

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANLAYIŞINA
İLİŞKİN ELEŞTİREL BİR YAKLAŞIM VE
KONUYA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

ONUR HASAN ÖZGÜN
2502140127

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. AYŞE OYA ÖZÇELİK

İSTANBUL – 2020

ÖZ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANLAYIŞINA İLİŞKİN ELEŞTİREL BİR YAKLAŞIM VE KONUYA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Onur Hasan ÖZGÜN

İşletme okullarının neredeyse tamamına egemen olan işletmecilik anlayışının genel karakteristiğini, kapitalist ekonomik işleyişin ihtiyaçları şekillendirmiştir. Bu haliyle tek tip olagelmiş mevcut işletmecilik eğitiminin, mal ve hizmet üretiminde en etkin ve verimli yöntemleri bulmaya, geliştirmeye ve anlamaya odaklanan ajandasında bir sorun olabileceğine ilişkin sorgulamalar bu kurumlarda oldukça yetersiz kalmıştır. Bu doğrultuda bu tez çalışmasında, ana akım yönetim anlayışına ilişkin eleştirel düşüncelerin ne tür argümanlar içerdiği ve nasıl farklılaştığı ele alınmış, tanıtılmaya çalışılmıştır. Daha sonra yönetim faaliyetinin özel bir alanı olan insan kaynakları yönetimi anlayışının genel görünümü, eleştirel görüşlerle birlikte sunulmuştur. En sonunda, dünya sistemleri analizi ile birlikte sorunsallaştırılan mevcut durumun, küresel kapitalizmin yayılışı ve işleyişi içerisindeki konumu ve rolü aktarılmaya çalışılmıştır.

Literatür araştırması sonucunda ortaya konan mevcut duruma ilişkin eleştirel itirazların geçerliliğini sınamak adına, insan kaynakları çalışanlarının sınıf bilinçlerini merkeze alan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, şirketin çıkarlarıyla çalışanların çıkarlarının çatıştığı anlarda insan kaynakları çalışanlarında ortaya çıkan negatif – pozitif duyguların örgüte yönelik tutumlarına etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolünün olup olmadığına bakılmıştır. 185 insan kaynakları çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırma, örnekleme oluşturan çalışanların sınıf bilincine sahip olmadığını, dolayısıyla sınıf bilincinin çatışma anlarında ortaya çıkan duyguların örgüte yönelik tutumlara etkisinde düzenleyici bir role sahip olmadığını göstermiştir.

Anahtar kelimeler: Eleştirel Yönetim Çalışmaları, İnsan Kaynakları Yönetimi, Dünya Sistemleri Analizi, Sınıf Bilinci

ABSTRACT

A CRITICAL APPROACH TO THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND A STUDY ON THE SUBJECT

Onur Hasan ÖZGÜN

The needs of the capitalist economy have shaped the general characteristics of mainstream management education, which dominates nearly all the business schools in the world. Inquiries regarding the fact that there may be a problem in the agenda of the mainstream management education, focusing on establishing, developing and understanding the most effective and efficient methods in the production of goods and services, have remained rather insufficient in these institutions. Thereby, this work tries to describe and discuss various argumentations and how they diversify within the critique of the mainstream management approach. Then, the general view of the human resource management approach, which is a particular form of management activity, is presented together with a critical approach. Finally, the current situation problematizing with "world system analysis" in the spread and functioning of global capitalism is tried to be conveyed.

Then research conducted to examine the validity of the critical objections to the current situation by focusing on the class consciousness of human resource employees. The research investigates whether the class consciousness plays a compensatory role or not on human resource employees standpoints towards the organization when they develop disaffection or sympathy under the circumstance of conflicting interests between the employee and the employer. The research conducted on 185 human resource employees showed that the employees have false consciousness, therefore, class consciousness does not have a moderator role in the effect of emotions emerging in conflict moments on attitudes towards the organization.

Keywords: Critical Management Studies, Human Resource Management, World System Analyses, Class Consciousness

ÖNSÖZ

Ana akım İnsan Kaynakları Yönetimi literatürü, çoğunlukla örgüt içi güç asimetrilerini ve ideolojik hegemonyayı göz ardı eden pozitivist bir temel üzerinde yükselmektedir. Bu tez, söz konusu yapısal eksikliğe dikkat çekmek amacıyla, yönetim faaliyetinin toplumsal etkilerini sorgulayan Eleştirel Yönetim Çalışmaları perspektifinden alana teorik ve pratik bir eleştiri sunmayı amaçlamaktadır.

Türkiye'de işletmecilik ve İKY disiplinlerinin temellerinin atıldığı, kurucu misyona sahip İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde; on yıl boyunca asistan olarak hizmet verdiğim bu köklü kurumda, alandaki yapısal sorunlara dair ihtiyaç duyulan eleştirel katkıyı sunabilmenin akademik sorumluluğunu taşıyor ve bunun tatminini yaşıyorum.

Bu zorlu sürecin bütününde desteğini esirgemeyen sevgili danışmanım Prof. Dr. Ayşe Oya Özçelik'e, çalışmama gösterdiği ilgi ve sunduğu katkı nedeniyle değerli hocam Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar'a, her adımda yanımda olan çalışma arkadaşım ve dostum Dr. Öğr. Üyesi Erman Türkmen'e şükranlarımı sunarım. Ayrıca, misafir araştırmacı olarak bulunduğum sekiz aylık dönemde araştırmama değer katan University of Bath öğretim üyesi Prof. Yasin Rofcanin ile University of Manchester öğretim üyesi Prof. Damian O'Doherty'ye ve bu yolculuğu bursuyla destekleyen TİNÇEL Kültür Vakfı'na teşekkür ederim. Desteklerini her zaman hissettiren çalışma arkadaşlarım Doç. Dr. Altan Doğan ve Dr. Sevgi Elmas Atay başta olmak üzere, anabilim dalımızdaki tüm hocalarıma ve meslektaşlarıma da ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak, hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu zorlu süreçte de koşulsuz sevgi ve sabırlarıyla bana güç veren annem Sevinç Özgün'e, babam Hamit Özgün'e, kardeşim Ece Özgün'e ve tüm dostlarıma en derin minnetlerimi sunarım.

İstanbul, 2020

Onur Hasan ÖZGÜN

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLOLAR	ix
ŞEKİLLER	xii
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM YÖNETİM – ORGANİZASYON ÇALIŞMALARINDA ELEŞTİREL PARADİGMA

1.1. Eleştirel Yönetim Çalışmaları	8
1.1.1. Yönetim Faaliyetine Eleştirel Yaklaşım	15
1.1.1.1. EYÇ'nin İşletme Okullarındaki Gelişimi	18
1.1.2. Niçin Eleştiri, Neye Karşı Eleştiri?	21
1.2. Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Ana Konuları	23
1.2.1. Doğallaştırmaya Karşı Çıkma	24
1.2.2. Performans Odaklılığa Karşı Çıkma	26
1.2.3. Düşünümsellik	27
1.3. Eleştirel Teori ve EYÇ	29
1.4. Post – Modernizm ve EYÇ	33
1.5. Eleştirel Gerçekçilik ve EYÇ	34
1.6. Emek Süreci Teorisi ve EYÇ	35

1.7. Eleştirel Yönetim Çalışmaları İçerisindeki Fikir Ayrılıkları	37
1.7.1. Bilim Felsefesi Tartışması	37
1.7.2. Yöneticilerle İlişkiler	39

İKİNCİ BÖLÜM

ANA AKIM İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANLAYIŞINA İLİŞKİN ELEŞTİREL YAKLAŞIMLAR

2.1. Dünya Sistemi Modeli	42
2.1.1. Modern Dünya Sistemi Kavramsallaştırması.....	47
2.1.2. Merkez – Yarı Çevre – Çevre Kavramsallaştırması.....	50
2.2. Modern Dünya Sisteminin Genişleme Mantığı	52
2.2.1. Barbarlara Karşı Evrensel Değerler	53
2.2.2. Oryantalizm.....	56
2.2.3. Bilimsel Evrenselcilik.....	58
2.3. Türkiye’de İşletmecilik Eğitiminin Tarihi ve Gelişimi	58
2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Ana Akım ve Eleştirel Yaklaşımlar	63
2.4.1. İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Ana Akım Yaklaşımların	66
Genel Görünümü	66
2.4.1.1. Sert ve Mülayim İKY Yaklaşımları	69
2.4.1.2. Mikro İKY, Stratejik İKY, Uluslararası İKY	71
2.4.2. İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Eleştirel Yaklaşımlar	72
2.5. İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Kuramsal Temelleri: Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine.....	81
2.5.1. İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Meşruiyet Zemini.....	93
2.5.1.1. Küresel Rekabet Koşulları.....	93
2.5.1.2. Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı ve İKY.....	106

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
POZİTİF – NEGATİF DUYGULARIN ÖRGÜTE YÖNELİK
TUTUMLARLA İLİŞKİSİNDE SINIF BİLİNCİNİN ARACI
ROLÜNE İLİŞKİN İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi	110
3.2. Araştırmanın Modeli.....	114
3.3. Araştırmanın Hipotezleri	115
3.4. Araştırmanın Kapsamı	117
3.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırları	117
3.6. Araştırmanın Metodolojisi	118
3.6.1. Veri Toplama Aracı ve Araştırmanın Değişkenleri	118
3.6.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	120
3.6.2.2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı (Negatif – Pozitif Duygular)	121
3.6.2.2.1. Ölçeğe İlişkin Kuramsal Çerçeve.....	122
3.6.2.3. Örgüte Yönelik Tutum	129
3.6.2.3.1. Ölçeğe İlişkin Kuramsal Çerçeve.....	130
3.6.2.4. Sınıf Bilinci	132
3.6.2.4.1 Ölçeğe İlişkin Kuramsal Çerçeve.....	136
3.6.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Teknikler	143
3.7. Analiz ve Bulgular	143
3.7.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular.....	143
3.7.2. Betimleyici Bulgular	149
3.7.2.1. Örnekleme İlişkin Betimleyici Bulgular	150
3.7.2.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	158
3.8.3. Hipotez Testleri.....	166
3.8.3.1. Negatif Ve Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerine Etkisi.....	167
3.8.3.2. Negatif – Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerinde Etkisinde Sınıf Bilincinin Düzenleyici Rolü.....	172

3.8.3.3. Demografik ve Diğer Özelliklere Göre Farklılık Testleri	182
3.8.3.3.1. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	182
3.8.3.3.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	184
3.8.3.3.3. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	186
3.8.3.3.4. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Ünvana Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	189
3.8.3.3.5. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	192
3.8.3.3.6. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Aylık Ücret Gelirlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	195
3.8.4. Hipotez Testleri İle ilgili Bulguların Özeti	198
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	203
KAYNAKÇA	218
EKLER.....	247
ÖZGEÇMİŞ.....	255

TABLÖLAR

Tablo 1: EYÇ'nin Kendisini Eleştirel Teoriye Bağladığı Örnekler (1992-2009)	31
Tablo 2: Eleştirel Teori ve EYÇ: Temel Unsurlar	32
Tablo 3: Teorik İKY Yaklaşımlarının Özellikleri.....	65
Tablo 4: Seçilen 25 Ülkenin Sendikalaşma Oranları 1960 - 2010.....	102
Tablo 5: Türkiye’de Sendikalaşma Oranları	105
Tablo 6: TKY’ye Yönelik İyimser Ve Kötümser Görüşlerin Kullandığı Kavramlar	108
Tablo 7: Pozitif – Negatif Duygulara İlişkin İfadeler	121
Tablo 8: Örgüte Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin İfadeler	130
Tablo 9: Farkındalık Ölçeğine İlişkin İfadeler.....	133
Tablo 10: Çatışma Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler	134
Tablo 11: Geçirimsizlik Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler.....	135
Tablo 12: Özdeşlik Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler	136
Tablo 13: Deneyim Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler.....	136
Tablo 14: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	145
Tablo 15: Örgüte Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	147
Tablo 16: Sınıf Bilinci Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	149
Tablo 17: Katılımcıların Demografik Özellikleri	151
Tablo 18: Katılımcılara İlişkin Diğer Özellikler.....	152
Tablo 19: Katılımcıların Sendika Üyeliği Durumları Ve Sendikaya Üye Olmama Nedenleri.....	154
Tablo 20: Katılımcıların Sendikaya Üye Olmama Nedenine İlişkin Verdikleri Diğer Yanıtlar.....	156
Tablo 21: Katılımcıların Sendikaya Üye Olmama Nedenine İlişkin Verdikleri Yanıtların Sıralaması.....	157
Tablo 22: Katılımcıların Ait Olduklarını Düşündükleri Sosyal Sınıf.....	158

Tablo 23: Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	159
Tablo 24: Pozitif – Negatif Duygulara İlişkin Ortalamalar	161
Tablo 25: Örgüte Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Ortalamalar.....	162
Tablo 26: Katılımcıların Çatışma Anlarına İlişkin Sundukları İlave Görüşler	163
Tablo 27: Sınıf Bilinci Ölçeğine İlişkin Ortalamalar	166
Tablo 28: Negatif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	167
Tablo 29: Negatif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	168
Tablo 30: Negatif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları	169
Tablo 31: Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	170
Tablo 32: Pozitif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	171
Tablo 33: Pozitif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları	172
Tablo 34: Negatif Duyguların Örgüte Yönelik Tutum Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	174
Tablo 35: Negatif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	175
Tablo 36: Negatif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	176
Tablo 37: Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutum Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	177
Tablo 38: Pozitif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	179
Tablo 39: Pozitif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	180
Tablo 40: Negatif Duyguların Örgüte Yönelik Tutum Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Farkındalık Boyutunun Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	181

Tablo 41: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar	183
Tablo 42: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	184
Tablo 43: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar	185
Tablo 44: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları	186
Tablo 45: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları	187
Tablo 46: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA değerleri	188
Tablo 47: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Ünvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar	190
Tablo 48: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Ünvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	191
Tablo 49: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar	193
Tablo 50: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	194
Tablo 51: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Aylık Ücret Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları	195
Tablo 52: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Aylık Ücret Gelirlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA değerleri.....	196
Tablo 53: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Demografik Ve Diğer Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçları İçeren Özet Tablo	198
Tablo 54: Araştırmada Test Edilen Hipotezler	201

ŞEKİLLER

Şekil 1: Eleştirel Teori ve Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Teorik Etki Alanları ...	10
Şekil 2: İKY'nin ABD'deki Tarihsel Gelişimi	84
Şekil 3: Yıllara göre ABD'deki Sendikalaşma Oranları ve Nüfusun %1'lik ve %10'luk Kesimlerinin Toplam Gelirden Aldıkları Pay Oranları.....	101
Şekil 4: Birleşik Krallık'taki Sendikalaşma Oranları ve TİS Kapsamında Çalışanların Oranları (1970'ler – 2012)	103
Şekil 5: Birleşik Krallık'ta Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Çalışanların Oranı, Gelir Eşitsizliği İndeksi, Ortalama Ücret Düzeyi.....	103
Şekil 6: Araştırma Modeli.....	115
Şekil 7: Duyuşsal Bilimlerde Temel Terimleri Organize Etmenin Bir Yolu.....	125
Şekil 8: Russel'ın Dairesel Duyuş Modeli	127
Şekil 9: Duyuşsal İyilik Durumunun Belirlenmesinde Üç Temel Eksen.....	128
Şekil 10: İşe İlişkin Duygusal Tepkiler Modeli	129

KISALTMALAR

İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
EYÇ	: Eleştirel Yönetim Çalışmaları
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
WHO	: World Health Organization

GİRİŞ

Bu tez çalışması, Eleştirel Yönetim Çalışmaları (*Critical Management Studies*, bundan sonra EYÇ olarak kısaltılacaktır) adı altında kurumsallaşan veya kurumsallaşma çabası içerisinde olan alanın hareket noktasını oluşturan “hakim yönetim düşüncesinde bir sorun var” düşüncesi üzerinden kendisini var etmektedir. Bu doğrultuda, yönetim faaliyetinin özel bir alanı veya işlevi olarak tanımlanan İnsan Kaynakları Yönetimi’nin (bundan sonra İKY olarak kısaltılacaktır), EYÇ’nin yönetim bilgisi üzerine akademik uğraş veren insanlara sunduğu bakış açısıyla eleştirel bir tahlilinin yapılması amaçlanmaktadır.

İnsanların birbirleriyle ve doğayla olan ilişkilerini konu eden sistematik bilgi üretim ve anlama süreci, sosyal bilimler olarak adlandırılmaktadır. Yönetmek ve örgütlemek eylemlerinin, insanın ve insanların birbirleri arasında kurduğu ilişkinin bir ürünü olması, çeşitli disiplinlerden beslenen yönetim biliminin de sosyal bilimler şemsiyesi altında değerlendirilmesinin nedeni olarak basitçe ifade edilebilir. İKY ise insanın “daha iyi yönetmek” iddiasının bir işlevi olarak yönetim bilimleri içerisinde, geçmişte daha eskiye dayanmakla birlikte, son 40 yıldır ele alınan bir özel alan olarak işletme okullarının içerisinde kendisine yer edinmiştir. Dolayısıyla İKY alanında yapılan çalışmaların da bu ilişkileri anlamak, bilimin bilme edimini yerine getirmek amacını taşıyabileceği söylenebilir.

İlk paragrafta bahsedilen EYÇ’nin sunduğu bakış açısı, yöneten ve yönetilenler arasındaki ilişkilere en kısa ifadeyle “etkisi” olan yönetim bilgi ve pratiklerinin anlaşılabilmesi adına zengin bir entelektüel altyapı ve çeşitlilik sunuyor olması itibarıyla alana önemli katkılarda bulunmuştur.

Türkiye kapitalist anlamda gelişmekte olan bir ülkedir. Bu çerçeveye uygun birbirinden değişik tanımlar yapmak mümkündür. Bunlardan biri Türkiye’nin geç sanayileşen bir ülke olduğu yönündeki ifadedir. Bir diğeri ise Türkiye’nin erken

kapitalistleşen ülkelere göre bu evreyi onlardan daha sonra ve daha farklı koşullar altında geçirmiş, geçiriyor olduğu yönündeki saptamadır. Fakat her durumda Türkiye, gelişmiş, endüstriyel gelişimini tamamlamış veya erken kapitalistleşmiş batılı ülkelerin ardında bir görüntü çizmektedir. Bu durumun bilimsel gelişime olan katkı sunma noktasında da tekrar ettiği söylenebilmektedir. En azından modernist ilerlemeci mantığa uygun olan saptamanın bu şekilde olduğu ifade edilebilir. Türkiye’de yönetim ve örgüt alanının gelişimi incelendiğinde ise, bu duruma uygun şekilde, önce Fransız ekolü ile etkileşim içine girildiği diğer yandan da Almanya’nın etkisinde bir gelişim gerçekleştiği görülmektedir¹. Özellikle Almanya’nın yenilgisiyle sonuçlanan 2. Dünya savaşı sonrasına kadar ekonomi tabanlı işletme eğitimi Türkiye’de model olarak kabul edilmiş ancak 1950’den sonra Türkiye’deki üniversitelerde Amerika Birleşik Devletleri’nin (bundan sonra ABD olarak anılacaktır) etkisi görülmeye başlamıştır.

Türkiye’de bir devlet politikasının doğal sonucu olarak Amerikancı tarzda işletmecilik eğitimi 1950’li yıllardan itibaren yaygınlaşarak kurumsallaşmıştır. Tüm dünyadaki işletme okullarında da teşhis edilebilen, yönetim faaliyetini salt teknik bir aktivite olarak ele alan hakim Amerikancı yönetim anlayışı ve Türkiye’nin öznel politik hayatında gerçekleşen kırılmalar, yönetim faaliyetini salt teknik bir aktivite olarak ele alan İşletme Okulları yaratımının en önemli iki faktörü olmuştur.

Her yıl istihdam edilmeye hazır binlerce mezun veren ve geleceğin yöneticilerini, uzmanlarını yetiştiren işletme okulları, çalışma hayatında her saniye yeniden yaratılan eşitsizliklere, adaletsizliklere; politik ve ekonomik bağlamdan yoksun yaklaşım sunan bir gelenek geliştirmiştir. Örneğin; yetiştirmiş olduğu CEO’larla övünmüş, onların şirketlerde sahip oldukları ünvanlara ulaşırken sarfettikleri çabaları “başarı öyküleri” olarak öğrencilerine sunmuştur. Ancak, mezun CEO’larının başında bulunduğu büyük şirketlerin ve bu şirketlerin hissedarlarının ellerinde bulundurdıkları ekonomik gücün belirleyiciliği, bu şirketlerin ülkenin ya da ülkelerin politik ve ekonomik yaşamına olan

¹ Selami Sargut, Türkiye’de İşletme Yönetimi Eğitiminin Kurumsal Çerçevesi: Çeşitlilikten Eş Bıçımlılığa, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009, s.59

tesirleri ve ilgili bağlamda ortaya çıkan toplumsal sonuçlar işletme okulu akademisyenleri tarafından “bizim işimiz değil” denilerek göz ardı edilmiştir.

Ana akım yönetim paradigmasının İKY faaliyetine atfettiği; çalışanlarla işletmenin çıkarlarının örtüştürülerek, işyeri barışının sağlanarak çift taraflı fayda üretilebileceğine ilişkin ön kabul “en azından Türkiye için²” ne ölçüde gerçekçidir? (Türkiye işletmecilik yazınında yönetim faaliyetini İKY özelinde eleştirel bir gözle inceleyen çalışmaların yok denecek kadar az olduğunu belirtmek gerekmektedir.³) Bu doğrultuda temelini Karl Marx’ın kapitalist üretim ilişkileri analizinden alan sorular şu şekildedir;

Çalışanların (örgütlü veya bireysel) başta ücret gelirleriyle ve diğer başka konularla alakalı taleplerinin, işletmenin karlılık hedefinin önünde bir engel oluşturmaya başladığı noktada karşılanmadığı anlarda insan kaynakları departmanı çalışanları ne hissetmekte, ne düşünmektedir?

İnsan kaynakları departmanı çalışanı için işletme ve çalışanlar arasında, düşünsel veya duygusal da olsa, taraf olmak anlamında yaşanan bir ikilem var mıdır?

Çalışanlarla, işletme (üst yönetim, şirket, işveren ya da patron) arasında bir köprü vazifesi gördüğü için onları diğer birim çalışanlarından farklı kılan bu özelliğin araştırma sorusunu ilginç hale getirdiği düşünülmektedir.

İşletme okullarına egemen olan işletme merkezli bakış açısının ürettiği yönetsel bilgilerle yetişmiş yöneticiler, uzmanlar ve çalışanların belli bir biçime sokulmuş olan zihin dünyaları, sosyalist düşüncenin 1990’lı yılların başında gerçekleşen politik yenilgisi nedeniyle oluşan tek kutuplu dünyanın kapitalizmle uyumlu değerlerle örülü

² “En azından Türkiye için” ifadesi, önceki satırlarda bahsedildiği üzere Türkiye’nin kapitalistleşme sürecini takip eden bir konumda olması ve aynı durumun yönetim biliminin Türkiye’deki gelişiminde de görülmesi sebebiyle; sosyal refah, çalışan hakları, çalışanların genel ücret düzeyi – alım gücü, hukuk kurallarına bağlılık düzeyi gibi konularda da takipçisi olunan ülkelerle kıyaslandığında görünen sorunlara işaret etmek maksadıyla kullanılmıştır.

³ Bu durumun tahliline yönelik gerçekleştirilen çalışmalar tezin ilerleyen kısımlarında Türkiye’de işletmecilik eğitiminin gelişimi bölümünde sunulmuştur.

hegemonik yapısı gibi çabucak sayılabilecek makro nedenlerin, yukarıda bahsedilen ikilemin var olabilme şansını büyük ölçüde ortadan kaldırdığı ya da en azından görünmez kılmayı başardığını ifade etmek “belki” mümkündür. Ancak bu “belki”, artık çalışanlar tarafından bilinmesine, farkedilmesine rağmen farklı bir yolun mümkün olamayacağına dair yerleşmiş inanç nedeniyle dillendirilmeye gerek dahi görülmeyen bir tür “gizli razı oluş” mudur? Veya ileri sürüldüğü gibi gerçekten çalışanların öz çıkarlarının savunulması noktasında yaşanan “yanlış bilinçlilik” halinden mi kaynaklanmaktadır?

Bu tez çalışması birinci paragrafta da ifade edildiği gibi bir sosyal bilim çalışmasıdır. Bir sosyal bilim çalışması ortaya konarken araştırmacının bu çalışmayı hangi epistemolojik yaklaşım ile ürettiğinin bilinmesi önem taşımaktadır. Dahası, EYÇ gibi bünyesinde birbirinden oldukça farklı yaklaşımların bulunduğu, halen kuramsal tartışmaların sürdüğü bir “çatının” sunulacağı bir tezde bu durum daha da önem kazanmaktadır. Her ne kadar EYÇ içerisinde baskın olan yaklaşım, temellerini eleştirel teori ve post – modern tezlerle dayandırsa da, bu tez çalışması kuramsal analiz birimini sosyal sınıflara dayandırması itibarıyla post – modern kuramcılarının yaklaşımlarına belirli bir mesafede durmaktadır. Dolayısıyla iktisadi belirlenimciliğe olan güvenin etkisinin görülebileceğini söylemek mümkündür.

Tezin birinci bölümünde, EYÇ’nin gelişimi, yönetim bilgisi ve uygulamalarına bakışı, EYÇ akademisyenlerinin kullandığı sosyolojik kuramlar ve alanın temalarıyla ilgili bilgiler sunulmaya çalışılmıştır. Diğer yandan EYÇ’nin tarihsel gelişimi, ana eğilimleri ve ayrımları, tartışılan görüşlerle birlikte genel hatlarıyla sunulmuştur.

Tezin ikinci bölümünde ise İKY özelinde gerçekleşen tartışmalara yer verilmektedir. İKY alanında ortaya konan ana akım yaklaşımlarla birlikte eleştirel yaklaşımlara da yer verilmiş ve İKY alanının genel bir görüntüsü ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra, İKY’nin bir uygulama ve bilim dalı olarak meşruluğunu kazandığı temeller sorgulamaya açılmıştır.

Tezin üçüncü bölümü, sosyolojik bir analiz yöntemi olarak sunulan Dünya Sistemleri Analizi'ni içermektedir. Bu analiz çerçevesinde şu anda yaşanan dünya, modern dünya sistemi olarak tanımlanan, 16. yüzyılda Avrupa'da doğan ve 19. yüzyılda tüm dünyayı toplumsal işbölümüne entegre ederek yayılmış olan kapitalist dünya ekonomisidir. Bu yayılış, modern dünya sisteminde üçlü bir yapı ortaya çıkarmıştır. Kapitalist dünya sisteminin kurumsal yapıları olan devletler, merkez (core), çevre (periphery) ve yarı – çevre (semi – periphery) olarak üç farklı yapısal pozisyona bağlı olarak belirli bir hiyerarşi oluşturmaktadırlar. Merkez ülkeler, kapitalist dünya-ekonomisinden en fazla yararlanan bölgeyi oluşturmaktadır. Batı Avrupalı devletlerin çoğu ilk merkez bölge olarak ortaya çıkarken; güçlü devlet yapıları, yaygın bürokrasi ve büyük, güçlü ordular geliştirmişlerdir. Sahip oldukları bu güç ile ise tarihsel kapitalizmin iktidar ilişkilerini kendi çıkarlarına uygun doğrultuda değiştirmekte, toplumsal süreçleri yönlendirmektedirler. Buradan hareketle Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerindeki “modernleşme” çabalarının ve bu imparatorluğun yıkıntılarından inşa edilen Türkiye Cumhuriyeti'nin “modernleşme” serüveninin bir anlamda bu dünya sistemine (kapitalist – dünya ekonomisi) eklemlenme süreci olduğu söylenebilmektedir.

Bu eklemlenme süreci, merkez ülkelerde olduğu gibi “doğal” veya “kendiliğinden” gerçekleşen toplumsal süreçler yerine, “örnek” olarak benimsenen ülkelerin üretim ilişkilerinin doğrudan transferi şeklinde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla “doğal olan” ile “doğal olmayanın” varlığından söz etmek mümkündür. Bu konu, bölüm sonunda yer verilen başlık altında, Türkiye’de işletmecilik eğitiminin gelişimiyle birlikte ele alınmaya çalışılmıştır.

Bölüm dört, tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen ampirik çalışmanın tanıtımına, sonuçlarına ve elde edilen sonuçların yorumlanmasına ayrılmıştır. İK departmanı çalışanları üzerine yapılan araştırma ile, İK çalışanlarının, çalıştıkları şirketin çıkarları ile çalışanların çıkarlarının çatıştığı noktada içinde bulundukları durum anlamaya çalışılmaktadır. İlk bölümde de bahsedildiği üzere, ne şirketten ne de çalışandan yana olması beklenen, başarılı sayılma kriteri olarak ortaya konanın; her iki tarafın çıkarlarının uyumlaştırabilmesi olan İK departmanları, ne ölçüde bu varsayımları

gerçeğe dönüştürebilmektedir? Daha doğrusu, bu uyumlaştırma ne ölçüde mümkündür?

Bu çalışmada imkansız olduğu iddia edilmese bile, Dünya Sistemleri Analizi çerçevesinde bir yarı çevre ülke olarak konumlanan ve merkez ülkelerin egemenliğini her gün tekrar üreten kapitalist dünya ekonominin kurduğu hiyerarşik yapı içerisinde Türkiye için bu varsayımın gerçekleşerek toplumsal bir kazanıma dönüşebileceğine ilişkin beklentiye kuşkuyla yaklaşılmaktadır. Zira bu analiz çerçevesinde okunan durum ve ortadaki gerçeklik, dünya geneline yayılmış üretim ilişkilerinde Türkiye'ye düşen rolün; “emek yoğun üretim”, yani ucuz işgücü ile rekabet sağlayan bir ülke olduğunu göstermektedir. İşgücünü ucuzlatmak adına benimsenen neo-liberal ekonomi politikalarının⁴ ise çalışma hayatının yapısal sorunlarına neden olduğu düşünülmektedir. Özel istihdam bürolarına üçlü sözleşmeyle işçi kiralama hakkı verilmesi, taşeronlaşmanın kamu ve özel sektörde yaygınlaşması gibi yürürlüğe konan esnek istihdam uygulamaları, bu politikalara örnek olarak gösterilebilir. Veya üniversitelerdeki “Sosyal Politika” kürsülerinden “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümlerine geçiş⁵ ve günümüzde bu bölümlerin adının İKY şeklinde değiştirilmeye çalışılmasını da aynı çerçeveye oturtmak mümkündür.

İKY, bu çerçevede paradigmatik bir dönüşümün sonucu olarak ortaya çıkmış ve yeni dönemin çalışma ilişkilerini, değerlerini yeniden üreten bir araç olarak çalışma hayatında ve üniversitelerde konumlanmıştır. Baskın olarak mikro temelli çalışmaların görüldüğü ve çalışma ilişkisini bireysel sözleşmelere indirgeyen bir anlayışın tezahürü olarak kendini gösteren bu alanın uygulayıcıları olan İK çalışanlarının da birer “çalışan” olması nedeniyle bu dönüşümü deneyimliyor oldukları açıktır.

⁵ Ahmet Makal, bu geçişi kısmi bir paradigma değişikliğinin ifadesi olarak nitelemiştir. Bu durum, kavramsal düzeyde “sosyal politikanın” işçilere yönelik bir sosyal korumayı esas alması, “çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerinin” ise işçi ve işveren taraflarına yönelik daha nötr bir pozisyona sahip olmasından kaynaklanmaktadır. İKY'ye geçişi ise kısmi değil, külli bir paradigma değişikliği ve bir tehlike olarak tanımlamıştır.

Bu doğrultuda İK çalışanlarının, ücret veren ve ücret alanların arasında yaşanan çıkar çatışmalarının görüldüğü noktalardan ne ifade edildiğini anlamaları adına bir çatışma senaryosu oluşturulmuştur. Bu senaryo doğrultusunda, senaryoda aktarılan duruma benzer anları da zaman zaman deneyimledikleri varsayımıyla, bu deneyimler ve senaryo çerçevesinde işe dönük duygu durumlarını ve işletmelerine dönük tutumlarını ifade edebilecekleri bir anketi yanıtlamaları istenmiştir. Diğer yandan ise bir sosyal olgu olan sınıf bilincini, sosyo psikolojik bir kavram olarak ele alan ve kişilerin sınıf bilincini algılama düzeylerini ölçen bir anket kullanılmıştır. İK çalışanlarının algıladıkları sınıf bilincinin, işe dönük duygu durumlarının işletmelerine yönelik tutumları üzerinde düzenleyici etkisi olabileceği düşünülmüştür.

Bu araştırmanın ortaya çıkmasında araştırmacıyı tetikleyen ve ilham veren iki unsurun EYÇ ve Dünya Sistemleri Analizi olduğunun altının çizilmesi gerekmektedir. EYÇ ile yönetim alanında üretilen bilginin niteliği ve anlamının sorgulamaya açılması, Dünya Sistemleri Analizi ile ise bu bilginin evrensel geçerliliği tartışmaya açılmıştır. EYÇ, bir bakış açısı değişikliğini öneriyor olması itibarıyla bu tez çalışmasında kendine yer bulurken, Dünya Sistemleri Analizi ise araştırmanın dayandığı sorulara sunduğu kuramsal zeminle tezde yer almıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM – ORGANİZASYON ÇALIŞMALARINDA ELEŞTİREL PARADİGMA

1.1. Eleştirel Yönetim Çalışmaları

1970’li yıllardan itibaren akademik yönetim çalışmalarında, kaynağını bilimsel teoriden alan ana akım yönetim ve örgüt araştırmalarına ve bu aklın ürettiği uygulamalara dönük eleştirel yaklaşımlar görülmeye başlanmıştır⁶. Eleştirel yönetim çalışmalarının akademik bir disiplin olarak ortaya çıkarak yönetim bilimleri içerisinde kurumsallaşması ise 1992 yılında Mats Alvesson ve Hugh Willmott tarafından hazırlanan, Frankfurt Okulu’nun Eleştirel Teori’si üzerine şekillenen Eleştirel Yönetim Çalışmaları kitabının yayınlanmasıyla ilişkilendirilmektedir⁷. Bu tarihten önce de yöneten ve yönetilenler arasındaki ilişkilere, çalışma sorununa dönük çeşitli yaklaşımlarla eleştirel olduğu söylenebilecek çok sayıda çalışma ortaya konmuş olsa da, bu kitapla birlikte işletme okulları içerisinde üretilen eleştirel perspektifli gayretlerin EYÇ adı altında anılmaya başlandığı söylenebilir.

Her ne kadar EYÇ’nin alanının ve sınırlarının ne olduğu tam olarak belli olmasa da, EYÇ kapsamında değerlendirilen çabaların bir takım ortak yönleri olduğundan söz etmek mümkündür. EYÇ kapsamında ortaya konan çalışmalarda görülen ortak amacın, iş ilişkilerinin görünürdeki doğallığı ile dar araçsal mantığını yeniden üreterek kurumsallaştıran yönetim ve örgüt biçimlerini gözden geçirme ve ideal olarak ortadan kaldırma çabası olduğu söylenebilir⁸. Hakim ve yaygın olan egemen yönetim düşüncesi

ve uygulamalarında bir sorun olduğu düşünülmekte ve bu durum sorunsallaştırılmaktadır. Öyleyse doğal olarak kabul edildiği saptanan verili yönetim

⁶ Christopher Grey ve Hugh Willmott, “Introduction”, İçinde: **Critical Management Studies: A Reader**, ed. Christopher Grey v.d., Oxford University Press, New York, 2005, s.3

⁷ Valerie Fournier ve Christopher Grey, ‘**At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies.**’ Human Relations, Cilt 53, Sayı 1, 2000, s.8

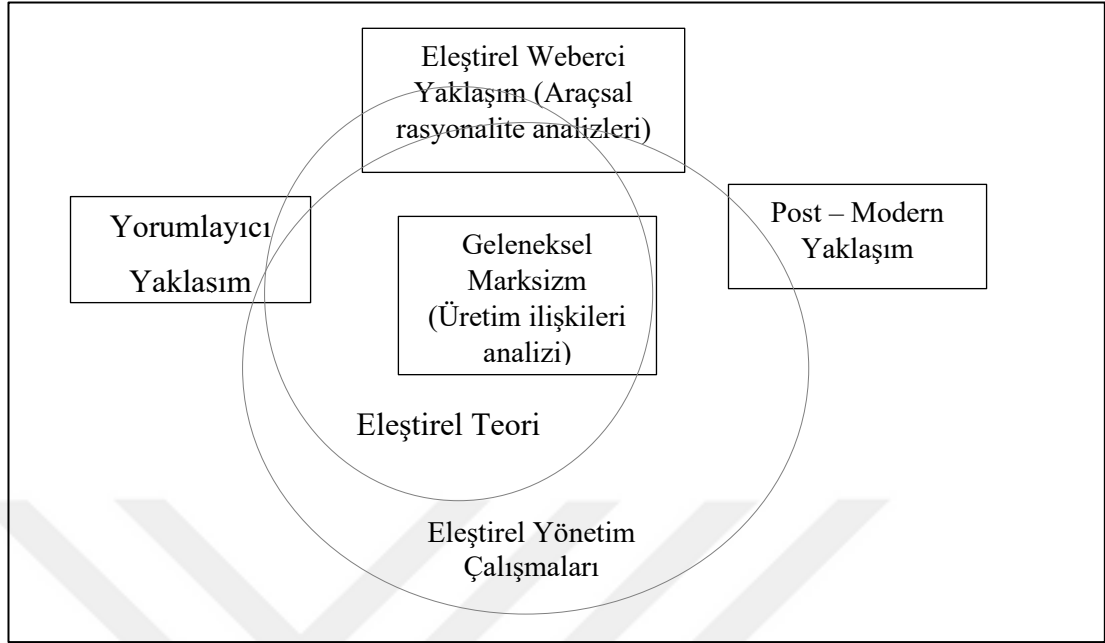
⁸ Mats Alvesson ve Hugh Willmott, “Critical Management Studies”, İçinde: **Critical Theory and Management Studies An Introduction**, ed. Mats alvesson v.d., Sage, London, 1992, s.4

mantığı eleştiriye tabi tutulmalı, epistemolojik ve ontolojik temelleri içerilecek şekilde sorgulanmalıdır.

