

III. Bölüm

Günümüzde Ekonomik Kalkınma ve
Değer İlişkisi Yeniden Nasıl Kurulabilir?

DEĞERLER AÇISINDAN İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Prof. Dr. Sedat Murat*

Giriş

Tüm canlılar gibi hem üreten hem de tüketen insanı diğer canlılardan ayıran önemli özelliği; düşünebilmesi, aklını kullanabilmesi, bilinçli hareket edebilmesi, sadece içgüdüsel olarak fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için hareket etmemesi, sosyo-psikolojik, kültürel ve değerlere dayalı inançları doğrultusunda çalışma azmi, şevki ve heyecanına sahip olabilmesidir.

Çalışma hayatında insanı harekete geçiren, motivasyonunu hızlandıran ve işçi işveren ilişkilerine yön veren faktörlerin büyük bir kısmının örf, âdet, gelenek, ahlaki ve dini inançlar, sevme, sevilme, saygı duyma, toplumda kabul görme gibi sosyal, psikolojik ve kültürel değerlere dayandığı ve bu değerlere tarihin birçok döneminde önem verildiği ve özellikle de günümüzde bu konularda birçok araştırmalar yapıldığı, bazı ülkelerin örnek gösterildiği veya model alınmaya çalışıldığı bilinmektedir.

Genel olarak ifade etmek gerekirse, çalışma hayatı bakımından insanlık tarihinin üç önemli döneme sahip olduğu ve bu dönemlerde insana özellikle de çalışanlara bakış açısının büyük farklılıklar arz ettiğini söyleyebilmek mümkündür. Bu üç dönem; sanayi öncesi dönem veya tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi ötesi toplum veya diğer bir ifadeyle bilgi toplumdur. Sanayi öncesi dönemlerde çalışanlara çalışma hayatının ayrılmaz ve vazgeçilmez bir unsuru gözüyle bakılıp, çalışanlar araç olarak değil amaç olarak görülürken, sanayi toplumlarında ise çalışanlar üretim hayatının mekanik bir parçası olarak kabul edilmiş ve çalışma hayatında bir araç olarak düşünölmeye başlanmıştır. Sanayi ötesi toplumlarda ise tekrar insanın amaç haline getirilmeye çalışıldığı, değer yargılarına önem verilmeye başlandığı ve bu doğrultuda ciddi çalışmaların yapıldığı görölmektedir.

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sorunlara karşı işçi, işveren, siyasi, askeri ve dini birçok kesimden alabildiğine yoğun tepkiler gelmiş ve ulusal ve uluslar arası düzeyde bazı sosyal politika önlemleri alınmıştır. Çalışma hayatına yönelik alınan sosyal politika önlemleri özellikle II.

* İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi; sedatmurat59@gmail.com

Dünya Savaşından sonra altın çağlarını yaşamıştır. Sanayi toplumundaki sorunların önemli bir kısmına çözüm bulunmasına karşın günümüzde çalışma hayatında yeni yeni sorunlar ortaya çıkmaya devam etmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde görülen bu sorunların çoğunlukla ekonomik nedenlerden daha çok sosyo-psikolojik faktörlere ve çalışma hayatında değerlerin aşınmasından kaynaklanan bireysel tatminsizliğe dayandığı görülmektedir. Bu sorunlar devam ederken, değişmeyen tek şey, küreselleşmenin de etkisi ve yardımıyla kapitalist ve özellikle materyalist anlayışın tüm dünyayı istila etme anlayışıydı.

Çalışma hayatındaki sorunlara çözümler aranırken, kapitalist zihniyet de bir taraftan verimliliği ve kârını nasıl artırabileceği arayışında idi. Bu düşünce doğrultusunda birçok görüş ve düşünce ekolleri ortaya çıkmış ve çalışma hayatında insan davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını incelemeye başlamışlardır. Bu ekoller çalışanların öncelikle maddi yönlerini göz önünde bulundurarak bu yönde önlemler almışlardır. Ücretleri artırmışlar, teşvikli ücret sistemlerini geliştirmişler, kâra ve yönetime katılma gibi önlemler üzerinde durmuşlardır. Zamanla insanın sosyo –psikolojik özelliklerini dikkate almışlar ve çalışanları kurumlarına daha fazla bağlayabilmek ve daha çok verim elde edebilmek için kurum kültürünü geliştirmişler ve nihayet 1950’li yıllardan sonra artan ahlaksızlıklar ve suistimaller sonucunda da “iş ahlakı” üzerinde durma ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Burada özellikle vurgulanması gereken nokta, çalışanlara yönelik tüm bu araştırmaların ve incelemelerin odak noktasını verimliliğin ve dolayısıyla kârların daha fazla artırılması düşüncesidir. Yani, tüm bu düşünce ekollerinde çalışma hayatında değer yargılarının önemi gözden uzak tutulmuş ve insan bir amaç olarak değil, daha çok bir araç olarak kullanılmıştır.

Halbuki, sanayi öncesi geleneksel toplumlarda insana daha çok bir amaç gözüyle bakılmıştır. Bu hususu hem Batı toplumlarındaki loncalarda ve hem de özellikle Osmanlı’da Ahi birliklerinde açık bir şekilde görebilmek mümkündür.

Bu geleneksel kuruluşlar çalışanların değer yargılarına önem vermiş, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmışlar, çatışmacı yerine dayanışmacı bir yapı oluşturmuşlardır. Bunun sonucunda ortaya gerçek bir kurum kültürü ve iş ahlakı sistemi çıkmıştır. Bu durum da çalışma hayatında sosyal adaletin ve dolayısıyla sosyal ve çalışma barışının gerçekleşmesine yol açmıştır.

Sosyal, ekonomik, kültürel, siyasi, ahlaki, dini, askeri vb. önemli rol ve fonksiyonları bulunan Ahi birliklerinin, çalışma hayatında değer yargılarıyla ilgili kuralların tüm toplum tarafından kabul edilmesi ve bunların bir hayat tarzı haline gelmesinde de büyük payları bulunmaktadır. Bu birlikler hem bazı kurallar koymuşlar ve hem de yaşanıp yerleşebilmesi için devamlı hayat boyu eğitim anlayışını sürdürmüşlerdir. Bu doğrultuda başta medreseler, tekkeler, zaviyeler ve kanaat önderleri olmak üzere toplumun birçok kesiminden faydalanmışlardır.

Bu durum da bize, Ahi birliklerinin her yaş ve her sınıftaki insanların eğitildikleri birer kültür ocakları olduklarını ortaya koymaktadır. Bu kültür kurumları, Anadolu Türk toplumunun bir taraftan dini ve ahlaki kurallara bağlılık ruhlarını beslerken, diğer taraftan da toplum hayatını düzenleyen kurallara bu insanların nasıl uyacaklarını hem öğretmiş, hem de göstermiş oluyordular. Böylece, toplum halinde yaşayan insanlar birbirleriyle aralarındaki uyumu nasıl sağlayacaklarını, huzur ve sükûn içinde nasıl yaşayacaklarını da görmüş oluyordular. İslam medeniyetinde insani değerlerin Anadolu'daki temsilcileri olarak tarih sahnesinde üzerlerine düşen rolü başarı ile sürdürüp, hem çağdaşlarına, hem de daha sonraki asırlarda gelen insanlara örneklik etmiş olan Ahilerin oluşturdukları sosyal ve kültürel yapılanma ile ortaya çıkan bu kuruluşların, tarihteki önemli rolünü tekrarlayıp durmak bizim için bir övünme vesilesi olmamalıdır. Geri kalmışlığımızın sebebini, nasıl geçmiş tarihimize yüklemek doğru değilse, geçmişimizdeki mükemmel örneklerle sadece övünmekle yetinmek de ilerleyebilmemiz ve başarılı olabilmemiz için yeterli değildir. Tarihimizde vardı diyerek, bugün iş ahlâkımızı sorgulayamıyorsak, tarihimizdeki değerlerin kıymetini bilmiyoruz demektir. Tarihimizi öğrenmek ve gelecek nesillere de öğretmek bunun için gereklidir.

Günümüzde çalışma hayatında değer yargılarına yönelik bazı çalışmalar yapılırken ve bu doğrultuda bazı kural ve ilkeler oluşturulurken, bu değer yargılarının toplumsal değer yargılarından bağımsız olamayacağı ve değer yargılarıyla ilgili bu kural ve ilkelerin sadece yazılı birer metin halinde sergilenmesinden daha çok bunların toplum ve çalışanlarla çalıştıranlar yani işçi ve işverenler tarafından içselleştirilmesi yani gönüllere indirilmesi unutulmamalıdır. Çalışma hayatında insanı üretim sürecinin basit bir parçası olarak gören klasik anlayış günümüzde önemli değişikliklere uğramış ve insanın değer

yargılarının olduğu, buna bağlı olarak da tutum ve davranışlarının bu değer yargılarından etkilendiği artık tartışılmaz bir gerçek olarak ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz, bu değişimde işletme literatüründe artık insanın şirketler açısından özellikle en önemli rekabetçi avantaj olarak görülmesiyle birlikte artan ilgi ve araştırmaların da rolü büyüktür. İnsanın basitçe üretim sürecinin herhangi bir parçası olmadığı düşüncesinin ilk ortaya çıkışı yaygın bir görüşe göre Hawthorne deneyleri ile olmuştur.

İnsanın en önemli rekabetçi avantaj olarak görülmeye başlanması değer yargılarının çalışma yaşamında ve özellikle verimlilikte büyük bir etkisi olduğu görüşünün benimsenmesine de yol açmıştır. Özellikle, Hofstede'in yayınlandığı tarihte (1980) çok ses getiren, olumlu ve olumsuz olarak çokça eleştirilen araştırması da insanın çalışma hayatında, değer yargılarının bir bütünü olarak tanımlanabilecek 'kültür'ün etkisinin büyük bir rolü olduğunu göstermektedir. Hofstede'in ortaya koyduğu temel düşünce, çalışanların ait oldukları kültürden etkilendikleri ve bu etkilenmenin çalışma yaşamındaki davranış kalıplarının belirlenmesinde rol oynadığıdır.

Geleneksel değerlerin yerini yeni değerlerin almasıyla birlikte, emek piyasalarının esnekleştiği görülmektedir. Bununla birlikte, yapılan araştırmalar, cinsiyetler esas alındığında her iki cinsin de değer yargılarında karşı cinse ait olduğunu düşündüğü işleri yapma konusunda isteksiz olduğu ve özellikle erkek çalışanların, kadınlara ait olduğunu düşündükleri işleri yapmak konusundaki istekleri ön planda olmaktadır. Cinsiyete bağlı ayrıma bağlı eşitsizlik, toplum açısından kaçınılmaz değildir. Örneğin, Sovyetler Birliği'nin 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" kabullenmekte gönülsüz davranmışlardır.

Ancak, ABD'de cinsiyete bağlı 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. Bu örnekte de bahsedildiği üzere, toplumdaki işbölümünün kökeninde

inançlar ve değer yargıları, kısaca kültürel unsurlar yer almaktadır. Burada amacı açık bir biçimde bireylerin ve toplumun değer yargılarının etkilenmeye çalışıldığı görülmektedir. Çalışma yaşamına ilişkin bazı örneklerde de, değer yargılarının çalışanların verimliliğini arttırmak amacıyla açık bir biçimde ve bilinçli olarak kullanıldığı ve bu uygulamanın da başarılı olduğu görülmektedir. Örneğin, Japon çalışanlarının sahip oldukları, ya da en azından sahip olmaları gereken manevi değerler yukarıdaki sözlerle uyum içinde şu şekilde sıralanmaktadır: Sanayi yoluyla millete hizmet, doğruluk, uyum ve işbirliği, iyileştirme çabası, nezaket ve tevazu, intibak ve benzeşme, şükran. Yine, 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 getirse 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. 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) 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. Değerler açısından işçi işveren ilişkilerinin ele alındığı bu çalışmada; öncelikle değerler açısından çok önemli örneklerle sahip olan ve uzun asırlar Osmanlı toplumuna damgasını vuran Ahi birlikleri geniş bir şekilde ele alınıp incelenecektir. Daha sonra sanayi toplumunda ortaya çıkan sorunlar, bu sorunlara gösterilen tepkiler, bu tepkiler sonucunda alınan önlemler ve bu arada özellikle XIX. yüzyılın başlarından itibaren insana ve özellikle de çalışanlara bakış açılarıyla ilgili klasik ve neoklasik yaklaşımlar üzerinde durulacaktır. Çalışmanın son kısmında ise sanayi sonrası toplumlarda değer yargıları açısından ortaya çıkan yaklaşımlardan kurum kültürü ve iş ahlakı gibi iki önemli konu üzerinde durulacaktır. A. Geleneksel İlişkilerin Hüküm Sürdüğü Sanayi Öncesi Toplumlarında Çalışma Hayatında Değer Yargıları Çok uzun bir geçmişi bulunan sanayi devrimi öncesinde çalışma hayatındaki değer yargılarının anlaşılabilmesi için özellikle iki kurumun yapısının iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu iki kurumdan birisi Bizans toplumundaki Loncalar, diğeri ise Osmanlı toplumundaki Ahi birlikleridir.

Ahiliğin, Bizans loncalarının bir devamı olduğunu iddia edenler bulunmakla birlikte, bu iddiaya bütünüyle katılmak mümkün değildir. Ancak, gaye ve mahiyet itibariyle örtüşmelerinden dolayı, Ahiliğin Bizans loncalarından etkilerdiği kabul edilebilir. Ancak, Ahilik kurumuyla Bizans Loncaları arasında belirgin bazı farklılıklar da bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- » Bizans loncaları devlet tarafından bazı kamu görevlerini yerine getirmek üzere kurulmuş meslek kurumları iken, Ahi birlikleri, devlet otoritesinin dışında kurulup gelişmiştir. Ancak, bu birlikler bugün kamu görevi olarak kabul edilen bu işleri bir zorunluluktan değil, kendi toplum anlayışları gereği yapmışlardır.
- » Ahi birliklerinde kamu otoritesinin müdahalesi XV. yüzyıldan itibaren görülmekle birlikte, Bizans loncalarında kurulduklarından beri kent yöneticileri, krala ve diğer kent yöneticilerine karşı loncaları kullanmışlar ve özellikle kamu otoritesinin kamu müdahalesi daha çok aşırı fiyat artışlarının önüne geçmek ve tüketiciyi korumak için olmuştur.
- » Bizans loncaları, devletin sıkı denetim ve gözetimi altında çalışırken, Ahi birliklerinde doğrudan bir devlet denetimi yoktur. Ancak, zamanla bu ilkenin delindiği görülmektedir.

- » Bizans loncaları, yalnız tüccar ve sanatkarları üye olarak kabul ederlerken, Ahi birliklerine Ahilik ilkelerini kabul eden ve işi olan herkes üye olabilirdi.
- » Bizans loncalarının uyması için konulacak kurallar siyasi otorite tarafından tespit edilirdi. Ahi birliklerinde ise bu kurallar Ahilik kurallarından çıkartılarak kurum yöneticilerince konulurdu.
- » Bizans loncalarının kast (aşımazlık niteliği olan sınıf) yapısı taşımalarına ve kan grupları haline dönüşmelerine karşılık, Ahi birlikleri hiçbir zaman kan grupları haline dönüşmemiş ve böylesi birlikler içinde genellikle karşılaşılan kastlaşma eğilimine karşı çıkmışlardır.
- » Bizans loncaları, mensupları dışındaki kesimlere kapılarını kapalı tutarlarken, Ahi birliklerine devam edenler arasında hocalar, öğretmenler, kadılar, hatipler, vaizler gibi toplumun her kesiminden kişiler bulunuyordu. Bu anlamıyla Ahi birlikleri günümüz ifadesiyle “açık sistem” bir yapı arz ederlerken, Bizans loncaları “kapalı” bir görüntü sergiliyorlardı.

Bizans loncaları ile Ahi birliklerindeki bu farklılıklara rağmen bazı benzerlikler de bulunmaktadır. Bu benzerlikleri de aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- » Bu kuruluşlar içinde doğdukları ve buldukları çağa ilişkin üretim tekniklerini kullanmışlar ve bu tekniklerle çalışmışlardır. Bu üretim şekli “el işi üretim” şeklindedir.
- » Her iki kuruluşun ortaya çıkış amacı üyelerini rekabete, fakirliğe, darlığa ve yabancılara karşı korumak olmuştur. Bu yabancılar, Anadolu’da Türk ve Müslüman olmayan esnaf ve sanatkarlar, Bizans loncalarında ise kent dışındaki kırsal kesimde veya diğer kentlerde yaşayan esnaf ve sanatkarlardır.
- » Her iki kuruluşta üretilen mal ya da eşyanın nitelikleri ve miktarı önceden bellidir. Lonca, esnaf ve sanatkar bu sınırlar içerisinde faaliyette bulunabilmektedir. Önceden belirlenen bu niteliklerin dışında üretilecek veya satılacak mal ya da eşyaya izin verilmemektedir.
- » Her iki kuruluşta da fiyatlar önceden belirlenmekte ve bu kuruluşlar satışlarını ancak bu değerler üzerinden yapabilmektedirler.
- » Hem Bizans loncalarında hem de Ahi birliklerinde her ustanın

çalıştıracağı çirak sayısı lonca veya birlik tarafından belirlenmekte olup, bu sınırın dışına çıkılamamaktadır. Her ikisinde de zaman içinde bu kuraldan bazı sapmalar olmuştur. Usta olmak için gerekli nitelikleri kazanmış olan fakat, dükkan sayısının sınırlanmış olması nedeniyle veya usta sayısının fazla artışını önlemek amacıyla, ara kademe olarak her iki sistemde de çalışanlar için kalfalık statüsü oluşturulmuştur. Böylece, kalfalar bir tür işverenin emrinde çalışan vasıflı işçiler konumunda kalmışlardır.

- » Bu iki kuruluşta da herkesin usta olmaması da benzer olan taraflardan biridir. Usta olmak bir dizi kademenin kat edilmesine ve izne bağlanmıştır.
- » Her ikisinde de seçim usulü vardır. Yönetimin ve statülerin oluşturulmasında seçim, her iki kuruluşta da başvuru demokratik bir yoldur.
- » Her ikisi de zamanın en önemli ve etkin sosyal güvenlik kurumları olmuşlar, üyelerinin her türlü ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmışlar, üyelerinin ölümü durumunda geride kalanlarına bakmışlar ve günümüzün sosyal güvenlik kurumlarının yaptıkları bir dizi işlemleri uygulamışlardır.

Bizans loncaları ile Ahi birlikleri arasındaki bu benzerlik ve farklılıkları ortaya koyduktan sonra, burada Ahi birliklerinin sosyal ve çalışma hayatında oynadıkları roller ve sahip oldukları değer yargıları üzerinde durulacak ve günümüz dünyası çalışma hayatıyla ilgili olarak kısa bir karşılaştırması yapılacaktır. Üçüncü bin yıla girdiğimiz bugünlerde, bilgi çağındaki tüm gelişmelere, gerek ulusal gerekse uluslar arası alanlarda meydana getirilen anlaşmalara ve yasal düzenlemelere karşın hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında temel insani değerlerin gerilemekte ve hatta yok olmakta olduğu ve dünyamızın yaşanılmaz hale geldiği görülmektedir.

Günümüz dünyasında bir taraftan bireysel, toplumsal ve uluslar arası çatışma ve cinayetler artmakta diğer yandan da devletler ve toplumlar tehdit ve korkularla diken üstünde tutulmakta, gerek toplumsal gerekse çalışma hayatında gelecek korkusu oluşturulmaktadır. Maalesef sosyal veriler, ülkemizde de sosyal ve çalışma hayatımızın arzu edilen düzeyde olmadığını ortaya koymakta, güven duygusunun temelinden sarsıldığını, hırsızlık ve yolsuzluğun zirveye ulaştığını, ahlâksal ve kültürel değerlerin dejenere edildiğini göstermektedir. Gerek dünya

genelinde gerekse ülkemizde gözlemlenen olumsuzluklar, asırlarca önce kurulmuş ve asırlarca çalışma hayatında ortaya çıkan ve çıkabilecek sorunlara çözüm üretmiş olan Ahilik kurumunu karşımıza çıkarmaktadır.

Günümüzde modern dünyanın ve özellikle de kapitalizmin ortaya çıkardığı sorunlarla baş edebilmek için oluşturulan sosyal politika önlemlerine baktığımızda, bu önlemlerin büyük ölçüde Ahilik kurumu tarafından yerine getirildiği görülecektir. Geçmişte ecdadımız tarafından yerine getirilen ve günümüzün modern sosyal politika hedeflerini; sosyal gelişme, sosyal adalet, sosyal barış, sosyal denge ve sosyal bütünleşme hedefleri şeklinde beş madde halinde sıralamamız mümkündür.

