

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
DOKTORA PROGRAMI

JÜRGEN HABERMAS'IN İLETİŞİMSEL EYLEM KURAMI
ÇERÇEVESİNDE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE RASYONALİTE
DÜZEYİ ARAŞTIRILMASI

Taylan URBAY

DANIŞMAN

PROF. DR. Bünyamin DURAN

MANİSA -2017

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
DOKTORA PROGRAMI

JÜRGEN HABERMAS'IN İLETİŞİMSEL EYLEM KURAMI
ÇERÇEVESİNDE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE RASYONALİTE
DÜZEYİ ARAŞTIRILMASI

Taylan URBAY

DANIŞMAN

PROF. DR. Bünyamin DURAN

MANİSA -2017

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 30/05/2017 tarih ve 17/Ek 15 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 22. Maddesi gereğince Enstitümüz İktisat Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Taylan URBAY'ın **"Jürgen Habermas'ın İletişimsel Eylem Kuramı Çerçevesinde Türk Özel Sektöründe Rasyonalite Düzeyi Araştırılması"** Konulu tezi incelenmiş ve aday 13/06/2017 tarihinde saat 11.00'de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna



OY BİRLİĞİ



DÜZELTME yapılmasına



OY ÇOKLUĞU



RED edilmesine



ile karar verilmiştir.

* Bu halde adaya 6 ay süre verilir.

** Bu halde adayın tez konusu ve/veya danışmanı değiştirilebilir.

BAŞKAN

Prof. Dr. Binyaz Günen

ÜYE

Prof. Dr. R. Gunda Borkar Dray

ÜYE

Doç. Dr. Bülent Özkan

ÜYE

Doç. Dr. Mehmet Uçmaklı

ÜYE

M. Bulut

Evet

Hayır

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.



Tez, mutlaka basılmalıdır.



Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.



Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.



Tez, basımı gereksizdir.



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Jürgen Habermas’ın İletişimsel Eylem Kuramı Çerçevesinde Türk Özel Sektöründe Rasyonalite Düzeyi Araştırılması” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03/07/2017

Adı Soyadı

TAYLAN URBAY

İmza

ÖZET

JÜRGEN HABERMAS'IN İLETİŞİMSEL EYLEM KURAMI ÇERÇEVESİNDE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE RASYONALİTE DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI

Bu çalışmanın amacı, gelişmiş Batı dünyasına coğrafi olarak oldukça yakın, bu sebeple onunla tarihsel olarak yoğun etkileşimde bulunan; fakat ekonomik ve düşünsel anlamda onun dışında bulunan gecikmiş bir kapitalist modernleşme örneği olarak Türkiye'nin özel sektör çalışma ilişkilerinin dünyada gelişen ekonomik yaklaşımlar bağlamında ve Jürgen Habermas'ın İletişimsel Eylem Kuramı ve kriz yaklaşımları çerçevesinde yakın geçmiş temelinde değerlendirilmesidir.

Çalışmada ilk bölümde Jürgen Habermas'ın felsefesinin genel kapsamı, ikinci bölümde iş sosyolojisi ve etiği yaklaşımları içinde Jürgen Habermas, üçüncü bölümde iletişimsel eylem örgütsel düzlem ilişkisi, dördüncü bölümde endüstri ilişkileri kapsamında Türkiye ekonomisi, beşinci bölümde Türk özel sektöründe rasyonalite düzeyinin ölçülmesine yönelik ampirik çalışma yer almaktadır.

Çalışma örgütsel ve toplumsal kültürlerin değerler bazında rasyonelleşmesi doğrultusunda aldıkları biçimlerle teorik iş etiği yaklaşımlarının sentezleştirilmesini gerektirmektedir. Her iki alanın kesişim noktası 'çalışan özne' ve onun içinde bulunduğu örgütün yapısı ve kültürü ile olan etkileşimidir. H.C. Triandis'in örgüt kültürü yaklaşımı önemli bir teorik bağlantı noktası işlevini görerek yukarıda anılan iki yaklaşımın birbirini tamamlayan unsurunu oluşturmaktadır. Türk özel sektörü yönetim-çalışan ilişkilerinde amaç-rasyonel eylem kalıbı doğrultusunda liberalleşme/ bireycileşme ve meşruiyet kaybı doğrultusunda bir eğilim saptanmamaktadır.

ABSTRACT

RESEARCHING OF RATIONALITY LEVEL IN TURKISH PRIVATE SECTOR WITHIN THE FRAME OF JURGEN HABERMAS'S THEORY OF COMMUNICATIVE ACTION

The aim of this study is to reach an estimation for patterns of working relations of –as an example of backward capitalist modernisation due to its geographical proximity and hence having immense historical interactions with advanced Western world, but featuring economic and mental outwardness to it - Turkish private sector on the basis of recent past within the context of emerging economic approaches and Jurgen Habermas's Theory of Communicative Action and crisis approaches.

In the first section overall frame of Jurgen Habermas's philosophy; in the second Jurgen Habermas in business sociology and ethics, in the third relations between communicative action and organizational level, in the forth Turkey's economy within the scope of industrial relations, in the fifth an empirical study on the measurement of the rationality level in Turkish private sector takes place.

The study necessitates a synthesis of the forms institutional and social cultures assume through rationalization on values' basis and theoretical business ethics approaches. The intersection domain of these two is 'the working subject' and its interaction with the structure and culture of the institution s/he is in. H.C.Triandis's organizational culture approach plays an integrative role for the two approaches above, functioning as a theoretical linking point. No tendency towards liberalisation/individuation and lack of legitimation in administration-employee relations of Turkish private sector in line with instrumental action has been determined.

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren danışman hocam Sayın Prof. Dr. Bünyamin Duran'a, bilgi ve tecrübeleri ile Sayın Prof. Dr. İbrahim Erol'a ve öğrenim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak destekleyen ve hep yanımda olan aileme yürekten teşekkür ederim.

Taylan URBAY

Manisa, Temmuz 2017



İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

JÜRGEN HABERMAS'IN HAYATI, ESERLERİ VE GENEL OLARAK FELSEFESİ

1.1.JÜRGEN HABERMAS'IN HAYATI VE ESERLERİ.....	4
1.2.GENEL OLARAK JÜRGEN HABERMAS'IN FELSEFESİ.....	7
1.2.1.Teorik Arkaplan.....	7
1.2.1.1.Genel Olarak Rasyonalite.....	7
1.2.1.2.Genel Olarak Jürgen Habermas'ın Felsefesi.....	13
1.2.1.3.Jürgen Habermas'ın Öncülleri ile Genel İlişkisi.....	19
1.2.1.3.1.Thomas Hobbes.....	19
1.2.1.3.2.Jean-Jacques Rousseau.....	20
1.2.1.3.3.Emile Durkheim-George H. Mead ve Argümantasyon/Tartışım Kuramı.....	21
1.2.1.3.4.Immanuel Kant-G.W.F.Hegel ve Nesnel İdealizm.....	30
1.2.1.3.5.Karl Marx.....	41
1.2.1.3.6.Max Weber ve Talcott Parsons.....	52
1.2.1.3.7.Jürgen Habermas.....	65
1.2.1.4.Jürgen Habermas, Aydınlanma ve Örgüt Sosyolojisi.....	74
1.2.1.5.Siyasal Düzlemde Jürgen Habermas.....	82

1.2.1.5.1.İletişimsel Eylem-Siyasal Düzlem İlişkisi.....	82

1.2.1.5.2.Demokrasinin Üç Normatif Teorisi.....	83

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SOSYOLOJİSİ VE ETİĞİNDE JÜRGEN HABERMAS

2.1.JÜRGEN HABERMAS VE İŞ SOSYOLOJİSİ.....	94

2.1.1.İletişimsel Eylem ve Formal ve Pratik Rasyonelleşmenin Görüngüleri Olarak Dikeylik ve Bireycilik.....	94

2.2.JÜRGEN HABERMAS VE İŞ ETİĞİ.....	105

2.2.1.Dünyada İş Etiğinin Tarihçesi.....	105

2.2.2.İş Etiği Kavramının Disipliner Çerçevesi.....	109

2.2.2.1.İş Etiğinin Tanımı ve Kapsamı.....	109

2.2.2.2.İş Etiği ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar.....	119

2.2.3.İletişimsel Eylem ve İş Etiği.....	127

2.2.3.1.İletişimsel Eylem Bağlamında Dil-Etik İlişkisi.....	127

2.2.3.2.İletişimsel Eylem ve Motivasyon Teorileri.....	129

2.2.3.3.İletişimsel Eylem ve Çalışan Fayda Fonksiyonu.....	131

2.2.3.4.İletişimsel Eylem ve Substantivizm-Formalizm Ayrımı.....	134

2.2.3.5.İletişimsel Eylem ve İş Etiği.....	135

2.2.4.İş Etiği Teorileri İçinde Jürgen Habermas.....	151

2.3.SONUÇ.....	165

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLETİŞİMSEL EYLEM VE ÖRGÜTSEL DÜZLEM

3.1.RASYONELLEŞME, İLİŞKİLERİ, SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ.....	168
3.2.ÜRETİM İLİŞKİLERİ BAĞLAMINDA DÜNYADA SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ.....	174
3.3.POST-FORDİZM VE YALIN ÜRETİM BAĞLAMINDA SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ.....	182
3.4.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	197
3.5.SONUÇ.....	204

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ENDÜTRİ İLİŞKİLERİ KAPSAMINDA TÜRKİYE EKONOMİSİ

4.1.SOSYO-KÜLTÜREL KAPSAM	209
4.2.DIŞA AÇILMANIN ETKİLERİ.....	213
4.3.İŞGÜCÜNÜN KONUMU.....	220
4.4.BİREYCİLİK-TOPLULUKÇULUK AYRIMINA GÖRE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE ÖRGÜT/YÖNETİM KÜLTÜRÜ	232
4.5.SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ.....	237
4.6.DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SOSYAL DEVLET.....	240
4.7.ENDÜSTRİYEL SİVİL TOPLUM VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK.....	245
4.7.1.Filantropi: Bireysel ve Kurumsal Bağışçılar.....	246

4.7.2.Örgütsel Düzlemde Türk Özel Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	247
4.8.ENDÜSTRİLEŞME VE ÇEVRE	257
4.9.SONUÇ.....	261

BEŞİNCİ BÖLÜM

TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNDEKİ RASYONALİTE DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK AMPİRİK ÇALIŞMA

5.1.METODOLOJİ VE ÖRNEKLEM.....	263
5.2.ARAŞTIRMA BULGULARI.....	270
SONUÇ.....	282
KAYNAKÇA.....	286

EK

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma Geliştirme
BSST	Bütünleştirilmiş Sosyal Sözleşme Teorisi
ÇHC	Çin Halk Cumhuriyeti
GNP	Gross National Product
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	International Labor Organization
IMF	International Monetary Fund
İĞİAD	İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
KİT	Kamu İktisadi Teşekkülü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TEFE	Toptan Eşya Fiyatları Endeksi
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
TI	Transparency International
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD

Türk Sanayici ve İşadamları Derneği

TZÜ

Tam Zamanlı Üretim



TABLÖLAR LİSTESİ

1.Eylem Türlerinin Yapısı.....	26
2.Eylem Tiplerinin Niteliksel Karşılaştırılması.....	26
3.İç Dünya-Sosyal Dünya Geçişİ.....	33
4.Toplumsal Dizge.....	59
5. Jürgen Habermas’ın Birey-Sosyal Dünya Düzleminde Emile Durkheim, G.W.F. Hegel ve Immanuel Kant’a Göre Konumu.....	67
6. Jürgen Habermas ve Öncülleri ile Genel İlişkisi.....	72
7. Genel Olarak Meşruiyet ve Toplumsal Uyuşmazlık Görünümleri.....	73
8.Victor ve Cullen’in Etik İklim Modelindeki Kuramsal Katmanlar.....	79
9.Victor ve Cullen’in Etik İklim Modelinde Etik İklim Türleri.....	80
10.Dikey-Yatay Bireycilik ve Toplulukçuluk ile Diğer İlgili Kavramların Karşılaştırılması.....	95
11.Schwartz’ın Toplulukçuluk-Bireycilik Boyutundaki Yatay-Dikey Ayrımına İlişkin Kuramı.....	96
12. H.C. Triandis Tipolojisine Göre Webergil Örgüt Kültürü İzleği.....	98
13.W. Ouchi’nin Örgüt Kültürü Tipolojisi.....	101
14.W.Ouchi’nin Bilgi Bazlı Örgüt Tablosu.....	102
15.Jürgen Habermas, H.C.Triandis ve W.Ouchi’nin Teorilerinin Karşılaştırılması.....	103
16. İş Etiği ve İş Ahlakı Arasındaki İlişki.....	112
17. Etik-Hukuk İlişkisi.....	113
18.Etik Yaklaşımlar.....	119

19. Analitik İş Etiği Formları.....	125
20. Analitik İş Etiği Uygulama Alanları.....	126
21. Demokrasinin Gelişimi ve Sosyal Haklar.....	147
22. Çalışan Katılımının Düzeyleri ile İlgili Knudsen Şeması.....	148
23. Jürgen Habermas'ın Demokrasinin Üç Normatif Teorisinin İş Etiği Teorisi ile Karşılaştırılması.....	151
24. İş Etiğine Yaklaşımların Özeti.....	152
25. İş-Etik Düşüncesi Tipleri.....	162
26. Fordist ve Post-Fordist Modeller.....	186
27. Dünyada Endüstriyel İstihdam Oranı 1960-90 (Toplam İstihdamın Yüzdesi)...	187
28. Katılmalı Yönetimde Kişisel ve Örgütsel Yararlar.....	195
29. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	202
30. Organizasyonların Kültürel Uyumlulukları Modeli.....	204
31. Türkiye'de Sanayiinin Üretim ve İstihdam Yapısı: Sanayide Yapısal Değişme (1963-2000).....	216
32. Belirli Ülkelerin Küresel Payları ile Belirli İleri Teknoloji İmalat Endüstrisi Katma Değer Oranları (%) (1995-2010).....	218
33. Kullanımdaki Endüstriyel Robot Sayısındaki Gelişmeler(1980-2010).....	219
34. İstihdamın Sektörel Durumu 1980-2010 (Bin Kişi)	220
35. Ücretliler Tablosu: 1980-2009 (Bin Kişi).....	221
36. Sigortalı İşçi Sayısı (2002-2013).....	222
37. Seçilmiş Göstergelerin Kalkınma Stratejileri ve Alt Dönemler İtibariyle Performansları (%) 1963-2000.....	224

38.İhracata Dayalı Büyüme Modelinde İmalat Sanayine İlişkin Seçilmiş Parametrelerin Gelişimi (1980-1988) (%).....	226
39.İmalat Sanayiinde Seçilmiş Göstergelerin Gelişimi (1988-1993).....	226
40.İmalat Sanayiinde Seçilmiş Göstergelerin Gelişimi (1993-2000).....	227
41.Özel Sektör Gerçek Ücret Endeksleri (1983-1999).....	229
42.1999-2006 Özel Kesim İmalat Sanayi Reel Ücret Endeksleri (1997=100).....	230
43.Yıllar İtibariyle Özel Kesim Grev Uygulamaları (1984-2014).....	231
44.Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu (2002-2008)(%).....	241
45.Türkiye’de Sektörlere ve Yerleşim Yerlerine Göre Çalışan Yoksul Oranları (%)2002-2008.....	242
46.OECD Ülkelerinde Sosyal Koruma Harcamalarının GSMH’ye Oranı (1980-2014).....	244
47.Çeşitli Ülkelerdeki Mobbing Yüzdeleri (2000).....	256

ŞEKİLLER LİSTESİ

1.İletişim Yapılarının Dönüşümü.....	23
2.Kutsal Alan/Ahlaki Alan Şeması.....	24
3.Nesnel İdealizm ve Jürgen Habermas’ın Konumu.....	34
4.Jürgen Habermas’ın Immanuel Kant’a Göre Konumu.....	37
5.Emprisist Norm Oluşum Süreci.....	47
6.Keynesyen Refah Modeli.....	50
7.Modernlik Versiyonları.....	76
8.Yurttaş Piyasa Ekonomisi.....	89
9.Tartışımıcı Bağlamda Rasyonalite Düzeyine Göre Eylem Tipi.....	91
10.Webergil Normatif Bağlamda Rasyonalite Düzeyine Göre Eylem Tipi.....	92
11.Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Kaynağı.....	115
12.Karlılık-Ahlaki Değer Kombinasyonu.....	126
13.Bürokrasi, Teknoloji, Uzmanlaşma ve İletişim Düzeyine Göre Çalışan Fayda Fonksiyonu.....	133
14. Bürokrasi Düzeyine Göre Çalışan Fayda Fonksiyonu.....	133
15.Yalın Üretim ve U Hattı Şeması.....	189

EKLER LİSTESİ

1.Türk Özel Sektöründe Rasyonalite Düzeyinin Araştırılması Doktora Alan Çalışması Anket Formu



JÜRGEN HABERMAS'IN İLETİŞİMSEL EYLEM KURAMI ÇERÇEVESİNDE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE RASYONALİTE DÜZEYİ ARAŞTIRILMASI

GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca ekonomik örgütlenme, üretim ilişkileri ve teknoloji üretimi alanlarının olgusal olarak belirli insan ilişkileri tiplerini yarattığı görülmektedir. Bu bağlamda pek çok alanda öncü konumda olan gelişmiş kapitalist Batı dünyasının teknoloji üretimi-ekonomik örgütlenme-insan davranışı konusunda da öncü yaklaşımları ürettiği gözlenmiştir. Ekonomik modernleşme ve gelişme son derece karmaşık süreçler üzerinden ilerlemiş ve zihin-madde-eylem ilişkilerinde belirli dengeler kurulması sayesinde gerçekleşebilmiştir (Bu Hegel'in diyalektik sisteminde tez-antitez-sentez olarak ilerlemiştir). Felsefe tarihi bir bakıma bu ilişkilerin yapısal olarak incelenmesinin tarihi olarak okunabilir. Bu sistemler ağırlıklı olarak doğru düşünce ve eylem normlarının araştırılmasına odaklanmıştır ve ahlak felsefesi disiplini altında vücut bulmuştur. Bu çalışmanın amacı, gelişmiş Batı dünyasına coğrafi olarak oldukça yakın, bu sebeple onunla tarihsel olarak yoğun etkileşimde bulunan; fakat ekonomik ve düşünsel anlamda onun dışında bulunan Türkiye'nin özel sektör çalışma ilişkilerinin dünyada gelişen ekonomik yaklaşımlar bağlamında ve Jürgen Habermas'ın iletişimsel eylem kuramı ve kriz yaklaşımları çerçevesinde yakın geçmiş temelinde değerlendirilmesidir.

Konunun serimlenebilmesi Jürgen Habermas'ın Max Weber'den hareketle örgütsel ve toplumsal kültürlerin değerler bazında rasyonelleşmesi doğrultusunda aldıkları biçim üzerine kurduğu yaklaşımıyla teorik iş etiği yaklaşımlarının sentezleştirilmesini gerektirmektedir ve bu girişim çalışmamızın özgün noktasını oluşturmaktadır. Her iki alanın kesişim noktası 'çalışan özne' ve onun içinde bulunduğu örgütün yapısı ve kültürü ile olan etkileşimidir.

Konu Habermas'ta, sisteminin Durkheimyen yönü açısından modern endüstriyel çalışma koşullarına uyum sağlama yetenekleri üzerinden aldığı biçim ile de bağlantılıdır. Bu bağlamda ilgili analiz görece yatay endüstriyel ilişkilerin

oluşumuna olanak sağlayan Post-Fordizm ile nitelenen dönemde endüstrileşme, üretim süreçlerinin niteliği ve teknoloji kullanımı, iş bölümü ve uzmanlaşma kalıplarının tarihsel süreklilik içinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Habermas'ın teorik vurgusunun bir Webergil ideal tip olarak rasyonelleşmenin kendisinden ziyade, Hegel felsefesindeki nesnel tinin oluşum süreci içinde görülmesi muhtemel olan 'aşırı dışsallaşma/nesnelleşme' durumuyla ilgili olduğu iddia edilebilir. Kurumsal şekillenme açısından durum klasik Webergil bürokratikleşmenin ötesinde 'aşırı Weberleşme/bürokratikleşme' olarak adlandırdığımız bir kavrama gönderme yapar ve işleyişteki ana görünümü -tek olmamakla birlikte- ilgili kurumlar içinde çalışan özneldeki bireycileşme düzeyindeki aşırı artıştır. Diğer nesnelleşme görünümleri; hiyerarşi, iş bölümü/uzmanlaşma düzeyi, teknoloji kullanımı düzeyi ve iletişimin düzey ve niteliğidir. Çalışan özne açısından rasyonalite olarak algılanan olgu bu göstergelerin bir toplamıdır ve nesnel bir dışsal gerçekliğe sahip olmakla birlikte çalışan öznenin algılamasına da bağlıdır. Piyasa şartları açısından ise rasyonelleşme, ticari/endüstriyel ilişkilerin; liberal ilkeler doğrultusunda, kar ve fayda maksimizasyonu ilkeleri çerçevesinde, nesnel piyasa fiyatlama mekanizmalarının diğer kaynak dağıtım yöntemlerine baskın olduğu bir şekilde gelişmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamlarda ulusal sosyal kültür/yönetim kültürleriyle iş kültürlerinin benzeşim gösterdiği bilgisinden hareketle H.C. Triandis'in örgüt kültürü yaklaşımı önemli bir teorik bağlantı noktası işlevini görerek yukarıda anılan iki yaklaşımın birbirini tamamlayan unsurunu oluşturmaktadır. Diğer örgüt kültürü ve örgütsel etik yaklaşımlarına da zaman zaman tamamlayıcı olarak değinilmiştir. Böylece çalışmada bir teorik açılımın pratikte sınanması öngörülmüştür.

Çalışmanın zamansal boyutu kültürün sürekliliği olgusuyla bağlantılı olarak daha gerilere dayanmakla birlikte 1980'lerden günümüze odaklanmaktadır. Bu tarihin seçilmesinin sebebi, üretim süreçleriyle bağlantılı olan ve tüm dünya ekonomilerini belli düzeyde etkileyen bir dizi sosyolojik olgunun ortaya çıkması ile açıklanabilir:

1)Dünyada ileri endüstriyel üretim süreçlerinde Fordizm'den Post-Fordizm'e doğru görülen geçiş,

2)İşgücünün çalışma koşullarındaki esnekleşme ve işsizliğin yapısal bir olguya dönüşme eğilimi,

3)Belirli sektörlerin gelişmiş kapitalist endüstriyel ülkelerden Doğu Asya'ya doğru kaymaya başlaması,

4)İletişim ve ulaştırma araçlarındaki önemli gelişmelerle ortaya çıkan ve işgücü, sermaye ve bilginin dolaşım hızını önemli ölçüde arttıran Küreselleşme olgusunun ortaya çıkışı,

5)Ekonomik ve sosyal formasyonlarda yaygın kanının aksine bireyciliğin değil ama, örgütsel adhokrasi ve merkezsizleşme ile karakterize edilen, hem bireyci ve hem toplulukçu tarzlarıyla yatay ilişkilerin gelişmesi için görece elverişli bir zeminin oluşması,

6)Türkiye'nin de dahil olduğu ve gelişmekte olan ülkeler olarak adlandırılacak bir dizi ülkenin dünya ekonomisi ile bütünleşme yönünde adımlar atarak küresel piyasaların taleplerine göre dışa açık ekonomik yapılanmalar içine girmeleridir.

Tarihsel olarak Akdeniz havzasının merkezinde bulunan bir ilkçağ imparatorluğunun ekonomik coğrafyasının bakiyesine sahip olan Türkiye, yaklaşık 250 yıllık bir modernleşme/Batılılaşma deneyimine sahip olan bir çevre ülkesi olduğu için dünya ekonomik/düşünsel zemini içinde özgün bir gecikmiş kapitalist modernleşme örneğidir. Belirgin öneme sahip diğer noktalar ise Türkiye'nin sanayileşmeyle bağlantılı olarak ulus-devletleşmesi ve 1960'lardan itibaren görece büyük endüstriyel üretim yapılarına geçilmesi, ardından da dünya iş bölümü sistemlerinde önemli bir kırılma anını belirleyen 1980'lerden itibaren Türk ekonomisinin dışa açılarak iş bölümü/uzmanlaşma kalıplarına uyumlu bir şekilde küresel ekonomiye bütünleşmesidir. Türkiye'de belirgin tarihsel miras ise gecikmiş endüstrileşme ve liberal iş formasyonlarının eksikliğidir.

Çalışmada ilk bölümde Jürgen Habermas'ın felsefesinin genel kapsamı, ikinci bölümde iş sosyolojisi ve etiği yaklaşımları içinde Jürgen Habermas, üçüncü bölümde iletişimsel eylem örgütsel düzlem ilişkisi, dördüncü bölümde endüstri ilişkileri kapsamında Türkiye ekonomisi, beşinci bölümde Türk özel sektöründe rasyonalite düzeyinin ölçülmesine yönelik ampirik çalışma yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

JÜRGEN HABERMAS'IN HAYATI, ESERLERİ VE GENEL OLARAK FELSEFESİ

1.1.JÜRGEN HABERMAS'IN HAYATI VE ESERLERİ

Jürgen Habermas 20. Yy.'ın önemli felsefi akımlarından biri olan Frankfurt Okulu'nun günümüzde yaşayan son temsilcisi ve Jacques Derrida'nın ölümüyle halen yaşayan son 'büyük filozof'tur. 1929'da Almanya Düsseldorf'da doğmuştur. İkinci Dünya Savaşından sonra Bonn Üniversitesinde akademik hayatına başlamıştır. 1954'te doktorasını vermiştir. 1956'dan itibaren Frankfurt Okulu çevresi olarak ifade edilebilecek Johann Wolfgang Goethe Üniversitesi içinde Theodor Adorno, Max Horkheimer gibi düşünürlerin arkasından yetişen Habermas, Okulun Neo-Marksist düşünce sistemini devralmış ve post-endüstriyel döneme uyarlamıştır. 1961'de Marburg'da Doçent, 1962'de Heidelberg Üniversitesinde Ekstraordinayus Profesör olmuştur. 1971'de 1983'e kadar bulunacağı ve başyapıtı İletişimsel Eylem Kuramı'nı kaleme alacağı Starnberg'deki Max Planck Enstitüsü direktörlüğüne gelmiştir. 1983'te tekrar Frankfurt'a dönerek Sosyal Araştırmalar Enstitüsü direktörlüğünü üstlenmiş, 1993'te buradan emekli olmuştur. Emekliliğinden sonra da yayın faaliyetlerine devam etmiştir.

Habermas'ın yaklaşımı temel olarak çeşitli eserlerinin içinde üç önemli, 'İletişimsel Eylem Kuramı'¹, 'Olgular ve Normlar Arasında'², 'Meşruiyet Krizi'³

¹ Jürgen Habermas, Theorie des kommunikativen Handelns, Cilt 1:Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung,Cilt 2:Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1981; Jürgen Habermas, The Theory of Communicative Action, C.1, Reason and the Rationalization of Society, Translated by Thomas McCarthy, Beacon Press, Boston, Massachusetts, 1984; Jürgen Habermas, The Theory of Communicative Action, Cilt 2, Lifeworld and System: A Critique of Functionalist Reason, Translated by Thomas McCarthy, Beacon Press, Boston, Massachusetts, 1987; Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı,1. Cilt Eylem Rasyonelliği ve Toplumsal Rasyonelleşme, 2. Cilt İşlevselci Akıl Eleştirisi Üzerine, 1.Baskı, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001

² Jürgen Habermas, Faktizität und Geltung: Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1992; Jürgen Habermas,

yapıtlarının bir sentezinden çıkarsanabilir. İletişimsel Eylem Kuramı yapıtı iki ayrı cilt olarak tasarlanmıştır. Birinci ciltte ilk bölümde genel olarak rasyonelleşme kavramı ele alınmakta ve ikinci ve üçüncü bölümlerde Max Weber'in Batı rasyonalizminin gelişim analizine dayanarak evrenselci kavrayışların ve araçsal/amaçlı eylem sisteminin genel bağlamı, ve bunun anlaşmaya yönelik eylem sistemi ile farkı ortaya konmaktadır. Dördüncü bölümde ise George Lukacs ve Theodor Adorno çizgisinde rasyonelleşmenin şöyleşme olarak görünümü ele alınmaktadır. İkinci ciltteki beşinci ve altıncı bölümlerde G.H. Mead ve Emile Durkheim'in yaklaşımları üzerinden ilgili eylem tipleri arasındaki farkın araçsal 'sistem' ve iletişimsel düzeyli 'yaşam evreni' arasındaki farka dönüşümü, bu dönüşümün geleneksel ve modern hukuk düzeyindeki bütünleştirici görünümleri, eylem tiplerinin toplumsal yeniden üretimdeki işlevleri, yedinci bölümde bu farkın Talcott Parsons'un toplumsal fonksiyonel farklılaşma yaklaşımı ile bağlantısı, bu bağlamda 8. Bölümde bir Max Weber-Karl Marx analizi üzerinden bürokrasi ve değer kuramlarının yeniden değerlendirilmesiyle konunun yakın dönemde Batı dünyasının Post-Liberal sosyo-politik evrenindeki görünümleri ele alınmıştır.

Olgular ve Normlar Arasında adlı eserinde Habermas, eserin birinci bölümünde genelde Hegelci bir yaklaşımın izlerini sürdüğü izlenimini vererek siyaset kuramı bağlamında idare ve hukuk sisteminde; yaşam evreni ve sistem düzeyi arasındaki, gerçeksellik ile geçerlilik ve ya 'olanla olması gereken' arasındaki fark/açıklık olgusuna odaklanarak, iletişimsel eylemin öz yapısından türettiği söylemsel/tartışmacı-prosedürel hukuk teorisinin temellerini serimler. İkinci bölümde doğal hukuk-pozitif hukuk etkileşimi temelinde, hukukun sosyal entegrasyonu sağladığı düşünülen biçimsel soyut evrenselliğine dayanan Parsonsçu ve Weberci bakış açılarını ele almaktadır. Üçüncü bölümde moral ve yasal normların ilişkiselliğine vurgu yaparak, temel hakların kendi söylemsel-teorik perspektifi temelinde gelişimini, hukuk-politika ilişkisinin iletişimsel kuruluşu bağlamında serimler. Böylece beşinci bölümde hukuki söylem teorisine ulaşır. Altıncı bölümde bu gelişimle bağlantılı olarak liberal hukuk paradigması ile olan farkını ortaya koyarak, (Hegelci) hiyerarşik idari yönetim yapısını ona indirgenmeksizin

Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996

³Jürgen Habermas, Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1973; Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980

önselleştiren etik toplulukçu bir (Russeaucu) Cumhuriyetçilik ile, idari gücü salt özel çıkarların düzenleyicisi olarak değerlendiren piyasa ilişkileri ve birey temelli (Kantçı) Liberalizmin yanında, görüş değiş-tokuşunu kurumsallaştırarak meşruiyet kurucu özellik kazanan tartışım/söylem teorisi temelinde bir üçüncü sosyal bütünleşme biçimi olarak genel iyiye yönelen dayanışmacı yaklaşımı belirler. Yedinci bölümde söylemsel/tartışmacı politikanın biçimsel ve prosedürel unsurlarını, sekizinci bölümde iletişimsel güç temelinde kamusal politik alanın oluşumunu ve dokuzuncu bölümde söylemsel bağlamda özel ve kamusal hak konumlarını sosyal devlet bağlamında ancak liberal bir dağıtımcı adalet kapsamının dışında ele almaktadır. Burada ayrıca kamusal alanın söylemsel/tartışmacı prosedürel pratiklerinin siyasal alana yaptığı etkiyi belirtmektedir.

Meşruiyet Krizi adlı eserinin ilk iki bölümünde Habermas sistem ve yaşam evreni düzeylerinde kriz olgusunun liberal-kapitalist ekonomilerdeki kriz döngüleriyle ilişkisini ortaya koyarak kriz kavramının ekonomi, birey ve sistem düzeylerindeki görünümünü-ekonomik, rasyonalite, meşruiyet, motivasyon krizleri-tanımlamaktadır. Üçüncü bölümde meşruiyet konusuna odaklanarak, kendi ‘olan’ ve ‘olması gereken’, yani gerçekler ve değerler arasındaki fark temelindeki evrensel moraliteye ve Gerçeğe dair rasyonel-söylemsel konumunun Max Weber’deki biçimsel/teknik hukuki meşruiyet ile olan farkını, Gerçeğe ve genelleştirilebilir çıkarlara ulaşmaya dair olanaklar üzerinden ortaya koymaktadır. Bu noktada kendi Kantçı pratik rasyonellik temelindeki söylemsel teorik konumunu; birey ve meşruiyet düzeyinde biyosibernetik ve planlamacılık vb. gibi sistemsel ve amaç rasyonellik temelindeki diğer bütünleşme mekanizmalarından, diğer bir deyişle empirik-analitik, normatif-analitik yaklaşımlardan farklılaştırdığı görülmektedir.

Habermas epistemolojik konumlanışını ‘‘Bilgi ve İnsansal İlgiler’’ (Erkenntnis und Interesse/Knowledge and Human Interests-1968) adlı yapıtıyla, Rasyonalizm ve Emprisizm yaklaşımlarını karşılaştırarak ortaya koymuş, siyaset kuramını ise ‘Öteki Olmak, Öteki ile Yaşamak’ (Die Einbeziehung des Anderen-Studien zur politischen Theorie-1997) adlı eserinde özetlemiştir. Diğer başlıca yapıtları arasında ve ‘‘İdeoloji ve Teknik Olarak Bilim’’(Technik und Wissenschaft als ‘Ideologie’-1968) ve ‘Kamusal Alanın Yapısal Dönüşümü’ (Strukturwandel der Öffentlichkeit/The Structural Transformation of the Public Sphere-1962) sayılabilir.

1.2.GENEL OLARAK JÜRGEN HABERMAS'IN FELSEFESİ

1.2.1.Teorik Arkaplan

1.2.1.1.Genel Olarak Rasyonalite

Modernleşme ve rasyonelleşme sosyoloji literatüründe 16.Yy.'dan itibaren Wallersteingil modern dünya-sistemin oluşumundan günümüze gelen kapsamda genel olarak aşağıdaki şu iç içe geçmiş sosyal görünümle karakterize edilmiştir:

1)Ağırlıkla doğa bilimlerinde görülen gelişmeler sayesinde nesnel bilimsel bilgi alanlarının gelişmesi ve bunlarla ilgili nesnel akıl yürütme biçimlerinin sosyal ve örgütsel yaşamın geneline taşınması,

2)Ortak nesnel sosyo-kültürel kimlik benzeşimine dayalı ve evrenselci yönetim ilkelerine sahip bürokratikleşme ile karakterize edilen merkezîyetçi ulus devlet biçimlerinin inşası,

3)Ulusal pazarların, geçimlik olmayan, yani piyasa mübadelesine yönelik; böylece daha önceki birincil tip ilişkilere dayalı ilkel toplumsal ve ya feodal biçimden ayrılıp kendini yeniden üreten ekonomik tabakalaşma sistemi (sınıfsallık) oluşturan bir kapitalist üretim, değişim ve bölüşüm sistemi aracılığıyla kendi içinde bütünleşmesidir. Amaçlı eylem ve bireyselleşmiş sosyal ilişkilere dayalı, faydacılık temelli değişim ilişkilerinin baskın hale gelmesidir.

Bu bağlamda günümüze kadar tanımlanan rasyonalite tiplerinin genel sınıflandırılması aşağıdaki gibidir:

1)Pratik Rasyonellik: Kişinin tamamen pragmatik ve egoistik çıkarlarına yönelen rasyonellik türüdür. Ego ve Diğeri arasındaki ilişki, çatışma ve işbirliği

olasılıklarına sahiptir⁴. Jürgen Habermas'ın pratik rasyonelliği pragmatik, etik ve moral düzeyleri birlikte kapsayan Kantçı bağlamında kullandığı görülmektedir⁵.

2)Teorik Rasyonellik: Bilimsel çalışmalarla örneklenen, gerçekliğin soyut kavramlarla yeniden oluşturulmasıdır.

3)Substantif Rasyonellik: İçsel değer-postülalarının eyleme yönlenmiş biçimidir.

4)Formal Rasyonellik: Endüstriyel bürokratikleşme ile belirginleşen evrensel kuralların uygulanma eğilimini belirten rasyonellik türüdür⁶. Ölçülebilir hedeflerle bu hedeflere ulaşmak için kullanılan ölçülebilir araçlar arasında kurulan bir orantı bağıntısı olarak ifade edilebilir.

5)Hiperrasyonellik: 'Ekonomik insan'ın piyasa koşulları içinde 'en iyiyi' arayan fayda ençoklaştırma davranışı ile ilgili rasyonellik türüdür.

6)Prosedürel Rasyonellik: İnsanın bilişsel gücü ve sınırlılıkları ışığında, eylem seçimlerinde kullanılan prosedürlerin etkinliğini ifade eden rasyonalite türüdür⁷.

7)Sınırlı Rasyonellik: Bir örgütsel yapı içinde bilgi işleme düzeyinde özel çıkar genel/örgütsel çıkar düzeyine odaklanan rasyonellik tipidir⁸.

Burada tüm örnekler belirli öngörülebilir tutarlı sonuçları ortaya çıkarma özelliğine sahip olmaları bağlamında rasyonellik özelliğine sahiptir. Substantif rasyonellik hariç tüm biçimlerde nesnel ve ekonomik düzeye tercüme edilebilen bir 'kısıt' unsuru belirleyicidir⁹. Bu kısıt görelidir, yani verili olana göre değişir. Formal rasyonellikte ek olarak nesnel ve evrensel bilimsel bilginin uygulanmasından doğan bir evrenselcilik bulunmaktadır. Genel olarak rasyonelleşme sürekli daha sistematik, ekonomik ve verimli olana doğru bir yön taşır. Genelde bakış açısının grup-içi ve

⁴Talcott Parsons, The Social System, First Edition, Routledge, London, 1991, ss.48-49

⁵Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.141

⁶Stephen Kalberg, Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for Analysis of Rationalization Processes in History, The American Journal of Sociology, Cilt 85, Sayı 5 (Mar., 1980), ss.1151-1159

⁷Herbert A.Simon, Rationality as Process and as Product of Thought, The American Economic Review, Cilt 68, Sayı 2, Mayıs 1978, ss.2,9

⁸Herbert A.Simon, Theories of Bounded Rationality, Decision and Organization, Ed. C.B.Macguire ve Roy Radner içinde, North Holland Publishing Company, Amsterdam, 1972, s.161

⁹Simon,161

gruplar-arası ve örgüt-içi ve örgütlerarası düzeyler olarak kategorik ayırım temelinde götürülmesi işlevseldir.

Rasyonelleşme bütün düşünce süreçlerinin çözümleyici/analitik bir hale dönüşmesine ve o güne kadar çeşitli formlarıyla kendini koruyan ve geleneksel/kırsal/feodal yaşam biçimlerine içkin olan mistik/mitsel/metafizik algı ve düşünme biçimlerinin tasfiyesine gönderme yapar. Modern Felsefede Descartes'in Analitik yaklaşımı ile başladığı iddia edilebilir. Webergil analizde rasyonelleşmenin eylem alanındaki görüngüsü ise amaçlara, yani önceden tasarlanmış ve sonuçları hesaplanabilir hedeflere odaklanan bir eylem tipinin ortaya çıkmasıdır. Siyaset tekniğinde rasyonelleşmenin anlamı, meşrulaşmadan daha öte, güç yapılandırılmasından daha beri bir şeydir¹⁰.

Rasyonelleşme kavramı bugün dünyanın ekonomik olarak gelişmiş alanları olan Kuzeybatı Avrupa ve Kuzey Amerika toplumlarında uzun bir zaman dilimi içinde ve ağırlıklı Endüstri Devriminin yarattığı sosyal sonuçlarla bağlantılı olarak ortalama insanın dünyayı kavraması ve toplumu oluşturan diğer insan kümeleriyle kurduğu ilişkilerdeki belirgin bir yapısal zihinsel sisteme işaret etmektedir. Makro-planda klasik moderniteyi oluşturan Kapitalizmin ve ulus-devletin baskın ekonomik ve siyasal formlar olarak ortaya çıkmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bireyleşme ve endüstrileşmenin siyasal düzeyde yansıması modern ulus-devletin devletin inşasıdır. Moderniteyle burjuvazi arasında, Modernizmle de Kapitalizm arasında yoğun bir etkileşim bulunduğunu öne sürmek mümkündür¹¹. Toffler'e göre fabrika bacaları çağı ulusların oluşması çağıdır. Küçük toplumlara, kent-devletlere, bölgelere ve illere merkezi kontrol getirmiştir. Aslında ulusal başkentleri çok büyük devlet güçlerinin merkezi haline getiren şey de bu birleştirme olmuştur¹². Esat Çam'a göre geleneksel bir toplumdan endüstrileşmiş bir topluma geçişle politik sistem de dönüşüme uğrar. Endüstrileşmenin politik ilerleme üstündeki olumlu etkileri ulusal devletin oluşması, iktisadi ilerlemeyi kolaylaştıran politik zeminin doğması, çağdaş endüstri sektörünün tedricen toplumda baskın olması, kitlelerin tüm alanlarda hareketlenmesi,

¹⁰Jürgen Habermas, Öteki Olmak, Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları; Çev. İlkur Aka, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2002, s.162

¹¹Hasan Bülent Kahraman, Postmodernite ile Modernite Arasında Türkiye, İkinci Basım, Agora Kitaplığı, İstanbul, Ekim 2007, s. 6

¹²Alvin Toffler, Yeni Güçler Yeni Şoklar, 1.Basım, Altın Kitaplar Basımevi, İstanbul, Kasım 1992, s.260

katılımcılığı ve sosyal adalet ilkeleri etrafında kişiler ve toplumsal gruplar arasında kaynakları paylaşmak yoluyla devletin etkinliğini yerleştirmeye yaslanmaktadır¹³.

Max Weber modernleşmeyi modern devletin ve piyasa ekonomilerinin ortaya çıkmasıyla bağlantılandırır. Bu bağlamda Max Weber'in rasyonelleşmeyi modern bürokrasilerin ortaya çıkışı ve Protestan etiğinin evrimi üzerinden piyasa ekonomilerinin ortaya çıkmasıyla ele almaktadır. Böylece en önemli yapıtlarından biri olan Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu'nda, Katoliklikten farklı olarak çeşitli Protestan mezheplerinin-Pietizm, Baptizm, Kalvinizm ve Methodizm-yerleştirdiği rasyonel metodik çalışma ve tasarruf eğilimlerinin sermaye birikimi konusundaki işlevlerini büyük bir netlikle ortaya koymuştur¹⁴. Vurgusu dinsel mistisizmden asketizme doğru olan geçiş yönündedir ve bu bir tür etik ve bilişsel yönleriyle dünyanın onunla başa çıkma yoluyla olumsuzlanmasına¹⁵ çalışma üzerinden dayanan metodik bireycilik ile bağlantılıdır. Buna büyüden arınma ve mitsel dünya imgeleinin rasyonelleşmesi olguları eşlik etmiştir. Genel çerçevesi üzerinden Kalvinizm asketizm/çilecilik, zamanın etkin kullanımı, çok çalışma, mesleki uzmanlaşma, üretim artışı ve sermaye birikimi yoluyla Kapitalizmin tinsel altyapısını meydana getirmiştir¹⁶. Dünyevi asketik-çileci- Protestanlık'ta mülkün akılcı kullanımı ön plandadır¹⁷.

Weber'in din sosyolojisi üzerine verdiği eserlerde sosyo-ekonomik bir sistem olarak Kapitalizmin sadece Batı Avrupa'nın özgün Protestan 'rasyonel' zihniyet ortamında modern biçimiyle gelişebilmiş olduğuna dair belirgin bir vurgu vardır. Max Weber bu bağlamda diğer dünya dinlerinin Kapitalizmin gelişmesi için uygun zeminler oluşturamadığı tezini ortaya atmıştır¹⁸. Netekim yaygın kitlesel eğitim de Protestan coğrafyasında Katolik coğrafyalarına göre daha erken yerleşmiştir¹⁹.

¹³ Esat Çam, Türkiye'de Sanayileşmenin Siyasal Gelişme Üzerindeki Etkileri, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/viewFile/1023007558/1023007060>, (15.12.2014), s.433

¹⁴ Max Weber, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu, Çev. Gülistan Solmaz, 2.Baskı, Alter Yayınları, Ankara, 2010,s.76

¹⁵ Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, s.234-235

¹⁶ Weber,130-135

¹⁷ Weber,141-142

¹⁸ Max Weber, Sosyoloji Yazıları, Çev.Taha Parla,3.Baskı, Hürriyet Vakfı Yayınları,İstanbul, Nisan 1993, s.243

¹⁹ Richard A. Easterlin; Niye Bütün Dünya Kalkınmış Değil, Kalkınma İktisadı, Yükselişi ve Gerilemesi içinde, Haz. Fikret Şenses, Çev. Sedef Öztürk, 6.Baskı, İletişim Yayınları,İstanbul, 2015,ss.82-83

Bilimsel gelişme inancının yeni bir türü haline gelmiştir²⁰. Bu bağlamda, İslam, Hinduizm, Konfüçyanizmin ve Hristiyanlık içinde Katoliklik ve Ortodoksluğun modern Kapitalizmin ruhuna uygun rasyonel bir zihniyet iklimine sahip olmadıklarını, bu sebepten dolayı da kapitalist sosyo-ekonomik formasyonlar geliştiremediklerini iddia etmektedir. (Burada sonradan Max Horkheimer alternatif olarak pragmatikleşmenin her türlü sistematik teolojinin bir eğilimi olduğunu iddia etmiştir²¹). Charles Taylor de rasyonelleşmeyi bu kapsamda değerlendirerek Weber’e paralel olarak ilgili rasyonelleşme süreçlerini büyüden arındırılmış ve tarafsız bakış açılarının oluşmasına bağlamaktadır²².

Weber’in rasyonelleşme ile ilgili ikinci analizi modern bürokrasilerin oluşumudur. Weber’in bürokrasi kriterleri şöyle özetlenebilir²³:

- Kurallarla biçimlendirilmiş, sürekli bürokratik fonksiyonların örgütlenmesi: Kurumun bütün seviyelerinde işgörenlerin hareketleri yazılı kurallarla yönlendirilir. Ne var ki bu, bürokratik işlerin sadece tekdüze işlemlerle sınırlı olduğuna işaret etmez. Daha yüksek mevkilerde kurallar aşamalı olarak daha değişik durumları içermelidir, böylece değerlendirmede esneklik gerektirmektedir.
- Belirlenmiş bir yetki kapsamının iyeliği: İşgörenin kurumdaki görevleri ile kurumdışı hayatı bütünüyle ayrılmıştır. İşgörenin özel hayatı işyerindeki eylemlerinden kesin hatlarla ayrılmıştır.
- Departmanların hiyerarşi ile biçimlendirilmesi: Kurumlarda işler “resmi görev” olarak işgörene dağıtılır. Bir bürokratik yapı piramit gibidir; en çok yetkisi olan makamlar bunların üstündedir. Yukarıdan aşağıya bir yetki zinciri vardır, bu ise uyumlu kararları olanaklı hale getirir. Her bir kamu işgöreni basamaklarda kendi altındaki işgöreni kontrol altına almak ve denetlemekle sorumludur.
- İşgörenlerin tam zamanlı ve maaşlı çalışmaları: Piramitteki görevler net olarak tanımlanmıştır ve bunlara kanunla belirlenmiş bir maaş bağlanmıştır. İşgörenlerin kurumda kariyer yapmaları umulur ve genellikle kendi işyerlerini kurmaları, ticaretle

²⁰Easterlin,91

²¹Max Horkheimer, Akıl Tutulması, Çev. Orhan Koçak, Dokuzuncu Basım, Metis Yayınları, İstanbul, Nisan 2013, s.98

²²Charles Taylor, Seküler Çağ; Çev. Dost Körpe,1. Baskı, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Kasım 2014, ss.429,450

²³Fatih Demir, Bürokratik Kültür; Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yıl 2011, Cilt 16, Sayı 2, ss.160-161

uğraşmaları gibi başka işler yapmaları yasaklanmıştır. Üst mevkilere yükselmeler liyakat, kıdem vb. gibi nesnel ölçütlere bağlıdır.

- İdari işgörenlerin üretim/yönetim gereçlerinin iyeliğine sahip olmaması: Bürokrasinin gelişmesi, işgörenleri üretim gereçlerinin iyeliğinden ayırır. Geleneğe dayanan toplumlarda çiftçi ve zanaat erbabı kendi üretim süreçleri üzerinde kontrole sahiptir ve kullanılan gereç de kendilerininidir. Bürokrasilerde ise işgörenler işgördükleri bürolara, oturdukları masalara veya kullandıkları ofis malzemeleri ve gereçlere iye değildirler.

Weber bürokrasinin mekanizasyonunun ve tekdüze işleyişinin şekillendirdiği insan kişiliğine, yani bürokratik olarak değerlendirilmiş ve makam verilmiş, daimi görevlerde yer alan, 'dar görüşlü' profesyonel tipine karşı eleştirel bir tutum almıştır. Weber bu insan tipini 'ruh yoksunu uzman insanlar, yürek yoksunu zevk insanları' şeklinde nitelemiştir²⁴. Bürokratik rasyonellik de sonuç olarak, bireysel bağımsızlığı daraltıcı bir etkide bulunmaktadır. Nitekim Batı dünyasının düşünsel geleneğinde, özellikle zaman zaman hesapçı akılcılığa karşı duygusal yaklaşımların bir tepki olarak ortaya çıktığı görülmemiştir²⁵.

Söz konusu olgu modern toplumların örgütsel karmaşıklığının artmasının sonucu olan işbölümü-uzmanlaşma artışı ve teknoloji üretimi ve kullanımının artması olgularıyla el ele gitmektedir. Bell'e göre modern örgütler üç temel bileşen üzerine kurulmuştur²⁶:

1)Fiziksel büyüklüğün mantığı

2)Metrik zamanın mantığı

3)Hiyerarşinin mantığı

Analizinin ilerleyen aşamasında Weber, bürokratik organizasyonun karşısında 'karizma' olgusunun varlığına dikkati çekmiştir. Bürokrasi ve öteki kurumlar, günlük çalışma yaşamının tekdüzelik ve rutinlik örnekleridir. Weber'e göre karizma ise bütün kurumsal rutinlerin yani rasyonel idareyle ilgili olan bütün rutin süreçlerin

²⁴Weber,151

²⁵Taylor,372

²⁶ Daniel Bell, İdeolojinin Sonu, Ellilerdeki Siyasi Fikirlerin Tükenişine Dair, Çev. Volkan Hacıoğlu,1.Basım, Sentez Yayıncılık, Ankara, Nisan 2013, s.261

karşıtıdır. Karizmatik önderlerde ortak olan olgu kişilerin bu önderlere olağanüstü kişilik özelliklerine sahip olduklarını düşünmeleri sebebiyle bağlılık göstermeleridir. Karizma olgusu kurumsal özelliklerin tam karşısındadır ve tamamen kişilerarasıdır²⁷.

Rasyonelleşme George Lucacs'ta ise 'şeyleşme' (reification) olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda şeyleşmeye konu olan insan-öznedir ve toplumsal gelişmişlik ve karmaşıklık artıkça, diğer bir deyişle Tönnies'in 'cemiyet'i ortaya çıktıkça, insan unsuru, toplumsal süreçlerde ve özellikle yönetsel süreçlerde hedeflere ulaşma boyutu göz önüne alındığında tüm diğer cansız unsurlarla bir tutularak, duygu ve düşünceleri olmayan, ahlaken-nötr bir varlık olarak algılanma eğilimine girmekte ve bir 'şey' halini almaktadır. Kavram dolaylı olarak Weber'in 'rasyonel bürokratik' çarkı içinde önemsizleşmiş, bir diğeri ile değiştirilebilir bir nesne durumuna indirgenmiş 'insan'a gönderme yapmaktadır. Daniel Bell'e göre kitlenin bir özelliği, bürokratikleştirilmiş-aşırı akılcılaştırılmış ve bürokratikleştirilmiş, hayatı fazlasıyla organize edilmiş-toplum olmasıdır²⁸. Konu Martin Heidegger'e göre aklın standardizasyonudur²⁹.

Rasyonelleşme boyutunun ileri derecelere ulaşmasının çalışan özne açısından karşılığı ise yabancılaşma olmaktadır. Yabancılaşma kavramı üzerindeki literatürün ana hatlarıyla psikolojik ve sosyolojik olarak iki ana kategori içinde değerlendirildiği görülmektedir. Durkheim, Mayo, Parsons ve Merton çizgisi yabancılaşmayı sosyal değerlerde görülen parçalanmaya dayandıran psikolojik akımı temsil etmektedir. Blumberg ile başlayan sosyolojik yaklaşım ise yabancılaşmayı işgücünün katılımcılığındaki eksikliğe bağlamaktadır³⁰.

1.2.1.2.Genel Olarak Jürgen Habermas'ın Felsefesi

Jürgen Habermas Frankfurt Okulu'nun ikinci kuşak üyelerinden biri olarak okulun ortodoks olmayan Marksist geleneğini sürdürmüştür. Burada Aydınlanma

²⁷Weber,217

²⁸Bell,44

²⁹ Martin Heidegger, The Age of World Picture; in Heidegger M., The Question Concerning Technology and Other Essays, Trans. William Lewitt, Harper & Torcnbooks, New York, 1977, s.177

³⁰Aviad Bar-Haim, Participation Programs in Work Organizations, Past, Present and Scenarios for the Future, First Edition, Quorum Books, Westport, 2002, s.12

dönemi ve onunla ilgili felsefi tartışmalar önemli bir yer tutmuştur. Frankfurt okulunun genelinde olduğu gibi Habermasta da sınıfsal yaklaşım merkezi bir yer tutmaz ve Karl Marx kadar Max Weber, Emil Durkheim, Talcott Parsons ve Max Weber'in görüş ve kavramlarından yararlanılarak İletişimsel Eylem Kuramı olarak adlandırdığı sofistike sosyolojik bir kuram geliştirmiştir. Diğer birçok düşünür gibi Habermas'ın da felsefesinin tabanı Rasyonalist Hegel ve Kant felsefesidir. Ele aldığı pek çok konunun içinde, üzerinde durduğu modernite, meşruiyet ve teknoloji konularını kapsamına alacak olan Hegelyen kategori "insan tininin oluşumsal süreci"dir (formative process of human spirit). Hegel kendi sisteminde bu süreci diyalektik olarak kavramakta ve beş ana başlık altında ele almaktadır. Bunlar teknik olarak "özel tin" kategorileri olarak sınıflandırılmıştır ve dil, çalışma, ulusallık/aidiyet, aile/sevgi/cinsellik ve karşılıklı tanınma/öznelerarasındalık kategorileridir. Bunlar 'toplumsal' kategorisinin genel bağlamlarını kurarlar. Bu kategorilerden her biri Hegelden sonra gelen bazı düşünür ve siyaset insanlarıncı kendi düşünce sistemlerinin temeli yapılmıştır: Bu Karl Marx için çalışma, Adolf Hitler ve Nazizm için ulusallık, Sigmund Freud için cinsellik, Theodor Litt için karşılıklı tanınma ve Jürgen Habermas için dil olmuştur³¹. Bu kategoriler Hegelci nesnel idealizm bağlamında; nesnel dünya ile bağlantı kurabilen bir nesnelleşme özelliğine sahiptir, yani Kantçı anlamda transandantal karakterlidir.

Batı felsefe geleneğinde Platon ile başlayan 'Rasyonalizm' modern şekline Descartes ile kavuşmuş ve ardından Immanuel Kant ve G. W. F. Hegel tarafından geliştirilmiştir. Rasyonalizm özgül olarak insan aklının doğuştan belirli anlama kategorileri ile birlikte geldiğini iddia ederek, en somut ifadesini John Locke'un insan zihninin doğuştan boş bir levha gibi olduğu iddia eden Emprisizm akımına alternatif epistemolojik yaklaşımı ifade etmektedir. Rasyonalizm kıta Avrupa'sında, Emprisizm ise Anglo-Saxon düşünce geleneğinde yaygın olarak benimsenmiştir. Habermas sisteminde Immanuel Kant'a benzer şekilde Rasyonalizm ile Emprisizm arasında bir denge kurar.

Jürgen Habermas'ı ağırlıklı felsefe tarihinde ideal iletişim toplumu konusuna odaklanan geleneğin bir uzantısı olarak değerlendirmek de mümkündür. Böylece Jürgen Habermas'ın İletişimsel Eylem Kuramı Marksist kökenden gelen fakat önemli

³¹Rudolf J. Ziebert, The Critical Theory of Religion, The Frankfurt School, Mouton Publishers, Berlin, 1985, s.38

ölçüde, bu geleneğin Max Weber, Talcott Parsons ve Emile Durkheim'in sistemleriyle sentezi gerçekleştirilerek Emprisizmin belli unsurları eklenmiş Rasyonalist Kantiyen ve Hegelyen bir felsefi kurguyu ifade eder. Bu onu sosyolojik olarak evrimci ve diyalektik modelleri³² sentezleyen bir konuma koyar.

Modern dünyanın oluşumu sürecinde feodalizmin çözülüşü ve Kapitalizme geçiş, Endüstri Devrimi, Fransız Devrimi gibi çalkantılı dönemlerde kültürel ve ekonomik toplumsal ayrışma ve yeniden bütünleşme süreçleri yaşanmıştır. Konu düşünce tarihinin Eski Yunan'a kadar giden bir bağlama sahip olmakla birlikte daha sistematik olarak Habermas'ın yaklaşımı Hobbes'ten itibaren 'kamusal mal' oluşumunu belirleyen bireysel rasyonel seçim temelinde bir sosyal düzenin nasıl mümkün olabileceği ile ilgilenen bir düşünce geleneğinin içindedir. Günümüze kadar üzerinde uzlaşılan genel bakış açısı *eksik iletişim şartları altında*, Hobbesyen bireysel rasyonel seçimin kamusal mal oluşumunu engellediğidir. Bu alanda bugüne Hobbesçi Sosyal düzen problemi açısından kadar normatif, değişimci (exchange) ve zorlayıcı olmak üzere kadar üç ana kategorik yaklaşım görülmüştür³³. J.J. Rousseau, John Locke, Adam Smith, Max Weber, Talcott Parsons gibi büyük düşünürler de bu kapsamda mutlakiyetçi yönetim sistemleri sonrasındaki çok uzun soluklu bir liberal bakış açısının unsurları olarak ele alınabilirler. Jürgen Habermas ise ilk ikisinin de Liberal gelenek ile sistemlerinin geniş kapsamı sebebiyle bağları bulunmasına rağmen, G.W.F. Hegel, Immanuel Kant, Emile Durkheim ile felsefi-sosyolojik yakınlığı sebebiyle ise değişim ilişkilerine dayanan Liberal alanın dışında, normatif kanal içinde bulunmaktadır. Burada taraflarca ortak olarak paylaşılan değerler etrafında uyumlulaşmış ve tarafların konumlarını koruyan bir sosyal düzenin nasıl mümkün olabileceği konusu ön plana çıkmaktadır. Modern dünyanın aşama aşama oluşumunda yaşam evreni kavramıyla tarif edilebilecek doğal, geleneksel, kültürel uyum ve dayanışma temelindeki toplumsal biçimlerin yerini ağırlıkla daha sonra Talcott Parsons tarafından 'sistem' olarak adlandırılacak olan ve Max Weber tarafından ele alınan para temelindeki kapitalist piyasa ilişkileri ve erk temelindeki modern bürokrasi eksenindeki bireyci bütünleşme oluşumlarına bırakması, bu süreçte geçişteki ve sonrasındaki toplumsal uyumsuzluk ve bütünleşme görünümüne

³² Emre Kongar, Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği, 8.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, Kasım 2000, s.8

³³ Desmond P. Ellis, The Hobbesian Problem of Order: A Critical Appraisal of the Normative Solution, American Sociological Review, C.36, S.4 (Aug., 1971), ss. 692-703

akademik olarak odaklanılmasını beraberinde getirmiştir. Temelde genel konunun aktörlerin toplumsal sosyalizasyonunun meşruiyet temelindeki koşullarına odaklandığı görülür. Felsefi sistemlerdeki genel bağlamın bireyin özgürlüğünü ve ya otonomisini koruyan genelleştirilebilir bir sosyal düzen konusuyla yakından bağlantılı olduğu iddia edilebilir. Bu bağlamda Habermas iletişimsel eylem kuramını hem özne-bireysel dünya hem de nesnel-sosyal dünya arasındaki ilişkilerin tesis edilebileceği bir şekilde konumlandırmaya çalıştığını iddia etmektedir³⁴.

Daha genel bir bakışla, Rönesans sonrası sosyal felsefedeki bakış açıları aşama aşama ‘öznel’ olanı kaybetmiş gibi görünür. Kamusal alanın; iletişimsel güç temelindeki tartışma ve konsensus geleneği yerine özel hukuk temelinde müzakere ve pazarlık yöntemlerini içeren söylemsel dönüşümü buna bir örnek olarak gösterilebilir³⁵. Değer yönelimli konsensus ve çıkar yönelimli müzakere artık burada iki ayrı çatışma çözüm mekanizması haline dönüşmüştür³⁶. Ne var ki burada çıkar yönelimli müzakere tipinin, devletsiz toplumlardaki kıtlık ve karşılıklı bağımlılık ekseninde oluşan ‘karşılıklılıktan’ başka bir şey ifade ettiğini belirtmek gerekir. Burada kıtlık kavramının anlamının, Sahlins’in gösterdiğine yakın şekilde³⁷, modern toplumlardaki sınırsız ihtiyaç kavramını üstlendiği görülür. Ne var ki Habermas’a göre özel hukukun kentsoylu düzeninin faydacı temellendirilmesi de, tanımı gereği kanunsuz bir şey yapamayacak olan yöneticinin egemenliği üzerine bir maddi adalet atfedebilir³⁸.

Konunun modernleşme kuramı ile bağlantılı bir görünümü de bulunmaktadır³⁹. 19.Yy. İngilteresi örneğinde konu yerel kısıtlardan bağımsızlaşan ulusal bir işgücü piyasasının kuruluşunda görülen toplumsal dokuyu parçalayıcı sosyal sorunlarla ilgili olmuştur⁴⁰.

³⁴Habermas,71

³⁵Jürgen Habermas, The Structural Transformation of the Public Sphere, An Inquiry into a Category of Bourgeois Society, Translated by Thomas Burger with the assistance of Frederick Lawrence, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts;1991,ss.14-30

³⁶Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.141

³⁷Marshall Sahlins; Stone Age Economics, First Publication, Aldine-Atherton Inc.,Illinois, Chicago; 1972, ss.1-2

³⁸Habermas,91

³⁹Alain Touraine, Modernliğin Eleştirisi, Çev. Hülya Uğur Tanrıöver, 9. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2014, s.391

⁴⁰ Karl Polanyi; Büyük Dönüşüm, Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri, Çev. Ayşe Buğra,11.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013, ss.125,156

Süreç Kıta Avrupa'sına yarım yüzyıl sonra ulaşmış, ancak İngiltere'dekinin aksine çalışan kesimin hayat seviyesinin yükselmesi sonucunu doğurmuştur⁴¹.

Bu bağlamda İngiltere'de Ondokuzuncu Yüzyıl'ın başından itibaren işçilerin kötü koşullarını iyileştirmek ve çalışma sürelerini kısaltmak için toplumun farklı kısımlarınca desteklenen bir hareket ortaya çıkmıştır. 'Fabrika Reformu' adı verilen söz konusu hareket yavaş ve büyük zahmetlerle gelişmiştir. Pamuklu dokuma sektöründe başlayan hareket elli yıl içinde 10 saatlik çalışma kanununun yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Bu hareketi işçilerin kötü şartlarını düzeltmek için siyasal bir önlem gerektiği hususunda uzlaşan birçok kişi ve topluluk desteklemiştir. Bunların içinde reformları kendi işyerlerinde uygulayan ve uygulamaya aday olan üreticilerin bulunduğu merhamet sahibi fabrika sahipleri, dinsel ve insani hislerle hareketi destekleyen çeşitli Hristiyan mezheplerinin kilise üyeleri ve kısa dönemli komiteler halinde örgütlenerek mevcut fabrika kanunlarını güçlendirmeye çalışan yetişkin işçiler mevcuttu⁴².

Bu bağlamda günümüze kadar sosyal ve kurumsal görünümünde toplumsal bölünmeye dair yaklaşımları içeren geniş bir alan ayrılmıştır⁴³. Genelde konunun toplumsal değişme dönemlerinde daha güçlü bir şekilde ön plana çıktığı görülmektedir. Emile Durkheimdeki 'değer boşluğu'/anomi olgusunun kabaca varolan bir normatif düzenin ortadan kalktığı-sosyal bağların parçalandığı-ancak yenisinin henüz kurulamadığı geçiş dönemlerinin genel tipolojisi olduğu iddia edilebilir⁴⁴. Bu durum Parsonsçu bakış açısıyla toplumsal sistemin kendi içinde ne bir dengelenme mekanizması kurabildiği (sistemin kendi içinde alt fonksiyonlar arasında dengelenme), ne de yapısal dönüşüm geçirebildiği (sistemin dış çevresine-diğer sosyal sistemlere- uyumu) anlık bir noktaya işaret eder. Genelde yapısal dönüşümün içsel ve dışsal kaynakları vardır⁴⁵. (Ne var ki Ellis'e göre paylaşılan normatif değerlerin varlığının kendileri de sosyal entegrasyon açısından sorun

⁴¹Polanyi,244

⁴²Ahmet Uzun, Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000,s.215

⁴³Thomas J. Scheff, A Concept of Social Integration, Philosophical Psychology, C.20, S.5, October 2007, ss. 579-593

⁴⁴ Bu dönem Durkheim'de geleneksel totem-toplum özdeşliği gibi meşruiyet yapılarının yerine rasyonelleşmiş meşruiyet yapılarının ikame edilmeye başladığı bir dönemdir.

⁴⁵Talcott Parsons, An Outline of the Social System, Classical Sociological Theory, 2nd Edition, (eds) C.Calhoun et al, Blackwell Publishing, Malden MA, 2007, ss.436-438

doğurabilirler⁴⁶). Normatif bakış açıları bireyin özel hedefleri ile toplumunkiler arasında bir denge ile ilgilidir⁴⁷. Bu bağlamlarda Habermasçı yaklaşımı sosyal entegrasyon teorilerinin normatif kanalı içinde, sistem içi denge kurulumu bağlamında kavramak mümkündür⁴⁸. Habermas'ta temel olan nokta toplumsal bütünlüğü sağlayan geleneksel/arkaik meşruiyet yapılarından, yaratıcı özyıkım özelliğine sahip modern toplumlarda bu bütünlüğü sağlayan meşruiyetin kurulmasına normatif düzeyde nasıl geçilebileceğidir. Diğer bir deyişle Hegelci geleneğin meşruiyet oluşumu bağlamında rasyonelleşmiş bir modernleşme ve Kapitalizmin mümkün olup olmadığıdır. Burada toplumsal öz-dengelenme bakış açısı temeldedir. Genel analiz birimleri olarak Parsonsçu⁴⁹ Ego ve Diğeri, kolektivite (toplulukçuluk), 'norm ve değer' kavramları temeldedir. En genel bağlamda analiz sosyal eyleme katılan aktörler arasındaki güç mesafesi düzeyindeki olağandışı açılmaya bağlı olan bir noktaya ulaşır. Meşruiyet kavramı genelde normatif temelde sosyal bağların varlığı ile ilgilidir, Habermas'ta meşruiyet krizi olarak adlandırılan olgu ise bu bağların parçalanması sonucunda oluşur. Norm ve/ve ya değer temelli genelleştirilmiş çıkarların ifadesinin iletişimin çeşitli düzeylerde kısıtlanması sayesinde engellenmesi ise (çalışan) öznde meşruiyet motivasyon düzeyinde kriz algılamasının doğmasına yol açabilir⁵⁰. Marksist yaklaşım bunu gelenek sonrası kentsoylu toplum ile bağdaştırmaktadır⁵¹.

Habermas'ın yaklaşımı önce anılan düşünürlerle ilişkisi açısından bir sentez halinde ele almak mümkündür. Takip eden bölümdeki alt başlıklarda düşünürlerin konumları Habermas ile ilişkili düzlemde ele alınmış, Habermas'ın kendisi ayrıca değerlendirilmiştir.

⁴⁶ Desmond P. Ellis, The Hobbesian Problem of Order: A Critical Appraisal of the Normative Solution, American Sociological Review, C.36, S.4 (Aug., 1971), s.697

⁴⁷ Talcott Parsons, The Social System, First Edition, Routledge, London, 1991, ss.24-26

⁴⁸ Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.3

⁴⁹ Talcott Parsons, An Outline of the Social System, Classical Sociological Theory, 2nd Edition, (eds) C.Calhoun et al, Blackwell Publishing, Malden MA, 2007, ss.429,431

⁵⁰ Habermas, 45

⁵¹ Jürgen Habermas; İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, s.581

1.2.1.3.Jürgen Habermas'ın Öncülleri ile Genel İlişkisi

1.2.1.3.1.Thomas Hobbes

Hobbes'te doğal durum, bir sosyal düzenin kuruluşu öncesinde, insanların salt kendileriyle ilişkili bir bağımsızlık içinde, bir kıtlık ve bununla birlikte güvenlik ihtiyaçları sebebiyle öz-savunma ve bu konumlarda kabaca bir eşitlik halinde oldukları bir durumdur. Bu sebeple insanlar için güç kavramı temel önemdedir. Bu doğal durum Hobbes'te, bir sosyal düzeni kurabilecek olan düzenleyici güçlü bir üst otoriteye (güçlü devlet olarak Leviathan) duyulan ihtiyacın temelini oluşturmaktadır. Kontratçı ve pozitivist bakış öncesindeki doğal hukuk bu bağlamda güç ilişkilerine tabi bir rasyonellik göstermektedir. John Locke ise Hobbesçi kıtlık ve öz-savunma kavramlarını redderek, doğal hukuka güç temelli rasyonelliğin ötesinde metafizik temelli genelleştirilmiş moral bir anlam yükler ve eşitlik, özgürlük gibi kavramları bu yaklaşım altında değerlendirir. Locke'ci görüş modern piyasa ekonomilerinin işbölümü temelinde oluşumu ile bağlantılı olarak Adam Smith'de 'düzenleyici el' yaklaşımı ile meşruiyet düzeyinde metafizik temelini korumuştur. Hobbes, doğal durumdan toplumsal düzene geçişte insanların kullandıkları rasyonellik tipinde bir değişme olduğunu ve bunun insanların kendi kısa vadeli öz çıkarlarının ötesinde, uzun vadeli genel çıkarlara dair bir bakışla ilişkili olduğunu öne sürer. Böylece rasyonellik temelinde kişisel hak ve özgürlük kavramları, doğal durumdaki halinden (Liberty), toplumsal düzendeki haline (autonomy) haline dönüşür. Bu bağlamda Hobbes'in bir liberal toplumsal düzen kurgusuna yönelik yaklaşımların öncüsü olduğu iddia edilebilir. Böylece genel olarak hak, ödev ve özgürlük kavramlarının birey-toplum ilişkisi düzeyinde oluştuğunu iddia etmek mümkündür. Konu tarafların kendilerine dönük egoizm düzeylerinin, nihayetinde paradoksal olarak kendilerine de bir fayda getirebilecek bir sosyal düzenin reddi olanağının doğmasına sebep olmasına yer açmaktadır.

Modern mikro-ekonomi teorisinde kamusal mal oluşumu, bu mal için bireylerin özel tüketimlerinden ne kadar feragat etmek istediği ile ilgilidir⁵². Elde edilen fayda karşılığında ötekine fayda sağlamak olarak tanımlanabilecek⁵³ ‘karşılıklılık’ kavramı altında ise konu ‘birbirine karşılıklı bağımlı tercihler’ konusu eksenindedir. Merkezde tarafların birbirlerine olumlu bakış açılarına sahip olduğu koşullarda karşılıklı fayda maksimizasyonu elde ettikleri ‘temel karşılıklılık’ bulunmaktadır⁵⁴. Hobbesçi düzen problemi açısından her iki yaklaşım da fayda temelinde Pareto-optimallik ve oyun teorisi (tutuklunun ikilemi) uygulamalarını beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda Jürgen Habermas normatif eksen içinde bulunduğundan, kendi sistemi içinde bu uygulamalardan yararlanmamakla beraber, Habermasçı bakışın analiz edilebilmesi, bir yerde bu yöntemlerin analogik olarak kullanılabilmesini gerektirir. Genel bir benzeşimle Habermas’ın yaklaşımını faydacı temellere dayanmayan ‘normatif kamusal karşılıklılık’ olarak konumlandırmak mümkündür. Burada katılım vb. gibi moral (normatif) kuralların, tarafların diğerlerinin rasyonellikleri hakkında genel bir bilgiye sahip oldukları bir konumda stratejik bakış açılarının dışında kalarak, kendi katkılarının ötesinde diğer tarafların katkılarından fayda elde edebildikleri bir kamusal mal olarak değerlendirilmesi söz konusudur⁵⁵.

1.2.1.3.2. Jean-Jacques Rousseau

Modern dönemde konu Rousseau’da bir hükümlanlık yapısının, ona temel olan eşit taraflar arasındaki genel iyiye ulaşma amacındaki toplumsal sözleşmesiyle oluşan meşruiyeti düzeyinde ele alınmıştır. Aydınlanma dönemi bağlamında ve haklar teorisi düzeyinde genel olarak liberal değil, daha kurumsal ve idari bir bağlama yerleşen Cumhuriyetçi yaklaşımlar ile ilişkilidir. Rousseau’nun sözleşmecî yaklaşımı çok sonra iş etiği teorileri içinde önemli bir yer edinmiştir.

⁵²Hal R.Varian, Intermediate Microeconomics, A Modern Approach, Fifth Edition, W.W.Norton & Company, Inc.,New York, 1999, ss.618-622

⁵³Linda M. Molm, The Structure of Reciprocity, Social Psychology Quarterly, C. 73, S. 2 (June 2010), s.119

⁵⁴Joel Sobel, Interdependent Preferences and Reciprocity, Journal of Economic Literature,C.43, S.2 (Jun., 2005), s.394

⁵⁵Edward F. McClennen, Moral Rules as Public Goods, Business Ethics Quarterly, C.9, S.1 (Jan., 1999), ss. 104-108

1.2.1.3.3.Emile Durkheim-George H. Mead ve Argümantasyon/Tartışım Kuramı

Hobbes'teki toplumsal düzen tartışmalarının bir versiyonu ilkel komünal ve ya akrabalık temelli topluluklar üzerine yapılan analizler şeklini almıştır. Bu nitelikteki topluluklar genellikle devlet sistemi ve kurumsal piyasa ilişkileri gibi karmaşık olmayan ve artık değer üretmeyen (yani salt geçimlik olan) bir idari-ekonomik stil ve böylece güçlü bir şekilde tabakalanmamış ve ya sınıfsallaşmamış doğal eşitlikçi bir sosyal yapı özellikleri gösterirler. Geçimlik üretimin doğası kollektif ekonomik etkinliğe dayanan basit bir dayanışma ve buna bağlı bir sosyalleşme sürecini gerekli kılmaktadır. Bu tip topluluklarda toplumsal-sistemsel meşruiyet totem tipi kutsal-simgesel yapılar tarafından yerine getirilir ve Emile Durkheim'in kavradığı üzere bu yapılar topluluğun kendisini, yani dayanışmacı bir moral sosyalizasyonu doğrudan temsil ederler. Diğer bir deyişle dengelenmiş bir toplumsal yapının yeniden üretiminin meşruiyet kurucu simgesi haline gelirler. Davranış beklentilerini içeren yaptırımcı ceza hukuku meşruiyetini bu yolla sağlar. Genel bir kural olarak dayanışmaya dayalı normların yaptırımlarla güvencelenmesi olgusu bu yolla sağlanır. Özelde bu yaptırımların küçük, istikrarlı ve kültürel olarak homojen topluluklarda daha kolay sağlandığı iddia edilebilir. Kültürel yeniden üretim bu sistematik üzerinden sağlanır. Bunlar modern toplumların özel mülkiyete dayalı, büyük mekânsal yayılma, geniş bürokratik ve piyasa mekanizmalarına dayanan karmaşıklaşmış sistemlerinin aksine, meşruiyet kuruculuğun, yani normatif beklentilerle bunların kabul edilebilirliği arasındaki ilişkinin görece daha kolay olduğu ve ya dengelendiği toplum tiplerine birer örnektirler. Burada da genelde olduğu gibi meşruiyet 'doğrulanma' ile bağıntılıdır. Genelde bu tip toplulukların geçimlik olanın ötesinde bir ekonomik amaçlı etkinlik içinde bulunmadıkları, grup oluşumu ve sürdürümü bağlamında çok ağırlıkla anlaşmaya yönelik iletişimsel ve/ve ya normatif etkinlikte bulundukları savlanır ve yaşam biçimleri sosyalizasyon, bütünleşme ve dayanışma, kimlik oluşumu ve kültürel yeniden üretime dayanan yaşama-evreni simgesiyle tarif edilir. Burada amaçlı etkinlik ile anlaşmaya yönelik etkinlik kategorik olarak bütünleşmiş bir görünüm sergiler. Toplumsal yeniden üretim ağırlıkla doğa (diğer canlılar ve topluluktaki kişiler) ile biyolojik temelli ilişkilerin sürekliliğinin korunması şeklinde sağlanır. Bu tip ilişkiler doğanın içinde

görülen döngüsel düzenlilikler (mevsim döngüsü, doğum, ölüm vb.) şeklinde bir normatif kurallar bütününe dayanan bir ‘öyle kalma’ durumu yaratırlar⁵⁶. Bu bağlamda normatif düzen alışkanlık doğal temelinde bir örtük bilgi haline dönüşür. Diğer bir deyişle henüz Hegeldeki insan/doğa/kültür ayrımının henüz belirgin olarak oluşmadığı bir sosyal düzendir. (Bu konuda Alman idealizminin genel bakış açısının özgürlük kavramını genel olarak doğa kavramı ile ilişkilendirdiği, kültürü doğanın kendine yabancılaşması olarak ele alarak özgürlük ve rasyonelleşmeyi doğal durumla ilişkilendirdiği görülür). Bu topluluklarda bu bağlamda birey-kültür-kimlik arasındaki kategorik netleşme henüz görülmemektedir. Totem, belirli hak ve yükümlülükleri belirleyen normatif sosyalizasyonun uyumuna dayanan bir meşruiyeti sağlayan ve bireylerin kendilerini aşan bir paylaşılan kolektif üst değerler kümesinin sembolik işlevini yerine getirir. Diğer bir deyişle topluluk içinde biyolojik ve simgesel düzeyde anlaşma süreçlerinin kökeni haline gelir. Böylece kutsal, kendine öz-referans veren toplumun kendisidir. Diğer bir deyişle Hegelci bir bakışla kolektif öznelğin nesnelleştiği bir işlevi yerine getirir. Habermas bu toplumsal tipi Durkheim ve Mead’dan hareketle bir iletişim topluluğu olarak kavramaktadır. Toplumsal yeniden üretimin argümantasyon kavramı ile ifade edilen bir süreçsel ve prosedürel iletişim biçimi üzerinden kurulduğu savlanır. Öte yandan ilgili normların uygulanmasını yaptırımlara bağlayan işlevi görmektedir. Genelde bireyin hak ve özgürlüklerle ilgili konumu doğal hukuk temelinde bu sosyalizasyon bağlamına yerleşmektedir. Böylece Durkheim’in sistemi metodolojik kolektivizm olarak adlandırılır. Bu bağlamlarda Habermas’ta bu toplum tipleri bir analitik başlangıç noktası olarak kavranmıştır⁵⁷. Gerçeksellik ile geçerlilik arasındaki gerilimin birleşerek davranış beklentilerinin stabilize olduğu akrabalık temelli arkaik kurumlar örnekleyici bir noktaya işaret eder⁵⁸. Habermas’ın etkilendiği düşünürlerin önde gelenlerinden biri olan Emile Durkheim, büyük sosyal altüst oluşların gerçekleştiği 19.Yy’da endüstriyel kapitalist sosyo-ekonomik sistemin yarattığı daha önce görülmemiş sosyal problemleri ilk tanımlayan sosyologların başında gelmiştir. Emile Durkheim’in ilkel toplumların dinsel hayatı üzerine yaptığı incelemeler sonucunda ortaya koyduğu totem-toplum özdeşliği onun sosyolojik sisteminde önemli bir

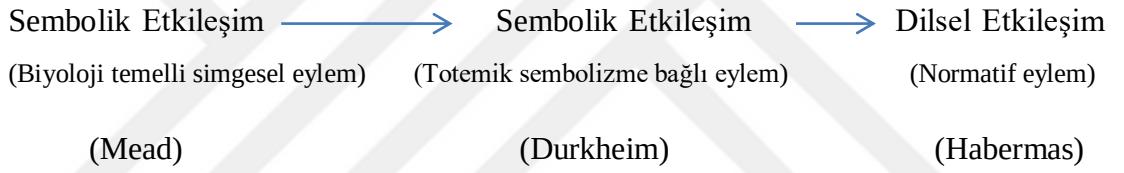
⁵⁶Habermas,565

⁵⁷Habermas,588

⁵⁸Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.23

başlangıç noktasıdır⁵⁹. Durkheim'in görüşüne göre aynı topluluğu oluşturan bireylerin psikolojileri açısından totem, toplum üzerinde işlevsel denetim kuran bir unsurdur. Toplumsal gelişme sağlandıkça totem toplum eşitliği ortadan kalkar ve toplumsal denetim farklı mekanizmalar yoluyla sağlanır. Durkheim'in sonraki analizlerinde geleneksel toplum ve gelişmiş toplumda iş bölümü farklılaşması organik ve mekanik dayanışma olarak ortaya konmuştur. Bu noktada ilkel toplumlarda totemin temsil ettiği 'birlik' gelişmiş modern toplumlarda parçalanmaya uğramıştır. Paralel olarak modern toplumlardaki aşırı iş bölümü ve uzmanlaşma bu bağlamda çalışan birey psikolojileri üzerinde bir parçalanma gerçekleştirmektedir ve ortaya kitlesel 'anomi' (değer boşluğu) olgusu ortaya çıkmaktadır⁶⁰. Durkheim'in sistemi ile Habermas'ın ilişkisi aşağıdaki gibidir.

Şekil 1.İletişim Yapılarının Dönüşümü



Kaynak: Jürgen Habermas; İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, ss.425-538'den yararlanarak kendi düzenlememiz

Böylece mitsel büyüden arınma süreci sonunda sosyal meşruiyet kuruculuk düzeyinde Durkheimgil totem toplumla, ritüel de trans-subjektif karakterli Hegelyen öznel tin kategorisi 'dil' temelinde tartışım/argümantasyon ile ikame edilir. Meşruiyet oluşumunun zemini olarak 'öz-doğrulanma' dil eksenindeki tartışım eksenine kayar. Burada Mead'ın bedensel jestlere dayalı etkileşimsel iletişim kuramından Durkheimgil sembollere dayalı etkileşim, ardından da dış sosyal dünya ile etkileşim bağlamında normlara dayalı eyleme geçilir. Böylece sembolik temelli etkileşimden dil temelli etkileşime geçilerek totemsel ritüel pratiğin yerine getirdiği sosyal olarak bütünleştirici ve ifade fonksiyonları iletişimsel eyleme aktarılır,

⁵⁹Emile Durkheim, Elementary Forms of Religious Life, Fifth Impression, George Allen & Unwin Ltd., London, 1964, s.20

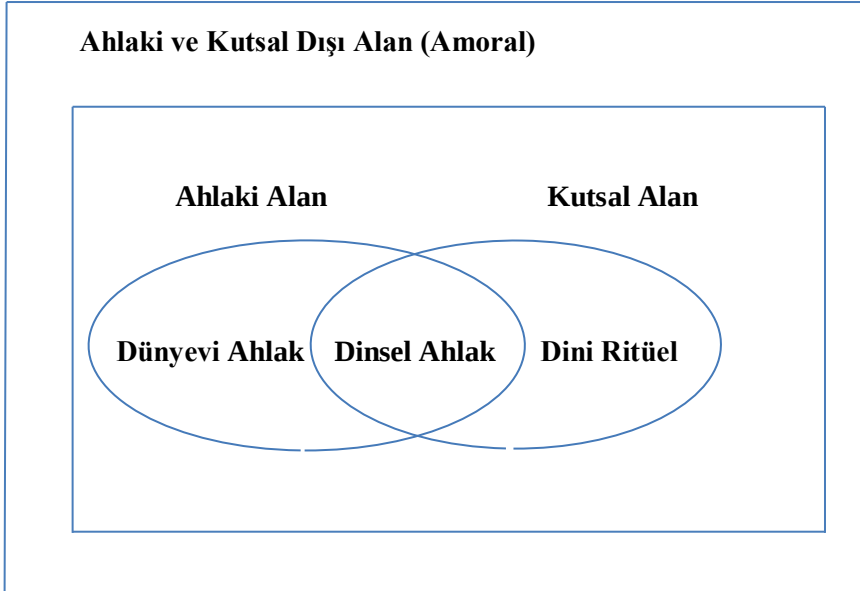
⁶⁰Emile Durkheim, Toplumsal İşbölümü, Çev. Özer Ozankaya, Cem Yayınevi, İstanbul, Nisan 2006, ss.76-77

böylece ilkel toplumdaki kutsalın otoritesi aşama aşama varılabilecek bir konsensüsün otoritesi tarafından ikame edilir. Kutsal sembolik niteliğinden sosyal olarak düzenleyici bir ‘fikir’ haline dönüşür. Diğer bir deyişle kutsal, Durkheim’e paralel olarak ancak onun sembolizm yaklaşımından ayrılıp toplumun kendisi ile özdeşleşerek onun kendine ait görüş birliğini ve bütünlüğü koruyabilme iradesinin özdeşünsemeli ve öznelarası soyut şekli haline gelir⁶¹.

Durkheim’in endüstriyel ilişkiler ile bağlantılı olabilecek birdiğer analitik aracı ise onun, birincisinin temelini ikincisi içinde bulunduğunu ifade etmekle birlikte, ‘kutsal olan’ ile ‘ahlaki olan’ arasında yaptığı ayrıma dayanır. Diğer bir deyişle iki alanın birbirleriyle kesişen iki Wenn kümesi olarak gösterilmesi halinde, kesişim kümesinde bir dinin ahlaki kuralları, salt ahlaki kısımda, dünyevi ahlak ile ilgili kısımlar (örneğin salt iş ahlakı), salt kutsal olan kısımda ise bir dinin ahlaki kurallarının dışında kalan (ritüel vb.) alanları bulunmaktadır. Bu noktada endüstri ilişkilerinin Durkheimgil bir incelemesi ‘dünyevi ahlak’ alanı içinde yer almaktadır. Buradan hareketle sekülerleşmiş toplumlarda iş ahlakına yönelik Habermasgil bir analiz bu kategori içinde yer almaktadır.

Şekil 2.Kutsal Alan/Ahlaki Alan Şeması

Gayri-Ahlaki ve Gayri-Kutsal Alan (Immoral)



Kaynak: Kendi Derlememiz

⁶¹Jürgen Habermas; İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, ss.479-505

Durkheim'e göre bir toplumda 3 adet temel ahlaki unsurdan bahsedilebilir⁶²:

- 1) Disiplin Anlayışı
- 2) Sosyal Gruplara Bağlılık
- 3) İrade Özerkliği

Böylece Habermas'ın eylem kuramı 20.Yy'da dil felsefesi alanında ağırlıklı Ludwig Wittgenstein, J.L. Austin ve John Searle tarafından geliştirilen, dilin edimsel sözler önerme yapıları üzerinden sosyal dünyaya girişken bir özellik gösterdiği şeklindeki teorik yaklaşımlarıyla bağlantılıdır. Bu bağlamda normatif eylem oluşum koşulları açısından önceleyen iletişimsel eylem bir toplumu oluşturan bireylerin benimseyebilecekleri dört eylem tipinden bir tanesidir ve Webergil klasik moderniteye içkin olan amaç-rasyonel eylemin karşı kutbunda yer almaktadır. Diğer eylem türleri ise 'normlara göre düzenlenmiş eylem' ve 'dramaturjik eylemdir'⁶³. Habermas'ta uç teorik konum dil merkezli iletişimsel eylemdir ve bu eylem tipi bir yaşam evreninin rasyonelleşmesi öncesinde değer postülları içerimli substantif rasyonalitenin taşıyıcısıdır. Bu bağlamda Habermas'ın argümantasyonu bir ilişkisellik olarak ele aldığı ve rasyonelleşmeyi bu ilişkiselliğin biçimi ile, yani eleştirel temelde bütünleştiriciliği ile bağlantılandığı görülmektedir⁶⁴. Bu bağlamda iletişimsel eylem;

- a) Anlaşma görünümünden, geleneğe ve kültürel bilginin yenilenmesine yarar;
- b) Eylem koordinasyonu görünümünden toplumsal bütünleşmeye ve dayanışmanın kurulmasına yarar;
- c) Toplumsallaşma görünümünden kişisel kimliklerin oluşturulmasına yarar⁶⁵.

⁶² Emile Durkheim, Ahlak Eğitimi, 2.Baskı, Çev. Oğuz Adanır, Say Yayınları, İstanbul, 2010, ss.39,73,123

⁶³ Jürgen Habermas; İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, 110-117

⁶⁴ Habermas, 46

⁶⁵ Habermas, 571

Bu bağlamda iletişimsel eylem genelleştirilebilir bir toplulukçu davranışın ve temelini kurar. İşlevsel olarak iletişimsel eylemin kendi içinde bir evren olan grup-içi bütünleşmenin kurulmasıyla, yeni bir evrenin oluşumunu sağlayacak gruplar-arası üst grup kurulumunda üstlendiği işlevlerin kategorik olarak ayrıştırılması gerekir. (Başka bir alanda, örneğin işletme düzeyi baz alındığında bu konum kabaca paydaşların kendi içinde entegrasyonu ve yönetim-paydaş entegrasyonu olarak iki ayrı düzeyde kavranabilir). Eylem türlerinin karşılaştırılması aşağıdaki gibidir:

Tablo 1.Eylem Türlerinin Yapısı

	Başarıya Yönelmiş	Anlaşmaya Yönelmiş
Toplumsal Olmayan	Araçsal Eylem	-
Toplumsal	Stratejik Eylem	İletişimsel Eylem

Kaynak: Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, 1.Baskı, Çev: Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, Şubat 2001, İstanbul, s.305

Tablo 2. Eylem Tiplerinin Niteliksel Karşılaştırılması

Eylem Yönelimi	Kurumsal çerçeve	Amaç-rasyonel (aletli ve stratejik) eylemin sistemleri
Eylem Konumu	Sembollerle sağlanan etkileşim	
Eylem yönlendirici kurallar	Toplumsal normlar	Teknik kurallar
Tanımlama düzlemi	Öznelerarası paylaşılan gündelik dil	Bağımsız dil
Tanımlama tarzı	Karşılıklı davranış beklentileri	Belirli öngörüler Belirli emir kipleri
Edinme mekanizmaları	Rollerin içselleştirilmesi	Becerilerin ve vasıfların öğrenilmesi
Eylem tipinin işlevi	Kurumların sürdürülmesi (karşılıklı güçlendirme temelinde normlara uygunluk)	Problem çözümü (amaç araç ilişkileri ile tanımlanan hedef ulaşımı)
Kuralların çiğnenmesindeki yaptırımlar	Sözleşmeli yaptırımlar temelinde cezalandırma: otorite karşısında başarısız kalma	Başarısızlık: Gerçeklik karşısında başarısız kalma
Rasyonelleştirme	Özgürleşim, Bireyselleştirme; tahakkümsüz iletişimin yaygınlaştırılması	Üretici güçlerin arttırılması; teknik kullanımı gücünün yaygınlaştırılması

Kaynak: Jürgen Habermas, İdeoloji Olarak Teknik ve Bilim, 2. Baskı, Çev: Mustafa Tüzel, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Aralık 1993, s.44

Gerçekte teorik olarak substantif rasyonelliğe dayalı iletişimsel eylem ve pratik/formal rasyonelliğe dayalı amaç-rasyonel eylem tipleri birer Webergil ideal tip gibi, ara konumları da içeren iki zıt kutuplu bir skalayı temsil etmektedir. Dünyadaki çeşitli çalışmalar dünya genelinde örgütlerde bu iki eylem tipinin çeşitli düzeylerde bir karışım halinde, aynı zincir içindeki ardışık eylem dizileri içinde bir arada var olageldiğini göstermiştir⁶⁶.

Öznelerarasındalık düzeyinde ise konu argümantasyon bağlamında yaşam evrenine temel olan normatif/moral (küralsal) bakış açılarının anlaşmaya yönelik eylem temelinde yapılaştırılmasıdır. Bu bağlamda karşılıklı anlaşmaya dayanan iletişimsel eylem sosyal ve ya örgütsel hiyerarşi bağlamında güç mesafesi açısından biçimsel ‘yatay’ ilişki biçimlerinin de temelini kurar. Yaşam evreni kavramı ise, Hegelci öznel tin kategorileri altında kültürel yeniden üretim, sosyal entegrasyon, sosyalizasyon ve meşruiyet ile ilişkilidir. Yaşam evreni toplumun değersel ve normatif alanlarıyla⁶⁷ ilgilidir. Bu bağlamlarda iletişimsel eylem bir süreç ve yaşam evreninin yapılaşması⁶⁸ ile ilgilidir ancak yapılaşmışlık halinden önce bir noktayı belirler. İletişimsel rasyonellik rasyonel olana karşı irrasyonel olanı değil, farklı bir rasyonellik biçimini temsil eder. İletişimsel rasyonellik aktörlere ne yapmaları gerektiğini söyleyen normatif ve öznel bir kapasite değildir⁶⁹. Normatiflik ile iletişimsel rasyonellik sadece moral iç görülerin doğrulanması düzeyinde *kesişirler*⁷⁰. Bu durum hem grup içi hem de gruplararası süreçlerde kendini ortaya koyabilir. Yaşam evreninin, görece küçük topluluklarda kurulması daha muhtemeldir, zira kompleks, plüralistleşmiş ve bireyciliğin mesafe aldığı toplumlarda çakışan yaşam evreni alanları ve ortak geçmiş varsayımları daralır⁷¹.

⁶⁶Goran Goldkuhl, Information as Action and Communication, Appearing in Dahlbom B. (Ed.) The Infological Equation, Essays in Honour of Börje Langefors, Gothenburg Studies of Information Systems, Göteborg University, 1995, s.5; Par J. Agerfalk ve Owen Eriksson, Usability in Social Action; Reinterpreting Effectiveness, Efficiency and Satisfaction, p.6, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download>, Erişim Tarihi: 17.10.2015; M.Hardt ve A.Negri, İmparatorluk, Çev. Abdullah Yılmaz, 7.Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2012, s.295

⁶⁷Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.5

⁶⁸Anthony Giddens, Tarihsel Materyalizmin Çağdaş Eleştirisi, Çev. Ümit Tatlıcan, Birinci Basım, Paradigma Yayınları, İstanbul, Ocak 2000, ss. 164-170

⁶⁹Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.4

⁷⁰Habermas, 5

⁷¹Habermas, 25

Yaşam evreni kavramının daha iyi anlaşılması için Pierre Boudieudaki benzer 'habitus' kavramına göz atmak yararlı olabilir. Yaşam evreni sezgisel olarak güvenilen, önceden yorumlanmış bir gerçekliktir⁷². Habitus ise, özerkleşmiş faaliyet alanlarının icrasının, bu alanlar nesnelleşmiş pratikler üzerinde temellenmiş olsalar bile, zaman içinde gömülü teamüllere dönüşmüş optimal uygulama stillerinin oluşması sebebiyle bir öznel yönlendirici tarz içerimine sahip olma özelliğidir. Bu durum faaliyet alanlarının gömülü eğilimler yoluyla içlerinde bulunan aktörlerin davranışlarını analitik düşünme süreçlerine gerek olmaksızın toplumsal düzeyde belirleyen, eşgüdümleyen ve standartlaştıran kendilerine has derin bir kültür kazanmaları şeklinde anlaşılabilir⁷³. Ne var ki bunlar salt genel 'kültürel' olan değildir. İki kavramın ilgili özellikleri ile etik temelli sosyal norm oluşumlarına bir temel sağladıkları görülmektedir ve bunlar değişik kültürlerle göre görelidir⁷⁴ ve kendi içlerinde sabitleşmişlerdir⁷⁵. Habermas'ta 'öznel' ve 'önsel' olan birey zihninde 'doğal art alan kabulleri'ni içeren bir kavrayış, algı kümesidir. Jürgen Habermas'a göre iletişimsel eylem katılımcıların bilişsel geri bölgelerindeki bir yaşam evreni içinde vücut bulur. Katılımcılar için yaşam evreni sadece doğal geri bölge varsayımlarının düşünme süreci öncesi halinde ve saf şekilde kazanılmış yetenekler şeklinde mevcuttur⁷⁶. Bu koyut Habermas'ın Rasyonalizm ile olan dizgesel bağını ortaya koyar. Burada öncel/apriori olan doğal geri bölge varsayımlarıdır. Bununla birlikte Rasyonalizmin bu tipinin öncel bilgi kalıplarının varlığını içeren Kantçı bir Rasyonalizm değil, öznel tin tiplerini içeren Hegelci Rasyonalizm olduğu iddia edilebilir.

Yapıtından bu 'doğal art alan kabullerinin' ağırlıkla empati vb. gibi insani değerler olduğu anlaşılır. Bu kabuller Hegelyen öznel ruh kategorileri olan dil, çalışma, aile, öznelerarasındalık ve ulusallığın, yani yaşam evreninin işlevsel kurucusu olur. Böylece sosyal düzeyde özneler arasında karşılıklı anlaşma ve eylem koordinasyonunu tesis eden iletişimsel eylemin, onla bağlantılı bir substantif konuma dayanan bir rasyonel etik yaklaşımın 'dil' bağlamındaki temelini oluştururlar.

⁷²Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, 1.Baskı, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, s.565

⁷³Pierre Bourdieu, Structures, Habitus, Practice, 1994, s.278, from Pierre Bourdieu, The Logic of Practice, Polity Press, in association with Blackwell Publishers, Cambridge, 1990

⁷⁴Alasdair MacIntyre, Vatanseverlik Bir Erdem midir?, Cogito, Yerli Malı Yurdun Malı içinde, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1999, s.36

⁷⁵Habermas, 355

⁷⁶Habermas, 353

Böylece yaşam evreni ve Habitus kavramlarının kesiştiği bir örnek olarak Habermasçı ‘doğal art alan kabülleri’ kapsayan ‘alışkanlık haline dönüşmüş empati’ kavramı işlevseldir. İlgili kavramlar, tüm nesnelleşmiş yaşam pratikleri içinde öznellik görünümüne sahip son sınır uçlar olarak görünmektedir.

Yaşam evreni toplumsal bütünlenişi eylemlerin meşru olarak düzenlenmiş kişilerarası ilişkiler yoluyla koordine edilmesini sağlar ve grupların kimliğini gündelik yaşam pratiği içinde yeterli ölçüde süreklileştirir. Burada eylemlerin koordinasyonu ve grup kimliklerinin kararlılaştırılması grup üyelerinin dayanışmasıyla ölçülür⁷⁷. Yaşam evreninin yeniden üretimiyle ilgili aksaklıklar kültürel düzeyde anlam yitimi sonucunu doğurur⁷⁸. Çalışma ilişkileri bağlamında ‘yaşam evreninin kolonizasyonu’ kavramını⁷⁹ teknikleşmenin ‘alışkanlıklandırılmış empatik ilgi’yi ortadan kaldırması ile ilişkilendirmek mümkündür. Bu konu daha önce Emile Durkheim’de mekanik meslek dayanışmasına dayanan toplumsal bütünleşme yapısı içinde zorlayıcı işbölümü ile ilişkilendirilmiştir⁸⁰. Durkheim endüstriyel üretimde artan işbölümü ve uzmanlaşma gereksiniminin, zanaat ve manifaktür üretimlerinin gerilemesi ile geleneksel toplumsal/üretim ilişkilerden ve mekanik dayanışmadan kopuşun, bireyleşmenin insan ve çalışan psikolojilerinde meydana getirdiği etkileri kapsamlı bir biçimde incelemiştir. Burada çalışmanın ‘techne’ye indirgenmiş ve Hegelci öznel tin bağlamından ayrılmış hali söz konusudur.

Kutsal olanın otoritesinden sıyrılarak ideal konuşma durumu koşullarında ‘evrensel tartışma’yı içeren bir (ideal) yaşam evreni ise rasyonelleşmiş hale gelir ve kendini artık asla çatışma üretmeyen bir biçimde yeniden üretemeyecektir⁸¹. Bu durum toplumsal gelişmişlik arttıkça toplumsal sistem ile yaşam evreninin yapısal olarak farklılaşmasıyla kendini gösterir. Buna yaşam evreninin rasyonelleşmesi eşlik eder. Yaşam evreninin rasyonelleşmesi üç noktada kendini gösterir:

a)Yaşam evreninin yapısal farklılaşmaları,

b)Biçim ve içeriğin ayrılması,

⁷⁷Habermas,574

⁷⁸Habermas,576

⁷⁹Habermas,786

⁸⁰Emile Durkheim, Toplumsal İşbölümü, Çev. Özer Ozankaya, Cem Yayınevi, İstanbul, Nisan 2006, ss.425-431

⁸¹Habermas,578

c)Simgesel yeniden üretimin düşünsemeli olmasıdır⁸².

Kültürel düzlemde kimlik güvenceleyen gelenek özleri, mitsel dünya imgelerinde henüz iç içe oldukları soyut içeriklerden ayrılarak; dünya kavramları, iletişim önkoşulları, argümantasyon işlemleri, somut temel değerler vb. biçiminde yoğunlaşırlar. Toplum düzleminde genel ilkeler, ilkel toplumlarda henüz bağlı oldukları özel bağlamlardan ayrılırlar⁸³. Bu bağlamlarda yaşam evreninin rasyonelleşmesi onun tözsel içeriğinden ayrılması sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Özetle iletişimsel eylem mevcut *yapılaşmış* bir yaşam evreninin eylem biçimi değildir. Onun eylem biçimi normlara dayalı eylemdir. İletişimsel eylem bir yaşam evreninin oluşum halinin, ya da farklı yaşama evrenlerinin konsensusa vararak yeni bir yaşam evreni oluşturmalarının sadece *işlevsel kurucusudur*. İletişimsel eylem, insanlar arası ilişkilerin Hegelyen ‘karşılıklı tanınma’ kategorisine dayanarak kurulmasını içerir ve amaç-rasyonel eylemin yol açma potansiyeline sahip olduğu toplumsal ayrışma/çözülme risklerinin üstesinden gelebilecek bir model sunar. Bu durumu Habermas, “Katılımcı aktörlerin eylem planlarının egosantrik hesaplar üzerinden değil de anlaşma eylemleri üzerinden eşgüdümlendiği anlarda, iletişimsel eylemlerden söz ediyorum. ’’, şeklinde açıklamaktadır⁸⁴.

1.2.1.3.4.Immanuel Kant-G.W.F.Hegel ve Nesnel İdealizm

Frankfurt Okulu ve özelde Jürgen Habermas’ın Eleştirel Teori geleneğinin kökleri Hegel’e kadar izlenebilir⁸⁵. Jürgen Habermas’ın modernite yaklaşımının arka planında Hegel’in idea kavramsallaştırması yatar. Büyük, yani tanrı-doğa-insan üçlüsünü ve bunlar arasındaki evrensel dengeyi ele alan filozofların sonuncusu olarak kabul edilebilecek olan Hegel, kendisinden sonra gelen düşünür kuşaklarının düşünce sistemlerini belirleyen, bir tür kök-filozof olarak nitelenebilir. Batı felsefesi geleneği, dış dünyanın ve maddenin varlığını yadsıyan öznel idealizm ile, maddeyi

⁸²Habermas,578

⁸³Habermas,579

⁸⁴Habermas,305

⁸⁵Darryl Reed, Three Realms of Corporate Responsibility: Distinguishing Legitimacy, Morality and Ethics; Journal of Business Ethics, C.21, S.1 (Aug., 1999), s.24

temel alan ve onun düşünce sürecini belirlediğini savunan materyalizm iki kutup olacak şekilde şematize edilirse Hegel, dış dünyanın varlığını yadsımaaksızın düşünceyi onun üzerinde belirleyici olarak ele alan nesnel idealizmin bir temsilcisidir. Hegel, Descartes ile başlayan özne felsefesinin önemli bir sürdürücüsü ve yine Descartes’le başlayan modern/Yakınçağ Rasyonalist felsefesinin önde gelen bir temsilcisidir. Hegel’de idea kavramı Platon’da olduğu gibi sabit bir ideal imge kurgusuna değil, fikirsel/öznel tinsel düzey (iç dünya) ve maddi/dışsal nesnel tin düzeyi arasındaki bir örtüşme durumuna işaret eder. Bu örtüşmenin bozulması tüm sosyal yabancılaşma tipolojilerinin temelini oluşturur. Burada önemli olan, Hegel’in diyalektik yaklaşımı uyarınca bu sürecin bir dinamik yapı içinde geliştiğini görmektir. Diğer bir deyişle öznel tinsel yapının dışsallaşması ve nesnelleşmesi, bu iki düzey arasındaki etkileşim sonucunda bir karşılıklı düzeltme/geliştirme şeklinde gelişir. Hegel’de rasyonelleşme temelde bu süreçtir ve kendi kendini geliştiren bir denge durumu arayışı ve ya konumlanışıdır. İyi ve ya kötü gibi bir normatif içerik vurgusunun ötesinde bir nesnelleşme/objektifikasyon ve bununla ilgili bir görüngüleşme sorunsalıdır. Hegel’ci bir ahlaki (etik) bütünlük kavramı bu süreç sonucunda oluşmaktadır. Hegel ise konuyu öznel-tin (dil, ulusallık, aidiyet, aile, öznelerarasındalık) nesnel-tin (hukuk sistemi, politik sistem vb.) diyalektiği içinde metafizik temelde ele alır. Hegel’in bu noktada Platon’dan farkı düşünce (idea) ve dış dünyayı statik ve birbirinden bağımsız değil, diyalektik etkileşim içinde, birbirlerini değiştiren ve ilerleten yapılar olarak kabul etmesidir⁸⁶. Hegel’ci görüşe göre, öz bilincin ortaya çıkmasıyla kopan özgün bir kozmik bilinç vardır. İnsan özne ve nesne, Ben ve Kendim, görünüş ve gerçeklik arasındaki fark olarak ikiye bölünmüştür⁸⁷. Hegelci öznel tin kategorileri genel olarak Durkheim’deki totemsel sistemin, sosyalizasyonun, yani yaşam evreninin, yani genelleşmiş ve öz dengede bulunan toplum koşullarına yönelik kuruculuğuna tekabül eder. Bu ilke sosyalizasyonu ikame eder, ne var ki bu alanlar Hegelde kendi başlarına tam olarak meşruiyetin kendi kurucusu değildir. Özgürlük ve meşruiyet nesnel ve öznel tin kategorilerinin çakışmasına dayanan ‘idea’nın, yani diyalektik sentez içinde ‘mutlak tin’in oluşabilmesine bağlıdır⁸⁸. 5 öznel tin kategorisi insan yaşamında sosyo-kültürel alanı belirlemektedir. Bu alanın dışsallaşmış/objektifleşmiş) nesnel tin kategorileriyle

⁸⁶Nejat Bozkurt, Hegel, 4.Baskı, Say Yayınları, İstanbul, 2011, s.86

⁸⁷Bell,17

⁸⁸Ziebert,165

(hukuk sistemi, politik sistem vb.) etkileşimi analogik olarak iç-dış dünya diyalektiğine tekabül etmektedir. Böylece burada ‘idea’ sosyalleşmiş nesnellik olarak kavranabilir. Modern dönemde Hegelde kolektif öznel tin (yani Habermastaki yaşam evreninin temelleri) bir kurumsal yapı olarak devlet içinde nesnelleşir. Hegelden itibaren öznellik-nesnellik ayrışımı toplumsal analizlerde belirli bir önem kazanmıştır. Dış(nesnel) ve iç(öznel) dünyaların varlığını ve karşılıklı etkileşimini kabul eden, ancak iç dünyaya kurucu bir öncelik tanıyan Nesnel idealizmin felsefi stili bu bağlamda temeldedir. Burada önemli olan nokta objektivitenin, Gerçeğe tekabül etmemesi olasılığıdır. Modernitenin pratik felsefesi bireylerin bir topluma bir kolektivitenin üyeleri ya da bir bütünün-bütünün sadece parçaları arasındaki bağlantıyla kurulduğu varsayılmasına rağmen-parçası olarak bağlandığı fikrini sürdürmüştür⁸⁹. Böylece Parsonsgil ‘sistem’ ve yaşam evreni arasındaki bütünlük ilişkisi genel olarak bu bağlamda ele alınmaktadır⁹⁰. Özetle konu birey ile toplum arasında nasıl bir denge sağlanması gerektiğidir. Hegel’de konu kurumsal bağlam (devlet) içinde toplumsal ve öznel kurulumun cisimlenmesi olarak görülür ve birey-devlet ilişkilerini organize eden bir sivil toplum kavramı yardımıyla biçimselleştirilir. Özgürlük ve hak kavramları bu sürecin sonucunda meydana gelir. Bu konu Habermas’ta ise bireyin özel otonomisi ile kamusal otonomisi arasında bir denge arayışında olan konuma dönüşmüştür⁹¹. Öznel ve kamusal hakların oluşumu da bu bağlama yerleşir. Bu alanlara ne oranda ağırlık verildiği tarihsel gelişime ve algılanan sosyal kontekste bağlıdır⁹². Söylem teorisi bu ikisi arasındaki içsel bağı ortaya koymaya çalışır⁹³. Bu bütünlüğün bozulması durumunda aşağıdaki sosyal olguların ortaya çıkması muhtemeldir:

1)Hukuksallık (gerçeksellik) ile meşruiyet (geçerlilik) arasındaki fark

2)Normlar ve değerler ile gerçek olgular arasındaki fark.