Bu yönüyle EYÇ'nin kendi başına bir kuram olmadığını söylemek yerinde olacaktır. Zira EYÇ çatısı altında; eleştirel gerçekçi, feminist, post - modernist, post – yapısalcı, post – kolonyal, Marksist, post – Marksist, neo – Marksist perspektiflerle beraber, emek süreci kuramı, yapısökümcü yaklaşım, ekolojik yaklaşım ve elbette Frankfurt Okulu'nun eleştirel teorisini de kapsayan çok sayıda çalışma bulmak mümkündür.

EYÇ'nin genel karakteri ve teorik etki alanları Şekil 1'de yorumsamacı yaklaşım, eleştirel – Marksist (Eleştirel Weberyen yaklaşım) ve post-modern yaklaşım gelenekleri kullanılarak haritalanmıştır. Buna göre Frankfurt Okulu'nun eleştirel teorisi, klasik materyalist Marksizm'in yanında, araçsal akılcılığın işleyişine dair bürokrasinin demir kafesini eleştiren Weberyen yaklaşımlardan, yorumlayıcı kuramdaki (hermönetik ve sosyal dilbilim gibi) farklı akımlardan gelişen görüşlere ek olarak baskın bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Öte yandan EYÇ araştırmacılarının, Foucault, Derrida ve Lyotard gibi düşünürlerin post-yapısalcı (post – modern yaklaşım) fikirlerinden doğrudan etkilendikleri de görülmüştür. Sosyoloji ve psikoloji bilimleri içerisindeki çeşitli yorumsamacı yaklaşımların da EYÇ kapsamında kullanıldığı, Weberyen yaklaşımların etkisiyle üretilen çalışmaların etkisine ise daha az rastlanıldığı görülmektedir.⁹

⁹ Tuomo Peltonen, "Organization Theory, Critical and Philosophical Engagements", İçinde: **Critical Organization Theory**, Emerald Group Publishing Limited, 2016, s.162



Şekil 1: Eleştirel Teori ve Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Teorik Etki Alanları

Kaynak: Tuomo Peltonen, “Organization Theory, Critical and Philosophical Engagements”, İçinde: **Critical Organization Theory**, Emerald Group Publishing Limited, s.163

Bu çatı altında çalışmalarını sürdüren bazı akademisyenler kendilerine yöneltilen “EYÇ nedir?” sorusuna şu cevapları vermişlerdir:¹⁰

“Yönetim, iş ve organizasyon hakkındaki fikirleri yeniden şekillendirmekle ilgilenen bir grup insan olarak tanımlanabilir.”¹¹

“EYÇ, işin nasıl daha karlı ya da verimli hale geleceğini keşfetmek ile hiçbir şekilde ilgilenmeyen, çalışma yaşamını anlamaya ilgi duyan insanların bir araya toplanışdır.”¹²

“Yönetim ile ilgilenen bir grup insanın, nasıl daha iyi bir yönetici olunur sorusu ile ilgilenmekten ziyade yönetim faaliyetinin topluma ve dünyaya ne yaptığını anlama çabasıdır.”¹³

¹⁰ Richard Heckett, “What is Critical Management Studies?”, Youtube (22 Kasım 2013), 00:01-01:04, Erişim 21.02.2018

¹¹ Heckett, “What is Critical Management Studies?”, İçinde: Martin Parker, 00:06-00:20

¹² Heckett, “What is Critical Management Studies?”, İçinde: Nancy Harding, 00:22-00:38

¹³ Heckett, “What is Critical Management Studies?”, İçinde: Bill Cookie, 00:39-00:48

Verilen cevaplardan da anlaşıldığı üzere, EYÇ akademisyenlerinin gerçekleştirdikleri eleştirel eğilimli çalışmaların ortak bir yönünün olduğu anlaşılmaktadır. Eleştirel eğilimin somutlaşarak ortaklaştığı nokta, mevcut yönetim anlayışından duyulan memnuniyetsizlik, bu durumu anlamak ve değiştirmek arzusudur.

EYÇ genellikle eleştirel kuram ile birlikte anılsa da, “eleştirel” kavramı yalnızca Frankfurt Okulu’nun eleştirel kuramına işaret etmemekte, mevcut baskıcı yönetim sistemlerini anlaşılır kılacak her türlü teorik geleneği de kucaklamaktadır¹⁴. Dolayısıyla EYÇ etiketi, yukarıda da ifade edildiği gibi genel anlamda; hakim yönetim anlayışında bir sorun olduğunu düşünen¹⁵ ve sorunsallaştırılan mevcut duruma farklı noktalardan bakan bir çok akademisyen için bir tür şemsiye kavram niteliğindedir¹⁶. Örneğin emek süreci teorisini kullanan bazı EYÇ akademisyenleri post-modernizmin çeşitli biçimlerini gerçek eleştirel üretme kapasitesinden yoksun görmektedirler.¹⁷ Bu durum, EYÇ çatısı altında üretilen çalışmalara kaynak teşkil eden teoriler ve benimsenen epistemolojik yaklaşımlar itibarıyla birbirinden farklılaştıklarını göstermektedir. Öyle ki, bir çok neo-marksist yazar EYÇ’yi daha ortodoks ve köklü anti-kapitalist fikirleri dışlayan ve post-yapısalcılığın özel bir eleştiri biçimini temsil ettiğini düşündükleri için kendi çalışmalarını EYÇ şemsiyesi altında değerlendirmemektedir.¹⁸ Bu sebeple her ne kadar baskın olarak eleştirel teori ve post – modern tezlerin etkileri EYÇ içerisinde baskın olsa da, bu etiket altında üretilen çalışmaların genel tarifini “eleştirel eğilimli çalışmalar” olarak yapmak daha doğru olacaktır.

Bu şemsiye altında yapılmak istenen, yönetim teorilerinin toplum felsefesi doğrultusundaki temellerini ve başlıca konularını eleştirel bir şekilde yansıtarak yeniden düşünmeyi sağlamak, yönetim teorilerinin ve uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunmaktır¹⁹.

¹⁴ Paul Adler, “Critical in the Name of Whom and What?”, **Organization**, Cilt 9, Sayı 3, 2002, s.387.

¹⁵ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s.11

¹⁶ Alvesson ve Willmott, **A.g.e.**, s.2

¹⁷ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s.20

¹⁸ Martin Parker, **Against Management**, Cambridge: Polity, 2002, s.116

¹⁹ Alvesson ve Willmott, **A.g.e.**, s.3

Bu yeniden düşünüş tarzı, yönetim faaliyetini salt teknik bir icraat olarak ele almanın daha ötesinde kurgulanan bir girişimin gerekliliğini vurgulamaktadır. EYÇ’de yönetim faaliyeti; politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve ideolojik bir olgu olarak kavranmaktadır²⁰. Bu kavrayış, mevcut toplum yapısının patolojik bir sonuç gösterircesine verimliliğe odaklanmış bir yapı olarak teşhisine olanak tanır. Modern bürokratik örgütlerde gözlemlenen çalışma biçimlerinin yarattığı “yabancılaşma”, “işçi sınıfının yaşadığı adaletsizlik ve sömürü”, “azınlık ve dezavantajlı grupların deneyimleri” vb. konulara bu çatı altında daha fazla ilgi gösterilir²¹. Yönetimin eleştirel incelemesi ile, toplumdaki yaygın inancıya göre mevcut yönetim anlayışına atfedilen; bilgelik, yaygınlık, tarafsızlık ve sözde uzmanlık gibi özellikler sarsılmaya, deyim yerindeyse taşlar yerinden oynatılmaya çalışılır²².

Alanın önde gelen yazarlarından Alvesson ve Willmott’un özellikle altını çizdiği üzere, EYÇ’nin bir tür anti – yönetimsel karaktere sahip olmadığı, tüm hiyerarşileri ortadan kaldırmayı hedefleyen bir tür ütopyik proje olduğundan da söz edilemeyeceği, aksine sosyal olarak daha az baskıcı örgütlenme ve yönetim biçimlerini teşvik etmeyi amaçladığı söylenebilir²³. Bu noktada özellikle vurgulanması gereken bir husus, yazarların bu cümleyi kurarken parantez içerisinde (bize göre) ifadesine yer verme gereği duymasıdır. EYÇ çatısının genel karakteristik özelliğini yansıtan bu hassasiyetin, “sınırsız” şekilde “özgürleşimci” bir etki yaratmayı arzu eden tutumunun ifadesi olarak görmek gerekmektedir.

EYÇ içerisinde fazlaca benimsendiği gözlenen eleştirel teorinin ve post – modernist bilim anlayışının bir tezahürü olarak kendini gösteren bu tutum, aslında EYÇ’nin genel karakterinin baskın olarak anti – pozitivist bir çizgide olduğunun da göstergesidir.

²⁰ Alvesson, ve Willmott, **A.g.e.**, s.6

²¹ Paul Adler, Linda Forbes ve Hugh Willmott, **Critical Management Studies**, The Academy of Management Annals, Cilt 1, Sayı 1, 2007, s.119-179

²² Mats Alvesson ve Hugh Willmott, **Making Sense of Management: A Critical Introduction**. Sage, 2012, s.33

²³ **A.e.** s.19

EYÇ genel anlamda, yönetim sorununu, modernleşme projesinin sorunlu olduğunu savunan düşüncelerin önermeleri üzerinden tanımlayan bir karakterle ortaya koymaktadır. Dolayısıyla EYÇ bambaşka bir epistemolojiyi benimsemek suretiyle ana akım yönetim anlayışından ilk anda ayrılır. Lyotard’a göre modern bilgi; temelci iddiaları meşru kılmak adına büyük anlatılara başvurur, meşru kılma çabasının doğal sonucu olarak da bazı girişimleri gayrı meşru kılar ve dışlayıcı homojen epistemolojik reçeteler sunar²⁴. Bu dışlayıcılık esas itibarıyla halen süregelen bilim felsefesi tartışmasından doğmaktadır. Post – modern bilgi ise büyük anlatıların, temelciliğin karşısında olup, çoğulculuktan, devamlı yenilikten ve mikro politikadan yana bir tavır sergiler²⁵. Keşfedilmeyi ve incelenmeyi bekleyen insan doğasından ayrı nesnel bir gerçekliğin kabulü, sunulan bilimsel yöntemin gerçeğe ayrıcalıklı bir erişim sunduğu düşüncesi, gözlemci bilim insanlarının gerçeklik olarak atfettikleri teorilerini geliştirirken “gerçekliğin” dışında ve üstünde bir konumdan savlarını inşa etmeleri pozitivistin genel özellikleri olarak görülür²⁶ ve sosyal bilimlerde bilginin bu biçimde ifade edilmesini sorunlu olarak tanımlar²⁷. Bu nedenle pozitivist paradigmanın yönetim bilimleri içerisindeki görünümü olan araçsal akılcılığın yarattığı olumsuzluklara daha çok odaklanılır.

Bu konuda Selami Sargut var olan tartışmayı şu şekilde özetlemiştir; “*Alanımızda araştırma yaparken bilgi kuramı açısından hangi paradigmadan yola çıktığımız, kurumsal yaklaşımımız ve yöntemimiz üzerinde önemli izler bırakmaktadır. Belirlenmiş ve nedensellik ilişkisiyle birbirine sıkı sıkıya bağlanmış bir düzeneği keşfetmek üzere yola çıkıyorsak, varacağımız sonucun boyutlarını tam bir kesinlikle ölçebileceğimiz kanıdaysak belirlenimci ve pozitivist bir paradigma bize öncülük ediyor demektir. Belirlenimci (determinist) bir düzeneğin araştırdığımız konuyu sınırlamadığı kanıdaysak ve ölçmede kesinlik konusunda kaygılarımız varsa, pozitivism karşıtlığının ve belirlenmezliğin bir tutum olarak benimsendiği söylenebilir.*

²⁴ Steven Best ve Kellner Douglas, **Postmodern Teori**, Çeviren: Mehmet Küçük, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1998, s 12

²⁵ **A.e.**, s. 13

²⁶ Mats Alvesson ve Stanley Deetz, **Doing Critical Management Research**, Sage, London, 2000, s.61

²⁷ Parker, **A.g.e.** s.117

Bu karşı duruşta bir taraf ötekini bilimdışı yaklaşımla suçlarken, diğer taraf da gerçek bilginin ve bilgi zenginliğinin gözardı edildiği kanısındadır.”²⁸

Bahsi geçen ayrımlara rağmen bir EYÇ çalışma grubu olan “Academy of Management - Critical Management Studies Division”, hedeflerini şu şekilde açıklamaktadır:

“EYÇ grubu, yerleşik yönetim uygulamaları ve yerleşik sosyal düzene yönelik eleştirel görüşlerin ifade edilmesi için bir forum görevi görmektedir. Önermemiz, karlılık, ataerkillik, ırksal eşitsizlik ve ekolojik sorumsuzluk gibi çağdaş toplumun yapısal özelliklerinin bir çok örgütü tahakküm ve sömürü aracına dönüştürdüğüdür. Bu durumu değiştirmek adına ortak bir arzuyla hareket ederek; araştırmalarımızda, öğretim faaliyetlerimizde ve uygulamalarımızda yönetim ve toplumun eleştirel yorumlarını geliştirmek ve radikal alternatifler üretmeyi hedefliyoruz. Modern işletmelerin yönetiminin (ve çoğu zaman diğer örgüt türlerinin) öncelikle hissedarların ve diğer elitlerin çıkarları tarafından yönlendirildiğini gözlemliyoruz. Karlılık arayışının, toplumun daha geniş çıkarlarını kendiliğinden karşılayacağı düşüncesini eleştiriyoruz. Böyle bir sistem, kabul edilemez derecede yüksek sosyal ve ekolojik maliyetlere sebep olmaktadır. Adalet, toplum, insani gelişme ve ekolojik denge gibi önceliklerin de ekonomik ve insani faaliyetlerin yönetimine katılmış olması gerektiğine inanıyoruz.”²⁹

EYÇ’nin yukarıda aktarılan çerçeve doğrultusundaki kurumsallaşma çabaları periyodik olarak düzenlenen “Critical Management Studies Conference” ile, Academy of Management bünyesinde oluşturulan “Critical Management Studies” çalışma grubu ile ve İngiltere merkezli akademik programlarla, Organization, Organization and Environment, Critical Perspectives on Accounting, Gender, Work and Organizations, Management and Organizational History, Critical Perspectives on

²⁸ Selami Sargut, Bilimin İkilemi: Belirlenirlik Ya Da Belirlenmezlik, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı 2, 2002, s. 124

²⁹ <http://cms.aom.org/domain-statement/> Erişim: 12.10.2017

International Business, Ephemera, Electronic Journal of Radical Organization Theory, M@n@gement ve Tamara gibi çeşitli akademik dergiler ile devam etmektedir.³⁰

1.1.1. Yönetim Faaliyetine Eleştirel Yaklaşım

Yönetme faaliyetine ilişkin ilk bulguların her ne kadar bilinen uygarlık tarihinin erken dönemlerinde dahi bulunduğu ifade edilse de, bugün eleştirel anlamda sorgulamaya tabi tutulan yönetim bilgisi ve anlayışının, yönetim faaliyetinin bilimselliğe kavuştuğu tarihten itibaren ele alınarak irdelendiğini belirtmek gerekmektedir. Yönetme faaliyetini yöneticiler gerçekleştirmektedir ve günümüz örgütlerini bünyelerinde bulunan yöneticilerden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Bu durum göz önüne alındığında, birçok insan için yönetim faaliyeti; organize bir toplum, toplumsal ilerleme ve ekonomik büyüme gibi hedeflerin yakalanabilmesi adına bir ön koşul olarak kabul edilmekte ve insanlar iş hayatında, yaşadıkları ülkede, yaşadıkları dünyada karşılaştıkları problemlere iyi yönetilememe tanısı koymaktadırlar³¹. Neredeyse dünyanın tamamında rastlanabilecek bu küresel kabul, yönetimin kaosa ve faydasızlığa karşı bir tür mücadele aracı olduğunu da içermektedir.

İnsanoğlunun doğa üzerinde kurduğu kontrol, birbirleri arasında kurdukları kontrol (yani insanoğlunun üzerinde kurulan kontrol) ve nihayet günümüzde insanın örgütsel yeteneklerinin kontrolü, bu toplumsal kabulün ardında yatan genel varsayımlar olup insanoğlunun yönetime olan inancını göstermektedir. Bu anlamıyla yönetim günümüz için hem bir tür uygarlık projesi hem de yeni bir yurttaşlık dini olarak da tanımlanmaktadır.³² Bu şekilde değerlendirildiğinde yönetim tipik olarak teknik bir işlev olarak yorumlanagelmekte, herhangi bir karmaşık sistemin ayırt edici bir ögesi olduğundan bu işlev en iyi uzmanlara bırakılmalıdır anlayışı toplumlarda hakim olarak kendini göstermektedir.³³ Bu durum, EYÇ içerisinde ana akım yönetim anlayışının kapitalist ekonomi ve piyasa ortamında şekillenmiş olması ve bu doğrultuda geliştirilen yönetim uygulamalarının iyileştirilmesi için araştırma ve bilgi üretiminin

³⁰ Adler, Forbes ve Willmott **A.g.e.**, s. 125

³¹ Parker, **A.g.e.** s.2

³² **A.e.** s.3

³³ Alvesson ve Willmott, **A.g.e.** s.21

işlevsel (araçsal) olarak ele alınması tanısıyla kavranmıştır. Kapitalist toplumlarda yönetimin; organizasyonlar, kültürler ve toplumlar arasında “ortak iyi” olarak görülen kalite, rekabet, kontrol ve şeffaflık gibi idealleri teşvik eden tarafsız bir işleyişte olduğu kabulüne kuşkuyla yaklaşmıştır.

Yönetim bilgisi ve icraasına dönük kuşkuların başlangıç noktasını ise bu gözlem ve kavrayışın oluşturduğu söylenebilir. Alvesson ve Willmott, “management (yönetim)” kelimesinin etimolojik kökeninin İtalyanca “atı idare etmek” anlamına gelen *maneggeria* kelimesine kadar izlenebilmesinin mümkün olduğunu söylerken³⁴, bu anlamsal kökün, yönetimi toplumsal ayrılığa yol açan çelişkili bir süreç olarak tasvir etmede öğretici olduğunu ifade etmektedir. Bir kişinin, değerli ve aynı zamanda karşılıksız olan bir kaynağı kontrol altına almayı ve denetlemeyi hedeflediği bu süreçte, “işbirliği” yapılması gereken ve aynı zamanda potansiyel olarak direnç göstermesi de mümkün olan “insan kaynağını da” denetim altına almak istemesi mümkündür.

Bu değerlendirmenin hakim yönetim paradigması içerisinde demode olarak kabul edilen ve modern yönetim teknikleri içerisinde kabul görmeyen bir tür ilkel Taylorist üretim örgütlenmesine mahsus olduğu düşünülmemelidir. Çünkü çalışanlara sunulan çeşitli özerklik, esneklik vb. uygulamaların da üretilen örgüt kültürleri aracılığıyla başka biçimde denetime tabi tutulduğu öne sürülmektedir. Yönetimin, evrimleştiği ve içinde bulunduğu sosyal durumdan ayrı olarak ele alınmamasının altı çizilmekte, sadece tarafsız bir teknik faaliyet olarak düşünülmemesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu anlamda yönetimin toplumsal yapı içerisinde oynadığı rol şu şekilde tanımlanmaktadır: Yönetim, gerek toplumsal gerek de özel alandaki sosyo - ekonomik gücün dağılımındaki mevcut eşitsizlikleri korumak için hareket eden çeşitli örgütleri; sürdürülebilir kılmaya, geliştirmeye ve kontrol etmeye yarayan bir tür araçtır.³⁵

³⁴ A.e. s.20

³⁵ A.e. s.20

Diğer yandan, bir sosyal fenomen olarak da değerlendirilmesi mümkün olan yönetim olgusuna dönük günümüzde genel kabul gören tutumun neden olumlu olduğunu anlamak için yönetim düşüncesinin arka planına odaklanılması gerektiği ifade edilmektedir. Batılı bir kavram seti olan modern yönetim düşüncesinin (bilinçli planlama, koordinasyon ve kontrol stratejileri), bir kalkınma (TDK: iyileşme, şifa bulma) aracı olduğu, doğayı ve insanı kontrol altına alma ve sahip olma tutkusu anlamına gelmektedir. Bu haliyle yönetim faaliyeti, kalkınma düşüncesi ve sürecinin önemli bir parçası olarak yorumlanmaktadır. Çünkü kralların, sultanların, firavunların çağlarında uygulanan otokratik ve zalim kontrol tekniklerine kıyasla, burjuva toplumundaki yönetim düşüncesi; kararlaştırılmış ortak hedeflere ulaşılabilmesi için insanların ve şeylerin verimli bir şekilde düzenlenmesi üzerine kurulu, açık, hesap verebilir ve kusursuz bir organizasyon şeklini ifade ederken, bu yolla demokratik piyasa liberalizminin herkes için en iyi çözüm olarak tanınmasını talep etmektedir..³⁶

Ana akım yönetim anlayışını bu şekilde kavrayan EYÇ, bu anlayışın ortaya çıkardığını iddia ettiği toplumsal ve çevresel olumsuz etkilere dikkatleri çekmeye çalışır. Toplumsal yaşamın çeşitli kademelerine sinmiş yönetimsel süreçlerden doğan olumsuz etkilerin kendiliğinden olan veya kaçınılmaz bir tabiat olayının sonuçları gibi idrak edilmesini reddeder. Bunun tam tersine bu sonuçlar bilinçli bir tercihin sonucu olarak değerlendirilir. Bu değerlendirmeye birlikte yönetim uygulamaları, siyasi süreçler tarafından harekete geçirilmiş, güç ve çıkarların konu edildiği sosyal bir olgu olarak tarafsızlığını yitirmiş bir olgu olarak tanımlanır.

EYÇ, ana akım yönetim uygulamalarının günümüz örgütlerinde ve toplumlarında çoğu zaman istenmeyen şekillerde işlev gördüğünü öne sürerek, örgütsel uygulamalarda tesis edilen belirli kültürleri, değerleri ve anlamları güçlendirmeye yönelik yönetim teorilerinin ve araçlarının anlaşılması için çaba gösterir.

³⁶ Parker, A.g.e.,s. 4-5

1.1.1.1. EYÇ'nin İşletme Okullarındaki Gelişimi

Bugün kavuştuğu anlam itibariyle yönetim düşüncesinin bilimsel bir nitelik kazanmasının tarihi, üretim ilişkilerinin kökten değiştiren endüstri devrimiyle birlikte, 1700'lerin sonları ve 1800'lerin başlarına karşılık gelen bir zaman aralığına işaretlenmektedir. Elie Whitney, James Watt, Robert Owen, James Mill, Charles Babbage gibi girişimcilerin düşüncelerini takiben klasik yönetim okulunun kurucuları olarak kabul edilen Frederick Winslow Taylor, Henry Fayol, Max Weber'in yönetim faaliyeti üzerine ortaya koydukları bilimsel esaslar, yönetim biliminin bugünkü anlamsal çerçevesini oluşturmuştur. Fournier ve Grey yöneticilerin ve yönetimin rolüne ilişkin farklı doğrultularda da olsa belirli bir eleştirel tutumun o yıllarda da mevcut olduğunu ancak yönetim bilim alanında çalışan akademisyenlerin katkılarıyla 1990'larla birlikte ortaya çıkan EYÇ'nin, bu girişimleri tek bir başlık altında topladığını ifade etmektedir.³⁷ Buna göre EYÇ'nin (öncelikle İngiltere'de) gelişmesine katkıda bulunan başlıca üç gelişme tanımlanmaktadır.

Bu bakımdan ilk önemli olan olarak görülen olay, kamu sektöründe “yönetimciliği (managerialism)” savunan ve böylece yönetim gücünün sınırsız büyümesine katkıda bulunan Yeni Sağ (New Right) politikaların ortaya çıkışıdır. 1970'li yıllarda kapitalizmin girdiği bunalım neticesinde, kamu sektöründeki harcamaların oluşturduğu söylenen ağır mali yük ve 1980'li yıllarla birlikte Yeni Sağ iktidarlar aracılığıyla uygulanmaya başlanan neo-liberal ekonomi politikaları, kamu sektöründeki büyük değişimler için gereken dönüşüm sürecini başlatmıştır. Tüm dünyada yaygınlaşarak (ABD ve İngiltere'de ilk olmak üzere) etkisini gösteren ve 1990'lı yıllarla ivmelenerek hızlanan bu değişim, “yeni kamu işletmeciliği” olarak tanımlanmaktadır. Ülkelerin, kamu yönetim biçimlerini reform adı altında yeniden yapılandırma çalışmalarının “yeni kamu işletmeciliği” olarak etiketlenmesi, bu ülkelerin açık performans ölçümleri, yerinden yönetim, özel sektör yönetim tarzları, sözleşmecilik ve özelleştirme³⁸ gibi uygulama, araç ve yöntemlerindeki

³⁷ Fournier ve Grey. **A.g.e.**, s.14

³⁸ Christopher Green Pedersen, “New Public Management Reforms of the Danish and Swedish Welfare States: The Role of Different Social Democratic Response”, **Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions**, Cilt:15, Sayı:2, 2002, s. 271

benzerliklerden kaynaklanmıştır. Tüm bu yaşananlar ise sonuç itibarıyla sosyal devlet anlayışının terkedilip yerine piyasa devletinin ve değerlerinin hakim olduğu bir dönüşüm sürecinin başlamasına sebep olmuştur. Örneğin bu dönüşüm sürecinin doğrudan etkisi, İngiltere'deki üniversitelerde bulunan ve solcu düşüncelere sahip akademisyenlerin baskın olarak bulunduğu sosyoloji vb. bölümlerde, sosyal bilimler alanında araştırmalar yapan akademisyenlerin araştırmaları için ayrılan kaynaklarda yapılan radikal kesintiler ile birlikte kendini göstermiştir.³⁹ 1980'li yılların sonlarına doğru, bu bölümlerde çalışan akademisyenler, araştırmaları için daha fazla kaynağın sağlandığı ve iş fırsatlarının olduğu yönetim okullarına geçiş yaparken, beraberlerinde eski okullarına ait disiplinleri getirerek eleştirel sosyal bilim geleneğini yönetim okullarına taşımışlardır. Buna ek olarak eleştirel sosyal bilim geleneğini işletme okullarına taşıyan akademisyenler, 1990'lı yıllarla birlikte en üretken araştırmacılar olarak çok sayıda yayın üretmişler ve bu durum yönetim okulları içerisindeki meşruiyetlerinin sağlanmasında büyük rol oynamıştır.⁴⁰

Bu dönüşümün toplumsal düzeyde yarattığı olumsuz etkilerin daha fazla görülmesiyle beraber, yönetim okulları içerisinde faaliyet göstermeye başlayan akademisyenlerin yavaş yavaş EYÇ başlığı altında kurumsallaşacak arayışlara daha fazla önem göstermeye başladıkları görülmüştür.

Yönetimcilik, verimliliği ve daha fazla performansı elde etmek için işleri yapmanın en rasyonel yolunu teşvik eden bir çeşit pragmatist tutumdur. Bazı yazarlar için yönetimcilik olarak adlandırılan bu özel söylem, “en büyük rakamlara” ulaşmak için bireyleri ve toplumları olduğu kadar, örgütleri iyileştirmek için gerekli olan rasyonaliteyi de tesis etmektedir. Yönetimcilik diğer yandan, işletme okullarında veya organizasyonlarda kullanılan teknik bir söylem olarak da sınırlandırılmamıştır. Bir verimlilik söylemi olarak, insanların zamanlarını, streslerini ve hayatlarının diğer yönlerini ele almalarına yardımcı olmak adına kullanışlı bir araç olarak da değerlendirilebileceği söylenmektedir. Ancak yönetimciliğe daha kuşkulu bakan ve

³⁹ Fournier ve Grey. **A.g.e.**, s.14

⁴⁰ **A.e.** s.15

yönetimsel söylemin yayılmasının günlük hayata olan sorunlarının altı da çizilmiştir. Devleti ve kamu harcamalarının mantığını şirketçi bir değerlendirme ile kar – zarar denkleminde oturtan bu zihniyet ve bu zihniyetin yol açtığı sosyal sorunlar EYÇ'nin gelişimine etki etmiştir.

EYÇ'nin ortaya çıkmasında rol oynayan bir diğer tarihsel koşul ise, Fournier ve Grey'in “Yönetimin İç Krizi” olarak adlandırdıkları, 1970'lerden sonra Amerikan yönetim anlayışının Japon ve Alman yönetim anlayışının ardına düştüğü saptamasından kaynaklanmaktadır.⁴¹ Yazarlar, batı yönetim anlayışının öncüsü olarak kabul edilen Amerikan yönetim anlayışının özellikle Japon örgütleriyle rekabette yetersiz kalışının “...bürokratik yöneticinin şeytanlaştırılarak... yöneticinin, bilimsel yönetim eğitimi yoluyla aktarılan kurallarla rutinleştirilemeyen, kodlanamayan ve bu haliyle nadir bir karizmatik yetenek karışımını gerektiren gizemli bir havaya sahip bir figür olarak yeniden tasvir edilmesi ile popüler literatür tarafından kutsallaştırılan bu gizem ve şan havasının yönetimin potansiyel gücünü ve statüsünü arttırmaya hizmet edişinin eleştirel çalışmalar için verimli bir zemin hazırlaması⁴²” ile sonuçlandığını ileri sürmektedir. Japon Kaizen anlayışının yöneticinin, çalışanların örgütler içindeki rollerini, geleneksel bürokratik yönetimsel süreçlerin sınırlarını flulaştıran doğası sonucunda ortaya çıkan sofistike yönetsel araçların hakimiyeti ile tasvir edilebilecek yeni durumun eleştirel bir perspektifle karşılanması çabası EYÇ'nin ortaya çıkışının nedenlerinden biri olarak görülmüştür. Çünkü yönetim bilimi adına ortaya bir meşruiyet sorunu olduğu tespit edilmiş, bu meşruiyet eksikliğinin, yöneticilerden ziyade akademisyenler ve araştırmacılar için sorun olarak algılandığı belirtilmiştir.⁴³ Yönetim bilgisi artık sabit, yerleşik bir teknikler dizisi olarak ortaya çıkmanın çok ötesinde olup, parçalanmış, değişken ve kararsız bir görünüme sahiptir.

EYÇ'nin ortaya çıkmasında etkili olan tarihsel koşulların üçüncüsü ise İngiltere'deki işletme okullarının pozisyonu üzerine yapılan saptamadır. İngiltere'deki sosyal bilimlerin, ABD'deki pozitivist yaklaşımın egemenliğinden daha az etkilenmiş olması

⁴¹ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s.12

⁴² A.e. s.12

⁴³ A.e. s.12

sebebiyle zengin bir sosyal bilim altyapısının nispeten korunduğu, bu akademik ortamın da EYÇ için verimli bir zemin sağladığı ifade edilmektedir.⁴⁴ Bu durumla, yönetim bilimlerinde ortaya çıkan eleştirel eğilimin, felsefi ve sosyolojik kuramların güçlü temelleri sayesinde işletme okullarının araştırmacılarına eksik oldukları meşruiyetin bilimsel temelini sunması sayesinde akademik alana kabul edilmeleri sağlanmıştır.⁴⁵

EYÇ'nin ABD yerine İngiltere ve bazı Avrupa ülkelerinde doğmuş olmasının sebebi kısmen genel politik ve kültürel nedenlerden dolayı, kısmen de soğuk savaş koşullarının (Mc Carthycilik⁴⁶) etkisine bağlanmıştır. Her iki ülkede de hakim olan politik iklimin doğal bir sonucu olarak; örneğin ABD'de (diğer sosyal bilimler disiplinleriyle ilişki kurmadan teknik bir etkinlik olarak ele alınan bir anlayışla alanında uzman yetiştiren) işletme okullarının geçmişi 19. yüzyılın sonlarına kadar götürülebilirken, İngiltere'de bunun tam tersine 1960'lara kadar neredeyse (sadece iki adet) hiç işletme okulu bulunmamaktadır.⁴⁷ ABD tipi işletmecilik okulları yaratımı sürecinin, örneğin Türkiye'de olduğu gibi bilginin doğrudan, sorgulanmaksızın transferiyle İngiltere'de gerçekleşmemiş olması, EYÇ'yi oluşturan fikirlerin İngiltere'deki işletme okullarının içinde gelişimine olanak sağlamıştır.

1.1.2. Niçin Eleştiri, Neye Karşı Eleştiri?

Yönetim ve organizasyon yazınında "eleştiri", statükonun sınırları içinde kalan teknik bir iyileştirme arayışı veya yönetsel aksaklıklara yöneltilen ahlaki bir hoşnutsuzluk ifadesi olmayıp, aksine kurumsal gerçekliğin ampirik yüzeyini inşa eden derin yapısal mekanizmaları deşifre etmeyi amaçlayan radikal bir ontolojik zorunluluk olarak görülmektedir. Bu anlamda eleştiri, yönetsel pratiklerin ve özellikle İnsan Kaynakları Yönetimi söylemlerinin rasyonel maskesini düşürerek, onların gerçekte asimetrik güç ilişkilerini, emek üzerindeki denetimi ve sermaye birikim süreçlerini güvence altına alan ideolojik aygıtlar olduğunu görünür kılmak için yegane araçtır. Eleştirel Yönetim Çalışmaları perspektifine göre, geleneksel yönetim literatürü, tüketici ve çalışan

⁴⁴ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s 14

⁴⁵ Grey ve Willmott, **A.g.e.** s.8

⁴⁶ McCarthycilik, Amerikan siyasi hayatında 1946-53 yılları arasında hakim olan ancak periyodik olarak da ortaya çıktığı söylenen radikal anti – komünist dalga olarak adlandırılmaktadır.

⁴⁷ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s 15

kitlelerini itaatkar kılıp kontrol altında tutarak mevcut statükoyu her gün yeniden üreten bir araçtır.⁴⁸ Yönetim mekanizması, gündelik hayatı kimi zaman yıkıcı boyutlarda şekillendirecek denli devasa bir güce ulaşmıştır. Öyle ki işletmelerin toplumsal nüfuzu; devleti, aileyi ve ahlaki normları geride bırakarak, bilimsel süreçlerden eğitime ve bireyin kimlik inşasına kadar her alanı tahakküm altına almıştır. Bunun en belirgin örneği, şirketlerin reklamlar vasıtasıyla zararlı toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmesi ve bu yolla bireylerin öz saygısına zarar vermesidir.⁴⁹

"Neye karşı eleştiri?" sorusunun hedefi ise doğrudan doğruya "Yönetimcilik" ideolojisi ve onun örgüt kılcal damarlarına zerk ettiği "Araçsal Akıl"dır. İnsanı sadece performans, verimlilik ve maliyet optimizasyonuna indirgenmiş birer kaynak olarak kodlayan, kurumsal sömürüyü "stratejik ortaklık" ve "biz bir aileyiz" retorikleriyle doğallaştıran o egemen yönetsel dile karşı konumlanılmaktadır. Dolayısıyla buradaki eleştirel müdahale; somut bir yönetici figürüne veya kötü uygulanmış bir İK politikasına değil, tahakkümü teknik bir zorunluluk gibi meşrulaştıran, rızayı fabrikasyon olarak üreten ve toplumsal özgürleşme ihtimalini örgütsel performans potalarında eriten monolitik sistemik akla karşı radikal bir başkaldırıdır.

Eleştirel Yönetim Çalışmaları perspektifine göre yönetim teorileri ve bu alandaki bilgi üretimi, yapısı gereği seçkincidir ve temel olarak imtiyazlı toplumsal sınıfların çıkarlarına hizmet etmektedir. Bu doğrultuda EYÇ, ana akım yönetim düşüncesinin kendini "sosyal koordinasyonu sağlayan rasyonel ve tarafsız bir araç" olarak sunmasını kesin bir dille reddeder. Aksine, bu paradigmanın baskı mekanizmalarını ve elit ideolojisini (yönetimcilik) meşrulaştıran bir aygıt olduğunu savunur.⁵⁰ Öte yandan, yönetimcilik olgusunun yalnızca devasa kurumlara özgü bir durum olmadığı, ancak

⁴⁸ Alvesson ve Willmott, **A.g.e.** s. 20 (2003)

⁴⁹ Stanley Deetz, "Disciplinary Power, Conflict Suppression and Human Resources Management", içinde: **Studying Management Critically**, ed. Mats Alvesson ve Hugh Willmott, London, Sage, 2003, s.30

⁵⁰ Mats Alvesson, Todd Bridgman ve Hugh Willmott, "Introduction", içinde: **The Oxford Handbook of Critical Management Studies**, ed. Mats Alvesson, Hugh Willmott ve Todd Bridgman, Oxford University Press, 2009, s.10

her örgütlenmenin de zorunlu olarak yönetimci bir karakter taşımadığı ifade edilmektedir.⁵¹

Özetle bu eleştiriler iki temel hedefe yönelmektedir. Bir taraftan, sosyal yaşamı organize etme ve bütünleştirme gücünü elinde tutan yönetim pratiklerine (yönetimciliğe) karşı çıkılırken, diğer taraftan ise, yönetimin hizmetkarı konumuna düştüğünü savundukları ana akım yönetim disiplininin, kendini pozitivist bilim felsefesine dayandırarak "nesnel bilgi" ürettiği yönündeki iddialar kesin bir dille reddedilir.