Ancak, Ahilik kurumu ile günümüz çalışma hayatı karşılaştırılırken, her dönemin kurum ve kuruluşlarının nitelik ve nicelik yapısının kendi şartları içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek gerekmektedir. Bu nedenle, sağlıklı bir sonuca ulaşabilmek için, her olguyu kendi şartları içerisinde değerlendirmek gerekir. Diğer yandan kurum ve kuruluşlar karşılaştırılırken, bunların yapı, organizasyon ve faaliyetlerinden daha çok zaman ve mekan üstü olan ahlak ve davranış kalıpları, hak, hukuk, adalet ve insanlar arası ilişkiler gibi sosyal niteliklerinin göz önünde bulundurulması daha mantıklı olup daha sağlıklı sonuçlar verir.

Ahilik kurumunun görev ve fonksiyonlarına baktığımızda; bunların dini, ahlaki, sosyal, kültürel ve ekonomik alanlardan askeri ve ülke savunması, işçi işveren ilişkileri, uluslar arası ilişkiler, tüketici hakları, ülke tanıtımı ve turizme kadar çok yönlü ve çok boyutlu komplike bir yapı ortaya koyduğu görülecektir. Günümüzde ise bunların her biri başlı başına bir kurum haline gelmiş olup, bugün Ahilik, ihtiyaçlara cevap verebilecek bir durumda değildir. Ancak bu durum, söz konusu kurumun günümüze verecek hiçbir şeyi olmadığı anlamına gelmez. Aksine, Anadolu Türk toplumunun bünyesinde varlık ve etkisini yüzlerce yıl koruyan ve günümüzde dahi etkisini hissettiren ve hâlâ yerine daha iyisi konulamayan Ahilik kurumunun; insanı yalnızca ekonomik bir varlık olarak gören çağdaş sistemlerin uygulandığı günümüze verebilecek çok şeyi bulunduğu söylenebilir.

Ancak bunları ifade etmek, Ahiliğin yeniden ve aynı şekilde canlandırılması anlamına gelmez ve günümüz şartlarında bunun

mümkün olmadığını da belirtmek gerekir. Burada yapılacak şey, tarihi, geleneksel ve kültürel ortak bağlardan dolayı sistemin çalışma biçimi ve felsefesinden günümüzde ne şekilde istifade edilebileceğini, bunlardan hareketle ne gibi modeller üretilebileceğini tespit etmek ve benzer problemlerin çözümünde faydalanmaktır; nitekim, esas itibarıyla her zamanın kendine özgü şartları bulunmaktadır. Fakat, ahlakın ve toplumun esas alındığı o dönemin çalışma şartlarının, ahlaksal normların dikkate alınmadığı birey merkezli bir toplumsal yapının ön plana çıktığı günümüzde uygulama şansı bulamayacağı ortada olmakla birlikte, teorik düzlemde bazı karşılaştırmalar yapılabilmesi için Ahilik kurumunun toplumsal ve çalışma hayatında sahip olduğu belli başlı özelliklerinin ortaya konulması gerekmektedir.

1. Sosyal Gelişme Açısından Karşılaştırma

Günümüzde modern sosyal politikanın ana hedeflerinden birisi sosyal gelişmenin gerçekleştirilmesidir. Bu hedefin amacı; toplumun bir bütün olarak yararlandığı sosyal hizmet ve imkanların düzeyini yükselterek bunların yaygınlaşmasını sağlamaktır. Sosyal gelişme, sosyal hayatın tüm alanlarında ve kesimlerinde kendini gösterir. Sosyal gelişme açısından Ahi birliklerinin almış olduğu ve gerçekleştirmiş olduğu önlemlerin günümüze göre çok daha ileri bir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu önlemler aşağıda kısa bir şekilde sıralanmaktadır.

a. Standartizasyon ve Kalite Kontrol (Pabucun Dama Atılması)

Günümüzde tüm uğraşlara, pek çok kanun ve kurum oluşturulmasına karşın kalite kontrol ve standartizasyon sistemi henüz tam olarak sağlanabilmiş değildir. Halbuki Ahi birlikleri bu işi, hemen hemen hiçbir emek ve para harcamaksızın kendi yapılaşmaları içerisinde çözümlenmişlerdir.

Her Ahi, nitelik ve nicelik olarak kaliteli mal üretmek durumundaydı, aksi takdirde Ahilik kurumu ile ilişkisi kesilirdi. Ahilik ahlakının bir gereği olarak ortaya konulan ürün, sanatkâr için ekonomik değerinin ötesinde bir anlam taşımaktaydı. Bu anlayışa göre sanatkâr, işine kendi ruhunu yansıttığından üretimde rekabet, fazla üretimde değil, mükemmellikte aranırdı. O nedenle, hiçbir sanatkâr bozuk, kalitesiz mal üretip satmazdı. Ancak, bununla yetinilmeyip kendi içlerinde kurdukları denetim ağıyla bu tür şeylere tevessül edenleri meslekten ihraç etme de dahil değişik

şekillerde cezalandırılırdı. Kalitenin korunması, standardizasyonun sağlanması, sağlıklı ve dayanıklı mal üretimi gibi günümüzde varılması amaçlanan hedefler, Ahilik kurumu tarafından XIII. yüzyılda Anadolu Türkleri arasında gerçekleştirilmiştir. O dönemde kalite, serbest rekabet çarklarına ezdirilmemiş, hiç değilse buna sebebiyet verecek şartlar ortadan kaldırılmıştır. Bu bağlamda kullanıma uygunluk ilkesini ilk defa pratik hayata geçiren Ahilik olmuştur.

b. Gençlerin Eğitilmesi, Kötü Alışkanlıklardan Korunması ve Sosyal Hayata Uyumları

Ahiler bir taraftan çıraklarını iş başında eğitip, kalfa ve ustaların çalışma yöntemleriyle ilgili olarak bazı kurallar koyarlarken, diğer taraftan da bunların zaviyelerde manevi eğitimden geçmelerini sağlardı. Bu sayede ruh ve beden bütünlüğünü bir arada gerçekleştirmeye çalışırlardı. Ahi zaviyeleri özellikle mesleğe ilk başlayanlar için usta-çırak ilişkisinin devamını sağlayan; gençlere toplum içerisinde nasıl davranılması gerektiğini öğreten birer eğitim-öğretim kurumu; halkın ve esnafın eğlence ihtiyaçlarının, kötü yollara gidip kötü alışkanlıklar edinmeksizin karşılanması hizmetini gören bir merkez; aynı zamanda birer misafirhane olup yolcuların ağırlandığını üstlenmesinden dolayı şehirler ve hatta ülkeler arası ticari, sınıai birçok bağlantının sağlandığı bir buluşma noktasıdır. Bu sayede, buralara devam edenler, özellikle de gençler içtimai hayatta nasıl davranmaları gerektiğini öğrenmek suretiyle sosyal yaşama uyum sağlamaktadırlar.

Toplumsal ve mesleki dayanışmanın en güzel örneklerinin sergilendiği bu kurumlarda; insanlar birbirlerinin, ekonominin, ticaret ve sanatın durumundan ve yeni gelişmelerden haberdar olmakta; fikir alışverişinde bulunarak aktarılan tecrübelerden yararlanmaktadırlar.

c. Usta-Çırak İlişkisi, Eğitimle, Görerek ve Tecrübe Ederek Öğrenme

Bugün ülkemizde meslek lisesi öğrencilerinin okullarındaki teorik eğitimin yanı sıra görerek ve deneyerek öğrenme imkanlarını gerçekleştirebilmek için haftanın belli günlerinde işletmelere devam etme zorunluluğu getirilmesine karşın, bu sistemin istenilen başarıyı ve nitelikli ara insan gücünü sağlayabildiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Buradaki sorun sadece teknik alanda değil, ahlak ve davranışlarda da yaşanmaktadır.

Çünkü, gençler bu okullarda yeterli teknik eğitimin yanı sıra, usta-çırak sistemiyle hedeflenen ahlak ve davranış kalıplarını da alamamaktadırlar. Ahiliğin geliştirdiği sistemde ise, ustalarla çıraklar arasındaki ilişki adeta bir baba-oğul ilişkisi gibi sevgi ve saygı esasına dayalıdır. Bu eğitim, sosyal ilişkilere de haliyle yansımaktadır. Üstelik, usta-çırak sisteminde esnaf ve sanatkar tam anlamıyla çekirdekten yetişmekte, mesleğinin bütün inceliklerini usta ellerin gözetiminde uygulamalı bir şekilde öğrenmektedir. Bu da, günümüzdekilerin aksine bilgili ve mahir sanatkarların yetişmesini sağlardı. Bunun da üstüne, zaviyelerde meslek içerisinde uymaları gereken kural ve kaidelerle birlikte din, dil, coğrafya, tarih ve benzeri konularda da bilgilendirilirdi.

d. Stres-Sağlık-Ekonomi-İş Hayatı

Modern çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri de hiç kuşkusuz işyerindeki monotonlaşma, yabancılaşma ve gittikçe artan stresli ortamdır. Bundan dolayı günümüzde özellikle ileri derecede gelişmiş ekonomilerde çalışmanın insanileştirilmesi konusu sıkça tartışılmaktadır. Çalışma şartları ile insanlar arasındaki ilişkilere çok dikkat eden ve bunu belirli kaide ve kurallara ve birtakım yaptırımlara bağlayan Ahiliğin, bu konuda da çağdaş, ekonomik ve sosyal hayata verecek çok şeyi vardır.

Üretimi ihtiyacın bir fonksiyonu olarak düşünen ve onu ihtiyaca göre ayarlamış olan Ahilikte işçi-işveren ayrımı olmadığı, ahlaksal boyutu da bulunan ilişkiler dayanışma amaçlı olduğu için iş yerleri ast-üst münasebetlerinde belli bir hiyerarşi aranmasına rağmen yapıcı, eğitici, öğretici ve sevdirci bir niteliğe sahipti. Asla çatışmanın yaşanmadığı iş yerlerine huzur ve sıcak ilişkiler hakimdi. Usta-kalfa-çırak-yamaklar arasında, baba-oğul, abi-kardeş ilişkisi geçerli olduğundan, oluşan sıcak ve samimi iş ortamı iş verimini artırmaktaydı. Diğer taraftan Ahilikteki ahlak ve ekonomi anlayışı sanatkarların işleri ile bütünleşmelerini sağlayarak işin zevk olduğu çalışma şartlarını meydana getirmekte, bunun sonucu olarak üretilen eşya sanatkar için ekonomik değerinin üzerinde bir anlam taşımaktaydı.

e. Ehliyet, İşçi Devri Problemi

Ahilik kurumu; -günümüzde dahi tam olarak oturtulamamış olan-ustalık beratı bulunmayanlara işyeri açtırmamak suretiyle, işyeri

sahibinin işi bilmemesinden kaynaklanan emek ve sermaye kaybının önüne geçtiği gibi, işini sağlam yapmamasından dolayı topluma vereceği zararları da daha en başından önlemiş oluyordu. Ahi birliklerinde iş bölümü ekonomik olduğu kadar bir ahlak problemi olarak da ele alınmıştır. Sık sık iş değiştirenlerin Ahi olabilecek ruh disiplinine sahip olmadıkları düşünülürdü.

Bir zorunluluk bulunmadıkça iş ve meslek değiştirmemenin esas olduğu Ahilikte, herhangi bir nedenle işini bırakıp giden bir usta geri dönecek olduğunda, bir süre kalfa gibi çalıştırılmak suretiyle, –çağdaş işletmecilikte önemli bir yer tutan- işçi devri sorunu önemli oranda çözüme kavuşturulmuştu.

f. İşyeri ve İnsan Planlaması

Günümüzde teknolojik alandaki gelişme ve imkanların yanı sıra tüm uğraşlara karşın iş ve insan gücü planlamasında arzu edilen bir düzeye gelinebilmiştir. Bu nedenle kaynaklar israf edilmekte, emek arz ve talebindeki büyük dengesizlikten dolayı işsizlik çığ gibi büyümektedir. Halbuki Ahilikte böyle bir yapı görülmemektedir. Kaynakların israfını önlemek için getirilen iş ve işyeri planlaması Ahilikte uygulamaya aktarılmış temel ilkelerdendir. Ancak Ahilikteki organizasyon ve planlamanın, günümüzün karmaşık ekonomik ve ticari hayatında geçerli işletmecilik ve işlemlerin her aşamasını ve ayrıntısını aynıyla içerdiği elbette ki iddia edilemez. Bununla birlikte, her organizasyonda bulunması gereken temel mantık ve faaliyetlere sahip olduğu kuşku götürmeyen Ahiliğin bu yöndeki uygulamalarından yararlanılabilir.

Ahilikte dükkan açma ve çırak çalıştırmanın belli kuralları bulunmakta idi. Ahilikte her usta dükkan açma hakkına sahip değildi; çoğu esnaf kolunda dükkan ve tezgahların sayısı sabit tutulurdu. Bu sayede Ahi birlikleri, gerek esnaf ve sanatkarları, gerekse de esnaf enflasyonunu önlemek suretiyle niteliksiz ve kalitesiz üretimi en başından ve kolayca denetim altına alma imkanını buluyordu. Bunun sonucu olarak da, yerli esnaf ve sanatkarların yabancı esnaf ve sanatkarlarla rekabet edebilmeleri sağlanmış oluyordu. Ustaların dükkan açabilmesinin kefalete bağlandığı Ahi birliklerinde yeni dükkan ve tezgah açılmasına, ancak ihtiyaç duyulan ve boşluk bulunan iş ve meslek kollarında izin veriliyordu. Yeni dükkan açılmasına ihtiyaç bulunup bulunmadığına esnaf ve sanatkarlar ortaklaşa karar verirdi.

Dükkan ve atölyelerin Birlik içerisindeki sayısı değişmediği gibi, her dükkanda da yalnızca bir usta bulunurdu. Çırağıyla kalfasıyla diğer tüm çalışanlar işçi durumundaydı. Ustalığa geçmek için meslekte uzun süre çalıştıktan sonra ustaların huzurunda ciddi bir sınavdan geçmek gerekiyordu. Ayrıca meslek değiştirilmesinin önlenmesi, emek arz ve talebinin dengeye gelmesini sağlamış, işsizliği ve insan gücü israfını önlemiştir.

g. İş Ahlakı ve Disiplin

Sanayi toplumları uzun yıllar sadece verimlilik ve kâr peşinde koşmuşlar, çalışma ve sosyal hayatta ahlak ve dinin önemini göz ardı etmişlerdir. Ancak gerek işyerinde artan huzursuzluklar ve işin savsaklanması gerekse toplumsal hayatta ortaya çıkan yolsuzluk, rüşvet, hırsızlık, kayırmacılık, çetecilik, kapkaççılık vb. konular iş ahlakının önemini ön plana çıkarmış ve başta ABD olmak üzere diğer gelişmiş Batılı ülkelerde 1950'lerden itibaren bu alanda önemli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Ancak bu alanda yapılan çalışmaların arka planında yatan asıl düşüncenin odak noktasında verimliliğin ve dolayısıyla kârların artırılmasının olduğunu özellikle belirtmek gerekmektedir. Yani iş ahlakıyla ilgili yapılan çalışmalarda insan bir amaç olarak değil, daha çok bir araç olarak kullanılmıştır.

Halbuki, sanayi öncesi geleneksel toplumlarda insana daha çok bir amaç gözüyle bakılmıştır. Bu hususu hem Batı toplumlarındaki loncalarda ve hem de özellikle Osmanlı'da Ahi birliklerinde açık bir şekilde görebilmek mümkündür.

Bu geleneksel kuruluşlar hem iyi bir kurum kültürü ve hem de gerçek anlamda iyi bir iş ahlakı sistemi oluşturmuşlar, sosyal adaleti ve dolayısıyla sosyal ve çalışma barışını birlikte gerçekleştirmişlerdir. Genel ve iş ahlakıyla ilgili kuralların tüm toplum tarafından kabul edilmesi ve bunların bir hayat tarzı haline gelmesiyle ilgili olarak tarihimizde çok güzel örnekler bulunmaktadır. Bunun en güzel örneklerini de "Ahi birlikleri" vermiştir. Genel olarak ahlak, özel olarak da iş ahlakı bulunmadan hiçbir şeyin yoluna girmeyeceğine inanan Ahiler işlerini son derece ciddiye alır, çalışmayı adeta ibadet telakki ederlerdi. Bu doğrultuda bu birlikler hem bazı kurallar koymuşlar ve hem de yaşanıp yerleşebilmesi için devamlı "hayat boyu eğitim" anlayışını sürdürmüşlerdir. Bu doğrultuda başta medreseler, tekkeler, zaviyeler ve kanaat önderleri olmak üzere toplumun birçok kesiminden faydalanmışlardır.

Ahi birliklerinde meslek ahlakı her şeyin üstünde olup, oto-kontrol sistemi mükemmel bir biçimde çalışmaktaydı. Çıracak, kalfa ve ustalar arasında baba-evlat bağı bulunmakta, saygı ve sevgiye dayalı ilişkiler ahlaksal ve mesleki temeller üzerine bina edilmekteydi. Her "ahi"nin bir "usta"ya bağlanması, sanatının ananevi pirleri hakkında bilgi sahibi olarak tutum ve hareketlerinde onları kendisine örnek alması esastı. Ahilerin, evvel emirde birer ahlâk abidesi olan pirlerine gönülden ve manen bağlı bulunmaları, işlerinde meydana gelecek en küçük bir kusur yüzünden pirin sevgi ve himmetini yitireceği anlayışını hakim kılmıştı. Ahi birlikleri, bütün kademeleri birbirine raptedilmiş, dışa kapalı, disiplinli topluluklar olduğundan, burada gelişen sanat da kendilerine mahsus bir "hikmet" şeklinde aşama göstermekte ve bu sır nesilden nesile intikal etmekte; bundan dolayı da sanat, bir ustadan öğrenilmekteydi.

Bu durum bize, Ahi birliklerinin her yaş ve her sınıftaki insanların eğitildikleri birer kültür ocakları olduklarını ortaya koymaktadır. Bu kültür kurumları, Anadolu Türk toplumunun ir taraftan dini ve ahlaki kurallara bağlılıklarının ruhlarını beslerken, diğer taraftan toplum hayatını düzenleyen kurallara bu insanların nasıl uyacaklarını da hem öğretmiş, hem de göstermiş oluyordular. Böylece, toplum halinde yaşayan insanların birbiri aralarındaki uyumu nasıl sağlayacaklarını, huzur ve sükûn içinde nasıl yaşayacaklarını da görmüş oluyordular. Günümüzde iş ahlakıyla ilgili çalışmalar yapılır ve bu doğrultuda bazı kural ve ilkeler oluşturulurken, iş ahlakının toplumsal genel ahlaktan bağımsız olamayacağı ve iş ahlakıyla ilgili bu kural ve ilkelerin sadece yazılı birer metin halinde sergilenmesinden çok bunların toplum ve çalışanlarla, çalıştıranlar yani işçi ve işverenler tarafından içselleştirilmesi yani gönüllere indirilmesi unutulmamalıdır.

h. İşgücü Hareketliliği ve Uzmanlaşma

Ahi birliklerinde işbölümüne önem verilirdi. Birlik mensupları yeteneklerine uygun bir işte çalışırlar, ikinci bir iş peşinde koşmazlardı. Görüldüğü gibi, Ahilikte tek bir sanat veya işle uğraşmak esas olduğundan, esnaf ve sanatkârların iş ve işyeri değiştirmesi adeta imkansız bir hale getirilmişti. Ahi birliklerinde iş bölümü ekonomik olduğu kadar bir ahlak problemi olarak ta ele alınmıştır. Sık sık iş değiştirenlerin Ahi olabilecek ruh disiplinine sahip olmadıkları düşünülürdü.

Çağımız ise tam aksine alınıp satılabilen bir meta haline getirilen işgücünden en üst derecede yararlanabilmek için serbestçe dolaşılabilen, işçilerin daha iyi imkanlar sunar bir iş bulduklarında işten ayrılmalarına, buna karşılık işverenlerin de daha iyi ve ucuz işçi bulmaları halinde elemanlarını işten çıkarmalarına imkan tanıyan bir yapılaşma içerisindedir. İşverenleri sürekli daha iyi eleman bulma kaygısına iterken, çalışanları da her an işten çıkarılma endişesi içerisinde bulunduran ve iş güvencesini tehlikeye sokan bu yapının Ahilikte yeri yoktur. Yukarıda sözü geçen anlayışa sahip çağdaş uygulamanın iş verimliliğini artıracığı iddiasını tutarlı kabul etmek zor görünmektedir. Üretim; işçi ve işverenlerin, önemli bir kısmı karşılıklı mücadele ve rekabette tüketilen enerjileriyle yapıldığı çatışmacı toplumların verimli olması nasıl düşünülebilir?