⁸⁹Jürgen Habermas, *Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.1

⁹⁰Jürgen Habermas, *İletişimsel Eylem Kuramı*, 1.Baskı, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, s.790

⁹¹Jürgen Habermas, *Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, ss.118,129

⁹²Habermas,314

⁹³Habermas,135

Her iki olgu da olanla olması gereken arasındaki Hegelci bir açıklık/fark(gap) atfı ile ifade edilebilir. Habermasgil yaklaşım en genel düzeyde bu açıklık görünümünün-olanla olması gereken- uzlaştırılması ile ilgilidir. Genel sosyal bölünme tipolojileri bu bağlama yerleşir. Konunun rasyonalist felsefenin zirvesi sayılan Immanuel Kant ve G.W.F. Hegel'deki konumları temelde aynı kalarak sistematik olarak farklılaşmıştır. Immanuel Kant insan doğası ve ya metafizik ön belirlemenin bulunmadığı (otonom) saf aklı temel alarak, özgürlük, hak ve meşruiyet konularını genelleştirilebilirlik ilkesi çerçevesinde bu noktaya dayandırmıştır. Platon'un rasyonalizmine oldukça yakın olan Immanuel Kant'ta, numenal alan deneyimden bağımsız oluşan ideal bilgi-biliş çerçeveleridir. Fenomenal alan ise bu çerçevelerin somutlaşmış dış görünümünün deneyim üzerinden elde edilen bilgilere dayanan biçimleridir. Böylece Habermas Hegel ile Kant arasında geçiş yaparak dili, aktörün kendisi ile, kendisinin de dahil olduğu dış sosyal dünya arasındaki eylem koordinasyonunu sağlayabileceği bir transendental kategoriye dönüştürdüğü görülmektedir.

Tablo 3.İç Dünya-Sosyal Dünya Geçişi

 Normatif Oluşum	Aktör (Aktörün Öznel İç Dünyası)	 Davranış Beklentisi
	Sosyal Dünya İçindeki Aktör (Aktörün İç Dünyasındaki Öznel Motiflerle Sosyal Dünyada Nesnelleşen Eylemi)-Sosyal Dünyanın Parçası Olarak Birey	
	(Doğayı İkame Eden) Bireyden Ayrı Olan Nesnel Sosyal Dünya	

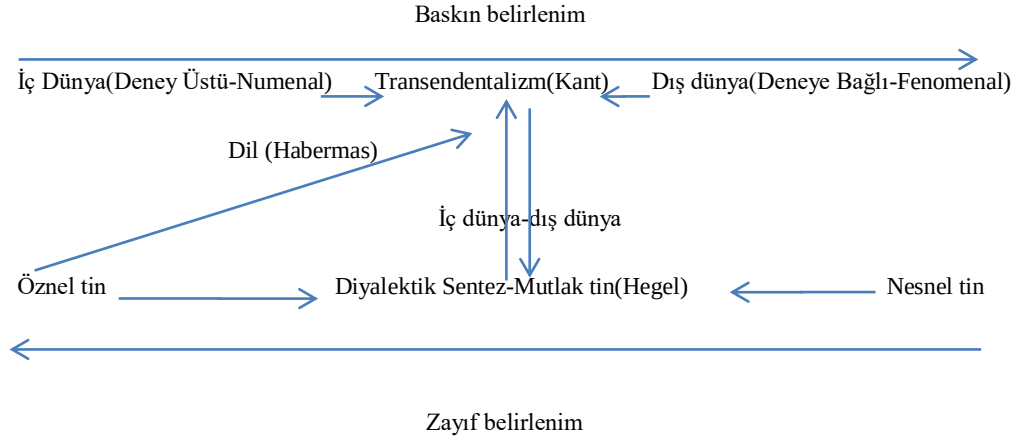
Kaynak: Kendi Düzenlememiz

Genelde Jürgen Habermas'ın herkesçe kavranabilecek bir objektif dışsal Gerçeğin Emprisist yorumunu paylaştığı görülür. Burada temel, gerçeğin 'soruşturulması'dır. Bu konum rasyonalist tümdengelimci değil, deneme-yanılma yöntemi ile tümevarımcı bir bakışı ifade eder⁹⁴. Gerçeğin, deneyerek aranmasıdır⁹⁵. Habermas genel düzeyde, Hegelci öznel ruh kategorilerinden dil temelinde nesnel idealist bir konumda bulunur. Böylece önermesel konumlanış açısından sentetik apriorik bir durumdadır. Burada dil aynı zamanda konstruktivist, yani gerçeğin temsilini sağlayan kurucu/oluşturucu bir konuma yükselir.

⁹⁴Bu konum rasyonalizm temelli bir totalitarizmin tümdengelimci pozisyonunu engeller.

⁹⁵Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.xvi

Şekil 3.Nesnel İdealizm ve Jürgen Habermas'ın Konumu



Kaynak: Kendi düzenlememiz

Burada Habermas'ın Hegel ile Kant'ı birleştirerek dile, salt bir öznel tin kategorisi olmasının ötesinde iç-öznel dünya ve dış-nesnel dünya geçişini sağlayan bir transendental karakter kazandırdığı görülmektedir. Bu konum onun temelde eylem felsefesine dayanan yönü ile ilgilidir. Eylem felsefesinin genel adı Evrensel Pragmatik'tir. Bu bağlamda geçerlilik iddialarının söylemsel geçerliliklerinin sağlanabilmesi için üç koşulun ortaya konması gerekmektedir:

- 1)İletişimsel olarak paylaşılabilen ihtiyaçların varlığı,
- 2)Konsensüsün ancak uygun olarak yorumlanmış genelleştirilebilir çıkarlar üzerinden ulaşılabileceği
- 3)Pratik aklın eleştirisinin yenilenmesi

Burada aktörlerin eylemlerinin kendilerini kapsayan ve kapsamayan bir sosyal gerçeklik tarafından doğrulandığı iki ayrı olanak mevcuttur. İkinci olanak 'üçüncü taraf' yaklaşımları olarak belirlenir. Jürgen Habermas'ın ara konumda bulunarak aktörün eyleminin, kendisinin de bir parçası olduğu sosyal gerçeklik tarafından meşrulaştırıldığı bir konumda olduğu görülür. Böylece dış sosyal dünya, sosyalleşmiş sosyal dünya/nesnellik haline dönüşür. Aktörün eylemi kendisini de kapsayan bir sosyal dünya tarafından meşrulaşır. Bu bağlamda Habermas'ın yaklaşımında nesnel tindeki nesnelleşme düzeyinin aşırılaşarak öznel tinin alanını daraltması genel bir bakış açısidir. Bu bilgi yapılarında da sosyal ilişkilerde de kendini gösterebilir. Modernitenin bilgi ve eylem yapıları aşırılaşmış nesnelci bir

tavırla kurulduğunda ortaya çıkan sonuçta, Descartes'den Aydınlanmaya kadar bir öznellik içeren özne olarak 'insan' unsurunun önemsizleşmesi olasılığı gündeme gelir, genel rasyonelleşmeye temel olan nesnelleşmiş bilimsel ve teknik bilginin kollektif/kamusal/jenerik yönüne yapılabilecek vurgu ortadan kalkar ve bunlar toplumsal denetim, dışlama ve hatta katliam araçlarına dönüşebilirler. Böyle bir konumda 'insan' Kantçı bir kendinde bir amaç olma halinden uzaklaşarak, Kantçı pratik aklın *pragmatik* temelinde daha başka nesnel genel hedeflerin önemsiz bir alt ögesine dönüşebilir. Kantçı terimlerle bu görünüm teorik akıl ile pratik aklın birbirinden ayrılması sonucu, aklın birliğinin bozulması durumunun bir görüngüsünü oluşturmaktadır. Bu durum rasyonel seçime bağlı olarak kamusal yararın geçersizleşmesi, eşitsiz mübadele, egoist bireycilik, aşırı bürokratik hiyerarşi gibi piyasa ve örgüt ilişkilerindeki görünümünden, totaliter siyasetlerin oluşumuna kadar varan bir yelpazede kendini ortaya koyabilir.⁹⁶ Bir Frankfurt Okulu üyesi olarak Habermas'a göre modernite henüz tamamlanmamış bir projedir⁹⁷. Şu ana kadar modernitenin sadece ekonomik rasyonalite ile ilgili kısmı ön plana çıkmış, estetik ve ahlaki rasyonalite kısımları geri planda kalmıştır. Bu nokta en güzel modern sanayi ve hizmet sektörlerinin verimliliği ve optimizasyonu ön plana çıkaran örgütlenmelerine bakılarak izlenebilir. Fordizm ve Mc Donaldizasyon 20.Yy.'ın başat ekonomik örgüt yaklaşımlarıdır. Hegelci idea kavramının izinden giden Habermas'a göre modernite, doğası gereği başta- onun da genel eleştirel yaklaşımı bilinmesine rağmen- Max Weber olmak üzere, konuyla daha önce derinlemesine ilgilenmiş ve aslında aynı olgunun değişik yönlerini ortaya koyan diğer önde gelen düşünürlerin tanımladığının aksine, salt bireyselleşmiş bir ekonomik (pratik) rasyonaliteyi değil, Webergil ahlaki (substantif) ve estetik rasyonaliteleri de içermelidir⁹⁸. 20.Yy'da Almanya'da devletle birey/toplum arasındaki mesafenin çok açıldığı bir milliyetçi modernleşme örneğini sunan III. Reich dönemini yaşamış olan Habermas'ın temel felsefi arayışının nihai olarak rasyonelleşme ve akılcılaştırmanın otoriter ve ya totaliter bir siyasal projenin işlevsel aracı haline dönüşmesiyle ilgili felsefi sorunsalın çözülmesine yönelik olduğu görülmektedir. Burada önemli olan nokta totalitarizmin bireycilik ile belirgin bir ilgisinin olmamasıdır. Jürgen Habermas

⁹⁶Touraine,424

⁹⁷Jürgen Habermas; Modernity: An Unfinished Project, In Critical Essays on The Philosophical Discourse of Modernity, Ed. Maurizio Passerin d'Entreves ve Sayla Benhabib, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1997, ss.39-40

⁹⁸Bu bağlamda Habermas'ın araçsallığı dışlamadığı da görülür.

ekonomik olanın yanında ahlaki rasyonalitenin de tesis edilmesinin gerekliliğine- ki Habermas için Hegel’ci mutlak tin mutlak ahlaktır- vurgu yapar, bu bağlamda Max Horkheimer ise mutlak adaletin tesis edilebilmesi için teolojinin bir umut olduğunu ortaya koymuştur⁹⁹.

Burada Jürgen Habermas’ın erken Aydınlanma dönemi ile ilgili felsefi konumu Immanuel Kant ile bağlantısı açısından aşağıdaki gibi özetlenebilir. Habermas’ın ana hatlarıyla amaçsal olmayan ve genelleştirilebilir normatif sosyalizasyonu sağlayan Kantçı kategorik imperativ yaklaşımının sınırları içinde kaldığı görülür. Genel olarak Immanuel Kant’ın da modernleşme süreçlerinin, hem teorik akıl nezdinde (bilimsel bilgi), hem de pratik akıl nezdinde (sosyalizasyon), genelleşme eğilimlerine bağlı bir izlek izlediği iddia edilebilir. Kategorik Imperativ ilkeleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

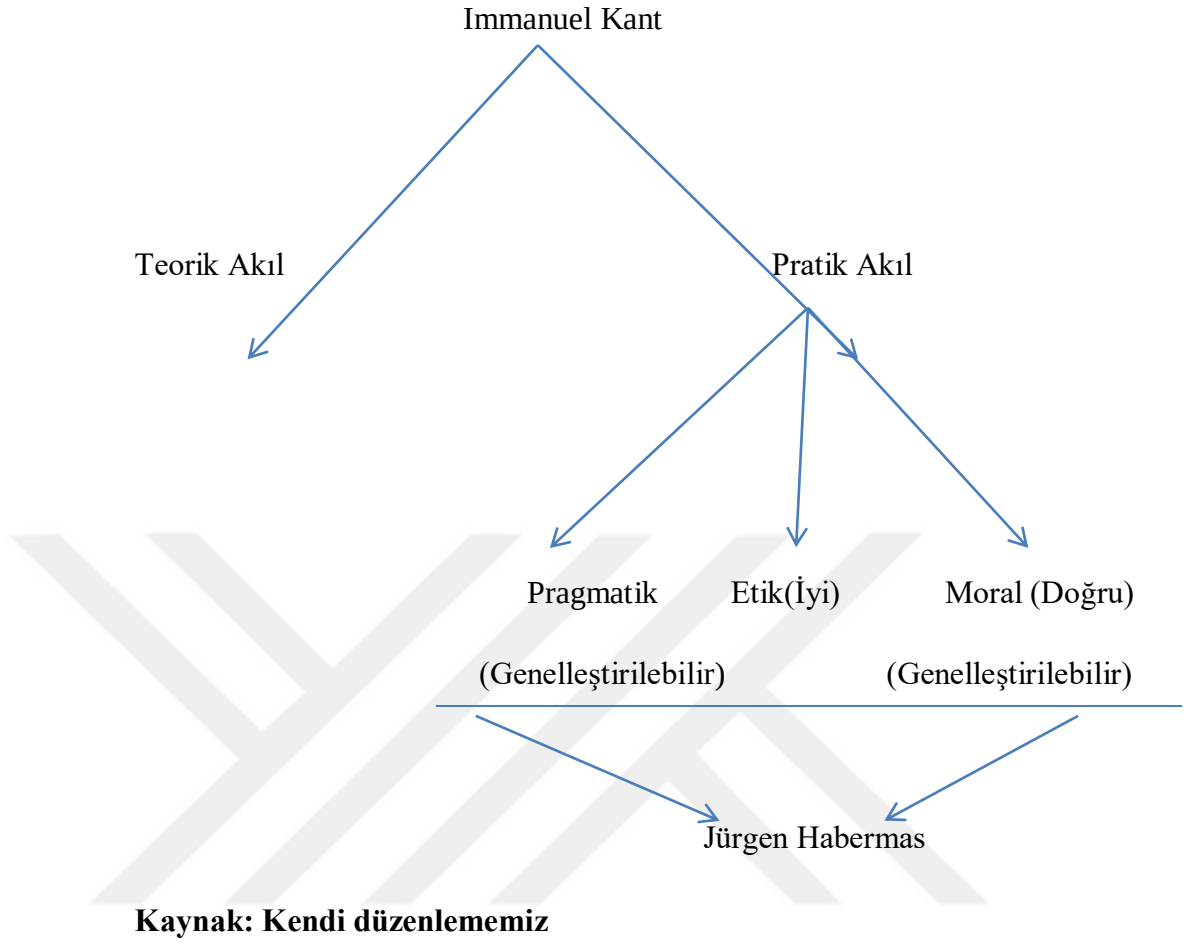
1.Aynı zamanda bir evrensel kanuna dönüşebilmesi istenecek ilkelere göre davranılması,

2.Kişinin kendisinde ve başkası nezdinde insanlığa sadece bir araç olarak değil, bir amaç olarak yaklaşılması,

3.İradenin, evrensel kanunların ilkelerine uyumlu davranışların yerine getirilmesi olarak algılanması. Bu koşullar Immanuel Kant’da saf akıl temelinde a priori olarak ortaya çıkmaktadır. Saf aklın ve iradenin, genelde egoizme temel olduğu iddia edilebilecek, insan doğasına ait olan arzu, istek ve eğilimlerden bağımsız olarak, öncesiz ve kendiliğinden oluştuğu görülür. Bu konum Kant’da moral özgürlüğün temelidir.

⁹⁹Ziebert,94

Şekil 4.Jürgen Habermas'ın Immanuel Kant'a Göre Konumu



Habermas'ın sisteminin daha rahat kavranması için Alasdair Macintyre'nin objektif ve sübjektif öğeleri birleştiren ahlak (moralite) tanımını hatırlamak yardımcı olacaktır. Macintyre'ye göre:

- 1)Ahlak her rasyonel kişinin belirli ideal koşullar altında onaylayabileceği kurallar tarafından kurulur,
- 2)Bu kurallar rakip ve birbirleriyle çelişen çıkarlara sınırlamalar getirirler ve yine de bu çıkarlara karşı tarafsız kalırlar-ahlakın kendisi herhangi bir özel çıkarın dile getirilişi değildir,
- 3)Bu kurallar insan varlığının en iyi yaşama biçimi hakkındaki rakip ve birbiriyle çelişen görüşler karşısında da tarafsızdırlar,
- 4)Ahlakın nesnesini olduğu kadar, eylemin öznesini de oluşturan birimler, bireysel insan varlıklarıdır, ve ahlaksal değerlendirmelerde her bir birey yalnızca kendisi için ve kendi başına geçerlidir,

5) Ahlaksal eylemde bulunan kişinin bu kurallara uyarak kurduğu bakış açısı, tüm ahlaksal eylemde bulunan kişiler için bir ve aynı bakış açısıdır ve her türlü sosyal tikelliğin ötesindedir. Ahlak, mevcut tüm toplumsal yapıların tüm bu yapılardan bağımsız olan bir bakış açısından yargılanabilecekleri standartları sunar¹⁰⁰.

Moral gelişim açısından Habermas’a bir model sunan Jean Piaget’e Psikoloji biliminin ‘bilişsel’ kolunun önemli bir temsilcisidir. Piaget’e göre insanların iç dünyalarındaki motivasyonlar beklentilerin sembolik olarak temsil edilen yapılarının içselleştirilmesi yoluyla şekillenmektedir. Motivasyonların kendilerine uyumlu olarak şekillendiği değer ve normlar ‘gerçek’ ile münhasıran bir bağlantıya sahiptir. Ontogenetik olarak ele alındığında Piaget’in bakış açısından bu durum, aşamaları, sistematik olarak düzenlenmiş, yani norm sistemlerinin ve davranışsal kontrol mekanizmalarının konseptleri yardımıyla yeniden yapılandırılabilen ‘ahlaki bilinçliliğin’ bilişsel olarak anlamlı gelişmesine bağlıdır. Ahlaki bilinçliliğin en gelişmiş aşaması, rasyonel konuşmanın temel normlarına doğru geriye götürülebilen ‘evrensel ahlaka’ gönderme yapmaktadır¹⁰¹.

Burada Habermas normatif (Kantçı kategorik imperativ) genelleştirilebilir normun oluşum koşullarına odaklanarak, temelde Hegelci açıklık görünümünün üstesinden gelmeye yönelik olduğu iddia edilebilecek bir izleği takip eder. Genelleştirilebilirlik, bilginin nesnelliği ve geçerli normların meşruiyeti anlamına gelir¹⁰². Bu, genelleştirilebilirliğin arayışında, ideal konuşma durumları ekseninde bir rasyonel tartışma/argümantasyon sürecine gönderme yapar. Habermas’a göre bireysel hakların öz-çıkar olarak değerlendirildiği bir normatif sosyal evrende bile dinsel ve metafizik desteği bulunmayan zorlayıcı hukukun sosyal bütünleştirme rolü ancak onun vatandaşların iletişimsel ve tartışımcı eylemleriyle gerçekleşebilir¹⁰³. Geçerlilik iddialarına sahip farklı (uygunluk ile ilgili) *normatif* konumların argümantasyon süreçleri içinde bir senteze ulaşarak genelleştirilebilir/evrensel meşru normlara ulaşabileceği varsayılır. Konu taraflar arasında gerçeksellik ile geçerlilik

¹⁰⁰Alasdair MacIntyre, Vatanseverlik Bir Erdem midir?, Cogito, Yerli Malı Yurdun Malı içinde, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1999, s.35

¹⁰¹Jürgen Habermas; Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.110

¹⁰²Habermas, 10

¹⁰³Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.33

arasındaki farkın aşılması ile ilgilidir. Diğer konular ise içtenlik ve doğruluk (Truth) ile ilgili olanlardır ¹⁰⁴ . Burada temel olan argümantasyon (tartışım) süreçlerinde dolaysızlık, yani katılımcıların doğrudan ve eşit olarak sürecin içinde yer almalarıdır. Böylece Habermas'ın burada saf pratik akıl temellerinde ve sonuçsalcı olmayan, Kantçı -önsel şartlara, yani sezgi, eğilim vb. dayanmayan ve bu bağlamda otonomi özelliği kazanan- kategorik imperativ'in genelleştirilebilir yasa olarak ödevsel davranışı belirleyen 1. önermesi üzerinden akıl temelinde rasyonel-makul (bireysel) otonomi ve genelleştirilebilirlik ilkelerini birarada yerine getirdiği görülmektedir. Burada apriori bir moraliteden kaynaklanan öncesiz ve koşulsuz otonomi, hak kavramının zeminini teşkil eder. Ne var ki Habermas'ın analizini bu noktalarla sınırladığı dikkati çeker. Oluşan bir moral kanuna dahil olma anlamına gelen ve otonominin kendisine de doğrudan gönderme yapan 3. İlke, Jürgen Habermas'ta sadece bir olanak olarak, modüler bir normatif (moral) konsensüse tekabül eden örtük bir hedef olarak kalmaktadır. Böylece bireysel hak ve ödevler içiçe geçmiş bir konuma yükselirler ancak, genelleştirilebilirlik prosedürüne katılımı sınırlanmış olurlar. Burada Habermas'ta hak ve ödev kavramlarının özellikle kamusal nitelikli katılım hak ve ödevi haline dönüştüğü görülür. Koşulsuzluk ve kendiliğindenlik özelliklerini içeren pratik akıl zaten öznel hakların temeli olan otonomiye kendinde kurduğundan öznel hak kavramı da otomatik olarak önceden kurulmuş olur. Bu konum Habermas'taki iletişimsel rasyonelliğin ön gerekliliğinin temeli olarak tercüme edilebilir. Kişisel özgürlük de burada Hegel'in kurumsalcı bakış açısından ayrılarak, kategorik imperativ, yani genelleştirilebilirlik ilkesi kapsamına *katılım yoluyla* uygulanabilir hale gelir. Bu bağlamda hak kavramı da relativist bir bakış açısından uzaklaşır. Meşruiyet kavramı genelde normatif temelde sosyal bağların varlığı ile ilgilidir, Habermas'ta meşruiyet krizi olarak adlandırılan olgu ise bu bağların parçalanması sonucunda oluşur. Norm ve/veya değer temelli genelleştirilmiş çıkarların ifadesinin iletişimin çeşitli düzeylerde kısıtlanması sayesinde engellenmesi ise (çalışan) özende meşruiyet ve motivasyon düzeyinde kriz algılamasının doğmasına yol açabilir¹⁰⁵. Marksist yaklaşım bunu

¹⁰⁴Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem kuramı, Çev. Mustafa Tüzel, Birinci Basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, s.325. İçtenlik ile ilgili olanlar sözleşme hukuku çerçevesinde önemli bir işleve sahiptir. Aksi duruma genellikle bir tarafın bir yükümlülük üstlenirken diğer tarafın sadece bir fayda elde ettiği tek taraflı (unilateral) sözleşme örneklerinde rastlanır.

¹⁰⁵Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.45

gelenek sonrası kentsoylu toplum ile bağdaştırmaktadır¹⁰⁶. Ne var ki Habermas burada Kant'tan farklı olarak özenelerarasılık kriterini dahil ederek konuyu normatif bir sentezi prosedürel olarak mümkün kılabilen trans-subjektif bir noktaya taşımaktadır. Böylece Habermas bir dördüncü kategori olarak rasyonel konsensüs temelinde 'meşruiyet'i koyar. Burada meşruiyet, katılımın olanaklılığı ile ilgilidir.

Genelleştirilebilirlik ilkesi ile ilgili Habermas'ın iki temel kategorisinin, söylem (S)¹⁰⁷ ve evrenselcilik (E)¹⁰⁸ olduğu görülmektedir. Burada etik, genelleştirilememesi özelliği sebebiyle¹⁰⁹, hiyerarşik olarak genelleştirilebilenlere, yani pragmatik ve normatif düzeylere tabidir. Genelleştirilebilirlik, her zaman amacına uygun bir şekilde sonuçlanacak kanıtlanmış bir yöntem olmaktan ziyade kendisi de sınanmaya tabi olan bir formdur. Kendisini,

a)Eylemlerin

b)Çıkarların

b)Moral/Doğru/Normların

genelleştirilebilirliği/koordinasyonu olarak farklı görünümde sergileyebilir¹¹⁰. Jürgen Habermas'ın genelde Kantçı transandalizm bağlamında (genelleştirilebilir) pragmatik, genelleştirilebilir (moral) arasındaki ilişki üzerinde durduğu görülmektedir.

¹⁰⁶Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, 1.Baskı, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001,s.581

¹⁰⁷Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, ss. xxvi-xxvii

¹⁰⁸Habermas,113

¹⁰⁹Jürgen Habermas, Öteki Olmak Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlknur Aka,1.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2002, ss.181-193. Literatürde genelde etik ve moral kavramlarının birbirinin yerine kullanılabilmesi ile ilgili bir karışıklık doğmaktadır. Habermas'ta temel olan değer/iyi ilgili olan etik değil, kural/norm ile ilgili olan moral'dir. Türkçe'de her ikisi de 'ahlaki' kavramı ile karşılanabilse de, 'ahlaki' kavramını, salt 'etik' ile bağlantılı kullanmak, ayrımı netleştirmek açısından işlevseldir. Normatif/moral genelleştirilebilirlik, 'iyi' olduğu için etik/ahlakidir.

¹¹⁰Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, ss.139-141

1.2.1.3.5.Karl Marx

Karl Marx modern sosyal formasyonun kuruluşunda toplumsal bütünleşmenin yapısal olarak çözülemez bir çelişki içerdiğini iddia ederek, bu çelişkinin ancak kapitalist üretim sürecinin doğasına bağlı sınıfsallığın ortadan kaldırılması, yani üretim araçlarının mülkiyetinin toplumsallaştırılması ile mümkün olabileceğini iddia eden teorisini ortaya atmıştır. Marx'ın görüşü materyalist ve maddi düzey temellerine dayanarak nesnelci bir ekonomik bakış açısına dayanmaktadır. Habermas'ın genel toplumsal dönüşümde Marx tarafından ortaya konan diyalektik tarihsel materyalizmin izleğini felsefi anlamda materyalist olmayan-yani dış maddi dünyanın belirleyiciliğine dayanmayan- , diğer bir deyişle nesnel idealist bir bağlamda genel olarak benimsediği görülür. Böylece her bir toplumsal formasyon tipi içinde normatif oluşumun mümkün olup olmadığı ayrı bir sorgulamanın konusu haline dönüşür. Özel olarak Marksist analize konu olan sınıai üretim eksenli sınıfsallığa ve toplumsal olarak paylaşılabilen artık değer üretimi bağlamındaki liberal kapitalist çelişkili toplumsal bölünme tipolojisi toplumsal bütünleşme konusunda merkeze oturur. Burada artık değer'in işgücünün sömürülmesi, yani ona ürettiği ürünün değersel karşılığının bir kısmının ödenmemesi ile oluştuğu savlanır. Bu konum salt ticari ilişkilere dayanan geleneksel ticari Kapitalizm ile, II. Dünya Savaşı'nın ardından liberal bakış sonrası Post-Liberal Kapitalizm arasındaki toplumsal-ekonomik örgütlenmedir. Karl Marx değer kuramı ile toplumsal bölünmenin nesnelleşmiş görünümüne, diğer bir deyişle artık değerle somutlaşmış ürünün bölüşümündeki çelişkiye vurgu yapar. Bunu bir politik bakış açısına çevirir. Analizindeki soyutlaşmış emek yaklaşımı onun Habermastaki yaşam evreni eksenli bir bakıştan farklılaşmasını beraberinde getirmiştir. Böylece artık değer üretiminin toplumsal olarak paylaşılması ile ilgili işbirliği eksenli bir normatif sistemin kurulamaması bir sosyal düzenin kuruluşunun önündeki engel haline gelmektedir ve kapitalist sistem bu bağlamda devrevi ekonomik krizler üretmektedir. Habermas'ta kriz olgusu ise Kapitalist makro-ekonomik konjonktüre bağlı olarak görülen ekonomik ve siyasal tipteki devrevi krizin normatif bağlamda yaşam evreni-sistem (piyasa ve idari sistem) etkileşimi düzeyinde bireyin zihninin içinde

görüldüğü şeklidir¹¹¹. Bu durum Durkheimdeki gibi bir norm boşluğundan (anomi) değil, çelişkili karakterli iki normun aynı anda bulunmasından kaynaklanır. Bu durum diyalektik olarak aynı anda hem bir bozulma hem de bir yeniden kurulma durumudur.

Çalışma ilişkileri bağlamında ‘İde parçalanması’ olgusu ise amaç-rasyonellik temelinde teknikleştirilmiş ve nesnelleştirilmiş bir çalışma evreninin ilgili substantif normları ‘sömürgeleştirmesi’ ile bağlantılıdır. Burada sömürgeleştirme doğrudan bir zorlayıcılık değil, teknikleşmenin parçalara ayırıcı/analitik düşünme biçimlerini içermesi sebebiyle, çalışma alanını da en alt parçalarına ayırma eğilimi ile ilgilidir. Bu durum toplumsal olanın ‘bölünemez’ olarak algılanan yönleri ile ilgili bir etki yaratır. Konunun genel olarak Eski Yunan düşüncesinden taşınan bir ‘bölünemez en alt ve en üst birim’ tipolojisinin bir uzantısı olduğu iddia edilebilir. Hem toplum hem de ‘İndividual’ (özne olan-çalışan- birey) de, parçalanamaz olandır, böylece ‘otonom’ bir özellik kazanır¹¹². Bu durum mekanik (benzerliğe dayalı) dayanışmadan organik (mesleklere dayalı) dayanışmaya geçişte Emile Durkheim’de paralel olarak toplumsal meşruiyet bağlamında bir zorlayıcı ve ayrıştırıcı toplumsal işbölümü kavramıyla ilişkilendirilmiştir. Habermas’ın felsefi konumu ise, hala genelleştirilebilir bir birliğe olan ilgisi ile ilgilidir. Böylece öznel tin ve yaşam evreni kurgusu bir toplumsal ünitenin kurulabilmesi ile ilgili bir analogi sağlamaktadır. Aynı yoldan genel olarak çalışan düzeyinde ‘kriz’ algılamasının temelini oluşturan bireysel atomizasyon tipolojisinin genel bağlamı kurulur. Bu bağlamda Habermas Kapitalizmin (işletmelerde zirve-taban farkını kapatan endüstriyel) demokrasi ile uzlaşmadığı sonucuna varır. Diğer bir deyişle Habermas’ta demokrasi teknikleşme ve nesnelleşme dışında kalarak öznelliği kapsayan bir içerikle özdeşleştirilir. Bu durum Habermas’ta, Kapitalizm, bürokratizasyon ve teknik endüstriyalizm arasındaki ayrımları yeterince net olarak ifade etmeyen ve hem Marks hem de

¹¹¹Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, Habermas, ss. 2, 4, 48, 49

¹¹²Böylece Habermas’ta pragmatik olanı dışlamayan konum, sadece ölçülebilirliğin dışlanmasına yol açmaktadır. Çünkü ölçmek, eşanlı olarak *bölmek* demektir. Habermas’ın devlete karşı ekonomik özerkliğe sahip olan bireyi temel alan Liberalizm’in faydacı stilinden ayrılmasının temelinde bu olgu yatmaktadır. Burada Analitik ve Empirik olan, genelleştirilebilir normatif olanın karşısında konumlanır. Genel olarak toplumsal olan, otonom ve bölünemez olandır. Bu, Durkheim’in totem-toplum özdeşliğinde olduğu gibi, toplumsal olanı kamusal olana bağlar. Meşruiyet ise, bölünebilme koşullarında ortadan kalkar. Böylece pragmatik, bölünemezliği içerdigi sürece meşru hale gelebilir. Descartes’in analitik felsefiyle başlayan ‘bölünme’ ise, diyalektik bakış eklenince bir *çelişkili* bölünmeye ulaşır.

Weber’de ortak bir nokta olarak gözüken anlayışın¹¹³ devam etmesi ile ilgilidir. Teknikleşmenin insan ilişkileri biçimini de dönüştürerek normatif/moral bağları parçaladığı varsayılır¹¹⁴. Böylece analitik nesnelciliğe alternatif olarak öznelliğe özgürleştirici bir yön atfedilir. Bireyi korumak, gerçekte onun ekonomik çıkarından çok onu bir özne olarak korumak anlamına gelerek, standart liberal olanın yanında ve daha çok teknokrasi ile bütünleşmiş ve totaliterleşmiş bir Kapitalizmin şeyleştiriciliğine dairdir¹¹⁵. Zira Kapitalizm kendini farklı siyasal tipolojiler altında gösterebilir¹¹⁶. Öte yandan konunun salt Kapitalizm ile ilgili olmadığı, benzer bir durumun Stalinizm kapsamında da kendini göstermesinden anlaşılabilir¹¹⁷. Bu yaklaşım bazı diğer sosyologlarca da paylaşılan, teknokratik kararlara karşı çıkmanın temel şeklini katılımı ve kültürel bir biçimle özdeşleştiren bakış açısının¹¹⁸ bir uzantısıdır. Burada aklın teknokratik ethos içindeki uygulayımına bir karşı duruş söz konusudur¹¹⁹. Arayış endüstriyel ve ya teknik bir demokrasi talebi temeline oturur ve endüstriyel grup davranışı tipolojilerine bağlanır. Bu bağlamda Habermasgil bakış 1980 sonrasında Post-Fordist üretim stili ve Toplam Kalite Uygulamaları kapsamındaki Transformasyonel Liderlik altında bir uygulama görünümü bulmuştur. Konuya dünya genelinde günümüze kadar artan endüstriyel katılımcılık uygulaması örnekleri eşlik etmiştir. Böylece Habermas’ı bir sanayi sonrası (Post-Fordist) Post-Modern toplum yaklaşımları içinde konumlandırmak mümkündür.

Böylece Habermas’ın genel olarak Marksist diyalektik bölünme (dikotomi) bakışını paylaştığı görülür. Artık değer oluşumu ve sermaye birikiminin tıkanmasıyla ortaya çıkan bir ekonomik kriz sosyal bütünleşme problemini ortaya çıkaran bir sosyal krize dönüşür¹²⁰. Habermas bu bağlamda modern kapitalist toplumda 4 tip sosyo-psikolojik kriz türüne işaret etmektedir. Bunlar:

1)Motivasyon krizi,

¹¹³ Anthony Giddens, İleri Toplamların Sınıf Yapısı, Marksist Yaklaşımın Eleştirisi, Çev. Ömer Baldık, Birey Yayıncılık, İstanbul, 1999, s.179

¹¹⁴Habermas,xix

¹¹⁵ Aydınlanmaya kadar varan sürecin bilimsel gelişme temelinde bir tür Ortaçağ öznelliliğinden kurtulma süreci olmasından hareketle, aslında konunun, bir diğerinin çok baskın olduğu bir ortamda, geri konumda olanın özgürleştirici potansiyele sahip olması ile ilgili olduğunu iddia edilebilir.

¹¹⁶Giddens,224

¹¹⁷Giddens,346

¹¹⁸Giddens,333

¹¹⁹Giddens,334

¹²⁰Habermas,29,46

- 2)Meşruiyet krizi
- 3)Rasyonalite krizi
- 4)Ekonomik krizleridir¹²¹.

Sistem ve yaşam evreni arasındaki ilişki böylece Marksist bakış açısındaki sınıfsal çelişkinin bir izdüşümü haline gelir. Böylece genel toplumsal bölünme içindeki sınıf çelişkisi, Habermas'ta aktör düzeyinde amaç-rasyonel etkinliğin dili ile iletişimsel eylemin dili arasındaki iletişimsel çelişki haline dönüşür. Kuramsal olarak Habermas toplum kuramını 'sisteme' ve 'yaşam evrenine' bağlanan bir toplum kavramı biçiminde, ancak bütünleştirilemeyen iki ayrı bütünleşme mekanizmasının ayrıştırılması olarak kavramaktadır. Sistemik çelişki aktör düzeyine yansır. Habermas bu bölünme tipolojisinin içinde, alt sistemlerin karşılıklı iletişime ne düzeyde yatkın olup olmadıklarını temel bir analiz verisi olarak ele almamaktadır. Aktörlerin işbirliğine yatkınlık düzeyleri, diğer bir deyişle altruistik konumları sistem bütünleşmesinin parametresi olarak dışsaldır. Böylece Habermas'ın temelde zıtların birliğine dayanan diyalektik yöntemi benimsediği ancak, bu çelişkili bölünme kurgusunun iletişim düzeyindeki görünümüne odaklandığı görülür¹²². Bu bağlamda iletişimsel eylem Hegel'den Marx ve Weber'e ile birlikte geçen insan tininin oluşma biçimlerinden "çalışma"nın "dil" ile kesiştiği noktadadır. İşgücünün dilleşmesi ise özyönetim ve/ve ya grev olgularını belirler. Habermas'a göre kurumsal rasyonelleşme ancak iletişim üzerindeki sınırların kaldırılması ile olgunlaşabilir¹²³. Modern karmaşık toplumların koşulları altında sınırlanmamış bir iletişimsel eylem çelişkili olarak sosyal bütünleşmenin yükünü ne üzerinden atabilmekte, ne de tam olarak üstlenebilmektedir. İçinde barındırdığı uzlaşamama riskini ancak, riski arttırarak, yani rasyonel söylemi daimi kılarak kontrol edebilmektedir. Burada bir strateji iletişimi kısıtlama ve tamamen serbest bırakmaya dayanan iki seçeneğin pozitif uygulamalı hukukun doğrudan kontrolü altına almak olduğu görülür¹²⁴. Böylece hukukun kendi meşru geçerlilik iddiaları da otomatikman yerine gelmiş

¹²¹Habermas,50-68

¹²²Habermas,27-28

¹²³Jürgen Habermas, İdeoloji ve Teknik Olarak Bilim, Çev. Mustafa Tüzel, 2.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Aralık 1993, s.65

¹²⁴Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.37

olmaktadır¹²⁵. Dolayısıyla iletişimin meşru normatif bütünleşmenin ön koşullarını yarattığı görülür.

Batı Avrupa ekonomileri Aydınlanma döneminin hemen öncesinde dünya ticaretinden elde edilen birikim sayesinde sınai kapitalizme geçebilecek bir birikime ulaşmıştır. Bu durum bir ‘uzun dalga’nın sonunda bir niteliksel dönüşüme¹²⁶ zemin hazırlamıştır. Geleneksel modern Kapitalizm olarak nitelenen bu dönemin sonuna kadar kentsoylu toplumun alıcı ve satıcı arasında görülebilen Pareto verimlilik ilkelerine tabi ‘ticaretten elde edilen kazançlar’ ilkesi altında biçimsel eşitliği kuran kazan/kazan tipi bir uzlaşma, insan hakları altındaki normatif/moral genelleştirilebilirlik ile *çelişmeyebilir*¹²⁷. Fakat ticari Kapitalizmin sınai Kapitalizme dönüşmesiyle ortaya çıkan süreçte, aynı üretim faaliyeti altındaki iki kutup, yani işgücü ve sermaye kesimlerinin konumlarının (çıktı olan ürünün tüketiminin toplumsal niteliğine bağlı olarak ¹²⁸) çelişkili olan doğası sebebiyle kendi normatif/moral konumlarını uzlaştırıp sentezci bir moral norma ulaşmaları imkansız gözükmektedir. Bu bağlamda ekonomik değer temelinde bir sosyal bütünleşme sadece kentsoylu sınıf arasında kalır¹²⁹. Böylece dış şartlar verili olduğunda burada farklı kesimler arasında bir kazan/kaybet ilişkisinin kurulması daha muhtemeldir ve genelleştirilebilme bir olanak olmaktan çıkar. Diğer bir deyişle bu konum doğası gereği, Pareto-optimal bir konumdan başlayıp atılan her adımın taraflardan birinin ya da diğerinin kaybı ile noktalanacak bir pozisyonudur. Bu koşullarda liberal Kapitalizmin insan haklarına dayalı moral kurgusu imkânsız hale gelir. Bu olgu Habermas’ın Kantçı moral Liberalizm ve Rousseau’cu Cumhuriyetçilikten Liberal-Cumhuriyetçi bir stile geçişinin temelini kurar. Burada Habermas’ın haklar teorisinden ayrılmamakla beraber, (Kategorik Imperativ’in 3. Önermesi ile bağlantılı olarak) Immanuel Kant ve John Rawls’tan farklı olarak, ayrı ayrı öznel hakların meşruiyetinin tanındığı ve soyut olarak genelleştirilebildiği- herkesin öznel rölatif

¹²⁵Habermas,39

¹²⁶Andre Gunder Frank, Reorient, Global Economy in the Asian Age, Second Printing, Vistaar Publications, New Delhi, 2002, ss.260-309

¹²⁷İlkel toplumlarda görülen bir karşılıklığa benzer şekilde. Ne var ki modern mikro-ekonomi teorisine göre, köşe çözümlmeleri altında piyasa yetersizliği (market failure) olarak bu durumun zaten kanıtlanmış bir istisnası bulunmaktadır. Bir ekonomik işlemde kazanç yada fayda elde etmek, makul bir egoizme gönderme yapar.Buradaki piyasa yetersizliği- yani tarafların ekonomik işlemde uzlaşamaması- kavramı, ekonomik işleme *taraf olanların egoizm düzeylerinden bağımsızolarak* meydana gelen bir uzlaşamama durumuna gönderme yapmaktadır.

¹²⁸Giddens,192

¹²⁹Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980,s.22

hakkının tanınması- dayanan (plüralist) liberal bakıştan, hakkın normatif konsensüse varmış, dengelenmiş ve ya homojenleşmiş bir grubun parçası olarak, ancak yine de otonomi temelinde kullanıldığı bir bakışa geçtiği görülür. Bu bağlamda Habermas'ta hak kavramının öznel yönü dışlanmaksızın kamusal niteliği ön plana çıkar. Habermas böylece –her ikisi de faydacı olmayan- plüralist ve Rawlsçı ‘derinlemesine denge’ yerine ‘çakışan konsensüs’ kavramını önerir¹³⁰. Aydınlanma dönemi henüz ticaret kapitalizminin sınai kapitalizme dönmediği, dolayısıyla artık değer oluşuma bağlı çatışma görünümlerinin¹³¹ ve buna bağlı oluşan normatif hukuki/politik açıklık (gap)’in görünmediği bir tarihsel an’dır. Bu nedenle konunun Habermas’ta ağırlıklı Kapitalizm ile ilgili değil, onun işgücü ve sermaye kategorilerinin varlığına göre farklılaşan ve artık değer üreten liberal ve endüstriyel biçimi ile ilgili olduğu görülür¹³².

Habermas’a göre sınıflı toplumların yeniden üretilmelerinin temeli sosyal olarak üretilen zenginliğin ayrıcalıklı tahsisatı olduğu için, tüm toplumlar, artı sosyal ürünün eşitsiz ancak hala meşru olarak dağıtılabilmesi problemini çözmek zorundadırlar. İhtiyaçların meşru bir biçimde karşılanması için gereken fırsatların normatif olarak tanımlanmış dağılımı gerçek bir *oydaşma/konsensüse* dayanmalıdır. Bir fikir ayrılığı söz konusu olduğunda, genelleştirilebilir çıkarların bastırılması o anda geçerli olan yorumlayıcı sistem içinde tanınabilir hale gelir. Bu noktadan sonra ise iletişimsel eylem kısıt kaynaklar üzerindeki rekabete dönüşen eyleme, yani ‘stratejik eyleme’, davranışların politik olarak geçerli zemini üzerinde yol vermektedir. Bu sonuca götüren etmenler aşağıdaki gibidir:

- 1)Yasal normlar ile yasal gerçeklik arasındaki görünen mesafe,
- 2)Yazılı hale getirilmiş dışlama kuralları,
- 3)Taleplerin gerçek düzeyi ile bunların tatmin edilmesinin politik olarak izin verilen düzeyi arasındaki mesafe,
- 4)Uluslararası düzeyde yapılan karşılaştırmalar sonucunda farkedilen baskılardır.

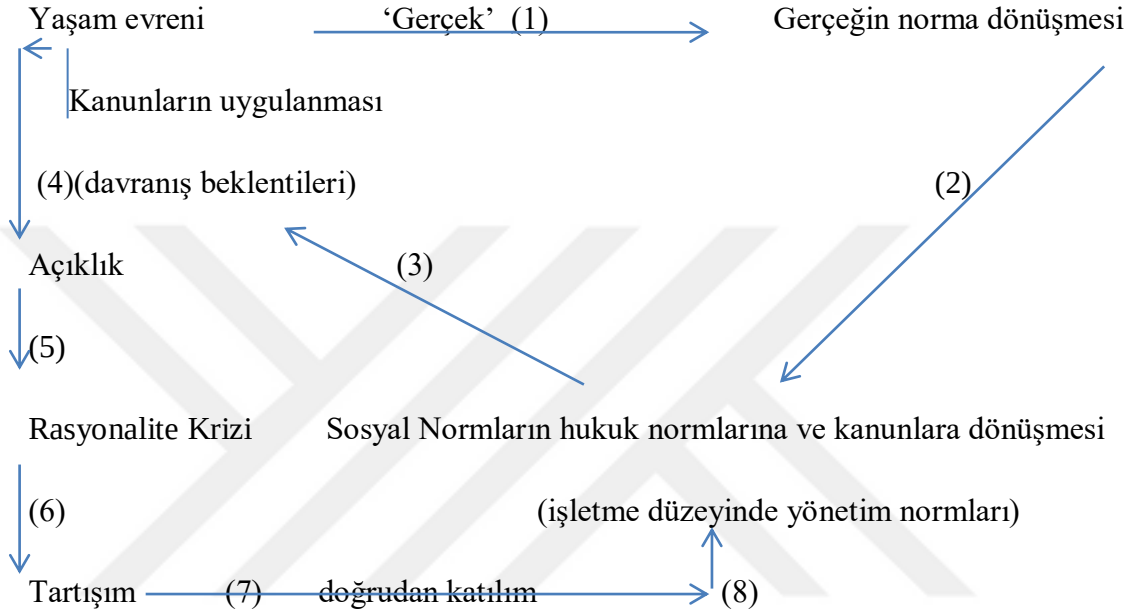
¹³⁰Jürgen Habermas, Reconciliation Through the Public use of Reason: Remarks on John Rawls's Political Liberalism, The Journal of Philosophy, C.92, S.3 (Mar., 1995), s.119

¹³¹Giddens,196

¹³²Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980;24,29

Dolayısıyla eleştirel teorinin temel önerisini; baskılanan, ancak genelleştirilebilir çıkarların birbirlerinden çıkar ayrışması yoluyla farklılaşan gruplar arasında temsili olarak kurgulanmış söylem içinde yer almasının kesinleştirilmesi olarak önermektedir ¹³³. Böylece normatif hukuk sistemi ile ilişkisi açısından Habermasçı konum aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

Şekil 5. Emprisist Norm Oluşum Süreci



Kaynak: Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.5'ten yararlanarak kendi düzenlememiz

Jürgen Habermas'ın analiz konuları çok geniş bir zaman dilimine yayılmış durumdadır. Bu bakımdan onun ilgilendiği değişken özellikler gösteren alt dönemleri Marksist bakış ile ilişkisi düzeyinde şöyle konumlandırmak işlevseldir:

1.Aydınlanmadan, Endüstri Devrimiyle üretimsel artık değerın tek yönlü dağılımının gerçekleştiği 19.Yy liberal Kapitalizm dönemini kapsayan 20.Yy başındaki Fordizm'e kadar olan dönem.

2.Fordizm'in başlangıcından, Taylorizmin de katkısıyla Otomotiv endüstrisinde görülen önemli yönetsel ve teknik gelişmelerle Henry Ford'un tüketimcilik'e yaptığı vurguya dayanan II. Dünya Savaşına kadar olan dönem.

¹³³Habermas, 95-102

3.Klasik liberal Kapitalizmin çöküşüyle nitelenen Faşizmin güçlendiği dönem (1933-45)

4.İkinci Dünya Savaşından, Fordizm'in ikinci dönemi ile çakışan, otomasyona dayalı üretim ve düzenleyici sosyal refah devleti ile karakterize edilen ve klasik liberal Kapitalizmin sonunu belirleyen, bu bağlamda Keynesyen refah uzlaşması altında artık değer bazında bölüşüm problemlerinin görece zayıfladığı 1980'lere kadarki dönem.

5.Temeline 1970'lerin ortasından itibaren görülen sistemsal ekonomik kriz görünümünün bulunduğu, gelişmiş dünyada 1980'lerden itibaren sanayi sonrası Post-Fordist üretim ve Post-Modern toplumsal yapıyla ileri teknoloji-enformatik ve diğer derinleşmiş teknolojik üretim alanlarında artık değerın klasik toplumsal bölünme tipolojilerinin dışında oluştuğu ve paylaşıldığı, konvansiyonel üretim alanlarında da Doğu Asya ekonomilerinin yükselişi ile nitelenen günümüze kadar gelen dönem. Sanayi sonrası üretimsel yapıda klasik işçi sınıfı anlayışının ortadan kalktığı¹³⁴ ve artık değer üretiminin belirgin olarak işgücünden bilimsel-teknik ilerlemeye aktarıldığı dönemdir¹³⁵. Genel olarak firma karlılığının ve genelleştirilebilir çıkarların rekabetçi ve stratejik piyasa yaklaşımlarından¹³⁶ çok, kaynak-bazlı yenilikçilik yaklaşımı ile ilişkilendiği bir bakış açısını belirler.

İkinci Dünya savaşı sonrasında Batı dünyasında Keynesgil sosyal uzlaşma, genelde yaşam evreni-sistem ilişkisini, refahın ötesinde yönetsel düzeyle ilişkilerinde bireylerin otonomilerinin korunduğu bir düzleme taşıyarak bireyi 'müşterinin' ötesinde 'yurttaş' haline getirebilmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından masif olarak yeniden inşa edilen Batı Avrupa sosyo-ekonomik çerçevesinin temel karakteristikleri klasik Marksist analizin şekillendiği "vahşi Kapitalizm"ın anavatanı olan 19.Yy'a göre önemli ölçüde farklıdır. Zira otomasyon işgücünün temel yapısını değiştirmiş, otomatik süreç üretim için gerekli endüstri işçilerinin sayısını azalttıkça, proleterya yerine yeni bir maaşlı kesim yaratacaktır¹³⁷.

¹³⁴Andre Gorz, Elveda Proleterya, Afa Yayınları, İstanbul, Mart 1986, ss.71-80

¹³⁵Jürgen Habermas, İdeoloji ve Teknik Olarak Bilim, Çev. Mustafa Tüzel, 2.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Aralık 1993, s.53

¹³⁶Reed,31

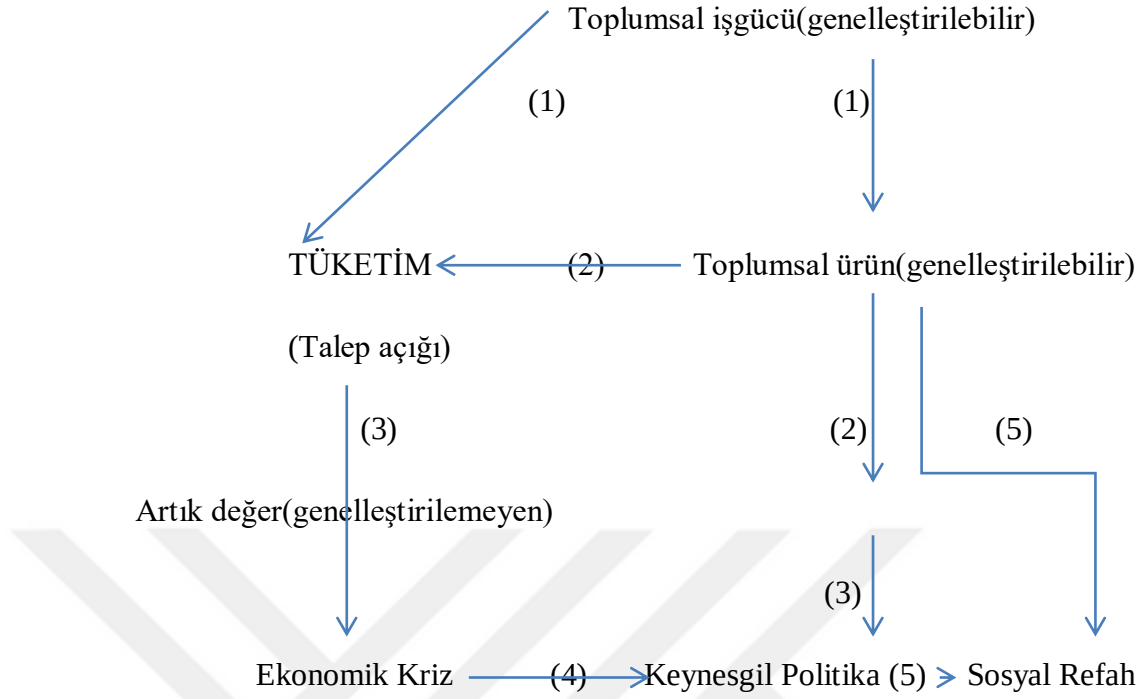
¹³⁷Bell,301

Post-Liberal dönemde konunun vurgusu daha çok dünya ölçeğinde çokuluslu şirketlerin gücündeki yoğunlaşma ve bu şirketlerin küresel düzeyde işgücünün kullanımıyla bağlantılı eşitsizlik konularıyla ilgili bir görünüm almıştır. II. Dünya savaşı sonrası yakın dönemde düzenleyici yüksek devlet müdahalesi ve teknolojiyen elde edilen kazançlar ise aşağıdaki uzlaşma dayalı Keynesçi refah modelini mümkün kılmıştır. Jürgen Habermas Meşruiyet Krizi adlı eserinde, alt sosyo-ekonomik alanın kendi iç dayanışmasının temel noktası haline getirdiği ve ahlaki olandan türettiği değerlerinin aynı zamanda onun üst sosyo-ekonomik alana dair yönelttiği ekonomik taleplerinin de taşıyıcısı olduğunu belirtir¹³⁸. Bu tip bir topluluğun üyesi olan bireyler, birbirlerine kendilerinden biri olarak davrandıkları, eşitlikçi bir yaklaşımı beklemektedirler. Böyle bir açıdan adalet, eş zamanlı olarak dayanışma olarak da anlam kazanmaktadır¹³⁹. Bu yöndeki taleplerin modern ekonomik alandaki karşılığının ‘refahın tabana yayılması/demokratikleşmesi’ olarak ifade etmek mümkündür ve İktisadi ekoller içinde bir ölçüde Keynesyen bakış açısının karşıladığı bir anlayış olarak değerlendirilebilir.

¹³⁸ Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.109

¹³⁹ Jürgen Habermas, Öteki Olmak, Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlknur Aka, 1. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2002, s.209

Şekil 6.Keynesyen Refah Modeli



Kaynak: Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.5'ten yararlanarak kendi düzenlememiz

C.Offe özel çıkarların toplumsal mekanizmalar içinde dile getirilmesine dair kavramsallaştırmasında, biri konjonktürel, diğeri yapısal politikalarla bağlantılı olarak iki tür rasyonalite tanımlar. İlk tür rasyonalite, toplumsal aktörlerin çıkarlarının optimal biçimde sağlanmasını gerektirir. Kurumsal ya da ekonomik kriz durumlarında ise, çıkarlar ve çıkarların dile getirilişi, politik sistem tarafından biçimlendirilen bağımlı değişkenler haline gelir. Offe, 1960'lardan beri geçerli olan ulusal ve uluslararası konjonktür içinde ikinci tür rasyonalitenin ve politika sürecinin hakim olduğunu öne sürmektedir¹⁴⁰. Keynesyen ve Neo-Korporatist politikalar buna birer örnektir. Skala'nın iki açırı ucunda ise devletin konumuna göre Pluralizm ve özgürlük ile otorite arasındaki paradoksu çözdüğünü iddia eden ¹⁴¹ Faşizm ve

¹⁴⁰Claus Offe, The Attribution of Public Status to Interest Groups, in Berger, S.A.O. Hirschman, and C.Meier (ed.), Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics, Cambridge University Press, Cambridge, 1981'den aktaran Ayşe Buğra, Devlet ve İşadamları; Çev. Fikret Adaman,7.Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, İstanbul, 2010, s.31 ve Claus Offe, Contradictions of Welfare State; First Publication, (Ed.) John Keane, Hutchinson, London, 1984, ss.147-148

¹⁴¹Michael Mann, Faşistler; 1.Baskı, Çev. Ulaş Bayraktar, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015,s.22

Komünizm (bürokratik kolektivizm) bulunur ve bu yapı ekonomi coğrafyasında tarihsel olarak ABD'den Rusya'ya kadar olan çizgiye denk düşmektedir. Kıta Avrupasında çeşitli hiyerarşik biçimleriyle özerk şehirlerin doğuşundan itibaren Korporatizm önemli bir çıkar uzlaştırma mekanizması olmuştur. Korporatizm'in ise devlete yakınlık ve uzaklık konumlarına göre toplumsal, liberal ve devletçi biçimleri bulunmaktadır. Burada yaşam evreni ile kanunların uygulanması arasındaki açıklık görünümü, yani rasyonalite krizi, artık değer oluşumuna bağlı görünebilecek talep açığı ve onunla ilgili potansiyel ekonomik kriz koşuluna tekabül eder. Yurtdaş özerkliğine olanak sağlayan Keynesyen sosyal uzlaşma altında ise meşruiyet konuları bir krizle sonuçlanmayabilir¹⁴². II. Dünya savaşı sonrası sosyal felsefe tartışmaları kentsoylu biçimsel hukukunu sosyal-refah boyutunda eleştirerek kanuna konu olan kişilerin yasal ve gerçek özgürlüğü arasındaki ayrım açısından temel sosyal hakların uygulanması düzeyine vurgu yapmıştır¹⁴³. Bu mülkiyet haklarının maddi haklara doğru genişlemesi ve piyasa yetersizlikleri konusundaki etkileri açısından sözleşme hukukunda görülen iyi niyet, öz-bağlayıcı taahhütler, sözleşmenin yerine getirilmesi ile ilgili yükümlülükler gibi; kontratın doğruluğunu salt iradenin serbestçe açıklanmasına ve sözleşme serbestisine indirgemeyen bir yaklaşımlara doğru evrilmiştir¹⁴⁴. Bu gelişmeler refah devleti uygulamaları altında yaşam evreni ve sistem arasında ilişkilerin görece daha kolay olduğu bir sosyo-ekonomik yapı oluşturmuştur¹⁴⁵. Fakat burada normatif anahtar refah değil, otonomidir¹⁴⁶. Bu bağlamda Habermas'ta kurumsallaşmış çıkar çözümü mekanizmaları yerine, normatif uzlaşma temele oturur. Genel olarak Habermas'ta normatif konum temel olduğundan, onun sistem entegrasyonu düzeyinde, faydacı olduğu kadar yeniden dağıtımcı ve sistem rasyonelliği düzeyindeki (planlamacılık, neo-korporatizm vb.) empirik yaklaşımlardan farklı bir noktada olduğu görülür¹⁴⁷. Batı ekonomilerinde

¹⁴²Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.74

¹⁴³Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.415

¹⁴⁴Habermas, 404

¹⁴⁵Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, 1.Baskı, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, ss.795-800

¹⁴⁶Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.418

¹⁴⁷Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.141

Keynesgil ve Fordist sosyal uzlaşmanın sonu 1970’li yılların ortalarında gelmiştir¹⁴⁸. Jürgen Habermas’ta ileri Kapitalizm’in büyüme ile ilgili ortaya çıkardığı sorunlar genel hatlarıyla çevresel, antropolojik/insani ve uluslararası sistem düzeylerinde ele alınmaktadır¹⁴⁹.

1.2.1.3.6.Max Weber ve Talcott Parsons

19.Yüzyıl’da Sosyoloji biliminin oluşum ve kurumsallaşmasına en büyük katkılardan birini yapmış olan Max Weber’in (1864-1920) çalışmalarının önemi günümüzde de yerini korumaktadır. Max Weber’in şöhreti kendisinin Amerika’da 1950’lerde keşfedilişinden sonra daha da artmıştır. Weber’in Toplumbilim alanında en önde gelen eserleri iktisat, siyaset, örgüt, din toplumbilimleri ve rasyonelleşme kategorilerinde olmuş ve modern kurumlar, politik güç, dinlerin karşılaştırılmalı analizi konusundaki fikirlerinin modern Toplumbilimin temellerinin kurulmasına önemli katkıları olmuştur.

Max Weber 21 Nisan 1864’te Erfurt’ta doğmuştur. Weber çok yönlü bilim adamları kuşağındandır ve Hukuk sınavına gelen süreçte diğer yandan yeterince bilgili bir iktisatçı, tarihçi ve de felsefeci haline gelmiştir.

Weber’e göre geleneksel, karizmatik ve legal-rasyonel olmak üzere üç otorite türü bulunmaktadır¹⁵⁰. Weber modern bürokrasilerin oluşundan önceki devlet düzenini patrimonyal devlet olarak betimler¹⁵¹. Modern bürokrasilerin oluşumu ile ortaya çıkan ‘Rasyonelleşme’ ilkesi Weber’in sosyal felsefesinin en temel ilkesidir. Weber, ilgili sürecin bir toplumu oluşturan kimselerin tavır ve biliş durumlarında meydana getirdiği değişimleri açıklamak için ‘dünyanın tatsızlaşması’ deyimini kullanmıştır. Rasyonelleşmenin boyutunu; eleştirdiği yönüyle dünyaya ve yaşama anlam katan, kişilere motivasyon kaynağı olan ve önemli ölçüde dinsel nitelik

¹⁴⁸George M. Derliguan, Devletlerin Toplumsal Birliği sağlama Gücü, Geçiş Çağı, Dünya Sisteminin Yörüngesi, Birinci Baskı, Çev. Nuri Ersoy, Ender Abadoğlu, Orhan Akalın, Yücel Kaya, Der. Terence K.Hopkins ve Immanuel Wallerstein içinde, Avesta Yayınları, İstanbul, 2000, s.193

¹⁴⁹Habermas,41-44

¹⁵⁰Max Weber, Sosyoloji Yazıları; Çev. Taha Parla,3.Baskı, Hürriyet Vakfı Yayınları,İstanbul, Nisan 1993,ss.251-256

¹⁵¹Max Weber; Ekonomi ve Toplum,1.Baskı, Çev.Latif Boyacı,Yarın Yayınları, İstanbul, 2012, s.378

taşıyan ‘büyü’ öğelerinin ortadan kalkmasıyla, olumlu açıdan da çeşitli disiplinler bilgi alanlarının sistematik tutarlılık kazanmasıyla ele almıştır¹⁵².

Aydınlanma sonrası dönemde Max Weber, bireyselleşmiş Protestan etiğine dayanan ulusal düzeyde kapitalist bir ekonomik formasyonun bürokratik formal rasyonaliteye dönüşen ve bunun daha sonra büyük kapitalist işletmelerce de sahiplenilen yönüne vurgu yapmıştır. Weber’de kapitalist ekonomi ile bürokratikleşme arasındaki fonksiyonel benzeşme, bunların kendi içlerindeki özerklik vurgusu sebebiyle çok net değildir¹⁵³. Karl Marx’a göre ise sınıfsallığa dayanan sosyal formasyonda bürokratikleşmiş devletle girişimci (liberal) kapitalist sınıfın çıkarları zaten bütünleşmiştir. Weber’in kendi çalışmalarının çoğunda Marx’ın tarihsel yöntemine benzer bir yöntemin uyguladığı dikkat çeker. Ne var ki Weber bu yöntemi sadece bir açıklayıcı olarak kullanmıştır. Weber Marksizm’i, tek yönlü bir açıklamaya dayanan ve toplumsal ve tarihsel çerçevelerin yetkin olarak açıklanmasını ve anlaşılmasını güçleştiren bir teori olarak değerlendirmiştir. İktisadi güç ile siyasi gücü ayırt etmekte Karl Marx’ın pek özenli olmamasına karşılık, Max Weber bu alanları birbirinden ayırmak ister. Marksist yaklaşıma yönelttiği eleştiri onun olguların ‘ekonomik’, ‘ekonomi tarafından belirlenen’ ve ‘ekonomiyle yalnızca ilgili’ olarak kategorileştirmesindeki yetersizliğidir.

Çağdaş kapitalist ekonomi Marx için irrasyoneldir, Kapitalizmin bu irrasyonelitesi, üretim güçlerindeki teknik ilerlemelerle özel mülkiyetin, kârın ve denetlenmeyen piyasa rekabetinin aralarındaki çelişkilerden ileri gelmektedir. kapitalist sistemin temeldeki özelliği üretimsel alanlardaki anarşidir. Ne var ki Max Weber için modern kapitalist sistem irrasyonelliğin uzağındadır, aksine çağdaş kapitalist organizasyonlar tam olarak rasyonelliği ifade etmektedir. Bürokratik organizasyon tipine örnek olarak büyük işletmeler; verimlilikteki rasyonellik, işleyişteki süreklilik, hedef ve sonuçlara bağlı yönetimleri açılarından devlet bürokrasileri ile bile karşılaştırılabilir. Böylelikle Weber’in rasyonel bürokrasi kavramı Marx’ın sınıf mücadelesi kavramının karşısında yer almaktadır. Weber’in sosyolojik metodolojisinin en belirgin yönlerinden biri toplumsal sistem içinde ‘grup’ların ağırlığına dair yaptığı vurgudur. Karl Marx için ‘sınıf’ toplumsal analizin

¹⁵²Max Weber, Sosyoloji Yazıları; Çev. Taha Parla,3.Baskı, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul, Nisan 1993, ss.50-53

¹⁵³Weber,50-51

temelidir. Weber’de ise sınıf topluluk içinde görülen birkaç grup tipinden sadece bir tanesidir. Weber’e göre sınıf ekonomik ölçütlere göre kümeleşen bir ‘grup’tur. Diğer yandan örneğin politik erke iye olmanın oluşturduğu grupların da varlığı söz konusudur. Bu gruplar statü bağlamında kümeleşmektedir. Ona göre kapitalist sınıf sisteminin yok edilmesi, aslında, bireylerin yaşamları üzerinde piyasanın sıkıştırıcı ve ya zorlayıcı mekanizmaları çerçevesinde görünen yerine, devletin bürokratik hakimiyetinin genişlemesi çerçevesinde ortaya çıkan sıkıştırıcılığın yayılmasına yol açacaktır. Diğer yandan Marx’taki ücretli işçinin üretim araçlarından kopması Max Weber için bir genel olgunun sadece bir kısmıdır. Max Weber için modern toplumda askerler de şiddet ile ilgili araçlardan, bilim adamları araştırma ile ilgili araçlardan ve devlet memurları da yönetim ile ilgili araçlardan aynı derecede kopuktur¹⁵⁴.

Aynı dönemde Max Weber’in genel yaklaşımı ise ekonomik olandan ziyade ‘değerler’ alanına kaymıştır. Bu bağlamda Max Weber anti-pozitivistik sosyolojinin kapsamındadır. Weber genelde biçimsel hukuk sisteminin meşru zeminde toplumsal bütünleşmeyi sağladığını düşünür. Weber, Marksist bakış açısını dışlamaz, ancak bunları fazla indirgemeci ve determinist bulan ve bunların maddi ve ekonomik yönüne değil, iletişime konu olan değerler düzeyindeki yönüne yapılan vurguya dayanan akımın öncüsü olduğu iddia edilebilir. Burada bürokrasilerde iletişimin amoral (nesnelci) yani kişsellikten arındırılıp nesnelleştirilmiş yönüne vurgu yapmıştır. Bu bağlamda iletişimsel/substantif rasyonelliğe bir yer vermeyerek formal rasyonelliği temel almıştır. Weber’de egoizmin düzeyinin doğal kabul edilerek, bu toplumsallaşma biçimlerinin kurulmasındaki zorlaştırıcı etkisi özel olarak dikkate alınmamaktadır. Jürgen Habermas’ça devralınan mirasın ağırlıkla sosyolojinin iletişim kurgularına yer veren bu kanalı olduğu iddia edilebilir. Weber’de Protestan etiğinin bireyci evrimi burada sosyo-kültürel bir gösterge olarak kabul edilmiştir. Konunun Emile Durkheim’deki görünümü Protestan etiğine bağlı metodik bireycilik ile toplumlarda görülen intihar oranlarının doğrusal bağlantısıdır¹⁵⁵. Katolik ve Protestan toplumları arasında intihar oranlarının Protestan kesim tarafında belirgin bir biçimde fazla olması Protestanlığın endüstri devrimine Weber’in çalışma ahlakı bağlamında daha önce adapte olması, ancak onun sancılarını da daha belirgin bir biçimde hissetmiş olması şeklinde yorumlanabilir. Endüstri devrimi ile birlikte

¹⁵⁴Weber,50-51

¹⁵⁵Emile Durkheim, İntihar, Çev. Z.Zühre İlkelen, 1.Baskı, Pozitif Yayınları, İstanbul, 2013, s.136

işyerlerinde ve diğer kurumlarda bir norm haline gelmeye başlayan ‘araçsal akıl’, önceki dönemde geleneksel değerlerin sağladığı toplumsal bütünleşme mekanizmalarını ikame edemeyince, toplumsal bütünlüğün parçalanması tehlikesini de beraberinde getirmiştir.

Max Weber’de toplumsal farklılaşma bilgi-değer alanlarının ve kurumsal pratiklerin birbirinden ayrışması olarak değerlendirilmektedir. Weber’de bu durum çelişkili olmayan ancak aralarında uyum kurulmamış bir farklılaşma olarak kavranır. Burada toplumsal akıl birbiriyle rekabet içinde olan bilgi ve değer alanları arasında bölünmüş bir konuma gelir.

Daha genel bir bağlamda Max Weber Batı rasyonelleşmesini formal, yani hesaplanabilirlik ve amaçlılık temelinde bir rasyonellik anlayışının baskınlaşması olarak değerlendirir. Başarı odaklı ve sonuçsalcı araçsal eylem ön plandadır. Böylece anlamı iletişim öncesi bir hedefe yönelik bir eylem niyeti ile ilişkilendirir. Bu rasyonelleşme tipinde belirlenen hedeflerle bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak araçlar arasındaki orantı rasyonelliği kurar. Bu Protestan etiğin evrimi ile bağlantılı ontolojik bireyci konumdur. Karşılıklı eylem koordinasyonu gözlemlenemeyen iç- yönelimsel anlamların çakıştırılması ile ilgilidir ve Weber burada öznel anlamları dışsal olarak gözlemlenemeyen bir düzeyde ele almaktadır. Weber’de rasyonelleşme öncelikle modern devlet/bürokrasi ve piyasa ilişkilerinin para ve erk düzeyinde oluşumu ve birbirlerinden kategorik olarak ayrılması bağlamında ele alınır. Kapitalizmin gelişmesi ile bu rasyonellik tipinin ön plana çıkması arasında bir çakışma söz konusu olmaktadır. Böylece Weber’de diğer temel rasyonellik türü olan substantif, yani Kantta numenal alana tekabül ettiği ve Hegelci öznel tin kategorileri ile (dil, ulusallık/aidiyet, öznelerarasındalık, aile, karşılıklı tanınma) kurulan, deneyime bağlı olmayan genelleştirilebilir hedefler eksenindeki temel politik görüş, insanlık vb. gibi sonuçlara bağlı olmayan nihai normatif değerlerle ilişkili olan rasyonellik türü geri çekilmiştir. Bu rasyonellik türü genellikle kolektif bir kurgu içerir ve Habermas’ta kültür, dayanışma, kimlik oluşumu eksenli yaşam evreni kavramına yakın durur. İki rasyonellik türü arasındaki temel ayrım ilkinin pratik sonuçlar ile ilgili olması, ikincisinin olmamasıdır. Sonuç olarak değer-bağımsız formal rasyonellik substantif rasyonalite üzerinde baskın hale gelerek ‘yaşam evreninin kolonizasyonu’ olgusunu yaratabilir. Bu sosyal ilişkilerin (aşırı) nesnelci bir zemine taşınarak bütünleştirici yönünden uzaklaşması anlamına gelmektedir. Hesaplanabilirlik ve ölçülebilirlik,

bilimsel bilginin ispatsal genelleştirilebilirliğinin temelleri olarak, eylem felsefesinin de temelleri haline dönüşürler. Bunların standartlaşması genelde hesaplanabilirlik ile ilişkisi bulunmayan substantif/normatif eksenli bakış açılarının ikinci planda kalmasını getirmiştir ve Weber eylem felsefesi içinde bir ayrı kategori olarak bu farklılaşmaya vurgulu bir gönderme yapmamaktadır. Öte yandan bu iki rasyonellik tipinin birbirlerini dışlaması olanağı da bulunmaktadır. Bu durum Max Weber’de incelediği bürokrasi yapılarının anlam ve özgürlük yitimi olgularının ortaya çıktığı bir demir kafes olarak algılanması sonucunu getirmiştir. Burada amaçlı etkinlik bir normatif sosyalizasyon bağlamı dışında kalır. Weber rasyonelliği kurumsal bürokratikleşmeyle, bu süreci de davranışsal otomasyonlaşma, sosyal bağ ve ilişkilerin kişi-dışı hale gelmesi ve rutinleşmiş kurumsal süreçlerle ilişkilendirmektedir. Michael Foucault’un okul, hastane, ordu vb. gibi modern çağların ‘kapsayıcı’- ama bu niteliğiyle aynı zamanda zorunlu olarak ‘dışlayıcı’- kurumların işleyiş sistematiğine tarihsel süreç içinde getirdiği kapsamlı analizler bu modernite eleştirisinin tamamlayıcı yönünü oluşturmuştur. Habermas, Weber’in amaç-rasyonel eyleminin rasyonalitenin toplumsal görüngüsünü tam olarak açıklayabilen bir yapıda olmadığını düşünmektedir. İletişimsel eylemin odak noktası öznelerarasındalık mantığı ile iletişime geçen aktörlerin eylemlerin uyumlulaştırılmasıdır ve iletişim üzerinden koordine edilen eylemlerin özneler arasında bir konsensüse göre kararlaştırılması gerektiğine vurgu yapar. Bu bağlamda aktörler arasındaki iletişimsel ilişki doğrudandır ve herhangi bir ara (intermediary) kurumsal yapıyı öngörmez. Bu niteliği ile siyasal açıdan temsili demokrasi yerine doğrudan demokrasi uygulamalarına yakın durmaktadır.

Max Weber için sosyal ve ekonomik alanlarda görünen çelişkilerin ele alınması açısından ahlakın belirleyiciliği, böylece hukukla ilişkisi önemlidir. Ahlak çoğunukla hukukun temellerinden biri olarak sayılsa da yakın zamanlarda hukuk ve ahlak tam tekabüliyeteye sahip değildirler. Zira hukukun değişme hızının yüksek olmasına karşılık ahlakın değişimi yavaştır. Böylece ahlakın henüz uygulanmadığı yeni alanlarda hukuk kuralları oluşturulabilmekte ve bazen bu hukuk kuralları mevcut ahlak dizgesi ile çelişkilere sahip olabilmektedir¹⁵⁶. Weber’e göre siyasi ahlakın iki biçimi bulunmaktadır:

¹⁵⁶Taha Eğri ve Lütfi Sunar, Türkiye’de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler, İş Ahlakı Dergisi. Cilt 3, Sayı 5, Ağustos 2010, s.52

1) Sorumluluk ahlakı (sınırların kabulü): Uzlaşmayı temel alan pragmatik bir görüştür.

2) Bilinç ahlakı (mutlak sonuçlara adanmışlık): Gerçek adanmışlar yaratarak, inançla hiçbir uzlaşma kabul etmeyen görüştür¹⁵⁷.

Genel olarak Max Weber’de sosyal eylem felsefesinin, bir dış sosyal dünyanın varlığını kabul eden (imlemsel ve dil temelinde olmayan) Kantçı bir transandantalizmden uzak olmamasına karşılık, rasyonellik bağlamında monolog temelli, salt benmerkezci sonuç ve başarı odaklı amaç rasyonelliğe indirgenebilecek şekilde değerlendirilmesi, diğer ana sosyal bütünleşme sistemi olan substantif değer içerimli ve anlaşmaya yönelik olan, yani iletişimsel rasyonelliğin diğerinden farksızlaşmasına olanak sağlamıştır. Ancak Habermas’ta konu bununla sınırlı değildir. Jürgen Habermas ise bu farkı vurgulayarak Kantçı transandantalizmin dil ve dünya arasındaki ilişkiyi merkeze alarak imlem kuramını pragmatik eylem felsefesinin temeline yerleştiren bir değer-rasyonellik temelinde, empirik davranış koşullarından çok anlaşma süreçlerine ve buna bağlı olan katılım koşullarına odaklanmaktadır. Böylece Max Weber’de toplum kurgusunun salt amaçlı rasyonellik ve sosyal hiyerarşiler temelinde birbirinden ayrılmış alt *sistemler* –kurumlar ve pratikler- düzeyinde bulunmasına rağmen Habermas, bunun yanında toplumun -Weberce ele alınmayan- iletişimsel eylemler temelinde anlaşma, konsensüs, sosyalizasyon ve bütünleşme bazlı bir yaşam evreni yönüne de vurgu yapmaktadır. Diğer bir deyişle Habermas’ın Weber’in aksine, bireysel otonomi temelinde ancak stratejik eylem ve sonuçsalcılık bazlı olmayan Kantçı moral geliştirilebilirlik ilkesine yaklaştığı görülür. Burada Hegelci öznel tin kategorilerinden dil; edimsözel, yani bir eylemin gelecekte yerine getirilmesine dair ancak başarı ve ya sonuç temelli olmayan önermeler bağlamında dış gerçekliğin temsilini taşıyabilen ve dış sosyal dünya içinde eylem süreçlerinin etkinleştirilmesini ve uyumlulaştırılabilmesini sağlayabilen bir temel aracı olarak kavranır ve böylece ‘geçerlilik’ ilkesini de kapsar. Dil, doğası gereği anlaşmaya yönelir ancak her dilsel etkileşim anlaşmaya yönelik olarak tanımlanamaz. Burada anlaşmaya yönelik dil bazlı iletişimsel eylem Weber’deki amaçlı ve yönelimsel niteliklerden ayrılır ancak onları, onlara indirgenmeksizin dışlamadan kapsayabilecek hale gelir. Toplum ve ya işletmeler

¹⁵⁷Bell,314

burada bireysel amaç rasyonellik ilkelerinin yanında, paylaşılan değerler ve genelleştirilebilen çıkarlara ulaşabilme düzleminde bir iletişimsel rasyonellik ilkesine göre de fonksiyon gösteren bir düzeyde kavranabilir ve karşılıklı geçerlilik iddiaları düzeyinde anlaşmanın kendisi de bir hedef haline dönüşür. Burada her iki rasyonellik tipinin de kendi içinde derecelendiği bir görünüm elde edilir ve empatik ilgiye dayalı koşulların da her iki rasyonellik tipinin ortak paydası olabileceği ve salt değer bazlı iletişimsel rasyoneelliğe de indirgenemeyeceği görülür. Habermas aydınlanmış bir meşruluk eksenindeki normatif anlaşma temelli eylemi, iletişimsel eylem ve normlara göre düzenlenmiş eylemler arasındaki ayrım temelinde olduğu iddia edilebilecek şekilde uzlaşım sal anlaşma eylemi (topluluk eylemi) ve uzlaşım sonrası anlaşma eylemi (toplum eylemi) olarak ikiye ayırarak, konunun grup bazında düzeysel ve süreçsel yönüne vurgu yapar¹⁵⁸.

Talcot Parsons Sosyoloji biliminin yapısalcı/işlevselci kanadının önde gelen temsilcilerinden biridir. Bronislaw Malinowski ile birlikte Okyanusya yerlileri üzerine yaptıkları çalışmalar onun toplumsal meşruiyet oluşumu üzerine geliştirdiği görüşlerinin temelini oluşturmuştur. Ana görüşleri Emile Durkheim'in toplumun bir yaptırım ve sosyal kontrol kaynağı olduğu yönündeki görüşünün geliştirilmesine dayanmaktadır. Toplumsal gelişmişlik arttıkça toplumsal fonksiyonlar parçalanır ve farklı işlevsel alanlara bölünür. Habermas'ın İletişimsel eylem kuramının ana bağlantılarından biri Talcott Parsons'un kapitalist toplumlardaki fonksiyonel bütünleşme üzerine geliştirdiği şemasıdır.

19.Yy. Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da özerk toplumsal alt fonksiyonların ve değer alanlarının homojenleştiği bir dönemdir. Homojenleşme fonksiyonel sistemlerin birer özerk alan görünümü kazanmaları sonucunu getirmiştir. Parsonsgil fonksiyonalist bakış açısı toplumsal alt-sistemlerin bir bütünü oluşturacak şekilde farklı işlevler göreceğini belirtmektedir. Burada söz konusu olan artık, tabakalaşmış ya da segmente değil *fonksiyonel olarak farklılaşmış* toplumdur¹⁵⁹. Genel toplumsal iş bölümü ve uzmanlaşma sistemi bu alt sistemlerin de kendi içlerinde uzmanlaşmış/özerkleşmiş, kendi özel davranış koşullarına sahip ve kendi kendilerini düzenleyen alanlar haline dönüşmelerine yansımıştır. Fonksiyonel bütünleşme

¹⁵⁸Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, 1.Baskı, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, ss.293-306

¹⁵⁹Talcott Parsons, The Social System, First Edition, Routledge, London, 1991,s.77

problemi bu birimlerin ya da alt sistemlerin, sistemin bir bütün olarak etkili işlemesine yaptıkları katkılar açısından karşılıklı uyumlaşmaları ile ilgilidir ¹⁶⁰ . Bütünleşme- hem sistemin kendi içinde, hem de onun çevresiyle olan ilişkide- bir sistemsel değişimin düzenli dengesi olarak hareketli denge, ya da statik denge olarak kurulabilir¹⁶¹ . Parsons'ta fonksiyonel ayrışma şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 4.Toplumsal Dizge

A	G
Ekonomi (Kaynaklar)- Adaptasyon	Politika (Hedefler)-Hedefe Ulaşma
Yapıyı Koruyan Dizge(Değerler)- Entegrasyon	Bütünleyici Alt Dizge (Kurallar)-Tarz Sürdürümü
L	I

Kaynak:Talcott Parsons, *An Outline of the Social System, Classical Sociological Theory*,2nd Edition, (eds) C.Calhoun et al, Blackwell Publishing, Malden MA, 2007, ss.425-428 ve Jürgen Habermas, *İletişimsel Eylem Kuramı*, Çev. Mustafa Tüzel, Birinci Basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, s.689

Bu şemaya göre nesnelleşmiş/araçsallaşmış ilişki tiplerinin egemen olduğu bir üst sosyo- ekonomik alanın karşısında genel toplumsal meşruiyeti sağlayan ortak paylaşılmış değerlerin baskın bulunduğu ‘taban’a ait kültürel bir sosyo-ekonomik alan mevcuttur. Bu durum zirve taban ayrışması olarak ifade edilebilir. Bu iki alan arasında kırılğan bir denge mevcuttur ve taban tarafından algılanan bir meşruiyet kaybı ile noktalanabilir. Habermas bu iki alana paralel olarak kamusal alan/özel alan sistematüğini geliştirmiştir. Ne var ki Habermas'ta kamusal alan Post-Endüstriyel eylem normları tarafından nitelendirilmekte ve toplumsal gruplar için bir karşılıklı tanınma ve söyleme dayalı demokrasi arenası olarak kurulmaktadır.

Talcott Parsons toplumu birbirleriyle uyumlu ancak farklılaşmış fonksiyonlar düzeyinde kavramaktadır. Bu fonksiyonlardan biri olan ortak değerlere dayalı

¹⁶⁰Talcott Parsons, *An Outline of the Social System, Classical Sociological Theory*,2nd Edition, (eds) C.Calhoun et al, Blackwell Publishing, Malden MA, 2007,s.427

¹⁶¹Talcott Parsons, *The Social System*, First Edition, Routledge, London,1991,s.23

bütünleşme fonksiyonu bireysel ve araçsal etkinlik düzeyinde toplumsal bütünleşmeyi ve meşruiyeti sağlamaktadır. Tarz sürdürümü fonksiyonu ise normatif yapıların eylem biçimlerinin sürekliliğini sağlamasına gönderme yapar ve Parsons bu fonksiyonu metafizik bir amaçsalılık ile ilişkilendirir. Weber’de olduğu gibi Parsonsta da bu normatif konumlar bireycilik ile ilişkilidir. Habermas ise bu iki fonksiyonu, toplumsal sistemin araçsalılık temelinde olmaksızın sürekliliğini sağlayan birleşik bir alan olarak değerlendirme eğilimindedir. Böylece Hegelci öznel tin kategorileri ve Kantçı genelleştirilebilirlik bağlamında şekillenerek yaşam evreninin sosyalizasyon, bütünleşme ve dayanışma içeriklerini sağlayan eğitim, aile, kimlik, teoloji, kültür vb. gibi süreklilik kazanmış ve somutlaşmış toplumsal pratikler olarak algılamaktadır. Bu bağlamda Habermas’ın eylem felsefesi düzeyinde Kantçı bir konuma daha fazla yaklaşarak Weber ve Parsonstan amaçlı etkinlik-iletişimsel/anlaşmaya yönelik etkinlik ayrımı boyutlarında farklılaştığı görülür. Habermas, Parsonsgil ‘sistem’de para ve erkin genelleştirilmiş araçlar olarak dilin yerini aldığını ve bu olgunun düşünürlerce dikkate alınmadığını iddia eder. Bu konum transandalizm bağlamında özne-nesne geçişini zorlaştırır. Diğer bir deyişle nesnenin kendisi dıştan içe geçiş haline de gelerek Marx’ın içsel sömürgeleştirme savına yakın bir görünüm olarak kazanır. Böylece Habermas Parsons ve Weber’in toplumsal bütünleşme konusunda yaşam evreni ve nesnellik temelindeki sistem arasındaki farklılığı dikkate almadığını iddia eder. Parsons ve Weber’de objektif kategoriler olarak para ve erk, ölçülebilir ve böylece herkesçe kabul edilebilir normatif bütünleşme araçlarıdır. Habermas ise bu iki alanın önsel normatif sosyalleşme ilkelerini kapsamadığı sürece normatif bir sistem sağlamayabileceğini vurgular. Şekilde üst satır Hegelci nesnel tin kategorilerine dayanan, araçsal eylemin ve araçsal nesnelleşmiş sosyal ilişkilere dayanan sistem düzeyi, alt satır ise meşruiyet temelinde toplumsal bütünleşmeyi sağlayan ve anlaşmaya yönelik iletişimsel eylem temelli yaşam evreni düzeyidir ve Hegelci öznel tin kategorilerine tekabül eder. Yatay ve dikey düzeylerde bir etkileşim söz konusudur. Buradaki önemli nokta, bu alanların birbirlerinden fiziki olarak ayrı olmayıp, *taşıyıcı aktör* düzeyinde etkileşebilme özelliğine sahip olmalarıdır. Burada kurumlar bu bütünleştirebilme koşullarını sağlarlar¹⁶². Böylece her bir alt-fonksiyon, kendi aralarındaki etkileşim verili olduğunda, birbirlerine ve

¹⁶²Parsons,33

sistemin tamamına doğru genişleyebilme özelliklerine de sahiptir¹⁶³. Yapıyı koruyan dizge kendisi de özerk bir alt sistem olmasına rağmen, diğer sistemlerin kendi içinde bütünleşebilmelerinin ön koşulları olan genel çerçeveyi sunar. Parsons'da üst satırdakiler özerk alanlardır ve Weber'e benzer şekilde hukuk bunlarla özerk bir ilişki kurmaksızın tarafsızlık temelinde bir toplumsal bütünleşme sağlayabilir¹⁶⁴. Genel olarak Parsons'ta 'toplumsal sistem', bütün alt fonksiyonların tamamını birleştiren bir genel toplumsal bütünlük olarak, 'sistem' ise yaşam evreninin antitezi olarak araçsal eylem tarafından kurulan, salt adaptasyon ve hedefe ulaşma kategorilerini içeren bir bağlamda kullanılmaktadır

Realist hukuk bakış açısından ise üst satır hukuk ve politika arasındaki bütünleşme sayesinde bir birlik potansiyeline sahiptir ve böylece alt sistemlerin ayrışmasını gözardı eden Marksist bakış açısından¹⁶⁵ genel olarak kentsoylu normların egemen olduğu bir birlik gösterebilirler¹⁶⁶. Böylece sonuçta alt satır ile kategorik olarak çelişkili bir bölünme görünümü yaratabilirler. Burada kendi içinde bütünleşen alanların homojenleşmesi ve mantıksal sınırlarına ulaşması, kategorik olarak birbirlerini dışlaması söz konusudur. Konu daha sonra normatif olmayan bir bakış açısıyla alt sistemlerin, kendi özelleşmiş dillerinin yarattığı bir ayrışma içinde, kendi içindeki optimizasyonların genel sistemde bir sub-optimal durum yarattığı bir fonksiyonel parçalanma tipolojisinin görünmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır¹⁶⁷. Neticede toplumsal sistem içinde araçsal/pratik/pragmatik bağ oluşumu ile substantif/iletişimsel bağ oluşumu arasında bir çelişki görülebilir. Habermas'ın burada sistem-çevre ilişkisini dikkate almayan bir sistem içi analiz konumunda kaldığı görülür. Talcott Parsons'ta bir objektif politik ve parasal objektif hedeflere sahip zirveyi (Ekonomi ve Politika) ve toplumsal bütünleşmeyi sağlayan normlara (Değerler ve Kurallar) sahip bir tabanı içeren ve Marksist 'sınıfsal dikotomi'

¹⁶³ Niklas Luhmann, *Differentiation of Society*, The Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie, C.2, S.1(Winter, 1977), s.39

¹⁶⁴ Talcott Parsons, *An Outline of the Social System, Classical Sociological Theory*, 2nd Edition, (eds) C. Calhoun et al, Blackwell Publishing, Malden MA, 2007, s.427

¹⁶⁵ Jürgen Habermas, *İletişimsel Eylem Kuramı*, 1.Baskı, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, Şubat 2001, İstanbul, s.790

¹⁶⁶ Bu bütünleşme Weber'de sadece fonksiyonel benzeşim düzeyinde ele alınmıştır.

¹⁶⁷ H. Willke, *Ironie des Staates: Grundlinien einer Staatstheorie polyzentrischer Gesellschaft*, Frankfurt am Main, 1992, s.197'den aktaran Jürgen Habermas, *Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.348

kavramına tercüme edilebilen bölünme tipolojisi¹⁶⁸ bireye ve değerler/normlar alanına indirgendiğinde Habermas’a göre ortaya çıkan sonuç, çalışan öznenin nesnelcilik ve öznelcilik arasındaki ilişki düzeyinde zihinsel bir ide (norm) parçalanması olarak kendini gösterir¹⁶⁹. İki alanda, toplumsal bütünleştirmenin birbirine karşıt iki ilkesi üstünlük için yarışmaktadır¹⁷⁰. Bunun sonucunda dizge sürekli olarak, normatif eylem kurallarından, ve öznelerin anlam bağlamlarından soyutlanmış olması gerektiği ve yine de onları görmezden gelemeyeceği ikilemiyle karşı karşıyadır¹⁷¹. Kapitalist toplumlar, tüm öteki toplumlardan, yeniden üretilmeleri yani toplumsal ve dizgesel bütünleşmenin birleştirilmesi sorunu açısından değil; tüm toplumların bu genel sorununu, mantıksal olarak birbirini dışlayan iki çözüm yöntemini, yani üretimin farklılaştırılması ve özelleştirilmesini ve üretimin toplumsallaşmasını ve siyasallaştırılmasını, eş zamanlı olarak ele almalarıyla ayrılırlar¹⁷². Bu bağlamda Habermas’ta toplum eş zamanlı olarak ‘sistem’ ve yaşam evreni olarak kavranır¹⁷³. Böylece Weber ve Parsons’tan farklı olarak hukuk sistemi ekonomik ve politik sistemsel bütünleşme ile değerler ve kurallar bazındaki birlik arayışlarının kesiştiği belirsiz bir konumda bulunmaktadır¹⁷⁴. Genel olarak literatürde bu iki sistem arasında karşılıklı diyalektik belirleme etkisinin varlığı kabul edilmektedir¹⁷⁵. İkisi arasındaki ilişkinin sürmesi durumunda (burada yaşam evreni ve bütünleştirici hukuk sistemi), aktör düzeyinde, salt bir karışım olmayan, kavramsal ve ontolojik olarak ayrılamaz şekilde bütünleşen bir hibritleşme görülebilir¹⁷⁶. Bu bağlamda fonksiyonel faksızlaşma (dedifferentiation) sabit özdeşlikleri yerinden eden bir işlev görebilir¹⁷⁷. Böylece fonksiyonel faksızlaşma (dedifferentiation) kavramı Parsonsgil sistemin alt sistemlerinin bütünleşme koşulları açısından da genel bir çerçeve sunmaktadır.

¹⁶⁸Luhmann, 41

¹⁶⁹Habermas,807

¹⁷⁰Habermas,796

¹⁷¹Habermas,797

¹⁷²Habermas,797

¹⁷³Habermas,578

¹⁷⁴Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996,s.40

¹⁷⁵Pierre Schlag, The De-Differentiation Problem, University of Colorado Law School, Legal Studies Research Paper Series, Working Paper Number 07-09, August 6, 2007,ss.5-9

¹⁷⁶Schlag,11

¹⁷⁷Schlag,22

Böylece konu genelde Habermas'ta Parsonsçu bütünleşme şemasında alt fonksiyonel birimlerin birbirlerini dışlayarak homojenleşmesi ve aralarındaki geçişkenliğin kesilmesi olasılığı ile ilgilidir. Diğer bir deyişle Max Weber'in bürokrasi tipolojisi fonksiyonel genişleme bağlamında sistemin bütününe genellenerek toplumsal sistem, aralarında yüksek bir güç mesafesi/dikeylik bulunan, salt norm ve değerlerin taşıyıcısı olan yaşam evreni temelli toplulukçu bir taban ve salt politik ve ekonomik hedeflerin taşıyıcısı olan bireyci bir zirve olarak homojen ve diyalektik bir biçimde ikiye bölünür. Bu durum yaşadığı mekânsal ortamın özelliklerine göre de farklılaşan yaşam evreni temelli işçi sınıfı alt kültürlerini doğurmuştur¹⁷⁸.

Max Weber ve Talcott Parsons teorik katkılarının yanında, yaşam evreni temelli ve anlaşılmaya yönelik/iletişimsel bir bakış açısından uzaklaşarak, devlet/bürokrasi ve kurumsallaşmış piyasa ilişkileri (dizge/sistem) temelinde amaçlı etkinliği bakış açılarının temeline yerleştirmişlerdir. Habermas ise, rasyonalite tipi ne olursa olsun, eylem koordinasyonunun *biçimine* odaklanır. Ona göre, Weberde ele alınmayan şekilde görüş birliği yönelimli anlaşılmaya yönelik eylemle öncelenmeyen –hangi tür olursa olsun- eylemler, topluluk eyleminden toplumsal eyleme dönüşmezler¹⁷⁹. Bu bağlamda bir sosyal düzen kurgusu oluşturamazlar. Böylece Habermas'ın eylemi önceleyen ve taraflararasında meşruiyetini kuran bir tartışımsal normatif konsensüse yaptığı atıf yaptığı görülmektedir. Böylelikle Habermas'ın Weber ve Parsons'un farklı konumlarda bulunduğu öznel (gözlenemez-deneyimlenemez) ve nesnel (gözlenebilir-deneyimlenebilir) eylem kurgularına, Kantçı bir bağlamda ikisinin uzlaştırılabildiği bir zemin kazandırmaya çalıştığı görülür. Burada Talcott Parsons ise Hobbesci düzen problemi açısından, tarafların eylem koordinasyonu konusunda daimi bir karşılıklı davranış beklentilerinin uyuşma sürecini 'ikili olumsuzluk' ilkesi temelinde bakış açısının merkezine yerleştirir. Parsons'un getirdiği sistem 'ikili olumsuzluk'ı karşılıklı gelecekte yapılacak eylemler konusundaki beklentiler ekseninde 'ikili sınırlandırmaya' dönüştürür. Eylem koordinasyonu hesapverebilirlik ölçütleriyle sağlanır. Ne var ki Parsons'un fonksiyonel bütünleşme şemasında normatif/tarz sürdürümü konularını öncel olarak belirleyen 'telik' sistemi' Weber ile paralel bir şekilde, normatif olanı salt objektif ve

¹⁷⁸Giddens,260

¹⁷⁹Habermas,303

metodik bir araçsallıkla ilişkilendiren bir düzeydedir. Böylece rasyonellik salt farklı seçenekler arasında seçim yapabilme özgürlüğü kapsamına indirgenir. Bu bağlamda Habermas'a göre bu konum, Parsons'un kendi sistemini insan bedeni ve fiziksel-kimyasal dünya düzeyinde metafizik ereksel bir yaklaşıma dayandırmasına rağmen, bir normatif düzen kurgusu oluşturmamaktadır. Bu bağlamda Parsons'un transcendentalizm alanında Kantçı konumda bulunduğu, ancak bunun fenomenal/empirik tarafından uzaklaşmadığı görülür. Diğer bir deyişle böylece Parsons'ta eylem koordinasyonu salt 'karşılıklı gözlem' düzeyinde ele alınmıştır. Bu konum iç dünyaların konumlarını bir parametre olarak değerlendirmeyi imkansız kılan karşılıklı 'zihinsel görünmezlik' durumunu beraberinde getirmektedir. Böylece sosyal dünya ve aktör, birbirlerine tamamen dışsal hale gelir. Sosyal eyleme katılan taraflar arasında iç dünya-dış dünya geçişini kuracak bir sosyalizasyonu engelleyen bir aşırı objektifleşme konumuna dönüşür. Bu Hegeldeki öznel tin (iç dünya)-nesnel tin (dış sosyal dünya) transendental etkileşimini olanaksız hale getirir. Normatif olana ulaşmak geçerlilik iddialarının karşılıklı sıranabilmesine sıkı sıkıya bağlı olduğundan, bu bağlamda temelinde eksik iletişim koşulları bulunan Hobbesci düzen problemi açısından, bu konum eksik iletişim koşullarının tamamlanamadığı, böylece genel öngörülebilirliği sağlayan bağlayıcı normatif bir kurgunun oluşmasının görece zor olduğu bir konumu ifade etmektedir. Böylece Habermas bu noktada eylem koordinasyonunun bir Hegelyen öznel tin kategorisi olan dil temelinde ele alındığı bir konuma geçerek Kantçı numenal ve fenomenal alanlar arasındaki ilişkinin görece daha güçlü bir biçimde kuruluşuna olanak tanımaktadır. Burada belirleyici olan nokta dilin, bu ikisinden birine indirgenemeyecek bir transendental kategori de olmasıdır. Bu genel durum Habermas'ta ideal olmayan (empirik olan)'dan ideal olan (empirik olmayan) arasında diyalektik bir bağdaşma arayışı gibi görünmektedir. Diğer bir deyişle Böylece Habermas doğalcı yaklaşımların tek taraflı aşırı belirlenimciliğinden (yani nesnelin öznel üzerindeki olanı) farklılaşarak, Hegelci bir sosyalleşme konumuna yaklaşır. Bu akılların karşılıklı görünürlüğü açısından Hegelci aşırı objektivikasyon konusuna getirilen bir öneridir. Özetle Habermas Kant bağlamında da, Hobbesci düzen problemi açısından transendental normativizmin numen-fenomen ve öznel tin-nesnel tin diyalektiğine yakın konumda bulunur. Diğer bir deyişle Habermas'a göre Weber ve Parsons'ta objektivikasyon problemi sebebiyle Kantçı Pragmatik (Pratik) Moral (Doğru)'ya nasıl bağlanabileceği belirleyici bir konudur.

Diğer bir deyişle Parsons ve Weber’de yaşam evreni ve dizge arasındaki yapısal farklılaşma üzerinde durulmamaktadır. Böylece tarafsız bir evrenselliği içeren biçimsel pozitif hukuk toplumsal bütünleşme düzeyinde meşruiyetin kurucusu olarak kavranmaktadır. Her iki düşünür de amaçlı etkinlik temelinde bir bireysel eylem felsefesini toplumsal bütünleşmenin temeli olduğunu kabul etmekte, iletişimsel etkinliğe dayanan sosyalizasyon bazlı bir toplumsal bütünleşmenin rolüne güçlü bir atıf yapmamaktadırlar. Böylece Habermas’a göre burada -örneğin piyasa ilişkileri bağlamında- rasyonel seçim, salt eylem alternatiflerinin seçilebilmesi temelinde bir anlık, rastgele ve genel bir normatif bağlama yerleşmeyen ilişki kuruluşlarını olanaklı kılar, ve sistem düzeyinde bir toplumsal bütünleşme olanağı sağlamayabilir. Buradaki vurgu temelde Parsonsgil ‘sistemi’ ifade eden bürokrasi ve piyasa ilişkilerinin amaçlı etkinliklerinin genelleştirilmiş bir normatif bir bağlama yerleşmesindeki olanaksızlıktır.

1.2.1.3.7.Jürgen Habermas

Jürgen Habermas’ın konumu bu geri plana dayanarak genel olarak Durkheim-Hegel-Kant bağlamındaki bir senteze oturur. Genelde Durkheimgil bir anomi (normsuzluk) olgusu bir sosyal düzenin kurulamamasının tarafların her birine olumsuz bir anlam ifade ettiği durumların genel bir olgu halinde ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Böylece Hobbes’te genel olarak bulunmayan bir toplumsal entegrasyon, yeniden üretim vurgusu Habermas’ta bulunmaktadır. Burada Hobbes’te rasyonellik salt amaçlı/araçsal etkinliğin biçim değiştirdiği bir çerçevede ele alınırken, Habermas’ta araçsal rasyonelliğin dışında, onu dışlamaksızın anlamaya dayalı ve sosyalleştirici iletişimsel rasyonelliğin ön plana geçtiği görülür.

Diğer bir deyişle bu durumun zıddı Kantçı pratik akıl bağlamında pragmatik’in moral’e öncelendiği bir konumu oluşturabilir. Substantif ve genelleştirilebilir nihai hedeflere ilişkin normatif/numenal alanın konumu geri planda durur. Bu bakış açısından Pragmatik, bilimsel bilginin objektifliği ile birleşip ‘şeyleşme’ süreçlerinin temeli haline gelebilir. Bu anlayış eylem felsefesini biyolojik anlaşma süreçleri düzeyinde ele alan Mead’ın bakış açısına yakındır. Burada etkinliğin koordinasyonu

iradeden bağımsız biyolojik süreçlere indirgenir. Bu doğalcılık olarak adlandırılan durumdur ve genelde Durkheimgil bakış açısında da doğa ile ilişki düzeyinde bir yeri bulunmaktadır. Konunun belirleyici yönü Aydınlanmacı yaklaşım ve Kant'ın kendisinde de belli bir düzeyde görülen aşırı belirlenimcilik olanağının doğmasıdır. Böylece Habermasta doğalcılık (yani dış dünya), nedensel indirgemeciliğe dönüşüp özgürlüğü kısıtlayarak iç dünya düzeyinde Kantçı bir moraliteden uzaklaşabilecek bir biçimde kavranır. Bu durum kendini akıl düzeyinde Habermas'ta numenal-fenomenal alanlar arasındaki geçişkenliği sağlayan transendalizm yaklaşımında bir dönüşüm olarak göstererek onun kuvvetli bir normativizmden uzaklaşarak 'zayıf/yumuşak doğalcılık' ve 'zayıf transendalizm/detransentalize Kantçı pragmatizm'e yaklaşmasını getirmiştir. Diğer bir deyişle Habermas ortodoks olmayan bir epistemolojik konumlanışa sahiptir. Toplumbilimci Alain Touraine'ye göre bu bağlamda totaliterleşen bir epistemolojiye mesafelidir¹⁸⁰.

Bu konum Habermas'ın eylem felsefesi alanında Parsons'a paralel şekilde voluntarizme yakın olmasını getirmiştir. Konu temel olarak zihin (iç dünya)-beden (dış dünya) ayırımına yaslanan bir Descartesçi izlek üzerinden, birey(özne) ve (artık modern dönemde doğal unsurun doğrudan etkileşimsel bağlamını yitirmesi sebebiyle) dış sosyal gerçeklik temelindeki ilişkiler temelinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Genelde Habermas'ın bakış açısı Descartesçi düalizmin varlığının, indirgemeci doğalcılığın objektivikasyon düzeyinde yaratabileceği handikapları önlenmesinin teminatı olduğudur. Bu konum bilincin sosyalizasyonunun olanağını kurar. Burada Hegel ve Kant'ın paylaştığı nesnel idealizm stilinin yapısı belirleyicidir.