1.2. Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Ana Konuları

Eleştirel Yönetim Çalışmaları, ana akım yönetim paradigmasının örgütleri ve iş ilişkilerini tanımlarken başvurduğu sözde tarafsız, teknik ve apolitik dili yapıbozuma uğratmayı temel bir teorik misyon olarak benimsemektedir. Bu yıkıcı ve yeniden inşa edici misyon, yönetimin sadece kar maksimizasyonuna odaklanmış rasyonel bir araç değil, aynı zamanda asimetrik güç ilişkilerini ve ideolojik tahakkümü her gün yeniden üreten politik bir aygıt olduğu önkabulüne dayanmaktadır. Dolayısıyla EYÇ, yönetim bilgi ve pratiklerinde köklü bir zihinsel ve yapısal dönüşüm yaratabilmek için teorik itirazlarını rastgele değil, sistematik bir analitik çerçeve üzerine inşa etmektedir. Bu eleştirel mimarinin omurgasını oluşturan ve ana akım paradigmanın gizlediği meşruiyet krizlerini deşifre eden temel çalışma alanları üç ana kavramsal hat etrafında toplanmaktadır.⁵²

Bunlar;

- Doğallaştırmaya Karşı Çıkma (de – naturalization)
- Performans Odaklılığa Karşıtlık (anti – performativity)
- Düşünümsellik (reflexivity)

⁵¹ Parker, A.g.e. s. 11

⁵² Alvesson, Bridgman ve Willmott, A.g.e., s.10

1.2.1. Doğallaştırmaya Karşı Çıkma

Alan yazınında "doğallaştırmaya karşı çıkma" (de-naturalization), kurumsal yapılar ve sosyal düzenlemeler içindeki sorgulanmaz kabullerin analitik bir eleştirisi olarak konumlandırılmaktadır. İlgili literatür; rekabet kültürü, hiyerarşi ve örgütsel hırs gibi kavramların kendiliğinden var olan doğal süreçler olmaktan ziyade, imtiyazlı kesimlerin çıkarlarını tahkim eden kurgulanmış güç ilişkileri olduğunu vurgular.⁵³ Bu bağlamda Eleştirel Yönetim Çalışmaları (EYÇ), yönetim bilgisini salt teknik bir veri olarak kabul etmek yerine, onu radikal bir "yeniden düşünme" süzgecinden geçirerek örgütsel yaşamın dayatılmış gerçekliğini yapısöküme uğratmayı amaçlar.⁵⁴

2017 yılında yayımlanan “A New History of Management”⁵⁵ (Yönetimin Yeni Tarihi)” kitabı EYÇ içerisindeki doğallaştırmaya karşı çıkma niyetine uygun bir örnek olarak gösterilebilmektedir. Kitap, günümüz toplumunda insanoğlunun nasıl organize olacağı ile ilgili anlatıların, verimliliği arttırmak için temel bir ihtiyaç olarak kabul edilen “iyi yönetim” kavramına dayanan varsayımının, bilinen mevcut yönetim geçmişinin tek kültürlü ve genel olarak sınırlı bir görüşe dayandığını iddia ederek yeni bir yönetim tarihi okuması yapmaktadır.

Ana akım yönetim anlayışında alternatifsiz olarak öne sürülen bir eylem sürecini meşrulaştırmak için kullanılan çeşitli zorunluluklar (küreselleşme, rekabetçilik vb.) öne sürülürken, EYÇ içerisinde alternatifler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.⁵⁶ EYÇ, mevcut yönetim anlayışının; imtiyazlı çıkarları ve bu doğrultuda şekillenmiş gizli toplumsal değerlerin ve normların güç ilişkilerinin şekillenmesinde yarattığı yaratıcı role ışık tutmayı amaçlamakta bu yolla baskının gizli yapıları keşfedilmeye çalışılmaktadır⁵⁷. Doğal olduğuna inanılan sosyal ilişkiler, genellikle "Bu böyledir ve başka bir olasılık yoktur" şeklinde her gün yeniden üretilmektedir. Bunlar EYÇ'nin

⁵³ A.e. s. 10

⁵⁴ Alvesson, ve Willmott, A.g.e. s. 12 (1996)

⁵⁵ Stephen Cummings, Todd Bridgman, John Hassard ve Michael Rowlinson, **A New History of Management**, Cambridge University Press, Cambridge, 2017

⁵⁶ Fournier ve Grey. A.g.e. s. 16

⁵⁷ Joanne Duberley ve Phil Johnson, “Critical Management Methodology”, İçinde: “**The Oxford Handbook of Critical Management Studies**”, ed. Mats Alvesson, Hugh Willmott ve Todd Bridgman, Oxford University Press, 2009, s.349

meydan okumaya koyduğu iddialardır⁵⁸. Bununla birlikte doğallaştırmaya karşı çıkma yönündeki bağlılık, EYÇ'nin statik bir yapıda olmadığını da göstermekte, hem yönetim uygulamalarında hem de bilginin doğasındaki değişimlere bağlı olarak şekillenen gelenekler ve üretilen teorilerin kapsamı ile ilgili olarak devam eden hareketliliğe karşı da duyarlıdır.⁵⁹ EYÇ'nin doğallaştırmaya karşı çıkmaya yönelik bu bağlılığı, bu yöndeki çabasını mümkün kılmak adına çok sayıda entelektüel geleneği karma bir şekilde içermek zorunda kalışıyla birlikte kendi eleştirisini içeren sürekli eleştiriye de içermektedir.⁶⁰

EYÇ, mevcut yönetim anlayışının, imtiyazlı çıkarları ve bu doğrultuda şekillenmiş gizli toplumsal değerlerin ve normların güç ilişkilerinin şekillenmesinde yarattığı yaratıcı role ışık tutmayı amaçlamakta bu yolla baskının gizli yapıları keşfedilmeye çalışılmaktadır. EYÇ içerisindeki farklı eğilimler, bilimsel bulguların tarafsızlığı ve doğallığı hakkında bir şüpheyi de paylaşmaktadır.⁶¹ Doğal olduğuna inanılan sosyal ilişkiler, genellikle "Bu böyledir ve başka bir olasılık yoktur" şeklinde her gün yeniden üretilmektedir. Bunlar EYÇ'nin meydan okumaya koyduğu iddialardır. Bununla birlikte doğallaştırmaya karşı çıkma yönündeki bağlılık, EYÇ'nin statik bir yapıda olmadığını da göstermekte, hem yönetim uygulamalarında hem de bilginin doğasındaki değişimlere bağlı olarak şekillenen gelenekler ve üretilen teorilerin kapsamı ile ilgili olarak devam eden hareketliliğe karşı da duyarlıdır. EYÇ'nin doğallaştırmaya karşı çıkmaya yönelik bu bağlılığı, bu yöndeki çabasını mümkün kılmak adına çok sayıda entelektüel geleneği karma bir şekilde içermek zorunda kalışıyla birlikte kendi eleştirisini içeren sürekli eleştiriye de içermektedir. Örgütsel pratiklerdeki bu eleştirel yapı, aynı zamanda bilimsel tarafsızlık iddiasına yönelik derin bir ontolojik şüpheyi de barındırır. EYÇ perspektifini paylaşan araştırmacılar, bilginin toplumsal bağlamdan bağımsız, nötr bir gerçeklik olmadığını ve kurgusal bir nitelik taşıdığını kabul ederler.⁶² Özellikle Michel Foucault'nun teorik mirasından

⁵⁸ Alvesson, Bridgman ve Willmott, **A.g.e.**, s.6

⁵⁹ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s.27

⁶⁰ Stanley Deetz ve Dennis K. Mumby, "Power, Discourse, and the Workplace: Reclaiming the Critical Tradition", **Communication Yearbook**, 1990, Sayı:13, s. 18-47 Aktaran: Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s.19

⁶¹ Grey ve Willmott, **A.g.e.** s.14 (2005)

⁶² Duberley ve Johnson, **A.g.e.**, s. 358

beslenen post-yapısalcı çalışmalar, bilginin üretimi ile iktidar mekanizmaları arasındaki organik bağı merkeze alarak bu alandaki eleştirel analizi derinleştirmektedir.

1.2.2. Performans Odaklılığa Karşı Çıkma

Ana akım yönetim paradigması, örgütlerin varoluşsal başarısını neredeyse bütünüyle ölçülebilir performans kriterlerine ve finansal verimliliğe indirgemıştır. Bu egemen anlatı, rasyonel yönetimin yegane ölçütü olarak kar maksimizasyonunu merkeze alırken, sürecin insani ve toplumsal maliyetlerini genellikle göz ardı etme eğilimindedir. Kapitalist sistemin meşruiyet zeminini sarsmayı hedefleyen Eleştirel Yönetim Çalışmaları (EYÇ) ise, tam da bu noktada performans odaklılığa yönelttiği itirazla düzene içkin olan yeni meritokratik yapıyı tartışmaya açmaktadır.⁶³ Ana akım yönetim teorileri, bilgi üretimini üretim verimliliğinin maksimizasyonu ve araç-amaç rasyonalitesiyle sınırlandırırken; EYÇ, kurumsal işleyişte salt teknik ve enstrümantal aklın yüceltilmesini kesin bir dille reddeder. Bu performans karşıtı duruş, bilginin yalnızca yönetsel çıktıları iyileştirdiği ölçüde değerli kabul edildiği dar araçsalcı perspektife karşı geliştirilmiş yapısal bir reflektir.⁶⁴

Araçsal aklın bu denli yüceltilmesi, örgüt içindeki karar alma mekanizmalarını salt bir mühendislik problemine dönüştürerek sosyal gerçekliğin çok boyutlu yapısını zedelemektedir. Bu doğrultuda eleştirel teorisyenlerin analizlerine göre, modern toplumların ahlaki nötrlük maskesi ardına sığınan en belirgin rasyonalite kriteri araçsalcılıktır.⁶⁵ Teknik bir rasyonalite arayışı, yönetimin toplumsal sonuçlarını hesaplamaktan kaçınan ve ahlaki sorumluluğu askıya alan bir tür miyopluk yaratır. Yönetimsel ve bilimsel faaliyetleri politik bağlamından koparan bu yaklaşım biçimi, iktidar ilişkilerine karşı körleşmeye zemin hazırlamaktadır. Araçsal aklın örgütsel düzlemdeki bu hegemonyası, insan doğasının ve ekolojik çevrenin metalaştırılması,

⁶³ Marie Louise Berneri, **Journey Through Utopia**, New York, 1971, s.271 Aktaran: Parker, **A.g.e.**, s. 15

⁶⁴ Alvesson ve Willmott, **A.g.e.** s. 10 (1992)

⁶⁵ Jurgen Habermas, **Technology and Science as Ideology**, İçinde: *Towards a Rational Society*, Boston, s.81-122 Aktaran: Anna Laura Hidegh, “The Reproduction of Symbolic Structures in the Organizational Lifeworld through the Case of the Colonization of Corporate Christmas”, Doktora Tezi, Cornivus University of Budapest, 2015, s.25

cinsiyet eşitsizlikleri ve ağır çalışma koşulları gibi psiko-sosyal sorunları beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, performans karşıtlığı, tahakküm üreten bu araçsallaşmış ilişkiler ağını ifşa etmesi yönüyle, doğallaştırma karşıtlığının spesifik bir uzantısı olarak da değerlendirilmelidir.⁶⁶ Bu karamsar tablo, EYÇ'nin örgütleri bütünüyle işlevsizleştirmeyi veya yönetsel koordinasyonu toptan reddetmeyi amaçladığı gibi yüzeysel bir algı yaratmamalıdır. Eleştirel yaklaşımın asıl hedefi rasyonalitenin kendisi değil, onun ahlaki denetimden azade bir biçimde tek tipleştirilerek fetişleştirilmesidir. Zira üretim süreçlerinin ve toplumsal koordinasyonun tamamen akıldışı bir zemine terk edilmesi, bizzat eleştirel teorinin inşa etmeye çalıştığı özgürleşimci ve adil düzen hedefleriyle çelişecektir.

Bununla birlikte, ilgili yazın incelendiğinde EYÇ'nin verimlilik kavramını bütünüyle aforoz etmediği, aksine onu dar araçsalcılığın tekelinden kurtarmaya çalıştığı görülmektedir. Salt verimliliğe odaklanmanın insanlık ve doğa üzerindeki ağır maliyeti göz önüne alındığında, EYÇ bu kavramı ahlaki bir filtre ile yeniden tanımlar. Bu perspektife göre, bir hedefe etkin bir şekilde ulaşmak, ancak o hedefin kendisi etik olarak meşru (örneğin sömürünün ortadan kaldırılması veya toplumsal refahın artırılması gibi) bir zemine dayanıyorsa rasyonel kabul edilebilir.⁶⁷

1.2.3. Düşünümsellik

Reflexivity terimi Türkçe'ye düşünümsellik olarak çevrilmektedir. Ancak eleştirel yaklaşım açısından ifade edilmek istenen; *“araştırmacının pasif bir şekilde araştırdığı konuyu yansıtmassından öte aktif olarak sürece ve araştırmadaki anlamın yaratılmasına kendi sahip olduğu değerlerin de etkisinin farkında olarak katkı koyması anlamına gelmektedir.”*⁶⁸

⁶⁶ Alvesson, Bridgman ve Willmott, **A.g.e.**, s.10

⁶⁷ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s.21

⁶⁸ Carl Rhodes ve Edward Wray-Bliss, Reflexivity, İçinde: **Key Concepts in Critical Management Studies**, Ed. Mark Tadajewski, Pauline Maclaran, Elizabeth Parsons ve Martin Parker, London, Sage, 2011, s. 202

Ana akım yönetim teorileri, bilgi üretim süreçlerinde sıklıkla doğa bilimlerinin pozitivist metodolojilerini taklit ederek⁶⁹, kendi felsefi ve yöntemsel temellerini görünmez kılma eğilimindedir. Tarafsızlık ve evrensellik maskesi altına sığınan bu nesnelcilik iddiasını reddeden Eleştirel Yönetim Çalışmaları (EYÇ) için düşünömsellik, salt bir felsefi sorgulama değil, hem geleneksel hem de eleştirel bilginin hangi güç dinamikleri altında inşa edildiğini ifşa eden epistemolojik bir zorunluluktur.

Bir araştırmacının sosyal konumu ve ideolojik bagajı, farkında olmadan "yönetim yanlısı" veya iktidarı meşrulaştıran bir akademik dil üretmesine yol açabilir. Bu noktada eleştirel düşünömsellik, araştırmacıyı kendi ürettiği bilginin otokratik yapıları veya mevcut sistemde avantajlı olan elitleri nasıl besleyebileceği gerçeğiyle yüzleştirir.⁷⁰ Bu yüzleşme pratiği, araştırmacının kendi suç ortaklığını sorgulamasını sağlayarak kurumlar içindeki baskıcı rasyonaliteyi ifşa eder ve onu "doğallaştırmaya karşı çıkma" eyleminin ayrılmaz bir parçasına dönüştürür.⁷¹

Ne var ki, EYÇ'nin yönetim pratiğinde ve teorisinde düşünömselliği merkeze almasına rağmen, bu farkındalığın nasıl somut bir özgürleşim planına dönüşeceği halen kendi içinde çözümsüz bir tartışmadır. Ortak bir eylem planının kurulamaması, kurtuluş arayışının doğasındaki epistemolojik bir çelişkiye dayanır: Statükoyu dönüştürmek için üretilen her yeni bilgi veya söylem, kendi içinde kaçınılmaz olarak belirli bir güç asimetrisi barındırır ve dolayısıyla bilginin şekillendirdiği yeni bir iktidar alanı yaratma riski taşır.⁷² Diğer bir ifadeyle, mevcut yönetim hiyerarşisini yıkarak çalışanları veya sömürölenleri özgürleştirmeyi vaat eden bir eleştirel teorisyen, neyin gerçek özgürlük olduğunu ve bunun nasıl sağlanacağını tanımlama tekeline eline aldığı an, kaçınılmaz olarak yeni bir otorite figürüne dönüşmektedir. Bu durum, tahakkümü ortadan kaldırmayı amaçlayan kurtarıcı aklın, kendi özgürleşim reçetesini dayatarak

⁶⁹ David Knights, "Changing Spaces: The Disruptive Impact of a New Epistemological Location for the Study of Management", İçinde: **Critical Management Studies: A Reader**, ed. Christopher Grey v.d., Oxford University Press, New York, 2005, s.107

⁷⁰ Fournier ve Grey, **A.g.e.**, s.22

⁷¹ Adler, Forbes ve Willmott, **A.g.e.** s. 130 (2007)

⁷² Grey ve Willmott, **A.g.e.** s.17 (2005)

bizzat eleştirdiği o baskıcı ve hiyerarşik düzenin yeni bir formunu farkında olmadan yeniden üretmesi paradoksudur.

1.3. Eleştirel Teori ve EYÇ

Sosyolojik bir akım olarak ortaya çıkan eleştirel teorinin doğuşu, 1924'te Marksist geleneğe dayanan bağımsız bir araştırma kurumu olarak Frankfurt Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün (Frankfurt Okulu) çalışmalarına dayandırılmaktadır.⁷³ Okulun en önemli düşünürleri arasında; Theodor W. Adorno (1903-1969), Max Horkheimer (1895-1973), Herbert Marcuse (1898-1979) ve ilk nesil Erich Fromm (1900-1980), İkinci kuşak Jürgen Habermas (1929-) ve Axel Honneth (1949-) gibi düşünürler bulunmaktadır.

1930 yılında Frankfurt Okulu'nun başkanı olan Max Horkheimer, sosyoloji ve felsefeyi birleştiren ve bir dereceye kadar psikanalizin başarılarını bütünleştiren, mevcut sosyal düzenin eleştirel bir analizini sağlamak adına, kapsamlı bir anti-pozitivist sosyal teoriyi ortaya koyma isteğini dile getiren bir program açıklayarak⁷⁴ Frankfurt Okulu'nun sorunsallaştırdığı durumu ve çalışma çerçevesini özetlemiştir.

Okul, mevcut toplum yapısının eleştirisini anti – kapitalist bir tutumla yaparken bir yandan da devlet sosyalizminin de eleştirildiği analizler ortaya koymuştur. Marksist gelenekle olan ilişkileri, kapitalist toplumların temel sorunlarına odaklanmak şeklinde olurken, özgürleştirici tutumları bu gelenekle ayrıştıkları nokta olarak bilinmektedir.

Frankfurt Okulu düşünürlerinin teorik ufkı, İkinci Dünya Savaşı yıllarındaki zorunlu ABD sürgünüyle birlikte yeni ve sarsıcı kriz dinamikleriyle yüzleşmiştir. Bu dönemin entelektüel üretimlerinde, faşizmin totaliter şiddeti ile Amerikan tüketim kapitalizminin metalaştırıcı kitle kültürü eşzamanlı birer tahakküm aracı olarak sorunsallaştırılırken, aynı tarihsel kesitte Sovyetler Birliği'nin bürokratik ve otoriter bir devlet aygıtına dönüşmesinden duyulan derin kuramsal kaygılar da açıkça kristalize olmuştur.⁷⁵

⁷³ Alvesson ve Willmott, A.g.e. s. 20 (1996)

⁷⁴ Rolf Wiggershaus, *The Frankfurt School. Its History, Theories and Political Significance*, Cilt 2, Polity Press, 2007, s. 8

⁷⁵ Alvesson ve Willmott, A.g.e. s. 20 (1996)

Eleştirel teoride, bilgi ile çıkarlar arasında kopmaz bir ilişki olduğu düşüncesi hakimdir. Pozitivizm, burjuva ideolojisi ve kapitalizmin hizmetinde olan bir teori olarak algılanmaktadır. Eleştirel teoriye göre bilgi çıkarlara bağlıdır ve bilim, git gide kültür endüstrisinin veya üretim ve yönetim merkezlerinin denetimine girmektedir. Bu nedenle toplumsal bilinç teknokratik bir hal almakta ve araçsal akıl, ahlaki aklın önünde geçerek egemenliğini tesis etmektedir.

Eleştirel teori, pozitivizm ile sosyal teoriye ilişkin olan itiraz ve sorgulamayı içeren bir ideoloji eleştirisidir. Frankfurt Okulu'nun ideoloji eleştirisi, esas itibariyle bu haliyle Marx'ın ekonomi – politik eleştirisinden ortaya çıkmıştır. Buna göre bilim, doğa üzerinde kurulan bir takım bilimsel ve teknik uygulamalar neticesinde ideoloji haline gelmekte, “bilim” kılığına girmiş ideolojinin eleştirisi olarak kavranan bu durum, Frankfurt Okulu düşünürlerinin bilimsel yöntem yaklaşımlarının temelini tesis ederek, Marx'ın ekonomi - politik eleştirisi sosyolojik pozitivizm eleştirisine uyarlanmıştır.⁷⁶ Eleştirel teorisyenler, ekonomi - politığın ekonomik kategorileri ve olguları doğal gerçeklikler olarak kabul edişini, sosyolojik pozitivizmin de toplumsal olguları doğrudan gözleme açık olan yönleriyle ele alışı, yalnızca göründükleri halleriyle kabul edişini sorunsallaştırmakta, bu olguların tarihsel olarak kurulmuş gerçeklikler olduğunun göz ardı edildiğini öne sürmektedirler.⁷⁷ Gözlemciden bağımsız olarak dünya üzerinde belirli bir işleyiş içerisinde var olan ve keşfedilmeyi, anlaşılmayı bekleyen toplumsal olgular arasındaki sistematik nedensel ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan pozitivist yaklaşımla üretilen sosyal bilim çalışmalarının, ontolojik, epistemolojik ve metodolojik olarak doğa bilimleriyle özdeşleşmesinden kaynaklı sorunlara sahip olduğu tespiti yapılmıştır. EYÇ de bu tespit üzerinden, üretilen yönetim bilgisini sorunsallaştırmaktadır. Eleştirel teoriye göre özne (birey) ile obje (toplum) arasında bir diyalektik karşılıklı bağımlılık bulunmakta, özne ile obje sürekli ve farkında olarak değişime tabi bulunmaktadır. Bu teoriye göre aynı ilişki, bilimde araştırmacı ile araştırıldığı şey arasında da söz konusu olmakta, bilimsel bilginin,

⁷⁶ Bekir Balkız, Frankfurt Okulu ve Eleştirel Teori: Sosyolojik Pozitivizmin Eleştirisi, **Sosyoloji Dergisi**, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını, Sayı: 12, 2004, s. 137

⁷⁷ A.e., s. 137

örneğin yönetim bilgisinin üretilmesinde de bilim insanı ile araştırdığı yönetim bilgisi arasındaki diyalektik ilişkinin hesaba katılması gerekmektedir.⁷⁸

EYÇ üzerinde, eleştirel teorinin baskınlığını ifade eden durum Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: EYÇ'nin Kendisini Eleştirel Teoriye Bağladığı Örnekler (1992-2009)

“eleştirel teori’nin bakış açısı... EYÇ’nin birincil ilham kaynağıdır” (Alvesson & Willmott’s Critical Management Studies, 1992b: 1)
“EYÇ’ye katkıda bulunanlar, eleştirel teorinin kapasitesi sayesinde kümeye dahil olmuşlardır.” (1992b: 4)
“ana akım yönetim çalışmalarına karşı eleştirel teori...” (1992b: 8)
“eleştirel teori, yeni bir anlayış sunmaktadır.” (1992b: 16)
“eleştirel teorinin geniş pusulası, değerli bir kaynak sunmaya devam ediyor.” (Oxford Handbook of Critical Management Studies (2009: 6))
“eleştirel teori belki de diğer teorilere göre EYÇ üzerinde daha fazla etkili olmuştur.” (2009: 29)
“eleştirel teori geleneği amaca uygun oldu...” (2009: 37)
“eleştirel teori, EYÇ’ye potansiyel olarak değerli katkı sağlar” (2009: 46)
“eleştirel teori terimini kullanıyoruz” (Alvesson and Deetz 1996, 2000)
“bu bölüme, EYÇ’nin altta yatan varsayımlarının bazılarını ve kullanılan metotlara olan etkisini özetleyerek başlamıştık. Başlangıçta, EYÇ ile yakından ilişkili, uzun süreli ve son derece etkili bir perspektif metodolojisini araştırdık: eleştirel teori...” (2009: 361)

Kaynak: Thomas Klikauer, Critical Management Studies and Critical Theory: A Review, **Capital and Class**, Cilt: 39, Sayı: 2, 2015, s. 4

EYÇ’nin temel kaynakları ve ardıl çalışmalarda eleştirel teorinin özgürleştirici yönüne yapılan vurgulara tabloda da görüldüğü üzere sıklıkla rastlanmaktadır. Baskın olarak eleştirel teoriden beslenen EYÇ’nin eleştirel teori ile ilişkisinin daha iyi anlaşılması amacıyla Tablo-2’de teori ve çalışmaların temel unsurları karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

⁷⁸ Ali Dikili, Örgütlerde Güç Kavramı, Eleştirel Yönetim Çalışmaları ile Kaynak Bağımlılığı Yaklaşımı’nın Bakışlarına Dair Karşılaştırmalı Bir Analiz, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 23, 2014, s. 144

Tablo 2: Eleştirel Teori ve EYÇ: Temel Unsurlar

	Eleştirel Teori (ET)	Eleştirel Yönetim Çalışmaları (EYÇ)
Erken Dönem:	Immanuel Kant, G.F.W. Hegel Karl Marx, George Lukacs	Frederic Taylor, Henri Fayol, Henry Ford McGregor, Drucker, Mintzberg, Chandler
Çıkış Tarihi	1920'ler	1990'lar
Ülke	Almanya (1920-1930) > ABD (1930-1950)	Avrupa: İsveç - İngiltere
Konular	Faşizm, Kapitalizm, Sovyet Devlet Sosyalizmi	Yönetimsel kontrol ve yönetim kültürü (Alvesson 2002)
Sosyologlar	Marx Horkheimer, Theodor W. Adorno, Herbert Marcuse, vd.	Max Weber (baskın olarak), Durkheim, Marx (kısmen)
Teoriler	Eleştirel Teori	Eleştirel Teori, eleştirel gerçekçilik, post-modernizm, feminizm, emek süreci kuramı, işlevselcilik, sembolik etkileşim kuramı, çevrecilik
Güncel Araştırma Konuları	Toplum, kapitalizm, tüketim çılgınlığı, kitle iletişim araçları	Yönetim, yönetsel kontrol
Beş Ana Kaynak	Geleneksel ve Eleştirel Kuram (1937 – Horkheimer) Minima Moralia (1944 – Adorno) Tek Boyutlu İnsan (1966 – Marcuse) İletişimsel Eylem (1981 – Habermas) Tanınma Uğruna Mücadele (1995 – Honneth)	Eleştirel Yönetim Çalışmaları (1992 – Alvesson ve Willmott) Yönetim ve Örgüt Çalışmalarında Özgürleşim Fikri Üzerine (1992 – Alvesson ve Willmott) Yönetimi Anlamlandırmak (1996) Oxford EYÇ Kılavuzu (2009)
Epistemoloji	Horkheimer (1937) Habermas (1985)	-
Kurumlar	Sosyal Araştırmalar Enstitüsü (Frankfurt) New School Sosyal Araştırmalar Enstitüsü (New York)	-
Başlıca Yazarlar	Adorno, Horkheimer, Fromm, Marcuse, Habermas, Kellner, Honneth, vd.	Alvesson, Willmott, Knights vd.
Nihai Hedef (Telos)	Evrensel özgürleşim, öz belirlenim ve kendini gerçekleştirme	Mikro – özgürleşim (Alvesson), Daha iyi yöneticiler yaratmak (Reedy)
Başlıca Yayınlar	Philosophy and Social Criticism, Telos, Thesis Eleven, Constellations, Critical Inquiry, Theory and Society, Law and Criticism	Organization, Critical Perspectives on Accounting, Critical Perspectives on International Business, Ephemera, M@n@gement, Tamara

Kaynak: Thomas Klikauer, Critical Management Studies and Critical Theory: A Review, **Capital and Class**, Cilt: 39, Sayı: 2, 2015, s. 10

1.3. Post – Modernizm ve EYÇ

Post – modernizm, evrensel kategorilere ve üst anlatılara kuşkuyla bakan yaklaşımları ifade eden, aydınlanmacı aklın egemenliğine karşı duran, anti - özcü ve anti - realist bir bakış açısını ve beraberindeki epistemolojiyi ifade etmektedir. Pozitivist epistemolojinin gerçeklik anlayışını da bu yolla reddeden post - modern düşünürler, aydınlanma düşüncesi ve modernizmin bir tezahürü olarak gördükleri Marksizm’e de üst anlatı olması sebebiyle eleştirel bir tavır takınmışlardır. Post - modernizm bu bağlamda modernliğin; sanayileşme, ilerleme, teknoloji, ulus-devlet gibi taşıyıcılarına karşı eleştirel bir yaklaşım; epistemolojik bir kuşku olarak tanımlanmaktadır.⁷⁹

Post-modernist epistemoloji, toplumsal tarihi ve işleyişi tek bir nesnel doğruymuş gibi sunan büyük anlatıların geçerliliğini temelden reddetmektedir. Zira bu kurgular, dünyayı monolitik bir perspektife hapsedmekte ve üretilen her bilginin kaçınılmaz olarak iktidar, güç ilişkileriyle yüklü olmasını beraberinde getirmektedir.⁸⁰ Bu perspektiften bakıldığında, aydınlanma projesinin evrenselci aklı, bireyi özgürleştirmek yerine onu tahakküm altına almış bir yanılsamadır; dolayısıyla asıl hedef, aydınlanma aklı tarafından ezilen insan potansiyelini açığa çıkarmak ve marjinalleştirilmiş grupları bu tahakkümden kurtarmak olmalıdır.⁸¹ Söz konusu radikal güç eleştirisi, modernitenin temel taşı olan otonom birey efsanesini yıkarak, entelektüelleri dahi toplumsal iktidar mekanizmaları karşısında çaresiz konumlandırmakta ve onların arzulan yapısal değişime öncülük etme kapasitelerini geçersiz kılmaktadır. Yönetim yazınında özellikle Foucault ve Derrida'nın teorik mirasından beslenen bu anti-temelci duruş, Eleştirel Yönetim Çalışmaları (EYÇ) için güçlü bir analitik zemin yaratır. Post-modernizmin bu tezlerini operasyonelleştiren EYÇ araştırmacıları; örgüt teorilerine sızmış iktidar ağlarını yapı sökümü uğratmayı, egemen anlatılara karşı yıkıcı veya alternatif okumalar geliştirmeyi ve tahakküme karşı yerel düzeydeki özgürleşim pratiklerine alan açmayı amaçlamaktadır.⁸²

⁷⁹ Steven Seidman, “Sosyolojik Teorinin Sonu”, İnsan Bilimlerinde Retoriğe Dönüş, Çev. Hüsamettin Arslan, (der.) Hüsamettin Arslan, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002, s.84

⁸⁰ Alvesson ve Willmott, A.g.e., s. 11 (2003)

⁸¹ Alvesson ve Deetz, A.g.e., s.202

⁸² Alvesson ve Deetz, A.g.e., s.202

Post - modern geleneklerin takipçisi olan EYÇ araştırmacılarının, Foucault'un eserleri üzerine inşa edilen post – yapısalcılığa yaslandıkları görülmektedir. Yapısalcılık daha çok analitik ve mantıksal bir kurguyla kültüre ilişkin olanın ardındaki bulunan öğeleri incelerken, post – yapısalcılık ise sabit izahatın olduğu fikri reddedilmektedir. Bu bağlamda, metinler ve söylemler, insanların algıları ve bulunulan bağlama dayanan bir farklılık içine girmektedir. Post – yapısalcılığa göre kelimeler ve söylem, esasen işaret ettikleri veya dillendirdiklerinin ötesinde bir konumda kurgulanmaktadır. Bu düşünüş biçimiyle, erkin pozitif olarak değerlendirilebilecek tarafları görülebileceği kadar, erk tarafından dolaşıma sokulan söylemlerin disipline edici özelliği de devreye girmektedir.

1.5. Eleştirel Gerçekçilik ve EYÇ

Eleştirel gerçekçilik akımı, epistemolojik duruşu itibarıyla geleneksel hipotez testlerini anlamsız bulmakta, her türlü bilimsel açıklamanın halihazırda belirli ontolojik ön kabullere bağımlı olduğunu savunmaktadır. Bu akım, kurumsallaşmış güç yapılarının analizi ve sosyal dünyanın örgütlenme biçimini ve sosyal etkileşimleri yapılandırmayı ortaya çıkaran nedensel mekanizmaların anlaşılması etrafında toplanmaktadır.⁸³ Bu yaklaşımı "eleştirel" kılan asıl unsur, salt metodolojik bir itirazdan ziyade, eşitsiz ve adaletsiz toplumsal ilişkileri ayakta tutan arka plan güç dinamiklerini ifşa etmeyi hedefleyen özgürleştirici karakteridir.⁸⁴ Kurumsal veya toplumsal düzenin spesifik olarak hangi kesimlerin çıkarlarına hizmet ettiğini (veya kimleri ihmal ettiğini) ortaya koymak, bu akımın merkezinde yer almaktadır. Bu doğrultuda eleştirel gerçekçiliğin ontolojik hareket noktası; yüzeyde deneyimlenen olayların, aslında doğrudan gözlemlenemeyen gizli arka plan yapıları ve ilişkileri tarafından yönlendirildiği varsayımdır.⁸⁵ Bununla birlikte eleştirel ggerçekçilik, bilimsel açıklamalarına dayanak oluşturan ontolojik ön kabullere bağlı olduğunu kabul eder ve bu nedenle bir hipotezin test etmenin hiçbir anlam ifade etmeyeceği iddiasını öne sürer.⁸⁶

⁸³ Michael Reed, "Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain", İçinde: **Studying Organization. Theory and Method**, ed. Stewart R. Clegg ve Cynthia Hardy, Sage, 1999, s. 31

⁸⁴ A.e. s. 32

⁸⁵ A.e.

⁸⁶ A.e., s. 33

Eleştirel gerçekçiliği bu anlamda özel kılan, özgürleştirici niteliğidir. Sosyal dünyanın nasıl kurgulandığını ve kurumsallaşmış güç ağlarının nasıl işlediğini kavramak, ancak bu gizli nedensel zincirlerin ve mekanizmaların deşifre edilmesiyle mümkündür. Nihai amaç, yüzeysel olguların ötesine geçerek "şeylerin başka türlü değil de tam olarak neden ve nasıl bu şekilde" cereyan ettiğini derinlerdeki nedensel süreçleri aydınlatarak açıklamaktır.

Bu bağlamda EYÇ, eleştirel gerçekçiliğin sunduğu bu çok katmanlı ontolojiyi (yüzeydeki ampirik deneyimler ile derindeki gerçek mekanizmalar ayrımını) doğrudan yönetim pratiklerini deşifre etmek için stratejik bir araç olarak kullanır. Örneğin; performans değerlendirme sistemleri, yetenek yönetimi veya çalışan bağlılığı gibi ana akım İnsan Kaynakları Yönetimi tarafından yüzeyde "rasyonel, tarafsız ve her iki tarafın yararına" sunulan uygulamalar, EYÇ araştırmacıları tarafından eleştirel gerçekçi bir süzgeçten geçirilir. Buradaki temel amaç, söz konusu uygulamaların aslında emek sürecini denetim altında tutan, sermaye birikimi hedeflerini güvenceye alan ve yapısal sınıf çelişkilerini maskeleyen o "gizli" kapitalist mekanizmaları nasıl işlettiğini ampirik düzeyin ötesine geçerek kanıtlamaktır. Kısacası EYÇ, eleştirel gerçekçiliği merkeze alarak; ana akım literatürün salt "teknik enstrümanlar" olarak meşrulaştırdığı yönetsel eylemlerin, gerçekte örgüt içindeki asimetrik güç ilişkilerini ve tahakkümü her gün yeniden üreten yapısal birer iktidar jeneratörü olduğunu gün yüzüne çıkarmaya çalışmaktadır.

