğin ve örnek bir şey yapma olanağının reddedilmesidir.”

Örneğin, Japon toplumunda, birey ancak bir grubun üyesi olursa onur sahibidir. Aksi takdirde, kişisel onuru ve haklarını, grubu ve toplumu karşısına alarak savunmaya kalktığında toplumsal olarak aşağılanır ve statüsünü kaybeder.<sup>248</sup>

Ali, Camp ve Gibbs tarafından kaleme alınan “The Ten Commandments Perspective on Power and Authority in Organizations” (Organizasyonlardaki Güç ve Otoritenin On Emir Perspektifi) isimli çalışma, din ve çalışma kavramları ile ilgili son derece dikkat çekici bir makaledir. Bu makalede Ali et al. Yahudilik, Hıristiyanlık ve İslamiyet’teki On Emir kavramına atıfta bulunarak<sup>249</sup>, kültürün din penceresinden hareket ederek organizasyonlarda yöneticiler ve yönetilenler arasındaki ilişkiler ve organizasyonlardaki baskın yönetim anlayışı üzerindeki etkisini tartışmaktadırlar.<sup>250</sup>

“Örgütleri kuranlar ya da örgüt sahipleri örgütlerinin kültürü üzerinde çok büyük bir etkiye sahiptirler. ... Bir çok ülkede faaliyet gösteren büyük firmalar çeşitli kültürlerle karşılaşmaktadırlar. Bu kültürlerin bazılarının güçlü dini yönelimleri vardır ve bu nedenle firmalar faaliyet gösterdikleri ülkelerdeki dini prensipleri göz önünde bulundurmaya kendileri için avantajlı bulabilirler.”

Ali et al. çalışmalarında esas aldıkları Yahudilik, Hıristiyanlık ve İslamiyet için on emri ayrı ayrı Tablo XX’deki gibi tasnif etmektedirler. Ali et al. bu üç dinden aldıkları on büyük emri yöneticiler ve çalışanların davranışlarıyla ilişkilendirmektedirler. Örneğin, Yahudilik’den aldıkları, “Kendin için oyma put, yukarıda göklerde olanın, yahut aşağıda yerde olanın, yahut yerin altında sularda

---

<sup>248</sup> A.e., s. 239.

<sup>249</sup> On emir kavramı Yahudilik’e özgüdür. İslamiyet’in de on emir olduğuna ilişkin görüşlere bazı kaynaklarda rastlanmakla birlikte, burada ifade edilen İslami on emir Ali et al. Tarafından getirilen bir yorumlamadır.

<sup>250</sup> Abbas J. Ali, Robert C. Camp, Manton Gibbs, “The Ten Commandments Perspective on Power and Authority in Organizations”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 26., 2000, s.360.



olanın hiç suretini yapmayacaksın.” emrini, otoriteye ve kuruma sadakatle, Hıristiyanlık’dan aldıkları, “Hiçbir konuda ant içmeyin; ne de gök üzerine; nk orası Tanrı’nın tahtıdır.” emrini, otoriteye güvenle, İslam’dan aldıkları “Yoksulluk endişesiyle çocuklarınızı öldürmeyin.” emrini işletmelerin ekonomik zorluklar karşısında işçi çıkartmayı son are olarak görmeleri gerektiği<sup>251</sup> biçiminde yorumlamaktadırlar.

---

<sup>251</sup> A.e., s. 357-359.

**Tablo XX. Örgütlerdeki Güç ve Otoriteye Göre On Emir Yaklaşımı**

Hıristiyanlık	Yahudilik	İslam
<p>1. Atalara “öldürmeyeceksin” dendiğini duydunuz. Her kim öldürürse yargılanmayı hak edecektir. Ama ben size derim ki, kardeşine öfkelenen herkes yargılanmayı hak edecektir.</p> <p>2. “Zina etmeyeceksin” dendiğini duydunuz. Ama size derim ki, bir kadma istek duyarak bakan herkes o anda yüreğinde onunla zina etmiş olur.”</p> <p>3. Denmiştir ki, ‘Kim karısını boşarsa ona boşanma belgesi versin’. Ama size derim ki, her kim karısını zina dışında bir nedenle boşarsa, onu zinaya itmiş olur. Her kim boşanmış bir kadınla evlenirse zina etmiş olur.</p> <p>4. Hiçbir konuda ant içmeyin; ne de gök üzerine; çünkü orası Tanrı’nın tahtıdır.</p> <p>5. “Göze göz, dişe diş” dendiğini duydunuz. Ama size derim ki, kötü kişiye karşı direnmeyin. Tam tersine, sağ yanağına kim vurursa, ona öbürünü de çevir.</p> <p>6. “Komşunu seveceksin, düşmanına kin besleyeceksin” dendiğini duydunuz. Ama size derim ki, düşmanlarınızı sevin ve size baskı yapanlar için dua edin.</p> <p>7. Öyle ki, göklerdeki Babanız’ın oğulları olabilirsiniz. Çünkü O, güneşini hem kötülerin, hem iyilerin üzerine doğdurur ve yağmurunu hem doğruların, hem eğrilerin üzerine yağdırır.</p> <p>8. Çünkü yalnız sizi sevenleri severseniz karşılığınız ne olur? Gümrük vergisi toplayanlar da aynı işi yapmıyorlar mı?</p> <p>9. Eğer yalnız kardeşlerinize esenlik dilerseniz, ötekilerden üstün sayılabilecek ne yapmış olursunuz? Tanrısızlar da öyle davranmıyor mu?</p> <p>10. Göksel Babanız yetkin olduğu gibi, sizler de yetkin kişiler olun.</p>	<p>1. Karşımda başka ilahların olmayacak.</p> <p>2. Kendin için oyma put, yukarda göklerde olanın, yahut aşağıda yerde olanın, yahut yerin altında sulara olanın hiç suretini yapmayacaksın.</p> <p>3. Allah’ın RABBİN ismini boş yere ağza almayacaksın; çünkü RAB kendi ismini boş yere ağza alanı suçsuz tutmayacaktır.</p> <p>4. Sebt gününü takdis etmek için onu hatırında tut. Altı gün işleyeceksin, ve bütün işini yapacaksın; fakat yedinci gün Allah’ın RABBE Sebtir; sen ve oğlun ve kızın, kölen ve cariye ve hayvanların, ve kapılarında olan garibin, hiçbir iş yapmayacaksın.</p> <p>5. Babana ve anana hürmet et.</p> <p>6. Katletmeyeceksin.</p> <p>7. Zina etmeyeceksin.</p> <p>8. Çalmayacaksın.</p> <p>9. Komşuna karşı yalan şahadet etmeyeceksin.</p> <p>10. Komşunun evine tamah etmeyeceksin; komşunun karısına, yahut kölesine, yahut cariyesine, yahut öküzüne, yahut eşeğine, yahut komşunun hiçbir şeyine tamah etmeyeceksin.</p>	<p>1. Hiçbir şeyi O’na ortak koşmayın.</p> <p>2. Ana-babaya çok iyi davranın.</p> <p>3. Yoksulluk endişesiyle çocuklarınızı öldürmeyin.</p> <p>4. Kötülüklerin görünene de gizli kalanına da yaklaşmayın.</p> <p>5. Allah’ın saygın ve aziz kıldığı cana, bir hakkı savunmak dışında kıymayın. Allah size bunları önerdi ki, aklınızı işletebilesiniz.</p> <p>6. Yetim malına yaklaşmayın. Ancak rüştüne erişinceye kadar en güzel yolla ilgilenme hali müstesna.</p> <p>7. Ölçme ve tartmayı tam bir dürüstlikle yerine getirin.</p> <p>8. Konuştuğunuz zaman yakınlarınız/aleyhine de olsa, adaleti gözetin.</p> <p>9. Ve Allah’a verdiğiniz söze sadık kalın. Düşünüp öğüt alınız diye O size bunları önerdi.</p> <p>10. Bu benim dosdoğru yolumdur, onu izleyin, başka yolları izlemeyin ki, sizi O’nun yolundan ayırıp parçalara bölmessinler.</p>

**Kaynak:** Abbas J. Ali, Robert C. Camp, Manton Gibbs, “The Ten Commandments Perspective on Power and Authority in Organizations”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 26., 2000, s. 353-354.<sup>252</sup>

<sup>252</sup> Tablo’nun orijinali İngilizce hazırlanmış olup, Hıristiyanlık ile ilgili bölümü Kitabı Mukaddes Şirketi tarafından 1998 yılında yapılan İncil çevirisi, Yahudilik ile ilgili bölümü Kitabı Mukaddes Şirketi tarafından 1993 yılında yapılan Kitabı Mukaddes çevirisi ve İslam ile ilgili bölümü Prof. Dr. Yaşar Nuri Öztürk tarafından 1994 yılında hazırlanan meal esas alınarak Türkçe’ye aktarılmıştır.

## 2.4. Çalışma Ahlakı

Uygulamada kültür ve çalışma denildiğinde hemen akla gelen ortak ilgi noktası olarak “çalışma ahlakı” öne çıkmaktadır. Bu nedenle, kültür ve çalışma kavramlarının en sık olarak birlikte kullanıldığı bu alanda incelenmektedir.

Fukuyama’ya göre, “çalışma ahlakının kendisi bile, insanların nasıl ve ne kadar çalıştığı konusundaki farkların kültür ve gelenek tarafından belirlendiğini ve o nedenle *thymos*’la<sup>253</sup> belli bir ilişki içinde olduğunu var sayar”.<sup>254</sup>

Çalışma ahlakı ile ilgili bu bölüme önce ahlak kavramının ne olduğu ve neleri içerdiği ile başlamak yerinde olacaktır.

TDK’na göre ahlak şu anlamlara sahiptir:<sup>255</sup>

“a. Bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda buldukları davranış biçimleri ve kuralları,

b. İyi nitelikler, güzel huylar”,

Kültür ve çalışma kavramına göre daha görece daha açık olan ve anlamı daha belirgin bir kavram olan “ahlak” konusunda da bir çok görüş bulunmaktadır.

Çok sayıda görüş bulunmasının nedeni, toplumdan topluma neyin ahlaka uygun, neyin ahlak dışı sayıldığı konusu çeşitlilik göstermektedir. Bu nedenle “ahlak,

---

<sup>253</sup> “Eflatun, ruhun üç bölümden; bir arzu eden, bir mantıklı ve bir de kendisinin *thymos* ya da “duygu” olarak adlandırdığı bölümden oluştuğu görüşünü savunuyordu. İnsan davranışlarının büyük bölümü ilk iki bölümün bir birleşimi olarak açıklanabilir: Arzu insanın kendi dışındaki şeyleri istemesine yol açar ve mantık ona bunları elde etmenin en iyi yolunu gösterir. Ama aynı zamanda insan kendi değerinin veya kendisinin değerli bulduğu insanların, nesnelerin ya da ilkelerin değerinin kabul görmesine de ihtiyaç duyar. Kendine belli bir değer biçme ve bu değer kabul edilmesini talep etme yeteneği basit olarak “kendine saygı” olarak adlandırılır. Kendine saygı yeteneği ruhun **thymos** olarak adlandırılan bölümünden kaynaklanır.”Fukuyama, **a.g.e.**, s. 13.

<sup>254</sup> **A.e.**, s. 227.

<sup>255</sup> TDK, **A.y.**

toplumlara göre itibaridir”. Durkheim, bir olgunun ahlaki olup olmasının ölçütünün “sosyal oluş” olduğunu söylemektedir. Ona göre ahlaki davranış kişilerin sosyalleşmeleriyle kazandıkları ve içinde buldukları toplumla uyumlarını sağlayan davranıştır. Marx ise ahlakın sadece sosyal yönünün ele alınması eleştirerek, üretim ilişkileri ve iktisadiliğin de ele alınması gerektiğini ifade etmektedir<sup>256</sup>

Marx’ın bu noktada yaptığı eleştiride haklılık payı olduğunu kabul etmek gerekir. Bir sınıfın varlığı sosyolojik bir olgudur. Diğer yandan son 200 yıllık süreçte ortaya çıkan ve ayrıca bir sınıfın da ismi olan işçi kavramı, diğer bir değişle de emek sahibi, iktisat biliminin ve iktisat biliminin bir disiplini olan sosyal siyasetin üzerinde durduğu bir konudur. Bahsedilen bu yaklaşım da işçi-işveren ilişkilerini özetleyen bir durumdur.

Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu isimli çalışmasında Weber’in ele aldığı ahlak tanımını ise “belirli bir yaşama tarzı ile ilgilidir.”<sup>257</sup>

Tarihsel süreç içerisinde, toplumların farklı kültürel kalıplar ve buna bağlı olarak da davranış biçimleri geliştirdiği ve geliştirmekte olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle toplumdan topluma değişen farklı davranış ve tutum kalıpları bulunmaktadır. Toplumun üyesi olan insan da söz konusu süreçler içerisinde ait olduğu toplumun davranış ve tutum özelliklerini yansıtacaktır. Benzer bir şekilde, İktisadi İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri isimli eserinde Ülgener “...insan yaşayışına şekil ve düzen vermek üzere alt alta sıralanmış normlardan müteşekkil *kapalı* ve *insicamlı* bir bütün...” olarak ahlakı tanımlamakta ve tek bir ahlak sistemi yerine ahlak sistemlerinin olduğundan bahsetmektedir<sup>258</sup> Arslan ise ahlak teriminin Türkçe’de iki anlama geldiğini vurgulamaktadır. Bunlardan ilki

---

<sup>256</sup> Erkal et al., a.g.e., s.29.

<sup>257</sup> A.e., s.29.

<sup>258</sup> Sabri F. Ülgener, **İktisadi İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri: Başlangıcından 18 inci Asır Sonlarına Kadar Fikir ve Sanat Tarihi Boyunca Akislerle Umumi Bir Tahlil Denemesi**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1951, s. 43. Ülgener, ahlak sistemleri konusunda “...muhtelif zümre ve sınıfların hayat anlayışlarını birbirlerine bağlayan müşterek vasıflar...” üzerinde durmaktadır. A.e., 22. (İnsicamlı kelimesi düzgün, tutarlı anlamındadır.)

“...insanların toplum içinde uyması gereken kural ve ilkeleri belirtir...” ikincisi ise “ahlak felsefesini” belirtir.

Ahlak sözcüğü Batı dillerinde yaygın olarak Türkçe’deki yazılışlarıyla “etik ve moral” şeklinde kullanılmaktadır ki, bu sözcük Türkçe’de de yaygın olarak kullanılmaktadır. Dilbilimsel olarak Atabek ahlak sözcüğünün arapça “hulk” sözcüğünün çoğulu olduğunu belirtmektedir.<sup>259</sup>

Lipson, din ile ahlak arasında değişmez bir ilişkinin her zaman olduğunu ifade ederek, Yang’dan şunu aktarmaktadır: “pek çok kültürde dinin baskın etkisi, dinin ahlaki değerler üzerindeki egemenliğinden gelir”. Tüm dinler insan davranışlarını düzenlemek amacındaki genel kuralları içermektedir. Bu nedenle ahlak felsefesi, dini öğretinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmelidir, “...bu felsefenin yapısı, doğal olarak, söz konusu din insan doğasının hangi imgesini içine alıyorsa ona dayanır. Tüm insanların günahkar olduğu inancıyla başlarsanız, kefarete ve ceza kurallarına varırsınız. Doğamızın iyi ve kötünün bir karışımı ya da aslında iyi olduğunu varsayarsak, diğer sonuçlar gelecektir.”<sup>260</sup>

Çalışma ahlakına sahip olup olmamak her ne kadar kişisel bir özellik olsa da aynı zamanda da kültürel bir olgudur.<sup>261</sup> Kültür ise, daha önce de belirtildiği gibi toplum içindeki bireyler, gruplar, sınıflar ve toplumun diğer toplumlarla olan ilişkilerinde önemli ve belki de en temel rolü oynamaktadır. Bu nedenle kültürel yapı, bireyin kişiliğinin gelişmesinde yetişkinliğe geçen süreç içerisinde önemli rolü bulunmaktadır.

Bireyin çocukluğundan itibaren yetişkinliğe dek geçen sürede geliştirdiği ahlaki akıl yürütmenin, kültür ile olan ilişkisini göstermesi açısından Kohlberg tarafından belirtilen ve Tablo XXI’de belirtilen gelişim dikkat çekicidir:

---

<sup>259</sup> Erdal Atabek’den aktaran Erol Köktürk, Meslek Etiği ve Haritacılık Sektörü, s. 1. Çevrimiçi [http://www.karto.itu.edu.tr/derslerimiz/mesleketigi\\_ekokturk.pdf](http://www.karto.itu.edu.tr/derslerimiz/mesleketigi_ekokturk.pdf), 28 Nisan 2004.

<sup>260</sup> Lipson, **a.g.e.**, s. 54.

<sup>261</sup> Mahmut Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001, s. 49.

**Tablo XXI. Ahlaki Akıl Yürütmenin Aşamaları**

Yaş Grubu	Gelişim Düzeyi	Ahlaki Akıl Yürütmenin Temelleri
1. aşama: Çocukluk	Cezadan kaçınma, güce boyun eğme aşaması	Ben merkezli akıl yürütme
2. aşama: Okul öncesi çağ	Ödül arama, öz çıkar, karşılıklılık	Ben merkezli akıl yürütme
3. aşama: Okul çağı İlk gençlik	Sosyal gruplar, Arkadaşlar, okul	Grup merkezli akıl yürütme
4. aşama: Yetişkinlik	Toplum, gelenekler, görekler, hukuk	Toplum ve hukuk merkezli akıl yürütme
5. aşama: olgun yetişkinlik	Geleneklerin ötesinde ahlaki felsefeler, insan hakları, sosyal sözleşme, geniş anayasal ilkeler	İlke merkezli akıl yürütme
6. aşama: Olgun yetişkinlik	Evrensel ilkeler, adalet	İlke merkezli akıl yürütme

**Kaynak:** Mahmut Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001, s. 4.

Kohlberg'e göre çocuk, okul öncesi çağa kadar cezadan kaçınma ve ben merkezli akıl yürütme ile davranmaktadır. Okul çağı denilen dönemde ise sosyal grupların ve arkadaş çevresinin farkına vararak grup merkezli akıl yürütme yoluna doğru gitmektedir. Yetişkinlikte ise, toplum, gelenek, görenek ve hukuk kurallarına uygun, toplum ve hukuk merkezli akıl yürütme yoluna gittiğini belirtmektedir. Bu nokta daha önce de belirtildiği üzere kültürün öğrenilen bir ilişkiler bütünü özelliğini taşıdığını vurgulaması yönünden önemlidir. Bu nedenle kültürün, bireylerin davranışları üzerindeki etkisi içgüdülerden çok daha başka ve ötedir.

Tablo XXII'de, ahlak ile ilgili bazı düşünceler hakkında özet bilgi verilmiştir.

**Tablo XXII. Bazı Ahlaki Planlar**

Yöntem	Önemli Belirleyici Faktörler	Bir Fiil Aşağıdaki Halde Ahlaki Olur	Sınırlamalar
Makyevelli Yöntemi	Sonuç, sonuca ulaşmak için kullanılan aracı meşru kılar.	Siyasi iktidarın amaçları destekleniyorsa	İstenilen hedefe götürdüğü sürece yalanların, sözden caymaların hoşgörü ile karşılanması
Faydacı Yöntem (John Stuart Mill)	Maliyetler ile faydaların girdiler ve çıktılarının karşılaştırılması	Elde edilen hazzı en üst düzeye çıkartıyorsa	Hazzı ölçmek güçtür; hangi grupların hangi beğenilerin seçileceği belli değildir.
Kategorik Zorunlu (Kant)	İnsan kendi başına hedefdir.	İnsanlar araç olarak değil, kendi başlarına birer amaç olarak görülüyor.	Geçerli kılınması güçtür.
Kanunlara göre haklar (Thomas Aquines)	İnsan haklarına saygı	Yaşam, özgürlük, “ekonomik haklar” ve mutluluk teminat altına alınıyorsa	Çatışan hakları dengelemek güçtür.
Adaletin sağlanması	Temel doğal kanunu bulma	Yeryüzündeki ürünler orantılı olarak dağıtıldığında	İş hayatında kolay uygulanmayacak soyut evrensel ve salt bir kuram olma eğiliminde

**Kaynak:** Veysel Bozkurt, “Çalışma Hayatında Moral Değerlerin Yeniden Yükselişi”, **İktisat Fakültesi Mecmuası, Sabahattin Zaim’e Armağan**, B-3, C-1-4, 1996, s. 239.

Çalışma hayatında sözü çok edilmekte olan ahlak kavramı, çeşitli adlar altında anılmaktadır: Bunlar, çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve iş ahlakıdır. Ancak, iş ahlakı diğerlerine göre daha kapsamlı bir ifade olup, çalışma ahlakı ve meslek ahlakı kavramlarını da kapsamaktadır.<sup>262</sup> Ancak literatürde genel olarak çalışma ahlakı olarak tanımlanmaktadır.

#### **2.4.2. Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü**

Toplumun dini özellikleri, bireylerin mesleki tercihlerini olduğu kadar mesleklere olan bakışı da etkilemektedir. Püritenlere göre meslek sahibi olmak ve çok çalışıp az tüketmek Tanrısal bir buyruktur, ve mevcut ahlaki kurallar buna uygundur; örneğin, Protestanlık, Tanrı ile birey arasındaki engeller (örneğin kilisenin

<sup>262</sup> Arslan, **a.g.e.**, s. 47.

gücü) üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu ortam, çalışma ile ilgili bir ahlak sisteminin oluşmasına yol açmıştır.<sup>263</sup>

Weber tarafından ortaya konulan bu yaklaşım, bir çok taraftar bulduğu kadar sert eleştirilere de maruz kalmıştır.

Bu açıdan bakıldığında Samuelsson, Weber'in iddiasının herhangi bir ampirik temele dayanmadığını, iddialarını dayandığı verilerin ise çok kötü bir şekilde hesaplandığını iddia ederek eleştirmekte, buna karşın da Landes, bu iddia karşısında bu Samuelsson ve bir çok tarihçinin Weber'in tezine tepeden bakmalarını eleştirerek, Weber'in tezinin çok sağlam temellerinin olduğunu belirtmekte ve şu örnekleri vermektedir:<sup>264</sup>

§ Kayıtlar, Protestant tüccar ve üreticilerin ticaret, bankacılık ve sanayi konularında liderlik edici bir rol oynadıklarını göstermektedir.

§ Fransa ve Batı Almanya'nın üretim bölgelerinde Protestanlar tipik işveren, Katolikler de tipik işçi (çalışan) konumundadırlar.

§ İsviçre'de, Protestan kantonları, saat makine, dokuma ürünleri gibi ürünlerin ihracat ve üretim merkezleriyken, Katolik kantonları asıl olarak tarımla uğraşmaktadırlar.

Burada yer alan bilgiler Landes'in eleştirilerinde kullandığı örneklerin bir kısmını oluşturmaktadır. 1905 yılında yayımlanan bu ünlü tezin, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü isimli bu eserin günümüzde de halen tartışılıyor olması da Weber'in tezinin hesap hatalarından kaynaklanan önemsiz bir iddia olamayacağına

---

<sup>263</sup> Bozkurt, **Hedonizm**, s. 28-30.

<sup>264</sup> David S. Landes, **The Wealth and Poverty of Nations**, New York, W.W. Norton & Company, 1998, s. 177.



bir başka kanıt olarak verilebilir. Aynı görüşe Selsam da katılmakta ve Protestanlığın gerekli olan bu ortamı yetkinlikle sağladığını söylemektedir <sup>265</sup>

Weber'in tezi ve tezinin temel konusunu oluşturan Katoliklik ve Protestanlık ile ilgili çeşitli görüşler Tablo XXIII'de gösterilmiştir.

**Tablo XXIII. Protestanizm ve Kapitalizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Yaklaşımlar**

YAZAR	DÜŞÜNCÜLERİNİN ÖZETİ
Werner Sombart (Ekonomist)	1902'de "kapitalizmin ruhu" kavramını geliştirdi ve Protestanizmin köklerinin mevcudiyeti kararına vardı. Sombart, kapitalist ruhun ana kaynağının, Yahudi etiği ve uygulamasında yattığını iddia etti.
R. Stephen Warner (Sosyolog)	O'na göre, Kapitalizmin gelişiminde dinin önemini ispatlamak için sistematik kanıtlar öne süren Weber, gelişmede, sınıf mücadelesinin rolü hakkındaki Marx'ın görüşlerini genişletti. Weber insan davranışının karmaşıklığını doğru algıladı ve Weber'in iddiasını, kapitalizmin ortaya çıkmasında tek belirleyici kavramdır şeklinde yanlış anlamamız gerektiği görüşünü savundu.
H.M. Robertson (İktisat tarihçisi)	Robertson'a göre, dinsel faktörlerin itmesiyle değil, uygarlığın maddi koşullarının sonucunda ortaya çıkmıştır. Fransız Katolik vaizleri, çalışan ve tutumlu yaşamı Protestan papazlardan daha az vurgulamamışlardır.
R.H. Tawney (İktisat tarihçisi)	Kapitalizmin ortaya çıkmasında Protestanizm önemli bir faktördür ancak, bu süreçte sadece Calvinizm ve Püritanizm değil bütün Protestanlar önemlidir. Bunun yanında 16. yüzyıl ve 17. yüzyıldaki genel siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullar da dikkate alınmalıdır.
Kurt Samuelson (İktisat tarihçisi ve Gazete Editörü)	Weber'in yaklaşımı Katolik Belçika'nın endüstrileşmesini açıklayamaz. Kapitalizmi ortaya çıkartan küçük tasarruflar değil, büyük miktarda risk, şans ve doğal kaynaklardan elde edilen büyük sermayedir. Weber teoriye çok fazla, fakat olgulara (facts) çok az yer veriyordu.
H. Stutgard Hughes (Tarihçi)	Weber'in yaklaşımı zor anlaşılır ve geniş ölçeklidir. Weber, dikkatli bir biçimde bilimadamı özelliklerinin yanı sıra ilgili dokümanlar dikkatli bir biçimde, yaratıcı cesaret ile birleştirmiştir. Biz Weber'in çalışmasını, kapitalizmin gelişiminde Protestanlığı, tek belirleyici faktör değil, etkileyen bir faktör olarak anlamalıyız.

**Kaynak:** A. Furnham, "The Protestant Work Ethic", The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviours, Routledge, s. 4'den Veysel Bozkurt, **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Bursa, Alesta Basım Yayım Dağıtım, 2000, s. 24.

Konuya, Türkiye açısından yaklaşıldığında, Türkiye'de Protestan hareketin çok öncesinde ahilik teşkilatı bulunmaktadır. Bu nedenle, bir çok araştırmacı, Sünni temeli olan, ancak, Anadolu'ya özgü dini motifler ve diğer kültürel özelliklerle biçimlenen ahilik kurumunun özelliği nedeniyle Türkiye'de meslek ahlakının

<sup>265</sup> A.e., s. 45.

tarihçesini Ahilik ile ilişkilendirmektedir.<sup>266</sup> Ahilik kurumunun getirdiği prensiplerin bugünkü çalışan kesim üzerinde etkisinin bulunduğu açık olmakla beraber, kültürün temel varsayımları gereği, kültürün değişen bir yapı olması nedeniyle bugün, ahilik kurumunun temel prensiplerinin harfiyen uygulandığını söylemek güçtür.

Gerek Ülgener, gerekse de Arslan, mesleklerin Ortaçağlarda dini temele dayanan yapılarda örgütlendiklerini söylemektedirler.<sup>267</sup> Şunu da belirtmek gerekir ki, “din ve ahlak aynı şey değildir.”<sup>268</sup> Ancak, aralarında ilişki olmadığını da iddia etmek mümkün görünmemektedir.

Bugün için, tek bir ahlaktan bahsetmek doğru bir yaklaşım değildir. Protestan ahlakı tek başına çalışma ahlakını temsil edebildiği iddiası da çok sağlam temellere dayanmamaktadır. Oysa, çalışma ahlakı ile ilgili çalışmalar Protestan ahlakı çerçevesinde düğümlenmektedir. Ancak, Türk kültürü içinde Protestanlık değil, ahilik yüzyıllar boyunca etkili değerler sistemini oluşturmuştur. Bu nedenle, her toplumun, her kültürün kendine özgü ahlak kalıplarının bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Böylelikle, genel reçeteler yerine özgün reçeteler hazırlanmasının önü açılmış olur.

## 2.5. Çalışma İlişkilerinin Dönüşümünde Kültürün Etkisi

Genel kabul gören bir anlayışa göre endüstri devrimi 18. yüzyılın ortalarında İngiltere’de ortaya çıkmıştır<sup>269</sup> ve Endüstri İlişkileri, endüstri devriminin bir

<sup>266</sup> Daha ayrıntılı bilgi Bkz. Mehmet Saffet Sarıkaya, **XIII. – XVI. Asırlardaki Anadolu’da Fütüvvetnamelere Göre Dini İnanç Motifleri**, Ankara, Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri, 2002.

<sup>267</sup> Ülgener bu konu ile ilgili olarak “...halk ruhiyatına asırlarca hükmedecek olan ahlaki-etik ifade şeklini kazanmasında en tesirli rolü manevi-dini cereyanların oynadıkları hatırdan çıkarılmamalıdır” diyerek şu açıklamayı yapmaktadır: “Dinin aynı zamanda hayat tarzına şekil ve istikamet çizen faktörler arasında bulunduğu veya bulunabileceği inkar edilemez...”. Ülgener, **a.g.e.**, s. 6. Arslan da, mesleklerin loncalarda örgütlendiğinden ve her mesleğin kendisini bir pir ve ruhsal önder saydıkları bir aziz ya da din büyüğüne bağladıklarını söylemektedir. Arslan, **a.g.e.**, s. 2. Burke’de aynı konuya değinerek kendilerine aziz ya da havarilerden pir seçen ortaçağ avrupa zanaatkarlarından bahsetmektedir. Bkz. Burke, **a.g.e.**, s. 51.

<sup>268</sup> Arslan, **a.g.e.**, s.2.

<sup>269</sup> Gimpel, endüstri devriminin bu tarihten çok öncelere, ortaçağa hatta eski Babil’e kadar dayandığını, çünkü endüstri devriminin önkoşulu olan makinenin eski Babil’e kadar dayanan bir geçmişi olduğunu, ortaçağda tam anlamıyla üretimde, makineleşmede ve emek kullanımında bir

sonucudur. Diğer bir deyişle, endüstri ilişkilerinin ortaya çıkmasında endüstri devrimi önemli bir rol oynamıştır. Bu nedenle, endüstri ilişkilerini anlayabilmek için öncelikle endüstri devriminin ağır sosyal koşullarının hüküm sürdüğü dönemin İngiltere'sine bakmak gerekmektedir.

Endüstri devriminin İngiltere'de yaşanmasının bir tesadüf olmadığı, özellikle dinin büyük bir etkisi olduğu başta Weber<sup>270</sup> olmak üzere bir çok yazar tarafından öne sürülmektedir. Bu nedenle kültürün önemli bir bileşeni olan dinden etkilenişi ile konuyu incelemeye başlamakta yarar bulunmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin tarih içerisindeki dönüşümünde<sup>271</sup> dini unsurların önemli bir yeri olmadığını iddia etmek oldukça güçtür; ve deyim yerindeyse “imkansızdır”. Örneğin, kilise üst düzeyde etkin bir toplumsal ve kültürel yeniden üretim kurumudur. Ancak, toplumdaki topluma değişen özellikleri ile gücünde çeşitli sınırlılıklar bulunmaktadır.<sup>272</sup>

Konuyu Hıristiyan inancı açısından irdeleyen Russell'lar, şu ilginç tespiti yapmaktadır: İlkel bir toplumda (tarım ya da hayvancılık ile geçiniyor olabilir), her aile, kendi geçimleri için gerekli ürünleri üretmektedir. Ancak, kendisinin dahi ne kadar uyacağı şüpheli olmak üzere, Papa, böyle bir yaşam süren bir ailenin mutluluğunu belirtmek için, “Mutlu ona derler ki, arzusu ve emeği, baba yadigarı bir avuç toprakla sınırlıdır.”<sup>273</sup> demektedir. Ancak, bu böyle olmamıştır.

---

patlama yaşandığını ancak dönemin akademisyen ve aydınlarının bütün bu gelişmelere kayıtsız kaldıklarını ve hatta küçümsediklerini ileri sürmektedir. Gimpel bu savına filozofların zamanın mühendislerini nasıl küçümsediklerini Platon'dan yaptığı şu aktarmayı örnek olarak göstermektedir: “Siz onu da mesleğini de hafife alıyor, “makineci” diyerek alay ediyorsunuz. Ne ondan kız alıyor, ne de ona kız veriyorsunuz.” Jean Gimpel, **Ortaçağda Endüstri Devrimi**, Çev. Nazım Özüaydın, Ankara, 2. B., Tübitak Popüler Bilim Kitapları, 1997, önsöz.

<sup>270</sup> Weber'in bu konudaki ünlü eseri “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü”dür.

<sup>271</sup> Bu dönüşümden kasıt, endüstri devrimi ile ücretli işgücünün bir sınıf oluşturacak sayısının artması ve genel anlamdaki çalışma ilişkilerine yeni açılımlar kazandırmasıdır.

<sup>272</sup> Willimas, **Kültür**, s. 190.

<sup>273</sup> Russell, **a.g.e.**, s. 32. Aynı eserin 39. sayfasında önce “Nedeni ilk bakışta belli değilse de, geleneksel biçimiyle din de, endüstrileşme ile bağdaşmaz olarak görülmektedir”, demekte daha sonra da kendileriyle çelişir biçimde, “Bu arada başarılı kapitalistler dine bağlılıklarını sürdürmektedir. Bunların nedeni bir yandan onların Tanrıya şükretmelerini gerektirecek kadar varlıklı olmaları; öte yandan dinin, emekçilerin başkaldırma eğilimlerini engelleyen tutucu bir güç niteliğine sahip

Çalışma ilişkilerinin önemli dönüm noktalarından biri olan sendikacılık<sup>274</sup> ile din, şaşkıncu bir biçimde eş güdümlü hareket etmiş, birbirlerini desteklemişlerdir. Bu durumu açıklamak için sanayi devriminin yaşandığı dönemin İngiltere'sine gitmek gerekmektedir.

Gerçekten de “Kassalow, İngiliz işçi hareketinin ve İngiliz sosyalizminin, dini geleneklerinden derin bir şekilde etkilendiğini söylemektedir.”<sup>275</sup>

Nitekim “Hobsbawm'a göre, XIX. Asrın ortalarında bir İngiliz maden işçisi için metodist mezhep neyse, liderlik yönünden Fransız işçileri üzerinde komünist partisinin rolü odur”.<sup>276</sup>

Sendikacılığın nasıl olup da kültürel ve dini temeller üzerinde geliştiği ile ilgili açıklamalara, o dönem İngiltere'sinde yaşayanların, neden sendikalara ihtiyaç duyduklarıyla ilgili varsayım ile başlamak yararlı olacaktır:

Avrupa'nın ekonomik, sosyal ve siyasal yapısı içerisinde feodalizmin derin ve kalıcı etkilerinin olduğu önceki bölümlerde açıklanmıştı. Bu noktada, bu hipotezin çözümlenebilmesi için önemli olan veri, feodalizmin işçi sınıfının oluşumu için gerekli olan toplum yapısının hazırlamasıdır.

Endüstrileşme döneminin çalışan sınıflar açısından durumunu kısaca açıklamak yararlı olacaktır. Dönemin (1800'lü yılların başları) çalışan sınıflar açısından koşullarını Wearmouth şu şekilde aktarmaktadır:<sup>277</sup>

---

bulunmasıdır.” demektedirler. Birbirinin devamı olan bu açıklamalar arasındaki çelişki son derece açıktır.

<sup>274</sup> Endüstri İlişkilerinin en azından işçi sendikacılığı olarak vazgeçilmez kurumudur. Birinci bölümde de çalışma ilişkileri kavramının içeriğinin geniş olması nedeniyle endüstri ilişkileri kavramı yeri geldikçe ayırım amaçlı kullanılmaktadır.

<sup>275</sup> Kassalow'dan aktaran Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 6.bs., İstanbul, Beta Basım Yayım, 1994, s. 75.

<sup>276</sup> Hobsbawm'dan aktaran Ekin, **a.g.e.**, s. 76.

<sup>277</sup> Robert F. Wearmouth, **Methodism and the Trade Unions**, Bristol, The Epworth Pres, 1959, s. 11-28.