Burada dil Kantçı eylem felsefesinin trans-subjektif karakterini, yani iç-dünya-dış dünya, birey-sosyal dünya bağlantısını taşıyabilir. Ağılıkla Max Weber'in analizine dayanan modernleşme süreçlerinde dünya imgelerinin ve mitsel kurguların rasyonelleşmesi olgusu Habermas'ta bu geçişi mümkün kılmaktadır. Böylece dil ve tartışım totemi ikame ederek bilgi aktarımın ötesinde bir evrensel form olarak meşruiyet düzeyinde kurucu/olusturucu, sosyalize edici/toplumsallaştırıcı, dengeleştirici bir konuma yükselir. İç dünya-dış dünya, özne-nesne, birey-toplum dengesini sağlayabilecek bir konumdur. Ne var ki Habermas'ta

¹⁸⁰Touraine, 424

öznelerarasındalığın sabit bir durum olmadığını, etkileşimsel olarak ulaşılabilecek bir yönü olduğunu ortaya koyan Husserlci süreç vurgusu daha ön plandadır. Öte yandan öznelerarasındalığın belirli bilişsel davranışları öngerektirdiği şeklindeki Sartreci yaklaşım, Habermas'ta yaşam evreninin temelindeki doğal art alan kabullerinin temeli olan 'alışkanlıklandırılmış empatik ilgi' kavramı ile karşılanmaktadır.

Tablo 5. Jürgen Habermas'ın Birey-Sosyal Dünya Düzleminde Emile Durkheim, G.W.F. Hegel ve Immanuel Kant'a Göre Konumu

	Birey	Sosyal Dünya	Birey-Sosyal Dünya İlişkisini kuran Soyut Geçiş Süreci
Emile Durkheim	Rasyonelleşme öncesi yaşam evreni içinde	Yaşam evreni	Totemsel-Sembolik Kollektif Ritüel
Immanuel Kant	Akıl temelinde bağımsız/otonom	Bağımsız bireylerin genelleşmiş birliği (Kategorik imperativ süreci)	Numenal-Fenomenal Transendentalizm
G.W.F Hegel	Yaşam evrenini belirleyen özne kolektivite içinde	Kurumda cisimleşmiş/nesnelleşmiş kolektivite	Öznel Tin-Nesnel Tin Diyalektiği
Jürgen Habermas	Rasyonelleşmiş yaşam evreni içinde	Uyumlanmış toplumsal sistemin parçası olarak bireylerin kolektivitesi	Dil Temelli Transendentalizm

Kaynak: Kendi Düzenlememiz

Habermas'ta modern toplumun gelişimi, mevcudiyetini koruyan bir yaşam evreni ile devlet/bürokrasi ve piyasa ilişkilerinin (dizge) kendi içlerinde homojenleşerek yapısal farklılaşması olarak ele alınır ve Marx'tan itibaren gelen kuramsal geleneğin nihai olarak bu bakış açısı içinde birarada alınabileceği savlanır. Kültür ve sosyalizasyon temelli yaşam evreninin sistemsel ilişkisinde yeniden üretimindeki aksaklıklar toplumsal kriz tipolojilerinin temelini oluşturur. Böylece Habermas'ta özgürlük öncelikle transendental bağlamda iletişimsel özgürlük halinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda Hobbes'in yaklaşımı amaçlı etkinliğin kolektif uzlaşımına odaklanan oyun teorisi yaklaşımlarının konusu olabilirken, Habermas'ın

yaklaşımı bu süreçte ortaya çıkabilecek, amaçlı etkinliğin ötesindeki (manipülasyon vb. gibi) stratejik etkinliğin, yani süreci engelleyebilecek koşulların süreç öncesi düzenlenmesinin koşullarına yöneliktir. Böylece amaçlı etkinliğin dışlanmadığı, ancak bunun da taraflar arasında normatif olarak uzlaştırılabilmesinin sağlıklı koşullarının nasıl kurulabileceğine odaklanıldığı görülmektedir. Böylece Hobbesçi düzen problemi açısından Habermas'ın, sosyal düzenin kurulmasının, rasyonel seçim değil, bu rasyonel seçimin eksik iletişim koşulları altında gerçekleşmesi yönüne vurgu yaparak, sosyal düzen açısından ideal iletişim koşullarının olanağını öne çıkardığı görülmektedir. Burada Habermas'ın süreçsel konumu üç eylem tipinin birarada ele alınmasını gerektirmektedir:

- a)Anlaşmaya yönelik/iletişimsel eylem
- b)Normlara göre düzenlenmiş/ normatif eylem
- c)Araçsal/Stratejik eylem

Burada temel bir ayrım amaçlı etkinlik ile bu etkinliğin icrasındaki manipülasyon, zorlama vb. gibi stratejik etkinlik arasındadır.

Burada iletişimsel eylem hem bir normatif yapının oluşumu sürecinde, hem de araçsal eylemin öznelararasında kurulumu sürecinde bir rol üstlenebilir. Bu bağlamda iletişimsel eylem Habermas'ta bir iletişimsel rasyonelliğe dönüşür. Böylece iletişimsel rasyonellik bir normatif oluşum sürecinin ve ya bir araçsal ilişkinin-örneğin piyasa ilişkileri- manipülasyon, zorlama gibi asimetrik ve stratejik uygulamalarının giderilebilmesinde bir işlev görebilir. Habbesci sosyal düzen probleminin eksik iletişim koşulları ile sıkı sıkıya bağlantılı olması, prosedürel iletişimsel altyapının, rasyonel seçim ile kamusal mal oluşumunun bir arada gerçekleşebileceği bir zemini sağlayabileceği sonucunu çıkarmaktadır. Burada iletişimsel rasyonellik eksenindeki karşılıklı tanınma, bir normatif düzenin ya da araçsal ilişkinin kurulup kurulamayacağını belirleyen bir sinyalleme işlevi görür. Diğer bir deyişle tarafların herhangi bir konuda işbirliğine yatkın olup olmadıklarını ortaya çıkarıp, herhangi bir eylem türünün kurulup kurulamayacağını anlaşılmasının ön zemini haline dönüşür. Böylece ideal iletişim koşullarının kurulup kurulaması temel belirleyici haline dönüşür. Teknik anlamlarıyla 'uyum' ve 'işbirliği' kavramları 'öteki'nin çıkarının önsel olarak dikkate alınmadığı bir düzeyi ifade

ederler. Uyum, çıkarların otomatik olarak birbirini desteklediği, işbirliği ise birbiri ile zıtlaşan çıkarların, birbiri ile daha dengeli hale getirilmesini için gösterilen iradeyi ifade eder¹⁸¹. Bu bağlamda işbirliği tarafların çıkar konumlarının birbirine göre tanımlanmasını sağlayan bir iletişimsel karşılıklı tanınma altyapısını gerekli kılar.

Oyun teorisi yaklaşımlarında eksik iletişim koşulları kamusal malın oluşamamasında temel belirleyicidir. Böylece Habermas'ta kamusal nitelikli bir önsel sağlıklı iletişim altyapısı, kamusal malın ve hak kavramının kolektif kuruluşunun zemini haline dönüşür. Habermas'ın iletişimsel güce dayalı kamusal alan yaklaşımı bu şekilde temellenir. Daha genel bağlamda Habermas'ın normatif uzlaşmanın kurulabilmesi için gereken iletişimsel zeminlerin varlığıyla ilgilendiği iddia edilebilir. Böylece Habermas'ta hak öncelikle (iletişimsel süreç) katılma hakkına dönüşür. Meşruiyet algısı sıkı sıkıya bu hakka dayanır. Diğer bir deyişle burada hak kavramı kendinde mutlak olan liberal bir bağlamdan ayrılarak, kolektif seçim temeline dayanan bir özellik kazanır. Diğer bir deyişle dil ve tartışım eksenli sosyalizasyon süreçlerinin kendisi taraflar düzeyinde motivasyon ve meşruiyetin temeli haline gelir. Böylece Habermas'ta hak ve yükümlülüklerin kurumsal/sözleşmecî yaklaşımlar ve prosedürel pozitif hukuk öncesi bir düzeyde de, yani normatif doğal hukuk kapsamını içeren bir düzeyde de ele alındığı görülür. En genel düzeyde Habermas'ın Kantçı numenal-fenomenal alanlar ve Hegelci öznel tinsel nesnel tinsel süreçsel dengesinin nasıl oluşabileceğine dair bir sistem içinde kaldığı görülmektedir. Öte yandan Habermas'ta konu yükümlülük düzeyinde ele alınmadığından, genelde oyun teorisi yaklaşımlarında stratejik eylemin engellenmesine yönelik olarak bulunan, iletişimsel etkinliğin yerine getirilmemesi sebebiyle taraflara uygulanabilecek yaptırımlardan söz edilememektedir.

Bu bağlamda karşılıklı anlaşmaya olanak sağlayabilecek sağlıklı iletişim koşulları, yani iletişimsel prosedürel rasyonellik belirleyici önemdedir. Bu konum Habermas'ın Söylem Teorisinin zemini teşkil etmektedir. Buradan hareketle Habermas'ın da toplumlarda araçsallığı göz ardı etmeyen bir meşruiyetin genel toplumsal bütünleşme ve öz dengelenme düzeyinde nasıl oluşabileceği konusuna odaklandığı görülür. Böylece Habermas'ta konu meşruiyet dil eksenli bir sosyalizasyona, diğer bir deyişle normatif konuların tartışım düzeyinde ele

¹⁸¹Robert O.Keohane, After Hegemony, Cooperation and Discord in the World Political Economy, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1984, s.53

alınmasına sıkı sıkıya bağlı bir düzeyde ele alınır. Diğer bir deyişle katılım ve onunla birlikte oluşan haklar taraflarda meşruiyet kuruluşunun temeli haline gelmektedir. Burada temel olan özerk eylem temelinde bir kendini gerçekleştirme vurgusudur. Özetle konu nihai olarak modern (kapitalist) toplumun katılımcı ve karşılıklı tanınmaya dayanan sosyalizasyon eksenli bir düzeyde kurulup kurulamayacağıdır. Taraflar arasında sosyalleşme süreçlerine yatkınlık ve işbirliğine yönelik bir ortak bakış açısı olarak bir norm bu tüm tarafların çıkarına olan kamusal mala ulaşma olanağının bir ön gerekliliği olmaktadır. Burada işbirliği, herhangi bir sosyal norm olmanın ötesinde, sosyal bütünleşmenin öngerekliliği olan bir temel üst norm haline dönüşmektedir. Tarafların iletişim süreçlerine katılıma ve işbirliğine yatkınlıkları temel önemdedir. Burada Habermas'ın formal/araç rasyonellik ve substantif rasyonellik ayrımının yanında, formal rasyonellik içinde görülebilecek stratejik eğilimlerin önüne geçilebilmesi, ve kollektif substantif rasyonelliğin kurulabilmesi için, iletişimsel prosedürel rasyonelliğe odaklandığı görülür. Habermas'ın genel vurgusu özetle,

1)Eylemlerin bireysel aktörlerde, onların meşru olarak yerine getirildiklerini bir örtük bilgi olarak önceleyen bir normatif bağlama yerleşmesi,

2)Bu normatif bağlamın, normatif uzlaşma için kullanılan anlaşmaya yönelik eylemle öncelenmesi,

3)Araçsal etkinliğin (araçsal rasyonelliğin) normatif düzeyde, eksik iletişim koşulları altında Hobbesçi düzen probleminde yol açması, yani kendisinin bir önsel normatif kurguya dönüşmemesi sebebiyle, anlaşmaya yönelik eylemle öncelenerek bir substantif rasyonellik bağlamına yerleştirilmesidir. Diğer bir deyişle iletişimsel prosedürün fomelleştirilmesidir. Burada konu eğer iki bütünleştirici eylem tipi olarak birbirlerini dışlıyorlarsa, birinin diğerinin içine nasıl yerleştirilebileceğidir. Bu bağlamda ileri oyun teorisi yaklaşımları, kamusal mal oluşumunda iletişimsel engellerin kaldırılarak tarafların iletişim temelinde birbirlerinin konumlarını bildikleri ve böylece gerçeğe ve geçerliliğe dair kanıların karşılıklı oluşarak işbirliğine dayalı oyunlarda Pareto-Nash optimalliklerine ulaşılabilirdiği durumlarda dahi tarafların kendi önsel stratejik bakış açılarından uzaklaşmadıklarını ortaya

koymuřtur¹⁸². Burada kamusal malın ancak ve ancak tarafların 6nsel stratejik hedefleriyle 6akıştığı bir bağlamda ge6erlilik kazanabileceği bir g6r6n6m bulunur. Bu bağlamda değişimci ve zorlayıcı toplumsal b6t6nleşme yaklaşımlarının yanında, normatif yaklaşımların da bir normatif kurgu oluşturamayabileceği iddia edilebilir. Hobbes'ten itibaren 6zetle:



¹⁸²Nicholas Allott, Game Theory and Communication, Game theory and Pragmatics, eds. Anton Benz, Gerhard Jager, Robert von Rooij i6inde, Palgrave Mac Millan, London, 2006, ss.123-152

Tablo 6. Jürgen Habermas ve Öncülleri ile Genel İlişkisi

	Özel Alan/İç Dünya	Geçiş Süreci	Öznelin Nesnelleşmesi/Dış Dünya	Meşruiyet Referansı olarak Doğrulanma Düzeyi-İç Dünya/Dış Dünya ve ya Öznel-Nesnel Dengesi
Thomas Hobbes	Doğal Durum İçindeki Birey	Öteki (Alter) ile etkileşimsel ilişki	Amaçlı etkinlik	Sosyal Düzen Sonrası Taraflararasında Amaçlı Etkinliğin İşbirliği Temelinde Hedeflenen Sonucuna Ulaşma
Emile Durkheim	Rasyonelleşme Öncesinde Doğal Yaşam evreni içindeki Birey	Ritüel	Totem	Totemde Simgelenen Doğal Toplumsal Bütünlüğün Devamlılığı
J.J.Rousseu	Sosyal taraflar	Sözleşme Süreçleri	Sözleşmenin Gerçekleşmesi	Hükümlerlik Yapısının Meşruiyeti
Immanuel Kant	Bireyin İdeal Kurgulara Yönelik Numenal İç Dünyası	Transendalizm	Fenomenal Toplumsal Dünya	Pratik Akıl Temelinde Soyut Toplumsal Genelleştirilebilirlik
G.W.F.Hegel	Öznel Tin	Sivil Toplum	Kollektif Öznel Tinin Cisimleşmesi olarak Nesnel Tin (Kurumsal yapı/Devlet)	Öznel Tin-Nesnel Tin Diyalektiği Sonucunda Etik Özgerçekleşim olarak Mutlak Tin
Karl Marx	(Çalışan) Birey	Doğal nesne ile fiziksel temasa dayanan emek süreci	Kollektif Çalışma Etkinliği	Ortaya Çıkan Nesnel Ürünün Toplumsallaşma Koşulları/Bölüşüm
Max Weber	Birey	Öteki (Alter) ile etkileşimsel ilişki	Amaçlı Etkinlik	Taraflararasında Amaçlı (Bürokratik) Etkinliğin Hedeflenen Sonucuna Ulaşma-Metodik Bireycilik
Talcott Parsons	Birey	Öteki (Alter) ile etkileşimsel ilişki	Amaçlı Etkinlik	Taraflararasında Amaçlı (Ekonomik) Etkinliğin Rasyonel Seçim Temelinde Hedeflenen Sonucuna Ulaşma
Jürgen Habermas (Durkheim-Hegel-Kant)	Yaşam evreninin Rasyonelleşmesi Sonrasındaki Birey	Uzlaşma Etkinliğine Yönelik Dil Temelli Empatik ilgi	Toplumsal Olarak Genelleştirilebilir İletişimsel (Dilsel) Normatif Konsensüs	Amaçlı Etkinliği Kapsayan Toplumsal Normatif Konsensüs-Algılanan İşbirliği

Kaynak: Kendi Düzenlememiz

Tablo 7.Genel Olarak Meşruiyet ve Toplumsal Uyuşmazlık Görünümleri

	Meşruiyet- in Kaynağı	Meşruiyetin Öğeleri	Meşruiyet- in Süreci	Haklar ve Ödevler Düzeyinde Meşruiyetin Yapısı	Hukuki Öge	Normatif Yaptırımın kaynağı	Toplumsal Uyumsuzluk Görünümü
Thomas Hobbes	Güç	Bireysel özkorumma	Bireysel seçim süreçleri	Bireysel/rölatif	Doğal Hukuk	Dışsal	Çıplak Güç Eksenli Kendine Dönük Bireysellik
Emile Durkheim	Simgesel Metafizik	İlkel toplumsal hukuk ve Kutsal Simge	Toplumsal- Kutsal ilişkisi	Toplumsal/ kamusal	Doğal Hukuk	İçsel ve Dışsal	Metodik Bireycilik ve Zorlayıcı İşbölümüne Dayalı Toplumsal Bölünme
John Locke/ Adam Smith	Metafizik	Piyasa Ekonomisi	Ön varsayım	Bireysel/rölatif	Doğal Hukuk	Dışsal	Piyasaya Müdahale
J.J. Rousseau	Hükümran- lık	Sözleşme	Sözleşme süreçleri	Bireysel/rölatif	Pozitif Hukuk	Dışsal	Sözleşme Süreçlerindeki Aksaklıklar
Immanuel Kant	Akıl	Saf pratik akıl temelinde Genelleştirilmiş Bireysel Otonomi	Kategorik Imperativ	Bireysel/rölatif	Pozitif Hukuk	İçsel	Pratik Akılın Genelleştirile- bilirlik İlkesinin İşlememesi
G.W.F. Hegel	Metafizik	Öznel tin-nesnel tin dengesi	Mutlak tinin oluşumu	Toplumsal/ kamusal	Pozitif Hukuk	İçsel ve Dışsal	Öznel Tin- Nesnel Tin Diyalektik Sürecindeki Aksamalar
Karl Marx	Bölüşüm	Artık değer oluşum ve paylaşımı	Üretim Süreçleri	Toplumsal/ kamusal	Realist Pozitif Hukuk	Dışsal	Artık Değerin Toplumsal Olarak Paylaşımındaki Aksamalar
Max Weber	Pozitif Hukuk	Amaçlı eylem ve etkileşim	Bireyleşme süreçleri	Bireysel/rölatif	Pozitif Hukuk	Dışsal	Metodik Bireycilik -Değer ve Bilgi Alanlarının Ayrışması
Talcott Parsons	Metafizik ve Pozitif Hukuk	Amaçlı eylem ve etkileşim	Bireyleşme süreçleri	Bireysel/rölatif	Pozitif Hukuk	Dışsal	-
Jürgen Habermas	Akıl temelli Post- Metafizik bireysel otonomi (Kant) ve dil temelli metafizik (Hegel)	Dil ve saf pratik akıl temelinde genelleştirilebi- lir moral/normatif tartışım	Sosyalizas- yon ve Normatif Uzlaşma	Toplumsal/ kamusal	Doğal Hukuk- Pozitif Hukuk etkileşimi	Dışsal ve İçsel	Normatif Konsensüsün Temeli Olan İletişim Süreçlerindeki Aksamalar

Kaynak: Kendi Düzenlememiz

1.2.1.4.Jürgen Habermas, Aydınlanma ve Örgüt Sosyolojisi

Aydınlanma dönemi Immanuel Kant'ın 'Aydınlanma nedir' adlı yazısıyla insanın, kendi aklını kendisini yönlendirebilmek adına kullanabildiği ve bir olgunlaşmama durumundan çıkması olarak tanımladığı, çalkantılı bir sosyal yapıyı ifade eden Fransız Devrimi'nin fikirsel yapıları ile iç içe geçen bir dönemin genel adıdır. Burada insan hem kendini, hem insani çevresini ve doğayı merakla tanımaya başlayan bir konuma yükselmiştir. Aydınlanma felsefesi Batı Avrupa ülkelerinin geneline farklı stillerle yayılmıştır. Aydınlanma felsefesi bireyin hem kentsoylu çıkarlarına uygun hem de adil, yetkin, kusursuz ve hümanist bir toplum düzeni oluşturma düzeni oluşturma yeteneği taşıdığı inancını uzun süre korumuştur¹⁸³. Jürgen Habermas'ta ve genel olarak Frankfurt Okulunun felsefi yaklaşımlarında Aydınlanma ve onun geçirdiği safhalar belli bir yer tutmaktadır.

Adorno ve Horkheimer'in Aydınlanmanın diyalektiği yaklaşımındaki ortak vurguları, Aydınlanmanın başlangıçtaki 'olgun insan' idealinden uzaklaşmasıdır¹⁸⁴. Burada olgun insan empatik ilgiye ve karşılıklı iletişime açık insandır. Bauman'a göre konu sempati ya da duygudaşlık, sıkıntı paylaşma, merhamet değil, Öteki'nin duygular için seçilmiş bir hedef olarak tanınmasıdır¹⁸⁵. 18.Yy.Aydınlanma döneminden itibaren toplumsal süreçler, 19.Yy.'da özellikle Emile Durkheim tarafından betimlenen ve üzerinde durulan, ve onun tarafından genel değer boşluğu ile (anomi) karakterize edilen, -özellikle Endüstri Devriminin başladığı yer olan İngiltere'de- bir genel sosyal sefalet görünümünü ortaya çıkarmıştır. Bu sosyal durum bir yüzyıl sonra Nazi Almanyasında ortaya çıkan görüntülerin (toplama kampları vb.) bir ön tipolojisi gibidir. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuçta bir fonksiyonel toplumsal bütünleşmeden çok bir toplumsal ayrışmayı ifade eden bir yapı söz konusudur. Bu bağlamda Adorno ve Horkheimer Aydınlanmanın içeriğinin boşaldığını ve bir mite dönüştüğünü iddia etmektedirler¹⁸⁶. Konu Frankfurt Okulunda ise Horkheimer ve Adorno tarafından aydınlanma değerlerinin, yani sınıai akılcılığın

¹⁸³ Aydınlanma, der. Veysel Atayman, Donkişot Yayınları, İstanbul, Ocak 2005, s.89

¹⁸⁴ Jürgen Habermas, İdeoloji ve Teknik Olarak Bilim, Çev. Mustafa Tüzel, 2.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Aralık 1993, s.62

¹⁸⁵ Zygmunt Bauman, Parçalanmış Hayat, Postmodern Ahlak Denemeleri, Çev. İsmail Türkmen, Birinci Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2001, s.88

¹⁸⁶ Horkheimer, Max ve Theodor W. Adorno. Dialectic of Enlightenment, First Edition, Ed. Gunzelin Schmitt Noer, Trans. Edmund Jephcott, Stanford University Press, Stanford, 2002, s.7

şeyleşmeye yol açan amaçlı etkinlik, metalaşma ve modern iktisadi sistemdeki otoriterleşme eğilimleri ile bağlantılı olarak daha geniş bir felsefi planda değerlendirilmiştir¹⁸⁷. Jürgen Habermas'ın da üyesi olduğu Frankfurt Okulu geniş bir yelpazede dile getirdikleri ve "eleştirel kuram" ana başlığında ele alınan görüşlerinde ağırlıklı olarak kültür endüstrisindeki metalaşma eğilimleri, teknoloji ile ahlak arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. Marxism'in teknoloji eleştirisini 20.yy'da tam anlamıyla Herbert Marcuse devralmıştır. Ne var ki Marcuse teknolojiyi bir kar kaynağı ya da sömürü aracı olarak değil, bir kontrol aracı olarak kavramaktadır. Çünkü geç Kapitalizm evresinde artık artı değer kaynağı iş gücünün sömürülmesi değil, bizzat teknolojinin kendisidir. Diğer bir ifadeyle egemen sınıf teknolojiye alt sınıfların zihinsel süreçlerini, davranışlarını, yaşam biçimlerini denetlemek amacıyla faydalanır¹⁸⁸. Bunu da ağırlıklı medya ve iletişim bağlantılı teknolojiler sayesinde yapabilmektedir.

Bu olgu uzun vadede kabaca akılcılaşma ile özneleşmenin birbirinden ayrılması olarak ifade edilmiştir¹⁸⁹. Frankfurt okulunun içinden olmayan Alain Touraine'ye göre modernliğin sadece bir değil, bakışımı iki mahiyeti vardır ve bunların aralarındaki etkileşim modernliği kurmaktadır. Bunlar akılcılık ve özneleşmedir¹⁹⁰. Ne var ki, yine Touraine'ye göre felsefeyle Hristiyan ilahiyatının uyumlu biraradalığının başat olduğu ortam aynı anda sihirli ve rasyonel, Hristiyan ve de Aristoteleci bir düşüncenin içinde yer almışken, şimdi kendini ön plana çıkaran temel fikrîsel yapı, modernliğin iki ucunun-yani akılcılaşmayla özneleşmenin-birbirinden ayrıldığıdır. Bu ayrılık tedricen tüm alanları etkisine alacaktır. İnsanların tutumlarının büsbütün akılcılığın ve onun evrenselliğinin içinde olduğu ve olması gerektiği fikri, hem kişilik keşifçilerini, türlü milliyetçilikleri ve daha yeni bir evrede, tüketim ve kitle analizecilerini karşısında bulacaktır¹⁹¹. Touraine, August Comte'nin toplumunun yaşayanlardan çok ölümlerden oluştuğunu iddia ettiğini belirterek, bir toplumdaki modernliğin zaman ya da mekânda kendininkinden ıramış insani

¹⁸⁷Horkheimer,81

¹⁸⁸Herbert Marcuse, One Dimensional Man, First Edition; Routledge Classics, New York, 2002, s.3

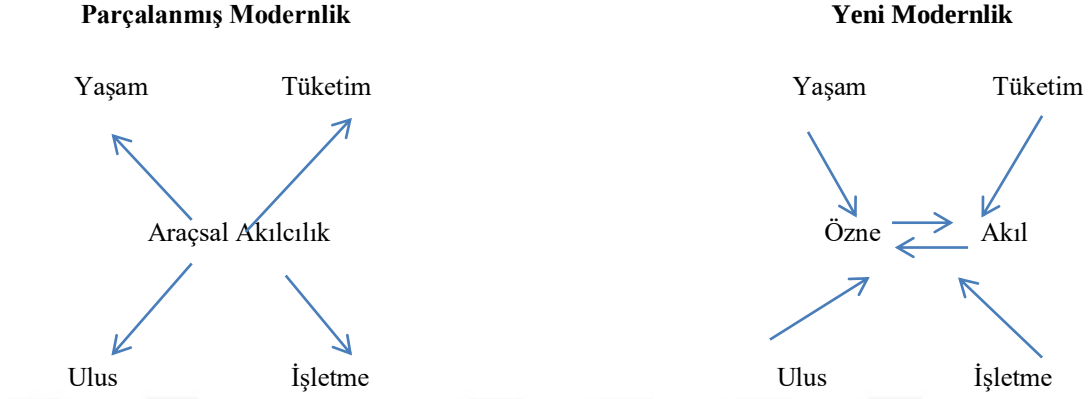
¹⁸⁹Touraine,86

¹⁹⁰Touraine,263

¹⁹¹Touraine,86

deneyimleri tekrar kendine kazandırabilme yeteneği ile ölçülebilecek olduğunu ifade eder. Bu yeniden kuruluşu aşağıdaki şemayla açıklar¹⁹²:

Şekil 7. Modernlik Versiyonları



Kaynak: Alain Touraine, Modernliğin Eleştirisi, Çeviren: Hülya Uğur Tanrıöver, 9. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2014, ss.279-280

Touraine'ye göre öznenin bu geri dönüşü, kısmen, Fransız Devriminden Sovyet Devrimine kadarki, tarihin iki yüzyılına egemen olmuş tümlük (totalite) anlayışına karşı, hem kentsoylu anlayışına, hem de eşanlı olarak işçi hareketi anlayışına dönüştür¹⁹³. Zira modernleşme süreçlerinin totalitarizme dönüşme potansiyeli bulunmaktadır.

Touraine'e göre, modernleşmenin aklın uygulanması olarak algılandığı ülkeler yalnızca en merkezdekilerdir. Aklın ilerleyişini modernleştirici merkezi bir iradeyle eş tutan İngilizlerin, Amerikalıların ve daha güçlü olarak Fransızların yaklaşımları bu olmuştur¹⁹⁴. Ne var ki milliyetçi cereyanların her biçimi de tümlüğü (totalitarizme) doğru daraltılarak algılanamaz. Bir gelişme biçimini karşı-gelişmeye dönüştüren nedenler analiz edilmelidir. Milliyetçi modernleşmeler nezdindeki en büyük tehlike, devletle toplum arasındaki mesafe arttığında meydana gelir¹⁹⁵.

Bu bağlamda Habermas yaklaşımının içinde felsefi öznelcilik yaklaşımlarına bir yer kazandırmıştır. Immanuel Kant'ın pratik/uygulayimsal akıl görüngüleri olan pragmatik, etik ve normatif kategoriler içinde genelleştirilebilir normatif olana yaptığı ağırlıklı vurgu bağlamında Aydınlanma'nın birey kurgusu akıl temelli özne

¹⁹²Touraine, 279-80

¹⁹³Touraine, 301

¹⁹⁴Touraine, 390

¹⁹⁵Touraine, 391

yönünü koruyan, ancak henüz egoistleşmemiş bir bireydir. Kantçı bir soyut vatandaşlık da kavramı siyasal düzeyde öznelarası altruist ilişkilerin zeminini kurar. Konunun temelinde genelleştirilmiş ahlaki tarafsızlık ve dışlayıcı olmama ilkelerini kapsayan; ‘soyut birey’in özgürleşmesi temalı naif bir bireysellik ile insan doğası temasını içeren bir egoist bireycilik arasındaki ayrım bulunur. Burada pratik rasyonellik temelinde bir egoist bireycilik sosyal açıdan genelleştirilebilirliğin önündeki engel olarak ortaya çıkar¹⁹⁶. Diğer bir deyişle Kantçı saf irade ve saf pratik akıl ilkelerinde, önsel belirlenmişlik kapsamında bir sapma görünümü yaratır. İlkindeki birey henüz sezgisel olarak bireysel çıkarlarının ötesinde de düşünmesi gerektiğini *alışkanlık halinde devralınan* bir şekilde kavrayan ‘olgun’ bireydir¹⁹⁷. Ne var ki bu bağlamda Bauman’a göre sorumluluk almak iyiliğin gerek, ancak iyi ve kötü arasında nihai olarak bir çözüm bulma arayışı olmaksızın, yeter olmayan koşuldur¹⁹⁸. Max Weber’in bürokrasi analizindeki birey ise egoist bireye yakındır. Weber’de sosyal aktör düzeyinde rasyonelleşme Protestan etiğin evrimi ve bürokratikleşme süreçleri örneklerinde, öznellikten ve toplulukçu/toplumsal bağlardan ayrılmış bir bireyleşme ile eş anlamlıdır¹⁹⁹. Bu bağlamda Habermas’a göre aydınlanmacı konum ise iç dünya ve sosyal dünya içindeki uyumdur²⁰⁰.

Burada yönetsel öz-çıkâr ekonomik anlamda rasyonel olmak zorunda değildir. Güç peşinde koşmak ve diğerlerini kontrol etmek olarak ifade edilebilir. Burada hiyerarşi dışı bir ortamda bulunduğu varsayılan piyasa koşullarındaki (klasik ve) Neo-klasik egoist, hedonist, -burada Kantçı bağlamda olmayan-otonom birey tipolojisi hiyerarşik ve politik özellikler gösteren bir düzeye taşınır. Yönetsel güç arayışı ve kontrol yönelimli davranış organizasyonlarda paylaşılan anlam ve sosyal bütünleşmeyi durduracak şekilde yöneticilerin ego-güvensizliklerinden doğabilir²⁰¹.

¹⁹⁶Jürgen Habermas, *Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.33

¹⁹⁷ Voltaire’in, “Sizinle aynı şekilde düşünmüyorum olabilirim, ancak sizin de görüşünüzü savunabilmeniz için gerekirse hayatımı veririm.” tümcesi bu birey tipini örnekler gibidir. Bu cümle mutlak bir çelişki içerir, çünkü karşıdaki kişinin düşüncelerini diyalojik olarak anlaması gereken yine kendisi olduğundan, eğer kendini feda ederse öznelarasılık koşulu ortadan kalkacağından, karşıdaki kişinin kendi düşüncelerini savunmasının bir anlamı kalmayacaktır. Altruizm öz-feda olarak kavrandığında kendini yok eder. Kavranmadığında da konsensüsçi potansiyelini yitirir. Burada konunun bir derece meselesi olduğu görülür.

¹⁹⁸Bauman,91

¹⁹⁹Anılan örnekler arasındaki ayrım güç mesafesi (dikeylik) düzeyindedir.

²⁰⁰Taylor,716

²⁰¹ Diane L.Swanson, *Neoclassical Economic Theory, Executive Control and Organizational Outcomes*, Human Relations, C.49, S.6, 1996, s.737

Bu konum Weber’de bir *ideal tip* olarak resmedilmemiştir. Dolayısıyla aslında bir ideal tipten sapma olarak düşünülebilir. Aşağıdaki bireycilik tanımlarının formal rasyonellik düzeyinde bireycilik ile ilgili bir ideal tipi daha iyi tanımladığı iddia edilebilir:

1.Benlik tanımlaması: Toplulukçulukta benlik diğer benliklerle ilişki içindedir ve bu ilişkinin niteliği kaynakların paylaşımını şekillendirmektedir. Bireycilikte benlik özerk ve gruptan bağımsızdır, kaynak dağılımıyla ilgili kararlar bireysel düzlemde alınmaktadır²⁰².

2.Amaçların tanımlanması: Toplulukçu davranışta amaçlar genellikle iç-grubun amaçlarıyla uyumluyken, bireyci davranış özelliğinde değildir²⁰³.

3.Norm ve ya tutumların vurgulanması: Toplulukçulukta davranışın belirleyici unsurları esasen normlar, görevler ve zorunluluklar; bireycilikte ise tutumlar, kişisel ihtiyaçlar, algılanan haklar ve sözleşmelerdir²⁰⁴.

4.İlişkisellik ve ya rasyonelliğin vurgulanması: Toplulukçu davranışta kayıtsız şartsız ilişkisellik vurgulanırken, bireycilikte rasyonellik vurgulanmaktadır. İlişkisellik ilişkilerin önceliğini ifade eder ve ilişki kişinin faydasına olmasa bile, kişi diğerlerinin ihtiyaçlarını göz önüne almaktadır. Akılcılık ve ya rasyonellik, ilişkilerde fayda ve zarar hesabının özenle yapılmasını belirtmektedir²⁰⁵.

Benlik-başkası ayırımına göre, bireycilik gösterenler kendilerini bağlamdan soyutlanmış ve özerk olarak görmektedirler, toplulukçuluk gösterenler ise sosyal ortama gömülü bağımlı benlik özellikleri göstermektedirler. Yamaguchi, bireyin toplulukçu davranış özelliği göstermesini, bu iki benlik tipinin çatışma içerisinde

²⁰² H.R.Markus ve S. Kitayama, Culture and Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation, Psychological Review, Cilt 98, 1991, ss.225-231

²⁰³ H.C.Triandis, Individualism & Collectivism: A Reconceptualization of a Basic Concept in Cross-Cultural Social Psychology’, G. K. Verma ve C.Bagley (eds.), Cross-Cultural Studies of Personality, Attitudes and Cognition, 60-95, St. Martin’s Press, Boulder, New York, 1995, s.43

²⁰⁴ J.G. Miller, Theoretical Issues in Cultural Psychology, in John W. Berry, Ype H.Poortinga ve Janak Pandey (eds.), Handbook of Cross-Cultural Psychology, Cilt 1, Allyn and Bacon, Needham Heights, MA, US, 1997, s.102

²⁰⁵ Kim Uichol, Individualism and Collectivism: Conceptual Clarification and Elaboration, in Kim Uichol, Harry C.Triandis, Çiğdem Kağıtçıbaşı, Sang-Chin Choi ve Gene Yoon (eds.), Individualism and Collectivism, Theory, Method and Applications, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, US, 1994, s.7

olduğu hallerde toplu/bağımlı benliği özel/bağımsız benliğe tercih etme eğilimi olarak tanımlamaktadır²⁰⁶.

Bu bağlamda Kantgil Altruistik birey'in yukarıdaki kategorizasyona göre yaşam evreni temelli bir toplulukçu davranış eğiliminde olduğu iddia edilebilir. Weber'in bürokrasi analizinde ise bu birey tipi de ideal tipik olarak konumlandırılmamıştır. Bu bağlamda aşağıdaki tipolojiler işlevseldir:

Tablo 8. Victor ve Cullen'in Etik İklim Modelindeki Kuramsal Katmanlar

Analiz Odağı

<u>Etik Kuram</u>	Birey	Yerel	Kozmopolit
Egoizm	Kişisel Çıkar	Firma Karı	Verimlilik
İyiliksever	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk
İlkesel	Kişisel Ahlaklılık	Firma Kuralları ve Prosedürü	Yasalar ve Meslek Ahlakı Kodları

Kaynak: Kelly D. Martin ve John B. Cullen, Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review, Journal of Business Ethics, Cilt.69, 2006, s.178

²⁰⁶Susumu Yamaguchi, Collectivism among the Japanese: A Perspective from the Self, in Kim Uichol, Harry C. Triandis, Çiğdem Kağıtçıbaşı, Sang-Chin Choi ve Gene Yoon (ed.), Individualism and Collectivism, Theory, Method and Applications, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, US, 1994, s.178

Viktor ve Cullen modeline göre etik iklim türleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 9. Victor ve Cullen Etik İklim Modelinde Etik İklim Türleri

	Analiz Odağı		
	Birey	Yerel	Kozmopolit
Etik Kuram	Araçsal		
Egoizm			
İyiliksever	Başkalarının İyiliğini İstemek		
İlkesel	Bağımsızlık	Kurallar	Yasalar ve Meslek Ahlakı Kodları

Kaynak: Martin ve Cullen, 178

Burada Webergil bir bürokraside ideal-tipik olarak görülmesi beklenen bireyciliğin İlkesel kategorisi altında kapsanan tiplerle karşılaşılması gerektiği iddia edilebilir. Bu konum II. Dünya savaşı sonrası ortaya çıkan teknokratik yönetim tipleri altındaki yönetici tipine yaklaşmıştır²⁰⁷. Böylece, Piagetçi ve Kohlbergçi terminolojide ego merkezli-prekonvensiyonel ve gerçek işbirliği-postkonvensiyonel arasındaki ‘başlangıç halindeki işbirliği-konvensiyonel’ moral konumdur ve ideal-tipik bürokraside olması gereken bireye tekabül eder. Gerçek işbirliği-postkonvensiyonel konumdaki birey davranışı ise İyiliksever kategorisine denk düşmektedir. Bu tipolojiler piyasa ilişkileri düzlemine de taşınabilir. Dürüstlük normları bireyleri fayda maksimizasyonu ve ego merkezli bir noktadan uzakta tutabilir²⁰⁸.

Bu bağlamda iletişimsel eylemi merkez alan Habermas sisteminde rasyonalite görünümleri aşağıdaki şu kategorilere indirgenebilir:

²⁰⁷Jürgen Habermas, İdeoloji ve Teknik Olarak Bilim, Çev. Mustafa Tüzel, 2.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Aralık 1993, ss.79-81

²⁰⁸Norman E. Bowie, Challenging the Egoistic Paradigm, Business Ethics Quarterly, C.1, S.1 (Jan., 1991), s.6

1) Mesleki pozisyonların sınırları net kategoriler haline geldiği bürokratikleşmeye bağlı olarak *dikeylik*/güç mesafesinin artışı (Max Weber). Formal rasyonellik kapsamındadır.

2) İletişimin niteliği/*bireycileşmesi* (Jürgen Habermas/Max Weber). Sosyolojik teknik anlamında toplulukçu ve bireyci davranış stilleri arasındaki nitel farkı belirlediği iddia edilebilir. Bireycilik genelde amaca yönelmiş ve sonuçsalci (consequentialist) eylem tipiyle ilişkilendirilir ve pratik rasyonellik kapsamındadır. İletişimin alışkanlıklaştırılmış öznel içeriklerinden ve normatif/moral bağlamdan bağımsızlaşması bir tür, Viktor ve Cullen'deki standart *İlkesel* bireyci nitelik kazanmasının temeli olarak değerlendirilebilir. Webergil (ve dolayısıyla Habermasgil) analizde ise merkezi olan 'egoist bireycilik'tir²⁰⁹. Bu düzey, pratik rasyonellik ile formal rasyonelliğin birleştiği bir noktayı betimlemektedir. Pratik rasyonelliğin belli bir düzeyin üzerine çıkması (standart bireycilikten egoizme geçiş) halinde fırsatçılık etkisi ile bağlantılı olarak formal rasyonelliğin evrensel kural eğilimlerini zayıflatacağı iddia edilebilir.

3) Toplumsal dayanışma stillerinin yapısını belirleyen iş bölümü ve uzmanlaşma düzeyi²¹⁰ (Emile Durkheim).

4) Teknoloji kullanım düzeyi (G.W.F. Hegel ve Herbert Marcuse). Hegel'de teknoloji çalışmanın, ona duyulan ihtiyaç ortadan kalkmaksızın olumsuzlanması²¹¹, Marcuse'de ise bir ideolojik/idari kontrol aracıdır²¹². Daha genel bağlamda artık değer oluşumunu belirleyici özelliğe sahip olduğu ve birincil tip sosyal ilişkilerin sınırlanmasına katkıda bulunduğu iddia edilebilir.

1. ve 2. maddelerdeki dikeylik ve bireycileşme unsurları birleştirildiğinde standart Webergil bürokrasi'nin örgüt kültürü özellikleri elde edilir ve bu bir analiz için bir merkezi noktayı temsil eder. Ana ölçüt gerçekte genel bürokrasi kuramının üç ana bileşeninden biri olan işlem maliyeti yaklaşımı ile ilgilidir. Burada önemli olan nokta, objektivikasyon/rasyonalite algılamasının konjonktürel ekonomik değişimle bağlantılı olan yönü ile ilgilidir. Diğer bir deyişle nesnel tin/ öznel tin

²⁰⁹ Max Weber, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu; Çev. Gülistan Solmaz, 2.Baskı, Alter Yayınları, Ankara, 2010, s.151

²¹⁰ Emile Durkheim, Toplumsal İşbölümü, Çev. Özer Ozankaya, Cem Yayınevi, İstanbul, Nisan 2006, ss.76-77

²¹¹ Habermas, 21

²¹² Herbert Marcuse, One Dimensional Man, First Edition; Routledge Classics, New York, 2002, s.3

tekabüliyetinin değişen ekonomik şartlar altında yeniden kurulmasıdır. III. Reich örneği 1929 dünya ekonomik bunalımı sonucunda-literatürde genelde ekonomik ve siyasal Liberalizmin çöküşü ile ilişkilendirilir-, hala güçlü bir öznel tinin/içsel-fikirsel düzeyin (Almanya’da Volksgeist), çöken nesnel tinin/maddi düzeyin koşullarında Hegelci bir görece aşırı dışsallaşma/objektivikasyon yaratmasına bir örnek sunmuştur. Bürokratik düzeyde ise konu III. Reich öncesi Weimar Cumhuriyeti ile örneklenen klasik Cumhuriyetçi (ve Weber’ci olanın da) bir bürokratik stilin çöküşüne örnektir²¹³. Frankfurt Okulu ve Habermas’ta örtük olarak Aydınlanmanın çöküşü ve ya mit haline dönüşmesi ile eş tutulan olgu budur.

1.2.1.5.Siyasal Düzlemde Jürgen Habermas

1.2.1.5.1.İletişimsel Eylem-Siyasal Düzlem İlişkisi

Max Weber’de meşru otorite tanımı yerini düzenlerin meşruiyetine olan inançlar ile bunların doğrulanma potansiyeli arasındaki ilişkiye bırakmaktadır. Meşruiyet belirli bir yönetme ilişkisinin geçerliliğinin mutlak tabanıdır. Bu nokta ‘hukuksallık’ ile ‘meşruiyet’ kavramları arasındaki fark ön plana çıkar.

Hukuksallık ise sadece ve sadece belli biçimsel prosedürlerin belirli sınırsal kurumsal şartları altında maddi talepleri adaletli bir şekilde karşılayacağına dair zeminlerin sağlanabileceğini gösterdiği zaman bir meşruiyet yaratabilmektedir. Bu bağlamda kitlelerin ahlaki/motivasyonel beklentileri ile maddi talepleri bir arada yürümektedir. Böylece Weber’in meşruiyeti salt hukuksallığa indirgediği ve meşruiyet-gerçeklik bağlantısı üzerinde durmadığı görülmektedir. Bu koyutlarla birlikte meşruiyete dair inanç yasallığa olan inanca doğru daraltılır. Yasallığa olan inanç otomatik olarak meşrulaştırmaz. Gerçekte yasal pozitivizm ‘değer’e yönelik rasyonel bir yönelim içinde temellenmiş bir genel konsensüs/oydaşma’yı gerektirmektedir. Eğer birisi anlam kaynağının sistematik olarak kıtlığından kaynaklanan bir motivasyon krizinin olası olduğunu varsaydığında, ‘gerçeğe olan

²¹³Colin Storer, Weimar Cumhuriyetinin Kısa Tarihi, Çev. Sedef Özge, 1.Baskı, İstanbul 2015, s.213

bağlantının' ön varsayılması gerekmektedir. Bu önermenin Pragmatik felsefe kapsamında insan ilişkilerindeki karşılığı verilen sözlerin tutulup tutulmadığının test edildiği Peirce'nin soruşturma mantığında bulunmaktadır²¹⁴.

Bu koyutlar liberal kapitalist toplumlarda genelleştirilebilir çıkarların ve bunlara ulaşmanın prosedürel yöntemlerinin bastırılması olgusunun Habermas tarafından Weber'ce saptanmamış olduğunu vurgulamasıyla bağlantılıdır. Bu bağlamda Habermas bir otoritenin meşru olup olmadığını aşağıdaki iki koşulla açıklar:

a) Bir normatif düzenin pozitif olarak tesis edilmesi gerekliliği,

b) Yasal olarak bağlantılı bulunanların onun yasallığına inanması gerekir, yani kanunların yaratılma ve uygulanmasının biçimsel olarak doğru prosedürlere bağlı olması gerekir²¹⁵.

1.2.1.5.2. Demokrasinin Üç Normatif Teorisi

Jürgen Habermas'ın Amerikan siyaset tarzlarına dayanarak geliştirdiği Demokrasinin Üç Normatif Teorisi yaklaşımına göre dört ana yapı ortaya çıkmaktadır (Bir melez kategorinin oluşumuna sağlayan olarak Tartışmacılık dışarıda bırakıldığında bu sayı üçtür).

1) Liberal yaklaşım: Devlet bir kamu yönetimi mekanizması, toplum da piyasa ekonomisine göre kurulmuş bir sosyal dizge halinde, özel kişiliklere ve onların sosyal faaliyetlerine tahsis edilmektedir. Vatandaş için politikalar üretimi olarak siyasetin işlevi de, devlet dışı özel çıkarların kolektif hedefler için, siyasi egemenliği elinde tutan devlet örgütüne karşı örgütlenmesi ve kabul ettirilmeye çalışılmasıdır²¹⁶.

²¹⁴Jürgen Habermas, Bilgi ve İnsansal İlgiler, Çev. Celal A.Kanat, Birinci Baskı, Küyerel Yayınları, İstanbul, 1997,s.119

²¹⁵Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, 3rd Edition, Heinemann Educational Books Ltd.,London, 1980, ss.95-102

²¹⁶ Jürgen Habermas, Öteki Olmak Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlknur Aka,1.Baskı, İstanbul, Şubat 2002, s.151

2)Tartışımıcı Yaklaşım: Normatif olarak Liberal yaklaşımla Cumhuriyetçi yaklaşım arasında bulunur ve siyasi düzlemleri kuran iletişim ağlarında gelişen karşılıklı anlaşma süreçlerinin, yüksek öznelerarasılık içermesini hedeflemektedir²¹⁷. Bir aktivite akıl yürütmenin belli bir önermenin yanında ve karşısında olan argümanların toplanması ve değerlendirilmesi için kullanılması boyutunda tartışımıcıdır²¹⁸. Evrensel tartışma, idealleştirilmiş bir yaşam evrenine gönderme yapar²¹⁹. Böylece yaşam evreninin rasyonelleşme sonrasındaki biçimsel kısmını belirler.

3)Cumhuriyetçi Yaklaşım: Devlette ve mecliste kamuoyu ve ortak görüş oluşumu, piyasa mantığı yapılarıyla ilerlemez, bunları karşılıklı anlaşma yönünde kamusal nitelikli bir iletişim ağının özgül yapısı tayin eder. Devletin yurttaşlarının kendi geleceklerini tayin siyasasının kriteri piyasa değil söyleşimdir. Cumhuriyetçi yaklaşımda, tartışım ve siyasi iletişim yoluyla bu süreçlerden doğan kamuoyu biçimindeki iletişim gücü ile, devlet örgütünün idare gücü arasında kategorik bir fark mevcuttur. Cumhuriyetçi vatandaşlardan kendi çıkarlarının takipçisi olmalarından daha fazlası beklenir²²⁰. Bu yaklaşımda grup üyelerini birbirine bağlayan unsurlardan biri Cumhuriyet'in kuruluşuna dair ritüellere katılım vb. suretiyle siyasal ortak alanda kolektif hafızanın canlı tutulmasıdır²²¹.

4)Dayanışmacı yaklaşım: Kamunun hiyerarşik egemenlik erkinin ve piyasanın adem-i merkeziyetçi örgütlenmesinin, yani idare gücüyle ve bireysel özel çıkarın yanında dayanışma, insani değerlerin paylaşımı ekseninde toplumsal entegrasyonun bir kaynağı olarak yer almaktadır²²². Böylece yaşam evreninin rasyonelleşme sonrasında içerik kısmını belirler.

Böylece Tartışımıcılık (argümantasyon), yaşam evreninin rasyonelleşmesi sonrasında anlaşmaya yönelik iletişimsel rasyonellik ile bağlantılı olarak Habermas'ça analogik olarak bir normatif grup oluşum sürecinin, genelleştirilebilirlik ilkesi ile bağlantılı olarak makro-siyasal düzeyde kurumsal olarak konumlandırılmış

²¹⁷Habermas,161

²¹⁸Hugo Mercier and Hélène Landemore, Reasoning Is for Arguing: Understanding the Successes and Failures of Deliberation, Political Psychology, C. 33, S. 2 (APRIL 2012), s. 246

²¹⁹Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, 1.Baskı, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, s.578

²²⁰Jürgen Habermas, Öteki Olmak Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlknur Aka,1.Baskı, İstanbul, Şubat 2002, ss. 153-156

²²¹Habermas,162

²²²Habermas,152

bir prosedürel yöntemdir ²²³ . Ne var ki diğer örgütsel düzeylerde de uygulanabilmektedir. Tartışıcılığın felsefi tarzları ise aşağıdaki gibidir:

a)Metafizik sabitleme (Kant)

b)Sözleşmeci(Rawls)

c)Prosedürel(Habermas)

d)Rasyonel(Neumann/Morgenstern)²²⁴

Moral uzlaşmanın önkoşulları olarak, tarafların kendi normatif konumlarının da sorgulanabileceğini ve onları kontekstüel yönleri sebebiyle değiştirebileceklerine dair mantıklı makullük ve açık-görüşlülük özellikleri ön plana çıkmaktadır ²²⁵ . Önemli bir nokta ise siyasal ve örgütsel düzeyde rasyonelleşmiş bir yaşam evreni temelindeki prosedürel söylemsel/tartışıcı yaklaşımın belirli bir açık normatif içeriğinin bulunmamasıdır. Bu içerik farklı öznel norm pozisyonlarında bulunan aktörlerin tartışım süreci sonucunda ulaşması beklenen bir konsensüse göre farklılaşmaya tabi olarak doldurulur ve gerçekte iletişimsel eylemin özgül bir normatif içerik önermesine bağlı olmayan bir çerçevesi haline dönüşmüştür. Bu bağlamda artık bir substantif rasyonellik bağlamının dışında salt prosedürel rasyonellik özelliği kazanmıştır. İletişimsel eylem ile Tartışıcılığın bağlantısı öznelerarasındalık ve akıl süreçlerinin sentezi düzeyindedir. Bu bağlamda Tartışıcılık iletişimsel eylem yapısından devşirdiği, habitual değerlendirmeyi de içeren bir substantif rasyonellik içeriklerine dayanmasına rağmen salt bir *prosedürel* özellik gösterir. Habermas’a göre iletişim etiği genelleştirilebilmenin prosedürel ön koşuludur ²²⁶ . Ancak katılımcılar olarak bir pratik söylem sürecine katılanların onayına sahip olan normların geçerlilik iddiasına sahip olabileceğinden hareketle, ulaşılabilecek normatif bir konsensüsü ‘rasyonel’ kılan şey ise, hiç kimsenin çıkarına olmayan bir şeyle ilgili bir kabul göstermeyeceğinden hareketle uzlaşımın bir

²²³Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996,s.298

²²⁴Hans-Ulrich Küpper, Business Ethics in Germany, Problems, Concepts and Functions, zfwu 8/3 (2007), ss. 270-274

²²⁵Jerry D. Goodstein, Moral Compromise and Personal Integrity: Exploring the Ethical Issues of Deciding Together in Organizations,Business Ethics Quarterly, Cilt 10,2000, s.814

²²⁶Jürgen Habermas, Legitimation Crisis, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, s.89

evrensel çıkara dönüşmesi sebebiyle, herkesin eşit katılım hakkına sahip olmasıdır²²⁷. Böylece Habermas'ın konumu tamamen prosedürel rasyonellik kapsamına girmektedir. Tartışıcılıkta kurumsal dolayım yerine, tartışma sürecine katılım başat önemdedir. Bu, normatif içerikten bağımsız olan demokratik meşruiyeti tesis eder. Dolaysısıyla Tartışıcılık meşruiyet oluşumu temelinde, uygulandığı düzey ne olursa olsun bir tür taraflararası eşitlik hedefindeki bir politik işlev icra eder²²⁸. Tek bir moral standardın uygulanmaması bağlamında Söylem Etiği mutlakiyetçi değildir²²⁹. Bu bağlamda Habermasça norm olarak türetilen, bir Hegelci nesne-kavram tekabüliyeti farklılaşmasına bağlı olarak oluşabilecek açıklık (gap) görünümünün içerikten bağımsız olarak önlenmesine yöneliktir. Örneğin siyasal düzeyde Tartışıcılık Habermas'ın Demokrasinin Üç Normatif Teorisindeki, hem formal hem de substantif rasyonellik temelinde farklı normatif içeriklere sahip olan Cumhuriyetçi ve Liberal yaklaşımların belirli öğelerini selektif olarak içine alan 'halk egemenliği'²³⁰ hedefine doğru yönelir. Burada Kant ve Rousseau'da insan hakları ve halk egemenliği kavramlarının arasındaki net olarak ayrıştırılmamış olan gerilimli ilişki bağlamında, insan haklarını temel alan liberal geleneğin moral öz-belirlenmesinin yerine etik öz-gerçekleşim merkezdedir²³¹. Burada bir toplumu oluşturan kişiler özgür ve eşit bireyler olarak ahlaki hedefleri olan bir topluluğun üyeleri olmanın yanında, bu topluluğun cisimleşmiş iradesinin kendi üzerlerinde uygulayabileceği kısıtlayıcı etkilerini de önleyen bir yapıya kavuşmuş olurlar. Anayasalcılık liberal egoist bireyciliğin etkilerini kısıtlar²³². Böylece klasik bürokratik nitelik gösteren bir idare aygıtının, kendileriyle arasındaki mesafesini açabilecek dikeylik eğilimlerinin de, muhtemel kısıtlayıcı toplulukçu özelliklerin de önüne geçmiş olurlar. Burada Cumhuriyetçilik ve Liberalizm ancak, yaşam evreninin

²²⁷Reed, 25

²²⁸Darryl Reed, Stakeholder Management Theory: A Critical Theory Perspective, Business Ethics Quarterly, C.9, S.3 (Jul., 1999), s.471

²²⁹Thomas Beschorner, Ethical Theory and Business Practices: The Case of Discourse Ethics, Journal of Business Ethics, C.66, S.1, Proceedings of the 18th Eben Annual Conference in Bonn (Jun., 2006), s.131

²³⁰Habermas'ın Cumhuriyetçilik ve Liberalizm'i Immanuel Kant'ın yaşadığı dönemdeki içeriklerine yakın bir biçimde kullandığı görülüyor.

²³¹Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.99. Burada Habermas'ın normatif düzeyden hareket edip genelleştirilebilirlik özelliği bulunmayan etik düzeye geri dönmesi bir tezat oluşturmaktadır. Jürgen Habermas'ın etiği Hegelci bir nesne-kavram tekabüliyeti olanağı olarak okuduğu görülür.

²³² Jürgen Habermas, Constitutional Democracy, A Paradoxical Union of Contradictory Principles?, Political Theory, C.29 S.6, December 2001, s.766

bütünleştirici kapsamı içinde, kendi içlerinde biyolojik temellerle ilişkisi olmayan *düşünsel habitus özelliği kazanmış birer özerk alan* olarak iletişimsel eylemin konusu haline dönüşürler. Özelde Cumhuriyetçi bir stil içinde liberal bir anlık ‘moment’ yakalanması hedeflenir²³³. Amaç, bireyin kendinin efendisi olduğu bir Aydınlanmacı pozisyonu koruyarak hem negatif hem de pozitif özgürlüğün erdemlerinden faydalanabilmektir²³⁴. Hukuksal meşruiyet temelinde ise meşru hukuk bireyin negatif haklara dayanan özel otonomisi ile politik katılıma dayanan kamusal otonomisini bir arada koruyabilmelidir²³⁵. Bu konumlar, Aydınlanmanın *idealizasyonudur*²³⁶.

Burada gruplar arasında çıkar uzlaşması değil, ilkindeki benzer olarak ‘kamusal mala ulaşma’ konusunda her zaman istenilen sonucu vereceği iddia edilemeyecek ve belli bir özgül içeriği olmayan bir normatif uzlaşma hedeflenir. Konunun iletişimsel eylem ile Habermas’ın tanımladığı bir başka eylem tipi olan ‘normlara göre düzenlenmiş eylem’ arasındaki farkla ilgili olduğu iddia edilebilir. İletişimsel eylem bir sosyolojik grubun *yapılaşması* sürecinde işlevselken, normlara göre düzenlenmiş eylem *kurulmuş ve yapılaşmış* bir sosyal dünya içinde gösterilen eylemdir²³⁷. Modernitede yapı diyalektik olarak kurulduğunda, iletişimsel eylem standart hale gelmek zorunda olur. Böylece yapı da sürekli oluşum halinde kalır. Burada Habermasçı konum Bauman’ın karşıtların varlığını ve çözülemezliğini ve varlığın aporetik (mümkünsüz) kaderini bilme riski olarak gösterdiği bir ‘Orta’ konumdur²³⁸. Böylece Aydınlanmacı konumun salt, iletişime açıklık düzeyine indirgenebileceği görülür.

Sistem teorisi ile ilgili yönüyle bir handikap, otonom ve kendine referans veren alt sistemler arasındaki başarılı bir iletişimin olanaksızlığıyla ilgilidir²³⁹.

²³³ Salma Damak-Ayadi ve Yvon Pesqueux, Stakeholder Theory in Perspective. Corporate Governance, Wiley, 2005, 5 (2), s.13

²³⁴ Damak-Ayadi ve Pesqueux, 14

²³⁵ Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.xxv

²³⁶ Aydınlanma figürü (Diderot, Voltaire vb.) Parsons’çu bağlamda sistem ile yaşam evrenini kendi üzerinde eşzamanlıve *çelişkisiz* bir hibritleşmeyle taşırmış gibi görünen kimsedir.

²³⁷ Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, 1.Baskı, Kabalıcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, s.112-117

²³⁸ Bauman, 101

²³⁹ Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.336

Sistem teorisi ile ilgili ikinci yaklaşım sürekli tekrar eden dissensus olanağıdır. Karşıt bir görüşe göre de, yenilenen dissensusun varolmadığı durumlarda, felç edici bir konsensüs durumunda toplum sosyal entropinin termodinamik hareketsizliğine maruz kalarak yok olacaktır²⁴⁰. Ayrıca, Tartışımçı demokrasi kapsamında kamusal mal'ın oluşumu kesin değildir²⁴¹. Bu bağlamda dissensus'un piyasa mekanizmasındaki 'piyasa yetersizlikleri' (market failure)'nin normatif düzeydeki karşılığı olduğu iddia edilebilir. Buradaki konu, tartışımcılığın uzlaşmaz bir toplumsal çelişkinin aşılması olarak, ya da uzlaşabilir olanların uzlaşması için güçlü bir prosedür olması olarak kullanımına dair farkla ilgilidir²⁴².

Burada argümantasyonun prosedürel karakterinin baskın olması gerçeği, Tartışımcılığın Cumhuriyetçilik ve Liberalizm bağlamlarında içerdiği normatif anlamın önemini azaltmış gibidir. Tartışım kuramı demokratik süreçle Liberal modele göre daha güçlü, Cumhuriyetçi modele göre daha zayıf normatif çağrışımlar getirmektedir²⁴³. Habermasta Cumhuriyetçilik devletle özdeşleştirilmeyen bir ahlak toplumu kurgusu, Liberalizm ise bir insan hakları temelinde bir ekonomi toplumunun koruyucusudur. Habermas'ın burada hala her iki kategorinin 18.Yy. Aydınlanmacı retoriğindeki anlamlarını kullandığı izlenimi doğmaktadır. Tartışımcılık burada bu iki kategorinin sonradan bütünleştikleri bağlamlarla kazandıkları olumsuz yönleri kısıtlayıp onları söylem ilkesi altında bütünleştirme işlevi görür²⁴⁴: Gerçekte Cumhuriyetçilik-bürokrasi, Liberalizm-faydacılık bağlamlarının göz önüne alınması gerekir²⁴⁵. Habermasçı yeni siyasal konum Ulrich tarafından aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

²⁴⁰ Dietrich Schwanitz, *Theory According to Niklas Luhmann: Its Environment and Conceptual Strategies Cultural Critique*, S.30, *The Politics of Systems and Environments*, Part I(Spring, 1995), s.152

²⁴¹ Damak-Ayadi ve Pasqueux,13

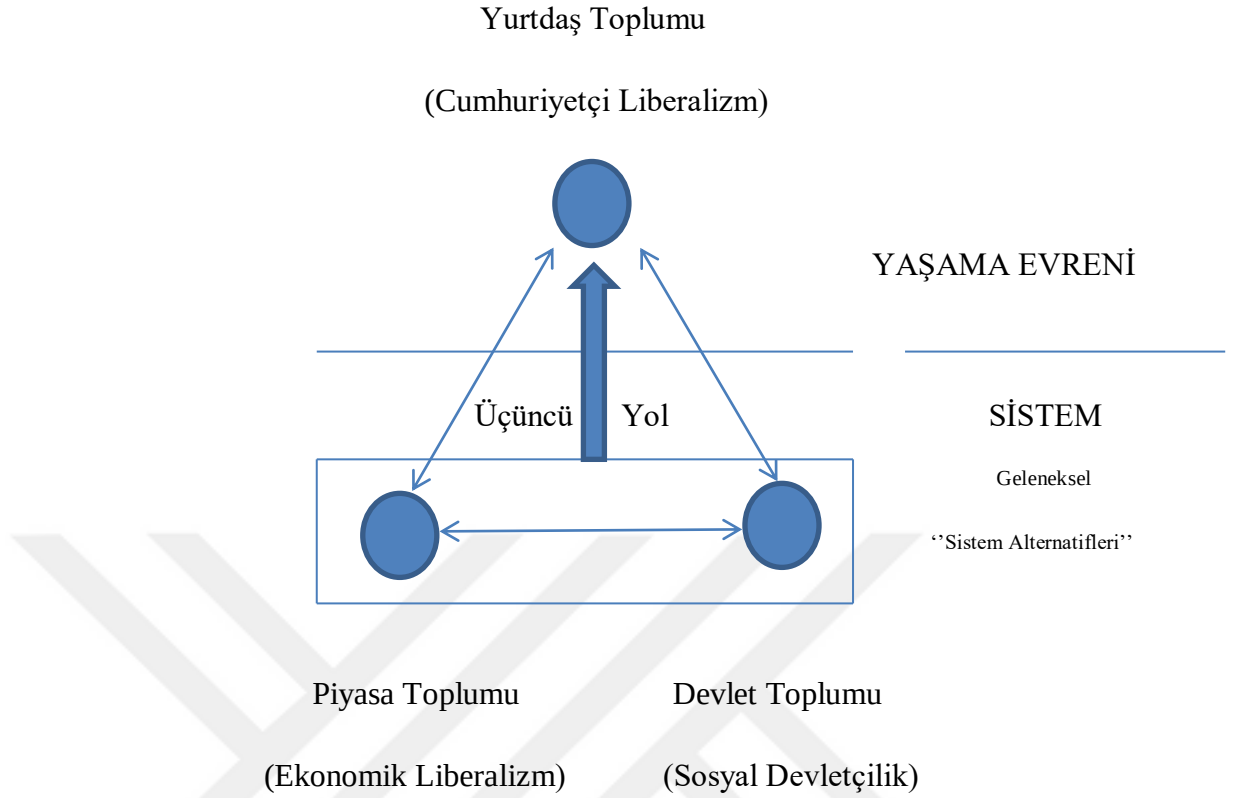
²⁴² Jürgen Habermas, *Legitimation Crisis*, Third Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980, ss. 27,31

²⁴³ Jürgen Habermas, *Öteki Olmak Öteki ile Yaşamak*, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlknur Aka,1.Baskı, İstanbul, Şubat 2002, s.160

²⁴⁴ Jürgen Habermas, *Between Facts and Norms*, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, s.xxvi

²⁴⁵ Cumhuriyetçilik-bürokrasi ilişkisi, Immanuel Kant ve Jürgen Habermas'ta bu yönde bir vurgu bulunmamasına rağmen, sivil iradeyi devlet'e bağlayan Hegelci bir bakış açısıyla mümkün hale gelmektedir.

Şekil 8.Yurttaş Piyasa Ekonomisi



Kaynak: Peter Ulrich, Civilizing The Market Economy, The Approach of Integrative Ethics to Sustainable Development, Discussion Papers of the Institute for Business Ethics No.114; Institute for Business Ethics, University of St. Gallen, St. Gallen, Switzerland, March 2009, s.10

Ulrich'in bu konumlanması Luhmann'cı bakış açısından değerlendirilecek olursa, Luhmann'a göre fonksiyonel olarak farklılaşmış toplumlarda toplumlarda alt-sistem düzeyinde fonksiyonel başatlık farklı fonksiyonlar için farklı şeyler ifade eder. Fonksiyonel farklılaşma, belli fonksiyonlarda büyüme sürecini diğerlerini engelleyecek şekilde başlatabilir, böylece farklı fonksiyonlar üzerinde seçici bir etkide bulunur²⁴⁶. Böylece diagramdaki konum bir fonksiyonel alt sistem olarak yaşam evrenine temel olan (etik) 'değerlerin' ve 'entegrasyonun' (onun toplumsalçı biçiminin) sistemin iç dengelenmesi bağlamında genelleştiği bir pozisyonu ifade eder²⁴⁷. Bu konuma konu olan aktör tipinin bir hiyerarşik devlet toplumunun ve bir bireyci piyasa toplumunun dışındaki kamusal aktör olduğu görülür. Bu konumda Habermasgil yaklaşımın çıkış noktası ile bir tezat oluşturarak, kurallara dayalı

²⁴⁶Luhmann,39

²⁴⁷Habermas,299-300

normatif yaklaşım yerine, değerlere dayalı etik yaklaşımı benimsendiği görülür. Diyalektik toplumsal bölünme tipolojisi bakış açısından bu konum, sistem ile yaşam evreni arasında çelişkisiz bir hibrit sentezleşmeyi değil, yaşam evreninin Parsonsgil ‘sistemi’ kendi kuralına göre dönüştürdüğü bir baskınlaşma durumuna işaret eder. Buradaki durumun geleneksel sistemin alt fonksiyonlarına tekabül eden Cumhuriyetçilik (bürokrasi, politik hedefler) ve Liberalizm (ekonomi-adaptasyon) arasında iletişimsel rasyonelliğin biçimsel katkısıyla bir *eklektik* sentezleştirme oluşturması ile sistem ve yaşam evreninin kendi aralarında bir *hibrit* uzlaşma yaratma görünümünün birbirinden ayrılabilmesi ile ilgili olduğu ortaya çıkmaktadır. Burada bir diyalektik sentez değil, tez ve anti-tez’den birinin, diğerine baskın olduğu bir görünüm bulunur ve bu durum fonksiyonel farksızlaşmanın (dedifferentiation) sağlayabileceği hibritleştirici görünümünden uzaklaşabilir. Burada çelişkinin çözümü, onun ancak ortadan kaldırılması ile mümkün olabilir bir hale gelir. Bu durum Tartışmacılıkta, ulaşılan uzlaşmanın tartışmacı pratiği artık gereksiz kıldığı konsensüs paradoksunun da temelini oluşturur²⁴⁸. Ortaya çıkan sonuç yaşam evreninin kolonileştirilmesinin simetrik karşılığı olan ‘sistemin dekolonizasyonu’ olabilir. Alternatif olarak Ahadi ve Pesqueux’a göre ise bir tartışmacı demokrasi, farklı gruplar arasında çatışan çıkarların çözümünden çok çatışmanın varlığına rağmen bir birarada yaşam iradesinin gerçekleştirilmesi ve bunun demokrasinin varlığının garanti altına alınması sağlanarak nezaket ve karşılıklılık eksenli bir plüralist toplumsal temelde sağlanmasını hedefler. Plüralizm burada kendi başına bir değer yaratma potansiyeli taşır²⁴⁹. Bu bağlamda normatif tutum, içeriğin değil biçimin özellikleri haline gelir ve tartışım sürecinin kendisi ön plana çıkar. Burada yazarların Habermas’ın plüralist stile olan mesafesini gözden kaçırdıkları görülür.

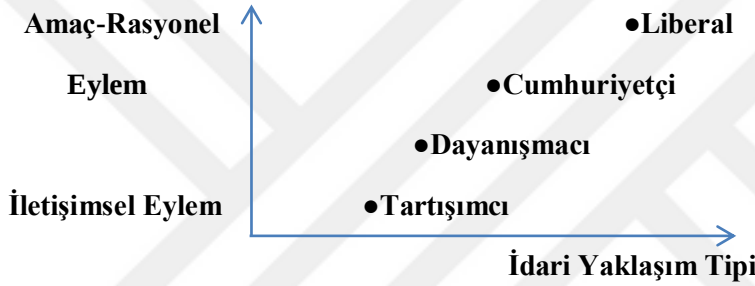
Öte yandan Webergil egoist bürokratik bireyciliğe dayanan bürokrasi temelinde bir Cumhuriyetçilik ve faydacılık vurgulu bir Liberalizmin birleşimi de bireysel otonomi açısından olumsuz çağrışımlar getirebilir. Bu bağlamda yaşam evreninin rasyonelleşmesi sonrası iletişimsel rasyonelliğin doruk noktası sayılabilecek Tartışmacılık’ın, Lukacscı bir ‘şeyleşme’ olarak rasyonelleşme açısından da belli bir yönü bulunduğu görülmektedir. Burada aktörlerin her biri, bireysel seçimlerde bilinçli alınmış kollektif kararlar olamayacağından (olursa da salt

²⁴⁸Henrik Friberg-Fernros ve Johan Karlsson Schaffer, The Consensus Paradox: Does Deliberative Agreement Impede Rational Discourse?, Political Studies: 2014 C 62 (S1), ss.102-103

²⁴⁹Damak-Ayadi ve Pesqueux,13

mecazi anlamda olur) öylesine (kör) gelişen iktidar mücadelesi süreçlerinde, bağımlı değişkenler olarak rol oynayabilir²⁵⁰. Bu bağlamda Tartışıcılıkta toplumsal hiyerarşide yüksek düzeyde amaç rasyonellik içeren bir yön de bulunabileceği iddia edilebilir. Bu durum iletişimsel ve amaç-rasyonel yapılarının bir arada bulunabileceği bir yapının sonucudur. Eğer Tartışıcılık iletişimsel eylemin ideal konuşma durumu ile bağlantılı salt prosedürel karakteri ile ilişkilendirilirse aşağıdaki görünüm elde edilir.

Şekil 9.Tartışıcı Bağlamda Rasyonalite Düzeyine Göre Eylem Tipi



Kaynak: Kendi düzenlememiz

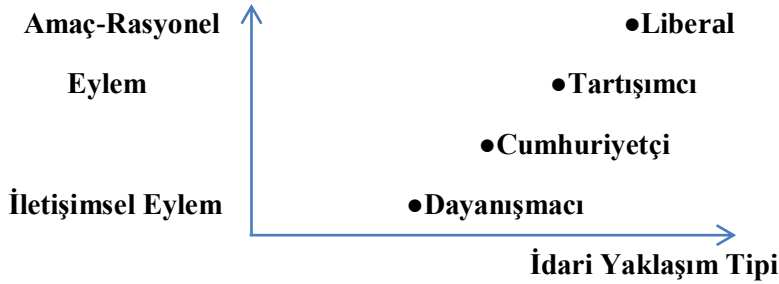
Eğer Cumhuriyetçi ve Liberal konumlar argümantasyon öncesi Weberci bürokratik normatif içerik ile bağlantılandırılırsa görünüm aşağıdaki şekilde olacaktır. Bu konum bir yaşam evrenini farklı bir tipte kurar. Teorik olarak bir tarafın diğerine onun için 'iyi' olanı belirlediği Paternalizm ile biçimsel eşitliğe dayanan Tartışıcılığın bağdaşması mümkün gözükmemekle birlikte²⁵¹, bu konum -yakın dönemde Çin Halk Cumhuriyetinde görülen- Otoriter Tartışıcılık'ın temelini oluşturur²⁵². Bu konumu mümkün kılan nokta bir eylem bütünü içinde iletişimsel ve amaç-rasyonel eylemlerin bir arada bulunabilmesidir.

²⁵⁰ Jürgen Habermas, Öteki Olmak Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlkur Aka, 1. Baskı, İstanbul, Şubat 2002, s.161

²⁵¹ Christian F. Rostbøll, Preferences and Paternalism on Freedom and Deliberative Democracy, Political Theory, C.33, S.3 (Jun., 2005), s.392

²⁵² Baogang He ve Mark E. Warren, Authoritarian Deliberation: The Deliberative Turn in Chinese Political Development, Perspectives on Politics, C.9, S.2 (June 2011), ss. 269-279

Şekil 10. Webergil Normatif Bağlamda Rasyonalite Düzeyine Göre Eylem Tipi



Kaynak: Kendi düzenlememiz

Damak-Ayadi ve Pequeux'a göre devlet aygıtının büyüyen bürokratik özelliği, sivil toplumun bir kitle toplumu ile yer değiştirme eğilimi, karar verme süreçlerinde giderek artan teknikleşme/biçimsellik gibi unsurlar bir tartışmacı demokrasinin daha yüksek bir meşruiyet zeminine yer vereceğine dair iddialar arasındadır. Buradaki demokratik yön bireycilik ve plüralizm arasında bir uzlaşma yaratmaktadır²⁵³. Buradaki teknikleşme, üretimsel teknikleşme değil, prosedürel teknikleşme bağlamındadır. Sosyal teknik açısından ise gündelik dil'i temel alarak tartışım süreçlerinde dolayimleri kaldırarak modern toplumlarda görülen Giddensgil zaman-mekan uzaklaşmasındaki bir aşırılaşma durumuna kategorik bir çözüm sunma görünümündedir. Buradaki önerinin prosedürel iletişimsel teknikleşmenin temsili demokrasi uygulamalarında yarattığı aksaklıkların önüne geçilmekle ilgili olduğu görülür²⁵⁴.

Bu bağlamda genel Habermasçı konumda, modernite sonrası zaman-mekan uzaklaşmasına sahip olmayan bir ilkel-komünal toplum tipolojisine dönüş arayışında olan ve ideal iletişimsel sürece tercüme edilmiş Marksist ütopyizmin bir izdüşümü görülmektedir. Nitekim Habermas'ın kendisi de- Marxizmin kökü olan- Fransız Devriminin ütopyacı yönünü kabul etmiştir²⁵⁵. Burada Marksist sınıfsızlık kurgusu, ideal iletişim topluluğu ütopyasına dönüşmüştür. Yapılaştıran iletişimsel eylem ve yapılaşmış olan normlara göre düzenlenmiş eylemler arasındaki fark bağlamında

²⁵³Damak-Ayadi ve Pequeux,13

²⁵⁴Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, ss.134-135

²⁵⁵Habermas,470

daha geniş bir açıdan, Aydınlanmanın bir ideal prototip olarak algılanarak, modern Kapitalizmin yenileyici özyıkım özelliği²⁵⁶ karşısında, konunun *yapılaşmış olanın* idealleştirilmesi olduğu iddia edilebilir. Tartışmacılık, maddi düzeyde bir çelişki ve açıklık (gap) unsuru olan Marksist artık değer kategorilerinin politik düzeyde yarattığı görünümün sistemsel istikrar açısından düzeltilebilme olanağını kurmaktadır, ancak çelişkinin çözümü ancak sürecin daimileştirilebilmesiyle ve ancak rastgele bir olanak olarak beklenmektedir. Burada Niklas Luhmann, toplumsal sistemin dış çevresini ve gözlemci etkisini analizine dahil eden sibernernetik sistem yaklaşımı bağlamında fonksiyonel olarak farklılaşmış toplumlarda problemlerin genel toplumsal sistem düzeyinden alt sistemler düzeyine doğru yer değiştirmesi gerektiğini öne sürmektedir²⁵⁷.

²⁵⁶Marshall Berman, *Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor*, Çev. Ümit Altuğ-Bülent Peker, 1.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 1994, s.124

²⁵⁷Luhmann,37

2.BÖLÜM

İŞ SOSYOLOJİSİ VE ETİĞİNDE JÜRGEN HABERMAS

2.1.JÜRGEN HABERMAS VE İŞ SOSYOLOJİSİ

2.1.1.İletişimsel Eylem ve Formal ve Pratik Rasyonelleşmenin Görüngüleri Olarak Dikeylik ve Bireycilik

Habermas yaklaşımını çeşitli sosyal katmanları içeren genel siyasal düzey içinde konumlandırmıştır. Ne var ki bu durum bu yaklaşımının başka herhangi bir alana, örneğin özgül olarak bir tutarlı ve sistematik bir mikro sosyo-kültürel evren özelliği gösteren iş dünyasının herhangi bir kurumuna (şirket) uygulamayacağı anlamına gelmemektedir. Habermas genel analizi içinde serbest piyasa ekonomisini dışlamamaktadır. Şirket burada genel sistemin bir temsilcisi olarak ele alınabilir. Burada toplumsal gruplar arası ilişkiler paydaşlar (çalışan-çalışan) ve yönetim-paydaş (çalışan) ilişkileri ile yer değiştirir. Jürgen Habermas'ın iş sosyolojisine aktarılmasında burada sonradan değinilmek üzere W.Ouchi'nin H.C. Triandis'e dayanan²⁵⁸ bilgi ve iletişim temelli tipolojisi örgüt kültürleri bağlamında işlevseldir. Öncelikle H.C. Triandis'in yatay-dikey ve bireyci-toplulukçu şeklindeki matrissel tipolojisine göre Weber analizinin ele alınması örgüt kültürü evrimlerinde tarihsel bakış açısının yerleştirilmesi açısından faydalı olacaktır. Örgütlenmelerin sınıflandırılması aşağıdaki gibidir:

²⁵⁸Triandis,51

Tablo 10.Dikey-Yatay Bireycilik ve Toplulukçuluk ile Diğer İlgili Kavramların Karşılaştırılması

	Dikey		Yatay	
	Toplulukçuluk	Bireycilik	Toplulukçuluk	Bireycilik
Kimlik Tanımı	İç gruba bağımlı, diğerlerinden farklı	Bağımsız, diğerlerinden farklı	İç gruba bağımlı, diğerleriyle aynı	Bağımsız, diğerleriyle aynı
Fiske'nin Toplumsallığı	Toplumsal paylaşma, yetke sıralama	Pazar fiyatı, yetke sıralama	Toplumsal paylaşma, Eşitlik sağlama	Pazar fiyatı eşitlik sağlama
Rokeach'ın Değerler Sistemi	Düşük eşitlik, düşük özgürlük	Düşük eşitlik, yüksek özgürlük	Yüksek eşitlik,düşük özgürlük	Yüksek eşitlik, Yüksek özgürlük
Siyasal Sistem	Cemaatçilik(Hindistan'da köy toplumu)	Pazar Demokrasisi (ABD, Fransa)	Topluluk yaşamı, kibbutzlar)	Demokratik Sosyalizm (İsveç, İngiliz İşçi Partisi
Schwartz'ın Kuramı	Hiyerarşi önemli	Hiyerarşi önemli	Ahenk önemli	Ahenk önemli

Kaynak: H.C. Triandis, Individualism & Collectivism: A Reconceptualization of a Basic Concept in Cross- Cultural Social Psychology'', G.K. Verma and C.Bagley (eds.), Cross Cultural Studies of Personality, Attitudes and Cognition, 60-95, St. Martin's Press, Boulder, San Fransisco, Oxford; New York, 1995, s.51

Triandis yukarıdaki dörtlü sınıflandırmaya göre bireycilik/toplulukçuluğu yatay ve dikey boyutlarıyla birbirlerinden farklılaştırmıştır. Bu sınıflandırma Fiske'nin toplumsal paylaşma, otorite sıralama, eşitlik sağlama ve pazar fiyatı olarak belirlediği sosyalleşmenin dört ana biçimini içerir:

1)Toplumsal Paylaşma (Communal Sharing): Bireysel alanlar arasındaki sınırların belirsiz olması sebebiyle bireyler bu ilişki tipi içerisinde birleşirler ve bu ilişki eşitlik olarak adlandırılabilir. Kişiler grup aidiyetini ve ortak bir kimliğe sahip olmayı yeğlerler ve bireysel olarak ayrıışık bulunmak istemezler²⁵⁹. Triandis ve Bhawuk bu yaklaşımın toplulukçulukla önemli benzerlikler gösterdiğini belirtmektedirler²⁶⁰.

²⁵⁹ Alan Page Fiske, Structures of Social Life, The Four Elementary Forms of Social Relations, Free Press, Toronto; New York, 1990, s.13

²⁶⁰ H.C.Triandis ve Dharm P.S.Bhawuk; Culture Theory and the Meaning of Relatedness,P.Christopher Earley ve Miriam Erez (eds.), New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology, The New Lexington Press, San Fransisco, 1997, s.22

2)Otorite Sıralama (Authority Ranking):Bu ilişki tipi eşitsizliği vurgular. Bu tip ilişkilerde kişiler birbirleriyle sosyal önemliliklerine ve ya statülerine göre ilişkiye geçerler. Bu yaklaşım dikey özellikler ile ilişkilendirilebilir²⁶¹.

3)Eşitlik Sağlama (Equality Matching): Farklı kişiler arasında eşitliğe yaslanan ilişkilerdir. Kişiler birbirlerinden ayrılmış ancak eşittirler. Karşılıklılık ilkesi, adalet ve dürüstlük tüm diğer olguların üstünde tutulur²⁶². Bu yaklaşım yatay boyutla ilişkilendirilebilir²⁶³.

4)Pazar Fiyatı (Market Price): Piyasa sistemine dayalı değerlerce belirlenen bir ilişkidir. Kişiler birbirleriyle rasyonel olduğuna karar verdikleri zaman ilişki kurarlar. Burada ilişkiye geçen kişilerde fiyat ve ya fayda gibitek bir objektif evrensel tipolojik değer baskındır. Triandis ve Bhawuk özellikle tipolojinin piyasa fiyatlaması kısmının da bireycilikle eşleştiğinin farkına varılması gerektiğini vurgularlar²⁶⁴. Schwartz'ın ilgili tipolojileri ülkeler bazında sınıflandırması ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 11. Schwartz'ın Toplulukçuluk-Bireycilik Boyutundaki Yatay-Dikey Ayrımına İlişkin Kuramı

	Hiyerarşi Önemli	Ahenk Önemli
Bireycilik	DİKEY BİREYCİLİK (Doğu Almanya)	YATAY BİREYCİLİK (İtalya, Fransa, Batı Almanya)
Toplulukçuluk	DİKEY TOPLULUKÇULUK (Singapur, Bulgaristan, Malezya, Türkiye)	YATAY TOPLULUKÇULUK (Slovakya)

Kaynak: H.C.Triandis ve Dharm P.S.Bhawuk; Culture Theory and The Meaning of Relatedness, P.Christopher Earley ve Miriam Erez (eds.), New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology, The New Lexington Press, San Fransisco, 1997, s.26

Burada toplulukçuluk:

1)Ortaklaşa davranma sıkı toplumsal çerçeveleri anlatır.

²⁶¹Fiske,14

²⁶²Fiske,14

²⁶³Triandis and Bhawuk,22

²⁶⁴Triandis and Bhawuk,22

2)İnsanlar kendi gruplarıyla diğerlerini ayrı tutar ve içinde bulunulan akraba grupları, klanlar ve örgütler diğerlerinden bu yolla ayrılırlar.

3)Bu gruplar üyelerini kollar ve karşılığında da bağlılık görmek isterler. Belirlenimcilik (determinizm) bu kültürde güçlüdür.

4)Grup idaresinin, üyelerin inanç ve davranışlarını belirlemesi umulur. Bu kültürün üyeleri gruba uyumu amaçlamaktadır.

5)Toplulukçu kişi diğer grup üyelerine kendini bağlı hisseder, amaçlarını grubun amaçlarına uyarlar ve iç-grupla ve diğer kişilerle ilişki içinde bulunmak akılcılıktan daha ön plandadır.

6)Toplulukçulukta birey davranışlarını grubun normları, görev ve sorumlulukları doğrultusunda düzenler.

Bireycilikte ise:

1)Denetim bireyin içsel baskısıyla sağlanır.

2)Bireyci kişi diğer grup üyelerine karşı daha bağımsızdır.

3)Bireyci kişi sosyal davranışlarını kişisel ihtiyaçları ve kendi algıladığı hakları doğrultusunda düzenler.

Örgütteki kişilerarası güç mesafesi yüksekse yapı dikey, düşükse yatay olarak adlandırılır. İlgili analiz Webergil bağlama taşındığında aşağıdaki görünüm elde edilir.

Tablo 12. H.C. Triandis Tipolojisine Göre Webergil Örgüt Kültürü İzleği

Dikey		Yatay	
Toplulukçuluk	a)Webergil Egoist Bireycilik	b)Kantgil Altruistik Bireycilik	Toplulukçuluk 1 → Bireycilik 2
	←		3
4	←		

Kaynak: Kendi düzenlememiz

Burada;

1)Liberalleşme öncesi Webergil dinsel Mistisizm konumunu,

2)Max Weber’de Mistisizmden Asketizme geçişte liberal/bireyselleşmiş konumu (Protestan ahlakı ve klasik Liberalizm),

3-a)Aydın Despotizmini içeren konumuyla altruistik bireye dayanan bir anlayışla bağdaştırılabilecek Weber öncesi bürokratikleşme konumunu (Kant’ın Liberalizme açılan yönü ile bağlantılı olarak klasik Liberalizm ile eşanlı ve ya hemen-ardışık olarak görünebilecek Kantgil Cumhuriyetçi bürokrasi)²⁶⁵,dir. Burada Cumhuriyetçi konumun dönemin şartları açısından genelde mutlakiyetçiliğe karşı Liberalizm ile iç içe geçen idari bir alternatif olarak kavranması mümkündür²⁶⁶. Sistem ile yaşam evreni arasındaki yapısal farklılaşmanın henüz netleşmediği bir konumdur. Bu konu sistem yaşam evreni ilişkileri düzeyinde sosyal sistemlerin de kaçınılmaz olarak ve

²⁶⁵Bu dönemde Liberalizm, Aydınlanmanın bir alt kategorisi olarak değerlendirilebilecek şekilde, Endüstri Devriminin yerleştiği 19.Yy.’ın ikinci yarısında kazandığı Benthamcı Faydacılık ilkesinin çağrıştırdığı pejoratif anlam içeriğini henüz kazanmamıştır. Aydınlanma da henüz akla dayalı bireysel yetkinliğe yaptığı vurguyla, bireyin özne yönünü epistemolojik nesnelleşmenin kazanımları dahilinde kurup hala onu aşırı öznelci dönemin (Ortaçağ) zincirlerinden kurtarma görünümüne sahiptir. Bu bağlamda Cumhuriyetçilik ile Liberalizm arasındaki normatif ve etik içerik farkı Habermas’ın çok sonraki Demokrasinin Üç Normatif Teorisinde de çok yapılaşmış değildir. Böylece anılan teorideki Tartışmacılığın iki yaklaşımın belli özelliklerini selektif olarak bir araya toplaması mümkün hale gelmektedir. Konu sistemsel dizge karmaşıklaşması bağlamında, Endüstri Devriminin etkilerinin henüz görülmediği 18.Yy sonu Kant Almanyasının, 19.Yy. Weber Almanyası ve Marx İngilteresi’ne göre yaşam evreninin henüz rasyonalizasyona tabi olmamış olması ve yaşam evreni-dizge ayrışmasının henüz belirginleşmemiş olması ilgilidir.

²⁶⁶Frederick M. Barnard, Christian Thomasius: Enlightenment and Bureaucracy, The American Political Science Review, C.59, S.2 (Jun., 1965), s.438

geri döndürülemez bir şekilde daha karmaşık olana doğru evrilmeleri bağlamında²⁶⁷ bir başlangıç aşaması konumuna işaret eder.

3-b)Webergil bürokratikleşme örneğindeki egoist bireyciliğe dayanan bürokratik konumudur. Immanuel Kant'ın iyi düzenlenmiş bir egoizme temel olan hukukun meşruiyeti ile ilgili net bir görüş belirtmemesine rağmen, hukuka içerilmiş gerçeksellik ile geçerlilik arasındaki gerilimin, yasal otoritenin bir şekilde tüm katılımcılar tarafından onay gören düzenlenmiş bir egoizm sisteminin sürdürülmesi olarak resmedilebilmesi halinde çözülebileceği görülmektedir²⁶⁸.

4)Webergil bürokratikleşme konumu sonrası totaliter bürokratikleşme konumunu ifade eder.

1929 sonrası Almanyasında görüldüğü gibi yaşanan ekonomik çöküş konjonktürü bürokratik işlem maliyeti etkisine bağlı olarak²⁶⁹ bireyciliği toplulukçuluk ile ikame ederek Webergil klasik rasyonel(bireyci) bürokrasiyi totaliter irrasyonel (toplulukçu) bir bürokrasiye dönüştürmüştür ve bu durum doğrudan formal rasyonelliğin yapısındaki bir dönüşüm ile ilgili görünür. Burada toplulukçuluğun içerdiği öznellik unsuru (III.Reich Almanyası için Volksgeist), formal rasyonelliğin 'evrensellik' ilkesinin pratikte işlemlerini engellemiş ve dışlayıcı özellik kazanmıştır. Faşizm kuramı öznel doğanın rasyonelleşmeye karşı gösterdiği dirençlerin, tasarlanmış, politik elit tarafından yeniden işlevlendirilmesini dikkate alır²⁷⁰. Otoriter norm ve değerler de davranış stabilizasyonu boyutunda iletişimsel eylemlere bir çerçeve sağlarlar²⁷¹. Zira toplulukçulukta toplulukçu kişi diğer grup üyelerine kendini bağlı hisseder, amaçlarını grubun amaçlarına uyarlar ve iç-grupla ve buradaki diğer kişilerle ilişki içinde bulunmak akılcılıktan daha ön plandadır²⁷². Burada toplulukçuluğa içkin olduğu varsayılabilecek 'alışkanlaştırılmış empatik ilgi'

²⁶⁷ Richard Chase, Structural-Functional Dynamics in the Analysis of Socio-Economic Systems: Adaptation of Structural Change Processes to Biological Systems of Human Interaction, The American Journal of Economics and Sociology, C.39, S.1 (Jan., 1980), s.58

²⁶⁸ Habermas, 90

²⁶⁹ İşlem maliyeti bir bürokratik organizasyonun varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan iletişimsel ve sözleşmesel prosedürlerin yerine getirilebilmesi için harcanması gereken ekonomik kaynaklardır.

²⁷⁰ Jürgen Habermas; İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalıcı Yayınevi, İstanbul, 2001, s.388

²⁷¹ Jürgen Habermas, Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, ss.36-37

²⁷² H.C.Triandis ve Dharm P.S. Bhawuk; Culture Theory and The Meaning of Relatedness, P.Christopher Earley ve Miriam Erez (eds.), New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology, The New Lexington Press, San Fransisco, 1997, s.26

ilkesi ortadan *selektif* olarak kalkmıştır. Sonuçta totalitarizm ile ilgili özgül sorunun yaşam evreninin korunması ile ilgili olmadığı sonucu çıkarılabilir. Tersine Luhman ve Parsons'cu bağlamda konu bir fonksiyonel alt sistemin (tarz sürdürücü normlar) sistemin diğer unsurlarının alanını daraltarak bütüne doğru genişlemesi olgusudur.

Burada önemli olan nokta Max Weber'de rasyonelleşmenin bürokratikleşme örneğinde dikeylik ve *bireyciliğin* bir arada ortaya çıktığı bir örgütsel tipolojiyi ifade etmesine rağmen totalitarizmin örgüt tipolojisinin dikey *toplulukçuluk* olmasıdır. Böylece Habermasta rasyonalite ve meşruiyet krizi olarak adlandırılan olguların bir yönünün temelde nihai olarak klasik bürokratikleşme ve Liberalizm ya da bu düzlemlerde bir Weber eleştirisinin yanında, birbirleriyle çelişen ve grup içinde irrasyonalite algısını yaratan *dikeylik* ve *toplulukçuluk* özelliklerinin bir arada bulunduğu bir *totaliter* konum ile de ilgili olduğu iddia edilebilir. Zira her iki özellik genelleştirilmiş (ve meşru) çıkarların Parsonsgil 'taban' tarafından ifade edilmesini kısıtlama kapasitesine sahip net ters toplamsal etki yaratan birer konum ifade edebilirler. Diğer bir deyişle öznel içerimleri bulunan bir toplulukçuluk stiline Parsonsgil zirve/tabana bölünmesinde görece yatay/eşitlikçi bir bağlam içerebileceğine dair doğal bir beklenti eğilimi burada anlamını yitirmektedir²⁷³. Bu bağlamda Habermastaki sorunun aslında öznellik ya da yaşam evreni içerimli toplulukçuluğun/kollektivitenin *tipi* ile ilgili olduğu iddia edilebilir: Güç mesafesi ile ilgili olarak yatay ve dikey versiyonlar. Buradaki çelişki net olarak, Habermasgil epistemolojide demokratik tutuma da bir temel sağlayabilecek olan öznellik içerimli bir toplulukçu stiline, demokrasiyi doğası gereği dışlayan dikeylik özelliği ile aynı yapı içinde birleşerek, Kantçı bir evrensel demokrasiye açılacak yönünü yitirmesi ile ilgilidir²⁷⁴. Totaliter siyasetin insanla ilgili 'şeyleştirici' bakışı modernitenin eğilimi açısından paradoksal gözükerek, rasyonelleşmenin sonucu olan (nesnelci) bireycilik ile değil, dikeylik özelliği ile biraradalık sebebiyle irrasyonelleşmiş (öznelci) toplulukçuluk ile ilgilidir. Burada kamusal mal oluşumu bürokratik işlem maliyetleri etkisiyle, özel malı *yok ederek zorunlu* hale gelmiştir. Konu teorik olarak

²⁷³Bu durumu felsefe tarihinde (aşırı) *bireycileşme* ile ilgili eleştirel geleneğin bir istisnası olarak da okumak mümkündür. Ek olarak, grubun dışında kalanlar ise iç grup dış grup arasındaki ayrımın keskinleşmesi sebebiyle dışlanırlar.

²⁷⁴Ne var ki, Aydınlanmacı otoriterlik özelliğine sahip bir klasik bürokrasi ile bir totaliter bürokrasi arasındaki ayrım ve bunların birbirlerine doğru evrilme süreçleri ne Frankfurt Okulu ne de Habermas'ta ne örgütsel, ne de epistemolojik düzeyde net olarak konmamıştır. Genel olarak Habermas'ın analizine bütünsel sisteme 'dışsal' olan değişkenleri (teknolojik değişim vb.) dahil etmediği görülür.

modernitenin yani Parsonsgil ‘sistem’in, ekonomik çöküş koşulları altında kendini koruyamamasıyla birlikte, kendi öncesine, yani ideal bir yatay toplulukçulukla karakterize edilen pre-moderne²⁷⁵ de geri dönemeyen yönü ile ilgilidir.

Buradan itibaren Triandis’in sistemine iletişimsel değişkenlerin eklendiği W.Ouchi’nin tipolojisi J.Habermas’ın iş sosyolojisine aktarılmasında işlevseldir:

Tablo 13. W.Ouchi’nin Örgüt Kültürü Tipolojisi

Bürokrasi(Dikey Bireysellik)	Pazarlar(Yatay Bireysellik)
Tımarlar (Dikey Ortak Davranış)	Klan (Yatay Ortak Davranış)

Kaynak: W.G. Ouchi, Markets, Bureaucracies and Clans, Administrative Science Quarterly, Cilt:25, (Mar. 1980), ss.129-141

H.C. Triandis’in yatay-dikey ve bireyci-toplulukçu şeklindeki matrissel tipolojisine örgüt/firma içinde iletişimin yayılma olanaklarına dair faktörler (kontrat bazlı işlem maliyeti yaklaşımı temelinde bilginin şifrelenmesindeki eksiklik olarak sınırlı akılcılık ve geleceğe dair belirsizlik ekseninde bilginin yayılmaması olarak fırsatçılık) eklenerek oluşturulan Ouchi’nin bu şeması ile Parsons’un toplumsal dizge şeması ile sütunlar yer değiştirmek üzere genel bir benzeşim kurar²⁷⁶.

Kontrat bazlı üst satır iletişimsel eylemin görece sınırlı olduğu amaca yönelik davranış biçimlerinin egemen olduğu bir bağlamı ifade etmektedir. Özel olarak liberal yaklaşımlarla ilişkilendirilebilecek olan Pazarlar tipolojisinin meşruiyet

²⁷⁵İlkel komünal toplum, kabile toplumları, ilk dinsel cemaatler, Ortaçağ lonca örgütleri, akrabalık temelli toplumsal örgütlenmeler vb.

²⁷⁶Durkheimgil moral birliğe bağlı örgütsel yapı Klan stiline denk düşmektedir ve Parsons’taki entegrasyon fonksiyonuna karşılıktır.

oluşumu düzeyinde bürokratik stile göre yapısal bir avantajı bulunmaktadır²⁷⁷. Ne var ki bürokratik yapılar belirsizliğe bağlı fırsatçılık etkisinin giderilmesi açısından daha avantajlıdır.

Weber'in örgüt sosyolojisi yaklaşımı ile bağlantılı olarak örgütlerde bireyin takındığı tutumların niteliği açısından ise iki ana davranış tipolojisi mevcuttur:

1)Sınırlı rasyonellik

2)Fırsatçılık (kendi çıkarına öncelik verme)

Fırsatçılık bürokratik karar alma süreçlerinde işlem maliyetleri arttıran bir unsur olarak işlev görmek ve bir örgütsel patoloji niteliği göstermektedir²⁷⁸. Bu bağlamda örgüt kültürleri içinde çalışan öznenin davranışları fırsatçılıkla bağlantılı olarak bireyci ve toplulukçu olmak üzere iki ana başlıkta incelenebilir:

Tablo 14.W.Ouchi'nin Bilgi Bazlı Örgüt Tablosu

	Kararlı Örgütsel Alanlar-Soyut Bilgi	Çalkantılı Örgütsel Alanlar-Somut Bilgi
Batılılaşma ve Bireyselleşme-Şifrelenmiş	Bürokrasi(Dikey Bireysellik)	Pazarlar(Yatay Bireysellik)
Ortaklaşa Davranışçı değerler-Şifrelenmemiş	Tımarlar (Dikey Ortak Davranış)	Klan (Yatay Ortak Davranış)

Kaynak: W.G.Ouchi, Markets, Bureaucracies and Clans, Administrative Science Quarterly, Cilt:25, 1980, ss.129-141 ve A.Selami Sargut, Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim; İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2001, s.161'den aktaran Kader Tan Şahin; İşlem Maliyeti Yaklaşımının Kültürel Temelleri, Yönetim, Yıl: 18, Sayı:58, Ekim 2007, s.18

Ortaklaşa davranışçı kültürlerde Tımarlar'dan Pazarlar'a doğru hareket yeniden kurumsallaşma eğrisini, Tımarlar'dan Klan'a doğru hareket karşı yeniden kurumsallaşma eğrisini ifade etmektedir. Bu yaklaşımda Boisot'un bilginin şifrelenmesi ve yayılmasına ilişkin geliştirdiği kültürel modelde, sınırlı akılcılık bilginin şifrelenmesindeki eksiklik olarak tanımlanırken, fırsatçılık bilginin

²⁷⁷ Guido Palazzo ve Andreas Georg Scherer, Corporate Legitimacy as Deliberation: A Communicative Framework, Journal of Business Ethics, C.66, S.1, Proceedings of the 18th Eben Annual Conference in Bonn (Jun., 2006), ss.75-76

²⁷⁸ Kader Tan Şahin, İşlem Maliyeti Yaklaşımının Kültürel Temelleri, Yönetim, Yıl:18,Sayı:58,Ekim2007, s.13

yayılmaması ile ilişkilendirilmiştir²⁷⁹. Kültürel düzeydeki çözümlemelerin bireyci kültürlerin fırsatçı eğilimi arttırdığını ileri sürmesine rağmen bireysel düzeydeki çözümlemeler hemen her kültürde fırsatçı eğilimin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Düşük eşitlik ve yüksek güç mesafesi düzeylerinin hem toplulukçu hem de bireyci toplumlarda fırsatçı eğilimi arttırdığı görülmektedir²⁸⁰.

Burada ‘yaşam evreni’ ortaklaşa davranış özelliklerinin kurucu unsuru olarak alt satırdaki tiplere içerilmiştir. İşletme düzeyinde ise KOBİ (SME) ile ilişkilendirilmiştir²⁸¹. Ne var ki dünya üzerinde işletme ölçeği ile siyasal konumlanış arasında bir ilişki tespit edilememiştir²⁸². Hegelci gelenekte genel olarak bürokrasi dışındaki alan bir sivil toplum kavramı ile de ilişkilendirilse de, sivil toplum kavramı yakın dönemde ekonomik olanı da (burada Pazarlar tipi) dışlayan bir anlam kazanmıştır²⁸³. Bu bağlamlarda J.Habermas’ın konumu açısından bir genel bakışla aşağıdaki görünüm elde edilir.

Tablo 15. Jürgen Habermas, H.C.Triandis ve W.Ouchi’nin Teorilerinin Karşılaştırılması

H.C. TRIANDİS’İN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPOLOJİSİ	HABERMAS’IN DEMOKRASİNİN ÜÇ NORMATİF TEORİSİ	W. OUCHİ’NİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPOLOJİSİ
YATAY BİREYCİLİK	LİBERALİZM	PAZARLAR (YATAY BİREYSELLİK)
DİKEY BİREYCİLİK	CUMHURİYETÇİLİK	BÜROKRASI (DİKEY BİREYSELLİK)
DİKEY TOPLULUKÇULUK ²⁸⁴	- (yaşam evreni)	TİMARLAR (DİKEY ORTAK DAVRANIŞ)
YATAY TOPLULUKÇULUK	DAYANIŞMACILIK (yaşam evreni)	KLAN (YATAY ORTAK DAVRANIŞ)

Kaynak: Kendi Düzenlememiz

Genel olarak burada Parsons’la karşılaştırılabilecek şekilde Cumhuriyetçilik-bürokrasi-politika (erk), Liberalizm-ekonomi(para), Dayanımcılık (yatay toplulukçuluk)-Etik değerler(etki), (dikey toplulukçuluk)-Normatif kurallar

²⁷⁹ M.H.Boisot,Information Space: A Framework for Learning in Organizations, Institutions and Culture, Routledge,London, 1995, ss.184-186

²⁸⁰Şahin,13

²⁸¹Bart Nooteboom, The Facts about Small Business and the Real Values of Its 'Life World': A Social Philosophical Interpretation of This Sector of the Modern Economy, The American Journal of Economics and Sociology, C.47, S.3 (Jul., 1988), s.302

²⁸²Giddens,262

²⁸³Habermas,366

²⁸⁴Dikey Toplulukçuluk, bireysel otonomi ile uzlaşmayan Paternalist yönü ile Jürgen Habermas’ın Demokrasinin Üç NORMATİF Teorisi kategorileri dışındadır. Bu sebepten dolayı dayanışmacılık unsuruna sahip olmasına rağmen Habermasgil Dayanımcılık kategorisinin içerisine alınmamıştır.

(değer bağlayıcılığı) bağlantılarını görmek mümkündür²⁸⁵. Bu karşılaştırma makro-kurumsal düzeyde genelleştirilmiş norm oluşumunun olasılıklarını tayin eder. Amaç-rasyonel eylem tipine kaynaklık eden nesnel ve değer-bağımsız iletişim biçimi, liberal ‘yatay bireysellik/pazarlar’ örgüt kültürünü olduğu kadar, bir bürokrasi içinde aktörler arasındaki güç mesafesi ilkesine dayanan bürokratik ‘dikey bireysellik’ ilkesinin de kurucu unsurlarından biridir ve kontrat bazlı sosyal ilişkilere gönderme yaparlar. İletişimsel eylemi ise ideal tipler düzeyinde yaşam evrenini içeren toplulukçu modellerle, özelde ise yatay ortak davranış modeli ile ilişkilendirmek mümkündür. Yatay ortak davranış (klan) Durkheimgil bir kapsamda burada yaşam evreni ve habitus kavramlarını taşıyan organik dayanışmacı, yani alışkanlıklaştırılmış empatik ilgiyi içeren bir tarzda kavranabilir ve bireycilik düzlemlerinde görülen işlem maliyetine bağlı olarak fırsatçılık bakış açısını dışlayan kontrat bazlı olmayan sosyal ilişkileri ima eder. Bürokratik stil özel olarak Durkheimgil moral birliğe dayanan klan stili üzerine yerleştirilmiş bir bürokratik yapı olarak kavranabilir ve böylece aralarında bir geçiş olanağı bulunmaktadır²⁸⁶. Habermas’ta özel olarak Cumhuriyetçilik, burada bürokrasi (dikey bireycilik) ile ilişkilendirilebilirse de, Habermas’ın Cumhuriyetçiliği salt bir moral kurgu olarak idari yapıdan ayırması onun bu kategoriyi durkheimgil bir Klan stiline yakın olarak değerlendirmesini getirmektedir.

Genel olarak bireyci özelliklere sahip tipolojilerin genelleştirilebilirlik ilkesinin uygulanabilirliği açısından koşullara bağlı olarak yapısal bir dezavantaja sahip olduğu iddia edilebilir. Ne var ki kültürel düzeydeki çözümlemelerin bireyci kültürlerin fırsatçı eğilimi arttırdığını ileri sürmesine rağmen bireysel düzeydeki çözümlemeler hemen her kültürde fırsatçı eğilimin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Düşük eşitlik ve yüksek güç mesafesi düzeylerinin hem toplulukçu hem de bireyci toplumlarda fırsatçı eğilimi arttırdığı görülmektedir²⁸⁷. Bizim değerlendirmemize göre fırsatçılığın Habermas’ın normatif demokrasi modellerinin dışında kaldığı için kurumsal düzeyde dikey toplulukçu modelle de ilişkilendirilebileceği ve bunun Sahlins’in ekonomik dağıtım sistemleri içinde ‘olumsuz karşılıklığa’ denk düştüğü iddia edilebilir.