1.6. Emek Süreci Teorisi ve EYÇ

Emek süreci teorisi, kaynağını Marksizm'den alan ve kapitalist üretim ilişkilerinin ortaya çıkış süreçlerini, emek ve sermayenin sınıfsal çelişkileri bağlamında ele alan bir yaklaşımdır. Kapitalist emek süreci, emek gücünün işçi tarafından satıldığı ve işveren tarafından satın alındığı koşulları yöneten bir sözleşme ya da anlaşma ile başlamaktadır.⁸⁷ Bu anlaşmanın gerçekleşmesi için işverenin işgücünü satmaya hazır

⁸⁷ Harry Braverman, Emek ve Tekelci Sermaye, Kalkedon Yayınları, İstanbul, 2008, s. 77

özgür işçi bulması gerekmektedir. İşçi ile işveren arasında gerçekleşen bu ilişki Marx tarafından şu şekilde açıklanmıştır;

“Emek gücü sahibi ile para sahibi, hukuken eşit iki özgür insan olarak pazaryerinde karşılaşmış, her iki taraf verdiğinin eşdeğerini almak için anlaşmıştır. İşçi para, kapitalist ise “bir kullanım değeri” elde etmek amacıyla bir sözleşmeye imza atmıştır. Kapitalistin eline geçen, yabancı bir emeği kullanma hakkıdır: “...nitelikleri belirli, belli işlere uygun vb.” bir emeğin kullanım hakkıdır bu ve sonuçta “Kapitalistin bu emeği ile ne yapacağı kimseyi ilgilendirmez”.⁸⁸

Liberal hak ve özgürlükler kapsamında görünürde eşit ve adil bir mübadelenin söz konusu olsa da, kapitalist ile işçi arasında yapısal koşulların eşit olmadığı bir durum bulunmaktadır. Kapitalist, serbest piyasa koşulları içerisinde daimi bir biçimde emek gücü satın alma, işçi istihdam mecburiyetinde olmamaktadır. Emek gücü yalnızca kapitalist için kar yaratacağını düşündüğü anlarda satın alınmaktadır. Emek gücünün üretimdeki rolü kar yaratmadığı anda beklemek, işçileri işten çıkartmak, kar elde edilecek koşullar oluşana kadar fabrikasını kapatmayı tercih edebilmektedir.⁸⁹ Bu durumun tersine, emek sahipleri için emek gücünü satarak yaşamsal ihtiyaçlarını karşılama seçeneği, yaşamsal ihtiyaçların alternatif şekilde karşılama imkanının bulunamadığı zamanlarda geçerli bir seçenek olarak ortaya çıkmaktadır. *“Bir kapitalist, işçileri kiraladığında, onların emek gücünü belli bir süreliğine satın almış olmaktadır. Bu işlem tamamlanır tamamlanmaz, işçilerin zamanı, onlardan sözleşme çerçevesinde mümkün olduğunca fazla emek elde etmek isteyen kapitaliste ait olmaktadır.”⁹⁰* Bununla birlikte üretim araçlarının mülkiyetine erişim olanağı, toplumun çok küçük bir kısmının sahip olduğu bir ayrıcalık olarak konumlanmaktadır. Bu anlamda üreticilerin büyük kısmı dışarıda bırakıldığından, mevcut toplumsal durum, insanlar arasındaki “yeteneklerin ve eğilimlerin doğal eşitsizliğinin” bir sonucu olarak ortaya çıkan ve hiçbir şekilde kabul edilemeyecek bir durum olarak ifade edilmiştir.⁹¹

⁸⁸ Karl Marx, Grundrisse, Birikim Yayınları, İstanbul, 2008, s. 306

⁸⁹ Ernest Mandel, Marx’ın Kapitali, Yazın Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 61

⁹⁰ Alfredo Saad-Filho, Kapitalizme Reddiye Marksist Bir Giriş, Yordam Kitap, İstanbul, 2006, s. 46

⁹¹ Mandel, A.g.e., s. 64

Örgüt çalışmalarında ise emek süreci kuramı, örgütlerdeki yönetsel kontrol süreçlerini incelemede kullanılmaktadır. Çalışma kavramı bu yolla makro düzeyde ekonomi – politik düzlem üzerinden ele alınarak okunmaktadır. Emek süreci kuramının yönetim ve örgüt çalışmalarına tatbikinde, Braverman'ın Emek ve Tekelci Sermaye (1974) kitabı önemli bir role ve konuma sahiptir. Bu kitap akademilerde Marksist teorilere dayanan araştırmaların yeniden canlılık kazanmasında önemli bir etki göstermiştir. Kitapta, Taylorist ilkelere dayanan işin parçalanması sürecinin halen devam ettiğine ve bunun sonucunda çalışanların olabildiğince vasıfsızlaştırıldıklarına, yönetim ve üretim eylemlerinin (kafa ve kol emeği) işbölümü adı altında ne şekilde ayrıştırıldığına ve üretimde teknolojinin kullanımı çerçevesinde çalışanların nasıl tek tipleştirildiğine ve bunun sonucunda çalışanların sermayeye ne şekilde bağımlı kılındığına ilişkin analizler bulunmaktadır. Taylorist ilkeler ışığında işin parçalara bölünerek ve basitleştirilerek herkes tarafından yapılabilir ve bu yolla kolaylıkla denetlenebilir ucuz işgücü yaratım sürecine dikkat çekilmektedir. Böylelikle yönetim alanına dönük olarak yönetsel kontrol biçimlerinin ve kapitalist üretim mantığının sorgulanması mümkün olmaktadır.

1.7. Eleştirel Yönetim Çalışmaları İçerisindeki Fikir Ayrılıkları

EYÇ homojen bir doktrin olmaktan ziyade, ana akım yönetim paradigmasının hegemonyasına karşı çıkan ancak kendi içinde derin çatlaklar barındıran heterojen bir entelektüel alandır. Literatürdeki egemen kabullere yöneltilecek ortak itiraz, bu harekete dışarıdan bir bütünlük atfetse de, içeride hem yöntemsel araçların niteliği hem de eleştirinin nihai siyasi hedefi konusunda radikal yarılmaların mevcut olduğu görülmektedir. Söz konusu bu durum, hareketin kuramsal sınırlarını genişletirken diğer yandan EYÇ şemsiyesi altındaki araştırmacıların, akademisyenlerin ortak bir eylem stratejisi geliştirmesini zorlaştırmaktadır.

1.7.1. Bilim Felsefesi Tartışması

EYÇ şemsiyesi altında yer alan araştırmacıların "gerçekliğin doğası" ve "bilimsel bilginin imkanı" konusundaki kabulleri, uzlaştırılması güç bir felsefi yarılmaya işaret etmektedir. Bu bağlamda ilk büyük teorik kampı, Frankfurt Okulu'nun rasyonel ve

modernist köklerinden beslenen ya da eleştirel gerçekçi ontolojiyi benimseyen akademisyenler oluşturmaktadır.

Bu gruptaki araştırmacılara göre toplumsal ve kurumsal dünya, yüzeyde doğrudan görünmeyen ama derindeki işleyişi belirleyen nesnel sömürü mekanizmaları ve asimetrik güç yapıları tarafından şekillendirilmektedir. Eleştirel gerçekçi grup, epistemolojik öznelciliği ontolojik gerçekçilikle birleştirmekte, aktörler ve toplumsal yapılar arasında diyalektik bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. Eleştirel gerçekçiler, araştırmanın öznesinin araştırmacıdan bağımsız olarak hareket ettiğini, bununla birlikte dünya hakkında bir anlayış geliştirmenin sosyal bir inşa süreci olduğunu varsaymaktadır. Yani, toplumsal gerçekliğin yapıları nesnel olarak bulunmaktadır ve aktör üzerinde (kendi kimlikleri, davranışları üzerinde) bir etkiye sahiptir, ancak aynı zamanda sosyal aktörler de sosyo - ekonomik sistemleri yaratmakta ve biçimlendirmektedir.⁹²

Eleştirel teoriyi benimseyen EYÇ araştırmacılarının yaslandığı felsefi zemin, epistemolojik düzlemde nesnel ve tarafsız bir bilgi üreticisi olarak kurgulanan klasik araştırmacı kabulünü radikal bir biçimde reddetmektedir. Bu perspektife göre, bilimsel pratiklerin ve araştırma bulgularının, araştırmacının kendi tarihsel, toplumsal ve sınıfsal öznelliğinden yalıtılması imkansızdır. Dolayısıyla sosyal gerçeklik, dış dünyada keşfedilmeyi bekleyen monolitik ve sabit bir olgu değil; tam aksine, araştırmacının konumu ve bakış açısıyla etkileşim halinde sürekli yeniden kurgulanan çoğul varyantlara sahip devingen bir yapıdır. Eleştirel teorinin takipçileri, ampirik dünyanın nesnel varlığını bütünüyle inkar etmeseler de⁹³, bu gerçekliğin verili ve ham haliyle bilimsel bilgi üretimi için tarafsız bir kaynak oluşturamayacağını savunmaktadırlar. Bu felsefi kabullerin doğrudan bir uzantısı olarak eleştirel metodoloji, pozitivizmin değer yargılarından arınmış nesnel bilgi iddiasının karşısına konumlandırılan bilinçli yanlılık ilkesini benimsemektedir. Bu yaklaşımda bilimsel tarafsızlık maskesi, statükonun ve asimetrik güç yapılarının gizli bir savunusu olarak

⁹² A.e.

⁹³ Duberley ve Johnson, A.g.e. s.352

deşifre edilmektedir. Alternatif olarak önerilen bilinçli yanlışlık ise, araştırmacının kendi değerlerini saklamak yerine, safını açıkça dezavantajlı kesimlerden yana seçmesini öngörür. Bu doğrultuda, yürütülen herhangi bir akademik çalışmanın bilimsel ve toplumsal değeri, ana akım paradigmadaki gibi teknik geçerlilik kurallarına ne kadar uyduyuyla değil, toplumsal özgürleşme projesine sunduğu katkı ve marjinalleştirilmiş grupların sesini kurumsal ve toplumsal düzlemde yükseltmedeki başarısıyla ölçülmektedir.⁹⁴

Buna taban tabana zıt olan ikinci kamp ise post-modern ve post-yapısalcı epistemolojiyi rehber edinen araştırmacılardan meydana gelmektedir. Post - modern grup tersine, sosyal gerçeklik olarak düşündüğümüz şeyin, kendi eylemlerimiz ve bilişlerimiz tarafından belirlenen “yaratılmış” bir şey olduğu, ontolojik olarak öznelcilik olarak adlandırılan bakış açısını savunmaktadır. Foucault ve Derrida gibi düşünürlerin teorik mirasından hareket eden bu anti-temelci kanat, evrensel doğrular vaat eden ya da mutlak kurtuluş reçeteleri sunan her türlü büyük anlatıyı radikal bir şüpheyile karşılar. Eleştirel teoriyi özcü doğası sebebiyle eleştirmekte, söylemin söylemsel olmayan süreçlerin sonucu gibi görünmesini sağladığını iddia etmektedirler.⁹⁵ Onlara göre, toplumsal düzlemde keşfedilmeyi bekleyen nesnel ve sabit bir gerçeklik yoktur, aksine tüm kurumsal gerçeklikler, devingen söylemler, dilsel kurgular ve yerel iktidar ağları tarafından anlık olarak inşa edilmektedir. Post – modernistlere göre eleştirel teori, eleştirel gerçekçilik ve emek süreci teorisi sadece bir tür mutlaklığı başka bir türle değiştirmek istemektedir. Bu nedenle post-modern eleştiri, sistemi toptan değiştirecek makro-politik bir devrimci özne aramak yerine, örgütlerin kılcal damarlarına sızmış olan mikro iktidar pratiklerini sarsmaya ve egemen söylemleri yapısöküme uğratmaya odaklanmaktadır.

1.7.2. Yöneticilerle İlişkiler

Bilim felsefesi düzeyindeki bu derin kuramsal bölünme, kaçınılmaz olarak eleştirel bilginin sahadaki yönetim pratikleriyle nasıl bir ilişki kurması gerektiği sorusunda da

⁹⁴ A.e.

⁹⁵ Duberley ve Johnson, A.g.e. s.354

kendini göstermektedir. Yukarıda bahsedilen ayrımlar, hem politik hem de pratik gerekçelerle tasnif edilebilmektedir. Ancak esas ayrım, EYÇ akademisyenleri için esas anlaşmazlık noktasını oluşturmakta, yöneticiler ile ilişkilerin belirlenmesinden ileri geldiği görülmektedir. Akademik yazında bu durum, radikal izolasyon ile içeriden dönüşüm stratejilerinin çatışması olarak görülmektedir. Klasik eleştirel kanat, kapitalist yönetim mekanizmalarının ve yönetsel aygıtların doğası gereği sömürgeci ve yapısal olarak düzeltilemez olduğunu savunmakta, mevcut yönetsel elitlerle herhangi bir diyalog zemininde buluşmak veya onlara kurumsal işleyişi daha insani kılacak reformist öneriler sunmak, eleştirinin radikal niteliğini evcilleştirmekten ve asimetrik güç ilişkilerine sahte bir meşruiyet kazandırmaktan başka bir sonuç doğurmayacağı düşünülmektedir..⁹⁶

Buna karşılık bir diğer grup, mutlak reddiyeye dayalı bir izolasyonun eleştirel teoriyi toplumsal gerçeklikten kopardığını iddia etmektedir. Sistemi toptan çökertmeyi beklemek yerine, mevcut kurumsal yapıların içindeki çatlaklardan sızmayı öneren bu alternatif yaklaşım, mikro düzeyde özgürleşim alanları yaratmayı hedefler. Bu perspektife göre yöneticiler, toptan düşmanlaştırılması gereken tek tip bir sömürü bloku değil, sistemin kendi çelişkilerini bizzat yaşayan ve eleştirel bilgiyle dönüştürülme potansiyeli taşıyan özneler olarak kabul edilmektedir.

Dolayısıyla yöneticiler ile kurulması gereken ilişkiler tartışması, EYÇ'nin statükoyu dışarıdan seyreden yıkıcı bir entelektüel eleştirmen olarak mı kalacağı, yoksa kurumsal riskler alarak sahadaki pratik dönüşümlere yön veren somut bir aktöre mi dönüşeceği ikilemi etrafında düşünülmektedir.

⁹⁶ Fournier ve Grey. **A.g.e.** s. 31

İKİNCİ BÖLÜM

ANA AKIM İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANLAYIŞINA İLİŞKİN ELEŞTİREL YAKLAŞIMLAR

Tezin ikinci bölümü esas olarak iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde bugün yaşadığımız dünyayı anlama ve anlamlandırma çabalarına ilişkin perspektiflerden biri olan dünya sistemleri analizinin bir tanıtımı yapılması amaçlanmaktadır. Dünya sistemleri analizi penceresinden yönetim biliminin ve özelinde İKY alanının gelişim süreci, kapitalist ekonomik modelin işleyişiyle ve yayılma mantığıyla ilişkilendirilerek makro bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Kapitalist dünya ekonomisinin yayılışı ve uluslararası düzeyde örgütlenme mantığının, yönetim biliminin tarihsel gelişimi ve İKY'nin dönüşüm süreci üzerindeki etkisini Türkiye bağlamı üzerinden ele alarak, Türkiye'deki çalışanlara ilişkin ana akım İKY'nin sorunlarının kökenlerine işaret etmek adına dünya sistemleri analizinin uygun bir teorik temel teşkil ettiği düşünülmüştür. Türkiye'de yönetim bilimi ve İKY alanını oluşturan teori ve kavramların neredeyse tamamının kapitalist Batı'lı ülkelere ithal edilmiş olması ve Türkiye Cumhuriyeti'nin siyaseten kendisini kapitalist Batı blokunun bir parçası olarak tanımlaması neticesinde ortaya çıkan bu durumun kavramsallaştırılması, dünya sistemleri analizinin tanıtılmasıyla yapılacaktır.

Dünya sistemleri analizi hiç şüphesiz kendisini özel kılan haliyle, bütüncül bir tarihsel sosyal bilim anlayışını benimsemiş olması nedeniyle çok çeşitli disiplinlerden beslenmiştir. Bu sebeple İKY alanının sınırlarının çok ötesinde ve oldukça kapsamlı geniş konuları içermektedir. Dünya sistemi analizinin tez çalışmasına katkı sunduğu argümanların anlaşılır olmasına, çalışmanın genel kuramsal çerçevesinin işaret etmek istediği noktaların daha iyi anlaşılmasına ve konunun derinliği içerisinde kaybolup tezin amacının dışına çıkılmamasına özen gösterilmiştir. Bu doğrultuda dünya sistemleri analizinin geliştiricisi olarak kabul edilen Immanuel Wallerstein'ın görüşlerine daha çok odaklanılıp analizin genel çerçevesi sunulmaya çalışılmıştır.

İlk olarak dünya sistemi modelinin ne olduğuna, analizin sosyal bilim anlayışına ilişkin getirdiği yenilik ve farklılıklara, etkilenmiş olduğu akım ve teorilere yer verilmiştir. Daha sonra kapitalist dünya ekonomi modeli ve bu modelin çözümlenmesine ilişkin ortaya konan ve tez çalışmasının genel çerçevesine esas katkıyı sağladığı düşünülen “merkez – yarı çevre – çevre” kavramsallaştırmasına ve kapitalist dünya ekonomisinin genel yayılış mantığı Avrupamerkezcilik ve Oryantalizm tartışmalarıyla birlikte aktarılmıştır. Son olarak ise “merkez – yarı çevre – çevre” kavramsallaştırmasına ve kapitalist dünya ekonomisinin yayılış mantığına uygun olarak geliştiği düşünülen Türkiye’deki işletmecilik eğitiminin tarihi gelişimine yer verilmiş, daha sonra ana akım İKY mantığına ilişkin teorik sorunların Türkiye akademik hayatına ithal edilme süreci, dünya sistemleri analizi bağlamına uygun olarak makro düzeyde temellendirilmeye çalışılmıştır.

Tezin ikinci bölümünün ikinci kısmında ise tezin amacına uygun olacak şekilde eleştirilen durumun kapsamı daraltılmış, “merkezden çevreye” doğru aktarılan bir bilgi türü olan ana akım İKY’nin temel varsayımları ile genel görünümüne ve bu bilgi kümesine yöneltilen eleştiriler görüşlere yer verilmiştir.

2.1. Dünya Sistemi Modeli

Dünya sistemleri analizi sosyal bilimler alanına ilişkin yeni bir kavrama yöntemi, perspektif olarak 1970’li yılların başında Immanuel Wallerstein’in “Modern Dünya Sistemi – 1 Kapitalist Tarım ve 16. Yüzyılda Avrupa Dünya Ekonomisinin Kökenleri (The Modern World- System I Capitalist Agriculture And The Origins Of The European World Economy In The Sixteenth Century)” kitabı ile birlikte ortaya çıkmıştır. Analiz, ulus devleti temsil eden geleneksel sosyal bilimsel analiz birimi yerine, analiz birimi olarak “dünya sistemini” temel alması itibarıyla farklılaşmaktadır.

Dünya sistemleri analistleri, aydınlanma düşüncesinin bir ürünü olarak kurumsallaşan sosyal bilimler disiplinlerinin, yaşanan dünyayı anlama ve sorunlara çözüm üretmek adına önemli engeller oluşturduğu düşüncesindedir. Disiplinler arası çalışmalar bu engeli ortadan kaldırabilecek bir boyuta getirse bile, disiplinler arası olmaktan

bahsetmek dahi disiplinlere ait bir ayırımın devamlılığını yansıtması bakımından sorunlu görülmektedir.⁹⁷ Buna göre sosyal bilimlerdeki sınırları kaldırmak ve bu bilimlerin her birini, tarihsel olarak evrilen insan toplumları üzerine çalışan tek bir disiplin olarak tanımak, içinde yaşanan dünyayı doğru bir şekilde kavramak adına ilk adım olacaktır. Bu sebeple kapitalist dünya ekonomisinin tarihi, yayılışı ve işleyişi incelenirken tarih, sosyoloji, ekonomi, coğrafya ve antropoloji disiplinlerinden aynı anda yararlanılmalı, tek potada eritilen bir bakış açısı ortaya konmalıdır.

Dünya sistemleri analistlerine göre 1789 Fransız Devrimi'ni takip eden süreçte Aydınlanma düşüncesinin bir sonucu olarak toplumsal hayat, devlet, sivil toplum ve piyasa olmak üzere üç farklı alana bölünmüştür. Bu bölünmenin sonucu olarak da akademik disiplinler siyaset, sosyoloji ve ekonomi olarak bu alanlar üzerine inşa edilmiştir. Bu bölünme, aydınlanmacı modernist bilim anlayışı çerçevesinde “ilerlemeci mantık” temelinde olayları incelemekte ve her alan için daha iyiye ulaşmanın yollarını aramaktadır. Dünya sistemleri analistleri her bir alanda yaşanması muhtemel ilerleme veya gerilemenin sınırları dahilinde kalmayacağını, her birinin iç içe geçmiş alanlar olduğunu ve her birinde yaşanan gelişmelerin her zaman diğerlerinde de etki göstereceğinin altını çizmektedirler.⁹⁸ Wallerstein, şu anda kavradığımız şekliyle bilim anlayışını, modernliğin birinci derecedeki entelektüel ifadesi olarak tanımlamakta ve son 200 yıldır gerçeğe ulaşmanın tek meşru aracı olarak görülen bilim anlayışının modern dünya sisteminden önceki tarihsel sistemlerde de var olduğunu öne sürmektedir.⁹⁹ Aradaki fark, modern dünya sistemi öncesindeki devirlerde bilim ve felsefe arasında temel bir kopukluğun yaratılmamış olduğu, son 200 yılda kurumsallaşan üniversite geleneğiyle ilgili iki kültürün iki ayrı fakülteye ayrılmış olmasıdır. Bilim ve felsefe iki ayrı şey olmayıp birbirlerinden kopartılmaması gerekmektedir. Diğer tarihsel sistemler ile modern dünya sisteminin bilim anlayışı

⁹⁷ Immanuel Wallerstein, “What is Historical Social Science?”, **Contention, Change, and Explanation: A Conference in Honor of Charles Tilly Social Science Research Council**, New York, 2008, s. 1-6

⁹⁸ Immanuel Wallerstein, **Bildigimiz Dünyanın Sonu: Yirmi Birinci Yüzyıl İçin Sosyal Bilim**, Çev. Tuncay Birkan, Metis, İstanbul, 2000, s. 139

⁹⁹ Immanuel Wallerstein, **Jeopolitik ve Jeokültür: Değişmekte Olan Dünya-Sistemi Üzerine Denemeler**, Çev. Mustafa Özel, İz Yayıncılık, İstanbul, 1998, s. 157

arasındaki fark kapitalist bir dünya sisteminin yükselişi ile bilim ve teknolojinin gelişimi arasındaki ilişkide yatmaktadır.

Dünya sistemi analizinin dünyayı anlama biçiminde bilimsel değerlendirmeler, ulus devletlerin siyasi sınırlarını aşkın bir öneme sahip olan “uzun süreler” bakımından gerçekleştirilmektedir. Buna göre sosyal olana ait her durum (ekonomik, siyasal ve sosyo – kültürel alanlar) ulus devletlerin işleyişlerinin özerk alanları olarak kabul edilemez. Ekonomik, siyasal ve sosyo – kültürel alanların ayrı ayrı kavranmaları gerektiği yönündeki sosyal bilim anlayışına karşı, dünya sistemleri analiziyle faaliyetlerin içinde yürütüldükleri bir bütünleşik kurallar ve işleyişler zemininin yani “tarihsel sistemin” bulunduğu öne sürülmektedir.

Wallerstein’a göre tarihsel olarak bakıldığında “mini sistemler”, “dünya imparatorlukları” ve “dünya ekonomileri” olmak üzere üç tane dünya sistemi bulunmaktadır.

Mini sistemler M.Ö. 10.000 ile M.Ö. 8000 yılları arasında varlık göstermiş, içinde tek bir kültürel ve siyasal sürecin görüldüğü küçük ölçekli iş bölümüne dayanan, basit tarım, avcılık ve toplayıcılıkla uğraşan kabileleri içinde barındıran yapılar olmuşlardır. Dünya imparatorlukları ise M.Ö. 10.000 ve M.S. 1500 yılları arasında yaşamış olan eski Roma ve Mısır uygarlıklarıdır. Bu imparatorluklar bünyesinde birçok kültürü tek bir ekonomi ve siyasal yapı vasıtasıyla bir araya getiren büyük yapılarıdır. Bu büyük yapılar varlıklarını askeri ve politik hakimiyetleriyle sağlamakta ve yönetim biçimleri de bu anlayışa uygun olarak düzenlenmektedir. İmparatorlukların hakimiyet alanı içerisinde bulunan, yerelde üretilen ürünlerden elde edilen değerin vergi adı altında merkezde toplanması esasına dayanan ekonomik yapıları bulunmaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde ortaya çıkan üçüncü sistem dünya ekonomileridir. Dünya ekonomileri, mini sistemler gibi tarih boyunca aslında her zaman var olmuştur. Ancak dünya imparatorlukları tarafından domine edilip ortadan kaldırıldıklarından dolayı ve bütünlüklerinin bu yolla parçalanması sebebiyle tarih içerisinde tek tek uzun süre yaşayamayan zayıf biçimler halinde görülmektedirler.

Fakat 16. Yüzyılla birlikte bir dünya ekonomi ilk kez kırılğanlığını yenerek kendini kapitalist bir sistem olarak kabul ettirmiştir.¹⁰⁰ Dolayısıyla dünya ekonomilerinin dünya sistemi haline dönüşmesi 16. Yüzyılla birlikte ortaya çıkmaya başlayan ve giderek tüm dünyayı etkisi altına alarak dünya üzerinde tam bir hakimiyet kazanan kapitalist dünya ekonomisinin hükmünün başlamasıyla ilk defa oluşmuştur. Batı Avrupa’da ortaya çıkan kapitalist dünya ekonomi, sürekli bir sermaye birikimi arzusu ile dünyaya yayılarak kendine özgü uluslararası bir iş bölümü yaratmış, dünyayı merkez, yarı çevre ve çevre ülkelere bölerek uluslararası bir hiyerarşi oluşturmuştur.

Diğer herhangi bir perspektif gibi, dünya sistemleri analizi de daha önceki argümanlar ve eleştirel üzerine inşa edilmiştir.¹⁰¹ Wallerstein’in dünya sistemleri analizini ortaya koyarken çeşitli düşünürlerden, teorilerden ve ekollerden etkilenmiş olduğu açıktır. Dünya sistemleri analizini anlamak için analizin çerçevesini oluşturan baskın düşünce akımları ve teorilerden kısaca bahsetmek gerekmektedir. Bu doğrultuda dünya sistemleri analizinin oluşmasında etki gösteren çalışmaları üçlü bir sınıflandırmayla ele almak mümkündür. Bunlar; Marksizm, Braudel ve Anales Ekolu, Bağımlılık Okulu’dur.

Marx’ın fikirleri ve tezleri kendisini Marksist olarak tanımlayan birçok teorisyen tarafından son yüzyıl içerisinde çeşitli eleştirilere ve katkılara konu olmuş, Marksizm Marx’tan sonra da kendisini yenileyerek çeşitlenen görüşlerle birlikte zenginleşmiştir. Dünya sistemleri analizini de bu çeşitliliğin bir parçası olarak görmek mümkündür. Marksist teorinin, kendisini izleyen teorilere esin kaynağı olduğu ve bütün teorisyenlerin Marksist ideolojinin yorumunda birleştikleri noktalar şu şekilde sıralanabilir; toplumsal sistemin bir “bütünlük” olarak çözümlenmesi gerektiği, sosyal bilimsel araştırmanın akademik olarak çeşitli disiplinlere bölünmemesi gerektiği, tarihin materyalist yaklaşımla kavramsallaştırılması, temel konunun sınıf çatışması olması, tarihsel değişimin süreçlerinin toplumun ekonomik gelişmesinin süreçlerini

¹⁰⁰ Wallerstein, A.g.e., s. 295.

¹⁰¹ Immanuel Wallerstein, **Dünya Sistemler Analizi, Bir Giriş**, Aram, İstanbul, 2004, s. 14.

yansıtması, toplumun ekonomik temelini oluşturan üretim araçları ile üretim ilişkileri arasındaki gerilimin en önemli sorunsal olarak ele alınmasıdır.¹⁰²

Dünya sistemleri analistleri kapitalist ekonomisinin gelişim sürecini, sınıf çatışmasını, kapitalist sermaye birikim sürecini, karşıtlık ve diyalektik anlayışını Marksizm'den almaktadırlar.

Dünya sistemleri analizinin oluşmasında etki gösteren bir diğer akım ise Annales Okulu ve özelinde Fernand Braudel'in çalışmalarıdır. Annales 1929 yılında bu okulun akademisyenlerinin oluşturdukları ve çalışmalarını yayınladıkları derginin adıdır. Okul parçalara bölünmüş düşünce sistemine karşı bütüncül yaklaşımı savunmaktadır. Yanıltıcı politik anlatılara karşı ekonomik ve toplumsal kökleri, olaysal olana karşı “uzun süreyi”, evrenselleştirici düşüncenin yasa koyucu anlayışına karşı her olayı kendi özelinde değerlendirmeyi, tarihin tek olduğu inancına karşı tarih ve sosyal bilimlerin kaynaştırılmasını, anlatılan tarihe karşı yapısal tarihi öne sürmektedir.¹⁰³ Bir tarihçi olan Braudel de sosyal ve beşeri bilimlerin kriz içinde olduklarını ve tarih, sosyoloji ve sosyal bilimlerin diğer disiplinlerinin birleştirilmesini önermektedir. Dünya sistemleri analistleri de insan davranışlarını, kültürel ve iktisadi süreçleri, bilimin gelişme mantığını, devletleri tarihsel sistemin bir parçası olarak görmekte ve anlamlandırmaktadırlar. Dünya sistemleri analizi ortaya konarken, Braudel ve Annales okulunun bu analiz yöntemine yaptığı en büyük katkı, modernleşmenin işaret ettiği şekilde analiz biriminin ulus devletler düzeyinde ayrı ayrı açıklamalar getiren evrensel yasalar koyucu biçiminden ziyade, uzun dönemli tarihsel sistemler düzeyinde yapılması, tarihsel sosyal bilim anlayışıyla gerçekleştirilmesidir. Diğer yandan Braudel ve dünya sistemleri analistlerinin çalışmalarının paralellik gösterdiği bir diğer konu, her ikisinde de kapitalist ekonomisinin ortaya çıkışı ve yayılışı sistematik tarihsel açıklamayla ortaya konulurken, dünya toplumları arasındaki ilişkilerin merkez ve çevreden oluşan birbirine bağlı bir bütün sistem olarak tanımlanmasıdır.

¹⁰² Vildan Kocaman, **Wallerstein'in Dünya Sistemi Yaklaşımı**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004, s. 85

¹⁰³ Kocaman, **A.g.e.**, s. 97

Dünya sistemleri analizinin gelişmesinde önemli yer tutan bağımlılık okulunun temel sav ve katkısı, merkez – çevre farkını dış dinamiksel açıdan ele alması ve dünya ekonomisindeki gelişmiş toplumları azgelişmişliğin ardılı değil sonucu olduğunu tespit etmiş olmasıdır.¹⁰⁴ Dünya sistemi analistlerinin kapitalist dünya ekonomisinin yayılışına ve örgütlenmesine ilişkin analizlerinde önemli yer tutan merkez, yarı çevre ve çevre kavramsallaştırması, dünya sistemi analizini bağımlılık okulunun bir çeşidi veya devamcısı olarak da görülmesine neden olmaktadır. Bağımlılık tartışması “eşitsiz mübadele” kavramı ile birlikte kullanılmış, merkez ülkeler ile çevre ülkeler arasındaki ilişkilerin/mübadelelerin eşitsiz olduğu ve çevre için merkezle gelişmişlik anlamında arayı kapatmanın mümkün olmadığı düşünceleri dile getirilmiştir. Dolayısıyla merkez ve çevre ülkeler arasındaki ilişki tıpkı çalışan sınıflar ile sermaye sahipleri arasındaki ilişki gibi adaletsiz ve eşitsiz bölüşümün makro düzeydeki karşılığı olarak görülmekte, emperyalizm ve sömürgecilik kavramlarıyla beraber dile getirilmektedir.

2.1.1. Modern Dünya Sistemi Kavramsallaştırması

Wallerstein’a göre modern dünya sistemi kapitalist dünya ekonomisidir. Kapitalist dünya ekonomisinin gelişimi ve içinde yaşadığımız dünyanın kökenleri 16. Yüzyıla kadar götürülebilmektedir.¹⁰⁵ Buna göre 16. Yüzyılda Batı Avrupa ve Kuzey Amerika’nın bazı kesimlerinde ortaya çıkarak tarihte ilk defa bütün dünyayı kapsayan bir dünya ekonomi oluşmuştur. Kapitalist dünya ekonomisi, iç içe geçmiş pazarlar, şirketler, devletlerarası sistem içindeki çok sayıda devlet, hane halkları, sınıflar, statü grupları isimleri altında sıralanabilecek çok sayıda kurumun toplamı olup aynı zamanda kapitalist dünya ekonomisinin bir yaratımı, sonucudur.

Dünya sistemi teorisyenleri, kapitalizmi ekonomik faaliyetleri düzenleyen küresel bir sistem olarak görmektedirler. Ekonomik, siyasal ve toplumsal süreçlerin gelişimini anlamak için kapitalizmin gelişimine bakmak gerekmekte, bunun için tek tek devletleri inceleme alanı haline getirmek yerine, siyasal ve coğrafi sınırları aşan bütünselleşmiş ve tarihsel olarak genişleyen sistemi ele almak gerekmektedir.

¹⁰⁴ Fuat Ercan, **Modernizm, Kapitalizm ve Azgelişmişlik**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2003, s. 125

¹⁰⁵ Wallerstein, **A.g.e.**, s. 51 (2014)

Modern dünya sistemi merkezi bir organ olarak çalışmamakta, “gevşek biçimde birbirine bağlı” olan ve dünya sistemi içinde devletlerarası bir sistem oluşturan çeşitli politik birimlerden meydana gelmektedir. Diğer yandan modern dünya sistemi yerli gelenekleri, dini-etnik farklı grupları ve kültürleri birleştirmemekte ancak “jeokültür” olarak adlandırılan ortak kültürün izlerini farklı miktarlarda taşımaktadırlar. Farklı grupların ortak değerlerini bir araya getirme süreci, politik ya da kültürel olarak homojenliğin görülmediği bir dünya ekonomisinin özelliğidir ve bu yapıyı en çok birleştiren onun içinde inşa edilmiş olan iş bölümüdür.¹⁰⁶

Dünya imparatorluklarından farklı olarak siyasetin değil ekonomik iş bölümünün birleştirdiği bu yapı, daha önce tarih içerisinde çeşitli biçimlerde varlık göstermiş ancak dünya imparatorluklar tarafından kontrol edilmiş ve bünyelerinde etkisiz kılınmış olduğundan ortadan kalkmışlardır. Bir dünya ekonomi biçimi olan kapitalizmin bu başarısızlığa uğramaması ve dünyanın geneline yayılarak hakim düzen olarak kendini tanımlamasının sebebi, kapitalizmin kendi karakterinde yatmakta, sistemin sonsuz sermaye birikimine olanak tanımasında görülmektedir. Piyasada kar amacıyla satış yapan üreticiler ile çalışanların varlığı kapitalizme has bir özellik olmamakta, kapitalizmi yalnızca bu ilişki ile tanımlanamamaktadır. Çünkü bu durum önceki dünya sistemlerinde de görülmektedir. Ancak kapitalist dünya ekonomide sonsuz sermaye birikimine verilen öncelik, insanların, şirketlerin daha çok sermaye biriktirmek için sermaye biriktirmeleri, bunun sonsuz ve sürekli bir süreç olması, bu sürecin sistemin yapıları tarafından sistemin tüm aktörlerine dayatılması ve oyunun dışında hareket edenlerin cezalandırılması kapitalizme özgü bir özelliktir.¹⁰⁷

Wallerstein kapitalizmi şu şekilde tanımlamaktadır¹⁰⁸:

“Bir üretim tarzı olarak kapitalizm nedir? Kapitalizm artık yaratımının en üste çıkarılmasının, kendisiyle ödüllendirildiği tek üretim tarzıdır. Her tarihsel sistemde

¹⁰⁶ A.e. s. 23

¹⁰⁷ A.e., s. 46

¹⁰⁸ Immanuel Wallerstein, **Avrupa Evrenselciliği**, Çev. Sinan Önal, Aram Yayınları, İstanbul, 2007, s.143

bir kısım üretim kullanım için, bir kısım üretim ise mübadele içindi; yalnızca kapitalizmde, tüm üreticiler birincil olarak ürettikleri mübadele değeri için ödüllendirilir ve buna aldırmadıkları ölçüde cezalandırılırlar. “Ödüller” ve “Cezalar”, “Pazar” adı verilen bir yapı aracılığıyla dağılır. Bu bir yapıdır ama bir kurum değildir. Birçok (siyasal, iktisadi, toplumsal, hatta kültürel) kurum tarafından biçimlendirilen bir yapıdır ve iktisadi mücadelenin esas arenasıdır. Sadece artık için en üste çıkarılmakla kalınmaz; artığı daha çok artık üreterek daha fazla sermaye biriktirmek için kullananlar, daha da çok ödüllendirilir.”

Wallerstein’a göre kapitalist dünya ekonomisi karın en üst noktaya taşınmasının amaçlandığı tek bir piyasa yapısı içinde işlemektedir. Ancak bu ekonomi içinde birbirinden farklı devlet yapıları vardır. Bu devlet yapıları serbest piyasa işleyişini çarpıtarak bünyelerinde bulunan bir veya birkaç grubun başarı şansını arttırmayı hedeflemektedir. Marksist bir çözümleme olan emek fazlasına el koyarak işletilen süreç, kapitalist dünya ekonomisinin tüm devletlerinde bulunurken, bu devlet yapıları içerisinde üst, orta ve alt tabaka olarak kendini göstermektedir. Sınıf çatışmasının özünü oluşturan bu sosyal tabakalaşmada emek fazlasına el koyan üst sınıfta bulunanlar bu üçlü mekanizmayı korumak isterlerken alt sınıfta bulunanlar üçlü tabakayı ikiye indirme amacındadır.¹⁰⁹ Orta tabaka ise üst tabaka için çalışırken, alt tabakayı sömüren ve bu haliyle sistem üzerinde istikrar sağlayıcı bir rol oynamaktadır. Kapitalist dünya ekonomide üst sınıfta bulunanlar ekonomik gücü ellerinde bulunduran üretim aracı sahipleridir. Bu noktada devlete biçilen rol, mülkiyet haklarını koruyarak üretim araçları sahipleri ile işçiler arasındaki toplumsal ilişkileri desteklemektir.