- **Çalışan sınıflar ekonomik durgunluk ve daralma ile yüzleşmek zorundaydılar:** Dönem insanları sürekli olarak yerel, ulusal ya da uluslar arası düzeyde ekonomik durgunluk ve daralmayla mücadele etmek zorundadır. Bunun sebebi, her ne kadar hızlı endüstrileşme yılları olsa da, insanlar kadar fabrikalar da çiftçilerin ürettikleri ürünlere bağlı olmaları ve doğanın her yıl cömert olmamasıdır.
- **Çalışan sınıflar kısa süreli çalışma ve işsizliğe tahammül etmek zorundaydılar:** Ekonomik durgunlukla birlikte haftalık çalışma süreleri de azaltılmakta, ücretlerin azalması yanında bir çok işçinin de işini kaybetmesine yol açmaktaydı: Örneğin, böyle bir durgunluk döneminde Manchester'daki 175 değirmenin sadece 84'ü tam zamanlı çalışırken, bu sayı Preston, Bolton ve Ashton'da 153 değirmenden 28'inin tam zamanlı çalışması yönünde değişiklik göstermiştir. Bir başka belirgin örnek ise, alaşım mühendislerinden verilmektedir. Bu çalışanlarda 1853 yılında işsizlik oranı sadece % 0.8 iken, 1879'daki ekonomik durgunlukta bu oran % 13.3'e çıkmıştır. Aynı yıl için demir imalatçıları tarafından verilen rakam % 22.3'tür.
- **Çalışan sınıflar uzun saatleri ve düşük ücretleri kabul etmek zorundaydılar:** Dönemin haftalık çalışma sürelerinde 1850'lerden itibaren yasaların da yardımıyla iyileşme yaşanmış ve haftalık çalışma süresi 57 ila 66 saat arasında değişiklik göstermiştir. Bununla birlikte 15 bölgede bir günün 24 saat olarak oluşturulduğuna ilişkin bir rapor da bulunmaktadır.
- **Çalışan sınıf yüksek fiyatları ve kötü beslenmeyi kabul etmek zorundaydılar:** Örneğin, Loughborough'da o dönemde kendisinin ve ailesinin hayatta kalabilmesi için çaldıkları şalgamlarla yaşayan ve bu nedenle hapse atılan insanlar hakkında bilgiler bulunmaktadır.

- **Çalışan sınıflar kalabalıklaşmaktan ve cinnet geçirmekten dolayı acı çekmek zorundaydılar:** Örneğin, Manchester’da çeşitli raporlarda birden fazla insanın ve hatta birden fazla ailenin kilerde yaşadığı, 3 ila 8 kişi arasında değişen sayıda insanın tek bir yatakta uyuduğu, hatta bazı durumlarda yatak bile olmadığı ifade edilmektedir. St Giles’deki başka bir örnekte yaklaşık 23 metrekairelik bir odada 37 erkek, kadın ve çocuğun kaldığı belirlenmiştir. Durumu bildiren raporun ifadesiyle, “hepsi birlikte zeminin üzerinde hayvanlar gibi uzanmaktadırlar”.
- **Çalışan sınıflar hastalık ve salgınlara dayanmak zorundaydılar:** Örneğin Liverpool, krallıktaki en müreffeh ancak en sağlıksız şehir olarak tanımlanmaktadır. Hemen arkasından aynı şekilde Manchester gelmektedir. Bu şehirlerde kolera ve veba salgınları eksik olmamakta ve birçok insan hastalık belirtilerinin görülmesinden itibaren sadece birkaç saat yaşayabilmektedirler.
- **Çalışan sınıflar yoksulluk ve sıkıntı içinde yaşamak zorundaydılar:** Örneğin Londra ile ilgili raporlarda şu ifadeler yer almaktadır: “tüyler ürpertici bir yoksulluk”, “korkunç bir yoksulluk”, “birçokları sefil – çocuklar neredeyse çıplak”, “azıcık bir paçavra ile kendilerini örtüyorlar”, “çok pis, pasaklı”, “ziyanlık”, “evler yıkılmaya yüz tutmuş”.
- **Çalışan sınıflar açlıktan ölmek ve erken ölüm riskini taşımak zorundaydılar:** Açlıktan ve yetersiz beslenmeden dolayı ölümler yaygındır. Ortalama yaşam süresi ise dehşet vericidir; bir rapora göre, çalışan sınıfların ortalama yaşam süresi, Liverpool’da 15 yıl, Manchester’da 17, Bolton’da 18 ve Leeds’de 19 yıl olarak belirtilmektedir. Bunun nedeni yetersiz beslenmenin yanı sıra çalışmaya erken yaşta ve ağır koşullarda başlanmasıdır. Manchester’da çocuklar dört yaşından itibaren çalışmaya başlamaktadırlar. Bazı durumlarda, üç

yaşında çalışmaya başlayan çocuklarla ilgili, kömür madeni ocağında babası için mum taşıyan çocuk gibi, örnekler de bulunmaktadır.

Endüstrileşme dönemi ve hemen sonrasında İngiliz işçi sınıfının içinde bulunduğu koşullar bu şekilde özetlenebilmektedir.

Yukarıdaki örneklerden de görülebileceği üzere, emeğin sahip olduğu tek üretim aracı çalışma gücüdür. Bu güç, hayatta kalabilmesi için elindeki tek varlıktır. Dolayısıyla emek sahibi kendi çıkarını düşünmektedir. Bu nedenle alabileceğinin en fazlasını elde etme peşindedir ve bunun için de bir araya gelerek birleşmektedirler.<sup>278</sup>

Bu durumun açıklanabilmesi için, Adam Smith'in karlara karşı bir tehdit olarak gördüğü ve bu nedenle hedef olarak gösterdiği<sup>279</sup> loncaların devamı olarak örgütlenme arzusu olduğu yönünde bir açıklama getirilebilir. Ancak, bu yanlış bir açıklama olacaktır, zira loncalar, belirli meslek gruplarını bir araya getirmekte ve Adam Smith'in de şikayet ettiği gibi, ayrıcalıklı olduklarını vurgulayan belirli yasalar ve tüzüklerle korunmaktaydılar. Bu nedenle, Lonca'larla ilişkileri olduğu yönünde bir açıklama, pek gerçekçi olmayacaktır. Olsa olsa, loncaların güçlerinden esinlendikleri söylenebilir.

Bireyciliğin ön planda olduğu İngiltere'de bireylerin çıkarlarını maksimum kılmak için birleşmeye ihtiyaç duymaktadırlar.

Sendikacılığın ortaya çıkışının kültürel boyutu için iki ipucu kullanılabilir. Buna göre, bireysel kültüre sahip olan İngiliz toplumunda kurumsal düzeyde bir örgütlenmenin olması kaçınılmaz olmasıdır. Diğer ipucu ise, bireyleri ortak noktada

---

<sup>278</sup> Smith, **a.g.e.**, s. 62-64.

<sup>279</sup> Smith şöyle demektedir: "Loncaların tekeli ayrıcalıkları, çıraklık tüzükleri ve bir takım mesleklerde rekabeti sınırlayan bütün yasalar, daha küçük ölçüde de olsa ... Bunlar, bir tür genişletilmiş tekellerdir ve bütün mesleklerde çoğu zaman yıllarca belirli metallerin piyasa fiyatını doğal fiyatın üstünde tutabilir, ayrıca hem emek ücretlerini hem de mal mevcudunun karını doğal oranından fazlasıyla karşılar. Bu yüksek piyasa fiyatları, ortaya çıkmalarına neden olan idari düzenlemelerin hüküm süresi kadar devam edebilir." **A.e.**, s. 61.

bir araya getiren bir sosyal yapı, diğer deyişle din de, işçilerin muhatap olduğu sefaletle tanışıklık etmekte oluşudur.

Bu dönemde, hayatta kalmaktan başka gayesi olmayan insanların sendikalaşma gibi bir bilinci kendi aralarında oluşturamayacakları yukarıdaki bilgiler ışığında açık hale gelmiştir. Üstelik, bireyciliğin ön planda olduğu İngiltere’de<sup>280</sup> bireylerin çıkarlarını maksimum kılmak için ortak hareket etme duygusuna sahip olduklarını iddia etmek de ilk bakışta zor olarak görünmektedir. O halde bu durumun başka bir açıklamasını bulmak gerekmektedir.

Sendikacılık hareketinin bireyci bir toplumda mı yoksa toplulukçu kültürel özelliklere sahip bir toplumda mı ortaya çıkacağına üzerinde ilk olarak durmak gerekmektedir.

İlk bakışta sendikacılık hareketinin bireyci kültürlerden ziyade toplulukçu olarak adlandırılan ve ortaklaşa hareket etme kültürünü taşıyan toplumlara daha çok uyduğu düşünülebilir. Ancak, gözden kaçırılmaması gereken nokta, toplulukçu toplumların aynı zamanda dayanışmacı olmalarıdır. Dolayısıyla, bireyci kültürlerin üyelerinin sendikacılık hareketi gibi, bireylerin çıkarlarını maksimize etmek için belirli bir kurum yapısı içerisinde örgütlenmeleri daha anlamlıdır. Bireyci toplumların çıkar amaçlı örgütlenmeye olan yatkınlıklarını açıklayan XXIV ve XXV numaralı tablolar şu şekildedir:

---

<sup>280</sup> Hofstede, **Culture’s Consequences**, s. 215.



**Tablo XXIV. Ortaklaşa Davranışçılıkla Bireycilik Arasındaki Evrensel Farklar.**

<b>ORTAKLAŞA DAVRANIŞ</b>	<b>BİREYCI DAVRANIŞ</b>
<i><b>Kişi Kendisini Nasıl Tanımlıyor?</b></i>	
Diğerleriyle iç bağımlı Aynı kaynakları kullanıyor Çözümleme birimi grup	Bağımsız, gruba dayalı değil Çözümleme birimi birey
<i><b>Amaçların yapısı</b></i>	
Amaçlar iç grubun amaçlarıyla çakışıyor	Amaçlar iç grubun amaçlarından farklı
<i><b>Normlara karşı tavırlar</b></i>	
Toplumsal davranışın belirleyicileri: Normlar, görevler ve sorumluluklar	Toplumsal davranışların belirleyicileri tavırlar, kişisel gereksinimler, algılanan haklar ve sözleşmeler.
<i><b>İlişkili olmaya karşı akılcılık</b></i>	
Koşulsuz ilişkili olma üzerinde yoğunlaşmak Yarar sağlamasa da öncelikle ilişkiler ve başkaların gereksinimleri gelir.	Akılcılık üzerinde yoğunlaşmak Akılcılık, maliyet/yarar oranını önde tutar

**Kaynak:** Traindis ve Bhawuk'dan uyarlamayla Selami Sargut, **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, Ankara, 2. B., İmge Kitabevi Yayınları, 2001, s. 188.

Tablo XXIV'de ortaklaşa davranışa yatkın kültürlerle bireycilik algısının yüksek olduğu kültürlerdeki birey davranışlarının evrensel olarak nitelendirilebilecek farkları belirtilmektedir. Tablo XXV'de ise bu farklılığın örgüt özelinde nelerden kaynaklandığı gösterilmektedir.

**Tablo XXV. Toplumculuk ve Bireycilik Yönünden Kültürler Arası Farklar**

<b>Toplumcu Kültürler</b>	<b>Bireyci Kültürler</b>
İnsanlar geniş ailede dünyaya gelirler	İnsanlar çekirdek ailede dünyaya gelirler
Kimlik, kişinin ait olduğu toplumsal gruba bağlıdır	Kimlik, bireye bağlıdır
Çocuk, “biz” kavramına dayalı düşünmeyi öğrenir	Çocuk, “ben” kavramına dayalı düşünmeyi öğrenir
Uyum, ön planda tutulur, çatışmadan kaçınılır	Aklımdan geçeni söylemek dürüst bir kişinin özelliğidir
Yüksek içerikli iletişim	Düşük içerikli iletişim
Eğitimin amacı, bir şeyin nasıl yapılacağını öğrenmektir	Eğitimin amacı, nasıl öğrenileceğini öğrenmektir
Diploma, yüksek statü gruplarına girmeyi sağlar	Diploma, ekonomik değeri ve/veya benlik saygısını artırır
İşveren-işçi ilişkileri ahlaki temellere dayanır	İşveren-işçi ilişkileri sözleşme ve karşılıklı çıkara dayanır
İşe alma ve terfi, işçinin içinde yer aldığı gruba göredir	İşe alma ve terfi yetenek ve kurallara göredir
İlişkiler görevden önce gelir	Görev ilişkilerden önce gelir
Örgütle psikolojik ilişki <sup>281</sup>	Örgütle çıkar ilişkisi

**Kaynak:** Mehmet Şişman, **Örgütler ve Kültürler**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002, s. 64.

Diğer yandan, dönemin Batı zihin yapısında mekanik düşünme biçimi ön plana çıkmaktadır. Örneğin, örgüt ile mekanik yapının aynı zihin yapısına dayandığı da öne sürülebilir. Zira, Batı dillerinde, örneğin İngilizce’de, Yunanca alet, araç anlamındaki *organon* kelimesinden türeyen örgüt (organizasyon) kavramının fabrika ve dolayısıyla makine çağrışımından kaynaklandığı ve örgütün bir makine olarak tasarlanmış olmasının yadırganmaması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>282</sup>

Diğer yandan, örgüte ilişkin böyle bir mecazın oluşmasında da Newton’cu fiziğin de etkisinin olduğu iddia edilebilir; zira, Newton’cu fiziğin etkisiyle mekanik bir dünya ve mekanik toplum görüşlerinin<sup>283</sup> bu mantık çerçevesinde ortaya çıktığı iddia edilmektedir:<sup>284</sup>

“Newton’un çarpıcı açıklamalarıyla birlikte evren belirli bir sistematiğe oturtulmuştur. Evren mekanik bir sistemdir. Artık bu dönemde yapılan makineler de Newton’un çözümlemesi çerçevesinde çalışmaya başlayacaktır. Mekanik görüş böylece tümüyle bilime egemen olmuştur.

<sup>281</sup> Sayfa 63’deki açıklamalara dayanarak düzeltilmiştir.

<sup>282</sup> Morgan’dan aktarımla Şişman, **a.g.e.**, s. 33.

<sup>283</sup> Şişman, **a.g.e.**, s. 33.

<sup>284</sup> Sargut, **a.g.e.**, s. 31-32.

Fiziksel dünyayı da, fiziksel olmayan dünyayı da mekanik biçimde değerlendirmek artık modadır. Neden-sonuç ilişkisi geleceği belli bir dünyayı açıklamakta kullanılmaktadır. Düşünceler bile Newton mekaniği aracılığıyla açıklanır olmuştur...Doğal bilimlerin çerçevesi dışında kalan ve bu nedenle de kimlik bunalımına düşmüş bulunan toplumsal bilimlerin de makine benzeşiminden nasibini aldığını görüyoruz. Descartes ortaya koyduğu ikicilik (dualizm) ile zaten bu yolu açmıştı...Ünlü bilim adamı, fizikçi Lord Kelvin'in, mekanik modelini gerçekleştiremediği bir kavramı anlamakta zorlandığını vurgulaması, makinenin düşünce biçimimizi ne denli etkilediğinin açık bir kanıtıdır.”

Dolayısıyla, yukarıdaki çözümleme sonucunda, bireycilik kültürünün yanı sıra Batı anlayışına yerleşen mekanik düşünce yapısının da, örgütlenmenin önünü açarak sendikacılık hareketi için gerekli ortamı hazırladığını iddia etmek yanlış olmayacaktır. Başka bir deyişle, sendikalaşma, yani örgütlenme, sadece bireyciliğin değil aynı zamanda mekanik bir zihin yapısının sonucudur: Sefaletlerini arttıran makine düzenine karşı işçilerden oluşan bir makine ile mücadele etmek.

Ancak, işçiler örgütlendiklerinde de sorun tam anlamıyla çözülmemektedir. Zira, Wearmouth tarafından aktarılan sefalet tablosu, çalışan sınıfların ancak hayatta kalabilecekleri şartlarda olduğunu, hayattan bütün beklentilerinin mümkün olduğunca daha fazla yaşamak olduğunu ima eden bir tablodur. Zaten son derece ağır, işsiz kalmanın, emeğini satamamanın açlıktan ölümle eş değer olduğu şartlarda çalışmak mecburiyetindeki bu insanların, mevcut düzene başkaldıracak bir yapılanma içinde uzun süre örgütlü kalabileceklerini düşünmek çok mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, sendikalaşma hareketine destek veren ve yol göstericilik yapan birilerinin olmuş olması gerekmektedir ki, bunun kim olduğunun cevabı, tarihsel incelemeler sonucunda Methodist hareket ve Methodist rahipler olarak verilebilir.

Aralarındaki şaşırtıcı ilişki incelenmeye değer bir nitelik taşımaktadır; zira, “her iki hareketin de özü, doğası ve amaçları birbirinden çok farklıdır.” Biri uğraşı konusu olarak moral ve ruhsal değerleri alırken, diğeri, ekonomik ve maddeci özelliklerle ilgilenmektedir. Methodizm bireysel temelde ruhun kurtuluşu için çabalarırken, sendikalar belirli bir grubun refahı için çalışmaktadır.<sup>285</sup> Ancak her ikisinin

---

<sup>285</sup> Wearmouth, **a.g.e.**, s. 37.

de ortak sahip olduğu şey, mevcut otorite tarafından eziliyor olmalarıydı. Bu nedenle, her iki akım da kendisini destekleyecek birilerini aramaktaydı.<sup>286</sup>

Bu iki grubun birbirlerini nasıl çektiklerini düşünmek zor olmasa gerek, bir tarafta mevcut düzene karşı inancını yitirmiş çalışanlar, diğer tarafta da uğradığı baskıları hafiflemek için inanan sayısı arttırmaya çalışan Methodist hareket.

Gerçekten de, “bir dini hareket olarak Methodizm, reform ruhunu insanlarda ararken, insanların siyasal, sosyal, endüstriyel ve dini bütün yaşamlarını da etkilemiş oldu. Bu hareketin, insanların yaşamlarının endüstriyel yanına olan etkisi, özellikle de sendikal faaliyetleri açısından, çok özel bir öneme sahiptir.”<sup>287</sup>

Methodizm, bir yüzyıldan fazla süren bir zaman dilimi boyunca üyeleri, takipçileri ve yetkilileri aracılığıyla sendikalara olan desteğini sürdürmüştür. Bu destek sadece yerel düzeyde olmamış, özellikle tek tip olarak yetiştirilmiş sendika liderleri aracılığıyla sağlanmıştır. Yapılan araştırmalara göre, o dönemde görev yapmış 80 sendika liderinin 70’i, bu yolla yetiştirilmiş Methodist rahiplerden oluşmaktadır. Böylelikle, rahipleri aracılığı ile Methodizm, inananlarına, kendilerini ve başkalarını yönetmeyi öğretiyor, yeteneklerini kullanmak konusunda cesaretlendiriyor, arkadaşlık ve dostluk ortamı destekliyordu. Diğer yandan, aslında Methodist rahip olan sendika liderleri de, her ne kadar devrimci nitelikte çıkışları olmasa da, bireysel, siyasal, sosyal, dini, moral ve ruhsal özelliklerini ön plana çıkartıyor ve sanki çağdaş peygamberler gibi topluluklarını yönlendiriyorlardı.<sup>288</sup>

Sosyolojik bir bakış açısıyla, Methodizm ikili eğilimin açık bir örneğini oluşturmaktadır. Methodist öğretiyeye göre, “Kutsal Efendi” toplumu değil, bireylerin kullanılan kişisel güçleri ve yeteneklerini hesaba katmaktadır. Bu nedenle Methodizm

---

<sup>286</sup> A.e.

<sup>287</sup> A.e.

<sup>288</sup> A.e., s. 38-39.

bireyci bir hareket olarak tarif edilebilir, diğer yandan “sosyal din” olarak tanımlandığı için de aynı zamanda da sosyaldır.<sup>289</sup>

Bütün bu nedenlerden ötürü, sendikacılığın İngiltere’de ortaya çıkması sadece endüstrileşmenin İngiltere’de ortaya çıkması ile açıklamak yetersiz kalmaktadır. Gerçekten, endüstrileşme, getirmiş olduğu ağır koşulları ile çalışan sınıfı mücadele etme arayışına itmiş, İngiltere’nin bireyci kültür yapısı<sup>290</sup> ve mekanik akıl yürütme biçimi sendikaların ortaya çıkmasına, Methodist hareket de gelişmesine yol açmıştır.

## 2.6. Kültür – Çalışma İlişkileri İle İlgili Diğer Bazı Örnekler

### 2.6.1. İşin Cinsiyetlere Göre Bölüşümünde Kültürün Etkisi

Batı kültürünün önemli temellerinden olan Hıristiyanlığın kutsal kitabı olan Kitab-ı Mukaddes’te şu dini hüküm yer almaktadır:<sup>291</sup>

“Ve RAB Musaya söyleyip dedi: İsrail oğullarına söyle, ve onlara de: Bir kimse adak ödiyeceği zaman, canlar senin biçtiğin kıymete göre RABBİN olacaktır. Ve senin biçtiğin kıymet, erkek için yirmi yaşından altmış yaşına kadar olacak, seçtiğin kıymet makdis şekeline göre, elli şekel gümüş olacak. Ve eğer kadınsa, o zaman biçtiğin kıymet otuz şekel olacak. Ve eğer beş yaşından yirmi yaşına kadarsa, o zaman erkek için biçtiğin kıymet yirmi şekel, ve kız için on şekel olacak. Ve eğer bir aylıktan beş yaşına kadarsa, o zaman biçtiğin kıymet erkek için beş şekel gümüş, ve kız için biçtiğin kıymet üç şekel gümüş olacak. Ve eğer altmış yaşında ve ondan yukarı ise, erkek için biçtiğin kıymet on beş şekel, ve kadın için on şekel olacak.”

<sup>289</sup> Robert F. Wearmouth, **Methodism and the Working-Class Movements of England 1800 – 1850**, London, 2. B., Purnell and Sons, 1947, s. 223-224.

<sup>290</sup> Batılı toplumdaki temel olgu, bireylerin kutuplaşmasına dayalı karşıtlığın varlığı ve bireylerin bilinçlerine yansımış olmasıdır. Bu nedenle, batılı bireyler kendi toplumlarında tamamen erimeyi ve erimelerine yol açacak her türlü çabayı reddederler. Aradaki ilişki, karşıtlık, kopukluk ilişkisi olmakla beraber kopuş ile ilişkinin aynı yerde ve aynı zamanda olmasının bir ifadesidir. Ergun, **a.g.e.**, s.58-59. Bu çelişkili ve karşıt durum belki de sendikacılığın, diğer bir ifadeyle, ortak mesleki çıkarları korumak ve geliştirmek amacıyla topluluk halinde hareket etmenin nasıl olup da bireyciliğin temel hayat biçimi olarak ele alındığı ve benimsendiği bir toplumda, bir kültür yapısı içerisinde ortaya çıktığı ve varlığını sürdürdüğü en iyi açıklamasıdır. Çünkü, bu bakış açısıyla, bireyler sürekli bir toplulukçu davranış yerine sadece bireysel çıkarları koruyup geliştirmek için gerekli bir toplulukçu yaklaşımı benimsemiş olmaktadır.

<sup>291</sup> Kitab-ı Mukaddes, Levililer, 27: 1-7.

Cinsiyet temelinde iş bölüşümünde eşitsizlik ister ücretli ister ücretsiz olsun sürekli olarak eşitsizlik örnekleri sergilemektedir. Ücretlerin belirlenmesinde yararlanılan eğitim, kıdem gibi unsurlar dikkate alınmasa bile eşitsizlik net bir biçimde görülmektedir. Üstelik bu değer biçme, yukarıda bahsedilen ayetlerde öngörülen değer biçimde kadar bile değildir.<sup>292</sup>

Yukarıdaki ayetlerin, temelde işgücü ve üretimi esas alan bir ayırıma gitmiş gibidir. Gerçekten de, “yirmi yaşından altmış yaşına kadar” diye yapılan ayırım, günümüzde kullanılan çalışma çağı içindeki nüfus (15-64) yaklaşımına paralellik göstermektedir. Yine aynı ayetlerde, bedeni gücü hissettirecek biçimde, erkek ve kadın için beşe üç ya da yarım oran kullanılmaktadır.

Kültürel ve tarihsel olarak ev işleri olarak tanımlanan işler kadınlar için uygun görülmüştür. Bunun nedenini Grint, hem kadınların doğasına uygun olarak nitelendirilmesine hem de özel ve soyutlanmış bir ortamda bulunulmasından dolayı ahlaki açıdan uygun olmasına bağlamaktadır.<sup>293</sup> Örneğin, ev “sevimsizlik, namus ve iffetin bulunduğu yer” olarak tanımlanmaktadır.<sup>294</sup>

Benzer şekilde, Lamphere ve Rolsaldo, *Woman, Culture and Society* (Kadın, Kültür ve Toplum) isimli derlemelerinde kamusal alan – özel alan zıtlığından kaynaklandığı ve psikolojik, kültürel ve toplumsal nedenlerden ötürü erkeklerin kamusal alana daha kolay ulaşabildiklerini, Pateman da kamusal alan – özel alan ayırımından hareketle kadınların vatandaşlıklarının da erkeklerden farklı olarak kazanıldığı üzerinde durmaktadır.<sup>295</sup> Oysa, ev işleri geniş bir kapsama sahiptir ve alışverişten bahçe bakımına, bebek bakımından yemek pişirmeye kadar, pazar ekonomisi içinde belirli bir bedel karşılığında yapılması eşitsizliğin boyutlarını ortaya çıkarmaktadır.<sup>296</sup>

---

<sup>292</sup> Grint, **a.g.e.**, s. 233.

<sup>293</sup> **A.e.**, s. 39.

<sup>294</sup> Strasser'den aktaran Aksu Bora, **Kadınların Sınıfı**, İstanbul, İletişim yayınları, 2005, s. 60.

<sup>295</sup> Aktaran Bora, **a.g.e.**, s. 63.

<sup>296</sup> Grint, **a.g.e.**, s. 38-39.

Cinsiyete bağılı ayrıma bağılı eşitsizlik, toplum açısından kaçınılmaz değildir. Örneğin, Sovyetler Birliğinin hakimiyeti altındaki dönemlerde eşitlik ideolojisi geçerli olmuştur. Ne var ki, sonuçları, diğer toplumlardan çok farklı olmamıştır. Zira, kadınlar “erkek işlerini” itirazsız kabul ederlerken, erkekler “kadın işlerini”<sup>297</sup> kabullenmekte gönülsüz davranmışlardır.<sup>298</sup>

Ancak, Margolis’in de işaret ettiği üzere, ABD’de cinsiyete bağılı işbölümüne karşı takınılan tutum ve inanışlar ekonominin ihtiyaçları karşısında değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin, savaş dönemlerinde, erkek işgücündeki yetersizlik nedeniyle, kadınların ev dışında çalışmalarının vatanseverlik görevi olduğu fikri desteklenmiştir. Örneğin, kadınların fiziksel olarak ağır işlere uygun olmadığı yönündeki görüşe karşı erkeksi bir vücuda sahip Rosie the Riveter (Perçinci Rosie) poster tiplemesi yaratılmıştır.<sup>299</sup> Bu örnekte de bahsedildiği üzere, toplumdaki işbölümünün kökeninde inançlar ve değer yargıları kısaca kültürel unsurlar yer almaktadır.

## 2.6.2. Kölelik Üzerinde Kültürün Etkisi

Kölelik kavramı birbirinden farklı iki sistemi kapsamaktadır:<sup>300</sup>

- a. Düşmanın itaat karşılığında hayatının bağışlanması
- b. Irka dayalı ayırım

---

<sup>297</sup> Örnek olarak, İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre, mülakatçıların sadece kadınlara çocuklarının olup olmadığını sordukları tespit edilmiştir. Nedeni sorulduğunda alınan yanıtlardan iki sonuç ortaya çıkmıştır: a) Çocuklu kadınların çocuklarının okulları ya da hastalanması nedeniyle daha fazla işe devamsızlık gösterdiklerine, b) Çocuk bakımının annenin sorunu olduğuna inanılmaktadır. Giddens, **a.g.e.**, s. 321. Buradan şu sonuca varılabilir: her ne kadar daha önce ideolojinin de kültür olarak ele alınması gerektiği belirtilmiş olsa da, toplum içerisindeki baskın erkek kültürünün zaman zaman ideolojinin de ötesine geçtiğini göstermektedir.

<sup>298</sup> Grint, a.g.e., s. 45.

<sup>299</sup> Conrad Phillip Kottak, **Cultural Anthropology**, McGraw Hill, 2000, s. 295.

<sup>300</sup> Maurice Lengelle, **Kölelik**, çev. Emine Su, İstanbul, İletişim Yayınları, 1993, s. 7.

Tarihsel açıdan ikinci sistem birincisinden doğmuştur. Düşmanın itaat karşılığında hayatının bağışlanmasının kökeninde yamyamlık yatmaktadır. İki taraf içinde yararlı olan bu sistem, güçsüz tarafın hayatta kalmasını, güçlü taraf açısından son derece düşük bir maliyet karşılığında üretim gücünü arttırmasını sağlamaktadır.<sup>301</sup>

Antik Yunan toplumunda, özgürlük ve gereklilik birbirine karşıt olarak görülmüştür. Bu nedenle, çalışma, kişinin sürekli olarak bir işte çalışmasının yüz kızartıcılığı üzerinde durulmuştur. Yunanca'da çalışma anlamında genel bir kelime yokken, üç özel kelime kullanılmaktaydılar: Acı veren faaliyet anlamına "ponos", askeri ve zirai görev anlamına gelen "ergon" ve teknik anlamına gelen "techne". Yine bağımlılıktan hareketle, müşterilerinin kaprislerine bağımlı bir zanaatkar yeterince yaratıcı kabul edilmemektedir. Ancak, Yunan toplumunun tüketim ve buna bağlı olarak da düşüş hızı arttıkça zanaatkarlar da emek sürecinin orta derecesi haline gelmiştir.<sup>302</sup>

Antik Yunan kültürünün emeğe bu kadar karşı olmasının nedenini Grint, Aristo ve Eflatun gibi bireylerin dönem koşullarından kaynaklanan tercihlerine bağlamaktadır. Zira, bağımlı vatandaşın politikada işi olmaz, dolayısıyla, politika yapmaya katılma çabaları, politikaya karşı çabalar olarak algılanmıştır.<sup>303</sup> Yine de, çağın filozoflarını bu konu da çok eleştirmemek gerekir. Çünkü, o dönem kölelerine dair var olan bilgilerin büyük kısmını bu kişiler aktarmıştır. Örnek vermek gerekirse,

“Sokrates, “arkadaşlarıyla köleleri hastalandığında, dostlarını bir kenara itip köleleri için şifalı ilaçlar ve doktor peşinde koşan kimseler”i alaya alır. Bir köle ölünce sahibi yakını, sıkılır. Bu ne büyük bir kayıptır. Arkadaşlarından biri son nefesini verdiğindeyse, sanki hiçbir şey olmamış gibi aldırılmaz. Doktor, o dönemde aynı zamanda veterinerdir de. Uzak köylerde yaşayanların, bugün olduğu gibi, doktora haber ulaştırması gerekir. Ve onun evin şefi için değil de daha çok dilsiz veya geveze kölesi için çağrıldığını bilmemiz eğlencelidir. Aristo[da] zaten kölenin bir alet olduğunu ve alete işe

---

<sup>301</sup> A.e., s. 7-8.

<sup>302</sup> Grint, a.g.e., s. 17-18.

<sup>303</sup> A.e., s. 18.



yaraması için bakmak gerektiğini söylemişti. “Köle bir hayvan gibidir. Çıkarlarımızı göz önüne alarak ona çok sert davranmamalıyız”<sup>304</sup>

Gerçekten de, kölenin bakımı için gösterilmesi gereken özen, bugün de geçerli olan “hafta tatili” uygulamasını doğurmuştur.<sup>305</sup> Bu uygulamanın kaynağı ise Kitab-ı Mukaddestir.<sup>306</sup> Literatür açısından yine de kölelerin tarihi çok belirsizdir. Orwell bu konu ile ilgili şunları söylemektedir:

“Kölelik üzerine kurulu medeniyetler dört bin yıl gibi sürelerce yaşadılar, ancak beni korkutan ayrıntı şudur ki, nesiller boyunca tüm medeniyetin sırtına dayandığı bu yüz milyonlarca köle, ardında hiçbir kayıt bırakmamıştır. İsimlerini dahi bilmiyoruz. Tüm Yunan ve Roma tarihinde, kaç kölenin ismini biliyorsunuz? Ben iki tanesini bilebiliyorum... Biri Spartaküs, diğeri de Epictetus.”<sup>307</sup>

Antik Yunan dönemi sonrasında, kölelerin durumunda genel olmasa da bir farklılık hissedilmektedir. Kısıtlı sayıda da olsa, bazı eğitilmiş ve bilgili köleler, zengin Romalıların çocuklarını eğitime ile uğraşmaktaydılar. Hatta bazıları, masrafları sahipleri tarafından karşılanan uzun ve pahalı yolculuklara çıkıyorlardı. Bu nedenle Roma dönemi köleliğinin kendine özgü ve çekici bir yapısı da vardı.<sup>308</sup>

Eşitçiliği savunan Hıristiyan dini bile köleliği ortadan kaldıramamıştır. Zira, “kilisenin gücü, tutsaklığı oluşturan koşullara çare bulmaya yetmez.”. Daha sonra kölelik, Aziz Augustin tarafından günahkarın haklı cezası olarak dönüştürülür. Piskopos Hippone, kölelerin sahiplerine itaat etmelerini, günahlarından arınana kadar efendilerine sevgi ve saygı ile hizmet etmelerini öğütlemektedir. Aziz Thomas, daha da ileri giderek, yasaların ülkenin ortak mallarıyla ilgilendiğini, özel malları, yani köleleri kapsamaması gerektiğini öne sürmektedir. Bütün bunlara ek olarak köle

---

<sup>304</sup> Lengelle, **a.g.e.**, s.24.

<sup>305</sup> **a.g.e.**

<sup>306</sup> Kitab-ı Mukadde, Çıkış, 20: 8-11: “Sebt gününü takdis etmek için onu hatırında tut. Altı gün işliyeceksin, ve bütün işini yapacaksın; fakat yedinci gün Allahın RABBE sebtir; sen ve oğlun ve kızın, kölen ve cariye ve hayvanların, ve kapılarında olan garibin, hiçbir iş yapmayacaksın.”

<sup>307</sup> Orwell’den aktaran Grint, **a.g.e.**, s. 18.

<sup>308</sup> Lengelle, **a.g.e.**, s. 34-35.

kelimesinin (servus), korumak (servare) fiilinden geldiği de iddia edilerek, kölenin aslında korunan kişi olduğu<sup>309</sup> ima edilmektedir.”<sup>310</sup>

İlk bakışta antik çağlara özgü bir kavrammış gibi duran kölelik, günümüzde de varlığını sürdürmektedir. “Kölelik nedir?” sorusuna verilen bir cevap durumu özetlemektedir:<sup>311</sup>

“Kölelik bizim burada yaşadığımızdır. Burada köle olarak çalıştığımızın farkındayım. Bak şimdi, cerradoları kesip, fırına taşımak benim işim. Denene göre, her yükleme başına 2 reia (2 \$ civarı) alacaktım. Tek bir kuruş aldığım yok. Gato’ya göre emeğim yalnızca burada yiyip içtiğimi ve borcumu karşılamaya yetiyor. Yemek için bizden kestiği para, gerçek fiyatın çok çok üstünde. Her şey için para ödemek zorundayız, ama bize geri dönen hiçbir şey yok. Kullandığımız her şeyin bir fiyatı var ve de her şey çok pahalı”

Bu cevabı veren, günümüz Brezilya’sından bir işçidir. Diğer işçiler de benzer söylemektedir:<sup>312</sup>

“... Son çalıştığım batarya’da ağaç kesiyordum ben. Zincirli testere benimdi, yani kesip, batarya’ya taşıyordum sadece. Üç ay burada çalıştıktan sonra tam ayrılacakken, gato döndü “Bana 800 reai borcun var” dedi. Hayatta kimseye borçlu kalmak istemem, çıkarıp verdim testeremi. Kuyruğum kapanına sıkışmıştı, bunu yapmasam oradan çıkamazdım.”

