

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI KÖKENİ OLARAK KLASİK DÖNEM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEDA OKTAY

TEZ DANIŞMANI:YAR.DOÇ.DR.TAMER KEÇECİOĞLU

İZMİR, 2011

TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 05/06/2011 tarih ve 17/7 sayılı kararı ile oluşturulan jüri **İşletme** Anabilim Dalı **Yönetim Bilimi ve Organizasyon** yüksek lisans öğrencisi **Seda OKTAY**' ın aşağıda (Türkçe/İngilizce) belirtilen tezini incelemiş ve adayı **14/06/2011** günü saat **11.00**' da**60 dk**..... süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin **Başarılı/Başarısız/Düzeltilmesi** Gerekli olduğuna oybirliğiyle/oyçokluğuyla karar vermiştir.

YRD. DOÇ. DR. TAMER KEÇEÇİOĞLU
BAŞKAN

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

PROF. DR. ENGİN BERBER
ÜYE

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

DOÇ. DR. CENGİZ DEMİR
ÜYE

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

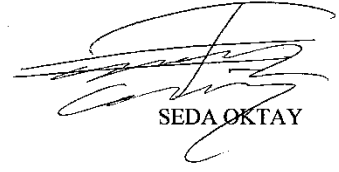
Tezin Türkçe Başlığı : "İnsan Kaynakları Kökeni Olarak Klasik Dönem"

Tezin İngilizce Başlığı : "Classical Term is a Origin Of Human Resources"

-
- * 1. Yüksek Lisans Tezi savunma süresi asgari 45 azami 90 dakikadır.
2. Tutanak (jürinin karar ve imzaları haricinde) **bilgisayarda** doldurulmalıdır.
3. **Tez başlığı (İngilizce ve Türkçe) mutlaka belirtilmelidir.**
4. Yüksek Lisans Tez savunmasında üyelerden en az birinin E.Ü.Lisansüstü eğitim öğretim yönetmeliğinin 17(2) maddesi gereğince **anabilim dışından** olması zorunludur.

YEMİN METNİ

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü sunduğum “**İnsan Kaynakları Kökeni Olarak Klasik Dönem**” adlı yüksek lisans/doktora tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.



SEDA OKTAY

ÖNSÖZ

İnsan kaynakları bölüm temellerinin Klasik Dönemde atıldığını savunmak amacıyla hazırlanan bu tez çalışmasında beni her konuda destekleyip yönlendiren danışman hocam Yar.Doç.Dr. Tamer KEÇECİOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Çalışmam ve yüksek lisans hayatım boyunca beni destekleyen hocam, Doç.Dr. Cengiz DEMİR'e teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmam boyunca beni her konuda destekleyen aileme ve dostlarıma teşekkür ederim.

Seda OKTAY

İzmir,2011

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
TUTANAK.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

1.BÖLÜM

SANAYİ DEVRİMİ ÖNCESİ SOSYO-EKONOMİK DURUM VE SANAYİ DEVRİMİ

1.1.SANAYİ DEVRİMİ ÖNCESİ.....	3
1.1.1.Feodal Dönem.....	3
1.2.SANAYİ DEVRİMİNE ZEMİN HAZIRLAYAN UNSURLAR.....	8
1.2.1.Demografik Unsurlar.....	9
1.2.2.Teknolojik Değişim ve Keşif Unsurları.....	16
1.2.2.1.Önemli Keşifler.....	16
1.2.2.2.Ziraai Alanda Gelişmeler.....	18
1.2.2.3.Teknik Gelişmeler.....	19
1.3.SANAYİ DEVRİMİ VE SONRASI.....	21

2.BÖLÜM

KLASİK DÖNEM DÜŞÜNÜRLERİ VE GELİŞMELER

2.1.Frederic Winslow TAYLOR.....	26
2.1.1.Bilimsel Yönetimin İlkeleri-Eleştirel Bir Bakış.....	27
2.2.Frank Bunker ve Lillian Moller GİLBRETH.....	36
2.3.Henry GANTT.....	40
2.4.Henry FAYOL.....	43

3.BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI TARİHİ VE İNSAN KAYNAKLARI

3.1.İNSAN KAYNAKLARININ TARİHİ GELİŞİMİ.....	46
3.2.İNSAN KAYNAKLARININ AMAÇ VE İŞLEVLERİ.....	54
3.2.1.İnsan Kaynakları Departmanının Görev ve Sorumlulukları.....	54
3.3.İNSAN KAYNAKLARI KÖKENİ OLARAK KLASİK DÖNEM.....	60
SONUÇ.....	67
KAYNAKÇA.....	70
ÖZGEÇMİŞ.....	85
ÖZET.....	86
ABSTRACT.....	87

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo:1 Dünya Nüfusu.....	10
Tablo:2 İngiltere Nüfusunun Nicelik ve Nitelik olarak iş gücü Profili.....	11
Şekil:1 Kişi Başına GSYH (Gelir) 1500-2005, 1990 ABD Doları Satın Alma Gücü Paritesine Göre	14
Tablo:3 Değişen Planlar.....	33
Çizelge:1 Gantt Çizelgesi 1.....	41
Çizelge:2 Gantt Çizelgesi 2.....	41
Şekil:2 İlk Kayıt Tutucu Olarak İşletme Sahipleri.....	48
Şekil:3 Personel Fonksiyonunun Bölüm Yöneticileri Tarafından Yönetilmesi.....	49
Şekil:4 Doğrudan Genel Müdüre Bağlı Bir Personel Bölümünün Organizasyonu.....	49
Şekil:5 Personel Bölümünden İnsan Kaynakları Bölümüne Geçiş	50
Şekil:6 Diğer Departmanlara Göre Fazla Yetkisi olan Bir İK Departmanı	50
Şekil:7 Büyük Bir Organizasyonda Üst Düzeyde ve İşlevsel Bir İnsan Kaynakları Bölümünün Örgütlenmesi	51
Tablo:4 Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları	53
Tablo:5 Fordist Modernlik Karşısında Esnek Post-modernlik, ya da Bir Bütün Olarak Kapitalist Toplumda Karşıt Eğilimlerin İç İç Geçiş.....	65

GİRİŞ

21.yy'a ait olan değerlerin, yaşanan olayların ve gelişen teknolojinin zeminini, geçmiş oluşturur. Temelleri çok zaman önce atılmış olgular, günümüzde, modern şekliyle biz insanoğluna sunulur. İlk zamanlarda temel ihtiyaçları dolayısıyla yeni makineler geliştiren, yeni ticaret yolları keşfeden, siyasi, ekonomik ve kültürel faktörler sebebiyle yeni pazar arayışına giren birey ve örgütler, günümüzde sadece temel ihtiyaçların karşılanması adına değil, ihtiyaç fazlasını sağlamak ve daha farklı olmak adına da gelişmeye devam etmektedirler. Öyle ki birkaç on yıl önce sadece varlığı bilinen Mars; şimdi, teknoloji sayesinde elimizin altında duruyor.

Savaşlar, iç çatışmalar, devrimler ve oluşan her yeni hareket insanların şimdiki kaotik durumuna zemin hazırlamıştır. Örneğin; veba salgını yüzünden kentlerin boşaltılması, 2.Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ani nüfus patlaması, açlık, işsizlik, Sanayi Devrimi ve Fransız İhtilali gibi devrimlerle siyasi, ekonomik ve kültürel değişimin başlaması, günümüz hareketlerine yön veren olaylardan yalnızca birkaç tanesidir.

Yaşamın her alanında görünen bu birikimli değişim, örgütleri de çemberin içine çekmiş ve bu konuyla ilgili olan kavramlar; geçmişten bilgi ve tecrübe kazanarak günümüz seviyesine ulaşmışlardır.

Örgütsel bir kavram olan insan kaynakları bölümü de çağımızın gündemini oluşturan konulardan biridir. Her ne kadar bu bölümün işlev ve görevlerinin tanımlanmasının yüzyılımıza ait olduğu düşünülüyorsa da; insan faktörünün öneminin geçmiş dönemlerde neredeyse günümüzle aynı sayılabilecek düzeyde incelenmesi konunun aslında çok daha geçmişe dayandığının kanıtıdır. Bu sebeple çalışmanın amacını; Klasik dönemin örgütsel bağlamda aslında çok da mekanik düşünüşe sahip olmadığının eleştirisi yapılacak ve insan kaynakları bölümü temellerinin bu dönemde atıldığı savunulacaktır.

Hazırlanan çalışma kapsamında; birinci bölümde, Klasik Döneme geçiş, sosyo-kültürel, ekonomik, örgütsel ve iş görenler bağlamında incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünü, Klasik Dönem ve Klasik Dönem örgüt düşüncesine katkıda bulunan beş önemli düşünür ve onların çalışmalarını oluşturmaktadır. Üçüncü kısım; insan kaynaklarının tarihi gelişimini ve insan kaynakları bölümünün görev ve sorumluluklarını içerir. Son kısımda incelenecek konu ise; ana metni oluşturan, insan kaynakları kökeninin aslında Klasik Döneme dayandığı düşüncesidir. Bu doğrultuda; literatürde yer alan bazı kaynaklara atıflarda bulunulmuş ve yorumlara yer verilmiştir.

1.BÖLÜM

SANAYİ DEVRİMİ ÖNCESİ SOSYO-EKONOMİK DURUM VE SANAYİ DEVRİMİ

1.1. SANAYİ DEVRİMİ ÖNCESİ

1.1.1. Feodal Dönem

“Aptallar, eski olayları hatırlamayı, bir bilim sayarlar.”

Planche

Ortaçağın V. yüzyıldan IX. yüzyıla kadar uzanan ilk döneminde, kendine ait bir toplum tipi ve değerler ölçeği olan bir üretim tarzına bağlı, yeni bir tarihsel sistem ortaya çıkmıştır. Bu da feodal sistemdir (Ülgen,2010). Devlet birliği olmayan bu yapıda birçok beylik bulunmaktaydı. Üretim tekniğinin gelişmesi sonucunda gevşeyen kölelik bağı, dış olayların etkisiyle, feodal sistemin kurulmasına yol açmıştır (Önder ve Gümüş,2005). Bu sistemin yerleşmesini sadece üretim tekniklerinin değişimine bağlamak hata olur. Toplu halde yaşayabilen insan, var olduğu günden beri şu iki şeyle uğraşmıştır. 1.Kendisine bir ananeler zinciri hazırlamak. 2.Bunların faydalı etkileri aşınmaya uğradıktan sonra yıkarak (Le Bon, 1997:75) yenisini oluşturmak. Sosyal hareketler içerisinde değerlendirilen kurulu düzendeki eşitsizlik, keyfilik, haksızlıklara veya beğenilmeyen oluşumlara yöneltilen protesto ve tepkiler, eski yapının ihtiyacı karşılayamadığından dolayı aşındığının ve yeni yapılanmaların, sosyal değişimlerin gerekli olduğunun (Türkdoğan, 1997:12,) habercisi olmaktadır. Bu sosyal değişim eylemleri özellikle Avrupa’nın çehresini değiştirecek büyüklükteydi ki bu da üretim ile birlikte sosyo-ekonomik yapının değişip feodaliteye geçişin önemli bir adımını oluşturur. Her devrimin alt yapısını oluşturan baskıcı rejim ve devlet/krallık politikaları (feodaliteye zemin hazırlayan kölelik baskısı) Feodal döneme geçişte de kendini göstermiştir.

Bu dönemde, toplumun ekonomik gücü, toprak sahiplerine, yani feodaliteye dayanırdı. Açıkça iktidar toprak çokluğuna göre parçalanmış durumdaydı. Toplumların iktisatları zaten toprak tarımına bağlı olduğu için nüfusun %90-95'lik kısmı tarımla uğraşmaktaydı (Kuyucuklu,1982:29). Bu durumda insanları toprak hakimiyetlerine göre değerlendirmek çokta garipsenecek bir durum yaratmıyor. Böyle bir yaşam biçimi, kendi yapısına uygun olarak bir bireysel özgürlük anlayışını ortaya koymuştur. Yani toplumda, günümüzde kazanılmış bireysel özgürlüklerin varlığı söz konusu değildir (Kuyucuklu,1982:30). Sonraları topraktan başka şeylere de uygulanan bu imtiyaz, Germence'den Latince'ye "fevuns" (tımaz, zeamet anlamına gelen "fief", bundan gelmektedir) ya da "feodum" (feodal yani derebeylikle ilgili sözü buradan gelmektedir) diye çevrilen isimlerle adlandırılmaktadır (Seignobos,1960:113).

Dönemin en önemli sermaye kaynağı olan toprak özellikle sahip oldukları askerî güç ile savaşta gösterdikleri başarılar dikkate alınarak feodal beyler arasında pay edilmektedir. Askerî ve ekonomik gücü elinde bulunduran feodal beyler hem toprağın ve toprağın işlenmesi için kullanılan araçların (üretim araçları ve insan gücü) sahibi, hem de askeri gücün hâkimi ve sorumlusudur (İrmiş ve Gök, 2008). Sistem gereği toprak ikiye ayrılmıştır. Bunlardan biri beye ait olan toprak, ikincisi ise köylüye ait olan topraktır. Her köylü kendine ait olan kısmı eker biçerdi; ancak, beyin toprağında da çalışmak zorundaydı. Bu sistemde sınıflar; "soylular", "rahipler" ve "serfler" şeklinde oluşuyordu. Serfler¹ alınıp satılamazlardı. Lord, malikanesini bir başkasına satsa bile serf toprağından ayrılmazdı. Bu, serfi köleden ayıran en önemli özelliktir. Bu dönemde zenginliğin tek kaynağı toprak olduğundan, savaşlar genellikle toprak için yapılıyordu. Lordlar için ise serfler hem bir üretim gücü hem de asker demekti. Bu dönemde başta bulunan lordlar sahip oldukları bilgi ile değil, elde ettikleri güç ve birikimle başa geliyorlardı. Bu aşamada, kişiler ve toplumlar arasında da henüz işbölümüne

¹ Senyörler ülkenin soylularıdır ve toprağın ve toprakla ilgili bütün unsurların sahibidir. Serfler ise soylulara ait olan topraklarda üretim yapan, toprağın getirisinden "soylu efendilerinin" kendileri için öngördüğü çok az bir miktarın dışında, ürünün neredeyse tamamına yakını senyörler için ve onların adına üreten ırgatlardır. Bu durumda ana üretici güç kendilerine çok az bir geçimlik pay kalan köylüler yani serfler olurken, serflerin çalıştığı toprağın ve onun işlenmesi sonucu oluşan üretimin sahipleri zengin sınıf yani o dönemin isimlendirmesiyle senyörlerdir. Üretim yapmayan fakat serflerin yaptıkları üretimden asıl büyük payı alarak geçinen bu zengin sınıf (senyörler) feodal düzende yaşayan nüfusun ortalama olarak sadece onda biri kadardır (<http://tr.wikipedia.org>).

gidilmemiş olduğu için, mal değişimi henüz çok sınırlıdır. Toplum henüz aynı ülke içinde bile, birbirinden kopuk gruplar durumundadır, ülke içinde henüz ulusal bir birlik sağlanamamıştır (Kuyucuklu,1982:28). Hal böyleyken; toplum içinde toprak, insanları sınıflayan bir meta olarak görülebilir (Feodal dönemde “toprak üstünlüğü”, ortaçağ öncesi kölelikten farklıdır fakat Zubritski; “Tıpkı kölelik çağında olduğu gibi, feodalitenin çeşitli toplumsal sınıf ve gruplarının koşulları, çeşitli tabakaların ve belirli bir hukuksal duruma sahip olan kimselerden oluşan gruplaşmaların varlığı ile belirleniyordu”. Şeklindeki görüşü savunur (Zubritski ve diğ.,1992:160)

Ekonomi hareketliliğini oluşturan iş gören sınıfı feodal dönemde henüz makine kullanımı başlamadığı için (Büyük işletmeler olmadığı için departmanlara ayrılma ihtiyacı (düşüncesi) da yoktu) sadece derebeylerine karşı sorumluydu. Denetimler sadece iş görenlerin üretim miktarlarına bağlı olarak yapıldı. Aslında günümüz ekonomik gelişme anlayışıyla temelde aynıdır. Ne kadar üretip satarsan o kadar başarılısındır. Kısaca yüksek bir iktisadi şekil, bir dünya kültürü ancak esaretle mümkün oluyordu ve esaret daima ve her yerde lüzumlu telakki ediyordu (Trak,1973:228). Bu esaret ve zorbalık altında dahi ziraattan sıyrılabilen ve sıyrılmış olan iş görenler el emeklerini çarşı, pazar ve fuarlarda sergileyebiliyorlardı ve hatta Musevilerin kutsal kitaplarında yazan “Yüz florinle ticaret yaparsan, et ve şarap parasını kazanabilirsin. Aynı parayı ziraata yatırırsan, en fazla elde edebileceğin şeyler, ekmek ve tuzdan ibarettir”. Tavsiyesine uyup ticareti ziraata tercih etmişlerdi. Her şehirde ve her ülkede bu şekilde Musevi ticaret adamlarına rastlanmıştır. Bir süre sonra da Avrupa’nın monopolü Yahudilerin eline geçmiştir (Ergin,1963:66).

Monopolleşmenin başlamasıyla fikir üretme çabasına giren “çarşı esnafı” çareyi işbirliği yapmakta buldu. Aynı meslekte usta, sermayedar ve işveren sıfatlarını ortak amaçları için birleştiriyorlardı. Bu kooperasyonlar her şeyden önce mensuplarını rekabetten korumaya çalışıyorlardı. Mahalli hükümetleri ve belediyeleri dışarıdan gelecek mallara ağır vergiler koymaya ve bunların satışlarını kontrol altında tutmaya teşvik ediyorlardı. 21.yy’da bizim hala gerçekleştiremediğimiz ticari “baskılar” bu yy.’da gerçekleştiriliyordu. İmkan bulurlarsa krallardan, prenslerden kendi iş sahalarında

monopolleşme imtiyazını koparıyorlardı. İşçileri de yalnız kendi hesapları için çalışmaya zorluyorlardı. İşbu usta çırak ilişkisi samimiyetten uzak olmakla beraber iş görme ustanın evine kadar taşınıyordu. İş gören, çıraklık hizmetlerine karşılık ustanın mutfağından yer, onun çatısı altında yatar ve onun verdiği elbiseyi giyerdi. (Ergin,193:72). Bu kadar zaman geçirerek de işini daha iyi kavramış olurdu. Bu anlayış meslek öğrenme açısından verimli olsa da çırakların hiçbir ücret almadan çalışmaları(ücret alımları ancak kalfa statüsüne gelince başlar) çok da hakkaniyetli bir durumu teşkil etmiyor. Bu düşüncenin aksini iddia eden yazarlar da yok değildir. Çünkü Ortaçağ Avrupa'sı hakkında yazılmış edebi romanlar, çekilmiş filmler o kadar olağanüstü güzelliklere sahiptirler ki her çağın insanı yaşadığı çağdan vazgeçip, ortaçağa öylece dönmek ister. Ortaçağ romantizmini anlatan yegane kitaplardan Pascal Quignard'ın "Dünyanın Bütün Sabahları (Tous Les Matins Du Munde) " veya Goya'nın Hayaleti ortaçağ edebiyatını anlama da güzel bir örnektir fakat gerçek bu dönemin büyüleyici edebi eserlerinde görünmese de(!) içler acısı bir durum yaşanmaktadır. Bu husustaki anlayışı göstermesi bakımından Humberstone'un şu sözleri önemlidir: "Bu çağ, efendinin çalışanlarına çocuklarıymışçasına davrandığı, çalışanların da efendilerini babalarıymışçasına sevip, saydığı, karşılıklı bir sevgi yumağı ören bir çağdı, ancak bu toplumsal uyum yitip gitmektedir". Gerçek ise bu ifadelerin çok ötesindedir. Gerçeği yansıtması bakımından R.H. Tawney'nin bir cümlesi yeterli görülebilir; O'na göre, (Rosenberg ve Birdzell,1992:56,Aktaran:Tatar,2010).

Bu dönemde en önemli ekonomik faaliyet tarım olduğu için toplumlar alışverişlerini yok sayılabilecek ölçüde de olsa tarım ürünleri üzerinden yapmaktaydı. Kentler, sanayi ve ticaretle uğraşırken (Dönemin işletmeleri el emeğine dayanır; ilk önceleri evde üretilen ürünler sonraları atölyeye geçmiştir.), hemen her türlü tarım faaliyetinden uzak durur. Bu da onları yiyeceklerini çevre köylerden satın almaya ve imal ettikleri eşyayı bu köylere satmaya yöneltir. Böylece köylerle kentler arasında iktisadi ilişkiler kurulmaya başlar. Bunun bir sonucu olarak da, feodal düzendeki "hiyerarşi ve bağımlılık" durumu ortadan kalkar ya da hafifler (Tanilli,2004:65). Ticaretin giderek ülke dışına çıkması ve feodalitenin yavaş yavaş çökmeye başlaması ise dönemin sonlarına doğru yapılan buluşlar ve buluşlarla birlikte halkın bilgi düzeyinin kilise ve

hükümdarlardan sıyrılarak artmasıdır. 13.yüzyılda barutun bulunması, 14.yüzyılda topun keşfi, lordların (derebeylerin) barındığı şatoların yıkımını kolaylaştırarak mutlak hükümdarlığa geçişte önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca pusulanın bulunuşu ticareti hızlandırmış, yeni kıtaların, yeni yerlerin keşfini kolaylaştırmıştır (Tanilli, 2004: 70). Bu dönemde kilisenin halk üzerindeki baskısını yıkmak ise matbaanın yaygınlaşıp halkın bilgi düzeyinin artışına kadar beklemek zorunda kalmıştır.

Pozitif bilimlerin inşası insanların ilk önce tanrıyı anlamak adına yaptıkları bilimi, tanrıyı bulma sorusuna yöneltirken, tarih, coğrafya, matematik gibi bilimlerin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Toplumların bilinçlenmesi Rönesans ve reform hareketlerinin alt yapısını oluşturmuş ve aydınlanmanın başlamasıyla insanlar görüşlerini açık(!) bir dille yaymaya başlamışlardır. Tek bir bilimin(din) ışığında gelişmeye çalışan toplumlar eski uygarlıklardan kalma felsefeyi geliştirmişler ve tarih bilinci ile gerçekliği açıklamaya çalışmışlardır. Tüm bu devrimlerin sonunda ortaya çıkan görüşler artık sabit bir bilgiyi içermezken, tezat görüşlerin varlığı düşünürleri her şeyi sorgulamaya itmiştir. Kartezyen teorilerle ispatlanmaya çalışılan dünya bu dönemde ağır ağır Vico'nun da gerçeklik üzerine yaptığı söylemlerin etkisiyle fiziğin her şey olmadığı görüşüne doğru yol almaya başlamıştır. Çünkü dünya insan eliyle yapılandırılmış bir gerçekliğe sahiptir.

“ Aklınız (dinsel) önyargılara karşı çıktığı zaman komşularınız, özellikle de kadın komşularınız sizi dinsizlikle suçlayıp korkuturlar; dervişiniz gelirinini düşeceğinden çekinerek sizi kadiya şikayet eder; kadı ise, elinden geliyorsa sizi kazığa oturtur; çünkü kadı, budalalara hükmetmek ister ve budalaların başkalarına göre daha iyi itaat ettiklerine inanır.”(Voltaire,2002:13).

Bütün bu hareketlerin başlamasına neden olan tarım ve toprak insanları paradan bağımsız düşüncelere itse de, bu değişim, toplumları yine de her şeyi ekonomiye ve toprağa geri döndürmekten alıkoyamamıştır fakat bir farklılık vardır ki o da; ekonomide din ve ahlak kuralları değil kişisel çıkarların etkili oluşudur (Özgüven,1992:45).

1.2. SANAYİ DEVRİMİNE ZEMİN HAZIRLAYAN UNSURLAR

Rönesans ve reform hareketlerinin getirdiği yenilikçi materyalist düşünce insanları maddeye bağımlı hale getirmiş böylece insanların yeniliklere bakış açısını değiştirmiştir. Bu maddesel düşünüş biçimi bir bakıma liberal düşünceyi de beraberinde getirmiştir. Hedonizm gerçekten yerini bulmuş ve insanlar zenginleşme girişimlerinde bulunurlarken hırsları her şeyin önüne geçmeye başlamıştır. Sanayi devrimine zemin hazırlayan bu sosyal değişiklik yapılan buluşlarla birlikte hız kazanmıştır.

Sanayi devrimi tam olarak ekonomik büyümenin hız kazanması değil, daha çok büyümenin iktisadi dönüşüm nedeniyle hız kazanmasıdır (Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Merkez Müdürlüğü,2004). İlk olarak İngiltere’de başlayan bu devrimi sadece ekonomik anlamda değerlendirmek yanlış olacaktır. Çünkü bu devrim sosyo-kültürel ve ekonomik kısıtlamaların doğurduğu sonuçlardır.

Özetle; Düşünce ve davranış yapısındaki şu değişimler sanayi devriminin düşünsel boyutunu oluşturdu; (Aron, 1974: 91) zaman ve mekan anlayışındaki devrim, doğa ve insan anlayışındaki devrim, madde ve paraya yönelme, rasyonalizm, bireycilik. Ekonomik ve sosyal yapıdaki şu değişimler de sanayi devrimini gerçekleştirmesine katkıda bulunmuştur: teknik alanda icatların hızla artması, nüfus patlaması, tarımsal alanda aşırı üretim ve üretim fazlası mal elde edilmesi, şehirlere göç, işgücü akımı ve ucuzlayan emek, büyük keşifler ve uluslararası ticaret, Avrupa’ya altın, gümüş gibi değerli madenlerin akımı ve bunların zenginliği arttırması, faizle fiyatın ucuzlayıp yatırımların hızlanması, ulaşım, taşıma, pazarlama alt yapılarının oluşturulması, piyasaların ve ekonominin bütünsel bir ağ ile örülmesi. (Hamitoğulları, 1986: 147-167, Aktaran:Çetin,2002).

1.2.1. Demografik Unsurlar

Avrupa’da hem düzlüklerden hem de tepelerden yararlanılmasına olanak veren (üç yılda bir sıra halinde yeni ekinler ekilmesi, yeni koşum takımları yönteminin çekim hayvanlarından yararlanmayı olanaklı kılması ve çiftlik hayvanlarının beslenmesiyle tarımın birleştirilmesi gibi yeni tarım tekniklerinin yanı sıra yeni enerji kaynakları (su ve yel değirmenleri), kuzeydeki denizlerde mükemmelliğe erişmiş deniz ulaşımı araçları bulunmaktaydı (McNeill,2002:360;Mason,2001:90). Ilıman iklim koşulları, hem Avrupa’da hem de Avrupa’nın dışında ekilebilen yeni toprakların elde edilmesi, nüfusun ve üretimin arttığı XIV. yüzyılın ortasına kadar devam edecek olan yeni bir dönemi başlatmış oldu (Bakır ve Ülgen,2009).