Öte yandan Ahiliğin ilkeleri, uzmanlaşmayı da beraberinde getiren, hatta zorunlu kılan bir yapılaşma ortaya çıkarmıştır. Bu sayede, yetenek dışı bir iş ya da sanatla uğraşılmaktan kaynaklanacak emek ve zaman kaybı önlenmiş olmaktadır. Ahilikte bir iş veya sanatta uzmanlaşma, hammadeden ürüne kadar tüm aşamaları içermektedir. Ancak, bunların hepsi tek bir atölyede değil, farklı ustalıklar gerektiren farklı atölyelerde yapılmaktadır. Böylece de, bir yandan her usta kendi sahasında uzmanlaşırken, diğer yandan da birbirine bağımlı ve birbirini bütünleyen bir atölyeler zinciri ortaya çıkmaktadır. Zincirde oluşacak bir kopukluk, sistemin tümünü etkileyeceği için, bu yapılanma esnaf ve sanatkarların birbirlerinin sıkıntılarına ister-istemez ortak olmalarını ve esnaf grupları arasında, belirlenmiş şartlara uyulduğu sürece devam edecek anlaşmalar yapılmasını gerektirmekteydi. Ahilikte esnaf ve sanatkarlar yalnızca kişisel başarı ve kurallara uyma kaygısıyla hareket etmemekte, içerisinde yer aldığı sistemde kalitesiz üretim yapılmaması düşüncesiyle elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırdı.

1. Sermayenin Harekete Geçirilmesi ve Tekelleşmenin Önlenmesi

Ahiler, insanların çalışmalarını, bir işle uğraşmalarını, kendi emekleri ile geçinmelerini ve kimseye muhtaç olmamalarını isterlerdi. Ahilikte temel ilke helal kazanç olup, çalışma ibadet sayılmıştır. Günümüzün, sermayenin yatırımsız para kazanmasına izin veren anlayışına karşılık, Ahilik, emeği koruyup kollayan ve teşvik eden, dolayısıyla da sermayenin atıl kalmasına izin vermeyerek yatırıma dönüşmesini sağlayan bir sistemdir.

Kapitalist toplumların kanayan yaralarından biri de tekelleşmedir. Bu sayede büyük sermaye sahipleri fiyatları, özellikle de hammadde fiyatlarını kontrol altında tutmakta ve bunlarla istedikleri gibi oynamaktadırlar. Güçlüyü korumaya yönelik mevcut sistemler ise bunun önüne geçememektedir. Ahiler, uyguladıkları “tahsis siyaseti” ile işyerlerinin hammadde temininde sıkıntı çekmemelerini sağlamak suretiyle tekelcilik ve karaborsacılık yollarını kapatmış oluyordu. Hammaddenin karaborsacıların eline düşmemesi için de “tahsis” konusuna olabildiğince itina gösteriliyordu. Bu sayede ortalıkta hem karaborsaların, hem de farklı fiyatların oluşması önlenmiş olurdu.

2. Sosyal Adalet Açısından Karşılaştırma

Sosyal adalet, günümüz modern sosyal politikanın olduğu kadar Ahi birliklerinin de en önemli hedefleri arasında bulunmakta idi. Toplumsal işbölümü içinde, “herkese işine ve katkısına bağlı olarak imkan sağlanması” ilkesine dayanan soyut bir sosyal adalete anlayışının, somut bir içerik kazanabilmesi, her şeyden önce “fırsat eşitliğinin” ya da “fırsat adaletinin” sağlanmasına bağlıdır. Bunun anlamı, aynı kuşak içinde herkese eşit yükselme şansının tanınması, herkesin sosyal yönden daha elverişsiz bir duruma düşmede eşit risklerle karşı karşıya bulunmasıdır.

Sosyal politikanın gelişmesine bağlı olarak ve sanayileşmiş toplumlarda özellikle işçilerin korunması gereğinden hareketle, sosyal adalet hedefine dar kapsamda bakılırken, günümüzde ise geniş kapsamlı sosyal adalet hedefi, toplum içinde yaşayan herkesin, insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyine kavuşturulmasını amaçlamaktadır. Ancak sosyal adalet herkese mutlak eşitliğin sağlanması anlamına da gelmemektedir. Fakat ekonomik eşitsizliklerin toplum hayatını dengesiz ve yaşanamaz duruma sokmasına yol açacak sosyal ve ekonomik engellerin kaldırılmasını ve herkesi nitelikleriyle orantılı konumlara ulaştıracak tüm yolların açık tutulmasını içermektedir. Günümüzde sosyal adaleti sağlayabilmek için başvuru olan adil bir ücret, gelir, istihdam ve sosyal güvenlik politikalarının Ahi birlikleri tarafından da kullanıldıklarını ve yerine getirildiklerini görmekteyiz.

a. Gelir Dağılımı Dengesizliği

Sermayeyi biriktirip yığmamayı, hak etmedikleri şeyi almamayı ve ihtiyaç fazlasını toplumla paylaşmayı ilke haline getiren Ahiler,

günümüzün en önemli sorunlarından olan gelir dağılımı dengesizliğinin ortadan kalkmasında önemli bir rol oynamaktaydılar.

b. Narh, Fiyat Kontrolü

Serbest piyasa ekonomisi adı altında fiyatlarla istenildiği gibi oynanması, temel tüketim maddeleri de dahil ürünlerin fahiş fiyatlarla satılması, kâr yolunda hiçbir had tanınmaması, malın doğrudan tüketiciye ulaştırılması yerine, birkaç elden geçirilerek aracılardan havadan ve haksız kazanç temin etmeleri... bizim gibi geri kalmış ülkelerin karşı karşıya bulunduğu sorunlardandır. Bu ve benzeri sorunların üstesinden Ahiliğin hak ettiği kadar fazlasını almama, fahiş fiyat uygulamama ve narh koyma prensibi sayesinde gelinebilir.

Ahilik kurumu tarafından uygulanan fiyat tespiti ve kontrolü sistemi, tarih içerisinde Osmanlı ticaret hayatında bizzat devlet eliyle tatbik edilen bir politika haline gelmiştir. Ahilikte fiyatlar hiçbir zaman fahiş ve keyfi bir değer olarak görülmemiş, toplumun ekonomik gücü daima göz önünde bulundurularak ürün fiyatları, hem esnaf ve sanatkarın zor duruma düşmemesini sağlayacak, hem de halkın alım gücünü zorlamayacak bir düzeyde tutulmaya çalışılmıştır. Üretime getirilen sınırlamalar emeğin değerini bulmasını sağlarken, uygulanan narh sistemi ve standardizasyon ile tüketicinin korunması amaçlanmıştır.

c. Sosyal Güvenlik

İnsanları fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı koruma altına alan sosyal güvenlik önlemleri modern anlamda ancak II. Dünya Savaşından sonra tüm dünyada yaygınlaşmaya başlarken, bu tür önlemlerin asırlar önce Müslüman toplumlarda ve bu arada Anadolu'da Ahiler arasında çok yaygın bir şekilde uygulandığı görülmüştür. Ancak ne var ki günümüzde birçok ülkede olduğu gibi, ülkemizde de gerçek anlamda bir sosyal güvenlikten söz edebilmek maalesef mümkün değildir. Buna karşılık, Ahilik kurumu, doğum-ölüm, evlenme, hastalık, işsizlik gibi risklere karşı azalarına ya da bunların ailelerine aynı ve nakdi yardımlarda bulunan dayanışma sandıkları kurmuş; köylere varıncaya kadar Anadolu'nun her yanına yayılmıştır. Kurum bu sandıklar aracılığıyla sosyal güvenlik sağlar, üyelerini tefecilerden korur ve hammadde sağlardı.

3. Sosyal Barış Açısından Karşılaştırma

Kapitalist toplumlarındaki serbest piyasa ekonomisi ve fiyatlar sisteminin serbest işleyişi başta işçi ve işverenler olmak üzere toplumda üreticiler, tüketiciler, kiracılar, işsizler, küçük esnaf, tüccarlar, sanayiciler ve çiftçiler gibi birçok kesim ve grup arasında sosyal farklılıklara, sosyal gerginliklere ve bunun sonucunda da çatışmalara neden olabilmektedir. Bu çatışmaların önlenmesinde sosyal politikanın sosyal barış hedefi büyük bir önem taşımaktadır. Ancak alınan tüm önlemlere karşın günümüzde gerek ulusal düzeyde gerekse uluslar arası düzeyde sosyal barışın arzu edilen seviyede tesis edilebildiğini maalesef görememekteyiz.

Halbuki Ahi birliklerinde sosyal barışın gerek çalışma hayatında gerekse tüm toplum katmanlarında büyük ölçüde sağlanmış olduğu görülmektedir. Ahiliğin asıl amacı; dünya ve ahiret dengesini kurarak insanların dünya ve ahiret huzur ve mutluluğuna kavuşmalarını sağlamaktır.

Ahiler çatışmacı değil, dayanışmacı bir ruh yapısına sahiptirler. Toplumun bütün fert ve kurumları arasında iyi ilişkiler kurarak herkesin huzur içinde yaşamasını sağlamak Ahi birliklerinin başta gelen amacıdır. Ahilik, toplumda çeşitli statülerin ortaya çıkmasına taraftardır, fakat güçlünün zayıfı ezmesine veya bir kimsenin haksız kazanç sağlamasına da karşıdır.

a. Çalışma Hakları ve Çalışma İlişkileri

Her ne kadar teoride işçi haklarını korumak gibi iyi amaçlarla kurulmuş olsalar da, zaman zaman işverenin çıkarı doğrultusunda hareket eden, belli grup ve ideolojilerin güdümüne girerek siyasallaşan ve dolayısıyla da işçi haklarını yeteri kadar savunup koruyamayan sendika yoluyla alınabilen haklar, gerek işçiye, gerekse de işverene ve topluma para ve işgücü açısından çok pahalıya mal olmaktadır. Haklar bir dereceye kadar elde edilebilse bile, işverenin hakları gönüllü vermediğine, işçileri sömürmekten başka bir şey düşünmediğine, hakkın ancak zorla alınabileceğine, dolayısıyla güçsüzlerin hak aramaya hakkı olmayıp, arasa bile alamayacağına inanılan bir yapıda, bir iş alanında olması gereken ve iş randımanını artıran güven, sevgi-saygı gibi olmazsa olmaz şartların bulunamayacağı ortadadır.

Oysa ki belirli gruplarla taraftarlarının çıkarlarına hizmet amaçlı bugünkü kuruluşlardan ayrılan Ahilik kurumu, halkın ve toplumun hizmetine adanmış olup, çalışma ilişkilerini en hakkaniyetli ve adil bir şekilde çözüme kavuşturmuş ve bu tür problemlere meydan vermemiştir. İşçinin hakkını alınının teri kurumadan ve tam olarak vermeyi ilke edinen böyle bir yapının, işçinin hakkını vermemek için her şeyi yapan, ancak grev vs. gibi zorlamalarla lütfen kabul etmek durumunda kalan ve işçinin işvereni acımasız ve sömürücü, işverenin ise işçiyi açgözlü ve nankör olarak algıladığı günümüz sistemine tercih edileceği meydandadır.

b. Cezalandırmada Örneklik

Günümüz ceza sistemi ne mağdurun mağduriyetini giderebilmekte, ne de suçluyu topluma kazandırabilmektedir. Mağdurun kayıpları suçludan tahsil edilmemekte, verilen hapis cezası ise devlete ve topluma yük olduğu gibi, suçlunun yeni suçlar işlemesine de engel olamamaktadır. Diğer taraftan, suçluların aileleri ve çoluk-çocukları perişanlığa mahkum edilmektedir. Bu da hem suç ve cezanın bireyselliği prensibini zedelemekte, hem de -adeta mağdurun cezalandırılmasıyla- hukuku ayaklar altına sermektedir. Suç işlemeyi önleyici bir yapılanması olan Ahilik kurumunun, esnaf ve sanatkarların kaide ve kurallara riayet etmelerini sağlamak amacıyla belirlediği cezalar ise, aşağılayıcı ve onur kırıcı olmaktan ziyade, ıslah edici, yapıcı ve eğitici olmasının yanı sıra, başkalarının da ders/ibret almalarını sağlayıcı nitelikte idiler. Kaide ve kurallara aykırı hareket edenlerin cezalandırılmaları, denetimin sağlıklı ve etkili bir biçimde sürdürülebilmesi için şikayet kapıları herkes için sonuna kadar açtı. Buna karşın, problemin adil bir şekilde çözüme kavuşturulması için de, haklarında şikayet bulunan esnaf ve sanatkarlara kendilerini savunma hakkı tanınırdı.

4. Sosyal Denge Açısından Karşılaştırma

Sosyal denge, bir toplumdaki belli başlı kesimlerin geniş ölçüde uyum içinde bulunmasını sağlayan sosyal bütünleşme durumu olarak tanımlanabilir. Sosyal denge, toplumu oluşturan sınıflar, sosyal gruplar, coğrafi bölgeler, kır-kent ve sosyal hizmetlerden yararlanan kesimler arasında kurulması gereken geniş yelpazeli bir dengeyi belirtmektedir. Sosyal denge, toplum kesimleri arasındaki güç, sosyal refah ve hizmet dengesinin kurulmasını içermektedir.

Toplumdaki ekonomik ve sosyal dengesizliklerin azaltılmasına yönelmektedir. Ahiler, sadece kendi aralarında değil aynı zamanda toplumun bütün kesimlerini kuşatacak ve aradaki dengesizlikleri giderecek kural ve kaidelerle buldukları çağ içinde ve hatta günümüze de örnek oluşturabilecek büyük bir sosyal denge örneği ortaya koymuşlardır.

Sosyal dengeyi sağlayabilmek için üretim ve tüketim arasındaki ilişkiyi anlamlı ve dengeli bir şekilde yürütmüşlerdir. Öyleki Ahi birlikleri, üretimi ihtiyacın bir fonksiyonu olarak düşünmüşler ve onu ihtiyaca göre ayarlamışlardır. İhtiyaçların sürekli kamçılanarak tüketimin çoğalmasına ve israfa karşı olan Ahiler, bunu sağlamak gerektiğinde üretim sınırlamalarına gitmişlerdir.

Ahi birlikleri, üretim ve tüketim arasında denge kurarak üretici ile tüketici arasındaki ilişkilerin sosyal huzuru sağlayacak şekilde gelişmesinin devamına çalışmışlardır. Bu amaçla, zaman zaman üretim sınırlamaları getirerek emeğin değerini bulmasını sağlarken, geliştirilen narh sistemi ve standartlaşma ile de tüketicinin korunmasını sağlamışlardır.

Sosyal dengeyi sağlayabilmek için Ahiler, kendi aralarında oto-kontrol sistemi kurmuşlar, içinde yaşadıkları ve uyguladıkları sistemi insan doğasına uygun hale getirmişler, insan gücü kaynağını maksimum düzeyde verimli kullanarak ve iyi bir insan gücü planlamasıyla işsizliği önlemişler, lüks, israf ve gösteriş tüketimini engelleyerek kaynakların çarçur edilmesini önlemişlerdir.

Ahi birliklerinin buldukları dönemde büyük ölçüde gerçekleştirmiş oldukları sosyal dengeyi maalesef günümüzde ne ülkemizin ne de başka ülkelerin istenilen düzeyde sağlayabildiklerini söyleyebilmek mümkün değildir.

a. Oto-Kontrol

Günümüzün çağdaş dünyasında özgürlüğün yanlış anlaşılıp uygulanması ve suçu önleyici önlemlerin başta yeterince alınmamasından dolayı, suç işlenip bittikten sonra cezalandırma yoluna gidilmektedir. Bu da insanlar arasındaki güven ve barışı ortadan kaldırdığı gibi hakların tam olarak sahiplerine verilmesini de sağlayamamaktadır. Ahi birlikleri gerek çalışma gerekse sosyal hayatta kendi aralarında kurmuş oldukları oto-kontrol sistemi ile

daha baştan disiplin ve zaptu raptı sağlanarak daha baştan hem esnaf ve sanatkar ile ülke ekonomisi doğabilecek zararlardan korunmuş, hem de tüketici hakları güvence altına alınmış olmaktadır. Bu oto-kontrol sisteminin bir diğer faydası da, ikinci bir kuruma ihtiyaç bırakmaksızın kendi denetimini sağlaması, böylece de bürokrasiyi ve kurumlar arasında oluşması muhtemel uyumsuzluğu ortadan kaldırması ve ekonominin yükünü hafifletmesidir.

Ahilikte, kuruma girmek isteyen kimse, kendisine kefil olup kuruma tavsiye edecek asli bir üyeye başvurmak zorunda idi. Bunun ardından, genel ahlak ve terbiyesi hakkında -bazen aylarca süren- sıkı ve titiz bir araştırma yapılırdı. Araştırma sonucunda zaviye üyelerinin de oluruyla kuruma kabul edilirdi. Şehir halkının sevmediği, ustasının onay vermediği, yahut en küçük bir şüphe uyandıran kimseler kuruma alınmazdı.

Girişten sonra da yöneticiler tarafından meslek ahlakına uyup uymadıkları sıkı bir şekilde denetlenir; uygunsuz davranışları görülenler cezalandırılırdı. Bu cezaların en ağır olanı ise teşkilattan tard olup bu cezaya, bozuk ya da kalitesiz mal üreten, fahiş fiyat uygulayan, tüketiciyi aldatan esnaf ve sanatkârlar çarptırılırdı. Bu cezaya (pabucu dama atma) çarptırılan esnaf ya da sanatkarın kurumla ilişkisi kesilir, sahip olduğu imtiyazlar elinden alınır, yaptığı yolsuzluk başta meslektaşları olmak üzere, ülkenin bütün esnaf birliklerine bildirilirdi. Pabucu dama atılmak suretiyle itibarının yok edilmesi ve mesleğini sürdürme şansını tamamen ve ebediyen yitirmesi bir esnaf ya da sanatkar için ölümden beterdi.

b. Sistemin İnsan Doğasına Uygunluğu

Fırsat bulduğunda gücü, zayıflara karşı bir silah olarak kullanan çağdaş sistemlere karşın; Ahilik, güçsüz ve zayıfları güçlülere karşı koruyup kollamak ve desteklemek suretiyle hem insanlar arasında maddi-manevi uçurum ve düşmanlıklar oluşmasını önlemekte, hem de toplumsal barışa katkıda bulunmaktadır. Ekonomik ve sosyal faaliyetlerde çalışma şartlarının ve ilişkilerinin en üst insani değerler düzeyinde düzenlenmesi, Ahi birliklerinin en büyük başarılarındanıdır. Ahilerde, usta, kalfa ve çırak statüsünde çalışanlar baba-evlat ilişkisi gibi candan ve manevi bağlarla birbirlerine bağlanmışlardır. Ahlaki ve mesleki kurallara göre düzenlenen bu ilişkiler, yönetim kurullarının denetim ve gözetimi altında devam ettirilirdi. Tüm bunların sonucu olarak aralarında tam bir doğal bir işbirliği oluşturulmuştu.

c. İşsizlik

Sanayi toplumlarının en önemli problemlerinden birisi olana ve halen de çözümlenemeyen işsizlik, hem ekonomik hem de sosyal anlamda yıkıcı bir faktördür.

Ahilik kurumu, insanların çalışmalarına, kendi emekleri ile geçinmelerine ve kimseye muhtaç olmamalarına büyük önem vererek, insanların meslek değiştirmelerini önleyerek emek arz ve talebinin dengeye gelmesini sağlayarak işsizliği ve insan gücü israfını önlemişlerdir.

d. Lüksün, İsfraf ve Tüketimin Körüklenmemesi, Yalnızca Kârın Düşünülp Amaçlanmaması

Günümüzdeki üretim anlayışında en büyük amacı kâr oluşturmakta, bu uğurda her şey meşru görülmemekte, daha fazla kazanmak için insanların zaaflarından yararlanılarak lüks, israf ve tüketim sürekli olarak körüklenmekte, piyasaya her gün yeni yeni ürünler sürülmektedir. Bunlarla ihtiyacın giderilmesi değil, tüketimin artması hedeflenmektedir.