²⁸⁵ Jürgen Habermas; İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, s.689

²⁸⁶W.G. Ouchi, Markets, Bureaucracies and Clans, Administrative Science Quarterly, Cilt:25, (Mar. 1980), ss.136

²⁸⁷Şahin,13

2.2.JÜRGEN HABERMAS VE İŞ ETİĞİ

2.2.1.Dünyada İş Etiğinin Tarihçesi

İş etiğinin fikirsel kökenleri gelişimi genel menfaatin gözetilmesine ve adaletli olunmasına vurgu yapan Platon ve Aristo gibi düşünörlere, yani antik çağı kadar uzanır. İş etiğı konusunda dinsel bakış açısı 20.Yy'a kadar belirgin olmuştur. Farklı dinlerin kendilerine has iş ahlakı kriterleri aşğıdaki şekilde özetlenebilir:

Musevilikte iş ahlakı ilkeleri şunlardır:

- 1)Görölen işin ve kazancın meşruiyeti
- 2)Fiyatlama ve kâr konularında piyasa kurallarının dini esaslara ters düşmemesi
- 3)İnsan hayatı ve doğal çevrenin kutsallığı
- 4)Tüketicinin zarara uğratılmaması
- 5)Hile ve yanlış bilgi vermekten kaçınılması
- 6)İş ahlakı konusundaki kanuni çerçeveye uyulması

Hristiyanlığın iş ahlakı ilkeleri ise şu şekilde özetlenebilir:

- 1) Daha aşğı durumdakilerin haklarına saygı gösterilmesi
- 2) Dince yasaklanan alanların ticaretin konusu olmaması
- 3) Görölen işin sonuçlarının başka kimselerin zararına olmaması
- 4) Topluma faydası sağlamayan işlerin bırakılması
- 5) Tembelliğı hoş bakılmaması
- 6) Gereğinden çok uyunmaması
- 7) Kazanılan servetin bireysel çıkarlar doğrultusunda değlendirilmemesi
- 8) Ödeme gücü garantilenmeden borçlanılmaması
- 9) Yasal çerçevenin belirlediğinden daha yüksek faiz alınmaması
- 10)Lüks tüketim kalıplarından kaçınılması

Bunun yanında Katolik ve Protestan mezhepleri arasında ana farklılık konusunda, çalışma ile ibadet arasında bir denge kurulmasını vurgulayan Katoliklik

karşısında çalışmayı ibadet sayan Protestanlığın Kapitalizmin gerisinde yer alan ahlaki yorum olduğu kabul edilmektedir.

İslam'da iş ahlakının ana ilkeleri ise şöyledir:

- 1)Tevhid: İnsan hayatının iktisadi, politik, dinsel ve sosyal taraflarının bütünlüğüdür. İktisadi hayatta sadece kar güdüsüyle hareket edilmemesi gerektiğine işaret etmektedir.
- 2)Muvazene: Kâinattaki her şeyin bir denge içinde yaratıldığını ve ölçülü olmanın önemini ifade eder.
- 3)Özgür İrade: Kişinin özgür iradesine dayanarak ahlaki davranışlarda bulunması gerektiğini ifade eder.
- 4)Sorumluluk: Sınırsız özgürlük fikrine karşılık hesap verebilirliği ifade etmektedir.
- 5)İhsan: Zorunlu olmadan diğerlerinin faydasına yapılan işleri vurgulamaktadır.

İngiltere'de 1856 yılında işletmelere sınırlı sorumluluk hakkı tanıyan ve gelecekte büyük anonim şirketlerin oluşmasına olanak sağlayan yasal düzenlemelerle özel sektör İngiliz toplum ve ekonomisinin en güçlü yapısı haline gelmiştir. Sınırlı sorumluluk kavramı hem hızlı sermaye birikimine dayalı anonim şirket oluşumuna, hem de şirketin ilk etkin devlet dışı sivil-sosyal kurum haline gelmesine olanak sağlamıştır²⁸⁸.

Böylece iş etiği alanında dinsel kavrayışın dışına geçiş 19. Yüzyıl'ın sonunda başlamıştır. İş etiğinin kapsamı 20. yüzyılın başlarında Avrupa'da ve ABD'de geleneksel Liberalizmin karşına Sosyalizmin çıkması ile dinsel çerçeveden daha da uzaklaşmıştır. Bu kapsam genel olarak Kapitalizmin (aşırı) kâr eğilimine, refah paylaşımındaki eşitsizlik, sanayileşmenin işgörenler üzerindeki çeşitli olumsuz etkileri etrafında gelişmiştir. İş güvenliği, çalışma şartlarının düzeltilmesi ve adil ücret gibi etik konular dillendirilmiş ve bunların bazıları da yasal mevzuatla işletmeler için zorunlu hale getirilmiştir²⁸⁹.

Borden ve Hopper'in 1921 tarihli Bankacılık ve İş Ahlakı isimli eseri ilk sistemli çalışmadır. Mesleki etik ilkelerinin yeni kapitalist kalkınma modeli içinde

²⁸⁸Ümit Berkman ve Mahmut Arslan, Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran 2009, s.40

²⁸⁹Mahmut Arslan, İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005, s.27

biçimlendirilmesi bu dönemin önemli karakteristiklerinden biridir. Yöneticiliğin işletme sahipliğinden ayrılması ile işletme ve yönetici etiği gelişmiştir. Zaman sürecinde işletmecilik anlayışlarındaki dikotomik eğilimler şunlardır:

- 1.Yavaş/ Hızlı ve sürekli değişim
- 2.Tahmin edilebilirlik/ Fırsat – tehdit çözümlemesi
- 3.İşletme odaklılık/ Çevre ve paydaşlar ile etkileşim
- 4.Katı /Esnek Örgütsel Yapılanma
- 5.Hiyerarşik/ Katılımcı
- 6.Teknoloji Vurgusu/ İnsan - teknoloji uyumu
- 7.Ürün/ Müşteri odaklılık
- 8.Bağımlı/Nitelikli ve talepkar çalışan
- 9.Kıdem/ Performans öncelikli
- 10.Ülke içi/Bölgesel ve küresel pazara yönelik
- 11.Çevre ikincil/ Çevre korunmalı
- 12.Salt Ekonomik güç/ Ayrıca Sosyal - kültürel - siyasal güç
- 13.Kısa vadeli/ Uzun vadeli öngörü
- 14.Kar herşey/ Kar herşey değil

Ardından işletmelerin çevre, tüketici hakları, kadınlar, kurumsallaşma, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ile ilgileri ilk ABD’de gündeme gelmiştir. Bu gelişmeler küreselleşme ile artan bir hızla ve yoğunlukta dünyanın geri kalanına yayılmıştır²⁹⁰.

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki çeyrek yüzyılda gelişmiş ekonomilerde kitlesel üretim yapan çok büyük firmalar ve uluslararası nitelik kazanan şirketlerin iş dünyasında baskın olma sürecinde işletmelerde çeşitli yeni uzmanlık pozisyonları doğmuştur²⁹¹. 1960’larda İkinci Dünya Savaşı sonrası pozitif hava yerini sosyal ve ekonomik konulara bırakmaya başlamıştır. Bunların arasındaki kentlerin dengesiz büyümesi, çevre kirlenmesi, şirketlerin (aşırı) güçlenmesi ve kimi yöneticilerin ekonomik ve siyasi hayatta çok etkin olduğu iddiaları iş ve sistem karşıtı tepkilere

²⁹⁰ Ümit Berkman, İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğu: Gelişimi ve Geleceğine İlişkin Bazı Gözlemler, İşveren, 43, 10, 2005, ss. 46-48

²⁹¹Mary Jo Hatch ve Majken Schultz, Relations Between Organizational Culture, Identity and Image, European Journal of Marketing, Cilt 31 Iss: 5/6, 1997, s.356

yol açmıştır²⁹². Ayrıca ürün sorumluluğu kavramı ortaya atılmış ve giderek daha önemli haline gelmiştir²⁹³. 1960’larda Ralph Nader ve çevresi General Motors’un Corvair ve Ford’un Pinto markalarındaki ürün kusurları üzerine odaklanmışlardır²⁹⁴. Böylece işletmeler itibar sermayesi olarak; tüketici, toplum, çevre ve çalışanını gözeten, toplumsal yaşamı zenginleştirmeye çalışan sorumlu ve etik firma imajı yaratmanın gerekliliğini farketmişlerdir²⁹⁵.

Gerek son 40 yılda yaşanan bu gelişmelerin, gerekse Enron, Tyco, WorldCom, Adelphia, Ahold, Parmalat gibi büyük şirketlerin hileli finansal raporlama skandallarının gündeme gelmesi sonucunda, etik kod oluşturma, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri iş etiği, paydaş yönetimi ve sosyal denetim raporlaması 2000’lerden itibaren ayrı bir önem kazanmıştır²⁹⁶.

Öte yandan, Waddock ve Graves gibi konuyu “döngü” çerçevesinde ele alanlar da vardır²⁹⁷. İyi yönetilen ve başarılı olan firmaların sosyal konularda da başarılı olduğu ve bu sürecin karşılıklı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu tespit, küçük ve yerel ölçekli firmalar için de geçerlidir²⁹⁸.

2000’lerde iş etiği ile ilgili küresel ölçekte etkin olan Japon İş Etiği Araştırmaları Derneği, Kore İş Etiği Enstitüsü, Latin Amerika İş Etiği Ağı/Branşı, Afrika İş Etiği Ağı, Güney Afrika Etik Enstitüsü, Türkiye Etik Değerler Merkezi, St. Petersburg İş Etiği Merkezi ve Çin İş Etiği Merkezi gibi kuruluşlar faaliyet göstermeye başlamıştır. Yakın dönemde ivme kazanan küreselleşmenin; işgücünü, işletmeleri, iş standartlarını, ticari ilişkileri ve rekabeti supranasyonel bir düzleme aktardığı görülmektedir. Küreselleşme, iş etiği ve etiksel ilkeler üzerindeki üç eksenle etkide bulunmuştur:

²⁹² J.Fraedrich, D.M.Thorne ve O.C.Ferrell, Assessing the Application of Cognitive Moral Development Theory to Business Ethics. Journal of Business Ethics, 1994, 13: 829- 838’den aktaran Ümit Berkman ve Mahmut Arslan, Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran 2009, s.48

²⁹³ J.R.Boatright, Ethics and the Conduct of Business, Prentice Hall, NJ, 2003, ss.293-303’den aktaran, Ümit Berkman ve Mahmut Arslan, Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran 2009, s.48

²⁹⁴ L. K. Trevino ve Katherine A. Nelson, Managing Business Ethics, 4th ed., Wiley; Hoboken, NJ; 2007, ss.117-118

²⁹⁵ Berkman,47

²⁹⁶ I.Wilson, The New Rules of Corporate Conduct: Rewriting the Social Charter, Quorum Books;Westport, CT; 2000, ss.14-15

²⁹⁷ Sandra A.Waddock ve Samuel B.Graves, Strategic Management Journal, Cilt 18,1997, s.314

²⁹⁸ Terry L.Besser ve Susan J.Karnagin, Corporate Social Responsibility; Small Businesses and Small Towns, History of Corporate Responsibility Project; Center for Ethical Business Cultures, Working Paper, Sayı 5,2010, s.8

İlk olarak; küresel rekabetçilik düzeyinde işgören beklenti ve davranışlarının iş etiği ile talepler konusundaki yükselen etkisidir²⁹⁹. İkincisi; uluslararası nitelikteki ekonomik ilişkilerin kuruluşunda uluslararası etik görüşün ve normların etkisinin artarak hissedilmesidir. Üçüncüsü; Küreselleşme ile birlikte Social Research Association (Ethical Guidelines), American Sociological Association (Code of Ethics), Academy of Management (Code of Ethical Conduct) vb. gibi bazı uzmanlaşmış kuruluşlar tarafından etik ilkelerin saptanması ve kullanılmasıdır³⁰⁰.

2.2.2.İş Etiği Kavramının Disipliner Çerçevesi

2.2.2.1.İş Etiğinin Tanımı ve Kapsamı

İş etiği, iş dünyasındaki tavır ve davranışları biçimlendiren, onlara rehberlik eden ilkeler ve standartların bütünü olarak ve kolektif karar süreçlerinde değerlerin aktarılma yeteneği olarak tanımlanabilir. İş etiğinin odağı ve vurgusu, işletme kararları ve davranışlar için etik kriterlerin nasıl uygulanması gerektiğidir³⁰¹. Diğer bir tanım da ise iş etiğinin uygulamalı etiğin, etik kurallarını ve ilkelerini ticari bir çerçeve içinde analiz eden, iş ortamında görülebilecek çeşitli ahlak ve etik problemlerini ve ticari dünya içindeki kişilerin belirli özel görev veya sorumluluklarını inceleyen bir alt dalı olduğudur. İş etiğinin yapısını işletme yönetimi ahlakı, bireysel ve toplumsal ahlak oluştururken; müşteriler, rakipler, ortaklar, yasal ve siyasal yapı vb.'yi oluşturan kümeler ise bu yapıya dolaylı etki eden işletme dışı ortamdaki çevresel faktörlerdir³⁰².

²⁹⁹A.Wood, Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom, World Bank Economic Review, A Symposium Issue on How International Exchange, Technology and Institutions Affect Workers, Cilt 11, Sayı 1, Jan. 1997, s.33

³⁰⁰Sibel Gök, İş Etiği ve İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:5 Sayı:1 Yıl:2008, s.9

³⁰¹Ç.Kirel, Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt XVI, Sayı 1, 2000, s.6

³⁰²A.Uslu, İşletme Öğrencilerinin İş Ahlakına Yönelik Tutum ve Davranışları, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 1 (5), 1996, s.35

İş etiği dürüst olmak, verilen sözde durmak, doğaya saygı, adil davranış, haksızlıklara itiraz, adalet, sınırlarını bilmek gibi değerlerle ilgilidir³⁰³. Bu tip değerler genel olup, kesin hatlarla tespit edilmeleri güçtür.

İş etiği, ahlaki genelgeçer ilkelerin yapılaşırken iş yerindeki çalışanların davranışlarına uygulanmaları ile bağlantılıdır. İş etiği böylece kural koyucu bir uygulamadır, işletme yönetimlerinin ve diğer çalışanların kesin durumlarda yerine getirmesi gereken zorunlu uygulamaları içerir³⁰⁴. Dolayısı ile iş etiğinin etiğin iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlışları ele alan bir alt bölümü olduğu ve genel olarak işyerindeki doğru ve yanlış olanı bilmek, böylece doğru olanı yapma yönünde bir irade ve tercih olarak kabul edilebilir³⁰⁵.

İşletmelerde iş ahlakının oluşma süreci, belli bir insan kümesinin tarihsel, felsefi ve dinsel kültürü gibi birçok özgül kültürel etkenin taşıdığı anlama bağlı farklılaşmaktadır. Bu bağlamda iş ahlakı belli bir alanda işin yürütülüşü ve uygulanması sürecinde kültürel olarak faydalı görülen kurallar ve davranış biçimleri olarak tanımlanabileceği gibi, iş ilişkilerinin tamamında dürüstlük, güven ve saygı gibi değerlerin vurgulanması ve adaletli davranışlar olarak da ifade edilebilir. Genel anlamda iş ahlakı, özgül genel ahlak sisteminin iş hayatında uygulanması şeklinde tanımlanabilir³⁰⁶.

Etik doğru ve yanlışları belirlemeye yarayan kural ve ilkelerin sebeplerini açıklamaya ilişkin uygulamalar ve ahlak çalışmalarıyla ilgilidir. Bu bağlamda iş etiği ilgili iş ortamında doğru-yanlış, iyi-kötü konusunda kriterler belirleyen, bu yolla kişi ve grup davranışlarına rehberlik eden ilkeler kümesidir³⁰⁷.

İş Ahlakı kavramı, çeşitli alt kavramlar içeren bir çerçevedir. İş ahlakı, aşağıdaki üç kavramı içinde barındırmaktadır:

a) Çalışma ahlakı, belli bir toplumdaki kişilerin çalışmaya ve işe karışahip oldukları genel tutum ve gösterdikleri davranışları ifade etmektedir. Farklı toplumların işe

³⁰³Çigdem Kirel, Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Sayı: 121, Eskisehir, 2000, s.15

³⁰⁴Sandra Rosenthal, B. Buscholz ve A. Rogene, Rethinking Business Ethics: A Pragmatic Approach, Oxford University Press, New York, 1998, s.263

³⁰⁵RecepYücel ve Gamze Ebru Çiftçi, İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı, İş Ahlakı Dergisi Turkish Journal of Business Ethics, Mayıs May 2012, Cilt 5, Sayı Issue 9, s.133

³⁰⁶Gök,8

³⁰⁷Sabahat Bayrak, İş Ahlakı ve Etik Yaklaşımlar, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Eskişehir: T.C.Anadolu Üniversitesi Yayın Sayı:2605, Haziran 2012 içinde, s.60

yönelik farklı tutumları olabileceği gibi, aynı toplumun farklı katmanları arasında da bu konuda farklılıklar görülebilmektedir.

b) Meslek ahlâkı, belli bir mesleğin mensuplarının takip etmesi gereken ahlâki ilkeleri ifade eder.

c) İşletmecilik ahlâkı, bireysel değil, bir işletme yapısı olarak kurumsal organizasyonundahili alanında sahip olduğu genel ahlâki ilkelerdir.

İş ahlâkı, aşağıda yer alan şu gruplar arasındaki ilişkileri içermektedir:

- İşletmelerin arasındaki ilişkiler,
- Bir işletmenin yöneticileri ile çalışanları arasındaki ilişkiler,
- Bir işletmenin çalışanlarının kendi aralarındaki ilişkiler,
- Bir işletme ile müşterileri arasındaki ilişkiler,
- Bir işletme ile tedarikçileri arasındaki ilişkiler,
- Bir işletme ile kamu yönetimleri arasındaki ilişkiler,
- Bir işletme ile çevresel faktörler arasındaki ilişkiler,
- Bir işletme ile kredi kurumları, sendikalar, sivil toplum örgütleri vb. gibi diğer kurumlar arasındaki ilişkiler.

İş ahlâkı normatif iş ahlâkı ve betimleyici iş ahlâkı olarak ikiye ayrılır. Normatif iş ahlâkı, iş ahlâkına uyumlu tavır ve davranışların hangileri olması gerektiğini inceler ve iş ahlâkı ilkeleri-codes of conduct-nin saptanması üzerine odaklanır. Betimleyici iş ahlâkı, olması gerekenleri değil, mevcut ahlâki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları saptamak üstüne yoğunlaşır³⁰⁸. Bu bağlamda iş etiği ve iş ahlâkı aynı şey değildir. İş etiği ve iş ahlâkı arasındaki ilişki aşağıdaki tablo aracılığıyla ifade edilebilir.

³⁰⁸İstanbul Ticaret Odası, İşletmelerde İş Etiği, Ed.Sabri Orman, Zeki Parlak, Yayın Sayı 2009-23, İstanbul, 2009, ss.305-308

Tablo 16. İş Etiği ve İş Ahlakı Arasındaki İlişki

İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki Boyutlar	İş Etiği	İş Ahlakı
Çıkış noktası	Düşünme ve felsefe	Din ve dinsel inançlar
İçerik	Evrensel normlar	Gelenek ve görenekler
Referans	Hukuk felsefesi	Ahlak felsefesi
Nitelik	Genel, herkes için geçerli	Toplumdan topluma değişken
Kapsamı	Kurallar bütünü kapsar	Davranış ilkelerini kapsar

Kaynak: Sibel Gök, İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:5 Sayı:1 Yıl:2008, s.9

Firmalar için rekabetçi uluslararası piyasalarda varolabilmek, yüksek bir rekabet kapasitesine sahip olmakla mümkündür. Bunun temel şartı ise markalaşmaktır. Bu ise firmalar uygulamalarını ve ilişkilerini belli ahlâkistandartlara dayandırdıklarında sosyal itibarlarının artmasıyla mümkün olur. Böylece iş yaşamının iş ahlâkı ilkeleri yönünde örgütlenmesi temel ihtiyaç haline gelmiştir. İş ahlâkının sosyo-ekonomik süreçte yerleştirilmesi ve kurumsallaşması da çeşitli faktörlerle ilgilidir. Bulardan ilki iş ahlâkını önemseyen işletmelerin sosyo-ekonomik süreçteki doğrudan uygulamaları ve kurdukları ilişkileridir. Bunların iş ahlâkı ilkelerini temel alır biçimde kurulmaları iş ahlâkı ilkelerinin oturması bakımından ilk adımdır. Bir ön koşul olarak işletme yöneticilerinin/ girişimcilerin iş ahlâkı ilkelerini davranış kralı olarak benimsemeleri onları içselleştirmelerine önemli ölçüde bağlıdır. Bu ilkelerin sosyo-ekonomik aktörlerce içselleştirilmesi ise, sosyalleşme sürecini önemli hale getirmektedir. Andrews'e göre ahlaksal karakter bireyin bir firmaya katılımından uzun süre önce, kültüre göre biçim değiştirmekle birlikte; aile, Kilise ve eğitim tarafından biçimlenmektedir³⁰⁹. Toplumsallaştırıcı unsurlar arasında medya ve sosyal çevre gibi belirleyici ortamlar da sayılabilir. Kişilerin özellikle birincil toplumsallaştırıcı araçlar üzerinden sosyalleştikleri biçimlendirici süreçte etik ilkeleri içselleştirmiş olmaları iş ahlâkının yerleşmesi açısından önemlidir. İş ahlâkının içselleştirilmemesi halinde iş ahlâkı bilinci sonradan kolay gelişmemekte, bu da iş yaşamında gözle görülür bir ahlâki boşluğa sebep olmaktadır. Hukuk kurallarının varolması, her zaman onlara uyulacağı anlamına gelmemekte ve eğer işgörenler etik

³⁰⁹ R.Andrews, The Ethics of Business Organization, President and Fellows of Harvard College (Edit.), Ethics at Work, Harvard University Press, Boston, 1991, s.39

değerler açısından yeterince olgunlaşmamışlarsa; yasalar ve politikalar işgörenlerin evrensel etik davranışlar göstermelerini garantileyemediği için bu boşluğun hukuk kuralları ile kapatılması ise çoğunlukla olanaklı olmamaktadır ³¹⁰. Böylece sosyalleşme sürecinin etik değerlerin içselleştirilmesi yönünde kurulması iş ahlâkının yerleştirilmesinin ön koşulu olmaktadır.

Etik hukuk ilişkisi ise aşağıdaki tablo sayesinde anlaşılabilir:

Tablo 17. Etik-Hukuk İlişkisi

	Etik		
Yasal Olmayan	Etik ancak yasa dışı Örnek: STK olan Greenpeace'in çevre koruma ilintili bazı protesto eylemleri	Etik + Yasal Örnek: Vergi ödemek, işyeri güvenliğini sağlamak	Yasal Olan
	Yasa dışı + Etik Dışı Örnek: Rüşvet vermek, sigortasız işçi çalıştırmak	Etik dışı ancak yasa dışı değil Örnek: Şirket imkanlarını özel amaçları için kullanmak	
	Etik Dışı		

Kaynak: TÜSİAD, Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran 2009,s.40

Etığe uygun ya da etik dışı davranışları etkileyen öğeler alt öğeler içeren dört ana kümede değerlendirilebilir:

(1) Kişiyeye İlişkin Etmenler

Kişiyeye ait;

- Değerler
- Öncelikler
- Tecrübeler
- Pozisyon ve Kıdem
- Yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özellikler

³¹⁰Ülkü Uzunçarşılı, M. Toprak ve O.Ersu,Şirket Kültürü ve İş Prensipleri, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Sayı:2000-4, İstanbul, Ocak 2000, ss.35-36

- Etik dışı eylemin olası fayda ve zararları hakkında riziko değerlendirmesi

(2) Eyleme İlişkin Etmenler

- Etik İhlalinin Açıklığı
- Gri Alanların Varlığı
- Etkilenen Kişiler ve Grupların Özellikleri
- Etkenlerin Durumsallığı

(3) Kuruma İlişkin Etmenler

- Organizasyonun Yönetim Felsefesi, Geçmiş/tarihçe Özellikleri, Dış Görünümü
- Söylem, Ritüel ve Semboller gibi Simgesel Değerleri ve Kültürü
- Etik Konseptleri ve İlgili Eğitim
- İçinde Yeraldığı Sektör ve Rekabet Koşulları

(4) Çevreye İlişkin Etmenler

- Ekonomik Çevre: Belirginlik Seviyesi – Rekabetin Koşulları (Düzenlenip düzenlenmemesi)
- Siyasal Çevre: Devletin ve Özel Sektörün Birbirlerine Göre Konumları
- Sosyo - Kültürel Çevre: Ulusal Yönetim Kültürü
- Diğer Faktörler: Yargının İşleyişi, Medya, Sivil Toplum Kuruluşu (STK) ve Uluslararası Organizasyonlar³¹¹.

İş ahlakı problemlerine yol açan ilişki tipleri ise aşağıdaki gibidir:

- 1.İşletmeler arasındaki ilişkiler
- 2.İşletme yönetimleriyle çalışanları arasındaki ilişkiler
- 3.Bir işletme içindeki çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler
- 4.İşletme yönetimleri ile kamu idareleri arasındaki ilişkiler
- 5.İşletme ile müşterilerinin arasındaki ilişkiler
- 6.İşletme ile tedarikçiler, dağıtım kanalları, kredi kuruluşları, sendikalar, sivil toplum kuruluşları vb. gibi diğer grup, kurum ve kuruluşlar arasındaki ilişkiler³¹².

Etik düzey bağlamında işletme yönetimleri etik olmayan yönetim, etiğe kayıtsız yönetim ve etik yönetim olmak üzere sınıflandırılabilirler³¹³:

³¹¹TÜSİAD, Türkiye’de ve Dünyada İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492, ss.19-20

³¹²İGİAD İş Ahlakı Raporu, Ed.Ömer Torlak, İGİAD Yayınları,İstanbul, 2013,s.25

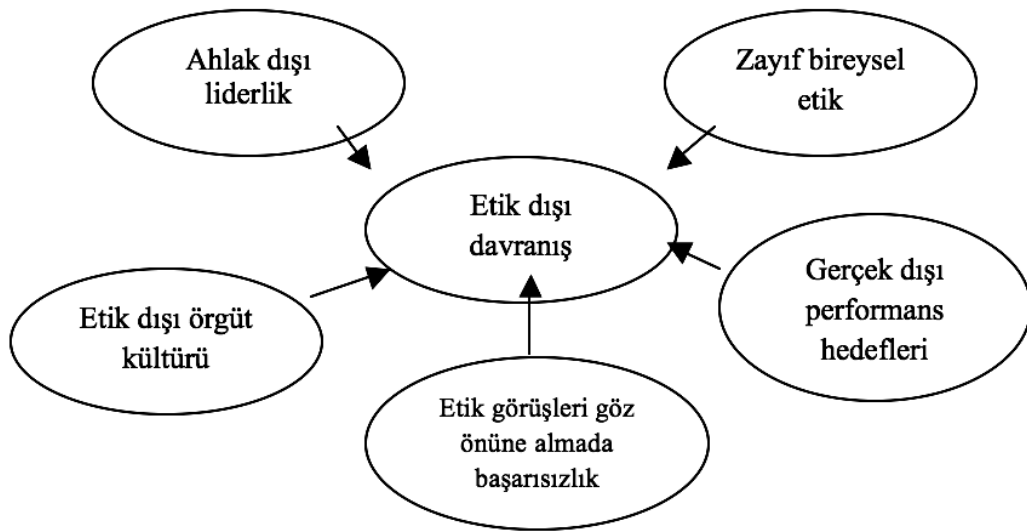
Etik Olmayan Yönetim(Immoral Management): Bu yönetim biçimine sahip işletmelerde kanuni düzenleme ve kısıtlamalar mümkün olan en alt düzeyde uygulanır, yasal yaptırımlardan kaçılabilinecekse bu yönde uygulamalar yapılmaz³¹⁴.

Etğe Kayıtsız Yönetim(Amoral Management): Bu yönetim biçimi iş etiği konularıyla ilgilenilmez, sadece yasal düzenlemelere uymakla kalınır.

Etik Yönetim(Moral Management):Bu yönetim biçimi yasal düzenlemelere riayetin yanındaetik konularla da ilgilidir.

Örgütlerde etik dışı davranışların kaynakları aşağıdaki şekil aracılığıyla kavranabilir.

Şekil 11. Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Kaynağı



Kaynak: C. W. L.Hills and S. L.McShane, *Principles of Management*, McGraw-Hill/Irwin; Boston, MA;2008, s.90

Kurumlarda etik dışı görünümünün ortaya çıkmasına neden olan etkenlerden ilki eksik iletişimidir. Bir kurumda, kişilerarası ilişkiler kuvvetli olduğunda, etik dışı faaliyetler azalabilmektedir. Kurumdaki diğer kimselerin yaşadıkları etikdışılıkla bağlantılı sorunları anlamak için kişinin empati yeteneğinin gelişmesi, etik dışı

³¹³ Archie Carroll, The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, July-August 1991,ss. 44-48

³¹⁴Carroll,46

davranışların azalmasını sağlayabilecektir³¹⁵. Örgütlerde etik dışı davranışlara yol açabilecek bir diğer etken, kurumun etik anlayışının kurum içinde yaygınlaştırılamamasıdır³¹⁶. Bir diğer etken de, etkin bir kurumsal şikâyet mekanizmasının olmayışıdır³¹⁷.

Murat Kayacan'a göre şirketler nezdinde gayri ahlaki davranışlarla karşılaşılmasının sebepleri şunlardır:

- 1)Yöneticinin işgörenlere erişilmesi zor ya da gerçekçi olmayan hedefler getirmesi,
- 2)İşgörenlerin iş programına uyma kaynaklı stresi ve zamanın kötü kullanılması,
- 3)Potansiyel iflası önleyebilmek için kriz zamanlarında her yönetim yönteminin denenebilmesi,
- 4)Şirket yönetiminin nepotizm/akrabacılığa tavır gösterecek kadar profesyonel davranmaması,
- 5)Şirket ile çalışanlar ya da çalışanların kendi aralarındaki çıkar çatışması,
- 6)Çalışanların; terfi, ödüllendirme ve maaşlarının saptanmasında adil bir yöntemin bulunmadığına dair inancı,
- 7)Şirket yönetiminde tecrübesizlik ya da kişisel kapasite yetersizliği nedeniyle yönetsel acz görülmesi ya da çalışanlarca bunun böyle algılanması,
- 8)Şirket yönetiminin paydaşların gözünde şirket itibarını korumak ve ya yükseltmek adına mevzuata uygun olmayan şekilde davranması,
- 9)Şirket yönetimindeki bireylerin bireyselçikar ve zenginleşmelerini herşeyin önünde tutması,
- 10)Paylaşılan müşterek bir kurum kültürünün eksikliği veşirketin temel değerlerinin, amaç ve misyonunun bütün işgörenlerce benimsenmemiş olması³¹⁸.

Araştırmalar çalışanların genel organizasyonel adaleti algıladıklarında ve organizasyonların formel etik programlarını takip ettiklerinde etik olmayan

³¹⁵ Daniel Brass, C.Kenneth, D.Butterfield ve Bruce C.Skaggs, A Relationship and Unethical Behavior: A Social Network Perspective, Academy of Management Rewiev, Cilt 23, Sayı:1, Jan.1998, s.17

³¹⁶R.R.Sims ve S.J.Sims, Increasing Applied Business Ethics Courses in Business School Curricula, Journal of Business Ethics, 10(3),March 1991, s.493

³¹⁷Manuel Velasquez, Business Ethics, Prentice Hall; Englewood Cliffs, NJ; 1982, s.332

³¹⁸Murat Kayacan, Küreselleşen Dünyamızda Yeni Şirket Gündemi: Kurumsal Yönetim, TEDMER Yayın Sayı 1, Aralık 2006, ss.14-15

davranışın azaldığını ve çalışanların problemleri yönetime raporlamaya daha istekli olduklarını göstermiştir³¹⁹.

Türk Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), 2001’de TÜSİAD İş Ahlakı İlkeleri’ni yayınlanmıştır. Buna göre iş ahlakı ilkeleri ve konuları:

- A.Dürüst Olmak
- B.Hukuka Saygılı Olmak
- C.Çalışma Ortamı ve Çalışanlar
- D.Siyasi Partiler Kurulan İlişkiler
- E.Bilginin Edinilmesi, Kullanması ve Saklanması
- F.Çevre’dir³²⁰.

İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD)’nin 2008 ve 2013 yıllarında gerçekleştirdiği çalışmalara göre Türk iş dünyasında iş ahlakı açısından önemli görülen ilkeler sırasıyla aşağıdaki gibidir:

- 1)Dürüstlük
- 2)Adalet
- 3)Sorumluluk
- 4)Aklın Kullanımı
- 5)Çesurluk
- 6)Merhametli Olma
- 7)Ölçülülük
- 8)Cömert Olma
- 9)Alçakgönüllülük ve ya Tevazu
- 10)Dinsel İnanç
- 11)Canlıları ve çevreyi önemseme’dir³²¹

Yakın dönemde ortaya çıkan yeni etik paradigması çerçevesinde, işletmeler ve yöneticiler için aşağıdaki sosyal sorumluluk alanları ortaya çıkmıştır:

³¹⁹Linda K.Trevino, Gary R.Weaver ve Scott J.Reynolds, Behavioral Ethics in Organizations: A Review, Journal of Management, 32, Sage Publications, 2006, s.971

³²⁰TÜSİAD, Türkiye’de ve Dünyada İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran 2009, s.17

³²¹İGİAD, İş Ahlakı Raporu, Ed.Ömer Torlak, İGİAD Yayınları, İstanbul, 2013, ss.17-18

- Çevreye zarar vermemekten öte çevreye proaktif olarak ona saygılı olma, geri dönüşüm programları geliştirmek ve uygulamak gibi, çevresel kaynakların kullanımında sağduyulu olmak,
- Garanti süresi, şartları, satış sonrası hizmet bakımından yanıltıcı olmamak gibi uygulamalar yoluyla müşterinin kayıtsız şartsız tatmin edilmesi,
- Ürün ve hizmet sorumluluğunun firma tarafından üstlenilmesi,
- Çalışanlara adil davranmak ve kariyerlerini geliştirmelerinde onlara destek olmak
- Evlilik sorunları için rehberlik hizmeti sağlamak, anaokulu açmak gibi uygulamalarla çalışanların özel hayatına saygılı ve yardımcı olmak,
- Aile içi şiddet ile mücadele, engellilere destek olma, gençlere beceriler kazandırılması, toplumun sağlık planlamasına yardımcı olunması gibi uygulamalarla toplumsal sorunlara duyarlı olmak ve çözümlerine katkıda bulunmak,
- Kütüphanelere, müzelere destek sağlanması gibi uygulamalarla kültür ve sanat faaliyetlerini destekleyerek sosyal hayatı zenginleştirmek,

Carter McNamara'ya göre iş etiğini iş yaşamında uygulamanın ahlak dışındaki yararları şöyledir:

- 1-İş etiğine ilgi dışsallık etkisiyle içinde bulunulan toplumu da geliştirir.
- 2-Etik programlar sosyal açıdan çalkantılı dönemlerde toplumsal ahlaki gerilemeyi azaltır, kurum ve toplum açısından olumsuz olabilecek girişimlere karşı önleyici rolleri vardır.
- 3-Etik programlar ekip çalışmasını teşvik eder ve verimliliği yükseltirler.
- 4-Etik programlar kurumla birlikte çalışanların da ihtiyaçlarını ve hedeflerine destek olur.
- 5-Etik programlar politikaların yasal olduğunu deneteyerek bir çeşit emniyet sübabı ve ya sigorta işlevi görür.
- 6-Etik programlar muhtemel ihlallerin önceden tahmin edilip engellenebilmesi nedeniyle çeşitli yasaların ihlalini ve bunların sonucunda doğabilecek parasal cezaları önler.
- 7-Etik program kalitenin yönetimi, stratejik planlama gibi konuların yönetimine de katkıda bulunur.
- 8-Etik programlar güçlü bir kamusal imaj ve etkin halkla ilişkiler yönetimi sağlar.

9-Etik programlar kişiler ve gruplar arasındaki iletişim ve ilişkileri geliştirir, üretilen ürünlerde kalite artışını ve kamuoyu nezdinde girişimcinin değer ve mesajlarına daha fazla duyarlık sağlar.

10-İş etiğine sistemli gösterilen ilgi ve verilen önem iş alanında gerçekleştirilecek geçerli bir yaklaşımdır³²².

2.2.2.2.İş Etiği İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Etik sistemlerinin en genel sınıflandırılması aşağıdaki tablo aracılığıyla ifade edilebilir:

Tablo 18. Etik Yaklaşımlar

Anlayış	Bilginin İlgili Alanı	Yöntem	Amaç	Ahlak İlkesi
Fenomenolojik	Kuramsal	Betimleyici	Ahlaki değer bilincinin analizi	Değer duyumsama
Dil Analizi	Kuramsal	Betimleyici	Ahlaki önermelerin anlamını açıklama	Tarafsızlık
Evrimsel	Kuramsal	Betimleyici	Ahlakın biyolojik kökenlerinin ortaya çıkarılması	Evrimsellik
Transsendental	Pratik	Normatif	“iyi niyet’in”, iyiyi isteyen idarenin, eylemin, diskurs’un koşullarının akılla kurulması	Özerklik/öznelüstü olma/ideal iletişim cemaati/özgürlük
Varoluşçu	Pratik	Normatif	Bireylerin ahlaki yükümlülükleri	Özgürlük/dayanışma
Eudamonist	Pratik	Normatif	(Bireyin/tüm insanların) mutluluğu	Özgürlük/dayanışma
Sözleşme Kuramı	Pratik	Normatif	Genel bağlayıcı bir toplum biçimini temellendirme	Özgürlük/dayanışma
Materyalist	Pratik	Normatif	İnsanın doğasına ulaşma, sınıf ahlakının ortadan kaldırılması	Özgürlük/dayanışma

Kaynak: AnnemariePieper, Etiğe Giriş, (Çev.) Veysel Atayman ve Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999, s.252

İş etiğinde genel en genel sınıflandırma ve Jürgen Habermas’ın konumu Kantçı deontolojik (ilkesel) ve teleolojik (amaçsal) kategorileri altındadır. Şirket yükümlülükleri açısından Capaldi liberal ve toplumsalcı olarak iki zıt görüş

³²²<http://managementhelp.org/businessethics/ethics-guide.htm#anchor33077>, (14.11.2014).

tanımlamaktadır³²³. Teleolojik yaklaşım bireysel bencillik ve faydacılık, deontolojik yön ise hak ve adalet ilkelerini içermektedir. Bunlar şu şekildedir:

A)Faydacılık (Teleolojik Etik) Yaklaşımı: Sonuçsalci yaklaşım olarak bilinir. Bu yaklaşıma göre bir eylem kendi başına iyi ya da kötü değildir, onun niteliğini belirleyen sonucudur. Bir eylem istenen amaca ulaşırsa, o zaman ahlaksal olarak doğru ve iyidir. Teleolojik yaklaşım, bencillik ve faydacılık olarak ikiye ayrılır. Bencillik, temel olarak “bireysel çıkarı” kabul etmektedir. Bencillikten farklı olarak faydacılar, en çok sayıda kişi için en fazla düzeyde iyiye ulaşmayı hedeflemektedir.

1)Liberal Yaklaşım: Bireyci ve sonuçsalci yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

a)Milton Friedman: Liberal görüşün en önemli ismi Milton Friedman işletmelerin ve yönetimlerin tek sorumluluğunun kanunlar çerçevesinde ve açık bir rekabetçi yarışma ortamında ortak ve ya hissedarlar için olarak kâr etmek olduğunu iddia etmiştir³²⁴. Bu bağlamda, sosyal sorumluluğun şirketlerin değil, devletin ve kamunun sorumluluğu olduğu, iş dünyasının bu konuda ne yetki ne de gerekli beceri ve donanım sahibi olduğu iddia edilmiştir³²⁵. Genel olarak piyasa yetersizliklerinin varlığı ile ilgili etkenler ise liberal savları zorlamıştır³²⁶.

b)Alman Ekolünde Ekonomi Etiği Yaklaşımı: Ekonomi etiğiyle ilgili ilk yaklaşım Normatif Karar Teorisi eksenindedir ve Friedrich Von Hayek ve Milton Friedman’ın görüşlerini temel alır. Bu yaklaşıma göre yöneticilerin şirket karlılığını düşünmekten başka bir etik sorumlulukları yoktur. Dieter Schneider ve Herbert Hax tarafından temsil edilmektedir. Diğer uçta Horst Albach’ın iş idaresini tamamen etikle

³²³N.Capaldi, Corporate Social Responsibility and the Bottom Line, International Journal of Social Economics, 32(5), 2005, s.409

³²⁴Milton Friedman, The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits, New York Times Magazine, September 13, 1970, s.212

³²⁵George G.Brenkert, Freedom, Participation and Corporations,Business Ethics Quarterly 2 (3), 1992:251-269’dena ktaran Ümit Berkman ve Mahmut Arslan, Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492,Haziran 2009,s.54

³²⁶M.G. Velasquez, Business Ethics: Concepts and Cases(5th ed.), Prentice Hall; Upper Saddle River, NJ; 2002, s.187

özdeşleştiren yaklaşımı bulunmaktadır. Her iki yaklaşım da serbest piyasa ekonomisinin varlığını temel alır³²⁷.

c)Karl Homann'ın Ekonomi-Bazlı Etik Yaklaşımı: Etiğe yaklaşımda ekonomi modellerinin kullanılması gerektiğini savunur. Etik analizin amacı ahlaki norm ve idealleri–parasal olmayan-avantajlar olarak yeniden oluşturmak ve onları ekonomik hesaplar olarak analiz etmektir. Böylece Homann'a göre etiğin ana amacı bir ekonomik ahlakiliği gerçekleştirmek için düzenleyici çerçevenin nasıl oluşturulacağıdır. Homann serbest piyasa sisteminin tüm insanlar arasında birlik/dayanışmayı sağlayacak en bilinen araç olduğunu düşünür³²⁸.

2)Deontolojik Etik Yaklaşımı: Sonuçsalcı olmayan, toplumsalcı yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Immanuel Kant tarafından geliştirilmiş bu yaklaşımda ahlaksal karar, faaliyet ve davranışların belirlenmesinde hedeflenen sonuçlardan çok ilke ve kuralların doğruluğu ve geçerliliği önemlidir. Bu yaklaşımın kapsamında haklar teorisi; yönetsel kararların yasama, güvenlik, doğruluk, gizlilik, fikir ve vicdan özgürlüğü, özgür konuşma ve mülkiyet haklarına ilkesel uygunluğunu vurgulamaktadır³²⁹. Bu teori yükümlülükler ve ilkelerden çok haklar üzerinde odaklanır³³⁰. Adalet teorisinin vurgusu ise belli bir nesnel ölçüt açısından eşit olan kimselere eşit, olmayanlara ise eşit olmayacak şekilde yaklaşmaktır.

a) Bütünleştirilmiş Toplum Sözleşmesi Yaklaşımı:

Toplumsalcı kurumsal sorumluluk ve açık sistem yaklaşımının arka planı olarak T. Donaldson ve T.W.Dunfee tarafından ortaya atılan bütünleştirilmiş toplum sözleşmesi kuramı yaklaşımında klasik toplum sözleşmesi düşüncesi firmalara

³²⁷D.Schneider, Unternehmensethik und Gewinnprinzip in der Betriebswirtschaftslehre, in Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 42 (10), 1990, ss.869-891, D. Schneider, Betriebswirtschaftslehre C.4: Geschichte und Methoden der Wirtschaftswissenschaft, München/Wien, 2001; H. Hax, Unternehmensethik – Ordnungselement der Marktwirtschaft? In: Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung 45 (9), 1993, ss. 769-779; H.Hax, Unternehmensethik – Fragwürdiges Ordnungselement in der Marktwirtschaft, in Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung 47 (2), 1995, ss.180-181 ve H. Albach, Betriebswirtschaftslehre ohne Unternehmensethik! In Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 75 (9), 2005, ss. 810-831'den aktaran Küpper, 253

³²⁸K.Homann, Sinn und Grenze der Ökonomischen Methode in der Wirtschaftsethik, in: Aufderheide, D./ Dabrowski, M. (Hrsg.): Wirtschaftsethik und Moralökonomik, Berlin, 1997 ss.11-42 ve K. Homann, Relevanz der Ökonomik für die Implementierung ethischer Zielsetzungen, in Korff, W. et al. (Hrsg.): Handbuch der Wirtschaftsethik, C.1, Gütersloh,1999,ss. 322-343'den aktaran Küpper,254

³²⁹Şevki Özgener, İş Ahlakının Temelleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,2004,s.33

³³⁰Özgener,42

uygulanır ve yasal süreç öncesi bir durumda şirketlerin kuruluşu için temel olacak ilkeler ortaya konur³³¹. Bu ilkelere hipernorm adı verilir, yasal düzen bu normları tam anlamıyla garanti altına almasa da hedef bunlara ulaşmaktır. Bu kuram iki farklı kuramı bütünleştirir. İlki felsefe ve siyasal iktisattaki klasik sözleşmecî kuramlara benzeyen, iktisadi katılımcılar arasında kural koyucu ve varsayımsal bir sözleşmedir. Bu genel sözleşme, ikinci bir tür sözleşmenin yaratılmasında kural koyucu temellleri betimler. İkincisi, belli toplumsal alt toplulukların üyeleri arasında yapılabilecek mevcut ama örtük ve söze dökülmeyen bir sözleşmedir. Bu toplumsal sözleşmelerin bütünü genel iş etiğinin çekirdeğinin önemli bir bölümünü oluşturur³³².

b)Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Paydaş Teorileri: Bütünleştirilmiş sosyal sözleşme yaklaşımının alt kategorileri olarak görülebilir. Klasik işletme yönetimi öğretisi işletmeleri kendi içinde ve kapalı sistemler olarak görmüştür. Açık sistem yaklaşımının ağırlık kazanması ile işletmeler, çevreleriyle etkileşimdeki kurumlar olarak incelenmeye, yönetici işlevlerine de bu yeni çerçeve içinde bakılmaya başlanmıştır.

1)Paydaş Teorisi: Açık sistem yaklaşımı Kurumsal Paydaş Kuramı'nın (Stakeholder Theory) öncüsüdür. Kurumsal yönetişimin dünya üzerinde Anglo-Amerikan pay sahipleri (shareholder) yaklaşımı ile Kıta Avrupası/Japon paydaş (stakeholder) yaklaşımı olarak iki farklı kategoride ele alındığı görülmektedir. Müşteriler (kalite-fiyat uyumu talebi), çalışanlar (adil ücret, işyeri güvenliği talebi); ortaklar, hissedarlar ve yatırımcılar (makul geri dönüş oranları talebi), tedarikçiler ve dağıtımçılar (uzun vadeli işbirliği ve zamanında ödeme talebi), lokal kuruluşlar, kamu kurumları (ilgili mevzuata riayet edilmesi talebi), sivil toplum kuruluşları, medya kuruluşları işletmelerin dış ortamlarındaki paydaşlardır ve bu gruplarla kurulan ilişkilerin işletme yönetimlerinin performansını etkilediği iddia edilmiştir³³³. İşletmelerin paydaşlara karşı belirli sorumlulukları bulunduğu varsayılır. Paydaşlar iç-dış, birincil-ikincil, güçlü-daha güçlü, baskın-bağımlı olarak

³³¹ Genel olarak bencillik yaklaşımına daha yakın olan Friedmancı Liberal Kapitalizm'den klasik faydacı Liberalizm'e yakın bir konumu ifade ettiği için toplumsalcı yaklaşımlar içinde yer almaktadır. Bu bağlamda herkes için mümkün olan en çok faydaya ulaşmayı hedefleyen faydacı Liberalizm ile etkileşimde bulunan Rousseaucu sözleşmecî Cumhuriyetçiliğe yakın bir konum arz etmektedir. Altruistik Liberalizm olarak değerlendirilebileceği iddia edilebilir.

³³²T.Donaldson ve T.W. Dunfee, Toward a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory, Academy of Management Review, 19: 2, 1994, s. 254

³³³R. E. Freeman, Strategic Management: A Stakeholder Approach, Pitman, Boston, 1994, s.107

sınıflandırmışlardır³³⁴. Bunlar arasında işlevsel olarak en çok kabul göreni, iç-dış paydaşlardır.

Zamanla paydaşların kapsamı genişlemiştir. Örneğin, Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, International Monetary Fund (IMF), Avrupa Birliği, Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Transparency International (TI), Green-Peace gibi uluslararası kuruluşlar da artık paydaş olarak görülmektedir. Paydaş ilişkilerinin yönetimi, işletme yönetimlerinin yeni parametrelerinden biri olmuştur. Paydaşlar ile ilişki ve etkileşim bazılarınca “bağımlılık” kapsamında ele alınmış, bağımlılık derecesine göre etkileme yöntemleri üzerinde durulmuştur³³⁵. Mitchell, Agle & Wood ise işletme-paydaş ilişkisini karşılıklık ve güç mesafesi açısından kategorize etmişlerdir³³⁶.

2)Kurumsal Sosyal Sorumluluk Teorisi:1971’de Ekonomik Kalkınma Komitesi kurumsal sosyal sorumluluk konusundaki ilk modeli “üçlü halka” ile kurmuştur³³⁷. İç halka, işletmelerin ana faaliyet konularıyla ilgili olan iktisadi işlev ve sorumluluklarını; orta halka iktisadi faaliyetlerin toplumsal beklenti, değer ve önceliklere saygılı biçimde ifa edilmesini; dış halka da işletmelerin sosyal sorunlara ilgi göstererek sosyal ve toplumsal hayata katkıda bulunmasını ifade etmektedir.

Capaldi şirketin sorumluluklarını öncelik sırasına koyar:

- 1.Negatif nitelikteki sorumluluklar: Şirketin ne yapmaktan kaçınmasının tanımı, yasalara uymasdır.
- 2.Pozitif nitelikteki sorumluluklar: Şirketin inovatif, rekabetçi ürünler ve hizmetler piyasaya sürerek kâr elde etmesi ve hissedarlarına kazanç sağlaması, diğer bir deyişle ekonomik işlevidir.
- 3.İlave sorumluluklar:

³³⁴M. B. E.Clarkson, A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance, Academy of Management Review, 20,1995, ss. 65-91’den aktaran Ümit Berkman ve Mahmut Arslan, Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492,Haziran 2009,s.49

³³⁵J. Frooman, Socially Irresponsible and Illegal Behavior and Shareholder Wealth: A Meta-Analysis of Event Studies, Business and Society, 36 (3), 1997,ss.221-249’dan Ümit Berkman ve Mahmut Arslan, Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın Sayı: TÜSİAD/T-2009-06-492,Haziran 2009,s.55

³³⁶R. K.,Mitchell, B. R.Agle ve D. J.Wood, Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts, Academy of Management Review: 22, Oct. 1997, ss. 860-862

³³⁷Committee for Economic Development, Social Responsibilities of Business Corporations, New York, 1971, www.ced.org/reports/desc/P68, (15.05.2014), s.15

- a. Etik ve ahlaki sorumluluk: Şirketin faaliyet gösterdiği iş alanının kanunla belirlenmemiş kural ve teamüllerine uyumlu hareket etmesi,
- b. İhtiyari sorumluluk: Şirketin kendi isteğiyle ve kâr amacı peşinde koşmadan ortaklaşa toplumsal fayda üretimine katkısıdır³³⁸.

Ancak işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluğuna ilişkin en tanınan ve kabul gören yaklaşım Archie Carroll'un şirketlerin sosyal sorumluluk piramidi olmuştur. Carroll şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluklarını ekonomik, yasal, etik ve gönüllü/filantropik olarak sıraya koymuştur³³⁹. Ekonomik sorumluluklar, işletmelerin temel sorumluluğu olup, kaynakları en etkin şekilde kullanarak, toplumun ihtiyacı olan ürün ve hizmetleri üretmesi ve kâr ederek satmasıdır. Yasal sorumluluklar, işletmelerin faaliyetlerini yasalar ve ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmesidir. Etik sorumluluklar, toplumun ve paydaşların işletmelerden beklediği doğru faaliyetleri ifade eder. Gönüllü (Philanthropic) sorumluluklar, gönüllü olarak üstlenilen ve daha çok toplumsal sosyal sorunların çözümüne yönelik bağış ve hayırseverlik faaliyetlerini içeren sorumluluklardır. Yakın dönemde şirketlerden bunun ötesine geçerek daha sistemli ve programatik uygulamalar yapmaları beklenir olmuştur.

Bu bağlamda, işletmeler için finansal performans kadar sosyal performans da bir ölçüt haline gelmiştir. Bu alanda geleneksel performans ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin yetersizliğine mukabil “Dengelenmiş Puan Kartı” (Balanced Score Card) uygulamaları ile müşteri memnuniyeti, işgören tatmin düzeyi, işletmenin öğrenme ve gelişme performansı gibi finansal olmayan ölçütler de göz önüne alınmaya başlanmıştır³⁴⁰. Günümüzde iş etiği ve sosyal sorumluluk kavramları iç içe girmiş olup, birbirlerinden ayırt edilmeleri hemen hemen olanaksız hale gelmiştir. Bu bağlamda iş etiğini dışlayan bir sosyal sorumluluk anlayışından, sosyal sorumluluğu dışlayan bir iş etiği anlayışından bahsetmek mümkün değildir³⁴¹.

³³⁸Capaldi,408-423

³³⁹Carroll, 39-48

³⁴⁰R.S.Kaplan ve D.P.Norton, The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance, Harvard Business Review, January-February 1992, ss. 71-79

³⁴¹Sabahat Bayrak, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk, Beta Yayınları, İstanbul, 2001, s.17

c)Analitik İş Etiği:

Bu yaklaşıma göre iş etiği firmalar içindeki ahlaki problemleri analizetmelidir. Bu sebeple işletme içi ilişkilerde bilimsel önermelerin kullanımı gerekmektedir. Bilimsel önermelerin ana gerekliliği ise öznelarası doğrulanabilirlikleridir. Üç tip bilimsel önerme ayırdedilebilir:

1)Mantıksal

2)Deneysel

3)Normatif

Tablo 19. Analitik İş Etiği Formları

	Önerme Tipi		
	Mantıksal	Deneysel	Normatif
Karakterizasyon	Tümdengelim	Gerçeklik üzerine önerme	Yargı, tavsiyeler
Doğrulama Kriteri	Mantıksal aksiyomlar	Gerçeklik	Karşıdaki birey
Doğrulama	Kanıt	Deneysel testler	Alıntılama sebepleri
Geçerlilik	Evrensel, doğrulanabilir	Evrensel, yanlışılanabilir	Birey, sosyal, açık

Kaynak: Hans UlrichKüpper, Business Ethics in Germany; Problems, Concepts and Functions; zfwu 8/3, 2007, s.258

Mantıksal önermeler matematikle, deneysel önermeler ise gerçek hayatla ilgilidirler. Etik ise normatif önermelerle bağlantılıdır. Bunlar için açık doğrulama kriterlerinin yokluğunda, herkesin kendisine temel norm benimseme hakkı bulunmaktadır. İş etiğinin amacı belli normların doğrulanması/onaylanması değil onların analizi olmalıdır³⁴².

Analitik iş etiğinin boyutları şöyledir:

1)Firmalar tarafından kabul edilen mevcut norm ve değerler

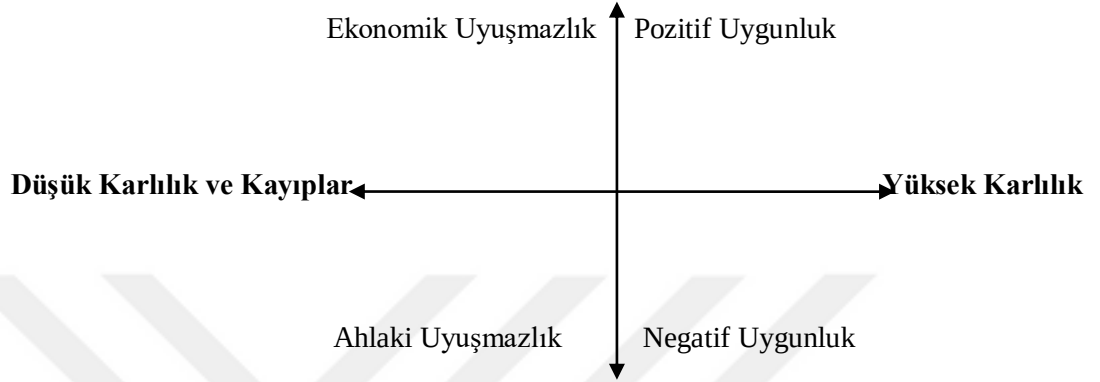
2)Ahlaki değerler ve normların analizi

³⁴²Bu bağlamda Habermasgil yaklaşıma bir normatif konsensüs öncesinde yakındır.

3) Ahlaki değerlerle verimlilik, karlılık, piyasa değeri gibi ekonomik ölçütlerin bağlantısı. Karlılık ve Ahlaki Değerler arasındaki farklı kombinasyonlar aşağıdaki şekil yardımıyla açıklanabilir:

Şekil 12. Karlılık-Ahlaki Değer Kombinasyonu

Yüksek Ahlaki Kabul



Düşük Ahlaki Kabul

Kaynak: Hans Ulrich Küpper, *Business Ethics in Germany; Problems, Concepts, and Functions*, zfwu 8/3 (2007), s.260

Analitik İş etiğinin uygulama alanları ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 20. Analitik İş Etiği Uygulama Alanları

Uygulama Alanı	Kuru msal Yönetişim	Yönetim				Üretim Sistemi		
		Karar ve Sorumluluk	Değer ve Amaç Sistemi	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Organizasyonu	Muhasebe Sistemi	Üretim	Pazarlama	Yatırım ve Finans
Analiz Boyutu								
İş Etiği Soruları								
Etki Analizi								
İlişki ve Çatışma Analizi								
Doğrulama Analizi								

Kaynak: Hans Ulrich Küpper, *Business Ethics in Germany Problems, Concepts, and Functions*, zfwu 8/3 (2007), s.262

2.2.3. İletişimsel Eylem ve İş Etiği

2.2.3.1.İletişimsel Eylem Bağlamında Dil-Etik İlişkisi

Jürgen Habermas ‘İletişimsel Eylem Kuramı’nda Rasyonalizmin tündengelimci epistemolojik eğiliminden deneyciliğe (Emprisizm) geçiş yapar. Böylece ‘doğru bilgi’ arayışı yerine ‘doğru eylem’ ve onun gerçekleştirilmesinin koşullarına odaklanır. Emprisizm Pragmatizm ve Instrumentalizmi doğurmuştur ve felsefi hedefi doğru/kesin bilgiye ulaşmaktan çok yerini bulan ve gelecek zamanda yer alan belirli hedeflere dair istenen sonuçları sağlayan eylemlere ulaşmayı vurgulamaktadır³⁴³. Hegelci nesne-kavram birliği hedefi yerini önerme-eylem birliği idealine terkeder. Böylece İletişimsel Eylem Kuramı’nda dilsel önerme tipleri arasında ‘edimsözel’ önermeler başat önemdedir. Özetle Jürgen Habermas’ın dizgesinin Immanuel Kant’da olduğu gibi Rasyonalist ve Emprisist bilgibilimleri uzlaştırdığı belirtilebilir.

Herhangi bir dilin içinde üç adet önerme kategorisi bulunmaktadır. Bunlar düzsözel, etkisözel ve edimsözel önermelerdir. Habermas’ın sistemini temellendirdiği edimsözel önerme tipi, onu bildirenin gelecek zamanda önceden belirlenmiş bir eylemi gerçekleştireceğine yönelik bir taahhüt/vaat bildiren önerme tipidir ve insan ilişkilerinde sıklıkla kullanılmaktadır.

İletişimsel eylem altındaki söz eylemlerinin 3 türü mevcuttur:

1)Basit önerme tümcelerinin kullanıldığı betimleyici söz eylemleri,

2)Basit yaşantı tümcelerinin (1.tekil kişi, şimdiki zaman) görüldüğü, anlatımcı söz eylemleri,

3)Buyruklarda olduğu gibi basit istek tümcelerinin ya da (söz vermelerde olduğu gibi) basit niyet tümcelerinin görüldüğü düzenleyici söz eylemleri.

Bu söz eylemlerinin doğruluk koşullarının bilgisi, verili durumda bu koşulların yerine getirilip getirilmediklerinin nasıl saptanacağını bilmeye dayanır. Ne

³⁴³George Novack, Pragmatism Versus Marxism, Second Printing, Pathfinder Press, New York, 1978, s.161

var ki bu konuda ortaya çıkan zorluklar bulunmaktadır, zira doğal dil etkin bir şekilde karar verilemeyen, gerçeklik durumlarının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için etkin bir işlem bulunmayan birçok tümceyle doludur³⁴⁴.

Konuşucu vaatlerle, tehditlerle, önceden bildirmelerle, adaklarla, sözleşmelerle vs. gelecekte belirli bir eylemi yapacağını taahhüt eder. Konuşucu, kendisini belirli bir eylem biçimiyle yükümlü kılan normatif bir bağlanmaya girer³⁴⁵. Bu aşamasının arkasından önermelerin geçerlilik iddialarının yerini bulup bulmadığının sınanması için dil ve eylem karşılıklı olarak birbirini yorumlar, bu Wittgenstein'in 'dil oyunları' kavramında geliştirilmiştir³⁴⁶. İletişimsel eylemde bireysel katılımcıların eylem tasarımları, söz eylemlerinin eylem tasarımları, söz eylemlerinin edimsözel bağlayıcılık etkilerinin yardımıyla koordine edilir³⁴⁷. Ancak önermenin söze dökülmesi taahhütte bulunulan eylemin yerine getirileceğine yönelik bir kesinliği ifade etmemektedir. Taahhütte bulunulan eylemin gelecekte yerine getirilip getirilmemesi ise taahhütte bulunan öznenin etik tasarrufuna bağlı olmaktadır. Dile getirilebilecek pekçok edimsözel önerme ifade edilen taahhütlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine göre gelecek zamanda sınanır. Bu süreç ise dil ve etik arasındaki ilişkiselliğin açık olarak görüldüğü çerçevedir. Taahhüdün ifa edilmesi; önerme, beklenti ve eylem arasındaki denkleşmeyi gerçekleştireceğinden potansiyel yabancılaşma durumu ortaya çıkmaz ve ya çıktıysa ortadan kalkar. İlgili gerçekleşme sözleşmeye bağlılık ilkesinin ifa edildiği anlamına gelir. Dolaylı olarak bu ilke bir değer kümesi yoluyla biçimlenmiş iletişimin oluşturduğu yaşam evreninin ana niteliği olan dayanışma ilkesinin de yapısını kurar. Bir yaşam evreni üyeleri arasında gerçekleşen iletişim ve eylem koordinasyonlarının belli etik önvarsayımlar yoluyla biçimlendiği bir sosyal küme biçimini ifade eder.

Göran Goldkuhl'un Habermas, Searle ve Austin'in iletişimsel eylem yaklaşımlarını iş süreçlerine (örneğin alım-satım süreçleri) uygulayarak geliştirdiği tipolojiye göre iletişimsel eylem taraf olan aktörlere göre amaç-rasyonel eylemle iç içe geçen bir 'karışık iletişimsel eylem' halini almaktadır. Goldkuhl'a göre tarafları

³⁴⁴Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, Çev. Mustafa Tüzel, Birinci Baskı, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001,s.335

³⁴⁵Habermas,337

³⁴⁶Jürgen Habermas, Bilgi ve İnsansal İlgiler; Birinci Baskı, Küyerel Yayınları, İstanbul, Kasım 1997,s.207

³⁴⁷Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, Çev. Mustafa Tüzel, Birinci Baskı, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, s.345

müşteri ve tedarikçi olan bir iş ilişkisinde iletişimsel eyleme konu olan üç biçim mevcuttur:

- 1)Teklif
- 2)Sipariş
- 3)Kontrat

Diğer bir deyişle örneğin potansiyel bir satın alıcıyı satın almaya ikna süreci aynı zamanda satışçının satış yapacağına dair bir niyeti içermektedir³⁴⁸. Diğer bir örnekte ise, ATM’den para çekme davranışı, iç içe geçmiş iletişimsel ve amaç rasyonel eylem kalıplarına örnektir³⁴⁹.

2.2.3.2.İletişimsel Eylem ve Motivasyon Teorileri

Modern yönetim ve motivasyon kuramlarıyla Habermas’ın yaklaşımını bir arada değerlendirilmesi aşağıdaki gibidir:

1)İhtiyaç-bazlı

a)**Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli:** Temel olarak insanların beş grup altında hiyerarşik olarak sınıflandırılan ihtiyaçları ve ya yoksunlukları tarafından motive edildiklerini iddia eder.

b)**Herzberg’in İki Faktör Teorisi:** Herzberg’e göre biri memnuniyetsizliği önleyen hijyen faktörleri, diğeri ise memnuniyeti getiren motivatör faktörler olmak iki ana motivasyon grubu bulunmaktadır. Hijyen faktörleri denetim düzeyi, iş statüsü, hizmet şartları, ödüllendirme ve kişilerarası ilişkilerdir. Motivasyon faktörleri ise tanınma düzeyi, performans zevki, arttırılmış sorumluluk, ilerleme ve yükselme fırsatları ise motivatörlerdir.

³⁴⁸Goran Goldkuhl, Information as Action and Communication, Appearing in Dahlbom B. (Ed.) The Infological Equation, Essays in Honour of Börje Langefors, Gothenburg Studies of Information Systems, Göteborg University, 1995, s.5

³⁴⁹Par J.Agerfalk ve Owen Eriksson, Usability in Social Action; Reinterpreting Effectiveness, Efficiency and Satisfaction, p.6,<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download>, Erişim Tarihi: 17.10.2015

c)**Mc Gregor'un Teori X ve Teori Y'si:** Mc Gregor ihtiyaçları fizyolojik, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlar olarak sınıflandırır. Teori X'e göre insanlar doğaları geri çalışmaktan kaçarlar ve cezalandırıcı tlerle çalışmaya yönlendirilmelidirler. Teori Y'ye göre ise çalışanlar kendilerini i disiplinlerine göre motive edebilirler ve sorumluluk almaya yatkındırlar.

d)**Mc Clelland'ın ğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisi:** Başarı odaklı insanların içsel olmayan ve deneyim yoluyla öğrenilen üç ana ihtiyaı paylaşırlar. Bunlar; g ihtiyaı; yakın ilişki kurma ihtiyaı, başarma ihtiyaçlarıdır.

e)**Hackman ve Oldham'ın Görev Zenginleştirme Teorisi:** Bir kişinin motivasyon ve iş tatminini yükseltmek için gereken üç psikolojik durum tanımlamıştır: Anlamlı olarak iş deneyimi, iş sorumluluğu deneyimi, iş performansına doğru iebakiş. Bu üç durumun deneyimi daha yoğun oldukça, kişinin motivasyon düzeyi o derece yüksek olacaktır. Hackman ve Oldman üstteki durumlarına yol açan beş adet görev karakteriştiği tanımlamıştır. Bunlar yetenek çeşitliliği, görev kimliği, otonomi ve performans geribildirimi'dir.

2)Bilişsel

a) **Eşitlik Teorisi:** Stacey Adams tarafından 1965 yılında ortaya atılan bu teorinin ana temeli, çalışanların diğer çalışanlar ve içinde bulundukları kurumla olan ilişkilerinde bir eritlik/adillik elde etme yönünde motive olduklarını iddia etmektedir. Bu teori işyerlerindeki algılanan adaletsizliklerin motivasyonel sonuçlarını çalışmayı kolaylaştırmıştır ve dağıtımsal ve prosedürel adalet teorilerinin temelini oluşturmuştur.

b)**Amaç Belirleme Teorisi:** Edwin Locke tarafından 1968'de ortaya atılmıştır. İnsanların motivasyonlarının içsel amaçları ve hedefleri, diğer bir deyişle insanların bilinçli olarak başarmak istedikleri şeyler tarafından belirlendiğini iddia etmektedir.

c) **Beklenti Teorisi:** Vroom tarafından ortaya atılan bu teoriye göre, insanlar istedikleri sonuçları alabilecekleri düşündükleri davranışlar doğrultusunda eylemde bulunmaktadırlar.

3)İtiş ve Güçlendirme

Woodward, Thorndike ve Hull tarafından geliştirilen bu teoriler insan davranışlarının onların algılanan negatif ve ya pozitif sonuçlarına göre belirlendiğini iddia etmektedir³⁵⁰.

Modern yönetim yaklaşımları içinde ise Habermas'ın sistemine en yakın olanı Wroom'un Beklenti Kuramı'dır. Bu kurama göre, bir insanın güdülenmesi; belli bir davranışın amaca ulaştıracağı beklentisi ile o bireyin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir. Beklenen sonuçların ortaya çıkıp çıkmamasına göre birey psikolojisinde doyum ve ya doyumsuzluk durumu ortaya çıkmaktadır³⁵¹. Burada sonuç taraflararasında önerme-eylem tekabüliyetinin gerçekleşmesi ile elde edilen bir görünüm kazanır.

2.2.3.3.İletişimsel Eylem ve Çalışan Fayda Fonksiyonu

Jürgen Habermas'ın İletişimsel Eylem kuramı ve Meşruiyet Krizi yapıtlarının bütününden çıkarılabilecek sonuç çalışan motivasyonu ve meşruiyet algısının, Max Weber, Emile Durkheim ve Talcott Parsons'un sistemlerinin bir sentezine dayanarak dört bağımlı değişken tarafından belirlenebileceğidir. Bu değişkenlerin Lickert Ölçeğine göre ölçülmesi mümkündür. Bu nokta çalışmamızın özgün yönlerinden birini oluşturmaktadır. Bunlar:

- a)Bürokratikleşme-Fayda Fonksiyonu
- b)Teknoloji Kullanımı-Fayda Fonksiyonu
- c)İş Bölümü ve Uzmanlaşma-Fayda Fonksiyonu
- d)İletişim Fayda Fonksiyonlarıdır.

³⁵⁰Wanda Roos, The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture, Master Thesis, University of South Africa, June 2005, www.uir.unisa.ac.za, (20.02.2014), ss.23-35

³⁵¹İlter Akat, Gönül Budak ve Gülay Budak, İşletme Yönetimi;1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. ,İstanbul, 1994, s.214

$U(x)$ çalışanın bu değişkenlere bağlı olarak elde ettiği kardinal faydayı ifade eden ve motivasyon/meşruiyet düzeyine $[M(x)]$ geçişi sağlayan bir ara fonksiyon olarak tanımlanır. $X (B,T,\dot{I},\dot{I}L)$ değişkenlerinin Lickert derecelerini belirtir.

Diğer yandan, her bir parametrenin belli bir düzeyinin altı ve üstü çalışana negatif fayda getireceğinden, elde edilen fayda fonksiyonu $U(x)$ grafiği negatif değerleri de içeren normal lineer grafikdir. Çalışan için fayda/tatmin maksimizasyonu anılan değişkenlerin orta düzeylerinde gerçekleşmektedir. $U(x)$ parçalı hale gelerek bu örnekte,

$$y=4x-100, \quad 0 \leq x \leq 50$$

$$y=-4x+300, \quad 50 < x \leq 100$$

şeklindedir. Her bir farklı değişken için fonksiyon benzer niteliktedir ancak teorik olarak katsayı ve sabit terimleri değişkene bağlı olarak değişebilir. Çalışan için fayda maksimizasyonu ilgili değişkenlerin orta düzeylerinde gerçekleşmektedir. Farklı değişkenler arasında tamamlayıcılık ve ya ikame ilişkisi olmadığı varsayılmaktadır. Bu bağlamda, motivasyon/meşruiyet düzeyi,

$M(x)=f(B,T,\dot{I},\dot{I}L)$ şeklinde ifade edilebilir. Eğer $U(x)$ çalışanın bu değişkenlere bağlı olarak elde ettiği kardinal faydayı veren ara fonksiyon olarak tanımlanırsa fonksiyon,

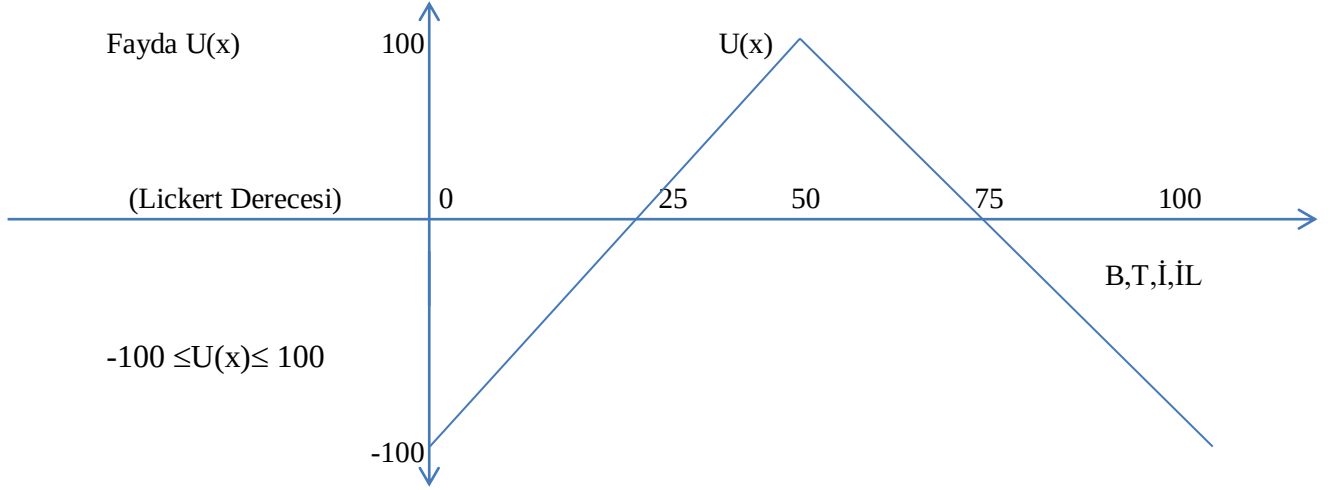
$M(x)=f [(U(B),U(T),U(\dot{I}),U(\dot{I}L))]$ olacaktır. $x (B,T,\dot{I},\dot{I}L)$ değişkenlerinin Lickert derecelerini belirtecek şekilde $U(x) \mid -100 \leq U(x) \leq 100$ varsayıp-uç değerler mutlak faydasızlık ve mutlak faydayı gösterir- farklı bölgelerdeki marjinal fayda davranışı önsel olarak bilinmediğinden $U(x)= ax+b$ lineer kardinal fayda fonksiyonu olarak seçilirse,

$M(x)=f [(aB+b),(aT+b),(a\dot{I}+b),(a\dot{I}L+b)]$ olacaktır. f ise basitçe tüm değişkenlerden elde edilen faydanın toplamı olarak alınabilir:

$$f(x,y,z)= x+y+z \Rightarrow M=a(B+T+\dot{I}+\dot{I}L) + 4b.$$

(a,b) parametreleri sırasıyla ilgili regresyon denklemindeki (değişken) vekil katsayılar ve hata terimi olarak değerlendirilebilir

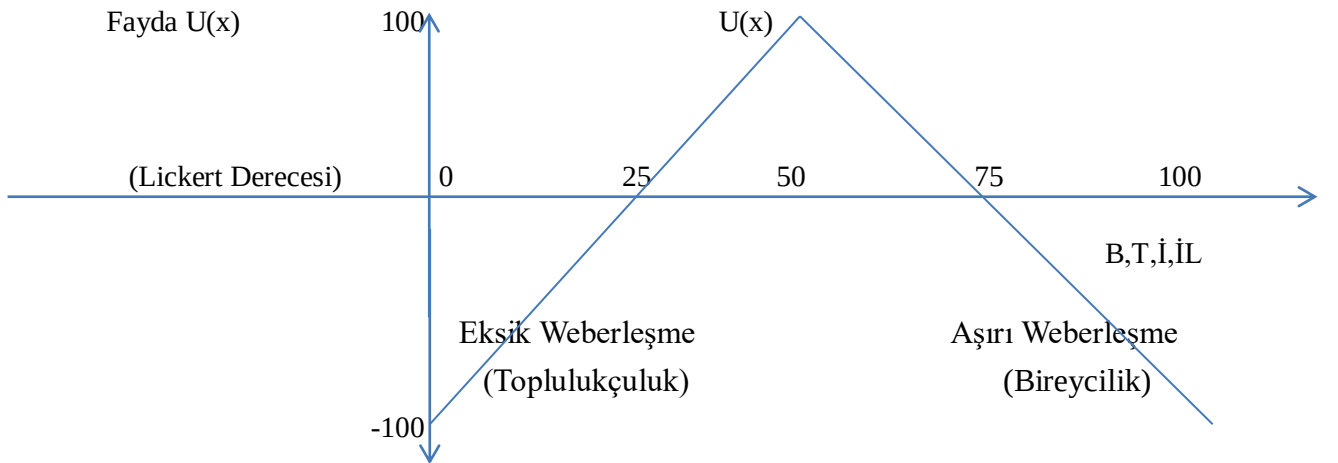
Şekil 13.Bürokrasi, Teknoloji, Uzmanlaşma ve İletişim Düzeyine Göre Çalışan Fayda Fonksiyonu



Kaynak: Kendi düzenlememiz

W.Ouchi'nin tipolojisi bağlamında standart bir Webergil bürokratikleşmenin (dikey bireycilik) gösterebileceği iki eğilim dikey toplulukçuluğa kayma ve bir bürokratik organizasyonda standart bireycilikte görülen bir aşırılaşma olduğundan, bürokratikleşme fayda fonksiyonunun alacağı negatif değer bölgeleri aşağıdaki gibidir.

Şekil 14.Bürokrasi Düzeyine Göre Çalışan Fayda Fonksiyonu



Kaynak: Kendi düzenlememiz

Eksik Weberleşme kavramı ideal bürokratik (dikey bireycilik) stilde bireyciliğin toplulukçulukla ikame edilmesini, aşırı Weberleşme kavramı da

bürokratik stil içinde bireyciliğin düzeyindeki aşırılışmayı ifade etmektedir ve birer teorik sapma olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda negatif fayda özellikleri göstermektedirler.

2.2.3.4.İletişimsel Eylem ve Substantivizm-Formalizm Ayrımı

Ekonomi antropolojisinde Karl Polanyi'nin üç kategorik katkısından bahsetmek mümkündür. Birincisi, ekonomik sistemin her zaman kültürel ve sosyal sistem içine gömülü olduğu; ikincisi, malların dağıtımında üç tarz arasındaki ayrım (karşılıklılık, yeniden dağıtım ve değişim) ve onun ekonominin iki temel anlamına dair kavramlaştırması, sabit devamlılık (substantivizm) ve biçimselcilik (formalizm). Polanyi'ye göre malların üç tarz dağıtımı her ekonomik sistemde görülmekle beraber sadece Batılı ekonomiler fiyat sisteminin işlediği objektivist piyasa sistemleri ile bütünleşmiş haldedirler. Sosyalist sistemlerde karşılıklılık ve yeniden dağıtım, ilkel ekonomilerde ise sadece karşılıklılık sistemi mevcuttur. Ekonominin biçimsel anlamı amaç-araç ilişkilerine gönderme yapmaktadır, 'ekonomileştirme' anlamını taşımaktadır ve kıt kaynakların optimal yönetimine vurgu yapar. Substantivist yön ise insanoğlunun varlığını sürdürebilmek amacıyla geçim araçlarını elde etmesi amacıyla doğa ve yakın çevresi ile kurduğu kültürel/ekonomik nitelikteki ilişkilere gönderme yapar³⁵². Birinci biçim 19. Yüzyılda Batı Avrupa ve Kuzey Amerika coğrafyalarında ulus-devlet ve endüstriyel Kapitalizme dayanan piyasa sistemlerinin ortaya çıkmasıyla yerleşmiştir ve artık kültür ekonominin içine gömülü hale gelmiştir³⁵³. Diğer biçim ise Batı-dışı azgelişmiş dünyada gözlenmekte ve ekonomik dağılımda akrabalık, din vb. gibi öznel kültürel ölçütlere dayanmaktadır. Bu bağlamda İletişimsel Eylem Kuramının imlediği ekonomik açılımlar, düşünce ve iletişimin öznel yönlerine yer açmasıyla substantivist akıma yakın bir konum sergilemektedir. Sahlins karşılıklılığı, bir uçta "dayanışmanın uç noktası" (solidarity ekstreme) "genelleşmiş karşılıklılığın", diğer uçta "sosyal olarak yıkıcı davranışların

³⁵²K.Polanyi, Economics as Instituted Process, in K. Polanyi, C. Arensberg ve H. Pearson (eds.), Trade and Markets in the Early Empires, The Free Press,Glencoe, 1957, ss. 243-270, republished in E.E. LeClair ve H.K. Schneider (eds.), Economic Anthropology. Readings in Theory and Analysis, Holt, Rinehart and Winston, Inc.,New York,1968, s.122

³⁵³ Karl Polanyi, Büyük Dönüşüm, Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri, Çev. Ayşe Buğra,11.Baskı, İletişim Yayınları,İstanbul, 2013, ss.101-102

uç noktası'' (unsocial extreme)'' olarak ''olumsuz karşılıklılık'' (negative reciprocity) bulunduğu bir yelpazede bir biçimler dizisi olarak ele almaktadır. Cömertlik ilkesinin nitelediği genelleşmiş karşılıklılık, ''akrabalık hakları'', ''reislik hakları'', ve ''noblesse oblige'' (asaletin gereği) türü davranış tarzları için olduğu kadar, ''saf ihsan'' için de geçerlidir. Olumsuz karşılıklılığa gelince, ''net faydacı çıkar''a yönelik temellükleri ve ticari işlemleri ifade eder ve ''haksız kazanç''ın maksimizasyonu ya da ''bir şeye bedel ödemediye sahip olma'' çabasıından oluşur³⁵⁴. Bu bağlamda iletişimsel eylemin genelleşmiş karşılıklılığın eylem yapısı olduğu iddia edilebilir.

2.2.3.5.İletişimsel Eylem ve İş Etiği

Böylece Jürgen Habermas iş etiği düzeyinde, geçerlilik iddiaları temelinde Emprist geleneğin önerme(vaate)/eylem tekabüliyeti ilkesinden hareket ederek iletişimsel ve normatif kurgusal içerikleri olan ve prosedürel rasyonellik kapsamındaki samimiyet düzeyinde geçerlilik iddialarına dayanan 'kontrata bağlılık' ve 'katılımcılık' kavramlarını yaklaşımının temeli haline getirmesi bağlamında³⁵⁵ bir uygulama potansiyeline sahiptir. Genelde Habermas'ın iş etiği teorisine taşınmasının önündeki yapısal engeller aşağıdaki gibi özetlenebilir:

1)Habermas'ın temel çıkış noktasını oluşturan Aydınlanma projesinin değişen zamansal şartlar altında pratikte başarısızlıkla sonuçlanmasının kaçınılmaz olması (Emotivizm'e dönüşüm)³⁵⁶,

2)Habermasçı yaklaşımın ütöpikleşme eğilimi,

3)Genelleştirilebilirlik ilkesinin totalci bir özellik kazanması olasılığı³⁵⁷,

³⁵⁴Marshall Sahlins, Stone Age Economics, First Publication, Aldine-Atherton Inc.,Chicago, 1972, ss.191-202

³⁵⁵Habermas,63-68

³⁵⁶Alisdair MacIntyre, After Virtue, A Study in Moral Theory, Third Edition, University of Notre Dame Press; Notre Dame, Indiana, 2007, ss.51-61

³⁵⁷Jason Stansbury, Reasoned Moral Agreement: Applying Discourse Ethics within Organizations, Business Ethics Quarterly, C.19, S.1 (Jan., 2009), ss.42-46

4) Tartışımıcı yöntemin insan doğası, biyolojisi ile ilgili bir kapsamlı bir tartışma içermeksizin³⁵⁸ empati gibi değerleri bireye önsel olarak atfetmesi,

5) İletişimsel rasyonelliğin saf problem çözme durumlarında etkili bir yöntem olmasına karşılık³⁵⁹, akıldan bağımsız özgürlük ve eşitlik gibi 'nihai değerler' konusunda çelişen görüşlerin, karşılıklı anlaşma sürecinin ne kadar rasyonel olmasından bağımsız olarak, bir normatif konsensüse varmasının imkansız olmasıdır³⁶⁰. Bu bağlamda Winter, Rauhut, Helbing'e göre çatışma, normların heterojenliğinden kaynaklanabileceği gibi, üzerinde anlaşılmalı normların kamusal mal oluşumu konusunda tarafların kendilerinden ne kadar feragat edecekleri konusunda görüş ayrılıkları sebebiyle de oluşabilmektedir³⁶¹,

6) Tartışım sürecine katılan tarafların önsel olarak eşit kabul edilmesine dayanan biçimsellik.

Böylece genel olarak Habermasçı yaklaşım iki ana düzeyde konumlanabilir:

1) Örgütsel örgütlenme kültürü düzeyinde,

2) Normatif konuların örgütsel düzeyde geliştirilebilirlik ilkesi çerçevesinde uzlaştırılması düzeyinde.

Normatif çatışma koşulları ise şu üç düzey sebebiyle ortaya çıkabilmektedir:

1) Kişisel çıkarların varlığı ve uzlaşmayı verimsiz kılan kaynak yetersizlikleri,

2) Gerçeklere dair belirsizlik ve moral karmaşıklık temelinde taraflar arasında eksik anlayış, potansiyel değer ve prensiplere dair algılanan uyumsuzluklardır³⁶².

Bu bağlamda Habermas'ın iş etiği ile ilişkisi Kant ve Weber bağlantısı ile (egoist) bireycilik ve yaşam evreninin çeşitli örgütsel kategoriler altında bulunduğu durum ile bağlantılı bir düzeye indirgenebilir. Genelde (endüstriyel) Kapitalizm ile

³⁵⁸Chen-Bo Zhong, The Ethical Dangers of Deliberative Decision Making, Administrative Science Quarterly, 56 (2011): 1–25

³⁵⁹Helene Landemore ve Scott E. Page, Deliberation and Disagreement: Problem Solving, Prediction, and Positive Dissensus; Politics, Philosophy & Economics 2015, C.14(3), s.234

³⁶⁰Christopher S. King, Economic Theories of Democratic Legitimacy and the Normative Role of an Ideal Consensus, Politics, Philosophy & Economics 12(2), s.167

³⁶¹Fabian Winter, Heiko Rauhut ve Dirk Helbing, How Norms Can Generate Conflict: An Experiment on the Failure of Cooperative Micro-motives on the Macro-level, Social Forces 90(3) 919–948, March 2012, s.941

³⁶²Goodstein, 807

demokrasinin uzlaşmadığı fikrine sahip olan Habermas'ın bu bağlamda liberal bir yaklaşımla bağdaştırılması mümkün görünmemektedir. Normatif konsensüs kavramına yaptığı ağırlıklı vurgu onu işletme düzeyinde çıkarlara dayalı ve faydacı müzakere yaklaşımlarından uzaklaştırdığından Habermas'ın, genelde yönetim-çalışan(paydaş) düzeyinde bir *normatif konsensüs* yaklaşımının takipçisi olması beklenebilir. Burada normlar neyin nasıl doğru yapılmasına dair farklılaşabilen kurallar olduğu için normatif konsensüs, tarafların kendilerine ait normların farklı bir normda uzlaştırılması anlamına geleceğinden, yönetim-çalışan(paydaş) düzeyinde, zorunlu olarak sistem teorisi bağlamında bir farksızlaşma (dedifferentation) ya da normatif sentezi ima eden, çelişkili bir kategorik ayrım temelinde yönetimin çalışanlaşması, ya da çalışanın yönetimleşmesi ve ya benzer ara kategori tipolojilerinin ortaya çıkmasını gerektirmektedir. Böylece çalışan (paydaş) düzeyinde hak, (yaşam evreni-sistem ilişkisini belirleyecek) yönetime ve bununla gelen iletişim süreçlerine katılma hakkına dönüşmektedir ve tarafların bu konudaki bakış açılarına bağlı hale gelmektedir. Bu olgu genel olarak literatürde öz-yönetim kavramıyla karşılanmaktadır. Ne var ki Habermas'ın bu alana kendi bağlamında hiç değinmemiş olması, iş etiği düzeyinde onu (öznenin devlette/herhangi bir idare aygıtında cisimleşmesine vurgu yapan) Hegel'den çok Kantçı bir konuma yaklaştırarak, bir bireysel otonomi koruyan haklar, ve ağırlıklı *-ekonomik haklar-* bağlamına yaklaşması olanağını kurmuştur. Burada Habermas'ın ekonomik hakları özel plüralist yönünden değil, liberal yaklaşımı sadece ekonomik hakkın korunabilmesi için bir unsur olarak görerek, normatif bir uzlaşma sonrası kamusal ve konsensualist yönüyle ele alarak Kantçı bir liberal bağlamdan da uzaklaşabileceği, böylece Habermas'ta prosedürel iletişimsel yaklaşımın, bir altyapı olarak diğerlerini önceleyen bir konumda olduğu görülür. Burada prosedürel iletişimsel rasyonellik ancak, (ekonomik) hakkın korumasının gerek ancak yeter olmayan bir unsuru haline gelir. İletişimsel eylemde öznelarası eylem koordinasyon mekanizmaları oydaşmaya ulaşmak yoluyla bir etik uzlaşımı gerektirmektedir. Bu bağlamda Habermas özellikle yasaların yapılması ile örneklenebilecek tüm kamusal karar oluşturma süreçlerinde radikal tartışmacılığı ve oydaşma arayışını tavsiye eder. İletişimsel eylemin çalışan öznenin doğal ortamı olan "işyeri"ndeki açılımları da benzer şekildedir. İletişimsel eylem işyerinde objektif hedeflere, katı hiyerarşik yapılanmaya, amaç-rasyonel eylemin iş odaklı iletişim kalıbının yerine, oydaşmacı

karar mekanizmalarının yerleştirilmesi, kontrata bağlılık gibi sosyal içerikleri ön plana çıkarır. Bu içerikler iş etiğinin temelleri olur.

Böylece Habermasgil bağlamda iş dünyası düzeyinde firmaların; yönetim (işlem maliyeti) ve yeterlik (kaynak) bazlı paydaş ilişkileri yaklaşımlarının dışında kalan; yönetsel açıdan kendilerine özgü meşruiyet kurucu ve teamüler gömülü kültürleri olarak konuşma düzeylerinin dayandığı genel ve değerlere dayalı unsurları içeren ve eylem koordinasyonunu sağlayan soyut figüratif amirane ‘metin’ler olarak kavrandığı İletişimsel Firma Teorisine ulaşılır. Burada bir figüratif metin olarak firma; aktörleri düzeyinde resmiyet kazanmış kimlik temsilini, onların bireysel çıkarları ötesindeki kamusal mal niteliğini ve genel yönlenim potansiyelini ‘güç’ temelinde ortaya koyar. Burada firmanın figüratif metinsel yönünün Habermas bağlamında onun soyut ve *etik* konumu olduğu görülür. Figüratif metinler işletme politikası/teknik metinler, ürünler, kurallar gibi ‘somut metinler’de cisimleşirler³⁶³ ve Habermasçı bir *normatif* konuma gönderme yaparlar.

Burada iletişim firmalarda, salt enformasyon aktarımının ötesinde, ‘oluşturucu’ işlev görür³⁶⁴. Burada üretim süreçlerinin kolektif doğası ve denetleme faaliyetlerinin maliyetli ve verimsiz olması gibi etmenler sebebiyle firmanın genel performansının çalışanlara, çalışanların ona katkılarının tam olarak karşılanmasının ötesinde bir fayda sağladığı bir kamusal mal olarak okunmasının³⁶⁵, iletişimin oluşturuçuluğunun ekonomik temeline dönüşebileceği iddia edilebilir. Böylece iletişimin bir kamusal mal olarak değerlendirmesi de mümkündür³⁶⁶. Soyut figüratif ve somut metinler; yapısal, teknolojik, kültürel-ideolojik (profesyonel kimlik için müşteri hizmetleri ve ya standartlarına odaklanmak gibi), bürokratik (sınıflandırma sistemleri gibi) araçlarla oyuncular üzerinde söylemsel ve meşru kontrol kapasitesi yaratma ile ilgilidir³⁶⁷. Burada ‘klasik yöneticilikten’ ayrı olarak ‘liderliğin’, bu kapasiteyi destekleyebileceği iddia edilebilir³⁶⁸. Bu bağlamda her ne kadar işlem

³⁶³Timothy Kuhn, A Communicative Theory of the Firm: Developing an Alternative Perspective on Intra-organizational Power and Stakeholder Relationships, *Organization Studies* 29(08&09), ss.1228-1236

³⁶⁴Kuhn,1231

³⁶⁵Amartya Sen, Does Business Ethics Make Economic Sense?, *Business Ethics Quarterly*, C.3, S.1 (Jan., 1993), s.51

³⁶⁶Janet Fulk, Andrew Flanagin, Michael A.Kalman, Peter R. Monge, Timothy Ryan; Connective and Communal Public Goods in Interactive Communication Systems, *Communication Theory*, Six: One, February, 1996, ss.67-68

³⁶⁷Kuhn,1239

³⁶⁸Abraham Zaleznik, The Leadership Gap, *The Executive*, C.4, S.1 (Feb., 1990), s.12

maliyeti yaklaşımı altında olsa da, Ouchi'deki eksik iletişim ve bilgi koşullarına dayanan fırsatçılık olgusunun, Parsonsgil fonksiyonel etkileşim olasılıkları kapsamında firma içi düzeyde bazı durumlarda formel iletişimsel oluşumdaki potansiyel yetesizliklerle birarada görülmesi muhtemeldir. Bu bağlamda işlem maliyeti, kaynak-bazlı ve iletişimsel yaklaşımların birbirlerinden ayrılıp saf firma tipolojileri olarak algılanması mümkün görünmemektedir. Jürgen Habermas'taki genel normatif konumlanış, burada paydaşlar ve/ve ya yönetsel düzey arasındaki alt-metinsel *normatif* konumlanışlara dönüşür. Böylece işletmeler düzeyinde iletişim etiği temelinde paydaşlararası konsensüse ulaşmanın, kolektif çıkarlar yerine özel çıkarların ön plana çıktığı stratejik eylemle bir arada bulunduğu ve bunların birbirini kategorik olarak dışlamadığı bir bakış açısı elde edilir³⁶⁹. Ne var ki burada iş aktörlerinin temel stratejik hedeflerinin, paylaşılan ortak değerlerin tehlikeye atılması riskini ortaya çıkardığı bir görünüm söz konusu olabilir. Burada çeşitli aktörler arasında birbirini dışlayan hedeflerin bulunduğu bir konumda, bu hedeflerin genel ortak çıkarlarla uzlaştırılabilmesi bir yönetim konusu haline dönüşmektedir. Burada tartışımçı söylemin kurumsallaştırılması diğer bireylerin çıkarlarına gösterilen ilginin mümkün kılınmasını, karşılıklı tanınabilen ihtiyaç ve çözümler temelinde çıkar taleplerinin adlandırılmasına olanak sağlamaktadır. İlgili kurumsallaşma aktörlerin Kantçı bir otonom öz-yasama olanağına sahip olma koşullarını yerine getirdiğinden, 'geçerlilik' temelinde bir meşruiyet koşulunun gerçekleştirilebilmesine olanak sağlar. İletişimsel eylem burada dil temelinde karşılıklı anlaşma, rasyonel uzlaşma ve ya görüş birliğine temel sağlar. Habermasgil dil aracılığıyla gerçekleştirilen normatif eylem bazlı bir izlekte moral iddialar temelinde evrensel olarak genelleştirilebilir çıkarlar, öznelerearası kabul edilebilir gerekçeler üzerinden bireyleri kendi sınırlı çıkarları ötesinde yükümlülükleri kabul edebilecekleri bir zemini oluşturabilir. Bu bağlamda Habermasgil yaklaşımı sosyal bütünleşmenin sağlanması için söylemsel etkileşim ve görüş birliği hedefindeki moral ilkelerin evrensel temellerini ortaya çıkaran Kantçı bakış açısının bir türevi olarak yeniden ele alınması olarak değerlendirmek mümkündür³⁷⁰. 'İyi yaşam' konusunda farklı bakış açılarına sahip olan tarafların moral iddialarının evrensel geçerlilikleri iletişim düzeyinde etkileşimsel bir süreçle sınanıp ortaya çıkarılabilir. Burada Smith tartışılabilir

³⁶⁹Jeffery D. Smith, A pre'cis of a communicative theory of the firm, Business Ethics: A European Review, Cilt 13, Sayı 4, October 2004, s.324

³⁷⁰Smith,317-319

biçimde, Habermas'ın haklar konusunda farklı relatif hak konumlarının herkes tarafından tanındığı liberal konsepte yakın durduğunu iddia etmektedir³⁷¹. Öte yandan haklar ve özgürlükler konusunun Habermas'çı bakış açısından bir potansiyele sahip olduğu ancak bunların henüz genelleştirilebilir moral yaklaşımının tam olarak konusu haline gelmediği görülür.

Habermas'ın iletişim etiği çıkarları farklılaşan gruplar arasındaki etkileşim ve işbirliğinin prosedürlerini sağlamaktadır. Bu bağlamda dirençli uyuşmazlıklara sahip olan bir evrende rasyonel olarak doğrulanabilir moral ilkelerin araştırılmasıyla *sınırlı* bir bakış açısına sahiptir. Burada moral iddialar bireysel çıkara dayalı bakış açılarının ötesinde evrensel olarak geçerli insan çıkarlarına dayalı yükümlülükler getirir. Aksi durumlar rasyonel konsensüs temelinde olmayan stratejik eylemlerin ön plana çıkmasını söz konusu edebilir. Bu bağlamda *konsensüs temelinde olmayan* iletişimsel eylemler de Webergil bir konuma daha yakın olarak koordinasyon düzeyinde stratejik nitelik gösteren özelliğe sahip olabilirler. Tartışıcılığın söylemsel süreci burada manipülasyon, araçsal eylem gibi stratejik yaklaşımların potansiyel etkilerini sınırlama potansiyeline sahiptir. Kantçı kategorik imperativ prosedüründen kaynaklanan bir söylemsel genelleştirilebilirlik yaklaşımı burada, doğrulanabilirlik ile genelleştirilebilirlik arasında bir bağ kurarak, tüm tarafların kabul edilebilir gerekçelere birlikte ulaştıkları bir söylemsel konumu ima eder. Farklı konumlardaki bireyler akıl temelindeki değiş-tokuşlarla bunun sonuçları olan sosyal etkileşimi ve ortak olarak 'ne yapılması' gerektiğini belirleyen moral normlara ulaşabilirler. Moral ilkeler ancak onlardan etkilenen tarafların onların, tüm tarafların ihtiyaç ve çıkarlarını gözetmesine dair geçerliliğine rasyonel olarak ikna olduklarında, yani moral söylem sürecinden geçerek bu süreç içindeki herkes tarafından tanınabildiğinde geçerli hale gelebilmektedirler. Burada Habermas'ın 'söylem ilkesi' Kantçı bir transandantal yaklaşım altında gerçekliğin dil temelinde hem kurgulanabilmesi, hem de genelleştirilebilmesi olanaklarının biraradalığı açısından, moral iddiaların ve gerekçelerin içine yerleşebildiği bir zemin haline dönüşmektedir.

Böylece iletişimsel eylem yaklaşımına göre işletmeler paydaşları ile sadece stratejik eylem bazında değil, haklar ve yükümlülükler yönünden iletişimsel ve (akıl bazlı) normatif konsensüs temelinde de ilişkiye geçebilirler³⁷². Burada normatif

³⁷¹Smith,319-320

³⁷²Smith,320

uzlaşma genelleştirilebilirlik ve potansiyel çakışma temelinde özgül bir yaşam evreni ve dış dünya arasında gerçekleşebilecek etkileşimsel bir karakterdedir ve tikel grupsal değil *toplumsal* normatif doğrulanma ilkelerine tabidir³⁷³. İletişimsel eylem, tarafların öncelikle normların tartışılabilmesine dair öz çıkarlarıyla şekillenen eylem koordinasyonunu sağlayan sosyal normların araştırılma süreçlerini yürütebilir³⁷⁴. Burada tartışımsal söylemin kaçınılmaz kuralsal varsayımları olarak herkesin eşit katılım hakkı, zorlayıcı eylemlere başvurulmaması, dilin kullanımındaki tutarlılık, herkesin geçerli itiraz öne sürebilme hakkı, tüm katılımcıların doğruculuğu, herkesin ihtiyaç ve çıkarını ifade hakkı gibi biçimsel prosedürel unsurların ön planda olduğu görülür. Ayrıca iddiaların altındaki gerekçelerin ortaya konabilmesi gerekmektedir, geçerlilik iddiaları ve onların kanıtlanabilmesi arasındaki ilişki prosedürel iletişimsel rasyonelliğin kurucusu olmaktadır. Diğer bir deyişle iletişim etiği substantif/moral normlar değil, bu iyi gerekçelendirilmiş genelleşmiş normlara ulaşılabilmenin kurumsallaşmış tartışım ilkelerini ortaya koymaktadır. Bu konum Habermas'ta genel meşruiyet bağlamını oluşturur ve yasal düzeyde salt normatif olanın ötesinde, pratik aklın etik ve pragmatik yönlerini de kapsayan soyut bir potansiyele dönüşür³⁷⁵. Ne var ki birey ve ya grup kimliği, kişisel amaçların değer-yönelimsel ele alınması, iyi yaşam kavramına dair sorular gibi (genelleştirilemeyen) etik konular, Habermas'ın pratik yaklaşımının dışında kalmaktadır³⁷⁶. Genel olarak buradaki örtük temel nokta rasyonalitenin biçimsel olmayan konvansiyonel tanımı olduğu iddia edilebilecek 'makullük' yönünün bir ön gereklilik olabileceğidir. Böylece bu unsurlar pratik aklın otonomi ilkesinin yerine getirilebilmesinin ön koşullarını kurarlar. Diğer bir deyişle aktörlerin iletişimsel sürece katılmalarına dair normatif önsel bağlılıkları belirleyicidir³⁷⁷. Burada amaç çıkarların *stratejik olarak* uzlaştırılması değildir³⁷⁸. Böylece tarafların karşılıklı anlaşma temelinde iletişimsel eyleme katılma konusundaki pratik bağlılıkları öncesiz ve sonrasız bir normatif yönlendirici haline dönüşür³⁷⁹. Zira, stratejik ve iletişimsel eylem yapıları net bir ikilik göstermekten çok ekonomik örgütlerde uyumlaştırılmış sosyal eylemin iç içe geçen parçaları

³⁷³ Jürgen Habermas, *Moral Consciousness and Communicative Action*; in 1995 Translation by Christian Lenhardt ve Shierry Weber Nicholsen (MIT Press), 1983, ss.136-137,166-167

³⁷⁴Smith,324

³⁷⁵Smith,321

³⁷⁶Smith,320

³⁷⁷Smith,322

³⁷⁸Smith,323-324

³⁷⁹Smith,322

olarak görünürler³⁸⁰. Bu bağlamda söylemsel yaklaşımın paydaş ilişkileri düzeyinde iş aktivitelerindeki stratejik eylemleri Kantçı bir genelleştirilebilirlik ilkesi bağlamında, bir tür –özel ve stratejik olmayan- kamusal/genelleştirilmiş moralite yaklaşımı altında kapsayabileceği görülür³⁸¹. İletişim etiğinin iş etiği yönünden ifade ettiği, modern iş kurumlarında normatif konuların prosedürel olarak ele alınabilme olanağıdır. Bu bağlamda paydaşlar arasında eylem ve çıkar koordinasyonunun; güç, ekonomik verimlilik ve egosentrik bakış açılarına dayanan, hibrit görünümlere sahip olabilecek–bunların dışında bir olanak olarak ‘tesadüfen yakınsama’ yanında-, ‘müzakere edilen kollektif eylem’ ve rasyonel seçim ve stratejik eylem bazlı ‘çıkartatminin amaçlı kontrolü temelinde zorlama’ vb. gibi görünümlerinin, yani aralarında belli düzeyde bir örtüşme olması imkanı sebebiyle araçsal ve stratejik olanlarının (stratejik olan zorlama ve manipölasyon vb. gibi rasyonel seçme kurallarına dayanan etkisözel prosedürel bağlamla, araçsal olan ise olaylar bağlamında sonuca yönlenmiş teknik eylem kurallarına uyulması ile ilgilidir) bu düzeylerde birbirinden, ve bunların her ikisinin de söylemsel yaklaşımdan ayrıştırılabilmesi gerektiği görülür. Burada,

1)Tesadüfen yakınsama: Tedarikçi-müşteri ilişkilerinde sunulan teknolojik yenilik örneğinde olduğu gibi, karşılıklı tanınmaya dayanmaksızın tarafların egosentrik bakış açılarını doğal olarak çakışarak tatmin eden tarzları,

2)Müzakere edilen kollektif eylem: İşgücü müzakerelerinde ya da firma-tedarikçi ilişkilerinde uzun vadeli sözleşme yaklaşımlarında olduğu gibi karşılıklı tanınma temelli ortak çıkar arayışında değil, salt üst üste binen özel çıkarlara dayalı bakış açılarını,

3)Çıkartatminin amaçlı kontrolü: Uzun vadeli paydaş çıkarlarının yanlış finansal belgeler düzenlenmesinde olduğu gibi manipölasyon, aldatma, zorlama temelinde ele alındığı yaklaşımları ifade ederler³⁸².

İletişimsel eylemdeki aksamalar onun karşıdakinin kararlarını rasyonel seçim temelinde etkileme amacını güden stratejik eyleme dönüşmesinin yolunu açabilmektedir. Ne var ki Smith’e göre amaçlı etkinliğin bir alt kategorisi olan stratejik bakış açılarının her zaman bireysel çıkarın diğerlerinin çıkarı pahasına

³⁸⁰Smith,324

³⁸¹Smith,320-321

³⁸²Smith,323

kurulması anlamına gelmeyebileceği dikkate alınmalıdır³⁸³. Stratejik bakış açıları bütün iş pratikleri açısından kurucu olmayabilir. Burada paydaşlar düzeyinde çıkarların sadece tesadüfen denk gelmediği, ancak paylaşıldığı bir görünüm bulunur ve işbirliği eksenli bir kurumsal sosyal kimlik temelinde şekillenir. Burada paydaşların firmanın temel ekonomik hedeflerine bağlılığı bir ön gerekliliktir. Bu konular ortak çıkarların araştırılması temelinde problem tanımlaması, çatışma çözümü ve yönetsel cevapverebilirlik düzeylerindeki etkinliği belirler³⁸⁴. İşbirliğine dayalı karar süreçleri organizasyonel problemlerin ve bunların çözümlerin anlaşılmasını kolaylaştıran bir işlev görebilir. Bir paydaşın öz çıkarını ilgilendiren bir çatışmanın çözümü, ortak değerler temelinde bir konsensüs tarafından öncelenerek sürdürülebilir bir çatışma çözüm mekanizmasının temeli bu noktaya bağlanır. Böylece bir paydaşın belirli bir çıkarının çözümü ile ilgili konular tüm paydaşlar tarafından önceden onaylanmış kurumsal kararlarla ilgili bir konsensüsün varlığı temelinde daha kolay yerine getirilebilir. Paydaşlar düzeyinde çıkarların *müzakere edilmesinden* çok moral gerekçeler düzeyinde tarafların karşılıklı bakış açılarının dikkate alınarak tanınması ve bütünleştirilmesine yönelik bir yaklaşım söz konusudur. Tüm paydaşların görüş birliğine dayanarak alınan genelleştirilmiş kurumsal kararların tek tek paydaşların çıkarlarına da en uygun olduğu varsayılmaktadır. Böylece firma aktivitesinin devamlılığı paydaş çıkarlarının bütünleşmesi ile ilintili bir görünüm kazanır³⁸⁵.