Dönem itibariyle tarım ve “el sanayisiyle” ilgilenen halk; savaşlar, buluşlar ve aydınlanma ile birlikte farklı ticaret kollarına girmişler ve değişim inanılmaz döngüsüne kendilerini kaptırmışlardır. Dönemin özelliği olan nüfustaki azlık bu değişimlerle birlikte hızlı bir şekilde artmaya başlamış ve kent ve köylerdeki nüfus artışına farklı bir düşünceyle bakılmaya başlanmıştır. Bu süreçte her insanın ekonomik bir değer yaratacağı inancıyla, nüfus artışı bir ürün artışı gibi dikkate alınmış ve fazla nüfus faydalı görülüp, esas tehlike nüfus azlığı olarak kabul edilmiştir (Özgüven,1992:31-32). Az nüfus yetersiz işgücü demek olduğundan gelişmeyi sınırlandıran bir faktör olabilir; ancak, hiç bir zaman nüfus artışı tek başına endüstrileşmeyi belirleyemez (Weber, 1961: 352). Çünkü hükümdarın büyüklüğü ve şanı ülkesinin genişliğine değil sanayi ve sanattaki insanların sayısına bağlıdır. İnsan kaynakları gerçekte doğal kaynaklardan çok daha önemlidir. Servetin emek ve toprak faktörlerinin işbirliğinden doğacağını ifade eden Petty’ye göre (Johnson,1968) “servetin babası emek, anası topraktır” (Özgüven,1984:60). Toprak reformunda sonra egemenliğin kralının emek olduğu düşünülürse, sanayileşmeye geçiş sürecinde işverenlerin para kazanma düşünceleriyle birlikte iş görenler üzerindeki baskıları da paralel olarak artmıştır. Bunun en çarpıcı örneği ilerde işlenecek olan çocuk işçiler, fazla mesai süreleri ve sonucunda iş görenlerin refah seviyelerinin giderek düşmesidir.

Batı endüstrileşme sürecinde nüfus artış hızının daha önce görülmedik düzeyde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, endüstrileşme ile nüfus artışı arasında pozitif korelasyon kurmak mümkündür (Türkdoğan,1981:145).

Tablo:1 Dünya Nüfusu(Milyon olarak)

ÜLKELER	1650	1750	1800	1850	1900	1940	1950	1960
Avrupa	100	144	180	274	423	573	576	640
Asya	300	437	575	656	857	1.212	1.384	1.684
Amerika	13	11	23	59	144	277	329	412
Afrika	100	100	95	100	120	176	207	257
Okyanusya	2	2	2	2	6	11	13	16
TOPLAM	515	694	875	1.091	1.550	2.249	2.509	3.010

Kaynak: (Ambrosi ve diğ.,1967:23,Aktaran:Kuyucuklu,1982:55).

19.yy öncesi bu nüfus hareketlenmelerinin nedenlerini araştırmacılar net olarak açıklayamamışlar da genel itibariyle tıptaki ilerlemelerin (belki de çiçek aşısı dışında), 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar, ölüm hızının azalmasında hiç önemli bir rol oynamadığı hemen hemen kesindir. Bir başka görüşte; Muhtemelen 55 milyon Avrupalının da göç ettikleri hesaba katılırsa, Avrupa 'nın 1939 'da 1750 'dekinden dört kat fazla nüfusa sahip olduğu anlaşılır. Ve Avrupa'nın 1939 yılındaki nüfus miktarı dünya nüfusunun dörtte birini oluşturmaktadır. Daha önce hiç görülmemiş bu artışın nedenleri tıbbi ve ekonomiktir. Çünkü doğum oranlarında ya çok az artış vardır, ya da hiç yoktur. Fakat kamu ve özel sağlık alanındaki bir dizi iyileşme ölüm oranlarının düşmesine yol açmıştır. Diğer yandan geçimlik imkânları da, yiyecek, giyim barınak ve diğer ihtiyaç maddeleri cinsinden artışlar göstermiş ve sonuçta insan ömrü nispeten uzamıştır. Ancak, tıbbi keşiflerin demografik değişim ve devrim üzerinde etkili olup olmadığı kesin olarak ispatlanabilmiş değildir. Bir kısım tıp tarihçileri XVIII. yüzyıldaki medikal teşhis ve tedavi keşiflerinin insan sağlığı, bebek ölümleri, anne sağlığı ve salgın hastalıkları önleyebilecek bir seviyeye ulaşmadığını iddia etmişlerdir (Heaton,1985:1-2). Bu yüzden ölüm hızındaki değişikliklerin iktisadi, toplumsal ve diğer çevresel değişikliklerden kaynaklandığı söylenebilir. Fakat 19. yüzyılın son zamanlarına kadar ölüm hızının çarpıcı biçimde azaldığı görülmemektedir. Şimdilik bu

tür genellemelerin ötesine geçemeyiz, aksi takdirde anlaşmazlıkların oluşturduğu sisle örtülü bir bilimsel savaş alanına girmemiz gerekecektir (<http://neseerim.com/sdk.pdf> Erişim Tarihi:01/02/2011).

Bu dönemde dünya nüfusunda çok önemli göç hareketleri de olmuştur. Bu hareketler değişik ülkeler arasında olduğu gibi, kıtalar arasında da meydana gelmiştir. Kıtalar arası bu göç hareketi, özellikle Avrupa ve öteki kıtalardan Amerika kıtasına olmuştur. Nitekim 1750’lerde, toplam dünya nüfusunun %1.6’sını yapısında toplayan Amerika kıtası, doğal nüfus artışı ile bu göçlerle birlikte giderek artarak 1950’lerde %13’üne sahip olmaya başlamıştır.1815-1940 arasında 70 milyon kişi kıtalararası göçe konu olmuş, bunun %56.1 Kuzey Amerika’ya, %74.7’si Amerika kıtasına olmuştur (Ambrosi ve diğ.,1967:46). Özellikle İngiltere’de nüfus 1760’larda 7 milyon dolaylarındadır. Görülüyor ki yarım yy içinde İngiliz toplam nüfusu bir katı artmıştır (Carter ve diğ.,1960:671).

Tablo:2 İngiltere Nüfusunun Nicelik ve Nitelik olarak iş gücü Profili

YILLAR	TOPLAM NÜFUS	İŞGÜCÜ-FAAL NÜFUS	TARIM	SANAYİ
1801	10.686.000	4.800.000	1.700.000	1.400.000
1811	12.147.000	5.500.000	1.800.000	1.700.000
1812	14.206.000	6.200.000	1.800.000	2.400.000
1831	16.368.000	7.200.000	1.800.000	3.000.000
1841	18.551.000	8.400.000	1.900.000	3.300.000
1851	20.879.000	9.700.000	2.100.000	4.100.000

Kaynak: (Garrigou ve Lagrange,1977:56 Aktaran:Kuyucuklu,1982:59).

Fabrikalarda çalışan iş gücünün yaşlara göre dağılımı da oldukça ilginçtir. Çalışan işçilerin kendilerine fazla ücret ödemekten kurtulmak için, çocuk yaşta olmalarına önem verilmiştir. Örneğin işverenlerden Strutt 1774’te “commons-parlamento” açıklamasında, işverenlerin yedi yaşından başlamak üzere, özellikle 10-12 yaşında çocukları çalıştırmayı yeğlediklerini söylemiştir, çırak yaşlarının ise, 5-8 olduğunu

belirtmiştir. Bu yıllarda, 1819’da yasal minimum yaş sınırının dokuz olması üzerinde durulmuştur. Bu konuda Engels düşüncelerini şöyle ifade ediyor;

"Burada (fabrikada) tüm özgürlükler fiilen ve hukuken sona ermekte idi. İş, sabahleyin saat beş buçukta başlamalıydı; şayet işçi iki dakika geç gelirse cezalandırılırdı; on dakika geç gelirse günlük ücretinin dörtte biri kesilirdi... Yeme, içme ve uyuma emirle oluyordu... Fabrika içinde patron mutlak kural koyucu idi". Kurallardan bazıları şöylece özetlenebilir:

- ✧ Kapılar iş başladıktan on dakika sonra kapatılır; bundan sonra kimseye kahvaltı vaktine kadar dışarı çıkma izni verilmezdi.
- ✧ Gözleyicinin izni olmaksızın çalışma saatleri esnasında işyerinden ayrılan kişiler para cezasına çarptırılıyordu.
- ✧ Tüm kırılan cam, fırça, mekik, yağ kutusu ve tekerlek gibi araçların bedeli çalışanlara ödettiriliyordu.
- ✧ Patron, istediği işçiyi, çalışmasına veya davranışına bakmaksızın işten çıkarabilirdi.
- ✧ Başkaları ile konuşma, şarkı söyleme ve ıslık çalma halinde para cezası veriliyordu (Engels ve Porter,1969,Aktaran:Uzun,2000:203-218).

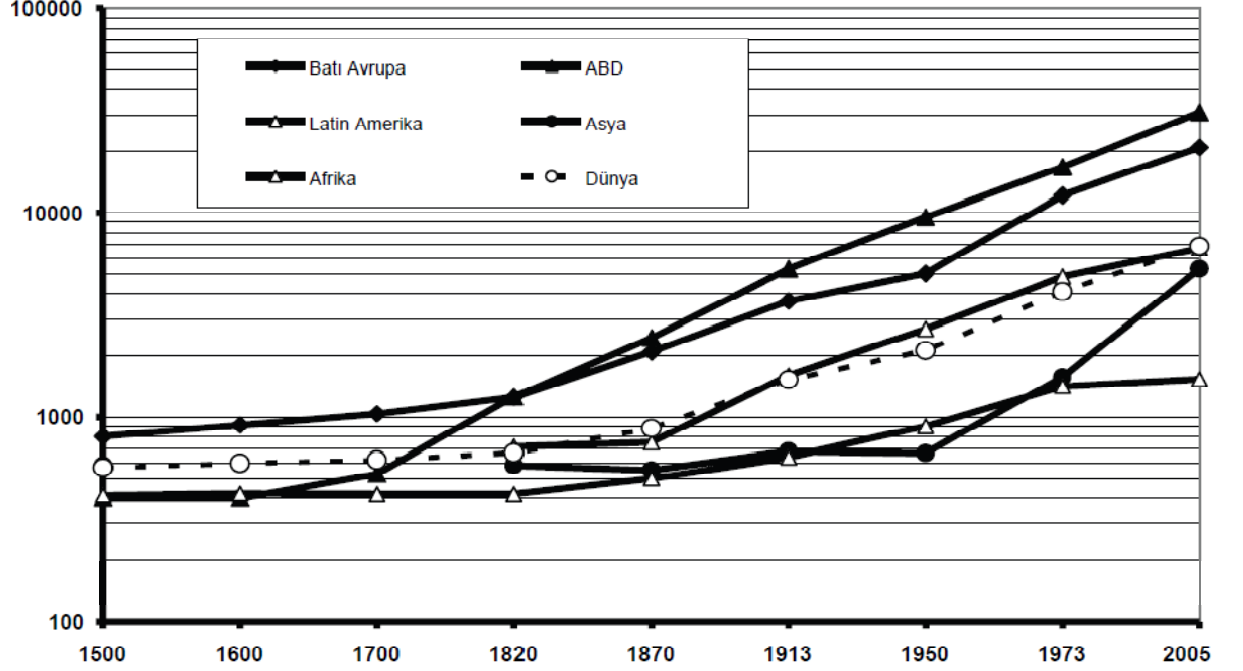
Çocukları ayık tutmak için kamçılama ve dövme gibi çeşitli cezalar uygulanıyordu. Aksi takdirde çocuklar yorgunluktan kendilerini hareket eden makineye kaptırıyor, bu da onların ölmesini veya sakatlanmasına yol açıyordu. Çocuklar genellikle yemek yerken makineleri temizlemek zorundaydılar. Bu da ciğerlerinin toz ve dumanla kaplanmasına ve hastalanmalarına neden oluyordu. Hem yetişkinlere hem de çocuklara aynı katı disiplin uygulanmaktaydı. Ayrıca çocuk işçiler gece çalışmasına da tabidirler (Fitton ve Wadsworth,1958:224-228). İşe geç gelmenin cezası dövülme veya ücret kesintisiydi. Isı 80-84 °F iken pencereyi açanlara para cezası veriliyordu (Gregg, 1964:120-121).

Bu gözlemlerinden sonra Engels, şöyle bir değerlendirme yapmıştır (Uzun, 2000:203-218). “Bu kuralların, büyük ve karmaşık fabrika düzeninde farklı kısımlardaki ahenkli çalışmayı temin etmek için gerekli olduğu söylenebilir. Ancak bu faaliyetler çalışanları dokuz yaşından ölümüne kadar fiziksel ve zihinsel olarak baskı altında yaşamaya mahkûm etmesi bakımından kınanmaktadır. Buradaki işçiler Amerika'daki zencilerden daha kötü durumdaydılar. Çünkü daha sıkı gözetleniyorlardı (Uzun,2000:59).

Çalışma süresi bakımında da durum pek farklı değildir. Strutt'un tekstil fabrikasında çalışma süresi 12 saat iken Manchester'da yemek dâhil bu süre 14 saattir. Engels, Almanya'da Rhenanie'nin sanayileşmiş bölümünde, Wupper vadisinde, babasının fabrikalarının işçilerinin üstüste yaşadığı barakaların ortasında çocuk ve kadınlar dahil dokumacıların günde 16 saat çalıştığını ve veremden veya sefaletten öldüklerini ifade etmektedir (Garaudy,1975:16). Yine 1844 yılında Moskova'daki fabrikalarda çalışma şartlarını tespit için hükümetçe yapılan bir incelemede, iki binden fazla çocuğun pamuklu fabrikalarda, üstelik gece vakitlerinde çalıştırıldığı belirlenmiştir (Henderson,1961:233-240).

Aslında sanayi devriminden sonra gerçekleşmesi beklenen göç hareketlerinin devrim öncesinde başlaması buharlı makinenin icadı öncesinde de tarım aletlerinde yapılan yeniliklerden kaynaklanmaktadır. Kırsal kesimde loncaların çökmesi ile işsiz kalan çok sayıda insanın sanayi bölgelerine kayması, düzensiz bir kentleşmenin ortaya çıkması, işçi sınıfının büyümesi, işbölümü ve uzmanlaşmanın artması, geleneksel toplumlarda önemli bir sosyal işlevi olan ailenin bireyleri arasında bağlılık ve dayanışmanın azalması ve kaybolması şeklinde olmuştur (Talas,1981:4). Hal böyleyken halk ilk önce toprağını bırakıp sanayileşen kentlere doğru göç etmeye başlamıştır. Kentlileşme sürecinde de sanayi kesiminde çalışan iş gören sayısı artmış (Bknz:tablo:2) ve günümüzde olduğu gibi tarıma dayalı ekonomi yavaş yavaş körelmeye başlamıştır. Yeni tarım makinelerinin icatları da köylü işçilerin bir kısmının işsiz kalmasına neden olmuştur.

Şekil:1 Kişi Başına GSYH(Gelir) 1500-2005,1990 ABD Doları Satın Alma Gücü Paritesine Göre



Kaynak: (Pamuk,2007) .

Tablo:3'te 1500'lerden günümüze toplumun satın alma gücünü göstermektedir. 1500 ile 1700 yılları arasındaki stabil grafik sanayi devrimi öncesi halkın satın alma gücünde önemli farklılıkların olmadığını gösterirken,1700'lü yıllardan sonra (bu dönem yeni tarım alet, buluşlar ve sanayi devrimi sürecini ifade eder.) grafikte hızla yükselmeler görülür. Fakat satın alım gücü pek tabii ekonomiyi geliştirici unsurlardandır fakat halkın refah seviyesinin tam anlamıyla çok büyük artışlar yaşadığı söylenemez. O dönemden sonraki yıllara bakıldığında 1.dünya savaşı sırasında yeniden bir düşüş olduğu gözlemlenir. Özet olarak sanayi alt yapısını oluşturan 1700'lü yıllar öncesi genel refah seviyesi düşük iken sanayi devrimi sonrası özellikle Batı Avrupa ve Amerika'da hızlı bir gelişme mevcuttur. Bahsi geçen gelişmeyi sağlayan sosyo-ekonomik süreçler de iş gören sınıfının artık başkaldırıyor oluşudur.

Kalfalar, iflâs etmiş zanaatçılar ve öteki yoksul kentli grupları, yavaş yavaş, tacirler, tefeciler, varlıklı zanaatçılar, feodal aristokrasi gibi zenginlere karşı duran kentlerin

yoksullar sınıfını oluşturdular (Zubritski ve diğ.,1992:185). Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan bu yoksullar ile işçi sınıfları ve bunların meydana getirdikleri örgütler hak arama ve statülerinin kabul edilmesinde birtakım zorluklarla karşılaşmışlardı. Kuşkusuz bir ülkede işçi örgütlerinin ortaya çıkmaları ile yürüttükleri mücadele, o ülkedeki endüstri ilişkileri sisteminin çerçevesini etkilediği gibi, sistemi daha önce ortaya çıkan siyasi mücadelelerin etkisi altında bırakabilir. Bu yüzden işçi örgütlerinin hem ortaya çıkışları ve hem de yapıları farklı ülkelerde farklı özellikler arz edebilir (Ekin,1989:42). Nüfus artışının aksi yönünde seyreden fakirleşme halkı vurduğu için giderek iş görenler arasında sendikalaşma başlamıştır. (Bunun yanında yaşanan teknik gelişmelerin de örgütlenme yapısını değiştirdiği unutulmamalı.) Daha 1797’lerde bazı ayaklanmalar karşısında, işçilerin birleşmesini önlemek üzere yasalar bunu izleyen yıllarda da bununla ilgili öteki düzenlemeler çıkarılmıştır (Cole,1948:125). Bahsi geçen yasa, 14 Haziran 1791 günü, burjuvaziyi temsil eden milletvekillerinden Le Chaplier, kendi adıyla anılan bir yasayı Meclis, 17 Haziran 1791’de kabul etmesidir. Bu yasaya göre; işçi ve işverenlerin birlik kurmaları yasaktı. Ayrıca bu yasa her iki tarafın da toplanma hakkını da kaldırmaktaydı (Benevolo,1981:13-15). Fransa’da uygulanan bu yasanın hemen ardından Combination Ack yürürlüğe girdi. Bu yasa da işçilerin sendikalaşmasını ve grev yapmalarını ayrıca bütün meslek derneklerini yasaklıyordu. Combination Act yasası, işçi ile işveren arasında anlaşmazlık çıkması halinde mahkemeye gidilmesini ve uyuşmazlık hakkındaki kararı mahkemedeki iki hâkimin vermesini öngörüyordu (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasizendustriabdul.pdf>).

Sonuç olarak; iş görenler üzerindeki bu baskılar, maddi sınıflandırmaların getirdiği fakirlik, yeni tarım aletlerinin ziraatla uğraşan köylüleri işsiz bırakması, oturtulmaya çalışılan siyasal sistemler gibi daha zemine oturmamış yasalar halkı muallâkta bıraktığı gibi, devlete karşı dişte biletiyordu. En sonunda sendikalaşmayla başlayan iş görenlerin hak arama mücadeleleri sanayi devrimiyle birlikte patlak verecektir.

1.2.2. Teknolojik Değişim ve Keşif Unsurları

*“Bir köylü ağzına kızarmış bir ördeğin
girmesi için uzun zaman bir yamaçta ağzı açık beklemelidir.”*

Çin Atasözü

1.2.2.1.Önemli Keşifler

Endüstrileşme öncesi ve sürecinde yaşanan teknolojik gelişme ve keşifler ilk önce tarımın, tarımla birlikte gelişen sanayinin, sosyal sınıf sisteminin ve en önemlisi kentleşme ile modern topluma geçişin önemli bir adımını oluşturur. Demografik unsurlar başlığı altında açıklandığı üzere hızla artan nüfus sebebiyle toplum kentleşmeye doğru hızla yol alıyor, ticaret gelişiyor, büyük şirketler kurulmaya başlanıyordu.

Bilinen en eski sanayileşme hareketi 9. yy.ın sonlarına doğru Arap istilasından uzak kalan Kuzey Avrupa insanların Akdeniz’e yayılırken açtığı ticaret yolları, ortaçağın kapalı ekonomisini açılmaya zorlamıştır. Bu şartlardaki Avrupa sanayi 12. ve 13. yy.daki Haçlı seferlerinin sağladığı yeni ticari gelişmelerle daha büyük ölçekli faaliyetleri kapsamaya başlamıştır. Ancak bu gelişmeler ortaçağın kapanmasıyla son bulmuştur (Kıraç, 2001, Aktaran:Özüdoğru,2010).

13.yy’da Avrupalılar tarafından Asya’ya yapılan ilk tetkik seyahatini İtalyanlar gerçekleştirmişlerdir. Venedikli kıymetli eşya taciri Marco Polo iç Asya’ya nüfuz etti ve 1295’te dönüşünde seyahatnamesinde Çin ve Japon kültürü hakkında malumat getirdi (Trak,1973:182). Böylece halıcılık, dericilik ve kağıtçılık gibi yeni sanatları öğrenen Batılılar, yalnız doğu’daki rekabete girişmekle kalmadılar, aynı zamanda kısmen de olsa bu ticareti ellerine geçirdiler (Sarısıl,1943/1944:4;Eilers,1932:8, Aktaran: Trak, 1973:1983). Kısaca Gezegeenin yarısı tamamen gelişmiş ancak korumadan yoksun bir halde eline düştüğünde Avrupa bundan en büyük parsayı kapmıştır (Wright,2007:72).

1498'lere dayanan keşiflerin ilki Vasco da Gama'nın Hindistan üzerinden doğu ile batı ticaretini birleştirmiş olmasıydı. 1492'de Colombus'un Amerika kıtasını keşfi, ticaret için yeni yolların bulunmasına neden olmuş, ekonomi için büyük farklılıklar yaratmıştı keşif. Kıtanın keşfinden sonra birkaç yüz yıl içinde buraya göç etmeye başlayan halk yerli Amerikan halkıyla sürekli bir mücadele içinde olmuştu. Kısaca Amerika'nın sosyo-ekonomik durumunu oluşturan göç eden Avrupalılar ile Eski yerli Amerikan halkıdır. Bu kıtanın bulunmasıyla ekonomiye sağlanan katkıları şöyle sıralamak mümkündür:

- ☞ Yeni su yollarının bulunması taşıma maliyetlerini düşürmüş ve talebi arttırmıştır. Ayrıca okyanusu içine alan böyle bir gelişme daha büyük ve sağlam gemilerin yapılmasını gerektirmiştir (Scheiber ve diğ.,1976:24).
- ☞ Amerika'dan Avrupa'ya gelen mısır, ayçiçeği gibi bazı bitkiler Batı Avrupa ve öteki bölgeler halkının beslenmesine katkıda bulunmuştur.
- ☞ Amerika kıtasının bulunmasıyla, buradaki altın ve gümüş kaynakları, Avrupa'ya aktarıldığı gibi, bunların getirilmesinde de süreklilik sağlanmıştır (Kuyucuklu,1982:31).

Altın ve gümüşün Avrupa'ya gelmesiyle yaygınlaşan madene “saygı ”duyma zamanla devlet büyüklüğünü de ölçme aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Yani toprak varlığının yerini altın ve gümüş almıştır. Bu düşünce de olan kesime de kapitalizmin ilk doktrini olarak adlandırılan Merkantalistler² adı verilmiştir.

² Merkantilizm, 1450-1750 yılları arasında yani Ortaçağ ve Fizyokrasi arasındaki dönemde gelişen iktisadi düşüncelerin bütünüdür (Aydemir ve Güneş,2006).

1.2.2.2. Ziraai Alanda Gelişmeler

İlk önce İngiltere, Fransa, Hollanda ve Almanya’da gerçekleştirilen tarım devrimi yeni yolların bulunmasıyla başlayan uluslar arası ticaretle birlikte, diğerk kelere de yayılmış ve sonuçta sanayi devrimi için gereken tarıma dayalı gelişmeler giderek hız kazanmaya başlamıştır.

Bilindiğı zere Sanayi Devrimi ncesi üretim, basit aletlerle evlerde ya da atölyelerde yapılıyordu. Yapılan retim enerji kaynağı ise insan ve hayvan gücü idi. Burjuvaların bataklıkları kurutup yeni topraklar amaları ve sonra bu topraklarda ürün yetiştirmeleri tarımda devrimin ilklerinden biridir. Daha önce nadasa bırakılan toprakların rotasyon sistemleriyle bir taraftan verimliliğı artırılmış, diğerk taraftan da ürün çeşidi geliştirilmişti. XVII. Yüzyılın ikinci yarısında bütün bu teknikler Hollanda 'dan İngiltere 'ye aktarılmıştır. Tarımdaki gelişmeler giderek, bilimsel temele dayanmış, geleneksel sistem terk edilmişti (Duran,1993). "Jehtro Tull" isimli avukat bir İngiliz iftisi, "iz suretiyle derin tarla sürmeyi" ve "makine ile ekin yapmanın faydalarını açıklarken" "Robert Bakewell" isimli biri ise "hayvanların suni yemlerle beslenmesi usulünü" keşfetti ki bu buluş az zamanda ortalama hayvan ağırlığının iki misline çıkmasına neden oldu. Kapalı hendeklerle ve "drenaj" usulü ile tarla sulama şeklini de ilk olarak yine bir İngiliz olan "Bligh" bulmuştu. Böylelikle XVII. yüzyıl sonlarına doğru tarım artık ticaret ve endüstri gibi yüksek kazanç sağlayan bir sektör haline gelmişti (Zeytinoğlu,1993:129-133).

rn rotasyonu sayesinde kayda değer oranda verim artışı sağlanmıştır. Asya’da geliştirilen sulu pirinç tarımı yüksek oranda verimliydi. Düzleştirilmiş eltik tarlaları, tepelik alanların sürdürülebilir şekilde sürülebilmesinin yolunu açtı. İspanya’daki İslam uygarlığı, geç dönem ortaçağ Avrupa’sına Klasik dönem düşüncesini getirmekle kalmadı, aynı zamanda Roma’nın geride bıraktığı erozyona uğramış toprakları, zeytin ağaçlarıyla teraslama yaparak ve sulama projeleri geliştirerek onardı (Wright,2007:72).

Bu dönemde, su gücüyle çalışan çarklı düzenekler ve değirmenler sayesinde tahıl öğütme, bitkisel yağ çıkarma, kumaş dokuma, deri işleme ve kâğıt çekme gibi işlerin görüldüğü fabrikaların bir bakıma ortaçağın temel sanayi faaliyetleri olduğu ifade edilmektedir (Gimpel, 1997:1; Kırac, 2001,Aktaran:Özüdoğru,2010).