“Ben iki aydır buradayım, ama bir şey alacak mıyım bilmiyorum, daha hiç hesap kitap yapmadık. Zaten burada kimse para hakkında konuşmaz, gatonun tek bildiği iştir, sürekli daha çok, daha çok çalışmamız gerektiğini söyler.”

İşçilerin bu kadar kolay kandırılmasında, kendi aralarındaki ilişkilerde çok önem verdikleri güven ve dürüstlük rol oynamaktadır.<sup>313</sup>

Dünyanın diğer ucunda, Pakistan’da ise benzer yöntem peşgir adıyla sürmektedir: Sistem, yüzyıllardan beri (kökleri toprak sahibi ile çiftçiler arasındaki

---

<sup>309</sup> Gerçekte, köleliğin kökenin yamyamlık yönteminin, düşük maliyetli emekten faydalanmak üzere, itaat karşılığı hayatın bağışlanmasına dayandığına ilişkin görüşle uyum göstermektedir.

<sup>310</sup> A.e., s. 16-17.

<sup>311</sup> Kevin Bales, **Küresel Ekonomide Yeni Kölelik**, çev. Pınar Ögünç, İstanbul, Çitlembik Yayınları, 2002, s. 147. İşçilerin neden borçlandığına ilişkin bilgi için Bkz. A.e., s. 139-143.

<sup>312</sup> A.e., s. 148.

<sup>313</sup> A.e.

feodal ilişkiye dayanmakta) Pakistan'ın bir parçası olarak sürmektedir. Bu sistemin mantığı, işçiye avans vererek onu köleleştirmeye dayanmaktadır. Çalışmak isteyen işçiye, o işyerinde çalışabilmeleri için gerekli masrafları karşılayabilmek, yiyecek içecek alabilmek için gerekli para avans olarak veriliyor. Avans da çalışarak ödeniyor. Ancak, zamana göre maktu bir ücret söz konusu değildi ve parça başına ücret ödenmektedir.<sup>314</sup> Bu nedenle, önce borçların ödeniyor olması işçiyi, günlük ihtiyaçları için yeniden avans almaya yöneltmekte ve bu da bir avans-ödenecek borç sarmalına neden olarak işçiyi köleleştirmektedir.

Her iki sistem de, aslında borçlandırılan işçinin borçlarına karşılık zorunlu çalıştırılmasına dayanmaktadır. Bu nedenle, zorunlu çalışmanın da ve İnsan hakları Evrensel Bildirisi'nde yasaklanan köleliğin bir türü olarak sayılması gerektiği öne sürülmektedir.<sup>315</sup>

Pakistan'da da, Brezilya'dakine benzer bir şekilde, dolandırılırsalar bile borçlarını namusları saymakta, kendilerini borçlarına bağlı hissetmektedirler. Pakistan'da uygulanan sistemin, dünyanın diğer bölgelerindeki sistemden tek farkı, borçlandırma mekanizmasında faizin uygulanmamasıdır. Çünkü, İslam hukuku, borç esaretini kaldıramıyorsa da faizle borç verilmesini kati olarak yasaklamaktadır.<sup>316</sup>

Verilen bu örneklerden hareketle eski kölelik ve yeni kölelik arasında fark kabaca Tablo XVI'da olduğu gibi özetlenebilir:

---

<sup>314</sup> A.e., s. 189.

<sup>315</sup> Lengelle, a.g.e., s. 104.

<sup>316</sup> Bales, a.g.e., s. 193-194.

**Tablo XXVI. Eski ve Yeni Kölelik Arasındaki Farklar**

<b>Eski kölelik</b>	<b>Yeni Kölelik</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Yasal mülkiyet esastır</li><li>- Yüksek bedeller ödenir</li><li>- Karlar düşüktür</li><li>- Potansiyel köle kıtlığı vardır</li><li>- İlişki uzun döneme yayılır</li><li>- Köleler süreklidir</li><li>- Etnik farklılıklar önemlidir</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Yasal mülkiyetten kaçınılır</li><li>- Çok düşük bedeller ödenir</li><li>- Karlar çok yüksektir</li><li>- Potansiyel köle fazlası vardır</li><li>- İlişki kısa bir dönem için kurulur</li><li>- Köleler kullanılıp atılırlar</li><li>- Etnik farklılıkların hiçbir önemi yoktur</li></ul>

**Kaynak:** Kevin Bales, **Küresel Ekonomide Yeni Kölelik**, çev. Pınar Öğünç, İstanbul, Çitlembik Yayınları, 2002, s. 22.

Karşılaştırmada, en dikkat çekici özelliklerden biri kölenin değerinin değişmiş olmasıdır. Örnek vermek gerekirse, iç savaş döneminde A.B.D.'de bir kölenin değeri 1000-1800 dolar arasında değişmekteyken (bugünkü karşılığı 50 bin ile 100 bin dolar arasında değişmektedir), bugün Pakistanlı bir köle 12-23 dolar arasında değişen bir değere sahiptir.<sup>317</sup>

Buradan çıkan sonuç köleliğin, gerek eski gerekse de yeni kölelik olsun, toplumun kültürünün ve değerler sisteminin bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve varlığını sürdürmekte olduğudur.

---

<sup>317</sup> A.e., s. 22-23.

### III. JAPON VE TÜRK KÜLTÜR KODLARI YARDIMIYLA KÜLTÜR – ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Birinci bölümde kültür kavramının neleri içerdiği konusu kısmen açıklanmaya çalışılmıştı. İlgili bölümde de ifade edildiği gibi, bu çalışmanın odak noktasını oluşturan kültür kavramının anlamı ve kavramın neleri içerdiği konusu uzunca bir süreden beri tartışılmaktadır. Ancak, üzerinde tartışılmayan gerçek ise, kültürün insanın bir parçası olduğu, insanı ve insanın oluşturduğu yapı olan toplumu anlamak için kültür çalışmalarının insan ile ilgili her alanda gerekli olduğudur.

İnsanı ve toplumu anlama çabası, sosyal gerçekliği anlama çabası olarak da adlandırılabilir. Ercan'ın ifadesi ile, “sosyal gerçekliği anlamak hiç de düşünüldüğü gibi kolay değildir. İyi bir sosyal bilimci olmanın biricik koşulu, bu anlamda ele alınıp anlamaya çalışılan sosyal olgunun içinde yer aldığı bütün hakkında az da olsa bir bilgiye sahip olmasıdır. Örneğin iyi bir iktisatçı olmak için; toplumun temel olarak dile geliş biçimi olan ve iktisadi yapıları etkileyen politik yapılar, kültürel örüntüler, değer yargıları ve sosyolojik değişkenler hakkında asgari düzeyde bir bilgiye sahip olmayı gerektirir.”<sup>318</sup> Benzer bir şekilde, Çeçen de, “...İnsanların ve toplumların yaşamla ilgili tüm ilişkilerini ve değerlerini kapsayan kültür bilim, sanat, hukuk ve politika için olduğu gibi ekonomi için de belirleyicidir... Toplumu, kültürü ve insanı unutarak yalnızca ekonomiyi düşünen bir zihniyet, ödünsüz tutumu ile çeşitli uzlaşmazlıklara yol açmakta...”<sup>319</sup> demektedir.

Bu çalışmanın da temel dayanak noktası bu düşüncedir. Çalışma gibi insanı insanla ilişki içinde tutan bir kavram, ister istemez diğer bir çok ilişki biçiminde olduğu gibi toplumsal bir çerçeve içerisinde biçimlenecek, kendisine bir anlam bulacaktır. Bu çalışmada ele alınış biçimi gereği, çalışma kavramından kasıt, günümüzdeki kullanımı ile çalışan ve çalıştırılan penceresinden değerlendirilmektedir.

---

<sup>318</sup> Ercan, a.g.e., s. 23-24.

<sup>319</sup> Çeçen, a.g.e., s. 69-72.

Çalışmanın, kültürden nasıl etkilendiğine ilişkin, Gezgin şu anektodu aktarmaktadır:<sup>320</sup>

“...Sayın Dr. Pfliegerl eserinde Avusturya’da çalışan yabancı işçilerin kendi ülkelerinde, edindikleri kültürün etkisiyle, çevreye yeşil camlı gözlüklerle baktıklarını; çevreye kırmızı camlı gözlüklerle bakılan bir ülkeye geldiklerinde kendilerinden etraflarına bu (kırmızı) gözlüklerle bakmalarının istendiğini, bunun doğru ve haklı bir istek olmadığını büyük bir hakşinaslıkla ve vukuflla belirtir.”

Gezgin’in aktardığı anekdot kültürün etkisinin algı boyutunda ortaya çıktığı bir duruma işaret etmektedir. Örneğin, kültürün üretimi sorunu da ayrıca üzerinde durulması gereken bir konudur; zira, kültürel üretim üzerinde egemen olanların etkisi bulunmaktadır.<sup>321</sup>

Cangızbay da “Sosyolojinin Batı’da doğmuş olmasının Batı dışı toplumlarda, özellikle Türkiye’de yarattığı problemler nelerdir?” sorusuna şu yanıtı vermektedir:

“İnsan ürünü olan her şey gibi, sosyoloji de, kendisini üretenlerin, üretildiği ortamın, koşulların damgasını, tabii ki taşıyacaktır ama bu önerme de sosyolojik bir önerme olduğuna göre, buradaki ürün, yani sosyoloji, aynı zamanda kendisinin belirlenmişlik yanına isabet eden bu “damga”yı sosyolojik perspektif içine yerleştirip kendi inceleme nesnesi haline getirme yeteneğini de taşıyan bir üründür.”<sup>322</sup>

Bu çalışmada da üzerinde durulduğu gibi, toplumun çalışma ve çalışma ilişkilerine bakışı, temel de, kendi ekonomik sisteminin bir yansıması olmuştur.

Bu çalışmada, çokça eleştirilen Batı düşüncesini temel almanın zorunluluğundan hareketle, diğer bir deyişle, ortaçağdan günümüze kadar gelişen süreçte Batı toplumlarının küresel düzeyde benimsettiği temel düşünceden hareketle,

---

<sup>320</sup> Gezgin, **Köy Sosyolojisi**, s. ix.

<sup>321</sup> Williams, **a.g.e.**, 203-204.

<sup>322</sup> Kadir Cangızbay, **Sosyolojiler Değil Sosyoloji**, Ankara, Öteki Yayınevi, 1996, s. 67.

bu çalışmanın özünü oluşturan kültür-çalışma ilişkisi açısından ilk genel değerlendirme için öncelikle günümüz toplum yapısına bakma gereği, başka bir ifadeyle zorunluluğu, açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

Örneğin, bugün ekonominin küresel ölçekteki önemli patronlarından olan IMF de belirli bir sonuç odaklılık sergilemektedir. Stiglitz, Nobel ekonomi ödülünü aldığı “Küreselleşme, büyük hayal kırıklığı” isimli çalışmasında ekonominin toplumdaki soyutlanmasının en korkunç hata olduğunu söylemekte ve IMF’i bu açıdan eleştirmektedir.<sup>323</sup>

“...IMF başkanı Michel Camdessus ve G-22 maliye bakanları ile merkez bankası başkanları ... 1997 yılının Aralık ayı başında Kuala Lumpur’da bir araya geldikleri zaman, dayatılmakta olan aşırı daraltıcı para ve maliye politikaları sürdürülürse, özellikle etnik ayrılık geçmişine sahip olan ülkelerde ... ortaya çıkacak toplumsal ve siyasal huzursuzluk konusunda uyarıda bulundum. Camdessus gayet soğukkanlı bir şekilde, Meksika örneğini izlemeleri gerektiği, eğer bu ülkeler toparlanacaksa acı veren önlemler almak zorunda oldukları cevabını verdi. Maalesef tahminlerim fazlasıyla doğru çıktı. Yaklaşmakta olan felaket konusunda uyarımı yapmamın üstünden beş aydan biraz fazla bir süre geçmişti ki isyanlar patlak verdi. IMF döviz kurunu ve açtıkları krediyi geri alamayan alacaklıları desteklemek için kullanılmak üzere 23 milyar dolar kadar bir miktar sağlarken, fakir durumdakilere yardım etmek için gereken miktar bundan çok çok daha azdı. Amerikan anlayışında, reel sektörün refahı için milyarlar ve milyarlar vardı ama sıradan vatandaşın refahı için için milyonlar yoktu.”

Stiglitz’in bahsettiği bu olay, Batı düşüncesinin sonuç odaklılığı ve doğrusallığı, diğer bir ifadeyle düz bir çizgi üzerinde ilerlemesi açısından gerçekten güzel bir örnektir.

Ancak, başkaca yazarlar tarafından da eleştirildiği üzere, Meksika’daki uygulamanın başarılı olmasında, Meksika’nın NAFTA üyesi olması, daha da önemlisi Meksika’nın A.B.D. ile uzun bir sınırı paylaşıyor olmasının etkisi vardır. Çünkü, A.B.D., deyim yerindeyse, arka bahçesindeki bir huzursuzluğun ve karışıklığın, sınır boyunca sorun çıkaracağını iyi bildiğinden buna asla izin

---

<sup>323</sup> Joseph E. Stiglitz, **Küreselleşme, Büyük Hayal Kırıklığı**, Çev. Arzu Taşçıoğlu, Deniz Vural, İstanbul, 3. B., Plan B Yayıncılık, 2004, s. 141 – 142.

vermeyecek tedbirleri uygulayacağı son derece açıktır.<sup>324</sup> Ancak, dünyanın diğer bölgelerindeki bir ekonomik çöküş, belki ancak A.B.D. gibi zengin ve refah düzeyi yüksek bir komşunun yanı başında olması şartıyla Meksika'ya benzetilebilir. Meksika'da başarılı olduğu iddiasıyla, dünyanın diğer ucundaki farklı bir ülkeye, topluma ve kültüre bu tedaviyi uygulama, sadece Aristo mantığı ile açıklanabilir.

O halde, çözümlenmeye zihin yapısı farklılıklarından başlamak yararlı olacaktır. Tablo XXVII'de Doğu ile Batı Düşünce sistemleri karşılaştırılarak, Batı Düşüncesi'nden hareketle<sup>325</sup>, sadece bu düşünce yapısını esas alarak yorum ve araştırma yapmanın sakıncasını açık bir biçimde gözler önüne sermektedir.

**Tablo XXVII. Doğu ile Batı Düşünce Sistemlerinin Karşılaştırılması: Temel Öncüller**

<b>Klasik Batı Düşüncesi: “Biçimsel”</b>	<b>Klasik Doğu Düşüncesi (Hint-Çin ve Japon): “Çelişik”</b>
İkilemci	Çoğulcu
Yerine koyucu	Toplayıcı – ekleyici
Çatışmacı	Uzlaşmacı – oluşçu
Akılcı: “Düşünüyorum, varım”	Duyumcu: “Biziz, öyleyse varız”
Sonuç Doğrusal Kesin ve Sürekli	Sonuç Döngüsel <sup>326</sup> Görel ve Kesintili

**Kaynak:** Bozkurt Güvenç, **Japon Kültürü: Nihon Bunka**, 6. B., İstanbul, Türkiye İş Bankası Yayınları, 2002,s. 305'den uyarlanmıştır.

Bu konuyla ilgili güzel bir örnek, zaman kavramı ve toplumların zamanı ölçmelerine ilişkin çabaları olabilir.

<sup>324</sup> William T. Bagatelas ve Bruno S. Sergi, “The Culture of Economics and Labour Markets in the Balkans”, **South-East Europe Review**, Vol., No. 4, 2003, s. 150.

<sup>325</sup> Daha önce Kültür ve Dil arasındaki ilişkinin ifade edildiği bölümde de bahsedildiği üzere Batı Dilleri, hedefe odaklı ve doğrusal yön izler. Şunu da eklemek gerekir ki, bu düşünce yapısında temel Aristo Mantığının da etkisi vardır. Daha fazla bilgi için, Bkz. Güvenç, **a.g.e.**, s. 304 ve Brown, **a.g.e.**, s. 146-147.

<sup>326</sup> Güvenç buna örnek olarak, şu şiiri örnek göstermektedir: “Furuike ya, Kavazu tobi komu, Mizu no oto / Yaşlı gölcüğe, Atlayan bir kurbağa, ve cump sesi!”. Yaşlı göl cansız doğanın durgunluğunu, atlayan kurbağa canlı doğanın devingenliğini simgeliyor. Güvenç, **a.g.e.**, s. 305.



Kişinin ve toplumların zaman algılarının ve zamanı değerlendirmelerinin farklılığının çalışmaya ayrılan süre ve üzerinde etkili olduğu bazı yazarlar tarafından öne sürülmektedir. Zaman algısı kişiden kişiye ve toplumdaki topluma değişen bir yapı sergilemektedir. Geçmişin, şimdiki zamanın ve gelecek zamanın algılanışı ve değerlendirilmesi bu sözü geçen farklılığın temel nedeni olarak ortaya çıkmaktadır.

Zamanla ilgili tasarımlar ve tutumlar, çağlar boyunca farklı olsa da, zaman üzerinde düşünmeyi sürdürmüşlerdir. Toplumların genelinde rastlanan devresel ve tekrarlanan zaman anlayışı Yahudi-Hıristiyan düşünce biçiminin bir sonucu olarak çizgisel zaman haline dönüşmüştür. Parsons gibi bazı sosyologlar, zamanın her toplumun ikilemi ile karşı karşıya olduklarını savunmaktadırlar. Örneğin, 16. yüzyıldan itibaren, meta ekonomisinin bir gerekliliği olarak zamanın ölçülmesi gerekmiştir.<sup>327</sup>

Ancak, ölçümleme ile ilgili araçlar ve yöntemler bile tek başına kültürün zaman algısındaki farklılığını gözler önüne sermektedir: Zamanı eşit olarak bölme ya da esnek zaman ölçümü kullanma. Başka bir deyişle, Batı'nın zamanı eşit ölçülere bölen, diğer bir deyişle doğaya karşı zafer kazanma arzusunun bir sonucu olan zaman ölçümü ile, Doğu'nun zamanı olduğu gibi kabul eden, doğa ile uyumlu olma arzusunun bir sonucu olan esnek zaman ölçümü. İşte bu bile, kültür denen bilinmeyen dönemeçlerinin çok olduğunu göstermektedir.<sup>328</sup>

---

<sup>327</sup> Mucchielli, **a.g.e.**, s. 26. Bunun, saatin keşfi gereklilikten ötürü olmuştur yönünde yanlış bir yorum olacağını ayrıca belirtmek gerekir. Zira, 16. yüzyıldan önce saat keşfedilmiştir. Cipolla, Eginardo'nun "Annales, ad annum" isimli metninden şunu aktarmaktadır: "Harun Reşit 807 yılında Şarلمان'a bir elçi göndermişti; imparatora sunulan armağanlar arasında "mekanik sanatının mucizevi ürünü ... olan bir saat" da vardı. Şöyle betimlenmişti saat: "Su ile çalışıyor ve pirinç bir tase düşen tunç bilyelerin sesiyle saati belirtiyor. Öğleyin saat on ikide, on iki süvari artlarından kapanan on iki ufak pencereden dışarı çıkıyor."Carlo M. Cipolla, **Zaman Makinesi**, çev. Tülin Altınova, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2002, s.7.

<sup>328</sup> **A.e.**, s. 54-57. Cipolla, bu durumu açık bir şekilde ifade etmektedir: "...Avrupa saati süreleri eşit olan iki dizi on iki saat sistemine dayanıyordu., oysa Japonlar zamanı "doğal" günü temel alan değişken süreli saatlerle ölçüyorlardı. Şafak ile günbatımı arasındaki zaman altı saate bölünmüştü ve günbatımından şafağa kadarki süre için de aynı sistem uygulanıyordu. Bunun sonucu olarak yazın günün saatleri "uzun", geceninkiler de "kısaydı", kışın da tam aksiydi. Gündüz ile gecenin saatleri yalnızca aralık ayındaki tün-gün eşitliğinde birbirine denk oluyordu. Elbette bu zaman hesaplama sistemine uygun Batı saati yoktu." Yine burada Cipolla bu anlatıma şu dipnotu da düşmektedir: "Şunu eklemek gerekir ki Avrupa saatleri 1'den 12'ye kadar artan vuruşlarla saatleri çalarken, Japonya'da saatler geleneksel olarak tapınağın çanlarının 9'dan 4'e doğru gitgide azalan vuruşlarıyla belirtilirdi.

Çağlar boyu, insanlar belirli değerleri ve gelenekleri övüp, yüceltmişler, onları korumak için ölümü göze almışlardır. Ancak, bu noktada önemli olan, çağlar boyu övülen, korunan değerlerin ve geleneklerin değişmez, sabit olmadıkları, değişebildikleri, ancak kendi dönemlerinde, hakim oldukları toplumlarda, etkilerini ve varlıklarını sürdürmeleridir.

Feodal toplum ile günümüz sınıf çatışmalarının esasını oluşturan Kapitalist ekonomik sisteme sahip toplumlarda da benzer bir durum söz konusudur:<sup>329</sup>

“...bu iki – fe[o]dal ve burjuva kapitalis[t] – sistemin gereği olan ülküler birbirinden farklı olmak zorundadırlar. Derebeyi için ve hatta sadece lonca üyesi bir esnaf veya zanaatkar için önem taşıyan değerler, geleneksel düzenin sürekliliği, büyüklerle ahenkli (barışçı) ilişkilerin sürdürülmesi ve feodal sistemdeki değer ve varlığın son güven kaynağı ve bekçisi olan bir Tanrı kavramı idi. Bu değer ve inançlardan herhangi biri saldırıya uğrarsa, feodal toplumun her üyesi “en kutsal inançlar” adı verilen bu değerleri savunmak için seve seve hayatını verirdi. Çağdaş insan için ülküler sistemi bütünüyle değişmiştir. Onun gücü, güvenliği ve kaderi özel mülküne dayalıdır. Böylece, burjuva toplumu için, özel mülkiyet kutsal bir değer olmuş ve özel mülkün dokunulmazlığı fikri, ideolojik yapıda bir temel ilke olma niteliğini kazanmıştır. Kapitalist toplumlarda yaşayan halkın büyük bir çoğunluğu burada kullanılan anlamda – yani üretim araçlarına sahip olma anlamında – özel mülk sahibi olmayıp, -otomobil, televizyon ve benzeri gibi- sadece kişisel mallara ya da tüketim mallarına sahip oldukları halde<sup>330</sup>; burjuva devriminin feodal düzene karşı formüle ettiği “özel mülkiyetin dokunulmazlığı ilkesini” benimser ve savunurlar.”

Brown'un da ifade ettiği üzere, bu gerçekten ilginç bir durumdur; zira, Feodal toplumun üyesinin kendi sistemini büyük bir inançla koruması gibi çoğunluğu üretim araçlarına sahip olmayanlardan oluşan günümüz toplumunun bireyleri, “özel mülkiyetin korunması” ilkesinin en önde gelen savunucuları

---

<sup>329</sup> Brown, **a.g.e.**, s. 104.

<sup>330</sup> Batı kültüründe eşya ve malın kültürün odağında olması ile ilgili olarak bkz. Ersin Nazif Gürdoğan, **Kültür ve Sanayileşme**, İstanbul, 3. B., İz Yayıncılık, 2003, s. 99-106. Gürdoğan şunu söylemektedir: “Batı’da kültürün eşyaya, üretime dönük yanı öylesine büyütülmüştür ki; bütüne egemen olmuştur. Batı kültürünün en önemli özelliği budur. Bu da kendisini sonu gelmeyen tüketim ürünleri ve üretimde odaklaşan bilimle göstermektedir. Batı kültürünün en güçlü yanı üretim teknolojisidir. Dünyada bu yanıyla egemendir. İnsanların gözlerini bu yanıyla kamaştırmaktadır.” **A.e.**, s. 99.

olmaktadır. Tepkinin nedeni, suçun işlenmesi nedeniyle kişinin değil, inanılan kutsal ülkünün zarara uğramasıdır.<sup>331</sup> Bu tepki, tek bir şey ile açıklanabilir: Kültür.

Kültür'ün detaylı bir biçimde ele alındığı Birinci Bölüm'de, kültürün birey davranışlarını normlar oluşturması, tutum ve değerler yönünden etkilemesi ve bunun kültürleşmenin, başka bir ifade ile de toplumslaşmanın bir sonucu olduğu ifade edilmişti. Brown tarafından verilen örnek de işte bu noktada önem kazanmaktadır.

Brown'un özel mülkiyetin korunmasını en çok benimseyenlerin, sahip oldukları tüketim mallarını mülkiyet olarak gören sınıf, şüphesiz, Marksist görüşün yabancılaşma kuramının özünü oluşturan "yabancılaşmış" emek kavramıdır. Marksist görüşün, işçinin işkence çektiği ve çalışırken temelde mutsuz olduğu yönündeki görüşü, şaşırtıcı biçimde Eflatun tarafından da ve diğer bir çok kültür tarafından da öne sürülen ya da çalışma, emek sözcüklerinin kökenini oluşturan anlayışla paralellik göstermektedir.

Marx'a göre, çalışmak işçinin öz varlığının dışında bir şey olduğu için işçi çalışırken mutsuzdur ancak zorunluluk nedeniyle çalışmaktadır. Zorunluluk ise, işçinin temel gereksinimlerini karşılayabilmesinden kaynaklanmaktadır. İşçinin

---

<sup>331</sup> A.e., s. 105. Bu açıklama Melih Cevdet Anday'ın Defne Ormanı isimli şiirini akla getirmektedir Bkz. Uras, a.g.e., s 80.:

Köle sahipleri ekme kaygusu çekmedikleri için felsefe yapıyorlardı, çünkü /

Ekmeklerini köleler veriyordu onlara; /

Köleler ekme kaygusu çekmedikleri için felsefe yapmıyorlardı, çünkü /

Ekmeklerini köle sahipleri veriyordu onlara. /

Ve yıkıldı gitti Likya.

Köleler felsefe kaygusu çekmedikleri için ekme yapıyorlardı, çünkü /

Felsefelerini köle sahipleri veriyordu onlara; /

Felsefe sahipleri köle kaygusu çekmedikleri için ekme yapmıyorlardı, çünkü /

Kölelerini felsefe veriyordu onlara. /

Ve yıkıldı gitti Likya.

Felsefenin ekmeği yoktu, ekmeğin felsefesi /

Ve sahipsiz felsefenin ekmeğini, sahipsiz ekmeğin felsefesi yedi, /

Ekmeğin sahipsiz felsefesini felsefenin sahipsiz ekmeği. /

Ve yıkıldı gitti Likya.

Hala yeşil bir defne ormanı altında.

çalışmaktan mutlu olmadığıının en önemli ispatı, zorunluluğun ortadan kalkmasıyla işçinin çalışmaktan “vebadan kaçır gibi” kaçmasıdır.<sup>332</sup>

Marx’a göre,<sup>333</sup>

“...Emek zenginler için gerçekten çok güzel şeyler yaratır – ama işçi için ürettiği izbelerdir. Güzellik üretir ama işçi için, çirkinlik [.]. İnsan emeğinin yerine makineleri koyar ama işçilerden bazılarını barbarca bir çeşit çalışmaya iteler ve başka işçileri de makineleştirir. Zeka üretir – ama işçi için ürettiği aptallık, budalalıktır ... Emeğin ürünü işçiye ait değilse, yabancı bir güç olarak karşısına dikiliyorsa, bu ancak ürün işçiden başka bir insana ait olduğu için böyle olabilir. İşçinin etkinliği kendisi için bir işkenceyse, başka biri için bir zevk, hayatın tadı olmalıdır. Ne tanrılar ne de doğa, ancak insan, insan üzerindeki bu yabancı güç olabilir.”

Günümüz çalışma anlayışını ve çalışma ilişkilerini biçimlendiren temel etken olan kimilerine göre serbest (liberal) piyasa ekonomisi, kimilerine göre de kapitalist piyasa ekonomisi olarak adlandırılan ve yaygın bir görüşe göre sanayi devrimine yol açmasının yanı sıra günümüze kadar uzanan anlayışın bir kültür haline geldiği, toplum ve kültürü ile toplumun öğrenme sonucu üyesi olan bireyin bundan etkilendiğinin, çalışma ve çalışma ilişkilerinin de bu şekilde benimsendiğinin bir örneğidir. Yine Brown’a göre,<sup>334</sup>

“...Kökleri sosyo-ekonomik yapıdan alan fikirlere o kadar çok örnek gösterilebilir ki, en tipik veya temsili olanlarını seçmekte güçlük çekilir. Söz gelişi, özgürlük, feodalitenin yaptığı baskılara karşı savaşıyor orta sınıf için, büyük ve güçlü bir ülke olmuştur. Ondokuzuncu yüzyılın rekabete geniş yer veren kapitalizm uygulamasında, “özel teşebbüs” bir ülke haline gelmiştir. Buna karşın, “işbirliği” kavramı ve “insan ilişkileri”, yirminci yüzyılın kapitalizminin ülkeleri olmuştur. Mal ve emeğin kuvvete başvurmadan ve hile yapmadan el değiştirdiği bir serbest piyasa, “dürüstlük” en temel yasa olduğu için, kapitalist toplumun da en yaygın kurallarından biri haline gelmiştir. Buna paralel olarak, “dürüstlük” fikri daha eski bir hayat ülkesi olan “komşunu sev” emriyle özdeşleşmiştir. Bu özdeyişin de kökeni daha eski bir altın kurala dayanır: “Sana karşı nasıl davranılmasını istiyorsan sen de başkalarına öyle davran!... fikirlerin sosyo-ekonomik yapı tarafından belirlendiği teorisi, onların kendi başlarına geçerliliği olmadığı anlamına gelmediği gibi, fikirleri, ekonomik ihtiyaçların sadece “yansıması” olarak yorumlamak da doğru değildir. Söz

<sup>332</sup> Tuncar Tuğcu, **Yabancılaşma Problemi: Hıristiyanlığın ve Marksizimin Kökleri**, Ankara, Alesta Yayınevi, 2002, s. 122 - 123.

<sup>333</sup> a.g.e., s. 122.

<sup>334</sup> Brown, a.g.e., s. 105-107.

gelişi, özgürlük, kökenleri insanın tabiatına uzanan bir olgudur. Ve bundan dolayısıdır ki özgürlük, Mısır'da yaşayan Musevilerin, Roma'daki kölelerin, onaltıncı yüzyıl Alman Köylülerinin, ve Doğu Almanya'yı yöneten diktatörlere karşı savaş açan Alman işçilerinin ortak ülküsü olmuştur... Belli bir fikrin nasıl gelişip yayıldığı, ancak tarihi koşullar içinde yani belli belirsiz bir kültürün yarattığı sosyal karakter yardımıyla incelenip anlaşılabilir... Belli bir fikir sistemini ortaya çıkaran sosyal karakteri yaratan temel, sadece, ekonomik değildir. Fikirler, bir kez yaratıldıktan sonra, sosyal karakteri ve dolaylı olarak sosyo-ekonomik yapıyı da etkiler... Sosyal karakter, sosyo-ekonomik yapı ile toplumdaki egemen fikir ve ülküler ortasında bir arabuluculuk görevi yapar. Sosyal karakter iki yana da çalışan bir elçidir: ekonomik alt yapıdan fikirlere; fikirlerden ekonomik alt yapıya doğru.”

Bir kez daha belirtmekte yarar var: Yukarıda bahsedilen görüşlerin ve ideolojilerin kaynağı Batı düşünce sistemidir. Bu yadsınamaz gerçek ile biraz sonra ele alınacak olan diğer toplum örneklerinin aslında aynı konu üzerinde ne kadar farklı sonuçlar verdiği ve verebileceği ortaya çıkmaktadır.

Ercan'ın, Bauman'dan aktarımı ve kendi özgün ifadesi ile çalışma ortamının toplumsallaşma etkisi üzerinde durmaktadır. Günün belirli saatlerinin, kurallarla belirlenmiş çalışma ortamlarında geçiriliyor olmasını çalışma ortamlarının sosyalizasyon üzerinde etkisi olduğu ifade etmektedirler.<sup>335</sup>

Başta Weber olmak üzere bir çok sosyolog, Batının endüstrileşmesinin özellikle Protestanlık üzerinden dini temellere dayandığı iddiasını çok önceleri ileri sürmüşlerdir. Ancak, Protestanlığın, Batı dünyası üzerinde mutlak etkiye sahip Hıristiyanlığı rasyonelleştirmesi ve bunun sonucunda da insanın ekonomiye kazandırılmasını sağlaması nedeniyle endüstrileşme ve kalkınmanın Batıya özgü olduğunu savunan bu görüşler, özellikle Japonya'yı açıklamak konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu gerçeği gören bir grup araştırmacı, yine Weber'in gösterdiği yöntemle Japonya'yı incelemeye koyulmuşlardır.<sup>336</sup>

---

<sup>335</sup> Ercan, **a.g.e.**, s. 38-39.

<sup>336</sup> Cirhinlioğlu, **Az gelişmişliğin Toplumsal Boyutu**, s. 81.

### 3.1. Kùltür – Çalışma İlişkilerinin Japon Kùltürü Açısından Değerlendirilmesi

Japonya üzerindeki incelemeye, eğitim felsefesinin temelini oluşturan “*Nihon no Kokoro*” kavramı ile başlamak yerinde olacaktır. Bu kavramın tam Türkçe karşılığı, “Japon Ruhı” ya da “Japonluk Ruhı” anlamına gelmektedir. Japon Ruhı ya da Japonluk Ruhı olarak tanımlanan kavramın içeriğinde “Japon insanı ile toplumunun Japonya’ya, Japon varlığına (geçmişine, bugününe ve geleceğine) duyduğu saygı, güven ve inancın”<sup>337</sup> simgeleştiğini ve ifade bulunduğunu söylemek gerekir.

Bu konuyla ilgili olarak, Matsushita firmasından bir müdür tarafından yapılan açıklama iyi bir örnektir:<sup>338</sup>

Matsushita’nın yönetim felsefesi bizim için çok önemlidir; bize Japonluğumuzdan taviz vermeden Batı’nın etkinliğine sahip olma imkanını verir. Matsushita’nın asıl zaferi belki de Batı’nın rasyonalizmi ile Doğu’nun ruhçuluğunu dengelemek olmuştur.

Japon alışanlarının sahip oldukları, ya da en azından sahip olmaları gereken manevi değerler yukarıdaki sözlerle uyum içinde şu şekilde sıralanmaktadır:<sup>339</sup>

- “Sanayi yoluyla millete hizmet
- Doğruluk
- Uyum ve işbirliği
- İyileştirme abası
- Nezaket ve tevazu
- İntibak ve benzeşme
- şükran”

---

<sup>337</sup> Güvenç, **a.g.e.**, s. 357.

<sup>338</sup> Anthony G. Athos ve Richard T. Pascale, **Japon Yönetim Sanatı**, ev. Ünal ağlar, İstanbul, İz Yayıncılık, 2000, s. 65.

<sup>339</sup> **A.e.**

Japon toplumunu ve kültüründe, Edo (Tokugava) dönemi Konfüçyüs düşünürlerinden Nakae Toju tarafından da “Eğitimidir insanı aziz (ermiş) yapan!” sözleri ile ifadesini bulan, “insanın değiştirilebilirliği” felsefesi hakimdir. Bu felsefeye göre, insan varlığı, yani insan gücü ve emeği, eğitim aracılığı ile arzu edilen bir yöne doğru değiştirilebilir niteliktedir. Dolayısıyla, Japon eğitim felsefesine göre, her insan, eğitim yoluyla, toplumun arzuladığı insan tipine dönüşebilir.<sup>340</sup> Bu açıdan bakıldığında,

“... Japon toplumu, toplum yapısı ve kurumları hızla değişirken, Japon insanındaki temel kişilik yapısının süreklilik göstermesi; Japon toplumu çağdaşlaşırken, Japon insanın “cemaat” karakterini koruması, kendisine toplumuna yabancılaşmaması, Japon toplumunun “büyük aile karakteri”ni koruyabilmesi,<sup>341</sup> Japon eğitim sisteminin süreklilik gösteren ilkeleri ve başarılı uygulama kuralları ile açıklanabilir”.<sup>342</sup>

Diğer yandan Japon eğitimi sadece okullarda sürdürülmemektedir. Japon eğitimi okullarda ve üniversitelerde örgün olarak sürdüğü gibi aynı zamanda evde ve toplulukta da sürdürülmektedir.<sup>343</sup>

Batı medeniyetinin eğitim düşüncesinin temelini oluşturan ve evrensel olduğu kabul edilen<sup>344</sup> “özgürlüklerini iyi bilen, haklarını kullanan ve sonuç olarak, sahip olduğu haklardan doğan görev ve sorumluluklarını yerine getirebilen, kendine yeterli bireyleri yetiştirmeyi hedef alan” anlayış ile Japon eğitim felsefesini oluşturan anlayış arasındaki temel fark, Japon insanların hak-görev ikilisindeki önceliğin görev ve sorumluluklara verilmesidir.<sup>345</sup>

Japonya üzerinde çalışan Bellah, Japon endüstrileşmesi ile Batı endüstrileşmesi süreci arasında paralellik kurmaya çalışmıştır. Bellah’ın çalışmalarına

---

<sup>340</sup> Güvenç, a.g.e., s. 357.