Çağdaş dünyadaki bu duruma karşılık, Ahilikte ise kârdan ziyade hizmetin amaçlandığı ve ihtiyaca göre üretim yapıldığından bu tür olumsuzluklara meydan verilmemektedir. Ahilikçe tatbik edilen fiyat tespiti ve kontrolünde, tüketicinin ekonomik gücü ile esnaf ve sanatkarın ihtiyaçları arasında bir denge gözetilmiştir. Aşırı kâr, müşteriye aldatma, kalitesiz mal üretme ve benzeri şeyler Ahiliğin temel ilkelerine aykırı olduğundan ve meslekten men edilmeye sebebiyet verdiği için aşırı kâr amaçlanmamış, hakim olan kanaatkârlık tüketici istismarını önlemiştir.

Zaten toplumda genel itibarıyla gelecek endişesi taşınmadığından servet biriktirip yığılma düşüncesi gelişmemiş; Ahi kurumunun denetimi altında bulunan esnaf ve sanatkârın da kazanç fazlası, toplumsal dayanışma ve yardımlaşma fikrinin de doğal bir sonucu olarak esnaf ve halkın muhtaçları için harcandığından, lükse ve tüketime teşvik duygusu oluşmamıştır.

Hatta öyle ki, Ahiliğin temel prensipleri, fahiş fiyat ve aşırı kâr bir yana, sermaye artırımına dahi engel olmuştur. Bu bağlamda, toplumsal

dayanışma ve yardımlaşma duygusunun zayıfladığı, gelecek endişesinin hakim olduğu, zor durumda kalındığında elden tutacak kimsenin bulunmayacağı fikrinin yerleştiği günümüzde, halkın, esnaf ve sanatkârın daha fazla kazanmak için meşru olmayan yollara teşebbüs etmesi kaçınılmaz bir olgu olarak karşımıza çıkmakta ve bu da bir dereceye kadar mazur görülebilmektedir.

5. Sosyal Bütünleşme Açısından Karşılaştırma

Sosyal politikanın en önemli hedeflerinden birisi de toplumsal çatışmaların ve çözümlerin önlenerek sosyal bütünleşmenin sağlanmasıdır. Toplumsal çözümler, bir toplumda kişilerin ve sosyal grupların mevcut toplumsal davranış alışkanlıklarına, kurumlara ya da denetim biçimlerine uyumlarını yitirmeleri sonucu sosyal hayatın imkansız hale gelmesini ifade etmektedir. Sosyal bütünleşmenin sağlanamadığı toplumlarda, bireyler ve sosyal gruplar birbirlerine ve toplumun tümüne karşı yabancılaşırlar ve sosyal çözümler başlar. Bu ise, toplumdaki gerilim ve çatışmaları arttırır ve sosyal parçalanmalara yol açar.

Şu anda dünyanın birçok yerinde ve birçok ülkesinde ciddi boyutlarda sosyal gerilimlerin ve çatışmaların yaşanmasına karşın, geçmişte Ahi birlikleri, geliştirmiş oldukları sağlam sosyal yardım ve dayanışma örnekleriyle tüm toplumu kucaklayan büyük bir sosyal bütünleşme modelini gerçekleştirmişlerdir. Ahi birlikleri, sosyal bütünleşmeyi sağlayabilmek için sosyal yardımlaşma ve dayanışmanın yanı sıra, ziyafet toplantıları, üç günler toplantıları, yaren sohbetleri, eğitim ve törenler gibi sosyal faaliyetlere büyük önem vermişlerdir.

a. Kurumlar Arası Koordinasyon

Sosyal kurumların birbirleriyle olan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürümesi sorunu bugün bile önemini korumaktadır. Pek çok kurumu bünyesinde barındıran Ahilik kurumundaki hiyerarşik yapı, bürokratik işlemlerin mümkün olduğunca azaltılmasını ve dolayısıyla işlerin tek elden ve hızlı bir biçimde yürütülmesini sağlıyordu.

b. Sosyal Dayanışma ve Birlik Ruhunun Güçlendirilmesi

Günümüzün modern çağının en önemli özelliklerinden birisi bireyselleşme, hatta bencilleşme olduğundan her şeyin odağına birey alınmaktadır.

Bundan dolayı, kişi, her şeyini kendisine borçlu olduğu topluma bir şey vermek zorunluluğu hissetmemekte, buna karşılık herhangi bir sosyal baskıyla da karşılaşmamaktadır.

Modern dünyanın bu bencilliğine ve bireyciliğine karşın, Ahilikte ise, tam aksine, sosyal birliktelik ve dayanışma ruhu esastır. Her esnaf, meslektaşlarını da en az kendisi kadar düşünmek zorundadır. Bencillik göstererek paylaşmayı, yardımlaşmayı, dayanışmayı, cömertliği terk edenlerin kurumla ilişkisi kesilirdi. Ahilik kurumuna mensup esnaf ve sanatkarlar sosyal dayanışma ve karşılıklı yardımlaşma ilkelerini titizlikle uygulayarak, diğer meslektaşlarına zarar verecek haksız rekabet, aşırı kazanç ve spekülasyonlardan alabildiğine uzak durmuşlardır. Ahi birliklerindeki uyum; kişisel girişim, serbest kazanç, mesleki serbestlik ve çıkar çatışması yerine, bütün bir topluma yerleşmiş düzen ve sosyal adalet duygusu, dinsel-ahlaksal kurallara dayalı, barışçı geleneklerle gelişen bir meslek ve iş ahlakı ile sağlanmıştır.

c. İmece, Yardımlaşma, Hayır Kurumu, Vakıf

Sosyal bütünleşme önünde en büyük engellerden birisi yoksulluğun artarak sosyal adalet ve sosyal barışın yok olmasıdır. Bundan ötürü özellikle yoksul ülkelerde yardım amaçlı hayır kurumları ve vakıfların önemli bir yeri bulunmaktadır. Zaten hakkını alamayan kitlelerin elinden tutabilecek böyle kurumların bulunmaması veya zayıflaması sosyal patlamalara davetiye çıkarır. Kâr yolunda hiçbir kayıt konulamayan sistemlerin zararlarını hafifletecek çarelerin başında bu kurumlar gelmektedir. Bu açıdan da Türk toplumunun Ahilik kurumundan ve Ahilikten öğrenebileceği şeyler vardır. Ahiler ihtiyaçlarından arta kalanı toplumla paylaşarak hayır yolunda sarf ederlerdi.

d. Bir Sivil Toplum Örgütü Olarak Ahilik

Günümüzde demokratik toplumlarda sivil toplum örgütlerinin önemi giderek artmakta ve bu tür kuruluşlar giderek yaygınlaşmaktadır. Geçmişte Türk toplumunun güvenini kazanmış, kamu imkanlarını kendi kişisel veya politik amaçları doğrultusunda kullanmayacak kimseler tarafından ve herhangi bir siyasal zümreye bağlı ya da bağımlı olmaksızın sırf toplumun hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kendiliğinden doğmuş olan Ahilik kurumu, devletin veya bazı

kesimlerin/ideolojilerin güdümünde değil, çalışanların, daha doğrusu bütün bir toplumun çıkarlarını koruyup kollayan tam bir sivil toplum örgütü idi. Ahiliğin, günümüz kuruluşlarına bu bağlamda da örneklik yapacak yönleri bulunmaktadır.

e. Boş Zamanların (Akşam ve Gecelerin) Değerlendirilmesi

Bencilliğin ve bireyselleşmenin artmasıyla sosyal hayattan kopan çağdaş insan, iş saatlerinden arta kalan zamanlarını genellikle evinde televizyon karşısında, sosyal hayattan kopmamış olan kesimler ise boş vakitlerini sigara, kumar, içki gibi kötü alışkanlıkların yaygın olduğu mekanlarda geçirmektedir. Toplumun ve ailenin ihtiyaç ve dertlerinden habersiz geçirilen bu zamanlar gerek aile, gerekse de iş hayatında birçok sorunlara neden olmaktadır.

Ahiler ise, akşamları çeşitli kültürel ve eğitsel faaliyetlerin yapıldığı zaviyelerde bir araya gelmek suretiyle hem kültürün devamlılığına katkıda bulunmakta, hem de insanları toplumun ve mesleklerinin sorunlarından ve gelişmelerinden haberdar etmekteydi. Sosyal bütünleşmeyi sağlamak ve boş zamanları en iyi şekilde değerlendirebilmek için Ahilerin yerine getirmiş oldukları sosyal faaliyetleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

Her esnaf, senede bir defa yaz aylarında şehrin dışındaki mesire yerlerinden birinde ziyafet toplantısı yaparlardı. Yine, mesire yerlerinden birinde, senede bir defa, bütün esnafın, bilginlerin, şehrin ileri gelenlerinin, her mahallenin ihtiyar heyetlerinin, köylerin imamlarının ve fakirlerin katıldığı ve üç gün üç gece süren toplantılar yapılırdı. Ahilerin en önemli sosyal faaliyetlerinden biri de, özellikle uzun kış geceleri düzenlenen yaren sohbetleridir. Ahilerin sosyal bütünleşme ve dayanışmayı gerçekleştirebilmek için sürekli olarak uyguladıkları sosyal faaliyetlerden biri de; yamaklıktan çıraklığa, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçişte icra ettikleri değişik türdeki törenlerdi. Dinlendirici, hatırlatıcı ve eğitici özellikleri olan Ahi törenlerinin yüzyılımızın pek yaygın olan diploma törenlerin inötesinde çok anlamlı ve çok kapsamlı özellikleri vardır.

e. Esnaf-Halk İlişkisi

Karşılıklı güvenin kalmadığı ve her şeye kâr gözlüğüyle bakılan günümüzde esnaf, halkı adeta yolunacak kaz, halksa esnafı soyguncu olarak görme eğilimindedir.

Elbette ki böyle bir ilişki insani olmaktan çok uzaktır ve dolayısıyla her iki tarafı da rahatsız etmesinin yanı sıra toplumsal huzuru ve ekonomik dengeyi bozucu bir unsurdur. Ahiler, karaborsacıları, aşırı fiyat uygulayanları, kalitesiz mal üretip satanları kurumdan ihraç etmek suretiyle bu problemin önüne geçmişler ve toplumu bu gibi kimselerden korumuşlardır.

f. Kooperatifleşme

Günümüz ekonomik dünyasında üreticilerle tüketiciler doğrudan karşı karşıya gelememekte, aradaki boşluğu ise birden çok aracı doldurmaktadır. Bu durumda doğrudan tüketiciye ulaşamayan üreticiler emeklerinin karşılığını tam olarak alamamakta; asıl kârı, aracılıktan başka bir işleri olmayan sermaye sahipleri kazanmaktadır. Bunun önüne geçebilmenin yolu da, üreticinin ürünlerini direkt tüketiciye ulaştırmasını sağlayacak kooperatifler kurmaktan geçer. Ürettiği ürünleri doğrudan tüketiciye arz eden Ahilik kurumu, bir yandan da meslek ve sanat birliklerini organize etmek suretiyle bu problemi halletmiştir.

g. Üretici ve Tüketicinin Korunması

Özellikle orta yapının güçlenmesini esas alan Ahilik, zengini kendi rızasıyla daha fazla zenginleşmekten alıkoyarak sermayenin belli ellerde yığılmasını önlediği gibi, yeni iş alanları açmak suretiyle de yoksulları sefaletten kurtarmıştır. Karma ekonomiye benzeyen uygulamasıyla Ahilik kurumu, orta yapının sosyal adaletini sağlamış, bir nevi günümüzdeki sosyal sigorta ve sendikacılığın işlevlerini üstlenmiştir. Yeterli kontrolün yapılamadığı ekonomilerde telafisi imkansız kayıplara uğranılmaktadır. Ahilik kurumu, kendi içerisinde oluşturduğu sıkı oto-kontrol sayesinde kalitesizliğin önüne geçtiğinden, üretici ve tüketicileri korumanın yanı sıra, ekonomiyi de uğrayabileceği zararlardan korumuş olmaktadır.

Ahilik kurumunun bu konudaki en önemli özelliği de, tüketicinin korunması işini -günümüzdekinin aksine- tüketiciye bırakmayıp kendi içerisinde çözümlenmek suretiyle problemleri, oluşmadan önce önlemiş olmasıdır. Bu sayede hem üreticinin ve dolayısıyla da ülke ekonomisinin, hem de tüketicinin uğrayacağı zararların önüne geçilmiş olmaktadır. Bu da, daha önce de belirtildiği gibi, bir tür tıptaki koruyucu hekimliğe benzetilebilir. Çağdaş uygulamada ise, kendi haklarını kendisi korumak zorunda olan tüketiciler; bilinçsizlik,

bürokrasi, adalet sisteminin yavaş işlemesi gibi sebeplerden dolayı hakkını arama yoluna gitmemekte/gidememekte, ya da -gitse bile- zararını yeterince ve zamanında giderememektedir. Bu da güvensiz bir ortam oluşmasına, dolayısıyla da zaman kaybının ve problemlerin artmasının yanı sıra, çözümün de zorlaşmasına neden olmaktadır.

Esas itibarıyla esnaf arasında benimsenmiş olan Ahilik, el işçiliğini ve emeği kutsal saydığından ve övmesinden dolayı Müslüman-Türk esnafının hayat anlayışına çok uygun gelmiş ve bu nedenle de esnaf arasında son derece yaygınlaşmıştır. Bununla birlikte, Ahi birlikleri bir işi olan ve fütüvvetnamelerde yazılı kurallara uymayı kabul eden herkesi bünyesinde topluyordu.

Bizim kendi coğrafyamız olan Anadolu'da varlığını ve etkinliğini yüzyıllar boyunca sürdüren Ahilik, tarihe karışmış bir kurum olmasına rağmen Anadolu Türk toplumunun bilinçaltında, etkileri günümüzde dahi hissedilecek şekilde, derin izler bırakmış olan sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ağırlıklı, çok yönlü bir sistemdir..

Anadolu Türk toplumuna mahsus bir sentez olması, bundan dolayı da o toplumun yapısına ve şartlarına en uygun bir kurum özelliği arz etmesi nedeniyle söz konusu toplumun ihtiyaçlarına rahatlıkla karşılık verebilmiş ve sorunlarının üstesinden gelebilmiştir. Bu kadar uzun yaşaması ve etkinliğini sürdürmesi de bunun bir ispatıdır. Tarihi, sosyal ve ekonomik olgu ve sorunlar, durup dururken ve birdenbire ortaya çıkmazlar. Geçmişten devralınan bazı sorunların ve tarihsel sürecin sonucu olarak kendilerini ortaya koyarlar. Nitekim, günümüz Türk toplumunun yüz yüze bulunduğu sorunlarının illet ve sebeplerinin çoğu geçmişe dayanmakta olup devrede gelen tarihsel mirasın doğal bir sonucudur.

Böyle bir tarihi mirasa sahip olmamız nedeniyle, bugün aynıyla uygulama alanına konulması mümkün olmamakla birlikte, özellikle iş ve meslek etiği, yardımlaşma ve dayanışma, birlik ve beraberlik açısından, eğitsel ve kültürel bakımdan Ahiliğin ilkelerinden günümüzün sosyal şartlarına uygun bir biçimde yararlanılabilir. Türk toplumunun sosyal, ekonomik, kültürel, siyasal hayatının yanı sıra çalışma hayatında ortaya çıkan kargaşa, güvensizlik, verim ve kalite ilgili sorunlara çözüm bulmak amacıyla ithal edilip de, bünyesine uygun olmaması nedeniyle, sorunları çözmek bir yana, yeni yeni ve hiç hesapta olmayan sorunlar üreten yöntemlerin denenmesi yerine,

bu toplumun bünyesine uygunluğunu geçmişte ispatlamış olan Ahilikten yararlanarak yeni çözümler üretilmesi akla daha yatkın gelmektedir.

B. Sanayi Toplumu, Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Bu Dönemde Değer Yargıları

Yaklaşık olarak XVIII..yüzyılın ikinci yarısından itibaren başladığı ileri sürülen sanayi devrimi veya sanayi toplumuna bir anda geçildiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Çalışma hayatında bir yandan geleneksel ilişkiler ve değerler devam ederken, diğer yandan da ticari kapitalizmin gelişmesine paralel olarak sanayi devriminin temelleri atılmakta idi.

1. Sanayi Devrimi Öncesi Endüstriyel ve Ticari Örgütlenme

Ortaçağdaki organizasyon yapısının modern çağın başlangıcında da devam ettiği söylenebilir. Kişisel kullanım veya küçük zanaatkarlar tarafından gerçekleştirilen üretim şekli endüstriyel hayatın temeli olmaya devam etmektedir. Alıcı ve satıcıların karşılaştıkları önemli yerler fuarlar veya kamuya açık çarşılardır. Tek kişi veya aile firmalarıyla ortaklık, Avrupa iş hayatının önemli bir bölümüne hakim olmaya devam etmekle birlikte, nisbi olarak yeni endüstrilerin genişlemeleri, araç-gereç iyileşmeleri, ticaret hacminin büyümesi ve trafik hatlarının uzamasının etkileri görülmektedir.

Bunlar, geniş tüketici kitlesi arayan veya dışa iş verme (putting-out) sistemiyle geniş miktarlarda ürün toplayan insanlar tarafından yönetilen mamul üretiminin giderek artan miktarlara ulaşmasına neden olmuşlardır. Bu değişimler mal ortaklığı yoluyla daha büyük sermayelerin bir araya gelmelerine ve daha iyi pazarlama ile daha iyi bankacılık yöntemlerinin aranmasına yol açmıştır.

a. Üretimin Örgütlenmesi

Kendi ihtiyacı için üretim, döneminin önemli bir özelliği olarak devam etmektedir. Bu ortamda, birçok çiftçinin satacak fazla bir şeyleri olmadığından alım güçleri de düşüktür ve gerekenleri evde üretmek durumundadırlar. Bazı hammaddeler el altındadır, gereçler basittir, gece ve kış ortamı dışta çalışma imkanını ortadan kaldırdığından bu tür işlere daha fazla zaman ayrılabilir.

Bağımsız küçük ölçekli zanaat yoluyla satış için mal üretimi de yaygındı. Aile firmaydı ve daha fazla emek gücüne ihtiyaç olduğunda bu bir çırağın eğitilmesi veya bir iki kalfa istihdamıyla giderilmekte idi.

Birçok bağımsız zanaatkar endüstri ile bir parça toprağın işlenmesi işini birleştirmiştir. Bir taraftan tarla işleri görülürken, diğer taraftan özellikle sipariş üzerine, ailenin ve bazen de bir çirak veya ücretli işçinin yardımıyla çalışılmakta ve ürünler özel olarak satılmaktadır. Özellikle kıtadaki kentlerde, bir insanın kendi küçük işini kurması, lonca kısıtlamaları nedeniyle güçleşmiştir, fakat kırsal bölgelerde gereken beceri, kararlılık, enerji ve küçük sermayeye sahip olmaları için fırsatlar bulunmaktadır.

Ancak, geleceğe bu küçük üretim şekliyle ulaşılmamıştır. Ortaçağ boyunca, özellikle ihracata yönelik bazı endüstriler büyük endüstriyel girişimci ve tüccarlara; sermaye, yönetim ve pazarlama açılarından bağımlı hale gelmiştir. 1750'lerde bu durum geniş bir yaygınlığa ulaşmış ve evlere malzeme verip, nispi olarak çok sayıda insanı işverenin denetimi altında çalıştırma uygulaması açık bir hale gelmiştir.

b. Emegın Statüsü

Kırsal kesimlerde yaşayanlar ücretlerine topraktan elde ettikleri gelirleri ilave edebilirlerken, kentlerde yaşayanların ücretten başka gelirleri bulunmamaktaydı. Fazla bir beceri gerektirmeyen işlerde ücretler düşük iken, yüksek beceri isteyen, girişin zor olduğu işlerde ücretler nispi olarak yüksek olmuştur. Ücretlere fiyatlar arasında sıkı bir bağ bulunmamaktadır. XVI. yüzyıl boyunca fiyatların gerisinde kalan ücretler, XVII. yüzyılda özellikle fiyatlar yükselince, onları yakalamaya uğraşmışlardır. XVIII. yüzyılın ilk yarısında ücretler biraz yükselirken, fiyatlar aynı kalmış, hatta düşmüştür. Ancak, 1750'den sonra fiyatlar yeniden artmış ve ücretler fiyatların arkasından sürünmüştür.

c. İşçi Birlikleri

Ücretliler sınıfının sürekli bir şekilde artması, işçi birliklerinin kurulmasını ve işçi işverenler arasında çıkar çatışmalarının ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır. Loncalardaki usta egemenliğine karşı ve ekonomik bağımsızlığa kavuşabilme umuduyla loncalar gibi örgütlenen kalfalar da eğitim standartları koymuş ve korumuşlar,

hastalara ve ölü arkadaşlarının ailelerine yardımcı olmuşlar, bir kardeşlik zihniyeti benimsemişler ve mistik katılma törenleri düzenlemişlerdir.