Bu bağlamda işin iletişimsel yönü bazı paydaş çıkarlarının garantisiz bir biçimde dışlanmasıyla ilgili talepleri de kapsamaktadır. Öte yandan paydaş çıkarlarının iç içe geçmiş görünümü de, çözüm mekanizmalarının kollektif bir biçimde yerleştirilmesine gereklilik sağlayabilir. Ne var ki bu çözüm mekanizmalarının her zaman istenen konsensual sonucu vereceği iddia edilemese de, paydaşlar arasındaki tek seferli ikili çözüm mekanizmalarının da çoğu zaman yeterli olmadığı görülmektedir³⁸⁶.

Smith'e göre salt stratejik eyleme dayanan hedefler, uyumlu ve istikrarlı bir organizasyonel yapının yokluğunda, bireysel hedeflerin genelleştirilmediği ve konsensüsün norm haline gelmediği bir durumda kendi amaçlarına da

³⁸³Smith,323-324

³⁸⁴Smith,325

³⁸⁵Smith,326

³⁸⁶Smith,327

ulaşamayabilirler. Aksine öz çıkarlar, moral ilkelere, salt kendisi için, yani moral olmayan bağlamların dışında da bağlı kalındığında gerçekleşebilirler. Tikel düzeyde tekrar eden stratejik eylemlerin, diğerlerinin çıkarlarının dikkate alınmadığı durumlarda uzun vadede kendi tercihli amaçlarını da geçersizleştirdiğı bir sonuca ulaşılabilir. Ayrıca paydaşlar arasındaki yüz yüze çatışma çözüm mekanizmaları, aracılık, avukatlık hizmetleri ve diğer temsilcilerin sağlayabileceğinden daha güçlü bir motivasyon sağlayabilir. Burada paydaşların kendi stratejik tercihlerini diğerlerinden gelen itirazlar temelinde değıştirmeye istekli oldukları bir konum uzlaşmaya varmayı kolaylaştırabilir. Bu bağlamda yönetim ve paydaşlar arasında güven, dürüstlük, moral bağlılık ve meşruiyet gibi yönetsel öğelerin, tutarlılık ve istikrar gibi unsurları tesis ederek uzun vadede prodüktivite, düşük maliyetler, iş tatmini, izleme ve koordinasyon avantajlarının ön koşulu da olabileceğı görölmektedir³⁸⁷. Belli yönetsel kararlarla ilgili ortaya çıkan maliyetlerin daha büyük bir kısmının belirli bir paydaş tarafından üstlenildiğı durumlarda ilgili paydaşın yine de karar vericiler tarafından çıkarlarının düşünöldüğünü algılaması kabul edilebilirliğı arttırabilir. Böylece bu koşullar uzlaşmada esneklik ve yaratıcılığın da temelleri haline dönüşebilirler. Özetle iletişimsel ilişkiler, iş organizasyonlarının varlığını kollektif eylemlerde devamlı çöküş olmaksızın sürdürebilirler. Bu bağlamda, Habermasgil yaklaşımda katılımcı karar alma süreçlerinin, taraflar arasında aksi kararlaştırılmadığı sürece, işletme düzeyinde belli bir öneme sahip olduğı görölmektedir³⁸⁸.

Habermas'ın yaklaşımı, dünya üzerinde iş yönetimi alanında Amerika Birleşik Devletlerinde 1970'li yıllardan itibaren görölen 'merkezsizleşme' ve 'herkese güç' yaklaşımları ile uyum içindedir. Merkezsizleşme gücün pozisyon ya da bilgiye göre değıl 'üyeliğe' göre temellendiğı bir durumda tamamlanmış sayılmaktadır. Herkes karar mekanizmalarına eşit olarak katılmakta ve bu yolla organizasyon demokratik hale gelmektedir. Bu bağlamda çalışanların katılımı, "bir işletmenin zirvesinden daha aşağıdaki katmanların işletmenin yönetsel fonksiyonlarında yer alması" ve "iki ve ya daha fazla tarafın plan, politika ve

³⁸⁷Smith,327-328

³⁸⁸Darryl Reed, Three Realms of Corporate Responsibility: Distinguishing Legitimacy, Morality and Ethics; Journal of Business Ethics, C.21, S.1 (Aug., 1999), s.31

kararların oluşturulmasında birbirlerini etkileme süreci'' olarak tanımlanmaktadır³⁸⁹. Katılımın üç düzeyinden şöyle bahsetmek mümkündür:

1)Sahte Katılım: Çalışanların katılımda bulunduğu, ancak işyerindeki güç dağılımı üzerinde bir etkiye sahip olmadıkları durumdur.

2)Kısmi Katılım: Çalışanların ancak ikincil düzeydeki konularda görüş belirttikleri, ana konularda yöneticiler üzerinde bir etkilerinin bulunmadığı durumdur.

3)Tam Katılım: Çalışanların tüm karar seviyelerinde etkin olarak katılımda bulundukları durumdur.

Teoride çalışan katılımı ve onun performans üzerindeki etkileri şöyle özetlenebilir³⁹⁰:

- 1- Çalışan katılımına ve endüstri ilişkilerine yönelik işletme politika ve stratejileri
- 2- Çalışanların yönetime karşı politika ve stratejileri
- 3- İşletme ve çalışanların ilgi ve aktivitelerinin bütünleşme düzeyi
- 4- İşyerindeki endüstri ilişkilerinin yapısı
- 5- Ulusal endüstriyel kontekst ve yapılar (yasal eylemler, ana sözleşmeler ve pazarlık sistemleri)

Bu bağlamda çalışan katılımının iki ana uygulanma konsepti mevcuttur:

A-İnsan Kaynakları Yönetimi Yönelimli Yaklaşım.

Bu modellerde katılımcılık temel noktadır. Çalışanların güçlendirilmesi ise katılımcılığın önde gelen özelliğidir. Miller ve Monge katılımcı etkilerin bilişsel, etkilenimsel ve şartlı (contingency) etkilerini ayırtmıştır³⁹¹. Freeman, Kleiner ve

³⁸⁹Bar-Haim,16

³⁹⁰Eivind Falkum, HRM and IR Perspectives – Antagonistic or Compatible? Conceptual Constraints in Studies of Participation and Performance, Communication Paper to the IIRA 13th World Congress, Berlin Sept. 8-12, 2003, s.3

³⁹¹K.I. Miller ve P. R.Monge, Participation, Satisfaction and Productivity: A Meta-Analytical Review, Academy of Management Journal,Cilt 29, Sayı 4, 1986, ss. 730-733

Ostroff ABD firmalarını inceleyerek çalışan katılımcılığının şu şekillerini tanımlamışlardır³⁹²:

1-Kendini yöneten çalışma takımları

2-Kalite daireleri

3-Toplam Kalite Yönetimi

4-Kar paylaşımı

5-Biçimsel bilgilendirme sistemleri

6-Biçimsel öneri ve şikâyet sistemleri

7-Prodüktivite komiteleri

B-Endüstri İlişkileri Yaklaşımı: Geleneksel olarak kanunların rolü, pazarlık şema ve rejimleri, ana sözleşmeler, ücret oluşumu ve işgücü piyasası gibi kurumsallaşma unsurlarını içerir. Böylece aktörler de sendikalar, iş konseyleri, müzakere organları, ve işçi ve işveren federasyonları olmaktadır. Freeman ve Lazear çalışma konseylerinde temsili katılımın üç şeklini tanımlamaktadır³⁹³:

1-Bilgi sağlayacak ve çalışanları verimliliği arttıracak şekilde donatır,

2-Danışmalar yönetim ve çalışanlar arasında bilgi paylaşımına, böylece üretim problemlerine yaratıcı çözümlere olanak verir,

3-Eşbelirlenimcilik firmaya çalışan sadakatini ve çalışanlar için iş güvenliğini arttırır³⁹⁴.

Marshall ve Stohl katılımcılığı, bir kimsenin organizasyonel hayatında daha fazla kontrol elde edebilmesi için anahtar bağlantılar geliştirmesini “güçlenme-empoverment”, ve kurumsal iletişim sistemiyle daha fazla bütünleşmek için

³⁹²Richard Freeman, Morris M. Kleiner ve Cheri Ostroff, The Anatomy and Effects of Employee Involvement, Working Paper, Harvard University and the University of Minnesota, 2000, s.3

³⁹³R. B. Freeman ve E. P.Lazear, An Economic Analysis of Works Councils, in Rogers, J. ve Streeck, W. (eds.), Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations, University of Chicago Press, Chicago, 1995, s.27

³⁹⁴Falkum,5

diğerleriyle etkileşim fırsatlarının avantajlarını almasını ‘‘içerilme-involvement’’ olarak tanımlayarak, bir ağ-network yaklaşımı üzerinden ele almışlardır³⁹⁵.

Katılımcılık, yakın bir anlamı çağırırsa da demokrasi ile kişisel otonomi ile aynı şeyi ifade etmemektedir. Cam’ın sistematğinde demokrasi gelişimi bağlantısı aşağıdaki gibidir:

Tablo 21.Demokrasinin Gelişimi ve Sosyal Haklar

Sistem	İşçi Hakları
Politik Demokrasi	Oy Kullanma Hakkının Tanınması
Sosyal Demokrasi	Sosyal Güvence Sağlanması
Endüstriyel Demokrasi	Yönetime Katılma
İktisadi Demokrasi	İktisadi Konularda Karar Alma

Kaynak: ErdemCam, İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları,Yayın Sayı:40, Ankara,2013,s.27

Diğer yandan aynı zaman dilimlerinden itibaren Avrupa’da da benzer bir eğilime-endüstriyel demokrasi- tanıklık edilmiştir. Yugoslavya’da çalışanlar pek çok işletmenin sahibi haline gelmişler ve yöneticilerini kendileri seçmeye başlamışlardır. Fransa’da autogestion (kendi-yönetim) yoğun biçimde tartışılmıştır. Almanya’da ise büyük anonim şirketlerin yönetim kurulu sandalyelerinin yarısı çalışan temsilcileri tarafından doldurulmaya başlanmıştır³⁹⁶. ‘Çalışma yaşamının kalitesi’ ve ‘İşin İnsanileştirilmesi’ kavramları etrafında kayda değer çalışmalar yapılmıştır³⁹⁷. Ne var ki Yugoslavya’daki öz-yönetim çalışmaları sonucunda çalışanlardaki yabancılaşma hissinde bir azalma meydana gelmediği ortaya çıkmıştır³⁹⁸. Çalışan Katılımının düzeyleri ile ilgili Knudsen Şeması aşağıdaki gibidir:

³⁹⁵ A.A.Marshall ve C.Stohl, Participating as Participation: A Network Approach, Communication Monographs,60,1993,ss.137-157

³⁹⁶ Henry Mintzberg, Structures in Fives;Designing Effective Organizations,Prentice Hall,Inc., New Jersey, 1983, s.111

³⁹⁷ Bar-Haim,55

³⁹⁸ Bar-Haim,12

Tablo 22. Çalışan Katılımının Düzeyleri ile İlgili Knudsen Şeması

	Operasyonel Konular	Refahsal, Taktiksel ve Stratejik Konular
Tek Taraflı Çalışan Kararı (Yüksek Yoğunluk)	Doğrudan Katılım	
Ortak Karar Alma/Ortak Belirleme (Orta Yoğunluk)		Dolaylı Katılım
Danışma/Bilgi Alma(Düşük Yoğunluk)		Dolaylı Katılım

Kaynak: AviadBar-Haim, Participation Programs in Work Organizations:Past, Present, and Scenarios for the Future, First Edition, Quorum Books, Westport,2002, s.19

Çalışanların yönetim düzeyinde dolaylı olarak temsil şekilleri aşağıdaki gibidir:

- 1)İş Konseyleri
- 2)Ortak Çalışan-Yönetim Konseyleri
- 3)Yönetim Kurulu Katılımı

Çalışanların yönetim düzeyinde doğrudan temsil şekilleri ise şöyledir:

- 1)Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşin İnsanileştirilmesi programları
- 2)İş-Merkezli Programlar
- 3)Grup Merkezli Programlar
 - a)Kendi Kendini Yöneten Çalışma Takımları
 - b)Paralel Gruplar: Kalite Çemberleri ve Çalışan katılım Grupları
 - c)Kalite Yönetim Programlarına Katılım
 - d)Toplam Kalite Yönetimi ve Daimi Kalite Yönetimi
 - e)İş Süreçlerinin Yeniden Yapılandırılması

Ekonomik katılım programları ise şu şekildedir:

- a)Kar ve kazanç paylaşımı

b)Çalışan hisse sahipliği programları

Katılımcılığın niteliği ise İngiltere’de ortak danışma, Almanya’da ortak belirleme, Yugoslavya’da öz yönetim, Amerika Birleşik Devletleri’nde öz yönetim şeklinde olmuştur³⁹⁹.

Ne var ki bu girişimlerin başarılarına dair kanıtlar tam bir demokratikleşme elde edilemediği yönünde olmuştur. Strauss ve Rosenstein’in bulguları aşağıdaki gibidir:

1)Çoğu durumda yukarıdan aşağıya doğru başlatılan katılımcılık ideolojik uyuşmazlıklara sadece sembolik bir çözüm getirmiştir.

2)Çekiciliği büyük ölçüde sosyalist ve insan ilişkileri teorilerine açık uygunlukları sebebiyle olmuştur.

3)Başarısı pratikte anlık şeklide ve üretimsel alanlar yerine ana olarak personel ve refah düzeylerinde görülmüştür.

4)Ana erdemi yönetimin direktifleriyle uyumu sağlamak için kullandığı bir başka araç olması kadar uyuşmazlıkların çözümü için bir başka gündem sağlaması olmuştur⁴⁰⁰.

Jürgen Habermas’ın İletişimsel Eylem Kuramında önerdiği değer içerimli iletişime dayalı iş formasyonlarının ise işyeri içinde zirve/tabana ayrışmasını yumuşatacak ve iş süreçlerini demokratikleştirecek bir çerçeve sağladığını iddia etmek mümkündür. Bu noktada Habermas’ın sisteminin reel Sosyalizm uygulamalarının gerçekleştiği ülkelerdeki anlayışlar ile belli ölçüde ayrıştığı dikkat çekmektedir.

İletişimsel eylemin baskın eylem tipi olarak ortaya çıkacağı bir sosyo-ekonomik toplumsal yapılanma ancak II.Dünya Savaşı sonrasında sosyal devlet uygulamalarının gerçekleşmesi sonucunda refahın bir ölçüde “tabana” yayılması ile mümkün olabilmiştir⁴⁰¹. Aynı zaman dilimi elektronik, iletişim ve ulaştırma

³⁹⁹Bar-Haim,19

⁴⁰⁰G.Strauss ve E.Rosenstein, Workers’ Participation: A Critical View, Industrial Relations, 9, 1970, ss.199-200

⁴⁰¹Jürgen Habermas; İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2001, s.795

sektörlerinde görülen devrim niteliğindeki gelişmelerle birlikte gelişmiş Batı ekonomilerinin ‘post-endüstriyel’ safhaya geçtiği bir dönemdir. Habermasgil bir uygulamaya bir örnek siyasal düzeyde Habermasçı ‘söylemsel demokrasi’ yaklaşımının iş dünyasındaki eşdeğeri olan ‘Horst Steinmann ve Peter Ulrich’in diyalog yönelimli trans-subjektif yaklaşımlarıdır. Firma, özel mülkiyette olmasına rağmen, etkisinin kamusal olması sebebiyle, ‘yarı-kamusal’ bir kurum olarak görülür⁴⁰². Ulrich iş etiğini her türlü girişimci davranış için bir normatif ön gereklilik olarak görmektedir. Ona göre ekonomik rasyonellik ve verimlilik nihai amaç olamaz. Ulrich ‘Bütünsel Ekonomik Etik’ yaklaşımını geliştirir. Kamusal düzenin meşrulaşması için üç tip hak kurulmalıdır:

1)İnsan Hakları

2)Siyasal Haklar

3)Ekonomik Vatandaşlık Hakları

Bir piyasa sistemi herkese mümkün olduğu kadar çok özgürlük ve en iyi fırsatları sağladığında meşrulaşabilir. Bütünsel ekonomik etik üç düzeyde gerçekleşir:

- 1) Bir toplumda aynı anda bulunan kural ve prensipler ekonomik vatandaşların etiğini oluşturur. İnsanlar sadece bencil çıkarlarını takip edip kişisel faydalarını maksimize etme amacı gütmemelidirler.
- 2) İkinci düzeyde siyasal-ekonomik düzey gelir. Piyasa mantığının üzerinde siyasal etiğin gerekliliği vurgulanır.
- 3) İş etiği üçüncü düzeydedir. Kurumsal yöneticiler için aynı zamanda hem karlı hem de yaşam-devamsal bir sorumluluk getirmektedir.

Ulrich bu konseptleri firma paydaşlarına doğru genişletir⁴⁰³.

⁴⁰²Beschorner,128-130

⁴⁰³Peter Ulrich, Integrative Economic Ethics – Towards a Conception of Socio-Economic Rationality, in: Koslowski, P. (Hrsg.): Contemporary Economic Ethics and Business Ethics, Berlin u. a., 2000, ss. 37-54 ve H. Steinmann ve A. Löhr, Grundlagen der Unternehmensethik, Stuttgart, 1992’den aktaran Küpper, 255-256

2.2.4.İş Etiği Teorileri İçinde Jürgen Habermas

Capaldi'nin iş etiği sınıflandırması ile Habermas'ın yaklaşımı aşağıdaki gibidir:

Tablo 23. Jürgen Habermas'ın Demokrasinin Üç Normatif Teorisinin İş Etiği Teorisi ile Karşılaştırılması

İŞ ETİĞİ TEORİSİ ⁴⁰⁴	HABERMAS'IN DEMOKRASİNİN ÜÇ NORMATİF TEORİSİ
LİBERAL(ARAÇSALCI)	LİBERALİZM
TOPLUMSALCI	CUMHURİYETÇİLİK
	-
	DAYANIŞMACILIK

Kaynak: Kendi düzenlememiz

Biçim ve töz ayrımını temele alan hukuki bakış açılarının içindeki kontekstüalist yaklaşım sözcüklerin sabit anlamları olmadığından, iletişimsel metinlerin her zaman kontekste bağlı yorumlanmaları gerektiğini öne sürer⁴⁰⁵. Değişen zamansal şartlara göre semantik değişiminin etkilerini dikkate almamanın bir yorum sorununu ortaya çıkaracağı iddia edilebilir. Burada Cumhuriyetçilik ve Liberalizmin konumları içerdikleri bireyciliğin niteliğine göre değişken bir özellik göstermektedir. Aydınlanmacı ve ya tartışımcı yani bütünleştirici bir konum onları yaşam evreni temeline oturtturarak biçimsel olarak toplumsalcı tarafa yerleştirebilir. Triandisçi tipoloji ile Habermas'ın yaklaşımını ilişkisi siyasi kategorileri herhangi bir örgütün özellikleri haline dönüştürebilmektedir.

Böylece Mingers ve Walsham'a göre iş etiği kategorileri içinde Jürgen Habermas'ın konumu özetle aşağıdaki gibidir:

⁴⁰⁴Capaldi,409

⁴⁰⁵Avery Wiener Katz, The Economics of Form and Substance in Contract Interpretation, Columbia Law Review, C.104, S.2 (Mar., 2004), s.519

Tablo 24.İş Etiğine Yaklaşımların Özeti

Teori Tipi	Yaklaşımlar	Anahtar Referanslar
Araçsal Teoriler (Hissedar Teorileri) Hissedarlara ekonomik dönüşlerin maksimizasyonu ile ilgilidir	Hissedar değerini maksimize et	Friedman(1962), Jensen (2002)
	Rekabetçi avantaj elde et	(Porter et al. 2002), (Prahald et al. 2002), (Litz 1996)
Kurumsal Aktör Korporasyonları (ve çalışanlarını) ahlaki aktörler olarak düşünmeye dayanır	Kurumsal Anayasalcılık	(Davis 1960)
	Bütünleştirilmiş Sosyal Sözleşme	(Donaldson et al. 1994)
	Kurumsal Vatandaşlık-İnsan Hakları	(Wood et al. 2002), (Matten et al. 2005)
	Rawlsçı Sosyal Kontrat - Komüniteryen/Aristotelyen	(Donaldson et al. 1995a), (Solomon 1992)
Paydaş Teorisi Bir ekonomik ve sosyal paydaşlar dizisine karşı sorumlulukların tanınmasına dayanır.	Paydaş yönetimi	(Bowie 1999), (Donaldson et al. 1995b), (Freeman 1984; Freeman 1999), (Phillips 1997; Phillips 2003), (Evan et al. 1988)
	Kurumsal sosyal performans	(Carroll 1979), (Wood et al. 2002)
Diğer Etik Teoriler	Sürdürülebilir kalkınma	(van Marrewijk 2003), (Crane et al. 2006)
	Söylem etiği (Habermasgil)	(Reed 1999a; Reed 1999b), (Beschorner 2006), (Scherer et al. 2007)

Kaynak: John Mingers ve Geoff Walsham;’’Towards Ethical Information Systems: The Contribution of Discourse Ethics’’ (2008). ICIS 2008 Proceedings. Paper 176, s.5

Burg’a göre tartışımcı iş etiğinin hedefi ticaretin sosyal ve ekonomik işlevlerini desteklemek için bir normatif iklimin geliştirilmesi ve sürdürülmesidir⁴⁰⁶. Beschorner, normatif bakış açısından, iş pratiklerinin negatif- sosyal olduğu kadar ekolojik (dünya)- dışsal etkilerinin de düzenlenmesi gerektiğini iddia eder⁴⁰⁷. Ahadi ve Pesqueux’ta Tartışımcı Demokrasi paydaşlar üzerinde zorlama etkisinin ortadan

⁴⁰⁶Ryan Burg, Deliberative Business Ethics, Journal of Business Ethics (2009) 88, s.675

⁴⁰⁷Beschorner,131

kalkması ile ilişkilendirilir⁴⁰⁸. Konu piyasa ekonomilerinin bencil insan davranışı üreten yönü ile ilgilidir ve bu konu ile ilgili bir teorik uzlaşma bulunmamaktadır. Genelde karşılıklılığa dayalı işbirliğinin asimetrik işlem koşullarında mümkün olmadığı görülmektedir⁴⁰⁹. Buna mukabil belirsizlik ve iletişim maliyeti koşullarında iletişimsel rasyonelliğe dayanan tartışım ve fiyat mekanizmaları ikameci değil, birbirlerini tamamlayan özellikler göstermektedirler⁴¹⁰. Bu bağlamlarda Habermasgil yaklaşımı iç paydaş olarak ‘çalışan’ düzeyinde Paydaş Teorisi ile ilişkilendirmenin mümkün olabileceği iddia edilebilir. Netekim, paydaş yönetiminin salt ekonomik olanın dışındaki normatif konulardaki uzantıları açısından iletişimsel eylem yaklaşımının belli bir işleve sahip olduğu görülmektedir⁴¹¹. Paydaş Teorisi kapsamındaki kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımının Küreselleşme süreciyle birlikte Tartışmacı yaklaşıma da bir yer vermeye başladığı görülmektedir⁴¹².

Literatürde paydaş teorisini de nihai olarak firmanın ekonomik performansı ile ilişkilendiren bir araçsallıkla bağdaştıran bakış açısı mevcuttur⁴¹³. Burada temel uzun vadede *karlılık temelinde* kalıcı ilişkilerin geliştirilebilmesi açısından ‘araçsal karşılıklılık’⁴¹⁴ olmaktadır. Bu konumu genel olarak bir ‘altruistik Liberalizm’ kavramı ile karşılamak mümkündür. Reed’e göre Eleştirel Teori pratik aklın her üç tipinin (pragmatik, etik, moral) ilgilerini kendi normatif analizinin içinde birleştirebilir⁴¹⁵. Böylece biçimsel Tartışmacılık pratik/pragmatik/enstrümental olanı da kapsamaktadır ve paydaş teorisi ile ilişkilendirilebilecek Habermasçı yaklaşım araçsalcılığın belirli bir düzeyine de kapı aralamaktadır. Ne var ki bunun genelde salt çalışanın ekonomik çıkarını korumak bağlamında ‘temel’ karşılıklılık eksenine daha yakın kaldığı görülür ve bu noktada altruistik Liberalizm kavramından da ayrılır. Burada genelde aydınlanmış öz-çıkara dayalı karşılıklı altruizm ile taraflardan birinin karşılık beklemeden kendi kazanımlarından feragat ettiği sert (gerçek)

⁴⁰⁸Damak-Ayadi ve Pesqueux,13

⁴⁰⁹Sobel,417

⁴¹⁰Subramanian Rangan, The Problem of Search and Deliberation in Economic Action: When Social Networks Really Matter, The Academy of Management Review, C.25, S.4 (Oct., 2000), s.826

⁴¹¹Abe Zakhem, Stakeholder Management Capability: A Discourse-Theoretical Approach, Journal of Business Ethics, C.79, S.4 (Jun., 2008), s.401

⁴¹²Ulf Henning Richter, Liberal Thought in Reasoning on CSR, Journal of Business Ethics, C.97, S.4 (December 2010), s.641

⁴¹³Darryl Stakeholder Management Theory: A Critical Theory Perspective, Business Ethics Quarterly, C.9, S.3 (Jul.,1999Reed,),468

⁴¹⁴Sobel,392

⁴¹⁵Reed,465

altruizm arasındaki fark ⁴¹⁶ belirleyicidir. Böylece Reed'e göre kendine özgü verimlilik iddiaları olan kapitalist iş pratikleri de genelleştirilmiş çıkarlar ile aşağıdaki şu koşullar altında uzlaşabilmektedir:

- 1)Piyasa verimlilik şartları-operasyon ve çıktılarında fiili piyasalar ideal piyasa koşullarına yakınsayan verimlilik kazançlarını sağlamalıdır;
- 2)Hiyerarşik yönetim şartı-Üretim ilişkilerinin tüm hiyerarşik yönleri verimlilik kazançları temelinde gerekçelendirilmelidir;
- 3)Dağılım şartı-Sosyal ürün, kapitalizmin temel yapılarının önerdiği üzere herkesin verimlilik kazançlarına katıldığı ve kimsenin (ekonomik) rant elde etmediği bir tarzda dağıtılmalıdır;
- 4)Marjinalleşme şartı-marjinalleşmiş sosyal gruplar problemi etkin bir şekilde ele alınmalıdır;
- 5)Kolonileştirme şartı-Kapitalizmin kolonileştirme eğilimleri etkin olarak kontrol altına alınmalıdır⁴¹⁷.

Bu bağlamda işletme düzeyinde üç seviyede meşruiyet tanımlamak mümkündür:

1)Pragmatik meşruiyet: Paydaşların bireysel çıkarları düzeyinde sağlanan meşruiyettir.

2)Bilişsel meşruiyet: Firmanın faaliyetlerinin sosyal düzeyde meşru olduğunun ilgili aktörler tarafından bilinçaltı düzeyde kabullenilmesidir.

3)Moral meşruiyet: Dar bir öz çıkar algılamasından farklılaşan, firma faaliyetleriyle ilgili bilinçli ahlaki yargılamalardır. Tartışmacı iletişim ve katılımcı süreçlerle elde edilir. Manipülasyon yerine ikna temellidir⁴¹⁸.

Ouchi'nin firmalarda bilginin yayılmaması bağlamında fırsatçılık yaklaşımıyla bağdaştırılabilecek şekilde genel olarak paydaş teorisinin yönetim-

⁴¹⁶Bowie,14-15

⁴¹⁷Reed,474

⁴¹⁸Palazzo ve Scherer,72-73

çalışan ilişkileri bağlamında işletmelerde normatif konularla ilgili ortaya konabilecek iki yaklaşım bulunmaktadır:

1)Yöneticilerin özel kurumsal çıkarlar doğrultusunda tavır almaları.

2)Yöneticilerin stratejik değerlendirme standartlarını uygulamasından önce genelleştirilmiş ve paylaşılan değerler konusunda paydaşlar arasında iletişimsel olarak yönlendirilmiş bir konsensüs arayışında olmalarıdır⁴¹⁹. Oyun teorisi yaklaşımlarının kapsamında genel olarak öz-bağlayıcı taahhütlerde bulunan kurumsal vatandaşların etkileşim partnerleriyle iletişim halinde olmaları, kazan-kazan potansiyeli partnerlerin onu niçin ve nasıl yaptıklarını anlayıp onaylamaları ile mümkün olduğundan bir ön şarttır. Karşılıklı olarak, firmaların moral bağlılık için uygun bir strateji bulmalarında/yaratmalarında partnerlerinin (algılanan) ihtiyaçlarına duyarlı olmalarını gerektirmektedir. Bu bağlamda iletişim iki yönlü olmalıdır⁴²⁰.

Genellikle stratejik eylemin işletmelerde derin kök salması gerçeği karşısında yöneticiler paydaş yönetiminde iletişimsel ve stratejik eylemleri etkin olarak bütünleştirme sorunlarıyla karşı karşıyadırlar. Bu noktada aşamalı stratejiler aşağıdaki gibidir:

1)Paydaşların haritalandırılması ve pay tanımlarının yapılmasına yönelik paydaş yönetimi kapasitesinin yükseltilmesi,

2)Yöneticilerin paydaşları stratejik karar alma süreçlerine taşıması,

3)Yöneticilerin organizasyonun günlük faaliyetlerinin paydaş taleplerini yansıtma ve karşılamasını sağlayacak işletme sistemlerini analiz edip tasarlaması,

4)Yarışan talepler arasındaki dengenin tesisi suretiyle, yönetim ile paydaşlar arasında kazan-kazan temelli bir değişim ilişkisinin kurulması ve sürdürülmesidir⁴²¹.

Bowie'ye göre öz-çıkâr ile moralite arasında kesin olmayan, ancak önemli düzeyde bir çakışma mevcuttur⁴²². Bu bağlamda paydaş teorisi kapsamında Norman E. Bowie'ye göre Kantçı bakış açısından bir firma aşağıdaki ilkelere sahip olmalıdır:

⁴¹⁹Zakhem, 401

⁴²⁰Ingo Pies, Stefan Hielscher ve Markus Beckmann; Moral Commitments and the Societal Role of Business: An Ordonomic Approach to Corporate Citizenship, Business Ethics Quarterly, C.19, S.3, The Changing Role of Business in Global Society: New Challenges and Responsibilities (Jul., 2009), s.393

⁴²¹Zakhem, 401-404

- 1.Bir ticari kurum sadece ve sadece eğer çalışanlarının insanlığına basitçe bir araç değil bir amaç olarak bakarsa ahlaki olarak düşünülebilir.
- 2.Eğer bir ticari kuruluş çalışanlarının insanlığını sadece bir araç değil bir amaç olarak değerlendirirse, o zaman çalışanlarının öz- saygılarını onore etmelidir.
- 3.Çalışanlarını öz-saygılarını onore etmek için çalışanlar isteklerinin belli bir miktarını tatmin edebilmelerinin yanında belli bir miktar bağımsızlığa sahip olmalıdırlar. Böylece ticari işletme belli bir miktar bağımsızlığa izin vermeli ve çalışanların belli miktardaki isteklerini karşılamalarını mümkün kılmalıdır.
- 4.Bir ekonomik sistemde, insanlar kazandıkları ücretlerini kullanarak bağımsızlığı ve isteklerinin karşılanmasını başarabilirler.
- 5.Böylece bir işletme çalışanlarına belli bir bağımsızlık sağlayan ve isteklerini tatmin etmelerine yetecek bir yaşama ücreti ödemelidir⁴²³.

Bu bağlamda çalışan düzeyinde anlamlı bir iş aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- 1.Anlamlı iş serbestçe girilebilen bir iştir.
- 2.Anlamlı bir iş çalışana otonomi ve bağımsızlığını uygulama fırsatı verir.
- 3.Anlamlı iş çalışana rasyonel kapasitelerini geliştirme fırsatı verir.
- 4.Anlamlı iş fizikel refah için yeterli ücreti sağlar.
- 5.Anlamlı iş çalışanların ahlaki gelişimlerini destekler.
- 6.Anlamlı iş çalışanın nasıl mutluluğa erişeceğine dair algısı bağlamında *paternalistik* değildir⁴²⁴.

Bu bağlamda Bowie Kantçı genel paydaş bakış açısını aşağıdaki gibi genişletir:

- 1.Firma verdiği kararlarda etkilenen tüm paydaşların çıkarlarını düşünmelidir.

⁴²²Bowie,3

⁴²³Norman E. Bowie, Kantian Theory of Meaningful Work, Journal of Business Ethics, 17, 1998, s.1085

⁴²⁴Bowie,1083

2.Bu düşünme tüm etkilenen paydaşlardan girdi almalıdır.

3.Tek bir paydaşın çıkarlarının öncelik kazanması tüm kararlardaki durum olmamalıdır.

4.Firmalar, paydaşlar arasındaki ilişkilerin adalet ilkelerine göre yönetilmesini garanti etmek için tasarlanmış prosedürleri yerleştirmelidir⁴²⁵.

Bu bağlamda Jeffrey Pfeffer çalışan otonomisi ve sorumluluğu bağlamında Kantçı bir bakış açısından aşağıdaki yönetim ilkelerini tanımlamıştır:

1.Takım ve öneri sistemleri gibi, firmanın çalışan katkısını öne aldığı yönetim pratikleri,

2.Çalışanın eyleme otoritesinin, sorumluluk ve yaratıcılığının artırılması (güçlendirme) için firma faaliyetleri,

3.Tüm çalışan tip ve kategorilerinde katılımın yaygınlığı ve etkinliğinin değerlendirilmesi için anahtar göstergeler,

4.Tüm çalışan kategorilerinde katılım trendleri ve mevcut seviyeleri⁴²⁶.

Bu ilkelerle bağlantılı olan yönetim pratikleri ise aşağıdaki gibidir:

1.Yeterli ücret temelinde çalışan iş güvenliği,

2.Çalışanın rasyonel kapasitelerinin geliştirilmesi bağlamında işe alımlarda seçicilik,

3.Yüksek ve yeterli ücretler,

4.Teşvik ödemeleri,

5.Çalışan sahipliği,

6.Çalışanın rasyonel kapasitelerinin geliştirilmesi bağlamında bilgi paylaşımı,

7.Katılım ve güçlendirme,

⁴²⁵Norman E. Bowie, A Kantian Theory of Capitalism, Business Ethics Quarterly, Special Issue: Ruffin Series: New Approaches to Business Ethics (1998), s.47

⁴²⁶Jeffrey Pfeffer, Competitive Advantage Through People (Boston: Harvard Business School Press, 1994), s.209'dan aktaran Norman E. Bowie, Kantian Theory of Meaningful Work, Journal of Business Ethics, 17, 1998, s.1088

- 8.Çalışanın rasyonel kapasitelerinin geliştirilmesi bağlamında takımlar ve iş yeniden tasarımı,
- 9.Çalışanın rasyonel kapasitelerinin geliştirilmesi bağlamında eğitim ve yetenek geliştirme,
- 10.Çalışanın rasyonel kapasitelerinin geliştirilmesi bağlamında iş çeşitlendirmesine yönelik çapraz kullanım ve çapraz eğitim,
- 11.Statüsel tabakalaşmayı ve ya sınıfsallaşmayı önleyen sembolik eşitlikçilik,
- 12.Zirve (yönetim) ile taban(çalışanlar) arasında ücret yakınsaması,
- 13.Çalışanın rasyonel kapasitelerinin geliştirilmesi bağlamında içeriden yükselme,
- 14.Uzun vadeli bakış açısı,
- 15.Faaliyetlerin ölçülmesi,
- 16.Yönetimin bu istihdam pratiklerini temel kurumsal değerler olarak kabul ettiği çerçeveleyici felsefe⁴²⁷.

Bowie ve Pfeffer'in yaklaşımlarında Immanuel Kant'ın kategorik imperativ sürecinin tamamlanmış olduğu bir görünüm bulunmaktadır. Böylece Habermasgil bir prosedürel bağlam da içerilmektedir, ancak bu bir normatif konsensüs süreci olarak ortaya konmamaktadır. Bu bağlamda genelde paydaş teorisi ile Habermasgil bir bakış arasındaki ayrımı belirlediği iddia edilebilecek prosedürel rasyonellik yönüne güçlü bir vurgu yapılmamaktadır. Öte yandan burada Habermas'tan farklı olarak, paydaş düzeyinde toplumsal bazlı genelleşmiş ve kamusallaşmış bir (ekonomik) hakkın negatif olarak 'korunduğu' değil, relatif öznel hakkın bir toplumsal grup bağlamı dışında pozitif olarak 'kullanılabildiği' Rawls'çı bir adalet kavramı da eklenmiştir. Bu konum adalet kavramını bütünleştirici bir bakış ile ilişkilendiren Habermasçı konumdan ⁴²⁸ farklıdır. Bu bağlamda Bowie ve Pfeffer'in yaklaşımları haklar temelinde Kantçı ve Rawls'çı liberal bir konuma daha yakın durmaktadır. Dolayısıyla genel olarak çalışan düzeyinde otonomi temelinde öznel hakları içeren pragmatik (ekonomik bağlam) meşruiyet düzeyinin daha öne çıktığı ve iletişim bazlı

⁴²⁷Pfeffer, Chapter 2'den aktaran Bowie,1088

⁴²⁸Jürgen Habermas, Öteki Olmak, Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlkur Aka, 1.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2002, s.209

bir normatif uzlaşma eksenindeki moral/prosedr el meşruiyet unsurunun daha geride bir konumda olduğu görülmektedir. Böylece Bowie ve Pfeffer'in yaklaşımlarının Paydaş Teorisi kapsamında, anlık kar maksimizasyonunu hedeflemeyen uzun vadeli karlılık ve piyasa ilişkileri bağlamındaki araçsal karşılıklılık ekseninde kaldığı iddia edilebilir. Genel olarak yüksek  cretlendirme politikasına yapılan vurgu yurttaş olarak çalışan özerkliğinin korunup meşruiyet düzeyinde toplam talebin görece yüksek tutularak piyasa mekanizmasının işlerliğinin uzun vadede sürdürülebilmesine olanak sağlayan Keynesgil bir bakış açısının izlerini taşımaktadır. Bu konum genel olarak kapitalist sistemde Habermas'ın dikkat çektiği ekonomik kriz eğilimlerinin, onlara bağlı oluşabilecek sosyal kriz olgularının dengelenebilmesinin ve böylece toplumsal bütünleşmenin korunabilmesinin mikro-ekonomik ve firma düzeyindeki ekonomik görünümleridir. Yönetim ve çalışan (paydaş) arasındaki (ekonomik) g   mesafesine yapılan vurgu en genel düzeyde biçimsel olarak Habermasgil bakışla, iletişimsel olmayan bir bazda örtüşmektedir. İşgücünün  apraz kullanımı olgusu da Durkheimgil zorlayıcı bir işbölümünün teknikleşme ve onun yaşam evreni üzerindeki etkisi açısından Post-Fordist stilin olumlu özelliklerini çağrıştırmaktadır.

Bu bağlamda çalışan bireyin otonomisinin ekonomik haklar temelinde korunması anahtar bir rol üstlenmektedir. Burada bir yurttaş olarak çalışanın otonomisinin meşruiyet kurucu yönünün Habermas'ın Tartışımcılıkla bağlantılı meşruiyet yaklaşımlarını ikame ettiği görülür. Dağıtımıcı adalet bağlamında, Habermas'ın analizine en genel düzeyde paralel olarak, yönetim düzeyinde yüksek düzeyde egoist bakış açılarının kısa vadede firma karlılığını pozitif yönde etkilese bile uzun vadede toplam talebi ücretler yönünden olumsuz etkileyeceği ve firma performansını düşüreceği, dolayısıyla meşruiyet konusunun tekrar önem kazanabileceği örtük olarak kabul edilmiştir. Özetle burada paydaş teorisinin normatif olarak liberal kapitalist bir konum ile Habermasçı konum arasında bir noktaya tekabül ettiği görülür.

Bu bağlamda ABD iş dünyasında 1980'li ve 90'lı yıllarda çalışanların genel hedeflere katkıları bağlamında ortak olarak alındığı Miliken and Company, iş süreçlerinin aidiyet, katkı ve anlamlı iş olarak değerlendirildiği Miller Furniture,  alışanların iş konularındaki bireysel inisiyatiflerinin güçlendirilmesi bazında Wallace,  alışan otonomisi ve güçlendirilmesi bağlamında Springfield

Remanufacturing Company, yüksek ücretlendirme ve iş devamlılığının sağlanması bazında Hawlett Packard olumlu, kötü ekonomik koşullarda iş devamlılığının sağlanamaması bazında IBM olumsuz örnekler olarak ortaya çıkmıştır⁴²⁹.

İletişimsel Firma Teorisi kapsamında Xerox (teknisyenlerin kolektif bilgilerinin somut teknik yönergelerle uyuşmaması) ve General Motors (çok bölümlülük, fiyatlama ve üretim hattı bölünmesi konularındaki standardizasyon konularının metinsel modifikasyona açık olmaması ve çalışan düzeyinde kabullenilmemesi) örneklerinde görüldüğü gibi- örgütlenme biçimi, sahiplik otoritesi, hesapverebilirlik talepleri- gibi yönetimin tarzını belirleyen amirane ‘metinsel’ kaynaklar; sahiplik, yönetim ve uygulama (çalışan) düzeyleri arasında, kendi alt soyut figüratif metinleri bağlamında tözsel ayrışmanın kaynakları olabilmektedirler⁴³⁰. Zira metinlere farklı aktörlerce yüklenen anlamlar pratikte çatışabilirler⁴³¹. Güven, uzun vadeli çıkar tatmini için bir ön gereklilik haline gelmektedir⁴³². Buna bir ana örnek 1984 Yılında General Motors firmasının soyut figüratif amirane metninde bir değişikliğe giderek gerçekleştirdiği Elektronik Veri Sistemi uygulamasının çalışanların aracılık ilişkileri düzeyinde elde ettikleri faydalarını standardizasyon bağlamında görüş birliğine dayanmaksızın ortadan kaldırması sebebiyle, bu uygulamayı yapan yöneticilerin çalışanlar nezdinde (burada hem pragmatik hem moral) meşruiyet düzeylerinde düşme görülmesidir⁴³³.

Bununla birlikte paydaşlar düzeyinde konsensüse ulaşmanın, genel metinlerarasılık olanakları kapsamındaki hipermetinsellik yaklaşımı altında farklı tözsel pozisyondaki grupların kendi mevcut tözsel metinlerini diğer tözsel metinler ışığında yenileyebilme ve böylece yeni faaliyet yönelimleri belirleyebilme olanakları üzerinden teorik olarak mevcut bulunduğu görülür⁴³⁴. Böylece diğer metinlerle bağlantılı bir amirane metin ‘en uygun’ hale gelemese de gerçeksellik düzeyi kazanarak kendini yenileyebilme ve geleceğe aktarma fırsatı bulabilir⁴³⁵. Burada metinlerarasılık ya da hipermetinsellik yaklaşımlarının Habermasgil bir *normatif* konsensüs yapılaşmasının biçimsel ve zeminsel metaforuna dönüşebileceği görülür.

⁴²⁹Bowie,1089-1091

⁴³⁰Kuhn,1234-1235,1237

⁴³¹Kuhn,1235

⁴³²Smith,328

⁴³³Kuhn,1244

⁴³⁴Kuhn,1237-1238,1242

⁴³⁵Kuhn,1238

Bu bağlamda iş dünyası açısından firmaların tözsel yapılaşma süreçleri üzerinden firma yörüngesinin Bordieugil sermaye kategorileri bazında (ekonomik, kültürel, sosyal, simgesel) oluşumunda konu, amacın kazanma ve ya kaybetme değil, oyuna devam etmek olarak konulduğu ‘sınırsız oyunların’ varlığını gerektirir⁴³⁶. Böylece İletişimsel Firma Teorisi bağlamında paydaşlardan gelen hipermetinsel eklemelere açıklık, firmanın yörüngesini etkileme potansiyeline sahiptir. İşbirliğine dayanan paydaş iletişimine giren firmalar amirane metinlerinde genişleme ya da artan yoğunlaşma ile karşılaşmalar ve bu değişiklikler yenilik ve kimlik esnekliğiyle uzun vadeli performanslarını arttırır. Burada organizasyonel dönüşüm ihtiyacına bağlı olan süreçlerde karşılıklı amaç uyumlulaşmasını mümkün kılabilcek bir ‘liderlik’ yaklaşımının yer kazanabileceği iddia edilebilir⁴³⁷. Ne var ki açıklığın, somut ve figüratif amirane metinler, iç grupların amirane figüratif metinleri ya da firmanın ürettiği artık değer üzerinde paydaşların talepleri arasındaki çelişmeler gibi maliyetleri ortaya çıkabilir⁴³⁸.

Bununla birlikte hisse sahipliği ve kaynak kontrolü karşılığında ücret artışlarından feragat eden teknisyenler örneğinde Northwestern Airlines (1998), 1980’lerin sonunda müşteri şikayetleri konusundaki stratejik kararlarda konsensüs bazlı işbirliğine yönelik bir komitenin kurulduğu yönetim-çalışan(sendika) işbirliği örneğinde The Saturn Corporation (1995), Safeway firmasının artan gelirlerine karşılık çalışanların sağlık sigortası yüklerinin artması konusunda normatif uzlaşma girişimi örneğinde Los Angeles United Food and Commercial Workers Union (2003), bir küçölme girişiminde sonuç değişmese bile yönetici, mühendis ve mağaza yöneticilerinin görüşlerine yer verilerek onların çıkarlarının ihmal edilmediği algısı örneğinde Cadbury-Schweppes kurumları (2003), pragmatik ve moral (normatif) meşruiyet oluşturma girişimlerine, stratejik uzlaşma yanında normatif uzlaşma boyutlarının da bulunduğu pozitif örneklerdir⁴³⁹.

Böylece Transsubjektif yaklaşım kapsamında Ulrich potansiyel etik çatışmaların çözümü bağlamında aşağıdaki yönetici tiplerini tanımlamıştır:

⁴³⁶Kuhn,1239-1240

⁴³⁷Joseph C. Rost, A Discussion about Ethics, Business Ethics Quarterly, C.5, S.1, Ethics and Leadership: The 1990s (Jan.,1995), ss.133-134

⁴³⁸Kuhn,1247

⁴³⁹Smith,325-329

Tablo 25.İş-Etik Düşüncesi Tipleri

	Ekonomizm		Uzlaşımşalcılık				İdealizm	Reformizm	
	Metafizik Yönetici	Araçsalıcı	Paternalist	Kişiselci	Kültürel Uyumcu	Legalist	İdealist	Çerçeve Reformcusu	Yeni Girişim -ci
Uzlaşır- ma Yolu	Kişi dışı piyasa kontrolü	Düzgün ve zekice kâr arayışı	Girişimcilerin etik otorite ve düşünceleri	Yönetici- lerin sosyal sorumlulu- ğu	Sosyal geleneklere bağlılık	Hukuk- sal olarak uygulan kanun	Sosyal farkındalık ve değerlerdeki değişim	Ekonomik düzen politikaları	İki seviyeli iş etik konsepti
Sonuç Eylemi	Yönetimin etik düşünce talebinden kurtulması	Etiğin yönetim aracı olarak kullanılması	Karizmatik Liderlik (“model” davranış,“ konulmuş örnekler”)	Etiğin yönetime “eşlik edici” faktör olması	Sosyal görevin yerine getirilme- si	Uygula- nabilir yasama- ya uyum	‘Etik başarıdan vezgeçil mesi, bireylere yönelim	1.Seviye: ’’iş herzamanki gibi’’ 2.Seviye: ekonomik düzen politikala- rında eş- sorumlul uk	1.Sevi- ye: etik yönetim- inkarlı yolları -nın araştırı- lması 2. Sevi- ye: ekono- mik düzen politi- kaların da eş- soruml uluk
Doğrula- ma	Uzun vadeli ekonomi= etik, girişimci gücün piyasa tarafından tarafsızlaşır- ılması	Etik=Uzun vadeli ekonomi, bu başarı ve etik arasındaki uyumun işareti olarak görülür	Yönetimin üstün etik yetkisi	Gücün sorumluluğu ima etmesi	Firma ‘toplumun parçası’dır	Meşruiyet =Hukuksal lık	‘Egoizm’ ve ‘materyal izm’ sadece bireysel öz- disiplin ile önlenebilir	Firmalar bunu sadece hükümet baskısı altında isten seviyeye kadar geliştirir	Etik ve başarı nın girişimci meydan okuma ve ekono- mik düzenin yeniden model- lenmesi olarak sentezi
Sorumlu özne	Piyanın görünmez eli	Piyanın, nihai olarak, görünmez eli	Aile babası olarak girişimci	Karar yapıcı olarak girişimci/yö- netici	Kültürel topluluğun üyeleri	Yasamacı (Devlet)	Adanmış kişiler	Ekonomik düzeni şekillendi- ren hükümet politikala- rı	Kamus- -al alanın üyeleri olarak ‘Aydın- lanmış

									yöneti- ciler'
Sempto- matik İfade	'Etik olan ve olmayan bir yönetim yoktur'' 'Firma yolundaysa herkes yolundadır' ,	'Etik-eğer iyi ele alınırsa- anahtar bir başarı faktörü olabilir''	'Yönetim etiği yukarıdan aşağıya hissettirme- lidir''	'Bir şekilde yönetimsel oto-kontrol altına yerleştirilm iş mutlak liberal bir iş politikası rica ediyorum''	'Firma toplum ve onun kuralları ile bağlıdır'	'Biz her zaman içinde çalıştığı- mız ülkenin kanunları -na tabiyiz	İdeal insanlar olsaydı serbest Piyasa ekonomisi harika olurdu	'Onun içinde faydalı bir şekilde faaliyet gösterebi- liyorsam sıkı bir yasal çerçeveye karşı bir şeyim yok''	Yaratı- cılık ruhu içinde Etik taleple- -ri ele almak bir girişim- -ci meydan okuma- -dır
Eleştiril- er	•Piyasa metafiziği •Sertlik	•Etiğin iyi yönetime indirgenmesi •Ekonomi ve etik arasındaki çatışmaları gözden kaçırmak(uyumlu dünya)	•Elitizm •Ekonomik sistemle ilgili düşük farkındalık •Girişimci tarafından temsil edilen kurumsal topluluk kurgusu	•Tek taraflı sorumluluk kavramı •Ekonomik sistemle ilgili düşük farkındalık	•Eskimiş 'kapalı toplum' varsayımı •Sıkı değer kodları	•Eleştirel olmayan yasal pozitivizm •İş- etiğinde pasiflik •Genelle- ştirilemez	•Bir Kurumsal perpektifin eksikliği •Vazgeç- me etiği	•İş Etiğinin 'ikiye bölünmüş' anlaşılma- -sı •Kısmi ekonomizm (ekonomik çerçeve içinde)	•Yok
Alternat- if Eğilim	Kişiselcilik Yasacılık	Kişiselcilik	Kesin değil	Araçsalcılık	Araçsalcı- lık	Uygula- nmaz	Geri çekilme	Ekonomizm	Yok

Kaynak: Peter Ulrich and Ulrich Thielemann, How Do Managers Think about Market Economies and Morality? Empirical Enquiries into Business-Ethical Thinking Patterns, Journal of Business Ethics, Vol. 12, No. 11 (Nov., 1993), s.884

Ulrich'in kategorizasyonun kabaca Parsons'çu sisteme yakın olarak liberal (Ekonomizm) ve buna karşılık yaşam evreninin iki boyutunu ve bürokrasi (Legalizm) düzeyini kapsayan bir yapıda olduğu dikkat çekmektedir. Kurumsal yaşam evreninin iki tipi olan dikey ve yatay toplulukçu stiller Paternalizm ve Kişiselci kategorilerinin altındadır. Yurtdaş toplumu Reformist stil altında Yeni Girişimci kategorisi olarak resmedilmiştir. Bu kategori sistem dengelenmesi bağlamında ele alınabilir.

Sosyal kontratçı yaklaşımlar ise kamusal hukuk kapsamında kontrata katılan tarafların ego merkezli bir yaklaşımdan daha öte davranması ve bir demokratik karar

prosedürü ile ilgilidir⁴⁴⁰. Böylece Ulrich ve Behnam'a göre Tartışımıcı demokrasi ve bütünleştirilmiş sosyal sözleşme teorilerinin ikisinin de sosyal sözleşme teorisi kapsamında olduklarından birbirleriyle karşılaştırılabilmektedirler⁴⁴¹. Habermas'a göre ise Sosyal Kontrat teorileri kentsoylu sözleşme hukukuna dayanır, rasyonel seçim ilkelerine göre bir uyum arayışındadır, bu nedenle de Hobbes'çi anlamda bir sosyal düzen kuruluşunun temelini oluşturamaz. Dolayısıyla Tartışımıcı bir model onun yerine geçer⁴⁴². Bütünleştirilmiş Sosyal Sözleşme Teorisi'nin substantif normları Habermasgil normlara nitelik yönünden benzemektedir. Ne var ki onaylanma koşulları Tartışımıcı yaklaşımdan farklıdır ve net bir prosedür içermemektedir. Burg'a göre ise Tartışımıcı iş etiği, normların hızlı evrilmesi gibi sebeplerle Bütünleştirilmiş Sosyal Sözleşme Teorisi (BSST) ile genelde uzlaşmamaktadır⁴⁴³. BSST'nin aksine Habermas, substantif Hipernormlar yerine prosedürel hipernormlar önermektedir⁴⁴⁴. Substantif hipernormlar da prosedürel hipernormlar tarafından doğrulanmaya tabidir⁴⁴⁵. Bu bağlamda Habermasgil bir yaklaşımın BSST açısından ancak tamamlayıcı bir işlev görebileceği iddia edilebilir.

Eleştirel Teori paydaşlar arasındaki çıkar çatışması durumunda evrensellik düzeyi bağlamında normatifliğin etik (iyi), moral (doğru) ve meşruiyet (geçerli) düzeylerinde; diğerlerinin aksine evrensellik iddialarına sahip olamayacak bir otantiklik özelliğine sahip olan etik düzeyi, diğer iki düzeye tabi olarak konumlanmaktadır⁴⁴⁶. Normatif/moral olanı etik olandan ayırması sebebiyle böylece Habermasgil stili belli özgül substantif etik içeriklere sahip olmaması açısından⁴⁴⁷ iş etiği sınıflandırması dışına taşımak dahi mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamlarda meşruiyet oluşumu temelinde iletişimsel rasyonelliğe dayalı Tartışımıcılığın diğer iş etiği teorilerine eklemlenebilecek salt bir eklektik teori olarak kavranması mümkün görünmektedir. Buradaki nokta iletişimsel eylem tipine dayanan Habermas'çı yaklaşımın, -Weiss'in bu haliyle de Hegelci bir ahlaki(etik)

⁴⁴⁰Jürgen Habermas, *Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996, ss.92-94

⁴⁴¹Dirk Ulrich Gilbert ve Michael Behnam; *Advancing Integrative Social Contracts Theory: A Habermasian Perspective*, *Journal of Business Ethics*, C.89, S.2 (Oct., 2009), s.216

⁴⁴²Habermas,449

⁴⁴³Burg,675

⁴⁴⁴Gilbert ve Behnam,223

⁴⁴⁵Gilbert ve Behnam,229

⁴⁴⁶Reed,478-479

⁴⁴⁷Stella Gaon, *Pluralizing Universal "Man": The Legacy of Transcendentalism and Teleology in Habermas's Discourse Ethics*, *The Review of Politics*, C.60, S.4 (Autumn, 1998), ss.717-718

bütünlüğü kurabileceğini iddia ettiği⁴⁴⁸ - yaşam evreninin rasyonalizasyon süreci sonrası içerik ve biçim olarak ayrılan ve pratikte sadece argümantasyon tipi düzeyine indirgenmiş prosedürel hali ile ilgili görünmektedir. Rasyonelleşmiş yaşam evreninin iletişimsel eylem stili değişken bir normatif içeriği ima⁴⁴⁹ etmektedir.

2.3.SONUÇ

İş etiği işletme yönetiminde neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu sistemleştiren bir disiplindir. Çalışan-çalışan, işveren-çalışan ve kurum-çevre ilişkilerinin düzenlenmesinde önemli bir işleve sahiptir. Temelde liberal ve toplumsalcı olarak iki ana kategoride ele alınmaktadır. İş etiği endüstriyel gelişmenin çeşitli aşamaları boyunca evrim geçirmiş ve son otuz yıllık küreselleşme döneminde işletmeler açısından başat paradigmalardan biri haline gelmiştir.

Jürgen Habermas'ın sistemi kendisinden önce gelen bazı büyük sosyologların sistemlerinin tutarlı bir sentezi üzerine inşa edilmiştir. Kapitalist modernite analizinin anonimleşme/şeyleşme ekseninin modern bireyin ahlak/motivasyon kurgusu karşısındaki durumunu bu yolla çözümlemiş ve İletişimsel Eylem Kuramının temellendirmesini gerçekleştirmiştir.

Hürgen habermas yüksek sistemsel karmaşıklığa sahip modern toplumlarda iletişimsel düzeyde normatif anlaşma koşullarının çöküş riskine karşı Aydınlanmacı projenin kurgusundan hareketle birbiriyle çelişen farklı toplumsal bütünleşme mekanizmalarının bir bütün içinde nasıl uzlaştırılabileceği sorusundan yola çıkmıştır. Genel felsefi konumlanışı bireyin otonomisinin çeşitli politik ve ekonomik koşullar altında nasıl korunabileceği üzerinedir. Konu Habermas'ta normatif 'kamusal mal'ın oluşabilirlik olanakları ile ilgilidir. Yaklaşımı özgül olarak Aydınlanma dönemiyle, karmaşık toplumlarda kapitalist üretim ve dağıtım biçiminin teknikleşmenin nesnelci tutumu ile bir arada bulunduğu sosyo-ekonomik bağlamların kıyaslanmasının izlerini taşımaktadır. Bununla birlikte Habermas piyasa ekonomisinin sosyal bütünleştirici yönünü dışlamamaktadır. Geliştirdiği norm oluşturma temelli Tartışımıcı Demokrasi

⁴⁴⁸Isabel Weiss, Akılsallığın Dilsel Arabuluculuğu, Jürgen Habermas ile Avrupa'yı Onarmak, (Der.) Yves Charles Zharka, Çev. Zuhale Karagöz, Mukadder Ezel Yılmaz, Zeynep Atay, 1.Basım içinde, Pinhan Yayıncılık, İstanbul, Ağustos 2014, s.219

⁴⁴⁹Habermas,228

yaklaşımının iş dünyası evrenine uygulanması, anılan konuların iş dünyası özelinde ele alınması yönünde teorik bir olanak sağlamaktadır. Ne var ki genel konu açısından önerdiği rasyonel argümantasyon yönteminin içerdiği biçimsellik özelliğinin ağır basması, onun araçsallığa da olanak sağlayan bir nitelik kazanmasına ve bütünleşme koşullarının rasyonelleşmiş bir yöntemle ele alınması bir eklektiklik görünümüne olanak sağlamaktadır. Konu genelde referans nokta olan Aydınlanmanın, toplumsal sistemin karmaşıklık düzeyinin görece düşük olduğu, geleneksel (iletişimsel) rasyonel meşruiyetten modern (araçsal) rasyonel meşruiyete geçiş sürecinde özgül ve tersine çevrilemez bir ‘anlık’ tarihsel moment olma özelliğine atfedilebilir. Burada rasyonelliğin birbiriyle çelişen çeşitli biçimlerinin içerdiği olanaklar ideal bir biçimde birleşmiş görüldüğünden bir referans noktası olarak alınmışlardır. Genel öneri toplumsal alt fonksiyonel sistemler arasındaki iletişimin daimileştirilebilmesiyle normatif kamusal mala ulaşabilme olasılık ve kanallarının sürekli açık tutulması şekline dönüşmektedir. Pragmatik olanı olumlayan ve rasyonelleşmiş yaşam evrenini çıkış noktası yapan Habermas, böylece ekonomik ve politik fonksiyonel düzeylerin bütünleştirici genelleştirilebilir normatif/moral (kurallar) düzeydeki çelişkisine düşme potansiyeline sahipse de, Habermas’ın pragmatik olanı dışlamaması, ekonomik alanın güçlü bir idari yapı karşısında varlığını sürdürebilmesinin demokratik yönü ile ilgilidir. Bu konum Habermas’ın Liberalizm ile anlık ilişkisini belirler.

Habermas’ın felsefi çıkış noktasını, onu Kantçı pratik akıl konumu içinde tutması sebebiyle, 19.Yy. Alman düşünce tarihinde ‘teorik’ olanı normatifik ile ilişkilendirerek doğru insan tutumu ile eşitleyen çok geniş bir sorunsal alanı⁴⁵⁰ içinde düşünmek mümkün gözükmemektedir. Konunun amaç-rasyonellik ile iletişimsel-rasyonellik tipolojilerinin, birbirleri ile çelişerek bir arada varoluşlarının yanında, pratik düzeyde de kendi ideal-tipsel hallerinden uzaklaşmaları ile de ilgili bir yönü bulunmaktadır. Anlaşmaya yönelik Tartışmacı iletişimsel eylem bağlamında normatif kamusal malın oluşumu kesin olmamakla birlikte, potansiyel olarak oluşabilecek kamusal malın ön koşulu iletişimsel eylem yapılarının varlığına ve devamlılığına bağlı olmaktadır. Burada ideal iletişim koşullarının varlığı (düzgün dağıtılan enformasyon, prosedürün devamlılığı⁴⁵¹, samimiyet iddialarının geçerliliği⁴⁵² vb.) bir

⁴⁵⁰Berman,58

⁴⁵¹Fernros ve Schaffer,102-103

ön şart olarak ortaya çıkmaktadır. Bu noktada Habermasçı yaklaşımın sadece, potansiyel meşru (normatif) konsensüsün, yeni normatif oluşumun, tarafların her birine de daha önceki normatif konumlarına göre daha üstün bir öneri getirebileceği bir olasılığın ortaya çıkarılıp gerçekleştirilebilmesinin *biçimsel* olanağını kurduğu görülmektedir. Bu bağlamda özgül substantif içerikten bağımsız bir Hegelci *etik* öz-gerçekleştirmenin temeli olarak taraflar arasında yeni gerçeğe tekabül eden yeni normların oluşumunda bir norm oluşturma ve ya düzeltme (adjustment) mekanizması olarak işlev görmektedir. Burada tarafların yeni normatif konumdan elde edecekleri fayda için kendi öncel normatif konumlarından ne ölçüde feragat etmek isteyecekleri kadar, onların yeni normatif oluşum sürecini sağlayan iletişimsel süreçleri önsel olarak kabul edip etmemeleri de birer değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Böylece Habermasçı konum kendi içinde modern toplumlarda meşruiyet oluşumunun gerek ancak yeter olmayan bir şartını sağlamaktadır. Artık değer oluşumunun bilimsel ve teknolojik ilerlemeler tarafından üstlenildiği sanayi sonrası Post-Modern dönemin taraflararası çelişkili varoluş koşullarını ortadan kaldıran kazan-kazan tipi toplumsal konumlanışları mümkün kılarak genel olarak Habermasçı bakışa daha kuvvetli bir zemin kazandırdığı iddia edilebilir.

⁴⁵²Fabian, Rauhut, Helbing, 936

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLETİŞİMSEL EYLEM VE ÖRGÜTSEL DÜZLEM

3.1.RASYONELLEŞME, ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ

Jürgen Habermas'ın felsefi sistemi endüstriyel ilişkiler konusu ile bağlantıları sebebiyle Aristo'dan günümüze gelen kent yaşamı ve bu yaşam içindeki bireyin hayatının nasıl mükemmelleştirilbileceği teması üzerine vurguda bulunan felsefi yaklaşımların bir devamı olarak değerlendirilebilir. Bu yaklaşımların ortak özelliği toplumsal hayatta aşırı bireyciliğin olumsuz sonuçları üzerine odaklanmalarıdır.

Öznel tin insanda ahlaki bağlamı ifade etmekte ve ekonomik ilişkilerde ahlaki bir talebe dönüşmektedir⁴⁵³ ve öte yandan iletişimsel eylem bu eyleme katılan öznelerin eylem koordinasyonlarına gönderme yapar⁴⁵⁴. Modern iş dünyası açısından pratikteki örneği ise işçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmelerinin biçimsel uygunluklarının yanı sıra içeriklerinin de çalışanın ekonomik çıkarını koruması yönünde dile getirilen taleplerde ortaya çıkar. Biçimsel uygunluk ekonomik meşruiyetin tesisini otomatikman sağlamayabilir⁴⁵⁵. Bu bağlamda iletişimsel eylem endüstriyel demokrasi ile doğrudan bağlantılıdır. Endüstri İlişkilerindeki genel yaklaşımlar aşağıdaki gibi özetlendiğinde⁴⁵⁶:

1.Çatışmacı Yaklaşımlar

a)Çatışmacı Yaklaşım

⁴⁵³Jürgen Habermas,“Öteki” Olmak, “Öteki” ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları; Çev. İlkur Aka, 1.Baskı, Yapı Kredi Yayınları,İstanbul, Şubat 2002, s.170

⁴⁵⁴Jürgen Habermas, Moral Consciousness and Communicative Action; in 1995 Translation by Christian Lenhardt ve Shierry Weber Nicholsen(MIT Press),1983, s.147

⁴⁵⁵Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı,1.Baskı, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Şubat 2001, s.274

⁴⁵⁶Erdem Cam, İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları Yayın Sayı: 40 Ankara 2013, ss.60-64

b)Güç Yaklaşımı

2.Uzlaşmacı Yaklaşımlar

a)Sistem Kuramı

b)Çoğulculuk Yaklaşımı

c)İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı

Habermasgil analiz güç yaklaşımı ile paralellik göstermektedir. Endüstriyel demokrasi bağlamında, diyalogun önemli bir işlevi; totaliter anlayışların karşısına farklılıkları ifade etmeyi mümkün kılan katılımcı bir anlayışı ortaya çıkarmasıdır. Cam'a göre totaliter ve her emredilene kabul eden bir düşünce sistemi (biat kültürü) başlı başına bir sorundur. Bunun çalışma ilişkilerindeki yansıması ise; hakları güçlü olanların insiyatifine bırakılmış bir çalışanlar kitlesinin ya da aynı şartlarda ama farklı şekillerde çalışanların olduğu, dengesiz bir sistemin ortaya çıkmasıdır⁴⁵⁷.

İletişimsel eylem yoluyla diyalogun geliştirilmesinde yorumsamacı yöntemin altı çizilmelidir. Yorumsamacı yaklaşımın temelini insan davranışlarını pozitivist bir yaklaşımla açıklamanın doğru olmadığı anlayışı oluşturur. Kısaca belirtmek gerekirse pozitivist yaklaşım, doğal (pozitif) bilimlerdeki yöntemsel yaklaşımı sosyal bilimlerde de kullanmayı öngörür. Hâlbuki yorumsamacı ya da diğer ifadeyle anlamacı yaklaşım insan davranışının yorumsama yoluyla açıklanabileceğini savunur. Bu yöneme göre, sosyal davranışın anlamı bu davranışı gerçekleştiren aktörlerin görüş açıları dikkate alınarak açıklanmalıdır yani sosyal bilimlerde 'anlamı anlama sorunu', insan eylemlerini yorumlama sorunudur⁴⁵⁸. Diğer yandan, yorumsamacı yaklaşım insan davranışlarının doğadaki olayları açıklayan ve genel geçer yasalar ile yani pozitivist bir anlayış ile açıklanamayacağını belirtir. İnsan davranışlarının nedenleri ve amaçları açıklanmalıdır. Örneğin pozitif bilimler, insan vücudunda koşma eyleminin nasıl gerçekleştiğini biyolojik açıdan açıklayabilir ancak koşma hareketinin neden yapıldığının açıklanabilmesi gereklidir⁴⁵⁹. Bu açıklama esnasında yani sosyal gerçekliği anlama sürecinde anlama yöntemi kullanılmaktadır. Çünkü, yorumsamacılık olarak da nitelendirilen anlama sosyolojisi,

⁴⁵⁷Cam,76

⁴⁵⁸J.G. Finlayson, Habermas, Çev. Talat Kılıç, Dost Yayınları, Ankara, 2007,s.45

⁴⁵⁹Finlayson,46

aktörlerin kafalarında gerçekten var olan ya da varolduğu zannedilen öznel anlamların incelenmesini amaçlamaktadır⁴⁶⁰.

Kavramsal açıdan sosyal diyaloga ilişkin birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımların odaklandığı temel nokta, çalışma yaşamı içinde farklı aktörlerin birlikte karar vermelerine olanak sağlayan diyalog mekanizmalarının kurulmasıdır. Bu bir anlamda yönetime katılma yöntemlerini ve demokratikleşmeyi içeren ve devamlılık gerektiren bir süreçtir. Yani diyalog kesilmemesi gereken ve sürekliliği olduğu sürece sonuç doğurma potansiyeli olan bir araçtır. Örneğin, siyasi olarak kazanılmış vatandaşlık hakkı, bireylere toplum içinde bazı haklar sağlıyorsa, çalışanlar da sosyal diyalog mekanizmalarının etkin bir şekilde uygulanması ile işyerlerinde bir takım haklar kazanabilirler. Bu süreklilik arz ettiği sürece anlamlıdır. Çünkü, yöneten ve yönetilen ilişkisinin olduğu her kurumda; örneğin bir sendikada, dernekte, okulda, meslek kuruluşunda, işyerlerinde hatta ailede bir güç ilişkisi vardır. Durum böyle olunca da güç ilişkisinin olduğu yerlerde katılma sorunu çıkmaktadır⁴⁶¹. İşte tam bu noktada sosyal diyalog bu katılmayı sağlayabilecek bir araç olarak kullanılabilir. Literatürde yapılmış tanımlamalara geçmeden önce diyalog kavramı üzerine getirilmiş bazı yorumlar üzerinde durmak konunun açıklanmasını kolaylaştırabilir. Diyalog ettiği, farklı düşünce ve görüş açılarına ve başat biçimlere itiraz eden eylem tiplerine açıklığı tercih etmeyi gerektirmektedir. Diyalog gereklilikten, taraflardan birinin diğerine kendisini tek taraflı dayatmasına zıt olarak, katılımcılar arasında karşılıklı bir ilişkiyi içerir. Hakiki bir diyaloga katılmanın kesinlikle ötekilerle özel bir tarzda yüz yüze gelmek, ötekilere açık olmak, onları ciddiye almak, söyledikleri şeyi dinlemeye istekli olmak olduğu söylenebilir. Falzon bu bağlamda Foucault ve Habermas'ın söylem yaklaşımları arasında bir bağ kurar⁴⁶². Yani diyalog, karşılıklı bir anlayış ve birbirini anlama çabasıdır. Eğer bir diyalog ilişkisinde farklı taraflar birbirlerini anlama çabası içinde değillerse ve sadece kendi düşüncelerini karşı tarafa kabullendirme amacıyla o diyalogun bir parçası iseler, bu durumda söz konusu diyalog ilişkisinden verimli bir sonuç çıkması beklenebilecek bir durum değildir. Her sosyal ilişki biçiminde ve doğal olarak çalışma ilişkilerinde diyalog ötekiyi anlamayı içermelidir. Sosyal diyalogdan uzak baskın bir güç her zaman tekçiliği ve kendi

⁴⁶⁰Cam,85

⁴⁶¹Cem Eroğul, Devlet Yönetimine Katılma Hakkı, 2.Baskı, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s. 18

⁴⁶²Christopher Falzon, Foucault and Philosophy, Timothy O.Leary ve Christopher Falzon (Ed.), First Publication, Wiley-Blackwell, 2010, ss.235-236

düşüncesinin hâkimiyetini savunur, farklı perspektiflerin ve başka seslerin varlığına izin vermez. Bu anlamda sosyal diyalogun ne olduğunu tam manasıyla açıklamaya çalışan tanımlamalar, farklı perspektifleri içeren, toplumun farklı ve organize olmuş ya da olmamış aktörlerinin görüşlerini de dikkate alan bir şekilde yapılmalıdır. Şimdiye kadar literatürde çalışma yaşamında sosyal diyalogu ifade etmek için çeşitli tanımlar yapılmıştır.

Sosyal diyalog; genel olarak demokratik politik rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olan işçi ve işveren üst örgütlerinin temsilcilerinin toplumda yer alan organize olmuş diğer çıkar gruplarının temsilcileriyle temel ekonomik ve sosyal politikaların tayini ve uygulanmasına katılımları olarak tanımlanmıştır⁴⁶³.

Sosyal diyalog, hükümetlerin diyaloga biçimsel olarak taraf olduğu üç taraflı bir süreç olarak ya da sadece işgörenler ve yönetimler- sendikalar ve işveren örgütleri-arasında ve hükümetlerin sadece dolaylı iştirak ettiği veya hiç iştirak etmediği iki taraflı bir süreç olarak da yürütülebilir. Fikir alışverişi resmîyet dışı olabilir ya da resmileştirilebilir. Genellikle bu iki şeklin birarada uygulandığı görülmektedir. Sosyal diyalogun amacı; iş dünyasındaki başat paydaşlar arasında görüş birliğini temellendirme ve demokratik katılımcılığı özendirme. Başarılı sosyal diyalog girişimleri, önemli ekonomik ve sosyal problemleri giderme, düzgün yönetişimi özendirme, toplumsal ve sınıî barış ve istikrarı geliştirme ve iktisadî gelişmeyi güçlendirme potansiyeline sahiptir. Ancak düzgün işleyen sosyal diyalog için belirli şartlar mevcuttur. Bunlar toplu pazarlık ve temel haklara ilişkin örgütlenme özgürlüğüne saygı, ücret politikaları ile diğer sosyal politikaların uyumluluşturulması için güçlü kurumsal destektir⁴⁶⁴. Yani eşit olmayan güçler arasında sosyal diyalogun gerçekleşmesi zor görünmektedir. Bu nedenle güçler arasında, tam manası ile olmasa bile bir eşitlik ilişkisi olabilmelidir. Sosyal diyalog kavramını daha iyi anlayabilmek için farklı diyalog modellerine ya da tipolojilerine bakmak gerekir. Bu, diyalogun çeşitlerini ve hangi düzeydeki diyalogun ne gibi sonuçlar doğurduğunu anlamaya yardımcı olacaktır⁴⁶⁵.

⁴⁶³Cam,30

⁴⁶⁴ International Labor Office, Global Wage Report 2008/09, Minimum Wages and Collective Bargaining Towards Policy Coherence, Geneva, 2008, ss.60-61

⁴⁶⁵Cam, 28-31

İşçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri inceleyen endüstri ilişkileri, Onsekizinci Yüzyıl'ın ikinci yarısında meydana gelen 1. Sanayi Devriminden sonra dönemde var olan küçük ölçekli endüstriden farklı olarak, fabrika endüstrisinin kurulması ve kitle üretimine geçilmesinden sonra ortaya çıkmıştır. Ardından işgücü arzının talebinden fazla olması ve Liberalizm düşüncesi gibi sebeplerle çalışma şartları kötüleşmesi, istihdam sürelerinin artması, ücretlerin azalması, iş hayatında kadınların ve çocukların istismar edilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaygınlaşması ve sosyal sefaletin ortaya çıkması gibi sebeplerle merkezi yönetimler müdahale zorunluluğunda kalmış ve önce bireysel çalışma ilişkilerini düzenlemek için yasalar çıkarmışlardır. Günlük çalışma sürelerine üst sınır konmuş, asgari ücret tesbit edilmiş, çocukların ve kadınların korunması ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmıştır. Sonrasında ise hükümetler koalisyon yasaklarını kaldırarak, işçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını tanımıştır. Tüm bu gelişmeler işçinin işveren karşısında korunması ve aralarındaki güç dengesinin sağlanması için yapılan düzenlemelerdir. 2. Dünya Savaşından sonra ise üretim alanında “II. Endüstri Devrimi” niteliğinde yeni teknolojik gelişmeler meydana gelmiştir. Otomasyona geçilmeye başlanmış, sanayi hizmet sektörlerinde kompüterizasyon hızla yayılmıştır. Böylece üretimin şekli ve yeri ve işçi-işveren ilişkileri değişikliğe uğramıştır.

Bu süreçte, çalışma ilişkileri üç dönem altında analiz edilebilir. Birinci dönem “Serbestlik Dönemi” dir. Bu dönem endüstri devriminden hemen sonraki, Liberalizmin hakim olduğu, müdahalesiz ve kötüleşen çalışma şartlarının hakim olduğu dönemdir. Hükümetlerin işçileri korumak için yasalar çıkararak müdahalede bulunduğu dönem ise ikinci dönem, “Müdahaleci Dönem”dir. Bu bağlamda başlangıçtaki Sosyal Siyaset yaklaşımı, dar anlamda sanayileşme sürecinde ortaya çıkan sosyal sorunların analizi ve sınıflar arasındaki çıkar uyumsuzluklarını gidererek sosyal adaleti sağlama hedefine yönelik iken; geniş anlamda, sanayileşme öncesini de içine alacak şekilde, sosyal barış ve adalet içinde kalkınma ve refah düzeyini arttırma amacı doğrultusunda, sosyal yaşamın bütün sorunlarını ilgi alanı içinde görmüştür. Her iki yaklaşımda da devlet müdahaleciliği ön plandadır. Sosyal siyaset yaklaşımının iki önemli noktası, “sosyal adalet” ilkesi ile uyumsuzlukların tarafları

arasında “dengeleyici unsur olma işlevi”dir⁴⁶⁶. Üçüncü dönem de yeni teknolojik gelişmelerle üretim şeklinin ve yerinin değiştiği, otomasyona gidildiği dönemdir. Bu dönemde uluslararası entegrasyonlar ve dışa açılma fikri yaygındır. Rekabet şartları ağırlaşmakta, sürekli olarak konjonktürel dalgalanmalar ile arz ve talep değişiklikleri görülmektedir. Bu dönemde vurgusu; sadece işçiyi koruma anlayışından işçi ve işletme birlikte korunmalıdır anlayışına kaymıştır. Burada, çalışma ilişkilerinde esneklik ortaya çıkmaktadır. Bu üçüncü dönem kurallarda katılığın olmadığı “Esneklik Dönemi”dir. Küreselleşme sürecindeki gelişmeler, rekabet yeteneğini ve buna bağlı olarak “insan kaynağı” kavramını ve “birey”i önplana çıkarmıştır⁴⁶⁷.

Tınar’a göre Uluslararası Çalışma Örgütü International Labor Organization (ILO)’nun 1999 yılı Uluslararası Çalışma Konferansında tebliğ edilen “İnsana Yakışır İş” başlığına sahip Genel Direktör Raporunda üç bulgu önem taşımaktadır:

- “Ekonomik liberalleşmeye yönelik politikalar, devlet, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri dönüştürmüştür. Günümüzde ekonomik sonuçlar, sosyal taraflar arasındaki uzlaşmadan, yasal düzenlemelerden ya da devlet müdahalelerinden çok, piyasalar tarafından etkilenmektedir.”
- “Dönüşen üretim sistemleri dikkate alındığında, eğitimin ekonomik ve sosyal hedeflerle ilgili ağırlıklı önemi giderek daha fazla kabul görmektedir. Hiçbir ülkenin toplumu, halkı yeterli bilgi ve becerilere sahip olmaksızın küreselleşmiş bir ortamda başarılı olamaz.”
- “Dünyanın çeşitli yerlerinden derlenen veriler, sendikaların mevcudiyetinin insan kaynakları yönetiminde yeni yöntemlerin uygulanmasını kolaylaştırabileceğini ifade etmektedir⁴⁶⁸.”

Bir önemli konu da, esneklikle 18. ve 19. Asır Liberalizmine dönüş ihtimalidir. Gerçekte esnekliği deregulasyon ve müdahalesizlik olarak kavramamak gerekmektedir. Esneklik, serbestlik ile müdahalecilik arasında bir noktayı ifade etmektedir. Esneklikte yine işgören korunmalı ve yasal koruma öncesi döneme dönülmemelidir. Esneklik ve esnek çalışma ilk olarak gelişmiş Batı ülkelerinde

⁴⁶⁶Mustafa Yaşar Tınar, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ÖğretimindeYeniden Yapılanma Üzerine Düşünceler,Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000,s.893

⁴⁶⁷Tınar,894

⁴⁶⁸Tınar,897

görülmüş ve yayılmış bir kavramdır. Böylece esnekliğin az gelişmiş bölgelerde görülmeyip sanayileşmiş ülkelerde yaygınlaşması konunun işçi, işveren ve devlet tarafından kayda değer olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, esneklik ve esnek çalışmanın salt 70'li yıllardan sonra meydana gelen ekonomik kriz sonrası görülen, geçici olarak yaygınlaşan ve sabit olan bir konu olup olmadığı da önemlidir. Esnek çalışma geçici olarak parlayan bir olgu değildir. 1960'lardan günümüze başta İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi gelişmiş ülkelere de devamlı olarak artmakta ve yaygınlaşmaktadır⁴⁶⁹.

3.2.ÜRETİM İLİŞKİLERİ BAĞLAMINDA DÜNYADA SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ

Talcott Parsons'un zirve-taban bölünmesi şablonundan hareket eden Habermas, tabanın rızasını kurmak için oluşturulan sahte uzlaşmalara vurgu yapar. Siyasal düzlemde bu, siyasetçi nezdinde seçmene iletilen geçersiz taahhütler olarak örneklenebilir. Jürgen Habermas bunu giderebilmek için tüm karar alma süreçlerinin mümkün olan en yüksek katılımı ile gerçekleştirilmesini önerir. Örneğin iş kanunlarının yapılması sürecinde işgören kesimlerin sürece katılımlarının sahte uzlaşma olgusunu engelleyebileceği iddia edilebilir. Böylece Habermas'ın önerisi zirve-taban iletişimde görülen mesafenin azaltılmasında bir anlam kazanmaktadır. Aksi durumda (aşırı) nesnelleşmiş karar süreçlerinde duygu ve düşüncelere sahip olan 'insan' faktörünün basit, sıradan bir unsura indirgenerek hiçlenmesi söz konusu olabilir.

Büyükuslu'ya göre modern Kapitalizm ve bilgi teknolojilerinin sadece bireyselliği ifade ettiği ve böylece işçi-işveren örgütleri gibi kolektif mekanizmaları yıpratmış fikri her zaman doğru değildir. Yakın dönemde Avrupa düzeyinde başlayan sosyal diyalog girişimleri, bilgi çağında çalışma hayatının yeniden yapılanmasında

⁴⁶⁹Arif Yavuz, Esnekliğin Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, ss.617-619

sosyal taraflara yeni görevler vermiştir⁴⁷⁰. Refik Baydur'a göre de yakın dönemde Avrupa düzeyinde görülen "sosyal diyalog" inisiyatifleri, bilgi çağında çalışma hayatının yeniden düzenlenmesinde sosyal taraflara yeni görevler yüklemektedir⁴⁷¹.

Avrupa'da sosyal diyalog ve endüstriyel demokrasinin kökleri 19.Yy.'a dayanır. 1930'lardaki ekonomik kriz ikili ve üçlü uzlaşmalara karşı durulması neticesini doğurmuştur. Nazi rejimi altında çeşitli ülkelerde zorunlu işbirliği, demokrasi ve çoğulculuk gibi unsurların ortadan kalkması sosyal diyalogun gelişimini baltalamıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında ise Avrupa ve Asya'da siyasi bir dönüşüm yaşanmıştır. Bağımsız olan Hindistan ve Afrika'daki bazı kolonilerde üçlü danışma komiteleri kurulmuştur. Çoğu Batı Avrupa ülkesinde hükümetler işçi ve işverenlerle işbirliğine gitmişlerdir. Belçika'da 1948'de kurulan Merkezi Ekonomik Konsey ile Norveç'te 1950'de kurulan Koordinasyon Komitesi ilk örneklerdir. Sosyal diyalog 1950 ve 1960'larda çoğu Batı Avrupa ülkesinde uygulanan ücretler ve gelirler gibi sosyal politikaların en önemli araçlarından birine dönüşmüştür⁴⁷². Ekonomik kriz dönemlerinde ise sosyal diyalogun zayıfladığı ve resmi kanalların dışında adhoc düzenlemelerin ortaya çıktığı görülmüştür⁴⁷³.

Üçlü İşbirliğinin en başarılı örnekleri Avrupa'da, özellikle İskandinavya'da görülmüş, Asya ve Afrika ülkelerinde başarısı sınırlı kalmıştır⁴⁷⁴. Doğu Bloku ülkelerinde üçlü işbirliği istihdam politikalarının ve asgari ücretlerin tespitinde etkin olmuştur⁴⁷⁵. Fransa ve Belçika'da Ekonomik ve Sosyal Konsey, Japonya'da Sanrokon, Singapur'da Ulusal Ücret Konseyi üçlü işbirliği kurumlarına örnektir.

Sosyal diyalogun iki ana aracı vardır. Bunlar temel anlaşmalar ve resmi danışma kurullarıdır. Temel anlaşmalar toplumsal anlaşma, barış anlaşması, temel anlaşma, endüstriyel ilişkiler anlaşması gibi çeşitli biçimler alabilmektedirler⁴⁷⁶.

⁴⁷⁰A. R.Büyükuslu, Organizasyonel Transformasyon, Çalışma İlişkilerinde Dönüşüm ve Sendikalar; İşveren Dergisi; Cilt: XXXVIII; Sayı: 4; Ocak 2000; s. 23'ten aktaran SayımYorgun, Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000,s.640

⁴⁷¹Refik Baydur, Sendikalar ve Uzlaşma; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, s.538

⁴⁷²Aysen Tokol, Çeşitli Boyutlarıyla Sosyal Diyalog, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000, s.527

⁴⁷³Tokol,528

⁴⁷⁴Tokol,528

⁴⁷⁵Tokol,528-29

⁴⁷⁶Özlem Işığışok, Küreselleşme Süreci Çerçevesinde Sosyal Diyalog, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa,1997,s.57

Günümüzde gelişmiş ülkeler yanında gelişmekte olan ülkelerde de temel anlaşmalar yapıldığı görülmektedir. Ekonomik istikrar ve sürekli çalışma barışının tesisinin amaçlandığı temel anlaşmalarda geçmişte ücret ve istihdam gibi, çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Günümüzde temel anlaşmaların içeriğinde çalışma sürelerinin kısaltılması veya esnekleştirilmesi, verimlilik, yeni teknolojilere uyum, rekabet gücünün artırılması, mesleki ve teknik eğitim gibi konular yer almakta ve içerikleri giderek daha da çeşitlenmektedir⁴⁷⁷. Afrika, Asya, Latin Amerika ve bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri gibi ülkelerde kayıtdışı sektörlerin varlığı ve büyüklüğü üçlü işbirliğini zorlaştırmaktadır. Bunu önlemek için örneğin Hindistan'da kurul içindeki çiftçi temsilcilerinin sayısının artırılması yoluna gidilmiştir⁴⁷⁸.

Resmi danışma kurulları ise sosyal ve ekonomik konularda danışma görevi yapan organlardır ve dünyada farklı ülkelerde çeşitli adlar altında faaliyet göstermektedirler. Ağırlıkla işçi, işveren ve hükümet taraflarını içerecek şekilde kanunla kurulurlar. Kararlarının bağlayıcı niteliği bulunmamaktadır. Ancak bazı ülkelerde kararları bağlayıcılıkları varmış gibi uygulanırken⁴⁷⁹ Fransız Afrika ve bazı Latin Amerika ülkelerinde kurul kararları pek önem taşımamaktadır⁴⁸⁰. Belçika'da Merkezi Ekonomik Konsey parlamentoya danışmanlık vermekte, ekonomik sorunlarla ilgili görüş ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Ulusal Çalışma Konseyi ise yine parlamentoya danışmanlık vermekte, dünyada bu yönde yetkili tek konsey olarak toplu sözleşme bağtlayabilme yetkisine iye bulunmaktadır⁴⁸¹.

Sosyal diyalogun başarısı, bazı ön koşulların bulunmasına bağlıdır. İlki işçi ve işveren sendikalarının birbirlerinden bağımsız koşullarda ve işbirliği yapmaya yatkın olmalarıdır. İlgili taraflar işlevlerini etkin biçimde yerine getirecek güçte de olmalıdır. Bu yönde hükümetlerin de meşru kabul edilmeleri için yeterli desteğe ve taahhüt ettiklerini yerine getirecek kapasiteye sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca merkezi işçi ve işveren örgütlerinin yeterli meşru temsil gücüne, üyeleri üzerinde yeterli otoriteye, gerekli bilgi düzeyine ve teknik yeterliliğe sahip olmaları ve rekabet içinde bulundukları diğer örgütlerin yıpratıcı etkisi altında olmamaları gerekmektedir. Ayrıca sosyal diyalog demokrasi ve piyasa ekonomisi olmaksızın

⁴⁷⁷Işığışok,163-164

⁴⁷⁸Trebilcock, 41

⁴⁷⁹Işığışok,59

⁴⁸⁰Trebilcock,14

⁴⁸¹Tokol,532-35

başarılı olamaz ve bakışumlu olarak demokrasiyi güçlendirip piyasa ekonomisinin işleyişini kolaylaştırmaktadır. Toplu pazarlığın merkezi yapıda olmasının ve tarafların belirli ölçüde merkezileşmesinin sosyal diyalogun başarı şansını arttırması beklenir⁴⁸².

Greenberg'in derlemesine göre İngiltere gibi liberal ekonomi felsefesinin hakim olduğu bir ülkede bile, alınan kararlarda söz sahibi olan çalışanların iş tatminleri ve işle ilgili birçok konuda görece daha tatminli olduklarını gösteren Lischeron ve Wall, 1975; Danford vd., 2005; Hardy ve Adnett, 2007 gibi çalışmalar vardır. Yönetime katılma ve alınan kararlarda rol sahibi olmanın, iş tatmini dışında birçok konu üzerinde de olumlu etkisi bulunmaktadır. Bunlardan biri iş yerinde sağlık ve güvenliğin tesisidir. İngiltere'de yapılan bir diğer çalışmada, işgörenlerin işyerini sahiplenmeleri ve üretim sürecini işverenden ya da yöneticilerden daha iyi bildikleriklerinden üretim esnasında daha dikkatli davranarak kaza oluşumunu engelledikleri için, kararlarda söz sahibi olan çalışanların bulunduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların daha az olduğu belirlenmiştir⁴⁸³.

Endüstriyel demokrasi, en geniş anlamda, ekonomik ve sosyal içerikli tüm kararlara çalışan kesimin katılması olarak tanımlanabilir⁴⁸⁴. İşyeri düzeyinde işgörenin kendini doğrudan ilgilendiren hususlarda yönetime katılmasını temel alan endüstriyel demokrasi talebi, tedricen işletme yönetimine katılma, sektör düzeyinde, milli düzeyde, Avrupa Birliği (AB) düzeyinde katılma gibi kategorik genişleme göstermiştir. Her alanda katılım, danışma ve bilgi talepleri hak olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Endüstriyel demokrasi, işletme yönetimlerine yeni bakış açıları kazandırarak yeni yönetim tekniklerine temel olmuştur. Otokratik yönetim anlayışlarından birlikte yönetim ve özyönetim süreçlerine sınıai demokrasi arayışlarıyla varılmıştır. Bu kapsamda Avrupa'da üç hak ön plana çıkmıştır:

- 1) Bilgi edinme hakkı
- 2) Danışma ve ya istişare etme hakkı
- 3) Temsil etme-edilme hakkı

⁴⁸²ILO, Tripartite Consultation at the National Level on Economic and Social Policy, International Labour Conference, 83,Session - 1996, Report VI, 1996, ss.8-9,11

⁴⁸³L.Grunberg, S.Moore ve E.Greenberg, The Relationship of Employee Ownership and Participation to Workplace Safety, Economic and Industrial Democracy, 17,1996, ss.222-223

⁴⁸⁴Zeyyat Sabuncuoğlu, Çalışma Psikolojisi; Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1987, s. 149

Endüstriyel demokrasinin gelişmesi ve ardından yayılması taraflarda hak kavramını güçlendirmekte⁴⁸⁵, yeni şartlara uyum koşullarında taraflar yeni hak taleplerinde bulunmaktadırlar⁴⁸⁶.

Almanya’da 1840’larda gündeme gelen katılım düşüncesi Gözetim Kurulu, Yönetim Kurulu ve İşyeri Konseyleri olarak üç düzeyde uygulanmaktadır. 1972 tarihli Temel İş Yasası’nın işyeri konseylerine tanıdığı yetkiler arasında; çalışma ve dinlenme saatlerinin belirlenmesi, fazla mesai, mesleki eğitim, ücret tespitine ilişkin ilkelerin belirlenmesi, işyeri güvenliği, sağlık, başarının değerlendirilmesi, lojmanların dağıtımı, öneri planlarının hazırlanması gibi konularda karar verme ya da birlikte yönetim bulunmaktadır. Avrupa’da endüstriyel demokrasiyi etkin olarak uygulayan ülkelerden İsveç’te 1976 tarihli Birlikte Yönetim Yasası sayesinde işletmelerin tüm karar düzeylerine ait kararlar toplu pazarlık kapsamına alınmış ve işgörenlere bu konularda grev hakkı tanınmıştır⁴⁸⁷.

Avrupa’da çalışan katılım süreci üç ana kategoride değerlendirilmektedir:

- a)Sosyal diyalog üzerinden Avrupa işgören menfaatlerinin temsil edilmesi,
- b)Avrupa Birliği süreci içinde sosyal konulara yasal müdahale,
- c)Bilhassa çokuluslu şirketlerde çalışan işgörenlerin, Avrupa çapında gönüllülüğe dayanan bağımsız toplu sözleşme süreçleriyle katılımlarının gerçekleştirilmesi⁴⁸⁸.

1992 yılında imzalanan ve 01.11.1993 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşması’nda sosyal gelişme konusu da yer almıştır. Maastricht anlaşmasına ek olan “Sosyal Politikaya İlişkin Protokol” ve “Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma”, Avrupa Birliği’nin sosyal politikalarla ilgili yetkilerini genişletmiş ve sosyal kesimlere Avrupa Birliği’nin bu alandaki yasama süreçlerine katılma imkânını getirmiştir⁴⁸⁹.

⁴⁸⁵Sayım Yorgun, Türkiye’de Sosyal Diyalog ve Çalışma Barışı; TOLEYİS Eğitim Yayınları Sayı: 5; İstanbul, 1995; s.38

⁴⁸⁶Sayım Yorgun, Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi, Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000, ss.635-637

⁴⁸⁷Lowell Turner, Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor Unions, Second Edition, Cornell University Press; Ithaca, NY,1992, s.93

⁴⁸⁸A.RızaBüyükuslu, Avrupa Birliği ve Sosyal Boyutu; Der Yayınları,İstanbul, 1997, s.97

⁴⁸⁹TİSK, AB’de Sosyal Taraflar Arasındaki Anlaşmalar ve Türk Mevzuatı AçısındanDeğerlendirme; Yayın Sayı: 193; Aralık 1999; ss. 9-10

Avrupa seviyesinde oluşturulacak işyeri konseyleri direktifi, 22 Eylül 1994'te AB Milletvekilleri Konseyince kabul edilmiştir. Avrupa İşyeri Konseylerinin, AB içinde en az bin kişi çalıştıran ve AB içinde herhangi iki ayrı ülkede bulunan yatırımlarının her birinde en az 150 işçi çalıştıran şirketlerce oluşturulması öngörülmüştür. Avrupa Birliği'nde ayrıca, işgören, işveren ve diğer çıkar gruplarının temsilcilerinden terkip olan Ekonomik ve Sosyal Komite kurulmuştur⁴⁹⁰. Avrupa Birliği içinde Avrupa düzeyinde oluşturulacak Avrupa İş Konseylerinin çokuluslu şirketler tarafından da desteklendiği gözlemlenmiştir⁴⁹¹.

Trebilcock'a göre sosyal diyalog her ülkede farklı tarzda uygulanmaktadır. Portekiz ve İspanya'da özerk bölge temsilcileri ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey'de bulunurken kendi üçlü yapılarını da kurmuşlardır. Fransa, Şili, İtalya gibi güçlü merkeziyetçi geleneğe sahip ülkelerde bölgesel üçlü kurullar bulunmaktadır⁴⁹². Küresel düzeyde işbirliğine ise ILO örnektir. ILO belgeleri, ulusal düzeyde sosyal diyalog ile ilgili düzenlemeler yapmamakta, sosyal diyalogun ulusal uygulamalarını bekleyerek esnek bir yaklaşım göstermektedir⁴⁹³.

Sosyal diyalogda devletin üçüncü taraf olduğu formel sistemler yanında, iki taraflı fakat devletin görünmeyen taraf olarak yer aldığı sistemler de bulunmaktadır. İşçi ve işverenlerin yanında esnaf ve kooperatif temsilcileri gibi kesimler de işbirliği içinde yer alabilmektedir. Sosyal diyalogun işlevleride farklılaşabilir. Danışma ve görüşme arasındaki fark buna örnektir. Görüşme sonucunda anlaşma yapılabilen ancak bu toplu pazarlık özelliği göstermemektedir. Danışmada organlar temel konularda fikir verirken, görüşmede taraflar ekonomik ve sosyal alanda temel anlaşmalar yaparlar. Üçlü yapıda, ücret konseyi ile asgari ücretin belirlenmesi, işsizlik sigortası yönetiminin gerçekleştirilmesi gibi genelde oy çokluğu ile karar alan, ulusal ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması süreçlerine katılmayan, sadece belirli konularla ilgilenen kurullar da bulunabilir⁴⁹⁴.

⁴⁹⁰Gülten Kutsal ve Ali Rıza Büyüksu, Endüstri İlişkileri Boyutunda Çokuluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama; Der Yayınları, İstanbul, 1996, ss. 84-85'den aktaran Sayım Yorgun, Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, s.640

⁴⁹¹Kutsal ve Büyüksu, 84-85'ten Yorgun, 640

⁴⁹²Michael Trebilcock, The Prospects for Reinventing Government, C.D. Howe Institute, Toronto, 1994, s.38

⁴⁹³İşığışık, 76

⁴⁹⁴Tokol, 525-527

Toplu pazarlık sisteminin merkezi veya merkezsiz yapıda olması üçlü işbirliği nezdinde belirleyiciliğe sahiptir. İsveç ve İtalya gibi Batı Avrupa ülkelerinin birçoğunda toplu pazarlıkta merkezsizleşme sözkonusudur. Avustralya'da da merkezi toplu pazarlıktan uzaklaşma emareleri bulunmaktadır. İrlanda ve Yunanistan'da ise tam tersine merkezi toplu pazarlığa yönelme sözkonusudur. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Latin Amerika'da ise işyeri düzeyinde pazarlık üçlü işbirliğinin zayıf olmasının bir sebebi olarak gösterilmektedir. Ne var ki bu durum kolaylıkla genelleştirilememektedir. Örneğin Kanada'nın bazı eyaletleri, Japonya ve İsviçre'de aynı anda hem merkezsiz pazarlık hem de ekonomik ve sosyal konularda büyük uyum bulunmaktadır⁴⁹⁵.

Üçlü işbirliğinin içinde oluşturulduğu ekonomik ve sosyal yapının önceden kestirilebilirliği, dengesi ve uyumuyla sözkonusu işbirliğinin etkinliği arasında bağlantılar bulunmaktadır. Ekonomik durumun ve sosyal refahın iyi olması üçlü işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Ekonomik durum kötüleşince üçlü işbirliği güçleşir, ancak durum kriz boyutuna ulaşırsa sosyal diyalog çözüm arttırıcı yönde önemli bir işlev yüklenmektedir. Kamusal otoritenin destek hizmetlerinin ve etkili mevzuatın varlığı da işbirliği için önemlidir⁴⁹⁶. Tarafların asgari müştereklerde, çeşitli ortak noktalarda uzlaşmaları diyalogun başarısı için gereklidir. Ne var ki tarafların görüşlerinin aynı ve ya benzer olması veya oybirliğine dayanan kararlar gerekmemektedir⁴⁹⁷. Bu gibi durumlarda asgari müştereklere ulaşılabilmesi önemlidir⁴⁹⁸.

Üçlü işbirliği sisteminde 1960'lardan itibaren güçten düşme, 1980'lerden itibaren ise çözülme görülmüştür. 1980'li yılların ortalarından itibaren tüm gelişmiş ve demokratik ülke toplumlarında Korporatizm işgören hareketlerinin merkezi olmaktan uzaklaşmıştır. Post-Fordist üretim trendlerinin, sektörel ağırlıkları 1970'lerden itibaren gelişmiş ülkelerin karşılaştığı uzun vadeli yapısal ekonomik ve dönemselsel değişikliklerin katkısı ile imalat sanayiinden hizmetlere doğru kaydırması bu süreçte etkili olmuştur. Böylece mavi yakalı işgören kesiminden beyaz yakalı ve

⁴⁹⁵Trebilcock, 40-41

⁴⁹⁶ILO,11-12

⁴⁹⁷Tokol,527-28

⁴⁹⁸FevziDemir, Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukuki Çerçevesi ve Uygulaması (Ar. Gör. Dr. Zeki Erdut ile birlikte), Prof. Dr. Münir Ekonomi 'ye 60. Yaş Günü Armağanı içinde, Ankara 1993,s.8

yüksek nitelikli teknik personele doğru ağırlık kayması görülmüştür⁴⁹⁹. Aynı dönem özellikle Anglo-Sakson ülkelerinde sendikasızlaşma eğilimlerinin önemli ölçüde güçlendiği bir dönemdir⁵⁰⁰. 1980 sonrasında merkezileşmenin güçlenmesi, işçi-işveren ilişkilerinde çatışma yerine uzlaşmaya doğru görülen eğilim, kamu sendikacılığı yerine özel sektör sendikacılık anlayışının baskın hale gelmeye başlamış olması sendikacılıkta önemli üç değişimdir⁵⁰¹. 1980'lerde toplulukçuluğun gerilemesine ve daha bireysel işçi-işveren ilişkilerinin güçlenmesine yol açan gelişmeler artmıştır⁵⁰². Bunun üzerine Amerikan tipi sendikacılık anlayışını ifade eden Business Unionism anlayışı gelişmiş dünyanın diğer kısımlarında da yaygınlaşmıştır. Bu anlayışta amaç, salt üyelerin ücret ve çalışma koşullarında iyileştirmeler yapmak değil, eşanlı olarak üyelerine yönelik hizmetlerin kapsamını ve niteliğini arttırmaktır⁵⁰³.

Bu dönemde yükselen hayat standartlarının mesleki ve sınıfsal bakış açılarını, sosyo-kültürel çerçeveyi ve yaşam biçimlerini dönüştürmesine bağlı olarak bireyciliğin ve bireysel yaşam biçimlerinin önem kazandığı görülmektedir. Kısacası, artık sendikalarca korunup desteklenen tek bir homojen işgören grubu ve onların eşbiçimli talepleri sözkonusu değildir⁵⁰⁴. Böylece sendikacılık, toplulukçu temsil yerine bireysel temsil rolüne ağırlık vermeye başlamıştır. Çoğu sendikanın tüketici hizmetlerine ağırlık vermesi, sendikaların bireyleri etkilemeye çalıştıklarını ifade etmektedir⁵⁰⁵. Bu bağlamda yaşanan dönüşümün (dikey) toplulukçu örgütsel modellerden (yatay) bireyci örgütsel modellere doğru bir eğilimi ifade ettiği iddia edilebilir.

Diğer yandan gelişmiş ülkelerde yakın dönemde toplam işgücü içinde kadın ve genç işgücü önemli bir paya sahip olmaya başlamıştır. Bu bağlamda sendikaların gelecekte temsil gücüne sahip olabilmeleri büyük oranda kadın ve genç işgücünü

⁴⁹⁹ Mustafa Aykaç, Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000,s.559

⁵⁰⁰ Aykaç,580

⁵⁰¹ Aykaç,580

⁵⁰² Aykaç,581

⁵⁰³ Banu Uçkan, Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000,s.755

⁵⁰⁴ Aykaç,583

⁵⁰⁵ Uçkan,755-756

sendikal alana çekebilme kapasiteleriyle ilgili hale gelmiştir⁵⁰⁶. Yakın dönemde sürekli olarak üye kaybeden sendikalar için yeni üye kazanmak bir yana, mevcut üye sayılarını korumak da büyük bir önemdedir, bu nedenle sendikaların üyeleriyle olan ilişkilerini geliştirici ve üyelerin bağlılığını arttıran faaliyetleri de sendikalararası rekabette önem kazanmıştır⁵⁰⁷. Aykaç'a göre yeni dönemde sendikacılığın izleyebileceği 4 adet strateji vardır:

1. Çalışanlara ve üyelere sunulacak yeni hizmetler,
2. Kadınları ve gençleri kapsayan genişletilmiş üye tabanı,
3. Küreselleşme bağlamında uluslararası sendikal işbirliği ve örgütlenmenin geliştirilmesi,
4. Sivil toplum örgütleriyle yeni birleşmelere gitmek'tir.

Sendikalar açısından uluslararası işbirliğinin temel önceliği ise asgari standartlar olarak kabul edilmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- a) İnsan ve çalışan hakları, demokrasive çalışma standartlarındaki gelişmelerin küresel çapta yayılmasına destek olmak,
- b) Küresel ekonomik gelişme ve kalkınmayı desteklemek,
- c) Yerkürenin her tarafında işgörenlerin sosyal ve ekonomik refahını korunmasına katkıda bulunmak ve onu geliştirmek,
- d) Sağlıklı ve sürdürülebilir küresel ekonomik büyümeye destek olmak⁵⁰⁸.

3.3.POST-FORDİZM VE YALIN ÜRETİM BAĞLAMINDA SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ

Sanayi devrimini gerçekleştiren ilk ülke İngiltere'de sınırlı bir günlük zaman içinde emir altında tâbi çalışmak ilk fabrika işgörenleri açısından oldukça zor

⁵⁰⁶Uçkan,758

⁵⁰⁷Uçkan,761

⁵⁰⁸Aykaç,588

olmuştur⁵⁰⁹. Çünkü sınıai Kapitalizmin zaman ve disiplin anlayışı önceki dönemlerdeki gibi serbest değildi. Zaman kullanımı ile ilgili disiplin, işgörenin zamanını dışarıdan dayatılan bir zaman bağlamına uydurması anlamına gelmekteydi. Bu şartlarda düzenli çalışacak bir işgücü kitlesini biçimlendirmekte işverenler tarafından devlet bürokrasisinde gelişen disiplin anlayışına başvurulmuştu. Michel Foucault'un disipline dayalı güç kavramı kapitalist işyerlerindeki yönetsel kontrol ve işgörenlerin buna itirazını temel alan Marksist görüşle uyumlu olmakla birlikte ondan iki yolla ayrılmaktadır⁵¹⁰:

- 1) Disiplin aracılığıyla kontrol ilk defa fabrikada değil, devlet bürokrasisinin değişik kurumlarında geliştirilmiştir.
- 2) Disiplinin hedefi kapitalist sömürden ziyade uysal insan kitleleri oluşturmaktır⁵¹¹.