Bu çağda en yüksek tarımsal verimliliğe Çin ulaşmıştır. Emeğin ve toprağın verimliliğini arttırarak gerçekleştirilen bu başarıda, geleneksel gübrelerin yoğun kullanımı, tarımsal sulamanın yaygınlaşması, hızlı yetişen tohumların kullanılması ve en etkin tarımsal teknikleri tanıtan tarım kitaplarının devletçe dağıtılması belirleyici rol oynamıştır (Güran,2003:79). Avrupa tarımında ise en kayda değer gelişme Hollanda’da olmuştur. Ticari tarıma geçmiş olan Hollanda çiftçisi Pazar için üretim yapmıştır. Bu ihtisaslaşma hayvansal ürünlerde ve tarımsal hammadde üretiminde de yaşanmıştır (Uzun,2009).

Tarihi olayların dünyayı aynı anda etkilemesi beklenemediği gibi, tarihin dönümlerini oluşturacak bu tip devrimlerin de bir anda tüm toplumlarca uygulanabiliyor veya yaşanabiliyor olması mümkün değildir. Bu uzun ve sancılı süreçlerden sonra gelişen teknik gelişmelerin, keşifler ve tarımdaki yeniliklerden sonra sanayi devrimine zemin hazırladığı söylenebilir.

1.2.2.3.Teknik Gelişmeler

Sanayi Devrimine olanak sağlayan değişimleri; sadece tarımda, denizcilikte ve buna bağlı olarak da ticarete yaşanmış olarak kabul etmek yanlıştır. Çünkü ekonomik gelişmelerin nedenlerini açıklamak sadece ticaretle bağlantılı değildir. Tüm bu gelişmelerin arka planındaki baskın güç; teknik ilerlemelerdir. Elbette tüm bu değişimler ekonomik gelişme ve refah için yaşanmış olsa da sosyal hayatı etkileyecek en önemli unsurları da beraberinde getirmiştir. Avrupa, XV. yüzyılın sonlarında teknoloji alanında klâsik dünyayı geride bırakmış ve kendi medeniyetinin özel simgesi olan mekanik yaratıcılığını ortaya koymağa başlamıştı. Batıdaki teknolojik gelişmenin özgün niteliği teknolojinin mekanik yönüne verilen önemdi

(Güran,2003:57;Braudel,1991:112;Torun,2003). Ayrıca kolonileşme hareketleriyle birlikte hammaddelerin sadece üretim hammaddeleri değil, emek ve sermaye de(siyah ırk köleleri) de ele geçirilmesi teknik gelişmelere daha çok rekabet adına hız kazandırmıştır.

Rönesans ve reform hareketleriyle birlikte yaşanan aydınlanma çağı düşünürlerin daha serbest(!) çalışmasına izin vermiş ve bu dönemden sonra yaşanan pozitif bilimlerdeki gelişme teknik ilerlemeye olanak sağlamıştır. Matbaanın keşfedilip mecmua ve kitap basımlarının kilise baskısından kurtulup halka yayılması pek çok düşüncenin gün yüzüne çıkmasına olanak sağlamıştır.

Teknik anlamda gelişmelerin en önemlilerinden biri kuşkusuz ki tekstil alanında yaşanmıştır. Bunların ilkinin de pamuklu sanayideki makineleşme oluşturur. El tezgâhından çok daha az verimli olan el çıkırık, dokumacılara ipliği yeterli hızda yetiştiremiyordu. Evde iplik eğiren bir kişinin aynı anda birkaç ipliğin eğrilebilmesini sağlayan, 1760'ların "Jenny iplik tezgâhı"; bir eğiricinin eğirme işini makaralar ve iğler yardımıyla yapmasını sağlayan 1768'lerin "su tezgâhı"; ve bu ikisinin birleştirilmesiyle oluşturulan, kısa süre sonra da buhar gücüyle çalıştırılacak olan 1780'lerin "katır"ı(Bu alet patentinin sahibi olan Richard Arkwright'ın (1732-92) orijinal bir buluşu değildi. Arkwright o dönemin bir çok gerçek mucidinin tersine, çok büyük zenginliğe kavuşan vicdansız bir işçiydi.) (Hobsbawm,2003:55). Sonra, sistematik olarak gelişme gösteren çömlekçilik endüstrinde fabrikasyona geçildi. Bu dalda yine su gücü kullanılıyor, iş gücü, hammadde, işveren ve diğer kaynaklar belli bir çatı altında toplanarak faaliyet gösteriyordu. Son olarak, XVIII. Yüzyılın başlarında kağıt üretiminde fabrikasyona gidildi (Weber, 1961:302-303). Bu buluşlardan ikisi fabrika üretimine işaret ediyordu. İnsan enerjisiyle birlikte buhar enerjisinin de devreye girmesi üretimin artmasına olanak verdi.

Tekstil de yaşanan buhar makinesinin öncesindeki bu gelişmeler sadece bu endüstri kolunda kalmamış. Ele geçirilen hammadde ve bulunan yeni rezervlerle enerji dalında da gelişmeler sağlanmıştır. Örneğin; Britanya'nın ekonomik anlamda güçlenmesinde

etkili olan faktörlerden birisi kömür kullanımının yaygınlaşmaya başlamasıdır. Kömür kullanımı drenajda ve çekiş (traction) işlemlerindeki sorunların kalkmasını sağladığı gibi buharlı makinenin icadındaki makaraların çevrilmesinde önemli rol oynamıştır. Kömürün ekonomik kullanımıyla ilgili yaşanan ilk tecrübe; maden mühendisi Richard Trevithick tarafından yapılan South Wales ve Tyne arasındaki madenedir. Bu deneyimle günümüz Britanya demiryolu araçlarının tartma ölçüsüne eşdeğer bir yükü o zamanın kömür vagonları taşıyabiliyordu (Ashton ve Sykes,1967:69). Fakat kömür endüstrisinin tehlikeli bir yanı vardı ki o da iş görenlerin yaşadığı problemlerdi. Çünkü işçiler maden ocakları altında su taşkınları ve yüksek sıcaklık ile karşı karşıyaydılar. Bunun içinde ilk güvenlik uygulaması, 1850'lere kadar gelmedi (Court, 1958:49).

Endüstri devrimi demire, dolayısı ile mühendisliğe ve yeni teknolojiye istinad etmektedir. İlk hayati adım 18. Başlarında atılmıştır. Fakat 1760'dan itibaren kok ile demirin eritilme işinin genişlemesi döküm işleminin tekamül etmesi, demirin makine yapımında ve inşaat işlerinde daha fazla kullanmasına yol açmıştır (Trak,1973:275).

1.3.SANAYİ DEVRİMİ VE SONRASI

“Kimse kimseyi rızası olmadan yönetemez”

Lincoln

1760'ların Jenny iplik tezgahından, 1768'in su tezgahına ve bu tezgahların birleştirilmesiyle oluşturulan 1780'lerin “katır” ı, 1800'lerin buharlı makinesine geçişte kolaylık sağlayan buluşlardır. James Watt ve Matthew Boulton tarafından icat(!) edilip 150 yıl boyunca gelişen buharlı makine günümüz makineleşmesinin temelini oluşturur. Öncelikle buhar gücü Antik Yunan'dan beri biliniyordu ve bu dönemde buhar gücüyle çalışan küçük bir makine de vardı ancak kullanım amacı eğlenceydi. Bir sacayağı üstündeki kazana su dolduruluyor, üstü kapalı kazanın altında yakılan ateşle su kaynatılıyordu. Kazanın üstündeki boru, buharı bir küre içine dolduruyor ve kürenin iki tarafındaki tahliye borularından çıkmasını sağlıyordu. Tabii bu esnada küre hızla dönmeye, kendi kendine dönen küreyi gören seyirciler de gözlerinden yaşlar gelerek gülmeye başlıyordu (Şen,2009). O dönemde Çin dahil çoğu ülkede zaten bilinen ve kullanılan bu makinelerin James Watt adıyla anılmasının sebebi dönemin İngiltere

sosyo-ekonomik koşullarıdır. İngiltere; sanayileşmenin, aydınlanmanın ve Adam Smith düşünce işleyişinin temel belirtilerinin yaşandığı bir yerdi. Yani İngiltere’de sanayi devriminin felsefesi, bilimsel, teknik (henüz teknolojik değil) ve ekonomik alanlarda teorik çerçeveleri kurulmuş ve modern sanayinin bütün şartları hazırlanmıştı (Günay,2002). Var olan buharlı makinenin James Watt’ın sanayici Boulton ile makine kullanımını ve satışını ticarete dökmesi tarihte bu ismi daha çok hatırlamaya neden olmaktadır. Aynı düşünceyi Hobsbawm’da dile getirmektedir.

“Endüstri devrimini yapmak için pek az entelektüel incelik gerekliydi. Bu devrimin teknik icatları, atölyelerinde deney yapan son derece, alçakgönüllü ve zeki zanaatkarların gücünü ya da doğramacıların, fabrika ustalarının, çilingirlerin imalat kabiliyetlerini aşmayan nitelikteydi. Bilimsel yönden en gelişkin makine olan James Watt’ın buhar makinesi, bu yüzyılda zaten çoktandır bilinen fizikten daha fazlasını gerektirmiyordu”³ (Hobsbawm,1989:25-26,Aktaran: Uçar,2004).

Sanayi Devrimini ilklerin çağı olarak kabul edilse de tezat görüşler de yok değildir. Buhar makinelerinin Antik Yunan zamanlarından beri bilinmesi, Çin’in kok kömürü ile maden eritmeyi 14.yy’da keşfetmesi, Roma’da bir çok su dolaplarının ve yel değirmenlerinin su tezgahlarından önce kullanılması (Uçar,2004) sanayi devrimi döneminin çok da yenilikçi bir dönem olmadığını gösteriyor. Yani neredeyse 13.yy’dan sanayi devrimine kadar olan süreçte teknik ve sosyal anlamda büyük devrimler yaşanmamıştır. Sanayi devrimi aslında önceki buluşların patlama noktasıdır. Gerçek devrim, sanayi devriminden önce kilise düzeninin yıkılıp aydınlanma çağının başlamasıdır. Çünkü teknik gelişmeler bir anda ortaya çıkması mümkün olan olgular değildir. Nereden bakılırsa bakılsın bir aletin işleyişini keşfetmek zaten önceden keşfedilmiş materyaller zincirinin kolektif şekilde işleyişini sağlamaktan geçer. Konuya bu açıdan bakıldığında; Aydınlanma dönemi de bir birikimin sonucuydu fakat patlak vermesi bir icada bağlı değil aksine pek çok etmene bağlı olarak bir anda devrim sürecine girilmesiydi. Çünkü bu çağda gündem bilim ve sanatta sağlanan yeniliklerin sosyal boyutta insanların kendi yaşamlarını düzenlemelerinin gündeme getirmesiydi. Bu

³ 1712’de Newcomen’in imal ettiği ilk buhar makinesini izleyerek 1765 yılında James Watt tarafından enerji kaynağı olarak kullanılmaya başlanmıştır (Günay ve Arıdur,1999).

duruma bağılı olarak; Eğer teknik gelişmeler bir süreklilik içinde evriliyorsa endüstri devriminden önceki bin yıllar boyunca neden 18.yy'dakine benzer bir yoğunlaşma ve dönüşüm yaşanmamıştır? (Uçar,2004). Çünkü insanlar yavaş yavaş zorunlu ihtiyaçları için değil, insani özelliklerinden biri olan merakıyla hareket etmeye başlamıştır. Aydınlanma çağı da bu merakı giderme ve ezilmeden yaşayabilme umuduyla yaşanmıştır. Bu yüzden Sanayi devriminin kökeni oluşturan aydınlanma çağı diğer bin yıllara oranla daha avantajlı konumdadır.

Bu dönemde geçmişin zanaatkarlarından farklı olarak bir taraftan makineleşme, diğer taraftan işlerin organizasyonu işçi ile mühendis arasında mesleki farklılaşmayı doğurmaktadır. Uzmanlaşmış ve düzenlenmiş bir toplum yapısı ortaya çıkmakta, hiyerarşi ve bürokrasi yoğun olarak yaşanmaktadır. Bireyin değil sahip olunan rollerin önemli olduğu bu toplumda, üretimin maximizasyonu ve optimizasyonu hedef alınmakta dolayısıyla temel birim birey olmaktadır (Baran,1992). Fazla uzmanlık alanı gerektirmeyen ve uzun süreli üretimler, standart üretim anlayışı ve temel iş kolları mevcuttur fakat bu dönemde de geçmiş dönemler olduğu gibi iş görenler açısından çok da olumlu gelişmeler kaydedilememiştir. Çalışma saat ve koşullarının görülebilir ölçüde değişmediği aksine ticaret ve nüfus ile tüketim arttıkça yükün daha da ağırlaştığı görülmektedir. Çünkü sanayi saatin, çalışma temposunu belirleyen makinelerin, karmaşık işlem süreleri dikkatlice belirlenmiş üretim süreçlerinin baskısını getirir: Hayatın mevsimlerle ya da hafta ve günlerle bile değil, dakikalarla ölçülmesini ve her şeyden önce, yalnızca geleneklerle değil, henüz bu baskıya alışmamış insanların tüm eğilimleri ile çelişen bir makineleşmiş çalışma düzenini (Hobsbawm,2003:79). Eli para gören işçi sınıfı da boş zamanlarını eğlenmeye ayırmış ve iş disiplininin uzaklaşmaya başlamıştı. Bu sebeple de işverenler iş görenleri sıkı bir denetime tabii tutmuşlar ve hatalarına ağır cezalarla karşılık vermişlerdi.

Zenginlik-ya da aç kalmaya alışkın insanların konfor olarak kabul ettikleri şey-aç midelerindeki yangınları söndürdü (Hobsbawm,2003:116).

Bunu zenginlik olarak tanımlayan işçi sınıfı maneviyatlarını da zenginleştirmek ve daha iyi koşullarda çalışıp insan sınıfına (!) koyulmak için sendikalaşma yoluna gitti (Bkz:s:4/Feodal Dönem).

2.BÖLÜM

KLASİK DÖNEM DÜŞÜNÜRLERİ VE GELİŞMELER

Klasik dönemin başlarında ortaya çıkan ve sanayileşmenin gelişmesinde sürükleyici bir rol oynayan liberal düşünce, sonraki dönemlerde ulus-devletin yeniden yapılandırılmasıyla yeni bir özellik kazanmıştır. Bu yeni anlayışta klasik liberal düşünce “bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” felsefesinden özgürlükleri hukuki sınırlar içinde koruyan bir düşünce yapısına ulaşmıştır. Böylece çağdaş toplumlardaki sosyal devletin fonksiyonu da yeni bir özellik kazanmıştır (Aydınlı,2004). Bahsi geçen özgürlük tanımının yapılabilmesi için toplumlar 1.Dünya Savaşı, Büyük Buhran gibi ekonomik çöküşler yaşatan bir takım olayların içinden çıkmışlardır. Kabul edilen/edilmeyen devletlerarası anlaşmalar dünyanın özgürlük sınırlarını belirlemiş, insan hakları bildirisi gibi bireyleri uluslar arası düzeyde korumayı amaçlayan birimler oluşturulmuştur.

Bu süreçler boyunca makineleşme siyasi gelişme ile birlikte paralellik göstermiş, pek çok fabrika kurulmuş ve üretim hızla arttırılmaya çalışılmıştı. Tüm bu süreçler yaşanırken en çok da teknik ilerleme sayesinde yönetim biliminin ortaya çıkışı olağandır. Çünkü yönetim, zamanında kontrol altına alınamayan (!) iş görenleri eğitmede ve disiplin altına sokmada bir şemsiye görevi görecekti.

Küreselleşmenin yapılan ilk ticaretten bu yana seyrinin son noktası, şimdiki ekonomik düzendir. Disiplin altına alınmaya çalışılan iş görenler makineleşme ile birlikte daha bir baskı altına alınmış ve patronlar onları da tuşlarına basıp çok cüzi ücretlerle çalışmaya zorunlu kılmışlardır. Kısaca şimdiki iş görenlerin ilkel aynası klasik dönem iş görenleridir. Farkı ise; günümüz çalışanlarının önceki döneme göre daha bilinçli olmasına rağmen, bilinç altı öğelerin varlığından mahrum olmalarıdır (Bilinçaltı söylemleri Platon’a kadar uzansa da, insanların kendi çıkarları için toplumların bilinçaltlarına hükmetme çabaları henüz çok yenidir.). Bu durum da şimdiki iş görenlerin siyasal, ekonomik veya psikolojik olarak sindirilerek (onlar farkına varırlar veya varamazlar) daha çok çalışmalarını sağlamaya yönelik bir çabayı gösterir. Özetle

dönem her ne olursa olsun, gelişmeler hangi boyutta yaşanılırsa yaşansın, insan bencilliği ve para hırsı iş görenlerin maddi ve manevi olarak ezilmelerine sebebiyet verecektir.

2.1.Frederick Winslow TAYLOR

Frederick Winslow Taylor (20 Mart 1856-21 Mart 1915, Philadelphia), katı kuralları olan varlıklı bir ailede dünyaya geldi. Önceleri babası gibi hukuk okumayı düşünen Taylor 1872’de Phillips Exeter Academy’ne yazıldı fakat sağlık sorunları nedeniyle bu okulu bırakmak zorunda kaldı. Taylor obsessive-compulsive bir karaktere sahipti. Hayatı boyunca yaptığı tüm aktivitelerde en ince ayrıntısına kadar planlamaya gider ve kendine programlar oluştururdu. Örneğin baseball oynamadan önce her oyuncunun daha iyi oynaması için önceden sahayı araştırırdı ya da kriket oynamadan önce açılarını hesaplar, adımların avantaj ve dezavantajlarını belirlerdi. Gençliğinde de durum değişmedi. Dansa gitmeden önce güzel ve çirkin kadınların listesini çıkarır onlarla dans edebilme ihtimallerini hesaplardı (http://www.encyclopedia.com/topic/Frederick_Winslow_Taylor.aspx#2-1G2:3468300058-full). Taylor’ın bu obsesive tavırları kendine ruhani zorluklar yaşatsa da günümüze ışık tutmuştur. İlk icatlarından biri 12 yaşındayken kabus görüp uyandığında yataktan düşmemek için kurmuş olduğu bir düzenektir (Kren,2008).

1872’de okuldan ayrılmak zorunda kalan Taylor 1875’de küçük bir atölyeye çırak olarak girdi ve burada torna ve tasfiye işlerinde uzmanlaştı. 1878 yılında Midvale Steel Works şirketinden aldığı bir teklifi kabul ederek olgunluk dönemi çalışma yaşamına, düz işçi olarak başladı. Bu şirkette Taylor sürekli yükselerek, sırasıyla zaman denetçisi, makine operatörü, takım şefi, ustabaşı, yardımcı mühendis ve daha sonra da başmühendis unvanlarını kazandı (Köse ve Öncü,2000:47). Midvale’nin ardından Bethlehem Steel’de çalışmaya başlayan Taylor düşünce ve metotlarını burada geliştirmeye başladı. Bunlardan en önemlisi 1895’te “Parça Başına Üretim” tebliği idi. Taylor yönetime ilişkin görüşlerini 1985’de yayınladığı “Parça Baş Sistemi” veya “Parça Başına Ödeme” adlı makalesinde yayınlamıştır. Bu makalede iki temel öneri

içermektedir. Bunlardan; Birincisi: zaman ölçümlerine dayanan iş standartlarının konulmasıdır. Bu standartları aşan işçi aşmayanlarla bir tutulmamalıdır. İş göreni teşvik için parça başı ödeme sistemi yayarlı olacaktır. Çok üretilen, fazla işçi kazanan işçi ödüllendirileceği için fazla üretim yolunda güdülenecektir. İkincisi ise; fonksiyonel uzman üzerine bir öneriydi. Planlama işlerini yapanlar, bizzat iş yapmaktan uzak olmalıydılar ve kendilerine verilen planlama ile ilgili görevler üzerinde yoğunlaşmalıydılar (Daşlıçay,1996). 1901 yılında iken ücretli olarak çalışmayı bırakmış ve bağımsız olarak çalışmalarına devam etmiştir (Taylor,2003:22). 1903'te "İşyeri Yönetimi", ve en sonunda 1911 yılında da "Bilimsel Yönetimin İlkelerini" yayınlamıştır (Köse ve Öncü, 2000:49).

2.1.1.Bilimsel Yönetimin İlkeleri -Eleştirel bir bakış-

Ne yeni olan eskidir, ne de eski olan yeni. Taylor'ın sahnesine hoş geldiniz...

(T.Noel Osborn)

Taylor Bilimsel Yönetimin İlkeleri'nde; yönetimin temel ilkesinin çalışanların refahını sağlamak olması gerektiğini söyler. Taylor bunun, işletme maksimum refahını sağlamada etkili bir yöntem olduğunu savunur. O'na göre, her iki taraf için de tam anlamıyla bir zihniyet devrimi anlamına gelecek yeni bir işyeri yönetimi anlayışına ihtiyaç vardı. Yani, üretim sürecinin tarafları, dikkatlerini sadece üretilen artığın nasıl bölüşüleceğine değil, nasıl daha da artırılabilirliğine verdikleri takdirde, artık (surplus), öylesine büyük miktarlara ulaşacaktı ki, bundan sonra onun nasıl bölüşüleceği üzerine mücadele etmek de gereksiz hale gelecekti (Şenalp,2007). Özetle bir üründen ne kadar fazla üretilirse, o ürünün değeri düşeceği için paylaşım sorunu da kalmayacaktı. Taylor'ın bu sistemi oturtmak adına izlediği yol ise iş görenlerin tatminleri (!) doğrultusunda verimliliklerinin artmasından geçiyordu. Bir başka deyişle; Taylor'un geliştirdiği Bilimsel Yönetim Kuramına göre, çalışanlar mükâfatlandırıldığı ve kazanımlarından hoşnut oldukları sürece verimlilik miktarı artacaktı (Demirtaş ve Ersözlü,2010). Bu yüzden de Taylor'dan sonra geliştirilen çoğu yönetim kuramları iş doyumu ve verimlilik üzerinedir fakat bu görüşün aksine Taylor'dan sonraki araştırmaların iş doyumu üzerine olmasının nedeni Taylor'ın "insanlık dışı

makineleşmiş” kuramlar ortaya koymasıdır. Bu kuramlara göre örgüt, "belli bir pratik amacı grup aracılığıyla yeterlilikle gerçekleştirmenin toplumsal bir aracıdır, belli bir pratik amaç için yaratılacak bir makinenin çizimi gibidir" Katz ve Kahn'ın belirttiğine göre, Taylor ve kuramın önde gelen diğer temsilcileri; Gulick ve M. Weber bakımından örgüt, "insanlardan oluşmakla birlikte. . . Bir makine olarak görülür." Bunlar, "bir görevi yerine getirmek için, belli birtakım belirlemelere dayanarak bir makine kurduğumuz gibi, belli bir amacı gerçekleştirmek için" de, "bir tanımlamaya dayanarak bir örgüt kurabileceğimizi savunurlar (Katz ve Kahn, 1977:17). Fakat göz ardı edilen şey şudur ki; bir hipotezin teori olamaması bu hipotezin aksini iddia eden bir başka teorinin doğuşuna bağlıdır ve bu aksini iddia eden yeni teori, eskisini çürütmek adına yapılmış ve eskisinin birikimlerinden faydalanılmış bir araştırmayı içerir. Bu sebeple Taylor, Bilimsel Yönetimin İlkeleri’nde iş görenleri makine olarak değil aksine “insan” olarak görmüştür. Çünkü ancak “insan” olan bir iş gören pasifleştirilebilir.

Taylor’un işin organizasyonu ve işçi konusunda geliştirmiş olduğu sistematik felsefe, çalışmalarında da ifade ettiği gibi, işçinin doğuştan günahkâr olduğuna dayanmaktadır. Ona göre insanın doğal içgüdüleri ve eğilimleri işi kolaydan alma ve kaytarma yönündedir. Bu yüzden, yöneticiler ya da herhangi bir denetleyici bulunmadığı zamanlarda bile, işçilerin işlerini hiç aksatmadan ve yavaşlatmadan yürütmelerinin sağlanması şarttır. (Ansal, 2011). Bu yüzden de iş görenler çeşitli kurallarla standartlaştırılmaya çalışılmış böylelikle verimlilik düzeni otorite içinde arttırılmaya çalışılmıştır. Taylor’ın günümüz insan kaynakları anlayışından tek farkı ise; kapitalizmin babası olduğu halde kapitalizmden haberinin olmamasıdır. Kısaca Taylor’ın amacı zaman kayıpları ve israflardan sıyrılıp en iyi yönetim şeklini oluşturmak ve verimliliği arttırmaktı. Bunu da şu şekilde dile getirmiştir.

☞ Yaklaşık 10-15 tane, tercihen ülkenin farklı yerlerinden ve farklı kuruluşlarından, analiz edilecek özel bir iş için uygun adamı bulun (www.kariyer.net, www.yenibiriş.com, vb. sitelerden iş görene ulaşmak veya elden verilen özgeçmişler, günümüzde işe uygun iş gören seçiminde kullanılan araçlardandır).

- 3 Bu adamların incelenecek işi yaparken kullandıkları araç ve gereçler ile tüm temel hareket ve faaliyetler bütününe inceleyin (Günümüz işletmelerinde zaman kaybını önlemek, daha fazla üretimde bulunabilmek iş görenlerin adına vardiyalı olarak makineleri kullanmaları veya çalışanların sadece makine başlarında durmaları Taylor fikrinin unsurlarındandır).
- 3 Tüm bu temel hareketlerin yapılması için gereken zamanı bir kronometre yardımıyla belirleyip, işin yapılması için gereken en hızlı yolu seçin (Çağımızda bu yöntem, iş ile mola saatlerinin belirlenmesinde ve zaman kaybı yaşatacak sürelerin saptanmasında kullanılır. Kısaca İş planı yapmak geçmiş dönemde de vardır).
- 3 Tüm yanlış, yavaş ve faydasız hareketleri eleyin (Günümüz oryantasyon eğitimlerinin, sıkı denetiminin, ödül&ceza sisteminin ve hiyerarşinin olması, yavaş ve faydasız hareketlerin önlenmesinde kullanılan bir yöntemdir).
- 3 Bütün gereksiz hareketleri eledikten sonra, en hızlı ve uygun hareketlerle en uygun araçları bir araya getirin (Taylor,2003:81). (Günümüz insan kaynakları prensiplerinden doğru kişiyi doğru zamanda doğru pozisyona yerleştirmek).

Taylor eski düşüncenin aksine⁴ bir işletme yönetimini yukarıdaki maddelerde olduğu gibi bilimsel bir metotla açıklamaya çalışırken yönetim sisteminin varlığı dâhilinde bulunan çalışanların gayret ve şevkinden yararlanabilmek için şu anda onlara verilen ortalamadan daha fazla özel bir mükâfat verilmesi gereğini tekrarlamaktadır. Mesela hızlı ilerleme ve yükselme ümidi, ister parça başı ücret, ister iyi ve hızlı çalışma sonucu ödenen primli ücret, daha az çalışma saatleri vs. (Taylor,2003:22). Bu sistemi günümüz sistemleriyle değerlendirdiğimizde çok büyük farklılıklar görülmez. Tek fark günümüzün görünmez modern ilkelliğidir. Örnek olarak; Fremont'taki General Motors

⁴ Eskiden olduğu gibi işçinin işi kendisinin seçip mümkün olan e iyi şekilde kendini yetiştirilmesi yerine, her işçi bilimsel olarak seçilip, eğitilip, geliştirilir (Taylor,2003:23).

ve California'daki Toyota hala Taylor'ın "zaman ve hareket etütlerini"⁵ uyguladıklarını söylüyorlar.