Bazen ustalar ve kalfalar tüccarlara karşı el ele vermişlerdir. Bunun da ötesinde kalfalar işverenlerine karşı çalışma saatleri, ücretler veya çırak sayısı gibi konularda daha sert mücadelelere girişmişlerdir. İngiltere’de, kalfa loncaları XV. yüzyıldan itibaren varolmasına karşın, ücretlilerin birleşmeye başlamaları 1660’dan itibaren ortaya çıkmaya başlamışlardır. İşçi birlikleri Londra’da ve dokuma endüstrisinin daha kapitalist olduğu ve işçilerin yoğunlaştığı bölgelerde daha güçlü olmuşlardır. Sürekli bir örgütlenmediği durumlarda, bazen işçiler bir araya gelerek mücadeleye girişmişler ve sonra da dağılmışlardır. Doğmakta olan bu işçi hareketleri bütün ülkeler tarafından yokedilmek istenmiştir. Örneğin, İngiltere’de işçi hareketlerini bastırıcı yasalar çıkartılmış, fakat diğer taraftan ücretlerin yerel adli makamlarca tespit edilmesi ilkesi canlandırılarak, işçilerin çıkarlarının da korunması istenmiştir. Ama, hem işçi hareketlerini önleme, hem de ücret konusundaki önlemlerin etkileri düşük düzeyde kalmıştır.

d. Çalışma Şartları

Tarımsal alanda olduğu gibi, endüstriyel alanda da –ister evde yapılsın, ister atölye veya madende- çocuk emeğinden yaygın bir şekilde yararlanılmaktaydı. Özellikle dokuma endüstrisinde dört veya beş yaşlarına kadar çocuklar istihdam edilmekteydiler. Madencilik bölgelerinde kız ve erkek çocuklar ebeveynleriyle maden ocaklarında beraber çalışmaya giderlerdi. Çocuk istihdamı gibi, kadın istihdamı da oldukça yaygındı.

Kadınlar evlilik öncesinde de, sonrasında da çalışırlardı ve aynı işi yapan erkeklere nispeten ücretleri de çok daha düşüktü. Çalışma saatleri gün doğumundan gün batımına kadardı. Fakat, suni ışık bulunabildiğinde bu süre daha da uzayabilmekteydi. Bazı endüstriyel alanlarda iş kazaları ve meslek hastalıkları çok fazla idi ve bunlara karşı pek de bir önlem alınmıyordu.

XVIII. yüzyıla kadar biçimsel çıraklık yaşamaya devam etmiş, örf, lonca kararları veya devlet tarafından talep edilmiştir. Fakat, fazla bir beceri gerektirmeyen veya kısa zamanda öğrenilen işlerin yaygınlaşmasıyla da çıraklık önemini kaybetmeye başlamıştır.

2. Sanayi Devrimi, Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Devlet Müdahalesi

a. Sanayi Devrimi Kavramı

Genel anlamda sanayi devrimi; makinenin insan gücü yerine ikame edilmesidir.

Bir diğer ifadeyle sanayi devrimi; “küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni teknik, buluş ve makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi, başka bir deyimle yeni enerji kaynağı buhar gücünün harekete getirdiği makinenin insan, rüzgar, su ve hayvan enerjisinin yerini almasıdır”. XVIII. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ilk önce İngiltere’de yaygınlaşmaya başlayan sanayi devrimi bir yandan çağdaş sanayi tekniğinin gelişmesine, diğer yandan da bu gelişmelerle derin sosyal değişmelere yol açmıştır.

Dünya tarihinin hiçbir döneminde dünyanın tablosu XIX. yüzyılda olduğu kadar kısa bir zaman içinde değişmemiştir. Bu değişme, bazı alanlarda değil, her yerde olmuştur. Modern teknik dağda, vadide, ormanlarda, denizlerde sürekli faaliyet içinde olmuştur. Dünyanın dört bir yanı demiryolları, karayolları, fabrika bacaları, petrol sondaj kuleleri, istasyonlar ve elektrik fabrikaları, telefon telleri ve yüksek gerilim telleri ile adeta bir ağ gibi örülmüştür.

Diğer taraftan, dünyanın bu dış görünüşünün yanı sıra sanayi çağı insana nüfuz etmiş ve onu bedeni ve ruhu ile eski dünyadan modern dünyaya aktarmıştır. Makineleşme ile sadece dünyanın yüzü değil, toplumların yapısı da, insanın bütün varlığı da kökten değişmiştir. Sınırlı, kendi kendine yeter hayat tarzı yerine, tüm insanları, tüm çalışma şekillerini, tüm ihtiyaçları içine alan evrensel bir bağlantılar sistemi gelişmiştir. Daha önceki geleneksel toplumlar sanayi bölgelerine göç ederek geçmişle bağları kopmuştur. Sanayi bölgelerine göçen bu insanlar tamamen yeni bir hayat ve çalışma şartları altına girmişlerdir.

b. Sanayi Çağında Meydana Gelen Teknik İlerlemeler

En geniş anlamıyla teknik, insan kadar eskidir. İnsanlık tarihi boyunca insan teknikten yararlanmış ve sürekli geliştirmiştir. Ancak, XIX. yüzyıldaki teknik hayatın bütünü içinde yepyeni bir şekil ve görev almıştır.

Bu yenilik hem kantitatif, hem de kalitatif anlamda gerçekleşmiştir. Daha önceki yüzyıllardaki teknik hayatın içinde tek başına kalırken, el işçiliği küçük bir sanat formundan öte geçmezken, modern teknik; hayatın bütün alanlarına, iyice kökleşmiş olan çalışma tarzlarına kadar işlemiş, böylelikle de bütün bir hayat biçimini belirlemiştir. Eski teknikle sadece belli amaçların gerçekleştirilmesine çalışılırken, modern teknikte ise amaçların sınırları kalkmış, amaçları belirleyen insanın eli altında bulunan araçlar olmuştur. Sanayi çağında dalga dalga meydana gelen ana teknolojik gelişme ve ilerlemeler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- » Dokuma Sanayii Dalgası
- » Demir-Çelik (Dökme Çelik) Dönemi
- » Ulaştırma Çağı
- » Kimya Çağı
- » Elektrik Sanayii
- » Benzin Motoru Çağı

c. XIX. Yüzyılda Sosyal Grupların Seyyaliyeti (Mobilitesi)

XIX. yüzyıldaki nüfus miktarında büyük bir patlama görülmüş ve gelişmiş dönemlerde bu denli artış asla meydana gelmemiştir. Bu dönemde nüfus artışıyla sanayileşme arasında paralel bir ilişki görülmüştür. Genellikle nüfusu artan yer ve bölgeler sanayi bölgeleri olmuştur. Kırsal kesim ve köylerde doğurganlık şehirlerden daha yüksek olmasına rağmen, oluşan göç sonucunda, nüfus sanayi bölgelerine kaymıştır.

Göç olayı sadece bir mekan değişikliği şeklinde olmamıştır. Göçle birlikte meslekler, sosyal durum ve sosyal varlık ta değişmiştir. Bu göçler sonucunda sanayi işçi sınıfı doğmuştur. Doğan bu işçi sınıfı hem sayısal olarak çok fazla artmış, hem de sosyal tarih bakımından büyük önem arz etmiştir. Sanayinin ihtiyaç duyduğu insan gücü iki kaynaktan sağlanmıştır. Bunlar; köylüler ve eski küçük sanattır. XVIII. yüzyılda başlayan liberal hareketler ve diğer taraftan 1789 Fransız Devrimi ile köylülerin toprağa, tımar sahibine ve onun işletmesine olan bağımlılığı kaldırılınca, malını mülkünü satarak sanayi bölgelerine göç edebilme imkanı ortaya çıkmıştır. Köylülerin önceleri gerçekleştirdikleri ev işleri ve ev üretiminin yerini bu defa

sanayi almaya başlamıştır. Sanayinin ihtiyacı olan işgücünü sağlayan ikinci kaynak olan küçük sanat kesimi belli kurallara sahip olan esnaf birliklerine bağlı idi.

Küçük sanat erbabı gelişen sanayi karşısında rekabet edemez duruma gelmiş veya çok küçük bir faaliyet alanıyla sınırlı kalmıştır. Bu küçük sanat kesimi esnafıktan sanayi işçiliğine yönelmişlerdi. Ancak, yeni sanayide mesleklerine uygun bir işçiliğe başlamışlardı. Örneğin, el dokumacıları dokuma fabrikalarında, küçük demirci esnafı demir çelik işletmelerinde işçi olmuşlardır. Eski küçük sanatlar bir anda tümüyle ortadan kalkmamıştır. Ancak, zaman zaman sınırlanmış ve bir kenara itilmişler veya sadece tamir işlerine sürülmüşlerdir.

Diğer taraftan, sanayinin kendisi de rastgele yerlerde değil, daha çok küçük sanat erbabının bulunduğu alanlarda ortaya çıkmıştır. Şu halde, sanayi, kuruluş yerini işçi sınıfına göre seçmiş, ama kısa zamanda küçük sanat bölgelerini sanayi çevreleri haline getirmiştir. Sanayileşmenin ilk yıllarında, köylerden gelen göç sanayi için vasıfsız işçileri, küçük sanatlardan gelen akın da vasıflı işçileri ortaya çıkarmıştır.

d. Sanayi Devriminin Ortaya Çıkardığı Sorunlar

Sanayileşme ile yoğun bir üretime geçilirken, bir yandan emek, diğer yandan da doğal kaynak aşırı şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu teknolojik gelişmelere paralel olarak liberal bir iktisat anlayışı da kendisini göstermeye başlamıştır. Liberal düşünce ve iktisat bilimi, Adam Smith (1723-1790) ile başlamış olmakla birlikte, David Ricardo (1772-1823) ve Thomas Robert Malthus (1776-1834) Smith'in düşüncesini tamamlamışlar ve liberal düşünceye bir okul niteliği kazandırmışlardır. Fizyokratların "bırakınız yapsınlar-laissez faire" düşüncesi, Adam Smith ile devam etmiştir. Bu düşünceye göre, devlet iktisadi ve sosyal hayata müdahale etmemeli veya bunu asgari bir düzeye indirmelidir. Çünkü, kişisel menfaat ilkesine uygun olarak, kişilerin neyi en iyi şekilde nasıl ve ne zaman üretebileceğini devletten daha iyi bilebileceği düşünülmektedir. Ancak, devlet savunma, adalet, bayındırlık işleri ile topluma yararlı, fakat yeterli çıkar sağlamadığı için kişi tarafından yapılmayacak işleri üzerine almalıdır. Diğer taraftan, Adam Smith'in bireyciliği gözü kapalı bir bireycilik değildir. Sanayicilerin, tüccarların zaman zaman toplum çıkarlarına aykırı hareket edebileceklerini de kabul etmiştir. Şayet, girişimci yalnızca kişisel çıkarlarını ön planda tutan ve rekabet yolu ile adalet çerçevesi

içinde tutulmazsa, toplum özel girişimden de devlet müdahalesi kadar zarar görebilir. Bu liberal düşüncelerle birlikte gelişen sanayileşme hareketleri tahmin edildiği gibi, müreffeh bir toplum oluşturamamıştır. Böyle bir gelişmenin sonunda gittikçe zenginleşen az bir sermaye kesimi, gittikçe fakirleşen sayıları büyük miktarlara ulaşan bir emek kesimi ortaya çıkmıştır. Tek geliri ücret olan işçi kesiminin ücretlerinin zamanla gittikçe kötüleşmesi beraberinde bir dizi sorunların daha ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayileşmenin ortaya çıkardığı sosyo-ekonomik sorunları kısaca aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- » İşsizlik
- » Ücretler
- » Çalışma süreleri
- » Çocukların ve kadınların çalışma hayatına girmesi

e. Çalışma Şartlarının Devlet Tarafından Düzenlenmesi

Sanayi devrimiyle birlikte kendisini gösteren “vahşi kapitalizm” sınır tanımayan bir iştahla sayıları büyük miktarlara ulaşan çalışan kesimi alabildiğine sömürüyor ve adeta toplumların kalkınması adına insanlığın sonunu getiriyordu.

Bu vahşi kapitalizm anlayışına yönelik olarak başta işçiler olmak üzere, bazı işverenler, siyasiler ve dini çevreler tarafından sıkça tepkiler gösterilmeye başlanmıştır. Vahşi kapitalizme yönelik tepkilerin nedenleri; hümaniter, ekonomik, siyasi ve dini düşünceler şeklinde sıralanabilir. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sorunların serbest piyasa otomatizmine terk edilemeyeceği ve devletin mutlaka çalışma hayatına müdahale etmesi gerektiği açık bir şekilde dile getirilmeye başlanmıştır. Çalışma hayatına müdahale ve işgücü ile ilgili yasal düzenlemeler bir dizi soruya cevap verilerek geliştirilmiştir. Bu sorular şunlardır:

- » Hangi işçiler korunacaktı?
- » İnsanlar hangi yaşta çalışmaya başlayabilmeliydiler?
- » Hangi saatler için çalışmaya müsaade edilmeliydi?
- » İşçilerin sağlık, güç ve güvenliklerini sağlamak için ne yapılmalıydı?
- » Devlet ücretleri düzenlemeli miydi?

» Çalışan işçiler yanı sıra çalışmayanların durumu ne olacaktı?

Bu soruların cevaplandırılması ülkeden ülkeye farklılık arz etmiştir. Minimum çalışma yaşı, maksimum çalışma saatleri ve çalışma koşullarında Britanya başı çekmiştir. Sigortada Almanya, ücret düzenlemesinde ise Avusturya öncülük etmiştir. İşsizlik sigortasıyla ilgili ilk uygulamalar da İngiltere’de başlamıştır. Pek çok kanun, en iyi işverenlerin sağlamış oldukları koşulları genel ve zorunlu hale getirmiştir.

Sanayi kapitalizminin ortaya çıkardığı sorunlar karşısında, sanayi devriminin gerçekleşmesinden yaklaşık bir asır sonra yani XIX. yüzyılın ortalarına doğru, devlet oluşturduğu kurumlarla ve çıkarmış olduğu yasalarla çalışma hayatına müdahale etmeye başlamıştır. Pek çok kanun, en iyi işverenlerin sağlamış oldukları koşulları genel ve zorunlu hale getirmiştir. Sanayi kapitalizminin ortaya çıkardığı sorunlar karşısında, sanayi devriminin gerçekleşmesinden yaklaşık bir asır sonra yani XIX. yüzyılın ortalarına doğru, devlet oluşturduğu kurumlarla ve çıkarmış olduğu yasalarla çalışma hayatına müdahale etmeye başlamıştır.

3. Sanayi Toplularında İşçi İşveren İlişkilerinde Değer Yargıları ve Bu Alanda Meydana Gelen Gelişmeler

a. Sendikaların Ortaya Çıkışı ve Bunu Hazırlayan Faktörler

Devletin çalışma hayatına müdahale araçlarından birisi de sendikalardır. Bireysel olarak emeğin zayıf durumda bulunması ve işveren karşısında rekabet edememeleri, işçilerin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini istedikleri düzeyde elde edebilmeleri için kendi aralarında örgütlenmelerine neden olmuştur. Emek kartelleri oluşturabilecekleri düşüncesiyle uzun süre varlıklarına karşı çıkılan sendikalar, uzun mücadeleler sonucunda tanınmaya başlanmıştır. Sendikaların serbest bir şekilde kurulabilmesine imkan tanıyan yasalar İngiltere’de 1824, ABD’de 1842, Fransa’da 1884 ve Almanya’da da 1869 yılında çıkarılmıştır.

Görüldüğü üzere, gelişmiş sanayileşmiş Batılı ülkelerde sendikalar 1800’li yılların ortalarına kadar kurulup tanınırken, gelişmekte olan ülkelerde ise ancak II. Dünya Savaşı’ndan sonra kurulabilmişlerdir. Batı’da işçilerin uzun süreli mücadele ve gayretleri sonucunda kurulup

kabul edilen sendikaların ortaya çıkıp gelişebilmesi için bazı şartlar gerekmektedir. Bu şartları ana hatlarıyla şu şekilde özetleyebiliriz: Sanayileşmenin belli düzeye ulaşması, işçilerin hak ve menfaatlerinin diğer grupların hak ve menfaatlerinden farklı olduğu bilincine varmaları, işçilerle işverenler arasındaki menfaat çatışmalarının ve uyuşmazlıklarının gerginleşmesi, işçi hareketlerine yön verebilecek lider kadronun olması, sendikaların serbest bir şekilde kurulabilmesine uygun bir yasal ortamın bulunması ve tüm bunlara ilave olarak demokratik sistemin varlığıdır.

Genelde tüm dünyada sendikalar 1980'lere kadar gerek üye sayıları gerekse baskı güçleri bakımından altın çağlarını yaşamışlarken, bu tarihlerden sonra bu özelliklerini ve güçlerini, gelişmiş ülkelerin büyük bir kısmında kaybetmeye başlamışlardır. Sendikaların güçlerini kaybetmelerinde rol oynayan birçok faktör bulunmaktadır. Ana hatlarıyla bunları şöyle sıralayabiliriz: 1973 yılında ortaya çıkan ilk Petrol Krizinin ortaya çıkardığı ekonomik daralma, neo liberal politikaların ortaya çıkması, özellikle üretim teknolojisinde ortaya çıkan yeni gelişmelere bağlı olarak istihdam ve işgücünün yapısında meydana gelen değişimler, uluslar arası rekabeti kızıştıran küreselleşme hareketi, esneklik uygulamaları, taşeronlaşma ve sendikalarla ilgili yasalar, sendikaların ortaya çıkan bu yeni yapıya uyum sağlayabilecek gelişme ve çalışmaları gerçekleştirememeleri.

Günümüzde ülkelerin ekonomik ve sanayileşme düzeyleri, sosyo-kültürel özellikleri, siyasal ve yasal yapıları ve işverenlerin tutumuna bağlı olarak sendikaların üye sayıları ve güçleri bakımından aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

b. Çalışma Hayatında Değer Yargılarına Yönelik Düşünce Ekolleri ba. Klasik Yönetim Teorisi

Örgütler ve onların yönetimiyle ilgili XX. yüzyılın başlarında ilki sistematik bilgi kümesini oluşturan Taylor, Fayol ve Weber gibi yazarların eserleri ve görüşleri Klasik Yönetim Teorisi olarak bilinir. Bu üç yazarın öncülüğünü yaptıkları yaklaşımlar şunlardır: Frederick Taylor'un Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, Henri Fayol'un Yönetim Süreci Yaklaşımı ve Max Weber'in Bürokrasi Yaklaşımı. Bilimsel Yöneticilik, Kapalı Sistem, Makine veya X Teorisi olarak ta bilinen klasik yönetim teorisi temelde işçiyi makinenin bir uzantısı olarak görmektedir. İşçilerin ekonomik ödüllerle, daha fazla parayla teşvik edilebileceklerini

savunarak onları tek boyutlu ekonomik varlıklar olarak görmektedir.

Klasik Yönetim Teorisi'nin belli başlı özellikleri şunlardır:

- » İnsan ögesini mekanik ve üretim sürecinin bir parçası olarak görür.
- » Örgütün psiko-sosyal yönüne önem vermez.
- » Merkeziyetçi bir yönetim tarzını benimser.
- » Güçlü bir hiyerarşik yapıyı önemser.
- » Katı ve cezalandırmaya yönelik kurallar ile yakın-sıkı denetimi öngörür.
- » Sadece örgütün iç etkinliği üzerinde durmuştur.
- » Örgütün değişen dış çevre şartlarına nasıl uyum sağlayacağı konusu üzerinde durmamıştır.
- » İletişimde insan ögesini göz ardı etmiştir. İletişimi örgütün üst kademelerinden alt kademelerine doğru otorite, koordinasyon ve denetim sağlama, dolayısıyla verimlilik amacına uygun olarak ele almaktadır.

bb. Neoklasik Yönetim Teorisi

1929 Dünya Ekonomik Krizi ve işletmelerde çeşitli sorunların yaşanmaya başlamasıyla klasik teorinin eksiklikleri hissedilmeye başlamıştır. Klasik teorinin yetersizlikleri ve getirilen eleştiriler Mayo, McGregor, Maslow ve Likert gibi birçok yazar ve araştırmacının da katkısıyla Neoklasik veya davranışsal teori adı verilen yeni bir akımın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Neoklasik Teori'nin belli başlı özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- » Bir organizasyon yapısının etkinliğini belirleyen asıl faktör insan faktörüdür.
- » İnsan ekonomik, ussal ve kaytarıcı değildir.
- » İnsanın sosyo-psikolojik özellikleri dikkate alınarak uyumlulukları sağlanabilirse verimlilikleri artırılabilir.
- » Çalışanların örgütsel davranış sistemine katılabilmeleri için öncelikle motive edilmeleri gerekmektedir.
- » Sıkı denetim, ceza, korkutma gibi baskıcı araçların ve ekonomik

- ödüllerin yerini anlamlı iletişim ve insanca muamele almalıdır.
- » İletişim, sadece üstlerden astlara doğru dikey bir şekilde değil, aynı zamanda yatay olarak aynı ve farklı bölümlerdeki kişiler arasında da uygulanmalıdır.