İnsanlar üzerindeki güç kullanımı onlara dair bilginin artmasıyla gelişir. Bu bilginin artmasında gelişmeler gösteren Aydınlanma Çağı eşzamanlı olarak disiplinsel gücün de görünmeye başladığı dönemdir. Aydınlanma Çağı, özgürlükleri ve disiplinleri beraber keşfetmiştir⁵¹². Aydınlanmanın disiplin sorunlarına getirdiği çözüm uysal bir teba oluşturmaktır⁵¹³. Disiplinsel güç her zihinsel ve fiziksel harekette mevcuttur. Gücün en büyük kaynağı şiddet değil, egemenlik altına girenin egemenliği kendi rızası ile kabul etmesidir. Disiplinsel güç egemenliğini hiyerarşik gözetleme, normalleştirici hüküm ve sınav veya değerlendirme temel araçlarıyla sağlamaktadır⁵¹⁴. Foucault için beden üzerindeki denetim ve onun hakkındaki bilgi, modern düşünce ve toplumun önde gelen belirleyici özelliklerindendir⁵¹⁵. Bedenin güç ve egemenlik ilişkileri tarafından çevrenmesinin büyük ölçüde nedeni onun

⁵⁰⁹E.P.Thompson, The Making of the English Working Class, Wintage Books, New York, August 1963, s.312

⁵¹⁰S.Clegg, Power Relations and the Constitution of the Resistant Subject, in J. M. Jermier, D. Knights ve W. R. Nord (eds.) , Resistance and Power in Organizations, Routledge, London, 1994, s.279

⁵¹¹Engin Yıldırım, Disiplinsel Güç ve Organizasyonlar, Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000,ss.918-919

⁵¹²Michel Foucault, Hapishanenin Doğuşu, (Çev.) Mehmet Ali Kılıçbay, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1992, s.279

⁵¹³Yıldırım,918

⁵¹⁴Foucault,294

⁵¹⁵Foucault,31

üretim gücü olmasıdır, bedenin işgücü olarak oluşması da onun bir tabiyet ilişkisi içine alınması halinde mümkündür⁵¹⁶.

Böylece Habermas'ın sisteminin endüstri ilişkilerindeki yansıması modern kapitalist işyerlerinde çalışanlar arasındaki iletişimin niteliği üzerinden cisimleşmektedir. Bu bağlamda amaç-rasyonellik düzeyinin ölçülmesi çalışanlar arasındaki ve/ve ya çalışanlar ile işveren/yönetici arasındaki iletişimin;

- 1) Niceliği: Çalışma süresi içinde ne kadar sürenin iletişime ayrıldığı,
- 2) Niteliği: İletişimin iş odaklı olup olmaması,
- 3) İçeriği: İş odaklı olmayan iletişimin ne kadarının insani paylaşıma ayrılıyor oluşunun ölçülmesi ile bağlantılıdır.

Teknoloji kullanımının düzeyi ise,

1)Bedensel çalışmanın yerini alması itibariyle insanın fiziksel çalışmaya/yorulmaya dair ihtiyacını olumsuzlaması,

2)Hegel'in idea olarak nesne ve öznenin birliği kavramı analogik olarak teknoloji ve çalışma arasındaki ilişkiye aktarıldığında ideal çalışma rejimleri bedensel eforun ve teknolojinin eşit ve ya birbirine yakın düzeylerde içerildiği çalışma rejimleridir. Makinaya havale edilen işin insanlar arası-amaç rasyonel olsa bile- onsuz yapıldığında gerekli olacak iletişimi minimuma indirmesi sebebiyle, amaç-rasyonel yapılanmaya gösterge olacağından ölçülmesi gerekmektedir. Teknoloji kullanımının düzeyinin yorumlanması ise doğası gereği ölçüm yapılan sektörün emek-yoğun ve ya sermaye yoğun olup olmamasına göre değişecektir.

3)Üçüncü olarak işletme yönetimlerinin genel bürokratik-rasyonelleşme düzeylerinin ölçülmesi, ilk iki göstergeden elde edilen verilerin sıranabilmesine yardımcı olacaktır.

Habermas'ın sisteminin 1980'lerden itibaren Batı ekonomilerinin post-endüstriyel dönüşümünün bir ifadesi olduğu iddia edilebilir. Daniel Bell'in tanımladığı "sanayi sonrası toplum", 1950'li yıllardan ileri kapitalist toplumlarda aynen "üretimde otomasyonun tedricen yaygınlaşması" ve "yükselen refah" gibi

⁵¹⁶Yıldırım,921

sosyal ve ekonomik değişmeyi belirtmek amacıyla benimsenen bir kavramdır. Önceki dönem Taylorizm ve Frank Gilbreth'in insan davranışlarının parçalara ayrılıp fonksiyonelleştirilmesi önerisi ile karakterize edilen bilimsel işletmecilik dönemidir ve üretimde maksimum rasyonalizasyonu temel almaktadır⁵¹⁷. Endüstri psikolojisi açısından pratikteki sonuç, çalışan öznenin işyerindeki değer-yönelimli iletişiminin ve eyleminin kısıtlanmasıdır. Modern mekanizasyon çalışanlar arasındaki iletişimi-ama özellikle değer içerimli-iletişimi minimuma indirir. Taylorizm'de öncelikli olan verimlilik olduğundan işyeri içi iletişim verimlilik kriterlerine göre sınırlandırılır⁵¹⁸. Bu bağlamda modern endüstriyel işletmede iletişimsel eylemin ne ölçüde sınırlandırıldığı bir saha araştırmasına konu olarak nicelleştirilebilir. Buradan hareketle motivasyon ve meşruiyet krizlerinin mevcudiyeti araştırılabilir. Anlamın analitik ve düzenli olanda ortaya çıkıp çıkmadığı, ve ya hangi ölçüde ortaya çıktığı ölçülebilir.

Sanayi Sonrası Toplum kavramı esas olarak modern kapitalist toplumların, sınai üretim sisteminin aşılmasını getirecek temel ekonomik ve sosyal değişimlere gebe olduğunu ve yeni bir toplum tipinin oluşumunu ifade etmektedir. Daniel Bell, bu toplum tipinin özelliğinin, imalat sektöründeki örgütlü mavi yakalı sanayi işçilerinin rol ve öneminin azalması ve beyaz yakalı kesim ile hizmetler sektörünün başat hale gelmesi olduğunu iddia etmiştir. Bu bağlamda ABD'de sol siyaset (emekçilik) daha iyi yaşam koşulları talebi ile sınırlanmıştır⁵¹⁹. Bu bağlamda pragmatiktir ve iktisat ve bürokrasi (siyaset ile etik) arasındaki dengeyi tesis edememiştir⁵²⁰. Bilgi esaslı bir refah toplumu olan Sanayi Sonrası Toplumu yeni teknolojiler ve hizmet sektörü karakterize eder⁵²¹. Üretim sisemleri ise Post-Fordizm kavramı ile ifade edilmektedir. Fordist ve Post-Fordist üretim sistemlerinin bir karşılaştırılması aşağıdaki gibidir:

⁵¹⁷Bell,263-265

⁵¹⁸Bell,264

⁵¹⁹Bell,256

⁵²⁰Bell,293

⁵²¹Bell,7

Tablo 26.Fordist ve Post-Fordist Modeller

	Fordizm-Kitlese Üretim	Post-Fordizm Esnek Üretim
Firma/Fabrika Büyüklüğü	Büyük(anonim) şirket	Hem küçük, hem büyük
Teknoloji	İhtisaslaşmış/tahsis edilmiş makine	Genel amaçlı makine
İşgücü	Sınırlı eğitim Tasarlama ve uygulama ayrılmış Parçalanmış ve alışılmış görevler Dar görev tanımı	Genel eğitilmiş Tasarlama ve uygulama bütünleşmiş Çok yönlü beceri, değişken görevler Geniş görev tanımı
Yönetim	Hiyerarşik ve resmi	Yatay hiyerarşi, resmi değil
Üretim	Yüksek miktarda Sınırlı sayıda standart ürün	Büyük ve küçük yığınlar Tek birimler Değişken/müşterisi olan ürünler
Rekabetçi davranış	Piyasayı kontrol etme stratejisi	Değişime hızlı uyum, yenilik
Kurumsal yapı	Merkezi	Adem-imerkeziyetçi, merkezi değil

Kaynak: Rhys Jenkins, Sanayileşme ve Dünya Ekonomisi, Kalkınma İktisadi, Yükselişi ve Gerilemesi içinde, Çev. Sedef Öztürk, 6.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015, s.232

Bu bağlamda ABD’de maaşlı çalışan bir önemli bir beyaz yakalı grubu ortaya çıkmıştır ⁵²² . Habermasgil analiz Ronald Inglehardt’ın gelişmiş endüstriyel toplumlarda Post-Materyalizm olgusu ile ilgili bulguları ile uyum içindedir. Geç Kapitalizmin mantığı sanayi sonrası toplum kavramından türemiştir ve Jameson’a göre bu toplum kütle üretimi, iletişim ve taklit (simulation) aracılığıyla oluşmaktadır ⁵²³ . 1980’ler sonrası gelişmiş dünyada görülen ‘endüstrisizleşme’ (deindustrialization) ve Doğu Asya’ya kayan iş yapıları sayesinde endüstriyel istihdam oranları konu hakkında ipucu sağlamaktadır:

⁵²²Bell,252

⁵²³Kahraman,22

Tablo 27. Dünyada Endüstriyel İstihdam Oranı 1960-90 (Toplam İstihdamın Yüzdesi)

	1960	1974	1980	1990
OECD Avrupası	37.4	38.1	35.8	30.9
ABD	35.3	32.5	30.5	26.2
Japonya	28.5	37.0	35.3	34.1

Kaynak: Peter Gowan ve PerryAnderson, Avrupa Sorunu, Avrupa Ne, Avrupalı Kim? Çev: Ali Çakıroğlu, Birinci Baskı, Aykırı Yayınları, İstanbul, Ocak 2005, s.201

Dönemin Danimarka Başbakanı Poul Schluter'in dönemin özellikleri ile ilgili yorumu açıklayıcıdır:

Ulus-devlet sanayi toplumunun ikizi olduğundan, sanayi toplumu gibi onun da modası geçiyor. Önümüzdeki on yıllarda Avrupa'nın geleceği, bize hemen hemen iki yüzyıl boyunca oldukça iyi hizmet etmiş olan sanayi kültürü ve sanayi teknolojisinin yerini yavaş yavaş enformasyon toplumunun almasıyla şekillenecektir.⁵²⁴

Inglehardt'a göre gelişmiş Batı toplumları artık ekonomik sorunlar aşıldığı ve refah ekonomilerine dönüştükleri için, bu toplumları oluşturan bireylerin öncelikleri "bireysel bağımsızlık" ve "ifade özgürlüğü" kavramlarına doğru yer değiştirmiştir⁵²⁵. Bu bağlamda etik tipoloji olarak Kantgil "bireysel ahlaki özerklik" koşullarının tekrar doğabileceği bir sosyo-kültürel evrene geçişi betimlemektedir⁵²⁶.

Yakın dönemde ise kurumlarda bilginin, dolaylı olarak da gücün merkeze kaymasından bahsedilebilir. Giderek artan kompüterizasyon sayesinde yönetimler işgörenleri kendileri görünmeksizin izleyebilirler. Direk bürokrasi disiplininin yerine, eylemlere kaynaklık eden sosyal normlar ve görülemeyen analitik denetimlerin terbiye etmede daha başarılı olduğu iddia edilebilir. Çağdaş organizasyonlar, gizli veya örtük gözetim barındırırlar⁵²⁷.

Yakın dönemde iş süreçleri ve üretimsel alanlarla ilgili kararlar kalite çemberleri ve taşeronluk gibi araçlarla merkezden uzaklaşmakta, ancak farklı

⁵²⁴Peter Gowan ve PerryAnderson, Avrupa Sorunu, Avrupa Ne, Avrupalı Kim? Çev. Ali Çakıroğlu, Birinci Baskı, Aykırı Yayınları, İstanbul, Ocak 2005, s.31

⁵²⁵Ronald Inglehart, The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics Princeton, Princeton University Press, New Jersey, 1977, s.39

⁵²⁶Jürgen Habermas, Öteki Olmak, Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları, Çev. İlknur Aka, 1.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2002,ss. 210-11

⁵²⁷G.Coates, Performance Appraisal as Icon: Oscar-Winning Performance or Dressing to Impress, The International Journal of Human Resources Management, 5(1): 1994, s.172

lokasyonlardaki birimler üzerindeki denetimseviyesi yükselmekte ve kurumsal güç merkezileşmektedir⁵²⁸. Alt yönetim seviyelerinin kendi faaliyetleriyle ilgili bağımsızlıklarını arttırmasına rağmen söz konusu faaliyetler eskisinden daha sıkı denetlenen bir çerçevede yerine getirilmektedir⁵²⁹. Özetle yakın zamanlarda yönetim uygulamaları merkezileşme ve merkezden uzaklaşmayı aynı anda içinde barındırmaktadır.⁵³⁰

1980'lerden itibaren (Tam Zamanında) Japon üretim metotları vezayıf sendika, işletme sendikası, yüksek esneklik ve bağlılık yaratmak gibi personel politikalarıdünyada ilgili sektörlerdeki birçok şirket nezdinde dikkatle incelenmiş ve uyarlanmıştır⁵³¹. 1980'lerden sonra başta Japonya olmak üzere yaygınlaşan Yalın Üretim/ U Hatları Türkiye'de de otomotiv sektöründe yaygınlık kazanmaya başlamış, böylece endüstriyel üretimde Post-Fordist stile uyum sağlanmıştır⁵³². Bu politikalar niteliklerinden bağımsız olarak endüstri ilişkilerinde toplu pazarlığa alternatif olmuşlardır⁵³³.

Fordist üretim modeli ile yalın üretim modeli arasında kalite ve üretimde büyük farklılıklar söz konusudur. Fordist üretim modelinde kalitenin yaratılmasının ürün maliyetini yükselteceği düşünülürken, yalın üretim modelinde kalitenin ürün maliyetini düşürücü etki yapacağı varsayılır. Çünkü üretim sürecinde sürekli iyileştirmelere bağlı olarak kaliteli ürün artıp hatalı ürün sayısı azaldıkça toplam maliyetin azaldığı varsayılır. Bu yaklaşım içerisinde “toplam kalite yönetimi” kavramı ağırlık kazanmaktadır. Bu kavramın da gelişimi yalın üretim modeli içerisinde gerçekleşmiştir.

Bu bağlamda üretim sürecine esneklik kazandırılmasında Toyota üretim modeline kısa bir bakış yararlıdır. Bu modelde üretimsel esneklik iki yöntemle sağlanır. Bunlar, üretim alanında işlevsel olarak birbirleriyle bağlantılı teknik düzeneğin belirli bir plan içerisinde yerleştirilmesi ve birden çok işleve sahip vasıflı işgücünün yaratılmasıdır. Makina diziliminin “U” şeklinde planlanması,

⁵²⁸P.Thompson, Postmodernism: Fatal Distraction, in J. Hassard ve M. Parker (eds.), Postmodernism and Organizations, Sage, London, 1993, s.190

⁵²⁹Thompson,191

⁵³⁰Yıldırım, 927-928

⁵³¹Zeki Parlak, The Restructuring in the Turkish Car Industry: Lean Production?,International Centre for Labour Studies Working Paper, Sayı 24, University of Manchester, 1998, s.6

⁵³²Mühendis O.K. ile yapılan mülakat

⁵³³Aykaç,581

- * Korkunun giderilmesiyle işgörenin soru sormakta kendini serbest hissetmesi,
- * Nümerik hedefler yerine devamlı gelişmeye önem verilmesi,
- * Takım çalışması,
- * Kaliteli işçiliğin çıkması için mevcut engellerin bertaraf edilmesi'dir⁵³⁴.

Kontrol ve denetim, Fordist yönetim anlayışında organizasyonun sadece kalite kontrol bölümünün sorumluluğunda kabul edilirken, modern yönetim anlayışında organizasyonun tüm birimlerinin kollektif sorumluluğunda ve otoritesinde olan bir faaliyet olarak algılanmaktadır. Böylece örgütsel bütünlük içerisinde üretim sürecinde kalitenin yaratılması anlayışının ancak yalın üretim modelinde geçerlilik kazanabildiği ifade edilebilir. Bu tanımlamaya göre kalite, kullanılan ürün ve hizmette müşterinin beklentileri karşılanırken, ürün ve hizmet ile ilişkili pazarlama, mühendislik, üretim, destek ve bakım gibi faaliyetlerin bileşkesidir⁵³⁵. Toplam Kalite Yönetimininde dört temel ilke bulunmaktadır. Bu ilkeler,

- *üründe yeniden çalışma maliyetini azaltmak ve ya yok etmek için ilk seferde doğru uygulama yapmak,
- *tüketici ve çalışanların fikirlerini almak ve onlardan çeşitli bilgiler öğrenmek,
- *devamlı gelişimi günlük normal bir sürece dönüştürmek
- *takım çalışması, güvene dayalı karşılıklı anlayış ve saygı tesis etmektir⁵³⁶.

Bu bağlamda toplam kalite anlayışı, klasik makine bürokrasisi ve ona bağlı olarak işten elde edilen anlam kaybının karşısında adhokratik/merkezsizleşmiş bir yaklaşımın uzantısıdır ⁵³⁷. Bu bağlamda örgüt kültürü tipolojisi içinde güç mesafesindeki azalma ve kollektif değerlere dayanma gibi unsurlar sebebiyle yatay toplulukçuluk stiline yakın olduğu iddia edilebilir.

Buna göre başarılı kurumlar ortak sorumluluk ve takım çalışması sistemini kurabilen kurumlardır. İnsan kaynaklarını en etkin biçimde kullanan ve onun sınırsız

⁵³⁴R.Kreitner ve A.Kinicki, Organizational Behavior, 3rd ed., Richard D. Irwin. Inc. ,USA, 1995, s.16

⁵³⁵ Ahmet Selamoğlu, Yalın Üretim Sürecinin Organizayonunda Anahtar Uygulamalar, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, ss.597-599

⁵³⁶Selamoğlu,600

⁵³⁷Mintzberg, 23,178

yaratıcılığından faydalanan kurumlar, küresel rekabet ortamında önemli avantajlar kazanmaktadır. Burada teknoloji, üretimin örgütlenmesinde başat değil, sadece tamamlayıcı bir öğedir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel verimlilik ve kalitenin yaratılması teknoloji ve insan öğelerinin birbirlerini tamamlamasıyla bağlantılıdır⁵³⁸.

Çalışma takımı öncekendi üyeleri için görev paylaşımı yapmakta, yetki ve sorumluluğu bir liderlik ve koordinasyon altında üyelerine dağıtmakta, onları karşılıklı etkileşim ve iletişimle ortak hedefe doğru yöneltmekte, bireysel yaratıcılığı teşvik etmekte, geniş kontrol faaliyetlerini kendi içinde yapmakta, nümerik ve işlevsel esnekliği uygulamakta ve kalitenin yaratılmasında kurumsal çekirdeği oluşturmaktadır. Özetle takım çalışması, üretim örgütlenmesinde görevlerin işlevsel olarak ilişkilendirilmesine olanak sağlamaktadır⁵³⁹. Bu yapısıyla takım çalışması hem yatay hem de toplulukçu özellikler göstermektedir.

Üretim sürecinde bu yapı işgörenin motivasyon ve örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Takım çalışmasında işgücünün ortak yaratıcı gücünü ortaya koyması, süreçlerin sürekli gelişiminde temel önemdedir. Gerçekte ürün ve üretim sürecini olumlu etkileyen bu faydalar gündelik tartışmalardan, kalite geliştirme toplantılarından ve işgörenlerin bireysel önerilerinden de elde edilmektedir. İşgörenin birden fazla fonksiyonlu hale getirilmesi, yabancılaşma sorununu ortadan kaldırırken işgören devir hızını ve üretimde kesintileri de azaltmaktadır. Takım çalışmasında en önemli etkinlikler ve sorumluluklar takım liderinin üzerindedir⁵⁴⁰.

Özetle, takım çalışması ile organizasyonun tüm üyeleri hem daha yaratıcı hem de daha fazla çalışmaktadır. Bir işgörenin eksiklikleri, diğerleri tarafından desteklenerek üretim sürecinin verimi ve hızı korunmaktadır. Burada vurgulanması gereken, takım çalışmasında işgörenlerin oluşturduğu kontrol amaçlı sosyal baskı ve takım üyelerinin kendi içlerinde yarattığı disiplindir. Bu ortam, Fordist modelin neden olduğu yabancılaşma sorununu önemli ölçüde giderse de, yoğun üretim süreci ve işgörenler üzerindeki sosyal takım baskısı onları kötü etkileyebilmektedir. Özellikle işgörenler kendi ilgi alanlarıyla ilgili karar ve kontrol açılarından yeterli sorumluluğa sahip değillerse, sorunlar daha da büyümektedir.

⁵³⁸Selamoğlu,600

⁵³⁹Martin Kenney ve Richard Florida, Beyond Mass Production: The Japanese System and Its Transfer to the United States, Oxford University Press, New York, 1993, s.37

⁵⁴⁰Kenney ve Florida, 134

Bu bağlamda kalite çemberleri ve bireysel öneri sisteminin süreçlere etkisi, “katılımcı organizasyon” adı altında değerlendirilebilir. Toplam Kalite Yönetiminde klasik yönetim anlayışının değişerek gücün yöneticilerden takımlara geçmesi ve takımların işin sahibi haline gelmesi söz konusudur. Merkezi nitelikteki yetkiler takımlara devredilir ve işgörenler güçlendirilir. Böylece iş süreçlerini bütünüyle kendi denetleyen ve inisiyatif ve sorumluluk alan ‘kendi kendini yöneten takım’ kavramı meydana gelmiştir⁵⁴¹.

Önce takım sorumluları takım üyelerini problem çözme ve ortak sorumluluk gibi alanlarda eğitirler ve takım üyelerinde gerektiğinde risk ve sorumluluk alma anlayışı geliştirilir. İkinci evrede işgörenler daha çok sorumluluk almaya başladığında, takım sorumlusunun işlevi denetlemekten çok uyum yaratmak yönünde değişir. Üçüncü evrede takımlar uzmanlaşmakta, takım sorumluları günlük aktivitelerden bütünüyle çekilmekte ve üyeler üzerinde doğrudan kontrol ortadan kalkmaktadır. Dördüncü ve son evrede ise takım üyeleri, takımın hedefleri doğrultusunda yapılan işin tüm sorumluluğunu üstlerine almaya başlamaktadırlar. Çünkü takımlar artık birlik duygusu oluşturmuş ve sürekli öğrenen ve kendi kendini geliştiren bir yapıya ulaşmışlardır⁵⁴².

Masahiko Aoki ve Kazuo Koike’nin “yaparak öğrenme” olarak kavramlaştırdığı bu yapı, işgücünün akıllı ile üretimin kombinasyonunu ifade etmektedir⁵⁴³. Bu bağlamda takım çalışmasının bir başka sonucu olarak, işçinin motivasyonunun ve kurumsal kültürle gönüllü birliğin sağlandığı görülür. İşgücü ile kurumsal çıkarların bütünleştirilmesinde, çok yönlü iletişim sürecinin oluşturulmasında ve sürekli gelişmenin sağlanmasında takım çalışmasının yanısıra kalite çemberleri veya kalite geliştirme grupları ile öneri sistemlerinin de önemi vardır⁵⁴⁴.

Kalite çemberlerinin belirgin önemi işgücünün motivasyonu ve örgütsel iletişim açısından dır. Katılımcı organizasyon anlayışı içerisinde takım çalışması, kalite çemberleri ve öneri sistemleri işçilerin katılımını, motivasyonunu, kuruma

⁵⁴¹Halil Zaim, Takım Çalışması Kavramı ve Bir Firma Uygulaması, Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000, ss.732-733

⁵⁴²Zaim,734-735

⁵⁴³Kenney ve Florida,39

⁵⁴⁴Kenney ve Florida,40

bağlılığını, ve işbirliğini güçlendirmektedir. Organizasyon sosyal bir boyut kazanır. Tam Zamanlı Üretim (TZÜ) ve Toplam Kalite Yönetimi (TKY) uygulayan bir elektronik fabrikasında yapılan araştırma, fabrika işgörenlerinin fiziksel görünürlüğünün arttığını ortaya koymuştur⁵⁴⁵. TKY sorumlulukları alt seviyelere doğru aktararak piramitsel hiyerarşiyi düzleştirme eğimindedir. Aynı anda hem merkezsizlik gelişir hem de stratejik kontrol merkezileşir. Webster ve Robins'e göre kalite kontrolünün amaçları içinde salt ürün kalitesini arttırmak değil, işgücünü disipline etmek de vardır. TZÜ ve TKY işgörenlere sorumluluk vererek gerçekte denetleme yönteminin geliştirmektedir. Böylece aslında merkezsizlik bireysel bağımsızlığın artması anlamına gelmemektedir. Tersine merkezi sistemin gücünü artırmaktadır⁵⁴⁶. Yukarıda anılan çokuluslu firmaya ait elektronik fabrikasında bütün operatörler kendi işlerinin kalitesinden kendileri sorumludur⁵⁴⁷. Benzer şekilde TKY uygulayan büyük süper marketlerde, kasiyerler sahte müşteriler ve kapalı devre kameralarla sürekli izlenmekte ve denetlenmektedir⁵⁴⁸. Türkiye'de TKY uygulamasında öncü bir işletmede TKY içinde iş disiplininin temel bir araç olduğunu ifade edilmiştir⁵⁴⁹. Uluslararası kalite ödüllü sahip bir diğer Türk firmasında yapılan bir araştırma, işgörenlerin sendikasının işyerindeki temsilcilerinin üretim esnasında üretim mahallini gezerek işgörenlerin çalışmalarını sürekli izledikleri ve tüm işgören faaliyetleriyle ilgili kayıtlar tuttuklarını ortaya koymuştur⁵⁵⁰. Bu tespit disiplinsel gücün TKY çerçevesinde sadece bireysel veya grubun içindeki bireyin denetimi şeklinde olmadığını, kollektif bir denetim şekli aldığına dair bir kanıt olarak öne sürülebilir⁵⁵¹.

1980'lerden itibaren robot ve mikroelektronik teknolojilerinde görülen hızlı gelişme ve yayılma, üretim süreci içinde çıktı çeşitliliğinin yaratılabilmesi için makinaların sıkça yeniden programlanmasını ve gerektiğinde üretim bandlarının reorganize edilmesini zorunlu hale getirmiştir. Teknolojinin bu şekilde gelişimi, dar

⁵⁴⁵G.Sewell ve B.Wilkinson, 'Someone to Watch Over Me', Surveillance, Discipline and the Just-in-time Labour Process, Sociology, 26 (2):1992, s.279

⁵⁴⁶F.Webster ve K.Robins, 'I'll be Watching You': Comment on Sewell and Wilkinson, Sociology, 27(2): 1993, s.244

⁵⁴⁷Sewell ve Wilkinson,280

⁵⁴⁸Sewell ve Wilkinson,281

⁵⁴⁹H.Kantarci, Sanayide Toplam Kalitenin Yaşama Geçirilmesi. TKY AR-KO (der.), Toplam Kalite Yönetiminde Türkiye Perspektifi içinde, İstanbul,1994, s.34

⁵⁵⁰M.Demirkan, Toplam Kalite Yönetiminin Endüstri İlişkilerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü,1996, s.162

⁵⁵¹Yıldırım, 929

görev tanımlarına bağlı eski ayrıntılı iş sınıflaması anlayışını geçersizleştirmiştir ve bu bağlamda iş rotasyonu bir norm haline gelmiştir. İşgörenlerin takım çalışmasında ortak sorumluluk ve yetki ile sürekli rotasyona tabi tutulması onların aynı anda hem daha zihinsel olarak etkin ve yaratıcı, hem daha fazla çalıştıklarını, hem de belirli bir düzeyde disiplin ve baskı altında yönetildiklerini göstermektedir. Diğer yandan yoğun iş rotasyonu konsantrasyon artışı ve ergonomik olarak aynı işi sürekli yapan işgören, vücudunun sadece belirli birbölümünü yoğun olarak kullanırken, değişik işlerde çalışan işgören toplamda vücudunun bütününe kullandığından, işgörenlerin hep aynı işi yapmalarından kaynaklanan iş kazalarını da önleyici işleve sahiptir⁵⁵².

Takımlararası rotasyonda temel amaç işgörenlerin üretim sürecinin bütününe yönelik temel vasıfları ve bilgiyi kazanmalarınıdır. Rotasyon işgörenler ve böylece çalışma takımları arasındaki iletişim köprülerinin kurulmasına ve bilgi birikiminin kurum geneline yayılmasına olanak sağlar. Takımlararası rotasyon işgörenlerin ve takımların üretim sürecinin bütünü hakkında daha geniş bilgi sahibi olmalarının yolunu açar. Bu bağlamda iş rotasyonu ile rotasyon sistemine dayalı kariyer planlamasını bağlantılandıran kurumlar üretimsel esneklikte işgörenlerin onayını daha kolay alıp uzun dönemli istihdamı mümkün kılarlar⁵⁵³.

İnsan unsurunun etkinliğinin tamamlayıcı uzantısı olan faktör ise, teknoloji ile insan ögesinin uyumlu ve bütünleyici bir ilişkide yapılanmasıdır. İnsan varlıklı teknoloji olarak tanımlanan bu yapıda teknoloji, insan kaynağının makinayla bütünleşmesi ve aralarındaki karşılıklı bağımlılıkla etkinlik kazanmaktadır⁵⁵⁴.

TKY uygulamaları içinde katılım süreci kaliteye odaklanma, örgütsel dönüşümün başarıya ulaşmasında ve insan kaynakları çıkarlarının dikkate alınmasında önemlidir. İletişim programları, kar paylaşımı planları ve öneri projelerini içeren çeşitli biçimlerde tasarlanabilir. Bu metodlar süreç içinde standart olarak daha önce kapsanmayan çalışanlara problem çözümünde ve karar süreçlerinde daha geniş olanaklar sağlamaktadır. Katılım düzenli takım çalışmaları içinde gerçekleştirilebilir. Geniş katılım programları yakın dönemde çoğu işletmenin ilgilendiği bir alan haline gelmiştir. 2000 yılı itibariyle bir araştırmada, İngiliz işletmelerinin işgörenlerin kurumsal bağlılığını artırmaya yönelik yeni katılım

⁵⁵²Kenney ve Florida,40

⁵⁵³Selamoğlu,608-609

⁵⁵⁴Selamoğlu,614

programlarını artan ölçülerde uyguladığını göstermektedir. Özellikle, iletişim kanallarını artırmaya yönelik yöntemlerde belirgindir. Yöneticilerle işgörenler arasındaki kısa takım bilgilendirme toplantısı oranının % 36'dan % 48'e yükseldiği ve işletmelerde iç haberleşme amacıyla gazete çıkarıldığı (% 41) görülmüştür. Katılımı artırmaya yönelik faaliyetlerin genellikle problem çözme teknikleri üzerinde durduğu ve işletmelerin % 45'inin bu teknikleri uyguladıkları belirlenmiştir. Benzer eğilim finansal katılımcılıkta da gözlenmektedir. Kar paylaşım uygulamaları geçen 10 yıl içinde % 18'den % 43'e çıkmış, hisse senedi vermeye yönelik programlar da %22'den % 32'ye ulaşmıştır⁵⁵⁵.

Katılnalı yönetimin bir kuruma birey ve örgüt düzeyinde sağladığı faydalar aşağıdaki gibidir:

Tablo 28. Katılnalı Yönetimde Kişisel ve Örgütsel Yararlar

Katılnalı Yönetim	Ferdi Yararlar	Örgütsel Yararlar
İnsan Kaynakları ile İlgili Sonuçlar	-Kişisel yeteneklerin gelişimi -İş tatmini -Değişim isteği	- Artan örgütsel Sadakat -Çalışanların örgütsel Amaçları içselleştirmeleri - Çatışmaların azalması - Daha düşük işgücü devri - Daha az devamsızlık - Daha az kaza oranı - Daha az hastalık seviyesi
Yapılan Görevlerle İlgili Sonuçlar		-İş performansının geliştirilmesi -Uygun problem çözme ortamı

Kaynak: C. RichardKearney ve W. StevenHays, Labor - Management Decision Making: Toward a New Paradigm; Public Administration Review; Cilt.54/1; January / February 1994; ss.44-51

Katılnalı yönetimde bireysel düzeyde işgörenler, iş tatmini sağlamak ve kişisel değişime olumlu yaklaşım göstermektedirler. Örgütsel yararlar açısından

⁵⁵⁵Tekin Akgeyik, Toplam Kalite Yönetimi, Katılnalı Yönetim ve Transformasyonel Liderlik, Prof. Dr.Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, ss.625-627

ayrılar, insan kaynakları yönetimi ile ilgili sonuçları ve yapılan görevleri içermektedir⁵⁵⁶.

Toplam Kalite Yönetiminde katılım programlarının etkinlik sonuçları yöneticilerin tutumlarıyla önemli ölçüde bağlantılıdır. Bulgular, çoğu kalite probleminin daha çok yöneticiler tarafından tek taraflı olarak kontrol edilen uygulama ve sistemlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Gerçekte işgörenlerin kalite ile ilgili kusurları daha azdır (sadece toplamın % 20-25 civarı) ve sorun normalde doğru uygulamaların kararlaştırılmasında yeterli otoriteye ve belirleyiciliğe sahip olmamalarıyla bağlantılıdır. Geleneksel organizasyonlarda, yöneticiler yaratıcı ve sorun çözücü olmaktan ziyade yönlendirici ve direktif verici pozisyonadılar. TKY kapsamı altında Transformasyonel (dönüşümsel) liderlik ise bu açıdan değerlendirilmesi gereken yeni bir liderlik modelidir.

Katılım programlarının başarısı ile ilgili çeşitli araştırmalar mevcuttur. Adrienne Eaton tarafından yapılan araştırmaya göre katılım programlarının başarısında tarafların onlara bağlılıkları başarıdaki temel unsurdur (%75). Çoğu işletme yönetimi, katılım programlarının etkinliğinde sendika-yönetim ilişkilerinin belirleyici bir öneme sahip olmadığını belirtmiştir. Diğer bir faktör ise programın oluşturulması sürecine uzmanlarla birlikte tarafların da katılımıdır. Sendika temsilcilerine göre, zayıf endüstri ilişkileri ve tavizsiz toplu pazarlık süreci, katılım programlarının başarısızlığında bir faktör iken, yöneticilerin bu konulara daha az önem atfetmiştir. Buna karşın, katılım programlarının başarısı tedricen artmakta ve işçilerin sendikal kesimin isteksizce de olsa programlara dahil oldukları saptanmıştır. Benzer şekilde, düşmanca sendika-yönetim ilişkileri atmosferinin yüksek düzeyli birlişbirliği ve katılım ortamı sağlamayı engellemediği görülmüştür⁵⁵⁷.

N.William Cooke tarafından yürütülen bir diğer çalışmada, ortak yönetilen katılım programlarının ürün kalitesini geliştirmede başarılı oldukları ortaya konmuştur, ancak sendikalaşmış firmalardaki sonuçlar ile sendikasız firmalardaki sonuçların birbirine eş çıkmıştır. İşverenlerce tek yönlü yönetilen katılım programlarıyla elde edilen kalite artış sonuçları klasik toplu pazarlıkla ulaşılan sonuçlardan önemli derece de farklı değildir. Sendikalaşmış firmalar, sendika

⁵⁵⁶ Akgeyik, 628-29

⁵⁵⁷ Adrienne Eaton; The Survival of Employee Participation Programs in Unionized Settings; Industrial and Labour Relations Review; Cilt 47/3; April 1994; ss. 387-388'den aktaran Akgeyik, 631

liderlerini katılım programlarına dahil ettiklerinde kalite hedeflerini tutturdıklarını bildirmişlerdir. Araştırma sonuçları, sendikalar taraf olarak kaale alındığında pozitif kollektif etkinin görüldüğünü ortaya koymaktadır. Olumsuz sınırlayıcı sendikal etkiler ise, bu tipte bir ortaklığın olmadığı durumlarda açıkça görülmüştür. Bulgular aynı zamanda sendika-yönetim ilişkisinin atmosferinin, kollektif etkinin niteliğinin ve katılım aktivitelerinin başarısının tayininde etkili olduğunu göstermekte ve böylece ortak programların güven ve bakışumlu açık iletişim zeminine yaslanması zorunlu olmaktadır⁵⁵⁸.

3.4.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bürokratik rasyonalite kurumsal yönetim süreçlerinin nesnelleşmesi, kişi-dışı hale gelmesi ve hiyerarşikleşmesini ifade etmektedir ve genel toplumsal rasyonelleşmenin önemli bir alt parçasıdır. Bu sistematik altında ise çalışan özne de üretim unsurlarından herhangi biri haline dönüşebilmekte ve bu olgu Georg Lucacs tarafından “şeyleşme” olarak ifade edilmektedir⁵⁵⁹. Bu bağlamda Habermasgil tipteki krizlerin doğrudan sonucunun çalışanlarda örgütsel bağlılığın azalması olacağı idda edilebilir. Trompenaars ve Hampden-Turner’in bir ortak çalışmalarında, bir tarafında çalışana, diğer tarafında işe önem veren bir eksenin, bir tarafında eşitlikçi ve diğer tarafında hiyerarşik özelliğın bulunduğu diğer bir eksenı kesmesiyle ortaya çıkan dörtlü bir örgüt kültürü tipolojisi; yani tatmin, proje, rol ve insan yönelimli kültürler olarak sınıflandırılmıştır⁵⁶⁰. Bu çalışmada tipler üzerinden örgütsel kültür yerine örgüt kültürlerinin profili ortaya konmuştur. Wallach örgüt kültürü profilini çıkartmak için değerlere ve inançlara yoğunlaşmış ve örgüt kültürlerini bürokratik, gelişmeci ve destekleyici olarak üçe kategoriye ayırmıştır⁵⁶¹.

⁵⁵⁸N.William Cooke, Product Quality Improvement Through Employee Participation: The Effects of Unionization and Administration; Industrial and Labor Relations Review; Cilt 46/1; October 1992; s.132’den aktaran Akgeyik, 631-632

⁵⁵⁹Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Kuramı, Birinci Basım, Çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı Yayınevi,İstanbul, 2001,s.357

⁵⁶⁰F. Trompenaars ve C.Hampden-Turner, Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Global Business, McGraw-Hill, New York, 1998’denaktaran Harun Kaya, Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008,s.123

⁵⁶¹E. J.Wallach, Individuals and Organizations: The Cultural Match, Training and Development Journal, 37(2), 1983, ss. 28-34’den aktaran Harun Kaya; Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının

Hofstede ve diğerleri kurumsal örf-adetler, kahramanlar ve semboller gibi uygulamalara yoğunlaşarak 54 mülakat temelli anket verisinin faktör çözümlemesinden örgüt kültüründe süreç/ sonuç eğilimi; kişi/ iş eğilimi; dar görüşlülük/ profesyonelizm; açık/kapalı sistem; gevşek/ katı kontrol; normatif/pragmatik kategorilerinin var olduğunu saptamışlardır⁵⁶². Uygulamalara ve mülakata dayalı anket yöntemine dayanan ortak çalışmalarında Christensen ve Gordon örgüt kültürü kategorilerini agresiflik, gelişme, yüzleşme, planlama eğilimi, sonuç eğilimi, kişi eğilimi, takım eğilimi ve iletişim olarak belirtmişlerdir⁵⁶³. Danışman ve Özgen 1975-2000 yılı arasında yayımlanan yirmiden fazla çalışmayı inceleyip birleştirerek elde ettikleri ve örgütlerdeki değerleri ve normları belirlemeye yönelik kırk adet sorunun yer aldığı bir anket oluşturmuşlardır. Bu anketin Kanada ve Türk firmalarına uygulanması sonucunda elde ettikleri verilerin faktör çözümlemesinden kuralcılık eğilimi, hiyerarşi eğilimi, sonuç eğilimi, klan eğilimi, destekleyicilik eğilimi, takım eğilimi, gelişme eğilimi, profesyonelizm eğilimi ve açıklık eğilimi olarak dokuz kurumsal kültür kategorisi saptamışlardır⁵⁶⁴. Aycan ve Kanungo kurumlardaki başat inanç ve varsayımlara odaklandıkları çalışmalarında örgüt kültürü profilini değiştirilebilirlik, proaktivite, yükümlülüklerini yerine getirme, sorumluluk isteme ve katılımcılık kategorileri olarak belirlemişlerdir⁵⁶⁵.

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt süreçlerini içselleştirmeleridir. İş ahlakı, iletişim, güven, saygı, katılım, paylaşım, iş devamlılığına, politika ve stratejilere, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere olan sadakat duyguları örgütsel bağlılığı gösterir. Örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan uyumuyla ilgili olarak oluşur. İşgörenin işe gösterdiği sadakat, onla özdeşleşmesi ve ona

Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008, s.123

⁵⁶²G. Hofstede, B.Neuji, D. D. Ohavy ve G.Sanders, Measuring Organizational Cultures: a Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases, Administrative Science Quarterly, 35, 1990, ss.286-315'den aktaran Harun Kaya, Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008, s.123

⁵⁶³E. W.Christensen ve G. G.Gordon, An Exploration of Industry, Culture and Revenue Growth, Organization Studies, 20 (3), 1999, s.404

⁵⁶⁴A.Danışman ve H.Özgen, Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel – Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2),2003, s.281

⁵⁶⁵Z. Aycan ve R.Kanungo, Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri, Z. Aycan, (der.)Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları içinde, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara,2000, ss.25-53'den aktaran Harun Kaya, Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi:Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008, s.124

uyumluluğudur. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgüte olan psikolojik bağlılıklarıdır. İş sonuçları, iş tatmini, isteklendirme ve performans seviyelerinin beklentilerin üzerinde çıkması halinde bu bağlılıktan bahsedilebilir⁵⁶⁶. Örgütsel bağlılık örgütsel amaç ve çıkarların işgörenler tarafından özümsemesi, işgörenin kurumun sosyal sistemine ve ilgili ilişkilere gönüllü ve sadık olarak bağlanmasıdır. Burada işgörenin kurumun çıkarlarını kişisel çıkarlarının üstünde tutması ve kurum üyeliğini gönüllülük temelinde sürdürmesi belirleyicidir. Özetlenirse örgütsel bağlılık;

- Kuruma ve kurumsal amaçlara bağlılığı,
- İşgörenlerin kurumda karşılıklı etkileşim ve iletişim yoluyla kendilerini birbirlerine ve kurumsal kamuoyuna ifade etmelerini,
- Kurumsal amaç ve uygulamaları kabullenmelerini,
- Kurumsal amaç ve hedeflere gönüllülük temelinde bağlı olmayı,
- Kurumsal amaç ve hedefleri benimseyerek onlardan davranışsal olarak etkilenmeyi,
- Kuruma uzun vadeli bağlılığı içermektedir⁵⁶⁷.

Örgütsel bağlılığın öncülleri genel olarak aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1.İletişim
- 2.İş Tatmini
- 3.Örgütsel Güven
- 4.Terfi ve Kariyer Fırsatı
- 5.Örgüt Kültürü
- 6.Yönetim Biçimi
- 7.Örgütsel Adalet
- 8.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı⁵⁶⁸

⁵⁶⁶ H. F.Chen ve Y. C.Chen, The Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example from Taiwan's State-Owned Enterprises, Public Personnel Management, 37(3), 2008, s.282

⁵⁶⁷ S.R.Liou, An Analysis of the Concept of Organizational Commitment, Nursing Forum, Philadelphia: Jul-Sep 2008, 43(3);, s.120

Örgütsel bağlılığın çeşitleri mevcuttur. Duygusal bağlılık, işgörenlerin kurumla ve kurum içi faaliyetlerle özdeşim kurması ve bunlara samimiyetle bağlı kalmasıdır. İşgörenlerin kurumu kendi ailelerinden bir parçaymış gibi kabul etmeleri ve kuruma olan sadakatleridir⁵⁶⁹. Duygusal bağlılık, işgörenlerin kurumun parçası olmalarından dolayı mutlu olmalarını sağlayan içselleştirilmiş bireysel ve kurumsal normatif değerlerin aralarında tutarlı olması sonucu oluşmaktadır. İşgören, kendi kişisel değerleriyle kurumsal değerlerin birbiriyle çakıştığını hissettiğinde çalıştığı kuruma duygusal olarak bağlanmaktadır.⁵⁷⁰

Devamlılık bağlılığı, işgörenin kişisel beklenti ve çıkarları üzerinden kurum üyeliğini ve kuruma olan bağlılığını sürdürmesidir. Diğer bir deyişle menfaate dayalı olarak gösterilen bağlılıktır. İşgörenin, kurumda çalıştığı süre içinde kuruma yaptığı katkıları dikkate alarak kurumda içinde kalmayı bir ihtiyaç olarak algılamasıdır⁵⁷¹. Başka bir ifadeyle işgöreni kurumun içinde tutan olası maddi kayıplar ve fırsat maliyetidir. Zaman zaman alternatif iş olanağının bulunmaması, başka bir iş bulabilecek nitelikte olunmamasıya da emekliliğin yaklaşması, sağlık vb. ailevi ve özel sebepler kurumda kalma tercihi yönünde bazı sebeplerdir⁵⁷².

Zorunlu bağlılık kurumla ilişkilerin ve kurum üyeliğinin zorunlu olarak sürdürülmesidir. İşgörenlerin zaman içinde kuruma yaptıklarının hatırına kurumda kalmayı tercih etmeleridir. Zorunlu bağlılık, kurum kültürü, yaş, eğitim, hizmet süresi gibi konulardan etkilenmektedir⁵⁷³. Zorunlu bağlılık, işgörenin aldığı eğitimler

⁵⁶⁸S.D.McCroskey, The Relationship Between Leadership Practices and The Three Component Model of Organizational Commitment: An Empirical Analysis, Ph. D Thesis, Capella University, 2007, s.18

⁵⁶⁹M.T.Bobbie Jr., An Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital, Ph. D Thesis, San Francisco, California, 2007, s.12

⁵⁷⁰Yoash Wiener, Commitment in Organizations: A Normative View, Academy of Management Review, Cilt 7, Sayı 3, 1982, ss.421-424

⁵⁷¹M.Bergman, The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda, Journal of Organizational Behavior, 27(5), 2006, s.646

⁵⁷²Çetin M.Ölçüm, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, 1.Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s.95

⁵⁷³B.Dordevic, Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes, Economics and Organization, 2(2):2004, s.112

veya kurduğu iyi ilişkiler gibi sebeplerle kuruma karşı kendisini borçlu hissetmesi ve ona minnet duyması halinde çalışmaya devam etmesidir⁵⁷⁴.

Motivasyonla bağlantılı olarak çalışan bireylerde şu şekilde tepkisel üretkenlik karşıtı davranışlar ortaya çıkması muhtemeldir:

1.Bilgiyi kötüye kullanma

2.Kaynakları ve zamanı kötüye kullanma

3.İşe devamsızlık

4.Ayrımcılık

5.Yabancılaşma

6.İş kalitesinin düşüklüğü

7.Madde bağımlılığı

8.Sözlü ve fiziksel saldırılar

9.Güvensizlik

10.Sosyal baskı

11.Mobbing⁵⁷⁵

⁵⁷⁴ Ela Ünler, Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi, Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1):2006, s.96

⁵⁷⁵Yavuz Demirel, Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15, Bahar 2009, ss.123-126

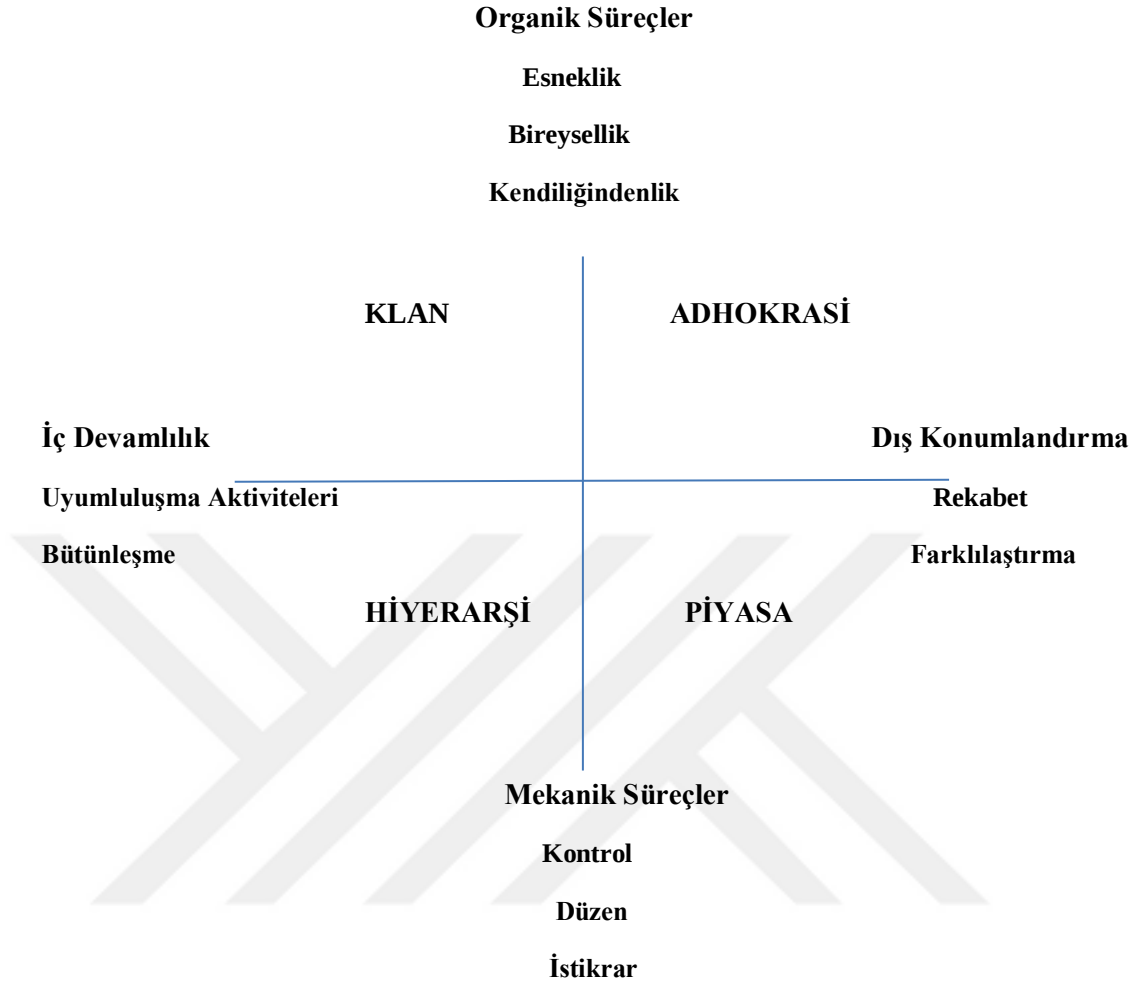
Tablo 29.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
1.İş Beklentileri	1.İşin Niteliği ve Önemi	1.Yeni İş Olanakları
2.Psikolojik Sözleşme	2.Yönetim	2.Profesyonellik
3.Kişisel Özellikler	3.Ücret	3.İşsizlik Oranı
	4.Gözetim	4.Ülkenin Sosyo-Ekonomik Durumu
	5.Örgütsel Kültür	5.Sektörün Durumu
	6.Örgütsel Adalet	
	7.Örgütsel Ödüller	
	8.Takım Çalışması	
	9.Örgütün Bulunduğu Sektörün Durumu	

Kaynak: G.B.Northcraft ve M.A.Neale, Organizational Behavior, A Management Challenge, The Dryden Press: USA, 1990, s.471

Triandis ve Ouchi'nin tipolojisine yakın bir alternatif olarak Cameron ve Freeman'ın örgütsel uyumluluk ile ilgili tipolojileri aşağıdaki gibidir:

Şekil 16. Organizasyonlar İçin Kültür Tipleri Modeli



Kaynak: Kim S.Cameron ve Sarah J.Freeman, Cultural Congruence, Strength and Type, Relationships to Effectiveness, Research in Organization Change and Development, Cilt 5, s.27

Söz konusu örgüt tiplerinin karakteristik özellikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 30.Organizasyonların Kültürel Uyumlulukları Modeli

	ORGANİK SÜREÇLER		
İÇ DEVAMLILIK	Tip: Klan Baskın Özellikler: Uyumluluk, katılım, takım çalışması, aile ruhu Lider Stili: Danışman, kolaylaştırıcı, ebeveyn figürü Bağlılık: Sadakat, gelenek, kişilerarası uyum Stratejik Vurgular: İnsan kaynaklarını geliştirmeye yönelik, bağlılık, moral	Tip: Adhokrasi Baskın Özellikler: Yaratıcılık, girişimcilik, adapte olabilirlik, dinamizm Lider Stili: Girişimci, yaratıcı, risk alıcı Bağlılık: Girişimcilik, esneklik, risk Stratejik Vurgular: Yaratıcılığa yönelik, büyüme, yeni kaynaklar	DIŞ KONUMLAN- DIRMA
	Tip: Hiyerarşi Baskın Özellikler: Düzen, kurallar ve düzenlemeler, tek biçimlilik, verimlilik Lider Stili: Koordinatör, organizatör, yönetici Bağlılık: Kurallar, politika ve prosedürler, açık beklentiler Stratejik Vurgular: İstikrara yönelik, öngörülebilirlik, düzgün operasyonlar	Tip: Pazar Baskın Özellikler: Rekabetçilik, amacı başarma, çevresel değiş-tokuş Lider Stili: Kararlı, üretim ve başarı yönelimli Bağlılık: Amaç Yönelimli, üretim, rekabet Stratejik Vurgular: Rekabetçi avantaja yönelik ve pazar üstünlüğü	
	MEKANİK SÜREÇLER		

Kaynak: Kim S.Cameron ve Sarah J.Freeman, Cultural Congruence, Strength and Type, Relationships to Effectiveness, Research in Organization Change and Development, Cilt 5, s.292

3.5.SONUÇ

Jürgen Habermas'ın sisteminde merkezi bir önemi bulunan iletişimsel eylem hem öznelerarası ilişkilerin kurulumunda bir işlev taşıma kapasitesine sahiptir. İletişimsel eylem post-endüstriyel dönemin eylem normu olduğu iddia edilebilecek şekilde karşılıklı anlaşmayı temel alan yapısıyla klasik Webergil modernitenin eylem normu olan amaç-rasyonel eylem normundan ayrılır ve onu kapsayan bir alternatifidir. Katılımcılığa yapılan vurgu merkezi plandadır. Amaç-rasyonel eylemin

hedef odaklı ve hiyerarşik yapısına alternatif olarak katılımcı ve uzlaşmacı bir perspektif içermektedir. Felsefi tutum açısından doğru eylemin koşullarına odaklanmaktadır. Bu bağlamda dünyadaki 1980'lerden itibaren üretim ve organizasyon yönetimi yaklaşımlarının önemli ölçüde klasik bürokratik/Fordist yaklaşımlardan uzaklaşarak işgören düzeyinde örgütsel bağlılığı arttırıcı şekilde katılımcı yaklaşımlara yer vermiş olduğu görülmektedir.



DÖRDÜNCÜBÖLÜM

ENDÜTRİ İLİŞKİLERİ KAPSAMINDA TÜRKİYE EKONOMİSİ

Türkiye ekonomisinde 1970’li yılların sonunda ithal ikamesine dayalı ekonomik model krizle sonuçlanmıştır. Gelişmiş ülkelerde ise 1945 sonrası dönemde yaşanan yüksek büyüme döneminin yani altın çağın sonunda yeniden yapılanma politikaları; 1980’lerin başından itibaren kamu harcamalarının kısılması, işgücü piyasalarında esnekleşme ve özelleştirme gibi araçlarla uygulanırken; İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemden 1970’li yılların ortasına kadar süren ve çalışanlar ile işverenler arasında Fordist/Keynesyen işbölümü temelinde kurulan uzlaşmanın da sonu gelmiştir⁵⁷⁶. Bu bağlamda Türkiye’deki gelişmelerin de dünyada görülen daha genel bir trendin uzantısı olduğu ifade edilebilir. Sosyo-kültürel bağlamda ise Dünya’da ve Türkiye’de Post-Fordizm ve Yalın Üretim temelinde hem bireyci hem toplulukçu bağlamlarında yatay ilişkilerin ön plana çıktığı iddia edilebilir.

1980’lerden günümüze dünya işgücü piyasalarında aşağıdaki gelişmeler gündeme gelmiştir:

- 1)İmalat sektörünün istihdam kapasitesinde gerileme görülmektedir.
- 2)Hizmet sektörünün yeni istihdamdaki payı artmaktadır ve iç gücü talebi mavi yakalı kesimden beyaz yakalı kesime yönelmektedir.
- 3)Kadın ve çocuk işgücünün işgücü piyasalarındaki oranı artmaktadır.
- 4)Kayıt dışı ve genel olarak formel istihdam gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde süratle yayılmaktadır.
- 5)Taşeronlaşma ve fason üretim eğilimi sonucunda merkez ve çevre iş gücü olarak iki yönlü bir işgücü piyasası oluşmaktadır.
- 6)Tam gün çalışma tedricen yerini part-time, çağrı üzerine ve esnek çalışma tiplerine bırakmaktadır.

⁵⁷⁶B.Ali Eşiyok, Türkiye Ekonomisinde Kalkınma Stratejileri ve Sanayileşme; Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.Araştırma Müdürlüğü; Ankara, Mayıs 2004, s.26

7)İş güvencesine sahip çekirdek işgören kümesi küçülürken, çevredeki işgören sayısı artmakta ve bu kesimde iş bulma kaygısı daimi hale gelmektedir.

8)İşsizlik olgusu ülkelerin tümünde yapısal hale gelerek, işgörenler üzerinde kayda değer bir baskı yaratmaktadır⁵⁷⁷.

Dönemin en belirleyici özelliklerinden biri olan esnekleşme olgusunun sekiz alt türü bulunmaktadır⁵⁷⁸:

- 1)Çalışma sürelerindeki esneklik
- 2)Ürün üretimi ve yönetimindeki esneklik-Ürün dizilerinin çeşitlendirilmesi
- 3)Kurumsal esneklik(Dışsal-Outsourcing ve İçsel-Üretim Süreçlerinin Bölünmesi)
- 4)Teknik donanım esnekliği (Makinelerin çok fonksiyonlu hale getirilmesi)
- 5)İş tanımlarında diferansiyel esneklik(Standart çalışma tipinden uzaklaşan işin düzenlenmesi)
- 6)Fonksiyonel esneklik-işgörenin yeteneklerindeki çeşitlenme
- 7)Ücretlendirme esnekliği-ücret yapısını işgörenin bireysel özelliklerini dikkate alarak belirlemektir.
- 8)Mekânsal esneklik-İşgörenlerin mekânsal hareketliliğindeki artıştır.

Bunlara bağlı olarak Parsonsçu bağlamda esneklikten doğan beş yeni potansiyel uyumsuzluk kategorisigündeme gelmektedir⁵⁷⁹:

- 1)Esneklik ve İşgücünün Denetimi
- 2)Esneklik ve İşgücü Niteliklerinin Farklılaşması
- 3)Esneklik ve İşgücü Piyasası Farklılaşması

⁵⁷⁷Ülkü İleri, Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri; Türk Ağır Sanayii ve Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:62, Ekim 2009, s.328

⁵⁷⁸Günther Endruweit, İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım, Çev. Süleyman Özdemir, Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000,s.514

⁵⁷⁹Endruweit,520-21

4)Esneklik ve Çalışma Sürecinin Yoğunlaşması-İletişim ve Koordinasyonun Azalması

5)Esneklik ve İşsizlik-Mevcut İşlerin Yok Olması

Çalışma koşullarının düzensizleşmesinin yanı sıra, ücretini zamanında alamamak ya da eksik almak çalışanların sık sık karşılaştıkları bir durum haline gelmektedir⁵⁸⁰. Bu bağlamda yeni dönemde sendikalar esnekleşmeye karşı bir tavır almışlardır⁵⁸¹. Aynı sorun az gelişmiş ülkelerde kırdan kente göç oranının yüksekliği ile bağlantılıdır ve işsiz kesimin kentlerde iş bulabilmek umuduyla kıyasıya rekabete girmeleri herhangi bir garantisi ve sürekliliği olmayan ucuz ve düzensiz işgücü arzının patlak vermesine yol açmaktadır⁵⁸².

Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde kıtlık yoksulluğunun yerini, imalat sanayilerinin gerileyip esnek hizmet sektörlerinin ön plana çıkması ve mevcut işlerin kaybedilmesi potansiyeli ile bağlantılı olan risk yoksulluğu almaktadır⁵⁸³. Bu durum gelişmiş Batı ülkelerinde refah devleti olgusunun zayıflamasıyla gündeme gelmiştir. Refah devleti büyük bir çoğunluk için yasallık ve meşruluğun temel olduğu ve gelecek tasavvurunun çizilebildiği bir yapısal kurumsallaşma sağlamış, gelecekte istenenlerin amaçlanan doğrultuda çalışıldığında başarılabilirdiği bir toplumsal durum yaratabilmiştir⁵⁸⁴. Söz konusu gelişmeler sosyal diyalogun sarsılabileceği bir zemini ifade etmektedir.

⁵⁸⁰Fikret Adaman, Ayşe Buğra ve Ahmetİnsel, Societal Context of Labor Union Strategy: The Case of Turkey, Labour Studies Journal, 2009, 34, s.178

⁵⁸¹Endruweit,519

⁵⁸²Hasan Basri Memduhoğlu, Post-Fordizm ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri, Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi, 7 (4): 2007, s.7

⁵⁸³Oğuz Işık ve M.Melih Pınarcıoğlu, Nöbetleşe Yoksulluk, Sultanbeyli Örneği, 9.Baskı, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2013, ss.70-71

⁵⁸⁴Işık ve Pınarcıoğlu,74

4.1.SOSYO-KÜLTÜREL KAPSAM

Nelson ve Gopalan'ın araştırmasına göre kurumsal kültürler ulusal kültürlerden etkilenmektedir⁵⁸⁵. Türkiye'de iş dünyasında hakim örgüt kültürünün oluşumu, kişidışı değişim ilişkilerinin yerleşmediği⁵⁸⁶, zayıf sermaye birikimine dayanan böylece liberal geleneğin eksikliğinde⁵⁸⁷, ana sanayileşme hamlesi zayıf⁵⁸⁸, büyük ölçekli endüstriyel yapılara geçişin sorunlu olduğu⁵⁸⁹ ve küçük üreticiliğin korunduğu⁵⁹⁰ bir eksende şekillenmiştir. Rasyonelleşmeye yatkın⁵⁹¹ bir kültürel çerçeve içinde⁵⁹² uzun soluklu⁵⁹³ ve görece tamamlanmış⁵⁹⁴ bir sekülerleşme süreci yaşanmıştır⁵⁹⁵ ve kurumsal bürokratikleşme ağır ve uzun bir seyir göstermiştir⁵⁹⁶. Bu koşullarda büyük burjuvazi kurumsal örgütlenme düzeyinde bürokratik bir stilde oluşmuştur⁵⁹⁷.

Sürece Osmanlı imparatorluğunun son döneminde Jön Türklerin taşıdığı III. Cumhuriyet Fransası'nın bir anlamda resmi ideolojisi olan Solidarizm anlayışı eşlik etmiştir. Solidarizm, ekonomizm ve kolektivizmi bir potada bağdaştıracak şekilde tasarlanmış ve adaletle özgürlüğü bir arada ele alacak şekilde şekillendirilmiştir⁵⁹⁸. Kapitalizmin doğurabileceği eşitsizlikleri parlamenter yoldan gidermeyi amaçlar, eşitsizliğin kaynağına inilmeksizin sosyal adalet ilkesi benimsenir. Vurgusu ise

⁵⁸⁵ Reed E.Nelson ve Suresh Gopalan, Do Organizational Cultures Replicate National Cultures? Isomorphism, Rejection and Reciprocal Opposition in the Corporate Values of Three Countries, Organization Studies 24(7), 2003, SAGE Publications, London, s.1138

⁵⁸⁶ Timur Kuran, The Political Consequences of Islam's Economic Legacy, Philosophy and Social Criticism, 39(4-5), 2013, s.397

⁵⁸⁷ Şerif Mardin, Din ve İdeoloji, Bütün Eserleri 2, 10.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2001, s.110

⁵⁸⁸ İlber Ortaylı, Batılılaşma Yolunda, 4. Baskı, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 2015,s.134

⁵⁸⁹ Ortaylı,133

⁵⁹⁰ Ortaylı,137

⁵⁹¹ Maxime Rodinson, İslam ve Kapitalizm, Çev. Fevzi L.Topaçoğlu, 1.Baskı, Spartaküs Yayınları, İstanbul, 1996, s.104

⁵⁹² Ahmet Ak, Maturidi Kaynaklarda Maturidi ve Maturidilik, Ankara Üniv. SBE (Basılmamış Doktora Tezi), 2006, s.149

⁵⁹³ Jean-François Bayart, Cumhuriyetçi İslam; Ankara, Tahran, Dakar, Çev. Esra Atuk; İstanbul, İletişim Yayınları, 2015, s.180

⁵⁹⁴ Bayart, 262

⁵⁹⁵ Şerif Mardin, Türkiye, İslam ve Sekülerizm, Bütün Eserleri 10, Çev. Elçin Gen-Murat Buzluolcay, 3.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013, s.166

⁵⁹⁶ İleri,229

⁵⁹⁷ Talip Küçükcan ve Ali Fidan, İktisadi Kalkınmada Yerli Burjuvanın Sosyolojik Anlamı (Osmanlı'dan Günümüze Bir Sınıf Analizi), Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 22, Sayı:2, 2013, s.259

⁵⁹⁸ Bu bağlamda Habermas'çı Cumhuriyetçi Liberalizm'in bir ön pototopi olarak değerlendirilebilir.

Durkheim’de olduğu gibi toplumsal ve ekonomik ayrışmanın önüne geçebilmek için meslekler temelinde önerilen toplumsal işbirliği ve dayanışmacılıktır⁵⁹⁹. Ziya Gökalp de, Osmanlı İmparatorluğu’nun çökmesiyle onun yerini alan Cumhuriyet Türkiye’si’nin psiko-ekonomik örgütlenmesini tasarlarken, Durkheim’in meslekler bazındaki mekanik dayanışmasını temel almıştır⁶⁰⁰. Ne var ki onu ilerleyen aşamalarda milliyetçilik ile ikame etmiştir⁶⁰¹. Böylece bu bağlamda Ayşe Buğra’ya göre Gökalp’ın sistemi Cumhuriyetçi(*dikey bireycilik*) olmaktan çok komuniteryendir(*dikey toplulukçuluk*)⁶⁰². Bu bağlamda Türkiye modernleşmesi kapsamı içinde tanımlanan Neo-Patrimonyalizmin özelliklerini modernleşme kuramına uygun olarak ifade Nişancı’nın Neo- Patrimonyalizm tanımı,

- a)Geleneksel toplumsal düzenin çöküşü,
- b)Eski düzenin yerini alacak yeni ve daha tutarlı işleyen bir toplumsal sistemin oluşturulamayışı (yeni düzenin sistem ve kurallarının oturtulamayışı),
- c)Geleneksel ataerkil bakış açılarının modernleşme önünde bir engel teşkil etmesi,
- d)Modernleştirici elit sınıfların kendilerinin modernleşmenin öznesi olmaları
- e)Geleneksizleştirme öğelerini içermektedir⁶⁰³.

Neo-Patrimonyalizmin belirleyici özelliklerinden birisi dikey bağların yatay bağlara göre önceliğidir⁶⁰⁴. Neo-patrimonyalizmin kurumsal düzeydeki görüntüsü ise Paternalizm olarak adlandırılabilir. Böylece Triandis ve Ouchi’nin sınıflandırması içinde, Max-Weber’in yasal-rasyonel klasik bürokratik yaklaşımını ifade eden dikey

⁵⁹⁹ Kerem Ünüvar, İhyadan İnşa’ya; Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 1, Cumhuriyet’e Devreden Düşünce Mirası, Tanzimat ve Meşrutiyet’in Birikimi, 4.Baskı içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 2002, ss.129-142

⁶⁰⁰ Ünüvar,31

⁶⁰¹ Ünüvar,35

⁶⁰² A.Buğra ve O.Savaşkan, Türkiye’de Yeni Kapitalizm; 3.Baskı, İletişim Yayınları,İstanbul, 2015,s.63. İtalikler bizimdir.

⁶⁰³ E.Nişancı, Neo-Patrimonyalizm ve Türk Siyasal Modernleşmesi, İstanbul: Doğu Üniversitesi Dergisi, 2002 (5), s.125

⁶⁰⁴ Tam O’Neil, Neopatrimonialism and Public Sector Performance and Reform, Background to Working Paper 2: Neopatrimonial Politics, Decentralisation and Local Government: Uganda and Malawi in 2006; Diana Cammack, Fred Golooba-Mutebi, Fidelis Kanyongolo and Tam O’Neil, in Good Governance, Aid Modalities and Poverty Reduction: Linkages to the Millennium Development, Research project (RP-05-GG) of the Advisory Board for Irish Aid, Goals and Implications for Irish Aid, September 2007, s.3

bireycilik/bürokrasi yerine, dikey toplulukçuluk/tımarlar stiline uygun düştüğü iddia edilebilir. Bu bağlamda en genel olarak tarihsel aşamalar içinde Türkiye kapitalizminin gelişimini liberal (yatay bireyci) olmayan bir bağlamda değerlendirmek mümkündür ve bu konum Türk ekonomisinde uzun vadeli olarak görece erken dönemde kurulan büyük ölçekli girişimlere dayanan ve bürokratik yönü ağırlıkta olan işletmeler ile temsil edilmiştir. Ayrıca 1980'lere kadar gelen ithal ikamecilik dönemi Güler'e göre, 1960'ların Türkiye'sinde endüstriyel paternalizmin kök salmasında gereken atmosferi yaratmıştır⁶⁰⁵. Bir üçüncü yol ideolojisi olarak beliren yeni paternalizm, refah devleti ve Neo-Liberalizm arasında bir konsensüs yaratarak çatışmayı ortadan kaldırmayı hedeflemektedir⁶⁰⁶.

Türkiye ekonomisinde büyük endüstriyel komplekslerin ortaya çıkışı 1960'lı yıllarda başlamıştır. Bu işletmeler klasik "makine bürokrasisi"nin Türkiye'deki ilk örneklerini oluşturmuşlardır. Bu devlet işletmelerine bir örnek olarak gösterilebilecek olan Çaykur fabrikalarında yapılan bir araştırma, bu fabrikalarda aynı işkolunda faaliyet gösteren özel sektör fabrikalarına göre daha yüksek bir standartlaşma, biçimselleşme ve merkezileşme düzeyleri bulunduğunu ortaya koymuştur⁶⁰⁷.

Böylece Türk işadamlarının iş alanı seçimlerini belirleyen uzmanlaşmanın da liberal bir işbölümü/uzmanlaşma yaklaşımının dışında yapılmış olduğu görülmektedir⁶⁰⁸. Ek olarak Türkiye'de büyük burjuvazinin ilk piyasa oluşturma mekanizmaları tamamen kâr maksimizasyonu ve piyasa mekanizmasına yaslanan değişim ilişkilerinden ziyade aile ruhu ve kurumsal ağ dayanışmasını içeren "kurumsal karşılıklık" denebilecek bir biçimde gerçekleşmiştir⁶⁰⁹. Bu geleneğin günümüzde TUSİAD grubunun ağırlıkta olduğu ilk 500 büyük şirket ile karşılandığı iddia edilebilir. Yakın dönemde de liberal değil, Avrupa tipi toplumsal korporatizme

⁶⁰⁵Hasan Güler, Patron Baba ve İşçileri; İşçi Sınıfı, Köylülük ve Paternalizm, 1.Baskı, Ed.Tanıl Bora, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.42

⁶⁰⁶Güler,48

⁶⁰⁷Kurtuluş Yılmaz Genç ve Taner Acuner, Durumsal Değişkenler-Organizasyon Yapısı İlişkisinin Türkiye Çay Sektöründe Araştırılması, 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 25-26 Kasım 2004, Eskişehir, Bildiriler Kitabı, ss.734-735

⁶⁰⁸Ayşe Buğra, Devlet ve İşadamları, 7.Baskı, Çev. Fikret Adaman, İletişim Yayınları, İstanbul, 2010, s.105

⁶⁰⁹Ayşe Buğra, Devlet Piyasa Karşıtlığının Ötesinde, İhtiyaçlar ve Tüketim Üzerine Yazılar, Çev. Bahadır Sina Şener, İletişim Yayınları, İstanbul, 2000, ss.86-87

yakın bir görünüme sahip olmuştur⁶¹⁰. Zira Sargut'a göre Türkiye benzeri, soyutlama ve şifreleme konusunda Weber'ci ideal bürokrasinin öngördüğü etkililiğe ulaşamamış ülkeler, Bürokrasiden (dikey bireycilik) Pazarlar (yatay bireycilik) alanına geçmek yerine Klan (yatay toplulukçuluk) bağlamına geçerek, Batılı ülkelere oranla farklı örgütlenme ve yönetim biçimi izleyebilirler⁶¹¹.

Bu zemin üzerinde⁶¹² 1980'lerden itibaren sivil toplum ve piyasa temelli bir dönüşüm yaşanmıştır⁶¹³. 1980'lerden itibaren Türkiye ekonomisinin karakteristik özelliklerinden biri olarak, ağırlıkla Kayseri, Denizli, Gaziantep, Kahramanmaraş gibi Anadolu şehirlerinde KOBİ düzeyinde "Anadolu Kaplanları" adı verilen girişimci grubunun ekonomik yapılanmaları 1980'lerden itibaren dünya ekonomisindeki esnek uzmanlaşmaya dayanan işbölümü ve uzmanlaşma yapısıyla uyum içindedir⁶¹⁴. Bir içsel bağlılığa sahip toplumsal yapı sebebiyle görülen sendikaların zayıflığı ve reel ücretlerin İstanbul, Ankara ve İzmir gibi endüstriyel merkezlere kıyasla düşük olmasına yol açmıştır⁶¹⁵. Çok çalışmaya ve sermaye birikimine verdikleri önem sebebiyle bu girişimci sınıf, Avrupa'daki Protestan/Kalvinist gruplarca gerçekleştirilen sermaye birikimine yapılan bir çağrışım yoluyla İslami Kalvinistler olarak adlandırılmışlardır⁶¹⁶. Kayseri Hacılar örneğinde görüldüğü gibi Kayseri, Denizli gibi Anadolu Kaplanları örneklerinde sanayileşmeye yönelten itici güç bu bölgelerdeki toprak kıtlığı olmuştur ve sanayi girişimciliği sermayesinin oluşumunun ilk aşamalarında girişimciler büyük zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır⁶¹⁷. Başlangıç aşamalarında Sencer Ayata'nın çalışmasını yürüttüğü 1977-78 yıllarında halıcılık Türkiye'de en büyük istihdam sağlayan ikinci büyük sektördür ve iş örgütlenmesi koşulları sanayi devrimi öncesi İngilteresinin iş örgütlenmeleri koşullarının tipik kalıbı olan 'evde çalışma'ya benzer

⁶¹⁰Ayşe Buğra; Class, Culture, and State: An Analysis of Interest Representation by Two Turkish Business Associations, International Journal of Middle East Studies, Cilt 30, Sayı 4, Nov.1998, s.536

⁶¹¹A.Selami Sargut, Kurumsal Alanlardaki Örgüt yapılarının Oluşmasında ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü, Ferda Erdem (der.), Sosyal Bilimlerde Güven, Vadi Yayınları, Ankara, 2003,s.119

⁶¹²Aylin Ünal ve İhsan Taylan Çelik, Çalışma Ahlakı Üzerine Kültürlerarası Bir Araştırma, Sosyal Bilimler, Yıl: 2010, Cilt:8, Sayı 1,s.41

⁶¹³Çağlar Keyder, Türkiye'de Devlet ve Sınıflar,18.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013, s.169

⁶¹⁴Emine Beyza Satoğlu, Anatolian Tigers, Local Adaptability to Global Competitiveness in Kayseri, Master Thesis, Boğaziçi University Atatürk Institute for Modern Turkish History, 2008, s.iii

⁶¹⁵Satoğlu,22

⁶¹⁶Sencer Ayata, Kapitalizm ve Küçük Üreticilik, Türkiye'de Halı Dokumacılığı, 1.Baskı; Yurt Yayınları, Ankara, Mayıs 1987, s.67

⁶¹⁷Ayata,70-71

özellikler göstermektedir⁶¹⁸. Bu dönüşüm Türkiye'de İslam'ın yatay ilişkiler bağlamında⁶¹⁹ Protestan etiğinin evrimine benzer, dış dünyaya yönelme ekseninde bir liberal evrim⁶²⁰ geçirdiğine dair reform tartışmalarını beraberinde getirmiştir⁶²¹. Bu bağlamda Triandis ve Ouchi'nin örgüt sosyolojisi teorisi açısından yapısal olarak KOBİ'lere genellebilecek Klan (yatay toplulukçuluk) stiline gösterdiği bir dönüşümdür ve yatay bireyci/pazarlar eğilimi bulunmaktadır. Ne var ki Kurtuluş Cengiz'e göre paternalizm 1980'lerden itibaren Türk ekonomisinin dışa açılma süreci sonrasında Fordizm'den Post-Fordizm'e geçiş sürecinde Anadolu girişimciliğinin de genel özellikleri arasında yer almıştır⁶²². Bu bağlamda dikey toplulukçuluk/tımarlar stili ikinci eğilim olarak ortaya çıkmaktadır.

Yakın dönemde işbölümü ve uzmanlaşma ekseninde Gökşen ve Üsdiken'in Türkiye'deki tüm iş gruplarını kapsayarak yaptıkları çalışmaya göre liberalleşmenin liberalleşme sonrası kurulanlarda dahi ilgisiz sektörel çeşitlenmeyi azaltmadığı ve holdinglerin liberalleşmenin gereği olarak uluslararası piyasalara açılmayı tercih etmedikleri görülmektedir⁶²³.

4.2.DIŞA AÇILMANIN ETKİLERİ

1980'li yıllardan itibaren Türkiye hem finansal hem de reel sektörlerde dünya ekonomisi ile artan oranlarda bütünleşme içine girmiştir. Aynı zaman dilimi dünya ekonomisinin de karşı karşıya kaldığı önemli yapısal dönüşümlerin yaşandığı zamanlardır⁶²⁴. Söz konusu zaman dilimi 1930'lardan itibaren gelişmiş endüstriyel Batı dünyasının ekonomik yapılanmalarında yaygın olarak görülen Fordist

⁶¹⁸ Ayata, 8

⁶¹⁹ Yasin Aktay, Türk Dininin Sosyolojik İmkânı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2000, ss.134-135

⁶²⁰ H.M.Yavuz, Islamic Political Identity in Turkey, Oxford University Press, Oxford, 2003, s.11, 90-91

⁶²¹ Ş.Özdemir, MÜSİAD Anadolu Sermayesinin Dönüşümü ve Türk Modernleşmesinin Derinleşmesi, Vadi Yayınları, Ankara, 2006, s.255

⁶²² Kurtuluş Cengiz, Yav İşte Fabrikalaşak, Anadolu Sermayesinin Oluşumu: Kayseri Hacılar Örneği, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013, s.15

⁶²³ N.S.Gökşen ve B.Üsdiken, Uniformity and Diversity in Turkish Business Groups: Effects of Scale and Time Founding, British Journal of Management, 12(4), 2001, ss.325-340'dan aktaran Kader Şahin Tan; Liberalleşmenin İş Örgütlerinin Çeşitlenmesi Üzerindeki Etkisi; Yönetim Araştırmaları Dergisi 2005, Cilt 5, Sayı 2, s.141

⁶²⁴ Şevket Pamuk, Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, 1.Basım, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2014, s.264

üretim/Keynesyen bölüşüm ve sosyal refah devleti ilkelerinin yavaş yavaş terkedilmeye başlandığı yıllardır. Pazarların doyması ve prodüktivite artışlarında dayanılan sınırlar sebebiyle karlılığını yitirmeye başlayan endüstriyel üretim alanları önce yavaş ardından hızlanarak Doğu Asya coğrafyasına kaymaya başlamıştır⁶²⁵. Öte yandan 1980'lerin sonunda Doğu Bloku'nun çözülmesi, görece düşük ücretli çalışmaya hazır ve iyi eğitilmiş bir çalışan kitlesinin de küresel iş gücü pazarına eklenmesini beraberinde getirmiştir. Söz konusu gelişmeler günümüzde görünür hale gelen bir tarafta yüksek teknolojiye dayalı, diğer tarafta düşük ücretli işgücüne dayalı küresel üretim dikotomisinin temelini atmıştır. Bu bağlamda Türkiye'nin 1980'lere kadar sürdürmüş olduğu devletçilik ekonomik politikaların yerini 24 Ocak kararlarıyla birlikte dışa dönük serbest piyasa ekonomisi temelli yaklaşımlarının alması, Türkiye'yi küresel işbölümü içinde rekabetçi olabileceği sektörlerle odaklanmak durumunda bırakmıştır. Dış ticaret rakamları oldukça büyük artış göstermiş, Türk ekonomisinde mamul mal üretiminin ağırlık kazanmasına paralel olarak, mamul malların ihracat içindeki payları arttığı görülmüştür⁶²⁶. Bu sektörlerin başında ise emek yoğun tekstil endüstrisi ve Türkiye'nin doğal güzelliklerinin avantajlarını kullanan Turizm endüstrisi ön plana çıkmıştır⁶²⁷. Bu gelişmelere işgücüne ödenen ücretlerin genel bir gerilemesi eşlik etmiştir⁶²⁸. Gerek özel kesimin sermaye birikiminde gerek Kamu İktisadi Teşekkülü (KİT)'ler yoluyla devletin ekonomide etkisi azalmıştır.

Türk ekonomisinin dışa açıldığı 1980 yılından 2000 yılına kadar artan dış ticaret hacimlerine ve dünyanın gelişmiş ekonomileri ile artan bütünleşmeye rağmen Türkiye'nin ileri teknoloji/yüksek katma değere dayanan bir üretim yapısına doğru bir ekonomik yapılanmaya sahip olmaya başladığı empirik veriler tarafından doğrulanmamaktadır⁶²⁹. Türk ekonomisinde teknolojik değişim, prodüktivite ve yapısal dönüşüm konularında 1980'den sonra, özellikle 1993-2001 arasındaki performanslarında yetersizlikler görülmüştür⁶³⁰.

⁶²⁵Giovanni Arrighi, Adam Smith Pekin'de; Çev. İbrahim Yıldız; Yordam Kitap, İstanbul, 2007, s.19

⁶²⁶Yakup Kepenek, Türkiye Ekonomisi, 26.Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, Ekim 2012, s.317

⁶²⁷Pamuk,269

⁶²⁸Pamuk,266

⁶²⁹Gülten Kazgan, Ekonomide Dışa Açık Büyüme,2.Baskı, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1988, s.239

⁶³⁰Erol Taymaz, Ebru Voyvoda ve Kamil Yılmaz, Türkiye İmalat Sanayiinde Yapısal Dönüşüm, Üretkenlik ve Teknolojik Değişme Dinamikleri; ERC Working Papers in Economics 08/04,Kasım 2008, s.95

Bu bağlamda Batı dışı gecikmiş bir modernite örneği olan⁶³¹ Türkiye'deki sosyo-psikolojik açılımlar özellikle önem kazanmaktadır. Dünya üzerinde post-endüstriyel/enformatik ve endüstriyel üretim dikotomisinin varlığı dikkate alındığında⁶³² Türkiye'nin konumu özgündür. Türkiye endüstriyel üretimde iş bölümü ve uzmanlaşmanın ve teknoloji kullanımının orta düzeylerde olduğu bir ülke görünümü sergilemektedir. 1980-2000 yılları arasında Türkiye ağırlıkla emek ve kaynak yoğun mallar ihraç eden bir ülke olmuştur⁶³³. Aynı dönemde Türkiye faktör yoğunluklarına göre ürün gruplarındaki ücret/katma değer oranları açısından gelişmiş ülkelerin gerisinde, Doğu Asya ülkeleri ile aynı düzeyde bulunmaktadır ve dönem boyunca hemen hemen sabit bir seyir izlemiştir⁶³⁴. Türk ekonomisi, 1969-2003 döneminde emek ve kaynak yoğun mamul mallar ihracatına odaklanmıştır⁶³⁵. Ayrıca 1980 sonrasında faizlerin yükseltilmesi amaçlanmış, bu durum yatırım maliyetini arttırıp üretim sektörünün yapısındaki sermaye yoğunluğunu azaltmıştır⁶³⁶. Bu çıktılar yapısal uyum programları ve neoklasik iktisat teorisinin Türkiye'de öngörülen sonuçları ortaya çıkarmadığını göstermektedir.

Konunun ardındaki teorik arkaplan Stolper-Samuelson teoremi olarak bilinir. Teorem dış ticarete getirilen vergilerin iç faktör fiyatları üzerindeki etkisini açıklamaya çalışır⁶³⁷. İki etki söz konusudur. İlki ülke içi fiyat hadlerinin değişimi ve sonuç olarak faktörlerin yeniden tahsisatı, ikincisi dış ticaret vergisinden elde edilen gelirin devlet tarafından yerel ekonomi içindeki tahsisatıdır. Bir malın fiyatındaki artış, o malın üretiminde daha yoğun kullanılan faktörün fiyatında maldaki fiyat artışından daha büyük oranda bir artışa yol açmakta ve diğer faktörün fiyatında bir düşüşle sonuçlanmaktadır. Bu teorem ticaret-reel ücret ilişkisini inceleyerek, gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere yapılan emek yoğun nitelikteki mal ithalatına karşı konan korumacı nitelikteki dış ticaret vergilerinin gelişmiş ülkelere

⁶³¹Süleyman Seyfi Ögün, Yerlici Kültürizm: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme, Cogito, Yerli Malı Yurdun Malı içinde, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul,1999, ss.103-143

⁶³²Hardt ve Negri,300

⁶³³HandeYurtoğlu, Uluslararası İşbölümü, Mekânsal Yapılanma, Türkiye'de İmalat Sanayi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s.63

⁶³⁴Yurtoğlu,74

⁶³⁵Yurtoğlu,85

⁶³⁶Yurtoğlu,88

⁶³⁷M.Chacoliades,International Trade Theory and Policy, McGraw-Hill Kogakusha Ltd., Tokyo,1978, s.487

emeğin gerçek ücretini artırdığını vurgulamaktadır⁶³⁸. Bu teoreme göre emek-yoğun bir ekonomik yapısı bulunan Türkiye'nin emek-yoğun mal üretiminde uzmanlaşması emeğin fiyatında bir artışla sonuçlanmaydı ⁶³⁹. Ne var ki 1980 ile 2000 yılları arasında büyük ve küçük işlemlerde reel ücretler hemen hemen hiç değişmemiştir⁶⁴⁰. Böylece Yurtoğlu'na göre Türkiye ücretleri azaltarak ihracatını arttırmaya yönelik bir iktisat politikası uygulamış ve rekabet gücünü teknoloji vb. temelinde yapısal olarak geliştirememiş olmaktadır. Neo-klasik öngörünün aksine ücretlerin düşmesi ve kâr oranlarının artması da yatırımları arttırmamıştır⁶⁴¹.

1963-2000 yılları arasında Türk ekonomisinin katma değer ve istihdam yapısı aşağıdaki gibidir:

Tablo 31. Türkiye’de Sanayiinin Üretim ve İstihdam Yapısı: Sanayide Yapısal Değişme(1963-2000)

Katma Değer					İstihdam			
Tüketim M.	Ara M.	Yatırım M.	Toplam		Tüketim M.	Ara M.	Yatırım M.	Toplam
1963	52,0	32,6	15,4	100	59,3	24,2	16,5	100
1980	33,6	48,5	17,9	100	47,0	32,1	20,9	100
2000	32,3	44,7	23,0	100	49,6	26,9	24,3	100

Kaynak: B. Ali Eşiyok, İmalat Sanayinde (Kamu-Özel Sektör AyrımıEkseninde) Ücret ve Verimlilik Serilerinin İstatistiki ve Ekonometrik Bir Analizi, Türkiye Kalkınma Bankası Araştırma Müdürlüğü, Ankara,1999, s.60

Tabloya göre Türk ekonomisi ara ve yatırım malları üreten bir görünüm çizmeye başlamıştır.

Sanayinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) içindeki payı 1950’lerden 1980’lerin sonuna kadar, 1950’de% 15’den en yüksek orana ulaştığı 1989’daki % 28’e,sürekli artmıştır. Yüksek büyüme oranlarının görüldüğü bu dönemde büyüme ve üretkenlik artışının sağlanmasında sanayi sektörünün katkısı büyüktür. Fakat 1990’larda büyümenin yavaşlaması ve ekonomik dalgalanmalar sonucu, sanayi sektörü eski hızıyla büyüyememiş ve böylece GSYİH içindeki oranı düşmeye

⁶³⁸Peter J.Neary, Rationalizing The Penn World Table: True Multilateral Indices for International Comparisons of Real Income, American Economic Review, 94(5), 2004, s.1413

⁶³⁹Stolper-Samuelson teoremine göre üretim faktörleri, uluslararası piyasalar için üretim yapmak yoluyla kar arayışına girebilir ya da yerel ve uluslararası piyasa kısıtlılıklarından faydalanarak borç verme yoluyla gelir elde edebilirler, bol olan kaynak birincisine, kıt olan ise ikincisine doğru yönelmektedir.

⁶⁴⁰Yurtoğlu,97

⁶⁴¹Yurtoğlu,102

başlamıştır, 2003'deki payı % 26'dır. Hizmetler sektörünün içinde ticaret, ulaştırma ve haberleşme alt-sektörlerinin 1950'lerden sonra hızlı bir şekilde büyüyerek GSYİH içindeki payını arttırdığını görülmektedir. 1923-2003 arasına genel bir bakışta, 1950-1990 döneminde sanayi sektörünün GSYİH içindeki payını arttığı, tarım sektörünün payının ise düştüğü görülmektedir. Kişi başına GSYİH'da da önemli bir artış görülmesinde tarım kesimine göre emek üretkenliği çok daha yüksek olan sanayi ve hizmet sektörlerinin paylarının artışının önemli bir rolü bulunmaktadır⁶⁴².

Türk imalat sanayinin alt sektörleri düzeyinde, 1996'dan 2008'e belirgin bir niteliksel dönüşüm yaşanmıştır. Toplam imalat sanayi ihracatı içinde otomotiv, makine, beyaz eşya, elektronik, petrol ürünleri ve lastik-plastik sektörlerinin paylarında önemli sayılabilecek artışlar görülürken; giyim eşyası, tekstil ürünleri, gıda ürünlerinin payları azalmıştır. Çin ve Hindistan gibi ülkelerin yükselttiği uluslararası rekabet baskılarıyla klasik emek yoğun sektörlerin ihracat içindeki payı azalmış, bu sektörlerde daha fazla katma değerli, AR-GE ve inovasyona dayalı üretim yapılarına geçme baskısı hissedilmiştir. Diğer taraftan, 2007 yılı itibariyle tekstil, hazır giyim, sebze meyve gibi dünyada pazar payı yüksek olan sektörlerin ihracat büyüme oranları düşük seyretmiştir. Petrol ve petrol ürünleri, elektrikli makineler, metal ürünleri gibi ihracatı hızlı artan sektörlerinise dünyadaki pazar paylarıysa görece düşük bir seviyededir. Televizyon üretiminde 2004 ve 2005'deki yüksek performansa karşılık 2006–2009 döneminde düşüş eğilimi görülmüştür⁶⁴³.

Bu bağlamda sanayi istihdamı içinde emek ve kaynak yoğun mamul malların istihdamında diğerleri sabit seyrederken önemli artışlar görülmüştür⁶⁴⁴. Türkiye'de Araştırma-Geliştirme (AR-GE) harcamaları mutlak ve kişi başı ve GSMH'ye oransal olarak gelişmiş ülkelerin oldukça gerisindedir⁶⁴⁵. Türkiye bilgi toplumuna hazır olma durumu konusunda 2007 yılında 122 ülke içinde 52. sırada bulunmaktadır⁶⁴⁶. Ne var ki Türkiye'de başta otomotiv ve elektronik sektörleri olmak üzere orta ve ileri teknoloji ürünlerin ihracatında gümrük birliği üyeliği perspektifinde 1995 yılı

⁶⁴²Erol Taymaz ve Halit Suiçmez, Türkiye'de Verimlilik, Büyüme ve Kriz; Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni 2005/4; Nisan, 2005,s.10

⁶⁴³Serdar Özer, İmalat Sanayiinde Dönüşüm; Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Trakya Kalkınma Ajansı, www.trakya2023.com, (14.11.2015), s.19

⁶⁴⁴Yurtoğlu,96

⁶⁴⁵Caner Ekizceleroğlu, Bilgi Ekonomisinin Dış Ticaret İçindeki Yeri, Yüksek Lisans Tezi, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2008, ss.97-99

⁶⁴⁶Ekizceleroğlu,104-105

sonrasında bir ivmelenme gözlenmektedir ⁶⁴⁷ . Özetle istisnai örnekler hariç tutulduğunda Türkiye’deki standart işletme yapıları Batı Avrupa, A.B.D, Japonya ve bir ölçüde Çin Halk Cumhuriyeti (ÇHC)’nin sahip olduğu ileri teknoloji üreten, bir bilim adamları, AR-GE uzmanları ve teknisyenler ordusu istihdam eden bir niteliğe sahip değildir. Bu ülkelerin katma değer kompozisyonlarında ileri teknoloji payları aşağıdaki gibidir:

Tablo 32. Belirli Ülkelerin Küresel Payları ile Belirli İleri Teknoloji İmalat Endüstrisi Katma Değer Oranları (%) (1995-2010)

Industry	1995	2000	2005	2010
Semiconductors				
United States	25,1	26,6	22,8	19,3
EU	16,5	15,2	15,8	11,6
Japan	35,5	28,6	22,0	22,1
China	3,3	4,5	7,9	16,5
Asia-8	14,8	19,6	25,6	25,9
Communications Equipment				
United States	25,8	29,8	23,5	19,6
EU	13,1	13,4	13,2	8,8
Japan	35,3	29,7	22,4	21,2
China	4,1	6,0	14,5	25,5
Asia-8	13,0	12,7	17,4	16,5
Computers				
United States	25,4	30,1	26,4	23,5
EU	20,8	15,7	16,5	8,2
Japan	35,0	26,8	16,1	9,0
China	1,0	4,2	25,4	46,5
Asia-8	11,6	13,8	10,8	8,5

Kaynak: www.nsf.gov, Science and Engineering Indicators 2012, 6-24, (19.04.2016).

Diğer yandan endüstriyel robot kullanımı oranları dikkate alındığında Türkiye bir hayli geri bir noktada durmaktadır:

⁶⁴⁷Ekizceleroğlu,110

Tablo 33.Kullanımdaki Endüstriyel Robot Sayısındaki Gelişmeler(1980-2010)

Ülkeler	1980	1990	2001	2005	2010
ABD	4,000	39,000	97,268	139,553	173,175
Japonya	14,100	274,200	361,232	373,481	307,698
Almanya	1,850	27,300	99,013	126,725	148,256
Fransa	600	8,400	22,753	30,434	34,495
İngiltere	500	5,900	13,411	14,948	13,519
İtalya	500	12,200	43,911	56,198	62,378
G. Kore	v.y.	3,000	41,267	61,576	101,080
SSCB/Rusya	v.y.	64,200	5,000	v.y.	v.y.
Çin	v.y.	v.y.	v.y.	11,557	52,290
Hindistan	v.y.	v.y.	v.y.	1,069	4,855
Türkiye	v.y.	v.y.	v.y.	403	864
Dünya	50,000	454,000	750,000	951,000	1,059,162

Kaynak:http://www.ulugbay.com/blog_hikmet/?p=428, (12.09.2015).

İthal ikameci sanayileşmeden açık sanayileşmeye geçilen 1980 sonrası dönemde de teknolojiye dışa bağımlılığın sürdüğü, dışa açılmanın getirdiği uluslararası rekabetin firmaları AR-GE yönünde özendirmediği, daha çok teknolojiyi transfer etmenin yeğlendiği görülmektedir. 1980’den önce olduğu gibi bu dönemde de teknoloji aktarımı; makina-teçhizat ithalatı ve patent, üretim lisansı ve üretim tekniği bilgisi (know-how) anlaşmalarıyla yapılmıştır. Az sayıda firma tarafından da yabancı sermaye yatırımı ve teknik iş birliği şeklinde teknoloji transfer edilmiştir. Özetle Türkiye’de sanayi sektörü 2002 yılı itibariyle henüz teknoloji aktarımına dayanan yapısını korumaktadır⁶⁴⁸. 2000 yılı itibariyle Türkiye, ileri teknoloji ürünlerinin toplam ihracatına oranı %4,86 olarak dünyada 23. Sırada bulunmaktadır⁶⁴⁹. Özetle Türkiye ekonomisi ağırlıkla yatırım malları üretimi aşamasına girmeden, uluslararası ekonomi ile 1980’lerde değişik bir stilde bütünleşmiştir. 1989’a kadar ücretlerin maliyetler içinde düşüşü öne çıkmış ve ekonomi buna dayalı bir uluslararası rekabet tarzını benimsemiştir. Sanayileşme açısından 1930’lu yıllarda devlet öncülüğünde, 1960’lı ve 1970’li yıllarda ise özel sektör kanalıyla önemli sayılabilecek bir birikim mevcuttur⁶⁵⁰. Ne var ki dışa açılma döneminde sanayi sektörünün teknolojik düzeyi düşük kalmıştır. Başka bir ifadeyle yapısal dönüşüm gerçekleştirilmeden göreceli fiyat değişmelerine dayanarak dışa

⁶⁴⁸ Kemal Çelebi, Türkiye’de Teknolojik Yapı ve Dış Ticaret Üzerindeki Etkileri, Yönetim ve Ekonomi, Yıl:2002, Cilt 9, Sayı:1-2,ss.162-163

⁶⁴⁹Çelebi,161

⁶⁵⁰Buğra,157

açılma söz konusudur. Türkiye tam olarak modern sanayi toplumu haline gelmemiş ve ileri üretim teknolojilerine dayalı seviyeye varamamıştır. Egemen'e göre Türk ekonomisi bu dönemde kalkınma, üretim gibi konuları dışlamıştır⁶⁵¹.

4.3.İŞGÜCÜNÜN KONUMU

Çalışma ilişkilerini dolaysız etkileyen etkenlerden biri iş gücünün yapısıdır. Dönem boyunca istihdamın sektörel yapısında çok köklü değişimler yaşanmıştır. İstihdamın sektörler arasında oransal dağılımına bakıldığında, yükselen hizmet sektörü ve hızla gerileyen tarım sektörü görülmektedir. Dönemin başında tarımın istihdam içinde tuttuğu yeri, 2010'a doğru hizmet sektörü tutmaya başlamıştır.

Tablo 34. İstihdamın Sektörel Durumu 1980-2010 (Bin Kişi)

Yıllar	Tarım	Oran%	Sanayi	Oran%	İmalat Sanayi	Oran %	Hizmet	Oran %
1980	8.360	53	3.197	20	2.060	13	4.143	26
1985	8.246	49	3.582	21	2.339	14	4.872	29
1990	8.691	47	3.738	20	2.625	14	6.112	33
1995	9.080	44	4.533	22	3.027	15	6.974	34
2000	7.769	36	5.174	24	3.638	17	8.637	40
2005	5.154	26	5.285	26	3.994	20	9.628	48
2009	5.554	26	5.379	25	3.949	18	10.644	49

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2009, Ankara, Aralık 2010,ss.136-137

Türkiye'de istihdamın yapısı 1980 sonrasında ciddi bir dönüşüme uğramıştır. Tarımın istihdam içindeki payının (Batılı sanayileşmiş ülkelerle karşılaştırıldığında yüksek olmaya devam etmekle birlikte) 30 yıl gibi bir sürede çok hızla gerilediği görülmüştür. Tarım dışı çalışanların nicel ve oransal artışının tıpkı 1960-1980 döneminde olduğu gibi ücretlilerin sayısını ve oranını arttırmıştır. Ücretle çalışanlar 1980 sonrasında en geniş sosyo-ekonomik katman durumuna gelmiştir. Yukarıda

⁶⁵¹ Erdal Egemen, Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, s.656

değınilen tarımdaki çözülmeye paralel olarak ücretsiz aile işçiliğinde de hızlı bir düşüş yaşanmıştır.

Tablo 35. Ücretliler Tablosu: 1988-2009 (Bin Kişi)

Yıllar	İstihdam	Ücret ve Maaşlı	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Kendi Hesabına Çalışan Oranı %	Ücretsiz Aile İşçisi Oranı %	Ücretli ve Maaşlı Oranı%
1988	17.754	7.169	629	4.594	5.362	26	30	40
1995	20.587	8.551	1.112	5.063	5.871	25	29	42
2000	21.581	10.488	1.109	5.325	4.659	25	22	49
2005	20.067	11.436	1.101	4.689	2.891	23	14	57
2009	21.277	12.770	1.209	4.429	2.870	21	13	60

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2009, Ankara, 2010,s.142

Dönem boyunca sigortalı işçi sayısı yaklaşık dört kat artmıştır. Sigortalı işçi sayısındaki bu artışın istihdam ve ücretli sayısındaki artış oranının çok üzerinde olduğu açıktır. Bunun anlamı kayıtlı istihdam oranının yükselmiş olmasıdır. Ancak kayıtlı istihdam oranındaki artışa rağmen Türkiye’de 2011 itibariyle toplam istihdamın yüzde 39’unun, tarımsal istihdamın yüzde 83’ünün ve tarım dışı istihdamın yüzde 26’sının kayıt dışı olduğu görülmektedir. 1980’de iki milyon iki yüz bin olan zorunlu sigortalı çalışan sayısı 2010 yılı itibariyle on milyonu aşmıştır⁶⁵². Kamuda istihdamının sigortalı olmasının kural olduğu düşünülecek olursa, özel sektördeki sigortalı sayısının, ücretli sayısındaki artışın çok çok üzerinde olduğu ve özel sektörde kayıtlılık eğiliminin artışına işaret ettiği söylenebilir. 2010 yılı sonrasında da sigortalı işçi sayısında artış devam etmiştir.

⁶⁵² TÜİK Haber Bülteni, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Sayı:10936,Ağustos 2012,15/11/2012, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10936>, (05.10.2015).

Tablo 36. Sigortalı İşçi Sayısı (2002-2013)

2002	5.256.741
2003	5.655.647
2004	6.299.169
2005	6.955.937
2006	7.874.835
2007	8.556.110
2008	8.851.390
2009	9.057.358
2010	10.056.588
2011	11.063.806
2012	11.974.220
2013	12.519.100

Kaynak: T.C. Kalkınma Bakanlığı, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, 1950-2014, Temmuz 2015, s.254, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/654/Ekonomik%20ve%20Sosyal%20G%C3%B6stergeler_1950_2014.pdf, (23.04.2016).

1980 sonrası dönemde tarımsal istihdamın azalması, işgücünün yapısında ücretlilerin baskın bir konuma ulaşması ve sigortalı sayısındaki artış çalışma ilişkilerinin nesnel zeminini güçlendirmiştir. Ne var ki 1978-87 yılları arasında ücretin toplam gelirdeki payı önemli ölçüde düşüş göstermiştir⁶⁵³.

1968-2005 yılları arasında tarım kesiminden çözülen işgücünün önemli ölçüde hizmetler kesimine kaydığı ve sanayi istihdam artışının sınırlı olduğu ortaya çıkmaktadır⁶⁵⁴. Tarımsal istihdam ise 1980'e kadar artmıştır ve ancak 1990'lardan sonra azalmıştır. Tarımın istihdam içindeki payı 1960'daki %76'dan, 2008 yılında %24'e inmiştir⁶⁵⁵. Aynı zaman diliminde Türkiye ile karşılaştırma yapılabilecek ülkelerdeki 1960-2008 yılları için veriler Yunanistan'da %57-%11, Portekiz'de %44-%12, İspanya'da %42-%4 olarak gerçekleşmiştir. Tarımdaki produktivite artışında 1968-1978 arası Türkiye ortalama %1,8 değerine sahipken aynı oran İspanya için %6,8'dir. İlgili dönemde tarım ve tarımdışı sektörler arasındaki ortalama gelir ve

⁶⁵³Işık ve Pınarcıoğlu,139

⁶⁵⁴Ekizceleroğlu, 85

⁶⁵⁵Ayşe İmrahorğlu, Selahattin İmrahorğlu ve Murat Üngör, Agricultural Productivity and Growth in Turkey, 1st Edition, Sayı:63, TEPAV Publications, Ankara, June 2012, s.30

prodüktivite farklılıklarına rağmen Türkiye’de tarım sektörü işgücünün en büyük yüzdesini istihdam etmiştir. Tarım sektöründe çalışanların çoğu ücretsiz işçi niteliğinde küçük ve orta ölçekli çiftliklerde çalışmaktadır, Türkiye’nin en yoksul katmanlarının büyük kısmı tarım sektöründe bulunmaktadır⁶⁵⁶. Bu bağlamda Türkiye’de kentsel yoksulluktan ziyade kırsal yoksulluk olgusunun uzun süre belirgin olduğu iddia edilebilir. Türkiye’de 1950 sonrası dönemde kentleşme oldukça sorunlu bir şekilde gelişmiş ve göç eden kesimlerin mesleki olgunlaşma anlamında kente adaptasyonu sağlanamamıştır⁶⁵⁷. Yurtoğlu’na göre 1980’lerden itibaren de yapısal uyumu hedefleyen ekonomik programlarda işgücü piyasasındaki potansiyel sorunlara karşı bir politika oluşturulmamıştır⁶⁵⁸.

Büyük kente göç eden dar gelirli kesimin girişimciliğini deteklemeyi amaçlayan mikro-kredi uygulamalarından yararlanan alt-orta sınıfın işlerini ayakta tutabilmek için ‘karşılıklılık’ ilkesi uyarınca birbirlerinin işlerine destek olarak ayakta kalabildikleri saptanmıştır⁶⁵⁹. Öte yandan artan konut ihtiyacının karşılanamaması gecekondulaşmanın genelleşmiş karşılıklılık ilişkilerinin dışı vurumu olarak ortaya çıkmasını sağlamış ve radikal halk hareketlerinin oluşumuna set çeken bir unsur olarak rol oynamıştır⁶⁶⁰. Bu sosyal katman daha sonra Türkiye’nin 1980 sonrasında ihracat ve turizm yönelimli sektörleri içinde kalifiye olmayan işgücüne dönüşecektir. Örneğin Antalya Belek’te turizm sektörünün gelişmesine paralel olarak hane ekonomik bir birim olmaktan çıkmış ve tarımsal yapılarda görülen aileye dayalı kolektif emek, yerini turizm sektörünün ücretli emeğe dayalı bireysel işçiliğine bırakmıştır. Çalışma koşulları içinde yaşam alanının darlığı ve bireysel mahrumiyetin olmaması belli başlı sorunla olarak ortaya çıkmıştır⁶⁶¹. Kemer’de ise göçmenlerin yerleşim tercihlerinde hemşerilik ve akrabalık ilişkileri belirleyici olmuş ve yerleşim tipleri erken dönem sanayileşme evresini anımsatmaktadır. Gelenlerin çoğu düşük ücret karşılığı vasıfsız işçi olarak

⁶⁵⁶Şevket Pamuk, Osmanlıdan Cumhuriyete Küreselleşme, İktisat Politikaları ve Büyüme, Seçme Eserler, Cilt II, 2008, ss.382-383

⁶⁵⁷Yücel Can, Durkheim ve Merton’un Anomi Kuramları Bağlamında Cemaatten Cemiyete Türk Toplumu, Muhafazakâr Düşünce, Yıl 1, Sayı 2, Güz 2004, ss.101-104

⁶⁵⁸Yurtoğlu,95

⁶⁵⁹Fikret Adaman ve Tuğçe Bulut; Diyarbakır’dan İstanbul’a 500 Milyonluk Umut Hikâyeleri; Mikro-kredi Maceraları,1.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, s.66

⁶⁶⁰Ayşe Buğra, Devlet-Piyasa Karşıtlığının Ötesinde, İhtiyaçlar ve Tüketim Üzerine Yazılar, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2000, s.112

⁶⁶¹Aslıhan Aykaç, Yeni İşler Yeni İşçiler, Turizm Sektöründe Emek, 1.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009, ss.128-129

çalışmaktadırlar⁶⁶². Turizm işçileri arasında sınıf bilinci gelişmemiştir⁶⁶³. Bir çalışma ise 1980 sonrası ticari liberasyonun gelir eşitsizliğini Stolper-Samuelson teoremine uyumlu bir şekilde kırsal ve kentsel alanlarda azalttığını ortaya koymuştur⁶⁶⁴.