Taylorizm 20. yüzyıl başlarında, hızla büyüyen kapitalist işletmelerde giderek karmaşıklaşan emeğin kontrolü sorununa çözüm getirmek üzere, kullanılan üretim teknolojisinin doğasından bağımsız olarak uygulanabilecek bilimsel yöntemler geliştirme çabasıdır. Kısaca ifade etmek gerekirse; Ahmet Öncü'ye göre Taylor; "para merkezli aklın, mühendisliği ele geçişinin sözcüsü" dır (Öncü,2005). Bu yüzden de; Taylor özellikle ücretlendirme metotları nedeniyle dönemin işçi sendikalarından büyük tepkiler aldı. Burjuvazi tarafından ise sayısız ödöl ve nişan ile ödüllendirildi (DİSK Birleşik Metal-iş Sendikası,1999).

İş görenlerin çalışmaları karşılığında hak ettikleri emek değeri verilmesi ve bunun uygun koşullarda sağlanması önemlidir. Onların çalışmalarından tatmin olmayan bir işverense, iş görenlerin üst düzey verimliliğe ulaşmaları için iş görenlerin haklarını ellerinden alıp tekrar vermeye çalışır. Taylor'da tam bu noktada eleştirilir. Daha fazla üretim ve verimlilik için iş görenler bir kalıba sokulur, sıkı bir denetimle gözetim altına alınır ve sendikalaşma engellenir. Bu noktada şu diyalog ilgi çekicidir:

"Belli bir göreve yükseltilecek olan Schmidt iş konusunda çok sıkıydı ve 1 dolar bile onun için çok önemliydi. Öncelikle görevimiz Schmidt'in günde 47 ton taşımamasını ve onun bundan hoşlanmasını sağlamaktı. Schmidt pik demir taşıma ekibinden çağrıldı ve kendisiyle konuşuldu":

-Schmidt, sen yüksek ücretli biri misin?

-Ne demek istediğini bilmiyorum.

-Evet, biliyorsun, bilmek istediğim senin yüksek ücretli biri olup olmadığın

-Ne demek istediğini bilmiyorum

⁵ Taylor "Bilimsel Yönetim İlkeleri"nde zaman ve hareket etütlerinin gereksiz hareketleri ve zaman israfını en aza indireceğini belirtmektedir (Kocabaş ve Erdem,2003).

-Öğrenmek istediğim senin günde 1.85 dolar mı kazanmak istediğin, yoksa şu etraftaki ucuz adamlar gibi 1.15 dolarla mı yetindiğin.

-Günde 1.85 dolar ister miyim? Bu yüksek ücretli midir? Eh evet yüksek ücretli biriydim

-Bak beni sinirlendiriyorsun. Elbette günde 1.85 dolar kazanmak istersin. Herkes bunu ister. Çok iyi biliyorsun ki, senin yüksek ücretli biri olman için az bir şey yapman yeterli. Şu pik demir yığınının görüyor musun?

-Evet

-Şu arabayı?

-Evet.

- Eğer yüksek ücretli biriysen yarın bu arabaya pik demiri 1.85 dolara yükleyeceksin.

Şimdi bana cevap ver sen yüksek ücretli bir misin değil misin?

- Peki, bu pik demirlerini arabaya yüklediğimde 1.85 dolara alacak mıyım?

- Evet, tabii ki. Tüm yıl boyunca yüklediğin her yığın için bu ücreti alacaksın. Bu yüksek ücretli birinin işidir.

- Tamam, bu pik demirlerini 1.85 dolar karşılığında yükleyeceğim ve bunu her gün yapacağım.

- Elbette alacaksın.

- Eh o zaman ben yüksek ücretli biriyim.

- Şimdi bekle. Sen de benim kadar iyi biliyorsun ki, yüksek ücretli biri sabahtan akşama kadar tam olarak kendine ne söyleniyorsa onu yapar. Şu adamı daha önce burada görmüştün değil mi?

- Hayır, hiç görmedim.

- Şimdi eğer yüksek ücretli biriysen yarın sabahtan akşama kadar bu adam sana ne söylerse yapacaksın. ne zaman sana pik al ve yürü derse kaldırıp yürüyeceksin. Ne zaman otur ve dinlen derse oturup dinleneceksin. Buna tüm gün boyunca devam edeceksin ve dahası hiçbir şeye dönüp itiraz etmeyeceksin. Yüksek ücretli biri kendine söyleneni yapar, itiraz etmez. Bunu anladın mı? Şimdi yarın sabah buraya geleceksin ve ben yarın önceden senin gerçekten yüksek ücretli biri olup olmadığını öğreneceğim (Taylor,2003:31).⁶

⁶ Uygulamada, çalışanların genellikle 20 pik yükledikten sonra dinlenmelerine izin verilmektedir. Bu dinlenme onların arabadan demir yığınının geri yürümelerine kadar olan zamana eklenmektedir.

Bu, bilimsel yönetimin ilkelerini genel olarak özetleyecek kaba bir diyalogdur. Günde 12.5 ton pik taşıyan Schmidt 47 ton taşıması karşılığında 70 dolar fazla alacaktır ve kendini pozisyon olarak yüksek bir yerde zannedecektir. İtiraz etme hakkı yoktur ve robotlaşabilir durumdadır fakat bu bize çok da yabancı olmayan bir aklın ürünüdür. Bu haliyle Taylor'un Bilimsel Yönetimin İlkeleri olarak öne sürdüklerini, Marx'la ilişkilendirerek yeniden okursak, işçi, ancak bir tür sermaye olarak kendisi için var olabildiği ölçüde gerçek işçi olabilmekte ve bilimsel yönetimin temel işlevi de ona bu konuda yardımcı olacak düzenlemeleri sunmak şeklinde ortaya çıkmaktadır (Köse ve Öncü, 2000). Günümüzde de motivasyon araçları parayla bazen de farklı yollarla sağlanmaktadır. İtiraz hakları sınırlıdır. Görünüşte esnek bir yapı varken koşulsuz bir gözetim ağı vardır. İş yerlerine girişte kartlı sistemler mevcuttur örneğin. (Disiplin bir işletme için önemlidir fakat bunun insani yollarla yapılması daha da önemlidir). Bu sebeple Taylor'ın o dönemki kurallarını günümüzde katı olarak nitelendirmek yanlıştır. Aksine günümüz kuralları bilinç dışımızda bize yerleştirilir ki bu daha tehlikeli bir yöntemdir. (Herhangi bir satış “elemanı” pozisyonundaki bireyin işini satış “sorumlusu” olarak söylemesi gibi).

Taylor'ın yönetim şeklinde -her ne kadar Bilimsel Yönetimin İlkeleri'nde iş gören ve işveren arasındaki diyalogun sağlam olması gerektiğinden bahsetse de- otorite görev verilen kişiye aitti. Sıradan bir iş görenin kendisini savunmaya veya görüşlerini belirtmeye hakkı yoktu. O kendisine verilen emirleri yerine getiren bastırılmış bir ruhtu. Bu düşüncenin aksini savunan Veblen, kısaca, Taylor'un Bilimsel Yönetim yaklaşımına karşı Bilimsel Kolektivizm (Scientific Collectivism) olarak tanımladığı bir sistemi savunmaktaydı. Çalışmalarında derinlemesine bir şekilde açıklamadığı bu sistem, ana hatlarıyla endüstriyel üretimin, ortak bilimsel değerler etrafında uzlaşmış kolektif bir işgücü (collective workforce) tarafından kontrol edildiği ve planlandığı bir yapıyı öngörmekteydi. Bu yapıda Veblen, Taylor'un bilimsel yönetim modelinin aksine,

Muhtemelen işçilerin bu miktar demiri arabaya yükleme konusunda şüphesi bulunanlar işçilerin arabaya yükü boşalttıktan sonra geriye boş döndüklerini ve bu sürede kaslarının dinlendiğini göz ardı etmektedirler. Pik demirle arabalar arasında 36 feet ortalama mesafeyle bu işçilerin her gün yaklaşık 8 mil yüklü 8 mil de yüksük olarak yürüdükleri de hatırlatılmalıdır.

mühendislerin işverenlere karşı mücadelede, işçilerle ittifak içerisinde olmalarını önermekteydi (Stabile,1986,Aktaran:Köse ve Öncü,2000:8).

“Taylor’un imgelemindeki mühendis, doğrudan kapitalist rolü yerine getirmek üzere hem üretim süreci hem de bu süreçte yer alan farklı nitelikteki emekçiler üzerinde denetim kurma sorumluluğuyla görevlendirilmiş bir yönetici kimliği taşımaktadır. (...) Dolayısıyla, bu kimliği taşıyan mühendislerin çıkarları ipso facto (kendiliğinden) kapitalistlerin çıkarlarıyla uyumlu olmak zorundadır. Öte yandan, Veblen’in imgelemindeki mühendis ise toplumsal refaha doğrudan katkıda bulunarak üretim süreçlerine önderlik eden bir emekçi kimliğini temsil etmekte ve nesnel çıkarları ‘işadamlarının’ çıkarlarıyla çelişmektedir” (Köse ve Öncü,2002:39;Şenalp,2007).

Bilimsel Yönetim İlkelerinin getirdiği önemli gelişmelerden biri de işçi görevini yerine getirmediğinde bir eğiticinin ona rehberlik edip teşvik etmesiydi. Bu sebeple de her işçinin ferdileştiği bir sistemde insanların kabaca cezalandırılması veya başarısızlığı sebebiyle ücretinin kesilmesi yerine, kendisine zaman verilip işinde başarılı olabilmesi için destek sağlanmakta, bu mümkün olmazsa, zeka veya fizik olarak daha uygun olduğu başka bir işe kaydırılmaktaydı (Taylor,2003:47). Bütün bu çabalar üst düzey yöneticilerin ortak bir payda da buluşup kolektif bir şekilde iş görenleri aynı hedefe yöneltmeyi amaçlıyordu. Bilimsel yönetimin ilkelerinde savunulan düşünce yönetimle iş görenlerin işbirliği içinde olmasıydı fakat baskı altındaki bir çalışandan işverenle işbirliği (işverenin emirlerine uyması) yapmaması beklenemez. Taylor’ın bunu Tablo:1 değerleri ile başardığı düşünülüyor.

Tablo:3 Değişen Planlar

	ESKİ PLAN	YENİ PLAN
İşletme çevresindeki işçi sayısı	400-600	140
Kişi başı ortalama günlük tonaj	16	59
Kişi başına ortalama günlük kazanç	\$1.15	\$1.85
2240 Librelik bir tonun ortalama taşıma maliyeti	\$0.072	\$0.033

Kaynak: (Taylor,2003:47).

Bu değerler sonucunda yıllık tasarruf 75.000-80.000 dolar civarına ulaşmıştı. Taşınılan tonaj % 400 artarken günlük kazancın %60 artması adil bir durum mudur tartışılır.

Ek olarak emir ve baskı altında olan bir kesimin yöneticileriyle nasıl iyi ilişkiler içinde olabileceğini anlamak güç olsa da Taylor iş görenlerin de yöneticilerin de bu durumdan çok memnun olduğunu ve aralarındaki diyalogun dostça bir ilişkiye doğru gittiğini anlatıyor kitabında. Taylor'ın verimliliği arttırmaya çalışırken standartlaştırdığı kişi ve işletmeler, günümüzde O'nun getirdiği israf zamanlarını yok etme yöntemlerinden olabildiğince yararlanırlarken, özellikle Post-modernistlerin esnek üretim anlayışlarıyla Taylorizmin günümüzde geçerli olmadığını savunmaları bir ironidir.

“Mavi yakalı işçiler, makinenin bir çarkı olarak, gitgide orta kademe yöneticilerin "sağ kolu oluyorlar" (Kanigel,1997). Taylor'ın kendi dönem iş görenleri ile işverenleri arasındaki bağın kuvvetli(!) olması gibidir günümüz işveren ile iş gören arasındaki diyalog. Bu düşüncüyü Drucker özetle şu şekilde açıklamıştır (Tablo:2'ye ithafen).

“...Artış payının Taylor'ın öngördüğü gibi işçiler tarafından, yani Marks'ın proleterleri tarafından alınmıştır. Bunun sonucu olarak, Marks'ın proleterleri artık “burjuva” oldular” (Drucker,1993:60-61).

Bu büyük maddi tasarrufların yanında göz ardı edilen noktalardan biri, iş görenlerin tuvalete gitme sürelerinin bile hesaplanıp bu sürenin ücret kesintisine tabi tutulmasıydı. Günümüz gözetim sistemi ile de yaygınlaştırılmaya çalışılan düşünce de budur. Bugünlerde konunun kişilik hakları ile ilgili yönü iş hukukunun da önüne çıkıyor. Yani işçinin hayatın doğal akışı içinde fiziksel ihtiyacı olan bir faaliyetinden dolayı(harcadığı süre bakımından da olsa) izlenmeye tabi tutulması özel yaşama ve kişilik haklarına açıkça bir müdahaledir. Bu nedenle böyle bir kontrol sistemini kullanmak ya da savunmak öncelikle insan hakları ve kişilik hakları boyutuyla tartışılmalıdır (Fırat, 2011).

Taylor'un bilimsel yönetimi beş ilke ile özetlenebilir (Morgan 1997:23).

1. İşin organizasyonu sorumluluğu işçiden alınıp yöneticilere verilmelidir. İşçinin tek sorumluluğu verilen tanımlanmış görevin yerine getirilmesidir.
2. Bir işi yapmanın en iyi ve en verimli yolunu bulmak için bilimsel yöntemler kullanılmalıdır.
3. Tasarlanan işi en iyi yapabilecek kişi seçilmelidir.
4. İşçiler işin tasarımına uygun olarak talimatlara göre işi yapmak üzere eğitilmelidir.
5. İşin tasarlanan süreçlere göre yapılmasını ve uygun sonuçların alınmasını sağlamak üzere işçinin performansı sürekli izlenmelidir.

İçinde bulunduğumuz yüzyılın başlarında Frederick Winslow Taylor tarafından savunulan “Bilimsel Yönetimin İlkeleri”, en iyi haliyle, çok çeşitli sınaî bağlamlarda neredeyse sonsuz bir şekilde uygulanmaya elverişli olan güçlü bir iş örgütlenmesi sistemi olarak düşünülebilir. Bu Taylorizmin anıştırdığı şeylerin –kılı kırk yaran bir işbölümü, tasarım ve uygulamanın katı bir şekilde ayrı tutulması, görevlerin olası en basit biçimler halinde standartlaştırılması ve bölünmesi– hızından bir şey kaybetmeksizin pekâlâ sürdürülebileceği anlamına gelir. (Kumar,1999:43).

Taylor'un bilimsel yönetimin iş barışına katkısı konusundaki inancının bir nedeni de Taylor'un artan verimliliğin büyüteceği gelirin işçi ücretlerine de yansıtacağı düşüncesi idi. Drucker bu konuda Taylor'ı şöyle özetler;

“Son nefesine kadar, verimliliğim meyvelerinin şirket sahiplerine değil, personele gitmesi gerektiğini savunup durmuştu. O’nun asıl motivasyonu şirket sahipleriyle personelin, kapitalistlerle proleteryanın, verimlilik konusunda ortak çıkarları olup, bilgiyi işe uyarlayarak uyumlu bir ilişki geliştirdikleri toplumu yaratmaktı” (Drucker,1992:55). Oysa Taylor’un bu konuda yanıldığını, O’nun düşüncelerinin doğru olduğunu savunan Locke (1982) bile üstü kapalı olarak da olsa kabul etmektedir (Locke,1982,Aktaran:Leblebici,2008).

1993’te Juliet Schor’ın “Çok Çalıştırılan Amerikalı” adlı kitabında: iş yerlerinin mola zamanlarında beklenmedik bir düşüş olduğunu yazmıştı. Bu da üretimde tarihsel sürecin tersine çevrildiğini gösteriyordu. 1930’larda Keloggs esnek zamanlı üretim anlayışıyla çalışma saatlerini 6 saate indirmişti. Yani çalışanlar 2 saat daha az çalışacaklardı fakat 1. Dünya savaşından sonra yaygınlaşan seri üretim ve tüketim hareketleri Taylorizm’i yeniden gündeme getirdi. Sonuç: Keloggs çalışma saatlerini tekrar 8 saate çıkardı. Bu durumda, Taylor anlayışı, işverenler ile iş görenler arasında sağlanan bir koordinasyona değil, dönemin ekonomik şartlarının getirdiği değişimlerin şekil değiştirmesine dayalı bir anlayıştır. “

“Bir zamanlar, çalışanlarının yüksek oranda boş zamana sahip olduğu olan Keloggs Co. Şimdilerde insanların kahvaltı kâselerine süt dökmek için mısır gevreği üretmekle çok meşgul durumda”.

(Osborn,2006).

2.2. Frank Bunker ve Lillian Moller GİLBRETH

Frank Bunker Gilbreth (7 Temmuz 1868-14 Haziran 1924) John ve Martha Gilbert’in üç çocuğundan en küçüğü olarak Fairfield’de doğdu. 1885’te liseden mezun olmuş ve bir duvarcı olarak işe başlamıştır (Mendes,2007). Tuğla örme işleminde eski yollardan daha hızlı ve ekonomik bir yol bulmuş(tek en iyi yol) ve gereksiz hareketlerin elenmesi ile birlikte verimlilikle ilgili bir metot geliştirmiştir. 1895’te şirketiyle bir anlaşma imzalayarak şirkete ortak olmuştur. Frank bu süre içinde mekanik çizimleri öğrenmek

adına bir gece okuluna da başlamıştır. Çalışmalarıyla yapı endüstrisinde pek çok buluşunun patentini almıştır. Çoğu çalışmasının genel fikri; Taylor’ın düşüncesi gibi israfları önlemek ve düşük maliyetle yüksek verimliliğe ulaşmaktır (Mcmurray,1995:759).

Lillian Moller Gilbreth (24 Mayıs 1878-2 Şubat 1972) California Oakland’da doğmuştur. Utangaçlığı sebebiyle 9 yaşına kadar annesi tarafından evde eğitim görmüştür. 1896’da California Üniversitesi’ne giden ilk kadın öğrencidir. Eğitimine Colombia Üniversitesi’nde devam eden Lillian yönetim psikolojisi adlı doktora tezini California’da tamamlayamasa da 1915 yılında Brooklyn’de bitirmiştir. Bu da endüstriyel psikoloji için verilen ilk tezdır. 1914’te Frank Gilbreth ile evlenmiş ve 11 çocuğa sahip olmuşlardır⁷ (Mendes,2007). Frank ve Lillian hayatları boyunca sürekli birlikte çalışmışlar ve teorilerini hep birlikte üretmişlerdir. Bu sebeple Gilbreth soyadının geçtiği her yerde ikisinin ismi bulunmaktadır.

Frank’in 1907 yılında Taylor ile tanışması O’nu zaman ve Taylor disiplini konusunda çalışmaya sevk etmiştir (Mendes,2007). Gilbrethler uzun bir süre Taylor’ın araştırmalarını inceledikten sonra bu konuda kendi formlarını yaratmışlar ve teknik unsurlardan çok insani unsurlara odaklanmaya başlamışlardır. Gilbrethlerin geniş bir aile oldukları düşünüldüğünde bu hiç de ilginç bir konu olmayacaktır. Özellikle Lillian’ın anne, eş, çalışan bir kadın ve bilim adamı olduğu düşünülürse neden psikolojiye yönlendiği daha da açık bir hal alacaktır. Lillian aile şirketlerinde iş doyumunu arttırmaya yönelik çalışmalar yaparken, Frank çalışan yorgunluğunu yok etmek için hareket azaltmaya bağlı olarak kendi sistemini geliştiriyordu (Mendes,2007). Buna da Mikrohareket etüdü adı verilmiştir.

Mikrohareket bilindiği gibi tanımlanabilir ve ölçülebilir en küçük harekettir. Bu tür hareketlerin analizi, bir faaliyetin “Therblig” (Gilbreth’in tersten okunuşu) denilen

⁷ Ayrıntılı bilgi için: Frank B. Gilbreth and Ernestine Gilbreth Carey tarafından kaleme alınan, Cheaper by the Dozen,(1948) okunabilir ve Yine aynı kitaptan esinlenilerek Craig Titley,Joel Cohen ve Sam Harper tarafından 2003 yılında senaryo haline getirilen Cheaper by the Dozen (Sürüsüne Bereket) isimli film izlenebilir.

elemanlarına ayrılması ile mümkün olur. Yani bir faaliyeti parçalara ayırıp teker teker detaylı olarak incelemektir. Mikrohareket etüdü çalışmasının temelini Hareket Ekonomisi İlkeleri oluşturmaktadır. Bu prensipler, genel olarak insan vücudunun kullanılmasına, işyeri düzenine ve alet ve gereçlerin yapısına ilişkin olanlar diye 3 ana grupta toplanır. Ancak bilinmelidir ki; burada son derece detaylı hareketler ve özellikler için genelleştirmeler yapılmaya çalışılmaktadır. Bu ise oldukça zor ve bazı durumlarda geçerliliği tartışılabilen konulara sahip bir çalışmadır. Her ne kadar hepsinin her durumda uygulanma olanağı olmasa da, bu prensipler yorgunluğu azaltmada ve etkenliği artırmada önemli bir yer teşkil eder (<http://www.rdbe.com.tr/e-yonetisim/yonetisim/isetudu.pdf>). Genel olarak bu prensip, insanların saptanan 17 hareketine bağlı olarak geliştirilmiştir; (Uzanma, tutma, taşıma, yerleştirmek, bırakmak, bastırmak, ayırmak, döndürmek, bakış fonksiyonları, diresek kolunu çevirme, vücut hareketleri) (Öztürk,1991).

Frank çalışanların hareketlerini arkada kronometre işlerken filme alıyordu. Böylece geliştirdiği yöntemle çalışma koşullarını birleştiriyor zaman ve hareket anlamında uygun bir standart yakalamaya çalışıyordu (Price,1990:60). Örneğin; tuğla duvarcı ustalarının o devirde standart bir tekniğe uymadan herkesin kendi kişisel kabiliyet, alet ve metotlarına göre tuğla duvarı birbirinden farklı seri hareketlerle ördüklerinden saatlik ve günlük verimin birbirinden çok farklı olduğunu görmüştür. İncelemeleri sonunda iş sırası şöyleydi;

1. Yanına getirilmiş tuğla yığımından tuğlayı almak
2. Tuğlayı yerine koymak için sağa sola çevirip bakmak
3. Harcı almak
4. Evvelce konulan tuğlanın üzerine tuğla koymak
5. Sıkıştırmak için mala sapıyla tuğlaya vurmak

Sonuçta;

Gilbrethler tuğla ve sıva için bir platform hazırladılar, bu şekilde duvarcının tuğlayı almak ve sıva yapmak için eğilmesine gerek yoktu. Tuğlanın her seferinde duvarcının eline aynı şekilde geçmesi içinde çalıştırdıkları çocuk işçilere önceden tuğlaları aynı hiza ve şekle getirttiler. El yordamıyla sağlana sıkılaştırma için ise harca özel bir madde

konuldu ve tuğlaya vurma hareketi ortadan kaldırılmış oldu. Böylece;1/2 tuğla duvarda saatte 120 adet tuğla işleyerek günde 1.60 metrekare duvar örmek yerine,350 adet tuğla işleyerek günde 4.8 metrekare duvar işlemek imkan dahiline girmişti ve duvar işinde verim %300 artmış oldu (Taylor,2003:54;Yeşilada ve Nielsen (Özdoğan),1995).

Gilbrethler'in geliştirdikleri teknik konuların yanı sıra iş görenlerin iş tatminlerini arttırmaya yönelik çalışmalarının da olduğundan bahsedilmişti. Bunlardan en önemlisi iş görenlerin fiziksel yorgunluklarından arınmalarını sağlayacak konforlu yapılar oluşturmaya çalışmalarıdır. Konforlu yapıların iş görenlerin verimliliğini arttıracaklarını düşündükleri için ergonomi konusuna yöneldiler (Mendes,2007). Fakat ergonomiyi sadece iş görenlerin rahatı için değil gereksiz hareketlerden kaçınabilmeleri için geliştirdiler. Örneğin; Bir cerrahın ameliyat sırasında, malzemeleri almak üzere kaybettiği zamanı geri kazanmak için hemşirelerden isteme yöntemini Gilbrethler geliştirmiştir. Böylece cerrahın hem dikkatinin dağılması önlenmiş olacaktı hem de vakit kaybedilmemiş olacaktı (Özok,2011). Kısaca ergonomi sadece konfor üzerine değil vakit israfından kurtulmak için geliştirilen bir nevi verimlilik artış elemanıydı.

Sonraki yıllarda tüm bu bilimsel yönetim unsurlarının test ortamında elde edilen verim artışını açıklamada yetersiz kaldığı görülmüştür. Durumu en iyi açıklayabilecek olgunun insan ilişkileri olduğu anlaşılmıştır. Deneysel kurgu sırasında öngörülemeyen biçimde formel grup yapısı oluşmuş, ortamda grup kendi normlarını yapılandırmış, informal liderini seçmiştir (Tannenbaum,1966:130,Aktaran: Orhan,2010). Hepsinden önemlisi insanlar, insanlarla bir arada olmaktan dolayı öngörülmeyen biçimde daha iyi çalışmışlardır. Bu nokta, daha sonra, İnsan İlişkileri Yaklaşımı adını alacak gelişmelerin başlangıcı olarak sayılmaktadır. İlginç biçimde insanın bu içgüdüsel karşı duruşu da onun endüstriyel performansının arttırılması için kullanılmasına giden yolda köşe taşı oluşturmuştur.

Özetle; Bu gelişmeler gruplar halinde çalışan insanların yönlendirilmesi, yönetilmesi, koordinasyonu, gibi bütünleştirici hareketleri kapsar. Çünkü iş gören refahının düşük

olduğu bu dönemde, motivasyon araçlarının kullanımı gibi insani olgular onları harekete geçirecek bir araç olarak görölmüştür. Yani amaç aynı fakat yöntem farklıdır.