<sup>341</sup> Örneğin, Japon işçilerin, batılı işçilere göre daha az istekte bulunması, kişinin zihniyeti yerine grubun zihniyetinin ağır basması. Bkz. Ali Özgüven, **İktisadi Büyüme İktisadi Kalkınma Sosyal Kalkınma ve Japon Kalkınması**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1988, s. 276.

<sup>342</sup> Güvenç, a.g.e., s. 358.

<sup>343</sup> A.e., 358-359.

<sup>344</sup> Günümüz sosyal bilimlerin en büyük sorunlarından biri olduğunun altını tekrar çizmekte yarar bulunmaktadır.

<sup>345</sup> A.e., s. 359.

göre Batı'da endüstrileşmenin gerçekleşmesini sağlayan burjuva, sanatçı, sanayici ve tüccarların görevini Japonya'da öncelikli görevleri imparatorluğu korumak olan samuraylar üstlenmiştir.<sup>346</sup>

Bellah'ın asıl üzerinde durduğu nokta ise, Japonya'da hüküm süren üç büyük din olan Konfüçyanizm, Budizm ve Şinto'nun doğduğu yer olan Çin'den daha farklı uygulanmasının, tıpkı Protestanlığın yaptığı gibi geleneksel değerlerin terk edilip rasyonelliğin yerleşmesi, dinsel/değersel bir aydınlanmanın işareti olup olmadığıdır.

Bellah'a göre, Japonlar, bu üç dini kendi kültürleri içerisinde yeniden değerlendirerek birbirlerine kaynaştırmış olup, hangisini benimsemiş olursa olsun din bir Japon'un hayatında önemli bir yeri tutmaktadır.

Bellah'ın vardığı bir diğer sonuç ise, dinin Japonlar üzerindeki etkisinin bireysel düzeyde kalmadığı, toplum yapısını ve özellikle ekonomik hayatı etkilediği yönündedir: “Özellikle on yedinci ve on sekizinci yy'larda başlayan dinin etiksel değerleri yeniden belirleme çabaları, bireylere görev aşkı aşılamiş ve dürüst çalışma ilkelerine uyulmasını emretmiştir.”<sup>347</sup>

Japon iş hayatında etkili olan üç önemli değer şunlardır:<sup>348</sup>

- “İş hayatında, dürüst çalışma.
- Olabildiği kadar az tüketme.
- Ticarete dürüst yollar dışında elde edilen paranın yasaklanması.”

Yine Bellah'ın tespitine göre, Çin'de toplumdaki uyumu sağlamayı hedefleyen Konfüçyanizm, Japonya'da yeniden yorumlanarak bireyin toplum için kendini feda etmesi gereğini ön plana çıkarmıştır.<sup>349</sup>

---

<sup>346</sup> Cihrinlioğlu, a.g.e., s. 82.

<sup>347</sup> A.e., s. 83.

<sup>348</sup> A.e.

<sup>349</sup> A.e.



Bozkurt, Japon insanına yüklenen görev ve sorumlulukları daha ayrıntılı olarak şu şekilde açıklamaktadır:<sup>350</sup>

“...Japon insanların aile üyeleriyle evdeki yakınlarına karşı (on) topluma ve toplumdaki bildik-bilmedik herkese hatta yabancılara karşı (giri) ve kendi öz-varlığına karşı beslediği (ninci) ve bütün bu görevlere bağlılık, vefa ve sadakat anlamına gelen (cu) görevleri, geleneksel Japon ahlakının (dotoku'nun) temelini oluşturmaktadır. Japon insanı, taşıdığı, beslediği, duyduğu çeşitli görevlerden bir bölümünü yerine getirirse bile, ailesine, öğretmenine, kişisel koruyucu ve kurtarıcılara karşı duyulan şükran (on) borcunun asla ödenemeyeceğini bilir. Japon insanı (ve de toplumu) kendi ana-baba, aile büyükleri ve atalarına karşı ödeyemediği bu şükran borcu duygusunu, kendi çocuklarına aktararak yaşatmaya, bir anlamda, iyi ana-babalar olmaya çalışarak sürdürmeye çalışır. Borçlar ödenmez ama kültürel değerlerin kararlı sürekliliği kabaca bu yoldan sağlanmış olur... Japonlar “Nihon” dedikleri zaman, taşı-toprağı-dağı-ormanı-suyu, hükümeti, devleti, imparatoru ve bütün halkıyla birlikte tek ve bölünmez bir “Japonya” düşünürler. Japon insanı, devlet ya da millet denen kavramsal varlıkları kendi üstünde ya da ötesinde görmez; ancak kendisini, o “Nihon” ya da “Nippon” adını verdiği bütünün ayrılmaz bir parçası olarak algılar... (lütfu, ihsanı, bağlılığı, mürüvveti), Japonlar NİHON'un çocuklarından yani kendisinden beklediğine, hatta buna hakkı olduğuna inanırlar.”

Bu konu ile ilgili olarak, benzer anlamda, Japon fabrikaları ile ilgili ilk sistematik çalışmalardan birini hazırlamış olan James Abegglen, Japon istihdam sisteminin en önde gelen özelliklerinden birini tanımlamak için “hayat boyu yükümlülük (sorumluluk)” kavramını kullanmıştır.<sup>351</sup>

Japonya, kültürel açıdan uzun süre Çin kültürünün etkisinde kalmıştır. Bu etkide kalma, sadece ipek, seramik gibi ürünlerde değil, yazı, dil, Budist inançları ve Konfüçyüanizm ile ilgili bildikleri her şeyi kapsamaktadır.<sup>352</sup> Bununla birlikte, Japon kültürünün gelişmesinde doğa güçlerine tapan ve geçmişin bağlarını koparmadığı gibi genelde serbest düşünceye de karşı çıkmayan Şinto (Shinto) dininin etkisi büyük olmuştur.<sup>353</sup>

---

<sup>350</sup> Güvenç, **a.g.e.**, s. 359-360.

<sup>351</sup> Ronald Dore, **British Factory Japanese Factory**, London, George Allen & Unwin Ltd., 1973, s.31.

<sup>352</sup> Landes, **a.g.e.**, s. 353.

<sup>353</sup> Özgüven, **a.g.e.**, s. 256.

İşletme biliminin yaygın inceleme konularından biri olan Japon Yönetim Sanatı ile ilgili bir çok eser mevcuttur. Ancak bu, Japon Yönetim Sanatının ve Felsefesinin tamamen anlaşılıp bitirildiği anlamına gelmemektedir; zira Japon Yönetim Sanatı ve Felsefesi ile ilgili yapılan araştırma ve incelemeler günümüzde de devam etmektedir.

Japon Yönetim Sanatı ve Felsefesi hakkında yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu incelemelerine temel olarak Japon Kültüründen başlamaktadırlar. Bu açıdan, Japon Yönetim Sanatından ve Felsefesinden bahsedilmek için öncelikle Japon Kültürünün ve dolayısıyla toplumunun çalışma algısının ve çalışmaya bakış açısını incelemek gerekmektedir.

Japonlar, birey, grup, örgüt ve ulus olarak *yapmak* ile yetinmezler, doğru dürüst, temiz ve güzel şeyler yapmak ile tatmin olurlar.<sup>354</sup> Başarı, Japonlar için tutkunluk derecesindedir. Öyle ki, kimin, neyi, nerede yaptığının önemi yoktur. Her Japon, en önemli işi yapıyor, yaptığının sorumluluğunu taşıyor gibidir; ancak bu sorumluluk, öncelikle kendi öz benliğine karşı duyulmaktadır.<sup>355</sup> Japon atasözleri bu duyguyu ve bu tutkuyu yansıtmaktadır.<sup>356</sup>

§ Çalışmak günleri kısaltır, ömrü uzatır!

§ İçigo-içiye (İlk denemede en iyisi olmalı ilkesi)<sup>357</sup>

§ Senyu Koraku (Önce iş sonra oyun).<sup>358</sup>

---

<sup>354</sup> Landes bu konu ile ilgili şu bilgiyi vermektedir: “Japonya’nın Kalvinizmi yoktu ama işadamları benzer bir çalışma etiği benimsediler. Buradaki anahtar nokta, zenginlik yerine çalışmaya karşı duyulan yükümlülük [sorumluluk] duygusudur. Zen rahibi Suzuki Shosan (1579 – 1655) hırsı [açgözlülüğü] ruhsal bir zehir olarak görmekteydi; ama çalışma öyle değildi: “Bütün meslekler Budist uygulamalarıdır [kaideleridir / görenekleridir]; çalışma ile Budacılığa [Budacı kurtuluşa] ulaşabiliriz.”. Böylelikle illaki Weberci Protestan olmaya gerek kalmamaktadır. (Japon akademisyenleri şu noktayı belirtmektedirler: Bu çalışma etiği zamansal ve mekansal olarak genellik taşımamaktaydı, ancak, Edo döneminin son yarısında yoğunlaşmış emek ve çalışma alışkanlıklarının yayılmasını sağlayıp, modern endüstrileşmeye kadar ekonomiyi düzgün tutması ile tanımlanmaktadır. Kendi kelimeleriyle (Bu terimi, yaygın bir görüşe göre, ilk olarak ortaya koyan Prof. Akira Hayami’dir), bir (industriyel revalution) çalışkanlık devrimi, (industrial revolution) endüstri devrimine giden yolu hazırlamıştır. Landes, **a.g.e.**, s. 363.

<sup>355</sup> Güvenç, **a.g.e.**, s. 387.

<sup>356</sup> **A.e.**

<sup>357</sup> Toplam kalite anlayışının Japonya’da doğmasının belki de en önemli açıklaması olarak kabul edilebilir.

Japonların, çalışmak, yapmak ve başarmaktan başka bir yaşam felsefeleri olmadığı ama bunun yanında özgün bir ölüm felsefelerinin bulunduğu iddia edilmektedir.<sup>359</sup>

Yukarıda da kısaca aktarıldığı üzere Japon çalışma anlayışı felsefesini Japon kültürüne dayandırmış bulunmaktadır. Bir sonraki bölümde de inceleneceği üzere Japon kültürü çalışma açısından kendine özgü bir sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle kültür-çalışma ilişkileri açısından bu özel sorunun incelenmesinde yarar bulunmaktadır.

### **3.1.1. Japon Kültürünün Çalışma Yaşamında Birey Üzerindeki Ölümcül Etkisi: Karoshi**

Japon toplumuna özgü bu durum Japon insanın işine<sup>360</sup> bağlılığının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Karoshi, Japonca bir sözcük olup, aşırı çalışmaktan ölmek anlamına gelmektedir. Japonya’da bir kişinin veriminden anlaşılan işyerinde geçirdiği süredir ve kökeninde “oyabun – kobun” anlayışı bulunmaktadır.<sup>361</sup>

Oyabun-kobun (Baba-Çocuk) için literatürde genellikle “pederşahilik” (paternalizm) açıklaması yapılmakta ve bu anlam yüklenmektedir. Ancak, özellikle

---

<sup>358</sup> A.e., s. 244.

<sup>359</sup> A.e., s. 201-202.

<sup>360</sup> Japon toplumunun değer yargılarından olan kişinin mesleğine/ işine olan bağlılığı bir miktar Protestan ahlakı ile örtüşmektedir. Ancak, Japon kültüründe bu durum bir adım daha ileri gitmekte ve kişinin yapabileceğinin en iyisini yapmasının ülkesine ve Japon ulusuna bağlılığının bir göstergesi olduğu inancı ön plana çıkmaktadır. Gerçekten de Güvenç’in de belirttiği üzere, bir Japon kendisini birey olarak değil bizzat Japonya olarak görmektedir. Japonların çocukluklarından itibaren önemli bir yeri bulunan birey yerine Japon ulusunun ön planda bulunması gereği Protestan ahlakının tavsiye ettiği Tanrı’nın iş ortağı olmaktan farklı, ülkesi ve ulusu için kişinin kendisini mesleğine adanmasının bir sonucudur.

<sup>361</sup> Paul A. Herbig ve Frederick A. Palumbo, “Karoshi Salaryman Sudden Death Syndrom”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.9, No.7, 1994, s. 11.

Ruth Benedict ile Bennett ve Ishino başta olmak üzere bu kavramın tam olarak sadece pederşahilik olarak açıklanamayacak kadar karmaşık<sup>362</sup> bir kavram olduğunu ifade etmektedir.<sup>363</sup>

Ruth Benedict, bu düşünce yapısının altında Japon insanın doğumundan itibaren toplumun bir parçası olması nedeniyle yüklenmiş olduğu borçların ve sevginin bir bileşiminden oluştuğundan bahsederek bu ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır:<sup>364</sup>

“... borçlu olmaya dayanan ahlak sisteminin muntazam bir şekilde işlemesi, her insanın yüklediği mükellefiyetleri yerine getirirken hiçbir kırgınlık işareti göstermeden, başkalarına fazlasıyla borçlu olduğunu düşünebilmesine bağlıdır... Dikkatle takip edilen hiyerarşik düzenlemelerin meydana getirdiği alışkanlıklar dolayısıyla Japonlar, kendi ahlaki görüşlerine uygun olarak kabullendikleri borçları öyle benimser ve onları ödemek için öyle uğraşırlar ki, Batılılar böyle bir şeyin olabileceğini akıllarına bile getiremezler. Bu borç, yüksek mevki sahibi kimsenin iyi niyetli olduğu düşündüğü zaman daha da kolay ödenebilir. Japon dilinde, yüksek mevki sahiplerinin kendilerine

<sup>362</sup> Söz konusu bu karmaşıklığın nedenini Ruth Benedict, Japon zihin yapısını, kendisine aşıl原因an Japon kültürünün etkisiyle, Batılı anlamda bütüncül değil, her bir durumda farklı bölgelere sahip ve bu bölgeleri çalıştıran bir haritaya benzeterek açıklamaktadır : “Japon hayat görüşü, chu, ko, giri, jin ve beşeri duyguların icaplarını yerine getirmekten başka bir şey değildir. Japonlar, bir “insanın vazifelerinin tamamını” adeta bir harita üzerine işlenmiş, birbirinden ayrı sahaları gibi kabul ederler. Onlara göre insanın hayatı, “chu sahası”, “ko sahası”, “giri sahası”, “jin sahası”, “beşeri duygular sahası” ve diğer bir çok sahalar dahilinde yaşamaktan ibarettir. Her sahanın ayrıntılı kanunları veya prensipleri vardır ve bir kimse arkadaşları hakkında hüküm verirken onların bütün olarak şahsiyetlerini dikkate alacak yerde, onlar için, “ko bilmezler” veya “giri bilmezler” diye hüküm verir. Amerikalılar gibi, bir kimseyi adil olmamakla itham edecekleri yerde, o şahsın belli bir davranış sahasına göre hareket edemediğini söylerler. Bir insanı bencil veya kötü kalpli olmakla itham edeceklerine, onun belli bir sahada kanun veya prensiplere hareket ettiğini söylerler. Kesin bir ahlaki emre veya İncil’in emirlerinden birine başvuramazlar. Tasvip edilen davranış, içinde bulunduğu sahaya göredir. Bir insan, “ko için” hareket ettiği zaman ona göre bir yol hareket eder; “alelade giri için” yahut “jin sahası içerisinde kalarak” hareket ettiği zaman ise – Batılıların da aynı hükme varacakları gibi – tamamen başka bir karaktere sahip bir insanmış gibi hareket etmiş olur ... 1945 senesinin Ağustos ayına kadar chu, Japon halkının düşmana karşı tek insan kalıncaya kadar çarpışmasını gerektiriyordu. İmparator Japonya’nın teslimini radyo ile ilan ederek chu’nun icap ettirdiği şeyleri değiştirdiğinde, Japonlar yabancılarla işbirliği yapma konusunda canla başla çalıştılar ... bizler, insanları belli bir şekilde vasıflandırır ve daha sonraki davranışlarının da daha önce yapmış olduğu davranışlara benzeyeceğini ümit ederiz. İnsanlar fert olarak ya cömert ya cimridirler, ya iyi niyet sahibi ya şüphedirler, ya muhafazakar ya da hür fikirli kimselerdir ... Batılılar Japonların manen hiçbir şey kaybetmeden bir davranıştan bir başka davranışa geçmek konusunda gösterdikleri kabiliyete kolay kolay inanmazlar, çünkü bizim hayatımızda bu gibi ifrat ve tefritlerin yeri yoktur. Bununla beraber hayatımızdaki yeknesaklığın temelinde nasıl bize mahsus bir hayat görüşü varsa, Japon hayatında bize tezat gibi görünen şeylerin de temelinde Japon hayat görüşü bulunmaktadır.” Ruth Benedict, **Krizantem ve Kılıç**, Çev. Türkan Turgut, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, t.y., s. 221-224.

<sup>363</sup> John W. Bennett and Iwao Ishino, **Paternalism in the Japanese Economy: “Anthropological Studies of Oyabun-Kobun Patterns”**, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1963, s. 28-32.

<sup>364</sup> Benedict, **a.g.e.**, s. 115-116.

bağlı olanlar nazarında “sevgili” olarak değer kazandıklarını gösteren enteresan deliller vardır. *Ai*, Japonca’da “sevgi” demektir. Ve geçen asrın misyonerleri Hıristiyanlıktaki “sevgi” kavramını Japonca *ai* kelimesini kullanmakla ancak tercüme edebilmişlerdi. Bu kelimeyi misyonerler İncili tercüme ederken Allah’ın insana, insanın Allah’a beslediği sevgiyi ifade etmek için kullanmışlardı. Fakat *ai* kelimesi, özellikle yüksek mevki sahibinin kendisine bağlı olana beslediği sevgi demektir. Bir Batılı belki bunu “babaca bir hareket” manasına geldiğini düşünebilir, fakat Japonca kullanımında bundan çok daha başka manaya gelir. O, aşırı sevgi (affection) manasındadır. Çağdaş Japonca’da da hala bu kelime yukarı seviyedekilerin aşağıdakilere gösterdikleri büyük sevgiyi ifade etmek için kullanılır, fakat bu kelimenin aynı seviyede olan kişiler arasındaki sevgi için de kullanılabilmesi, kısmen Hıristiyanlıktaki kullanılışından dolayı, kısmen de kast farkının ortadan kaldırılması için sarfedilen resmi gayretlerin sağladığı bir sonuçtur.”

Japonlar’daki karoshi kavramı ilk bakışta işkoliklik olarak yorumlanabilir. Ancak, bu yanlış bir önyargıdır. Zira, Bedian et al., işkoliklerin şu özelliklere sahip olduklarını belirtmektedir:<sup>365</sup>

- “İşleriyle olan meşguliyetleri nedeniyle ailelerini, sosyal çevrelerini önemli derecede ihmal ederler ve dinlenme ya da boş zaman aktivitelerinde bulunmazlar. Ancak onları ihmal ettiklerini düşünmez ve işe zaman ayırmayı tercih ederler.
- Ekonomik ihtiyaçlarının ötesinde ve iş ortamında kendilerinden beklenen performansın üzerinde çalışırlar.
- Fiziki olarak işlerini yapmıyor oldukları zamanlarda bile, işlerini ısrarla ve sürekli olarak düşünürler.”

Oysa, Japonlar kendilerinden beklenenden çok çalışmamaktadırlar. Japon çalışanlar, kendilerinden beklenildiği kadar çok çalışmadıklarından ve daha da kötüsü işyerine sadakatsizlik gösterdikleri yönünde bir izlenim yaratmaktan çekinmektedirler:

---

<sup>365</sup> Bedian et. al.’dan aktaran Çakır, **a.g.e.**, s. 59-60.

Japon kültüründe, kişinin işyerindeki varlığı verimlilikle ilişkilendirilmektedir. Kişinin masasında ya da iş biriminde bulunuyor olması üretimden ziyade yönetimin gücünü kabullenişinin sembolik ifadesi olarak algılanmaktadır. Kısaca karoshi kavramında da , Japon kültürünün dayandığı temel ilkelerden olan oyabun-kobun (baba-çocuk ilişkisi) karoshi konusunda da kendisini hissettirmektedir: Kuruma sadakat, şirkete bağlılık ve mutlak sadakat. Japon kültüründe, birisinin örgüte olan bağlılığı çoğunlukla masasında geçirdiği süreyle ölçülmektedir. Bu nedenle, Japonya’da çaba, sonuçtan daha önemlidir denilebilir.<sup>366</sup>

Japon çok çalışması sıradan bir çok çalışma değildir; tıpkı Weber’in de üzerinde durduğu gibi, Protestan ahlakın (özellikle de Kalvinci ahlakın) üzerinde durduğu güdülere benzer<sup>367</sup> güdülerden kaynaklanmaktadır.

Japon kültürü, bireyin, insanüstü bir varlığa karşı değil, bizzat kendi üst ve öz benliğine karşı sorumluluk taşıyacak biçimde yetiştirmektedir. Dolayısıyla, Japon kültürü, bireyi, bu sorumluluğu taşıyan onurlu bir tanrı<sup>368</sup> gibi yetiştirmektedir. Bu sorumluluğu yeterince yerine getirememek, doğal olarak cezalandırılmayı gerektirmektedir. Ancak, ortaya önemli bir soru çıkmaktadır: “Tanrı’ya ceza kim tarafından verilebilir?”. Doğal olarak, tanrı gibi sorumlu ve onurlu yetiştirilmiş bireyin bizzat kendisi tarafından. Dolayısıyla, Japon kültüründe, kişinin kendisine ceza veriyor olması, Batı anlayışına göre, bir ruh dengesizliği, bir hastalık hali olarak algılanırken, tam tersi bir davranış Japon kültürü tarafından yadırganmakta ve kendine ceza vermek,

---

<sup>366</sup> Herbig and Palumbo, **a.g.y.**, s. 11.

<sup>367</sup> Bozkurt Güvenç bu noktada Kawasaki’ye atıfta bulunarak, “Japon kültüründe, bireyin doğal zevk ve doyumlardan yoksun bırakılması [ascetizm] ilkesine rastlanmıyor. Ascetizm (doyum yadsıyan ahlak anlayışı) belki var ama hiçbir zaman ve yerde köklü bir gelenek olamamış. Öyleyse, Japon kişilik yapısının katmanlarında, güçlü bir libido (yasaklanmış doyumsuzluklar) ve kaçamakların yol açtığı suçluluk duyguları yerine çok güçlü bir üst-bene (aileye, işyerine saygıya, çevre duyarlılığına) rastlanır.” demektedir. Bkz. Güvenç, **a.g.e.**, s. 400. Buradaki, “güdülere benzer” tanımından kasıt, Protestan (Kalvinci) inancın, bir kültür olarak çalışmaya güdülenmelerindeki oluşuma benzemesidir.

<sup>368</sup> Bütün dünyanın sahibi olan İmparator, devleti kuran güneş tanrıçası Amaterasu’nun soyundan gelmektedir. Japon kültüründe, bu anlayışın kaynağı için Bkz. Landes, **a.g.e.**, s. 353 ve Özgüven, **a.g.e.**, s. 256.

ahlaki davranışın en yücesi, en onurlusu sayılmaktadır.<sup>369</sup> Bir mezar taşı yazısı bu noktada örnek olarak verilebilir:<sup>370</sup>

İnoçi va gei ni yotte korose! (Görev karşısında hayatın sözü mü olur!)

Bu özdeyişte ve Japonların çalışkanlıklarında (en azından bu şekilde tanınmalarında), Japon kültüründe belirgin bir ağırlığının olan “utanç kültürünün” yeri vardır.

Kültürler, ister utanç kültürü ister suç kültürü olarak ikiye ayrılınsın<sup>371</sup>, her ikisinde de kişinin iç dünyası etkilenmektedir. Suç kültürü günah (ya da ceza) ile ilişkilendirilebilirken, utanç kültüründeki yaptırım, öncelikle dış tepki olarak başlar ve toplumun tepkisine karşı (ya da tepki duyacak olması, örneğin ayıplama ya da alay etme<sup>372</sup>) bu duygu içselleştirilir.

Diğer yandan, Japonların toplum olarak işi önemsemeleri, Davis’in yapmış olduğu incelemelerde de belirginleşmektedir.

---

<sup>369</sup> Güvenç, **a.g.e.**, s. 401.

<sup>370</sup> **A.e.**

<sup>371</sup> Bkz. Sargut, **a.g.e.**, s. 96.

<sup>372</sup> Benedict’in Amerikaya gitmek için köyündeki misyonerden yardım isteyen Japon ressam Markino Yoshio’nun otobiyografisinden aktardığı anekdot, bir Japon için utanmanın, hele hele alay edilmenin nasıl içselleştirip kişiyi sıkıntıya soktuğunu çok iyi bir biçimde özetlemektedir: “En fazla güvendiğim misyonerlerden birine gittim. Bana faydalı bir bilgi verebilir ümidiyle Amerika’ya gitme niyetimi ona açtım. Onun, “Ne, sen Amerika’ya mı gitmeye karar verdin?” diye hayretle bağırması beni sükutu hayale uğrattı. Karısı aynı odadaydı, her ikisi de benimle alay ettiler! O anda bütün kanımın çekildiğini hissettim. Bir süre için donup kaldım ve sonra “Allah’a ısmarladık” demeden odama döndüm. Kendi kendime, “Her şey bitti”, dedim. Ertesi gün kaçtım. Şimdi sebebini yazmak isterim. Ben samimiyetsizliğin dünyada en büyük suç olduğuna ve bunun en kötü halinin de alay olduğuna her zaman inanan bir insanım. Bir başkasının kızgınlığını daima affederim, çünkü kötü mizaçlı olmak insan tabiatının gereğidir. Bir kimse yalan söylerse genel olarak onu affederim, çünkü insan tabiatı çok zayıftır ve genellikle bir insan güçlülere karşı koyacak ve gerçeği söyleyecek kadar sağlam bir karaktere sahip olmayabilir. Hatta, bir kimse hakkımda yersiz söylenti çıkarsa veya dedikodu yapsa onu da affederim, çünkü bu, başkaları bu konuda ikna edildikleri zaman kolayca atlatılabilecek bir imtihandır. Katilleri bile içinde buldukları şartlara göre affederim, fakat alay etmeyi asla affetmem. Çünkü bir insan iki yüzlü olmadan masum bir kimse ile alay edemez. Müsaadenizle iki kelimenin tarifini yapayım. Katil: İnsan vücudunu katledendir. Alay eden kimse: Başkalarının RUHUNU ve kalbini alçakça öldüren kimsedir. Kalp ve ruh bedenden daha değerlidir, bunun için de alay etme son derece kötü bir suçtur. Gerçekten o misyoner ver karısı benim ruhumu ve kalbimi alçakça öldürmeye çalıştılar ve “neden?” diye bağırın kalbimde büyük bir acı var.” Benedict, **a.g.e.**, s. 180 – 181.

Davis'in araştırması ilginç sonuçlara ulaşmaktadır. Davis'in incelemeleri, Weber'in, dinin toplum ve özellikle ekonomik davranışları etkileyici ve çalışmayı güdüleyici etkisinin evrenselleştirilemeyeceğinin<sup>373</sup> bir kanıtı niteliğindedir.

Davis, geleneksel toplumların ekonomi ile ilgili değerler sistemi olduğunu ve bu değerler sisteminde asıl etkili unsurun "barikatlar" olarak adlandırdığı din, hukuk, ahlak kuralları, tabular gibi toplumsal ilişkileri düzenleyen özellikler olduğunu belirtmekte, ekonomik hayatın bu barikatlar tarafından biçimlendirildiğini ifade etmektedir.

Davis'in, Japonya özelinden hareketle vardığı sonuç, bu barikatların zaman içerisinde aşındığı, eski gücünü yitirdiği ve insanlara sıkıntı vermeye başladığı şeklindedir. Aslında Protestan hareket ile ekonomik davranışlar arasındaki hareket de bu şekilde gerçekleşmiştir. Davis'e göre Protestanlık, ekonomik yaşamdaki barikatları yıkması nedeniyle fazla dirençle karşılaşmamıştır.<sup>374</sup>

Davis'in vardığı sonuçlarla ilgili olarak biri tamamlayıcı, diğeri de eleştirisel olmak üzere şu yorumlar yapılabilir:

Davis'in, barikatların ekonomik hayatı sıkıntıya soktuğu ve bu nedenle aşındığı yönündeki görüşü, Protestan hareketinin niye özellikle burjuva (ve siyasal söylemleri nedeniyle de asiller) tarafından desteklendiğinin bir açıklaması nitelindedir. Burjuvazinin Protestan hareketini desteklemesinin temel gerekçesi daha önceki bölümde de ifade edildiği üzere, insanın çalışmasında güdüleyici unsurlar gibi, güdüleyici özelliklere sahiptir. Zira, Avrupa'da burjuvazi (tüccar sınıf) din tarafından mahkum edilmişken<sup>375</sup> yine din tarafından meşrulaştırılmıştır.

---

<sup>373</sup> Davis'in vardığı sonuçlar, sosyal bilimlerde karşılaşılan ve çoğunlukla fark edilmeyen asıl sorunun Batı düşüncesini ve algısını diğer bütün toplumları yorumlamak için kullanılıyor olduğunu göstermesi açısından dikkate değerdir. Gerçekten de Davis, Weber'i, geleneksel toplumlara modern bakış açısıyla bakması nedeniyle eleştirmektedir. Çünkü, Davis'e göre, geleneksel toplumların kendi gerçeklikleri farklıdır. Cirhinlioğlu, **a.g.e.**, s. 86-87.

<sup>374</sup> **A.e.**, s. 87.

<sup>375</sup> Tüccar'ın Protestan hareketine kadar yaşadığı en büyük sorun, para ile uğraşması nedeniyle, dinen mahkum edilmiş ve Halk kültürü açısından da "kötü adam tiplmesi" konumuydu. Bkz. Burke, **a.g.e.**, s. 192 Protestan hareketle birlikte dinen ve dolayısıyla toplumun diğer kesimlerinin gözünde



Preserved Smith de aynı görüşü vurgulamakta ve şunu söylemektedir:<sup>376</sup>

“ Reform’u veya ekonomik devrimi bir diğerinin doğrudan ve yalın bir nedeni olarak görmek kuşkusuz hatalı bir yaklaşımdır. Bunlar karşılıklı etkileşim içindeydi ve belli ölçüde güç birliği de yapmışlardı. Bununla birlikte, çoğu zaman biri diğerini kullanmaya çalışmış, zaman zaman da diğerinin girişimlerinin yarattığı sonuçlardan dolayı itibar kazanmış veya suçlanmış. Dönemi yaşayanlar kapitalizmin yükselişinin özellikle de kötü etkilerini fark etmişlerdi ve çoğunlukla yanlış bir saptama ile bunları Reform’a yüklüyorlardı; ticaretin yeni hükümdarları ise, bir yandan kiliseyi yağmalarken, diğer yandan da Protestanlık maskesi ardına gizlenmeye çoktan beri hazırды. Bu iki hareket, başka tarihsel güçler gibi, düşüncede kolayca ayırt edilebilirken, eylemde genellikle ayrılmaz biçimde iç içe geçmişti”.

Diğer yandan Davis, Protestan hareketin çok fazla dirençle karşılaşmadığını ifade etmektedir ki, Protestan hareketin diğer dini başkaldırlara<sup>377</sup> göre şiddetle ezilememesinin temel nedeninin, arkasında güçlü bir mali ve siyasi destek bulduğu ve Avrupa tarihinin tekrar gözden geçirildiğinde bunun böyle olmadığı açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Davis’in Japonya özelinde vardığı sonuç gerçekten ilgi çekicidir. Davis yukarıda anlatılan “barikat” modelini kullanarak, dinin Japonya’da değişime engel olmadığı, engel olmak bir yana değişime destek olduğu sonucuna varmıştır.

Davis öncelikle Budizm’in toplumsal hayatı bütün boyutlarıyla etkisi altına almak istemediği, bunun için de uyulması zorunlu kuralları bütünü oluşturmadığı; Şinto dininin ise modernleşmeyi destekler özelliklerle dolu olduğu, örneğin, yeni çıkan bir işle / meslekle dinsel ayin zamanı çatıştığında işin zamanının değil, ayinin zamanının değiştirildiği, Japonların üç dini bir arada barındıran bir toplum olması nedeniyle de geniş bir hoşgörü kültürünü içerdikleri sonucuna varmıştır. Böylelikle,

---

mahkum edilmişliğinden yine dini bakımdan meşrulaşması ve hatta saygınlık kazanması mümkün hale gelmiştir. Bu nedenle burjuvazi (tüccar sınıf) Protestan hareketinin en önemli destekleyicilerinden olmuştur. Bkz. Baechler, **a.g.e.**, s. 108-109.

<sup>376</sup> Preserved Smith, **Rönensans ve Reform Çağı**, çev. Serpil Çağlayan, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2001, s. 73-74.

<sup>377</sup> Örneğin Katar hareketi. Bkz. Fatma Mansur Coşar, **Din Savaşları**, İstanbul, Büke Yayınları, 2000, s. 54-58 ve diğer nedenlerle çıkan başkaldırı hareketleri için bkz. Felicien Challaye, **Dinler Tarihi**, çev. Samih Tiryakioğlu, İstanbul, Varlık yayınları, 4. Basım, 1998, s. 201.

Davis'in din ve ekonomi arasındaki ilişkiler açısından genel olarak varmış olduğu sonuç, dinin, ekonomik hayatı canlandırmak için etkin bir şekilde kullanıldığı, Japonya'da ortaya çıkan yeni zengin kesimin, tıpkı İngiliz girişimcilerin emeklerini, Tanrı'nın zaferine ve insanlığın gelişmesine adanmalarına benzer şekilde, zenginliklerini aileleri ve halkı adına kabul etmeleri gibi, çalışma hayatına ilişkin kuralların dini temellerden ortaya çıktığı yönündedir.<sup>378</sup>

Gerçekten de Japon kültüründe çalışma ilişkilerinde sadece çalışmaya bakış ve bireysel ilişkiler kültürel unsurlardan etkilenmemekte aynı zamanda bir sonraki bölümde de ifade edileceği üzere endüstri ilişkilerinde de Japon kültürünün etkisi bulunmaktadır.

### **3.1.2. Japon Endüstri İlişkileri Sistemi ve Japon Kültürü ile İlişkisi**

Japon sendikacılığının ve endüstri ilişkilerinin bağlı olduğu yasalar,<sup>379</sup> II. Dünya Savaşı sonrasında, galip ülkeler tarafından Japonya'ya empoze edilmiş olup, bu sistem yabancı modelleri temel almış<sup>380</sup> olmakla birlikte sendikacılık ve endüstri ilişkileri sistemi II. Dünya Savaşından önce başlamıştır.

Çalışma yaşamı ile ilgili ilk yasa örnekleri çocuk ve kadın işçileri korumaya yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Erkek işçiler, özellikle de vasıflı olanları, kendilerini sendikalarda örgütlemeye başlamışlardır. 1897 yılında, İşçi Sendikalarının Kurulması Derneği (Rodo Kumiai Kiseikai) kurulmuş ve kendilerine Amerikan İşçi Federasyonunu model almışlardır. Ancak, 1900 yılında kabul edilen "Kamu Düzeni Yasası" ile polisin toplu görüşme ve grevleri yasadışı olarak nitelendirmesi nedeniyle, üyelerinin faaliyetleri hastalık ve işsizlik sigortası taleplerinin ötesine geçmeyecek

---

<sup>378</sup> Cırhinlioğlu, **a.g.e.**, s. 87-89.

<sup>379</sup> Japonya'nın Feodal döneminde, Batı'nın Feodal döneminden farklı olarak, toplum düzenin hukuk kuralları yerine moral ve geleneksel değerlere bağlı olmasıdır. Çünkü, Japon toplumunda, moral değerler hukuk kurallarından üstün tutulmuşlardır. Bkz. Özgüven, **a.g.e.**, s. 259.