Ağırlıklı olarak kentsel alanda bulunan imalat sektöründeki bölüşüm ilişkileri açısından bakıldığında,

Tablo 37. Seçilmiş Göstergelerin Kalkınma Stratejileri ve Alt Dönemler İtibariyle Performansları (%) 1963-2000

	Mark-up	W/VA	gr(W)(a)	gr(APL)(b)	b-a	gr(emp)	gr(VA)	gr(gnp,pc)	gr(gnp)	gr(ind.)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1963-1976	40,5	27,9	5,9	5,1	-0,8	5,7	9,3	3,7	6,3	9,7
1963-70	41,1	27,6	5,1	7,4	2,4	5,9	13,8	3,4	6,1	9,8
1971-76	39,6	28,3	7,0	2,0	-5,0	5,6	7,6	4,0	6,6	9,4
1977-79	32,3	37,2	0,1	-3,4	-3,5	3,8	0,4	-0,8	1,2	1,6
1980-1988	37,9	22,4	-4,3	5,5	9,8	3,0	8,6	1,9	4,3	6,6
1989-1993	46,2	21,8	15,5	8,5	-7,0	-1,2	7,0	3,0	5,2	6,3
1994-2000	46,4	18,3	-0,6	-2,0	-1,4	2,7	0,5	1,2	3,1	3,8

Kaynak: Eşiyok, 60

1.sütun mark-up oranı, 2. ücret payları, 3. reel ücret artış hızları, 4. kısmi verimlilik artış oranı, 5. verimlilik ve ücret büyüme oranları arasındaki fark, 6. istihdamdaki artış hızı, 7. katma değer artış hızı, 8. kişi başına Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) artış değeri, 9. GSMH artış hızı ve 10. ise sanayiinin büyüme hızıdır. 5. Sütun hariç değerler ortalamadır.

V.1.Mark-Up Oranı: Mark-up oranlarının zirve dönemi sermaye hareketlerinin tam serbestleşmesinin sağlandığı 1989 yılından sonraki dönem olmuştur. 1980 sonrası ihracata dayalı büyüme modeli döneminde mark-up oranlarının daha yüksek bir seviyeye yükseldiği görülmektedir. Burada neo-klasik yaklaşımın dışa açılmanın, ithal ikameci sistemde korumacılıktan elde edilen kazançların sağladığı görece yüksek kâr oranlarının ekonominin dışa açılması ile birlikte düşeceğini ileri süren önermesinin gerçekleşmediği dikkat çekmektedir. Bu sonuçlara göre tüm dönemlerde

⁶⁶²Aykaç,138

⁶⁶³Aykaç,194

⁶⁶⁴R.A.DeSantis,1990 The Trade Liberalization Policy of Turkey: An Applied General Equilibrium Assesment, International Economic Journal, 15(2),2001, ss.115-132'den aktaran Nurdan Aslan ve Nuray Terzi, Gelişmiş ve Gelişen Ülkelerde Uluslararası Ticaret-Ücret İlişkisi ve Türkiye Uygulaması, Öneri, Cilt 7, Sayı 27, Ocak 2007, s.225

mark-up oranlarının yeterince yüksek olduğu ve toplulukçu değil bireyci/liberal anlayışla uyumlu olarak oluştuğu iddia edilebilir.

V.2.Ücret/ K. Değer Oranı (W/VA): Ücret payı göstergesine göre ekonomide dışa açılma ile birlikte ücretlerin katma değer içerisindeki payının düştüğü görülmektedir.

V.3.Reel Ücretler (W): Ortalama reel ücretlerin en hızlı arttığı dönem 1989-93 dönemi olmuştur. Tüm dönemler içinde reel ücretlerin en hızlı eridiği dönem 1994-2000 alt dönemidir.

V.4.Verimlilik: Tüm dönemler arasında verimlilik artışlarının 1989-93 ve 1963-1970 alt dönemlerinde en hızlı gerçekleştiği görülmektedir.

V.5.Verimlilik ve Reel Ücret Artış Hızları Arasındaki Fark: (b-a) farkının pozitif olması bölüşümün yönünün sermaye faktöründen yana aksi durumda ise emek faktöründen yana olduğunu gösterir. Dönemler bir bütün olarak değerlendirildiğinde verimlilik kazançlarının bölüşümünün genelinde emek faktörü lehine geliştiği görülmektedir.

V.6.İstihdam: Bu kategorideki istihdamın en hızlı arttığı dönemin ithal ikameci model dönemi olduğu görülmektedir.

V.7.Katma Değer: Katma değer göstergesine göre ithal ikameci dönemdeki katma değer artışları dışa açık döneme göre daha hızlıdır.

V.8.Kişi Başına Milli Gelir: İthal ikameci sanayileşme dönemindeki ortalama kişi başına milli gelir artış hızı (%3,7) ihracata dayalı büyüme modelinin oldukça üzerinde bir performans göstermiştir.

V.9.GSMH'nın Büyüme Hızı: GSMH ortalama büyüme hızlarına göre ithal ikameci dönem ile ihracata dayalı büyüme dönemi arasında önemli farklılık olduğu görülmektedir.

V.10.Sanayiinin Büyüme Hızı: Milli gelirden olduğu gibi sanayiinin ortalama büyüme hızı da ithal ikameci dönemde dışa açık döneme göre oldukça yüksek gerçekleşmiştir.

Esneklik: Bu kalem tablodaki diğer veriler yardımı ile değerlendirilmiştir. Esneklik ücret-istihdam ilişkisi ile ilgilidir. Ücretlerdeki artış ile istihdamdaki artışın ters

yönde gelişmesi durumunda esneklikten bahsedilebilir. Buna göre sadece 1980-88; 1989-93 ve 1994-2000 alt dönemlerinde imalat sanayiinde esneklik gözlenmektedir⁶⁶⁵.

Tablo 38. İhracata Dayalı Büyüme Modelinde İmalat Sanayine İlişkin Seçilmiş Parametrelerin Gelişimi (1980-1988) (%)

	Mark-Up	W/VA	C/VA	W(gnp)	W(Tefe)	gr(W)(a)	APL	gr(APL)(b)	emp	gr(emp)	gr(VA)	b-a
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1980	34,3	30,7	110,7	82,9	78,6	-17,1	100,1	0,1	101,8	1,8	2,0	17,2
1981	37,5	27,1	107,9	82,5	82,6	-0,5	113,0	12,9	103,3	1,4	14,5	13,4
1982	37,1	25,1	114,0	80,0	82,0	-3,0	118,1	4,5	107,2	3,8	8,4	7,5
1983	34,5	24,8	124,4	78,9	78,0	-1,4	117,8	-0,3	111,6	4,1	3,9	1,1
1984	31,1	23,5	143,7	69,8	67,4	-11,5	110,2	-6,4	115,3	3,3	-3,3	5,1
1985	33,4	21,2	138,7	63,0	66,5	-9,8	110,0	-0,2	120,1	4,2	4,0	9,6
1986	47,2	16,1	104,5	60,6	68,5	-3,8	139,8	27,1	122,2	1,7	29,3	30,8
1987	40,2	17,3	121,5	67,6	73,3	11,5	144,8	3,6	126,0	3,1	6,8	-7,9
1988	45,8	15,4	109,2	65,2	70,9	-3,4	156,8	8,3	130,6	3,7	12,3	11,7

Kaynak: B. Ali Eşiyok, İmalat Sanayiinde (Kamu-Özel Sektör Ayrımı Ekseninde) Ücret ve Verimlilik Serilerinin İstatistiki ve Ekonometrik Bir Analizi, Türkiye Kalkınma Bankası Araştırma Müdürlüğü, Ankara,1999, s.30

Birinci sütun mark-up rasyolarını, ikinci ücret payını göstermektedir. Mark-up ve ücretin katma değer içindeki payı verilerine göre anılan dönemde sermaye emek faktörlerinin aldıkları paylarda sermaye faktörü lehine önemli değişiklikler gözlenmektedir. İmalat sanayiinde 1988-93 dönemine ilişkin olarak seçilmiş parametrelerin gelişimi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 39. İmalat Sanayiinde Seçilmiş Göstergelerin Gelişimi (1988-1993)

	Mark-Up	W/VA	C/VA	W(gnp)	W(Tefe)	gr(W)(a)	APL	gr(APL)(b)	emp	gr(emp)	gr(VA)	b-a
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1988	45,8	15,4	100,0	100,0	100,0	-3,4	100,0	8,3	100,0	3,7	12,3	11,7
1989	42,4	19,0	101,8	116,7	124,9	16,7	95,0	-5,0	101,2	1,2	-3,9	-21,7
1990	44,0	21,8	92,2	143,5	159,0	23,0	101,5	6,9	101,4	0,2	7,1	-16,1
1991	45,0	25,0	83,8	194,4	220,7	35,5	119,9	18,1	93,4	-7,9	8,8	-17,4
1992	48,4	22,5	81,4	192,0	219,8	-1,3	131,7	9,9	97,0	3,8	14,0	11,2
1993	51,0	20,7	79,6	193,8	234,4	0,9	148,4	12,6	96,5	-3,2	9,0	8,8

Kaynak: Eşiyok,49

⁶⁶⁵Eşiyok,62-66

Birinci sütun mark-up rasyolarını, ikincisi ücret payını göstermektedir. Bölüşüm ilişkilerinde bir önceki dönemde görülen trendin bu dönemde de devam ettiği görülmektedir. 1993-2000 yılları arasındaki veriler aşağıdaki gibidir:

Tablo 40. İmalat Sanayiinde Seçilmiş Göstergelerin Gelişimi (1993-2000)

	Mark-up	W/VA	C/VA	W(gnp)	W(Tefe)	gr(w)(a)	APL	gr(APL)(b)	emp	gr(emp)	gr(VA)	b-a
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1993	51,0	20,7	100,0	100,0	100,0	0,9	100,0	9,5	100,0	-0,5	9,0	8,6
1994	53,6	16,1	104,2	79,8	75,0	-20,2	102,7	2,7	98,5	-1,5	-1,7	22,8
1995	48,6	15,4	118,1	74,0	69,0	-7,3	99,9	-2,7	102,4	4,1	1,8	4,6
1996	46,0	17,2	121,1	72,5	68,9	-2,0	87,4	-12,5	109,5	6,8	-6,5	-10,4
1997	47,3	16,9	118,0	76,9	73,2	6,2	94,5	8,0	120,1	9,7	18,4	1,9
1998	45,3	19,2	118,0	80,0	78,4	3,9	86,3	-8,6	127,2	5,9	-3,0	-12,5
1999	45,5	21,0	114,4	91,8	91,1	14,8	90,8	5,2	117,4	-7,7	-2,9	-9,6
2000	38,6	22,3	133,8	94,3	92,5	2,7	87,5	-3,6	119,2	1,5	-2,2	-6,3

Kaynak: Eşiyok, 58

Birinci sütun mark-up rasyolarını, ikincisi ücret paylarını, üçüncüsü ücret dışı maliyetlerin katma değer içerisindeki payını, dördüncüsü sütun milli gelir örtük indirgeyicisine göre ücret endeksini, beşinci sütun Toptan Eşya Fiyatları Endeksi (TEFE)’ne göre indirgenmiş gerçek ücret endeksini, altıncı sütun milli gelir örtük fiyat indirgeyicisine göre indirgenmiş gerçek ücret artış hızlarını, yedinci sütun işgücünün kısmi verimlilik endeksini, sekizinci sütun kısmi verimlilik artış hızını, dokuzuncu sütun imalat sanayi istihdam endeksini, onuncu sütun istihdamın artış hızını ve onbirinci sütun katma değer artış hızını, onikinci sütun ise verimlilik ve ücret artış hızları arasındaki farkı göstermektedir. Tablonun son sütunu verimlilik kazançlarındaki bölüşümün emek ve sermaye yönünü göstermektedir. 1996, 1998, 1999 ve 2000’de bölüşüm ilişkisi emek lehinde gelişirken, 1994, 1995, 1996 ve 1997’de sermaye lehindedir. Bütün olarak 1994-2000 döneminde verimlilikteki düşüş reel ücretlerden daha hızlı gerçekleştiğinden verimlilik kazançlarının bölüşümü emek lehine gerçekleşmiştir. Dönem boyunca mark-up rasyolarında ücret payı lehine hafif bir düşüş gözlenmiştir.

Eşiyok’a göre Türkiye imalat sanayiinde dışa açılmayla birlikte mark-up oranları artmakla birlikte birikim oranları düşüktür. Yatırım seviyesinin kâr oranlarına duyarsızlığı sanayi sektörlerindeki atıl kapasitelerin varlığı ile

bağlantılıdır. 1980’lerde uygulanan ekonomik modelde ücretler azalmasına rağmen yatırımlarda ve istihdamda kayda değer gelişme sağlanmamış, düşen ücretler iç talebi daraltmış, ihracat artışları yeni yatırımlarla ve içerilmiş teknolojik gelişme yoluyla desteklenmemiş ve iç talepteki daralma karşılanamamıştır⁶⁶⁶.

Türkiye’de çalışan başına reel katma değer olarak işgücünün verimliliği 1972-1999 arasında yıllık ortalama % 3,8 artış oranıyla toplam % 87 artmıştır⁶⁶⁷. Bu dönemde eğer tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin istihdamdaki payları aynı kalarak yapısal nitelikteki bir dönüşüm gerçekleşmemiş olsaydı, emek verimliliğindeki artış yılda ortalama % 2,3 ile toplamda % 46 olacaktır. Bir başka deyişle bu dönemde gerçekleşen emek verimindeki artışın hemen hemen % 55’i sektörel düzeydeki artışlardan, % 45’i ise yapısal nitelikteki dönüşümden gelmiştir. Tarımın payının düşmesinin sektörlerarası yapısal nitelikteki dönüşümün de etkisini azaltması beklenebilir⁶⁶⁸. Türkiye’de reel ücretler 1955’ten 1977’ye kadar düzenli olarak yükselmiş, 1982 yılında yerel dip yapmış ve ardından 1991’e kadar tarihsel maksimum seviyesine ulaşmıştır. Ardından 1997’ye kadar düşmüş ve tekrar yükselme trendine girmiştir⁶⁶⁹.

1980’lerden itibaren özel sektörde ücretlendirme dalgalı bir seyir izlemiştir:

⁶⁶⁶Eşiyok,28-29

⁶⁶⁷Şeref Saygılı, Cengiz Cihan ve Hasan Yurtoğlu, Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi, Büyüme ve Verimlilik: 1972-2000, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Yayın Sayı DPT.2665, Aralık 2002, s.94

⁶⁶⁸Taymaz ve Suiçmez,11

⁶⁶⁹Işık ve Pınarcıoğlu,124

Tablo 41.Özel Sektör Gerçek Ücret Endeksleri (1983-1999)

	Özel	(1997=100)'e Göre Düzeltilmiş
1983	100,0	102,7
1984	80,8	82,98
1985	71,6	73,53
1986	63,9	65,63
1987	64,2	65,93
1988	63,3	65
1989	69,1	70,97
1990	91,4	93,87
1991	123,6	126,94
1992	129,2	132,69
1993	130,0	133,51
1994	111,1	114,01
1995	102,8	105,58
1996	94,4	96,95
1997	97,4	100,00
1998	105,3	
1999	99,6	

Kaynak: '97-99 Petrol-İş, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, Petrol-İş-Yayın- 58, İstanbul Mart 2000; s. 503'den aktaran İleri, 335

Tablo 42. 1999-2006 Özel Kesim İmalat Sanayi Reel Ücret Endeksleri (1997=100)

1999Q1	113,4
1999Q2	106,8
1999Q3	110,2
1999Q4	100,7
2000Q1	107,5
2000Q2	103,6
2000Q3	106
2000Q4	102,8
2001Q1	101,2
2001Q2	87,4
2001Q3	89,1
2001Q4	82,1
2002Q1	85,9
2002Q2	84,6
2002Q3	88,1
2002Q4	83,0
2003Q1	86,7
2003Q2	82,3
2003Q3	87,1
2003Q4	87,2
2004Q1	88,9
2004Q2	88,5
2004Q3	91,7
2004Q4	90,6
2005Q1	92,0
2005Q2	90,3
2005Q3	92,6
2005Q4	90,3
2006Q1	93,7
2006Q2	91,5
2006Q3	93,7
2006Q4	93,3

Kaynak: <http://evds.tcmb.gov.tr/cgi-bin/famecgi>, (30.04.2016)

Özel kesimde grev verileri 1990 yılına kadar artış göstermiş, ardından önemli ölçüde düşmüş ve eski seviyelerine dönmüştür.

Tablo 43. Yıllar İtibariyle Özel Kesim Grev Uygulamaları (1984-2014)

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı
1984	Özel	1	1	526
1985	Özel	21	21	2.410
1986	Özel	21	28	7.926
1987	Özel	304	342	23.227
1988	Özel	147	155	17.207
1989	Özel	164	210	9.282
1990	Özel	438	632	107.680
1991	Özel	376	466	102.440
1992	Özel	50	70	4.725
1993	Özel	40	56	4.719
1994	Özel	24	37	2.064
1995	Özel	50	103	21.328
1996	Özel	31	32	2.027
1997	Özel	34	41	3.683
1998	Özel	37	78	7.371
1999	Özel	32	53	3.196
2000	Özel	33	46	6.826
2001	Özel	31	52	9.174
2002	Özel	19	25	1.883
2003	Özel	21	27	1.527
2004	Özel	29	44	3.274
2005	Özel	33	45	3.092
2006	Özel	22	29	1.113
2007	Özel	13	791	25.652
2008	Özel	14	30	4.430
2009	Özel	13	34	3.101
2010	Özel	10	27	402
2011	Özel	9	26	557
2012	Özel	0	0	0
2013	Özel	17	139	16.446
2014	Özel	11	54	6.880

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstatistikler, <http://www3.csgeb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=grevlokavi>, (01.05.2016).

Yukarıdaki veriler ışığında grev uygulamalarına katılım düzeyi ile reel ücret düzeyi bağlantısı, grev uygulamalarına katılımın çalışan düzeyindeki motivasyonel kökleri hakkında bir ipucu sağlayabileceği iddia edilebilir. 1984-2006 yılları arasında grevlere katılım düzeyi (çalışan sayısı-s) ile reel ücret düzeyleri (r) arasındaki ilişkiyi ifade eden regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

Dependent Variable: LOG(S)

Method: Least Squares

Date: 09/16/16 Time: 15:30

Sample: 1984 2006

Included observations: 23

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	10.69373	1.309528	8.166097	0.0000
R	-0.021836	0.013541	-1.612624	0.1218
R-squared	0.110190	Mean dependent var		8.625517
Adjusted R-squared	0.067819	S.D. dependent var		1.314330
S.E. of regression	1.268979	Akaike info criterion		3.397244
Sum squared resid	33.81647	Schwarz criterion		3.495983
Log likelihood	-37.06831	F-statistic		2.600556
Durbin-Watson stat	0.972165	Prob(F-statistic)		0.121754

Fonksiyonel biçim olarak en uygun Ramsey-Reset Testi olasılığını veren yarı logaritmik model seçilmiştir. Türk özel sektöründe reel ücret düzeyi ile greve katılım arasında zayıf bir ters yönlü ilişki görülmektedir. Bu durum reel ücret düzeylerinin çalışan motivasyonu üzerinde zayıf da olsa henüz bir etkisi olduğunu ve bu bağlamda anılan zaman dilimi içinde henüz net bir post-materyalist özellik görülmediği şeklinde yorumlanabilir.

4.4.BİREYCİLİK-TOPLULUKÇULUK AYRIMINA GÖRE TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE ÖRGÜT/YÖNETİM KÜLTÜRÜ

Toplum, kültür, örgüt üçlüsü birbirinden ayrı düşünilemeyecek kadar iç içe ve birbirlerinden ayrı düşünilemeyecek şekilde birbirlerine bağlıdırlar. Bu içiçelik ve

bağlılık kendini örgüt kültüründe de göstermekte, toplumsal kültür örgüt kültürünün ve ya örgüt kültürü toplumsal kültürün aynası olabilmektedir⁶⁷⁰. Dikey toplulukçuluk gösteren Türk toplumunda, benlik başkası farklılaşması ve hiyerarşinin önemli olması iç-grup dış grup ayrımını daha da keskinleştirmektedir. Türk insanının dikey toplulukçuluk içinde kaldığı ve tımarlara yakın durduğu görülmektedir. Türk toplumu toplulukçuluğu önde tutan bir kültürün ürünüdür. Hemşerilik ve adam kayırmanın kökeninde toplulukçuluğu bulmak mümkündür. Toplulukçuluk düşük güç mesafesiyle uzlaşmamaktadır⁶⁷¹. Hemşerilik ve adam kayırma iç grup dış grup arasındaki derin ayrıma dikkat çekmektedir. Bu noktada dikey toplulukçuluk gösteren toplumlarda, bireysel çıkarlar yerini grup çıkarlarına bırakmaktadır ve kendi grupları için fırsatçı eğilim göstermektedirler. Bu olgunun Sahlins'in sisteminde olumsuz karşılıklılık yapısına karşılık geldiği iddia edilebilir. Ancak Göregenli Türk kültürünün herhangi bir toplulukçu eğilim göstermediğini belirtmiştir⁶⁷². Diğer taraftan Paşa, liderlik konusunda yaptığı çalışmada, Türk kültürünün toplulukçu, güç mesafesi ve Paternalizm değerlerinin güçlü olduğunu belirtmiştir⁶⁷³. Boisot'un bilginin şifrelenmesine yönelik modelinde Türk toplumu Tımarlar'a yakın konumda bulunmaktadır. Danışman ve Özgen'e göre Türk toplumundaki farklı kültürel eğilimlere göre alt kültürlerin, zaman zaman birbirine karışık unsurlar taşıması beklenmekle birlikte, esas olarak, profesyonellik, güç/statü ve ilişkiler bağlamında bir ayrışma içinde olabileceği düşünülebilir. Özellikle profesyonel değerler ile hiyerarşi eğiliminin bu ayrışmada önemli unsurlar olabileceği beklenebilir. Bunun yanında aile içi ilişki tarzı olarak ifade edilebilecek klan eğiliminin de ayrı bir alt kültürün temel unsuru olabilmesi mümkündür. Bununla birlikte, bu kültürel niteliğin, Türk toplumunda yaygın bir eğilim olan güç odaklılık ile birlikte ortaya çıkması da olasıdır. Çünkü, güç odaklılık Türkiye'de çoğu zaman babacan tarzı yaklaşımlarla ortaya çıkmakta ve bu da beraberinde klan tarzı ilişkilerin de aynı şekilde önemsenmesine yol açabilmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'de çalışılan bir firmada, alt

⁶⁷⁰Zehra Nuray Nişancı, Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları, Batman University Journal of Life Sciences, Cilt 1, Sayı 1, (2012), s.1285

⁶⁷¹A.Selami Sargut, Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim; İmge Kitabevi Yayınları, Ankara,2001, s.187

⁶⁷²Melek Göregenli, 'Individualist-Collectivist Tendencies in a Turkish Samples, Journal of Cross-Cultural Psychology, Cilt:28, Sayı:6, November 1997 a:787-794'den aktaran KaderTan Şahin, İşlem Maliyeti Yaklaşımının Kültürel Temelleri, Yönetim, Yıl: 18,Sayı:58,Ekim2007,s.17

⁶⁷³Selda Fikret Paşa, Leadership Influence in a High Power Distance and Collectivist Culture, Leadership & Organization Development Journal, Cilt 21, Sayı 8, 2000, ss.414-426'den aktaran Kader Tan Şahin, İşlem Maliyeti Yaklaşımının Kültürel Temelleri, Yönetim, Yıl: 18,Sayı:58,Ekim2007,s.17

kültürlerin güç ve ilişki odaklı değerler ile rasyonel ve profesyonel değerler etrafında oluşması beklenebilecektir. Profesyonel kültüre ilişkin algılama üst yönetim kademelerinde daha belirgin bir şekilde ortaya çıkabileceken, güç odaklı değer ve uygulamalara ilişkin algılama özellikle yönetici olmayan personel arasında daha fazla hissedilebilecektir⁶⁷⁴. Böylece Türk iş kültüründe alt kültürler daha çok hiyerarşi ve profesyonel değerler bağlamında ortaya çıkmaktadır⁶⁷⁵.

Şahin'e göre Türkiye'de genel iş kültürü ekonomik rasyonalite anlayışına ve karşıt olarak kültürel uyumlulaşmaya dayanan kurumsal, kültürel ve kaynak temelli anlayışların birarada bulunduğu bir özellik göstermektedir⁶⁷⁶. Danışman ve Özgen'e göre Türkiye'de iş kültürünün iki ana alt kültürü profesyonel ve rasyonel değerlere dayanan Batı ve statü odaklı, mistik kökenli ve riyaya dayalı yerel kaynaklı iş kültürleridir. Bu durum bazen, Doğu-Batı ikilemindeki Türkiye'de karma değer ve davranışların bir arada görülmesine de yol açabilmektedir⁶⁷⁷. Diğer yandan, Kozan (2002), Schwartz'ın (1994) değer ölçeklerini kullanarak kamu ve özel sektörden örgütler üzerinde yaptığı bir araştırmada, Türkiye'de geleneksel olarak oluşan ana alt kültür ile birlikte üç farklı alt kültürün daha ortaya çıktığını bulmuş ve bunları (1) gelenekçiler, (2) güç arayıcılar, (3) eşitlikçiler ve (4) teşvik ediciler şeklinde tanımlamıştır. Kozan'a göre, Türkiye'de bu alt kültürlerin her birisi birbirinden farklı değerleri ve anlayışları önemsemektedir. Örneğin, gelenekçiler, kibar ve samimi olmayı, saygıyı, itaati, sosyal olarak kabul görmeyi ve tanınmışlığı önemserlerken; güç arayıcılar, sosyal gücü, otoriteyi, refahı ve eğlenceyi; eşitlikçiler, mütevaziliği, sosyal adaleti ve dürüstlüğü ve son olarak teşvik ediciler, farklı yaşamayı, özgürlüğü ve heyecanlı yaşam tarzını daha fazla ön planda tutmaktadırlar⁶⁷⁸.

Türk ve Alman yöneticilerinin değerleri üzerine yapılan bir çalışmada, Türk toplumu ve yöneticilerinin karakteristik özellikleri şöyledir:

⁶⁷⁴Ali Danışman ve Hüseyin Özgen, Örgütsel Alt Kültürler ve Kaynakları: Bir Sanayi Firmasında Görgül Bir Araştırma, ODTÜ Gelişme Dergisi, 35 (Aralık), 2008, ss.284-285

⁶⁷⁵Danışman ve Özgen, 297

⁶⁷⁶Kader Tan Şahin, Liberalleşmenin İş Örgütlerinin Çeşitlenmesi Üzerindeki Etkisi; Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2005, Cilt 5, Sayı 2, s.141

⁶⁷⁷Danışman ve Özgen, 284

⁶⁷⁸M. K. Kozan, Subcultures and Conflict Management Style, Management International Review, 42, 2002, ss.89-105'den aktaran Ali Danışman ve Hüseyin Özgen, Örgütsel Alt Kültürler ve Kaynakları: Bir Sanayi Firmasında Görgül Bir Araştırma, ODTÜ Gelişme Dergisi, 35, (Aralık) 2008, s.284

- 1)Alman işletmelerinde görülen düşük güç mesafesinin tersine, Türk toplumunda güç mesafesi yüksektir ve Türk toplumu kolektivisttir, grup, topluluk ve aile bağları yüksektir. Bu değerler hem aile işletmeleri, hem de kurumsal firmalar için geçerlidir.
- 2)Yüksek merkezileşmeye sahip Türk işletmelerinde yöneticiler statü sembolleri ve ayrıcalıklara önem vermektedirler.
- 3)Türk toplumu yüksek paternalist (bilgelik, aile değerleri) değerlere sahiptir. Geleneksel değerlere bağlılık önem taşımaktadır.
- 4)Tranformasyonel olarak algılanan yöneticiler çalışanlara babacan bir figür olduğunu iletebilmektedir. Bu bağlamda yöneticiler ast-üst ilişkisini duygusal temelde götürmektedirler.
- 5)Türk yöneticiler orta düzeyde otokratiktir.
- 6)Türk yöneticiler görüşlerini öne sürmekte ısrarcıdırlar ve astlarına danışmadan kararlar alabilirler.
- 7)Türkiye’de kurumlar Batı tarafından gelen uygulamalar yakın eğilimler göstermekle beraber geleneksel özelliklere yakın değerlere bağlıdırlar.

Türk ve Alman yöneticileri arasında en belirgin farklar, Türk yöneticilerde bu yönlerdeki daha belirgin eğilim açısından tutuculuk, hiyerarşi ve efendilik (mastery) kriterlerinde ortaya çıkmıştır⁶⁷⁹. Mengüç Türk yöneticileri satış personeline bir davranışın etik olup olmasını değerlendirirken birey vurgusuyla o davranışın içsel doğruluğuna dayandıklarını, davranışın ahlaki değerinin de belli bir rolü olduğunu göstermiştir⁶⁸⁰. Rus, Sloven, Amerikan ve Türk yöneticileri arasındaki karşılaştırmalı çalışmada, Türk yöneticilerinin hediye kabul etmeyi Amerikan yöneticileriyle aynı oranda reddettiklerini ve en yüksek düzeyi ortaya koyduklarını göstermiştir⁶⁸¹.

⁶⁷⁹Füsun Çınar Altıntaş, A Comparative Analysis of Turkish and German Manager’s Personal Values, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63-4, http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/63/4/3-altintas_fusun_cinar.pdf, (06.09.2015), ss.79-83

⁶⁸⁰B.Mengüç, Organizational Consequences, Marketing Ethics and Sales-Force Supervision: Further Empirical Evidence, Journal of Business Ethics, 17,1998, s.347

⁶⁸¹Robert D.Hisrich, Branko Bucar ve Sevgi Oztark, A Cross-Cultural Comparison of Business Ethics: Cases of Russia, Slovenia, Turkey, and United States, A Cross-Cultural Management: An International Journal, Cilt 10, Iss 1, 2003, s.8

Kurumsal yönetim yaklaşımı açısından ise A.D.Chandler'in özel firmaların gelişimindeki yapısal evreler düşünüldüğünde:

1)Gerek işletmeye gerek yatırımlara ilişkin kararların sermaye sahipleri tarafından alındığı 'kişisel firmalar',

2)Firmanın uzun dönemli büyüme konusundaki stratejik kararlarının sermaye sahipleri tarafından alındığı, işletmeye ait günlük kararların yöneticiler tarafından alındığı 'girişimci firmalar',

3)Mülkün oldukça yaygın olduğu ve kurucu ailenin yönetime dair fazla bir sözü bulunmadığı ve günlük ve uzun dönemli kararların profesyonel yöneticiler tarafından alındığı firma tipi⁶⁸².

Türk iş sistemi aile holdingleri yapılanması ile işlem maliyetlerini en aza indirmekte ve hatta profesyonel yönetici kullanmamamanın bu bağlama özgü olduğu görülmektedir. Profesyonel yönetici kullanmanın vekâlet yaklaşımı ile ilişkili olduğu ve fırsatçı eğilimin vekâlet yaklaşımı açısından da problem yarattığı bilinmektedir⁶⁸³. Sosyal bir norm olarak kabul edilen dikey ilişkiler otorite kavramının babacan (patrimonyal-en büyük erkek çocuktan miras kalan kurallar) olmasına dayanmaktadır. Türkiye'de baskın örgüt formu olarak tanımlanan aile holdingleri dikey ilişkilerin olduğu babacan figürle benzerlik göstermektedir ve çalışanlar tarafından sahipliğe karşı sadakat gösterilmektedir. Bu durum günümüz Türkiye'sinin aile kapitalizminin ve kapitalizmin toplumsal köklerinin henüz parçalanmadığı 19.Yy. sonu Amerikasına benzemesi sonucunu doğurmaktadır⁶⁸⁴. Bu bağlamda Buğra'ya göre kurumsal Türk firmalarında ailenin profesyonelleşmesi, yönetimin profesyonelleşmesinin yerini almıştır. Yöneticilik mesleğindeki başarının temeli, meslekteki beceride ziyade, yakın kişisel ilişkiler sayesinde oluşturulan güvene dayanmaktadır⁶⁸⁵. Literatürdeki bazı çalışmalar⁶⁸⁶ kaynak bazlı yaklaşımlar altında

⁶⁸²A.D.Chandler Jr., Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprise, The MIT Press;Cambridge, Mass.,1962, ss.382-384

⁶⁸³Jay B.Barney ve William Hesterly, Organizational Economics: Understanding The Relationship Between Organizations and Economic Analysis, in Stewart R.Clegg, Cynthia Hardy ve Walter R.Nord (eds.),Handbook of Organization Studies, Sage Publications, 1996, ss.124-125

⁶⁸⁴Bell,61-65

⁶⁸⁵Buğra,292

⁶⁸⁶ÖmerDemir, Mustafa Acar ve MetinToprak, Anatolian Tigers or Islamic Capital: Prospects and Challenges, Middle-Eastern Studies, Cilt 40(6), November, 2004, ss.166-188'denaktaran Kader TanŞahin, İşlem Maliyeti Yaklaşımının Kültürel Temelleri, Yönetim, Yıl: 18,Sayı:58,Ekim2007,s.20

güvene ve İslami değerlere bağlı Anadolu Kaplanlarının da işlem maliyetlerini azalttığını ileri sürmektedir⁶⁸⁷. Diğer taraftan dikey toplulukçuluk özelliği gösteren Türk İş sisteminde iç grup-dış grup arasındaki fırsatçı eğilimi azaltmak için şebeke ve ya klan yapılarına geçmek işlem maliyeti açısından daha uygun olabilir.

4.5.SOSYAL DİYALOG VE ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ

Bu dönemde ilgili mevzuat aşağıdaki gibidir:

- 1982 tarihli T.C. Anayasası
- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu
- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
- İşsizlik Sigortası Kanunu (1999)
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (2001)
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003) ‘dur.

Egemen’e göre AB ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye’deki endüstriyel demokrasi ve sosyal diyalog uygulamalarının yetersizliğine dair bir izlenim ortaya çıkmaktadır. Çoğu kâğıt üzerinde kalmış, yasal zorunluluğu yerine getirme işlevinin dışına çıkmamış, alınan kararların idarenin tasarrufuna bağlı olduğu birçok resmi nitelikli ve gönüllü uygulamalar mevcuttur. Türkiye 1994 yılında 158 sayılı iş güvencesi ile ilgili sözleşmeyi kabul etmesine rağmen iç hukukta bu sözleşmeye uyum sağlayan bir iş güvencesi düzenlemesi yapmamıştır. Bireysel ve toplu çıkarmalarda mevcut 1475 sayılı İş Yasası’nın hükümlerinin uygulanmasına devam edilmektedir⁶⁸⁸. Uçkan Türkiye’nin AB’ye aday ülke konumunda olduğunu ve Avrupa’daki sosyal anlayışla bütünleşebilmesi için öncelikle işyeri ve işkolu düzeyinde sosyal taraflar arasındaki uyum ve işbirliği anlayışının oluşturulması

⁶⁸⁷G. B.Özcan ve M. Çokgezen, Limits to Alternative Forms of Capitalization: The Case of Anatolia Holding Companies, World Development, Cilt 31, Sayı 12, 2003, ss.2061-2084’dan aktaran Kader Tan Şahin, İşlem Maliyeti Yaklaşımının Kültürel Temelleri, Yönetim, Yıl: 18,Sayı:58,Ekim2007,s.20

⁶⁸⁸Egemen,657

gerektiğini belirtmektedir ⁶⁸⁹ . Ancak Cam’a göre bu belirtilenlerin gerçekleştirilebilmesi o ülkenin çalışma ilişkileri gelenekleriyle ve çalışma ilişkileri içinde güç dağılımı ile yakından alakalıdır. Eğer, bir ülkenin çalışma ilişkilerinde diyalogun bir tarafını oluşturan çalışanlar, çalıştıranlara göre güçsüz durumda iseler; öte yandan ülkenin içinde bulunduğu iktisadî şartlar çalışanların haklarını aramalarına olanak vermeyecek kadar kriz içinde ise, yani işsizlik hat safhada ise, bu durumda diyalogun çalışanlar lehine sonuç doğurmasını beklemek mümkün değildir. Özellikle Türkiye gibi kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde, diyalogun çalışanlar açısından sonuç doğurabilmesi, sosyal diyalog araçlarının yasalar çerçevesinde düzenlenmesini gerektirmektedir⁶⁹⁰.

Türkiye’de çıkar gruplarının faaliyeti plüralizm ve korporatizm arasında gidip gelmiş, 1970’lerin sonundaki eğilim ise devlet korporatizminin güçlenmesi olmuştur⁶⁹¹. Refik Baydur’a göre 1980 sonrası dünya iki kutuplu durumdan hızla uzaklaşmış, bölgesel ve güçlü birlikler oluşmaya başlamıştır. Bu gelişme süreci işçi–işveren ilişkilerinin 1980 öncesi sergilediği çatışmacı tabloyu değiştirmiş ve emek–sermaye kavgası yerine işletme ve işçi birliğini gündeme getirmiştir ve 1990’lı yıllar, Türkiye’de önemli “sosyal diyalog” girişimlerine sahne olmuştur⁶⁹². Ülke düzeyinde toplumsal uzlaşma fikrinin yerleştirilmesi, üçlü diyalog ve işbirliğinin kurumsallaşması için 17.3.1995 tarihinde çıkarılan bir genelgeyle Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur. Konsey’in yasal zemine oturtulması için çalışmalar yürütülmüş ve konseydeki devlet ağırlığını azaltma tartışmaları sürmüştür⁶⁹³.

Türkiye’de Avrupa Birliği mevzuatına paralel olarak (Roma Anlaşması’nın 118/B maddesine göre Avrupa Komisyonu’na verilen sosyal diyalogun tesis edilmesi görevi) işveren ve çalışan kesimlerin diyalogunu tesis etmeye yönelik Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur. Kutal’a göre 2000 yılı itibariyle siyasal iktidarlar izledikleri ekonomi politikalarına işçi ve işveren kesiminin desteğine ihtiyaç duyduklarında bu konseyi toplamışlardır ⁶⁹⁴ . Türkiye’de işçilerin yönetime

⁶⁸⁹Cam,77

⁶⁹⁰Cam,78

⁶⁹¹ Robert Bianchi, Interest Groups and Political Development in Turkey, Princeton University Press;Princeton, New Jersey, 1984’ten aktaran Buğra,306

⁶⁹²Baydur,538

⁶⁹³Yorgun,641

⁶⁹⁴MetinKutal, Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu, Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000, s.69

katılmasını düzenleyen herhangi bir yasa yoktur. Sendika Konfederasyonlarının toplu pazarlık sürecine katılmaları ise 1982 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanununca tanınmamıştır⁶⁹⁵. Katılabilen kurullar ise şöyledir⁶⁹⁶:

- a)Çalışma Meclisi
- b)İş ve İşçi Bulma Kurumu Mahalli çalışma Komisyonları
- c)Asgari Ücret Tespit Komisyonu
- d)Yüksek Hakem Kurulu
- e)Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu
- f)Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kurulu
- g)Özrlüler Yüksek Kurulu
- h)Ekonomik ve Sosyal Konsey

Katılım, danışma ve kararlara katılma şeklindedir⁶⁹⁷.

Cam'a göre günümüzde hala devlet çalışma ilişkilerinde baskın role sahiptir, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışan sayısı çalışan kesimin küçük bir kısmıdır (2001-2006 arasında %5-%13,3)⁶⁹⁸. 2008 ve 2009 AB ilerleme raporlarına göre Türkiye'de ikili sosyal diyalog mekanizmalarının yeterli olmadığı ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin nicelik olarak yetersiz olduğu ve bu konularda Türkiye'nin AB üyeliğine yeterli düzeyde olmadığı belirtilmiştir⁶⁹⁹.

⁶⁹⁵Tankut Centel, İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Türk Çalışma Yaşamındaki Yeri, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, s.458

⁶⁹⁶Centel,459-460

⁶⁹⁷Centel,461

⁶⁹⁸Cam,100-101

⁶⁹⁹Cam,178

4.6.DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SOSYAL DEVLET

Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik için tahsis edilen kaynaklar GSYİH'nın % 20-35'ine ulaşmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise sosyal güvenlik için tahsis edilen kaynakların seviyesi % 3 ile % 15 arasında değişmektedir. Bu oran zaman içinde artmakla birlikte, bu artışın gelişmiş ülkelerde olduğu kadar hızlı olamayacağı ve en azından öngörülebilir bir sürede, gelişmiş ülkelerdeki % 30'lar seviyesine yükselmesinin mümkün olamayacağı görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye zaman içinde gösterdiği gelişmeye rağmen, Avrupa'da en geri örnekler arasında yer almaktadır⁷⁰⁰.

AB'de kurumsal düzlemde, sosyal dışlanma ile mücadele (sosyal içerme) Amsterdam Antlaşması (136-137 mad.) Birliğin amaçları içinde yer almış, 2000 Lizbon Stratejisi ile de 2010 yılına kadar yoksulluğun ortadan kaldırılması, sosyal içerme; sürdürülebilir ekonomik büyüme, daha çok sayıda ve kaliteli iş ile sosyal bütünleşmede önemli bir unsur olarak kabul edilmiştir⁷⁰¹.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde dinsel, aile içi ve meslek içi dayanışma modelleriyle ortaya çıkan sosyal güvenlik anlayışı, Cumhuriyet'in kurulmasının ardından özellikle de İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra daha çağdaş ve kurumsal bir nitelik kazanmıştır. Bununla birlikte, sosyal koruma alanında hayata geçirilen reformların Türkiye'yi bir Avrupa refah devleti yapmaya yetmediği söylenebilir. Buna, Türk toplumunun İkinci Dünya Savaşı'ndan etkilenmemesi ve ağır bir sanayileşme yerine tarım hayatını koruması neden olarak gösterilebilir⁷⁰². Türk sosyal güvenlik sistemi prim esasına bağlı sosyal sigortalara dayanmakta ve bu özelliğiyle Kıta Avrupa'sına yakın durmaktadır. Ancak, Türk sistemi ILO'nun 102 sayılı sözleşmesinde öngörülen dokuz riskten sekizini güvence altına almıştır. İşsizlik Sigortası 01.06.2000 tarihinden itibaren yürürlüğe girdiğinden, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi sadece aile yardımlarını kapsamamaktadır. Öte yandan, Türkiye'de toplam nüfusun ancak % 78.2'sinin sosyal sigortaların kapsamına girdiği

⁷⁰⁰Yusuf Alper, 4447 Sayılı Kanun ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yapısına Etkileri, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara,2000, s.132

⁷⁰¹Ersin Kaya, Yoksullukla Mücadelede Avrupa'nın ve Türkiye'nin Sosyal Yardım Modeli, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara, Haziran 2009,s.14

⁷⁰²Kaya,108

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda belirtilmektedir. Kutsal'a göre sağlanan yardımların çok yetersiz kaldığı bir gerçektir⁷⁰³. Türkiye'de sosyal politika alanında, enformel ilişki ağlarının ve geniş aile yapılarının koruyuculuğunu yitirdiği 2001 krizi sonrası bir ortamda, 2004 yılında sosyal içerme belgesi hazırlanmıştır⁷⁰⁴. 2001 yılı sonrasında''Şartlı Nakit Transferi Uygulaması'' hayata geçirilmiştir⁷⁰⁵. Türkiye'de çalışan yoksulluğu ile ilgili veriler aşağıdaki gibidir:

Tablo 44.Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu(2002-2008)(%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Türkiye	26,96	28,12	25,60	20,50	17,81	17,79	17,11
Ücretli-Maaşlı	13,64	15,28	10,35	6,57	6,00	5,82	5,93
Yevmiyeli	45,01	43,09	37,52	32,12	28,63	26,71	28,56
İşveren	8,99	8,84	6,94	4,80	3,75	3,15	1,87
Kendi Hesabına	29,91	32,38	30,48	26,22	22,06	22,89	24,10
Ücretsiz Aile İşçisi	35,33	38,51	38,73	34,52	31,98	28,58	32,03
İş Arayanlar	32,44	30,97	27,37	26,19	20,05	26,01	17,78
Ek olarak aktif olmayanlar	22,15	22,82	20,95	15,92	13,60	14,74	13,73
15 Yaşından Küçük Fertler	34,55	37,04	34,02	27,71	25,23	25,55	24,43

Kaynak: TÜİK, “2008 Yoksulluk Çalışması Sonuçları”, TÜİK Haber Bülteni Sayı 205, (01 Aralık 2009).[http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4151],(17.10.2015).

⁷⁰³Kutsal,67

⁷⁰⁴ AyşeBuğra, Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika, 7.Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, s.221

⁷⁰⁵Buğra,234

Tablo 45.Türkiye’de Sektörlere ve Yerleşim Yerlerine Göre Çalışan Yoksul Oranları (%)2002-2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Türkiye							
Tarım	36,42	39,89	40,88	37,24	33,86	32,05	37,97
Sanayi	20,99	21,34	15,64	9,85	10,12	9,70	9,71
Hizmet	25,82	16,76	12,36	8,68	7,23	7,35	6,82
Kent							
Tarım	33,74	26,42	19,59	15,43	24,56	15,69	20,43
Sanayi	18,75	19,31	11,86	8,47	6,04	6,44	6,25
Hizmet	21,90	16,03	10,62	7,07	4,99	5,17	4,99
Kır							
Tarım	36,77	40,91	42,32	38,80	34,89	33,81	40,09
Sanayi	25,87	28,02	27,69	14,44	21,71	22,25	23,39
Hizmet	34,16	18,95	18,01	13,76	13,54	17,68	14,00

Kaynak: TÜİK , “2008 Yoksulluk Çalışması Sonuçları”, TÜİK Haber Bülteni Sayı 205, (01 Aralık 2009).[<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4151>], (17.10.2015).

2009 yılı için OECD ülkelerindeki çalışan yoksulların ortalama oranı % 7,3 iken, bu alanda Türkiye verisi % 17,2’dir. Türkiye’nin AB üyesi ülkeler ile karşılaştırılabilir en son verilerinin yer aldığı 2002–2003 döneminde bu oran % 23,0’tür. OECD verileriyle karşılaştırıldığında bu dönemde Türkiye’de bir ölçüde iyileşme meydana geldiği ortaya çıkmaktadır⁷⁰⁶.

Gelir dağılımı adaletini belirleyen GINI katsayısı ise İstanbul için 1978’de 0.34, 1984’te 0.43’e ve 1994’te 0.58’e yükselmiştir⁷⁰⁷. Çoğu OECD ülkesindeki gibi Türkiye’de de 1985-1995 arasında eşitsizlik artmış, 1995-2005 arasında ise eşitsizlik az sayıda ülkede artmış, Türkiye’de ise önemli ölçüde düşüş görülmüştür. 1985-2005 arasında Türkiye’de genel olarak eşitsizliğin azaldığı görülmüştür⁷⁰⁸. Dışa dönük sanayileşme stratejisi içinde büyük ve (fasoncu) küçük şirket hiyerarşisinin ön plana çıktığı, böylece hükümet ve büyük şirket yöneticilerinin ayrıcalıklı olarak toplumun genelinden ayrıştığı bir tarzda kalkınan G.Kore’de 1960-1980 arasında GINI

⁷⁰⁶Is Work the Best Antidote to Poverty, OECD Employment Outlook 2009, Tackling The Job Crisis,Chapter 3,<http://www.oecd.org/els/emp/45219514.pdf>, (07.12.2015), s.180

⁷⁰⁷Işık ve Pınarcıoğlu,125

⁷⁰⁸OECD, Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries, ISBN 978-92-64-044180-0-, 2008,,[https://www.mzv.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_CBD2FABFAB495B52C1257648003959F2_SK/\\$File/Growing%20Unequal.pdf](https://www.mzv.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_CBD2FABFAB495B52C1257648003959F2_SK/$File/Growing%20Unequal.pdf), OECD,2008; (25.10.2015),ss.23-27

katsayısı 0.448'den 0.389'a düşmüştür⁷⁰⁹. Türkiye'nin GİNİ katsayısı bir düşüş trendi içinde 2012 yılında 0.402'ye inmiştir⁷¹⁰. Sosyal koruma harcamalarının GSMH'ye oranı açısından ise Türkiye gelişme göstermekle birlikte OECD ülkeleri içinde en kötü konumda olan ülkelerden biridir:



⁷⁰⁹Hagen Koo, Güney Kore'de Gelir Dağılımının Ekonomi Politikası, Kalkınma İktisadı, Yükselişi ve Gerilemesi, Haz: Fikret Şenses, Çev. Sedef Öztürk, 6.Baskı içinde, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015, s.287

⁷¹⁰ Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı:13594,23 Eylül 2013,10:00, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2012; <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13594>, (07.05.2016).

Tablo 46.OECD Ülkelerinde Sosyal Koruma Harcamalarının GSMH'ye Oranı(1980-2014)

		1980	1985	1990	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Year													
Country	Unit												
Australia 	Percentage 	10.2	12.1	13.1	16.1	17.2	16.4	17.4	17.2	17.8	18.3	19.0	19.0
Austria 	Percentage 	22.1	23.4	23.4	26.1	26.1	26.8	28.6	28.6	27.7	27.9	28.3	28.4
Belgium 	Percentage 	23.5	26.0	24.9	25.6	24.5	25.6	29.1	28.8	29.4	30.3	30.9	30.7
Canada 	Percentage 	13.2	16.4	17.6	18.4	15.8	16.2	18.5	17.9	17.4	17.4	17.2	17.0
Chile 	Percentage 	..	..	9.8	11.0	12.7	8.7	11.2	10.5	10.1	10.2	10.0	..
Czech Republic 	Percentage 	..	..	14.6	16.6	18.8	18.5	20.3	19.9	20.1	20.2	20.5	20.6
Denmark 	Percentage 	24.4	22.9	25.0	28.7	26.0	27.3	29.7	29.9	30.1	30.2	30.2	30.1
Estonia 	Percentage 	..	..	..	..	13.8	13.1	19.8	18.8	16.8	16.2	16.1	16.3
Finland 	Percentage 	18.0	22.0	23.8	29.7	23.3	25.0	28.3	28.7	28.3	29.4	30.6	31.0
France 	Percentage 	20.6	25.8	24.9	29.0	28.4	29.6	31.5	31.7	31.4	31.5	32.0	31.9
Germany 	Percentage 	21.8	22.2	21.4	25.9	26.2	27.0	27.6	26.8	25.5	25.4	25.6	25.8
Greece 	Percentage 	10.3	16.1	16.5	17.4	19.2	21.1	24.4	24.2	25.7	26.1	24.3	24.0
Hungary 	Percentage 	..	..	..	..	20.5	22.3	24.7	23.5	22.6	22.3	22.1	22.1
Iceland 	Percentage 	..	..	13.5	15.0	15.0	16.3	18.5	17.9	18.1	17.5	17.1	16.5
Ireland 	Percentage 	16.0	20.8	17.2	17.9	13.1	15.8	23.4	23.3	22.3	22.0	21.9	21.0
Israel 	Percentage 	..	..	..	16.7	16.8	16.0	15.8	15.7	15.6	15.5	15.5	..
Italy 	Percentage 	18.0	20.8	21.4	21.7	23.3	24.9	27.8	27.8	27.5	28.1	28.7	28.6
Japan 	Percentage 	10.3	11.1	11.1	14.1	16.3	18.4	22.0	22.1	23.1	..	..	..
Korea 	Percentage 	(m) ..	(m) ..	2.8	3.2	4.8	6.5	9.4	9.0	9.0	9.6	10.2	10.4
Luxembourg 	Percentage 	20.3	19.8	19.1	20.8	19.6	22.0	24.3	23.0	22.5	23.4	23.4	23.5
Mexico 	Percentage 	..	1.7	3.2	4.2	5.0	6.5	7.7	7.8	7.7	7.9	..	..
Netherlands 	Percentage 	24.8	25.3	25.6	23.8	19.8	21.8	23.1	23.7	23.5	24.1	24.6	24.7
New Zealand 	Percentage 	16.9	17.5	21.2	18.4	18.9	17.9	21.0	21.0	20.7	21.0	20.8	..
Norway 	Percentage 	16.3	17.5	21.9	22.9	20.8	21.1	22.8	22.4	21.8	21.7	22.0	22.0
Poland 	Percentage 	..	..	14.9	22.3	20.3	20.7	20.7	20.7	20.1	20.1	20.7	20.6
Portugal 	Percentage 	9.6	10.0	12.4	16.2	18.6	22.8	25.3	25.2	24.8	24.8	25.8	25.2
Slovak Republic 	Percentage 	..	..	..	18.8	17.8	16.1	18.5	18.4	18.1	18.3	18.7	18.4
Slovenia 	Percentage 	..	..	0.0	5.8	22.8	21.8	23.0	23.9	24.0	24.0	23.8	23.7
Spain 	Percentage 	15.4	17.6	19.7	21.3	20.0	20.9	26.1	26.7	26.8	27.1	27.3	26.8
Sweden 	Percentage 	26.0	28.2	28.5	31.8	28.2	28.7	29.4	27.9	27.2	27.7	28.2	28.1
Switzerland 	Percentage 	13.5	14.3	12.8	16.9	17.2	19.4	19.7	19.5	19.3	19.7	19.9	19.4
Turkey 	Percentage 	3.1	3.1	5.5	5.6	..	9.7	13.2	12.6	12.2	12.3	12.5	..
United Kingdom 	Percentage 	16.3	19.2	16.3	19.2	18.4	20.2	23.9	22.8	22.7	23.0	22.5	21.7
United States 	Percentage 	12.8	12.8	13.1	15.0	14.2	15.5	18.5	19.3	19.0	18.7	18.6	19.2
OECD - Total 		15.4	17.0	17.5	19.3	18.6	19.4	21.9	21.7	21.4	21.6	21.7	21.6

Legend:

Kaynak: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG, (19.04.2016)

4.7.ENDÜSTRİYEL SİVİL TOPLUM VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Yakın dönemde sorumluluğu devletten sivil topluma kaydıran yönetim kavramı, merkezi, hiyerarşik değil, insan haklarına dayalı, çok aktörlü desentralize ve ağsal ilişkileri yaygınlaştıran anlayış üzerinedir ⁷¹¹ . Çağdaş toplumlarda demokratikleşme, katılımcılar arasında özerk kamusal alanların ortaya çıkışı ve artışı ile ifade edilir⁷¹².

Tekeli'ye göre sivil toplum kuruluşlarının 4 temel özelliği bulunmaktadır:

- 1)Gönüllülük ve özel alandan fedakârlık yapılmasına dayanmaları
- 2)Nihai amaçlarının içinde bulundukları topluma bir şey vermek, toplumsal genel faydaya katkı olması,
- 3)Yatay ilişkilerin ön planda olması
- 4)Açık ve belli bir alanda uzmanlaşmış olmalarıdır ⁷¹³ . Sivil Toplumun demokratikliğinin ölçütü çoğulculuğa açıklık derecesidir ve üyelerinin kendilerini sorumlu katılımcılar olarak görmesidir⁷¹⁴.

2004-2005 yıllarında yürütülen Türkiye Sivil Toplum Endeksi Projesi'ne göre, Türkiye her açıdan güçsüz bir sivil toplumdan çok henüz yeni, gelişime açık ve hızla değişen bir sivil toplumu örneklemektedir ⁷¹⁵ . Türkiye'de çok sayıda sivil toplum örgütünün bulunmasına rağmen bu kuruluşların gelişme/kalkınma konusundaki işlevlerini yeterince yerine getiremedikleri gözlenmiştir⁷¹⁶. Türkiye'nin sivil toplumun ekonomik alanlarındaki durumu aşağıdaki gibidir:

⁷¹¹İlhan Tekeli, Modernite Aşılırken Siyaset, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s.248

⁷¹²Seyla Benhabib, Modernlik ve Eleştirel Kuramın Çıkmazları, Doğu-Batı, Frankfurt Okulu içinde, (Ed.) H. Emre Bağce, 5.Basım, Doğu Batı Yayınları, İstanbul, Mart 2015, s.99

⁷¹³Tekeli, 4-6

⁷¹⁴Gülğün Tosun, Türkiye'de Devlet Sivil Toplum İlişkisi Bağlamında Demokrasinin Pekişmesinin Önündeki Engellere İlişkin Kuramsal ve Pratik Bir Yaklaşım, Ege Akademik Bakış, Cilt:1, Sayı:1, Yıl:2001, s.224

⁷¹⁵Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci: Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu, (Ed.) Filiz Bikmen ve Zeynep Meydanoğlu, TÜSEV Yayınları Sayı 39, 2006, s.13

⁷¹⁶Frankfurt School of Finance & Management, Corporate Social Responsibility in Turkey: Overview and Perspectives, Working Paper Sayı 55, December 2007, s.38

4.7.1.Filantropi: Bireysel ve Kurumsal Bağışçılar

Türkiye’de sektörün ölçek ve faaliyet kapamının genişlemesi, artan kaynak ihtiyacını doğurmuştur. Yerel bağışçılar kurumsal bağışlar, hibe tahsisi ve STK’lara destek verecek mali yöntemlere uzaktır. Türk vatandaşlarının %80’i dini sebeplerle, akrabalarına ve yakınlarına, STK’lara bağış yapmaktadır, ancak bunların %86 gibi büyük çoğunluğu ihtiyaç sahiplerine doğrudan yapılan küçük ve düzensiz bağışlardır, sadece %18 oranıyla çoğunlukla STK’lara yöneltilmemektedir. 2006 yılı itibariyle yıllık bazda bağışlar Gayri Safi Milli Hasıla’nın (GSMH) %0.01’inden azdır, hane başı bağış yıllık sadece 53 dolardır⁷¹⁷.

Türkiye’de özel sektör kuruluşlarına bağlı pek çok vakıf faaliyet göstermektedir. Ne var ki, vakıf dışı kurumsal filantropi Türkiye’de daha yeni olduğu için, şirketlerin fon tahsisi konusunda saptanmış politikaları ve uygulamalarına pek rastlanmamaktadır. Bu gibi durumlara şirketler, ilgili departmanlarının yürüttüğü formel bir uygulama oluşturamamaktadır. Bu Türkiye’de küçük ve orta boy işletmelerin (KOBİ) de bir özelliğidir; bu kategorideki şirketler vakıf kurmak yerine sivil toplum kuruluşlarına bir defalık ayni veya nakdi desteği tercih etmektedirler. Bu da yine önceden belirlenmiş bir politika olmaksızın gerçekleşmektedir. Bazı şirketler birkaç sivil toplum kuruluşuyla birden çalışmakta ve belli aktivite ve ya projelere daimi sponsorluk yapmaktadırlar. Diğer bağış tipleri; iş vermek ve ya belli bir ürün yada hizmetten elde edilen gelirin bir oranını vakfa bağışlamak gibi ürün temelli kampanyaları kapsamaktadır. Türkiye’de yasal altyapı mevcut olmasına rağmen kurumsal filantropi konusunda henüz özgün bir araştırma gerçekleştirilmediği için toplam bağış miktarının; konuya, şirket ölçüsüne, faaliyet alanına göre dağılımı bilinmemektedir⁷¹⁸. Özetle STK’lara yaptıkları bağışları sponsorluk kapsamında ele alan Türkiye özel sektörünün henüz kurumsal filantropi anlayışını tam anlamıyla benimseyemediği iddia edilebilir.

Şirket vakıfları ise Türkiye’de henüz bağımsız bir vakıf modeli değildir. Bazı şirketler Avrupa ve Amerika’daki şirket vakıflarına muadil vakıflar kurmuştur. Bu

⁷¹⁷Filiz Bikmen ve Zeynep Meydanoğlu, TÜSEV, Sivil Toplum ve Hayırseverlik Araştırmaları 2004-2006, Araştırma Bulguları ve Çözüm Önerileri, TÜSEV Yayınları Sayı 40, 2006, s.51

⁷¹⁸ <http://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/degisim-icin-bagis-projesi/yayin-turkiyede-kurumsal-filantropi>, (06.03.2016).

vakıfların gelirlerinin çoğu şirket bütçesi içinde vakfa ayrılan bir kaynaktan gelmekte, vakfın çeşitlilerleri bu yolla karşılanmaktadır. Türkiye'nin en büyük vakıfları önde gelen sanayiciler tarafından müze, okul ve hastane yapımına yönelik kurulmuştur. Bu şartlarda şirketlerle yakın ilişkideki bu vakıflar bile hala fon tahsisi kavramına uzaktır⁷¹⁹.

Türkiye'de şirketler STK'lara karşı bağışçı ve destekçi rollerinin öneminin zamanla daha fazla farkına varmaktadır. Ne var ki işbirliği hususunda sponsorluk gibi bir defalık aktivitelerden çok, stratejik ve daimi ortaklıklara gidilmesi gerekmektedir. Ayrıca kamu otoritesince bağışlara uygulanan daha teşvik edici vergi indirimleri getirilmesi ve şirketlerin çalışanlarının çeşitli görevlerle STK'lara girmelerini teşvik etmeleri gerekmektedir. STK'lar ile özel sektör kuruluşları birbirlerini salt proje bazlı partnerler olarak algılamamalı ve daha uzun vadeli hedefler yönünde sosyal gelişme ve kalkınma gibi konuları bir arada ele almalıdır⁷²⁰.

4.7.2.Örgütsel Düzlemde Türk Özel Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk, üzerinden gönüllü bir temelde firmaların sosyal ve çevresel konuları iş operasyonlarıyla ve paydaşlarıyla ilişkileriyle bütünleştirdikleri bir konsepttir. Sosyal sorumluluk konsepti temel olarak sosyal, çevresel, daha geniş ekonomik ve ahlaki konuların yönetimi ve onlara gösterilen ilgiye ve işletmelerin bu konulara ilişkin paydaş beklentilerine cevap verebilirliği ölçüsüne dayanmaktadır⁷²¹.

Türkiye'de firmalar, çoğunlukla çeşitli dallardaki sponsorluk faaliyetleriyle sınırlı olan "kurumsal sosyal sorumluluk benzeri" faaliyetlere yönelip kendi ana faaliyet konularının toplum ve çevre üzerinde ortaya çıkardığı etkilerle çok bağlantısı olmayan etkinliklere odaklanmaktadırlar. Bir başka eğilim ise, bu faaliyetlerin

⁷¹⁹Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci: Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu, Ed.Filiz Bikmen ve Zeynep Meydanoglu, TÜSEV Yayınları Sayı 39,2006,s.79

⁷²⁰Filiz Bikmen ve Zeynep Meydanoglu, TÜSEV, Sivil Toplum ve Hayırseverlik Araştırmaları 2004-2006, Araştırma Bulguları ve Çözüm Önerileri, TÜSEV Yayınları Sayı 40, 2006, s.51

⁷²¹Commission Green Paper, Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Doc/01/9, Brussels, 18 July 2001, www.europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf, (15.01.2016),s.6

birçoğunu sadece belli bir konuya odaklayarak, kurumsal sosyal sorumluluk kavramının özgün sistematik ve geniş kapsamlı doğasını gözden kaçırmaktır.

Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda Türkiye’de iç ve dış kısıtlar aşağıdaki gibidir:

1. Mevcut Kurumsal sorumluluk anlayışları hayırseverlik ve sponsorluk faaliyetlerinden ibaret olarak algılanmaktadır ve sosyal diyalog kavramı önemsenmemektedir,
2. Çoğu Türk yöneticisi, özellikle SME sektöründekiler kurumsal sosyal sorumluluk ile iş performansı arasındaki ilişki hakkında yetersiz bilgiye sahiptir,
3. Kamu otoriteleri tarafından uyumlu ve destekleyici stratejilerin eksikliği görülmektedir,
4. Kurumsal sosyal sorumluluk aktivitelerinin entegre edilmesinde şirketlerin desteklenmesinde uzmanlık eksikliği,
5. Sivil toplumun önemli bir baskı yaratması konusundaki yetersiz gelişimi,
6. Medyanın yapısının kurumsal sosyal sorumluluk alanında işlevsiz olması,
7. Uluslararası kuruluşlarla uyumlu yaklaşımların ve ortak girişimlerin eksikliğidir⁷²².

Yakın dönemde sivil toplum ve iş dünyasındaki kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk alanında kendilerini geliştirme istek ve bilincinin yavaşama sağlam olarak arttığı gözlenmiştir. Bu alanda ana sorunlar profesyonel ve eğitimli çalışan eksikliği ve banka kredilerine erişimdeki zorluklardır. Bu konu özellikle Türkiye’de özel sektörün %99,9’unu ifade eden KOBİ’ler için söz konusudur⁷²³. Avrupa Birliği 2006 ilerleme raporu (bölüm 4.20, s.54) Türkiye’de kurumsal yönetim ilkelerinin tam anlamıyla uygulanmadığını belirtmiştir. Ne var ki Türk iş adamlarının ise kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerine yakın oldukları gözlenmektedir⁷²⁴. Yeşim Ararat ve vd. (2006) 30 Türk firmasını kapsayan araştırmasına göre firmaların çoğunluğu çalışanlarını en önemli paydaşlar olarak

⁷²²Frankfurt School of Finance &Management,42

⁷²³Frankfurt School of Finance &Management,9-10

⁷²⁴Frankfurt School of Finance &Management,21

görmüş, sendikalardan ise bahsedilmemiştir. Firmaların paydaş tanımlarında ise müşteriler, yerel otoriteler, kamu yöneticileri, çevre ve gelecek kuşaklar yer almamıştır⁷²⁵. Diğer bazı çalışmalarda (Bayrak, 2003; Ekin ve Tezölmez, 1999) işgörenler en ön sıralarda çıkmış bazılarında ise (Özalp, 2001; Torlak ve Özdemir, 2003) başta çıkmamıştır⁷²⁶. Antalya ve Erzurum şehirlerinde bulunan işletmeleri kapsayan bir araştırmada işletmelerde insiyatif temelli sosyal sorumluluk bilincinin yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır⁷²⁷. Diğer bir araştırmada turizm sektörü çalışanlarının sosyal sorumluluk kavramına bankacılık ve üretim sektörlerinde çalışanlara oranla daha fazla önem atfettikleri ortaya çıkmıştır⁷²⁸. Koç'a göre Türkiye'de kurumsal yönetim açısından mevcut eksiklikler; şirket yönetimlerinde aile hakimiyeti, imtiyazlı hisse senetlerinin sıklığı, örtülü sermaye ve kâr aktarımı, sık sık sermaye arttırmalarına gidilmesi, kısıtlı temettü ödemeleri, hisse senetlerinin kamuca devralınması, genel kurul ve yönetim kurulu temsillerinde yaşanan zorluklardır⁷²⁹. 2002-2003 yılları için Türkiye'deki en büyük 10 firmada yapılan kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili çalışmaya göre firmaların kurumsal sosyal sorumluluğa verdikleri değerin sürekli arttığı gözlemlenmiştir. Ne var ki şirketlerin hedef kitle belirleme ve proje destekleme kriterleri konularında açık bir stratejileri yoktur. Çalışmada şirketlerin genelinin kurumsal sosyal sorumluluk kavramını şirket kültürü haline dönüştüremediği gözlenmiştir. Kimi şirketler kurumsal sosyal

⁷²⁵Frankfurt School of Finance & Management, 24

⁷²⁶ Sabahat Bayrak, Türk İmalat İşletmelerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumları, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22-24 Mayıs 2003, Kocatepe Üniversitesi, ss.117-129; S.Ekin ve S.H.Tezölmez, Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation with Special Emphasis on Gender, Journal of Business Ethics, Cilt 18, Sayı 1: ss.17-34; İnanÖzalp, İşletmelerde Paydaş (Stakeholder) Kavramı ve Paydaşların Yönetimi: Arçelik ve Tusaş'ta Yapılan Bir Uygulama, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 24-26 Mayıs 2001, İstanbul Üniversitesi, ss.7-20 ve Ömer Torlak ve ŞuayipÖzdemir; Küçük ve Orta Ölçekli İşletme Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışı Üzerine Bir Alan Araştırması, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22-24 Mayıs 2003, Kocatepe Üniversitesi, ss.145-160'den aktaran Ümit A.Berkman, İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğuna İlişkin Türkiye'deki Akademik Çalışmalardan Bazı Örnekler ve Gözlemler, Yönetim, Yıl:18, Sayı:56, Şubat 2007, s.6

⁷²⁷HasanTutar ve Selin Aygen, Antalya ve Erzurum'da Faaliyet Gösteren İşletmelerin SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarına İlişkin Tutumları, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2006, Atatürk Üniversitesi, s.705'den aktaran Ümit A.Berkman, İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğuna İlişkin Türkiye'deki Akademik Çalışmalardan Bazı Örnekler ve Gözlemler, Yönetim, Yıl:18, Sayı:56, Şubat 2007, s.6

⁷²⁸YaseminArbak, Ömür T.Özmen ve Alev ErgençKatrinli, Türk Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Değerleri, 2. Yönetim Organizasyon Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 1994, s.8'den aktaran Ümit A.Berkman, İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğuna İlişkin Türkiye'deki Akademik Çalışmalardan Bazı Örnekler ve Gözlemler, Yönetim, Yıl:18, Sayı:56, Şubat 2007, s.6

⁷²⁹İ.Koç, İyi Kurumsal Yönetim ve Sermayenin Tabana Yayılması, İş Yatırım, 2006, s.14'ten aktaran MeteKarayel, Türkiye'de İşletmelerde Kurumsal Yönetişim Bilincinin Ölçülmesine İlişkin Batı Akdeniz Bölgesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, T.C.Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta, 2006, s.106

sorumluluğu, bir zorunluluğu yerine getirmek gibi veya onu salt sivil toplum kuruluşlarıyla gerçekleştirilen bir takım faaliyetler olarak algılamaktadır. STK'larla işbirlikleri ise daha çok sponsorluk düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Bunlar da en çok eğitim, çevre, kültür-sanat ve spor konularında gerçekleştirilip insan hakları, sosyal ve toplumsal adalet, kurumsal yönetim ilkeleri, iktisadi kalkınma, kent kültürü ve işyeri koşullarının iyileştirilmesi gibi uluslararası düzeyde kurumsal sosyal sorumluluk kapsamına giren konularla ilgilenilmemiştir. Sponsorluk çalışmaları ise bir tür halkla ilişkiler faaliyeti olarak değerlendirilip ağırlıklı eğitime daha çok burs tahsis etme, okul yaptırma, araç sağlama, çevre ve kültür-sanat sponsorluklarına mekân tahsis etme olarak tespit edilmiştir⁷³⁰.

Emhan ve Gök'ün yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri ancak onların iş memnuniyeti düzeylerini arttırmakla yükseltilebilir. İşgörenler en çok, ücret yetersizliği, sosyal imkânların yetersizliği, sosyal etkinliklerin eksikliği, çalışma saatlerinin uzunluğu ve adaletsiz iş bölümü gibi meselelerden şikâyetçi olmuşlardır. Bu durum kamuda ve özel sektörde benzerdir. Böylece kaliteli hizmet ya da ürün çıktıları için işgörenlerinde bir müşteri olarak algılanması ve ilgili politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Önlem olarak adil ücret sağlanması, maddi hakların geliştirilmesi, sosyal etkinlikler sağlanması, iş bölümünün ve terfi sistemlerinin adaletli oluşturulması, işgörelere önem verildiğinin gösterilmesi gerekmektedir⁷³¹.

Akbaş'ın Kayseri mobilyacılık sektöründe yaptığı bir çalışmaya göre bütün örgütsel bağlılık boyutları üzerinde olumluyönde en çok etkili olan örgütsel etik iklim boyutu; yasa ve meslek ahlâkı kodları iklimidir. İkincisi ise arkadaşlık ve takım çıkarı iklimidir. Egoist etiğin kozmopolit düzeyinde yer alan verimlilik etik iklimi, ters yönde hipotezleştirilmesine rağmen olumlu yönde sonuç vermiştir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde en az olumlu etkiye sahip olan tür; birey düzeyinde ve kuramsal olarak deontolojik ilkesellik etiği özellikleri gösteren kişisel ahlâklılık örgütsel etik iklim türüdür. Bu bağlamda duygusal örgütsel bağlılık boyutu üzerinde ise en az olumlu etkisi olan örgütsel etik iklim türü, egoist etik /kozmpolit

⁷³⁰Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci: Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu, (Ed.) Filiz Bikmen ve Zeynep Meydanoğlu, TÜSEV Yayınları Sayı 39, 2006, ss.159-160

⁷³¹Abdürrahim Emhan ve Remzi Gök, Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Temmuz/2011, s.170

odak kapsamı altındaki verimlilik etik iklimidir. İyilikseverlik etiği-kozmopolit odak kapsamı altındaki sosyal sorumluluk etik ikliminin, örgütsel bağlılık boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir olumlu etkiye sahip olmadığı görülmüştür⁷³². Bu araştırmada egoizm ya da salt çıkarlar temelinde kurulacak kurum-işgören ilişkisi işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumsuz yönde etkili olacağı, yasa ve meslek ahlâkı kodları ikliminin örgütsel bağlılığı en olumlu yönde etkileyen faktör olduğu firmanın bu konuda gelişime odaklanması gerektiği ve sosyal sorumluluk etik ikliminin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığı gösterilmiştir.

İGİAD'ın 2008 ve 2013 yıllarında gerçekleştirdiği çalışmada ahlaki problemlerle karşılaşma sıklıklarının yıllara göre karşılaştırılmasında iletişimsel eylem kalıplarının, diğer bir deyişle sözsüz ve zımni karşılıklı uzlaşma/anlaşma kalıplarının ihlali anlamına gelebilecek olan 'sözünde durmayan iş adamları', 'aynı ürünü farklı isimler altında satma', 'yalan söyleme', 'dolandırıcılık', 'evrak üzerinde sahtecilik yapma', 'sigortasız işçi çalıştırma', 'işgören ücretlerini geciktirme', 'sözünde durmama', 'vaat edilen nitelikte mal ve hizmet teslim etmeme', 'randevulara uymama', 'hileye başvurarak kazanç yükseltme', 'ödemeleri geciktirme', 'kayıt dışı çalışma', 'kasten işin hilesine başvurma', 'müşterinin eksik bilgisini suiistimal ederek işin hilesine başvurma', 'yanıltıcı reklam', 'ücret ödemedi işgörenleri fazla mesaiye bırakma', 'albenili ambalajla aldatma çabaları', 'fatura kesmeden yapılan mal ve hizmet satışı', 'kayıtdışı yabancı işgören çalıştırma', 'kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemekten imtina etme' kategorileri sırasıyla 5. ,9. ,11.,12.,14.,17.,20.,21.,22.,23.,24.,25. ,26. ,28. ,29. ,30. ,31. ,34. ,43. ,44. ,45. sıraları almışlardır. Sıralamalar 2008 ve 2013 yılları arasında önemli ölçüde değişmemiştir ancak kategorilerin görülme sıklıklarında önemli ölçüde azalma olduğu dikkati çekmektedir⁷³³. Buradaki ilk üç kategorinin görülme sıklığı 'bazen' ile 'sık' arasında kalmaktadır.

Yıldırım ve Demirel'in Elazığ'da hem özel hem kamu bankacılık sektöründe yaptıkları bir çalışmaya göre çalışanların ücret ve yaşam tatminleri vasat düzeyde

⁷³²Türkmen Taşer Akbaş, Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (19): 2010, ss.134-135

⁷³³İGİAD İş Ahlakı Raporu, (Ed.) Ömer Torlak, İGİAD Yayınları, İstanbul, 2013,ss.17-18

ortaya çıkmıştır⁷³⁴. Turunç bankacılık sektöründe yaptığı bir araştırmada iş süreçleri kontrolünün örgütsel özdeşimi pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini belirlemiştir. Bu durum hiyerarşinin pozitif etkisi olarak yorumlanabilir. Kararların kontrolü ile örgütsel özdeşim arasında anlamlı bir bağlantı bulunmamıştır⁷³⁵.

Öney-Yazıcı, Giritli, Oraz ve Acar, inşaat işleri ve müteahhittlik alanında faaliyetteki 134 firmada, Cameron ve Freeman'ın klan, hiyerarşi, adhokrasi ve pazar kültürü tiplerinden yararlanarak yaptıkları araştırmada Türk inşaat sektöründe paylaşımcılık ve sadakata dayalı klan ve emir komuta ve ve tek biçimliliğe yönelik hiyerarşi kültürü bileşiminin baskın olarak görüldüğünü, kurum kültürünün şirketin tipine, ölçeğine ve o güne kadarki yaşam süresine göre farklılaştığını saptamışlardır⁷³⁶. Aynı tipleri tekstil ve beyaz eşya alanlarında İzmir'de faaliyette bulunan iki ayrı şirket üzerinde kullanan Çakır ve Örüçü, tekstil şirketinin adhokrasi ve pazar kültürü arasında bir noktada bulunduğu ve beyaz eşya şirketinde pazar kültürünün baskın olduğu sonuçlarına varmışlardır⁷³⁷. Cameron ve Quinn'in tiplerini uygulayarak kurum kültürü ile liderlik tipleri arasındaki bağlantıyı Erzurum'daki iki büyük süpermarket zinciri ve şubelerinde araştıran Karcıoğlu ve Timuroğlu, iki kurumda da hiyerarşi kültürünün başat olduğunu; kültür tipi ile liderlik tipi arasında bir kurumda benzerlik varken diğerinde olmadığını ortaya koymuşlardır⁷³⁸. Topaloğlu ve Kara da kurumsal kültür tipleriyle yöneticilerin yönetim davranışları arasında bir ilişki olduğunu; güç merkezli örgütsel kültürün hakim olduğu

⁷³⁴Abdürrahim Yıldırım ve Erkan Turan Demirel, Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Fırat University Journal of Social Science, Cilt: 25, Sayı: 2, 2015, s.151

⁷³⁵ Ömer Turunç, Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2010,s.263

⁷³⁶E.Öney-Yazıcı, H.Giritli, G.Oraz ve E.Acar, The Organizational Culture: The Case of Turkish Construction Industry, Journal of Engineering Construction and Architectural Management, Emerald, Cilt:14, Sayı:6, 2007, ss.519-531'den aktaran Zehra NurayNişancı, Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları, Batman University Journal of Life Sciences, Cilt 1, Sayı 1, (2012), s.1291

⁷³⁷M.Çakır ve E.Örüçü, Üretim İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Tespitine Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi, 13 (1), 1999, s.39

⁷³⁸F.Karcıoğlu ve M. K. Timuroğlu, Örgüt Kültürü ve Liderlik, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 2, 2004, ss.319-338'den aktaran HarunKaya, Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008,s.125

şirketlerde yöneticilerin baskıcı/otokrat nitelikte bir yönetim tarzı gösterdiğini ortaya koymuşlardır⁷³⁹.

Çelik, Oral ve Budak'ın yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de mimar ve inşaat mühendislerinde örgütsel bağlılık düzeyinin; duygusal bağlılık için en yüksek, devam bağlılığı için orta düzeyde ve normatif bağlılık için en düşük seviyede olduğu saptanmıştır. Çalışanların kurumdaki görevlerini sevdikleri ve kendileri istedikleri için örgütte kalmayı yeğledikleri; ayrıca işten ayrılma maliyetinin büyüklüğünün normatif bağlılıktan daha baskın olarak örgütsel bağlılığı yaratan bir faktör olduğu ortaya konmuştur. İnşaat sektöründe istihdam devamlılığının üretimin proje bazında olması gibi sebeplerle diğer sektörlerle göre düşük olması, kurumların işgörenlere geçici olarak bakması ve sonuçta kariyer gelişimini destekleyen kişiye özel yatırımlar yapma eğiliminin olmaması işgörenlerin normatif bağlılığını etkileyen ana unsurlar olarak ortaya konmuştur. Literatüre uyumlu şekilde bu alanda özel sektör işgörenlerinin duygusal ve normatif bağlılıkları kamu işgörenlerinden daha yüksek düzeyde ortaya çıkmıştır. Kamu çalışanlarının hem işle ilgili kendi aralarında hem de çalıştıkları kurumla aralarında daha yüksek bir mesafe olduğu, duygusal ve normatif bağın daha düşük, işten ayrılma maliyeti düzeyiyle ilgili olarak devam bağlılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuçlara göre duygusal bağlılık seviyesinin, küçük ölçekli örgütlerde kadrolu çalışan ve ya iş sahibi/ortağı olma durumlarında yükseldiği, normatif bağlılık seviyesinin de kadrolu çalışanlar ile iş sahibi ve ortaklarında yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Özel sektörde örgütsel bağlılığın kamu sektöründen daha yüksek seviyede olmasına rağmen özel sektördeki yüksek işgücü devrinin çalışanların örgütsel bağlılığının orta düzeyde kalmasına sebep olduğu ortaya konmaktadır. Bu bulgular altında çalışmada örgütlerin ilk sırada duygusal, sonra normatif ve son olarak da devam bağlılığı düzeylerini arttırmaya odaklanmaları ve planlarına bu bağlamda yön vermeleri önerilmektedir⁷⁴⁰.

Öğüt ve Kaygısız'ın 2009 yılı verilerine göre, Türkiye'de adil bir küresel piyasa oluşturmak için işletmelerin BM temsilcileri, işçi temsilcileri, sivil toplum

⁷³⁹M.Topaloğlu ve D.Kara, Örgütsel Kültürün Yöneticilerin Yönetimsel Davranışları Üzerindeki Etkileri (A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama), Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 2, 2004, ss.121-141'denaktaran Harun Kaya, Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008, s.125

⁷⁴⁰Gözde Çelik, Emel Laptalı Oral ve Abdülkadir Budak, Türk İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık, Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 30(2), Aralık 2015, ss. 263-264

örgütleriyle birlikte ortak sosyal ve çevresel prensipleri desteklemesini amaçlayan ve insan hakları, çevre, işgücü ve yolsuzlukla mücadele konularında 10 adet ilke içeren 2008 tarihli BM küresel ilkeler sözleşmesini imzalayan sadece 160 şirket bulunmakta, bunların ise sadece 25'inin düzenli raporlama yaptığı görülmektedir⁷⁴¹.

Bazı çalışmalar işçilerin yönetime katılma konusundaki taleplerini ortaya çıkarmıştır. Isparta Göltaş Çimento Fabrikası'nda 43 işçi ile yapılan araştırma sonuçları işçilerin, bu tip bir uygulama sonucunda verimliliğin artacağını düşündüklerini göstermiştir. Ayrıca, işçilerin % 62,8'i işle ilgili kararlara katılmak istediklerini belirtmişlerdir. Murgul Bakır İşletmeleri'nde yapılan bir başka çalışmada ise işçilerin fikirlerinin alınması sonucunda, % 53,6'sı işlerini kendi işleri gibi görececeklerini dile getirmişlerdir. % 47,6'sı ise işlerini daha çok seveceklerini açıklamışlardır. Bu araştırmanın ortaya koymuş olduğu diğer sonuç ise; işçilerin % 51,2'si düşüncelerinin ara sıra alındığı fikrine sahip oldukları, % 26,2'si ise fikirlerinin hiç alınmadığını beyan etmiş olmalarıdır⁷⁴².

Türkiye'de kamu ve özel bankalarda yürütülen bir motivasyon araştırmasına göre kamu bankalarında çalışan motivasyonunu belirleyen en önemli etmenin kararlara katılım, özel bankalarda ise fazla çalışma durumunun düzenlenmesi olduğu görülmüştür⁷⁴³.

Örgüt kültürü profili çerçevesinde, Halis tarafından 2001'de tekstil sektöründeki firmaların yöneticileri üstünde bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, kurum kültürlerinin esnek ve durumsal niteliklere sahip olduğu; kurumdaki kuralcı, hiyerarşiye dayalı, geleneksel ve otoriter pratiklerin başarı, işbirliği ve güven faktörlerini çok yüksek düzeyde olmasa da olumsuz etkilediği; kurumların çevre koşullarındaki değişime uyumlarını sağlayabilecek nitelikte kültürel özellikleri bulunmadığı sonuçlarına varılmıştır⁷⁴⁴.

⁷⁴¹ Adem Ögüt ve Esra G.Kaygısız, Küresel İlkeler Sözleşmesi Kapsamında Kurumsal Vatandaşlık Kavramının Türkiye'de Uygulanması, 2.Ulusal Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı, 24- 25 Eylül, 2009, İzmir, s.140

⁷⁴² Orhan Türkdogan, Endüstri Sosyolojisi, Türkiye' nin Endüstrileşmesi: Dün-Bugün-Yarın, Töre Devlet Yayınevi, Ankara, 1981,ss.588-589

⁷⁴³ Bilgin Şenel, Mine Şenel ve Gülten Eren Gümüştekin, Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma; Akademik Bakış Dergisi; Sayı:32, Eylül-Ekim 2012, s.14

⁷⁴⁴ M.Halis, Durumsallığı Açısından Türk Örgüt Kültürlerindeki Yönelimler–Ampirik Bir Çalışma, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:2, 2001, ss.109-135'denaktaran HarunKaya, Kamu veÖzel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün

Türkiye’de Kırklareli ilinde KOBİ’lerde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada çalışanların yarısına yakının çalışma hayatı içinde en az bir kere mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır⁷⁴⁵.

Human Resources Management’in 2008 yılında Türkiye’deki mobbing düzeyini araştırmak amacıyla yenibiriş.com aracılığıyla düzenlediği ankete katılan 100 kişinin % 56’sı erkekler, % 44’ünü ise kadınlardan oluşmuştur. İş hayatında mobbingle karşılaştıklarını söyleyenler % 81 ile en büyük dilimdir. Hiç karşılaşmadığını söyleyenlerin oranı ise sadece % 2’dir. Katılımcıların % 70’i mobbingi yönetici konumunda olan kişi ya da kişilerden, % 25’i aynı hiyerarşik seviyedeki iş arkadaşları tarafından gördüklerini belirtmiştir. Sonuçlara göre bu vakaların % 27’sinde istifa, % 25’inde görmezden gelip işe devam, %18’inde işten çıkarılma, %17’sinde ise durumu üst yönetim ya da insan kaynakları yetkilisine iletme durumları görülmüştür. Kalan %13’lük kısım ise farklı sonuçlara ulaşmış; kimisi ya üst yönetim ile görüşükten sonra sonuçta bir değişme olmayınca istifa etmiş, ya durumu ilk derece amirlerine anlatmış ya da benzeri tavırlarla karşılık vermişlerdir⁷⁴⁶. Buna karşılık dünyadaki çeşitli ülkelerdeki mobbing oranları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008,s.124

⁷⁴⁵ Aslı Keskin ve Serdar Canbaz, Kobilerde Çalışanların Mobbinge Maruz Kalma Durumları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma, İGÜSDBD, Cilt:1, Sayı:2, Ekim 2014, ss.161-196

⁷⁴⁶ TBMM İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Sayı 6, Nisan 2011, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, (02.05.2016),s.17

Tablo 47. Çeşitli Ülkelerde Mobbing Yüzdeleri (2000)

Bölge/Ülke	Kadın Mağdurlar	Erkek Mağdurlar
Batı Avrupa	3,6	3,6
Avusturya	0,0	0,8
İngiltere	3,2	6,3
Kuzey İrlanda	2,3	3,7
İskoçya	3,1	2,6
Finlandiya	3,1	4,5
Fransa	11,2	8,9
Hollanda	3,6	3,8
İsveç	1,7	1,7
İsviçre	4,3	1,6
Geçiş Ülkeleri	2,0	1,4
Arnavutluk	0,4	0,4
Çek Cumhuriyeti	1,9	0,8
Ermenistan	1,7	0,9
Macaristan	0,6	0,0
Kırgızistan	2,5	3,4
Litvanya	1,0	0,8
Makedonya	0,8	0,5
Moğolistan	0,9	1,3
Polonya	8,7	4,1
Romanya	0,4	0,5
Rusya Federasyonu	3,2	2,4
Yugoslavya	3,9	5,0
Kuzey Amerika	1,0	4,2
Kanada	1,9	3,6
ABD	6,1	11,8
Latin Amerika	0,4	0,9
Arjantin	0,2	0,4
Bolivya	0,8	1,4
Brezilya	0,4	1,0
Kosta Rika	0,3	1,1
Asya	0,5	0,8
Endonezya	2,3	1,9
Filipinler	0,7	0,7
Afrika	3,2	4,3
Güney Afrika	3,0	0,7

Kaynak: Antonio Ascenzi and Gian Luigi Bergagio, *Il Mobbing, Il Marketing Sociale Come Strumento per Combatterlo*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2000, ss. 12-13

Türk bankacılık sektöründe teknoloji kullanımı ile iş stresi arasındaki bağlantı üzerine yapılan bir araştırmaya göre günlük bilgisayar kullanma süresi arttıkça “aşırı iş yükü”, “işin gerekliliğine/anlamına inanmada eksiklik”, “iş doyumunda eksiklik”, “sağlık yakınmaları” ve “psikolojik yakınmalar” boyutlarında çalışanların yaşadıkları stres düzeyi artmaktadır⁷⁴⁷.

4.8.ENDÜSTRİLEŞME VE ÇEVRE

Çevresel etik toplumsal sorumluluk alanı ile sınılı kalmayacak ve çevresel sorumluluk alanını da kapsayacak yeni bir yaklaşımı ifade eder. Söz konusu sınıflandırmada temel ayrımın, birey-insan merkezlilik ve çevre merkezlilik arasında oluşmakta olduğu söylenebilir. Teknolojinin oluşumu ve kullanımı ise Hegel’de nötr bir süreç değildir:

*İş aleti böyle bir şey olarak, insandan, kendi yok oluşunu uzak tutar, ama burada [...]onun uğraşı olarak kalır[...]. Makinede insan bizzat bu formel uğraşısını yüceltir ve onu tamamen kendisi adına çalıştırır. Ama onun doğaya karşı yaptığı bu hile [...] kendisinden dönüp öcünü alır; eline geçen, insanın o kadar daha az kendisi olmasıdır. İnsan doğayı çeşitli makinelerle işlemekle, çalışmasının zorunluluğunu ortadan kaldıramaz, tersine onu sadece dışarı iter, onu doğadan uzaklaştırır ve bir canlı olarak doğaya, canlılıkla yönelmez, tersine bu olumsuz canlılıktan uzaklaşır, ona geriye kalan çalışma ise mekanikleşecektir.*⁷⁴⁸

Anılan sürecin sonuçlarından biri ABD’de yakın zamanlarda Pirelli firması tarafından kurulan ve içinde hiçbir insan çalışmadan tüm işlerin robotlar tarafından yürütüldüğü fabrikanın kurulması olmuştur. Teknoloji egemenlik ve kontrol biçimi arzusu tarafından motive edilir. Kontrol etme isteği kontrol etmeye yönelik istek olarak tanımlandığında, teknoloji güç istencinin bir ifadesi olarak ortaya çıkar ve kontrol etmeye yönelik istek insan irade ve eyleminin temeli olarak düşünülür. Ateşin bulunması, tarımsal üretimin yaygınlaşması, astronomi ile bilgilerin gelişmesi

⁷⁴⁷ Faruk Kalay, Mehmet Şerif Şimşek ve Abdullah Oğrak, Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri, Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, T.C. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalış, 1, 16-29, 2009 ,s.27

⁷⁴⁸ Jürgen Habermas, İdeoloji ve Teknik Olarak Bilim, Çev. Mustafa Tüzel, 2.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Aralık 1993,s.21

ve çeşitli yardımcı teknolojik aletler yoluyla yeraltı ve üstü doğal kaynakların işlenebilmesi sayesinde nüfus konusunda kritik eşiklerden uzaklaşmıştır. Çağlar boyu biriken kolektif bilimsel bilgi sayesinde Endüstri Devrimi gerçekleştirilmiş ve Endüstriyel üretim hacmi daha önce görülmemiş boyutlara ulaşmıştır. Tüm bu arka planlardan itibaren artık teknoloji, insan-doğa ilişkisi içinde yeni bir konum kazanmaya başlamış, teknolojinin faydalı olduğu kadar hem insana, hem de doğaya zararlı olabilecek etkilerinin olabileceği ortaya konmuştur.

Teknolojinin olumsuzlukları ile ilgili görüşler üç ana başlıkta toplanabilir:

- 1.İnsanın doğadan kopmasına bağlı olarak yabancılaşması,
- 2.Teknolojinin endüstriyel üretimde kullanılmasına ve bu yolla artan üretim hacimlerine bağlı olarak doğal kaynakların tükenmesi ve ortaya çıkan negatif üretim dışsallıklarının doğanın tahribatını hızlandırması, Bu gelişmenin teknoloji ile ilgili başlangıçtaki niyetlerle paradoksal olarak insan varlığını tehdit eder hale gelmesi,
- 3.Teknolojinin, bir güç yaratma mekanizması olarak onun mülkiyetine sahip olan toplumsal kesimlerin, ona sahip olamayan kesimler üzerinde kurduğu iktidar mekanizmalarının bir parçası olması.

Teknoloji insanlık tarihinin hemen her döneminde var olmuş, ancak endüstri devriminden itibaren insan-doğa ilişkileri açısından farklı bir evreye girmiştir. Artan makineleşme artan enerji tüketimi demektir. Bu başta fosil yakıtlar üzere yenilenemeyen enerji kaynaklarının hızla tüketime başlanmasına yol açmıştır. Günümüzde fosil yakıtlarının rezervleri oldukça azalmıştır, bu sebeple rüzgâr enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynakları ön plana çıkmak zorundadır. Modern sanayi üretiminin ekolojik sistem ile bağlantı noktası ise entropi yasası ile ilgilidir. Entropi yasası termodinamiğin iki yasasının bir arada ele alınmasıyla ortaya konmaktadır: "Evrenin toplam enerji muhtevası sabittir ve entropi sürekli artmaktadır"⁷⁴⁹. Bu önermenin ilk kısmı enerjinin yoktan var ve varken yok olamayacağını, ancak enerji türlerinin birbirine dönüşmesinin mümkün olabileceğini ifade eder. İkinci ifade ise enerji dönüşümünün tek yönlü yani tersine çevrilemez olduğudur. İkinci önerme yoğunlaştırılmış kitlesel üretimin önemli miktarlarda negatif üretim dışsallıklarına

⁷⁴⁹ Jeremy Rifkin ve Ted Howard; Entropi, Dünyaya Yeni Bir Bakış, Çev. Hakan Okay, Ağaç Yayınları, İstanbul, 1992, s.41

yol açması ile sonuçlanmasını ima eder. Kömür yakıldığında ortaya ısı enerjisi ve karbondioksit çıkar ancak sonradan ısı enerjisi ve karbondioksiti birleştirilerek kömür elde etmek mümkün değildir. Bu küçük örnekte kömür yakıldığında ortaya çıkan karbondioksit geniş örnekteki endüstriyel atıkların bir örneğidir ve negatif üretim dışsallığına iyi bir örnektir. 19 YY. Londra'sında ağaç yapraklarının kömür tozlarıyla kaplanması endüstriyel üretime bağlı oluşan çevre kirliliğinin en yaygın olarak verilen örneğidir. İngiliz iktisatçı Arthur Pigou bu türden negatif dışsallıkların özel maliyetlerin yanında sosyal nitelikte maliyetler yarattığına dikkat çekmiş ve bu sebeple atık üreten üretimin vergilendirilmesi, böylece hem buradan elde edilen kaynakların çevresel rehabilitasyon için ayrılmasının sağlanması hem de malların maliyetlerinin dolayısıyla satış fiyatlarının arttırılarak talebinin düşürülmesi yoluyla üretimlerinin düşürülmesini önermiştir. Bu sebeple üretimdeki negatif dışsallıkların vergilendirilmesine "Pigou'cu vergilendirme" adı verilmektedir.

Yakın dönemde dünyada endüstriyel üretime bağlı olarak salınan kloro-floro-karbon gazlarının atmosfer tabakasında önemli miktarda incelmeye sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple gelişmiş ülkeler arasında bu tür gazların salınımının önlenmesine yönelik Kyoto protokolü imzalanmıştır. Benzer bir şekilde Eski Sovyetler Birliğindeki plansız ve hızlı endüstrileşme Aral Gölü'nün ekosisteminin yok olmasına sebep olmuştur. Çok yakın dönemde hem üretimde hem de üretilen üründe daha az enerji tüketimi ve daha az endüstriyel atık ile gerçekleştirilen doğaya saygılı "yeşil üretimin" gelişmiş ülkelerde, özellikle Avrupa'da önemli bir trend haline gelmekte olduğuna tanıklık edilmektedir.

5 Haziran 1972 Stockholm Konferansı çevre konularıyla ilgili uluslararası düzeydeki girişimlerin dönüm noktası olarak kabul edilir. 113 ülkenin burada çevre konusunda geniş bir küresel platform oluşturmaya yanında, sorunlara küresel düzeyde sahipçikılması zorunluluğu ortaya konmuştur⁷⁵⁰.

Konuya çeşitli açılardan Türkiye örneğinden bakıldığında, 2000 yılı itibariyle 3215 belediyenin bulunduğu Türkiye'de sadece 145 yerde kanalizasyon sistemi bulunduğu ve bunların da sadece 43'ünde arıtma tesisinin olduğu görülmektedir. Sonuçta kanalizasyon sularının % 99.85'i hiç arıtılmadan, yılda 930 milyon m³

⁷⁵⁰İmren Aykut, Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38 içinde, Ankara, 2000, s.159

zehirli ve ağır metaller ihtiva eden endüstriyel atık suyun ise sadece % 22'si arıtılıp % 78'i ise arıtılmaksızın ırmaklara, göllere ve denizlere salınmaktadır. Bu sularla yapılan tarımsal sulamalar, Trakya, Ege ve Çukurova gibi havzalarda önemli ölçülerde tarımsal üretim azalmasına yol açmıştır. Türkiye'de ilk kez çiftçiler bu nedenle eylem düzenlemiş ve onbinlerce imza toplayarak yetkili makamlara iletmiştir⁷⁵¹.

Türkiye'de hava kirliliği; çevre konusuna uzun süre kayıtsız kalınması, ucuz ve düşük kalorili, yüksek Kükürt oranlı kömürlerin yakılması, hızla artan motorlu taşıt sayısı, endüstrinin gelişmesi, dönem dönem oluşan kötü meteorolojik şartlarla birlikte önlem alınması gereken boyutlara ulaşmıştır. Özellikle de İstanbul, Ankara, İzmir, gibi metropollerin merkezlerinde eksoz kirliliğinin çevreye ve insan sağlığına verdiği zararlar bir hayli yüksek düzeydedir⁷⁵².

Karadeniz sahilleri çöp, evsel ve endüstriyel atıklarla; Ege ve Akdeniz sahilleri evsel ve endüstriyel atık sular, turistik tesisler ve yatlardan gelen çöp ve atık sularla kirlenmektedir. Türkiye'deki bütün akarsularda çeşitli düzeylerde kirlenme görülmektedir. Ege Bölgesinde Gediz, Büyük Menderes ve Küçük Menderes; sanayileşme, çarpık kentleşme ve bilinçsiz tarımsal uygulamalar sonucu kirlenmiştir⁷⁵³. Türkiye'nin %13.86'sında hafif, % 20.04'ünde orta ve % 63.17'sinde ise şiddetli ve çok şiddetli düzeyde erozyon olayı görülmektedir⁷⁵⁴.

İşleyen atıksu arıtma tesisi toplam 237 adet organize sanayi bölgesinin sadece 6 tanesinde bulunmakta, 21'inde ise inşaat halindedir. Arıtma tesisi olmayan organize sanayi bölgelerinin atıksuları doğrudan doğruya doğaya bırakılmaktadır. 1989 yılında yapılan bir araştırmaya göre var olan organize sanayi bölgelerinin % 62'si verimli tarım toprakları üzerinde kurulmuştur.

Türkiye'de 250'nin üzerinde sulak alanın tamamına yakınında kirlenme mevcuttur ve ya su rejimine yapılan müdahaleler sonucu bunların ekolojik dengeleri tahrip olmuştur. Türkiye'nin önemli sulak alanlarından Manyas, Eber, Akşehir, Uluabat ve Sapanca Göllerinde aşırı derecede kirlenme mevcuttur. Su rejimlerine yapılan müdahaleler sonucu Manyas, Beyşehir, Eğirdir ve Kovada Göllerinin

⁷⁵¹Aykut,160-161

⁷⁵²Aykut,161

⁷⁵³Aykut,161-162

⁷⁵⁴Aykut,162

ekolojik dengeleri bozulmuş; içlerindeki balık miktarı % 70 azalmıştır. Ormansızlaşma, başta erozyon ve çölleşme olarak pek çok sorunu beraberinde getirmiştir. Erozyonla her yıl 500.000.000 ton verimli toprak denizlere taşınarak kayıp olmaktadır⁷⁵⁵.

Torlak ve Özdemir'in 2003'te Orta ve Batı Anadolu bölgelerindeki KOBİ'leri kapsayan bir çalışmada, çevrenin koruması konusunda bir algı olduğu, ancak yöneticilerin işletme sahiplerine oranla daha yüksek bir hassasiyet gösterdikleri belirtilmektedir. Arbak ve diğerlerinin 1997 tarihli çalışmasında da Türkiye'de yöneticilerin olumsuz özelliklerinden biri çevre meselelerine kayıtsızlıklarıdır. Özarallı'nın 2006 tarihli araştırmasında, araştırmaya katılan işletmeler en düşük puanı çevreye katkı kategorisinde almışlardır. Küskü'nün 2001 tarihli çalışmasında Türkiye'de yabancı sermaye payı olmayan işletmelerin çevre planları ve çevre yönetim sistemleri bulunmadığı saptanmıştır⁷⁵⁶.

4.9.SONUÇ

1.1980'lerden itibaren dünya ekonomisiyle bütünleşmeyle birlikte Türk ekonomisinde tarım ekonomisinden sanayileşmeye ve özellikle hizmet sektörüne doğru belirgin bir kayış görülmüştür. 2003 yılında çıkan 4857 Sayılı İş Kanunu işgücü piyasalarında esneklik unsurunu getirmiştir⁷⁵⁷.

2.Üçlü işbirliği uygulamaları kapsamında katılımcılık konusu belirgin bir tutmuştur.

⁷⁵⁵Aykut,162-63

⁷⁵⁶Ömer Torlak ve Şuayip Özdemir, "Küçük ve Orta Ölçekli İşletme Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sorumluluk Anlayışı Üzerine Bir Alan Araştırması, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22-24 Mayıs 2003, Kocatepe Üniversitesi, s.155; Yasemin Arbak, Ceyhan Aldemir, Özmen Ömür, Alev Katrinli, Gülem İshakoğlu ve Jülide Kesken, Perceptual Study of Turkish Managers' and Organizations' Characteristics: Contrast and Contradictions'', Sonja A. Sackman (der), Cultural Complexity in Organizations, 1997, Saqe, s.97; Nurhan Özarallı, "İstanbul'da Çeşitli Sektörlerde Faaliyet Gösteren Şirketlerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları, Şirket Kültürü ve Çalışanların Kurumsal Vatandaşlık Davranışı'', 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2006, Atatürk Üniversitesi, s.720; Fatma Küskü, "Sorumluluk mu, Zorunluluk mu? Türk Otomotiv Sektöründeki İşletmelerin Çevre ile İlgili Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi'', 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 24-26 Mayıs 2001, İstanbul Üniversitesi, s.162'den aktaran Ümit A.Berkman, İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğuna İlişkin Türkiye'deki Akademik Çalışmalardan Bazı Örnekler ve Gözlemler, Yönetim,Yıl:18,Sayı:56, Şubat 2007, s.6

⁷⁵⁷Emin Zeytinoglu, İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2, s.195

3.Türk özel sektöründe kayıtlı istihdam önemli ölçüde büyümüş ve sendikalaşma, grev ve toplu sözleşme kapsamındaki uygulamalarla ilgili kurumsal çerçeve içinde, grev olgusu ile dalgalı özellik gösteren reel ücretlerdeki ücret hassasiyeti arasında pozitif bağıntı görülmüştür. 1980’lerden itibaren bölüşüm ilişkileri belli bir tarafa doğru belirgin bir avantaj göstermeden dalgalı seyretmiştir.

4.Türk özel sektöründe kurumsal sosyal sorumluluk açısından bir gelişme trendi içinde belli ölçüde yetersizlikler tespit edilmektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNDEKİ RASYONALİTE DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK AMPİRİK ÇALIŞMA

5.1.METODOLOJİ VE ÖRNEKLEM

Habermasgil analiz, Webergil bağlamıyla işletme ölçekleri ve hiyerarşi⁷⁵⁸ ile münhasıran ilgilidir. Literatürde yaşam evreni kavramı KOBİ düzeyi ile ilişkili olduğundan Habermasgil analizi Webergil rasyonellik yaklaşımlarıyla bağlantılı olarak KOBİ (40.000.000 TL/yıl ciro ve 250 çalışan altı) ve büyük işletme ve örgütlenme kültürü (Klan-Pazarlar-Bürokrasi-Tımarlar) düzeyinde ele almak işlevseldir. Rasyonalite düzeyi iletişimsel eylem kuramından çıkarsandığı ölçüde dört ana kategori altında somutlaştırılarak kavranabilir. Bunlar:

a)Örgüt içi çalışan özneler arasındaki güç mesafesi düzeyi. Pozisyonel hiyerarşi düzeyi ile belirlenir. Konu Max Weber Talcott Parsons'a atıfla zirve-taban bölünmesinin düzeyi olarak adlandırılabilir. Eğer düzey düşükse yapının yataylığından, yüksekse dikeyliğinden bahsedilebilir.

b)İş bölümü ve uzmanlaşma düzeyi(Durkheim)

c)Teknoloji kullanımının düzeyi(Hegel-Marcuse)

d)Çalışan özneler arası iletişimin bireyciliği ve iş odaklılık düzeyi(Weber/Habermas)

Türkiye ekonomisinin genel tarihsel izleği açısından hakim firma tipolojilerinin, Batı Avrupa ekonomilerindeki tarihsel gelişiminden farklı olarak, Weber'in analizine paralel bir şekilde, çok büyük ölçekli sermaye birikimine dayanan (ve faydacı işbölümü ve uzmanlaşma bağlamıyla) Liberal gelenekten daha

⁷⁵⁸Bell,261

uzak, (bürokrasi teorilerinin vekalet ve sistem yaklaşımlarının dışında kalan işlem maliyeti bağlamıyla) daha kuvvetli bir moral kurgu içermesi beklenen Cumhuriyetçi geleneğe dayanan bürokratik/dikey bireycilik tipinde ve onları KOBİ (yatay toplulukçuluk) düzeyinden ayıracak şekilde ölçek olarak görece büyük bir şekilde kurulduğunu iddia etmek mümkündür. Öte yandan 1980'lerden itibaren dünya ekonomisi ile bütünleşme sürecinde dayanışmacılık (yatay toplulukçuluk) ekseninde Anadolu Kaplanlarının ve genel olarak KOBİ'lerin belirginleşmesi, aynı düzeylerde bu firmaların geçirdiği dönüşümün dikkate alınmasını gerektirmektedir, zamanla bu tip firmaların KOBİ düzeyinden bir miktar daha büyük ölçeklere ulaşabilmesi olasıdır ve bu grup da eş hedef kitlesini teşkil etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın konusu Türkiye'deki şirketlerin merkeze alınarak bu bağlamın, içiçe geçtikleri düzeyde hem formal/bürokratik rasyonellik, hem amaç rasyonellik, hem de substantif/iletişimsel rasyonellik ekseninde değerlendirilmesini gerektirmektedir. Webergil örgüt teorisi açısından teorik ve yapısal olarak pratik/araçsal ve formel rasyonelliğin büyük işletmelerde, substantif/iletişimsel rasyonelliğin KOBİ'lerde görece daha önde olması olasıdır. Özellikle belirtilmesi gereken nokta Habermas'ta (moral) meşruiyet oluşumu iletişimsel/prosedürel rasyonellik eksenindeki katılımcılığın olanaklılığı temelinde bulunduğundan temelde her iki grubun da özel olarak bu ekseninde değerlendirilmesi işlevseldir. Ne var ki iletişimsel sistemin Habermas'ta diyalektik bir özellik göstermesi, araçsal ve substantif/iletişimsel bütünleşmenin birarada ve çelişkili varoluşu, ayrıca bu iki mekanizmanın örgütlerde saf tipler olarak bulunmaması, incelenen örneklem gruplarının bu düzeylerde bulunduğu konumların bir bütün olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda iletişimsel, kaynak-bazlı ve yönetim tipli firma teorileri birbirlerinden ayrılamaz özellikler gösterirler. İletişimsel eylem kuramındaki vurgu daha çok ilk şık üzerinde olduğundan açıklayıcı bir analiz Habermas, Triandis ve Ouchi sistemlerinin bir sentezi üzerine inşa edilmiştir. Zira eylem yapıları örgütsel yapının iç işleyiş mekanizmalarıyla ve örgüt kültürü ile doğrudan bağlantılıdır ve bu teorik sentez iletişimsel eylemin Weber'in bürokrasi kuramı ile ilgili bağlantısının açıklayıcılığını kolaylaştırmakta, örgüt yapısı, anahatları ile liberal ve toplumsalcı olarak sınıflanabilecek klasik iş etiği teorisi ve genel toplumsal kültür arasındaki bağlantının serimlenmesinde de fonksiyonel bir işlev görmektedir. Böylece bu çalışmanın amacı, odak noktası ve önemi bir bütün olarak Türk özel sektörünün değişen dünya ekonomik koşulları altında geçirdiği örgüt kültüründeki yapısal dönüşümdür.