2.3.Henry GANTT

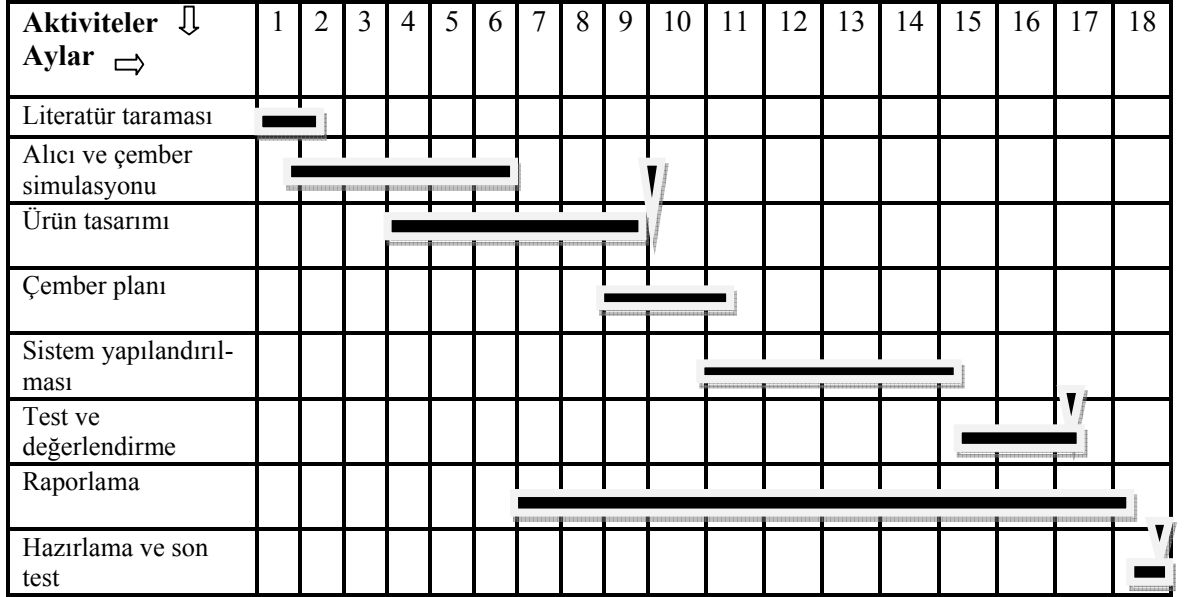
Henry Laurence Gantt (1861-23 Kasım 1919) Maryland’da doğdu ve 1878’de John Hopkins Üniversitesi’ne gitti. Öğretmenlik ve teknik çizimcilik yapan Gantt, Taylor’ın bilimsel çalışmalarına Midvale ve Bethlehem Steel’de katıldı. Daha sonra kariyerine yönetim danışmanı olarak devam etmiştir. En önemli mirası Gantt çizelgesi olup, aynı zamanda ücret ödemeleri için “görev ve prim” sistemi ve ek olarak işçi verimliliği ve üretkenlik ölçüm sistemlerini geliştirdi (http://tr.wikipedia.org/wiki/Henry_Gantt).

Yapılacak işleri gösteren bir set olan Gantt çizelgesi, setin öğelerinde söz konusu işin başlanıp tamamlanması için geçirmesi gereken aşamaları ile işin kısımları arasındaki ilişkileri göstermektedir. Gantt çizelgesi, planlama açısından bir çalışma takvimi olarak genel bir zaman çizelgesidir (Crego ve diğ.,1993:26). Gantt çizelgesi ile iş programı hazırlanırken sıra ile aşağıdaki çalışmalar yapılır;

- 3 Yapılacak işin çeşidi ve miktarı belirlenir
- 3 İşlerin gerçekleştirme sırası belirlenir.
- 3 Kaynak verimi ve iş süreleri belirlenir (Kullanılan kaynağın verimi belirlendikten sonra, yapılması düşünülen toplam iş miktarı verime bölünmekte ve böylece söz konusu işin yapılması için gereken süre belirlenmiş olmaktadır)
- 3 Program şema haline getirilir.
- 3 Parasal kaynak planlaması yapılır
- 3 Süre çizgisinin birim maliyeti belirlenir
- 3 Yapılacak harcamalar süre çizgilerinin üzerine yazılır
- 3 İş programı izlenir (MEGEP,2006).

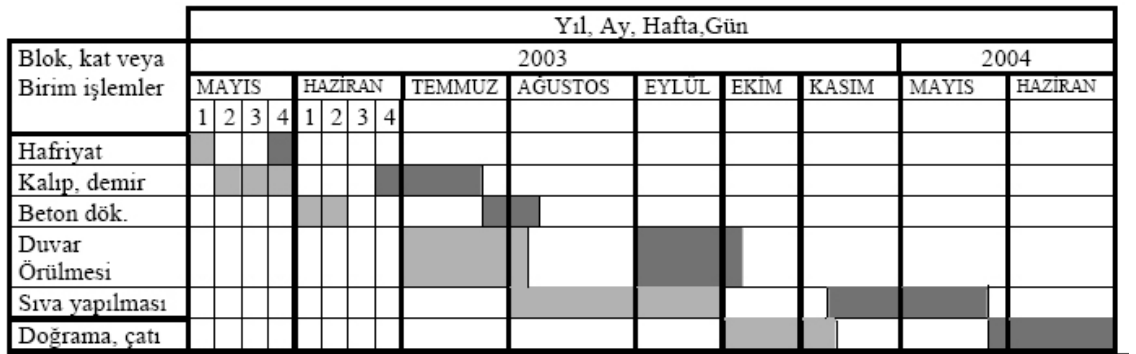
Gantt tarafından geliştirilen çizelge metodunda işlemler, zaman ölçeğine göre çizilen bir dizi yatay çubuk, projedeki bir işlemin başlangıç tarihini, süresini ve bitiş tarihini gösterir.

Çizelge:1 Gantt Çizelgesi



Kaynak: <http://www.ralphallen.org/KS3ICT/Year8/game/gantt.htm>

Çizelge:2 Gantt Çizelgesi



ŞEKİL 1.3) Örnek bir çubuk diyagramı çizelgesi

■ A blok (I.Grup)

■ B Blok (II.Grup)

Kaynak: <http://ders.insaatbolumu.com/yapi-yonetimi/cubuk-diyagramlariyla-planlama-bar-gantt-charts/>

Gantt şemaları programlama, yükleme ve ilerleme kontrolünde birçok yarar sağlar. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

1. Planlanan ve fiili üretimi bir arada gösterirler.
2. Siparişe göre düzenlenerek, operasyon sıraları gözükebilir.
3. Günü gününe işleme ile gecikme ve sapmalar kolayca görülebilir. Sıkı bir kontrol sağlarlar ve yeniden planlamaya yardımcı olurlar.
4. Tezgâh yükleri, darboğazlar, boş geçen tezgah ve işçilik zamanları, sebepleri ile beraber görülebilir.
5. Malzeme, takım istekleri hakkında bilgi verirler.
6. Hazırlanmaları ve kullanılmaları ucuz ve kolaydır (Kıran,1976).

Yetersizliklerini ise şöyle sıralamak mümkün;

1. İşlemler arasındaki ilişki gösterilemediğinden, işlem sırasının yeniden düzenlenmesi gerektiğinde sakıncalar ortaya çıkmaktadır.
2. İş miktarlarını işlere bağlı olarak göstermezler.
3. Kritik olmayan işlemleri göstermezler.
4. Proje süresinin kısaltılması ve maliyet arasındaki bağıntının nasıl değişeceği sorusuna yanıt alınamamaktadır.
5. Gantt (Çubuk) diyagramlar olasılık arz eden işlerde kullanılamazlar (İş Programı Hazırlama Teknikleri,2011).

Gantt'ın geliştirdiği diyagramlar özetle yapılacak olan işi, güncel olarak yapılan işi ve hedeflenen işi gösteren diyagramlardır. Yani planlamanın en kolay ve en hızlı halidir (Konursay,2004). Bu diyagram basit ve kullanışlı olması nedeniyle günümüzde küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde önemli bir araç olma niteliğini hala sürdürmektedir (Kobu,1994:437).

2.4.Henry FAYOL

Henri Fayol (29 Haziran 1841-19 Kasım 1925) Paris’te doğmuştur. 1860 yılında Saint Etienne Maden Yüksek okulunu bitirmiş ve “Commentary Fourchambault” kömür işletmesine girmiştir (http://en.wikipedia.org/wiki/Henri_Fayol). 1916 yılında yayınladığı “Administration Industrielle et Générale” adlı eseri 1939 yılında Asım Çalikoğlu tarafından “Sınaî ve Umumi İşlerde İdare” adı altında dilimize tercüme edilmiştir. Fayol, Taylor’dan sonra yönetim bilimi üzerinde yoğunlaşan ikinci düşünürdür. Taylor esasen küçük organizasyonlarda üretimde etkinlik için bilimsel yönetimin ilkelerini ortaya koyarken, Fayol daha büyük ve kompleks organizasyon yapılarında yönetimin nasıl olması gerektiği ile ilgilenmiştir. Ek olarak tıpkı Taylor’da olduğu gibi Fayol’da da israfa karşı açılmış olan mücadelenin tevkifini tayin edecek araştırmalar baş plandadır. Zamandan, maddeden ve işten tasarruf bunların israflarını kaldırma işi hızlandırma makineleri ve ameleyi iyi kullanma Fayol’un verimlendirme yollarıdır (İnhan,1939:9).

Fayol yönetimde; planlama, organize etme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarının önemi üzerinde durmuştur (Kaplan,2007). Fayol’un yönetim ile ilgili olan 14 ilkesi (iş bölümü, yetki, sorumluluk, disiplin, kumanda birliği, amaç birliği, genel çıkarların kişisel çıkarlara üstünlü, çalışanlara yapılan ödemeler, merkezci yönetim, hiyerarşi, düzen, eşitlik ve hakkaniyet, personelde devamlılık ve denge, birlik ruhu) bilimsel yönetim konusunun temel taşlarıdır. Çünkü Fayol’da iş görenlerin tembel olduklarını savunan prensiptedir ve iş görenlerin kontrol edilmesinin verimliliği arttıracığını savunur. Bu sebeple de iş görenleri kontrol altına almak için öncelikli olarak yöneticileri kontrol altına almak gerekmektedir. O’nun amacı işletme çalışmaları düzenlemek ve bu şekilde istenen hedefe ulaşmaktır. Bu düşüncenin aksini savunan Urwick; Fayol’un temel amacı; yalnızca işletme faaliyetlerini düzenlemek değil, aynı zamanda Fransız kamu yönetiminin bu kurallara uyarak içinde bulunduğu zayıflıktan⁸ kurtulması ve

⁸ Fransa’da 1800’lerin ilk çeyreğinde Napolyon’nun ulus birliğini sağlamaya yönelik köklü reformları ile birlikte kamu yönetimi başlıca gündem maddesi haline gelmiştir. Başta kamu örgütlenmesi ve kamu

reform çalışmalarının gerçekleştirilmesi idi der⁹. (Fayol,1969:8-9,Aktaran:Sezer,1989) Fayol'un ise yönetimi düzenlemesinin gerekçesi olarak; “bu keşmekeş içinde halkın idarenin ne olduğuna hükmedebilmesi mümkün değildir” bu sebeple; “idari ehliyet de, teknik ehliyet gibi evvela mektep de sonra atölye de öğretilabilir ve öğretilmelidir” Der. (Fayol,1939:23-24). Aslında Fayol'un bu söylemi Urwick'i destekler niteliktedir. Eğitimin sadece örgüt kapsamında değil toplumsal bazda ele alınması gerektiğini savunan Fayol Fransa'nın zayıf durumuna yardım etme amacı taşımıştır.

Fayol eğitimden bahsederken temel faaliyet gruplarının her birine karşılık gelen bir yeterlilik derecesinin olduğunu savunmaktadır. O'na göre bu yeterlilikler; fiziki, zihinsel, manevi, genel bilgi, uzmanlık bilgisi ve tecrübe şeklindedir. Yeterliliği oluşturacak niteliklerden her biri görülecek işin kapsam ve önemiyle ilgilidir (Fayol,2005:10).

“Bireysel unsurların göz ardı edilmesi mümkün olsaydı, sosyal bir yapı oluşturmak çok kolay olurdu... Yapıyı ihtiyaçlara uygun hale getirmek, gerekli niteliklere sahip insanları bularak, herkesi en faydalı olabileceği yere koymak gibi bir çok ciddi niteliklere sahip olmak gerekir.”(Fayol,2005:73).

Bu durumda basit ve küçük bir işletmede gereken nitelik sayısı az olacaktır. Yani asıl üstünde durulması gereken konu büyük ve kompleks işletmeleri içermektedir. Çünkü bu örgütlerde nitelik sayısı fazla olduğu gibi iş dağılımı da fazla olacaktır. Bu durumda niteliklere göre görev dağılımı yapmak ve gelecek için uygun planı oluşturmak kargaşayı engelleyecektir.

“...İş planının olmaması yüzünden bazı tereddütler, yanlış manevralar, uygun olmayan istikamet değişiklikleri doğacağı ve bunların sonucunda işlerde zaaf ve belki de yıkım belirtileri ortaya çıkacağı herkesçe

görevliliği rejimi olmak üzere pek çok alanda reformlar gerçekleştirilmiştir. Reformların amacı “kendi yönetimini sağlamak ve kamu hizmetlerini organize etmek için milletin kurduğu bir mekanizma” (Chapman, 1970:17) olarak devletin yeniden yapılandırılmasıydı. Bu dönemde yapılan pek çok çalışma da reformların temelini oluşturmuştur (Karasu,2004).

⁹ Henry Fayol'un General and Industrial Management (1969), isimli kitabın önsöz yazısıdır. (Fayol,1969:8-9).

malumdur... Ben burada “iş planı mutlaka gereklidir” demekle genel bir kanaati ifade ettiğimi zannediyorum...”(Fayol,2005:54).

Fayol’a göre bahsi geçen planın oluşturulmasında hiyerarşik bir yapıyla kararlar alınır. Çünkü hiyerarşik düzen kaosu engelleyecek sistematik bir yoldur. Hiyerarşi iletişim akışı için grup ve bireyleri tabakalara ayırarak onların iletişim yolundaki konumlarını belirler. Böylece üst konumdan gelen bir bilgi doğrudan en alt konuma değil, aşamalı bir şekilde ilerleyecektir. Bu çok kesintili ve uzun süreç gerektiren bir yoldur fakat günümüzde de sistemin hala işliyor olması düşündürücüdür. Bu durum sosyal yapılarda yönetim eksikliğine neden olduğu gibi, karar alma yöntemlerinde de hatalar olduğunu gösterir.

Sonuç olarak Fayol, hayranı olduğu Taylor’ın ilkelerini benimseyip bu ilkeler üzerine iş görenlerin yeterliliklerini, kompleks işletmelerde hiyerarşinin ve iş planının gerekliliğini savunan bir düşündürdür. Yöneticilik faaliyetlerinin ve yönetim olgusunun eğitimle kazanılabileceğini de vurgulayan Fayol, günümüzde Taylor’ın gölgesinden sıyrılmayı başaramamıştır.

3.BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI TARİHİ VE İNSAN KAYNAKLARI

3.1. İNSAN KAYNAKLARININ TARİHİ GELİŞİMİ

Yönetim, insanların toplu halde yaşamaya karar vermeleriyle birlikte ihtiyaç halini almış bir kavramdır. İlkel insanlardan günümüze değin uzanan süreçte topluluk halinde yaşamının kuralları konmuş ve insanlar bu kurallara uygun olarak yaşamaya başlamışlardır. Bu kolektif yaşam şekli insani çıkarlar, ekonomik refah, rol üstünlüğü, algısal yanılgılar vb. pek çok faktörlerle birlikte en başta bilim temellerini oluşturan din ve ahlak bilimlerinin dışında yeni bilimlerin de ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. 2. Bölümde belirtildiği gibi Feodal dönemden sanayi dönemine geçiş çok sancılı olmuş, daha sonraki aşamalarda makineleşme ile birlikte hızlı bir şekilde ilerlemiştir. Bilimsel anlamda pek çok yeniliğin aynı zamanlarda veya birbirini takip eder şekilde gelişmesi artık önüne geçilemeyecek bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur.

Önceleri daha çok mühendislik üzerine gelişen yönetim bilimi, Taylor ile başlayan süreçte beşeri ve insani bilimlere doğru meyil göstermiştir. Her ne kadar “Klasikçiler” için mekanik yapı düşünürü tanımlamaları yapılmış olsa da iş yerinde insan kavramının önemi bu dönemlerde anlaşılmaya başlanmıştır. Tarih açısından geç de olsa anlaşılan bu değerler Neo-Klasik dönem ile birlikte hızla yeni şeklini almaya başlamıştır.

Yönetim ilkel topluluklardan beri olan bir kavramsa da bilim olarak incelenmesi 20. yy.’ı bulmuştur. Fakat insan kavramının incelenmesi çok daha eskiye dayanır. Dinsel sorgulamalarla başlayan insanlık kavramı yönetim biliminin gelişmesi ile birlikte farklı bir konuma oturmuş ve günümüzde de insan Homo-ekonomik (insan ekonomik bir varlıktır ve tüm iş ile eylemlerini ekonomik çıkarlarına göre yapar) (Genç,2011). bir varlık olarak görülmeye başlanmıştır.

Yönetim kavramını toplumdan organizasyonlara indirgersek çalışanların tümü insan kaynaklarını oluşturur (Aktan,2003:227). İnsan ve organizasyonun yer aldığı her zeminde insan kaynakları yönetiminin de olduğu söylenebilir (Aldemir ve diğ.,2001:15). Bu nedenle yönetim düşüncesinin temellerini ilk insanlara kadar dayandıran düşünceler, yönetimin olduğu her ortamda insan kaynakları yönetiminin öncü örneklerinin de var olması gerektiğini öne sürerler (Demirkaya, 2006).

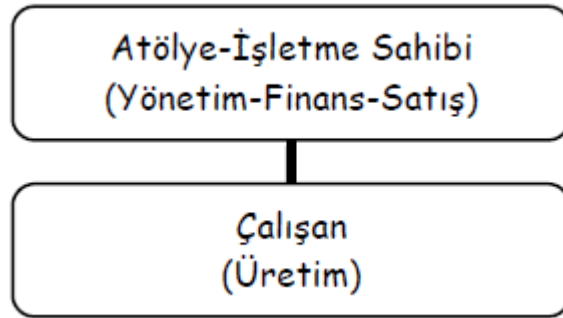
Özellikle sanayi devrimi dönemlerinde ortaya çıkan üretimin arttırılması düşüncesi, zamanında diğer üretim elemanı olarak adlandırılan insan emeğini göz önünde bulundurmuş ve ortaya beşeri kaynak olan insan çıkmıştır. Bu beşeri kaynağın en iyi şekilde kullanılması hem üretimi arttıracak hem de sermaye ikiye bölünmüş olacaktı (emek ve para sermayesi). Sermayenin ikiye bölünmesi, maddi yarışın yanında emek yarışını da beraberinde getirdiği için insan sermayesi bir dönem sonra para sermayesinin de üstüne çıkacaktı.

Birinci dünya savaşı koşullarında ABD ordusuna eleman seçiminde ilk kez testlerin kullanılması personel bölümünün ayrı bir bölüm olarak örgütlenmesinin önemini ortaya çıkaran bir gelişmedir (Baysal,1993:60). Daha sonra, 1920 ve 1930’larda Harvard Üniversitesi’nde Elton Mayo ve F.J. Roethlisberger’in çalışmaları ve Western elektrik şirketi’nin Hawthorn fabrikasındaki deneyleri ile Mary Parker Follet’in bu dönemdeki çalışmaları, örgütün bir sosyal sistem olduğu ve insanın da bu sistemin en önemli etmenini oluşturduğu görüşünü ortaya çıkarmıştır (Davis,1981:11). Selznick’e göre (1949), örgütler belirli amaçlara ulaşmak için birer “araç” olmakla birlikte her birinin kendine özgü bir varlığı ve yaşamı olduğu vardır. Çünkü örgüt üyeleri yeni değer yönelimleri geliştirirler, örgüte belirgin özellikler yüklerler ve her zaman biçimsel rolleri içinde davranmazlar (Selznick,1949,Aktaran: Sargut ve diğ.,2007:249). Kısaca insan sisteminin yönetimi artık teknik sistem’in idaresine hakim olmuştur (Hodgkinson,2008:41). Yapılan bir başka çalışma da McGregor’un X ve Y Teorisidir. Bu çalışmada X Teorisi, işçinin özünde tembel ve inatçı olduğunu savunurken; Y Teorisi için işçi özverili ve çalışkandır. Ne var ki McGregor bu insan modelleri ve sözde felsefi yönelimlerin altta yatan inanç sistemleri ve dünya görüşlerine bağlı olduğunun da

altını çizmiştir (Mcgregor ve Bennis,1967:77,Aktaran:Hodgkinson,2008:42). Herzberg ve Maslow'un da etkileriyle Neo-klasik döneme geçişte etken olan bu yönetim düşünceleri beşeri yönetim yaklaşımı ile birlikte büyük bir ivme kazanmıştır. Beşeri yönetim anlayışının getirdiği çalışan motivasyonu, işbölümü, Fayol'dan kalan ve geliştirilen uzmanlaşma, planlamanın önemi ve denetleme gibi faktörler artık teknik unsurların yanında yer almaya başlamış, verimliliğe giden yolun insan psikolojisini iyi kullanmaktan geçtiği anlaşılmıştır.

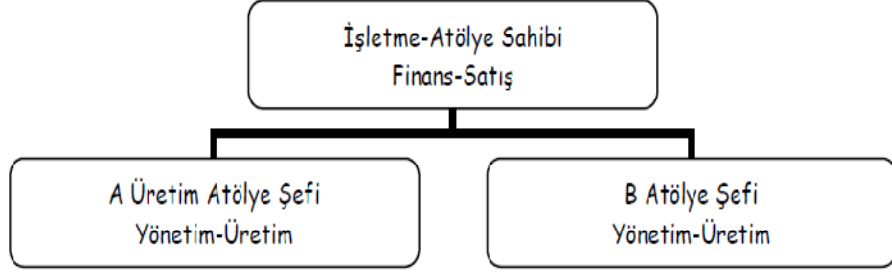
Tarihsel açıdan, ilk kez kayıt tutan büro elemanı olarak ortaya çıkan personel bölümü yöneticisinin unvan ve görevi, zaman içinde gelişmelere paralel olarak değişmiştir. Bu anlamda personel işlerini yürüten nezaretçiden, çalışanların günlük sorunları ile ilgilenen alt düzey yöneticiye; çalışanlarla ilişkiler geliştiren orta düzey yöneticiden, çalışanın verimliliği ile ilgili sistemleri kurmakla görevli üst düzey yönetici konumuna değin gelişmeler yaşanmıştır (Palmer ve Kenneth,1993:23). Sonuç olarak insanlık tarihinden günümüze kadar olan sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik ve beşeri değişimler insan kaynaklarına giden yolu oluşturmuştur.

Şekil:2 İlk Kayıt Tutucu Olarak İşletme Sahipleri

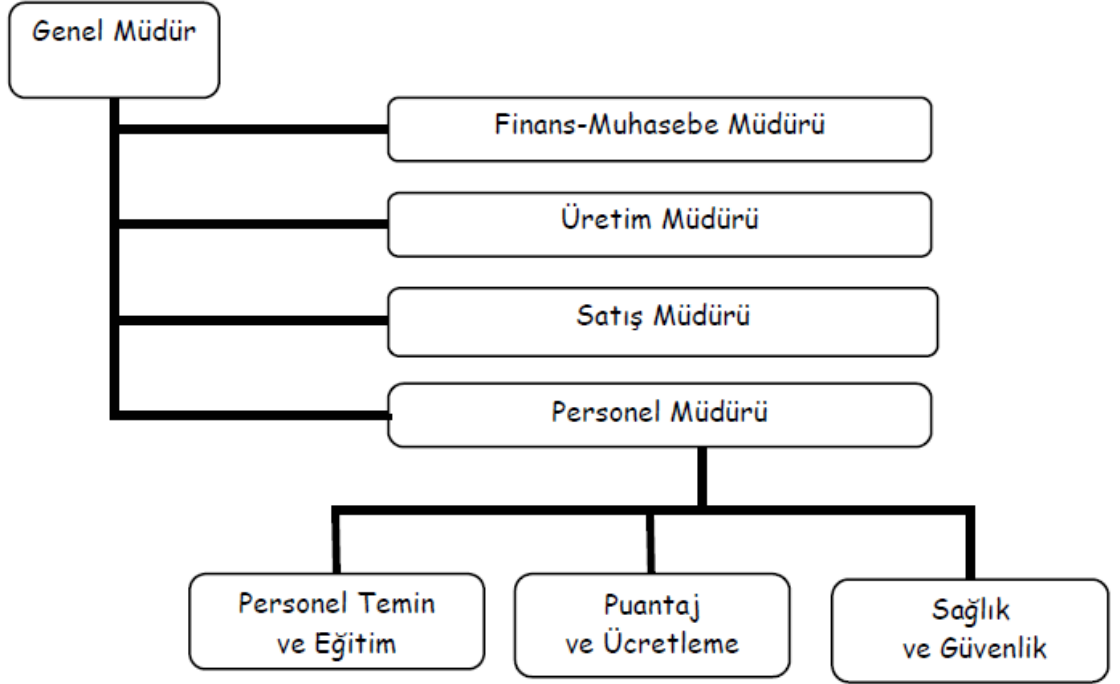


Kaynak: (Yalçın1999:30).