<sup>380</sup> G.C. Allen, **The Japanese Economy**, London, Weidenfeld and Nicolson, 1981, s. 137.

düzyeyde kalmıştır. 1912 yılında kurulan Yuaikai (kendilerini endüstriyel ahengi esas alan, dostça bir topluluk olarak nitelendirmektedirler<sup>381</sup>) ile sendikacılık entelektüel çevrelerin ilgisinden öteye gidememiş, I. Dünya Savaşı ile birlikte, yükselen yiyecek fiyatlarına ve işçilerin haklarını korumaya yönelik mücadeleleriyle kendilerine bir çok taraftar bulup, güçlenmişlerdir. 1919 yılında Japonya’da 500 kadar uyuşmazlığa muhatap olan 187 sendika bulunmaktaydı. Bu güçlenme ile birlikte, Yuaikai, 1925 yılında, 250.000 üyesi ile birlikte kendisini İşçi Federasyonu (Sodomei) olarak yeniden şekillendirmiş ve gittikçe artan oranda sol görüşlerin<sup>382</sup> etkisinde kalmaya başlamıştır.<sup>383</sup>

Japon Endüstri İlişkileri sisteminin, şu ana kadar anlatılan bu kısa tarihçesinde, diğer ülkelerdeki gelişmelerden çok farklı bir çerçeve çizilmemektedir. Ancak, bu tarihten sonra Japon sendikacılığının, o dönemin modern Japon girişimci ve yöneticileri ile karşı karşıya gelmesi, bu yöndeki genişlemelerinin sonu anlamına gelmiştir. Bunun nedeni, Meiji restorasyonu ile birlikte, çoğu eski samuray olan, taşralı tüccar ya da zengin köylü olan ve temelde Konfüçyüs felsefesine bağlı ve yaptıkları işi vatanseverlikle örtüştüren grubun ve onların ikinci kuşasını oluşturan daha iyi eğitimli, önceki kuşak gibi ülkelere sadık, ama bu sadakatlerini işletmelerine karşı da gösteren, başarı ölçüsü olarak kar ve pazar payını dikkate alan grubun, giderek hükümetin ekonomi politikalarının belirlenmesinde önemli düzeyde yer almaya ve baskı grubu oluşturmaya başlamalarıdır.<sup>384</sup>

Japon işçi işveren ilişkilerinin temelinde paternalizm<sup>385</sup> bulunmaktadır.<sup>386</sup> Dolayısıyla, üretim ilişkileri bir aileyi andıran ilişkileri içermektedir. İşçinin firmasına karşı duyduğu sorumluluk toplulukçu nitelikli bir ilişkidir.<sup>387</sup>

---

<sup>381</sup> Japon kültürünün en temel özelliklerinden olan düzenlilik ve ahenk burada kendisini hissettirmektedir.

<sup>382</sup> Düzenlilik ve ahenk kültüründen uzaklaşma olarak da yorumlanabilir.

<sup>383</sup> W.G. Beasley, **The Rise of Modern Japan**, London, George Weidenfeld and Nicholson Ltd, 1990, s. 126.

<sup>384</sup> **A.e.**, s. 126 – 127.

<sup>385</sup> Genel olarak literatürde bu şekilde kullanıldığından hatırlatmak amacıyla belirtmek gerekir ki, Japonca “Oyabun – Kobun” olarak isimlendirilen baba-çocuk ilişkisine dayalı çalışma anlayışını ifade etmektedir.

<sup>386</sup> Herbig ve Palumbo, **a.y.**, 11.

Japon endüstri ilişkileri modeli beş parçadan oluşmaktadır:<sup>388</sup>

- a. Ömür boyu istihdam<sup>389</sup> ve kıdem ücreti,
- b. Kıdeme göre ücret,
- c. İşletme sendikacılığı,
- d. Toplu pazarlık ve toplu sözleşme,
- e. İş mücadelesi ve uyuşmazlıkların çözümü.

Yüzyıllar boyunca bir tarım toplumu olarak tanınan Japonya'nın, özellikle de "İkinci Dünya Savaşı" gibi bir faciadan sonra nasıl olup da çok kısa bir sürede kalkındığı yıllar boyunca bir çok araştırmacının zihnini meşgul etmiştir. Genel bir bakış açısıyla Özgüven, Japon kalkınmasında rol oynayan belli başlı faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:<sup>390</sup>

1. Şintoizmin etkisi,
2. Dengeli bir gelir dağılımı. İşçi ile yönetici arasında büyük bir fark yoktur. 3-4 misli bir ücret farkı görülmektedir.
3. Temiz giyinmeleri, çalışma yerlerini temiz tutmaları, birbirlerini selamlamaları ve birbirlerine saygı duymaları,
4. Yüksek bir eğitim seviyesi ve okumak alışkanlığı,
5. Kendi üretim yöntemlerine uygun bir teknolojinin geliştirilmesi,
6. Turizmde kat edilen büyük ilerleme,
7. Kesimler arasında dengeli büyüme,
8. Uzun süre devam eden siyasal istikrar,
9. Robotların üretimde hata yapmamaları,
10. Organizasyon yeteneği,

---

<sup>387</sup> Özgüven, a.g.e., s. 276.

<sup>388</sup> Feridun Taşdelen, **Kültürün Verimliliğe Etkisinde Japon Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997, s. 53.

<sup>389</sup> Ömür boyu istihdam politikası Meiji dönemine kadar dayanmaktadır. "...samuraylar tarafından yürütülen ve çiftçilerin ömür boyu gelir elde etmesini sağlayan pirinç tarlalarındaki istihdam ve paylaşım politikaları, Meiji döneminin en önemli yapılarından birisi olan Zaibatsuların doğuşuna ve ömür boyu istihdam politikalarının uygulanışına bir anlamda kaynaklık etmiştir." M. Atilla Arıcıoğlu, **Batı ve Japon İşletme Yönetimi**, İstanbul, İz Yayıncılık, 2000, s. 26.

<sup>390</sup> Özgüven, a.g.e., s. 286-287.

11. Çalışma aşkı, çalışma disiplini ve çalışmaya adeta susayış,
12. Asya ülkeleriyle yapılan savaşların hammadde, ticaret ve bankacılık gibi sağladığı önemli imkanlar,
13. Yaratıcılık anlayışı ve dinamizmi. Firmaların büyük bir bölümü araştırmaya yönelmiş bulunmaktadır.
14. Sanayi destekleyen bir tarım reformu,
15. Bol miktarda vasıflı işgücü ve teknisyen,
16. Devletin özel kesimi desteklemesi ve onunla işbirliği yapması,
17. Moral ve geleneksel değerlere bağlılık,
18. Yüksek verim ve kalite,
19. Düşük tüketim meylı ve yüksek bir tasarruf zihniyeti,
20. Kore savaşı,
21. ABD'nin yardımı,
22. Askeri harcamaların kısılması,
23. Teknolojinin geliştirilmesi ve hemen uygulanması,
24. İhracat tekniğinin ve yollarının çok iyi bilinmesi, ürünlerin ucuza satılması,
25. Yönetimle üretimi ahenkleştirme, yönetimle işçi sendikaları ahenk halinde. İşçileri işten çıkarmak kolay değil,
26. Asya kıtasından uzun süre uzak kalış,
27. Anlaşmazlıklarda, yönetim ve üretim işinin farklı olduğu bilinci,
28. Yönetime olan güven,
29. İşçinin sürekli çalışma garantisi.

Özgüven'in yukarıda sıraladığı özelliklerden, bu çalışmanın varsayımlarını destekleyen maddelerinin i., iii., iv., x., xi., xiii, xvii., xix, xxv., xxvii., xxviii., xxix. maddeler olduğu görülmektedir.

Güvenç'in aktardığına göre, Japon Kalkınmasını, “Çağdaş Japonya'nın Tarımsal Kaynakları” isimli çalışmasında inceleyen Smith, Japonya örneğindeki böyle bir kalkınmanın 4 temel noktaya dayandığı üzerinde durmuştur:<sup>391</sup>

1. Geçmişten farklı bir gelecek yaratmak isteyen liderlerin varlığı,
2. Bu liderlerin yeterli bir süre ülkeyi yönetmesi,
3. Ekonominin gerekli yatırım olanaklarına kavuşması ve
4. Toplumun yetişmiş insan gücüne sahip olması.

Uzun bir süre Japonya'da yaşayan ve Japonları derinlemesine incelemiş olması nedeniyle Güvenç, bu 4 maddeye 2 madde daha eklenmesi gerektiğini söylemekte,

5. Ulusça paylaşılan bir başarı güdüsü ve övüncü,
6. İleri bir teknoloji ve yaratıcılık.

ve Tunçoku'ndan, “Japon mucizesi”nin, “mucize” olmadığına ilişkin şu görüşü aktarmaktadır:<sup>392</sup>

“...Japon Mucizesi diye tanımlanan olayın özünde yatan ve onun belkemiğini oluşturan öge, geleneksel Japon kültürü içinde var olan ve Japon insanından, toplum çıkarı için gerekli her türlü özveri ve boyun eğmeyi isteyen ahlak anlayışı ve düşüncesidir. Kökenini Japon ahlakı ile Budist-Şintoist dinsel inanışlardan alan bu duygu, bireye, daha çocukluk yıllarından başlayarak aşılanır ve yaşamı boyunca pekiştirilir. Geleneksel Japon anlayışında birey, toplum için yararlı olabildiği, ona katkıda bulunabildiği ölçüde değer kazanır. Japon insanı, üyesi bulunduğu grup içinde uyumlu davranmak, gruba ters düşmemek ve grup yararını her şeyden üstün tutmakla yükümlüdür. Buna uymayan birey, grup dışına itilir ve başka bir gruba da giremez, açıkta kalır ki bu, o birey için psikolojik bakımdan ölüm demektir”.

Diğer bir deyişle Tunçoku, Japon mucizesinin aslında Japon kültürü ve toplum yapısının doğal bir sonucu olduğunu söylemektedir.

---

<sup>391</sup> Güvenç, **a.g.e.**, s. 253-254.

<sup>392</sup> **A.e.**, s. 254.

İlhan Selçuk da, Milliyet Gazetesi'nde yayınlanan köşe yazısında Japonya'nın kalkınmasının<sup>393</sup> ardındaki koşulları şu şekilde sıralamaktadır:<sup>394</sup>

- a. Japon kalkınması **yoksul köylü yığınlarının sömürüsüne** dayanan bir nitelik taşır. Kalkınma süreci içinde köylünün en küçük bir siyasal ve sosyal hakkı yoktur.
- b. Yine bu kalkınma yönteminde dünyanın en ucuz işçisi Japon işçisiydi. Sendikacılık, toplu sözleşme, grev gibi çağdaş hakları Japon emekçisi endüstrileşme gerçekleşinceye kadar tanımamıştır.
- c. Kalkınmanın lokomotifi devletçiliktir. Japonya'da kalkınmanın temel ve öncü yatırımları **devlet eliyle** yapılmış ve yürütülmüştür. Daha sonra devlet fabrikaları ve şirketleri, özel sektöre ucuz fiyatla satmıştır.
- d. **Doğa zenginlikleri bakımından yoksul** Japon adaları, kapitalist yöntemle endüstrileşme sürecinde **demokrasiden uzak** yaşamış, dikta rejimlerinin düzeni süregelmiştir.
- e. Çok önemli bir nokta da, kalkınma sürecinde Japonya'nın **batı kapitalizminin baskılarından ve sömürsünden uzak** yaşayabilmesidir. Çin ve Hindistan pazarları üzerinde paylaşım çatışmasına girmiş emperyalizm, yoksul ve küçük Japon adalarını kendi haline bırakmıştı.
- f. Japon kalkınması “önce tüketim, sonra üretim” modeline ters bir gelişmeyi simgeler. Töresel tutumluluk göreneğinde yaşayan Japon halkının yoksulluğu süregelirken Japonya bütün dünyaya ipek satmak olanaklarını uzun yıllar sürdürebilmiş ve dış-satım darboğazını böylece aşabilmiştir.
- g. Bağımsız ve milliyetçi bir siyasal politikayı Japonya kuşaklar boyu sürdürebilmiştir. Endüstrileşme süreciyle bağımsızlık ve milliyetçilik ilkeleri ekonomide ve siyasette tutarlı bir bütünleşmeye dönüşmüştür.

Genel bir bakış açısıyla, ilk oluşum dönemlerinde Batı tipi sendikacılık hareketlerinden etkilenen Japon endüstri ilişkileri, Japon kültürünün özgün bir unsuru olan yeniliği kabul etme ama bu yeniliği derhal içselleştirme özelliği nedeniyle endüstri ilişkilerini de Japonlaştırmıştır. Böylelikle Japonya, kalkınma

---

<sup>393</sup> İlhan Selçuk da bu durumu “Japon Mucizesi” olarak adlandırmaktadır.

<sup>394</sup> İlhan Selçuk'den aktaran Server Tanilli, **Uygurluk Tarihi**, İstanbul, 11. B., Adam Yayınları, 2005, s. 335-336.

çabalarında endüstri ilişkilerinin genel Japon kültürel özelliklerinden olan uyum ve ahenk özelliğinden yararlanmıştıdır.

Farklı kültürel yapıya sahip olmanın ve buna bağılı olarak farklı istihdam uygulamalarının endüstrileşme ve kalkınma için engel oluşturmadığına ilişkin bir kanıt olarak A.B.D. ve Japonya'nın işçi yönetim ilişkileri açısından karşılaştırılması Tablo XXVIII aracılığıyla özetlenmiştir.

**Tablo XXVIII. A.B.D. ve Japonya'nın İşçi Yönetim İlişkileri Açısından Karşılaştırılması**

A.B.D.	JAPONYA
Resmi yönetim-işçi ilişkileri istihdam kararlılığı ekonomik koşullara ve performansa bağılıdır. İşçiler örgüte değil işe yönlendirilmiştir.	İşçiler ve işçi aileleri ile ataerkil ilişkiler. Firma ile işçiler arasında karşılıklı bağılılık sonucu daha yüksek istihdam güveni
Bireysel resmi performans standartları ve kontrolü Danışman yönetici – işçi ilişkisi baskındır.	Yüksek grup motivasyonu ve standartlar ile toplumsal iş kontrolüne dayanır. Yönetim ve işçinin sorunu ortaklaşa çözmeleri, ortak amaçları güçlendirmenin bir yolu olarak kullanılır.
İşçiler öncelikle işle ilgili resmi eğitime ve/veya belli işlerle ilgili deneyimlerle becerilere göre, çok az bir istihdam güvencesiyle seçilirler. Teşvik ve ödüller öncelikle yönetim tarafından belirlenen verimlilik performansına göre verilir.	İşçiler akademik başarılarına şirket sınavlarına, aile ilişkileri ve okul bağlarını da içeren yoğun bir eleme programına göre ömür boyu çalışmak üzere seçilirler. Teşvik ve ücret, eğitim, çalışma süresi, cinsiyet ve 55 yaşına kadar aile sorumluluğu göre belirlenir. Yaygın bir grup değerlendirme ölçütü söz konusudur.

**Kaynak:** Taşdelen, a.g.e., s. 52-53.

Her iki toplum arasındaki kültürel değerlerden kaynaklanan bu açık anlayış ve yöntem farklılığına rağmen, bazı yazarlar da, Japonya'nın Batı ile entegrasyonu için Tablo XXIX'da belirtilen değişiklikleri uygulaması gerektiğini söylemektedirler. Oysa, iki toplum arasındaki açık farka rağmen bu teklifte bulunmak bile Batı merkezli düşüncenin, Batının mutlak, evrensel değerlere sahip olduğunun peşin kabulü ve kültürel gerçekliği reddetmenin başka bir ifadesidir.



**Tablo XXIX. Yöneticilik Yaklaşımında Dönüşüm**

	<b>Başarılı Japon Tarzı</b>	<b>Dikkate alınmayacak Japon özellikleri</b>	<b>Temel Noktalar</b>	<b>Eklenecek Batılı Özellikler</b>	<b>Başarılı Batı Tarzı</b>
1	Geleneksel takım ruhunun korunması	Feodal geçmişe dayalı gelenek	Ekip çalışması	Spor, oyunlar	İşte spor ruhu teşvik
2	İşe bağlılık	Şirkete bağlılık	Bağlılık	Bireycilik	Kendi için çalışma
3	Kalite Kontrol Çevresi yoluyla motivasyon	Grup davranışı	İlgi	Spor, oyunlar	Bireysel ilgileri geliştirme
4	Çalışmak saygıya değerdir	Toplumsal bakış	İş yaşamına değer verme	Zaman bilinci ve yaşama sevinci	İşte geçirilen yaşam konusunda heyecan duyma ve bunun öneminin farkında olma
5	Birlikte çalışma (yönetim ve işgücü)	II. Dünya Savaşının getirdiği yıkımdan sonraki çabalar	Bütünleşmiş takım ruhu	Spor, aile etkinlikleri	Birlikte çalışmada denetçilerle yöneticilerin örnek olması "Onlar ve biz" anlayışının giderilmesi
6	İşte esneklik	II. Dünya Savaşının getirdiği yıkımdan sonraki çabalar	Merak	"Kendi işini kendin gör" tarzı otomobil bakımı	Bireysel ilgi geliştirip fırsat yaratılması. İşlevler arasında kopukluğun önlenmesi
7	Kıdem sistemi	Geleneksel muhafazakarlık	İş ortamında eğitim ve deneyimin değerlendirilmesi	Topluluk içi etkinlikler	İş ortamında eğitim ve şirket içi terfi
8	Ömür boyu istihdam	Geleneksel muhafazakarlık	İş değiştirme ve terfi	İş-toplumsal etkinlik değişimi	Şirket içi hareketlilik ve terfi

**Kaynak:** Kazuo Murata, Alan Harison, Alan, **Japon Yönetim Teknikleri**, İstanbul, Rota Yayıncılık, 1995, İstanbul, s.91.

Ancak bu Batı merkezietçi dünya görüşü ve Batı'dan dünyaya tek yönlü kültür akışı<sup>395</sup> da, son yıllarda değişmeye başlamıştır.

<sup>395</sup> Arif Dirlik, **Postkolonyal Aura: Küresel Kapitalizm Çağında Üçüncü Dünya Eleştirisi**, Çev. Galip Doğduaslan, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, 2005.

### 3.2. Kültür – alışma İlişkilerinin Türk Kültürü Açısından Değerlendirilmesi

Bu alışmada Türk Kültürü ifadesiyle incelenmekte olan, Türkiye Cumhuriyeti'ndeki Türk Kültürüdür. Geniş bir coğrafi alanda yaygın olarak bulunan Türk Kültürü'nn incelenmesi başlı başına ayrı bir çalışma konusu olup, bu tez çalışması çerçevesinde sadece Türkiye dikkate alınmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde VII. ve XIII. yüzyıllar arasında Anadolu'ya göç eden Türk boyları şüphesiz "beraberlerinde çadırlarını, yetiştirdikleri hayvanları, göçebe ve yerleşik yaşayışa ait kültürlerini, silahlarını, kıyafetlerini, edebi değerlerini, türlerini, harslarını"<sup>396</sup> getirmişlerdir. Tanilli, Türk kültürünü tarihinde dört önemli devri olduğunu belirtmektedir:<sup>397</sup>

- a. İşlam dinine geçiş,
- b. Anadolu'ya yerleşme,
- c. Osmanlı İmparatorluğu'nun yayılışı,
- d. Batılılaşma abaları.

Türk boyları Anadolu'ya kendi kültürlerini getirmiş olmakla beraber binlerce yıllık bir kültür mirası olan Anadolu topraklarında kendilerini diğer Türk boylarından ayıran, günümüze kadar geçen sürede harmanlanarak ve değişim göstererek yeni bir Türk Kültürü oluşturmuşlardır. şüphesiz, eski kültürün izleri günümüzde de sürmektedir. Ancak bu durum günümüz kültürünün kendine özgün bir karakter yarattığı gerçeğinin de üzerini rtmemektedir.

Anadolu'da harmanlanarak, evrilerek oluşan<sup>398</sup> bu yeni kültür kendine özgü bir kültür yapısı oluşturmuştur. Diğer yandan Anadolu'nun coğrafi konumu da

---

<sup>396</sup> Sarıkaya, **a.g.e.**, s. 18

<sup>397</sup> Tanilli, **a.g.e.**, s. 432.

<sup>398</sup> Tanilli bu durumu "İlk üç evre, sonuçta, Osmanlı kültürünün kişiliğinde, bir İşlam-Türk biresimine ulaşmıştır. Anadolu, bir biresimin yurdudur." diyerek açıklamaktadır. **A.e.** Oysa Mahçupyan, "Bizans-Selçuklu-Osmanlı geleneği de kendi içinde tarihsel olarak değişim gösterse de, bu 'global' zihniyet

dikkate alındığında kendine özgü bir kültür oluşturduktan sonra dünya'dan soyutlanmadığı, aksine, bir geçiş noktasında bulunduğu için sürekli kültürel etkileşimde kalması bu kendine özgü yapıyı sürekli olarak başkalaştırmaktadır.

Değişik kavimlerin geçiş ve yerleşme sahası olan Anadolu'da da tek bir hakim kültürün varlığından söz etmek olası görülmemektedir. Çalışmanın daha önceki bölümde örnek olarak gösterilen Japonya bu açıdan farklı bir konumda bulunmaktadır.

Anadolu coğrafyası ile karşılaştırıldığında Japonya çok daha fazla ulus-devlet özelliği sergilemektedir.

### **3.2.1. Türk Kültürünün Çalışmaya Bakışı ve Çalışma İlişkilerinin Kökeni**

Türk kültürünün batı kültürü ile karşılaştırıldığında ortaya çıkan en önemli fark bireyin, bireyle toplum ilişkilerinin kendine özgü cemaatçilik, toplu güvenlik, kanaatkarlık, düzen ve uyum ile harmanlanmış, biçimlendirilmiş olmasıdır.

Çalışmanın genelinde de ele alındığı üzere, ne yazık ki, insanı, oluşturduğu toplumu ve bu çerçevedeki davranış ve ilişkilerini anlama çabasındaki sosyal bilimlerin en büyük zaafı, tek bir dünya görüşünü yansıtan bir yoldan hareket etmesi<sup>399</sup>

---

dünyasının dışında değildi. Bu dünyayı oluşturan iki zihniyetin birbirine olan tarihsel önceliği en azından bugün için yanıtı olmayan bir soru. Ama bilinen o ki, Osmanlı Beyliği doğmadan yüzyıllarca önce bu iki zihniyet farklı coğrafyalarda yarattığı kendine özgü bileşimlerle, tüm toplumların dünya ve ahiret anlayışlarını avcunun içinde tutmaktaydı. Osmanlı da bu zihni çerçevenin içine doğdu ve onun içinde kendi kimliksel damgasını tanımlayan bir özgünlük yarattı.” diyerek, Türk toplumunun ve kültür yapısının içeriğinin çeşitliliğini vurgulamaktadır. Etyen Mahcupyan, “Osmanlı Dünyasının Zihni Temelleri Üzerine”, **Doğu Batı**, Yıl: 2, Sayı: 8, 1999, s. 50. Aslında bu açıklamalar Anadolu'nun binlerce yıldır kültürler ve uygarlıklar beşiği olduğunun başkaca ifadeleridir.

<sup>399</sup> Maslow, Skinner ve yandaşlarının, insan davranışlarını ölçmek amacıyla mekanik evrenin ürünü uyarı – tepki ilişkisini, her olguyu açıklayan bir mekanizma gibi sürekli ileri sürmelerini şöyle eleştiriyor: “Eğer elinizdeki tek gereç bir çekiçse, çevrenizdeki her şey sanki çiviymiş gibi davranmaya başlarsınız”. Ornstein'dan aktaran, Sargut, a.g.e., s. 35.

ve bu dünya görüşü çerçevesinde diğer toplumları ve kültürleri değerlendirmesi, onlara yol göstermesidir.

Bu nedenle, günümüz Türk insanını anlamak için öncelikle nasıl bir kültürel arka planının olduğunu bilmek gerekmektedir. Zira, Solak'ın ifadesiyle, "Toplumsal müesseselerin oluşumunda, milletlerin sahip oldukları din, kültür, gelenekler, tarihi tecrübe gibi faktörler belirleyici rol oynayabilmektedir."<sup>400</sup> Hilav, bireyi ve bireyle toplum ilişkilerini kendine özgü yorumlayan 19. yüzyıla kadar geçerli olan Anadolu Türk insanının dünya görüşünü şöyle ifade etmektedir:

"Anadolu Türk Toplumunu, insanla toplumun tam anlamıyla birlik ve bütünlük teşkil ettiği bir toplum değildir. Böyle bir topluma, ancak ilkel topluluk ya da aşiret dediğimiz kuruluşlarda rastlıyoruz. Ama, Anadolu toplumu, köleci, feodal ya da kapitalist toplumlar gibi, sınıfların kesin olarak ayrıldığı ve fertlerin tam anlamıyla ortaya çıktığı bir toplum da değildir... Bu toplumda, **fert ile toplum arasındaki kaynaşmışlık ve birlik tamamen kopmamıştır; ama fert, kendini topluma bağlayan göbek bağı da tamamen kopartmamıştır...** Bu toplumda sınıflar vardır... Ama tek tek sınıflara karşılık, **toplumun bütünlüğü ve birliği** ağır basmaktadır. Ayrıca, belli sınıflara mensup fertlerin bir başka sınıfa geçmesindeki kolaylık (mesela köylü çocuğunun sadrazam olması gibi), sınıf mücadelelerinin Batı'da görüldüğü gibi keskin ve amansız olmasını imkansız kılan bir başka nedendir. **Toplumun birlik ve bütünlük olarak ağır basması ve sınıf mücadelelerinin iktidara yönelmiş bir ölüm-kalım meselesi haline gelmemiş olması**, Anadolu Türk toplumuna mensup ferdin de Batı'daki gibi bir "**fert**" haline gelmemesi sonucunu doğurmuştur."<sup>401</sup>

Türk kültüründe hakim dini unsur İslam'dır. Türk çalışma yaşamında da İslam yüzyıllar boyunca Anadolu'da etkin bir rol oynamıştır. Örneğin, Anadolu'da yüzyıllar boyunca meslekleri biçimlendiren ahilik kurumu açık bir şekilde İslamiyet etkisinde kalmış, kurallarını bu çerçevede biçimlendirmiştir.

Türk kültürünün, üyesini fert olarak, en azından Batı tipi bir fert olarak yetiştirmemesinin bir başka nedeni olarak, yetiştirilme tarzının farklılığı olduğu söylenebilir. Örneğin, Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da oyun genellikle yarışma, bir başkasına rakip olma temeline oturtulur. Oysa Türk kültüründe oyun, gerçek yaşama

<sup>400</sup> Fahri Solak, "Osmanlılarda İhtisab Kurumu", **İktisat ve Din**, der. Mustafa Özel, İstanbul, İz Yayıncılık, 1994, s. 97.

<sup>401</sup> Hilav'dan aktaran Tanilli, **a.g.e.**, s. 433.

uyum sürecinin, diğler bir deyişle sosyalleşmenin bir parçasıdır. Dolayısıyla Türk kültüründe, oyun aracılığıyla çocuğa, grup içi uyum ve ahengin korunması gerektiği mesajı verilmeye çalışılmaktadır.<sup>402</sup>

Daha önceki bölümlerde Heder'in halk şarkıları için "halkın arşividir" sözünün aktarılmış olduğunu hatırlatarak, Türk toplumun benzer bir görev üstlenen atasözleri üzerinden, Çetin'in çalışmasında kullandığı örneklerle konuyu açıklamak yararlı olacaktır.

Türk toplumu, Hofstede'in de araştırma sonuçlarına, yine Hofstede tarafından belirtilen kültürün dört boyuna göre, bu boyutlarda belirli bir yanın daha ağır basmasına rağmen ortalamaya yakın sonuçlar vermiştir. Diğler bir deyişle Türk kültüründe genel bir tavır olmakla birlikte, değerlerin mutlak olmadığı, zaman zaman konuyla ilgili karşıt değer yargılarının bulunduğu da izlenmektedir.

Diğler bir çok toplumda da olduğu gibi, Türk toplumunda çalışkanlık yüceltilen bir değer olarak görünmektedir. Gerçekten de atasözleri açısından bakıldığında, çalışma ve çalışkanlığın teşvik edildiği görülmektedir.

Çetin'in ifadesiyle,

"Türk toplumu ağustosta beynin kaynasın, kışın da tenceren kaynasın; sen işlersen mal işler, insan böyle genişler; yazın başı pişenin, kışın aşı pişer; hak, değirmen damında olur; işleyen demir paslanmaz; bağı belle üzüm olsun, yemeye yüzün olsun; bağa bakarsan bağ, bakmazsan dağ olur; bağ dua değil, çapa ister; yel esmezse harman savrulmaz; çiftçinin ambarı sabanın ucundadır sözleriyle çalışmayı överken, say'ın sonu sefahat, ataletin sonu sefalettir; yazın gölge hoş, kışın çuval boş; bal bal demekle, ağız tatlanmaz; uyku kırk kantar, uyudukça artar; emek olmadan yemek olmaz; ümitle geçinen açlıkla ölür ve fakirlik ayıp değil, tembellik ayıp sözleriyle çalışkanlığı överken, tembelliği yermektedir."<sup>403</sup>

Bununla birlikte, "mal da yalan mülk de yalan, var biraz da sen oyalan" atasözüyle Türk kültürünün mal ve mülke karşı takındığı tavır, az ile mutlu olmak

<sup>402</sup> Asker Kartarı, **Farklılıklarla Yaşamak**, Ankara, Ürün Yayınları, 2001, s. 46-47.

<sup>403</sup> Çetin, **a.g.e.**, s. 148.

gerektiğini, kısaca kanaatkarlığı savunan anlayışı ise tembelliğini meşrulaştırıcı zemini hazırlamaktadır. Özellikle, devletin “Devlet Baba” olarak algılandığı bir ortamda, “her şeyi devletten bekleyen, kendi tembelliğinin ve beceriksizliğinin suçunu kadere atan ... Türk toplumu, içten içe tembelliğine bahaneler üreterek de gizli bir tembellik hayatı yaşamaktadır.”<sup>404</sup>

Çetin, “sen ağa, ben ağa, bu inekleri kim sağa” atasözünü Türk toplumunun yüksek gurur ve geleneksel bağları (ağalık, beylik) içerisinde çalışmanın oldukça onur kırıcı olduğu<sup>405</sup> şeklinde yorumlamaktadır. Burada, çalışmanın, ya da işin nasıl algılandığı sorusu tekrar ortaya çıkmaktadır. Ağaların neden iş yapmayacağını anlamını Atiker’in ifadesinde bulmak mümkündür:<sup>406</sup>

“Rol sistemlerinin görelî olarak istikrar içinde bulunması normatif rol beklentilerinin sosyalleşme sürecinde içselleştirmesine bağlı kalır. Bu gibi beklentiler bir kere oluştuktan sonra kişilerin her karşılaşmasında yeni baştan kurulmaz. Tersine bu kişiler kendilerini toplumda önceden kurulu düzene göre tanımlar ve birbirlerine görelî olarak kim olduklarını öğrendikten sonra karşılıklı tutumlarının ne olması gerektiğini önceden saptarlar.”

Çetin, son olarak, şunları söylemektedir:<sup>407</sup>

“Özellikle, eğitim, tarım, ticaret, sanayi gibi alanlarda çok çalışanları ayıplayan Türk kültürü, çalışmak üzerine hayat geliştiren insanları toplumsal alandan, en azından psikolojik olarak, dışlar. Eğitim alanında çalışkan olanlara ‘inek’; tarım alanında çalışkan olanlara ‘öküz’; iş ortamında çalışkanlığıyla temayüz edenlere ‘işkolik’; ticaret alanındaki çalışkanlara ‘açgözlü’; bürokraside çalışkan olanlara ‘enayi’ gibi alaycı ve ayıplayıcı ifadelerle yaklaşan Türk toplumu, nerede iş, oradan siviş; memleketi sen mi kurtaracaksın? gibi anlayışlarla tembelliği yaşam felsefesi kılar. Bu yüzden, yukarıda açıkladığımız çalışkanlığın övülüp, tembelliğinin yerildiği atasözlerini, yine Türk toplumunda olmayan bir özelliğin teşvik edilmesi olarak görmek de gerekir.”

---

<sup>404</sup> A.e., s. 148-149.

<sup>405</sup> A.e., s. 149. Bu yaklaşım, Ülgener’in daha sonra belirtilecek olan görüşleriyle örtüşmektedir.

<sup>406</sup> Atiker, a.g.e., s. 70.

<sup>407</sup> Çetin, a.g.e., s. 149.

Çetin'in bu açıklaması Türk toplumunun tembel bir toplum olduğu sonucunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ancak, Türk toplumunun, bu anlayışının tembelliği yerine kaderciliğine bağlamak da mümkündür ve belki de bu kaderciliğinin belirsizlikten kaçınma duygusuyla (azıcık aşım kaygısız başım; büyük başın ağrısı büyük olur atasözleri örnek olarak verilebilir) örtüşmesinden kaynaklandığı da iddia edilebilir. Diğer yandan, daha önce de ifade edildiği üzere, Türk toplumun üyelerini birey olmaktan öte, toplumun bir parçası olarak yetiştirmesinin de bu yapı üzerinde etkili olduğu da iddia edilebilir.

Türk çalışma ilişkileri sisteminin, kökeninin ahilik kurumundan aldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak, sistem zaman içerisinde önemli değişikliklere uğramış, özellikle de Kıta Avrupası'nın yasal yapısından etkilenmiştir.

“Türk Çalışma İlişkileri” kavramından bahsederken, öncelikle bu ilişkiler sisteminin Batı bakış açısıyla farklı bir geçmişe sahip olduğunu kabul etmek gerekir.

Batı'daki Çalışma İlişkileri anlayışından hareket edildiğinde, Osmanlı dönemi ile karşılaştırıldığında “çalışma ilişkilerinin” Batı'daki biçimini almamış olmasının nedenlerini Makal, “Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkileri dönemin Batı ülkelerine göre gelişmemiştir” şeklindeki bir önermeye yanıt vermek amacıyla öne sürdüğü nedenleri şu şekilde sıralanmaktadır:<sup>408</sup>

1. Osmanlı İmparatorluğu'nda, sanayinin gelişmemişliğine bağlı olarak, nicel açıdan gelişmiş bir işverenler ve bunların istihdam ettiği geniş bir işçi kitlesi oluşmamıştır. Bu kesimlerin ortaya çıkmaması, çalışma ilişkilerinin gelişimini de olumsuz yönde etkilemektedir.

2. Osmanlı İmparatorluğu'nda monarşik bir karakter taşıyan siyasi yapı ve bu yapı içerisinde ortaya çıkan hukuksal düzenlemeler, çalışma ilişkileri alanını sınırlandırıcı niteliktedir.

3. Ülkenin o tarihler itibarıyla içinde bulunduğu toplumsal koşullar, eğitim düzeyi ve zihniyet de; çalışma ilişkilerinin gelişimi üzerinde olumsuz etkilerde bulunmuştur.”

---

<sup>408</sup> Makal, a.g.e., s. 53.

Son maddedeki olumsuzluğu Batı'nın ortaya çıkarttığı “alışma İlişkileri “ anlayışından farklı olduğu ve biçimlendiği şekilden yorumlamak gerekir. Zira Makal, yukarıdaki sıralamadan sonra, genelleştirmenin sağlıklı bir yöntem olmadığı, Batı denildiğinde yapılabilecek genellenenin yanı sıra Batı'yı oluşturan ülkelerin de birbirinden farklı ve diğerine göre değişen özelliklerinin olduğunu, “bu nedenle, bu ana çizgi dışında ülkeden ülkeye, dönemden döneme değişebilen somut durumların her birinin, bu kuramsal ereve aracılığıyla ve tümüyle açıklanması”nın beklenmemesi gerektiğini ifade etmektedir.<sup>409</sup>

Bu nedenle ülkemiz çalışma ilişkilerinin tarihini incelerken genel bir akış şemasını kullanmak ancak ülkemiz tarihinin ve kültürümüzün, dolayısıyla da çalışma ilişkileri tarihimizin kendine özgülüğünü gözden uzak tutmamak gerekir.<sup>410</sup>

Benzer bir yaklaşımı Gevgilili de sergilemektedir. Endüstrileşme için vazgeçilmez bir ön koşul olan kapitalizmin oluşamamasının en temel nedeninin Anadolu'daki halk yığınlarının dünya görüşü ve çıkarları nedeniyle, Batı'dan farklı olarak feodalleşmeyi reddetmelerine bağlamaktadır.<sup>411</sup>

Çalışma ve çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde ve açıklanmasında çıkış noktası olarak kullanılan, Anglo-Amerikan temelli Batı literatürü konusunda da çeşitli eleştirilerde bulunmak mümkündür.