Klasik teorinin mekanik yaklaşımına ilk kez davranış bilimlerinin verilerini sokmaya çalışan Neoklasik Yönetim Teorisi ile, ilk kez bir örgüt içinde yer alan insan ve onun oluşturduğu sosyal ilişkilerin önemi vurgulanmış, işletmelerin de bir sosyal sistem olduğu ve bu sistemin en önemli ögesinin insan olduğu belirtilmiştir. Paranın motivasyondaki önemi inkar edilmemekle birlikte, Neoklasiklere göre motivasyonu esas etkileyen sosyal faktörlerdir.

bba. Elton Mayo ve Hawthorne Araştırmaları

Hawthorne araştırmaları olarak bilinen bu araştırmalar, Harvard Üniversitesi'nden Elton Mayo önderliğindeki bir grup bilim adamı tarafından 1924 yılında başlatılmış fakat araştırmanın sonuçları ancak 1930'larda alınmıştır.

Araştırmacıların başlangıçtaki hipotezi şu olmuştur: Işıklandırma, ısıtma, dinlenme zamanları gibi fiziksel iyileştirmelerin derecesi arttıkça verimlilik de artacaktır. Bu hipotez doğrultusunda çalışmalarına başlayan araştırmacılar Hawthorne fabrikasında ışıklandırma, ısıtma, yorgunluk ve fiziksel yerleşim düzeninin işçilerin verimliliği üzerindeki etkilerini incelemek üzere araştırmalara başlamışlardır. Ancak yapılan deneyler ve araştırmalar yukarıda bahsedilen hipotezi doğrulamamıştır. Bazen iyileştirmelere rağmen verimlilik değişmemiş, bazen de herhangi bir iyileştirme olmadan verimlilik artmıştır. Bunun üzerine araştırmacılar dikkatlerini fiziksel faktörler yerine sosyal faktörler üzerine çevirmişlerdir. Bu aşamada geliştirilen yeni hipotez, verimlilik artışının ancak işçilerin motivasyonu, uygulanan nezaret şekli, tatmini ve aralarındaki ilişkiler tarafından, yani sosyal faktörler tarafından açıklanabileceği şeklinde olmuştur.

Araştırma sonuçları bu hipotezi doğrulamıştır. Özet olarak ifade edilecek olursa, teknik ve fiziksel şartların kontrol edildiği, bunlarda değişikliklerin olmadığı ortamlarda dahi verimlilik artışının devamlı olmasının nedenleri, grup oluşturma, grupta arkadaşlık ve sevgi bağlarının güçlü olması, işletme sahip ve yöneticilerinin davranışlarında olumlu yönlerde değişmelerin işçiler üzerinde işletmeyi ve üstlerini

benimseme duygusu yaratması, çalışma ortamının beşeri havasını değiştirmiş, sürekli verimlilik artışlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşçi motivasyonuna karşı olumlu tutum içinde olan McGregor, Maslow gibi yazarlar, işçileri motive etmenin bir yolu olarak katılımı benimsemişlerdir. Yani, örgütte çok katı sınırlamalar olmayacak ve birey işini yapma konusunda daha fazla söz sahibi olacaktır.

bbb. Douglas McGregor ve X ve Y Teorileri

Mayo'nun çalışmalarından önemli düzeyde esinlenen ve önce Taylor ve Fayol'un geliştirmiş olduğu klasik yönetim teorisini tasvir etmeye çalışan McGregor'a göre, Teori X olarak tanımladığı klasik yönetim teorisinde ikna, yardım, kişiyi geliştirmek gibi yollar denenmemekte ve kişinin ekonomik ödül ve iş güvenliği dışında bir motivasyon hiyerarşisi olabileceği kabul edilmemektedir. Teori X'e karşı Teori Y'yi geliştiren McGregor'un insanlarla ilgili varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Teori X'in belli başlı özellikleri:

- » Birçok insan çalışmayı sevmez ve fırsat buldukça kaçar.
- » Yönetim bu nedenle işten kaçma eğilimini önleyici tedbirleri almalı, disipline önem vermeli ve işgöreni çeşitli cezalarla korkutmalıdır.
- » İnsanlar bencildir, kendi arzu ve amaçlarını, örgüt amaçlarına tercih eder. Bu nedenle, sıkı ve yakından denetlenmelidir.
- » İnsanlar yönetilmek ister, sorumluluk almaktan kaçarlar, istekli değildirler, sadece güvenlik ararlar.
- » İnsan yaratılışı gereği yenilik ve değişiklikten hoşlanmaz ve bu tür olgulara direnir, isyan eder, alışkanlıklara tutkusu fazladır.
- » Ortalama insanın örgütsel sorunların çözümünde çok az yaratıcı yeteneği bulunur.
- » İnsanlar parlak zekalı değildir, kolayca kandırılabilir. Harekete geçmesini sağlamak için maddi bakımdan ödüllendirilmelidir.

McGregor, daha sonra "Bireysel ve Örgütsel Amaçları Kaynaştırılması" adını verdiği Y teorisinin varsayımlarını aşağıdaki şekilde belirlemiştir.

Teori Y'in belli başlı özellikleri:

- » İnsanlar için çalışmak oyun, dinlenmek gibi doğal bir faaliyettir. Ortalama insan işten nefret etmez. İş bir başarı ve tatmin kaynağıdır.
- » Eğer örgüt amaçlarına bağlılarsa kendi kendilerini yönlendirip kontrol edebilirler. Sıkı denetim ve ceza ile korkutma kişiyi örgütsel amaçlara yöneltecek tek yol değildir.

İnsanlar örgüte bağlanır, işi ve arkadaşlarını severse, kendi kendini yönetme ve denetim yollarını kullanarak örgüte daha yararlı olmaya ve hizmet etmeye çalışır.

- » İnsanlar eğer başarıları sonucunda ödüllendirilirse, örgüt amaçlarına daha fazla bağlı olacaktır. Yarı, amaçlara ulaşmak için hizmet eden ve başarıya ulaşan insanlar ödüllendirilmelidir. En değerli ödül psiko-sosyal ve benliği doyurma ihtiyaçlarının karşılanmasıdır.
- » Uygun şartlar sağlandığı takdirde, insanlar sorumluluğu öğrenmekten ve sorumluluk almaktan kaçmazlar. Sorumluluktan kaçınma, hırs yoksunluğu ve güvene aşırı önem verme genellikle kötü yönetim deneylerinin insanları olumsuz bir şekilde etkilemesinin sonucudur. Yoksa doğuştan kazanılan özellikler değildir.
- » İnsanların birçoğunda hayal gücü ve yaratıcılık vardır. Ancak, bunitelik ve yeteneklerin etkisi beşeri ihtiyaçların doyumuyla gerçekleşebilir.
- » Çağdaş sanayi hayatının şartları insanı ancak belirli çalışma ve uzmanlaşmaya zorladığından, yetenek ve becerilerinin sadece bir kısmından yararlanabilmeyi sağlamaktadır.

Bu teorinin ortaya atılması ve varsayımlarının gücü o kadar etkili olmuştur ki bundan sonra ortaya konan her görüş ve düşünce Y teorisinin ilkelerine değinmeden veya ondan esinlenmeden geliştirilememiştir.

bbc. Abraham Maslow'un İnsan İhtiyaçları Teorisi

Maslow'a göre, tüm motive edilmiş davranışların başlangıç noktası ihtiyaçlardır ve tüm insanların, işyerinde bile, ihtiyaçları vardır. Bir alt basamaktaki ihtiyacı karşılayan kişinin, bir üste geçmeye çalıştığını belirtmektedir. İnsan davranışlarını istenilen doğrultuya yönlendiren, belli bir amaç için harekete geçiren güçlerin yönetimi olarak da

tanımlayabileceğimiz motivasyon yönetimi, güç bir süreçtir. İnsan davranışlarını örgütsel amaçlar doğrultusuna yönlendirebilmek, diğer bir anlatımla örgütsel amaçlarla bireysel amaçları yakınlaştırabilmek için, davranışın ardındaki ihtiyacı ve yönlendiği amacı doğru algılamak gerekir. Çalışanlarını motive edebilen, çalışanlarının nasıl bir ortamda, ne zaman ve hangi özendirme araçlarıyla güdülenebileceği konusunda yeterli bilgi ve deneyimi alan bir yöneticinin başarı şansını yakalayabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Maslow'a göre insan ihtiyaçları beş gruba ayrılır;

1. Kendini gerçekleştirme (bireyin olabileceği her şeye ulaşabilmesi)
2. Saygı (güç, başarı, kazanma, statü sahibi olma vb.)
3. Aidiyet (sevgi, ait olma, birlikte olma, kabul görme vb.)
4. Güven (tehlike, korku vs. den korunma)
5. Fizyolojik (açlık, susuzluk, barınma, uyku vb.)

Motivasyonu harekete geçirebilmek ve koruyabilmek için aşağıdaki birkaç faktör göz önünde bulundurulmalıdır;

- » Yöneticilerin, mühendislerin ve işçilerin tutumlarında değişiklik sağlamak için daha yüksek verimliliğe yardımcı olan bir değerler dizisi geliştirilmelidir.
- » Motivasyon tüm insan davranışları için ve dolayısıyla verimliliği geliştirme çabalarında temel teşkil etmektedir. Maddi ihtiyaçlar yine üstündür ancak bu, mali olmayan teşviklerin etkili olmadığı ya da yersiz olduğu anlamına gelmez. İşçilerin verimliliği artırma alanındaki başarısı, anında ödüllendirilerek güçlendirilmelidir. Bu ödüllendirme yalnızca para ödülü biçiminde değil, fakat aynı zamanda kabul edilme, katılma ve öğrenme fırsatlarının geliştirilmesi ve nihayet negatif ödüllendirmenin tümüyle ortadan kaldırılması biçiminde olmalıdır. Ücret artışı yoluyla teşvik, her zaman, sağlanan eğitim ile orantılı olmalıdır.
- » İşçiler ile işbirliği ve işçilerin katılımını sağlama yoluyla da verimliliğin artırılması mümkündür. Emek verimliliği, ancak yönetimin, işçilerin sorunlarına özel ilgi göstererek ve olumlu bir toplumsal ortam yaratarak işçilerin yaratıcı yeteneklerini uygulamaya teşvik etmesi durumunda sağlanabilir.
- » Performans standardı verimlilik konusunda önemli bir rol oynar.

Bu standart yüksek, ancak gerçekleştirilebilir bir düzeyde belirlenmelidir. Yönetimin yüksek performans beklentilerinin pek çok durumda önemli ölçüde yükseltilmesine ihtiyaç olmaktadır. Bununla birlikte, güveni ve “yapma isteğini” canlı tutmak için standartların her zaman ulaşılabilir olması gerekmektedir.

bc. Modern Yönetim Teorisi

Klasik sistemin tez (ussal sistem) ile neoklasik sistemin antitezini (doğal sistem) birleştirmeye yönelik çabalardan oluşan modern yönetim teorisinin temelinde ise, yapı-insan-çevre arasındaki bütünleşmenin karşılıklı ve çok yönlü etkisine geçilmektedir.

Modern Yönetim Teorisinin belli başlı özellikleri şunlardır:

- » İnsan örgütün temel unsurlarından biridir.
- » Örgütsel başarı ya da başarısızlık sadece yapıya bağlı olmadığı gibi, sadece insana da bağlı değildir.
- » İşin gerekleri ile insanın ihtiyaçları arasında bir denge kurulmalıdır.
- » İnsana bir yandan örgütün amaçları benimsetilmeye çalışılırken, diğer yandan da kişisel ihtiyaçlarını örgüt içinde karşılama imkanı verilmelidir.
- » Örgütsel başarı için işgören ve örgüt uyumu sağlanmalıdır.
- » Örgütsel iletişim, hem örgütün entropiye karşı koyması, hem de istikrarı açısından önemlidir.
- » Örgütsel başarı için çevreyle ilişkiler ve çevresel koşullar dikkate alınmalıdır.

Modern yönetim teorisinin en önemlileri Sistem ve Durumsallık yaklaşımıdır.

bca. Sistem Yaklaşımı

II. Dünya Savaşı yıllarından itibaren yönetim konularının ele alınışında yeni bir bakış açısı hakim olmaya başlamıştır. “Sistem Yaklaşımı” olarak bilinen bu yeni düşünce şekli biyolog Von Bertalanffy’nin 1920’lerde başlattığı “Genel Sistem Teorisi”nden kaynaklanmaktadır. Sistem teorisiyle, olayları tek bir açıdan incelemek yerine, her olayı

belirli bir çerçevede içinde, başka olaylarla ilişkili olarak incelemenin, olayları anlama, tahmin etme ve kontrol etme açılarından daha etkin olduğu ileri sürülmüştür.

Böylece, bir "bütüncü" veya "genelci" görüşün yönetim konularına uygulanması ile yönetimde Sistem Yaklaşımı adı verilen yeni bir yaklaşım tarzı ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Sistem yaklaşımı, parçaları birbirinden ayrı ayrı ele alarak inceleyen ve çevreyle ilişkide bulunmayan Klasik ve Neoklasiklerin aksine, yönetimi parçaları bir araya getirerek incelemiş ve bütünün parçaların toplamından daha büyük olduğunu savunmuştur.

Sistem yaklaşımına göre, gerek örgütün dış çevre üzerindeki gerekse de çevrenin örgüt üzerindeki etkileri göz ardı edilmemelidir.

bcb. Durumsallık Yaklaşımı

Klasik yaklaşım organizasyon yapısının belirlenmesinde belirli ilkelerin uygulanmasına önem verirken, durumsallık yaklaşımı organizasyon yapısını çeşitli içsel ve dışsal şartlar arasındaki ilişkilere göre şekil alan bir yapı olarak görmektedir. Yani durumsallık yaklaşımına göre organizasyon yapısı bir bağımlı değişkendir. Organizasyon yapısının nasıl olması gerektiği (bağımlı değişkenin değeri), bağımsız değişken durumundaki içsel ve dışsal şartların durumuna göre belirlenecektir. Dolayısıyla organizasyon yapılarının etkinliği, belirli ilkelerin uygulanmasından değil, fakat bu belirli ilkelerle içsel ve dışsal şartlar arasında uygun bir birleşim sağlamaktan kaynaklanmaktadır.

Durumsallık yaklaşımının diğer bir özelliği de organizasyonu bir sistem olarak ele alması ve büyük ölçüde araştırma sonuçlarına dayanmasıdır. Durumsallık yaklaşımına göre, her yerde her zaman geçerli bir örgüt yapısından söz edilemez ve örgüt ile ilgili her şey duruma bağlı olarak değişmektedir. Klasik ve Neoklasiklere göre, bir problem veya durumun çözümünde "en iyi tek bir yol" vardır. Durumsallık yaklaşımına göre ise, bir problem veya durumun çözümünde en iyi yol birkaç tanedir. Bir durum için en iyi olan, diğeri için en iyi olmayabilir. Yani bu yaklaşıma göre "en iyi" durum ve şartlara bağlıdır.

bd. Yeni Yaklaşımlar

Yukarıdaki teorilerin dışında ABD’de ortaya çıkan iki yeni yaklaşımdan bahsedilmelidir. Bunlar; William Ouchi’nin Z Teorisi ile Peters ve Waterman’ın Mükemmellik Yaklaşımı’dır. Bu yeni yaklaşımlara “Toplam Kalite Anlayışı”nı da ilave etmek mümkündür.

bda. Teori Z

Bu teori, katılımcı yönetim anlayışını getirerek kurum kültürü modeline önemli bir ışık tutmuştur. Yapılan araştırmalar, firmaların faaliyette buldukları ülkenin sosyal normları ve kültürünün, örgütsel kültürü etkilediğini göstermektedir. Ouchi, Amerikan ve Japon modellerinin güçlü yönlerini birleştiren esnek bir yönetim anlayışının, başarılı rekabeti de beraberinde getireceğini belirtmektedir. Japon ve Amerikan yönetim özelliklerini başarıyla bir araya getiren bu yeni kombinasyona “Teori Z” adı verilmektedir.

bdb. Yönetimde Mükemmellik Yaklaşımı

J. Peters ve Robert H. Waterman, birçok başarılı Amerikan firması üzerinde yaptıkları araştırmalar sonucunda, başarılı firmalarda 8 niteliğin bulunduğunu ve bunların hepsinin kurum kültürünü oluşturduğunu belirtmişlerdir.

“Mükemmelliğin Nitelikleri” olarak bilinen 8 özellik şunlardır:

- » Eylem tutkusu: Firma analizlerle etkisiz hale getirilmez. Yöneticiler kararlar hakkında düşünür, sonra bunları uygulamaya başlar. Yani, karar alma süreci firmayı hareketsiz bırakmaz.
- » Müşteriye yakınlık: Müşterilerden öğrenmek. Temel görüşleri kalite, hizmet ve güvenilirliktir.
- » Özerklik ve müteşebbislik: Firmada liderler ve yenilikçiler teşvik edilmekte ve onlara fırsat verilmektedir.
- » İnsanlar aracılığıyla verimlilik: İşgücü kalitenin ve verimliliğin temel öz kaynağıdır. Biz/onlar, işverenler/işgörenler yaklaşımları işlevsel değildir.
- » İşin içinde olmak ve değerlerle yönlenmek: Üst yönetim firmadaki her şeyle ve herkesle ilgilidir. ‘Gezinerek Yönetim’ önemlidir.
- » Bildiği işe bağlı kalmak: En iyi bildiği işe bağlı kalan firmalar, en iyi performansın elde edilmesini sağlar.

- » Sade yapı, ufak kadro: Yapının basit olması ve üst yönetim kademelerinin asgaride tutulmasıdır.
- » Gevşek-sıkı özelliklerin bir arada olması: Firmalar hem merkeziyetçi, hem de ademi merkeziyetçi özelliğini taşır. Özerklik, ürün geliştirme ve yaratıcılıktan tabana indirilmekteyken, temel değerlerin korunmasında merkeziyetçilik benimsenmektedir.

bdc. Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı

Kalite Kavramı: Kalite, farklı ortamlarda farklı kişiler tarafından farklı bir kavram olarak tanımlandığından dolayı tek bir standart tanımını vermek güç olmaktadır. Aşağıda dünya çapındaki uzman kişi ve kuruluşlar tarafından yapılan kalite tanımları verilmiştir:

- » Kalite, bir ürün ya da hizmetin belirlenen ya da olabilecek ihtiyaçları karşılayabilme kabiliyetine dayanan özelliklerinin toplamıdır.
- » Kalite, bir mal ya da hizmetin belirli bir gerekliliği karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan özelliklerinin toplamıdır.
- » Kalite, bir ürünün gereklere uygunluk derecesidir.
- » Kalite, ürünün sevkiyattan sonra toplumda neden olduğu minimal zarardır.
- » Kalite, müşteriye tatmin etmektir.
- » Kalite, verimliliklidir.
- » Kalite, önlem almaktır.
- » Kalite, esnek olmaktır.
- » Kalite, yatırımdır.
- » Kalite, sonu olmayan bir süreçtir.
- » Kalite, kusursuzluk arayışına sistemli bir yaklaşımdır.
- » Kalite, gelecektir.

Toplam Kalite Yönetiminin odak noktaları şunlardır;

- » Kalitenin müşteriyle bütünleşerek belirlenmesi
- » İşletmede her çalışanın katılımının sağlanması

- » Etkin bir liderlik tarzını gerektirmesi
- » En yüksek çıktıya sıfır hata ile ulaşılması

be. Diğer Çağdaş ve Güncel Kavramlar

Aşağıda sıralayacağımız ve burada sayamadığımız diğer kavram gelişmeler, organizasyonların yapılandırılmaları ve işleyişleri üzerindeki köklü sayılabilecek değişiklikleri meydana getiren gelişmelerin en önemlileridir.