Devletler kendi içlerinde üretim ilişkilerinin belirlenmesine yönelik bu rolü oynarken kendi aralarında da güç ilişkilerine dayalı olarak devletlerarası sistemi oluşturmaktadırlar.¹¹⁰ Bu devletlerarası sistemde güç ilişkileri dinamik bir şekilde değişmekte, güçlü olan devlet diğer devletler üzerinde hegemonik bir güç konumuna

¹⁰⁹ Immanuel Wallerstein, **The Capitalist World Economy**, Cambridge University Press, 1979, s. 223

¹¹⁰ Wallerstein, **A.g.e.**, s. 42 (2000)

yükselebilmektedir. Örneğin 19. Yüzyılda İngiltere hegemonik güç konumundayken 20. Yüzyılla birlikte bu konumunu ABD'ye devretmiştir.

2.1.2. Merkez – Yarı Çevre – Çevre Kavramsallaştırması

Wallerstein, kapitalist dünya ekonomisi içinde üç tane hiyerarşik yapısal konum bulunduğunu öne sürmektedir. Bunlar merkez, çevre ve yarı çevredir. Wallerstein'in klasik Marksist yaklaşıma zenginlik katan ve farklı kılan savlarından biri, Bağımlılık Okulu'nun tezi üzerine inşa ettiği, artı değerın yalnızca sınıflar arasında bir akış gerçekleştirmediği fikridir. Dünya üzerinde aynı zamanda çeşitli bölgeler arasında da bir artı değer akışı gerçekleşmektedir. Bağımlılık Okulu'nun merkez – çevre ayırımına benzer şekilde artı değer akışının eşitsiz bir şekilde aktığı bölgeleri merkez ve çevre bölgeler olarak ayırmaktadır. İki bölge arasındaki ayırımın üretim sürecindeki karlılık derecesine dayandığı bölümlendirmede, çevre ülkelerden merkez ülkelere doğru bir artı değer akışı vardır ve bu sınıfsal adaletsizliğin yanında ikinci bir adaletsizlik biçimi ortaya koymaktadır. Buna göre karlılık derecesi yüksek ürünler merkezde üretilirken, daha düşük ürünler ise çevre bölgelerde üretilmektedir.

Tarihsel olarak bakıldığında Batı Avrupa ülkeleri ilk olarak merkez konuma gelmiştir ve 20. Yüzyılla birlikte merkez ülkeler arasına ABD, Kanada, Japonya ve benzer endüstrileşmiş ülkeler katılmıştır. Dünya zenginliğinin büyük bir kısmını kontrol altında tutan merkez ülkeler, ekonomik, politik ve askeri üstünlük kullanarak çevre ülkeler üzerinde hakimiyetlerini sağlamakta, bu ülkeleri kontrol etmektedirler. Öyle ki, 1944 Bretton Woods Anlaşması'yla ABD'nin liderliğinde kurulan dünya düzeninin uluslararası kuruluşları olan Birleşmiş Milletler, IMF, Dünya Bankası ve GATT gibi örgütlerin ABD hegemonyasını pekiştirici bir işlev gördükleri ifade edilmektedir.¹¹¹ Bu ülkelerdeki işgücü oldukça vasıflı olup ücret politikaları aracılığıyla kontrol edilmektedir. Dünya emek bölüşümünde merkez ülkeler en gelişmiş teknolojiler ve kullandıkları sermaye yoğun üretim metodlarla yüksek kar elde edilen faaliyetler neticesinde güçlü ekonomilere sahiplerdir.

¹¹¹ Robert Cox, **Production, Power and World Order**, New York, Columbia University Press, 1987. Aktaran: Fuat Keyman, "Küreselleşme, Uluslararası İlişkiler ve Hegemonya", **Uluslararası İlişkiler**, Cilt 3, Sayı 9, 2006, s. 5

Çevre ülkeler ise sahip oldukları hammaddeler sebebiyle sömürülmüş, kaynakları merkez ülkelere taşınmış ekonomik, politik ve askeri güçten yoksun üçüncü dünya ülkeleridir. Tarih boyunca çoğunlukla Güney ve Orta Amerika, Afrika ve Asya çevre bölgeler konumunda olmuşlardır. Ekonomik ve siyasi olarak merkez ülkelere bağımlı kılınmış çevre ülkeler, merkez ülkelerin ihtiyaç duyduğu hammaddeleri ihraç edici konumda tutuldukları için ürettikleri karın kendileri tarafından kullanılmaları engellenmekte ve böylelikle merkez ülkeler tarafından daimi bir “aktif geri bırakılmışlık” pozisyonunda tutulmaktadır.

Wallerstein Bağımlılık Okulu’nun merkez – çevre ülke ayırımına yarı çevre ülke sınıflandırmasını eklemiş, dünya sistemi analizine dahil etmiştir. Yarı çevre ülkeler küresel kapitalist sistemde tıpkı toplumsal tabakalaşma düzeninin istikrarını sağlayan orta tabaka gibi merkez – çevre ayırımına dayanan küresel iş bölümü düzeninin meşrulaştırılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Yarı çevre ülke konumunda bulunan ülkeler kapitalist dünya ekonomisinin oturmuş düzenine karşı büyük kalkışmaların engellenmesinde önemli rol oynamaktadırlar.

Wallerstein’e göre, gerek bir ülke içindeki orta sınıflar, gerekse ülkeler arasında yarı çevre ülkeler, hakları yenen çoğunluğun birleşerek azınlıktaki merkez ülkelere isyan etmelerini engellemektedir. Yarı çevre ülkelerin bu arada kalmış konumları isyan konusunda onları hareketsiz bırakmaktadır. Çünkü bir tarafta çevre ülke konumuna düşme riski bulunmakta, diğer taraftan da merkez ülke konumuna yükselme vaadi yarı çevre ülkeleri sistemin bir parçası olarak istikrardan yana hareket etmeye teşvik etmektedir.¹¹² Yarı çevre ülkeler merkez ülkeler gibi uluslararası ticarete güçlü konumda değildirler ancak çevre ülkeler gibi merkez ülkelere hammadde de sağlamazlar. Çevre ülkeleri sömüren merkez ülkelerce de sömürülen bir konumda olan yarı çevre ülkeler genellikle ara mal üreticisidirler. Yarı çevre ülkelere örnek olarak Türkiye, Brezilya, İran, Mısır gibi ülkeler gösterilmektedir.

¹¹² Wallerstein, A.g.e., s. 53 (2011)

Modern dünya sisteminin merkez, yarı çevre ve çevre kavramsallaştırmasında kapitalist dünya ekonomisinden en fazla yararlanan güçlü devletler merkezde yoğunlaşırken, zayıf devletler çevrede birikmekte ve sistemin işleyiş mantığı gereği merkez ülkelerin, çevreyi aşama aşama hegemonik ilişkiler ağına dahil ettiği görülmektedir.

2.2. Modern Dünya Sisteminin Genişleme Mantığı

Modern dünya sisteminin tarihi, büyük oranda günümüzün merkez bölgelerini temsil eden Avrupa devletlerinin ve halklarının dünyanın geri kalanına yayılma tarihi olup, kapitalist dünya sisteminin kurulmasının temel bir parçasını oluşturmaktadır.¹¹³ Bu yayılmayı gerçekleştirip ondan en büyük faydayı elde edenler bu durumu, dünya insanlığı için daha fazla fayda sağlamak şeklinde meşrulaştırarak kendilerine ve dünyaya açıklamaktadırlar. Genel tez, evrensel değerlerin ifade şeklinde ve sıklıkla doğal yasa olarak tanımlanan şey ile çerçevelenmekte, yayılmanın uygarlık, ekonomik büyüme, kalkınma ve/veya ilerleme gibi kavramlarla adlandırılarak gerçekleştiği şeklinde kendini göstermektedir.¹¹⁴

Wallerstein, merkez ülkeler olarak adlandırdığı güçlerin sistemdeki söz söyleme güçleri nedeniyle iktidarda olduklarını ve sahip oldukları konumlarını kaybetmemek ve yarı çevre ve çevre ülkeleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda iktidar konumlarını tehdit etmeyecek durumda tutabilmek için daima iktidarlarına meşruiyet kazandırmak zorunda olduklarını iddia etmektedir.

Wallerstein “Avrupa Evrenselciliği, İktidarın Retoriği” adlı çalışmasında, merkezdekilerin iktidar konumlarını muhafaza etmek için kullandıkları meşrulaştırıcı araçlardan biri olan Avrupa evrenselciliğine işaret etmektedir. Çalışmada, Avrupa merkezli olarak 16. Yüzyıldan günümüze kadar ulaşan zaman dilimi içerisinde, tüm dünyaya yayılarak genişleyen ve Avrupa dışında kalan coğrafyaları kapitalist dünya

¹¹³ Wallerstein, A.g.e., s. 3 (2007)

¹¹⁴ A.e., s. 4

ekonomisinin ve taşıyıcısı modernitenin değerleriyle şekillendiren sürecin oluşumunu “Müdahele etme hakkı nerede başlıyor?” sorusuyla gündeme getirmektedir.

Çalışma dört başlık altında bölümlendirilmiştir:

- Müdahele Etmek Kimin Hakkı? Barbarlığa Karşı Evrensel Değerler
- Oryantalist Olmamak Mümkün mü? Özcü Tikelcilik
- Hakikati Nasıl Biliriz? Bilimsel Evrencilik
- Fikirlerin İktidarı, İktidarın Fikirleri: Vermek ve Almak?

Avrupa evrenselciliğinin kendisi, tarihsel olarak birbirlerinin ardı sıra oluşmuş olan; barbarlara karşı evrensel değerlere inananların hakkı, oryantalizm ve bilimsel evrenselcilik olarak oraya konmakta ve dolayısıyla her üçünün de birbiriyle bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir.

İlk bölümde, 16. Yüzyılda Amerika’nın keşfi ve bu yeni kıtanın sömürgeleştirilmesinde ve istilasında kullanılan meşrulaştırıcı argümanlara ve akıl setine odaklanılmıştır. Modern dünya sisteminin yayılışına ilişkin olarak gündeme getirilen “Müdahele hakkı nerede başlıyor?” sorusunun izleri dönemin iki entelektüeli Sepulveda ve Las Casas arasındaki tartışmalar ekseninde ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise müdahele etme hakkının meşruiyet yaratma sürecinin ikinci halkası olarak oryantalizm tartışılmaktadır.¹¹⁵ Üçüncü bölümde ise, 21. Yüzyıl ile birlikte işlerliğini yitiren oryantalizmin yerine bilimsel evrenselciliğin ortaya çıktığını ve yeni dönemde iktidarın haklılığını meşrulaştıran bir araç olarak görev gördüğünü ileri sürmektedir.

2.2.1. Barbarlara Karşı Evrensel Değerler

Avrupa evrenselciliğinin müdahalelerinin yaslandığı meşruiyet zeminine ilişkin en belirgin izlerin, 16. Yüzyılda Amerika kıtasının İspanyollar tarafından işgal edilip

¹¹⁵ Wallerstein, Amerika’nın istilasını meşrulaştıran argümanların bu dönemde geçerliliğini kaybettiğini, sınırsız güç kullanımının etkisini ve inandırıcılığını zaman içinde yitirdiğini ve entelektüel açıdan meşruiyet kazandırıcı bir araç olarak yerini oryantalist düşünceye bıraktığını iddia etmektedir.

yağmalanması sürecinde izlenebilmektedir. 16. Yüzyılda Amerika'ya giden ve yerlilerin köleleştirilemeyeceği ve yalnızca barışçıl yollarla Hristiyanlaştırılabileceklerine ilişkin tezleri savunan Bartolome de Las Calas isimli rahibin tezlerine muhalefet olarak, aynı dönemde İspanya'da ortaya konan görüşler çerçevesinde ilerleyen tartışmalara dikkat çekilmektedir. Las Calas'ın düşüncelerini çürütmek adına Juan Gines de Sepulveda tarafından 1545 yılında yazılan “Yerlilere Karşı Verilen Savaşın Adil Gerekçeleri Üzerine” isimli kitapta, İspanya hükümetinin Amerika kıtasındaki uygulamalarını savunmak için dört ayrı iddia ortaya atılmaktadır,¹¹⁶

Sepulveda'nın ilk iddiası, Amerikan yerlilerinin “barbar, sıradan, cahil, eğitimsiz, mekanik beceriler dışında hiçbir şey öğrenme kapasitesi olmayan hayvani canlılar, kötülük ve zulüm dolu yaratıklar ve ötekiler tarafından yönetilmesi önerilen bir kitle” oldukları üzerine kuruludur. İkinci iddia, “Yerliler, istemeseler bile, özellikle putperestlik ve insan kurban etmek gibi kafir gelenekleri yaşayarak kirlettikleri doğa yasaları ile ilahi kudrete karşı çıkmaktan dolayı, işledikleri suçların cezalandırılması ve ıslah olmaları için İspanyol boyunduruğunu kabul etmek zorunda olmaları” şeklindedir. Üçüncü iddia, İspanyolların ilahi kudret ve doğa yasasının, “Yerlilerin her yıl putlara kurban ettikleri çok sayıda masum insana zarar vermeleri ve büyük felaketlere yol açmalarının engellenmesi” için uygulamak zorunda olmaları üzerine inşa edilmiştir. Dördüncü iddia ise, Hristiyanlık propagandasının güvenlik içerisinde yapılabilmesinin kolaylaştırılması gerektiği üzerinedir.

Bu doğrultuda, barbarlara karşı evrensel değerlere inanan Avrupalıların (uygarların) Amerika kıtasının keşfinden sonra yerli halka (uygar olmayanların) karşı giriştikleri kitlesel katliamların ve onları köleleştirmelerinin dört temel meşrulaştırıcı gerekçe üzerine inşa edildiği anlaşılmaktadır: ötekilerin barbarlığı (birinci iddia), evrensel değerleri çiğneyen uygulamalara son verme (ikinci iddia), öteki zalimler arasında

¹¹⁶ A.e., s. 5

kalan masumları koruma (üçüncü iddia) ve evrensel değerlerin yayılmasının olanaklarını yaratma (dördüncü iddia).¹¹⁷

Wallerstein, 16. Yüzyılda Amerika kıtasının istilas ı esnasında yaşanan kitlesel katliamlar ve köleleştirme uygulamaları üzerine Las Calas ve Sepulveda'nın şahıslarında somutlaşan tartışmaların üzerine, 20. Yüzyılda dahi yeni bir şey eklenmemiş olduğunu, İngiliz Hindistan sömürge valisi Lord Curzon'un 1905 tarihinde Bombay'da Britanyalı sömürge yöneticilerine yaptığı konuşmayı aktararak iddia etmektedir.

“Bu imparatorluğun amacı hakikat için savaşımdır; kötüyü, yanlış ı ya da adaletsizliğı kabul etmemektir; ne sola ne de sağa sapmaktır; övgüyü, dalkavukluğı ya da alkışı ve nefreti kaale almamaktır... Fakat her şeye kadir Tanrının sizleri en değerli işlerine koşturduğunu daima aklınızda tutarak... Elinizdeki kılıcı yaşadığınız dönemde biraz daha dik tutup, ve bu milyonlarca insan arasında daha önce hiç olmamış olan biraz adalet, muthuluk, refah, yiğitlik ve ahlaki gurur duygusu geliştirmek, yurtseverlik düşüncesine yol açmak, entelektüel aydınlanmayı sağlamak, sorumluluk duygusu geliştirmektir. Bunu yapmak yeterdir. İngilizlerin Hindistan'daki varlığının gerekçesi bunlardır.”

Wallerstein'a göre 16. Yüzyılda “doğal hukuk ve Hristiyanlığa döndürme” ile müdahaleyi gerekçelendiren ahlaki haklılaştırma yöntemi, 19. Yüzyıl'da sömürgeci uygulamaların gerçekleştiğı coğrafyalarda yaşayan toplulukları “medenileştirme misyonuyla” gündeme gelmiştir. 20. ve 21. Yüzyıllarda ise doğrudan sömürgeci politikaların terkediliş ıyla, sömürülen bölgeler bağımsız devletler kurarak Birleşmiş Milletler üyesi olmuşlar ve birbirlerinin iç işlerine diğ er egemen devletlerin karışmaması doktrini ile korunmuşlardır. Teorik olarak bir devletin ötekine müdahale etmesi, iç işlerine karışması son bulmuş olmalıyken, müdahaleyi meş ru kılan, sömürgecilik sonrası dönemde güçlenen yeni bir kavram olan ve retorik dili farklı bir anlama kavuş an “insan hakları” söylemi müdahalenin yeni meş rulaştırıcı söylemi

¹¹⁷ A.e., s. 7

olarak ortaya çıkmıştır.¹¹⁸ Wallerstein, ABD önderliğindeki koalisyonun “insan hakları ve demokrasiyi geliştirmek” temelli gerekçelerle giriştikleri Irak işgalini yeni duruma örnek olarak sunmaktadır.

2.2.2. Oryantalizm

Aydınlanma düşüncesinin gelişimiyle bilimsel düşünceyi ve pozitif aklı esas alan Batı düşüncesi, doğa bilimlerinde ortaya konan düzen kurucu ilkeleri, sosyal olanı anlamak adına da ortaya koymuş, kendi toplumsal yapısına ilişkin vardığı sonuçları insanlığın kalanına da teşmil etmiştir. Böylelikle kendisini merkeze alan ve kendisi dışındakini ötekileştiren bir söylem üreterek evrensellik iddiasında bulunan Avrupamerkezci bir sosyal bilim anlayışı gelişmiştir.¹¹⁹

Bu çerçevede Avrupa evrenselciliğinin oluşum ve yayılış sürecinde hedeflediği şekilde, gücün ve müdahale hakkının meşrulaştırılması çabasıyla birlikte ortaya çıkan aşamalardan biri, Avrupamerkezci sosyal bilim anlayışının sonucu olan Oryantalist düşünce olarak sunulmuştur. Oryantalizm, Batı’nın özne konumunda yer aldığı ve Batı dışı toplumların özne – nesne ilişkisi bağlamında fail olmaktan uzaklaştırıldığı bir kurguya tekabül etmekte, batı dışı toplumların modernlik, rasyonalite ve ilerlemenin içsel dinamiklerinden yoksun bir *öteki*, *diğeri* ve *başka* söylemi ile sonuçlanmasıdır.¹²⁰ Wallerstein oryantalist düşüncenin oluşumunu, Avrupa merkezli dünya sisteminin Avro – Amerikan zemininden ayrılarak, dünyanın daha fazla alanını kendi iş bölümü sistemine eklemek için kuşatmasının sonucu olarak, baskın olanların kendilerini ahlaki ve tarihi olarak haklı görmesinde ve sistem içinde üretilen iktisadi artığın esas sahibi olarak hissetmeye ihtiyaç duyulmasında görmektedir. Dolayısıyla böyle bir şekliyle oryantalizm, bu alanların siyasi ve ekonomik olarak sömürülmesinin nedenlerini açıklama ihtiyacını karşılayan bir düşünce şekli olarak kavranmaktadır.¹²¹

¹¹⁸ A.e., s. 10

¹¹⁹ İrfan Kaya, “Sosyolojik Düşüncede Avrupa-merkezcilik, Ötekileştirme ve Oryantalist Söylem Üzerine Post-kolonyal Bir Okuma ve Eleştirisi”, **Cumhuriyet İlahiyat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 3, 2017, s. 1988

¹²⁰ Nalan Yetim, İş ve Örgüt Yazınında Oryantalist Eğilimler ve “Diğeri”nin Yüzü, **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi**, Sayı 24, Cilt 3, 2012, s. 211

¹²¹ A.e. s. 24

Oryantalist düşünceye göre modernitenin¹²² sahibi ve kaynağı olan Batı, oryantalist düşüncede şemaya peşinen yerleştirilmekte, batı dışı toplumlar ise kendilerine has bir takım özellikler sebebiyle moderniteye geçememiş ve moderniteye geçebilmelerine engel olan özelliklerden ancak Batı dünyasının rehberliği eşliğinde kurtulabilecek bir görünümde değerlendirilmektedir. Bu rehberlik, iş, örgüt ve yönetim süreçleri bağlamında ele alındığında, kapitalist toplumun kültürel bir ürünü olarak kapitalist işgücü örgütlerinin disiplin altına alınamayan, eğitimsiz, kapitalizm öncesi işgücü alanlarıyla karşılaşma biçimleriyle yakından ilişkilendirilmiştir.

Edward Said (1978) oryantalizmi batı sömürgeciliğini meşrulaştırma politikası olarak görmektedir:

*“Oryantalizm, basitçe, sömürge düzeninin rasyonelleştirme aracı olduğunu söylemek, sömürgeciliğin yaşandığı dönemden sonra oryantalizm sayesinde çok daha ileri düzeyde meşrulaştırıldığını görmezden gelmek olur. Çünkü oryantalizm esas itibarıyla doğunun batıdan daha zayıf olmasından dolayı doğuya dayatılmak üzere oluşturulmuş bir siyasi doktrindir.”*¹²³

Avrupamerkezcilik Samir Amin tarafından, Rönesans birlikte kapitalizm bağlamında yaşanan gelişmelere paralel olarak, Avrupa’da yaşanan bir bilinçlenme biçimi olarak değerlendirmekte ve Avrupalı kapitalist toplumlarda egemen olan yeni ideolojinin temel bileşenini Avrupamerkezcilik olarak tanımlarken, bunun başlıca üç işleve sahip olduğunu söylemektedir:

- 1- Kapitalizmin asıl yapısını gözlerden gizlemesi,
- 2- Kapitalizmin tarihsel olarak ortaya çıkışını deforme ederek onu Batı’ya has bir olgu olarak değerlendirmesi,
- 3- Kapitalizmin esas unsuru olan merkez – çevre kutuplaşmasını reddederek merkezin çevre üzerindeki her türlü baskısını örtmesi.¹²⁴

¹²² Modernite kavramı Wallerstein tarafından kapitalist dünya ekonomisi içinde ortaya çıkan davranış, norm ve pratikler olarak tanımlanmaktadır.

¹²³ Edward Said, **Oryantalizm**, Çev. Selahattin Ayaz, Pınar Yayınları, İstanbul 1999, s. 34

¹²⁴ Samir Amin, **Avrupamerkezcilik**, Çev. Mehmet Sert, Ayrıntı, İstanbul, 1993, s. 86

2.2.3. Bilimsel Evrenselcilik

Wallerstein, 21. Yüzyılla birlikte batı dışı toplumların vaat edildiği gibi batı toplumlarıyla eşitliğe girememelerinin ardından, oryantalist argümanın geçersizleşmesiyle modern dünya sisteminin kendi kendini meşrulaştırmasındaki son mekanizma olan bilimsel evrenselciliğin ortaya çıktığını belirtmektedir.

Her zamanda ve her mekanda geçerli olduğu düşünölen bilimsel gerçeklerin var olduğu şeklindeki bilim anlayışı Evrenselcilik olarak tanımlanmaktadır. Evrenselci bilim anlayışı, özne (bilen) ile nesne (bilinen) arasında ayırım yaparak, doğanın akla uygun ve evrensel yasalara dayalı bir düzene sahip olduğu kabulünü gerektirmektedir. Bu kabul, doğadaki işleyişin insan zihni tarafından tam olarak kavranabilip keşfedilebileceği ve bu yolla evrensel bilgiye ulaşılabileceğini varsaymaktadır. Bu anlayışta, doğa ile toplum, insanın dışında ve aynı insanın özel, öznel ilgi ve çıkarlarından, eğilim ve dürtülerinden, amaç ve değerlerinden bağımsız olarak “nesnel” birer gerçeklik alanı olarak var olmaktadır.

Avrupamerkezli, evrenselci, pozitivist sosyal bilim anlayışı insanın dini geleneklerden ayrılarak, aklının gereklerine göre hayatını kurma iddiasıyla Rönesans ile başlamaktadır. Wallerstein, Avrupa’nın bilimsel evrenselciliğin 19. Yüzyıl ile birlikte toplumsal olarak kabul görerek güçlendiğini, 1945 ve ertesinde ise sorgulanmaksızın en güçlü evrenselciliği oluşturduğunu iddia etmektedir.

2.3. Türkiye’de İşletmecilik Eğitiminin Tarihi ve Gelişimi

Türkiye’de, 15. Ve 16. Yüzyılda klasik dönem olarak ifade edilen dönemde ortaya çıkan ve planlı bir eğitim ve öğretim müfredatı çerçevesinde, başlıca devletin işleyişi için ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip insan kaynağını sağlamak adına oluşturulan yükseköğretim kurumları medreseler ve Enderun Mektebi’dir.¹²⁵ Osmanlı Devleti’nde

¹²⁵ Ahmet Sait Özkul, "19. Yüzyıl Türk Yüksek Öğretiminde İşletme Eğitimi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 16, s. 225

batılılaşmanın görüldüğü 18. yüzyılın sonları sonra ise, kurulan yükseköğretim kurumlarının Fransız ekolünü benimsedikleri görülmektedir.¹²⁶

Tanzimat öncesi, özel kesimin Ahilik, Lonca ve Gedik düzeninin doğal bir sonucu olarak esnaf düzeyinde olduğu, mahalle ihtiyacına dönük üretim yaptıkları bilinmektedir. Esnafın yanında ticaret ile uğraşan büyük tüccarların da varlığı bilinmekle birlikte, devletçi bir iktisadi yapıya sahip Osmanlı Devleti'nde gelişmiş bir işletmecilik kültürünün varlığından bahsedilememektedir. Kara dayalı işletme anlayışıyla Tanzimat (1839) sonrası karşılaşılması, batı ile entegrasyonun sonucu olarak batının kapitalist tutumunun Osmanlı Devleti'ni kısa sürede etkilediği görülmüş ve Osmanlı Devleti'nde işletmecilik ihtiyacı duyulmaya başlanmıştır. Bu ihtiyaç sonrasında 1845'lerde 200 öğrenci Fransa'ya gönderilmiştir.¹²⁷

Ticaret ve iş dünyasının ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak gelişen eğitimin tarihi ise 1883 yılında İstanbul'da kurulan "Ticaret Mektebi'nin" kuruluşu ile başlamaktadır. Ticaret ve üretimin gerçekleştiği mekanlarda işletmeciliğin "bilim" olarak değerlendirilmeye başlanmasıysa 1930'lu yıllar ve ertesiyle birlikte başladığı görülmektedir. Bu dönem Türkiye'de "sistemik bir işletme bilimi eğitiminin" ve "çağdaş işletmecilik ve yöneticilik" konularıyla ilgili "ilmin" temellerinin atıldığı dönem olarak nitelenmiştir.¹²⁸ İşletmeciliğin bir bilim dalı olarak Almanya'da 19. yüzyılın sonları itibarıyla başlayarak gelişen ve son olarak Betriebswirtschaftslehre (BWL) (Türkçe'de kullanılan karşılığıyla "işletme iktisadı" veya "işletme ekonomisi") adını alan disiplin ve anlayışın Türkiye'ye ithaliyle meydana gelmiştir.¹²⁹ Türkiye'de 1950'lere kadar işletmelere ilişkin düşünce ve teknikler diğer Avrupa ülkelerinde de olduğu şekilde, büyük ölçüde Alman BWL'si yoluyla ve filtresiyle aktarılmıştır.¹³⁰

¹²⁶ Özkul, A.g.e., s. 225

¹²⁷ Oktay Güvemli, "Türkiye'de İşletme Eğitiminin Tarihçesi İle İlgili Bir Görüş", **Accounting and Financial History Research Journal**: Sayı:14, 2018, s. 238

¹²⁸ Behlül Üsdiken, Türkiye'de İş Yapmanın ve İşletmenin Akademikleştirilmesi, 1930 – 1950, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 58, Sayı: 1, 2014, , s. 120

¹²⁹ Behlül Üsdiken ve Demet Çetin, 'From Betriebswirtschaftslehre to Human Relations: Turkish Management Literature before and after the Second World War,' **Business History**, Cilt:43, Sayı: 2, 2001, s. 104

¹³⁰ Behlül Üsdiken ve Demet Çetin, "Türkiye'de Akademik Dünyanın Yönetme İşine Yaklaşımında 1950'li Yıllarla Birlikte Ne Değişti?", **Amme İdare Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 4, s. 50

Türkiye'nin Fransız eğitim yönteminin etkisi altında olduğu aralığı takip eden I. Dünya Savaşı yıllarında sonra başlayan dönemde yükseköğretimde Darülfünun aracılığıyla Alman modelinin baskınlığına rastlanılmaktadır. Bu baskınlık Nazi iktidarının yarattığı etkiyle Almanya'dan 1930'lu yıllarda Türkiye'ye gelen bilim insanlarının, yükseköğretimde işletme alanının bilimselleşmesinin başladığı yıllar olarak kabul edilmektedir.¹³¹

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından, 2. Dünya savaşıdan sonra 1950'li yıllardan itibaren ekonomik alandaki liberalleşme çabaları, yükseköğretimde de etkisini göstermiştir. Serbest piyasa ekonomisinin ihtiyaç duyduğu nitelikte insan kaynağının yetiştirilmesi gerekliliğine önem verilmeye başlanmıştır.¹³² Bu bağlamda İstanbul Üniversitesi içinde yer alan İşletme İktisadı Enstitüsü, Ford Vakfı ve Harvard Üniversitesi'nin desteğiyle 1954 yılında kurulmuştur. Bu iki Amerikan kurumunun danışmanlık ve maddi destekleriyle Türkiye'deki yönetim eğitimi anlayışı hızla Amerikan etkisi altına girmiştir.¹³³ 2. Dünya Savaşı boyunca Alman etkisinde olan üniversitelerdeki geleneksel muhasebe ve işletmecilik eğitimi, Alman Ekolünün azalmasıyla birlikte yeni bir rotaya girmiştir. Bu dönemde işletme eğitimi iktisat alanından ayrılarak özerklik kazanmıştır. Harvard Business School ile kurulan sıkı ilişki, çağdaş işletmecilik terimlerinin ve anlayışının ABD'den transferiyle sonuçlanmıştır.¹³⁴ Bu dönemde İstanbul Üniversitesi'nden beş bilim insanı, örnek olay yöntemleriyle işletmecilik eğitimi öğrenmek için Harvard Business School'a gönderilmiş ve bu bilim insanlarının ABD'den döndüklerinde İşletme İktisadı Enstitüsü'nde yeni anlayışa uygun dersler açarak, sertifikaya dönük bir yüksek lisans programı başlatmasıyla Amerikan ekolüne bağlı işletmecilik eğitimi Türkiye'de başlamıştır.¹³⁵

¹³¹ Üsdiken, A.g.e., s. 119 (2014)

¹³² Selami Sargut, "Türkiye'de İşletme Yönetimi Eğitiminin Kurumsal Çerçevesi: Çeşitlilikten Eşbiçimliliğe", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 4, Sayı:1, 2009, s. 55

¹³³ Mehmet Oluç, "Türkiye'de İşletmecilik Eğitimi ve Öğretiminin Tarihçesi", **Sevk ve İdare Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 63, 1973, s.8

¹³⁴ Sargut, A.g.e., s. 54

¹³⁵ Oluç, A.g.e., s. 10

Aynı dönemde devlet üniversitelerinin bazılarının ABD destekli eğitim kurumları olan Robert Kolej ve ODTÜ’de olduğu gibi, kendilerini daha rekabetçi kılacak gereklilik olan İngilizce dilinde eğitim verme kararını aldıkları görülmektedir. Bu gelişmeyi takiben, bir çok işletme bölümü devletteki liberalleşme politikalarının gereklerine uygun olarak derslerini ABD standartlarına uygun olarak tasarlamaya başlamıştır. ABD menşeli işletme yönetimi programlarının bu dönemde bu bölümlere rekabetçi bir anlayış taşıdığı görülmektedir.¹³⁶

Bu anlayışın sonucu olarak özellikle ABD tipi işletmecilik anlayışı ve etkisinde, yönetim ve örgütlerin belirli amaçları gerçekleştirmek için temel araçlar olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu anlayışı esas alan akademik faaliyetlerin esas olarak “yol gösterici yaklaşımın” etkisi altında kaldıkları görülmektedir.¹³⁷ Bu duruma sebep olan iki faktörden bahsedilmektedir:

1- “Yönetim alanındaki akademik faaliyetin temelinin iktisat fakültesi ve iktisadi ve ticari bilimler akademilerinin bünyesinde oluşması sürecinde, işletme iktisadi ve muhasebe ağırlıklı eğitim, yönetimin “teknik” konularına odaklanmaya neden olmuştur.”

2- “Yönetim alanındaki akademik kurumların oluşumunda ABD katkısı ve dolayısıyla etkisi önemli olmuştur. Örneğin, İstanbul Üniversitesi bünyesinde İşletme İktisadi Enstitüsü 1950’lerin ortasında Ford Vakfı’nın mali, Harvard Üniversitesi’nin de eğitim desteği ile kurulmuştur. 1968’de ise Türkiye’nin ilk İşletme Fakültesi olan İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi kurulmuştur.”¹³⁸

Ümit Berkman’ın gerçekleştirdiği, 1966-1978 yılları arasında yayınlanan Amme İdaresi Dergisi’nde yer alan yönetim ile ilgili makalelerin içerik analizinin sonuçları, Türkiye yönetim yazınındaki ABD etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Türkiye’nin kendine özgü sosyal, kültürel ve ekonomik koşulları ve özellikleri çerçevesinde bilgi

¹³⁶ Sargut, A.g.e., s. 58

¹³⁷ Metin Heper ve Ümit Berkman, “Administrative Studies in Turkey: A General Perspective”, **International Social Science Journal**, Sayı:31, 1979, s. 310

¹³⁸ Ümit Berkman, “Türk Yönetim Yazını ve Türkiye’de Yönetim-Örgüt Alanının Gelişimi: 1990 Yılı Sonrası (Nereden Nereye)”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009, s. 15

üretimine yönelmiş çalışmalardan ziyade, ABD literatüründeki kavramların ve modellerin sorgulanmaksızın doğrudan transferi söz konusu olmaktadır.¹³⁹

Amme İdare Dergisi'nin 1975 ve 1994 yılları arasındaki sayıları üzerine, yayınlanan makalelerin en çok atıfta bulundukları kitapların saptanmasından hareket eden bir başka araştırmada da, ABD literatürü kaynaklı baskın işlevselci paradigmanın hakimiyeti görülmektedir.¹⁴⁰

Behlül Üsdiken ve Zeynep Erden'in, 1990 ve 1999 yılları arasında yayınlanan Amme İdare Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi ve ODTÜ Gelişme Dergisi üzerine yayınlanan makalelerin atıf analizine dayanan araştırmalarında; ABD'den ithal edilen fikirlerin egemenliğinin sürdüğü, yönetimde “ne olduğu” değil, ithal modele göre “nerede olduğu”na odaklanıldığı görülmektedir. Bilgi üretme yaklaşımının kenarda kaldığı, yönetim alanındaki akademik faaliyetin katkısız biçimde “yönetimci” olduğu, eleştirel bakış açılarının neredeyse hiç olmadığı tespitleri yapılmaktadır.¹⁴¹

Eleştirel eğilimli olarak değerlendirilebilecek akademik yayınların Türkiye'deki işletme okullarında ne ölçüde kendilerine yer bulabildiği veya bir diğer ifadeyle işletme bölümü akademisyenlerinin bu alana ilişkin ilgi düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan bir araştırmada, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin 1993 yılından 2011 yılına kadar olan yayınlanmış 15 bildiri kitabı inceleme kapsamına alınmış; eleştirel araştırma niyetinin Türkiye'deki işletme bölümü akademisyenlerinde yok denecek kadar az olduğu tespiti yapılmıştır. Kongrelerde sunulan 1322 bildiriden yalnızca 7 tanesi doğrudan “eleştirel teori”yi konu ederken, 65 tanesi ise eleştiriye dokunan ancak eleştirel niyetin bulunmadığı araştırmalar olarak kaleme alınmıştır.¹⁴²

¹³⁹ Ümit Berkman, “Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi”, **Amme İdare Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 4, 1987, s. 39

¹⁴⁰ Şükrü Özen, “Kamu Yönetimi Yazınımız ve Örgütler-Yönetim Çalışma Alanı: Tehlikeli İlişkiler”, **Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyum Bildirileri**, Cilt: 1, 1995, s. 71- 96

¹⁴¹ Behlül Üsdiken ve Zeynep Erden, “1990'lı Yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2002, s. 91-112

¹⁴² Kerim Özcan, "From The Frankfurt School To Business Schools: Critical Management Studies in Turkey", **International Journal of Organizational Analysis**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2012, s. 107 – 123

Özetle, Türkiye’de işletmecilik eğitiminin tarihsel evrimi, salt teknik ve nötr bir akademik kurumsallaşma süreci değil, küresel yönetsel hegemonyaların yerel akademi ve sanayi üzerinde kurduğu bütünsel bir rıza inşası ve transferi öyküsüdür. Erken Cumhuriyet döneminde rasyonel-iktisat odaklı Alman Betriebswirtschaftslehre (BWL) ekolünün mutlak egemenliğiyle başlayan bu kurumsal rota, 1950 sonrasında Ford Vakfı ve Harvard gibi Amerikan pragmatizminin finansal ve entelektüel enjeksiyonlarıyla kökten bir yön değişimi yaşamıştır. Bu iki farklı küresel dalga, yerel akademik ekosistemde sorgulanamaz bir yapısal eşbiçimliliğe yol açmış ve işletme işlevlerini evrensel, sınıfsız ve teknik birer doğa kanunu gibi konumlandıran ana akım paradigmayı mutlaklaştırmıştır. Dolayısıyla, Türkiye’deki yönetim eğitiminin bu tek tipçi ve işlevselci tarihsel mirası, günümüz İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) söylemlerinin örgütlerde neden hiçbir ideolojik, sınıfsal süzgeçten geçirilmeden kurumsal birer dogma olarak kabul gördüğünü açıklayan en temel arka plandır. Tam da bu yapısal körlük ve tarihsel bağımlılık, yerel yazında ana akım İKY pratiklerinin rasyonel görünümüne eleştirel ve radikal bir epistemolojik müdahaleyi (EYÇ) zorunluluk olarak kaçınılmaz kılmaktadır.