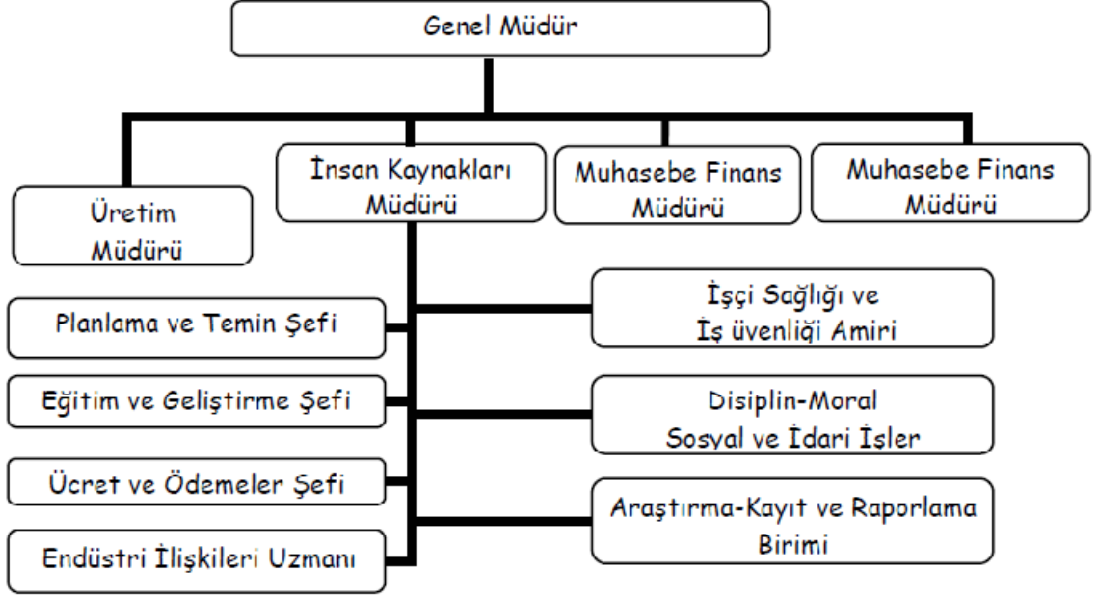
Şekil:3 Personel Fonksiyonunun Bölüm Yöneticileri Tarafından Yönetilmesi



Şekil:4 Doğrudan Genel Müdüre Bağlı Bir Personel Bölümünün Organizasyonu

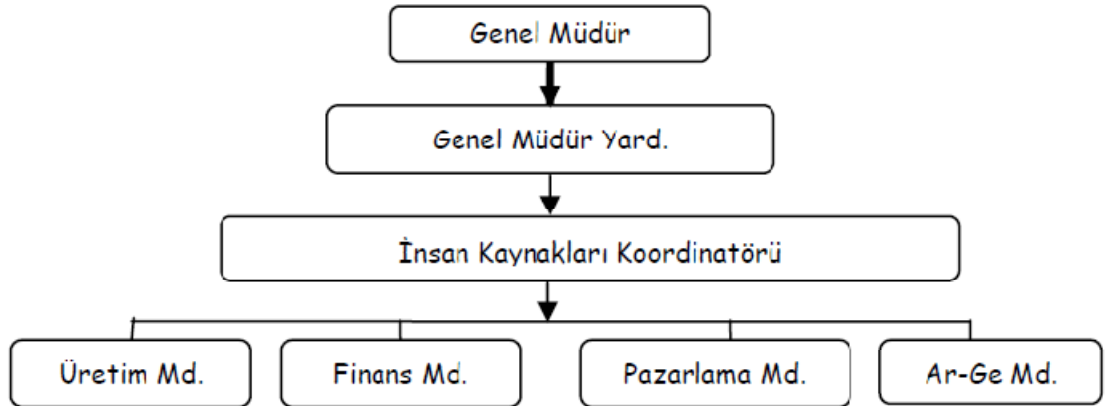


Şekil:5 Personel Bölümünden İnsan Kaynakları Bölümüne Geçiş



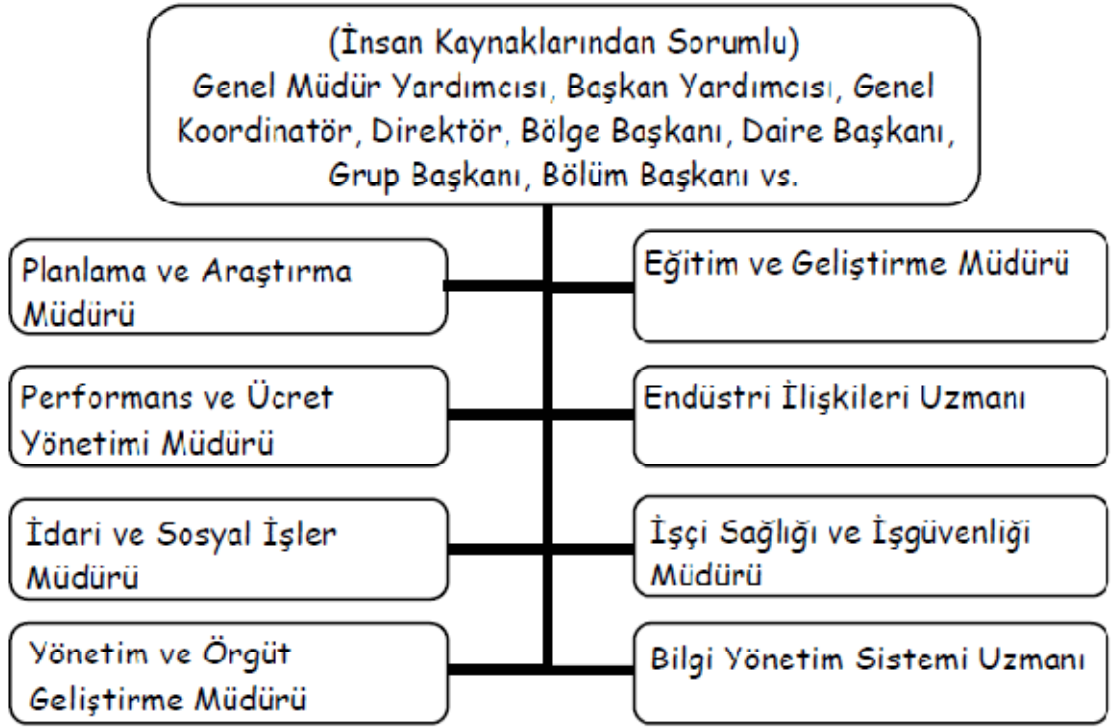
Kaynak: (Aldemir ve diğ.,2001:31;Bingöl,1997.23,Aktaran: Demirkaya,2006).

Şekil:6 Diğer Departmanlara Göre Fazla Yetkisi olan Bir İK Departmanı



Kaynak: (Aldemir,2001:30).

Şekil:7 Büyük Bir Organizasyonda Üst Düzeyde ve İşlevsel Bir İnsan Kaynakları Bölümünün Örgütlenmesi



Kaynak: (Barutçugil, 2004:48; Can ve diğ., 2001:23; Yüksel, 2000:38, Aktaran: Demirkaya, 2006).

Tablo:4 Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları

Özellikler	İnsan Kaynakları Yönetimi	Personel Yönetimi
Yönetim Anlayışı	Uzun vadeli stratejik öngörüsü	Kısa vadeli
Örgütlenme Anlayışı	Tekçi, paylaşılmış değerlerin, örgütsel amaçlara bağlılığın ve genel bir kimliğin bir araya getirdiği bireyler	Çoğulcu, koşullara bağlı birliktelik arz eden gruplar ve açıkça belirlenmiş kural ve yapılar içinde kolektif dayanışma
Örgütsel Yapılar ve İşleyiş	Doğal esneklik	Bürokratik kural ve sınırlanmış roller
Çalışmalara Yönelik Eğilimler	Yüksek güven, işbirliği, dayanışma ve otokontrol	Düşük güven, maliyetlerin düşürülmesi yönünde itaat ettirme ve kontrolün empoze ettirilmesi
Personelin Yetki ve Sorumluluğu	Yatay hiyerarşi, yatay yönetim,	Dikey yönetim, merkezi yönetim
Üründe verilen önem	Kalite	Nicelik

Kaynak: (Öztürk,1999).

Personel yönetimi vade olarak daha kısa süreli ve basit işleri kapsarken, insan kaynakları uzun vadeli ve daha detaylı işleri içerir. Bu haliyle insan kaynakları yönetimi örgüt için stratejik karar alabilme kapsamında işbirliğine önem verir. Personel yönetiminin ise; sadece üretime odaklanan, merkezcil kuralları uygulamaya zorlayan bir yapısı vardır. Fakat bu süreç içerisinde personel yönetiminden insan kaynaklarına geçişte fazla bir değişikliğin olmadığı görüşünü savunan düşünürler de vardır. Bu sebeple Personel yönetiminden insan kaynaklarına geçişi irdeleyen 4 farklı görüşten söz edilebilir:

- İnsan kaynakları yönetimi personel yönetiminin yeniden isimlendirilmesidir. Esas itibariyle geleneksel personel yönetimi fonksiyonlarından çok da farklı bir oluşum değildir.
- İnsan kaynakları yönetimi, personel yönetimi ve endüstri ilişkilerinin birleşmesinden doğan ve yönetim tarafından öne sürülen yeni bir oluşumdur.

- ⌘ İnsan kaynakları yönetimi, geniş bir alanda istihdam ilişkilerini temsil eden ve bireysel iş ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunarak, örgütsel entegrasyonu gerçekleştirmeye çalışan yeni bir işçi-yönetici ilişkiler zinciridir.
- ⌘ İnsan kaynakları yönetimi, firma politikalarının oluşturulmasında göz önünde tutulması gereken önemli bir stratejik yönetici fonksiyonudur.
- ⌘ İnsan kaynakları yönetiminde yöneticinin temel görevi, işçilerin kontrolünden işçilerin gelişimini ve performansını desteklemeye yönelik olarak değişmiştir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi destekleyici davranış olarak da adlandırılmaktadır (Kağnıcıoğlu,2001).

Kağnıcıoğlu'nun bu söylemlerinden yola çıkarak; aslında insan kaynakları yönetiminin personel yönetiminden çok da farklı olmadığı söylenebilir. İnsan kaynakları alanındaki yazınlar incelendiğinde de bu bölümün, örgüt içindeki her oluşum gibi değişime uyum sağlarken, üst kademe yöneticilerin kuralları doğrultusunda hareket ettiği ve sosyal değil sayısal verilerden yola çıkarak ancak kendini üst yönetime kabul ettirebildiği söylenebilir. Kısaca içinde “insan” kelimesi geçen bir bölüm nasıl olur da performans değerlendirmesi yaparken sayısal değerlere başvurabilir. Böyle bir yapıda personel yönetiminin biraz daha esnek halinin insan kaynakları yönetimi olduğu savunulabilir.

3.2. İNSAN KAYNAKLARININ AMAÇ VE İŞLEVLERİ

İKY insanların iş görenler olarak nasıl yönetilmeleri gerektiği konusundaki yeni bir düşünce tarzıdır. İKY örgütün stratejik amaçlarını gerçekleştirmek için iş görenleri yönetme ve kontrol etme üzerinde yoğunlaşmaktadır. İKY aynı zamanda iş görenlerin ihtiyaçlarına ve onların örgüte bağlılık duymalarının önemine ağırlık vermektedir. İKY konusunda model geliştirenler bunun hem özel hem de kamu sektöründe rol oynadığını ortaya koymuşlardır (Esen,2007).

Değişimler, örgütlerin insana bakış açısını değiştirirken insan sermayesinin getirdiği rekabeti de arttırmıştır. Çünkü aynı malı birden fazla örgüt üretebilirken, aynı değerde insanı bulmak zor belki de imkansızdır. Yaratıcılık, kişilik, yetenekler ve kültürel altyapı gibi değerlerin insanların özgünlüğünü oluşturduğu düşünülürse, iş görenlerin de örgüt içinde nasıl önemli bir konumda olduğu anlaşılacaktır. Amaç; Bu yetenekleri doğru bölüme yerleştirip yönetebilmektir. İnsan kaynaklarının sorumlulukları da bu noktada başlamaktadır. Artık çözüm bulunması gereken konu örgüt için bir insan kaynakları departmanı ve insan kaynaklarının görev ile süreçlerinin belirlenmesidir.

3.2.1. İnsan Kaynakları Departmanının Görev ve Sorumlulukları

“Bölünmüşlüğün birliği”

(Berman,1994:11).

İşletmenin tüm bölümleri için gerekli olan iş gören ihtiyacının nitelik ve nicelik olarak saptanması, bu kaynağın nereden, ne zaman ve nasıl karşılanacağını belirlemenin insan kaynakları departmanının asli görevlerinden olup, iş gören refahını sağlama açısından da temel oluşturmaktadır. İş görenler sağlandıktan sonra, onların rasyonel bir şekilde uygun departmanlara yerleştirilmesi ve eğitilmesi departmanın diğer bir görevidir. İşe uygun iş gören eğitime tabi tutulduktan sonra kariyer planlaması, performans yönetimi ve ücretlendirmesi yapılır. İnsan kaynakları yönetim anlayışı, insanı yatırım yapılacak en önemli kaynak olarak değerlendirirken, bilgi ve teknolojiyi etkin olarak kullanabilme ve yaratıcılığını sürekli geliştiren nitelikli iş gücünün yaygınlaşmasını amaçlamaktadır (Güler,2006). Bu genel görev dağılımıyla birlikte insan kaynaklarının stratejik ortak

olma özelliği onun örgüt için önem arz eden konularından biridir. Açıkalın'a göre; insan kaynağı örgütlerin yarışma ortamında üstünlük sağlayabilmeleri için kullanabilecekleri potansiyel bir varlıktır (Açıkalın,1994:3).

Günümüzde insan kaynakları yönetiminin diğer adı “değişim ve gelişim yönetimidir” (Demirkaya,2001). Bu tanımın nedenini anlamak güç değildir çünkü Modernizmden post Modernizme geçiş yapmaya çalışan toplumlar, bu hedefe ulaşmak için, sürekli değişen sosyo-ekonomik ve kültürel yapılanmaya ayak uydurmak zorundadır. Bu değişimi yakalamanın yollarından biri de elbette rekabet çemberi içinde yer bulabilmekten geçer. Örgütler için çember dahilinde kalabilmek pek çok faktöre bağlı ise de, her örgütün çıkan her yeni fikri uygulayabilir nitelik de olması gerekmektedir. Günümüz yeni fikirlerinden olan insan kaynaklarının stratejik ortak olma yönü ve değişime ayak uydurabilme yeteneğinin olabilmesi bu açıdan önem arz eder. Bu anlamda insan kaynakları yönetimi;

- ✧ Departmanlar arası sinerji sağlar,
 - ✧ Davranış geliştirme konusunda uyarılarda bulunur,
 - ✧ Eğitim sistemini kurar ve eğitim kaynaklarını sağlar,
 - ✧ Çalışanların isteklerini sisteme uygun bir şekilde ödüllendirir,
 - ✧ Örgüt içi adaleti sağlamak için çalışır,
 - ✧ Organizasyonel yapının geliştirilmesine katkıda bulunur,
 - ✧ Tüm çalışanların birbirinin müşterisi olduğu bilincini yerleştirir,
 - ✧ Tüm çalışanların potansiyelinin ortaya çıkması için çalışır,
 - ✧ Çalışanlarla ilgili tüm bilgileri derler, birleştirir,
 - ✧ Bütün çalışanları örgütün ortak hedeflerini gerçekleştirmeye yöneltir,
 - ✧ Kurumsallaşma için gerekli insan kaynakları sistemlerini kurar
- (Demirkaya,2001).

İnsan kaynakları departmanı bu görevleri yerine getirirken tek başına değil diğer departmanlarla birlikte çalışır. Örneğin ücretlendirme konusunda muhasebe ile, kariyer

konularında bölüm şefleri ile veya ileriye dönük konularda alınacak stratejik konularda genel müdür ve işletme sahipleri ile çalışır. Kısaca örgütü, iletişim açısından güneş sistemine benzetebiliriz. İnsan kaynakları departmanı diğer departmanların bir arada kalabilmesi için enerji ve iletişim sağlayıcı bir tür güçtür. Üst kademe, alt ve orta kademe yöneticiler ile iş görenler arasındaki iletişimi sağlarken, insan kaynakları departmanı bu sistemin tam ortasında bulunur. Bu iç içe geçmiş ve birbirleriyle uyumlu görünen örgüt yapıları iletişim yönleri kuvvetli oldukları takdirde başarıya ulaşacaklardır. İnsan kaynakları yönetimi ile bahsi geçen işletme başarısı arasındaki bağıntı incelendiğinde literatürde üç temel görüş vardır;

Evrenselciler(Universalistic): Bu düşünceye yakın olanlar, insan kaynakları ile işletme performansı arasında durumsal bir ilişki olmadığına inanırlar. Buna göre her durumda işletme performansını arttırabilecek mükemmel insan kaynakları uygulamaları reçeteleri vardır.

Durumsal(Contingency): Bu düşünceyi savunanlar başarı için İKY uygulamalarının işletme stratejilerine uygun olması gerektiği ifade ederler. Burada insan kaynakları uygulamalarının sadece işletme stratejilerine uyması önemli ve kritiktir.

Yapısalcılar(Configurational): Bu düşünceyi savunanlar ise başarı için İKY sisteminin yatay ve dikey uyumunun olması gerektiğini iddia ederler. Yatay uyum İKY'nin iç tutarlılığı; dikey uyum ise, işletme stratejisi, örgüt kültürü ve çevre gibi diğer unsurlarla uyumunu temsil etmektedir (Raduan ve Kumar,2006,Aktaran:Deniz ve Bakkalbaşı,2010).

Görünen odur ki; insan kaynaklarının görev alanları ile işletme performansı arasındaki bağıntıyla ilgili olarak yapılan araştırmalar günümüze kadar fazla yol kat edememiş, birbirlerinin tekrarı olan yazınlardır. Çünkü her departman gibi insan kaynaklarının da iş veren tarafından görev yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir. Kısaca her literatürde bahsi geçen yatay örgüt yapısını gerçekleştirmek henüz mümkün olmamıştır ve olamayacaktır. Böyle bir örgüt yapısını oluşturabilmek için paranın ortadan kalkması gerekmektedir.

İnsan kaynakları departmanı her departman gibi yalnızca kendine verilen görevleri yerine getiren bir bölüm olmakla birlikte, iş görenleri değil sadece iş verenleri kurtarmaya yönelik çalışmaları içerir. Eğer durum böyle olmasaydı işverenler insan kaynakları raporlarını istediklerinde, sayısal verilerden daha az yararlanırlardı.¹⁰ İş görenler için yapılan olumlu(!) düzenlemeler onların yalnızca daha fazla çalışmalarını teşvik içindir.

İnsan kaynaklarının günümüzde bu kadar önemli hale gelmesi kuşkusuz ki birleşen pazarlar ile yok olan local kültürlerdir. Local kültürlerin yok olması kültür birleşmesini, bu birleşme de ortak kültür adı altında kültürsüzleşmeyi getirmiştir. Sınırların belirlenemediği bu yapıdaki karmaşayı engelleyebilmek için de insanlar departmanlaşma ve uzmanlaşmaya yönelmişlerdir. Çünkü ayrı ve az nüfuslu toplulukları yönetebilmek, çok nüfuslu ve büyük bir topluluğu yönetmekten daha kolaydır. Buradaki ilişki de kademeli bir örgüt yapısının varlığını zorunlu kılar. Yani hiyerarşiktir, tekildir ve tahakküm kurmaya dönüktür. Karmaşayı engellemek için konulan kurallar; buyurgan, yetkeci ve denetime ilişkindir. Birey bu ortamda, kendinden uzaklaşır, kurumsal yönergelere boyun eğer ve zamanla, tipik bir “örgüt insanı” olur (Aytaç,2005). Bu durumda da modernizmin getirdiği insan kaynakları fikri rahatça uygulanabilir. Kısaca insanoğlu basitliği karmaşıktırıp tekrar basitleştirmeye çalışır.

“...20.yy’da her şey kendini yok ediyor ve hiçbir şeyin devamı yok, bu yüzden 20.yy’ın kendine ait bir ihtişamı vardır...”(Harvey1990:17).

Oyunu kurallarına göre oynamaya alışmak veya yeni kurallarla kendi oyunumuzu oluşturmak. Günümüz rekabet anlayışı artık bu düşünceden de çıkıp bir savaşa dönüşmüştür. Ekonomik anlamda olsun siyasi anlamda olsun, tüm dünya ülkeleri birbirlerini -yardım etme veya kurtarma adı altında-çökertmeye çalışırken araç olarak insani değerleri kullanıyorlar. İnsani değerleri yok etmeyi de medya aracılığı ile örgütler

¹⁰ Bknz: Keçecioğlu, T. Oktay, S., (2010), “İnsan sermayesinin sayısallaştırılmasının dayanılmaz çekim gücü”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,12(3):67-86.

üzerinden yapıyorlar. “McDonalddlaşma”¹¹ dediğimiz, standartlar üzerine kurulmuş bir küresel ekonomi, kendi kendini yiyip bitirmektedir. Bu süreci hızlandıran kavramlardan biri olan insan kaynakları, kimi zaman bir departmandan beklenenden fazlasını yaparak ahlaki değerleri sorgulatır bireylere. Zaten baskı altında olan toplum ve örgüt sistemleri; kendi çekirdek yapılarına da böylece zarar vermeye başlarlar. Esnekleşmeden bahsederken daha da katı bir sisteme doğru giden bu bürokratik süreç iş görenleri, feodal dönemde bulunan alt-üst sınıf kavramına yakınlaştırmaktadır. Ayrım geçmiş dönemdeki gibi belirgin olmasa da iş görenler de işverenler de bu ayrımın farkındadırlar. Sosyo-ekonomik ayrım süreci yeniden başlamıştır fakat bu ayrım ekonomiden ziyade daha çok psikolojik yönüyle ortaya çıkar. Bundan büyük kaygı duyan sosyal bilimciler, bu bağlamda; hapishane, tımarhane, yeni leviathan vb. kavramları, modern toplumu tanımlama da ziyadesiyle patolojik bulmaktalar, şizofren tanısının bu topluma çokça yakıştığını belirtmektedirler. Bu toplumu aynı zamanda korku, endişe, anksiyete, prozac, antidepresan, extaczy ve madde toplumu olarak da nitelendirmektedirler (Aytaç,2005). Bölünmüşlük de tam bu nokta da kendini gösterir. Kendini sistemin bir parçası olarak göremeyen iş görenin ya iş yerinde başarısız olup işine son verilecektir ya da kişi kendini “demir kafes”¹² içine alıp ruhsal intiharını kendi gerçekleştirecektir. Bürokrasinin gerekliliğine inanan Weber’de, bireylerin artık modern ekonomik şartlar içinde engellenemez bir biçimde bu döngüye ayak uydurmak zorunda olduklarından bahseder. Özetle söyleyecek olursak, rasyonel bürokrasiler, modern toplumun pek çok ihtiyacına hızlı yanıtlar vermekle birlikte, hem çalışanlar hem de genel toplum için bir tür “demir kafes” oluşturmaktadır (Aytaç,2005). İnsan kaynaklarının amacı örgüt içinde bu körelmeyi yok etmek olsa da departmanın kökeni kimi zaman buna izin vermemektedir. Çünkü her iş uzmanlaşmayı, uzmanlaşma departmanlaşmayı, departmanlaşma bürokrasi ve hiyerarşiyi, tüm bu terimler de yalnızlığı getirmektedir. Kısaca insan kaynaklarının örgüt ile birlikte iş görene sağladığı motivasyon araçlarının her zaman iş göreni tatmin edeceği ve yalnız bırakmayacağı

¹¹ Ritzer,G.,(1996),Toplunun McDonalddlaştırılması:Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir İnceleme,Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

¹² Modern ekonomik düzen ve koşulları, bugün sadece ekonomik kazançla doğrudan ilgili olanları değil, bu mekanizma içinde doğan bütün bireylerin hayatlarını karşı konulmaz bir güçle belirlemektedir (Weber1997:150).

söylenemez. İş gören zaten hakkı olan bir hakkı, işvereninden aldığını düşündüğü için yalnızca kendini tatmin olmuş sayacaktır ki bu da reklamdan başka bir şey değildir.

3.3.İNSAN KAYNAKLARI KÖKENİ OLARAK KLASİK DÖNEM

*“Sular yükselince balıklar karıncaları, sular çekilince, karıncalar balıkları yer”
(Özdi,2011).*

Geçmiş değerlerden beslenmeyen bir gelecek düşünülemez. Öğretilerdeki gibi bilim eğer birikimli olarak ilerliyorsa, günümüzde her hangi bir konunun varlığını, geçmişteki ilkel haliyle görmek kaçınılmazdır. İnsanoğlunun koyduğu yaşam şekil isimlerinin bile gelişimi bu yöndedir. Modern bir günün ardından post-modern bir günün gelmesi gibi, geleceğe doğru ilerlerken geçmişi yıkıp, onun döküntülerden yararlanarak yeni bir yaşam elde ediyoruz.

“Eski dünyanın küllerinden yeni bir dünya yaratmak amacıyla dini efsaneleri, geleneksel değerleri ve göreneklere dayalı yaşam tarzlarını yıkmaya hazır epik bir kahraman olan Faust, son tahlilde, trajik bir kişiliktir. Düşünce ve eylemin bir sentezi olarak Faust, insanı yoksulluktan ve yoksunluktan kurtarma potansiyelini taşıyan bir yüce ruhsal başarı uğrunda, doğaya hakim olma ve yepyeni bir doğal manzara yaratma yolunda, hem kendini, hem de bütün dünyayı, örgütlemenin, acı çekmenin ve yorgunluktan tükenmenin en uç noktalarına kadar zorlar. Bu yüce hedefin gerçekleşmesinin önünde bir engel olarak duran her şeyi ve herkesi ortadan kaldırmaya hazır olduğu için, sonunda kendisini de dehşete düşürecek bir biçimde deniz kenarında küçücük bir kulübede yaşayan ve herkes tarafından çok sevilen bir yaşlı çifti, salt kendi master planında yerleri olmadığı için öldürtür”(Harvey,1996:30-31).

Bu öyküde bahsedilen; Efsaneleri, gelenek, görenek ve yaşam tarzlarını yok etmeye meyilli bir sistemin dahi bu değerler olmadan, hedefine ulaşamayacağı kaldı ki, bir amaç için, amaca hizmet vermeyen veya bu amaç yanlısı olmayan zümreleri kolaylıkla yok etme düşüncesi, bireyin kendinin dahi inanamayacağı yüklerin sorumluluklarını alması, Machiavelli Faşizmini¹³ andırır. Her ne kadar Machiavelli'nin olumlu

¹³ Machiavelli'nin İtalya'nın şehir devletlerinin despot prensleri için yazmış olduğu Prens adlı nasihatnamenin temel tezine göre şiddet kullanımının gerekçesi gücün elde edilmesi ve korunmasıdır (İrem,2004). İtalya'da dağınık halde bulunan prenslikleri bir araya getirmeyi amaçlayan Machiavelli,

taraflarını-yeni bir devlet kurma adına-çıkarmaya çalışan düşünürler olsa da bu, O'nun “amaç için her yol mubahtır” düşüncesini desteklemeye yetmemektedir. Günümüzde de toplumsal bağlamda bireyleri “bir” olmaya sevk etmek için bu düşünce uygulanır. Geçmişle farkı ise, kolektivizmin, önceki bölümlerde de belirtildiği üzere modernlik adı altında farklı yollarla yapılmasıdır. Özetle, geçmişin faşizmi günümüzün modernliğidir. Bahsedilen durum, toplumu, haliyle örgütleri etkilemektedir. Yaşam şeklimizi artık örgütlerin belirlediği düşünülürse, örgütlerin de amaçları için insanlar gibi ahlak unsurlarını geride bırakarak yapmayacakları şey yoktur.

Örgütler modernliği ve modernliğin getirdiği rekabeti yakalamak amacıyla insan kaynakları birimlerini oluştururken, çalışan haklarını savunma amacı güttüklerini söylerler fakat çalışanları tek bir amaca yöneltmek o kadar kolay değildir. Bu sebeple de Taylor'ın Bilimsel Yönetimin İlkelerinde, Gantt'ın çizelgelerinde veya Gilbrethler'in yaşam şekillerini belirleyen zaman yönetimlerinde de görüldüğü üzere, her şey bireyleri örgüt çıkarlarına yöneltmeye ve örgütün verimliliğini arttırmaya yöneliktir. Günümüzde de bu düşünce aynen geçerliliğini korumakta ve iş görenler bu bağlamda eğitime tabii tutulmakta, onlar adına kariyerleri belirlenmekte ve yaşamsal unsurları sağlamak amacıyla para ile motive edilmektedirler. Motivasyondaki amaç ise aslen çalışan rahatlığını düşünmek değil, onları rahat ettirme adı altında örgütü amacına ulaştırmaktır.