Diğer çağdaş ve güncel kavramlar şunlardır:

- » İnsan Hakları,
- » Enformasyon Çağı,
- » Bilgiye Dayalı Organizasyon,
- » Uluslar arası Rekabet,
- » Sistemlerarası Yaklaşma,
- » Ülkelerarası Sınırların Ortadan Kalkması,
- » Bilgi Toplumu,
- » Telekomünikasyon,
- » Yalın Yönetim ve Organizasyon,
- » Hızlı Teknolojik Gelişim vb.

B. Sanayi Toplumu, Meydana Gelen Değişmeler ve Bu Dönemde Değer Yargıları

XX. yüzyılın yaklaşık olarak son çeyreğinde sanayi toplumunun kabuk değiştirmeye ve yeni bir toplumsal yapının meydana gelmeye başladığı görülmektedir. Bu yeni dönem; bilgi toplumu, sanayi ötesi toplum, kapitalist ötesi toplum, uygarlık ötesi toplum, modern ötesi çağ vb. kavramlarla isimlendirilmektedir. Bu yeni döneme; ekonomik yapıdaki liberalleşme hareketleri, teknolojik yapıdaki değişimler, rekabetin hız kazanması ve uluslar arası bir nitelik kazanması, iş ve iş organizasyonunun yeniden yapılanması, çalışma hayatında esneklik arayışları ile standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşması damgasını vurmuştur. Bilgi toplumu olarak isimlendirilen bu yeni düzende temel üretim faktörünü bilgi oluşturmuş, imalat sanayinden

hizmetler sektörüne doğru bir kayış yaşanmış, sanayi toplumunun kitle hareketi olarak önem kazanmış olan sendikalar önemini kaybetmiş, esnek çalışma biçimleri artarak iş, işyeri ve mesai kavramları yeniden tanımlanmış, mekan ve zaman birliği ortadan kalkmıştır.

1. Bilgi Toplumunda Meydana Gelen Değişmeler

Daha önceki bölümlerde de belirtildiği üzere, geleneksel toplum yapısından sanayi toplumuna, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilirken, gerek üretim teknolojileri ve yönetim ilişkilerinde ve gerekse insana bakış açısıyla ilgili olarak değer yargılarında ciddi değişiklikler meydana gelmiştir.

Geleneksel toplumlarda üretim ve tüketim arasında kontrollü bir denge, belirli ilke ve kurallara bağlanmış rekabet, mal ve emek piyasalarına büyük ölçüde müdahale, usta ve çırak ilişkisine dayalı çatışmadan uzak dayanışmacı bir yapı bir yapı göze çarparken modern sanayi toplumlarında ise; fabrika üretimi ya da endüstrileşme, ileri düzeyde işbölümü, otoritenin merkezileşmesi, bürokratikleşme, büyük ölçekli işletmeler, mekanik üretim ve organizasyon anlayışı ve kişisellikten uzaklaştırma, rasyonelite ve püritan etik, ilerleme ve evrim anlayışı, düzen ve homojenleşme, standartlaşma ve kitle üretimi gibi özellikler ön plana geçmiştir. Bilgi toplumunda da çok daha farklı özelliklerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunları da; bilgiye dayalı ekonomik ve sosyal yapıya yönelik, makine teknolojilerinin yerini bilgi ve iletişim teknolojilerinin alması, uluslar arası rekabet, her alanda hızlı ve büyük değişim, ölçek ekonomilerinden zaman ekonomilerine geçiş, esneklik ve çeviklik, bürokratik yapıların ayak bağı olarak görülmesi, her alanda merkeziyetçilikten uzaklaşma, farklılaşma vb. şekillerde kısaca sıralayabilmek mümkündür.

a. Küreselleşme ve Küresel Değerler

Küreselleşmeyi; "bilgi toplumunda bilgi ve iletişim teknolojilerinin artmasıyla birlikte, ulusal sınırlar aşılarak dünya genelinde ekonomik, sosyal, teknolojik, kültürel, politik ve ekolojik açılardan global bütünleşmenin, entegrasyon ve dayanışmanın artmakta olması" olarak tanımlamak mümkündür.

Dünya genelindeki olumlu ve evrensel nitelikteki değerlerin tüm insanlığa iletilebilmesi açısından küreselleşmenin olumlu yönleri

bulduğu gibi, olumsuz ve gayriahlaki değerlerin taşınmasında da küreselleşmenin önemli rolü bulunduğu unutulmamalıdır. Pratikte küreselleşmenin önlenmesi mümkün olmadığına göre, evrensel kültürel ve ahlaki değerlerimizin uluslar arası düzeyde geniş kitlelere ulaştırılmasında küreselleşmenin sunduğu bazı imkanlardan yararlanmamız gerekmektedir.

b. Fordist Üretim Sisteminin Çöküşü

Klasik düşünürlerden F. Taylor, hem ideolojik olarak geliştirdiği, hem de deneyler yaparak uygulamaya koyduğu işin örgütleniş biçimi ve yönetimi konusundaki yaklaşımını 1911 yılında "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" kitabında toplamış ve Taylorizm denilen kapitalist emek sürecinin organizasyonu ve kontrolündeki temel ilkeleri oluşturmuştur. Taylorizm, işin organizasyonu ve işçi konusunda geliştirmiş olduğu sistematik felsefe, işçinin doğuştan günahkar ve aptal olduğuna inanışına dayanmaktadır.

Buna göre insanın doğal içgüdüleri ve eğilimleri işi kolaydan alma ve kaytarma yani çalışıyor gözükep dalga geçme yönündedir. Bu yüzden, yöneticiler ya da herhangi bir denetleyici bulunmadığı zamanlarda bile, işçilerin işlerini hiç aksatmadan ve yavaşlatmadan yürütmelerinin sağlanması şarttır. "Bilimsel Yönetim" hem emek konusunda temel bazı kavramları, hem de kolayca uygulanabilir yönetim araç ve tekniklerini içerir.

Taylorizmin işyerinde işin örgütlenmesi konusunda geliştirdiği bir dizi yönetim pratiğini genel olarak üç farklı düzeyde toplayabiliriz: İşin tasarımı, işin yapılışının kontrol edilme biçimi ve bu kontrol biçiminin içerdiği istihdam ve ücret politikası. İşin tasarımı açısından ilk yapılması gereken şey, üretim sürecinin sistematik bir analizinin yapılması ve bazı ilkeler doğrultusunda küçük parçalara ayrılmasıdır. İşin sistematik analizi, üretim sürecindeki her parça işin nasıl ve ne kadar zamanda yapılacağına standartlaştırılmasının ve buna bağlı olarak da, teşvik edici bir ücret sistemi olarak parça başına ücret sisteminin temellerini oluşturmuştur.

Taylorizm uygulaması ile kapitalist emek sürecinde işçi her türlü beceriden, üretim bilgisinden ve zihinsel faaliyetten koparılmış, vasıfsızlaştırılmış, farksızlaştırılmış, her türlü küçük parça işi yapar hale getirilmiş ve değersizleştirilmiştir. Dolayısıyla, tüm bu yönetim

pratiği kapitalist ideoloji ve amaçlar etrafında şekillenmiştir. Bu nedenle, iş yerindeki verimliliği arttırıcı etkisinden çok, içinde barındırdığı ideoloji nedeni ile kapitalist üretimde büyük önem kazanmış ve uygulama alanı bulmuştur.

Taylorist ilkelerin hayata geçirilmesi olarak adlandırılabilen Fordizm, Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulamasına geçilmiş bir üretim organizasyon biçimidir. Fordist iş organizasyonunda Taylorist ilkelere göre üretim sürecindeki küçük parçalara bölünen işler, yapılaş sırasına göre bir hatta dizilmekte, işçilerin üretim sırasında işi gereği parça almak ya da alet/makina kullanmak için gidiş-gelişleri önlenmektedir. Bunun yerine, işin nesnesinin, üretim sürecinin gerektirdiği işlem sırasına göre dizilmiş makineler ve iş istasyonları boyunca hareket etmesi sağlanmakta ve böylece Fordist montaj hattı (kayan band) ortaya çıkmaktadır. Fordist üretim organizasyonu tüm dünyada büyük bir yaygınlık kazanmasına rağmen, sermaye için bu kolay bir başarı olmamıştır.

Ford'un montaj hattı, başta Ford otomobil fabrikasında olmak üzere, işçilerin büyük çapta direnişlerine yol açmış ve sendikacılığın gelişmesini hızlandırmıştır. İşin bunalıcı niteliği ve artan yoğunluğu yüzünden, işçiler dayanamayıp işlerini kısa sürede terk etmeye yönelmiş, yıllık işgücü devir oranları oldukça yükselmiştir. Bunun dışında, makinalara sabotaj olayları, kasıtlı olarak hatalı üretim, fire artışı ve işten kaytarma gibi sorunlar yanında sendikacılığın da güçlenmesi Ford'un yöneticilerini çare bulmaya itmiştir. Fordist sistemde niteliksiz işçi ile makine arasında sabit bir ilişkinin kurulduğu hareketli montaj hattı çıktının standartlaştırılmasına imkan tanınmış, böylelikle kitle üretiminin teknik olarak şartları hazırlanmıştır. Kurulan organizasyon yapısı ile karar alma sürecinin dışına taşınarak işçinin inisiyatifi elinden alınmıştır. İşçinin işten ve karar alma sürecinden koparılması yüksek ücretle telafi edilmeye çalışılmış ise de iş motivasyonunun azalması engellenememiş, işe yabancılaşma kendini göstermiştir.

1970'lerde ekonomik krizle birlikte ortaya çıkan üretim fazlası, ürün kalitesine daha fazla önem verme gereğini ortaya çıkarmış, bu da tüketim normlarının değişmesine neden olmuştur. Diğer yandan, üretimin uluslararasılaşması ile birlikte dünya pazarına üretim yapmak büyük belirsizlikler içermeye başlamıştır. Çünkü, çok daha farklılaşmış

ürünlerin büyük talep dalgalanmalarına maruz kalınmaktadır. Fordist üretim sisteminin katı yapısı böyle bir pazarın gerektirdiği esnekliğe uygun değildir. Bu yüzden de sermaye, içinde bulunduğu krizden yeni iş örgütlenme ilkeleri uygulayarak, Fordizmi daha esnek kılmaya çalışarak ve talep değişikliklerine adapte olabilen yeni üretim sistemleri yaratarak çıkmaya çalışmaktadır. Bu gelişmeleri irdelemeyi ve kuramsallaştırmayı amaçlayan çeşitli çalışmalar, “neo-Fordizm”, “global Fordizm”, “post-Fordizm” ve “esnek uzmanlık” gibi kavramlar geliştirmişlerdir.

Dünyadaki gelişmelerin yanı sıra insan doğasına uymaması sonucunda Fordizmi ikame etmek üzere; esnek uzmanlık, toplam kalite yönetimi, tam zamanında üretim, kalite kontrol çemberleri gibi post-Fordist esnek üretim organizasyon sistemleri oluşturulmuştur. Tüm sıkıntılara rağmen Fordizm, bugün hâlâ dünyada, özellikle de az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak kullanılan bir üretim sistemidir. Bunun birkaç nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler; niteliksiz işgücü, ucuz emek, kolay ikame edilebilirliğe dayalı oluşu, yüksek istihdam şansı ve yüksek teknolojinin bu ülkelerin elinde bulunmaması, bulunduğu da bu teknolojiye uygun nitelikli işgücü sıkıntısı. Post-Fordist sistem çoğunlukla ileri derecede gelişmiş kapitalist ülkelerde kendini göstermektedir. İleri teknoloji (otomasyon), çekirdek nitelikli işgücü (uzmanlaşmış) ister istemez eğitim oranının yüksek olduğu ülkelerde yine teknolojiyi elinde tutan ülkelerde mümkün gözüküyor. İstihdam şansının bu ülkelerde azalmış olması da sosyal güvenlik, işsizlik sigortası gibi güvencelerle ciddi bir sıkıntı yaratmıyor. Sonuç olarak, üretim sürecinin iki önemli faktörlerinden olan emek ve sermaye arasındaki çatışmaların kaynağında karın paylaşımından daha çok değer yargılarına gereken önemin verilmemesinin bulunduğu söyleyebilmek mümkündür. Sermayenin aşırı kâr tutkusu içinde insani unsur ve çalışanların değer yargılarını göz ardı etmesi emek gücünü herhangi bir makineden farksız konuma koymasına neden olmuştur.

c. Vasıf ve Niteliğin Artması

Bilgi toplumu beraberinde yeni meslek ve vasıflar getirmiştir. Bu değişim temelde sanayi işçiliğinden bilgi işçiliğine doğru ortaya çıkan çok temel bir dönüşümü ifade etmektedir. Ortaya çıkan yeni işler önemli miktarda biçimsel eğitim ve teorik, analitik bilgi elde etme ve uygulama yeteneği gerektirmektedir. Çalışma, farklı bir yaklaşım

ve değişik bir kafa yapısı talep etmektedir. En önemlisi sürekli bir öğrenme alışkanlığı istemektedir. Bunun sonucunda çalışma da bir dönüşüm geçirmiştir. İkinci dalganın sürükleyici gücünü düşük becerili, temelde birbiri ile değiştirilebilir adale çalışması oluşturmaktayken; fabrika türü kitlesel eğitim, işçileri tekrarlanabilir, tekdüze emeğe hazırlamaktaydı. Buna karşılık üçüncü dalga da beceri gerekleri hızla artarken, emek giderek birbiriyle değiştirilemez hale gelmiştir.

Bilgi işçisi, çalışmasını, işini ve sosyal konumunu biçimsel eğitimle elde etmekte, bilgiden bilgiye geçiş bireye muazzam fırsatlar sunmaktadır. Böylece bilgi işçiliği bir “kariyer” haline gelmektedir. Öyle ki, işlerin zenginleştiği mesleklerin değiştiği ortamda tek kariyer bir ömre yetememektedir.

Bilgi toplumunda teknoloji, ticaret ve örgütsel alanlardaki değişmelerin etkisiyle hem yeni işler meydana gelmekte hem de var olan işler ortadan kalkmaktadır. Fakat işten çıkarılan sanayi işçileri kolaylıkla bir bilgi işine geçememektedirler.

İşgücü piyasalarında yapısal işsizliğin yanında bu dönüşümden kaynaklanan bir işsizlik de söz konusu olmaktadır. Teknolojik yenilikler ve yüksek vasıf isteyen yeni işler, özellikle eğitim ve vasıf seviyesi düşük çalışanlar açısından oldukça ciddi riskleri beraberinde getirmektedir. Yani yeni teknolojiler ve oluşumlar, avantaj ve dezavantajları ile birlikte gelmektedirler.

Günümüzde bilgisayar, iletişim ve haberleşme teknolojilerindeki gelişmelerle, sanal şirket ve e-ticaret gibi oluşumlar ortaya çıkmış, üretimdeki mekan ve zaman birliği nerdeyse tamamen parçalanmıştır. Bu gelişmeler çerçevesinde iş, işyeri, mesai gibi kavramların tarihe karışmaya başladığını da görebiliyoruz. Ayrıca işin enformasyon içeriğinin artması, işgücü piyasalarındaki geleneksel ayrımcılığı da aşındırmıştır.

Tüm bu gelişmelerin sonucunda çalışma hayatı, ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak önemli ölçüde değişmiş, yani daha az kişi normal (standart) iş ilişkisi içinde çalışmakta iken standart-dışı istihdam biçimleri (atipik) ise, hızla yaygınlaşmaktadır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak, standart dışı çalışma biçimlerinden olan tele-çalışma da yaygınlaşmaktadır. Ağ işletmelerinin ortaya çıkması

çok-işverenli ilişkileri desteklemekte, zaman ve mekan sınırlamalarının ortadan kalkması ağ işçilerini belirli bir yerde ve zamanda olma zorunluluğundan da kurtarmış olmaktadır.

d. Sendikaların Önem Kaybetmesi

Yukarıda da belirtildiği üzere, bilgi toplumunda vasıf ve niteliğin yanı sıra atipik (standart dışı) çalışma şekillerinin artması, bireysel ilişkilerin önem kazanmasına, toplu iş ilişkilerinin ise yani sendikacılığın zayıflamasına yol açmıştır. Devletin çalışma hayatına müdahale araçlarından birisi de sendikalardır. Bireysel olarak emeğin zayıf durumda bulunması ve işveren karşısında rekabet edememeleri, işçilerin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini istedikleri düzeyde elde edebilmeleri için kendi aralarında örgütlenmelerine neden olmuştur.

Emek kartelleri oluşturabilecekleri düşüncesiyle uzun süre varlıklarına karşı çıkılan sendikalar, uzun mücadeleler sonucunda tanınmaya başlanmıştır. Sendikaların serbest bir şekilde kurulabilmesine imkan tanıyan yasalar İngiltere’de 1824, ABD’de 1842, Fransa’da 1884 ve Almanya’da da 1869 yılında çıkarılmıştır. Görüldüğü üzere, gelişmiş sanayileşmiş Batılı ülkelerde sendikalar 1800’lü yılların ortalarına kadar kurulup tanınırken, gelişmekte olan ülkelerde ise ancak II. Dünya Savaşı’ndan sonra kurulabilmişlerdir. Batı’da işçilerin uzun süreli mücadele ve gayretleri sonucunda kurulup kabul edilen sendikaların ortaya çıkıp gelişebilmesi için bazı şartlar gerekmektedir. Bu şartları ana hatlarıyla şu şekilde özetleyebiliriz: Sanayileşmenin belli düzeye ulaşması, işçilerin hak ve menfaatlerinin diğer grupların hak ve menfaatlerinden farklı olduğu bilincine varmaları, işçilerle işverenler arasındaki menfaat çatışmalarının ve uyuşmazlıklarının gerginleşmesi, işçi hareketlerine yön verebilecek lider kadronun olması, sendikaların serbest bir şekilde kurulabilmesine uygun bir yasal ortamın bulunması ve tüm bunlara ilave olarak demokratik sistemin varlığıdır.

Genelde tüm dünyada sendikalar 1980’lere kadar gerek üye sayıları gerekse baskı güçleri bakımından altın çağlarını yaşamışlarken, bu tarihlerden sonra bu özelliklerini ve güçlerini, gelişmiş ülkelerin büyük bir kısmında kaybetmeye başlamışlardır. Sendikaların güçlerini kaybetmelerinde rol oynayan birçok faktör bulunmaktadır. Ana hatlarıyla bunları şöyle sıralayabiliriz: 1973 yılında ilk Petrol

Krizi ile ortaya çıkan ekonomik daralma, neo liberal politikaların ortaya çıkması, özellikle üretim teknolojisinde ortaya çıkan yeni gelişmelere bağlı olarak istihdam ve işgücünün yapısında meydana gelen değişimler, uluslar arası rekabeti kızıştıran küreselleşme hareketi, esneklik uygulamaları, taşeronlaşma ve sendikalarla ilgili yasalar, sendikaların ortaya çıkan bu yeni yapıya uyum sağlayabilecek gelişme ve çalışmaları gerçekleştirememeleri. Günümüzde ülkelerin ekonomik ve sanayileşme düzeyleri, sosyo-kültürel özellikleri, siyasal ve yasal yapıları ve işverenlerin tutumuna bağlı olarak sendikaların üye sayıları ve güçleri bakımından aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

2. Kurum Kültürü ve İş Ahlakının Önem Kazanması

Yukarıda da belirtildiği şekilde, sanayi toplumu, her şeye mekanik olarak bakarken ve materyalist anlayışı ön planda tutarken, değerleri mümkün olduğunca dışarıda tutmaya çalışmıştır. İşgücü makinenin bir parçası olarak değerlendirilmiştir.

Oysa bilgi toplumunda değerler ve iş ahlakı son derece önemli hale gelmiştir. Çünkü yeni anlayış içinde işletmenin rekabette en önemli kaynak işgücünün becerisi ve sadakatidir. Endüstriyel mallar gibi somut olmayan bu çağın stratejik kaynağı olan bilgi çok hızlı bir şekilde bir yerden bir başka yere aktarılabilir. Çoğu kere üstlerinden daha çok şey bilen yeni işçiler eğer işyerine karşı bir bağlılığa ya da sorumluluk duygusuna sahip değillerse işyerlerini çok büyük zararlara uğratabilirler.