2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Ana Akım ve Eleştirel

Yaklaşımlar

Bu bölümde, tezin ana konusu olan İKY alanına ait bilgi birikiminin konularına göre sınıflandırmalarına yer verilmiştir. Buna göre ilk olarak İKY alanında ana akım olarak bilinen İKY bilgisi ve uygulamalarının kendi içerisinde hangi modellerle ve sınıflandırmalarla incelendiği konu edilmiştir.

Alan yazınında İKY’nin ne olduğuna ya da ne olmadığına ilişkin birbirinden farklı çok sayıda tanımlamanın mevcut olduğu bilinmektedir. Bu tanımlar İKY’yi gerçekten çeşitli biçimlerde ele alıp kavrarken, İKY’nin ya da organizasyonlar içerisindeki adıyla İK’ya biçilen vazife değişmemektedir. İK ya da İKY’nin başarması gereken husus, en nihayetinde işletmenin arzu ettiği karlılık hedefine ulaşımında stratejik ya da fonksiyonel bir birim olarak katkı sağlamaktır. Bu sebeple, tanımlamaların çeşitliliğine

odaklanmak yerine, alanda genel anlamda kabul görmüş İKY yaklaşımlarına dayanan ayrımlara odaklanılarak, işletmenin karlılık hedefini öncelemek zorunda olan İKY'nin, bu hedefe katkı sağlarken çeşitlenen biçimleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

İKY'nin bir işletme ve yönetim disiplini olarak ele alındığı haliyle geçirmiş olduğu evrelerde etkili olan faktörler büyük ölçüde işletmeleri etkileyen dışsal unsurlar olurken, işletmelerin içsel gerekliliklerinden doğan koşulların da etki gösterdiği bilinmektedir.

Bu doğrultuda, tezin amacına ve konusuna uygun olarak İKY'ye yönelik eleştirel bir tutumun yansıtılması gerekliliğinden hareketle, makro düzeyde bir tahlil yapılmıştır. Bu sebeple İKY anlayışının işgücü piyasalarında (dış çevrede) meydana gelen değişikliklere uygun olarak geçirmiş olduğu evrelere odaklanmanın uygun olacağı düşünülmüştür.

Üretim faktörü olan insanı ele alışıta personel yönetiminden İKY'ye doğru olan değişim, alanın uzamsal düzeyde gerçekleşen büyük ayrımını yansıtırken, İKY alanı içerisinde bulunan çeşitli model ve yaklaşımlar da kendi içerisinde bulunan çeşitlilikleri temsil etmektedir.

Özetle bu bölümde, İKY alanında eleştirel ve ana akım yaklaşımların en önemli temsilcilerinin görüşleri ile karakterize edilen İKY yaklaşımları karşılaştırmalı bir şekilde ele alınarak sunulmuştur. Daha sonra ise İKY alanına yönelik yönetim yazınında bulunan eleştirel görüşler tartışılmış, son olarak ise İKY'nin çalışma hayatı içerisinde oynadığı rol anlaşılmaya çalışılmıştır.

Ana akım İKY anlayışı ile İKY'ye dönük eleştirel yaklaşımların bu bölümde ele alınış biçimine ilişkin teorik perspektiflerin ayrımının genel hatlarına ilişkin bilgi, Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Teorik İKY Yaklaşımlarının Özellikleri

Özellikler	Perspektifler	
	Ana Akım	Eleştirel
Öncülleri		
Kültürel / Coğrafi Temel	ABD temelli	Birleşik Krallık / Avrupa Temelli
Disiplin Öncülleri	Psikoloji	Sosyoloji, endüstri ilişkileri, emek süreci teorisi ve siyasal felsefe
Araştırma Süreci Varsayımları		
Gerçekliğin Ontolojik Doğası	Gerçek, objektif ve ölçülebilir (realizm)	İnşa edilmiş, öznel ve ölçülemez (nominalizm)
Bilginin Epistemolojik Anlayışı	Bilimsel süreçler aracılığıyla açıklama ve tahmin etme (pozitivizm)	Sorgulamadan kabul edilen ve mevcut olmayan olguların yapısal çözümlemesini yaparak ve doğruluğunu tartışarak anlamak ve değiştirmek için gözlemde bulunmak (anti-pozitivizm)
Araştırmacı Ve Özne Arasındaki İlişki	İlişki yok	Özne araştırma süreci boyunca dahil olmalı ve yetki verilmeli
Araştırmacının Değerlerinin Değerbilimsel Rolü	İlgisi yoktur, bir tarafa konular ve gizlenir (değerden bağımsızdır).	Olguların görüldüğü ve kavrandığı mercek (değer yüklü)
Araştırmada Metodolojik Yöntemler	Pozitivist ampirik (nomotetik, bilimsel kanunlar getiren)	Fenomonolojik / kavram analiz (kavramsal)
Araştırmacının rolü	Örgütsel ve yönetsel hedefleri açıklamak ve geliştirmek	Direnç ve özgürleşme amacı ile eleştiri getirmek
Bireye Bakış	Kaynak, meta ve nesne olarak (determinizm)	Kurumsal süreçler ve yapılar tarafından inşa edilmiş olarak (determinizm)
Dilin Rolü	İletişim	Anlamanın inşa edilmesi
Kuramlaştırma Seviyesi	Betimsel ve kavramsal	Betimsel ve kavramsal
Araştırma Kapsamı Varsayımları		
İşletmenin Amacı	Finansal paydaşların çıkarlarına hizmet etmek	Mevcut güç ilişkilerini ve yapılarını sürdürmek
Analiz Birimi	Çalışanlar, İK uygulamaları ve şirket	Şirket, toplum, kurumlar, sınıf ve kapitalizm
Kimin Gözüyle?	Yöneticiler ve örgüt	Çalışanlar ve sendikalar
Çıkarlar Ve Çatışma İle İlgili Varsayımlar	Tekçi. İşveren ve çalışan arasındaki ortak çıkarları varsaydığından çatışma anormaldir ve istenmez	Çoğulcu – Radikal. İşveren ve çalışan arasında çatışan çıkarlar olduğunu varsayar, çatışma doğaldır ve üstesinden gelinemez
İKY Ve Güç Arasındaki İlişki	İKY örgütsel düzenlemeleri güçlendirir ve geliştirir (saklı gücü de içerecek şekilde)	İKY kurumsal ve toplumsal seviyelerde güç egemenliğini güçlendirir ve inşa eder
İKY'ye Verilen Değer	İKY örgütsel bir araçtır	İKY kontrol aracıdır

Kaynak: Michelle Greenwood, “Ethical Analyses of HRM: A Review and Research Agenda”, **Journal of Business Ethics**, Cilt: 114, Sayı:2, 2012, s. 359 Aktaran: Sevgi Dönmez Maç ve Şuayyip Çalış, “Etik ve İnsan Kaynakları Tartışmalarında Sosyal Sorumluluğun Yeri: Küresel İlkeler Sözleşmesi ve SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Üzerine Bir Değerlendirme”, **İş Ahlakı Dergisi**, Sayı: 5, s. 23

İKY'ye dönük ana akım ve eleştirel yaklaşımların temel özelliklerinin özet olarak sunulduğu tablo, her iki yaklaşımın temsilcilerinin bilimsel olarak birbirinden oldukça farklılaşan kabullere ve gündemlere sahip olduğunu göstermektedir. Farklılaşmayı yaratan ilk unsurun disiplin öncülü olarak kabul ettikleri disiplinlerden kaynaklandığı görülmektedir. Ana akım İKY'nin disiplin öncülü olarak psikoloji bilimini esas almasıyla daha baştan bireye ve örgüt içine odaklanmasını gerektiren işlevsel bir biçim kazandığı görülmektedir. İKY'ye dönük eleştirel yaklaşımların örgüt dışı faktörleri de hesaba katmalarını gerektiren disiplinlerden (endüstri ilişkileri, emek süreci teorisi vb.) yararlanmaları, mevcut üretim – yönetim ilişkilerine İKY odağında daha bütüncül, eleştirel ve açıklayıcı bir yaklaşım sergilemelerini sağlamıştır.

Bu doğrultuda tabloda sunulan özet bilgilerin daha ayrıntılı olarak ele alındığı ana akım İKY'nin genel görünümü ve İKY'ye yönelik eleştirel yaklaşımlar bölümleri oluşturulmuştur.

2.4.1. İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Ana Akım Yaklaşımların Genel Görünümü

İletişim ve ulaşım alanındaki teknolojik gelişmeler neticesinde ortaya çıkan yeni durum, küreselleşme olgusu olarak tanımlanmış ve bu olgu çalışma ilişkilerinin ve dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasında açıklayıcı bir kavram olarak kabul edilmiştir. Ekonomik hayatın yeniden yapılanması, üretim ilişkilerinin de bu değişikliklere uyum gösterir şekilde evrilmesini gerektirmiştir.

Günümüzde şirketler, küresel rekabet koşulları gerekçesiyle sürekli olarak gelişmek, yenilenmek ve dinamik bir yapıya kavuşmak gerekliliğini üreten söylemler ve eylemlerle faaliyetlerini tasarlamaktadırlar. Yönetme faaliyetine ilişkin anlayışlarını yeni dünyanın değişen dinamikleriyle uyumlaştırmak zorunluluk durumu olarak kabul edilmektedir. Şirketler, değiştirdikleri mal ve hizmet üretimi anlayışlarında insan kaynağına, finansal ve fiziksel unsurlarına verdikleri önem kadar önem verme fikrini daha yüksek düzeyde verimlilik ihtiyaçlarını karşılamak adına eklemek durumunda kalmışlardır. Bu doğrultuda, 1960'lı yılların başından itibaren personel yönetimi

anlayışının sunduğu yetersizlikten ileri gelen bir arayışın sonucu olarak 1980’li yıllar itibariyle ABD kökenli bir kavram olarak İKY kavramı yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır.

Bir üretim faktörü olarak insan kaynağı, şirketlerin mal ve hizmet üretimi hedeflerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları kaynaklardan birini ifade etmektedir. Bu anlamda İKY’nin temel amacı, verimliliği arttırmak ve iş yaşamının niteliğini yükselterek örgüte rekabet üstünlüğü kazandırmaktır.¹⁴³ Dolayısıyla İKY’nin ana gündemi şirkete katkı sağlayacağı düşünülen niteliklere sahip çalışanların örgüte kazandırılması, çalışanların performanslarını istenen düzeye çekmek ile ilgili yürütülecek faaliyetlerin tasarlanması, örgüte istenen katkıyı sağladığı düşünülen çalışanların örgütte tutulmaya çalışılmasıyla ilgilidir. Bu doğrultuda İKY stratejisi ve politikaları, örgütsel hedefler ve örgüt stratejisi ile uyumluluğunun sağlanması hedefiyle mevcut işlerin ve işgücünün analizi ile başlamakta, insan kaynağının örgüte kazandırılmasına, eğer gerekliyse tasfiye edilmesine veya nasıl kullanılacağına ilişkin bir planlama süreci işletilmektedir. Oluşturulan ve sürekli olarak değişen koşullara göre revize edilen dinamik planlar doğrultusunda, ihtiyaç duyulan nitelikte çalışanların örgüte kazandırılması için işletilen temin – seçim faaliyeti marifetiyle örgüte insan kaynağı sağlanmış olmaktadır. İkinci aşamada, örgüte kazandırılan çalışan(lar)ın performansları çok boyutlu ve derinlikli ölçütler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Çalışanların örgüt içindeki faaliyetleri, artık yalnızca (kesin sınırları bulunmayan) iş tanımlarının gerekliliklerini yerine getirme dereceleriyle değil, örgüte değer katma, örgüt kültürünün parçası olabilme gibi ölçütler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sonucunda, eğer hakedilmişse maddi olan veya olmayan ödüller sağlanarak motive edilmeye, örgütte kalmaya ikna edilmeye uğraşılan çalışanların daha yüksek performans göstermeleri veya örgütün faaliyet gösterdiği çevrede meydana gelen değişikliklere uyum sağlayıp yararlı çalışanlar olma özelliklerini korumalarını sağlamak adına, çeşitli eğitim – geliştirme faaliyetleri tasarlanmakta ve uygulanmaktadır. Bu noktada en kritik öneme sahip İKY işlevi hem çalışanlar

¹⁴³ Ömer Sadullah, “İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler”, İçinde: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Cavide Uyargil v.d., 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2017, s. 5

açısından hem de işverenler açısından ücret yönetimidir. Ücret yönetimi, örgütler için örgütsel amaçlara ulaşmak için gerekli işgücünün temini, bağlılığı, tatmini, motivasyonunun sağlanması ve performans açısından belirleyici etkiye sahipken¹⁴⁴ çalışanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları kaynağı elde etmeleri bakımından da hayati öneme sahiptir. Çalışanların örgüt içindeki veya dışındaki (sonrasındaki) kariyerlerini yönetme veya kendilerinin yönetmelerine yardımcı olma yükümlülüğü de İKY'nin temel işlevleri arasındadır. İş yerindeki güvenliği yasal ve nesnel gereklilikler kapsamında sağlama, iş görme edimini yerine getiren çalışanların fizyolojik – psikolojik sağlıklarını muhafaza edebilmeleri için alınması gereken önlemlerin yerine getirilerek, ortaya çıkması muhtemel iş kazalarını önlemek de bir diğer İKY işlevidir.

Bu doğrultuda İKY'nin kapsamlı açıklaması Armstrong tarafından dört prensibe oturtulmuştur.¹⁴⁵

- 1- İK, bir organizasyonun sahip olduğu en önemli varlıktır ve etkin bir şekilde yönetilmesi başarının anahtarıdır.
- 2- Bu başarı, işletmenin personel politikaları ve prosedürleri birbirlerine bağlıysa ve şirketin stratejik planlarının ve hedeflerinin gerçekleştirilmesine büyük bir katkı sağlıyorsa gerçekleştirilecektir.
- 3- Şirket kültürü ve şirket kültüründen kaynaklanan değerler, örgütsel iklim ve yönetsel davranışlar mükemmelliğe ulaşılmasına önemli bir etkide bulunacaktır. Bu nedenle şirket kültürü yönetilmelidir. Diğer bir ifade ile organizasyonel değerlerin değiştirilmesi ve güçlendirilmesi gerekli olabilir. Ayrıca bu değerlerin kabul edilmesi ve uygulanması için üst yönetimden başlayarak sürekli olarak çaba gösterilmesi gerekli olacaktır.
- 4- İKY işletmenin bütün üyelerini kapsayan ve ortak bir amaç duygusuyla birlikte çalışmasını ifade eden entegrasyonla ilgilidir.

¹⁴⁴ Ahmet Cevat Acar, İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama, Literatür Yayınları, 2007, İstanbul, s.31

¹⁴⁵ Michael Armstrong, A Handbook of Human Resource Management, Kogan Page, 11. Baskı, London, 2009, s. 11

Bu dört madde, işletme içinde içsel unsurların gelişiminden, motivasyonundan, yüksek performansından sorumlu bir birim olarak faaliyet gösteren İKY'ye ilişkin işlevlerin kısa bir özeti olarak tanımlanmaktadır.¹⁴⁶

İKY, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için insana ait yeteneği en etkin ve verimli olacak şekilde kullanmak için tasarlanan bir yönetim işlevidir.¹⁴⁷ İKY için sunulan bir çok farklı tanımda belirtilen ortak unsurlarda, İKY'nin esasen yeni bir anlayışı temsil eden özellikli bir yönetim biçimi olduğu, çalışanları ve işletmeyi bir arada ele alan bakış açısıyla personel yönetimi anlayışından uzaklaştığı görülmektedir.

İKY'nin genel olarak yapılanmasına ve İKY üzerine gerçekleştirilen çalışmaların yapısına ilişkin çeşitli sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu çeşitliliğe uygun bazı İKY yaklaşımları ve modelleri türetilmiştir. İKY yaklaşımlarının İKY ile alakalı genel bir çerçeve çizdiği anlaşılrken, modellerin ilgili yaklaşımlar altında daha spesifik ayrımları temsil ettiği anlaşılmaktadır. Ancak İKY alanındaki en temel ayırım, örgütsel stratejilerin işgücü katılımı ile nasıl gerçekleştirilebileceği sorusundan hareketle ortaya konan sert ve mülayim İKY modelleri şeklinde yapılmıştır.¹⁴⁸

2.4.1.1. Sert ve Mülayim İKY Yaklaşımları

İKY bilgisine ilişkin teori odaklı araştırmaların Karen Legge tarafından ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki, yönetim ve İKY alanında baskın bir akım olan ABD tipi niceliksel araştırmalardır. Pozitivist - niceliksel yöntemlerle, yüksek bağlılık / yüksek performanslı iş sistemlerinin doğası ve bunların örgütsel performans üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmalar İKY alanında biriken bilginin ana akım tarafını oluşturmaktadır. İkinci cenah ise nitel araştırma yöntemleri ile desteklenmiş eleştirel, genellikle vaka temelli araştırmalardan elde edilen çalışmalardır.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Don Harvey ve Robert Bruce Bowin, **Human Resource Management**, New Jersey: An Experiential Approach Prentice - Hall, 1996, s. 6

¹⁴⁷ Robert L. Mathis ve John H. Jackson, **Human Resource Management**, South Western Cengage Learning, 2010, s. 4

¹⁴⁸ John Storey, **Developments in the Management of Human Resources**, Blackwell, Oxford, 1992

¹⁴⁹ Karen Legge, "Human Resource Management", İçinde: **The Oxford Handbook of Work and Organization**, ed. Stephen Ackroyd, Rosemary Batt, Paul Thompson ve Pamela S. Tolbert, Oxford University Press, 2006, s. 220

Legge, ana akım İKY sınıflandırmasını Storey'in (1992) ayırımına dayandırmakta ve Michigan ve Harvard okullarıyla anılan Sert ve Mülâyim İKY modellerine göre oluşturmaktadır. Bu modellerden ilkinde, örgütün stratejik hedefleri ve planlarıyla uyumun oluşturulması odak noktayı oluştururken, ikincisi yüksek motivasyonu ve örgütsel bağlılığı merkeze alan bir yaklaşımı benimsemektedir.¹⁵⁰

Örgütlerde insan kaynağının ele alınış şekli ile araçsal ve faydacı bir mantığı karakterize eden yaklaşım Sert İKY olarak adlandırılmaktadır.¹⁵¹ 1984 yılında Michigan Üniversitesi akademisyenlerinin çalışmalarıyla ortaya atılan yaklaşım, işletme odaklı yeni bir insan yönetimi yaklaşımı olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, çalışanların diğer üretim faktörleri gibi birer kaynak olarak değerlendirilip bu şekilde ele alınmalarını gerektiren bir anlayışı temsil etmektedir.¹⁵² Bu doğrultuda İK politikaları, sistemleri ve uygulamaları örgütsel stratejilerle doğrudan bağlantılı olmayı gerektirmekte ve “insan kaynakları yönetimi”, “kaynak yönetimine” evrilmektedir. Bu haliyle bilimsel yönetim anlayışı ile benzerlik göstermekte ve örgütün rasyonel kararlar çerçevesinde yönetilmesi, stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesi için işletme stratejisi ile bütünleştirilmiş İKY sistemleri öngörülmektedir.

Örgütsel stratejilere uyumun ana hedef olduğu sert İKY yaklaşımında çalışanlarla ilgili konulara daha az yer verilmekte, stratejik hedeflere ulaşmak adına çalışanların kontrol edilmesi ve yönetilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

İnsan ilişkileri hareketi geleneğinin mülâyim İKY yaklaşımı, çalışanları yalnızca bir maliyet faktörü olarak gören sert İKY anlayışının tersine, çalışanların potansiyellerinin ortaya çıkartılması ve birer değer olarak görülmeleriyle ilgilidir. 1980'li yılların başında Harvard Üniversitesi akademisyenlerinin çalışmalarıyla oluşturulmuştur. Bu yaklaşımda çalışanlar değer yaratan varlıklar olarak görülmekte ve rekabet avantajı

¹⁵⁰ Karen Legge, Human Resource Management Rhetorics and Realities, Red Globe Press, 2005, s. 105

¹⁵¹ Legge, A.g.e., s.224

¹⁵² Storey, A.g.e., s. 6

yaratmada önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda çalışanlara yatırım yapmaya önem verilmekte ve sert İKY anlayışında olduğu gibi işletme stratejileriyle İKY hedefleri bütünleştirilmeye çalışılmaktadır.¹⁵³

Mülayim İKY yaklaşımında yetkinlik temelli temin-seçim, örgüt içi iletişim kanallarının açık tutulması ve yaygın kullanımı, bilgi yönetimi, karar alma ve yetkilendirmeye katılım, performans değerlendirme gibi İK politikaları öne çıkmaktadır.¹⁵⁴

Mülayim İKY yaklaşımı, yüksek performanslı iş sistemleri (HPWS), toplam kalite yönetimi (JQT) ve anında üretim (JIT) gibi kalite odaklı üretim sistemleriyle de yakından bağlantılıdır.¹⁵⁵

2.4.1.2. Mikro İKY, Stratejik İKY, Uluslararası İKY

Ana akım İKY çalışmalarına ilişkin bir başka sınıflandırma da Boxall, Purcell ve Wright (2008) tarafından yapılmıştır. İKY'ye ilişkin literatür bilgisini Mikro İKY, Stratejik İKY, Uluslararası İKY şeklinde düzenlemişlerdir.

Mikro İKY, İK politikası ve uygulamalarının temin – seçim, eğitim – geliştirme, performans yönetimi, ücret yönetimi gibi çalışanları veya küçük çalışan gruplarını kapsayan alt işlevlerin görevleriyle ilgilidir.¹⁵⁶ Bu alanda gerçekleştirilen çalışmaların odağının dar tutulduğu, daha geniş işyeri sorunları ve geniş İK uygulamaları ile bağlı olmadığı ifade edilmektedir. Öte yandan, bu alt işlev alanlarının her birine yönelik olarak gerçekleşen çalışmalar, performansın iyileştirilmesi için yinelenen örgütsel süreçleri temsil etmektedir.¹⁵⁷

İKY literatüründe ikinci alan, Mikro İKY alanında ele alınan alt işlevlerin, dış çevre ve örgütün stratejisi ile ilişkisinin kurulduğu Stratejik İKY anlayışıdır. İKY'nin

¹⁵³ Legge, A.g.e., s.106

¹⁵⁴ A.e. s.107

¹⁵⁵ Legge, A.g.e., s. 229 (2006)

¹⁵⁶ Peter Boxall, John Purcell ve Patrick M. Wright, “Human Resource Management: Scope, Analysis, and Significance”, İçinde: **The Oxford Handbook of Human Resource Management**, ed. Peter Boxall, John Purcell, ve Patrick Wright,. Oxford University Press. 2008, s.3

¹⁵⁷ A.e., s. 4

stratejik niteliğinin adımları, üst yönetim perspektifinin ortaya çıkışı, örgütün rekabet avantajı elde etmesinde İKY'nin rolünün saptanması ve İKY'nin bütünleştirici bir rol edinmesiyle başlamaktadır. Stratejik İKY, sistematik sorular ve örgüt için ciddi sonuçlara ilişkin meselelerle ilgilidir. Mikro İKY'nin odaklandığı parçaların bütüncül bir bakış açısıyla ele alındığı, daha geniş kapsamlarla ilişkilendirildiği ve diğer örgütsel faaliyetlerle nasıl bağlantı kurulabileceği üzerinde durulmaktadır. Stratejik İKY alanında yapılan çalışmalar şirketler tarafından benimsenen genel İK stratejilerine odaklanmakta ve bunların örgütsel performans üzerindeki etkileri ölçülmeye çalışılmaktadır.¹⁵⁸

İKY literatüründeki üçüncü alan, çok uluslu şirketlerin İK uygulamaları ve İK stratejileri ile ilgilenen ve Mikro İKY ile Stratejik İKY alanındaki çalışmaların sonuçlarının uluslararası ve kültürlerarası çevreler bağlamında değerlendiren uluslararası İKY çalışmalarıdır. Bu alan, çok uluslu şirketlerin İK stratejilerinin ulusal koşullara nasıl bağlanabileceği ve bu noktalarda şirkete ait en uygun İK işlevlerinin nasıl uygulanabileceği ile ilgilidir.¹⁵⁹

2.4.2. İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Eleştirel Yaklaşımlar

Legge (2005), belirli bir felsefi ya da sosyolojik teoriyi benimsemeden İKY retoriğine ilişkin eleştirel bir değerlendirme modeli sunmaktadır. İKY'nin, işin anlamını ve işçi – işveren ilişkilerini yeniden tanımlamak için çok sayıda metafor kullanan bir kültürel yapı ürettiğini öne sürmektedir. İKY, çalışanlar için işin anlamına ilişkin yöneticilik (managerialist) ilkelerine uygun yeni anlamlar üretmektedir. Bu yeni anlamlar üretilirken, piyasa değerlerinin diğer ahlaki değerlere baskın geldiği mevcut duruma çalışanların adapte edilmesi sağlanmaktadır.

Legge (2005), İKY'nin çalışan kimliğini nasıl oluşturduğuna dair iki ana hat belirlemiştir. Bunlardan ilki Guest'in (1990) argümanlarına dayanan, İKY ilkelerinin Amerikancı mantığının temsili olarak, kapitalist, itaatkar ve bireyci yönetim anlayışına

¹⁵⁸ A.e., s.4

¹⁵⁹ A.e., s.5

sahip olduğudur. Diğer hat ise neo – liberal paradigmanın¹⁶⁰ getirdiği girişimci bireyciliğin olumsuz yönlerinin gizlendiği, işsizlik tehditlerinin ve yoğun rekabetin tolere edilebilmesi için İKY’nin bir araç olarak nasıl kullanıldığına ilişkin görüşlerdir. Bu görüşler aynı zamanda İKY’nin içsel çelişkilerini de yansıtmaktadır. Şirketlerin hayatta kalmak için piyasa ortamına uyum sağlaması gerektiği ve bu nedenle örgütsel hedeflerin her zaman bireysel hedeflerden önce geldiği gerçeği bir yanda dururken, iyi performans sergilemek için çalışanların şirkete üst düzey bağlılığı ve sadakatinin gerekliliği diğer yanda durmaktadır. Legge’ye göre bu çelişki çalışanların bir maliyet unsuru olarak görüldüğü sert İKY anlayışı ile değer olarak görüldüğü mülaym İKY anlayışı arasındaki farklılaşmanın ötesinde konumlanmıştır. İKY, örgüt içerisinde eş zamanlı olarak bir ortak payda oluşturmayı ve çalışanlar üzerindeki kontrolünü örgütün stratejik hedeflerine uyacak şekilde genişletmeyi hedeflemektedir. Bunu gerçekleştirirken hem şirketin güvenine layık çalışanlar oluşturulmaya çalışılırken aynı zamanda da aynı çalışanların ikame edilebilir, tek kullanımlık birer işgücü metası olmaları istenir.¹⁶¹ Bu yaklaşımın bir sonucu olarak aynı örgüt içerisinde iki tür İKY sık olarak bir arada bulunmaktadır. Bir yanda örgüt için kilit rol oynadığı düşünülen çalışanlar mülayim İKY’nin olumlu taraflarından faydalanırken diğer yanda da sert İKY’nin tehdidi altında var olan çalışanlar yer almaktadır.

Çeşitli çalışan gruplarına (yöneten – yönetilen) dönük muamelelerdeki farklılıklar, mevcut iktidar ilişkilerini ve statü grupları arasındaki farklılıkları güçlendirmektedir. Bu nedenle İK profesyonellerinin “değerli” ve “daha az değerli” çalışanlar arasında yaptığı ayrıma temel teşkil eden kriterler son derece önemli görülmelidir. Diğer yandan mülayim İKY modelinin bir uygulaması olan personel güçlendirme (empowerment) ve özerklik uygulamalarının gerçek bir güçlendirme ve özerklik sağlayıp sağlamadığı konusuna kuşkuyla yaklaşılmaktadır. Bu tip uygulamaların çalışanların örgütsel çıkarlara uygun olarak kendi kendilerini disipline eden ve

¹⁶⁰ Legge, orijinal metinde “neo – liberal paradigma” yerine “Thatcherism” ifadesini kullanmıştır. “Thatcherism” İngiltere’de neo – liberal dönüşümün ifadesi olurken, ABD’de Ronald Reagan Türkiye’de ise Kenan Evren ve Turgut Özal’ın bu dönüşüm sürecini temsil ettikleri bilinmektedir. “Thatcherism” ile anlatılmak istenenin neo – liberal dönüşüm olduğu bilindiğinden, Thatcherism yerine neo – liberal paradigma ifadesi tercih edilmiştir.

¹⁶¹ Legge, A.g.e., s. 234 (2006)

birbirleri üzerinde baskı yaratan açık bir örgütsel kontrol sürecine dönüşen denetim mekanizması olduğu ifade edilmektedir.¹⁶² Bu noktada ortaya çıkan eleştirel eğilimli şüpheler, mülayim İKY uygulamalarının ideolojik bir araç vazifesi görerek örgütler içinde, çalışanlar arasında sahte bir ortak görüş yaratımına katkı sağladığı yönündedir. Bu doğrultuda, emek süreci teorisi ve Foucault'un görüşlerine dayanan vaka temelli araştırmalara göre, ekip çalışması, takım ruhu, yalın üretime eşlik eden esneklik ve güçlendirme gibi uygulamaların mümkün olan en iyi işletme yöntemi olduğu iddiası sorgulanmaktadır.¹⁶³ Buna göre, iyi bir uygulama olarak tanımlanan esneklik aslında streştir, kalite baskısı çalışanların suçlanmasına yol açmaktadır, takım çalışması yönetsel faaliyet aracılığıyla itaat üretmektedir.¹⁶⁴

Eleştirel eğilime göre, işçi ile işveren arasındaki eşit olmayan güç dağılımından ötürü, yönetim İKY fonksiyonu ile ilgili herhangi bir iletişim sürecinde kelimelerin anlamını kendi çıkarlarını üretecek şekilde kullanmakta ve böylece örgütsel gerçekliği kendi amaçları doğrultusunda şekillendirmektedir. Yönetimin, İKY fonksiyonu aracılığıyla ürettiği dili kullanmadaki sınırsız güç ve yetki, çalışanların en iyi şekilde yapılandırılması ve yönetilmesi için bireysel kaynaklar olarak görülmesine neden olmuştur.¹⁶⁵ Böyle bir yetki, İK yöneticilerine, şirketin geleceğine dair büyük vizyonunu gerçekleştirmek için gerekli olan özendirilmiş çalışan tutumları, değerleri ve davranışları hakkında planlama ve uygulama yetkisi vermektedir.¹⁶⁶

İKY akademisyenlerinin ve profesyonellerinin yaygın olarak benimsedikleri dil, emek unsurlarından, sermaye türleri olarak bahsedilmesidir. Çalışanların sahip oldukları bilgi, beceri, yetenek, kişilik, tutum ve güdüler, stratejik rekabet avantajı elde etmek

¹⁶² A.e., s. 235

¹⁶³ A.e., 235

¹⁶⁴ A.e., 236

¹⁶⁵ Sharon C. Bolton ve Maeve Houlihan, Searching for the H in HRM, İçinde: **Searching for the Human in Human Resource Management Theory, Practice and Workplace Contexts**. Ed. Sharon C. Bolton ve Maeve Houlihan, Palgrave, London, 2007, s. 2

¹⁶⁶ Keith Abbott, The Totalitarian Dynamic Behind HRM's Democratic Façade, **Asia Pacific Journal of Human Resources**, Cilt. 53, Sayı: 2, s. 205

için sahip olunan içsel ve taklit edilemez kurumsal kaynak biçimleri olarak ele alınmaktadır.¹⁶⁷

İKY içindeki çelişkilerin, retorik¹⁶⁸ ve gerçeklik bağlamında ele alındığı haliyle şirketler yumuşak bir retoriği benimserken aslında sert bir gerçekliği ortaya koymaktadırlar.¹⁶⁹ Şirketlerin misyonlarında, çalışanların en önemli varlıklar olarak kabul edildiği ancak bu ifadelerin çalışanların şahsında değil şirketin ekonomik gerçekliği ile karakterize edildiği görülmektedir. Buna göre şirketlerin İKY'nin ideallerinin gerçekleşmesinde yetersiz kalan ve retoriğin gerçekliğe teslim olduğu bir misyon beyanı bulunmaktadır.¹⁷⁰ İKY literatürünün genel görünümünün bir ilüzyon dünyası olduğu da ifade edilmiştir.¹⁷¹ Sekiz şirketin İK politika ve uygulamalarının incelendiği bir araştırmada, şirketlerin retorik olarak benimsediği mülayim İKY karakterinin gözlemlendiği şirketlerde, çalışanların gerçekliğinin sert İKY yaklaşımının sonucu sayılabilecek noktalarda belirdiği anlaşılmıştır.¹⁷²

Eleştirel perspektif ayrıca, İKY'nin yumuşak retorik kullanarak işyeri içerisindeki güç ilişkilerini işverenden yana yeniden üreten “kuzu postuna bürünmüş kurt” olduğunu ileri sürmektedir.¹⁷³ Diğer bir benzetme de, İKY'nin bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanılması hususuna vurgu yapılan “düşmana görünmemek için çıkarılan

¹⁶⁷ Ernie Stark ve Paul Poppler, “Evolution of a Strange Pathology: HRM as a Strategic Business Partner and Employee Advocate in The U.S.”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Cilt: 29, Sayı: 1, 2017, s. 2

¹⁶⁸ “karşıdaki kişiyi kendi çıkarları doğrultusunda ikna etmek uğruna güzel konuşma çabasıdır ve ikna sanatı olarak retoriğin doğuş dönemlerindeki amacı, toplumsal yaşamda rol üstlenen konuşma şekillerini, muhatabını etkileyecek şekilde, önceden planlayarak etkili bir sunuma dönüştürmektir.”