Konuya, sınıf açısından yaklaşıldığında Batı toplumlarından farklı bir sınıf olgusu olduğu görülmektedir. Öncelikle, Batı anlamındaki sınıflaşmanın temel

---

<sup>409</sup> Metin Özüğurlu, “Osmanlı İmparatorluğu'ndan Cumhuriyet'e: rgtl İşçi Hareketi ve Demokratikleşme Süreci”, **Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, ed. Alpaslan Işıklı, Ankara, 2. B., T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri, 2002, s. 111.

<sup>410</sup> A.e., s. 112. Makal da konu ile ilgili olarak Batı ile yapılacak bir karşılaştırmadaki metodolojik sınırlamaların varlığından bahsetmekte ve Işıklı'dan şu aktarımı yapmaktadır: “... karşılaştırmanın yalnızca çok genel bazı çizgilerle sınırlı kalması, bir başka deyişle, ele alınan iki olguyu meydana getiren unsurları kendi içerlerinde bir bütün olarak kapsayan bazı temel belirleyici özellikleri esas alması gerekecektir. Dolayısıyla, bu karşılaştırmanın sonucunda varılabilecek bazı genellemelerin, bazı kural dışı istisnai olgular ve oluşumlar bakımından geçerli olmaması doğaldır.” A.e., s. 121.

<sup>411</sup> Ali Gevgilili, **Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve Sosyal Sınıflar**, İstanbul, 2.B., Bağlam Yayınları, 1989, s. 23-24. Gevgilili, söz konusu bölümde, Anadolu halkının gerek Bizans döneminde gerekse de Moğol hakimiyeti sırasında iki kez feodalleşmenin eşiğine geldiğini ama her seferinde dünya görüşü ve çıkarlarının feodalleşmenin önünde durduğundan bahsetmektedir.



dayanak noktası olarak alınan feodalizm ve kapitalizm gibi kavramların Türk toplumu ile tam olarak uyuşmadığı açıktır. Dolayısıyla, "...sınıflı bir toplum olarak Türk toplumunu da açıklamaya çalışırken, sınıflaşma sürecinin öğeleri olarak birey, bireysel bilinç, sınıf, sınıf bilinci öğelerinin, Türk toplumunun gerçeklerini yansıtacak, gösterecek tarzda kavramlaşmaları gerekir."<sup>412</sup>

Batı'da, öncelikle ekonomi alanında olmak üzere başlayan birey temelli bir sınıflaşma söz konusuysen, Türk toplumunda yönetici olma anlamında bireysel bir farklılığa dayalı sınıflaşma olduğu görülmektedir. Üstelik, Batı'da devlet, toplumun "gidişatına göre" yapılandığı için, üretime dayalı sınıflaşma esas alınmaktayken, Türk toplumunda tam tersi olarak denetim esasına dayalı toplumsal işlevin öncelikli olduğu bir sınıflaşma söz konusudur. Dolayısıyla, bireylerin bilinçlerinin içerikleri bu farklı toplumlarda başka başka oluşmuştur.<sup>413</sup>

Türk toplumunun sınıf olma, sınıflaşma ya da sınıf ol(a)mama, Sınıflaş(a)mama sorununa, Küçükömer'in getirdiği açıklama şu şekildedir:<sup>414</sup>

"Emekçiler, karşısında bir üretim gücüne sahip olarak sadece padişah vardı. Padişah, sınıf olmadığı gibi, onun rütbe verdiği ve istediği zaman değiştirebildiği alt gruplara da bir sınıf olarak bakılmaz. Yani emekçi olmadıkları gibi üretim aracı sahibi de değillerdi. Ayrıca bu gruplardan yönetici ve askeri grupların Osmanlılarda dışa kapalı olduğu da iddia edilemez. Yönetici ve askeri gruba girip orada rütbe alabilme yolları açık idi. Bu, mevcut mülkiyet düzeni içinde imparatorluğun gelişme çağında padişahın egemenliğini arttırıcı olacaktı. Çünkü, üretim aracı sahibi olmadan artık üründen bir kısım alabilmek ve bunu devam ettirebilmek, padişahla ters düşmemeye, ona sadakate bağlıydı. Ayrıca artık üründen bir kısmın elde edilmesine yarayan mevkilerin, eski ve yeni katılan yöneticiler, askerler arasında bir grup beraberliği (kooperasyonunu) değil, tersine rekabeti teşvik ederdi. Bu rekabet onların grup olarak güçlenmemelerini ve sadece padişaha (merkeze) tabi olmalarını sağlardı. Bu özellik, ekonomik gelişmeden çok Asyatik despotluğu sağlayan bir denge biçimiydi. Dengenin devamı için bir düstur da vazedilmişti. Bu, sivriyen başın ezilmesidir. Bu düstur zaman zaman hem dengenin sağlanmasına ve hem de kişilerde birikmiş servetlerin hazineye aktarılmasına yaramıştır."

---

<sup>412</sup> Ergun, **a.g.e.**, s. 171.

<sup>413</sup> **A.e.**

<sup>414</sup> **A.e.**, s. 136-137.

Küçükömer, yukarıda yer alan söylemiyle, Osmanlı toplum yapısı ve ekonomik hayatını ve buna bağlı olarak da çalışma ilişkileri sisteminin temel felsefesini özetlemektedir. Bu felsefenin dayandığı iki temel unsur vardır: Birincisi, paternalizm ya da pederşahilik denilen, izlerine Japonya’da da rastlanılan yöneticiyle yönetilen arasındaki baba-oğul (oyabun-kobun) ilişkisinin varlığı ve ikincisi de sermayenin belirli ellerde toplanmamış olması.

Osmanlı döneminde belirginleşen tek sınıf olan yöneticilerin genel özellikleri ise Akarlı tarafından şu şekilde açıklanmaktadır:<sup>415</sup>

“...devlet örgütü içinde sayısı sınırlı üst yerlere yükselebilmek, belli bir dalda uzmanlaşarak yoğun bir eğitim ve deneyim birikimine sahip olmayı gerektiriyordu. Bu hiç de kolay değildi, ama gerekli aşamaları geçenler, seçkin bir zümre oluşturuyorlardı. Bu bakıma gerçek “Osmanlılar” bunlardı. Bu anlamda Osmanlılığın şartı üçtü: Devlete hizmet, dine hizmet ve adab-ı

---

<sup>415</sup> A.e., s. 138-139. Yeri gelmişken Ülgener tarafından yapılan Osmanlı Devletinde memur sınıfın bu durumunun nasıl oluştuğunun arka plan çalışmasından da bahsetmek gerekir: “...Asırlık toprak rejimlerinin ve çiftlik ağalığının doğurduğu ruh, bürokrat merkezlerde feodal dayanağını kaybettikçe, başka bir zümrede – memur sınıfında – yeniden hayatı kavuşmanın sırrını elde etmiştir! Onun içindir ki, idare eden sınıf ruh ve zihniyetçe feodal tabakadan kıl kadar farklı değildir; hayatı bol ve gösterişli tarafa tatmakta olduğu gibi, iktisadi faaliyeti, hatta düşüncesini bile, kendisine ve mevkiine yakışsız görmekte devlet adamı ve çiftlik ağası bir hizada gelir: “Eğer biz ticarete müştakil olursak saltanat ve imareti kim eylesün!”. İdari teşkilatın Garp memleketlerine örnek verecek bir mükemmellik seviyesine çıktığı asırda bile şuurlu “merkantil” bir politikanın bunca zaman belirememiş olmasını her şeyden evvel bu ağalık ruhunda, iktisadi faaliyeti efendi ırka yakıştıramayan feodal zihniyette aramalıyız. Aslına bakılırsa, Garp dünyasında da kapitalizm, önüne dikilen feodal zihniyeti ufalaya ufalaya, güç halle cevval ve hareketli bir “bourgeois” zihniyetine doğru yol alabilmişti. Netice? Batı Avrupa memleketlerinde (bilhassa İngiltere’de) zedegan 17nci asırdan beri iş hayatı ile uğruşurken, bizde yalnız üst tabaka değil, orta sınıf halk bile ağalık ve efendilik şuurunu iş hayatından elini ayağını çekmiş, uzaklaşmıştır. Hadiselere bu vaziyeden bakınca, Garplı bir muharririn söylediklerine hak vermemek elden gelmiyor: “Türklerde üst tabaka göçebe karakterinden çok şeyler muhafaza etmiş... Türk köylüsü tipik bir köylü olduğu halde, şehirli şehir iktisadına yabancı bir efendi tabakası, bir muharip ve memur kast’ı vücuda getirmiş... kibirli, çalışma ve kazanmaya fazla ehemmiyet vermeyen, iş hayatını hor gören bir sınıf! Binaenaleyh, efendi ırkın henüz harcanmamış kuvvetile vücuda gelen devletin süratle yıkılmasında başlıca mesuliyet payı halkın bu göçebelikten kalma karakterine düşer”. Ülgener, **Ahlak ve Zihniyet**, s. 199-200. Ülgener aynı eserinin 199. sayfasının dipnot açıklamasında, benzer bir şekilde şunları da belirtmektedir: “...aslına bakılırsa, sayı hor ve hakir gören ağalık ve belik şuurunun da, diğer ruh ve zihniyet arazile beraber, üstten alta ineceğine ve halka halka genişleyeceğine şüphe yoktu. Netekim öyle olmuştur. Her tabaka, bilinen şekillerle bir üsttekine intisap ettikçe, iş hayatını kendinden alttakilere yüklemeyi mevki icabı saymıştır. Neticede iş ve emek, her halka tarafından bir kolayı bulunup, diğerlerine itile aktarıla nihayet gayrı Müslim ellere geçirilmiş olmaktadır. Ticaret hayatı artık ekalliyetin hükmü ve kontrolü altındadır. Yabancı seyyah ve ziyaretçilerin ilk ağızda dikkatini çeken noktalardan biri de budur... Defter ve hesap tutmanın da bu arada Yahudilere ait bir iş olduğu muhakkaktır... Paşanın şu suretle mali işlerini çevirmek, ödünç muamelelerini görmek, ekalliyetlerin akıl erdirdikleri işlerden olduğu için, her vezirin hizmetinde hususi bir sarrafı vardır... Ticari hususlarda zihin yormak devlet erkanına yakışık görülmediği için, milletlerarası müzakerelerde söz sahibi olanlar gayrı müslimlerdi.”

Osmaniyi bilmek. Devlete hizmet etmek, salt çeşitli hükümet işlerinde görev almaktan öte, devletin tecessüm ettiği kabul edilen padişaha tam bir sadakatle bağlı olmayı gerektiriyordu. Dine hizmet, Müslüman olmak ve İslam'ın yüksek ülkülerine sahip çıkmak demektir. Osmanlı adabını bilmek için İslam kültür geleneğini hakkıyla öğrenmek, özümsemek, nazım ve nesriyle Osmanlı Türkçesinin inceliklerini kavramak ve seçkin Osmanlı'nın töre ve geleneklerine uygun bir yaşam sürdürebilmek, kısacası makbul bir eğitim ve terbiye almış olmak gerekiyordu”.

Divitçioğlu ise bu ayrıma karşı çıkmaktadır. Divitçioğlu'nun iddiası ise Osmanlı toplumunun sınıflı bir toplum sayılması gerektiği yönündedir.<sup>416</sup>

“Osmanlı toplumunda asli üretim aracı olan toprağın mülkiyeti devlete aittir ... Soyut devlet; sultan, ulema ve asker üçlüsünden oluşan hakim bir sınıf tarafından temsil edilmektedir. Toprağın mülkiyetinden yoksun olan üretici sınıf ise reayadır. Öyle ise, reaya tabi sınıftır. Bundan dolayı, Osmanlı toplumu sınıflı bir toplumdur”

Divitçioğlu'nun üzerinde durduğu esas nokta, Osmanlı toplumundaki sınıf sayısının temelde iki olduğudur. Bu iddiasını, Barkan ve İnalçık'ı örnek göstererek güçlendirmektedir: “...Barkan'a göre Osmanlı İmparatorluğu “iki esaslı sınıftan ibaret bir devlet” telakkisi veriyordu: i) Harp, emir ve idare eden, askeri sınıf; ii) Askerden gayri olan reaya, halk sürüleri.”<sup>417</sup> Buna benzer bir yorum İnalçık'ta da vardır.<sup>418</sup>

“Osmanlı toplumu iki temel sınıfa ayrılmıştır. Askeri denilen ilki, padişahlık fermanı ile sultanın dini ve icrai kuvvet tevdi ettiği saray, ordu ve memurin mensuplarıyla ulemayı içine alır. İkincisi, müslim ve gayri Müslim tebayı kavrayan, vergi verip, hiçbir şekilde hükümette vazife alamayan reayadır”.

Tanilli de, Osmanlı'nın sınıflı bir toplum yapısına sahip olduğunu<sup>419</sup> ve bu sınıflı toplum yapısının temelde toprağın mülkiyetine ve artık değer (artık ürün) toprağı işleyen sınıftan (reaya) toprağın sahibi olan devlete geçişin (timar sistemi)<sup>420</sup>

---

<sup>416</sup> Sencer Divitçioğlu, **Asya Üretim Tarzı ve Osmanlı Toplumunu, Marksist Üretim Tarzı Kavramı**, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 2003, s. 71.

<sup>417</sup> **A.e.**, s. 71-72.

<sup>418</sup> **A.e.**, s. 72.

<sup>419</sup> Tanilli'ye de göre bu sınıflar kabaca ikiye ayrılmaktadır; “sultan, asker ve ulema üçlüsünden” oluşan egemen sınıf ile toprakta çalışan ve adına reaya denilen bağımlı sınıf. Tanilli, **a.g.e.**, s. 321-328.

<sup>420</sup> Tanilli bu sistemi şöyle açıklamaktadır: “...Timar sistemi ise, - geniş anlamıyla - belli bir bölge vergilerinden bir bölümünün, padişahça, bir kimseye, özellikle savaşta yararlılık göstermiş bir

Batı Feodalizmi ile temel farkı oluşturduğunu, zaten bu sistemin çöküşü ile devletin çöküşünün birbirine bağlı olarak gerçekleştiğini ifade etmektedir.<sup>421</sup>

Osmanlı toplumunun bu sınıflı yapısının Batı toplumları ile benzerliği yoktur.<sup>422</sup> Zira, Osmanlı toplumunda mülkiyet ve tasarruf (kullanma) arasında belirgin bir ayırım olmakla beraber, Batı toplumundakinden tamamen farklıdır.

Aynı noktaya Ülgener de değinmekte ve “Garpte yeni zamanlardan beri görüldüğü üzere, ticari-mobil kıymetleri ön plana alan hareketli, cevval bir iktisat anlayışının (“bourgeois” zihniyetinin) bizde uzun zaman gelişip serpilememesinin sebeplerini ... toprağa dayalı ağır ve hantal zihniyette aramak yanlış olmaz”<sup>423</sup> demektedir.

Ülgener’in bir başka tespiti ise, Osmanlı Devletinin, askerlik ve yönetimle ilgili alanlarda çağının belki de en yüksek seviyesinde bulunmasına rağmen iktisat ve toplum anlayışının geri kalmış bulunmasıdır. Ülgener’in şu ifadesi,

“Osmanlı Devletinin idari ve askeri sahada itila devrinin belki en yüksek zirvesine kadar tırmandığı bir sırada, iktisat ve cemiyet anlayışı hala feodal zihniyete dayalı kalmakta devam ediyor. Çalışmayı ağılık ve ululuk şanile telif edilmez bir zül olarak kendinden daima uzaklaştıran ve başkalarına (hemen her sınıf tarafından itildikçe gayrı Müslim azınlıklara) yükleyen, servete dahi ancak unvan, asalet ve gösteriş uğruna kıymet biçen bir zihniyet.”<sup>424</sup>

Batının ortaçağdan çıkış döneminde Osmanlı Devletinin toplumsal durumunu özetlemektedir.

---

sipahiye bırakılmasıdır. Buna karşılık, o kimse, Osmanlı ordusuna, - elde ettiği gelire göre - belli sayıda asker sağlamakla yükümlüdür.” Yine Tanilli’ye göre bu sistem devletin askeri politikasının da temelini oluşturmaktadır. **A.e.**, s. 321.

<sup>421</sup> **A.e.**, s. 320-322.

<sup>422</sup> Tanilli, az da olsa (% 2), feodalizmin çözülme dönemindekine benzer bazı geneli yansıtmayan, yöresel yapılanmaların olduğunu da hatırlatmaktadır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. **A.e.**, s. 378- 379.

<sup>423</sup> Ülgener, **a.g.e.**, s. 109-110. Ülgener de aynı eserin 108. sayfasında Osmanlı toplumunun sınıflı bir toplum olduğundan bahsetmekte ve Osmanlı Devletinin kuruluş döneminden itibaren feodal yapısını tamamladığını belirtmektedir.

<sup>424</sup> **A.e.**, s. 109.

Yapılan sınıf tanımlamalarından, Osmanlı döneminden itibaren günümüz Türkiye'sine gelinceye kadar herhangi bir şekilde işçi olarak adlandırılabilir bir çalışanlar grubu olmamış sonucunu da çıkartmak mümkün değildir. Çünkü, Osmanlı ekonomisini yönlendiren sistemin temelde "köylü ekonomisi" olması, bu durumun, günümüz Türkiye'sine gelinceye kadar bu şekilde sürdüğü anlamına gelmemelidir. Tanilli'ye göre, Osmanlı döneminde, batı ekonomilerinde olduğu gibi bir "işçi sınıfı" oluşmuştur. Osmanlı işçi sınıfının oluşumu için yaklaşık tarihi Tanilli, el sanayinin çökmeye başladığı 19. yüzyılın başları olarak vermektedir.<sup>425</sup>

O halde bu varsayım karşısında Osmanlı'nın son yıllarında ve Cumhuriyetin Kuruluşu sırasında sanayi sayımı aracılığıyla elde edilen verilere eleştirel gözle bakmak yararlı olacaktır.

**Tablo XXX. Osmanlı İmparatorluğu'nda 1913-1915 Sanayi Sayımına Göre İşçi Sayıları**

Sektörler	Çalışan Sayısı 1915	İşyeri Başına Ortalama Çalışan İşçi Sayısı
Gıda Sanayi	3.916	52
Toprak Sanayi	336	20
Deri Sanayi	1.270	58
Ağaç Sanayi	377	16
Dokuma Sanayi	6.763	93
Kırtasiye Sanayi	1.267	25
Kimya Sanayi	131	12
<b>Toplam</b>	<b>14.060</b>	<b>53</b>

**Kaynak:** Ökçün'den aktaran Makal, a.g.e., s. 147.

**Tablo XXXI. 1921'deki Milli Hudutlar İçinde Bulunan Sanayinin Durumu**<sup>426</sup>

Sanayi Şubeleri	Müessese Adedi	Amele Adedi	Kuruluş başına işçi sayısı
Mensucat	20.057	35.316	2
Deri Sanayi	5.347	17.964	3
Maden Sanayi	3.273	8.021	2
Ağaç Sanayi	2.067	6.007	3
Gıda Sanayi	1.273	4.493	4
Toprak Sanayi	704	3.612	5
Kimya	337	803	2
<b>Toplam</b>	<b>33.058</b>	<b>76.216</b>	<b>2</b>

**Kaynak:** Tökin'den aktaran Makal, a.g.e., 149.

<sup>425</sup> Tanilli, a.g.e., s. 368.

<sup>426</sup> Tökin'in belirttiğine göre, o dönem İstanbul, İzmir, Adana, Bursa gibi şehirler, o zaman milli hudutlar haricinde bulunmaktadır. Bkz. Makal, a.g.e., 149.

Tablo XXX'a göre, Tanilli'nin işçi sınıfının oluşumu için söylediği 19. yy'ın başlarında el sanayinin çöküşünden yüzyıl kadar sonra Osmanlı sanayinde resmi sayıma göre, sanayi kuruluşlarında çalışan sayısı 14.060'dır. Buna göre, çalışanların ufak bir kısmının memur olduğunun kabul edilse dahi<sup>427</sup> yaklaşık sanayi işçisinin sayısı bu civarda kalmaktadır.

Tablo XXX ile birlikte getirilebilecek en temel eleştiri, sayımın hatalı olduğu ve/veya sanayi bölgelerini, büyük şehirleri kapsamış olduğu yönünde olabilir. Bu nedenle, Tablo XXXI'e yer verilmiştir. Tablo XXXI'daki bilgiler de sadece Anadolu'yu kapsamaktadır.

1915 yılına ait verilerin tek bir merkezde ele alındığı, sadece işçilerden oluştuğu ve bu işçilerin sadece aynı etnik kökenden olan işçiler oldukları varsayılsa bile, toplam 14.060 sayısı, bir sınıftan bahsedebilmek için oldukça yetersiz kalmaktadır. Diğer yandan 53 işçilik ortalamaya ulaşan bu kuruluşlarda, toplumun genelini kapsayabilecek düzeyde bir işçi sınıfı hareketi, örgütlenme düzeyi ya da grev eylemlerinin olması çok mümkün gözükmemektedir.

Bir önceki tablo'ya göre biraz daha anlamlı olan Tablo XXXI'daki 76.216 sayısının da bir işçi sınıfının varlığını ispatlayamayacağı açıktır. Zira, Anadolu geneline dağılmış, ortalama 2 işçinin olduğu işyerlerinde bir sınıf hareketinin oluşamayacağı, ancak baba-oğul, usta-çırak ilişkisinin olabileceği açıktır.

Bu bakış açısıyla, Türk kültüründe sendikacılık hareketine ve endüstri ilişkileri sistemine taban oluşturacak bir yapı ya da en azından tarihsel izleri açık bir şekilde görülememektedir.

Bir çok yazar, Tanzimat döneminden sonra çeşitli işçi hareketlerini, sendikal harekete ve endüstri ilişkileri sistemine giden bir yol olarak görme çabası içerisinde. Oysa bu hareketlerin kaynağında da Tanzimat ve Meşrutiyet

---

<sup>427</sup> Makal, a.g.e., s. 148.

mücadelesi gibi demokratikleşme çabası içindeki Osmanlı aydınlarının ve onları destekleyen var olma çabasındaki burjuvanın etkisinin olduğu söylenebilir. Diğer yandan, Özügürlü, sosyal politika alanındaki belge/arşiv eksikliğini vurgulamakta ve “Sosyal politika tarihi açısından belgeci çalışmalar ortaya koyan Mesut Gülmez, bir eserinde, arşivlerin SEKA’ya uzanan dramatik yolculuğundan söz eder” demektedir.<sup>428</sup> Gerçekten, belki de bu nedenle, Osmanlı’da sınıf olarak sayılabilecek bir işçi sınıfının var olup olmadığı konusunda tartışmalar sürüp gitmektedir.

Osmanlı’da işçi hareketinin, daha doğrusu sendikalaşmanın ve dolayısıyla endüstri ilişkileri sisteminin önünü açan Batı’daki gibi mücadele ederek hakkını alan bir işçi hareketinin varlığına şüphe ile yaklaşılması gerektiği iddiasının dayandığı düşünceyi şu örnekle açıklamak mümkündür:

Bazı yazarlar, “Tarihte ilk toplu iş sözleşmesi 1776 yılında Kütahya çini atölyelerinde çalışanlarla işverenler arasında, mahkeme nezaretinde yapılmıştır”.<sup>429</sup> demektedir. Oysa, ifadeden de anlaşıldığı üzere, işçilerle işverenler arasında geçen olay, mahkeme nezaretinde çözümlenen bir ücret anlaşmazlığıdır. Sınav’a göre bu ve benzeri olaylar, İslam Hukuku’nda işçinin kazancının adil olmadığına kanaat getirmesi nedeniyle , Hisbe’de belirtildiği gibi işçinin adil ücret almasının esas olması nedeniyle<sup>430</sup>, durumun düzeltilmesi için mahkemeye başvurmasından başka bir şey değildir.<sup>431</sup> Bu durumun günümüzdeki yüksek hakem kuruluna başvurmak gibi, mücadeleye başvurmadan, barışçı bir çözüm yolu olduğu açıktır. Oysa, Batı tipi sendikacılık hareketi, gerek örgütlü ve gerek uzun ve çetin mücadelelerinin bir sonucudur.

Bu konuyla ilgili olarak Işık, işçi ile işveren arasındaki günümüzdeki anlaşmazlıklarda, yüksek hakem kurumu gibi devletin müdahale olanaklarının bulunmasının Osmanlı’dan taşınan geleneksel devletçilik anlayışının bir sonucu

---

<sup>428</sup> Özügürlü, **a.g.e.**, s. 36.

<sup>429</sup> Döndüren’den aktarımla, **A.e.**, s. 99.

<sup>430</sup> Teymiye, **a.g.e.**, s. 56.

<sup>431</sup> Sınav’dan aktaran Işık, **a.g.e.**, s. 101.

olduğunu ifade eder.<sup>432</sup> Devletçi geleneğin, “Devlet Baba” söyleyişindeki gibi Türk kültürüne özgü yapısını da ayrıca hatırlatmak gerekir.

Ancak, daha önce de ifade edildiği üzere, arşivlerin yitirildiğiyle ilgili bilgiler de bulunmaktadır. Dolayısıyla yukarıda belirtilen sayımlara mutlak kesin veri gözüyle değil, sadece genel bir fikir verebileceği beklentisiyle yaklaşmak daha doğru olacaktır. Ancak ne olursa olsun, eldeki veriler, Batı’daki hareketle karşılaştırıldığında<sup>433</sup>, Osmanlı’da bir işçi sınıfının varlığı ve hareketi kabul edilecekse<sup>434</sup> de bu işçi sınıfının az sayıda ve düşük yoğunluklu üyelerinin olduğunu da kabul etmek gerekmektedir.

Bu nedenle, Batı anlamında bir sınıf yapısının oluşması için gerekli şartların Osmanlı toplum yapısı içinde mevcut olmadığını ileri sürmek yanlış olmayacaktır. Osmanlı toplum yapısının bu farklı durumunun Batı’dakinden farklı bir sınıflar arası ilişki ortaya çıkarttığı bunun da bu tez konusu ile ilgili olarak kendine özgü bir çalışma ve çalışma ilişkileri sistemi kurmuş olması gereği ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan, bu temel varsayımda Osmanlı toplum yapısının bire bir Türk kültürü ile örtüştürülme çabasının da doğru bir yaklaşım olmadığını açık bir dille ifade etmek gerekmektedir.

---

<sup>432</sup> A.e., s. 111.

<sup>433</sup> Örneğin 1910 yılı verilerine göre İngiltere’deki *sendikali işçilerin* sayısı 3.987.115, 1920’de *sendikali işçi sayısı* 6.994.078’dir. Bkz. Wearmouth, **Methodism and the Trade Unions**, s. 35.

<sup>434</sup> Bu konu ile ilgili ayrıca, Bkz. Donald Quataert, “Labor History in the Otoman Middle East, 1700-1922”, **International Labor and Working-Class History**, No. 60, Fall 2001, s. 93-109. Quataert bu makalesinde İngiliz ve Alman işçi tarihi ile karşılaştırılabilecek düzeyde bir Osmanlı işçi tarihinin bulunduğunu ancak bölgesel farklılıklar ve yerel kültürlerin etkisiyle kamufle edilmiş olduğunu öne sürmektedir. Bu görüş doğru olarak kabul edildiğinde de kültür-çalışma ilişkilerinin varlığı açısından başka bir kanıt oluşturmaktadır. Üstelik, Quataert çalışmasının hemen başlarında, Anadolu’daki işgücünün ağırlığının 10.000 madenciyle maden sektöründe olduğunu, azınlık durumundaki gayrimüslimlerin (Rum, Yahudi ve Ermeni) toplumsal ve kültürel nedenlerle ağırlıklı olarak el sanatlarına ve sanayiye yönlendirildiklerini, resmi dil olan Osmanlıca dışındaki dillerin belge ve arşiv tutmada zayıf olduklarına, zaten arşivleri oluşturan ve kayıtları tutanların yabancılar olduğuna dair bilgilerin yanı sıra lonca teşkilatının doğasını Avrupalıların anlayamadığına bu nedenle aslında Osmanlı’da işçi sınıfıyla ilgili ne olduğuna ilişkin analiz yetersizlikleri içerisinde bulduklarına ilişkin bir itiraf da bulunmaktadır. A.y., s. 94-96. Bu bile batı düşüne yapısının terk edilerek dünyanın diğer gerçeklerine bakılması gereğini vurgular nitelikteki bir itiraftır.



### 3.2.2. Türk Kültürü ile Endüstri İlişkileri Sistemi Arasındaki İlişki

Daha önceki bölümde de ifade edildiği üzere sendikal hareket, sadece endüstrileşmenin beşiği olması nedeniyle değil, aynı zamanda mekanik bir zihin yapısına sahip olan bireyci bir toplum yapısı nedeniyle de İngiltere’de doğup gelişmiştir. Bu nedenle, sendikacılığın Türk kültürü açısından uygun bir uygulama olup olmadığının tartışılması gerekmektedir. Zira, bu çalışmanın genelinde de ifade edildiği üzere, ve her ne kadar son yıllarda Batı tekniğinin yanı sıra Batı kültürüne yönelmiş olsa da, Türk toplum yapısı köken itibariyle Batı kültüründen çok farklıdır.

Bu konuyla ilgili ilk tespit, sendikacılığın doğup geliştiği ortam olan kapitalist sistemin, Türk kültürüne uygun olup olmadığı ile ilgili olmalıdır. Zira, “kapitalist sistemin kültür özü Hıristiyanlıktır. Bu sistem gittiği bütün ülkelere Avrupa kültürünü, kilisenin tesirlerini de beraber götürmüştür.”<sup>435</sup> Oysa, Türk kültürü, yüzyıllardan beri İslam dini ile harmanlanmıştır.

Kapitalist sistem, kökeni itibariyle, daha önce de ifade edildiği üzere, toprak mülkiyetinden doğması nedeniyle, Türk kültürü ile çelişmektedir. Çünkü, Osmanlı döneminden itibaren Türk kültürü, Batı’dakine benzer bir toprağa bağlı sınıf yapısını içermemiştir.

Diğer yandan, Türk Kültürü, Hofstede’in araştırmasında da gösterildiği üzere bireycilik yerine toplulukçuluğun daha baskın olduğu bir kültürdür.<sup>436</sup> Bu nedenle dayanışmacı yapı, daha önceki bölümde de ifade edildiği üzere, sendika tipi bir örgütlenmeye uygun bir zemin oluşturmamaktadır.

---

<sup>435</sup> Agah Oktay Güner’in Kapitalizm, Marksizm ve İslam isimli kitap için yaptığı çevirinin önsözünden aktarılmıştır. Jacques Austruy, **Kapitalizm, Marksizm ve İslam**, 4. bs., Çev. Agah Oktay Güner, İstanbul, Damla Yayınevi, 1980, s. 9.

<sup>436</sup> Hofstede, **Consequences of Culture**, s. 215.

Ayrıca, Türk kültür yapısına ve toplumsal gerçeklerine uygun olduğu ya da uygun olmadığı tartışılabilir, günümüzde, gerek varlığı gerek yasal kurumlarıyla Türkiye’de bir sendikacılık olgusunun varlığı da bilinen bir gerçektir. Ancak sorun, bu olgunun ne kadar sağlıklı işlediği ile ilgilidir.

Urhan, Türk sendikacılık hareketindeki gerilemeyi, dünyadaki sendikacılık hareketinin 1970’lerden itibaren yaşanan değişimlere ayak uyduramamasına bağlamaktadır:<sup>437</sup>

“1970’li yıllardan bu yana görülen ekonomik krizler ve neo-liberal politikalar doğrultusunda geliştirilen mekanizmalarla ekonominin yeniden yapılandırılması süreci, istihdamın yapısında ve bileşiminde önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir. Buna karşın, normal çalışma ilişkileri tarafından şekillendirilmiş olan pek çok ülkedeki sendikal hareket, yaşanan değişimleri algılayamamıştır. Bu nedenle özel sektörde istihdam edilen geçici, part-time, kadın, genç ve güvencesiz işlerde çalışan işçiler gibi geleneksel üye tabanından farklı olan ve sayıları giderek artan işçi gruplarını hedefleyen etkili örgütlenme stratejileri geliştirememişlerdir. Yeni örgütsel ve ekonomik yapılanmanın işgücü piyasası üzerinde yarattığı dönüştürücü etki nedeniyle, işçi grupları arasında oluşan çalışma koşullarındaki farklılık ve çıkar ayrışmasına rağmen, sendikalar normal çalışma ilişkilerine göre şekillenmiş olan geleneksel yapılarını muhafaza etme konusunda son yıllara kadar ısrar etmişlerdir. Bu durum örgütlenmeye fazlasıyla ihtiyaç duyan işçi gruplarının sendika temsilinin dışında kalması ve sendikaların bu yeni sürece zayıf girmeleri anlamına gelmiştir... Bölünmüş grupların birbirinden yalıtılması ve birbirleriyle mücadele etmeleri genellikle yenilgiye yol açtığı için, sınıf dayanışması, her zaman ve özellikle bu süreçte, sendikal hareketin mevcudiyeti ve etkinliği için hayati bir öneme sahiptir. Ancak, bu dayanışmanın oluşturulmasında, çalışanların ve toplumun ayrışması, bireyci eğilimlerin artması nedeniyle eskisine oranla daha fazla sorunlar yaşanmaktadır...”

Urhan’ın ifadesindeki “normal çalışma”<sup>438</sup> kavramının eleştirisi ilk bölümde yapılmıştı. Bu nedenle bir kez daha bahsetmeden diğer önemli bir noktaya değinmek gerekmektedir. Urhan’a göre, yeni çalışma düzeni, işçilerin birbirlerinden yalıtılmasına neden olmaktadır ve bu durum sendikacılığın gerilemesinde önemli bir etkindir.

<sup>437</sup> Betül Urhan, **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2005, s. 40-48.

<sup>438</sup> Normal çalışma kavramının tıpkı sendika hareketi gibi Batı düşüncesinin bir sonucu olduğunu belirtmek gerekir. Bu nedenle, “normal çalışma” olarak ifade edilen çalışmanın genelleştirilmesinin yanlışlığı bir yana, sendikacılıkla aynı kökeni paylaşmaları nedeniyle birbirleriyle uyumlu olduğu öne sürülebilir.

Ancak burada esas üzerinde durulması gereken nokta, çalışanların ve toplumun ayrışması ve bireycilik eğilimlerinin artmasına bağlı olarak sendikacılık hareketinin zayıfladığı yönündeki ifadedir.

Çalışanlar her ne kadar artan oranda bireycilik eğilimleri gösteriyor olsalar da, esas sorun ister bireyci, ister toplulukçu kültüre sahip olsun, bütün insanların toplum, grup, cemiyet, cemaat olarak nitelendirilen yapılarda yaşamlarını sürdürmeleridir. Bir topluluk içinde bulunmak tek başına o topluluktaki bireylerin mutlaka toplulukçu davranış göstermeleri anlamına gelememektedir. Bireyci ya da toplulukçu davranış, o topluluğu oluşturan insanların birbirleriyle bireysel, grup ve bütün olarak geliştirdikleri ve sürdürdükleri ilişkilerin niteliğini ve içeriğini göstermektedir.

Bu nedenle, esas sorun, bireycilik eğiliminin artması değil, toplulukların çözülmekte olmasıdır.<sup>439</sup>

“...Bugün çok iyi bilinmektedir ki, beyaz adam “ağır yükünü” ekonomik bakımdan az gelişmiş toplumların üzerine yıkarken, sosyo-psikolojik dengeleri de yıkmaktadır. Proleterleşme maddi planda, gecekonduların zuhur ve manevi planda, boşluk hissi ve mahrumiyet psikolojisi ile ortaya çıktı. Batı, bu toplulukların daha önce mevcut dengelerini yıkarken ortaya çıkardığı sosyo-kültürel boşluğu doldurmayı bilmedi. Bu, onun tarih önündeki büyük hatasıdır. Proleterleşmiş halkları, diğer sistemlere doğru çevirmek zaruri idi. Gogol’un korkunç sözüyle, “bu insanlardan, batı pazarlarında bulunacağına inanmadıkları hikmeti istemek boşuna idi”.”