Klasik dönemde, Taylor'ın verimliliği arttırmak için, iş görenlerin performanslarını yükseltmeye yönelik çalışmaları (zaman hesaplamalarını yapmak, yeterli performans karşısında parayı ödül olarak göstermek, kariyer sağlamak vb.), günümüz insan kaynaklarının görevidir. Taylor bu düşüncüyü örgütte benimsetmeye çalışırken, henüz departman kurmuş olmasa da insan kaynakları biriminin ana fikrini ortaya koymuştur. Çalışmalarında sadece insan kaynaklarının değil, sanayi devrimi ile başladığı düşünülen, kapitalist sistemin yerleşmesini sağlayan önemli adımlardan birini de atmıştır. Modernliğin ilk evresini oluşturan bu gerçekçi ve hızlı adımlar, artık geçmişte

papalığı bu konuda bir engel olarak görmekteydi. Papalığın bu otoritesini aşmak için Machiavelli, zorbalığa dayalı mutlak bir monarşiyi savunmuştur (Machiavelli,1985, Aktaran: Aytaç,2005).

kalmış Post-modernizmin bile temelini oluşturuyor. Modernizmin ses tonundaki bu değişim, aynı zamanda, politik-ekonomik hayatta akıllara durgunluk verici bir çalkantı, huzursuzluk ve istikrarsızlık yaşandığı bir dönemde Nietzsche'nin tohumlarını ektiği anarşi, düzensizlik ve umutsuzluk duygusuyla hesaplaşma ihtiyacından kaynaklanır. Modernizmin bu özgül dalgası bu yüzden dünyayı tek bir dil çerçevesinde temsil etmenin olanaksızlığını kabul etmek zorundadır (Harvey,1996:44). Bu sebeple bütünleşmiş olan her şey tekrar parçalara ayrıldı ve yeniden bütün haline getirilmeye çalışılıyor. Geride kalmış Post-modernizm, küresel düşüncenin, dünya üzerindeki tüm milletlere, bölünmüşlükten gelen bütünü sağlama düşüncesinin örgütlere yansımış şeklidir. Örgütler kendi bütünlüklerini korumak için kendi içlerinde parçalara ayrılırlar, sonra bu parçaları bir araya getirerek tekrar “bir” olmaya çalışırlar ki, bu düşünce sadece sermayelerine katkı sağlama amacı taşır. Bu sebeple oluşturulan insan kaynakları departmanı da, örgütü bu amaca ulaştırabilmek için gerekli araçları sağlar.

Klasik dönemden yola çıkılarak zemini hazırlanmış günümüz insan kaynakları görevlerinin, geçmişle hiçbir değişiklik göstermeden bugüne gelmesi de konunun ne denli kısır olduğunu ortaya koyar. İnsan kaynakları departmanının zaten var olan terimleri sürekli kullanma ve tekrardan kaynaklanan bu gelişemez durumu, aslında bu departmanın ileriki zamanlarda yok olabileceğinin de göstergesidir. Modern zamanlardan Post-Modern zamanlara kadar el üstünde tutulan insan kaynaklarının stratejik ortak olma konusu, günümüz kaybolan post-modern anlayışla birlikte zaten varlığını –her şey gibi- uzun süre aynı yönde devam ettiremeyecektir. Örgütsel bağlamda, Post-Modern ilkelliğimiz insan kaynaklarının da sonunu getirecektir. Çünkü örgütlerin geçmiş baskıcı rejimi tekrar tekrar esnekleşme adı altında yaşanıyor. Esnek bir yapıya sahip olduğunu düşünen ekonomik sistemler, -küreselleşmenin kendini bitirmesi gibi- kendilerini içten çökertecekler. Adı bile konamayan bu kargaşanın temeli, her zamanki gibi Klasikçilerdir. Onlar görevlerini yaptılar ve çekildiler. Dağıtansa bizler olduk. Ciddi bir oyun haline getirilen insan kaynakları departmanları; iki çocuğun birbirlerine çay servisi yaptıkları bir evcilik oyunudur. Bu eğlence ne kadar ciddiye, insan kaynaklarının gelecekteki ciddiyeti de bu yönde olacaktır.

Taylor'ın Schmith ile olan eğitici (!) ve iş öğretir görüşmesi, Gilbrethler'in zaman kaybını azaltmada duvarcılarla yaptığı gözlem ve teorisinin günümüz insan kaynaklarının biraz daha ilkel şeklinin olduğundan bahsedilmişti. Önceden iş gören ile bizzat işveren arasında geçen bu diyalog ve eğitim, bugün; insan kaynakları departmanı ile sağlanıyor. Pek çok iş görenin işverenini gördüğü bile söylenemez. Çünkü işveren bölüm yöneticilerini işe alır ve bölüm yöneticileri de kendi genel müdürlerine rapor verdikten sonra durum işverene iletilir. Kısaca insan kaynakları bu anlamda iletişim rolünü üstlenen bir bölümdür. Hiyerarşik düzenin var olduğu bu örgütlerin, az kişiyi yönetmenin daha kolay olduğu gerçeği ile yola çıkarak tüm departmanlar arası iletişimi sağlayacak bir sistemi oluşturmaları normaldir. Her ne kadar insan kaynaklarının gerekliliği hala tartışılıyor olsa da sorun, insan kaynaklarının gerçekten görevlerini yapmalarına izin verilip verilmediğidir. Buna bağlı olarak da, bu departmanın varlığının her örgütte ne kadar işe yarayıp yaramadığının ölçülmesi önemlidir.

Klasik düşüncenin insan faktörünü göz ardı ettiğini savunan düşünürler, büyük bir yanılgı içindedirler. Klasik dönemde iş görenler her ne kadar baskı altında çalıştılsa da, Klasikçiler en azından bunu aleni bir şekilde yapmışlardır. Neo-Klasik akımlarla başlayan örgüt içinde insan psikolojisi anlamaya yönelik çalışmaların aslında insan faktörünü göz ardı ettiği bir anlamda söylenebilir. Bu tip deneyler her ne kadar fen ve sosyal bilimlerin bütünleşmesi anlamında önem teşkil etse de, bu deneyimi kötüye kullanma fikri örgütlere de yansımıştır. Çünkü yapılan psikolojik deneylerin¹⁴ arka planında sadece verimliliği arttırmaya yönelik hareketler yatar. Kısaca insan psikolojisi anlanarak, motivasyon sağlama yöntemleri geliştirilmiş ve iş görenler yine verimliliğin artması için çalıştırılmışlardır. Geçmişe nazaran çalışan hakları daha fazla korunuyor gibi görünse de, aslında çağa ayak uydurma gerekliliğinden kaynaklanan baskılar, çağın

¹⁴ Daha fazla bilgi için, Bknz:

- 1) Maslow,A., (1987). Motivation and Personality,(rev:Robert Frager..et al), Newyork:Longman,3rd. Edition.
- 2) Mayo,E., (2003). The Human Problems of An Industrial Civilization:Early Socilogy of Management&Organizations.Routhledge:Reprint Edition,25 September.
- 3) Mcgregor, D., (1970). Örgütün İnsan İlişkileri Yönü,(Çev:Doğan Energin), Ankara:ODTÜ İİBF Yayınları No:16.
- 4) Freud, S., (2000). Günlük Yaşamın Psikopatolojisi,(Çev:Erdem Öndoğan), İstanbul:İnkılap ve Aka Yayınları.
- 5) Morin,C., ve Revoise,P., (2009). Nöromarketing,(Çev:Yaşar Yertutan), Mediat.

karmaşasıyla paralellik göstermektedir. Bu sebeple hakların korunduğunu ve çalışanların artık daha rahat olduklarını düşünenler aslında sadece geçmişle günümüz iş gören haklarını kıyaslamış olurlar. Yapılması gerekense dönem içindeki durumla, o döneme ait iş gören durumunu anlamaya çalışmaktır. Çünkü geçmiş her zaman gelecekte daha eski ve ilkel olmak zorundadır.

“...örgütlere kişiliğini kazandıran, enerjisini açığa çıkarmasına ya da yutmasına sebep olan ve yaratıcı yönünü harekete geçiren unsurlar, sadece kaynakları, çevresi, ilke ve yöntemleri değildir. Tüm bunlar önemli olmakla birlikte, daha etkin ve belirleyici olan, sahip olduğu insan kaynağının bilinçli ve bilinçaltı yanlarının birlikte ele alınabilmesidir” (Morgan,1998:253).

David Harvey’in hazırladığı tablo bu konuda güzel bir örnek teşkil edecektir.

Tablo:5 Fordist Modernlik Karşısında Esnek Post-modernlik, ya da Bir Bütün Olarak Kapitalist Toplumda Karşıt Eğilimlerin İç İçe Geçışı

Fordist Modernlik	Esnek Post-Modernlik
Ölçek ekonomileri/ Hiyerarşi/ türdeşlik/ ayrıntılı iş bölümü	Çeşit ekonomileri/ kişisel dil/ anarşi/ çeşitlilik/ toplumsal işbölümü
Paranoya/yabancılaşma/tekelci sermaye	Şizofreni/merkezileşme/arzu/evsiz barksızlık/girişimcilik
Amaç/tasarlama/hakim olma/belirlenmişlik/üretim sermayesi/evrenselcilik	Oyun/rastlantı/tükenme/belirsizlik/hayal i sermaye/yerelcilik
Devlet iktidarı/sendikalar/refah devletçiliği/metropol	Finansal güç/bireycilik/yeni-muhafazakarlık/kentsizleşme
Etik/para meta/tanrı baba/maddesellik	Estetik/kaydı para/ruhülkudüs/maddesel olmayan
Üretim/özgünlük/otorite/mavi yaka/avangardçılık/çıkar grubu politikası/semantik	Röprodüksiyon/pastiş/eklektizm/beyaz yaka/ticari mantık/karizmatik politika/retorik
Merkezileştirme/bütünselleştirme/sentez/toplu pazarlık	Ademi merkezileşme/yapıbozum/antitez/yerel sözleşmeler
Operasyonel iş yönetimi/bütünsel kod/fallık/görev teklifi/köken	Stratejik iş yönetimi/kişisel dil/androjin/görev çeşitliliği/iz
Üst teori/anlatı/derinlik/kitle üretimi/sınıf politikası/teknik bilimsel rasyonalite	Dil oyunları/imaj/yüzey/küçük deste üretimi/toplumsal hareketler/çoğulcu ötekilik
Ütopya/ruhu arındıran sanat/yoğunlaşma/uzmanlaşmış çalışma/toplu tüketim	Heterotopyalar/seyirlik/dağılma/esnek işçi/sembolik sermaye
İşlev/gösterim/gösterilen sanayi/Protestan çalışma ahlakı/mekanik çoğaltma	Kurgu/kendine gösterme/gösteren/hizmetler/geçici sözleşme/elektronik çoğaltma
Oluş/epistemoloji/düzenleme/kent yenileme/görelî mekan	Varlık/ontoloji/deregülasyon/kenti yeniden canlandırma/mahal
Devlet müdahaleciliği/sanayileşme/enternasyonalizm/kalıcılık/zaman	Bırakınız yapsınlar/sanayisizleşme/jeopolitik/gelip geçicilik/mekan

Kaynak: (Harvey,1996:374-375).

Evsiz barksızlığı, işsizliği, artan yoksullaşmayı, dışlanmayı ve benzerlerini, özgüven ve girişimcilik türünden sözde geleneksel değerlere başvurarak haklı göstermeye çalışan retorik, hakim değer sistemi olarak etikten estetiğe kayışı da aynı gönül rahatlığıyla

alkışlayacaktır (Harvey,1996:370). Bu düşünceden yola çıkarak estetiğin yaşamın her alanında bireyleri, örgütleri, sistemleri etkisi altına aldığını ve bu anlayışın tüm anlayışlar önünde yüksek bir değere sahip olduğu söylenebilir.

Etik değerlerin çoğu zaman yok sayıldığı örgütler de reklamlarıyla, imajlarıyla hatta ve hatta sosyal sorumluluk adı altında yaptıkları eğitim hareketleriyle belki de tüketicilerin nezdinde birer idol olmayı başarıyorlar. Tüketicilerin de işletmelerin de estetik kaygıları yüzünden, kendi çıkarları doğrultusunda etik değerlerden vazgeçmeleri, faaliyet içinde oldukları davranışları yapay etik değerlere sürüklüyor. Hal böyle iken estetik kaygı adına sergilenen davranışlar yaygınlaştıkça etik değerlerden bahsetmek de zorlaşıyor.

Örgütlerin bahsi geçen kar çıkarları doğrultusunda izledikleri politikalar, iş görenlerine etik değerlerden vazgeçerek, estetik biçimde sunuluyor. Bir işverenin, iş görenini aynı ücretle fakat önceki mesleğinden farklı bir isimle çalıştırmaya devam ettirmesi gibi. Örneğin; pazarlamacı değil de satış sorumlusu. Buradaki sorumlu kelimesi bile iş göreni farklı bir meslek yaptığına inandıracak bir kelimedir. Yani, bireylerdeki estetik anlayış işletmelerde olduğu gibi etik anlayışın önüne geçmiştir. İşletmelerin özellikle reklamlarında bilinçaltı öğelerini kullanmaları da buradan ileri gelir. Çünkü bilinçaltı normal algıya oranla daha çok şey kaydeder ve bu kayıtlar bireyler farkında olmadan dışarı yansır. Bu durum da, reklamın ihtiyaç duyulmayan ürünlere karşı talebin uyandırılması için toplumun daha az eğitilmiş kitlelerinin istismar edildiğine inanılmakta, daha yüksek tüketici fiyatları ve kültürel değerlerdeki yozlaşmanın artmasına neden olduğu savunulmaktadır (Aktuğlu,2006). Kısaca işletmelerde yapılan bu göz alıcı estetik anlayış, öznenin kendi bilinç ve etiğinin yok olmasını kolaylaştırır.

Sonuç olarak; Post-modern dönemin kendi dönemiyle paralel olan örgüt-birey anlayışı, Klasik dönem anlayışı ile kıyaslandığında, hala hedefin verimlilik ve kar olduğu fakat bu hedefe ulaştıracak araçların farklı olduğu görülür. Bu sebeple insan kaynakları departmanı, örgütlerin hedefe ulaşmalarında kullandıkları yollardan biri olup Klasik dönem insan anlayışının estetik bir şekilde sunumudur.

SONUÇ

Her dönem, ardından gelen dönemlerin yaratıcısı ve yaşanacak olayların habercisidir. Yaşanılan her devrim, keşfedilen her yeni nesne ve bulunan her antik değer geleceğin zeminini oluşturur. Bilimlerin de bu düzenek içinde döndüğü düşünülürse, birbirine bağlı olmayan herhangi bir olay veya gelişme yoktur. Çünkü toplumlar da bilimle paralellik içinde ilerler veya gerilerler.

İnsan, toplumun bir atom gibi en küçük nesnesidir ve bu maddeye yön veren yegane unsurunu oluşturur. İnsan eliyle yapılandırılmış her düzenek, onun varlığından izler taşır. Bu sebeple tarihi oluşturan her olayın temelinde insan yatar. İnsan; kısıtlı imkânlarla dünyaya geldiği için sınırsız istek, merak ve arzularına cevap bulabilmek için araştırmalar yapmaya başlamışlardır. Bu çaba içine girdiklerinde tek bir birey olarak yapamayacakları olaylarla karşılaşmışlardır. Bu noktada da toplu halde yaşamanın kolaylığını keşfetmişler ve amaçları için topluluklara üye olmaya başlamışlardır. Bahsi geçen topluluklar ilkel dönemlerde sadece hayatta kalabilmek için oluşturulurken, daha sonraki dönemlerde, hayatta kalmanın yanı sıra zevkler adına da oluşturulmaya başlanmıştır. Sonuç olarak oluşturulan her topluluk bireylerin yalnızlığından, eksik olmalarından ve önceki dönemler olduğu gibi yaşamak adına oluşturulmuşlardır. Dönemler arası farkı oluşturan olgu ise, bilim ile birlikte gelişen, yaşamaya çalışırken kullanılan araç ve görüş farklılıklarıdır. Kısaca amaç yine yaşamaya çalışmaktır. Örneğin ilkel dönemde elde edilen her fazla yemek ve su, insanların yaşama çabalarıyken, günümüzde temel ihtiyaçların yanında hazzı odaklı bir yaşam şekli de gelişmiştir. Çünkü gün geçtikçe ekonomik anlamda olmasa da teknolojik anlamda kolaylaşmaya başlayan hayat, biz insanoğlunu sadece yaşamaya çalışmaya değil, - Her ne kadar açlık sınırı altında yaşayan insanlar olsa da - daha iyi yaşamaya sevk etmiştir. Yaradılıştan bu yana kat edilen bilim konusundaki yollar, insanoğlunu günümüz teknoloji ve deneyimlerine ulaştırmıştır. Bilim ile birlikte gelişen daha kolay ve hızlı ürün elde edebilme, keşifler, ticaretin artması gibi faktörler sosyo-kültürel alanı da etkisi altına almış; ekonomik rekabetin yanında sosyal rekabeti de beraberinde getirmiştir. Rekabet gereği insanlar daha farklı olma çabasına girmiş ve bulundukları

örgütleri yüceltme isteğine kapılmışlardır. Her şeyin daha fazlasını elde çabası kimi zaman gerilemeye neden olsa da en azından bilim konusunda çok yol kat edilmiştir.

Örgütlerde konusu geçen nedenler yüzünden oluşturulmuş topluluklardan biridir. Amaç insan da olduğu gibi en iyiyi yakalamak ve kar elde etmektir. Amaca ulaşmak için kullanılan yöntemler gün geçtikçe ilerlemiş ve ilk örgüt tekniklerinden günümüze pek çok ilerleme kaydetmiştir fakat değişmeyen bir şey vardır ki insansız örgütün olamayacağı gerçeğidir. Çünkü insan her ne kadar en az insanla çalışmak istese de kendini de tamamen yok etmek istemez.

Örgütlerin kar elde etmek için kullandıkları yöntemlerden biri insani vasıflardan yararlanmadır. En basit anlatımıyla, fiziki güçten yararlanmaktır. Zaman geçtikçe fiziki gücün yanında duygusal gücün de farkına varılmış ve her piyasa da bu iki faktör kullanılmıştır hala da kullanılmaya devam ediliyor. Örgütsel anlamda insanlardan yararlanma eski zamanlarda sadece fiziki bir faydalaniş olarak atfedilse de günümüz insan duygularını yönlendirmenin temelleri atılmıştır. Özellikle verim elde etme adına yapılan deney ve gözlemler insanın içsel durumunu tanıyıp kullanma da büyük bir örnek teşkil eder. Çünkü bu dönemde yapılan araştırmalar üretimi arttırmaya yönelik ve daha fazla kar elde düşüncesi zeminindedir. Sonraki araştırmalar ise; insanın ihtiyaçları ve duyguları üzerine yoğunlaşmıştır. Bilinen gelişim bu yöndedir fakat bu çalışmada bu düşüncenin aksi iddia edilmiştir. Taylor, Gilbreth ve Fayol'un çalışmaları incelendiğinde aslında durumun bu zıt yönü görülür. Genel literatürün aksine; özellikle Taylor bilimsel yönetimin ilkelerinde örgüt çalışma düzeni konusunda büyük ilerlemeler kaydetmiş ve aslında verimliliğin insani unsurlarla paralel bir şekilde arttığını vurgulamıştır. Kullandığı yöntem günümüz şartlarında çok ağır gibi görünse de özellikle kariyer planlaması ve ücretlendirme konusunda yaptığı araştırma çoğu araştırmanın aksine insani değerleri kullanmada bir kılavuzdur. Eğer kullanmasaydı zaten Taylor yönteminin mekanik olduğu da savunulmazdı. Çünkü Taylor'ın standartlaştırma anlayışı makineler için değil insanlar içindi. Bir iş görenin ihtiyaçlarını belirlemek ve onu bu ihtiyaçlarını sağlamak karşılığında yönlendirmek Taylor zamanında yapılan araştırmalarla birlikte başlar. Günümüzde de durum bundan farksız değildir. Kat ettiğimiz yol sadece ilkelliğimizin biraz daha modernleşmiş halinden

oluşur. Taylor dışında Gilbrethler'in üzerinde çalıştığı Zaman Etüdü, Bilimsel Yönetimin İlkeleri'nde olduğu gibi zaman sarfiyatından kurtulma ve gereksiz hareketleri eleme konusunda çalışanları daha verimli hale getirmek ve elde edilen verimle hedefe ulaşma amacı taşır. Yine Fayol'un örgüt amaçlarını belirleyen ve koordine olmanın önemini vurgulayan çalışmaları, insan faktörünün geçmiş dönemde de ne denli etkin kullanıldığını açıklar.

Dünyanın zamanla değişen sosyo-ekonomik ve kültürel yapısı çağımızın düşünce sistemiyle birlikte sürekli ivme kazanarak değişmeye devam etmektedir. Geçmiş dönem alışkanlıkları farklılaşmış ve global bir düzensizliğe gebe olmuştur. Kendi içinde istikrarı yakalamaya çalışan örgütler insan faktörünün daha etkin kullanımı için yeni yollar bulmuşlardır. Bunlardan bir tanesi de örgüt içinde "insanla" ilgilenen bir departman varlığının öngörülmesidir. Aslında burada amaçlanan örgüt içindeki sosyal sermayenin etkin kullanımıdır. Yani çalışanlar için ücretlendirme sistemi geliştirmek, eğitim ve kariyer gibi planlamaları yapmaktır. İnsan kaynakları departmanı rekabet üstünlüğü sağlamada bir araç olarak görülmüş ve geliştirilmeye çalışılmıştır fakat kitli olan bir kapı vardır ki o da bu departmanın örgütler için yeni bir sermaye türü olup olmayacağıdır. Kısaca insan kaynakları departmanı çalışanları koordine etme amacı taşıyan bir bölüm gibi görülse de, amaç bu sosyal kaynağı örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirmeye çalışmaktır. Her ne kadar geçmişte, örgüt içinde böyle bir departmanın varlığı söz konusu olmasa da, insan sermayesini yönlendirecek farklı çalışmalar yapılmıştır. Bu durumda insan kaynakları departmanın kökeninin aslında Neo-klasik dönemden sonra değil de Klasik dönemde temellerinin atıldığı söylenebilir. Çünkü örgütlerin hedefi hiçbir zaman değişmez, değişen tek şey hedefe giden yolda izlenen yöntemlerdir ki bunlar da birbirinden beslenen bilimsel gerçeklerle oluşur.

KAYNAKLAR

- Açıklan, A., (1994). *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının (Personel) Yönetimi*, Ankara:Pegem Yayınları, No:7.
- Aktan, C.,C., (2003). *Değişim Çağında Yönetim*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Aktuğlu, K.I., (2006). “Tüketicinin Bilgilendirilmesi Sürecinde Reklam Etiği”, *Küresel İletişim Dergisi*, Sayı:2,Güz,ss:1-20.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G., (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4. Baskı, İzmir.
- Ambrosi, C., Baleste, M. Ve Tacel, M., (1967). *Histoire et Geographie Economiques des Grandes Puissances, A L'Epoque Contemporaine*, Tome 1, Delagrave. (Aktaran: Kuyucuklu, N., (1982), *İktisadi Olaylar Tarihi*, İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, No:3, Kırklareli.).
- Ansal, H., (2011). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar: Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor*, Birleşik-Metal İş Sendikası ([http:// www.birlesikmetal.org/ kitap/kitap_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf) Erişim Tarihi:10 Mart 2011).
- Aron, R., (1974). *Sanayi Toplumu*, (Çev:Agah Oktay Güner), Boğaziçi Yayınları, İstanbul.
- Ashton, T.S. ve Sykes, J., (1967). *The Coal Industry of The Eighteenth Century*, , Newyork:A.M.Kelley, 2nd Edition.
- Aydemir, C. ve Güneş, H.H., (2006). Merkantalizmin Ortaya Çıkışı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(15):136-158.
- Aydınlı, H. İ., (2004). “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, *Kamu-İş*, 7(4):1-20; (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743a.pdf> Erişim Tarihi:11 MART 2011)

Aytaç, Ö., (2005). “Modern Kurumların Doğası Üzerine Eleştirel Bir Bakış”, *Amme İdaresi Dergisi*, 38(2):1-23.

Aytaç, Ö., (2005), Mutlakçı Devletten Araçsal Devlete:Devlet Düşüncesinde Değişim, *Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1):1-26.

Bakır, A., ve Ülgen, P., (2009). “Geç Ortaçağlarda Avrupa’da Kent ve Kentsel Yaşam Hakkında Bir Değerlendirme”, *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*,7(2):127-142.

Baran, G. A., (1992). “Sanayi Sonrası Enformasyon Toplumu Üzerine Tartışmalar”, *Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 9(1-2):53-69.

Barutçugil, i., (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması*, Nobel yayın dağıtım, Ankara.

Baysal A. C., (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları:225, İstanbul.

Benevolo, L., (1981). *Modern Mimarlığın Tarihi*, (Çev:Atilla Tokatlı), Çevre Yayınları, Cilt:1 İstanbul.

Berman, M., (1994). *Katı Olan Her şey Buharlaşıyor*, (Çev: Ümit Altuğ ve Bülent Peker) İletişim Yayınları, İstanbul.

Bingöl, D., (1997). *Personel Yönetimi*, İstanbul Beta Yayınları, 3.Baskı.

Braudel, F., (1991). *Maddi Medeniyet ve Kapitalizm*, (Çev. Mustafa Özel), Ağaç Yayınları, İstanbul.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş., (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara Siyasal Kitabevi, 4.Baskı.

Carter, E.H., Mears, R.A.F. ve Litt, B., (1960). *History of Britain*, Oxford University Press , 3nd Edition.

Chapman, B., (1970). *İdare Mesleği:Avrupa'da Devlet Memurluğu*, (Çev:Cahit Tutum), Ankara TODAİE Yayınları.

Cole, G.D.H., (1948). *A Short History of the British Working Class Movement*,George Allen and Unwin Ltd, London, (Repr.1960).

Court, W.H.B., (1958). *A Concise Economic History of Britain*, Cambridge at the University Press, London.

Crego, E. T., Schiffrin, P. D., Gunn, A., ve Kauss, J.C., (1993). *How to Write Business Plan (İş Planlaması)*, (Çev:Vedat Üner), American Management Association/Rota Yayınları, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi:3, İstanbul 1. Baskı.

Çetin, E.G., (2006). “İşletmelerin e-insan Kaynakları Yönetimi ve e-işe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler”, Ege Üniversitesi,İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Ocak 6(1):17-23.