¹⁶⁹ John Storey ve Keith Sisson, **Managing Human Resources and Industrial Relations**, Open University Press, Milton Keynes, 1993, s. 493

¹⁷⁰ Edward Vaughan, The Trial Between Sense and Sentiment: a Reflection on the Language of HRM, **Journal of General Management**, Cilt: 19, Sayı: 3, 1994, s. 21

¹⁷¹ Mike Noon, “HRM: A Map, Model or Theory?”, İçinde: **Reassessing Human Resource Management**, ed. Paul Blyton ve Peter Turnbull, Sage, London, 1994, s. 18

¹⁷² Catherine Truss, Lynda Gratton, Veronica Hope-Hailey, Patrick McGovern ve Philip Stiles, “Soft and Hard Models of HRM: A Reappraisal”, **Journal of Management Studies**, Cilt: 34, Sayı: 1, s. 53

¹⁷³ Tom Keenoy, “HRM: A Case of the Wolf in Sheep's Clothing?”, **Personnel Review**, Cilt: 19, Sayı: 2, 1990, s. 4

duman perdesi” olduğudur.¹⁷⁴ İKY söyleminin, çalışanları kendi çıkarlarını göz ardı eden “istekli kölelere” dönüştürdüğü de bir başka ifadedir.¹⁷⁵

İKY’nin çalışanların ve şirketin çıkarlarını örtüştüren retoriğinin, çalışanların kolektif ihtiyaçlarını gizlediğini ve çalışanların çıkarlarının aksine şirketlerin çıkarlarını önceleyen uygulamaları kolaylaştırdığı savunulmaktadır. Şirketler, kendilerini (kolektif olarak) yenilgiye uğratamayacak çalışanların savunmasızlığını savunmaktadırlar.¹⁷⁶ İKY bu anlamda, çıkarları bütünleştirici retoriği ile çalışanların ve şirketlerin çıkarlarının aynı anda kazanıma dönüşebileceğini empoze etmekte ve bu yolla çalışanların şirkete güvenmelerini teşvik etmektedir. Sonuç olarak bu yolla çalışanlar, sendikalar aracılığıyla yürütülen toplu iş ilişkisinden ziyade bireysel düzeyde iş ilişkisini sürdürmeye razı olmaktadır.¹⁷⁷ Diğer yandan, İKY’nin kullandığı yumuşak retorik, ortak bağlılığı benimeyen bir dil aracılığıyla yönetim kontrolü sağlamakta ve şirket ile çalışanlar arasındaki doğal çatışmayı önleyerek çalışanların rızasının kazanılmasını sağlamaktadır.¹⁷⁸

İKY retoriğinin, şirketlerin daha az zorlayıcı ve daha etkili bir kontrol aracı olarak “içerideki” çalışanı daha kolay yönetmesine izin verdiği görülmektedir. Örneğin, personel güçlendirme (empowerment) retoriği, belli başlı sorumlulukların şirketten çalışana aktarılmasını gizleyen bir rol oynamaktadır. Bunun sonucunda gerçekleşen küçülme (downsizing) retoriği ile ise, kalıcı işleri geçici ve sözleşmeli işlere dönüştüren ve işgücünün esnekliğini arttıran işten çıkarmaları sağlamakta ve bunun

¹⁷⁴ David Guest, “HRM and the American Dream”, **Journal of Management Studies**, Cilt: 27, Sayı: 4, s. 389

¹⁷⁵ Hugh Wilmott, “Strength is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations”, **The Journal of Management Studies**, Cilt: 30, Sayı: 4, s. 525

¹⁷⁶ Wilmott, **A.g.e.**, s. 520

¹⁷⁷ Ken Kamoche, “A Critique and a Proposed Reformulation of Strategic Human Resource Management”, **Human Resource Management Journal**, Cilt:4, Sayı:4, 1994, s. 33

¹⁷⁸ Lynda Gratton, Veronica Hope ve Hailey Gratton, *The Rhetoric and Reality of New Careers*, İçinde: **Strategic Human Resource Management: Corporate Rhetoric and Human Reality**, ed. Lynda Gratton, Veronica Hope Hailey, Philip Stiles ve Catherine Truss, Oxford University Press, New York, 1999, s. 48

sorumluluğu personel güçlendirme retoriğini benimsemiş İK çalışanlarına aktarılmaktadır.¹⁷⁹

Storey, İKY'nin gerçekte hiçbir temeli olmayan bir teori olduğunu ve yönetsel fırsatçılık (oportünist) için sembolik bir etiket olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedir.¹⁸⁰

Emek süreci teorisinin önemli yazarlarından Thompson ve Harley (2008) ana akım İKY araştırmacılarının İKY'ye yönelik üç temel iddiasının olduğunu ifade ederek İKY'ye yönelik eleştirilerini temellendirmektedirler. Yazarlara göre ana akım İKY araştırmacılarının temel iddialarından birincisi, örgütlerin faaliyet gösterdikleri ortamın doğasında meydana gelen önemli değişikliklerin, çalışanların yönetiminde daha stratejik davranılması gerekliliğine yol açtığıdır. Bu sebeple bir çok örgüt kaçınılmaz olarak benzersiz ve farklılaşan bir çok ürün ve hizmet üretmek, küresel ve rekabetçi piyasalarda ayakta kalmak adına çalışanlarının esnekliğe izin verilen uygulamalarla benzersiz becerilere sahip olmalarını beklemektedir. İkincisi ise, bu değişikliklerin beraberinde getirdiklerine paralel olarak, çalışanların bağlılığını kazanmaya ve motivasyonlarını yükseltme girişimlerinin meşru kılınmasıdır. Üçüncüsü ise tüm bu değişimler bağlamında, çalışanlarla – şirketlerin çıkarlarının çatıştığı endüstri ilişkileri argümanına karşı, ortaya çıkan yeni paradigmanın yeni yaklaşımlar yoluyla çalışanlara bir takım faydalar sağlayabileceğidir. Bunun nedeni, çalışanların becerilerinin ve bağlılığının örgütsel başarının merkezi olduğu bir ortamda çalışanların doğal olarak kazanacağı varsayımdır. Bu nedenle başarılı stratejiler, “işverenin ve çalışanların çıkarlarının uyumlaştırılması ilkesine” dayanmaktadır.¹⁸¹

Thompson ve Harley bu temel iddiaları kontrol, çalışma organizasyonu, beceri oluşturma ve insan sermayesi başlıkları altında emek süreci teorisi perspektifinden

¹⁷⁹ Keith Sisson, *Personnel Management: Paradigms, Practice and Prospects*, içinde: **Personnel Management: A Comprehensive Guide to Theory and Practice in Britain**, ed. Keith Sisson, Oxford University Press Blackwel, 1994, s. 4

¹⁸⁰ John Storey, *Human Resource Management: Still Marching on, or Marching Out?*, içinde: **Human Resource Management**, de. John Storey, Routledge, London, 1995, s. 6

¹⁸¹ Paul Thompson ve Bill Harley. “HRM and the Worker: Labor Process Perspectives”, içinde: **The Oxford Handbook of Human Resource Management**, ed. Peter Boxall, John Purcell ve Patrick Wright, Oxford University Press. s. 148

değerlendirmişlerdir. Yazarlar emek üzerinde sağlanan yönetsel kontrolün, çalışanların tutum ve duygularına odaklanan yeni normatif kontrol biçimleri ile devam ettiğini emek süreci teorisinin açıklayıcılık gücünü kullanarak ileri sürmektedirler. Yalın üretim rejimleri altında, yönetimin çalışanların sendikal temsilcilerini atlatmak ve daha geniş çerçevede sunulan örgütsel normlarla işçi kimliği kontrol altına alınmak istenmektedir. Örneğin 360 derece performans değerlendirmenin bir kısmını teşkil eden müşteriler üzerinden gerçekleştirilen yöntemler emek süreci yazarları tarafından “Taylorist kontrolün izlerini taşımak” olarak tanımlanmıştır.¹⁸² Çağrı merkezi çalışmasının genişletilmiş alanı ile ilgili çalışmalar, bu çalışma biçimiyle gözetleme ve kontrol başlıkları altında “montaj hattı” yaratmayı amaçlandığını belirtmişlerdir.¹⁸³ İnteraktif hizmet çalışmaları yoluyla şirketler rekabet avantajı elde etmek için sıklıkla ortak kimlik ve bağlılık üretmeye çalışmakta ancak bu müdahaleler geleneksel kontrol biçimlerinin üzerine inşa edilmektedir. Değişen çevresel koşullar altında işin ve işçinin niteliğinin değişmesine rağmen, kontrol biçimlerinin değişen yüzlerle devamlılık arz etmesini “kombinasyon halinde süreklilik” olarak tanımlamışlardır.¹⁸⁴

Kombinasyon halinde süreklilik arz eden eski kontrol biçimlerine yeni kontrol biçimlerinin eklenmesinin yanında, eski kontrol biçimlerinin yeni çalışma alanlarına uygulanması “Kontrolün genişletilmesi” olarak ifade edilmektedir. Burada duygusal emek kavramına atıf yapılmakta, uzmanlaşmış işçileri istihdam eden şirketlerin, ürün geliştirme döngüsünü hızlandırmak için arttırılmış rekabet baskısını kullandığına dikkat çekilmektedirler. Duygusal emek, çalışanlar ile müşterilerin arasındaki ilişkilerin istikrarlı bir şekilde olumlu olarak devam ettirilebilmesi adına, çalışanların duygularının örgütsel kurallarla denetim altına alınması çabasını içermektedir.¹⁸⁵ Bu

¹⁸² Linda Fuller ve Vicki Smith, “Consumers Reports: Management by Customers in a Changing Economy”, **Work, Employment and Society**, Cilt:5, Sayı:1, s. 1-16.

¹⁸³ Phil Taylor ve Peter Bain, “An Assembly Line in the Head”: Work and Employee Relations in the Call Centre”, **Industrial Relations Journal**, Cilt: 30, Sayı: 2, s. 110

¹⁸⁴ Thompson ve Harley, **A.g.e.**, s. 154

¹⁸⁵ Céleste M. Brotheridge ve Alicia A. Grandey, “Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of People Work”, **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 60, Sayı:1, s. 18

durum, yönetimin işçilerin gizli bilgisini (içsel dünya) tanımlamasına, izlemesine ve standardize etmesine neden olmaktadır.¹⁸⁶

İKY'ye yönelik eleştiriler ve kuşku­ların toplandığı bir başka alan ise endüstri ilişkileri perspektifinden gelmektedir. Buna göre işçi – işveren – devlet arasında gerçekleşen klasik endüstri ilişkileri sisteminin çözülüşü 1980'li yıllardan itibaren uygulamaya konulan neo – liberal ekonomi politikaları ile ilişkilendirilmiştir. Sendikaların etkinliğinin azaltılması öncelikli olmak üzere, üretim ve yönetime dair yeni tekniklerin uygulanmaya konulmaya başlaması, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, ekonomi politikalarının kapsamlı şekilde değişmesi, çok uluslu şirketlerin güçlenmesi, küreselleşme süreciyle beraber şirketler arası rekabetin artması ve tüm bunların sonucu olarak işgücü piyasasının yeni gerçeklere uyumlu olarak yeniden yapılanması endüstri ilişkileri sistemini başat çalışma ilişkisi düzeni olmaktan çıkarmıştır. Kitle­sel fordist üretim sisteminden, üretim ölçeğinin küçülmesini esas alan ve üretimin mekânsal parçalanmasını gerektiren post – fordist dönem olarak adlandırılan süreçte yalın üretim ve esnek uzmanlaşma gibi üretim sistemleri ortaya çıkmaya başlamıştır.¹⁸⁷ Bu süreç, fordist üretim biçiminin gereği olarak ortaya çıkan personel yönetimi anlayışından, post – fordist dönemin bir ifadesi olarak İKY anlayışına geçişin de zeminini hazırlamıştır. EYÇ'nin de bir tepki olarak aynı dönemde ortaya çıkışına neden olan bu gelişmeler¹⁸⁸, 1980'ler ve 1990'lar boyunca işgücü esnekliğinin gerekliliğinin yaygın bir söylem olarak kullanıldığı bir dönemdir. Esnekliğe yönelme dünya çapında olup, parçalanmış işgücü topluluklarına, zayıflatılmış sendikalara, istikrarsızlaştırılmış piyasa koşullarına endekslenen ücretlere doğru bir gidişin ifadesini temsil etmektedir.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Alan Mc Kinlay, "Knowledge Management", İçinde: **The Oxford Handbook of Work and Organization**, ed. Stephen Ackroyd, Rosemary Batt, Paul Thompson ve Pamela S. Tolbert, Oxford University Press. Oxford, 2009, s. 256

¹⁸⁷ Abdülkadir Şenkal, "Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kolektivizm ve Esneklik Tartışmaları", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 16, s. 131

¹⁸⁸ İngiltere'de EYÇ'nin gelişimi bölümünde yer verilmiştir.

¹⁸⁹ Ronaldo Munck, **Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2003, s. 95

Çok uluslu şirketlerin endüstri ilişkilerinin çözülüşü üzerinde oynadığı rol üzerinde durulması gereken ve İKY ile ilişkilendirilen husus, İKY'nin işyeri düzeyinde sendikal anlayışın yerine ikame edilmeye çalışılması olmuştur. Çeşitli İK tekniklerini kullanan şirketler, sendikaların geleneksel rolünü dışlama ve yerine çalışanlarla tek tek, bireysel düzeyde ilişkiye girebilecekleri mekanizmaları işletme eğilimine girmişlerdir. İKY, işletmede içsel işgücüne yönelik düzenlemeleri sağlarken, toplu çalışma ilişkisini esas alan endüstri ilişkileri ise dışsal işgücü piyasasına ilişkin düzenlemeleri içermektedir.¹⁹⁰ İş ilişkisinin düzenlenmesinde dışsal işgücü piyasasının aktörleri olan sendikalar ve devletin güçlü konumu şirketlerin stratejik hedeflerine ulaşmasında engel olarak görülmüş ve İKY tekniklerinin tercih edilmesine sebep olmuştur. Dolayısıyla endüstri ilişkileri düzeninden İKY anlayışına geçişe etki eden ve yeni çalışma ilişkilerini şekillendiren her bir faktörün (ekonomi politikaları, yeni yönetim teknikleri, teknolojik gelişmeler, küreselleşme vb.), kapitalizmin ya da şirketlerin çıkarları ekseninde evrilmiş olması yeni düzenin değerlerinin, normlarının da şirketler ya da kapitalizmin ihtiyaçları ekseninde tanımlanmasına neden olmuştur. Sonuç itibariyle İKY ile endüstri ilişkileri arasındaki anlayış farkı beş maddede özetlenmiştir.¹⁹¹

- 1- İKY, emek problemine karşı işverenin çözümlerini getirirken, endüstri ilişkileri toplumsal çözümlere ilişkin öneriler barındırır.
- 2- İKY, işyeri içine odaklanırken, endüstri ilişkileri piyasa, sınıf ve sosyal refah gibi işyeri dışındaki unsurlara odaklanır.
- 3- İKY'nin birincil hedefi örgütsel rekabet olurken, endüstri ilişkileri bu hedefi işçi refahı ile kombine eder.
- 4- İKY, işçi ile işveren arasında çıkarların bütünleştirilmesine odaklanırken, endüstri ilişkileri çatışan çıkarların varlığını kabul eder ve buna odaklanır.
- 5- İKY, yönetim kavramını olumlu çalışma çıktılarının sağlanmasında etkili bir araç olarak görür ve sendikalar ile devlet müdahalesini uygun bulmaz ve genellikle bunları lüzumsuz birer kısıt olarak değerlendirir. Endüstri ilişkileri ise yönetimin olumlu

¹⁹⁰ Tijen Erdut, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim**, TÜHİS, İzmir, 2002, s. 99

¹⁹¹ Paul Blyton ve Peter Turnbull, **The Dynamics of Employee Relations**, Palgrave Macmillan, London, 2004, s.11-12

çalışma çıktıkları elde edilmesindeki rolünü görür ve sendika – devlet müdahalesini uygun bulur.

2.5. İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Kuramsal Temelleri: Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine

1900’lü yılların ortalarında, örgütlerde çalışanlarla alakalı yalnızca operasyonel işleri gerçekleştirmekle sorumlu tutulan ve personel dairesi olarak isimlendirilen İK departmanları, çalışanların dosyalarını tutmak, bu dosyalardaki bilgileri ilgili yöneticilere iletmek, vergi ve bordro işlerini yürütmek gibi basit ve tekrarlı işlerle ilgilenmektedir. Örgütlerin diğer temel fonksiyonlarından (muhasabe gibi) sorumlu olan yöneticilerin önceleri gerçekleştirdiği operasyonel faaliyetler, ilerleyen dönemde ayrı bir birim olarak tesis edilen personel yönetimi departmanlarına aktarılmıştır. Personel yönetimi departmanlarının yürüttüğü ve önemsiz olarak değerlendirilen işlerin bu şekilde merkezileştirilmesi, günümüz İKY anlayışına evrilişin öncül adımlarını yaratmıştır.

Üretim faaliyetine dönük olarak çalıştırılan insanların yönetimine ilişkin bilimsel bilgi süreci her ne kadar 1900’lü yıllarla birlikte başlasa da bu faaliyete ilişkin temel faaliyetleri oldukça geriye götürmek mümkündür. İşgücünün yönetimine ilişkin faaliyetlerin tarihinin insanlık tarihi kadar eski olduğu ifade edilmektedir.¹⁹² M.Ö. 1800’lü yıllarda Babil İmparatoru Hammurabi tarafından ortaya konan asgari ücret ve teşvikli ücret yapıları, M.Ö. 1600’lü yıllarda Çinliler tarafından ifade edilen iş bölümü ve yine Çinliler tarafından M.Ö. 400’lü yıllarda personel devri sorunundan bahsedilmiş olması ilk örnekler arasında kabul edilmektedir.

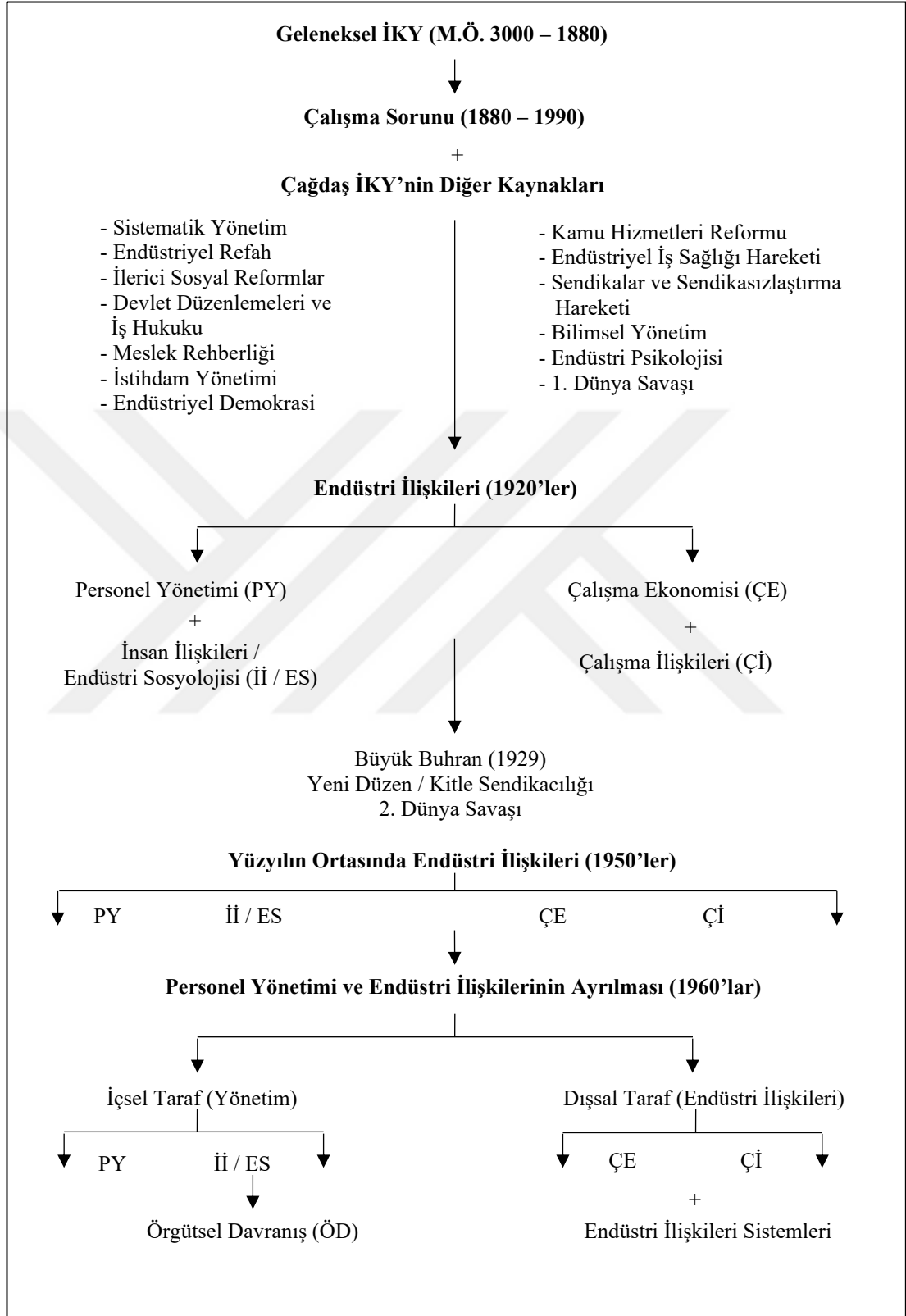
Günümüz kapitalist çalışma ilişkileri içerisinde kavranan İKY tarihine ilişkin sınıflandırmalar iki ayrı hareket noktasına dayanmaktadır. Bunlardan ilki, modern İKY’nin köklerinin Personel Yönetimi’ne dayandırılması şeklinde kendini

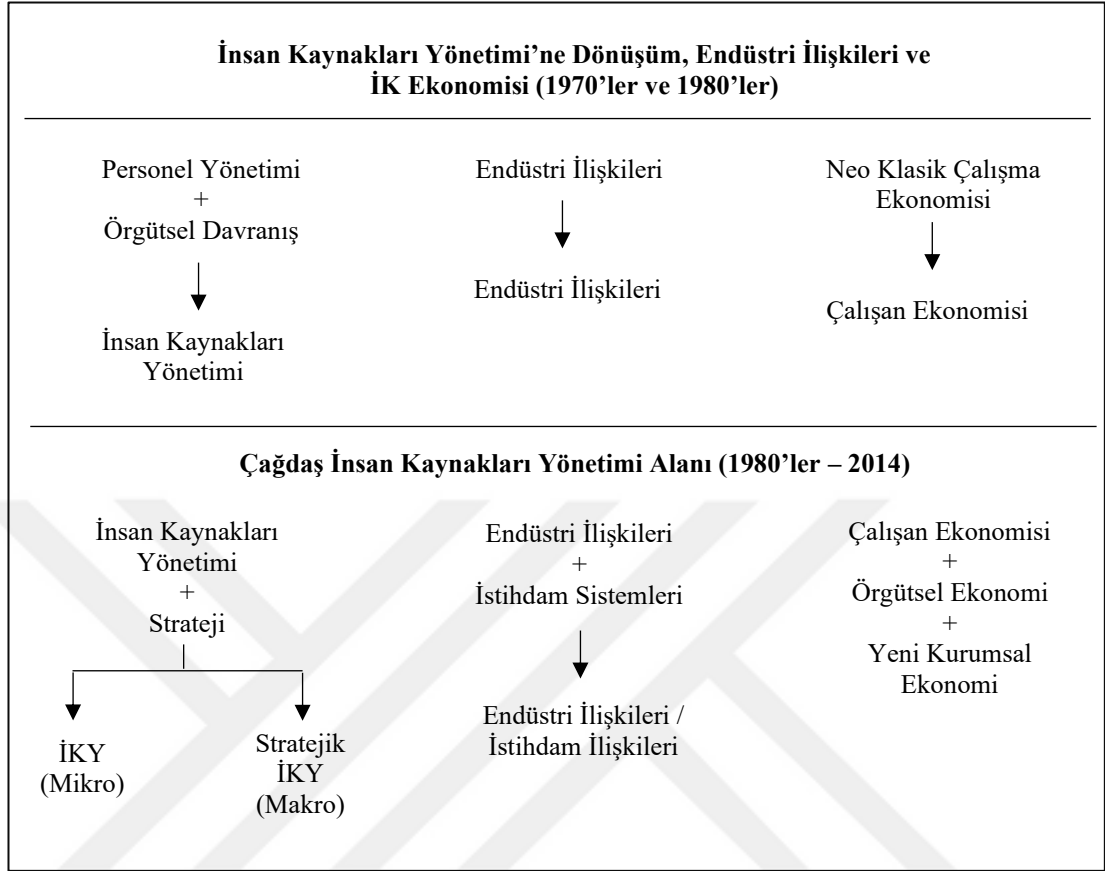
¹⁹² Bruce E. Kaufman, “The Development of HRM in Historical and International Perspective”, İçinde: **The Oxford Handbook of Human Resource Management**, ed. Peter Boxall, John Purcell ve Patrick Wright, Oxford University Press, New York, s. 20

gösterirken, ikincisinde ise İKY'nin tarihinin endüstriyel refah çalışmalarına, bilimsel yönetim anlayışına ve endüstri psikolojisine yaslandığıdır.¹⁹³ Kauffman (2014), her iki bakış açısının eksik ve alanın kökenini gereksiz yere dar bir şekilde sunmakta olduğunu ifade etmektedir. Buna göre İKY'nin kökleri on dört gelişmeye ve konu alanlarına ayrılmaktadır. Bunlar; çalışma sorunu, sistematik yönetim hareketi, kamu hizmetleri reform hareketi, endüstriyel refah hareketi, iş güvenliği hareketi, ilerici sosyal reformlar hareketi, sendikalaşma ve sendikasızlaştırma hareketi, devlet düzenlemeleri ve iş hukuku hareketi, bilimsel yönetim hareketi, meslek rehberliği hareketi, 1. Dünya Savaşı krizi, endüstriyel demokrasi hareketidir.¹⁹⁴

¹⁹³ Bruce E. Kaufman, "The Historical Development of American HRM Broadly Viewed", **Human Resource Management Review**, Cilt: 24, Sayı: 3, 2014, s. 3

¹⁹⁴ Kaufmann, A.g.e., s. 4





Şekil 2: İKY'nin ABD'deki Tarihsel Gelişimi

Kaynak: Bruce E. Kaufman, "The Historical Development of American HRM Broadly Viewed", *Human Resource Management Review*, Cilt: 24, Sayı: 3, 2014, s. 2

Şekil 2'de de gösterildiği üzere Kaufmann, sanayileşmeyle birlikte 19. Yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan ve 1. Dünya savaşının sonlarına kadar olan süreyi kapsayan ve işverenler ile işçiler arasındaki giderek artan uyumsuzluk ve çatışmaya eğilimli ilişkiyi tanımlamak için yaygın olarak kullanılan bir terim olan çalışma sorununu modern İKY'nin ortaya çıkışını hazırlayan yapısal koşul olarak görmektedir. Bu dönem, işçilerin öldürülerek bastırıldığı grevleri, aşırı yoksulluk içerisinde yaşadıkları koşulları, yüksek işgücü devir oranlarını, yaygın çocuk işçi kullanımını ve işyerinde despot yönetim anlayışının hakim olduğu koşulları temsil etmektedir. Yine bu döneme ilişkin olarak, birçok işverenin giderek yükselen sosyalist düşüncenin ve radikal sendikal hareketin etkilerinden çekindikleri de ifade edilmektedir.¹⁹⁵

¹⁹⁵ A.e., s.5

Çalışma sorunun sonuçlarının endişe verici boyutlara ulaşmasıyla birlikte işverenler ve akademik yazarlar mesailerinin önemli bir kısmını çalışma sorununa ayırmaya başlamışlardır. Böyle bir tarihsel bağlamda değerlendirildiğinde, modern İKY'nin kökenlerinin 19. Yüzyılda ortaya çıkan çalışma sorununa ilişkin olarak işverenlerin bu soruna ilişkin reflekslerine dayandığı anlaşılmaktadır. Daha sonra 1920'li yıllarla beraber ABD'deki bazı ders kitaplarında “personel sorunları” başlığıyla bugünün İKY'sine açıkça atıf yapan konuların işlendiği görülmektedir.¹⁹⁶ Dolayısıyla İKY'nin öncülü olan personel yönetiminin, emeğin kapitalist sömürüsüne bağlı yaşanan sorunlara dayandığı ve bir işveren çözümü olarak ortaya konduğu görülmektedir.

Endüstriyel refah döneminin başlamasıyla ortaya çıkan yeni çalışma ilişkilerinin 19. Yüzyılın sonlarında ortaya çıkmasıyla birlikte bu dönemde ücret, çalışma saatleri, çalışma koşulları ile ilgili konularla ilgili olarak işçi sendikaları ve sendikal çevre ile ilişkileri yönetmek amacıyla ayrı bir birim olarak personel bölümleri oluşturulmuştur. 1. Dünya Savaşı'nı takip eden dönemde işgücünün önemli bir kısmının savaşlarda hayatını kaybetmesi nedeniyle yaşanan işgücü arzındaki daralma, endüstri psikolojisi alanındaki çalışmalar ile personel yönetiminin görev alanı genişlemiş, işe alım testleri ve performans değerlendirme gibi faaliyetler de personel bölümlerinde görülmeye başlanmıştır.¹⁹⁷

1900 ve 1920'li yıllar arasında, bilimsel yönetim ve endüstriyel psikoloji alanlarındaki gelişmelere paralel olarak bazı örgütler, işçi bulma, güvenlik ve eğitim gibi konularda çalıştırmak üzere bazı uzmanlar görevlendirmeye başlamışlardır. 1911 yılında U.S. Steel Company Sağlık ve Refah Bürosu, 1918 yılında International Harvester Co. endüstri ilişkileri departmanı, Ford Motor Company tıp, refah, güvenlik ve çalışma ilişkileri konularını kapsayan Ford Sosyolojik Araştırmalar departmanını kurmuşlardır.¹⁹⁸

¹⁹⁶ A.e., s.6

¹⁹⁷ Patrick M. Wright, Kendrith M. Rowland ve Gerald R. Ferris, “Perspectives on Human Resources Management”, **German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung**, Cilt:8, Sayı:3, 1990, s. 5

¹⁹⁸ French L. Wendell, **Human Resource Management**, Houghton Mifflin Company, Boston, 2007, s. 35-36

Personel yönetimi anlayışının ortaya çıkmasında etkili olan diğer birimlerin ise Avrupa’da 19. Yüzyılın sonlarında Almanya ve Fransa gibi ülkelerde kurulan istihdam ya da personel bürolarının kurulmasıyla ilgili olduğu görülmektedir. Bu ofislerde işe yerleştirme, çalışanlarla ilgili çeşitli kayıt tutma faaliyetleri gibi işlevler merkezileştirilerek ayrı bir departmanda ele alınmaktadır.¹⁹⁹

Yaygınlaşan yeni çalışma ilişkilerine uyumlu olarak artış gösteren, işverenlerin organize ettiği üretim faaliyeti içinde konumlandırılan yığınları daha üretken değerlendirip, üretimin işleyişini olduğundan daha akılcı yollarla organize edip verimliliği artırmak niyeti sonucunda ortaya çıkan bilimsel yönetim anlayışı, İKY’nin temelini oluşturan en önemli gelişmeler arasındadır. Frederick W. Taylor tarafından ortaya konan bilimsel yönetim ilkeleri ile Hugo Munsterberg tarafından geliştirilen endüstriyel psikoloji teorisi, erken İKY anlayışına yeni anlamlar yüklemiştir. Bu dönemde Taylor, işin kendisi ile üretimin verimliliği üzerine eğilirken, Munsterberg insanlar ve insanlar arasında bulunan farklılıklara yoğunlaşarak, üretim için kullanılan insan kaynağının İKY anlayışı aracılığıyla değerlendirilmesinde yeni bir dönemin başlangıcının temellerini atmışlardır.

Emek sürecinde “bilimsel yönetim” metodlarının uygulanmasına yaslanan örgütlenme ve yönetim biçimi Taylorizm olarak adlandırılmaktadır. Bethlehem Steel Company’deki deneyleriyle, esasen bir mühendislik faaliyeti olan ve her bir işin dizaynı ile yapıma biçiminin ayrı ayrı bilimsel olarak incelenerek yeni baştan tasarlanması aracılığıyla artırılan verimlilik düzeyinden hem işletme hem de çalışanların daha fazla gelir elde edeceklerine düşünen Taylor, 1911 yılında yayınladığı “Bilimsel Yönetiminin İlkeleri” kitabında anlayışının ana ilkelerini açıklamıştır.²⁰⁰

Buna göre Taylorizmin başlıca üç ilkesi bulunmaktadır.²⁰¹

- Üretim sürecinin basitleştirilerek en ince ayrıntısına kadar parçalanması

¹⁹⁹ Kaufmann, A.g.e., s. 21 (2007)

²⁰⁰ Tamer Koçel, İşletme Yöneticiliği, Beta, İstanbul, 2007, s.150

²⁰¹ Harry Braverman, Emek ve Tekelci Sermaye, Kalkedon Yayınları, İstanbul, 2008, s. 119

- Kafa emeğinin üretimden alınarak planlama düzeyinde merkezileştirilmesi
- İşçinin yaptığı işin her aşamasının yönetimce planlanarak bu planın işçiye emirler biçiminde iletilmesi.

Taylorizm’de insan etkinliği diğer üretim faktörleri gibi değerlendirilmiş, sistematik ve bilimsel olarak ele alındığı takdirde üretim etkinliğine entegre edilmiş insanın daha verimli kullanılabileceği düşüncesi esas olmuştur. Personel devir oranlarından kaynaklanan yüksek maliyet ve endüstriyel güvenlikle sağlanan maliyet tasarrufu ile ilgili bulgular “Bilimsel Yönetim İlkeleri’nin” işgücünün yönetimine uygulanması yönündeki ilgiyi artırmış, üretim faaliyetlerinin insan yönü ile ilgili çalışan seçimi, iş hızı, görev tanımı, gözetim, tazminat, uygun ücret düzeyinin belirlenmesi, adil performans standartlarının oluşturulması ve şikayetlerin giderilmesi gibi faaliyetler bilimsel yönetim ilkeleri kapsamında gerçekleştirilmeye başlanmıştır.²⁰² Bu doğrultuda örgütler içerisinde, işyeri koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan, sendikalarla ilişkileri yürüten, çalışanların diğer ihtiyaçlarını anlamaya ve karşılamaya çalışan ve tüm bu yollarla organizasyonel verimlilik artışını sağlamayı hedefleyen birimler oluşturulmaya başlanmıştır. Bu birimler erken İKY departmanlarının yani personel yönetimi departmanlarının ilk temsilcilerini örgütler içerisinde oluşturmaktadır.

Personel yönetiminden İKY’ye evrilişte etki gösteren diğer önemli gelişmelerden biri de 1929 yılında başlayan ve bütün ülke ekonomilerini olumsuz yönde etkileyen ve büyük işsizlik oranlarının görüldüğü Büyük Buhran dönemidir. Bu dönemde işletmeler maliyet kontrolüne odaklanmak zorunda kalmış, ücretler düşürülmüş, işten çıkarmalar yaygınlık göstermiş ve personel departmanları kapatılmaya başlanmıştır. Bu dönem, personel yönetimi ile ilgili yaşanan gelişmelerin durakladığı dönem olarak görülmektedir.²⁰³ Bu dönemde çalışma hayatına yönelik olarak devletlerin bir takım sosyal güvenlik uygulamalarına yöneldiği görülmektedir. Bu uygulamalar işsizlik tazminatı ödemesi, asgari ücret uygulaması ve sendikalara katılma hakkı verilmesi gibi düzenlemelerdir.

²⁰² Kaufmann, A.g.e., s. 22 (2007)

²⁰³ A.e., s. 23

Devletlerin çalışma hayatına ilişkin uygulamaya soktuğu yasal düzenlemeler, personel departmanlarına yasal sorumluluklar yükleyerek işletmelerin yasal düzenlemelere uyum ihtiyacını ortaya çıkarmış, işletmeler sosyal amaçları yerine getirme zorunluluğuna uymak durumunda kalmışlardır.²⁰⁴ İşletmelere çalışanlarla ilgili yüklenen yasal yükümlülükler ise bu düzenlemelerin işletmeler içinde uygulanmasını sağlayan personel yönetimi departmanlarının önemini arttırmıştır.

İKY'nin gelişimini etkileyen bir diğer faktör ise 2. Dünya Savaşı döneminde ortaya çıkan gelişmelerdir. Savaş nedeniyle vasıf düzeyi yüksek çalışanların askere alınmış olması, savaşa katılmayan çalışanların ise işe ilişkin motivasyonları ile ilgili yaşanan sorunlar işverenleri çeşitli arayışlara yöneltmiştir. Çalışanlarla ilgili sorunların çözülmesi ve savaşın yıkıcı etkisinden kaynaklanan işgücü temini konusunda yaşanan problemler ve işgücünün eğitimi gibi ihtiyaçlar personel departmanlarının önemini işletmeler içerisinde artırmıştır. Bu dönem işletmelerin çeşitli alanlarda uzmanlaşmış, mühendis ve muhasebeci gibi çalışanlara olan ihtiyacını artırırken, aynı zamanda güçlü sendikalarla mücadeleye de girişilmiştir. Bu yıllarda gerçekleştirilen Hawthorne deneylerinin etkisi, savaştan kaynaklanan olumsuzluklar ve sendikaların etkisiyle çalışanlara maaşlarına ek olarak yemek, yol ve giyim gibi çeşitli ek yararların sunulduğu görülmektedir.²⁰⁵

Personel yönetimi anlayışının kurumsallaşmış olduğu bu dönemde piyasalara hakim olan başat üretim biçiminin Fordist üretim modeli olduğu görülmektedir. Üretime entegre edilen montaj bandı sistemi yani Fordist üretim biçimi, 20. Yüzyılın başlarında Henry Ford tarafından ilk kez sahibi olduğu Ford otomobil fabrikasında hayata geçirilen bir üretim örgütlenmesi denemesidir. Fordist üretim sürecinde işlerin tümü, Taylorizm'in ilkeleri esas alınarak yani bilimsel yönetim anlayışı doğrultusunda uygulamaya dökülmüştür.

²⁰⁴ William B. Werther ve Keith Davis, **Human Resources and Personnel Management**, McGraw-Hill Book Co., Singapore, 1989, s. 35

²⁰⁵ Werther ve Davis, **A.g.e.**, s. 37

Fordist üretim modelinde Taylorizm'in esasları doğrultusunda parçalara ayrılan işler, belirli bir hatta yapılış sırasına göre sıralanmaktadır. Çalışanların üretim esnasında yapılan işin gerektirdiği herhangi bir parçayı edinmek veya alet / makine kullanmak için bir başka yöne doğru gidip geri gelmelerinden kaynaklanan zaman israfının yol açtığı verimlilikteki azalışın önüne geçilmeye çalışılarak nizami bir montaj hattı oluşturulmuştur.

Fordist üretim modeli, ayrıntılı iş bölümü, seri hareket ve süreklilikten oluşmaktadır. Hareket halindeki montaj hattının çevresinde konumlandırılan ve makinalarla bütünleşmiş çalışanlarla birlikte, üretimde devamlılık sağlanmış böylelikle daha önce hiç olmadığı kadar verimlilikte artış sağlanmıştır. Bu noktada, ayrıntılı iş bölümü ve tekrarlı/rutin hareket ilkelerinin neden olduğu işin bunaltıcı etkisi ve işin artan yoğunluğu, başta Ford otomobil fabrikasında olmak üzere, çalışanların büyük ölçüde direnç göstermesine neden olmuş ve bu durum sendikal örgütlülüğün gelişimini hızlandırmıştır. Birbirlerine montaj hattı ile entegre edilmiş işlerin süreklilik esasına dayalı olarak işleyen yapısı, hattın etrafına yerleştirilmiş çalışanların yaptığı işlerin karşılıklı bağımlılığını sağlamıştır. Bu durum, işleyişin herhangi bir noktasında faaliyet gösteren az sayıda çalışanın üretimi tümüyle durdurabilme olanağını yaratmıştır. Böyle bir çalışma biçimi sayesinde çalışanlar işverene karşı önemli bir avantaja sahip olmuş, sendikal mücadelenin gücünün kaynağına erişme imkanına sahip olmuşlardır.