Buradan hareketle bir bütün olarak Türk özel sektörünün 1980'lerden itibaren dışa açılmayla amaç-rasyonel eylem ve düşünce kalıplarını ne ölçüde içselleştirdiği, öte yandan-yabancılaşma etkisini kuvvetlendiren önemli bir yan faktör olarak-iş bölümü/uzmanlaşma talebi ve üretim süreçlerinde teknoloji kullanımının düzeyi üzerinde durulacaktır. Buradan elde edilecek göstergeler Habermasgil bir meşruiyet/motivasyon/rasyonalite açığının bulunup bulunmadığına dair ipuçları sağlayabilir.

Bu bağlamda firma kategorizasyonlarının doğrulanması açısından anılan dört değişkenle ilgili hipotez testleri aşağıdaki gibidir. Ortalama değer olarak Lickert ölçeğinin ortalama değeri olan 50 seçilmiştir($\mu=50$). Genel olarak işletme ölçeğinin büyümesi bir yönetsel gereklilik olarak genel bürokratikleşme düzeyini arttırmak zorunda olacağından dikey bireyci yaklaşımlar 50 ortalama puanın üzeri, yaşam evreni kapsamına yakın olan yatay toplulukçu yaklaşımlar 50 ortalama puanın altı için test edilmiştir:

a) Pozisyonel hiyerarşi düzeyi ile firma ölçeği ve kültürü arasında ilişki vardır. Büyük işletmeler düzeyi olan 1.Grup için ($n=32$):

$$H_0: \mu \geq 50$$

$$H_a: \mu < 50$$

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} = 0,89$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $0,89 > -1,96$. H_0 kabul edilir.

KOBİ düzeyi olan 2.Grup için ($n=20 < 30$):

$$H_0: \mu \leq 50$$

$$H_a: \mu > 50$$

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}} = 0,6$$

19 serbestlik derecesinde 0.025 anlamlılık düzeyinde $0,6 < 1,729$. H_0 kabul edilir.

b) Şeyleşme ile firma ölçeği ve kültürü arasında ilişki vardır.

1.Grup için:

$$H_0: \mu \geq 50$$

$$H_a: \mu < 50$$

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} = -0,1$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $-0,1 > -1,96$. H_0 kabul edilir.

2.Grup için:

$$H_0: \mu \leq 50$$

$$H_a: \mu > 50$$

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}} = -0,32$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $-0,32 < 1,729$. H_0 kabul edilir.

c) Çalışanlar arasındaki iletişim düzeyi ile firma ölçeği ve kültürü arasında ilişki vardır.

1.Grup için:

$$H_0: \mu \geq 50$$

$$H_a: \mu < 50$$

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}} = 0,75$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $-0,75 > -1,96$. H_0 kabul edilir.

2.Grup için:

$$H_0: \mu \leq 50$$

$$H_a: \mu > 50$$

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}} = 0,88$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $0,88 < 1,729$. H_0 kabul edilir.

d) Çalışanlar arasındaki iletişimin niteliği/bireycileşmesi ile firma ölçeği ve kültürü arasında ilişki vardır.

1.Grup için:

$$H_0: \mu \geq 50$$

$$H_a: \mu < 50$$

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = -0,05$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $-0,05 > -1,96$. H_0 kabul edilir.

2.Grup için:

$$H_0: \mu \leq 50$$

$$H_a: \mu > 50$$

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}} = -0,66$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $-0,6 < 1,729$. H_0 kabul edilir.

e) Teknoloji kullanımı düzeyi ile firma ölçeği ve kültürü arasında ilişki vardır. (ayrı bir çalışmada Türkiye’de işletme büyüklüğü ile teknoloji kullanım düzeyi arasında doğru orantı saptanmıştır⁷⁵⁹).

1.Grup için:

⁷⁵⁹ KurtarTanyılmaz, Aslan mı Kâğıttan Kaplan mı?: Kobilere Dayalı Kalkınma Yaklaşımının Eleştirisi, Ekonomik Yaklaşım, Cilt:17, Sayı:60-61, www.ekonomikyaklaşım.org, (06.02.2014), s.43

$$H_0: \mu \geq 50$$

$$H_a: \mu < 50$$

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = 1,63$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $1,63 > -1,96$. H_0 kabul edilir.

2.Grup için:

$$H_0: \mu \leq 50$$

$$H_a: \mu > 50$$

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}} = 0,66$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $0,66 < 1,729$. H_0 kabul edilir.

f) İş bölümü ve uzmanlaşma düzeyi ile firma ölçeği ve kültürü arasında ilişki vardır.

1.Grup için:

$$H_0: \mu \geq 50$$

$$H_a: \mu < 50$$

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = -0,32$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $-0,32 > -1,96$. H_0 kabul edilir.

2.Grup için:

$$H_0: \mu \leq 50$$

$$H_a: \mu > 50$$

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}} = -0,59$$

0.025 anlamlılık düzeyinde $-0,59 < 1,729$. H_0 kabul edilir.

Yatay bireycilik özelliği gösteren liberal geleneğin tarihsel eksikliğine sahip olan iş/kurumsal geleneği, iş kültürleri ulusal ve siyasal kültürler tarafından etkilenebileceğinden, örgüt kültürüne gömülü olarak ortaya çıkabilecek şekilde bu yönde belli birtarihsel ve yapısal dezavantaja sahiptir. Ayrıca kurumsal düzeyde tarihsel olarak dikey bireycilik/bürokrasi stilinin yerleşmesinde işlem maliyetleri etkisinin varlığı sebebiyle dikey bireycilikten kendini olgusal düzeyde (bizim eksik Weberleşme olarak adlandırdığımız) paternalizm olarak gösteren dikey toplulukçuluğa kayma eğilimi olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda eksik Weberleşme ile bireycilik düzeyindeki aşırılığa ile bürokratik stil içinde görülebilecek olan aşırı Weberleşme'nin teorik ideal tipten birer teorik sapma olarak dönüşlülük etkisi içinde birbirlerine benzeştiklerini ifade etmek yerinde olacaktır. Bu olgunun Türkiye'de liberal geleneğin yokluğunu belirleyen büyük ölçekli sermaye birikimi yetersizliğinin, bir klasik bürokratik organizasyonun operasyonel olarak ayakta tutulabilmesi açısından gerekli olan ekonomik işlem maliyeti temeliyle ilgili olarak dikey bireyci/ bürokratik geleneğin oluşumunda da bir dezavantaja işaret ettiği şeklinde yorumlanması mümkündür. Esasen bu olgunun önemi belli bir tipolojik duruma işaret etmekten öte, firmalar dış çevre ile etkileşimde bulunan açık sistemler olduğundan, bir tarihsel anda belli bir örgüt kültürüne sahip olan bir firmanın verili koşullar altında bir diğer örgüt kültürüne doğru geçiş yapabileceğini göstermesidir. Bu bağlamda Türk ekonomisinin 1980'lerden itibaren küresel ekonomi ile bütünleşme sürecinin stil farkı ayırdetmeksizin firmaların örgütsel yapısı üzerinde daha fazla değişim etkisi yaratmış olması beklenebilir.

Çalışma Jürgen Habermas'ın, bir ara kateori olarak tartışıcılık katılmazsa Demokrasinin 3 Normatif Modelininden dikey bireycilik/bürokrasi ve yatay toplulukçuluk/klan olarak ikisinin, liberal geleneğin eksikliği sebebiyle Türkiye'de tarihsel olarak hakimmiş örgütü kültürlerine işaret ettiği dikkate alınarak, 32 adet dikey bireyci/bürokratik örnek-29 şirket, 20 adet yatay toplulukçu- 16 şirket örneklem ile yürütülmüştür. Hem tarihsel olarak hem de yakın dönemde Türkiyede liberal stil (yatay bireycilik) iş kültüründe uzun soluklu belirgin örgüt formlarından olmadığından kategorik olarak analizin dışında kalmış, bir eğilim olanağı olmuştur.

Ne var ki Türk toplumunda dikey toplulukçuluğun modernizasyon süreçlerinin başlangıcındaki etkinliği, günümüzde de örgüt dışı formlarda bir genel karakteristik olduğu ve bu iki olgunun örgüt kültürlerine bir yansıması bulunması olasılığı dikkate alındığında tüm örgütsel formların bu yapıya doğru bir eğilim gösterip göstermediği önem kazanmaktadır. Bu bağlamda analitik değerlendirme aracı olarak yatay-dikey ve bireyci-toplulukçu ayrımları genel biçimler olarak analiz içinde kullanılmıştır. Çalışmaya konu olan şirketlerin 32'si imalat sanayi, 5'i bankacılık-finance, 7'si hizmet ve 1'i bilişim/teknoloji şirkettir. Anketler yanıtlayıcılar tarafından çalışan kitlesinin mavi ve beyaz yaka ayrımı olmadan kitlenin tamamı için cevaplandırılmıştır. Post-endüstriyel döneme dair bir ipucu sağlayabileceğinden hareketle örneklem grubu imalat ve hizmet/bilişim/finance sektörleri olarak da ayrılarak analizler uygulanmıştır. Deneklerin tamamı bulundukları iş yerinde 1,5 yıl ve üzeri deneyimlidir, toplam bireysel iş tecrübesi 5 yılın üzerindedir ve uzman-yönetici-işletme sahibi düzeyindedirler. Örnekler Türk özel sektörünün yoğunlaştığı temsil gücü yüksek olan İstanbul, İzmir ve Manisa bölgelerinden derlenmiştir. Ayrılmalarda şirket büyüklükleri -KOBİ olup olmaması, bürokratikleşme düzeyi, bireyci ve toplulukçu özellikler, kuruluş yeri ve zamanı gibi özellikler temel alınmıştır. Data Lickert ölçeğine göre oluşturulmuş anketlerin uygulanmasıyla derlenmiş ve verinin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır. Çalışmanın ana kısıtı girişimci dernek ve örgütlerinin veri elde etme konusundaki yetersizlikleridir.

5.2.ARAŞTIRMA BULGULARI

Örneklerin bütünü bir arada değerlendirildiğinde anlam ve motivasyon kaybı ortalama değeri 100 üzerinden 42,78 puan olup, orta düzeyin hemen altında bir profil göstermektedir. Şeyleşme düzeyi ise 100 üzerinden 45,19 puan olup orta düzeye yakındır. Bu bağlamda çeşitli örgüt sınıfları ve çalışan düzeyleri nezdinde örneklem grubu düzeyinde bir bütün olarak Türk özel sektöründe anlam ve motivasyon kaybının düşük düzeyde olduğu iddia edilebilir.

Güç mesafesi açısından dikey bireyci yaklaşımda katılımcıların %53,12'si kararların hiyerarşik olarak alındığını bildirirken, mesleki pozisyon hiyerarşisi

açısından 75 puan ortalaması ile yüksek bir pozisyonel hiyerarşi görülmüştür. İkinci veri bürokratik stile uygun bir görünüm sergilemiştir. Bu durum, bürokratikleşme ile ilgili fayda fonksiyonunda negatif fayda bölgesinin başlangıcına işaret etmektedir ve dikeylik düzeyinin kuvvetli bir motivasyon kaybına yol açması beklenebilir. Karar süreçlerinin sonuçları yüksek bir hiyerarşik karar mekanizmasına işaret etmemektedir. Dolayısıyla anlam ve motivasyon kaybının görece düşük olması kısmen bu filli durumla bağlantılı olabilir. Diğer bir deyişle dikey bireyci stilde biçimsel olarak yüksek olan pozisyonel hiyerarşi karar süreçlerindeki hiyerarşi düzeyi ile deteklenmemektedir. Yatay toplulukçuluk grubu ise %55 oranında kararların hiyerarşik alındığını belirtirken, mesleki pozisyon hiyerarşisi açısından 65 puan ortalamasıyla orta ile yüksek arasında bir pozisyonel hiyerarşi konumu göstermişlerdir. Bu sonuç yatay toplulukçu stil açısından belli miktarda yüksek görünmektedir ve bürokratikleşme eğiliminin varlığına bir kanıt olarak değerlendirilebilir. Ne var ki hiyerarşik karar alma düzeyi orta noktaya yakındır ve bu olgu yatay toplulukçu stilde iletişimin bireyciliğinin düşük düzeyi (36,25 puan) ile bir arada değerlendirildiğinde, dikey ya da yatay olmayan bir toplulukçu stile işaret etmekte ve bu kanıyı desteklememektedir.

Anlam ve motivasyon kaybı açısından dikey bireyci model orta düzeyin biraz altında bulumakta (100 üzerinden 45,31 puan), Dayanışmacı modelin biraz üstünde yer almaktadır (38,75 puan). Her iki grupta da düşük olduğu iddia edilebilir. Dikey bireycilikte önemli miktarda hiyerarşi/dikeylik etkisinin beklenmesi gerektiğinden kategorik olarak oldukça düşük olduğu iddia edilebilir. Bu durum, teorik olarak dikeyliğin anlam ve motivasyon kaybına etki etmemiş olabileceği kadar, dikeylik etkisiyle paternalizmin belli bir etki yaratmadığı şeklinde de, diğer yandan dikeyliğin ve/veya paternalizmin paradoksal olarak bir *denge durumu* olduğu şeklinde de yorumlanabilirse de, düzenleyici bir üst otoritenin eksikliğine dair değer %46,87 ile orta düzeyin biraz altında olduğundan, paternalizmin belli bir etki yaratmamış olması daha muhtemeldir. Ne var ki hiyerarşik karar alma düzeyi orta seviyelerde bulunduğundan, en gerçekçi açıklama karar mekanizması fazla hiyerarşik özellik göstermediğinden anlam ve motivasyon kaybının bu sebeple düşük seviyelerde bulunduğudır. Diğer yandan post-endüstriyel üretim biçimlerinin hemen hemen sadece otomotiv sektörüyle sınırlı olduğu dikkate alındığında, bu üretim biçimlerinin dikey bireycilikte anlam ve motivasyon kaybının seviyesini açıklamakta yetersiz

olduğu belirtilmelidir. 38,75 puan ile yatay toplulukçuluğun anlam ve motivasyon kaybı düzeyi ise teorik olarak beklenebileceği düzeydedir. Bu durum ortaya yakın düzey gösteren karar mekanizması hiyerarşisi ile bağlantırılabilir gibi, bu stilin paylaşılan ortak değerlerin daha yüksek fark kapatıcı etkisiyle ortaya çıkan içkin yataylık etkisiyle de ilişkilendirilebilir. Neo-patrimonyalizm/paternalizmin etkisinin, ileride görüldüğü gibi bu değerlerin ortanın hemen üzerinde olması sebebiyle kısıtlı olduğu ve post-endüstriyalizm ile ilgili bağlantılarının ise dikey bireycilikle aynı şekilde olduğu iddia edilebilir.

İki grubun anlam ve motivasyon kaybı yönünde özdeş özellikler gösterip göstermediğini saptamak için uygulanan Mann-Whitney-Wilcoxon testine göre ise:

H_0 : Örneklem grupları eşitir

H_a : Örneklem grupları eş değildir

Stil	Değer	Sıra	Ort.Sıra
Dikbir15	100	1	2
Dikbir20	100	2	2
Yatop6	100	3	2
Dikbir1	75	4	10,5
Dikbir3	75	5	10,5
Dikbir4	75	6	10,5
Dikbir6	75	7	10,5
Dikbir10	75	8	10,5
Dikbir13	75	9	10,5
Dikbir17	75	10	10,5
Dikbir25	75	11	10,5
Dikbir26	75	12	10,5
Dikbir29	75	13	10,5
Dikbir30	75	14	10,5
Yatop1	75	15	10,5
Yatop2	75	16	10,5
Yatop7	75	17	10,5
Dikbir2	50	18	23
Dikbir9	50	19	23
Dikbir14	50	20	23
Dikbir19	50	21	23
Dikbir21	50	22	23
Yatop9	50	23	23
Yatop10	50	24	23
Yatop15	50	25	23

Yattop16	50	26	23
Yattop18	50	27	23
Yattop19	50	28	23
Dikbir5	25	29	35
Dikbir7	25	30	35
Dikbir8	25	31	35
Dikbir18	25	32	35
Dikbir22	25	33	35
Dikbir23	25	34	35
Dikbir28	25	35	35
Yattop3	25	36	35
Yattop4	25	37	35
Yattop8	25	38	35
Yattop13	25	39	35
Yattop20	25	40	35
Yattop5	25	41	35
Dikbir11	0	42	47
Dikbir12	0	43	47
Dikbir16	0	44	47
Dikbir24	0	45	47
Dikbir27	0	46	47
Dikbir31	0	47	47
Yattop11	0	48	47
Yattop12	0	49	47
Yattop14	0	50	47
Yattop17	0	51	47
Dikbir32	0	52	47

Dikbir	Sıra	Yattop	Sıra
75	10,5	75	10,5
50	23	75	10,5
75	10,5	25	35
75	10,5	25	35
25	35	25	35
75	10,5	100	2
25	35	75	10,5
25	35	25	35
50	23	50	23
75	10,5	50	23
0	47	0	46,5
0	47	0	46,5
75	10,5	25	34,5
50	23	0	46,5
100	2	50	23
0	47	50	23
75	10,5	0	46,5
25	35	50	23
50	23	50	23
100	2	25	35
50	23		567
25	35		
25	35		
0	47		
75	10,5		
75	10,5		
0	47		
25	35		
75	10,5		
75	10,5		
0	47		
0	47		
	808,5		

Ortalama 848
St. Sapma 15,34781925
z -2,573655537
 H_0 red İki grup eş değildir

<-1,96

Burada Mann-Whitney-Wilcoxon Test istatistiği:

$$Ortalama \mu_T = \frac{1}{2}n_1(n_1 + n_2 + 1)$$

$$\text{Standart sapma } \sigma_T = \sqrt{\frac{1}{12} n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}$$

$$\text{Test istatistiği } z = \frac{T(\text{Sıra toplamı}) - \mu_T}{\sigma_T}$$

formülleriyle hesaplanmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Test sonucuna göre iki örneklem grubunun ortalama değerleri arasında anlamlı bir fark olup iki grup birbirine özdeş kabul edilememektedir. Nümerik sonucun ifade ettiği yönde dikey bireyci stilde yatay toplulukçu stile göre daha büyük miktarda anlam ve motivasyon kaybı olduğu sonucuna varmak mümkündür. Bu durum teorik olarak beklenmesi muhtemel bir sonuca işaret etmektedir. Ne var ki, iki stilde de anlam ve kaybıyla ilgili mutlak değer olarak bir aşırılık görünmediğinden stil farkı olmaksızın bir bütün olarak Türk özel sektörü çalışanları için bu örneklem grupları kapsamında anlam ve motivasyon krizi olgularından bahsedilememektedir. Bu bulgu genel bağlamda iletişimin bireyciliği düzeylerinin orta değerlerin biraz altında bulunması (48,43 ve 36,25 puan), diğer bir deyişle ne bireycilik ne toplulukçuluk-ve tamamlayıcı olarak hiyerarşi-eğilimlerinde bir aşırılaşma görülmemesi, 1980 sonrasında bir bütün olarak Türk özel sektöründe ekonomik dışa açılmayla bağlantılı olarak oluşması beklenebilecek olan liberal şirket kültürünün eksikliğini vurgulayan diğer akademik çalışmalar ile uyum içindedir.

Paternalizme dair bir ölçüm olarak da değerlendirilebilecek 10. soruya (düzenleyici bir üst otoritenin eksikliğine dair algı düzeyi) göre ise, genel örneklem grubu için %55,76 (29/52) oranında evet cevabı ile orta düzeye yakın bir profil çizmektedir. Dikey bireyci stilde bu oran %46,87 ile (15/32) yine orta düzeye yakındır. Yatay toplulukçu stilde ise %60 (12/20) ortanın biraz üzerinde seyretmektedir. Bu bağlamda yatay toplulukçu stil hem dikey bireyci stilden hem de kendi kategorisi açısından yüksek sayılabilecek bir düzey göstermektedir.

Çalışanlar arası iletişimde bireycilik kalıbı alanında ise dikey bireyci stil 48,43 puan ile dayanışmacı stilin 36,25 puanının bir miktar önünde olup, tam ortalama bir tutum göstermektedir. Dayanışmacı stil teorik olarak beklenebileceği gibi bir miktar toplulukçu/dayanışmacı yöne doğru eğilim göstermiştir. Her iki stilde de bireyci iletişim eğiliminde aşırılık (fırsatçılık) görülmemektedir. Aynı bulgu toplulukçuluk yönünde de bir aşırılaşma olmadığı şeklinde

değerlendirilebilir. Diğer bir deyişle egoist örgütsel etik ikliminin her iki örnekte de bulunmadığı iddia edilebilir. Bu açıdan her iki stil de yüksek objektivikasyon özellikleri gösteren ne liberal ne de dikey toplulukçu iletişim yapısına sahiptir. Dikey bireyciliğin yatay toplulukçuluğa oranla baskın olarak doğrudan kişilerarası karşılıklılık yerine kurumsal karşılıklılık özelliklerine sahip olması, yani kişilerarası iletişimsel boyut düzeyinde görülen mesafenin daha büyük olmasının, aradaki nümerik farklılığın sebebi olduğu iddia edilebilir. Bu bağlamda her iki stil de kendi kategorileri içinde iletişimsel karşılıklılık özellikleri göstermiş olmaktadır. Bu durum Türkiye’de şirket kültürlerinde 1980’lerden itibaren liberal bireyciliğe yönelik bir eğilim bulunmadığını ifade eden çalışmaları teyit etmektedir.

Şeyleşme algısı düzeyinde ise Cumhuriyetçi stil 46,87 ile 42,5’lik dayanışmacı stilin biraz önündedir ve her iki değer de orta düzeylerin altındadır. Bu bağlamda şeyleşme algısının her iki stil için de iletişimsel karşılıklılık düzeyleriyle paralel seyrettiği, pozisyonel hiyerarşi düzeyleriyle de yüksek korelasyona sahip olmadığı sonucuna varmak mümkündür.

Takip eden bölümde stillere ve sektörlerle göre çalışanlarda ortaya çıkan anlam ve motivasyon kaybı düzeylerinin ilgili bağımsız değişkenlerle bağlantısını ortaya koyan regresyon çalışmaları yer almaktadır. Genel regresyon modeli ise aşağıdaki gibidir:

$$GENELANLAM = B_0 + B_1HIYER + B_2ILETISIM + B_3ILETISIMNITELIK + B_4SEYLESME + B_5TEKNOLOJI + B_6UZM + \varepsilon$$

Burada,

GENELANLAM= İlgili kurumdaki çalışanların genel anlam, motivasyon, meşruiyet kaybı düzeyi,

HIYER= İlgili kurumdaki pozisyonel hiyerarşinin düzeyi,

ILETISIM=İlgili kurumdaki çalışanlar arasındaki iletişimin bireycilik toplulukçuluk bağlamındaki niteliği,

ILETISIMNITELIK=İlgili kurumdaki çalışanlar arasındaki iletişimin niteliğinin düzeyi,

SEYLESME=İlgili kurumdaki çalışanların kendilerini büyük bir bürokratik

organizasyonun küçük bir parçası olarak algılama düzeyi,
 TEKNOLOJİ=İlgili kurumdaki iş süreçlerinde teknoloji kullanımının düzeyi,
 UZM=İlgili kurumdaki mesleki pozisyonların gerektirdiği işbölümü ve uzmanlaşma düzeyini ifade etmektedir.

Dependent Variable: GENELANLAM

Method: Least Squares

Date: 12/13/15 Time: 21:50

Sample: 1 52

Included observations: 52

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HIYER	-0.047735	0.147579	-0.323454	0.7478
ILETISIM	-0.314136	0.221725	-1.416781	0.1634
ILETISIMNITELIK	-0.005038	0.138550	-0.036366	0.9712
SEYLESME	0.632926	0.128469	4.926690	0.0000
TEKNOLOJİ	-0.226834	0.187364	-1.210660	0.2323
UZM	0.170264	0.167301	1.017712	0.3143
C	47.53425	20.11710	2.362878	0.0225
R-squared	0.457063	Mean dependent var	42.78846	
Adjusted R-squared	0.384671	S.D. dependent var	31.05046	
S.E. of regression	24.35687	Akaike info criterion	9.348155	
Sum squared resid	26696.58	Schwarz criterion	9.610822	
Log likelihood	-236.0520	F-statistic	6.313757	
Durbin-Watson stat	1.767660	Prob(F-statistic)	0.000072	

Genel anlam ve motivasyon kaybının, örneklemin geneli için yapılan regresyon denkleminde en ağırlıklı olarak şeyleşme bağımsız değişkenine bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuç iletişimsel eylem kuramının şeyleşme üzerine yaptığı ağırlıklı vurgu ile uyum içindedir. Uzmanlaşma düzeyine az oranda bağlıdır. İletişimin düzeyi ve teknoloji kullanımı düzeyi ile yüksek korelasyonlu olmayan şekilde ters orantılı olduğu ortaya konmuştur. Bu bağlamda bu iki değişkenin Türk özel sektöründe çalışanlara halen pozitif fayda getirdiği sonucu çıkarılabilir. Genel anlam ve motivasyon kaybı pozisyonel hiyerarşi düzeyi ile çok zayıf bir bağlantı göstermektedir. Bu durum iletişimsel eylem kuramının zirve-taban bölünmesi üzerine yaptığı ağırlıklı vurgu ile paralellik göstermemektedir. Genel anlam ve motivasyon kaybının iletişimin niteliği/bireycileşmesi ile ilgili ise ihmal edilebilir düzeyde ters yönlü bağlantısı

olduğu görülmektedir.

Dikey Bireyci (Cumhuriyetçi) stil için genel anlam ve motivasyon kaybı regresyon denkleminde ise:

Dependent Variable: GENELANLAMDIKBIR

Method: Least Squares

Date: 12/13/15 Time: 21:56

Sample: 1 32

Included observations: 32

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HIYERDIKBIR	0.122616	0.219091	0.559658	0.5807
ILETISIMDIKBIR	-0.417007	0.328558	-1.269204	0.2161
ILETISIMNITDIKBIR	-0.071277	0.184928	-0.385433	0.7032
SEYLESMEDIKBIR	0.560283	0.174756	3.206081	0.0037
TEKNOLOJIDIKBIR	-0.284282	0.312720	-0.909065	0.3720
UZMANLASMADIKBIR	0.246528	0.220487	1.118104	0.2742
C	51.75505	29.11970	1.777321	0.0877
R-squared	0.463336	Mean dependent var	45.31250	
Adjusted R-squared	0.334536	S.D. dependent var	32.65009	
S.E. of regression	26.63462	Akaike info criterion	9.592941	
Sum squared resid	17735.08	Schwarz criterion	9.913571	
Log likelihood	-146.4871	F-statistic	3.597343	
Durbin-Watson stat	1.773781	Prob(F-statistic)	0.010413	

Dikey bireycilikte genel örnekleme benzer şekilde genel anlam ve motivasyon kaybı şeyleşmeye önemli ölçüde bağlı çıkmıştır. Uzmanlaşma düzeyine de belli ölçüde bağlıdır. İletişim düzeyi ile teknoloji kullanımı de genel örnekleme benzer şekilde ters orantılıdır. Pozisyonel hiyerarşi ile zayıf biçimde doğru orantılıdır. İletişimin bireyciliğiyle zayıf bir biçimde ters orantılıdır (pozitif etki). Bu durum iletişim bireycileşmesi düzeyinin çalışanlar tarafından dikey bireyci stil için yeterli seviyede bulunmadığı şeklinde algılandığı doğrultusunda yorumlanabilir.

Yatay toplulukçuluğa ait genel anlam ve motivasyon kaybı regresyon denklemi ise aşağıdaki gibidir:

Dependent Variable: GENELANLAMYATTOP

Method: Least Squares

Date: 12/02/15 Time: 23:39

Sample: 1 20

Included observations: 20

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HIYERYATTOP	-0.309664	0.226314	-1.368294	0.1944
ILETISIMYATTOP	-0.205308	0.327074	-0.627713	0.5411
ILETISIMNITYATTOP	-0.015286	0.269302	-0.056763	0.9556
SEYLESMEYATTOP	0.580506	0.239761	2.421186	0.0308
TEKNOLOJIYATTOP	-0.378455	0.281376	-1.345016	0.2016
UZMANLASMAYATTOP	-0.003870	0.292763	-0.013219	0.9897
C	72.38235	35.79933	2.021891	0.0643
R-squared	0.577066	Mean dependent var	38.75000	
Adjusted R-squared	0.381865	S.D. dependent var	28.64828	
S.E. of regression	22.52372	Akaike info criterion	9.336232	
Sum squared resid	6595.131	Schwarz criterion	9.684738	
Log likelihood	-86.36232	F-statistic	2.956273	
Durbin-Watson stat	1.575625	Prob(F-statistic)	0.047894	

Yatay toplulukçu stilde de genel anlam ve motivasyon kaybı yine önemli ölçüde şeyleşmeyle bağlantılı olmuştur. Dikey bireyciliğe nazaran iletişimin düzeyiyle ve teknoloji kullanımıyla daha hassas bir biçimde ters orantılıdır. Bu olgunun yatay tipolojide iletişim ve yine iletişimin belli formlarını kapsayan teknoloji kullanımının yapısal olarak merkezi bir yer tutmasıyla ilgili olduğu iddia edilebilir. Dikkate değer diğer bir nokta, anlam ve motivasyon kaybının pozisyonel hiyerarşi düzeyiyle ters orantılı olmasıdır. Bu bağlamda yatay toplulukçuluk stilde hiyerarşi artışının-onun da iletişimsel eylemle bağlantılı fayda fonksiyonunun benzer bir tarz göstereceği varsayıldığında- mevcut durumda pozitif ya da pozitif faydaya doğru geçiş aşamasına yakın düzeylerdeki negatif fayda bölgesinde bulunduğu iddia edilebilir. Bu durum yatay toplulukçuluk stili gösteren şirket kümelerinin, iletişimde toplulukçuluk özelliğinin de korunduğu bilindiğinden, küresel ekonomik entegrasyon sürecinde, yatay toplulukçuluk/dayanımcılık'tan yatay bireycilik/Liberalizm yerine dikey toplulukçuluğa/tımarlar tazına doğru geçme eğilimi şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda söz konusu şirket kümelerinin Paternalist yönetim modeline doğru bir trend izleyebilecekleri iddia edilebilir. Anlam ve motivasyon kaybı iletişimin bireyciliğiyle ise çok ihmal edilebilir düzeyde ters orantılıdır. Klan tipi yatay

toplulukçu örgütsel yapılar üzerine şekillenen iş örgütlenmelerinin potansiyel süreç içinde dikey ve yatay bireycilik, ya da dikey toplulukçuluk yönünde şekil alıp işgörenler düzeyinde görece bir anlam/motivasyon/meşruiyet kaybı noktasına doğru evrilmeleri olasıdır.

Sektörel düzeyde genel anlam ve motivasyon kaybı imalat sektöründe 43,91 puan, hizmetler sektöründe ise 40 puandır ve her ikisi de orta düzeye yakındır. Bu sonuçların örgüt kültür stili düzeyindeki sonuçlarla paralellik göstermesi doğal gözükmemektedir. Teorik olarak hizmetler sektörü post-endüstriyel dönemle ilişkilendirilebileceğinden anlam ve motivasyon kaybının belli miktar daha düşük olması doğal olarak beklenebilir. Pozisyonel hiyerarşi açısından imalat sektörü 68,91 puan, hizmetler sektörü 76,66 puan ortalaması göstermiştir. Bu bağlamda hizmetler sektörü negatif fayda bölgesinin içine girmiştir ve post-endüstriyel stile uyumsuzluk göstermektedir. Karar alma hiyerarşisi açısından imalat sektörü %56,75 (21/37) oranında kararların hiyerarşik alındığını, hizmetler sektörü ise %46,66 (7/15) oranında kararların hiyerarşik alındığını bildirmiştir. Bu bağlamda yüksek pozisyonel hiyerarşi görülmesine rağmen hizmetler sektöründe anlam ve motivasyon kaybı düzeyinin kategorik olarak düşük olması karar hiyerarşisinin düşük düzeyde olmasıyla ilgili olabilir. Yaklaşık olarak benzer bir konum imalat sektörü için de geçerlidir. Şeyleşme düzeyi açısından imalat sanayi 47,29 puan ortalaması, hizmetler sektörü 40 puan ortalaması göstermiştir. Her iki kategori de orta düzey yakındır. İletişimin niteliği açısından imalat sanayi 43,24 ortalama ve hizmet kesimi 45 puan ortalaması göstermekte, böylece her iki örnekte de iletişim hafifçe toplulukçu düzeye doğru eğilim göstermektedir. Bu son iki değişken örgüt kültürü stiline göre yapılan analiz sonuçlarıyla paralellik göstermiştir. İmalat sektöründe karar alma hiyerarşisi ve şeyleşme düzeylerinin üzerinde Post-Fordist üretim biçiminin etkisi bulunduğunu varsaymak, bu üretim biçiminin hemen hemen sadece otomotiv sektörü ile bağlantılı olduğu göz önüne alındığında, mümkün görünmemektedir.

İmalat sanayinde genel anlam kaybıyla ilgili regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

Dependent Variable: GENELANLAMI

Method: Least Squares

Date: 12/13/15 Time: 22:01

Sample: 1 37

Included observations: 37

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HIYERI	-0.067228	0.148132	-0.453837	0.6532
ILETISIMI	-0.568636	0.229557	-2.477104	0.0191
ILETISIMNITELIKI	0.042092	0.144238	0.291824	0.7724
SEYLESMEI	0.627399	0.143119	4.383749	0.0001
TEKNOLOJII	-0.356819	0.208142	-1.714311	0.0968
UZMANLASMAI	0.330354	0.202450	1.631781	0.1132
C	62.77361	23.86321	2.630560	0.0133
R-squared	0.568416	Mean dependent var	43.91892	
Adjusted R-squared	0.482099	S.D. dependent var	30.27960	
S.E. of regression	21.79082	Akaike info criterion	9.169513	
Sum squared resid	14245.20	Schwarz criterion	9.474281	
Log likelihood	-162.6360	F-statistic	6.585223	
Durbin-Watson stat	1.496461	Prob(F-statistic)	0.000162	

İmalat sanayiinde genel anlam ve motivasyon kaybı önemli ölçüde şeyleşmeyle, bir miktar da uzmanlaşma ile aynı doğrultudadır. Teknoloji kullanımı ve önemli ölçüde iletişim düzeyleriyle ters orantılıdır. Bu durum imalat sanayiinde teknoloji fayda fonksiyonunun pozitif bölgesinde bulunduğunu ve teknoloji kullanımından muhtemelen iş süreçlerini kolaylaştırması açısından henüz istifade edildiği şeklinde yorumlanabilir. Anlam ve motivasyon kaybının iletişimin düzeyiyle önemli oranda ters orantılı olması iletişimsel eylem kuramı ile önemli ölçüde bağdaşmaktadır. Hiyerarşi düzeyiyle hemen hemen ise hiçbir yöndeşlik göstermemektedir. İletişimin bireycileşmesi ile oldukça düşük düzeyde doğru orantılıdır. Bu durum ise iletişimsel eylem kuramıyla uyuşmamaktadır.

Bilişim/hizmet sektörüne ait regresyon denklemi ise aşağıdaki gibidir:

Dependent Variable: GENELANLAMBH

Method: Least Squares

Date: 12/02/15 Time: 23:52

Sample: 1 15

Included observations: 15

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
HIYERBH	0.021111	0.432208	0.048844	0.9622
ILETISIMBH	0.245037	0.698711	0.350699	0.7349
ILETISIMNITELIKBH	0.084766	0.408236	0.207640	0.8407
SEYLESMEBH	1.027260	0.441267	2.327981	0.0483
TEKNOLOJIBH	-0.360720	0.590228	-0.611154	0.5581
UZMANLASMABH	-0.410381	0.474956	-0.864041	0.4127
C	21.73381	53.73745	0.404444	0.6965
R-squared	0.496157	Mean dependent var	38.33333	
Adjusted R-squared	0.118274	S.D. dependent var	32.55033	
S.E. of regression	30.56484	Akaike info criterion	9.982302	
Sum squared resid	7473.675	Schwarz criterion	10.31273	
Log likelihood	-67.86727	F-statistic	1.312992	
Durbin-Watson stat	2.553754	Prob(F-statistic)	0.350983	

Bilişim/Hizmet sektöründe genel anlam ve motivasyon kaybı çok önemli ölçüde şeyleşme ile, az oranda da iletişim düzeyi ile aynı doğrultudadır. Teknoloji kullanımı ve uzmanlaşma düzeyleri ile önemli sayılabilecek ölçüde ters orantılıdır. Bu bağlamda bilişim/hizmet sektöründe teknoloji kullanımının halen çalışana pozitif fayda getirdiği iddia edilebilir. Dikkate değer nokta uzmanlaşma düzeyi ile imalat sektörünün aksine ters orantılı olmasıdır. Bu nokta Türkiye’de hizmetler sektörünün emek yoğun niteliğiyle ve dolayısıyla uzmanlaşmanın çalışana önemli ölçüde pozitif fayda sağlaması ile ilgili olabilir. Genel anlam ve motivasyon kaybı iletişimin bireycileşmesi ile oldukça düşük düzeyde doğru orantılıdır.

SONUÇ

1980’lerden itibaren dünya ekonomisi ile bütünleşme felsefesi ile Türk özel sektöründe Liberalizm-yatay bireycilik sistematığı, düşünsel kalıp olarak kendini fiilen göstermeye başlamış ancak tam anlamıyla gerçekleşmemiştir. Türk özel sektör işgücü piyasasında formelleşme eğilimleri artarak devam etmektedir. Türk özel sektörü kurumsal sosyal sorumluluk alanında belirli eksiklikler

göstermektedir. Bu bağlamda endüstriyel sivil toplumun oluşumu ve gelişimi açısından yetersizlikler gözlenmektedir. Sosyal politika alanında günümüze kadar toplumsal riskleri engelleyici düzenli gelişmeler görülmüştür. Ne var ki bu konuda Türkiye gelişmiş Batı ülkelerinin henüz gerisinde bir konumdadır.

1980'lerden sonra başta Japonya olmak üzere yaygınlaşan Yalın Üretim/ U Hatları Türkiye'de otomotiv sektöründe yaygınlık kazanmaya başlamış, böylece Post-Fordist stile paternalist kültür ile iç içe uyum sağlanabilmiştir. Öte yandan Türk imalat sektöründeki üretimin teknolojik niteliği (endüstriyel robot kullanım oranı vb.) gelişmiş ülkelere tam olarak yakınsamamıştır. Türkiye, henüz Post-Fordizm'in karakteristikleri olan ileri teknoloji-enformatik, genetik vb. gibi-ileri endüstriyel yapılanmaya aşamasına geçememiştir. Türkiye ekonomisi 1950'lerde başladığı Rostow'un kalkış aşamasını sürdürdüğü görüntüsüne sahiptir. 1980'lerden itibaren hizmet sektörünün oransal ağırlığındaki hızlı ivmelenme Türkiye'nin Post-endüstriyel aşamaya girdiğini ama sürecin tamamlanmadığını göstermektedir. Türk ekonomisi için özgün olan nokta tarım-sanayi-hizmetler aşamalarını oldukça hızlı bir biçimde geçmiş olmasıdır.

İşgücünün şeyleşmesi ve motivasyon kaybı bu dönemde ampirik verilere göre belirgin olmamıştır. Mevcut motivasyon-anlam ve meşruiyet kayıplarının ise en önemli belirleyicisi, iş süreçlerinde teknoloji kullanımı, işyeri iletişiminin yapısı ve mesleki uzmanlaşmanın ötesinde, şeyleşme olmuştur. İletişimin yapısı ile anlam/motivasyon kaybı arasında hemen hemen hiçbir bağlantı görülmemektedir.

Şirket stilleri ve sektörlerle göre yapılan değerlendirmede teknoloji kullanımı ile anlam/ motivasyon kaybının önemli ölçüde ters orantılı olarak ortaya çıkması, Türkiye'de henüz iş ve üretim süreçlerinde teknoloji kullanımının doyunluğa ulaşmadığını ve çalışana halen pozitif fayda sağladığını ifade etmektedir. Bu olgu Türkiye'nin post-endüstriyel ve çok ileri teknoloji üretim alanlarına intibak edememiş olduğuna dair bir kanıt olarak değerlendirilebilir.

Amprik veriler şirket kültürlerinde (fırsatçı) bireycilik yönünde-diğer yandan toplulukçu yönde de- bir eğilimin varlığını göstermemektedir. Bu bağlamda iş kültüründe iş odaklılık belirgin hale gelmemektedir. Merkezsizleşme/adhokrasi yönünde de belirgin bir eğilim görülmemektedir. Hiyerarşi kültürü aşırı olmamakla birlikte belirgindir. Toplulukçuluk özellikleri ortadan kalkma eğilimindedir ancak bireycilik eğilimleri baş göstermemiştir.

Böylece toplulukçuluk özellikleri azalmasına rağmen toplulukçuluk özelliklerini içeren Paternalizmin varlığı örgüt kültürlerinde böyle tanımladığımız ve bir denge durumu olarak değerlendirilebilecek- ‘eksik Weberleşme’ olgusunun sürdüğünü göstermektedir. Bu konum genelde klasik Weberleşme/ bireyleşme/ bürokratikleşme, yani Victor ve Cullen modelindeki ‘egoizm’ özelliğiyle ters yönde bir konumu ifade etmektedir. İletişim stillerinde yüksek bir bireycileşme bulunmadığından bu konum Victor ve Cullen’in etik iklim türleri içinde egoizm ve ilkesel-yasalar ve meslek kodları stillerinden daha çok iyiliksever stiline yakın bir durumu belirler. Buna mukabil ampirik verilere göre iletişimsel rasyonellik alanında da- karar hiyerarşisi- yüksek düzeyli bir görünüm bulunmamaktadır. Yönetimsel araçsallıkta bir belirginleşme görülmemektedir ve Webergil substantif rasyonellik unsurunun pratik rasyonellik ile iç içe bulunduğu ve orta düzeylerde katılımcı konsensüs temelinde iletişimsel rasyonelliği de kapsayan bir görünüm sergilenmektedir. Bu bağlamda Parsonsgil ‘erk’ oluşumunda çok yüksek bir ayrışma görülmemekte, Türk özel sektörünün bütününde yaşam evreninin özgül bir biçimde oluşmuş olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle bu konum paternalizm ile ilişkilendirilebilecek bir iletişim düzeyine yakın durmaktadır, bu bağlamda zorlayıcılık etkisinin belirli bir düzeyini içermektedir, böylece ideal-tipik olan ve olmayan (egoizm ve ilkesel-yasalar ve meslek kodları) Webergil bürokratikleşmeden olduğu kadar klan stilinden de ayrılmaktadır. Bireycilik dışı eksenindeki ideal-tipik bürokratikleşme kalıpları da çok belirgin değildir. Böylece erk ve para dışındaki Parsonsgil entegrasyon ve tarz sürdürümü fonksiyonları açısından normatif/tarz sürdürümü kısmına daha yakın bir görünüm elde edilmektedir, bu konum bireycilik dışı bir pozisyona işaret ederek Parsonsgil zihinsel görünmezlik probleminin görece ortadan kalktığı bir noktayı belirlemektedir. Ne var ki bu konum hiyerarşik özelliği sebebiyle idari ve bencil/faydacı bağamlarından tamamen ayrılıp klan stiline denk düşen ve tamamen entegrasyon fonksiyonuna yakın duran konumdan da ayrılmaktadır. Bu bağlamlarda Türk özel sektöründe erk temelli Webergil (egoist) bürokratik stil de, klan stili de, pazarlar stili de belirgin değildir. Bu konumu çalışanlar arasındaki iletişimin niteliğindeki ahlaki/etik (toplulukçuluk) ve iş odaklılık (bireycilik) noktalarında iki tarafa da çok belirgin bir şekilde yönelmeyen yapı desteklemektedir. Ne var ki bu konum genel olarak görece yüksek bir pozisyonel hiyerarşi ile dengelenmektedir. Bu olguları uzun vadeli trendler olarak ele almak

mümkündür. Bu bağlamlarda bir bütün olarak Türk özel sektöründe ampirik verilere göre anlam/motivasyon/meşruiyet kaybını ifade eden Durkheim/Habermasgil açıdan belirginleşme görünmemektedir, iş kültürünün çalışan odaklı sınırlar içinde kaldığı iddia edilebilir.



KAYNAKÇA

Kitaplar

Adaman, Fikret ve Tuğçe Bulut. Diyarbakır'dan İstanbul'a 500 Milyonluk Umut Hikayeleri; Mikrokredi Maceraları, 1.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007.

Akat, İlter; Gönül Budak ve Gülay Budak. İşletme Yönetimi; 1. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1994.

Allott, Nicholas. Game Theory and Communication, Game theory and Pragmatics, eds. Anton Benz, Gerhard Jager, Robert von Rooij içinde, Palgrave Mac Millan, London, 2006.

Akgeyik, Tekin. Toplam Kalite Yönetimi, Katımlı Yönetim ve Tranformasyonel Liderlik, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Aktay, Yasin. Türk Dininin Sosyolojik İmkânı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2000.

Andrews, R. "The Ethics of Business Organizations",President and Fellows of Harvard College (Edit.),Ethics at Work, Harvard University Press, Boston, 1991.

Arrighi, Giovanni. Adam Smith Pekin'de; Çev. İbrahim Yıldız; Yordam Kitap, İstanbul,2007.

Arslan, Mahmut. İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005.

Ayata, Sencer. Kapitalizm ve Küçük Üreticilik, 1.Baskı; Yurt Yayınevi, Ankara, Mayıs 1987.

Aydınlanma, der. Veysel Atayman, Donkişot Yayınları, İstanbul, Ocak 2005.

Aykaç, Aslıhan. Yeni İşler Yeni İşçiler, Turizm Sektöründe Emek, 1.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009.

Aykaç, Mustafa. Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara,2000.

Aykut, İmren. Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Bar-Haim, Aviad. Participation Programs in Work Organizations, Past, Present and Scenarios for the Future, First Edition, Quorum Books, Westport, 2002.

Barney, Jay B. ve William Hesterly. "Organizational Economics: Understanding The Relationship Between Organizations and Economic Analysis'', in Clegg, Stewart R.; Hardy Cynthia, Nord, Walter R.(der.), Handbook of Organization Studies, Sage Publications, 1996, ss.115-147

Bauman, Zygmunt. Parçalanmış Hayat, Postmodern Ahlak Denemeleri, Çev. İsmail Türkmen, Birinci Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2001.

Bayart, Jean-François. Cumhuriyetçi İslam; Ankara, Tahran, Dakar, Çev. Esra Atuk; İletişim Yayınları, İstanbul, 2015.

Baydur, Refik. Sendikalar ve Uzlaşma; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Bayrak, Sabahat. İş Ahlakı ve Etik Yaklaşımlar, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayın Sayı:2605, Eskişehir, Haziran 2012.

Bell, Daniel. İdeolojinin Sonu; Ellilerdeki Siyasi Fikirlerin Tükenişine Dair, Çev. Volkan Hacıoğlu;1.Basım, Sentez Yayıncılık, Ankara, Nisan 2013.

Benhabib, Seyla. Modernlik ve Eleştirel Kuramın Çıkmazları, Doğu-Batı, Frankfurt Okulu İçinde, (Ed.) H. Emre Bağce, 5.Basım, Doğu Batı Yayınları, İstanbul, Mart, 2015.

Berry, John W. Ecology of Individualism and Collectivism'', Uichol Kim; Harry C Triandis, Çiğdem Kağıtçıbaşı, Sang-Chin Choi ve Gene Yoon (Der.),Individualism and Collectivism, Theory Method and Applications, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, US,1994, ss.77-84.

Bianchi, Robert. Interest Groups and Political Development in Turkey, Princeton University Press; Princeton, New Jersey, 1984.

Boatright, J.R. Ethics and the Conduct of Business, Prentice Hall, NJ, 2003.

Boisot, M.H. Information Space: A Framework for Learning in Organizations, Institutions and Culture, Routledge, London, 1995.

Bourdeiu, Pierre. The Logic of Practice, Polity Press, in Association with Blackwell Publishers, Cambridge, 1990.

Bozkurt, Nejat. Hegel, 4.Baskı, Say Yayınları, İstanbul, 2011.

Bozkurt, Veysel. Küreselleşmenin Toplumsal Sonuçları; Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Buğra, Ayşe. Devlet-Piyasa Karşıtlığının Ötesinde, İhtiyaçlar ve Tüketim Üzerine Yazılar, Çev. Bahadır Sina Şener, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2000.

Buğra, Ayşe. Devlet ve İşadamları; Çev. Fikret Adaman, 7.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2010.

Buğra, Ayşe ve Osman Savaşkan. Türkiye'de Yeni Kapitalizm, Siyaset, Din ve İş Dünyası, Çev. Bülent Doğan, 3.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015.

Buğra, Ayşe. Kapitalizm, Yoksulluk ve Sosyal Politika; 7.Baskı; İletişim Yayınları, İstanbul, 2015.

Büyükuslu, A. Rıza; Avrupa Birliği ve Sosyal Boyutu; Der Yayınları, İstanbul, 1997.

Cam, Erdem. İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın Sayı:40, Ankara, 2013.

Chandler, A.D. Jr. Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprise, The MIT Press; Cambridge, Mass., 1962.

Cengiz, Kurtuluş. ‘Yav İşte Fabrikalaşak’’ Anadolu Sermayesinin Oluşumu: Kayseri Hacılar Örneği’’, 1.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013.

Centel, Tankut. İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederalyonlarının Türk Çalışma Yaşamındaki Yeri, Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara,2000.

Chacloliades, M. International Trade Theory and Policy, McGraw-Hill Kogakusha Ltd., Tokyo, 1978.

Clegg, S. ‘Power Relations and the Constitution of the Resistant Subject’. J. M. Jermier, D. Knights ve W. R. Nord (der.), içinde Resistance and Power in Organizations. Routledge, London, 1994.

Demir, Fevzi. Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukuki Çerçevesi ve Uygulaması (Ar. Gör. Dr. Zeki Erdut ile birlikte) , Prof. Dr. Münir EKONOMİ ’ye 60. Yaş Günü Armağanı içinde, Ankara, 1993.

Durkheim, Emile. Ahlak Eğitimi; 2.Baskı, Çev. Oğuz Adanır, Say Yayınları, İstanbul, 2010.

Durkheim, Emile. Elementary Forms of Religious Life, Fifth Impression, George Allen & Unwin Ltd., London, 1964.

Durkheim, Emile. İntihar, Çev. Z.Zühre İlkelen,1.Baskı, Pozitif Yayınları, İstanbul, 2013.

Durkheim, Emile. Toplumsal İşbölümü; Çev. Özer Ozankaya; Cem Yayınevi, İstanbul, Nisan 2006.

Egemen, Erdal. Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi; Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Easterlin, Richard A. Niye Bütün Dünya Kalkınmış Değil, Kalkınma İktisadı, Yükselişi ve Gerilemesi içinde, Haz. Fikret Şenses, Çev: Sedef Öztürk, 6.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015.

Endruweit, Günther. İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım, Çev. Süleman Özdemir, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Eroğul, Cem. Devlet Yönetimine Katılma Hakkı, 2.Baskı, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999.

Eşiyok, B. Ali. İmalat Sanayinde Kamu-Özel Sektör Ayrımı Ekseninde Ücret ve Verimlilik Serilerinin İstatistikî ve Ekonometrik Bir Analizi, Türkiye Kalkınma Bankası Araştırma Müdürlüğü, Ankara, 1999.

Eşiyok, B.Ali. Türkiye Ekonomisinde Kalkınma Stratejileri ve Sanayileşme; Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Araştırma Müdürlüğü; Ankara, Mayıs 2004.

Finlayson, J.G. Habermas, Çev: Talat Kılıç, Dost Yayınları, Ankara, 2007.

Fiske, Alan Page. Structures of Social Life, The Four Elementary Forms of Social Relations. Free Press, Toronto; New York, 1990.

Foucault, Michel. Hapishanenin Doğuşu. (çev.) Mehmet Ali Kılıçbay, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1992.

Frank, Andre Gunder. Reorient, Global Economy in the Asian Age, Second Printing, Vistaar Publications, New Delhi, 2002.

Freeman, R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman, Boston, 1994.

Freeman, R. B. ve E. P. Lazear. An Economic Analysis of Works Councils. In Rogers, J. and Streeck, W. (eds.), Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations. University of Chicago Press, Chicago, 1995.

Giddens, Anthony. İleri Toplumların Sınıf Yapısı, Marksist Yaklaşımın Eleştirisi, Çev. Ömer Baldık, Birey Yayıncılık, İstanbul, 1999.

Giddens, Anthony. Tarihsel Materyalizmin Çağdaş Eleştirisi, Çev. Ümit Tatlıcan, Birinci Basım, Paradigma Yayınları, İstanbul, Ocak 2000.

Goldkuhl, Goran. Information as Action and Communication, Appearing in Dahlbom B. (Ed.), The Infological Equation, Essays in Honour of Börje Langefors, Gothenburg Studies of Information Systems, Göteborg University, 1995.

Gorz, Andre. Elveda Proleterya, Afa Yayınları, İstanbul, Mart 1986.

Gowan, Peter ve Perry Anderson. Avrupa Sorunu, Avrupa Ne, Avrupalı Kim? Çev: Ali Çakıroğlu, Birinci Baskı, Aykırı Yayınları, İstanbul, Ocak 2005.

Güler, Hasan. Patron Baba ve İşçileri; İşçi Sınıfı, Köylülük ve Paternalizm, 1.Baskı, Ed.Tanıl Bora, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2014.

Habermas, Jürgen. Between Facts and Norms, Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Translated by William Rehg, Second Printing, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1996.

Habermas, Jürgen. Bilgi ve İnsansal İlgiler, Çev. Celal A.Kanat, Birinci Baskı, Küreyl Yayınları, İstanbul, 1997.

Habermas, Jürgen. Moral Consciousness and Communicative Action; in 1995 Translation by Christian Lenhardt ve Shierry Weber NicholSEN (MIT Press), 1983, ss.116-194

Habermas, Jürgen. İdeoloji ve Teknik olarak Bilim, Çev: Mustafa Tüzel, 2.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Aralık 1993.

Habermas, Jürgen. İletişimsel Eylem Kuramı, Çev. Mustafa Tüzel, Birinci Baskı, Kabalıcı Yayınevi, İstanbul, 2001.

Habermas, Jürgen. Legitimation Crisis, 3rd Edition, Heinemann Educational Books Ltd., London, 1980.

Habermas, Jürgen. The Structural Transformation of the Public Sphere, An Inquiry into a Category of Bourgeois Society, Translated by Thomas Burger with the assistance of Frederick Lawrence, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts; 1991.

Habermas, Jürgen. Öteki Olmak, Öteki ile Yaşamak, Siyaset Kuramı Yazıları; Çev: İlknur Aka, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2002.

Hardt, M. ve A. Negri. İmparatorluk, Çev: Abdullah Yılmaz, 7.Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2012.

Heidegger, Martin. The Age of World Picture; Heidegger M, inc. The Question Concerning Technology and Other Essays, Çev: William Lewitt, Harper&Torcnbooks, New York, 1977.

Horkheimer, Max. Akıl Tutulması, Çev. Orhan Koçak, Dokuzuncu Basım, Metis Yayınları, İstanbul, Nisan 2013.

Horkheimer, Max ve Theodor W. Adorno. Dialectic of Enlightenment, First Edition, Ed. Gunzelin Schmitt Noer, Trans. Edmund Jephcott, Stanford University Press, Stanford, 2002.

Inglehart, Ronald. The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics Princeton, Princeton University Press, New Jersey, 1977.

Işık, Oğuz ve M.Melih Pınarcıoğlu, Nöbetleşe Yoksulluk, Sultanbeyli Örneği, 9.Baskı, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Kahraman, Hasan Bülent. Postmodernite ile Modernite Arasında Türkiye, İkinci Basım, Agora Kitaplığı, İstanbul, Ekim 2007.

Kantarcı, H. Sanayide Toplam Kalitenin Yaşama Geçirilmesi. TKY AR-KO (der.), Toplam Kalite Yönetiminde Türkiye Perspektifi İçinde, İstanbul,1994.

Kayacan, Murat. Küreselleşen Dünyamızda Yeni Şirket Gündemi: Kurumsal Yönetim, TEDMER Yayın Sayı 1, Aralık 2006.

Kazgan; Gülten. Ekonomide Dışa Açık Büyüme, 2.Baskı, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1988.

Kenney, Martin ve Richard Florida, Beyond Mass Production: The Japanese System and Its Transfer to the United States, Oxford University Press, New York, 1993.

Keohane, Robert O. After Hegemony, Cooperation and Discord in the World Political Economy, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1984.

Kepenek, Yakup. Türkiye Ekonomisi, 26.Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, Ekim 2012.

Keyder, Çağlar. Türkiye’de Devlet ve Sınıflar,18.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013.

Kırel, Çigdem. Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları içinde, Sayı: 121, Eskisehir, 2000.

Kongar, Emre. Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği, 8.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, Kasım 2000.

Koo, Hagen. Güney Kore’de Gelir dağılımının Ekonomi Polisiği, Kalkınma İktisadı, Yükselişi ve Gerilemesi içinde, Haz: Fikret Şenses, Çev: Sedef Öztürk, 6.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015.

Kreitner. R. ve A. Kinicki, Organizational Behavior, 3rd ed., Richard D. Irwin. Inc., USA, 1995.

Kutal, Gülten ve Ali Rıza Büyükuslu. Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama; Der Yayınları, İstanbul, 1996.

Kutal, Metin. Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Marcuse, Herbert. One Dimensional Man, First Edition; Routledge Classics, New York, 2002.

Mann, Michael. Faşistler; 1.Baskı, Çev: Ulaş Bayraktar, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015.

MacIntyre, Alasdair. "Vatanseverlik Bir Erdem midir?", Cogito, Yerli Malı Yurdu, Yayıncılık, İstanbul, 1999.

MacIntyre, Alasdair. After Virtue, A Study in Moral Theory, Third Edition, University of Notre Dame Press; Notre Dame, Indiana, 2007.

Mintzberg, Henry. Structures in Fives; Designing Effective Organizations, Prentice Hall, Inc., New Jersey, 1983.

Mardin, Şerif. Din ve İdeoloji; Bütün Eserleri 2, 10.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2001.

Mardin, Şerif. Türkiye, İslam ve Sekülerizm; Bütün Eserleri 10, Makaleler 5, Çev. Elçin Gen-Murat Buzluolcay, 3. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013.

Miller, J.G.’’Theoretical Issues in Cultural Psychology, John W. Berry, Ype H.Poortinga ve Janak Pandey (eds.), Handbook of Cross-Cultural Psychology, Cilt 1, Allyn and Bacon, Needham Heights, MA, US,1997, ss.85-128

Novack, George. Pragmatism Versus Marxism, Second Printing, Pathfinder Press, New York, 1978.

Offe, Claus. The Attribution of Public Status to Interest Groups, Berger, S.A.O. Hirschman, ve C.Meier (ed.) içinde, Organizing Interests in western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics, Cambridge University Press, Cambridge, 1981.

Offe, Claus. Contradictions of Welfare State; First Publication, (Ed.) John Keane, Hutchinson, London, 1984.

Ortaylı, İlber. Batılılaşma Yolunda, 4. Baskı, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 2015.

Ölçüm, Çetin M. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, 1.Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.

Özgener, Şevki. İş Ahlakının Temelleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.

Özdemir, Ş. MÜSİAD Anadolu Sermayesinin Dönüşümü ve Türk Modernleşmesinin Derinleşmesi, Vadi Yayınları, Ankara, 2006.

Pamuk, Şevket. Osmanlıdan Cumhuriyete Küreselleşme, İktisat Politikaları ve Büyüme, Seçme Eserler, Cilt II, 2008.

Pamuk, Şevket. Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, 1. Basım, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Ocak 2014.

Polanyi, Karl. Büyük Dönüşüm, Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri, Çev. Ayşe Buğra, 11. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013.

Polanyi, K. Economics as Instituted Process, in K. Polanyi, C. Arensberg, H. Pearson (eds.), Trade and Markets in the Early Empires, The Free Press, Glencoe, 1957, ss. 243-270, republished in E.E. LeClair, H.K. Schneider (eds.), Economic Anthropology, Readings in Theory and Analysis, Holt, Rinehart and Winston, Inc., New York, 1968.

Rifkin, Jeremy. Ted Howard; Entropi, Dünyaya Yeni Bir Bakış, Çev. Hakan Okay, Ağaç Yayınları, İstanbul, 1992.

Pieper, Annemarie. Etiğe Giriş, (çev.) Veysel Atayman ve Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999.

Parsons, Talcott. An Outline of the Social System, Classical Sociological Theory, 2nd Edition, (eds) C. Calhoun et al, Blackwell Publishing, Malden MA, 2007.

Parsons, Talcott. The Social System, First Edition, Routledge, London, 1991.

Rodinson, Maxime. İslam ve Kapitalizm, Çev: Fevzi L. Topaçoğlu, 1. Baskı, Spartaküs Yayınları, İstanbul, 1996.

Rosenthal, Sandra B. ve Rogene A. Buscholz, Rethinking Business Ethics: A Pragmatic Approach, Oxford University Press, New York, 1998.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. Çalışma Psikolojisi; Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1987.

Sahlins, Marshall. Stone Age Economics, First Publication, Aldine-Atherton Inc., Chicago, 1972.

Sargut, A. Selami. ‘‘Kurumsal Alanlardaki Örgüt yapılarının Oluşmasında ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü’’, Ferda Erdem (der.) içinde, Sosyal Bilimlerde Güven, Vadi Yayınları, Ankara, 2003.

Sargut, A. Selami. Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim; İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2001.

Saygılı, Şeref; Cengiz Cihan ve Hasan Yurtoğlu. Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi, Büyüme ve Verimlilik: 1972-2000, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Yayın Sayı DPT.2665, Aralık 2002

Selamoğlu, Ahmet. Yalın Üretim Sürecinin Organizasyonunda Anahtar Uygulamalar, Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Simon, Herbert A. Theories of Bounded Rationality, Decision and Organization, Ed. C.B.Macguire ve Roy Radner içinde, North Holland Publishing Company, Amsterdam, 1972.

Storer, Colin. Weimar Cumhuriyetinin Kısa Tarihi, Çev. Sedef Özge, 1.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2015.

Taylor, Charles. Seküler Çağ; Çev: Dost Körpe, 1. Baskı, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Kasım 2014.

Tekeli, İlhan. Modernite Aşılırken Siyaset, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999.

Thompson, E. P. The Making of the English Working Class, Wintage Books, New York, August 1963.

Thompson, P. 'Postmodernism: Fatal Distraction', in J. Hassard and M. Parker (eds.), Postmodernism and Organizations, Sage, London, 1993.

Tınar, Mustafa Yaşar. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ÖğretimindeYeniden Yapılanma Üzerine Düşünceler, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Tokol, Aysen. Çeşitli Boyutlarıyla Sosyal Diyalog, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara,2000.

Trebilcock, Michael. The Prospects for Reinventing Government, C.D. Howe Institute, Toronto, 1994.

Trevino, L. K. ve Katherine A. Nelson, Managing Business Ethics, 4th ed. Wiley; Hoboken, NJ, 2007.

Triandis, H.C. ve Dharm P.S. Bhawuk. "Culture Theory and the Meaning of Relatedness", in (eds.) P.Christopher Earley and Miriam Erez, New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology, The New Lexington Press, San Fransisco, 1997.

Triandis, H.C. Individualism & Collectivism: A Reconceptualization of a Basic Concept in Cross Cultural Social Psychology'', (eds.) G.K.Verma and C.Bagley, Cross-Cultural Studies of Personality, Attitudes and Cognition, 60-95, St.Martin's Press; Boulder, San Fransisco, Oxford; New York, 1995.

Toffler, Alvin. Yeni Güçler Yeni Şoklar, 1.Basım, Altın Kitaplar Basımevi, İstanbul, Kasım 1992.

Turner, Lowell. Democracy at Work; Cornell University Press, Cornell, 1992.

Tourane, Alain. Modernliğin Eleştirisi, Çeviren: Hülya Uğur Tanrıöver, 9. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Şubat 2014.

Türkdoğan, Orhan. Endüstri Sosyolojisi, Türkiye'nin Endüstrileşmesi: Dün - Bugün - Yarın, Töre Devlet Yayınevi, Ankara, 1981.

Uçkan, Banu. Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Uichol, Kim.''Individualism and Collectivism: Conceptual Clarification and Elaboration'', Uichol, Kim; Harry C.Triandis; Çiğdem Kağıtçıbaşı, Sang-Chin Choi, Gene Yoon (der.), Individualism and Collectivism, Theory, Method and Applications, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, US, 1994, ss.19-40

Uzun, Ahmet. Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Varian, Hal R. Intermediate Microeconomics, A Modern Approach, Fifth Edition, W.W.Norton & Company, Inc., New York, 1999.

Velasquez, Manuel. Business Ethics,: Prentice Hall; Englewood Cliffs, NJ, 1982.

Velasquez, M. G. Business Ethics: Concepts and Cases (5th ed.), Prentice Hall; Upper Saddle River, NJ, 2002.

Wade, Robert. Governing the Market: Economic Theory and the Role of Government in East Asia's Industrialization, Princeton University Press, Princeton, 1990.

Weber, Max. Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu, Alter yayınları, 2. Baskı, Çev: Gülistan Solmaz, Ankara, 2010.

Weber, Max. Sosyoloji Yazıları, Çev. Taha Parla, 3.Baskı, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul, Nisan 1993.

Weiss, Isabel. Akılsallığın Dilsel Arabuluculuğu, ‘‘Jürgen Habermas ile Avrupa’yı Onarmak’’,Der. Yves Charles Zharka içinde, Çev. Zuhall Karagöz, Mukadder Ezel Yılmaz, Zeynep Atay, 1.Basım, Pinhan Yayıncılık, İstanbul, Ağustos 2014.

Wilson, I. The New Rules of Corporate Conduct: Rewriting the Social Charter, Quorum Books; Westport, CT, 2000.

Yamaguchi, Susumu. ‘‘Collectivism among the Japanese: A Perspective from the Self, in ’’Kim Uichol, Harry C Triandis, Çiğdem Kağıtçıbaşı, Sang-Chin Choi ve Gene Yoon (eds.), Individualism and Collectivism, Theory Method and Applications, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, US,1994, ss.175-188.

Yavuz, Arif. Esnekliğin Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara,2000.

Yavuz, H.M. Islamic Political Identity in Turkey, Oxford University Press, Oxford, 2003.

Yıldırım, Engin. Disiplinsel Güç ve Organizasyonlar, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Yorgun, Sayım. Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Çalışma Barışı; TOLEYİS Eğitim Yayınları Sayı: 5, İstanbul, 1995.

Yorgun, Sayım. Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Zaim, Halil. Takım Çalışması Kavramı ve Bir Firma Uygulaması, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın Sayı:38, Ankara, 2000.

Ziebert, Rudolf J. The Critical Theory of Religion, The Frankfurt School, Mouton Publishers, Berlin, 1985.

Makaleler

Adaman, Fikret; Ayşe Buğra ve Ahmet İnsel. ‘’Societal Context of Labor Union Strategy: The Case of Turkey’’, Lobour Studies Journal, 34, 2009, ss.168-188

Agerfalk, Par J. ve Owen Eriksson. Usability in Social Action; Reinterpreting Effectiveness, Efficiency and Satisfaction, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download>, (17.10.2015)

Akbaş, Türkmen Taşer. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (19): 2010, ss.121-137

Amsden, A. H. South Korea’s Record Wage Rates, Industrial Relations: 29, 1990, ss.77-93

Aslan, Nurdan ve Nuray Terzi, Gelişmiş ve Gelişen Ülkelerde Uluslararası Ticaret-Ücret İlişkisi ve Türkiye Uygulaması, Öneri, Cilt 7, Sayı 27, Ocak 2007, ss.217-233

Barnard, Frederick M. Christian Thomasius: Enlightenment and Bureaucracy, The American Political Science Review, C.59, S.2 (Jun., 1965), ss.430-438

Beschorner, Thomas. Ethical Theory and Business Practices: The Case of Discourse Ethics Journal of Business Ethics, C.66, S.1, Proceedings of the 18th Eben Annual Conference in Bonn (Jun., 2006), ss.127-139

Bergman, M. ‘’The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda,’’ Journal of Organizational Behavior, 27(5), 2006, 645–663

Berkman, Ümit A. “İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğu: Gelişimi ve Geleceğine İlişkin Bazı Gözlemler”, İşveren,43, 10, 2005, ss.46-48

Berkman, Ümit A. İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğuna İlişkin Türkiye’deki Akademik Çalışmalardan Bazı Örnekler ve Gözlemler, Yönetim, Yıl:18, Sayı:56, Şubat 2007, ss.3-9

Bowie, Norman E. A Kantian Theory of Capitalism, Business Ethics Quarterly, Special Issue: Ruffin Series: New Approaches to Business Ethics (1998), ss.37-60

Bowie, Norman E. Challenging the Egoistic Paradigm, Business Ethics Quarterly, C.1, S.1 (Jan., 1991), pp.1-21

Bowie, Norman E. Kantian Theory of Meaningful Work, Journal of Business Ethics, 17, 1998, ss.1083-1092

Brass, Daniel C. ; Kenneth D. Butterfield ve and Bruce C.Skaggs, A Relationship and Unethical Behavior: A Social Network Perspective, Academy of Management Review, Cilt 23, Sayı 1, Jan.1998, ss.14-31

Brenkert, George G. Freedom, Participation and Corporations, Business Ethics Quarterly 2 (3), 1992, ss.251-269

Buğra, Ayşe. Class, Culture, and State: An Analysis of Interest Representation by Two Turkish Business Associations, International Journal of Middle East Studies, Cilt 30, Sayı 4, Nov.1998, ss.521-539

Burg, Ryan. Deliberative Business Ethics, Journal of Business Ethics (2009) 88, ss.665-683

Büyükuslu, A. R. “Organizasyonel Transformasyon, Çalışma İlişkilerinde Dönüşüm ve Sendikalar”; İşveren Dergisi; Cilt: XXXVIII; Sayı: 4; Ocak 2000

Can, Yücel. Durkheim ve Merton’un Anomi Kuramları Bağlamında Cemaatten Cemiyete Türk Toplumu, Muhafazakâr Düşünce, Yıl 1, Sayı 2, Güz 2004, ss.95-105

Capaldi, N. Corporate Social Responsibility and the Bottom Line, International Journal of Social Economics, 32(5), 2005, ss. 408–423

Carroll, Archie. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, July-August 1991, ss.39-48

Chase, Richard. Structural-Functional Dynamics in the Analysis of Socio-Economic Systems: Adaptation of Structural Change Processes to Biological Systems of Human Interaction, The American Journal of Economics and Sociology, C.39, S.1 (Jan., 1980), ss.49-64

Chen, H. F. ve Y. C. Chen. The Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example From Taiwan's State-Owned Enterprises, Public Personnel Management, 37(3), 2008, ss.279-302

Clarkson, M.B.E. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance, Academy of Management Review, 20,1995, ss.65-91.

Coates, G. ‘Performance Appraisal as Icon: Oscar-Winning Performance or Dressing to Impress’, The International Journal of Human Resources Management, 5(1) ,1994, ss.167-191

Christensen, E. W. ve G. G. Gordon. “An Exploration of Industry, Culture and Revenue Growth”, Organization Studies, 20 (3), 1999, ss.397-422

Çakır, M. ve E. Örücü. “Üretim İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Tespitine Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi, 13 (1), 1999, ss.19-40

Çam, Esat. Türkiye’de Sanayileşmenin Siyasal Gelişme Üzerindeki Etkileri, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/viewFile/1023007558/1023007060>, (15.12.2014)

Çelebi, Kemal. Türkiye’de Teknolojik Yapı ve Dış Ticaret Üzerindeki Etkileri, Yönetim ve Ekonomi, Cilt 9 Sayı:1-2,Yıl:2002, ss.157-172

Çelik, Gözde; Emel Laptalı Oral, ve Abdülkadir Budak. Türk İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık, Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 30(2), Aralık 2015, ss. 255-266

Damak-Ayadi, Salma ve Yvon Pesqueux, Stakeholder Theory in Perspective. Corporate Governance, Wiley, 2005, 5 (2), ss.5-21

Danışman, A. ve H. Özgen. “Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel – Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2), 2003, ss.91-124

Danışman, Ali ve Hüseyin Özgen. Örgütsel Alt Kültürler ve Kaynakları: Bir sanayi Firmasında Görgül Bir Araştırma, ODTÜ Gelişme Dergisi, 35, (Aralık), 2008, ss.277-304

Demir, Fatih. Bürokratik Kültür; Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yıl 2011, Cilt 16, Sayı 2, ss.153-178

Demir, Ömer; Mustafa Acar ve Metin Toprak. 2004; "Anatolian Tigers or Islamic Capital: Prospects and Challenges", Middle-Eastern Studies, Cilt 40 (6), November, 2004, ss.166-188

Donaldson, T. ve T. W. Dunfee. Towards a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory. Academy of Management Review, 19(2), 1994, ss.252-284

Dordevic, B. Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes, Economics and Organization, 2(2): 2004, ss.111-117

Eğri, Taha ve Lütfi Sunar. Türkiye’de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler, İş Ahlakı Dergisi. Cilt 3, Sayı 5, Ağustos 2010, ss.41-67

Ellis, Desmond P. The Hobbesian Problem of Order: A Critical Appraisal of the Normative Solution, American Sociological Review, C.36, S.4 (Aug., 1971), ss.692-703

Emhan, Abdürrahim ve Remzi Gök, Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Temmuz/2011, ss.157-173

Fernros, Henrik Friberg, ve Johan Karlsson Schaffer, The Consensus Paradox: Does Deliberative Agreement Impede Rational Discourse?, Political Studies: 2014 C 62(S1), 99–116

Fraedrich, J.; D.M. Thorne ve O.C. Ferrell. Assessing the Application of Cognitive Moral Development Theory to Business Ethics, Journal of Business Ethics, 1994, ss.829-838

Frooman, J. "Socially Irresponsible and Illegal Behavior and Shareholder Wealth: A Meta-Analysis of Event Studies," Business and Society, 36 (3),1997, ss.221-249

Friedman, Milton. "The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits, New York TimesMagazine, September 13, 1970, ss.212-217

Füsun Çınar Altıntaş, A Comparative Analysis of Turkish and German Manager's Personal Values, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63-4, ss.79-83, http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/63/4/3-altintas_fusun_cinar.pdf, (06.09.2015)

Fulk, Janet; Andrew Flanagin, Michael A.Kalman, Peter R. Monge ve Timothy Ryan. Connective and Communal Public Goods in Interactive Communication Systems, Communication Theory, Six: One, February, 1996, ss.60-87

Gaon, Stella. Pluralizing Universal "Man": The Legacy of Transcendentalism and Teleology in Habermas's Discourse Ethics, The Review of Politics, C.60, S.4 (Autumn, 1998), ss.685-718

Gilbert Dirk, Ulrich ve Michael Behnam; Advancing Integrative Social Contracts Theory: A Habermasian Perspective, Journal of Business Ethics, C.89, S.2 (Oct., 2009), ss.215-234

Gök, Sibel. İş Etiği ve İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:5 Sayı:1 Yıl:2008,ss.1-19

Gökşen, N.S. ve B. Üsdiken. Uniformity and Diversity in Turkish Business Groups: Effects of Scale and Time Founding, *British Journal of Management*, 12(4) ,2001, ss.325-340

Göregenli, Melek. Individualist-Collectivist Tendencies in a Turkish Samples, *Journal of Cross Cultural Psychology*, Vol:28, Nr:6, November 1997, ss.787-794

He, Baogang ve Mark E. Warren, Authoritarian Deliberation: The Deliberative Turn in Chinese Political Development, *Perspectives on Politics*, C.9, S.2 (June 2011), ss. 269-289

Goodstein, Jerry D. Moral Compromise and Personal Integrity: Exploring the Ethical Issues of Deciding Together in Organizations, *Business Ethics Quarterly*, Cilt 10, 2000, ss.805-819

Grunberg, L; S. Moore ve E. Greenberg. The Relationship of Employee Ownership and Participation to Workplace Safety, *Economic and Industrial Democracy*, 17, 1996, ss.221-241

Habermas, Jürgen. Modernity: An Unfinished Project, In *Critical Essays on The Philosophical Discourse of Modernity*, Ed.Maurizio Passerin d'Entreves and Seyla Benhabib, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1997, ss.38-54

Habermas, Jürgen. Constitutional Democracy, A Paradoxical Union of Contradictory Principles?, *Political Theory*, Vol. 29 No. 6, December 2001, ss.766-781

Habermas, Jürgen. Moral Consciousness and Communicative Action; in 1995 Translation by Christian Lenhardt ve Shierry Weber Nicholsen (MIT Press), 1983, ss.116-194

Habermas, Jorgen. Reconciliation Through the Public Use of Reason: Remarks on John Rawls's Political Liberalism, The Journal of Philosophy, C.92, S.3 (Mar., 1995), ss.109-131

Hatch, Mary Jo ve Majken Schultz. "Relations Between Organizational Culture, Identity and Image", European Journal of Marketing, Cilt 31 I, 1997, ss.356-365

Hisrich, Robert D.; Branko Bucar ve Sevgi Oztark. A Cross-Cultural Comparison of Business Ethics: Cases of Russia, Slovenia, Turkey, and United States, "A Cross-Cultural Comparison of Business Ethics: Cases of Russia, Slovenia, Turkey, and United States", Cross Cultural Management: An International Journal, Cilt 10 Iss 1, 2003, ss. 3 – 28

Kalberg, Stephen. Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for Analysis of Rationalization Processes in History, The American Journal of Sociology, Cilt 85, Sayı 5 (Mar., 1980), ss.1145-1179

Kalay, Faruk; Mehmet Şerif Şimşek ve Abdullah Oğrak. Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri, Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, T.C. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Araştırmalar ve Çalış, 1, 16-29 2009, ss.16-29

Karcıoğlu, F. ve M. K. Timuroğlu. "Örgüt Kültürü ve Liderlik", Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 2, 2004, ss.319-338

Kaya, Harun. Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155, Temmuz-Aralık 2008, ss.119-143

Keskin, Aslı ve Serdar Canbaz. Kobilerde Çalışanların Mobbinge Maruz kalma Durumları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma, İGÜSDBD, Cilt:1, Sayı:2, Ekim 2014, ss.161-196

Kırel Ç. Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt XVI, Sayı 1, 2000, ss-231-248

King, Christopher S. Economic Theories of Democratic Legitimacy and the Normative Role of an Ideal Consensus, Politics, Philosophy & Economics 12(2),s.156-178

Kozan, M. K. Subcultures and Conflict Management Style, Management International Review, 42, 2002, ss. 89-105

Kuhn, Timothy. A Communicative Theory of the Firm: Developing an Alternative Perspective on Intra-organizational Power and Stakeholder Relationships, Organization Studies 29(08&09):1227–1254

Kuran, Timur. The Political Consequences of Islam's Economic Legacy, Philosophy and Social Criticism, 39(4-5), 2013, ss. 395–405

Küçükcan, Talip ve Ali Fidan. İktisadi Kalkınmada Yerli Burjuvanın Sosyolojik Anlamı (Osmanlı'dan Günümüze Bir Sınıf Analizi), Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 22, Sayı:2, 2013, ss.255-268

Küpper, Hans Ulrich. Business Ethics in Germany; Problems, Concepts, and Functions; zfwu 8/3, 2007, ss.250-269

Landemore, Helene ve Scott E. Page. Deliberation and Disagreement: Problem Solving, Prediction, and Positive Dissensus; Politics, Philosophy & Economics 2015, C.14(3), ss.229-254

Liou, S.R. An Analysis of the Concept of Organizational Commitment, Nursing Forum, Philadelphia: Jul-Sep, 43(3), 2008, ss.116-125

McClennen, Edward F. Moral Rules as Public Goods, Business Ethics Quarterly, C.9, S.1 (Jan., 1999), pp. 103-126

Markus, H.R ve S. Kitayama, ‘‘Culture and Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation’’, Psychological Review, Cilt 98, 1991, ss.224-253

Marshall, A. A. ve C. Stohl. Participating as Participation: A Network Approach, Communication Monographs, 60, 1993, ss.137-157

Martin, Kelly D. ve John B. Cullen. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review, Journal of Business Ethics, Cilt 69, 2006, ss.175-194

Memduhoğlu, Hasan Basri. ‘‘Post-Fordizm ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri’’, Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi, 7 (4):1-12, 2007, ss.1-12

Mengüç, B. ‘‘Organizational Consequences, Marketing Ethics and Sales- Force Supervision: Further Empirical Evidence.’’ Journal of Business Ethics, 17, 1998, ss.333-352

Mercier, Hugo ve H       Landemore, Reasoning Is for Arguing: Understanding the Successes and Failures of Deliberation, Political Psychology, C. 33, S. 2 (APRIL 2012), ss. 243-258

Miller, K.I ve P. R. Monge. Participation, Satisfaction and Productivity: A Meta-Analytical Review, Academy of Management Journal, Cilt 29, Sayı 4,1986, ss.727-753

Mitchell, R. K.; B. R. Agle ve D. J. Wood. Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts, Academy of Management Review:22, Oct 1997, ss.853-886

Molm, Linda M. The Structure of Reciprocity, Social Psychology Quarterly, C. 73, S. 2 (June 2010), ss.119-131

Nelson, Reed E. ve Suresh Gopalan. Do Organizational Cultures Replicate National Cultures? Isomorphism, Rejection and Reciprocal Opposition in the Corporate Values of Three Countries, Organization Studies 24(7), 2003, SAGE Publications, London, ss. 1115  1151

Neary, Peter, J. ''Rationalizing The Penn World Table: True Multilateral Indices for International Comparisons of Real Income.'' American Economic Review, 94(5), 2004, ss.1411-1428

Ni  ancı, E. Neo-Patrimonyalizm ve T  rk Siyasal Modernle  mesi, İstanbul: Do  uş   niversitesi Dergisi (5), 2002, ss.123-139

Nooteboom, Bart. The Facts about Small Business and the Real Values of Its 'Life World': A Social Philosophical Interpretation of This Sector of the Modern Economy, The American Journal of Economics and Sociology, C. 47, S. 3 (Jul., 1988), ss.299-314

Ouchi, W.G. "Markets, Bureaucracies and Clans" Administrative Science Quarterly, Cilt:25, 1980, ss.129-141

Öney-Yazıcı, E.; H. Giritli; G. Oraz ve E. Acar. The Organizational Culture: The Case of Turkish Construction Industry. Journal of Engineering Construction and Architectural Management, Emerald, Cilt:14, Sayı:6, 2007, ss.519-531

Özcan, G.B ve M. Çokgezen. Limits to Alternative Forms of Capitalization: The Case of Anatolia olding Companies, World Development, Cilt 31, Sayı 12, 2003, ss.2061-2084

Palazzo, Guido ve Andreas Georg Scherer. Corporate Legitimacy as Deliberation: A Communicative Framework, Journal of Business Ethics, Vol. 66, No. 1, Proceedings of the 18th Eben Annual Conference in Bonn (Jun., 2006), ss.71-88

Paşa, Selda Fikret. "Leadership Influence in a High Power Distance and Collectivist Culture", Leadership & Organization Development Journal, Cilt 21, Sayı 8, 2000, ss.414-426

Pies, Ingo; Hielscher Stefan ve Markus Beckmann. Moral Commitments and the Societal Role of Business: An Ordonomic Approach to Corporate Citizenship, Business Ethics Quarterly, Vol. 19, No. 3, The Changing Role of Business in Global Society: New Challenges and Responsibilities (Jul., 2009), ss.375-401

Rangan, Subramanian. The Problem of Search and Deliberation in Economic Action: When Social Networks Really Matter, The Academy of Management Review, C.25, S.4 (Oct., 2000), pp. 813-828

Reed, Darryl. Stakeholder Management Theory: A Critical Theory Perspective, Business Ethics Quarterly, C.9, S.3 (Jul., 1999), ss.453-483

Reed, Darryl. Three Realms of Corporate Responsibility: Distinguishing Legitimacy, Morality and Ethics; *Journal of Business Ethics*, C.21, S.1 (Aug., 1999), ss.23-35

Rost, Joseph C. A Discussion about Ethics, *Business Ethics Quarterly*, C.5, S.1, Ethics and Leadership: The 1990s (Jan.,1995), ss.129-142

Rostbøll, Christian F., Preferences and Paternalism on Freedom and Deliberative Democracy, *Political Theory*, C.33, S.3 (Jun., 2005), ss. 370-396

Kaplan R.S. ve D.P. Norton. The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance, *Harvard Business Review*, January-February 1992, ss.71-79

Santis, R.A.De. 1990 The Trade Liberalization Policy of Turkey: An Applied General Equilibrium Assesment, *International Economic Journal*, 15(2), 2001, ss.115-132

Scheff, Thomas J. A Concept of Social Integration, *Philosophical Psychology*, C.20, S.5, October 2007, ss. 579–593

Schwanitz, Dietrich. Theory According to Niklas Luhmann: Its Environment and Conceptual Strategies Cultural Critique, S.30, *The Politics of Systems and Environments*, Part I(Spring, 1995), ss.137-170

Sen, Amartya. Does Business Ethics Make Economic Sense?, *Business Ethics Quarterly*, C.3, S.1 (Jan., 1993), ss.45-54

Sewell, G. ve B. Wilkinson. “ ‘Someone to Watch Over Me’ Surveillance, Discipline and the Just-in-time Labour Process”, *Sociology*, 26 (2), 1992, ss.271-289

Seyfi Öğün, Süleyman. Yerlici Kültüralizm: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme, Cogito, Yerli Malı Yurdun Malı...,İstanbul:Yapı Kredi Yayınları, 1999, ss.103-143

Simon, Herbert A. Rationality as Process and as Product of Thought, The American Economic Review, Cilt 68, Sayı 2, May 1978, ss.1-16

Sims, R. R. ve Sims S. J. Increasing Applied Business Ethics Courses in Business School Curricula, Journal of Business Ethics, 10, 1991, ss.211-219

Smith, Jeffery D. A pre'cis of a communicative theory of the firm, Business Ethics: A European Review, Cilt 13, Sayı 4, October 2004

Sobel, Joel, Interdependent Preferences and Reciprocity, Journal of Economic Literature, C. 43, S.2 (Jun., 2005), pp. 392-436

Stansbury, Jason. Reasoned Moral Agreement: Applying Discourse Ethics within Organizations, Business Ethics Quarterly, C.19, S.1 (Jan., 2009), ss.33-56

Strauss, G., ve E. Rosenstein. Workers' Participation: A Critical View, Industrial Relations, 9, 1970, ss.197-214

Swanson, Diane L. Neoclassical Economic Theory, Executive Control and Organizational Outcomes, Human Relations, C.49, S.6, 1996, ss.735-756

Şahin, Kader Tan. İşlem Maliyeti Yaklaşımının Kültürel Temelleri, Yönetim, Yıl: 18, Sayı: 58, Ekim 2007, ss.12-22

Şahin, Kader Tan. Liberalleşmenin İş Örgütlerinin Çeşitlenmesi Üzerindeki Etkisi; Yönetim Araştırmaları Dergisi 2005, Cilt 5, Sayı 2, s.121-144

Şenel, Bilgin; Mine Şenel ve Gülten Eren Gümüştekin. Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma; Akademik Bakış Dergisi; Sayı:32, Eylül-Ekim 2012, ss.1-18

Tanyılmaz, Kurtar. Aslan mı Kâğıttan Kaplan mı? : Kobilere Dayalı Kalkınma Yaklaşımının Eleştirisi, Ekonomik Yaklaşım, Cilt:17, Sayı:60-61, s.43, www.ekonomikyaklasim.org, Erişim Tarihi:06.02.2014

Topaloğlu, M. ve D. Kara. Örgütsel Kültürün Yöneticilerin Yönetmel Davranışları Üzerindeki Etkileri (A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama), Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 2, 2004, ss.121-141

Tosun, Gülgün. Türkiye’de Devlet Sivil Toplum İlişkisi Bağlamında Demokrasinin Pekişmesinin Önündeki Engellere İlişkin Kuramsal ve Pratik Bir Yaklaşım, Ege Akademik Bakış, Cilt:1, Sayı:1, Yıl: 2001, ss.224-243

Trevino, Linda K.; Gary R. Weaver ve Scott J. Reynolds. Behavioral Ethics in Organizations: A Review, Journal of Management, 32, Sage Publications, 2006, ss.951-992

Turunç, Ömer. Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2010, ss.251-269

Ulrich, Peter ve Ulrich Thielemann. How Do Managers Think about Market Economies and Morality? Empirical Enquiries into Business-Ethical Thinking Patterns, Journal of Business Ethics, C. 12, S. 11 (Nov., 1993), ss.879-898

Uslu, A. İşletme Öğrencilerinin İş Ahlakına Yönelik Tutum ve Davranışları. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 1 (5), 1996, ss.35-40

Ünal, Aylin ve İhsan Taylan Çelik. Çalışma Ahlakı Üzerine Kültürlerarası Bir Araştırma, Sosyal Bilimler, Cilt:8, Sayı:1, Yıl: 2010, ss.217-240

Ünler, Ela. Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi, Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1):2006, ss.95-115

Ünüvar, Kerem. İhyadan İnşa'ya; Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce, Cilt 1, 4.Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2002, ss.129-142

Webster, F. ve K. Robins. 'I'll Be Watching You': Comment on Sewell and Wilkinson, Sociology, 27(2) ,1993, ss.243-252

Waddock, Sandra A. ve Samuel B. Graves. Strategic Management Journal, Cilt 18, 1997, ss. 303-319

Wiener Katz, Avery. The Economics of Form and Substance in Contract Interpretation, Columbia Law Review, C.104, S.2 (Mar., 2004), ss.496-538

Wiener, Y. Commitment in Organizations: A Normative View, Academy of Management Review, Cilt 7, Sayı 3, 1982, ss.418-428

Winter, Fabian; Heiko Rauhut ve Dirk Helbing, How Norms Can Generate Conflict: An Experiment on the Failure of Cooperative Micro-motives on the Macro-level, Social Forces 90(3), March 2012, ss. 919–948

Wood, A. Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom.'World Bank Economic

Review, A Symposium Issue on How International Exchange, Technology and Institutions Affect Workers, Cilt 11, Sayı 1, Jan.1997, ss.33-57

Yıldırım, Abdürrahim ve Erkan Turan Demirel. Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Fırat University Journal of Social Science Cilt: 25, Sayı: 2, Elazığ-2015, ss. 133-154

Yücel, Recep ve Gamze Ebru Çiftçi. İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı, İş Ahlakı Dergisi, Cilt 5, Sayı 9, Mayıs 2012, ss.131-161

Zakhem, Abe. Stakeholder Management Capability: A Discourse-Theoretical Approach, Journal of Business Ethics, C.79, S.4 (Jun., 2008), ss.395-405

Zaleznik, Abraham. The Leadership Gap, The Executive, C.4, S.1 (Feb., 1990), ss.7-22

Zeytinoğlu, Emin. İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2 s.191-202

Zhong, Chen-Bo; The Ethical Dangers of Deliberative Decision Making, Administrative Science Quarterly, 56 (2011): 1-25

Bildiri ve Çalışma Sayfaları

Besser, Terry L. ve Susan J. Karnagin. Corporate Social Responsibility; Small Businesses and Small Towns, History of Corporate Responsibility Project; Center for Ethical Business Cultures, Working Paper Sayı 5, 2010.

Falkum, Eivind; HRM and IR perspectives – Antagonistic or Compatible? Conceptual Constraints in Studies of Participation and Performance, Communication Paper to the IIRA 13 th World Congress, Berlin Sept. 8-12, 2003, ss.1-17

Frankfurt School of Finance & Management, Corporate Social Responsibility in Turkey: Overview and Perspectives, Working Paper S.55, December 2007.

Freeman, Richard ve Morris M. Kleiner, and Cheri Ostroff, The Anatomy and Effects of Employee Involvement, Working Paper, Harvard University and the University of Minnesota, 2000.

Genç, Kurtuluş Yılmaz ve Taner Acuner. Durumsal Değişkenler-Organizasyon Yapısı İlişkisinin Türkiye Çay Sektöründe Araştırılması, 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 25-26 Kasım 2004, Eskişehir, Bildiriler Kitabı, ss.729-738

John Mingers ve Geoff Walsham;’’Towards Ethical Information Systems: The Contribution of Discourse Ethics’’ (2008). ICIS 2008 Proceedings. Paper 176.

Parlak, Zeki, The Restructuring in the Turkish Car Industry: Lean Production?, International Centre for Labour Studies Working Paper, Sayı 24, University of Manchester, 1998.

O’Neil, Tam; Neopatrimonialism and Public Sector Performance and Reform, Background to Working Paper 2: Neopatrimonial Politics, Decentralisation and Local Government: Uganda and Malawi in 2006; Diana Cammack, Fred Golooba-Mutebi, Fidelis Kanyongolo and Tam O’Neil, in Good Governance, Aid Modalities and Poverty Reduction: Linkages to the Millennium Development, Research project (RP-05-GG) of the Advisory Board for Irish Aid, Goals and Implications for Irish Aid, September 2007.

Öğüt, Adem ve Esra G. Kaygısız. Küresel İlkeler Sözleşmesi Kapsamında Kurumsal Vatandaşlık Kavramının Türkiye’de Uygulanması, 2.Ulusal Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı, İzmir, 24- 25 Eylül, 2009, ss.129-142

Schlag, Pierre. The De-Differentiation Problem, University of Colorado Law School, Legal Studies Research Paper Series, Working Paper Number 07-09, August 6, 2007.

Taymaz, Erol; Halit Suiçmez. Türkiye’de Verimlilik Büyüme ve Kriz; Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni, 2005/4, Nisan, 2005.

Taymaz, Erol; Ebru Voyvoda ve Kamil Yılmaz. Türkiye İmalat Sanayiinde Yapısal Dönüşüm, Üretkenlik ve Teknolojik Değişme Dinamikleri; ERC Working Papers in Economics 08/04, Kasım 2008.

Ulrich, Peter. Civilizing The Market Economy, The Approach of Integrative Ethics to Sustainable Development, Discussion Papers of the Institute for Business Ethics No.114; Institute for Business Ethics, University of St. Gallen, St. Gallen, Switzerland, March 2009.

İnternet Kaynakları

www.baskent.edu.tr

www.ced.org

<http://citeseerx.ist.psu.edu>

www.csqb.gov.tr

www.ekonomikyaklaşım.org

http://evds.tcmb.gov.tr/cgi-bin/famecgi

www.europa.eu

<http://www.journals.istanbul.edu.tr>

www.kalkınma.gov.tr

https://www.mzv.sk

www.managementhelp.org

www.nsf.gov

www.oecd.org

http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi

www.tbmm.gov.tr

www.trakya2023.com

www.tuik.gov.tr

www.tusev.org.tr

www.uir.unisa.ac.za

www.ulugbay.com

Doktora, Yüksek Lisans ve Uzmanlık Tezleri

Ak, Ahmet; Maturidi Kaynaklarda Maturidi ve Maturidilik, Ankara Üniv. SBE, Basılmamış Doktora Tezi,2006.

Bobbie M, T.Jr.,An Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital, Ph.D. Thesis, San Francisco, California, 2007

Demirkan, M. Toplam Kalite Yönetiminin Endüstri İlişkilerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.

Ekizceleroğlu, Caner; Bilgi Ekonomisinin Dış Ticaret İçindeki Yeri, Yüksek Lisans Tezi, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2008.

Işığçık, Özlem; Küreselleşme Süreci Çerçevesinde Sosyal Diyalog, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 1997.

İleri, Ülkü; Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerine Etkileri, TÜHİS Eğitim Yayını, Yayın No: 62 / Ekim 2009.

Karayel, Mete; Türkiye’de İşletmelerde Kurumsal Yönetişim Bilincinin Ölçülmesine İlişkin Batı Akdeniz Bölgesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta, 2006.

Kaya, Ersin; Yoksullukla Mücadelede Avrupa’nın ve Türkiye’nin Sosyal Yardım Modeli, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009.

McCroskey, S.D.,The Relationship Between Leadership Practices and The Three Component Model of Organizational Commitment: An Empirical Analysis, Ph.D. Thesis, Capella University, 2007.

Roos, Wanda. The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture, Master Thesis, University of South Africa, June 2005. ss.23-35, www.uir.unisa.ac.za, (20.02.2014)

Satoğlu, Emine Beyza. Anatolian Tigers, Local Adaptability to Global Competitiveness in Kayseri, Master Thesis, Boğaziçi University Atatürk Institute for Modern Turkish History, 2008.

Yurtoğlu, Hande, Uluslararası İşbölümü, Mekânsal Yapılanma, Türkiye’de İmalat Sanayi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

Araştırma, Rapor ve İstatistikler

Bikmen, Filiz ve Zeynep Meydanoğlu. TÜSEV, Sivil Toplum ve Hayırseverlik Araştırmaları, 2004-2006, Araştırma Bulguları ve Çözüm Önerileri, TÜSEV Yayınları Sayı 40, 2006

Commission Green Paper, Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Doc/01/9, Brussels, 18 July 2001, www.europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf, (15.01.2016)

Committee for Economic Development, Social Responsibilities of Business Corporations, New York, 1971, www.ced.org/reports/desc/P68, (15.05.2014)

International Labor Office, Global Wage Report 2008/09, Minimum Wages and Collective Bargaining Towards Policy Coherence, Geneva, 2008.

Is Work the Best Antidote to Poverty, OECD Employment Outlook 2009, Tackling The Job Crisis, Chapter 3, <http://www.oecd.org/els/emp/45219514.pdf>, (07.12.2015)

İGİAD, İş Ahlakı Raporu, Ed.Ömer Torlak, İGİAD Yayınları: İstanbul, 2013.

İmrahoroglu, Ayşe; Selahattin İmrahoroglu ve Murat Üngör. Agricultural Productivity and Growth in Turkey, TEPAV Publications, June 2012.

İstanbul Ticaret Odası, İşletmelerde İş Etiği, Ed.Sabri Orman, Zeki Parlak, Yayın Sayı 2009-23, İstanbul, 2009.

OECD, Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries, ISBN 978-92-64-044180-0-, 2008, [https://www.mzv.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_CBD2FABFAB495B52C1257648003959F2_SK/\\$File/Growing%20Unequal.pdf](https://www.mzv.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByID/ID_CBD2FABFAB495B52C1257648003959F2_SK/$File/Growing%20Unequal.pdf), OECD, 2008, (25.10.2015)

Serdar Özer, İmalat Sanayiinde Dönüşüm; Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Trakya Kalkınma Ajansı, www.trakya2023.com, (14.11.2015)

'90 Petrol-İş, Yayın-26, 1991.

'97-99 Petrol-İş, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, Petrol-İş-Yayın- 58, İstanbul Mart 2000.

TBMM İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Sayı 6, Nisan 2011, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, (02.05.2016)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstatistikler, <http://www3.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=grevlokavt>, (01.05.2016)

T.C. Kalkınma Bakanlığı, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, 1950-2014, Temmuz 2015, http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/654/Ekonomik%20ve%20Sosyal%20G%C3%B6stergeler_1950_2014.pdf, (23.04.2016)

TİSK; AB’de Sosyal Taraflar Arasındaki Anlaşmalar ve Türk Mevzuatı Açısından Değerlendirme; Yayın Sayı: 193; Aralık 1999

TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2009, Ankara, 2010

TÜİK 2008 Yoksulluk Çalışması Sonuçları, TÜİK Haber Bülteni Sayı 205, 01 Aralık 2009, [<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4151>], (17.10.2015)

TÜİK Haber Bülteni, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Sayı:10936, Ağustos 2012

Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2012; Sayı:13594, 23 Eylül 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13594>, (07.05.2016)

Türkiye’de ve Dünyada İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran 2009

Türkiye’de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci: Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu, (Ed.) Filiz Bıkmen ve Zeynep Meydanoğlu, TÜSEV Yayınları Sayı 39, 2006

Uzunçarşılı, Ülkü; M.Toprak ve O.Ersu, Şirket Kültürü ve İş Prensipleri, İstanbul
Ticaret Odası Yayını, Sayı:2000-4, İstanbul, Ocak 2000.



EK

1.Türk Özel Sektöründe Rasyonalite Düzeyinin Araştırılması Doktora Alan Çalışması Anket Formu

Türk Özel Sektöründe Rasyonalite Düzeyinin Araştırılması Doktora Alan Çalışması Anket Formu				
1.İşgücü resmi görevlerle meşrulaştırılan açık otorite ve sorumluluk tanımlarına/ayrımlarına göre sınıflandırılmış mıdır?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
2.Pozisyonlar, her bir pozisyon daha yüksek olan bir diğerinin altında olacak şekilde bir hiyerarşi içinde organize edilmiş midir?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
3. Tüm personel teknik yeterliliklere göre seçilmekte ve yükseltilmekte midir?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
4. Yönetimsel eylemler ve kararlar yazı ile kayıt altına alınmakta mıdır?Bu yolla organizasyonel hafıza ve süreklilik yaratılmakta mıdır?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
5. Yönetim işletmenin sahipliğinden ayrı mıdır?				
Evet	Hayır			
6. Yöneticiler güvenilir ve öngörülebilir davranışları yaratacak kural ve prosedürlere tabi midir?				
Evet	Hayır			
7.Kurallar kişi dışı mıdır ve tüm çalışanlara eş biçimde uygulanmakta mıdır?				
Evet	Hayır			
8.Yönetmel ve teknik kararlar hiyerarşik olarak mı yoksa katılımcı konsensüs yoluyla mı alınmaktadır?				
H	KK			
9.Çalışanlarda bürokratizasyonun aşırılığına bağlı olarak hissedilen bir yabancılaşma, anlamsızlaşma ve motivasyon kaybı söz konusu mudur ?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
10.Çalışan herkesin çıkarını düşünen, iş içi ve dışı sorunları ile ilgilenen ve firmanın genel ve tutarlı misyonunu ortaya koyan bir düzenleyici üst otoritenin eksikliği hissedilmekte midir (Anomi)?				
Evet	Hayır			
11.Çalışanlar kendilerinin büyük bir bürokratik organizasyonun küçük bir parçası olarak hissetmekte midir (Şeyleşme)?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
12.Çalışanlarda işleri ile bir anlam yaratan ahlaki/etik bir üst hedef (Topluma ve insanlığa yararlı olma, sosyal sorumluluk vb...) var mıdır?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
13.Çalışanların iş ile ilgili hedefleri ile bu hedeflere ulaşmak için sağlanan araçlar arasında bir uyumsuzluk var mıdır?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
14.Anomik durum sebebiyle verimlilik kayıpları söz konusu mudur?Çalışanlarda, depresyon, madde Bağımlılığı, intihar eğilimleri görülmekte midir?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
15.Çalışanlar arası iletişimin düzeyi nedir?				
(1) Hiç	(2)Az	(3)Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek

16.Çalışanlar arası iletişimin niteliği nedir?				
(1) Tamamen İnsani/Dayanışmacı	(2)Ağırlıkla İnsani/Dayanışmacı	(3)Nötr	(4)Ağırlıkla Amaç Odaklı	(5)Tamamen Amaç Odaklı
17.Firmanın bu yöndeki tercihi ne yöndedir?				
(1) Tamamen Ahlaki/Dayanışmacı	(2)Ağırlıkla Ahlaki/Dayanışmacı	(3)Nötr	(4)Ağırlıkla Amaç Odaklı	(5)Tamamen Amaç Odaklı
18.Firmanın faaliyet Konusunun işgücü/sermaye katsayısı açısından niteliği nedir?				
(1) Emek Yoğun	(2)Sermaye Yoğun			
19.Firmanın bu yönde takip ettiği bir trend söz konusu mudur?				
(1) Emek Yoğun Yönünde	(2)Sermaye Yoğun Yönünde	(3) Emek Yoğundan Sermaye Yoğuna	(4)Sermaye Yoğundan Emek Yoğuna	(5)Sabit
20.Firmanın iş süreçlerinde teknoloji kullanımı hangi düzeydedir?				
(1)Yok	(2)Az	(3) Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
21.Çalışanlarda teknolojinin aşırı kullanımına bağlı işleriyle ilgili bir anlam ve motivasyon kaybı söz konusu mudur?				
(1)Yok	(2)Az	(3) Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
22.Firma içindeki mesleki pozisyonlar spesyalizme göre mi yoksa generalizme göre mi oluşturulmuştur?				
(1)Aşırı Düzeyde Spesyalizm	(2)Normal Düzeyde Spesyalizm	(3) Orta	(4)Normal Düzey Generalizm	(5)Aşırı Düzeyde Generalizm
23.Çalışanlarda aşırı düzeyde spesyalizme göre ortaya çıkan anlam ve motivasyon kayıpları söz konusu mudur?				
(1)Yok	(2)Az	(3) Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek
24.Çalışanlarda genel bir anlam ve motivasyon kaybı mevcut mudur?Bu durum firmanın iş örgütlenmesine duyulan bir meşruiyet kaybına yol açmakta mıdır?				
(1)Yok	(2)Az	(3) Orta	(4)Yüksek	(5)Çok yüksek