Daşlıçay, N., (1996). Örgüt ve Yönetim Kuramları, *T.C.Kara Kuvvetleri Komutanlığı Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, Eğitim Yöneticisi ve Öğretmen Yetiştirme Okul Komutanlığı* Balgat/Ankara, ss:1-31.

Davis, K., (1981). *Human Behaviour at Work:Organizational Behaviour*, (Çev:Kemal Tosun), Mcgraw Hill, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, 5nd Edition No:199,s:11.

Demirkaya, H., (2001). Toplam Kaliteye Ulaşmada İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü, *Silahlı Kuvvetler Dergisi*, No:368, ss:66-70.

Demirkaya, H., (2006). “Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim”, *Erciyes Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 27(Temmuz-Aralık):1-23.

Demirtaş, Z., Ersözlü, A., (2010). “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”, *e-journal of New World Sciences Academy*, 5(1):199-209.

DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, (1999). “Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru”, *Birleşik Metal İş Yayınları*, No:99/9 Mayıs, ss:1-37.

Duran, B., (1993). “İktisat Tarihi”, *Dumlupınar Üniversitesi İİBF, İktisat Tarihi Ders Notları*, Bilecik, s:53.

Durmuş, G., (2002). “Sanayi ve Sanayi Tarihi”, *Mimar ve Mühendis Dergisi*, sayı:31, İstanbul, ss:8-14.

Drucker, P., (1992). *Yeni Gerçekler*, (Çev: Birtane Karanakçı), İş Bankası Yayınları, Ankara 2.Baskı, s:55.

Drucker, P. F., (1993). *Kapitalist Ötesi Toplum*. (Çev:Belkıs Çorakçı), İstanbul: İnkılâp Kitapevi.

Eilers, W., (1932). *Grundriss der Geschichte mit besonderer berück sichtigung der wirtschaftsgeschichte*, Stuttgart, Holland u. Josenhaus Verlag,199 (Aktaran: Trak,S., (1973), *İktisat Tarihi*, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını No:5, Dizerkonca matbaası, İstanbul).

Ekin, N., (1989). *Endüstri ilişkileri*, İstanbul:İstanbul Üniversitesi Yayınları, 5.Baskı.

Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Merkez Müdürlüğü, (2004). Dünya Ekonomisi(Tarihsel Gelişim), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Ocak Ankara, s:7.

Engels, F., ve Porter, G. R., (1969). “A Contemporary Pessimist and Optimist”, *Doty, C. S., The Industrial Revolution*, pp:58-59.(Aktaran: Uzun, A., (2000), “*Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları*”, Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını,no:38, Ankara).

Ergin, F., (1963). *Gelişme Hareketlerinin Tarihi Seyri*, İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Özel Meslek Yüksek Okulu Yayınları no:1, Hamle Matbaası, İstanbul.

Esen, S., (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi İşleyiş Biçimleri Değerlendirmesi:Avrupa ve Türkiye Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül, s:2.

Fayol, H., (1939). *General and Industrial Management*, (Çev:Asım M. Çolakoğlu),Sinai ve Umumi İşlerde İdare,İnhisarlar Matbaası,İstanbul, s:23-24.

Fayol, H., (1969). *General and Industrial Management*, (Çev:Constance Storrs), London: Pitman and Sons), (Aktaran:Sezer, B.U., (1989), Yönetim Kuramlarının Halkla İlişkilerin Gelişimine Etkisi, *Amme İdaresi Dergisi*, 19(4):59).

Fitton, R.S. ve Wadsworth, A.P., (1958). *The Strutts and Arkwrights*,Manchester University Press, (Repr.1964).

Freud, S., (1974). *Günlük Yaşamın Psikopatolojisi*, (Çev:Erdem Öndoğan), İstanbul:İnkılap ve Aka Yayınları.

Freud, S., (2000). *Kitle Psikolojisi*, (Çev:Kamuran Şipal), Cem Yayınevi, İstanbul.

Garaudy, R., (1975). *Marks için Anahtar*, (Çev:A. Taner Kışlalı), Ankara.

Garrigou, A., ve Lagrange, M.P., (1977). *Histerie Des Faits Economiques de L'Epoque Contemporaine*, DALLOZ, Paris, (Aktaran:Kuyucuklu,N., (1982), *İktisadi Olaylar Tarihi*, İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, No:3, Sermet Matbaası,Kırklareli).

Gimpel, J., (1997). *Ortaçağ'da Endüstri Devrimi*, (Çev:Nazım Özüaydın), Ankara:TUBİTAK.

Gregg, P., (1964). *A Social and Economic History of Britain 1760-1965*, London:George G. Harrap, 4nd Edition.

Günay, D. ve Arıduru, A., (1999). Bilim ve Teknolojiye Yöneliş, Sakarya Kalite Derneği, TSE, 1.Teknoloji Kalite ve Üretim Sistemleri Kongresi, 29 Mayıs, Sapanca, Adapazarı, ss:1-11.

Güran, T., (2003). *İktisat Tarihi*, Acar Matbaacılık, İstanbul.

Hamitoğulları, B., (1986). *Çağdaş İktisadi Sistemler*, Savaş Yayınları, Ankara, (Aktaran:Çetin, H., (2002), Liberalizmin Tarihsel Kökenleri,*Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,3(1):88).

Hanedar, Ö.A., ve Gümüş, S., (2005). Bilgi Toplumu ve İktisat-İktidar Etkileşimi, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 4.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 15-16 Eylül, ss:1-10.

Harvey D., (1990). *The Condition of Postmodernity:An Enquiry Into the Origins of Culturel Change*, Blackwell:Cambridge MA. and Oxford UK.

Harvey D., (1996). *Postmodernliğin Durumu*, (Çev:Sungur Savran), Metis Yayınları, İstanbul.

Heaton, H., (1985). *Avrupa İktisat Tarihi*, (Çev. M. Ali Kılıçbay ve Osman Aydoğuş), Cilt 2, Verso Yayıncılık, Ankara.

Henderson, W. O., (1961). *Industrial Revolution on the Continent 1815-1914*, London:Cass.

Hobsbawm, J. E., (1989). *Devrim Çağı (1789-1848)*, (Çev:Jülide Ergüder ve Aleaddin Şenel), Verso yayınları,Ankara), (Aktaran:Uçar, M., (2004), Bilim Rasyonalite ve Piyasa Ekonomisi, *Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,8(3-4):535-557).

Hobsbawm J. E., (2003). *Sanayi ve İmparatorluk*, (Çev:Abdullah Ersoy), Dost Kitapevi, Ankara,2.Baskı.

Hodgkinson, C., (2008). *Yönetim Felsefesi:Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon*, (Çev:İbrahim Anıl ve Binali Doğan), Beta Yayıncılık, İstanbul.

İnhan M.Z., (1939). *Fayol Kimdir ve Faylorizm Nedir?* Asım Çalıkoğlu için Yazılmış Önsöz.

(<http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/klasik/belgeler/05.pdf> Erişim Tarihi:3Nisan 2011).

İrem, N., (2004). Jakobenizm-Cumhuriyetçilik Açmazında Kemalist Radikalizm, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Journal of Faculty of Business*,5(2):2-25.

İrmiş, A. ve Gök, E.E., (2008). “Az Gelişmiş Ülkelerde Fason Üretim ve Örgütsel Vatandaşlık Olgusu” *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akademik İncelemeler Dergisi*, 3(1):193-219.

Johnson, E.A.J., (1968). ”The Place of Learning, Science Vocational Training and “Art” in Pre-Smithian Economic Thought”, *Readings in the Economics of Education*, UNESCO, France, s:25-27.

Kağnıcıoğlu, D., (2001). “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkileri”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1):15.

Kanigel R., (1997). Taylor-Made:How The World’s First Efficiency Expert Refashioned Modern Life in His Own Image (19.Century Efficiency Expert Frederick Winslow Taylor) *The Sciences*, May 37(3):18-23.

Kaplan M., (2007). “Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İş Gören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama”, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s:17.

Karasu, K., (2004). “Kamu Yönetimi Disiplininin Kökenine İlişkin Bir Not”, 2. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Eylül Ankara, ss:225-242.

Katz, D. ve Kahn, R., (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çev: Halil Can ve Yavuz Bayar), TODAİE Yayınları, No.167, Ankara.

Keçecioğlu, T. ve Oktay, S., (2010). “İnsan Sermayesinin Sayısallaştırılmasının Dayanılmaz Çekim Gücü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3):67-86.

Kıraç, B., (2001). “Türkiye’deki Tarihi Sanayi Yapılarının Günümüz Koşullarına Göre Yeniden Değerlendirilmeleri Konusunda Bir Yöntem Araştırması”. Mimar Sinan Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, ss.4-5, (Aktaran: Özüdoğru, A.A., (2010). “Adana’da Dokuma Sanayi Yapılarının Endüstri Mirası Kapsamında

İncelenmesi”, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Ana Bilim Dalı yüksek lisans tezi, Adana, s:6-7).

Kıran, A.Ş., (1976). “Üretim, Planlama ve Kontrolde Kullanılan Grafikler, Mekanik Araçlar ve Sistemler”, *Mühendis ve Makine Dergisi*, Mayıs, 20(232):190-194.

Kobu, B., (1994). *Üretim Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No:260, İstanbul, 8.Baskı.

Kocabaş, İ., ve Ramazan, E., (2003). “Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları”, *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Elazığ, 13(2):203-210.

Konursay, S.Y., (2004). “Land Readjustment Process in Urban Design:Project Management Approach”, Master Tezi, İzmir Institute Technology, January, pp:171-173.

Köse, A.H. ve Öncü, A., (2000). *Kapitalizm İnsanlık ve Mühendislik, Türkiye’de Mühendisler ve Mimarlar*, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Nisan, Ankara.

Köse, A.H. ve öncü, A., (2002). *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye’de Mühendisler ve Mimarlar*, Ankara:TMMOB, (Aktaran:Şenalp, G.M., (2007). İktidar ve Piyasa İlişkileri Karşısında Mühendisler ve İktisatçılar:21.yy’da İktisatçıların Değişen Sınıf Konumları, Atılım Üniversitesi, İktisat Bölümü Tartışma Metinleri, Ocak, No:0704, ss:7-9).

Kren, A.L., (2008). “Backtalk The Father of Scientific Management... For Good and Bad., *Metalforming*”, February, p:72 (<http://archive.metalformingmagazine.com/2008/02/Backtalk.pdf> Erişim Tarihi:13 Mart 2011)

Kumar, K, (1999). *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, (Çev:Mehmet Küçük), Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

Kuyucuklu, N., (1982). *İktisadi Olaylar Tarihi*, İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, No:3, Sermet Matbaası, Kırklareli.

- LE Bon, G., (1997). *Kitleler Psikolojisi*, (Haz: Yunus Ender), Hayat Yayınları, İstanbul.
- Locke, E.A., (1982). "The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation," *The Academy of Management Review*, 7(1):14-24, (Aktaran:Leblebici, D.N., (2008), Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlamaya İlişkin Bir Çalışma, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*,21(Ağustos):99-118).
- Machiavelli, N., (1985). *Hükümdar*, (Çev:Selahattin Bağdatlı, Sosyal Yay.İstanbul.
- Maslow, A., (1987). *Motivation and Personality*, (Rev:Robert Frager..et al), Newyork:Longman,3rd. Edition.
- Mason, S. F., (2001). *Bilimler Tarihi*, (Çev. Prof. Dr. Umur Daybelge), Kültür Bakanlığı Yayınları., Ankara.
- Mayo E., (2003). *The Human Problems of An Industrial Civilization:Early Socilogy of Management&Organizations*, Routhledge:Reprint Edition, 25 September.
- Mcgregor, D., (1970). *Örgütün İnsan İlişkileri Yönü*, (Çev:Doğan Energin), Ankara:ODTÜ İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:16.
- Mcgregor, D. ve Bennis, W.G., (1967). *The Professional Manager*, New york:Mcgrawhill, (Aktaran: Hodgkinson, C., (2008), *Yönetim Felsefesi:Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon*, (Çev:İbrahim Anıl ve Binali Doğan), Beta Yayıncılık, İstanbul).
- Mcmurray, E. J., (1995). *Notable Twentieth Century Scientists*, Gale Research Inc.,Vol:3, Newyork.
- McNeill, W. H., (2002). *Dünya Tarihi*, (Çev. Alaaddin Şenol), İmge Yayınları, Ankara.
- MEGEP(Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Geliştirilmesi Projesi), (2006), İnşaat Teknolojisi,Milli Eğitim Bakanlığı Program ve Yönetmelik,Ankara,ss:16-20.
- Mendes, J., (2007). "Inventory to The Frank an Lillian Gilbreth Papers Ca.1869-2000", Purdue University Libraries Archieves and Collections, August 21,pp:1-109.

Morgan, G., (1997). *Images of Organization*, Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Morgan, G., (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*, (Çev:Gündüz Bulut), BZD Yayıncılık, İstanbul.

Morin, C., ve Revoise, P., (2009). *Nöromarketing*, (Çev:Yaşar Yertutan),MediaCat Kitapları/Kişisel Gelişim Serisi.

Özgüven, A., (1992). *İktisadi Düşünceler- Doktrinler ve Teoriler*, İstanbul: Filiz Kitapevi.

Öztürk, K.N., (1999). “Kamu Yönetiminde İnsan Kaynakları Yönetimi”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı:71, ss:175-185.

Palmer, M. ve Winters K.T., (1993). *İnsan Kaynakları*, 1.Baskı, (Çev:Doğan Şahiner), Rota Yayınları, İstanbul.

Pamuk, Ş., (2007). Dünyada ve Türkiye’de İktisadi Büyüme(1820-2005),*Uluslar arası Ekonomi ve Dış Ticaret Politikaları*,1(2):3-26.

Raduan R.C. ve Kumar N., (2006). The Influence of Organizational and Human Resources Management Strategies on Performance, *Performance Improvement*,45(4):18-24 (Aktaran:Deniz, N. Ve Bakkalbaşı, O.İ., (2010). İnsan Kaynakları ve İşletme Stratejileri Uyumunun Öçülmesine Yönelik Bir Tartışma, *Marmara Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Dergisi*,28(1):183-208).

Ritzer,G., (1996). *Toplumun Mcdonaldlaştırılması:Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir İnceleme*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Rosenberg, N. Ve Birdzell, L.E., (1992). *Batı Nasıl Zengin Oldu*, (Çev. Erdal Güven), İstanbul, (Aktaran:Tatar, T., (2010), Sanayi Sosyolojisi Ders Notları, s:33, (<http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1046/file/sanayi.pdf> Erişim Tarihi:03 Ocak 2011).

Price B., (1990). *Frank and Lillian Gilbreth and The Motion Study Controversy, 1907-1930 In A Mental Revolution Management Since Taylor*, Daniel Nelson Ed. The Ohio State University Press.

Sarısal V., (1943/1944). *Ticaret ve Sanayi Tarihi Takrirleri*, Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi 1943/44 Ders Yılı, İstanbul.

Seignobos, C., (1960). *Avrupa Milletlerinin Mukayeseli Tarihi* (Çev:Semih Tiryakioğlu), Varlık Yayınları, İstanbul.

Selznick, P., (1949). *TVA and The Grassroots: A Study in The Sociology of Formal Organizations*, Newyork:Harper Torchbooks, (Aktaran:Sargut, S.A., Özen, Ş., Gökşen, N.S., Oğuz, F., Önder, Ç., Üsdiken, B., ve Yıldırım, E., (2007), *Örgüt Kuramları*, İmge Kitabevi, Ankara.

Scheiber, N.H., Vatter, G.H., ve Faulkner, H.U., (1976). *American Economic History*, Harper and Row Publishers, New York.

Stabile, D. R., (1986). “Veblen and the Political Economy of the Engineers,” *American Journal of Economics and Sociology*, 45(1):42, (Aktaran: Köse, A.H. ve Öncü, A., (2000), *Kapitalizm İnsanlık ve Mühendislik, Türkiye’de Mühendisler ve Mimarlar*, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Nisan, Ankara).

Stabile, D.R., (1987). “Veblen and the Political Economy of the Technocracy,” *American Journal of Economics and Sociology*, 46(1):35-48, (Aktaran: Köse, A.H. ve Öncü, A., (2000), *Kapitalizm İnsanlık ve Mühendislik, Türkiye’de Mühendisler ve Mimarlar*, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Nisan, Ankara).

Şen, İ., (2009). “Tasarım Arge ve İnovasyon”, *Çerçeve Dergisi*, Eylül, ss:206-211.

Şenalp, M.G., (2007). İktidar ve Piyasa İlişkileri Karşısında Mühendisler ve İktisatçılar:21.yy’da İktisatçıların Değişen Sınıf Konumları, Atılım Üniversitesi, İktisat Bölümü Tartışma Metinleri, Ocak, No:0704,s:7.

Talas, C., (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*, S Yayınları, Ankara.

Tanilli, S., (2004). *Uygarlık Tarihi*, Adam Yayınları, İstanbul, 10.Baskı.

Tannenbaum, A., (1966). *Social Psychology of the Work Organization*, Woodsworth Publ.: Belmont, (Aktaran:Orhan, K., (2010). “Amerika Birleşik Devletlerinde ve Avrupa’da İnsan Kaynakları Yönetimleri Yaklaşımının Bir Karşılaştırması:Avrupalı İnsan Kaynakları Yaklaşımı Mümkün müdür?”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*,10(1):271-301).

Taylor, F.W., (2003). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, (Çev: Bahadır Akın), Çizgi Kitapevi, 2.Baskı.

Torun, İ., (2003). “Endüstri Toplumunun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi ve Sina-i Faktörler” *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1):189.

Trak, S., (1973). *İktisat Tarihi*, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını No:5,Dizerkonca Matbaası,İstanbul.

Türkdoğan, O., (1981), *Endüstri Sosyolojisi, Türkiye' nin Endüstrileşmesi: Dün-Bugün-Yarın*, Töre Devlet Yayınevi, Ankara.

Türkdoğan, O., (1997). *Sosyal Hareketler Sosyolojisi*, Birleşik Yayınları, İstanbul.

Uzun, A., (2000). “*Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları*”, Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, No:38, Ankara.

Uzun, M., (2009). “Tarımsal Verimlilik ve Türkiye’deki Durum:Tarımsal Verimliliğin Arttırılmasına Dönük Tedbirler Üzerine Bir İnceleme”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*,Sayı:2, s:24-40.

Ülgen, P., (2010). “Ortaçağ Avrupasında Feodal Sisteme Genel Bir Bakış”,*Mardin Artuklu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mukaddime Dergisi*,sayı:1,ss:2-17.

Voltaire, (2002). *Micromegas*, (Çev: Hasan Fehmi Nemli), Dost Kitapevi, Ankara, (Aktaran:Ağaoğulları, M.A., (2005), *Kral-Devletten Ulus-Devlete*, İmge Kitapevi, 1.Baskı,Aralık, s:295).

- Weber, M., (1961). *General Economic History*, Hellman M. Palyi, Eds. Frank H. Knight, Translated London: Collier Macmillan, London.
- Weber, M., (1997). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizm Ruhu*, (Çev:Zeynep Aruoba), Hil Yayınları, İstanbul, 2.Baskı.
- Wright, R., (2007). *İlerlemenin Kısa Tarihi*, (Çev:Zarife Biliz ve Barış Baysal), Versus Yayınları, Ankara.
- Yalçın S., (1999). *Personel Yönetimi*, İstanbul, Beta 6Bşım Yayım Dağıtım, 6.Baskı.
- Yeşilada, E., ve Nielsen (Özdoğan), Y., (1995). İnşaat İşlerinde Verim ile İş ve Zaman Etüdünün Makineli İnşaatda Uygulanması, *TMO Dergisi*, Mayıs, s:8-11.
- Yüksel Ö., (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara Gazi Kitabevi.
- Zeytinoğlu, E., (1993). *İktisat Tarihi*, Süryay, İstanbul.
- Zubritski, Mitropolski, Kerov, (1992). *İlkel,Köleci ve Feodal Toplum:Kapitalist Öncesi Biçimler*, (Çev:Sevim Belli), Sol Yayınları Halk Kitaplığı/ML Klasikler.

Fayol, H., : (http://en.wikipedia.org/wiki/Henri_Fayol (Erişim Tarihi:03 Nisan 2011))

Fırat, H.İ., (2011). İşçinin Tuvalette Geçirdiği Süre Çalışma Saatinden Düşölür mü? (<http://www.insangucu.com.tr/default.aspx?pid=20103&nid=57116> Erişim Tarihi:24 Mart 2011).

Gantt, H., : (http://tr.wikipedia.org/wiki/Henry_Gantt Erişim Tarihi: 3 Nisan 2011).

Gantt,H., : (<http://www.ralphallen.org/KS3ICT/Year8/game/gantt.htm> Erişim Tarihi: 03 Nisan 2011).

Gantt : (<http://ders.insaatbolumu.com/yapi-yonetimi/cubuk-diagramlariyla-planlama-bar-gantt-charts/> Erişim Tarihi: 03 Nisan 2011).

Genç, N., Odatv, “Odatv’nin Para Kaynaklarını Açıklıyorum” : (<http://www.odatv.com/n.php?n=odatvnin-para-kaynaklarini-acikliyorum-1204111200> Erişim Tarihi:19 Nisan 2011).

İş Programı Hazırlama Teknikleri, Seminer Notları: (<http://www.ins.itu.edu.tr/murkur/MURKUR/documan/%C4%B0%C5%9E%20PROGRAMI%20HAZIRLAMA%20TEKN%C4%B0KLER%C4%B0.pdf> Erişim Tarihi:03 Nisan 2011).

Osborn, T.N., (2006). Looking Back at Taylor: (<http://www.teaminternational.net/Resources/Docs/Taylorism.pdf> Erişim Tarihi:27 Mart 2011).

Öncü, A., (2005). Para Mühendislik ve Bizim Mühendislerimiz: (http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=2688 Erişim Tarihi:28 Nisan 2011).

Özdil, Y., “Büyöklere Masallar”: (<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=17026736&yazarid=249> Erişim Tarihi:15 Şubat2011).

Özok, A.F., Ergonomi ve İş Etüdü Ders Notları, İ.T.Ü.:
(akademik.maltepe.edu.tr/~aliozcan/ergonomi.ppt Erişim Tarihi:02 Nisan 2011).

Öztürk, H., (1991), Konfeksiyondan MTM (Methets Time Measurement), ss:32-46,
(<http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/11066.pdf> Erişim Tarihi:2 Nisan 2011).

<http://neseerim.com/sdk.pdf> Erişim Tarihi:01 Şubat 2011.

<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasiszendustriabdul.pdf> Erişim Tarihi:02 Şubat
2011.

[http://www.encyclopedia.com/topic/FrederickWinslow_Taylor.aspx#21G2:3468300058
-full](http://www.encyclopedia.com/topic/FrederickWinslow_Taylor.aspx#21G2:3468300058-full) Erişim Tarihi:24 Mart 2011.

http://www.rdbe.com.tr/e-yonetisim/yonetisim/is_etudu.pdf ErişimTarihi:2 Nisan 2011.

ÖZGEÇMİŞ

16 Aralık 1985’de Ankara’da doğdum. İlkokul eğitimimi Şehit Aziz Özkan İlköğretim Okulu ve Karamehmet İlköğretim Okulu’nda tamamladıktan sonra lise eğitimimi Bursa Gazi Anadolu Lisesi’nde bitirdim. Lisans eğitimimi 2000-2004 yılları arasında Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümün’nde aldıktan sonra yüksek lisans eğitimimi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda devam ettirdim.

İyi derecede İngilizce biliyorum. Özel ilgi alanıma, işletme sosyolojisi ve yönetim teknikleri ile sosyolojik kuramlar girmektedir.

ÖZET

Bilimin birikerek ilerlediğinden hareketle oluşturulan bu çalışma, Klasik Dönem örgüt-insan ve günümüz örgüt-insan kaynakları kavramlarını içermektedir. Her dönemin arka planını bir önceki dönemin oluşturduğu düşünülürse; örgütsel anlamda da insan ve insan kaynakları unsurunun Klasik dönemde işlenmiş olabileceği savunulabilir. Bu noktada Klasik dönem düşünürlerini insan faktörünü göz ardı etmeleri konusunda eleştiren pek çok düşünür bu çalışmada eleştirilmiş ve aslında insan kaynakları bölüm temellerinin klasik dönemde ortaya atıldığı savunulmuştur.

Bu bağlamda; Feodal dönem tarihi ve iş görenlerinden yola çıkarak, klasik döneme ulaşılmış ve klasik dönemin “mekanikliği” açıklanmış, iş görenlerin sosyo-ekonomik ve iş yeri içindeki durumları ortaya konmuş ve günümüz insan kaynakları bölümünün amaç ve işlevlerine ulaşılmıştır.

Özellikle F.W.Taylor’ın standartlaştırılmış çalışan modeline yöneltilen eleştirilere açıklık getirilmiş, dönemin çalışma koşulları göz önünde bulundurularak, iş yeri baskısının genel temellerinin de bu çağda atıldığı savunulmuştur. Her ne kadar günümüz örgütlerinde insan kaynaklarının varlığından bahsedilse de, bu bölümlerin işlevsel olarak her örgütte görevlerini yerine getiremedikleri söylenebilir. Hiyerarşi sebebiyle sadece temel örgüt görevlerini yerine getirebilen insan kaynakları bölümü, geçmişte de her ne kadar bölüm ismi taşımasa da yine hiyerarşi yüzünden gelişmemiştir. Bu sebeple özellikle Taylor’ın bilimsel yönetimin ilkelerinde ele aldığı verimlilik artışı için iş görenin yönetilme zorunluluğu, 21. yy işletmelerinde de sadece yöntem değiştirilerek uygulanır. Bu sebeple; Klasik dönemin mekanik yapı tanımlamaları bu çalışmada eleştirilecektir.

Anahtar Sözcükler: Klasik Dönem, İnsan Kaynakları, İş gören, F.W.Taylor, Örgüt.

ABSTRACT

This study generated motion based on the advancement of science is cumulative and includes ,the Classical Period, The organization-human and human-human resource issues of today's organization. Forms of background of each period of the previous period. This reason, the human element and human resources can be processed in a classic defensible. In this study, Clasists who ignores the human factor and critical thinkers focused on them. Become an issue, argued that human resource base is actually the Classical Period.

In this context, on the basis of the Feudal Period and this period's workers and Feudal Period has been reached the Claasical Period. Also set forth the socio-economic status of workers and today's human resources departmants' the purposes and the functions has been reached.

In particular,openess to criticism brought against the model of F.W.Taylor and argued that workplace pressures emerged in this era. Altought it seems that human resources are worth today,in fact, this departmant can not meet their duties. The human resources departmant can not developped today or in the past because of hyrearchy. Taylor's efficiency requirement forth he worker managed 21st century just by changing the method application.Therefore, this study will critically analyze that the mechanical structure of the Classical Period.

Key Words: Classical Period, Human Resources, Workers, F.W.Taylor,Organization.