Gerek üretim ve yönetim yapısında ve gerekse çalışma hayatında meydana gelen değişimler sonucunda sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilirken, işçi işveren ilişkilerinde yeni değer yargılarının ve yönetim biçimlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak burada bunlardan sadece kurum kültürüne ve iş ahlakına kısaca değinilecektir.

a. Kurum Kültürü

Günümüzdeki küreselleşme eğilimleri şirketlerin rekabet edebilme güçlerini ve ayakta kalabilme şanslarını önemli ölçüde güçleştirmektedir. Bunun için şirketlerin bir dizi önlem almaları gerekmektedir. Bu önlemlerin en önemlilerinden birisi de kurum kültürüdür.

Şirketlerin verimli ve başarılı olup uzun dönem ayakta kalabilmeleri için sadece bazı teknikleri uygulamaları yeterli olmamakta, bunun yanı sıra işletmenin “sosyal sermayesi” olarak kabul edilen insan gücüne yatırım yapmaları gerekmektedir. Bunun da yolu, “önce insan” felsefesi ile bilinçli ve güçlü bir kurum kültüründen geçmektedir. Çünkü, gücünü ve devamlılığını kendi çalışanlarının sadakatinden, vefasından ve zekasından alan şirketlerin bu başarısını aynen taklit etmek mümkün değildir. Fakat tüm dünyanın küresel bir köye dönüştüğü çağımızda, firmaların teknoloji, ar-ge ve modern pazarlama yöntemlerine yaptıkları yatırımlar çok kısa zamanda diğer firmalar tarafından taklit edilebilmektedir.

Kültür ile ilgili birçok tanım ve açıklamalar yapılmasına karşın, kültür olgusu, insanın hayatının ayrılmaz bir parçası olduğu kadar tanımlanması da güç bir kavramdır. Basit bir ifadeyle kültür, insanın yaşam biçimini olduğuna göre, yaşamda yer alan birçok sürecin kültürle karşılıklı etkileşim içinde olduğu sonucuna varılabilir. Öğrenilir, toplumsal, değişebilir, tarihi ve ihtiyaçları karşılayıcı ve tatmin edici özellikleri bulunan kültürü; dil, din ve inançlar, değerler, normlar (kurallar), örf ve adetler, tutumlar, simgeler, yasalar ve ahlak kuralları meydana getirmektedir. Her bireyin kendine özgü bir kişiliği olduğu gibi, her kurumun da kendine has onu diğer kurumlardan ayıran bir kişiliği mevcuttur. Kurumun farklı özellik ve yapıları bu kültürü belirgin kılar ve onu diğerlerinden ayırır. Bu özellikler doğrudan ya da dolaylı olarak kültürün bir parçası olan kurumun verimliliğini ve kurum içinde çalışanların moralini etkiler.

Başarılı olan kurumlara bakıldığında, kurumun amaçları ile paralel değerleri kurum kültürü olarak benimseyen çalışanlar görülmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların kendilerini kurumla bütünleştirdikleri, kurum için kolaylıkla özverice bulunabildikleri kurumlar başarılı olmaktadır.

Kurum kültürü, kurum bireylerini bir arada tutan ortak değerlerdir. Kurum kültürü tutumlar, davranışlar ve kurumun hafızasında toplanmış bilgilerin, değerlerin, normların toplamıdır. Kurum kültürü bireyler ve takımlar arasındaki ilişkileri, çevre ile ilişkileri, faaliyetleri başka bir ifade ile örgütsel yaşamı düzenler, kurumun geleceğini belirler. Kurum içinde değişimi sağlamak için, yönetim kademesinin kendisini günlük işlerden çekip kurum içinde kültürel yenilenmeye yönlendirmesi, bu arada değerlere, geleneklere ve normlara özen

göstermesi gerekir. Günümüzde kurum kültürü, kuruluşların rekabet avantajı kazanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü, kurum kültürü kuruluşların amaçları, stratejileri ve politikalarının oluşturulmasında önemli bir etkiye sahip olduğu gibi, yöneticilere seçilen stratejinin yürütülmesini kolaylaştıran ya da zorlaştıran bir araçtır. Kurumlar açısından üç boyuttaki kültürden söz edilebilir;

- » Kurum, içinde bulunduğu toplumun ve grubun kültürünü büyük ölçüde yansıtmaktadır. Doğru olan ve olması gereken de budur.
- » Kurumlarda çalışanlar kendilerinin mensup oldukları grubun (ırk, yöre, etnik grup, din vs.) kültürünü kurum içine taşırlar.
- » Her kurumun, içinde çalışır insanlardan ve toplumun geleneksel kültürel yapıdan büyük ölçüde bağımsız bulunan kendi kurum kültürleri vardır.

Kurum kültürünü etkileyen faktörleri; iletişim, motivasyon, liderlik, yönetim süreci, organizasyon yapısı, yönetim tarzı, şirketin tarihi ve geleneği, teknoloji, ürünler, hizmetler, müşteriler, şirket beklentileri, bilgi ve kontrol sistemleri, yasalar ve çevre, hedefler, değerler, inançlar olarak sıralamamız mümkündür. Kurum kültürünü oluşturan çeşitli semboller veya faktörler bulunmaktadır. Bu sembollerin kurum içerisindeki etkilerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- » Davranış için güvenlik oluşturmak,
- » Birbirine ait olma duygusunun ve genel bütünleşmenin geliştirilmesi,
- » “Biz” duygusunun desteklenmesi,
- » Temel değerlerin güçlendirilmesi ve onaylanması,
- » Bir aidiyet duygusunun oluşturulması,
- » Kurum içerisinde güçlü bir beraberlik oluşturmak,
- » Kurum içerisinde kişiler arasındaki mesafenin en aza indirilmesi,
- » Çalışanların daha hızlı entegrasyonu,
- » Ortaklık oluşturmak,
- » Duygusal bütünleşmenin desteklenmesi,

- » Gelişim sürecinin açıklanması için bir mekanizma olması,
- » Kültür ile ilgilenmek ve onu değiştirmek için hareket noktaları olması.

b. İş Ahlakı

ba. Ahlak, İş Ahlakı ve Etik Kavramları

Ahlak, insanlar arası ilişkilerde “iyi” ve “kötü” biçiminde nitelenen davranış ve eylemlerdir, bir yönüyle yaşanan bir şeydir ve en genelde toplumlar ve insanlar için “Doğru nedir?”e cevap arar. Doğru nedir? Yanlış nedir? Bu sorular temel sorulardır. Asırlardır sorulmaktadır. İyi insan olmanın özelliklerinin ve bireyin uygun davranışlarını belirleyen kuralların oluşturulması ahlak konusunun özüdür. Ahlak, bir bilinç meselesidir, iç ve dış ahlak olarak bir bütündür. İçerdeki temiz duygular, dış davranışlarla bütünleşirse daha anlamlı olur. İçimizdeki dünyanın güzelliği, dışımızda, diğer insanlarla paylaştığımız dünyayı yaşanabilir hale getirebilmek için büyük bir olanak sunabilir.

Ahlakın temelinde din, kültürel yapı, çevre, toplumsal yapı ya da gelenekler belirleyici olmakla birlikte, salt belirleyici değildir. Bu noktadan hareket edildiğinde ahlak değişkendir ancak kendisini oluşturan faktörlerden de bağımsız değildir. Bu durumda iş ahlakını tartışırken, işyerindeki ahlaki değerlerimizi, geleneksel ahlak anlayışımızı devraldığımız faktörleri dikkate almak, diğer taraftan da dünyadaki her boyutlu gelişimle bunu harmanize etmek durumundayız. Son yıllarda sürekli olarak değişimden bahsediyoruz, fakat kendimizi, çevremizi, iş anlayışımızı, dünyaya bakışımızı ve davranışlarımızı değiştirmeye gelince o denli hassas davranmıyoruz. Sadece geçmişe dayanan bir ahlak anlayışı yeni açılımları engelleyeceği gibi sadece günlük değerlerle kodlanmış bir ahlak anlayışı da temelsiz olacak ve ilkesizliği, yani kendi deyimiyle ahlaksızlığı getirecektir.

“İş Ahlakı” da, ahlak normu ve kurallarının iş hayatında işletmelerde, kuruluşlarda uygulanması ile ilgilidir. İngilizce kullanımında “Ethics in the Work Place” (İş Yerinde Ahlak) ya da “Business Ethics” (İş Ahlakı) olarak bilinen bu konu, önceleri “şirketlerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında özellikle ABD’de 1960’lar ve 1970’lerde gündeme gelmiş, 1980’lerde de gerek ABD gerekse de diğer pek çok ülkede “iş ahlakı-iş etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır.

İş ahlakı terimi, çalışma ve meslek ahlakını da içermektedir. Çalışma ahlakı denildiğinde bir toplumca işe ve çalışmaya karşı takınılan tutum ve davranışlar anlaşılmaktadır. Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka toplumda farklılıklar gösterebildiği gibi, aynı toplumun farklı katmanları arasında da farklı yaklaşımlar olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu tutumlar oluştururken, bazı toplumlar ise işten daha çok dinlenme ve eğlenceyi ön planda tutabilmektedirler. Genel olarak Hıristiyanlıkta çalışma ve ticaret pek hoş karşılanmazken, Protestan mezhebinde ise çalışma bir ibadet olarak kabul edilmiştir. Aynı şekilde İslam dini de çalışmaya alabildiğine önem vermesine rağmen, İslam'ın birçok değerinde olduğu gibi ahlaki değerlerinin tartışılmasının önü açılmak istenmemekte ve hatta engellenmeye çalışılmaktadır. Yolsuzluk, rüşvet, hırsızlık, kayırmacılık, çetecilik, kapkaççılık vb. konularla her gün yüz yüze kalan ülkemizde iş ahlakının önemi daha çok artmaktadır.

İş ahlakının amacı, sadece felsefi analizler yapmak demek değildir. Ekonomik faaliyetlerin toplum için hayati önemde olması iktisadi hayatta ahlaki sorunların önemini daha da artırmaktadır. İş ahlakı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlaki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi, yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere iş ahlakı, iş dünyasındaki doğru ve yanlışları ifade eder.

İş ahlakı genellikle özel teşebbüslerin mal ve hizmet üretiminde ve satışında ahlaki davranmalarının önemi üzerinde durmaktadır. İş ahlakı aynı zamanda "şirket ahlakı", "firma ahlakı" "işletme ahlakı", "ticaret ahlakı" ve saire adlar ile de tanımlanmaktadır. Şüphesiz, "esnaf ahlakı", "üretici ahlakı", "işveren ahlakı" ve benzeri tanımlamaları da iş ahlakı içerisinde değerlendirmek mümkündür.

Etik ise, bunlar üzerindeki düşünceler ve ilkelerdir. Son zamanlarda etik, siyaset, yönetim, iş ve meslek hayatında uyulması gereken kurallar ve ilkeler bütünü biçiminde daha yoğun olarak kullanılmakta ve ele alınmaktadır. Etik sözcüğü Latince kökenli olup, ahlak bilimi anlamına gelmektedir.

Son yıllarda ahlak ve iş ahlakı yerine etik ve iş etiği kavramaları kullanılmaktadır. Bu kullanım yanlış olmamakla birlikte, kavram kargaşası oluşturmakta ve birtakım işlevsel sorunlara yol açmaktadır.

Ahlak kelimesi hem cari ahlak kuralları hem de ahlak felsefesi anlamında dilimize yerleşmiş bir kavramken, etik teriminin kullanılması, özellikle iş ahlakı alanında halkımızın önemli bir kesiminde herhangi bir çağrışım oluşturmayacaktır. Örneğin, Batılı bir toplumda etik değerlerden yoksun bir işletme denince, iş ahlakına uygun hareket etmeyen bir işletme anlaşılır ve ona göre bir toplumsal tepki gelişir. Türkçede iş ahlakı yerine, “etik”, “iş etiği uygulamaları” gibi kavramlar kullanıldığında toplumun geniş kesimleri tarafından ne kastedildiği anlaşılmayacaktır ve arzu edilen sosyal yarar da sağlanamayacaktır. Bundan dolayı burada ahlak ve etik sözcüklerinin ayrıntılı bir tartışmasına ve farklılıklarına girilmeyecek olup, eş anlamlı olarak kullanılmasında önemli bir sakınca görülmemektedir. Günümüzde şirketler sadece sonuçlarla değil, bu sonuçların nasıl elde edildiği konusunda da ilgilenmek zorundalar. Bazı şirketler belirli sonuçları elde etmek amacıyla yasa dışı veya haksız yollara başvurmadan kaçınmazken, bazıları şirket çalışanlarının uyması gereken iş ahlakı ilkelerini tanımlamakta ve bu ilkeleri uygulamaktadır.

bb. İş Ahlakının Önem Kazanmasının Nedenleri

1960'lı yıllardan sonra özellikle iş hayatında meydana gelen gelişmeler ile işletmelerin çevreye olan artan sorumlulukları, çevrecilerin etkinliği, yeşiller hareketi, tüketici hakları, koşulsuz müşteri tatmini, iş hayatında kadınların artan rolü, cinsel taciz konularının hassasiyet kazanması gibi konular iş ahlakına olan önemi artırmıştır. Başta ABD ve Avrupa olmak üzere birçok ülkede iş hayatındaki gelişmeleri bilmekte ve izlemekte yarar vardır. Bugün Türkiye’de iş yaşamında gerek özel gerekse kamu kesiminde pek tartışılmayan ya da hassas görünmeyen konular, yakın bir gelecekte gündeme gelebilir, esasında gelmektedir ve gelmeye de devam edecektir. Kuruluşlar, işletmeler artık bilançoları, kârları gibi mali sermayeleri ile değil, itibarına, dürüstlüğüne, temizliğine, duyarlılığına, yardımseverliliğine ilişkin imajları-görüntüleri ile yani sosyal sorumlulukları ve ahlak sermayeleri ile değerlendirilir hale gelmiştir.

Çünkü artık bu hususlarda bir sorun, örneğin yanıltıcı reklâm, çevreye duyarsızlık, çalışanına haksızlık bir anda bir kuruluşu-işletmeyi, kamu-özel fark etmemekte, toplum gözünde sıfıra indirebilmektedir. Kamu kesimi ise, ödenekleri sorun olmakta; özel sektör kuruluşu ise hisse senetlerinin değeri düşmekte, ayrıca her iki kesim için de geçerli olan, kalifiye insangücü ya da beyingücü için istenilen işyeri olmaktan çıkma tehlikesi doğmakta, medyanın hedefi haline gelmektedir.

Bu nedenlerden dolayı, artık kuruluşlar-işletmeler herhangi bir başka dış denetime, örneğin devlet müdahalesi, gerek kalmadan hatta sorun başka birileri tarafından gündeme getirilmeden, doğrudan kendileri soruna el atmaktadır. Ahlak dışı (amoral) iş anlayışının sorgulanmaya ve giderek çökmeye başlamasının nedenleri olarak aşağıdakileri sayabiliriz:

- » Yolsuzluk, rüşvet ve bunlara bağlı skandalların yazılı ve görsel medyada yer alması, bu yayınlara halkın kayıtsız kalmayarak tepki vermesi.
- » Çevreciler ve tüketiciler gibi sivil kuruluşların yaygınlaşması ve toplumun çeşitli kesimlerinden büyük destek görmesi.
- » Gazetelerde tüketici köşelerinin yaygınlaşması ve geniş okuyucu kitleleri üzerinde etkili olması.
- » Çevre ve topluma katkının insanları etkileyeceğinin ve tercihleri yönlendireceğinin anlaşılması.

İş ahlakı neden gereklidir sorusuna özellikle küreselleşmeyi de dikkate alarak verilecek birçok cevap bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamamız mümkündür:

- » Artan dünya nüfusuna paralel olarak yeterli istihdam imkânlarının oluşturulamaması, işsiz ve yoksul kesimlerin artmasına neden olacak, bu kesimlerin de artan zenginlikten pay alabilmeleri için sosyal ve siyasal şiddete başvurmaları kaçınılmaz olacaktır.
- » Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolündedir.

Şayet bunlar belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek tehdit ve tehlikeler oluşturabilecektir.

- » Küreselleşme sonucunda ortaya çıkan çok uluslu şirketlerde farklı kültürlerden gelen insanların çalışması yeni ahlakı sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu tür ortamlarda insanlar birbirlerini anlamalı ve birbirlerinin kültürlerine saygı göstermelidirler.
- » Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep artmaktadır ve etnik köken, dil, din, mezhep ve cinsiyet gibi konularda ayırım yapılmaması arzu edilmektedir.
- » Artan çevre kirliliği, çevre konularına duyarlı bir toplumsal yapıyı ve iş dünyasını zorunlu kılmaktadır.

- » Farklı dinlerin iş dünyasındaki değerleri ve kültürleri nasıl etkilediği önem arz etmektedir.
- » Gelişmekte olan ülkelerdeki yolsuzluklara karşı mücadele verilmesi ihtiyacı sürekli olarak artmaktadır.

Son yıllarda iş ahlakının önem kazanmasının belli başlı nedenlerini kısaca aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- » İşletmelerin işlerini yaparken ahlaki davranıp davranmadıkları konusunda artan kamuoyu baskısı ve gittikçe gelişen sosyal sorumluluk anlayışı.
- » İyi bir işin, iyi bir ahlak ile özdeş olmasıdır. Yasalar ve kurallar, bir işletmenin ya da çalışan bir kişinin ahlaken ne yapacağını tam olarak ifade edememesinin yanı sıra, yasal zorlamalarla insan davranışlarını düzenlemek oldukça pahalı bir yoldur.
- » İş ahlakının ve bu konudaki tartışmaların yöneticiler açısından bir tehdit ve zayıflık olarak görülmesi yerine, mükemmellik ve kaliteye ulaşmanın doğal uzantısı ve uzun ömürlü olmanın temel şartı olarak görülmeye başlamasıdır.
- » Genel olarak ahlak ve özel olarak ta iş dünyasındaki ahlaki değerlerin yıpranmasının sonuçlarının ve maliyetinin gittikçe artış göstermesidir.

bc. İş Ahlakına Uygun Hareket Etmemenin Yol Açtığı Kayıplar

Ahlaki değerler soyut olarak algılanmakla birlikte, ahlaka aykırılık, somut ve ölçülebilir çıkarılara, işin özüne, parasal getirilere zarar verebilmektedir. Ahlaka aykırı davranışların yol açtığı kayıpları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- » Güvenin kaybedilmesi
- » Grup çalışmalarının etkinliğinin kaybedilmesi
- » İletişimin zarar görmesi
- » Bağlılık duygusunun yok olması
- » İmajın zarar görmesi

bd. İşletmelerde Ahlaki Değerler ve Yönetim İlkeleri

İnsan Kaynakları uygulamaları açısından bakıldığında ahlak ile kesişen pek çok alan bulunmaktadır:

- » Ayrımcılık: Çalışanlar için cinsiyet, din, dil, mezhep gibi kriterler dikkate alınarak farklı uygulamalar yapılması.
- » Fırsat Eşitliği: Tüm çalışanlara eşit şans verilmemesi.
- » İşe Alma: İşe alımlar sırasında tüm adayların eşit şekilde aynı kriterler ile değerlendirilmemesi.
- » Terfi: Yükselmelerde potansiyel sahibi adaylar arasından seçim yapılırken eşit fırsat tanınmaması, terfilerin adil bir şekilde yapılmaması.
- » Ücretlendirme: Şirket içinde adil, şirket dışında rekabetçi, yapılan iş ile ücretin uyumlu olduğu bir sistem kurulmaması.
- » Firma ve çalışanın mahremiyeti.
- » Taciz: Çalışanın diğer çalışanlar, yönetici veya sistem tarafından rahatsız edilmesi.
- » Tenkiset: Şirketlerin küçülme sırasında hangi kriterlere göre küçülme yaparak eleman çıkarttığına tanımlanmaması ve adil yapılmaması, işten çıkartılan çalışanlar için herhangi bir yardımcı faaliyet (outplacement gibi) yapılmaması.
- » İhbarcılık: Şirket içerisinde oluşturulan şikayet mekanizmasının gizliliğinin sağlanmaması ve sistemin iyileştirilmesi yerine çalışanların aleyhine kullanılması.
- » İşyeri güvenliği ve çalışanların sağlığı: Çalışanların sağlığını tehlikeye atacak durum ve koşullarla ilgili önlem alınmaması.

Ahlak yönetimi bir süreç olarak kabul edilebilir. Ahlak yönetiminin temel amacı işyerinde istenilen davranışları teşvik etmektir. Bu konuda yol gösterici ilkeleri aşağıdaki gibi sıralayabilmek mümkündür:

- » Doğruyu söylemek ve konuşmak
- » İnsanlara saygı göstermek
- » "Herkesi iyilik et" prensibini korumak
- » Her şeyden önce bir şeye zarar vermemek
- » Kurallardan ziyade standartlar koymak
- » Kanunlara itaat etmek