Bu nedenle, insanlar, alışageldikleri düzen ve kabullendikleri rollerdeki değişimin neden olduğu bocalamanın içerisindeyler. Durum, Türk işçileri açısından biraz daha farklıdır; Türk işçisi proleterleşme sürecinin farkına varmadan çalışma yaşamını tamamlayan bir işçi tipi görünümündedir. Gerçekten de Nichols ve Suğur tarafından yapılan yakın tarihli bir araştırmada (1999-2000) işçilerin sadece % 14’ü kendisini işçi olarak tanımlamaktadır. Bu araştırmada işçiler tarafından kendileri için Türk, Müslüman gibi yapılan diğer tanımlamaların yüksek oluşu, Türk işçilerinde bir

---

<sup>439</sup> Austruy, a.g.e., s. 143.

işçi sınıfı bilincinin halen yerleşmediğine işaret etmektedir. Zaten, işçilerin çocuklarının gelecekları ile söyledikleri de durumu açıklar niteliktedir.<sup>440</sup>

“Onların eğitimlerini sürdürmelerini istiyorum. Eğer kendinizi eğiterseniz, yüksek pozisyonlara gelebilirsiniz. Eğer eğitmezseniz, pozisyonunuzu düşürürsünüz. Bu kadar basit.”

“Çocuklarımla benim gibi işçi olmaması için elimden gelen her şeyi ama her şeyi yapacağım. Gerekirse eşimin ziynet eşyasını satacağım ve onları sonuna kadar okutacağım.”

“İşçiliğin sonu yok. Eğer bu dünyada en çok çalışan zengin olsaydı, ameleler-hamallar bu dünyanın en zengin insanları olurlardı. Bu iş seni ne güldürür ne öldürür, işçilikle ne ev sahibi olursun ne de araba, işçilik seni hiçbir yere götürmez.”

“İşçi olduğun zaman yükselme şansın hiç yok. Şimdi işçisin, 20 sene çalış yine işçisin, işten atılmazsan - gerçi 100 defa atılmış olursun ya - ve 65 yaşına kadar çalışsan yine işçisin. Yani hep emir alıyorsun, tepende her zaman birileri var ve hep ağır işleri yapıyorsun. Çocuğum niye benim gibi olsun ki. Okusun da adam olsun. Masa başı işi yapsın. Başkalarından emir almasın, onlara emir versin. Çocuklarımla mühendis olmasını isterim.”

“Benim babam berberdi. Benim berber olmamı hiç istemedi. Öyle ki, berber dükkânına adım dahi atmamı istemedi. Beni endüstri meslek lisesini bitirene kadar okuttu. Üniversite sınavlarını kazanamadım. Bu hayatımın en büyük eşekliğiydi. Mecburen işçi oldum. Ben de babamın yolunu izleyeceğim. Çocuğumu bu fabrikanın mıntıkasına bile yaklaştırmayacağım. Onun üniversitede okumasını ve yönetici olmasını istiyorum.”

İşçilerin ifadelerinden, kendilerini işçi olarak kabul etmemelerinin altında statü ve güç aralığı sıkıntısının olduğu açıkça görülmektedir.

Boratav, Türk işçisinin ne tam köylü, ne tam işçi özelliğinin bulunduğunu, aslında yarı-köylü, yarı-işçi olarak da tanımlanamayacağını ifade etmekte ve bu durumu şöyle yorumlamaktadır:<sup>441</sup>

“... işçi sınıfının geleneksel proleter bir niteliği tam olarak kazanamamış olması, kırsal bağlarının süregelmesinden ziyade, kentsel geçmişinin yakınlığına – belki daha önemlisi – Türkiye kentlerindeki toplumsal

<sup>440</sup> Theo Nichols ve Nadir Suğur, **Global İşletme, Yerel Emek**, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2005, s. 245-248.

<sup>441</sup> Boratav’dan aktaran Urhan, a.g.e., s. 125.

yapının, küçük burjuvazi özellikleri fazlasıyla içeren heterojen ve karmaşık toplumsal örgüsünden kaynaklanıyor olmalıdır.”

Boratav’ın tespiti, Türk işçisinin, 19. yüzyıl Batı endüstri işçisinden oldukça farklı bir görünüm çizmekte olduğudur. İşçilik babadan oğula geçmemekte, marjinal işler, küçük üreticilik gibi alternatiflere yönelim olduğu görülmektedir.<sup>442</sup>

Bu bocalamanın açıklaması, kırsal bölgelerden kente yapılan göçte aranabilir. Austruy’dan yukarıda da aktarıldığı üzere, bu bir proleterleşme sorunudur. İnsanlar, tarihin önemli bir kısmında, kendi sınırlı bölgelerinde yüz yüze ilişkiler kurmuşlardır. Gerçekten insanlar, sanayi devrimine kadar ki dönemde, genellikle ufak topluluklar biçiminde yaşamışlardır. Kısıtlı çevrenin dışında büyük bir bilinmeyen, yabancı bir dünyadan mümkün olduğunca kopuk yaşamışlardır. Bauman’ın da değindiği gibi,<sup>443</sup>

“İnsanlık tarihinin büyük bir kısmı boyunca fiziksel ve toplumsal yakınlık aslında örtülmüştür – ya da en azından yakın bir bağlantı içinde olmuştur. Toplumsal mekan mahallenin (cemaatin) sınırında sona eriyordu. Sınırın öteki yanında ekilmemiş tarlalar, semantik boşluk, çöl uzanıyordu: Yüzü olmayan bedenlerin yaşadığı düşünsel olarak yabancı dünya.”

Proleterleştirilenlerin yazgısı bu bocalamanın ana hatlarını çizmektedir. Çoğunlukla çalışıyor olsalar da, bunlar genellikle geçici, düzensiz işlerdir. Kendi ortamlarından koparılmışlıkları, kırsal kökenli bir kültürü sanayi şehirlerinin periferisine taşımalarına ve yeni ortamlarına yabancı kalmalarına neden olmaktadır. Yeni gelmişlik ve düzenli bir işyeri ve düzensiz barınma koşulları beraberinde yerleşmemiş ve entegre olmamışlık imgesini, diğer bir deyişle “tehlikeli sınıf”, “yersiz yurtsuz serseriler” imgelerini getirmektedir.<sup>444</sup>

---

<sup>442</sup> A.e.

<sup>443</sup> Bauman’dan aktaran Ramazan Yelken, **Cemaatin Dönüşümü**, Ankara, Vadi Yayınları, 1999, s. 148.

<sup>444</sup> Robert Castel, **Sosyal Güvensizlik**, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2004, s. 62-63. Castel bu durumu şu şekilde açıklamaktadır: “Bu, bir toplumun kendi marjlarıyla sürdürdüğü ilişkilerin özel bir diğer açıklamasıdır ve buradan yola çıkarak kalıcı bir antropolojik özelliğe gönderme yapılabilir: İç düşman, toplumsal bedenin periferisine yerleşmiştir; genellikle başka yerden geldiklerinden egemen kültürü paylaşmıyor göründüklerinden ve toplumsal alışverişlerin ortak dolaşımına katılmadıklarından bir tür yabancı olan gruplara dahildirler.” A.e., s. 62.

Bu önemli bir noktadır, zira devlet böylelikle tehlikeli sınıflar<sup>445</sup> olarak nitelendirilen sınıflara karşı takındığı tavrı “tehlikeli sınıfların” karşısındaki güçlerinde yanında yer almak olmuştur. Günümüze kadar gelen ideolojik çatışmaların da kökeninde işte bu noktada yer almaktadır. Çünkü, bir taraf karın düşmesine ve dolayısıyla büyüme ve gelişmenin kısaca toplumun genel refahının engellenmesine neden olarak gördüğü çalışanların maliyetlerinin artmasına izin vermezken, karşı taraf da, bunun, büyüme ve gelişmeye engel olacakları iddiasıyla gerçekte üretimi yapanların emeklerinin sömürüldüğünü ve bölüşümle dağıtımın adaletsiz olarak gerçekleştiğini savunmaktadır. Belki de sorun, toplumun genel refahı ile çalışanların refahının birbirinden ayrı olarak ele alınmasında yatmaktadır.

Türk sendikacılığının gücündeki değişim ile ilgili olarak, Güneş-Ayata tarafından aktarılan 1970’lerin sonunda Gebze’deki bir araştırmanın sonuçları ipucu verebilir:

“Fabrika yönetimi, işyerinde huzuru korumak için aynı etnik gruptan olan insanları işe almayı tercih ediyor. Fabrikaya ilk önce vasıflı personel alınıyor ve bu işçiler daha sonra vasıfsız işçilerin alınmasında söz sahibi oluyorlar. Kendi köylülerini, akrabalarını, komşularını veya kendi etnik gruplarından olan başkalarını işe alıyorlar.”<sup>446</sup>

“Toplu pazarlık yapılacağı zaman sanki bir şeyler yapıyorlarmış gibi etrafta dolanıyorlar. Ama hiçbir şey yapmıyorlar. Buraya Kırıkkale ve Yozgat gibi yerlerden yabancılar geliyor. Onlar [sendika görevlileri] kendi adamlarını ve Kırıkkaleli ve Yozgatlı hemşerilerini koruyorlar. Onları buraya getirip yerleştiriyorlar ve onlara iltimas gösteriyorlar.”<sup>447</sup>

Aktarılan bu örnek, Türk kültürünün dayanışmacı, toplulukçu özelliklerinin yanı sıra çok sayıda alt toplumsal yapı ve kültüre sahip olduğunu da göstermektedir.

---

<sup>445</sup> Bundan kasıt sanayi proleteryasıdır. Bu noktada tehlikeli sınıflar kavramı ile şu da ileri sürülebilir. Belki de, şu an için oldukça yoruma açık bir biçimde düşünüldüğünde, daha sonra da ifade edileceği gibi, Türkiye’de Sendikal hakların 1963’de çalışanlara verilmesi sırasında dönemin Çalışma Bakanı Bülent Ecevit tarafından yapılan konuşmasına dayanarak, sendikal hakların talep edilmeden verilmesindeki amacın, köyden kente iç göçün kaçınılmazlığının anlaşılmasından itibaren, mevcut proleterleştirme sürecinde, proleteryanın herhangi bir tehlikeli akım etkisinde kalmadan, hali hazırda kurulmuş bulunan sendikalar tarafından çekilip kontrol altına alınması olarak açıklanması mümkündür.

<sup>446</sup> Ayata’dan aktaran Nichols ve Suğur, **a.g.e.**, s. 49.

<sup>447</sup> **a.g.e.**, s. 222 -223.

Böyle bir durumu Sennett, cemaatleşme olgusu ile açıklamakta ve Amerika'daki Yunanlı fırıncılar örneğini vermektedir:<sup>448</sup>

“...onların mücadelelerini gözlemlerken, Yunan olmaktan kaynaklanan etnik dayanışmanın işyerinde de dayanışma sağladığını görüyordum: İyi işçi demek iyi Yunan demektir. İyi çalışmanın ve iyi bir Yunan olmanın eşitlenmesi soyut değil, son derece somut bir anlama sahiptir. Fırın işçileri fırındaki çeşitli görevleri gerçekleştirmek için sıkı bir işbirliği yapmak zorundaydı. Fırın işçilerinden, her ikisi de alkolik olan iki kardeş işe sarhoş gelince, diğerleri onları, ailelerine zarar verdikleri ve ailelerinin Yunan cemaati içindeki prestijini düşürdükleri gerekçesiyle eleştirdiler. İyi bir Yunan olmama suçlaması, insana utanç veren ve böylece de iş disiplinini sağlayan bir ithamdı. ... Diğer yandan, işçilerin yaşamını düzenleyen sendikada tam bir kaos hâkimdi; bazı yöneticiler yolsuzluk gerekçesiyle mahkemelik olmuş, emekli fonu yağmalanmış ve suyunu çekmişti. Ancak işçiler bana, bu kokuşmuş sendikacıların kendi dertlerini anladığını söylüyordu. İşte bir grup işçi, bir Avrupalının sınıf kavramıyla anlamlandıracağı koşulları daha kişisel bir dille okunur kılmak için bu gibi yöntemleri kullanıyordu. Irk değil etnik kimlik öne çıkarılıyor ve ortaya bir ‘biz’ çıkıyordu. İşçiler, işyerinde onurlu davranarak, kendi aralarında işbirliği yapıp adil ilişkiler kurarak kendi karakterlerini dışa vuruyordu: Çünkü hepsi aynı cemaate mensuptu.”

Sendikanın içinde bulunduğu kaosa rağmen Yunanlı işçilerin, sendikanın kendilerini anladığını belirtmesi gerçekten de ilgi çekicidir. Gerçekten de Hofstede'in araştırmasına göre de Yunanistan belirsizlikten kaçınmada birinci sırayı almıştır.<sup>449</sup> Bu şu şekilde yorumlanabilir: Yunanlı fırın işçileri, belki de, daha kötü olabilir korkusuyla mevcut durumu kabullenmeye çalışmaktadırlar.

Türk Kültürünün sendikacılık için uygun olup olmadığına ilişkin incelemeye bu noktadan sonra tarihsel süreç açısından devam etmek uygun olacaktır.

Günümüz anlamındaki sendikal hareket A.B.D. etkisiyle 1950'lerde başlamış<sup>450</sup>, 1960'larda yasal zemin açısından olgunlaşmıştır. Dönemin Çalışma

---

<sup>448</sup> Richard Sennett, **Karakter Aşınması**, Çev. Barış Yıldırım, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2002, s. 68-69.

<sup>449</sup> Hofstede, **a.g.e.**, s. 145.

<sup>450</sup> Fatih Güngör, “İşçi hareketleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, cilt: 2, s. 105.

Bakanı Bülent Ecevit, 1963 yılında Meclis'e sendika yasalarını sunarken Türk Seçkinlerinin bu konudaki görüşünü ve öngörüsünü şöyle dile getirmiştir:<sup>451</sup>

“Batı demokrasilerinin hemen hepsinde bu kanunla Türk işçisine tanımak üzere bulunduğumuz haklar ancak uzun ve kanlı mücadeleler sonunda elde edilmiştir... Şu birkaç gün içinde bu hakları, bu tür mücadelelere gerek kalmaksızın Türk işçisine tanımak suretiyle toplum ve tarihe büyük bir hizmette bulunmuş olacağımız şüphesizdir... Batı ülkelerinde, tatbikat önceden, kanunlar arkadan gelmiştir ... bizde önce kanun gelecek, tatbikat arkadan gelecektir”.

O halde, Türk sendikacılığı, ithal, yukarıdan inme bir sendikacılıktır. Işıklı, sınıfsız toplum yapısına uygunluğu nedeniyle Amerikan tipi sendikacılık için, “...Amerika’da,... sınıf bilincine yabancı bir çizginin ifadesi olarak benimsenen “non-partisanship politics” anlayışına paralel bir “partilerüstü politika” anlayışının Türkiye’de işçi hareketinin önemli bir bölümüne damgasını vurmasında, her iki ülkenin tarihinde görülen bu ortak özelliğin payını aramak, yanlış görünmemektedir”<sup>452</sup> demektedir. Oysa, Amerika’da sendikacılık hareketlerinin başlangıç döneminin, bağımsız ülke olma kaygısındaki eski İngiliz sömürgelerinde yaşayanlarla, bir çok ulustan gelen göçmenlerin arasında oluşmakta ya da oluşturulmakta olan kültürel yapıya nüfuz etmiş bir yapısının bulunduğunu, ithal bir hareket olmadığını (zira İngiliz etkisi devam etmektedir) iddia etmek son derece uygun olacaktır.

Yukarıda da ifade edildiği gibi Türk kültürünün, sendikacılığa, daha doğru bir ifade ile Batı tipi bir sendikacılık anlayışına, zemin oluşturacak kültürel özelliklere sahip olup olmadığı bir soru işaretidir. Diğer yandan, Türkiye’deki sendikacılık hareketindeki uzun sürmemiştir. 1970’lerden itibaren bütün dünya ile bir gerileme dönemi içerisinde girmiştir. O halde, bu gerileme sürecinin benzer nedenlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığını da incelemek gerekir.

---

<sup>451</sup> Meclis tutanaklarından aktaran Alparslan Işıklı, **a.g.e.**, s. 18. Bu noktada şunu da belirtmek gerekir ki, bu açıklamada zihin yapısı ile ilgili iki farklı görüntü olduğu öne sürülebilir. 1) Sendikacılığın ve sendikal hakların batı demokrasilerinde olması evrensel doğru ve mutlak gereklilik olduklarını gösterir. 2) Devletin, Osmanlı’dan gelen otoriter ve aynı zamanda müşfik özelliğiyle, kısaca “devlet baba” sıfatıyla çalışanlarına, ihtiyaçları olduğunu düşündüğü sendikaları kendi eliyle sunduğu görülmektedir.

<sup>452</sup> Işıklı, **a.g.e.**, s. 22.



Türk sendikacılığın gerilemesinde önemli ve özgün nedenlerden biri, Türk toplumsal hayatındaki çözümlenin yanı sıra, sendikaların işçilerle olan iletişimlerdeki kopukluktur. Nichols ve Suğur tarafından bir metal işkolu sendikasının örgütlediği dört fabrikada yapılan araştırmaya göre işçilerin sendikalarla ilgili şikayetlerinin kaynağında işçilerin sendika ile olan ilişkilerindeki kopukluk olduğu görülmektedir. Aşağıda, bu araştırmada yapılan görüşmelerden, işçilerin sendikalarla aralarındaki kopukluktan şikayetçi olduklarına dair örnekler bulunmaktadır.<sup>453</sup>

“İşçilerle hiç iletişimleri yok. Bizim sorunlarımızla ilgilenmiyorlar. Sendika temsilcisinin yüzünü bile görmedim.”

“Üyeliğim dışında sendikayla hiçbir ilişkim yok”.

“Burada sendikayı işverenin bir kuklası gibi görüyorum. İşçilerle hiç diyalogları yok. Bir sendika işçilerle diyalog kurmalı ve işçilerin haklarını savunmalıdır.”

“Altı aydır buradayım. Sendikayla hiç bağlantım olmadı.”

“Sendikayı bir parazit olarak görüyorum. Bir sendika her zaman işçileriyle iletişim içinde olmalı.”

“Bu sendika hakkında hiçbir şey düşünmüyorum. Gerçekten var mı? Nerede? Onu göremiyorum?”

Türk toplumundaki iletişimin, bireylerin toplumla ve birbirleriyle olan bağlarını bir arada tutması ve güçlendirmesi için olmazsa olmaz bir koşul olduğu hatırlandığında, ait olma duygusunu tatmin edeceğini düşündüğü sendikanın, buna karşılık vermemesi nedeniyle işçilerin sendikaya bakış açılarının olumsuz olması kaçınılmazdır. Belki de sendikanın üyeleri ile olan bu kopukluğunu Hofstede'in araştırmasında yer alan güç aralığı açısından ele almak doğru olacaktır.

Sendika temsilcisi ve yöneticisi her ne kadar gücünü üyelerinden alıyor olsa da, bir statü kazanmış durumdadır. Dolayısıyla, daha önce de ifade edildiği üzere,

---

<sup>453</sup> Nichols ve Suğur, **a.g.e.**, s. 210-211.

sendika temsilcisi ve yöneticisi ile üyeler arasında üst statü ile alt statü<sup>454</sup>, egemen ile bağımlı arasındaki ilişki, kısaca hiyerarşi oluşmakta, bu durum da üyelerle sendika yöneticileri arasındaki iletişimi zedelemektedir, zira Türk kültürü, Batılı toplumlarının geneline göre daha fazla güç aralığını içermektedir.

Atiker,<sup>455</sup>

“Kişinin sahip olduğu mevkiler arasındaki çelişkiler bazen öylesine stres yaratır ki çoğu kişi böyle durumlarda iletişimsel eyleme geçmekten kaçınır. Diğer bir çoğu ise bu gibi durumların yeniden tanımlanması için sosyal yapının değişmesini isteyebilir. Karşılıklı etkileşim sırasında normal olarak kişiler sahip oldukları mevkiler arasında kendi gerekseme ve çıkarlarına en uygun olan mevkiye ait rolü oynamak isterler ve buna ters düşen başka bir mevkinin gerektirdiği rolü oynamak zorunda kalırlarsa gereksemelerinin karşılanması olanağını bulamazlar. Kısacası kişi, belli bir rolü oynamak isterken kendisine ait başka bir mevkinin gerektirdiği rolü oynaması bekleniyorsa anlaşma sorunları ile karşılaşır.”

demektedir. Atiker’in bu tespiti, işçi sendikasının yöneticileri ve yetkililerinin, işçilerle yaşadıkları iletişim sorununun bir açıklaması olabilir.

Daha önce de, belirtildiği üzere, Türk işçilerinin bir güç aralığı ve statü sorunu bulunmakta, kendini işçi olarak tanımlamak istememekte, bunu da çocuklarının işçi olmaması için elinde geleni yapacaklarını ifade etmeleriyle açığa çıkartmaktadırlar. O halde, şunu söylemek olasıdır: Böyle bir yetki ve görev, sendika yöneticisi ya da temsilcisi olan işçinin bulunduğu statü ve güç aralığı değiştirmekle ilgili bir çatışma halidir. İşçilikten kurtulma fırsatını eline geçiren bir zamanların işçisi, bunu yitirmesine neden olacak davranışlardan kaçınmaktadır. Benzer bir biçimde, eski arkadaşlarının kendisi ile ilgili algıları da değişmiş olabilir, çünkü o, artık onlardan biri değildir.

Diğer yandan, bazı Türk işçileri de işyerlerinde sendikaya ihtiyaç hissetmemelerini sadece iletişim eksikliğine değil aynı zaman da işyerinde Türk

---

<sup>454</sup> Parsons, Batı ülkelerindeki statünün “başarı” sonucu elde edildiğini, diğer kültürlerde de “verildiğini” ifade etmektedir. Foa da Ortadoğu’da yaptığı araştırma da bu görüşü destekleyen sonuçlara varmıştır. Aktaran Kartarı, **a.g.e.**, s. 111-112.

<sup>455</sup> Atiker, **a.g.e.**

kültürünün önemli özelliklerinden olan aile tipi bağlılık, ya da pederşahi yaklaşımın etkili olduğunu ima eden görüşler bildirmektedirler.<sup>456</sup>

“Bir sendika işçilerin haklarını korumalı. Buradaki sendika bitmiş. Kendi kendilerine karar veriyorlar. İşvereni destekliyorlar. İşten çıkarmalarla ilgili hiçbir şey yapmıyorlar. Almanlar geldikten sonra burada işten çıkarmalar artmıştı. Hiçbir şey yapmadılar. Burada işveren sendikadan daha fazla işçiye değer veriyor.”

“Hiçbir şey yapmıyorlar. Ama firmada doğum günleri ve evlilik yıldönümleri kutluyorlar. Yönetici gelip onları tebrik ediyor...”

O halde, sendikanın göstermediği yakınlığı işçiler, işyerinden görmektedirler, başka bir ifadeyle burada sözü geçen işyeri işçileri ile iletişimini düşük düzeydeki bir güç aralığına taşımaktadır. Değer verme ve yöneticilerin önemli günleri hatırlayarak kutlaması, Türk işçisinin ait olma, kendini aile ortamında hissetme ve güvenme ihtiyaçlarını tatmin ettiğini gösteren örneklerdir. Oysa, bütün işyerleri ve bütün yöneticiler aynı tutumu sergilememektedir.

Örneğin, Nichols ve Suğur tarafından yapılan mülakatlarda, Türkiye’de çalışan yabancı yöneticilerin gözünden Türk yöneticileri şu şekilde görünmektedir.<sup>457</sup>

“Türk yöneticilerinin tarzı genelde korkunç. Yöneticilerin çoğu korkuyla yönetiyorlar. Tarzları, yöneticileri işçilerden ayrı tutmaya yöneliktir. Türklerin çoğu çok esnek ama disiplini korkuyla ilişkilendiriyorlar” (İngiliz yönetici)

“Türk yönetim sistemi daha çok “otoriterlik” üzerine kuruludur. Yönetici olarak yetkiniz olsa bile Batı Avrupa’da kolayca “şunu yap, bunu yap” diyemezsiniz.” (Hollandalı yönetici)

“Türk firmalarında bütün kararlar yukarıdan veriliyor. Üst yönetim karar veriyor ve çalışanlar da karşı çıkamıyorlar.” (Japon yönetici)

“Türk yöneticiler daha çok patron tipliler. Altlarındaki insanlar arasına daha fazla mesafe koyuyorlar.” (Alman Yönetici)

“Kibirliler: Onlara güç verdiğiniz zaman çok berbat biri oluyorlar. Hiyerarşiyi çok seviyorlar. Türk yöneticiler işçilere yaklaştığı zaman sadece ‘Bunu yap!’ diyorlar. İşin nasıl yapılması gerektiğiyle ilgili arka plan bilgisini işçilere hiç vermiyorlar.”

<sup>456</sup> Nichols ve Suğur, **a.g.e.**, s. 210-211.

<sup>457</sup> **A.e.**, s. 129-130.

Bu gözlemlerden şu sonuç çıkarılabilir: Yabancı yöneticileri dehşete düşüren Türk yöneticilerin davranışları da, tıpkı sendika yönetimi gibi statü esasına dayalı hiyerarşik bir güç aralığına dayanmaktadır. Yöneticilerin, yönetim anlayışları ve uygulamaları bu güç aralığından fazlasıyla etkilenmektedir.

Aynı şekilde, gözlemleri yapan yabancı yöneticilerin milliyetleri dikkate alındığında şu sonuca da varılmaktadır. Bu yabancı yöneticilerin algıları, Türk yöneticileri gözlemlerken, kültürel arka planları birbirlerinden farklı noktalara dikkat etmişlerdir. Örneğin, Japon yönetici, kendi kültürünün temel özelliklerinden olan “bir bütün olma”, “biz” olmanın dışında bir uygulama dikkatini çekmiştir.

İşçilerin tamamının sendikadan şikayetçi olmasına rağmen, neden sendikalı oldukları anlaşılmaz gelebilir. Zira, Nichols ve Suğur’un araştırmasına göre, söz konusu sendikanın faaliyet gösterdikleri işyerlerinde işçilerin tamamı sendikalıdır ve bu sendikaya üyedir. Bu durum uygulamadan kaynaklanmaktadır. Zira, sendika üyeliği, işe alım sürecinin rutin bir parçası haline getirilmiştir.<sup>458</sup> Hatta bu sendikanın faaliyet gösterdiği işyerlerinden bir İK yöneticisi şu ilginç bilgiyi vermektedir:<sup>459</sup>

“Aslında biz [firma] bu konuyu zaten konuşmuştuk. Biz kendimiz sendikaların ne yapmaları gerektiği, sendika yönetiminin ne yapması gerektiği ile ilgili bazı çalışmalar yaptık. Sonra, onları da etkili, daha katılcı hale getirebilmek ve insanların bir sendikaya ihtiyaç duyduklarını hissetmelerini sağlamak için bazı toplantılarımızda alınan kararları onlara aktarmaya çalıştık.”

Bu ilginç durumun nedenini Nichols ve Suğur şu şekilde açıklamaktadırlar:<sup>460</sup>

“Sendikada katılım yetersizliğiyle ilgili böyle bir endişe yönetim açısından anlamlıdır. Aksi takdirde yöneticiler aşağıdan yukarıya çıkacak olan her türlü sorunu zaptetmek zorunda kalacaklardır. Bu nedenle, fabrika yöneticileri, sendikanın işlerinin düzgün yürümesine ihtiyaç duymaktadırlar.”

---

<sup>458</sup> Bu uygulama, 2821 Sayılı Sendikalar Yasasının 22. maddesi ile çelişmektedir.

<sup>459</sup> A.e., s. 227.

<sup>460</sup> A.e.

Bununla beraber, bazı yöneticiler tarafından, bazı işçiler arasında sendikaya olan inancın giderek zayıfladığına ilişkin işaretler olduğu belirtilmektedir. Söz konusu araştırmanın yapıldığı bir işyerindeki bir İK yöneticisine göre:<sup>461</sup>

“İşçilerin sendikaya olan inancı zayıflıyor. Demek istediğim işçiler artık sendikaya ihtiyaç duymuyorlar. Bu çok ilginç. Bu benim yorumum, ama doğru olduğuna inanıyorum. Biz de artık eskisi kadar sendikayla konuşma ihtiyacı duymuyoruz. Eğer sorunları çözmek istiyorsak, işçilerin grev gibi güçlü eylemlere ihtiyaçları yok. Aslında işçiler sendikaya başvurmadan gelip sorunları hakkında bizlerle konuşabilirler. Size işçilerin sendikalara üyelik aidatlarını ödemeye hiç de hevesli olmadıklarını söyleyebilirim. Karşılığında ne aldıklarını sorguluyorlar. Sendikanın eğitim, çalışma koşulları, sağlık ve güvenlik gibi konularda yönetime baskı uygulaması gerektiği halde biz sendikadan bu baskıyı görmüyoruz.”

Başka bir yönetici de benzer düşünceleri aktarmaktadır:<sup>462</sup>

“Geçmişte [işçiler] sendikaya giderlerdi. Örneğin “ Benim şu sorum var ve paraya ihtiyacım var. Bana para verebilir misiniz? Derlerdi. Sonra sendika bizimle konuşurdu. Yani işçiye destek olmak için çeşitli yollara başvururdu. O zaman sendikanın rolü çok büyüktü. Neden? Sendika, üyesinin sorununa çözüm bulmaya çalışıyordu. Ama TKY sendikanın önemi azalttı – bunun iyi mi kötü mü olduğunu bilmiyorum”.

Proleterleşen bir çalışan kitlesine sahip Türkiye, yüzeysel bir bakışla sendikacılığın gelişmesi için uygun bir ortam oluşturuyor gibi görünse de durum böyle olmamıştır. Tüm bu örneklerden ve ifadelerden de anlaşılacağı üzere, Türk sendikacılığında esas sorun, Türk endüstri ilişkileri sisteminin oluşturulmasında Türk kültürel farklılıklarının, toplum yapısının ve Türkiye gerçeklerinin dikkate alınmadan, sadece “Batı’da olduğuna göre doğrusu odur ve bizde de olmalıdır” anlayışıyla uygun olmayan modellerin ithal edilmesine, uygulamada yine Türk zihin ve toplumsal yapısından kaynaklanan sorunların yok sayılmasına dayanmaktadır.

---

<sup>461</sup> A.e., s. 227-228.

<sup>462</sup> A.e., s. 228.

### 3.2.3. “T” Tipi Kuramı

Hofstede’in araştırmalarından bahsedilen birinci bölümde dört boyutlu kültür modeli açısından Türk kültürünün özellikleri şu şekilde belirtilmişti.

- a. **Bireyci – Toplulukçu:** Türk Türk kültürü, bireyciliği ve toplulukçuluğu bir arada, dengeli bir şekilde bünyesinde barındırmaktadır.
- b. **Güç Aralığı:** Türk kültürünün ortalamadan daha geniş bir güç aralığına sahiptir.
- c. **Belirsizlikten Kaçınma:** Türk kültürü belirsizlikten kaçınmayı daha fazla tercih etmektedir.
- d. **Erkek – Dişi:** Türk kültüründe dişi yapı biraz daha baskındır.

Bütün bu boyutlar Türk kültüründe uçlarda olmaksızın çeşitli derecelerde ortalamaya yakın bulunmaktadır.

Tük kültüründe bireyciliğin toplulukçuluğa göre daha zayıf olması, endüstri ilişkileri sistemini zayıflatıcı bir etkiye sahiptir. Toplulukçu etkinin, sendikalaşmayı kolaylaştırması beklenirken, tam aksi olmakta ve Türk sendikacılığı gelişmemektedir. Bunun çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Öncelikle, Türk kültüründe birey olmanın verdiği çaresizlik hissini sistematize bir yapıda gidermeye ihtiyaç bulunmamaktadır. Diğer yandan, her ne kadar yoğun bir proleterleştirme sürecinden geçiliyor olsa da, süreç Batı’dakinden farklı işlemekte, sınıf olma bilincine sahip olmayan kalabalıklar, cemaatleşme kültürünü ve birinci derece grup ilişkilerini sürdürmekte ve sürdürmeye çalışmaktadır. Çünkü proleterleştirme süreci bu özgün yapıyı bozmakta, kişileri alışık olmadıkları bir kültürel ve toplumsal yapıya sürüklemektedir. Bu nedenle bireylerin öncelikli odak noktaları cemaatlerini ve

birinci derece gruplarını korumak olmaktadır. İlk bölümde belirtildiği üzere sendikalar, ikinci derece gruplar arasında yer almaktadır ve yine sosyolojik olarak sendikalar cemiyetlere yakındır.

Türk kültüründe ortalamanın üzerinde çıkan güç aralığı özelliğın de bulunmaktadır. Bu özellik gereği, otorite ve statüye karşı bir çekingenlik duygusu ağır basmaktadır. Diğer yandan, sendikaların ise, uygulamada bu güç aralığını lehlerine çevirmek bir yana, güç aralığını arttıracak uygulamalarının olduğu da görölmektedir. Bu da, Türk kültürü açısından önemli olan yüz yüze ve sözlü iletişimin kopmasına neden olmakta, bu durumu belirsizlikten kaçınma özelliği de şiddetlendirmektedir. Çünkü, her çalışanın sendikanın doğal üyesi olduğu toplumlar dışındaki toplumlarda, sendika üyesi olmak her zaman için beraberinde risk ve çatışma gerçeğini de getirmektedir. Risk ise, belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek olan bir toplum yapısının karşılaşmak istemeyeceği bir durumdur.

Son olarak anlaşmazlıkların, tartışma ya da çatışma yoluyla değil de, deyim yerindeyse örtbas edilerek grup içinde çözülmeye çalışıldığı kalmaya çalışan dışı karakterli bir toplum yapısının mücadelecı ve atak bir oluşum olan sendikacılık ile uyuşmasının beklenmemesi gerekir. Şu ana kadar anlatılanlar genel bir çerçeve vermek yerine kültürel açıdan Türk çalışma hayatının yaşadığı sorun örnekleri üzerinden hareketle, bazı tespitlerde bulunmak olmuştur.

Sadece endüstri ilişkileri alanında değil, tüm çalışma hayatı içerisinde sorunlar yaşandığı bilinen bir gerçektir. Şu ana kadar vurgulanan konu, ana hatlarıyla Türk çalışma hayatının köklerinden uzaklaştırılarak sağlam bir yapıya ulaştırılamayacağı yönündedir.

Diğer yandan, ithal yöntemlerin ne endüstri ilişkileri sisteminde, ne örgüt kültürü ne de insan kaynakları uygulamalarında arzulan sonuçları vermediği açıktır.

Bu nedenle Türk çalışma hayatında yaşanan sorunlara bir çözüm önerisi niteliğinde olan ve Sargut tarafından ileri sürülen “T tipi” yönetim ve örgütlenme modeli, genel bir çerçeve niteliğindedir. Modelin oluşturulma amacı temelde işletme biliminin konusuna giren örgüt kültürü ve insan kaynakları alanında yaşanan sorunlara bir çözüm sunma amacı olmakla birlikte, genel bir bakış açısıyla sadece mikro seviyede, diğer bir deyişle, örgütsel düzeyde değil aynı zamanda makro düzeyde, yani emek piyasalarının düzenlenmesinden endüstri ilişkileri sistemine kadar modelin geniş bir bakış açısı sunduğu açıktır. Sargut’un teklif ettiği “T tipi” modelinin temel varsayımları şu şekildedir: <sup>463</sup>

- a. Türk kültürü ortaklaşa davranışı bireyciliğin önünde tutmaktadır.
- b. Türk kültürü sanıldığı gibi, çağdışı sayılabilecek geleneksel erkek değerler sisteminin altında değildir.
- c. Türk kültüründe belirlenimcilik (determinizm) egemendir. Bu nedenle de belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksektir.
- d. Türk kültürü denetim noktası dışarıda olan bireyler üretmektedir.
- e. Türk toplumunda örgütsel güç mesafesi fazladır.
- f. Türk toplumunda bireylerin değişmeye direnci yüksektir.
- g. Türk kültürü, çatışmadan kaçınmayı ya da çatışmayı bastırmayı öngörür. Uzlaşma ve yarışmadan kaçınma da Türk kültürü tarafından özendirilir.
- h. Türk toplumundaki alışkanlıklar ve değerler sistemi Batı tipi bürokrasiyle uyuşmamaktadır.
- i. Türk toplumunda çalışanların liderlerden beklentileri Batılı toplumlara göre farklılaşmaktadır.
- j. Türk toplumunda sinerjinin düşük olduğuna ve içgrup üyeliği bulunmayan bireyler arası güven ilişkilerinin sorunlu olduğuna ilişkin ipuçları vardır.
- k. Türk toplumu geniş bağımlı bir kültürün içinde yaşamaktadır.

---

<sup>463</sup> Sargut, **a.g.e.**, s. 226 – 235.



Sargut özellikle, yönetim ve örgüt kuramlarının genelliğinin, diğer bir ifade ile “evrenselliğinin” sorgulandığı, bu konudaki yaklaşımların “evrenselliği” üzerinde kuşkuların bulunduğu hareketle özellikle Türk toplumuna uygun, “T tipi” adını verdiği bir yönetim ve örgüt kuramının üzerinde çalışılması gerektiğini belirtmektedir.<sup>464</sup> Böylelikle Türk kültürün kendine özgü niteliklerinden hareketle, Türk kültürüne uygun bir yönetim yapısının oluşturulması amaçlanmaktadır. Bu durumun, Türk tipi bir çalışma anlayışını ve çalışma ilişkilerini gerektirdiği açıktır. Bu nedenle, Sargut’un önerdiği “T” tipi modelinin sadece yönetim biliminde, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında değil, tüm yönleriyle bütün Türk çalışma ilişkilerini kapsayacak şekilde ele alınması gerekmektedir. Dolayısıyla, Türk çalışma ilişkileri ve endüstri ilişkileri içinde bulunan sıkıntıları aşabilmek için öncelikle sıkıntının kaynağını tespit etmek gerekmektedir. Bu nedenle, dünya’daki genel bir sorun olarak konuya yaklaşmak yine çözümsüzlüğü kaçınılmaz kılmaktadır. Zira, genel anlamıyla Türk çalışma ilişkilerinde Türk zihin yapısının, kültürel özelliklerinin ve toplumsal özelliklerinin göz önünde bulundurulmadan, sadece “Batı’da bu böyle ise bizde de böyle olmalı” anlayışı ile uygulanan modellerin istenen sonuçları verememesinde kültürel özelliklerin ve kültürel farklılıkların etkisi olduğu gerçeğinin artık kabul edilmesi gerekmektedir.

---

<sup>464</sup> A.e., s. 235.

## Sonuç

Bir çok açıdan insanın en çok etkilendiği ama hakkında çok az şey bildiği iki kavram olan “kültür” ve “çalışma”yı inceleyen bu çalışmanın sonucunda kültür ile çalışma arasında belirgin bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır.

Giriş kısmında belirtilen hipotezler, çalışma boyunca incelenmiş ve hipotezler hakkında şu sonuçlara varmıştır.

Birinci Hipotez, Kültür ile Çalışma ve Çalışma İlişkileri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu yönündedir.

Tezin genelinde de belirtildiği üzere, gerek belirli konularda yapılmış kantitatif çalışmalar gerek bu konuda yapılmış tartışmalar, henüz kesin sınırlarını çizememiş olmakla birlikte, kültür ve çalışma kavramları arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir.

İkinci Hipotez, Çalışma kavramının genelde bütün kültürler tarafından yüceltildiği ancak bunun bütün kültürlerin çalışmaya aynı gözle baktığı anlamına gelmemesi gerektiğiyle ilgilidir.

Gerçekten de, kültürden kültüre, zamandan zamana ve hatta kültürün tabakaları arasında da çalışmaya bakış açısının değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bazı kültürler, çalışmayı toplumun genel refahı ve mutluluğu için bir gereklilik olarak görürken, bazı kültürler lanetlenmenin sonucu olduğu yönünde bir algıya sahiptirler. Örneğin, Türk kültüründe, gerek İslam dininin Peygamber’inin hadisleri, gerek Kur’an emirleri, gerekse halk kültürünün dayanaklarından olan atasözleri çalışkanlığı teşvik ediyor olsa da, tarihsel bir ataletin olduğu açıktır. Bu bir yerde kadercilikle, bir yerde razı olma, bir yerde “Devlet Baba”nın takdirine güvenme ve boyun eğme ve bir yerde de bazı işleri kendine yakıştıramamaktan kaynaklanmaktadır. Japon kültüründe yapılan işin niteliği ve ne olduğu önemli değildir; önemli olan aileyi, grubu, toplumu, ulusu,

Japonluğu, Japonya'yı utandırmayacak düzeyde çaba göstermektir. Püriten anlayış da kendini işine adanarak ibadetin sağlanacağı ve hatta cennetteki seçilmişler arasında olabilmeyin ön koşulu olduğunu telkin etmektedir.

Üçüncü Hipotez, Sendikacılığın ortaya çıkış nedenini sadece endüstrileşmeye bağlamak yeterli bir açıklama değildir. Sendikacılığın, ortaya çıkışında kültürel unsurların da etkisi olduğuna ilişkindir.

Burada asıl cevaplanmaya çalışılan, bir kültürün sendikacılığa, diğer bir deyişle endüstri ilişkilerine yatkın olup olmadığı değildir. Asıl soru, sendikacılık hareketinin İngiltere'de başlamasının endüstrileşmenin İngiltere'de olmasının doğal bir sonucu olup olmadığıdır. Bazı yazarların iddia ettiği gibi, endüstri devrimi bir varsayımdan ibarettir. Ortaçağdan bugüne endüstri devrimi devam etmektedir. Sendikacılık hareketi, basit bir başkaldırı hareketi değildir. Bu başkaldırı, ne ilk olmuştur, ne de son. İngiltere'de ortaya çıkmasının asıl nedeni, sadece vahşi sömürünün değil, sosyal ortamın da koşulları hazırlamış olmasıdır. Mekanik ve bireyci zihin yapısına sahip bir kültürde bireysel çıkarlarını koruyup genişletecek düzeyde gruplaşacak kurumsal bir çatının oluşması şaşırtıcı gelmemelidir, toplulukçu kültürlerde böyle mekanik bir kuruma ihtiyaç yoktur çünkü toplum her alanda birlikte, beraber yaşama kuralları geliştirmiştir. Burada kastedilen, işçilerin cemaatleşmesi değil, tek işlevi sadece çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacındaki bir ceiyet, diğer deyişle bir örgüt oluşturma sürecidir. Methodist hareket ile yapılan işbirliği hareketin, örgütlü bir biçimde tutunup gelişmesine, bugünkü biçime gelmesini sağlamıştır.

Dördüncü Hipotez, Neoklasik modellerin insanı reddeden yapısının çalışma ilişkilerini açıklamakta yetersiz oluşuyla ilgilidir.

Bu konuda, uzunca bir süreden beri sosyal bilimlerde genel bir eleştiri eğilimi bulunmaktadır. Sendikalaşma oranı ve emek piyasalarının konu açısından ele alındığı bölümlerde de açıklandığı üzere, genel neoklasik modeller, özellikle emek piyasalarındaki insan tutumlarını, tercihlerini ve davranışlarını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. İronik bir şekilde, bu yetersizliğin, yine matematiksel modeller aracılığı

ile yapılmaktadır. Diğer yandan, Hofstede'in geliştirmiş olduğu ve bu konularda yapılan araştırmaların bir yerde referans noktasını oluşturan modelin de geçerliliği sorgulanmakta, seçilen örnekleme ele alınan kùltür boyutlarına kadar bir çok hatalı yönünün bulunduğunun altı çizilmektedir. Yine de, ne kadar eleştirilse eleştirilsin, Hofstede'in geliştirdiği modelin en azından kùltürün insan davranışları üzerinde etkisinin kabul edilmiş olması ve kabaca bir ereve çizmesi bakımından yararlı olduğunu belirtmek gerekir. Asıl sorun, belirli birkaç veriye dayalı modellerin, değişmez sabitlermiş gibi bütün toplumlara uygulanma çabasıdır.

Son Hipotez ise, Türkiye'deki endüstri ilişkileri uygulamalarında yaşanan sorunun mevcut sendikacılık hareketinin Türk kùltürüne uygun olmayan bir modelin esas alınması ve mevcut sendikacılık uygulamalarının Türk kùltürü ile uyuşmayan yönlerinin bulunmasından kaynaklandığına ilişkindir.

Öncelikle çalışmanın genel seyrinde, Batılı değerlerin genel doğru olarak kabul edilmesi eleştirilmiştir; bu nedenle sendikacılığın çalışma ilişkilerinde mutlaka bulunması gereken bir model olup olmadığına bakmak gerekmektedir. Her kùltürün kendi özel koşulları çerçevesinde, kendine özgü sorunları çözmek için geliştirdiği kurumların evrensel bir nitelik kazanması beklenmemelidir. Sendikacılık, İngiltere'nin özel koşulları altında ortaya çıkmış ve kendisine uygun kùltürel ortamlara doğru hareket etmiştir. Çalışmada da verilen bir örnek olan Güney Kore endüstri ilişkilerinde, uygulamanın başarısızlığının temel nedeni olarak Güney Kore'ye özgü kùltürel şartların Amerika'dan ithal uygulamalarla uyuşmaması olarak gösterilmektedir. Sistemin Japonya'da başarılı olması, en azından başarılı olarak görünmesi ise, yine Japon kùltürünün özelliklerine dayanmaktadır. Japonya geleneklerini muhafaza etmek şartıyla yeniliğe açık ve yeniliği Japonlaştırma yeteneğine sahip bir toplumdur. Diğer yandan, Japon modeli, her ne kadar Batılı sendikacılık akımlarının etkisinde kalarak başlamışsa da, Japonların yeniliklere açık ve ithal ettikleri her şeyi Japonlaştırmalarındaki maharet nedeniyle kendine özgü bir model haline gelmiştir ve gerek Japon tarihini gerekse Japon kùltürel dokusunu içermesi bakımından başarılı görünmektedir.

Türk kültürünün sınıflı bir toplum olup olmadığı, bir işçi sınıfının varlığı, bilinç düzeyi, kültürel dokusunun yeni düzene uyup sağlayıp sağlayamadığı, mücadelecilik bir yapısının olup olmadığı dahi tartışmalı iken ithal bir modelin, hazır olarak çalışanlara sunulması endüstri ilişkilerinde temeldeki yanlışlarındandır. Diğer yandan, Türk sendikacılık hareketinde ve Türk Endüstri İlişkilerinde bir gerileme olduğundan da bahsedilmektedir; oysa böyle bir gerilemeden bahsedilmesi için on yıllar boyunca süren ve belirli bir zirveye ulaşmış bir hareketin var olması gerekmektedir. Oysa Türkiye uygulamalarında, eldeki veriler ışığında, sayısı Batı ülkeleri ile karşılaştırıldığında çok düşük kalan işçilerin zaman zaman çeşitli taleplerini, ufak bazı örgütlenme çabalarının (ki ne kadarının Batılılaşma çabası içerisindeki aydınların önderliğinde, ne kadarının da işçilerin kendi çabaları ile oluşmuş olduğunun incelenmesi gerekmektedir) endüstri ilişkileri için bir zemin oluşturduğu iddiasındaki Türk endüstri ilişkileri açısından, ithal edilmiş ve hükümet tarafından çalışanlara hazır olarak sunulmuş yapısı üzerinde durmadan ilk zamanların heyecanının getirdiği hareketliliği doğal karşılayıp, gerçek temelinden yoksunluğun getirdiği bocalamaya bakılarak bir gerilemeden bahsetmenin gerçekçiliği de ayrı bir tartışma konusudur.

O halde, çalışmanın son bölümünde açıklanan, aslında Sargut tarafından bir örgütlenme ve yönetim kuramı olarak teklif edilen “T” tipi kuramının, çalışma ilişkileri açısından da üzerinde çalışılması, emek piyasalarındaki mevcut sorunları başka bir bakış açısıyla incelemesi ve öncelikle çalışma hayatındaki sorunların sendikacılık ile mi çözümüne devam edileceğinin, yoksa Türk kültürüne uygun olarak geliştirilecek bir alternatif ile mi çözümünün uygun olacağını, ya da mevcut sistemde hangi iyileştirmelerin yapılması gerektiğinin ortaya çıkarılması açısından önemlidir.

Böylelikle çalışmanın hemen başında yer alan hipotezler yanıtlanıp geçerlilikleri ispatlanmış bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışma amacına ulaşmış ve çeşitli örneklerle tezin başlığı olan “kültür-çalışma ilişkileri” açıklanmıştır.

## KAYNAKLAR

### KİTAPLAR

- Allen, G.C. : **The Japanese Economy**, London, Weidenfeld and Nicolson, 1981.
- Arıcıoğlu, M. Atilla : **Batı ve Japon İşletme Yönetimi**, İstanbul, İz Yayıncılık, 2000.
- Aron, Raymond : **Sınıf Mücadelesi: Sanayi Toplumu Üzerine Yeni Derler**, çev. Erol Güngör, İstanbul, Dergah Yayınları, 1992.
- Arslan, Mahmut : **İş ve Meslek Ahlakı**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001.
- Artan, İnci : **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1986.
- Athos, Anthony G.; Pascale, Richard T. : **Japon Yönetim Sanatı**, çev. Ünal Çağlar, İstanbul, İz Yayıncılık, 2000.
- Atiker, Erhan : **Bireysel ve Toplumsal Farklılaşma**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 1995.
- Austen, Siobhan : **Culture and the Labor Market**, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, Inc, 2003.
- Austruy, Jacques : **Kapitalizm, Marksizm ve İslam**, çev. Agah Oktay Güner, İstanbul, 4. B., Damla Yayınevi, 1980.
- Bales, Kevin : **Küresel Ekonomide Yeni Kölelik**, çev. Pınar Ögünç, İstanbul, Çitlembik Yayınları, 2002.
- Baltaş, Zuhul : **Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres**, İstanbul, Remzi Kitapevi, 2002.
- Bauman, Zygmunt : **Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar**, çev. Ümit Öktem, Sarmal Yayınevi, 1999.

- Beachler, Jean : **Kapitalizmin Kökenleri**, çev. Mehmet Ali Kılıçbay, Ankara, Savaş Yayınları, 1986.
- Beasley, W.G. : **The Rise of Modern Japan**, London, George Weidenfeld and Nicholson Ltd, 1990.
- Benedict, Ruth : **Krizantem ve Kılıç**, çev. Türkan Turgut, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, t.y.
- Bennett, John W.; Ishino, Iwao : **Paternalism in the Japanese Economy: Anthropological Studies of Oyabun-Kobun Patterns**, Minneapolis, University of Minnesota Pres, 1963.
- Bilgiseven, Amiran Kurtkan : **Sosyal İlimler Metodolojisi**, İstanbul, 3. B., Filiz Kitabevi, 1989.
- Bock, Philipp K. : **İnsan Davranışlarının Kültürel Temelleri: Psikolojik Antropoloji**, Çev. N. Serpil Altuntek, Ankara, İmge Kitabevi, 2001.
- Bora, Aksu : **Kadınların Sınıfı**, İstanbul, İletişim yayınları, 2005.
- Bozkurt, Veysel : **Değişen Dünyada Sosyoloji: Temeller, Kavramlar, Kurumlar**, Bursa, ALFA Basım Yayım, 2004.
- Bozkurt, Veysel : **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Bursa, Alesta Basım Yayım, 2000.
- Brown, Martin : **Çağımızda Kişilik Sorunu**, çev. Mustafa Sarı, Ankara, Meva Yayın, 1996.
- Burke, Peter : **Yeniçağ Başında Avrupa Halk Kültürü**, çev. Göktuğ Aksan, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1996.
- Cangızbay, Kadir : **Sosyolojiler Değil Sosyoloji**, Ankara, Öteki Yayınevi, 1996.
- Castel, Robert : **Sosyal Güvensizlik**, çev. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2004.
- Challaye, Felicien : **Dinler Tarihi**, çev. Samih Tiryakioğlu, İstanbul, 4. B., Varlık yayınları, 1998.

- Cipolla, Carlo M. : **Zaman Makinesi**, çev. Tülin Altınova, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2002.
- Cirhinlioğlu, Zafer : **Az gelişmişliğin Toplumsal Boyutu**, Ankara, İmge Kitabevi, Yayınları, 1999.
- Connerton, Paul : **Toplumlar Nasıl Anımsar?**, çev. Alaeddin Şenel, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1999.
- Coşar, Fatma Mansur : **Din Savaşları**, İstanbul, Büke Yayınları, 2000.
- Çakır, Özlem : **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler: İşkoliklik, Çalışma Yaşamında Bağlılık, Birey ve İş, İşe Bağlılık**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001.
- Çeçen, Anıl : **Kültür ve Politika**, Ankara, 2.B., Gündoğan Yayınları, 1996.
- Çetin, Halis : **Türk Toplum Sözleşmesi: Siyasetin Sosyolojik Temelleri**, Ankara, Lotus Yayınevi, 2004.
- Dereli, Toker : **Örgütsel Davranış**, İstanbul, 3.bs., Menteş Kitabevi, 1995.
- Dewey, John : **Özgürlük ve Kültür**, çev. Vedat Günyol, İstanbul, 3.B., Remzi Kitabevi, 1988.
- Dirlik, Arif : **Postkolonyal Aura: Küresel Kapitalizm Çağında Üçüncü Dünya Eleştirisi**, çev. Galip Doğduaslan, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, 2005.
- Divitçioğlu, Sencer : **Asya Üretim Tarzı ve Osmanlı Toplumunu, Marksist Üretim Tarzı Kavramı**, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 2003.
- Dore, Ronald : **British Factory Japanese Factory**, London, George Allen & Unwin Ltd., California, 1973.
- Dunlop, John T. : **Industrial Relations Systems**, revised edition, Harvard Business School Press, 1993.
- Ekin, Nusret : **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, 6. B., Beta Basım Yayım, 1994.



- Eliade, Mircea ; Couliano, Ioan P. : **Dinler Tarihi Sözlüğü**, çev. Ali Erbaş, İstanbul, İnsan Yayınları, 1997.
- Ercan, Fuat : **Toplumlar ve Ekonomiler**, İstanbul, 2.bs., Bağlam Yayıncılık, 2001.
- Ergun, Doğan : **Türk Bireyi Kuramına Giriş: Türk Kültürünün Olanakları ya da Türkiye’de Kamu İktisadi Kültür Kökenleri**, Ankara, 2. B., İmge Kitabevi Yayınları, 2004.
- Erkal, Mustafa E.; Baloğlu, Burhan; Baloğlu, Filiz : “Kültür”, **Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü**, İstanbul, Der Yayınları, 1997.
- Fukuyama, Francis : **Tarihin Sonu ve Son İnsan**, çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, 2. B., Gün Yayıncılık, 1999.
- Gevgilili, Ali : **Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi ve Sosyal Sınıflar**, İstanbul, 2. B., Bağlam Yayınları, 1989.
- Gezgin, M.Fikret : **Sosyal Yapı Açısından Genel Sosyoloji Köy Sosyolojisi İlişkileri**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1997.
- Giddens, Anthony : **Sociology**, Oxford, 3. B., Blackwell Publishers Ltd., 1997.
- Gimpel, Jean : **Ortaçağda Endüstri Devrimi**, çev. Nazım Özüaydın, Ankara, 2. B., Tübitak Popüler Bilim Kitapları, 1997.
- Gorz, André : **İktisadi Aklın Eleştirisi**, çev. Işık Ergüden, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1995.
- Grint, Keith : **Çalışma Sosyolojisi**, çev. ed. Veysel Bozkurt, İstanbul, Alfa Basım Yayım, 1998.
- Güngör, Fatih : “İşçi hareketleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, cilt: 2.
- Gürdoğan, Ersin Nazif : **Kültür ve Sanayileşme**, İstanbul, 3. B., İz Yayıncılık, 2003.
- Güvenç, Bozkurt : **Japon Kültürü: Nihon Bunka**, İstanbul, 6. B., Türkiye İş Bankası Yayınları, 2002.

- Hacking, Ian : **Şansın Terbiye Edilişi**, çev. Mehmet Moralı, İstanbul, Metis Yayınları, İstanbul, 2005.
- Harris, Marvin : **Yamyamlar ve Krallar: Kültürlerin Kökenleri**, çev. M. Fatih Gümüş, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1994.
- Haviland, William A. : **Kültürel Antropoloji**, Çev. Hüsamettin İnanç, İstanbul, Kaktüs Yayınları, 2002.
- Hofstede, Geert : **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations**, 2. B., Sage Publications, 2001.
- : **Masculinity and Femininity**, Sage Publications Inc., 1998.
- Huberman, Leo : **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, çev. Murat Belge, İstanbul, 5. B., İletişim Yayınları, 2003.
- Ibn Teymiye : **Bir İslam Kurumu Olarak Hisbe**, çev. Vecdi Akyüz, İstanbul, İnsan Yayınları, 1989.
- Işık, Yüksel : **Siyasal İslam ve Sendikalar**, Ankara, Öteki İnceleme – Araştırma, 1996.
- Işıklı, Alparslan : “Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi Açısından Türkiye İşçi Hareketinin Özgün Yanları” **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, ed. Apaslan Işıklı, Ankara, 2. B., T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri, 2002.
- İnceoğlu, Metin : **Tutum – Algı İletişim**, Ankara, Elips Kitap, 2004.
- Kartarı, Asker : **Farklılıklarla Yaşamak**, Ankara, Ürün Yayınları, 2001.
- Kerr, Clark., et. al. : **Industrialism and Industrial Man**, London, 2. B., Cox & Wyman Ltd., 1973.
- Kitab-ı Mukaddes

- Koray, Meryem : **Avrupa Toplum Modeli: Nereden Nereye?**, İstanbul, Tüses Yayınları, 2002.
- Kottak, Conrad Phillip : **Cultural Anthropology**, McGraw Hill, 2000.
- Kur'an-ı Kerim
- Landes, David S. : **The Wealth and Poverty of Nations**, New York, W.W. Norton & Company, 1998.
- Lengelle, Maurice : **Kölelik**, çev. Emine Su, İstanbul, İletişim Yayınları, 1993.
- Lipson, Leslie : **Uygarlığın Ahlakî Bunalımları**, çev. Jale Çam Yeşiltaş, İstanbul, 2. B., Türkiye İş Bankası Yayınları, 2003.
- Mahbubani, Kishore : **Asyalıların Kafası Çalışır mı?: Doğu ve Batı Arasındaki Farkı Anlamak**, çev., Can Polat, İstanbul, Aykırı Yayıncılık, 2004.
- Makal, Ahmet : **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920: Türkiye'de Çalışma İlişkileri Tarihi**, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1997.
- Marshall, T.H. : **Class, Citizenship, and Social Development**, New York, Anchor Book Doubleday & Company, Inc., Anchor Books ed., 1965.
- Marx, Karl : **Ücretli Emek ve Sermaye**, çev. Sevim Belli, Ankara, 8. bs., Sol Yayınları, 1999.
- Méda, Dominique : **Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?**, çev. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2004.
- Mucchielli, Alex : **Zihniyetler**, çev. Ahmet Kotil, İstanbul, İletişim Yayınları, 1991.
- Murata, Kazuo : Alan Harison, Alan, **Japon Yönetim Teknikleri**, İstanbul, Rota Yayıncılık, 1995.
- Neale, R.S. : **Class and Ideology in the Nineteenth Century**, London, Routledge & Kegan Paul Ltd, 1972.

- Nichols, Theo; Suğur, Nadir : **Global İşletme, Yerel Emek**, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2005.
- Orman, Sabri : **İktisat, Tarih ve Toplum**, İstanbul, Küre Yayınları, 2001.
- Özcan, Mehmet Tevfik : **İlkel Topumlarda Toplumsal Kontrol: Hukuk Dışı Mekanizmalar ve İlkel Hukuk**, İstanbul, Özne Yayınları, 1998.
- Özğüven, Ali : **İktisadi Büyüme İktisadi Kalkınma Sosyal Kalkınma ve Japon Kalkınması**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1988.
- Özüğurlu, Metin : “Osmanlı İmparatorluğu’ndan Cumhuriyet’e: Örgütlü İşçi Hareketi ve Demokratikleşme süreci” **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, ed. Apaslan Işıklı, 2. B., Ankara, T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri, 2002.
- Peabody, Larry : **Çalışmak Kutsaldır: Hıristiyan Çalışma Hayatı**, çev. Onur Yöş, İstanbul, Haberci Tanıtım Basın Yayın, 2003.
- Russell, Dora, Bertrand : **Endüstri Toplumunun Geleceği**, çev. Melih Ölçer, Ankara, Bilgi Yayınevi, 1979.
- Sargut, Selami : **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, Ankara, 2. B., İmge Kitabevi Yayınları, 2001.
- Sarıkaya, Mehmet Saffet : **XIII. – XVI. Asırlardaki Anadolu’da Fütüvvetnamelere Göre Dini İnanç Motifleri**, Ankara, Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri, 2002.
- Sennett, Richard : **Karakter Aşınması**, çev. Barış Yıldırım, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2002.
- Silah, Mehmet : **Çalışma Psikolojisi**, Ankara, Selim Kitabevi, 2001.
- Smith, Adam : **Ulusların Zenginliği**, çev. Ayşe Yunus, Mehmet Bakırcı, İstanbul, 2. B., Alan Yayıncılık, 1997.

- Smith, Preserved : **Rönensans ve Reform Çağı**, çev. Serpil Çağlayan, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2001.
- Soyer, Serap : **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, İzmir, Saray Medikal Yayıncılık, 1996.
- Stiglitz, Joseph E. : **Küreselleşme, Büyük Hayal Kırıklığı**, çev. Arzu Taşçıoğlu, Deniz Vural, İstanbul, 3. B., Plan B Yayıncılık, 2004.
- Sunar, İlkay : **Düşün ve Toplum**, Ankara, Doruk yayınları, 1999.
- Şişman, Mehmet : **Örgütler ve Kültürler**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002.
- Tanilli, Server : **Uygarlık Tarihi**, İstanbul, 11. B., Adam Yayınları, 2005.
- Throsby, David : **Economics and Culture**, Cambridge University Press, 2001.
- Triandis, Harry C. : **Culture and Social Behavior**, McGraw-Hill, 1996.
- Tuğcu, Tuncar : **Yabancılaşma Problemi: Hıristiyanlığın ve Marksizmin Kökleri**, Ankara, Alesta Yayınevi, 2002.
- Uras, Ufuk : **İdeolojilerin Sonu mu?**, İstanbul, 2. B., Sarmal Yayınevi, 1993.
- Urhan, Betül : **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durumu**, İstanbul, Petrol – İş Yayınları, 2005.
- Uygur, Nermi : **Kültür Kuramı**, İstanbul, 3. B., Yapı Kredi Yayınları, 1996.
- Üçal, Turgay ; Malcolm, Derek : **Ahlak: Kutsal Kitap'a Göre Etik**, İstanbul, 2. B., Babylon Kitaplığı, 2003.
- Ülgener, Sabri F. : **Dünü ve Bugünü ile Zihniyet ve Din: İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı**, İstanbul, Der Yayınları, 1981.

- : **İktisadi İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri: Başlangıcından 18 inci Asır Sonlarına Kadar Fikir ve Sanat Tarihi Boyunca Akislerle Umumi Bir Tahlil Denemesi**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1951.
- Wearmouth, Robert F. : **Methodism and the Working-Class Movements of England 1800 – 1850**, London, 2. B., Purnell and Sons, London, 1947.
- : **Methodism and the Trade Unions**, Bristol, The Epworth Pres, 1959.
- Williams, Raymond : **Kültür**, çev. Suavi Aydın, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1993.
- Williams, Raymond : **Anahtar Sözcükler**, çev. Savaş Kılıç, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005.
- Yaraman, Ayşegül : **Toplumsal Değişme ve Kişilik Özellikleri: Prometheus'tan Narkissos'a**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2003.
- Yelken, Ramazan, : **Cemaatin Dönüşümü**, Ankara, Vadi Yayınları, 1999.
- Yıldırım, Engin : **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Sakarya, Değişim Yayınları, 1997.
- Zaim, Sabahattin : **İslam-İnsan Ekonomi**, İstanbul, Yeni Asya Yayınları, 1992.
- Zubritski, Y.; Kerov, V.; Mitropolski : **Kapitalist Toplum**, çev. Sevim Belli, Ankara, Sol Yayınları, t.y.

## MAKALELER

- Ali, Abbas J.; Camp, Robert C.; Gibbs, Manton : “The Ten Commandments Perspective on Power and Authority in Organizations”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 26., 2000, s. 351-361.
- Austen, Siobhan : Social Norms and Minimum Wages, **CLMR Discussion Paper Series**, 97/6, 1997.
- Aycan, Zeynep : “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Toplumsal Kültürün Yeri”, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi – II**, ed. Suna Revrüz, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1998, s. 21-34.
- Aycan, Zeynep : “Human Resource Management in Turkey”, **International Journal of Manpower**, Vol. 22., No. 3, 2001, s. 252-260.
- Bagatelas, William T.; Sergi, Bruno S. : “The Culture of Economics and Labour Markets in the Balkans”, **South-East Europe Review**, Vol., No. 4, 2003, s. 145-152.
- Black, Boyd : “Culturally Coded? The Enigma of Flexible Labour Markets”, **Employee Relations**, Vol. 23, 4/5, 2001, s. 401-416.
- Bozkurt, Veysel : “Çalışma Hayatında Moral Değerlerin Yeniden Yükselişi”, **İktisat Fakültesi Mecmuası, Sabahattin Zaim’e Armağan**, B-3, C-1-4, 1996, s.237-252.
- Budhwar, Pawan S. : “Employment Relations in India”, **Employee Relations**, Vol 25, No. 2, 2003, s.132-148.

- Cirhinlioğlu, Zafer : **Meslekler ve Sosyoloji**, ev. ve ed. Zafer Cihrinlioğlu, Ankara, s. 7-24.
- Dochherty, Thomas D. : “Postmodernliğe Giriş: Bir Donum Noktası Olarak Nietzsche”, **Postmodernist Burjuva Liberalizmi**, ev. Yavuz Alogan, İstanbul, 2. B., Mavi Ada Yayıncılık, 2000, s. 9-54.
- Gurkan, Rezzan : “İnsan ve Kultur”, **US, Duşun ve otesi: Kultur Sorunu**, Kış 2001, s. 88-91.
- Gezgin, M.Fikret : “alışma Sosyolojisi-Sosyal Gelişme-Kitle İletişimi İlişkileri,” **Sosyoloji Konferansları**, 26.Kitap, 2000, s.55-95.
- Habermas, Jurgen : “Postmodernliğe Giriş: Bir Donum Noktası Olarak Nietzsche”, **Postmodernist Burjuva Liberalizmi**, ev. Yavuz Alogan, İstanbul, 2. B., Mavi Ada Yayıncılık, 2000, s. 55-70.
- Herbig, Paul A.; Palumbo, Frederick A. : “Karoshi Salaryman Sudden Death Syndrom”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.9, No.7, 1994, s. 11-16.
- Kim, Kyong-Dong : “The Culture of Industrial Relations in Korea: An Alternative Sociological Approach”, **Asian Journal of Social Science**, Volume 32, Number 3, 2004, s. 458-475.
- Mahupyan, Etyen : “Osmanlı Dunyasının Zihni Temelleri uzerine”, **Doğu Batı**, Yıl: 2, Sayı: 8, 1999, s. 49-67.
- Quataert, Donald : “Labor History in the Otoman Middle East, 1700-1922”, **International Labor and Working-Class History**, No. 60, Fall 2001, s. 93-109.



- Metle, Mesh'al Kh. : "The influence of traditional culture on attitudes towards work among Kuwaiti women employees in the public sector", **Women in Management Review**, Volume 17, Number 6, 2002, s. 245-261.
- Nicholson, Joel D. ; Wong, Yim-Yu : "Culturally Based Differences in Work Beliefs", **Management Research News**, Vol. 24, 5, 2001.
- Singh, Gangaram : "National Culture and Union Density", **The Journal of Industrial Relations**, Vol. 43, No.3, September 2001, s. 330-339.
- Sinha, Jaib B. P. et al. : "Collectivism coexisting with Individualism: an Indian scenario", **Asian Journal of Social Psychology** Vol. 4, 2001, s. 133-145.
- Solak, Fahri : "Osmanlılarda İhtisab Kurumu", **İktisat ve Din**, der. Mustafa Özel, İstanbul, İz Yayıncılık, 1994, s. 97-118.
- Tak, Jinkook : "Structure of Vocational Interests for Korean College Students", **Journal of Career Assessment**, Vol. 12, No. 3, August 2004, s. 298-311.
- Whipp, Richard : "Qualitative Methods: Technique or Size?," **Researching the World of Work**, Ed. By. Keith Whitfield, George Srauss, Ithaca, Cornell University Press, 1998, s.51-63.

## TEZLER

- Duran, Öznur : Toplumsal Kültürün Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısı Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
- Güvel, Enver Alper : Japon Kalkınmasında Geleneksel Değerlerin ve Müesseselerin Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1992.
- Önen, A.Baki : The Impact of Cultural Diversity: An Application in a Public Organization, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 1999.
- Taşdelen, Feridun : Kültürün Verimliliğe Etkisinde Japon Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.
- Tepeci, Mustafa : The Effect of Personal Values, Organizational Culture, and Person-Organization Fit on Individual Outcomes in the Restaurant Industry, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The Pennsylvania University, 2001.

## İNTERNET

- Kapız, Serap : İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi, çevrimiçi  
<http://www.isguc.org/serap2.htm>,  
erişim tarihi: 14.06.2005.
- Karaman, Hayrettin : İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri, çevrimiçi  
<http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/meseleler/0301.htm> , erişim tarihi: 22.02.2006.
- Köktürk, Erol : Meslek Etiği ve Haritacılık Sektörü, çevrimiçi  
[http://www.karto.itu.edu.tr/derslerimiz/mesleketigi\\_ekokturk.pdf](http://www.karto.itu.edu.tr/derslerimiz/mesleketigi_ekokturk.pdf) , erişim tarihi: 28.04. 2004.
- Kültürel Değişme Açısından Etniklik : <http://www.felsefe.gen.tr/kultureldeg.asp>  
çevrimiçi, erişim tarihi: 02.08.2005.
- Mitrani, Renan Rejin : “Bilim-Sosyal Bilim”, (Çevrimiçi),  
<http://www.anthropology-works.org/sosyal>, erişim tarihi: 14.05. 2004.
- Taube, Florian Arun : Structural Change and Economic Development in India: The Impact of Culture on the Indian Software Industry, Çevrimiçi  
[http://thinkcycle.org/tc-filessystem/file?file\\_id=37534](http://thinkcycle.org/tc-filessystem/file?file_id=37534), erişim tarihi: 29.01.2006.
- Türk Dil Kurumu : Güncel Türkçe Sözlük,  
<http://www.tdk.gov.tr>, çevrimiçi, erişim tarihi: 01.02.2006.

## Umut Omay'ın Özgeçmişi

19 Mayıs 1974 tarihinde İstanbul'da doğan Umut Omay, ilköğrenimini 1980-1985 yılları arasında Yeşilbahar İlkokulunda, orta ve lise öğrenimini 1985-1992 yılları arasında Kadıköy Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. Lisans öğrenimini 1992-1996 yılları arasında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde tamamladıktan sonra, 1997-2000 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri-İnsan Kaynakları Anabilim Dalında sürdürdüğü yüksek lisans çalışmalarını "Hıristiyan Düşüncesi Ekonomi ve Sosyal Siyasetin Temelleri" isimli tez çalışmasıyla tamamlamış, Şubat 2001'den itibaren İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde doktora çalışmalarına başlamıştır. Haziran 2002'de doktora yeterlilik yazılı ve sözlü sınavlarını başarıyla tamamlayan Omay, Kasım 2004 – Şubat 2005 döneminde Kanada, McMaster University, Michael DeGroot Business School'da doktora tezi ile ilgili araştırmalarını sürdürmüştür.

Umut Omay, Aralık 2001 tarihinde İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'na araştırma görevlisi olarak atanmıştır.

Halen İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

### Eserleri

- "Hıristiyan Düşüncesinde Ekonomi ve Sosyal Siyasetin Temelleri" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

- “İşyerinde Psikolojik Taciz/Bankacılık Sektörüne İlişkin Araştırma”, (Ortak Çalışma, Doç. Dr. Tekin Akgeyik, Araş. Gör. Dr. Şelale Uşen, Araş. Gör. Meltem Güngör, Araş. Gör. Umut Omay) **İ.Ü. Bilimsel Araştırma Merkezi**, İstanbul, 2005.