Dolayısıyla personel yönetimi anlayışının, İKY anlayışı ile kıyaslandığında, çalışanlar üzerindeki etkisinin sınırlı oluşu, güçlü sendikalarla ilişkileri yönetme arzusu taşıması, döneme yansıyan üretim biçiminin karakteri ve bunun sonuçlarıyla ilgili olduğu da söylenebilmektedir. Taylorist ilkelere dayanan Fordist üretim biçiminin bir gereği olarak emeğin üretim süreci içerisindeki konumlanması ve değerlendirilişi, personel yönetimi anlayışının genel çerçevesini işletme çıkarlarını gözetip işgücü verimliliğini sağlama yönünde çizmiştir. Diğer yandan bu dönem yine aynı şekilde Endüstri İlişkileri düzeninin işgücü piyasalarında hakim olduğu dönemdir.

1930’lu yıllarda yürütülen Hawthorne çalışmaları İKY anlayışının gelişimine neden olan faktörlerden bir diğeridir. Elton Mayo ile Fritz Jules Roethlisberger’in Harvard Üniversitesinde yürüttüğü çalışmaları tamamlayan Western Elektrik şirketinin Hawthorne fabrikasındaki deneyleri, üretim faaliyetinin bir parçası olan insanın sosyal ve psikolojik unsurlarla olan etkileşimini göstermiştir. Buna göre çalışanlar üzerinden verimlilik artışı sağlamanın yolunun yalnızca maddi ödüller aracılığıyla mümkün olamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bulgular, örgüt / yönetim çalışmalarında “beşeri ilişkiler yaklaşımı / yönetimi” ve “örgütsel davranış” olarak tanımlanan alanların yolunu açmıştır. Hawthorne deneyleri sonucunda davranış bilimlerinde sağlanan ilerlemeler, “algı”, “tutum”, “motivasyon”, “liderlik”, “örgütlerde değişim ve gelişim”²⁰⁶ gibi yeni konuları gündeme getirmiştir. Personel yönetimi anlayışına yeni anlamlar katan bu konular sayesinde, ABD’de, çalışan eğitiminden, performans ölçümüne, ücret yönetiminden, işçi-işveren ilişkilerine kadar çeşitlenen konularda uzmanlaşmış personel yöneticileri ortaya çıkmıştır.

Beşeri ilişkiler yaklaşımı, insanın sosyal bir varlık olduğu ve çevresindekilerle ilişkide bulunduğu görüşünün sonucunda ortaya çıkan bir akımdır. Bu akımın gelişmesi sonucu, işletmeler insanlardan oluşan “sosyal bir sistem” olarak değerlendirilmeye başlanmış, çalışanları motive ederek ve iş tatmini sağlayarak, yönetim ve liderliğin geliştirilebileceği üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.²⁰⁷

Personel yönetimi anlayışı, 1980’li yıllardan sonra yerini İKY anlayışına bırakmaya başlamıştır. Bu yıllardan itibaren başlayan süreçte İKY bölümleri, işletmelere rekabet avantajı sağlayan stratejik ortak olarak görünmeye başlamışlardır. İşletmelerin üst yönetimleri bu süreçte İK departmanlarını, işgücü maliyetlerini kontrol altında tutan, işletmenin rekabet gücünü geliştiren ve yaptığı her uygulamayla işletmeye değer katan bir birim olarak görmeye başlamışlardır.²⁰⁸ Hawthorne araştırmalarının ortaya koyduğu sonuçlar referans alınarak yapılan daha ileri araştırmalar, işyeri ortamındaki

²⁰⁶ Koçel, **A.g.e.**, s.172.

²⁰⁷ Boxall ve Purcell, **A.g.e.**, s. 95

²⁰⁸ Wayne F. Cascio, **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**, McGraw-Hill Inc., 1994, s. 34

iletişimin, çalışanların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin dikkate alınmasının, çalışan katılımının sağlanması iş performansı üzerinde olumlu etki yarattığı görüşünü desteklemiştir.²⁰⁹ Böylece insan ilişkileri yaklaşımı, yönetim teorilerinin zenginleşmesine ve personel yönetimi anlayışının İKY'ye evrilişine zemin hazırlamıştır.

Başta psikoloji bilimindeki gelişmeler olmak üzere olmak üzere sosyoloji, biyoloji gibi alanlarda meydana gelen ilerlemelerin etkisiyle “davranış bilimleri” bilimsel bir uğraşı alanı olarak ortaya çıkmıştır. Yönetim bilimleri dahilinde değerlendirildiğinde davranış bilimleri bakış açısı itibariyle işletme odaklı olarak gelişmiş ve işyeri ile birey olarak çalışan arasındaki etkileşim incelemelerin ana konusu olmuştur. Örgütsel davranışın, yani örgüt içerisinde faaliyet gösteren çalışanların davranışlarının takibi ve incelenmesini takiben, çalışanların örgütsel tutum ve inançlarının manipüle edilebilmesinin anlaşılması sonucunda, İKY'nin davranış bilimlerinde meydana gelen bu gelişmelerin etkisi ile ortaya çıktığı söylenebilmektedir.

1970'li yılların sonlarına doğru yürürlüğe konan neo-liberal ekonomi politikalarına uyumlu köklü değişiklikler ve uygulamalar (küreselleşmenin beraberinde getirdiği üretim mekânsal parçalanmasıyla çalışmanın esnekleştirilmesi, sendikacılığın zayıflatılması neticesinde toplu iş sözleşmelerin yerini bireysel iş sözleşmelerinin alması, istihdamın üretime ilişkin sektörlerden hizmet sektörüne kayışı vb.) İKY anlayışının etki alanını artırmış, bunun sonucunda İK departmanlarının örgütler içerisindeki önemini diğer temel departmanlara verilen önem kadar artırarak İK departmanlarını örgütler içerisinde stratejik ortak konumuna kadar yükseltmiştir.

Görev alanı ve içerdiği akademik disiplinlerin çeşitliliğinin artması ile birlikte İKY'nin etkisi personel yönetiminin konularını da içerecek şekilde genişlemiş olsa da, bu konuların ele alınış biçimi ve çalışanlara yönelik olarak benimsenen konuları algılama, içerik, anlayış ve değerlendirme noktasında önemli farklılıklar oluşturmuştur.

²⁰⁹ Werther ve Davis, **A.g.e.**, s. 49

Bu farklılıklar şu şekilde özetlenmiştir:²¹⁰

- Çalışma ilişkileri açısından personel yönetimi muhalif bir tutum içindeyken, İKY gelişimci ve işbirlikçidir.
- Yön verme konusunda personel yönetimi tepkici iken, İKY etkin ve örgüt odaklıdır.
- Personel yönetimi, örgütlenme sürecine ayrı ayrı işlevler şeklinde bakarken İKY bunu bütünleşik bir yapıda görmektedir.
- İş sahipleriyle ilişkilerde personel yönetimi, örgüt yönetimini söz sahibi görürken, İKY buna çalışanları da eklemektedir.
- Personel yönetiminde “emir nitelikli değerler öncelikli” iken, İKY’de yöneticiler, sorunlar üzerinde duran, uyumlu ve çözüm yolları öneren kişiler olarak görülmektedir.
- Personel yönetiminde uzmanlar düzenleyici role sahipken, İKY’de sorunlara duyarlı ve çözüm arayıcı konumda olmaktadır.
- Personel yönetiminde pasif durumda bulunan hat yöneticileri, İKY’de daha aktif rol almaktadırlar.
- Personel yönetimindeki uygulamalar standart iken, İKY’de örgütün ihtiyaçları doğrultusunda değişik insan kaynakları sistemleri devreye girmektedir.
- Personel yönetiminde “klasik hiyerarşik yapıda örgüt yönetiminin üstünlüğü” söz konusu iken, İKY’de yönetimin ve personelin birlikte söz sahibi olduğu süreçlerden yararlanılmaktadır.

Storey İKY ile personel yönetimi arasında 27 farklı noktaya dikkati çekmekte ve bunları 4 grup altında toplamaktadır. Bunlar; inançlar ve varsayımlar, stratejik nitelikler, yöneticilerin kritik rolleri ve anahtar unsurlardır. Storey’in modeline göre İKY, güveni ve çalışan bağlılığını artırmaya çaba gösterirken, personel yönetiminde sadece sözleşme çerçevesinde kalınmaktadır. Modelin stratejik yönüne göre, personel yönetimi açısından işçi - işveren ilişkilerine önem verilirken, insan kaynakları yönetiminde işletme-müşteri ilişkileri ağırlık kazanmaktadır. Hat yönetimi açısından; personel yönetiminde etkileşimci liderlik söz konusu iken, İKY, uzmanlarına örgütte

²¹⁰ Nuri Tortop v.d., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006, s. 26.

dönüştürücü liderlik rolü vermektedir. Anahtar unsurlar ise İKY tartışmalarında açık ve zımni olarak kuvvetli bir şekilde önem verilen konular ve tekniklerdir.²¹¹

2.5.1. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Meşruiyet Zemini

İnsan Kaynakları Yönetimi'nin modern kurumsal ekosistemde evrensel, tarafsız ve rasyonel bir yönetim disiplini olarak sorgulanmaksızın kabul görmesi, kendiliğinden gelişen nesnel bir sürecin değil, egemen ideolojik mekanizmaların ürettiği bütünsel bir rıza inşasının sonucudur. Bu bölümün kurgulanmasındaki temel analitik amaç, ana akım literatürün "stratejik ortaklık", "çalışan esenliği" ve "endüstriyel demokrasi" gibi insancıl ambalajlarla doğallaştırdığı İKY pratiklerinin, derindeki asimetrik güç ilişkilerini gizlemek adına hangi meşruiyet zeminlerine yaslandığını yapısal olarak deşifre etmektir. EYÇ perspektifinden, bir yönetsel aygıtın sermaye birikim krizlerini ve emek üzerindeki tahakkümünü maskelerken kendisini nasıl "kaçınılmaz, faydalı ve ahlaken nötr" bir yapı olarak sunduğunu ortaya koymak, kurumsal söylemdeki hegemonik dili kırmanın ilk ve en stratejik şartıdır. Dolayısıyla bu başlık, İKY'nin salt teknik işlevlerinin bir dökümünü sunmak için değil, onun örgütsel düzlemde rıza üretme misyonunu nasıl gerçekleştirdiğini ve tezin ilerleyen bölümlerinde ele alınacak olan ampirik sahadaki işgören algıları ile yapısal çatışma dinamiklerini hangi kuramsal meşruiyet kalkını arkasında yönettiğini açıkça göstermek amacıyla kaleme alınmıştır.

2.5.1.1. Küresel Rekabet Koşulları

Küreselleşme olgusunun tanımına ilişkin bir çok seçenek olsa da, ortak bir tanım üzerinde anlaşmaya varılamamış olması küreselleşme fenomeninin en belirgin özelliği olmuştur.²¹² Aynı sebeple “iyi” ve “kötü” olarak da değerlendirilen bu fenomenin yanlılarının ve karşıtlarının tanımları ele alındığında, küreselleşme olgusunu tanımlamaya yönelik girişimler neticesinde birbirine taban tabana zıt olan değerlendirmelerin ortaya çıkmış olduğu anlaşılmaktadır. Küreselleşme karşıtlarına göre; “soğuk savaş döneminden sonra, kapitalizmin yeni bir açılımla dünya geneline

²¹¹ John Storey, **Developments in the Management of Human Resources**, Basil Blackwell, Oxford, 1992 Aktaran: Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta, İstanbul, 2003, s. 7.

²¹² Oğul Zengingönül, “Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz?”, **Siyasa**, Sayı:1, 2005, s. 86

yayılması” olarak olumsuzlanan bir süreci ifade eden küreselleşme olgusu, küreselleşmeyi ilerleme ve gelişim bağlamında değerlendiren taraftarlarına göre ise *“uluslararasılaşmadan daha ileri ve kompleks bir kavram olup; bu bağlamda mal ve hizmet akımlarının ülke ve bölge sınırları içinde artmasını sağlayan ve ekonomik faaliyetlerin uluslararası alanda dağılımını artırmak suretiyle ulusların fonksiyonel entegrasyonunu sağlayan bir olgu”*²¹³ olarak değerlendirilmektedir. Her iki kampın küreselleşme olgusunu kavrayış biçiminin ortak bir yanı barındırdığı ilk anda görülebilmektedir. Küreselleşme sürecinin her iki tanımında da kendisine yer bulan en önemli özelliği, sermayenin uluslararası dolaşımının önündeki yapısal engellerin ve sınırların ortadan kalkmış olduğu bir dünyayı betimliyor olduğu gerçeğidir. İletişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin küresel serbest piyasa ekonomisinin yaratımında, yayılımında ve işleyişinde oynadığı rol, küreselleşme sürecinin iktisadi yönünün ifadesini oluşturmuştur.

Küreselleşme süreci yerel pazarları birbirine bağlayarak ürettiği sonuçlar itibariyle dünyayı şirketler için tek pazar haline getirmiş, dünyanın herhangi bir coğrafyasında herhangi bir alanda faaliyet gösteren bir şirket, bir başka kıtada faaliyet gösteren başka bir şirketin rakibi olmuştur. Küreselleşme adı verilen uluslararası sermaye entegrasyonu sürecinin işlerlik kazanması, neo-liberal ekonomi politikalarının uygulanabilmesi için öngörülen koşulları sağlaması bakımından da önemlidir. Bu uygulamaların etkili bir şekilde hayata geçirilebilmesi bakımından küreselleşme sürecinin içerdiği çeşitli enstrümanların gerekliliği²¹⁴, küreselleşme ile neo-liberalizmin beraber değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Zira küreselleşme süreci, yarattığı sonuçlar bakımından zayıflatılan sendikacılıkla birlikte işçilerin toplu pazarlık avantajını kaybetmesine neden olan bir etki yaratarak bu yolla bireysel sözleşmeleri esas alan İKY anlayışını güçlendiren özelliği itibariyle, oluşturduğu yeni işgücü piyasasında sermaye lehine tesis ettiği esnekliğin çalışma yaşamında hızla yer bulmasına yol açmıştır.²¹⁵ Oluşan küresel rekabet ile sosyal adaleti

²¹³ Paul Dicken, **Global Shift: The Internationalization of Economic Activity**, Guilford Press, New York, 1992, s. 1

²¹⁴ Fikret Şenses, “Neoliberal Küreselleşme Kalkınma için Bir Fırsat mı, Engel mi?,” **ERC Working Paper in Economic**, Ankara, 2004, s. 17

²¹⁵ Nusret Ekin, “Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar”, **MESS Mercek**, 1996, s.9

bir arada gerçekleştirmek için bu yeni dönemde işverenlerden örgütsel etkinliğin artırılması, işçilerden ise koruyucu standartların muhafaza edilmesi gibi birbiriyle çatışan talepler gelmektedir.²¹⁶

Üretim etkinliğinin sürdürülebilmede farklılaşan koşullar, üretim yöntemlerinin yeni koşullara hızla adaptasyonunu gerektirdiğinden, küreselleşme öncesinin başat üretim biçimi olan Fordizm, küreselleşme süreciyle beraber geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Geçerliliğini yitiren fordist üretim biçiminde işçi sendikacılığının gücünü aldığı kitle üretiminin hakim olduğu büyük fabrikalarda gerçekleşen üretim organizasyonu, küçük ve orta boy işletmelere dağıtılmıştır. Böylelikle büyük sermayenin işgücü maliyeti ve esnekliği bakımında hareket alanı genişlemiş, sendikal hareketin yarattığı etki tehdit olmaktan uzaklaşmıştır.²¹⁷

Fordizm sonrası üretim ilişkilerinde yaşanan değişiklikleri ifade eden post-fordizm küreselleşen dünyaya özgü bir kavram olup, üretim örgütlenmesinden tüketim kalıplarına, işletmeler arası ilişkilerden üretimin mekansal dağılımına, bilginin kullanımından sınıfsal yapılanmaya kadar her alanda fordist ilişkilerden kopmayı ifade etmektedir. Hem birbirleriyle rekabet eden, hem de uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde işbirliğine giden küçük ve orta boy işletmelerin oluşturduğu üretim sistemini ifade eden post-fordist döneme ilişkin en önemli kavram “esnek uzmanlık” olmuştur.²¹⁸ Öyle ki günümüzde çalışma koşullarından, örgütlerin yapısına ve İKY’ye ilişkin araçlara kadar esneklik kavramı büyük etkinlik ve önem kazanmıştır.

David Harvey, “esneklik” kavramını dört farklı tipe ya da seviyeye ayırmaktadır.

Düzyey 1, emek sürecinde işgücünün esnek kullanımının (bir işçinin çok sayıda görevinin olması) yaygınlaşma derecesini ifade etmektedir.

Düzyey 2, esnekliğin işgücü piyasalarında kendini gösteren karşılığıdır. Taşeron, yarı – zamanlı, mevsimlik, çağrı üzerine çalışma gibi işgücünün bir sektörden diğerine hızla

²¹⁶ Nusret Ekin, **A.g.e.**, s.3

²¹⁷ Fatma Kocabaş, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:10, 2004, s. 38

²¹⁸ Hacer Ansal, “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”, **Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları**, 1996, s. 13

yeniden yerleşebilmesini sağlayan çeşitlenen araçlarla beraber kendini göstermekte ve işletmeler için çok önemli bir maliyet düşürücü tedbir olarak kullanılmaktadır.

Düzyey 3, merkezinde devlet politikaları sorununu barındıran esneklik düzeyidir. Devletin değışimlere engel olabilecek kurumlara (sendikalar gibi) yaptığı desteğın azalması, özelleştirme politikalarını benimsemesi gibi uygulamalara işaret etmektedir. Düzyey 4, parça üretiminin, son montaj süreçlerinin dünyanın dört bir tarafına dağılmasına kadar çeşitlilik gösteren coğrafi hareketliliği ifade etmektedir. Coğrafi hareketlilik, kapitalistlerin üretim süreçlerinde daha esnek olmalarına izin veren, daha esnek işgücü piyasaları olan, düzenlemeye tabi olmayan yerlere üretimlerini kaydırmalarına olanak tanımaktadır.²¹⁹

Esnekliğin birinci düzeyi, işverenlerin / şirketlerin örgütsel verimliliği artırma isteğı doğrultusunda, işgücüne ödediğı ücret karşılığında, daha az çalışanla daha fazla işi gerçekleştirme ya da aynı sayıda çalışanla daha yüksek verimlilik oranlarına ulaşma arzusunu işaret etmektedir. Böyle bir arzu neticesinde ortaya çıkan yeni durum, çalışanların fiziki ve zihni üretkenlik kapasitelerinin, onlara ödenen ücret karşılığında, işyerinde geçirdikleri zaman dilimi içerisinde daha fazla kullanılması gerekliliğini işletmeler / işverenler adına, “küreselleşen dünyanın beraberinde getirdiğı kızgın rekabet koşulları” altında daha fazla ortaya çıkarmaktadır. İKY alanında bu durumun, küreselleşme ve rekabetin uluslararası alana taşınması gerekçe gösterilerek, insan kaynağının bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda bir şirket için en önemli rekabetçi kaynak olarak değerlendirilmesi gerekliliğini kabul eden bir anlayışla ele alındığı görölmektedir. Bu doğrultuda esnekliğin bu düzeyi İKY alanında, iş genişletme, iş zenginleştirme, personel güçlendirme gibi uygulamalar aracılığıyla çalışanların işlerine ilişkin motivasyonel sorunlarının çözümü veya iş – yaşam dengesi gibi konular ekseninde ele alınmakta ve tartışılmaktadır.

Esnekliğin ikinci düzeyi, işverenlerin / şirketlerin “sayısal esneklik” olarak tanımlanan bir işgücü kullanımı serbestisini kullanma haklarını elde etmeleriyle ilgilidir.

²¹⁹ David Harvey, "Esneklik: Tehdit mi? Yoksa Fırsat mı?", Çev. Ayça Kurdoğlu, **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı: 61, 1993, s.87

İşletmelerin dönemsel olarak değişen işgücü ihtiyaçları doğrultusunda kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme ve bu yolla işgücü üzerindeki maliyet kontrolünü dinamik bir şekilde düzenleyebilme imkanı, esnekliğin ikinci düzeyini oluşturmaktadır. Yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma gibi istihdam şekilleriyle esnekleştirilen işgücü piyasaları, sendikasız, toplu iş sözleşmesiz ve sosyal güvencesiz bırakılan işgücünün mevcut bulunduğu bir çalışma yaşamına işaret etmektedir.²²⁰ Örneğin Türkiye’de ilk olarak 2009 yılında özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişki kurulmasına imkan veren yasa tasarısı işveren örgütlerinin isteği doğrultusunda²²¹ meclise sunularak kabul edilmiş, sendikaların yoğun muhalefeti nedeniyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek sonuç itibarıyla yasalaşamamıştır. Ancak 2016 yılında aynı tasarı benzer tartışmalarla birlikte tekrar meclise sunulmuş, bu defasında yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. Sendikaların bu konudaki temel itirazları, çalışma hayatının şirketlerin ihtiyaçları doğrultusunda esnekleştirilmesi, sendikasızlaştırılma isteği, çalışanların sosyal haklarının tırpanlanması, iş güvencesinden yoksun çalışma biçimlerinin yürürlüğe konulması şeklinde olmuştur. Bu tip bir esneklik biçiminin, içsel bir unsur olan İKY alanından görünümü ise işletmenin işgücü ile kurduğu bağlantı ile alakalı olarak insan kaynağının kullanımının dışsal faktörler gözetilerek şekillendirilmek istenmesi olarak ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin İK birimleri, işletmenin dönemsel olarak değişkenlik göstermesi mümkün olan işgücü ihtiyacını, örgütsel hedefler doğrultusunda belirlemek, bununla ilgili tedbirler almak ve bu tip çalışma biçimleri ile ilgili yürürlükte olan yasal düzenlemeler çerçevesinde işletme faaliyetleri için en uygun olan istihdam tipini belirlemekle yükümlüdürler. Bu konuda İKY’ye stratejik / uluslararası nitelik kazandıran uygulamalar, işletmenin faaliyet göstermekte olduğu ya da olacağı ülkelerin işgücü piyasalarını düzenleyen veya muhtemel olarak düzenleyecek yasalarının bilinme, önceden öngörülebilme derecesi ile yakından ilgilidir.

²²⁰ Ansal, A.g.e., s. 4

²²¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK): “"Bu sistemin uygulanması çağdaş bir iş gücü piyasası için zorunludur. Kanun Sayın Gül’ün uyarıları ve ilgili AB direktifi dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir." Link: <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/tusiad-kaygilar-gitsin-ozel-istihdam-guvenceli-esneklik-le-cikarilsin-12053786> (11.07.2009) Erişim: 24.08.2018

Devletin iktisadi hayattan olabildiğince çekilip, sosyal politika harcamalarını kısması şeklinde somutlaşan neo – liberal ekonomi politikalarının çalışma hayatının aktörleri arasındaki güç ilişkilerini belirleyebilme gücü, esneklikle alakalı üçüncü düzeyle ilişkilendirilmiştir. Buna göre, devletlerin ürettikleri sosyal politikaların varlığı ya da yokluğu, ekonomik hayata katılım düzeyleri gibi çalışma hayatının yapısal koşullarını şekillendiren kararları bu süreçte etkili olmaktadır.

Üretim biçimlerinde görülen desentralizasyonun uluslararası iş bölümü ölçeğinde kendisini gösteren esnekliğin dördüncü düzeyi, üretimin küresel ölçekte dünya geneline yayılması, parçalanması sürecidir. Sermayenin uluslararasılaşarak işgücünün ucuz olduğu yerlere kayarak dünya geneline yayılışı, küreselleşmenin ta kendisi ya da en önemli yönlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. İşletmeler işsizliğin fazla olduğu, işgücü maliyetlerinin düşük olduğu çevre ekonomilere emek yoğun üretimlerini kaydırarak uluslararası niteliğe sahip bir üretim organizasyonu oluşturmaktadır. Bu durum, karlılık düzeyi yüksek, vasıflı çalışanların istihdam edildiği sermaye yoğun üretim biçimlerinin merkez ülkelerde yoğunlaşmasına sebep olurken, çevre ekonomilerde ise işgücü maliyetlerinin yatırımcı işletmelerin ihtiyacı doğrultusunda belli bir düzeyde kalmasına neden olan yapısal koşulların muhafaza edilmesine neden olmaktadır. Yalnızca uluslararası alanda değil ulusal ölçekte de kendini gösteren üretimin mekânsal parçalanması, “çekirdek” konumdaki büyük şirketler ve etrafında halkalar oluşturan “uydu” konumdaki tedarikçi işletme ağları biçimindeki üretim örgütlenmesini de tesis etmektedir. Uydu konumundaki işletmelerde çalışan, sosyal koruma araçlarından soyutlanmış “çevre” işçilerin, küçük işyerlerinde kolaylıkla işe alınıp atılabilmeleriyle, merkez konumdaki işletmelerin karşılaştığı talep dalgalanmalarına karşı esneklik kazanılmaktadır. Dolayısıyla çevre ekonomilerde dağınık ve örgütsüz olarak çalışan pek çok işçi, dünya pazarlarının tüm belirsizliklerine açık bulunmakta, bu da çalışma koşullarını ve ücretleri büyük ölçüde etkilemektedir.²²²

²²² Ansal, A.g.e., s. 13

Esnekliğin işgücü piyasasına yansımaları, çalışanların üç temel gruba bölünmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır:

1- Tam gün çalışan, iş güvencesi ve ücretleri görece yüksek, yaptığı işle sınırlı olarak niteliklerinin gelişebilmesi söz konusu olan, çok işlevli olması, kolay uyum sağlayabilmesi beklenen, yeni teknolojilerle donanmış, merkez işletmelerde istihdam edilen işçiler.

2- Tam gün çalışmakla birlikte, ilk gruptakilere göre daha kolay bulunur niteliklere sahip olan, çoğunlukla rutin işlerde çalışan işçilerden oluşan, işten atılma oranının yüksek olduğu işçiler.

3- Yarı zamanlı, geçici, sabit süreli sözleşme kapsamında, esnek uzmanlık modelinde çevre ya da taşeron işletmelerde, veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı, dolayısıyla sayısal esnekliğin en yoğun olduğu işçi grubu.²²³

Ulusal ve uluslararası düzeyde ortaya çıkan üretimin mekânsal parçalanmasının sonucu olarak ortaya çıkan “çekirdek” ve “çevre” işgücünün kullanımına dönük İKY yaklaşımlarının da bu yapısal koşulların gerekliliği doğrultusunda işletmelerin ihtiyaçları çerçevesinde belirlendiği görülmektedir. Çekirdek işgücünün kullanımında İKY’nin yumuşak yaklaşımının benimsenmesi gerekliliği ortaya çıkarken, çevre işgücünün kullanımında maliyet odaklı sert İKY’nin yüzünün gösterildiği anlaşılmaktadır.

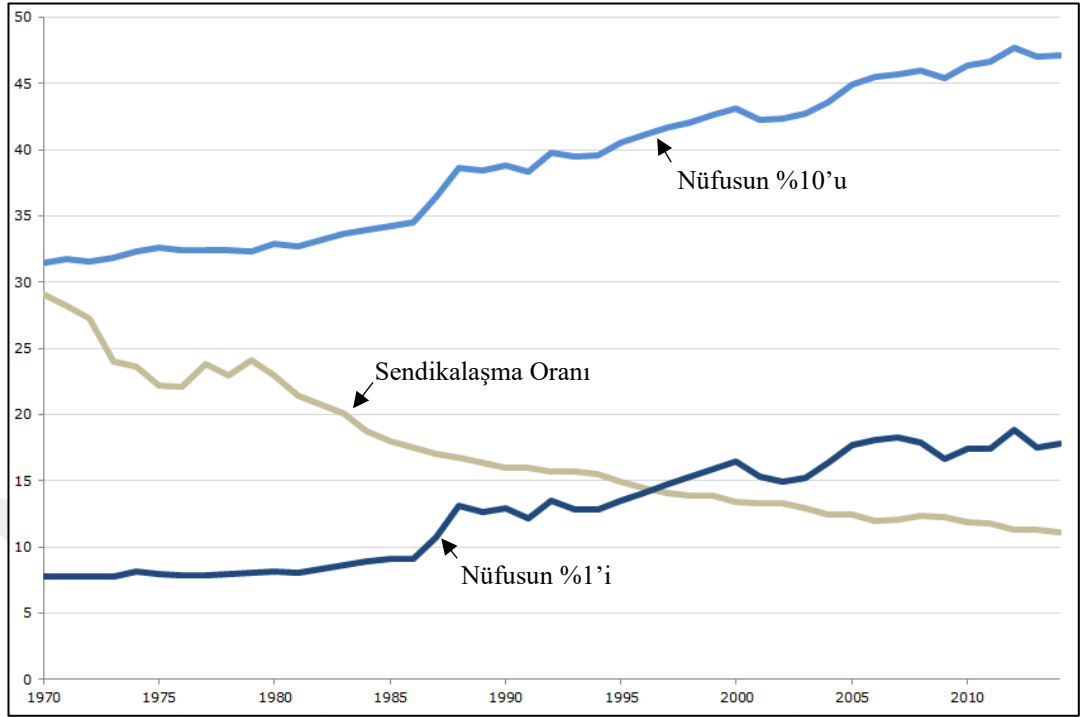
Küreselleşme süreciyle beraber yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulamaya konulması neticesinde, işgücü piyasalarının yeniden yapılanması, sendikalaşma oranları üzerinde önemli etki yaratmıştır. Sendikalaşma oranının gelir eşitsizliği dağılımı üzerindeki etkisinin incelendiği 11 OECD ülkesi (Avustralya, Şili, Güney Kore, ABD, Finlandiya, Hollanda, İtalya, Japonya, Norveç, Birleşik Krallık, İsveç) üzerine yapılan ve 1970 ve 2006 yılları arasını kapsayan bir çalışmaya göre, her ne kadar sonuçlar ülkeler genelinde homojen olmasa dahi, çalışmanın ulaştığı genel sonuç

²²³ A.e., s. 17

itibarıyla, sendikalaşma oranı arttıkça gelir dağılımının düzeldiği ve gelir eşitsizliğinin azaldığı tespit edilmiştir.²²⁴

ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun sunduğu verilere dayanılarak oluşturulmuş yıllara göre sendikalaşma oranları ve nüfusun %1'lik ile %10'luk kesimlerinin milli gelirden aldıkları payların gösterildiği grafik Şekil 3'te sunulmuştur. Verilere göre ABD'de 1970 yılından 2014 yılına kadar olan süreçte sendikalaşma oranının %30 seviyelerinden %10 civarlarına indiği görülmektedir. Buna karşılık olarak nüfusun %11'lik kesiminin toplam milli gelirden aldıkları pay 1970'te %39.3 iken, 2014'e gelindiğinde bu oran %65,1'e çıkmaktadır.

²²⁴ Claudia Sanhueza R. ve Nicolas Fernandez C., "The Impact Of Trade Unions Over The Income Distribution: Analysis With Panel Data", 2015
http://lacer.lacea.org/bitstream/handle/123456789/53081/lacea2015_impact_trade_unions.pdf?sequence=1 Erişim tarihi: 06.06.2018



Şekil 3: Yıllara göre ABD'deki Sendikalaşma Oranları ve Nüfusun %1'lik ve %10'luk Kesimlerinin Toplam Gelirden Aldıkları Pay Oranları

Kaynak: ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu

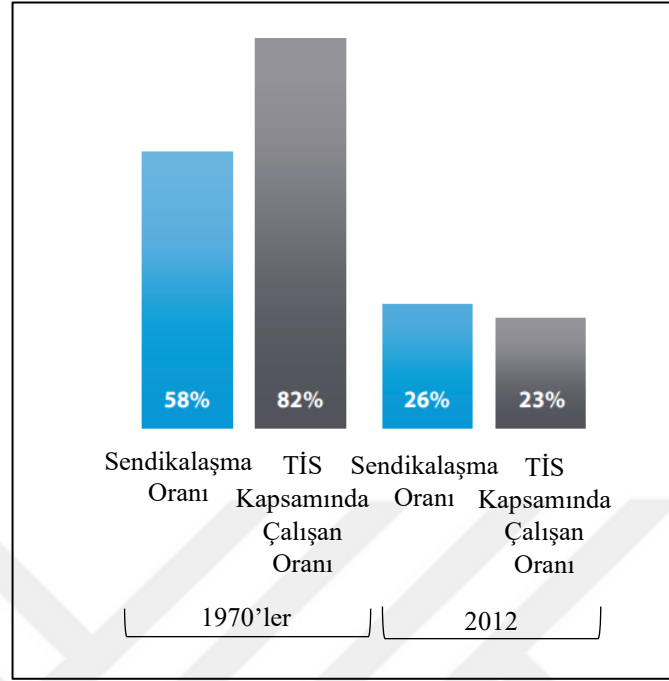
Seçilen gelişmiş 25 ülkenin 10 yıllık aralarla sunulan sendikalaşma oranlarını gösteren tabloya göre, toplumsal refah düzeyi, gelir dağılımı adaleti gibi göstergelere göre en iyi konumda olduğu bilinen Kuzey Avrupa ülkeleri haricinde bütün ülkelerde küreselleşme süreciyle birlikte sendikalaşma oranlarında ciddi bir düşüşün olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Seçilen 25 Ülkenin Sendikalaşma Oranları 1960 - 2010

Ülke	Sendikalaşma Oranı						Değişim	
	1960	1970	1980	1990	2000	2010	1960-2010	1980 - 2010
Avustralya	50.2	44.2	48.5	39.6	24.5	19.0 ¹	-31.2	-29.5
Avusturya	67.9	62.8	56.7	46.9	36.6	28.1	-39.8	-28.6
Belçika	41.5	42.1	54.1	53.9	49.5	52.0 ¹	10.5	-2.1
Kanada	29.2	31.0	34.0	34.0	30.8	30.3 ¹	1.1	-3.7
Şili	-	-	-	18.2	13.5	14.3 ¹	-	-
Danimarka	56.9	60.3	78.6	75.3	74.2	68.8 ¹	11.9	-9.8
Almanya	34.7	32.0	34.9	31.2	24.6	18.6	-16.1	-16.3
Yunanistan	-	-	39.0	34.1	26.5	24.0 ²	-	-15.0
Finlandiya	31.9	51.3	69.4	72.5	75.0	70.0	38.1	0.6
Fransa	19.6	21.7	18.3	9.9	8.0	7.6 ²	-12.0	-10.7
İrlanda	50.4	59.1	63.5	56.7	40.4	36.6 ¹	-13.8	-26.9
İtalya	24.7	37.0	49.6	38.8	34.8	35.1	10.5	-14.4
Japonya	32.9	35.1	31.1	26.1	21.5	18.5	-14.4	-12.7
Lüksemburg	-	46.8	50.8	46.4	42.5	37.3 ²	-	-13.5
Hollanda	40.0	36.5	34.8	24.3	22.9	19.0 ¹	-21.0	-15.8
Norveç	60.0	56.8	58.3	58.5	54.4	54.4 ¹	-5.6	-3.9
Yeni Zelanda	-	56.5	69.1	48.8	22.4	21.4 ¹	-	-47.7
Portekiz	100.0	100.0	54.8	28.0	21.6	19.3	-80.7	-35.5
Singapur	-	25.4	22.8	14.4	16.1	17.6 ¹	-	-5.2
İspanya	-	-	18.7	12.5	16.7	15.9 ¹	-	-2.8
İsveç	72.1	67.7	78.0	81.5	80.1	68.9	-3.2	-9.1
İsviçre	36.1	28.9	27.7	22.7	20.6	17.8 ¹	-18.3	-9.9
Birleşik Krallık	40.4	44.8	50.7	39.3	30.5	27.5 ¹	-12.9	-23.2
ABD	30.9	27.4	22.3	15.5	12.8	11.4	-19.5	-11.0
Not: ¹ 2009 verileri, ² 2008 verileri								

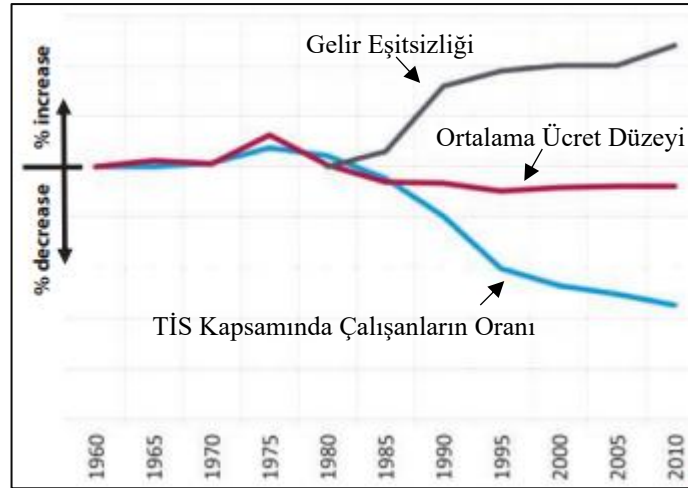
Kaynak: Claus Schanabel, “Union Membership And Density: Some (Not So) Stylized Facts And Challenges” *European Journal of Industrial Relations*, Sayı: 19, 2013, s. 257 (Veri Kaynağı: ICTWSS Database, version 3.0)

Birleşik Krallık’ta gözlenen sendikalaşma oranları ve TİS kapsamında çalışanların oranına bakıldığında (Şekil 4) 1970’lerden 2012’ye doğru büyük bir düşüşün gerçekleştiği görülmektedir. Şekil 5’te görüldüğü üzere, 1960’lardan 2010’a kadar olan zaman dilimi içerisinde karşılaştırılan verilere göre, TİS kapsamında çalışanların oranı azaldıkça ortalama ücret düzeyinin düştüğü ve toplumsal gelir eşitsizliğinin arttığı görülmektedir.



Şekil 4: Birleşik Krallık'taki Sendikalaşma Oranları ve TİS Kapsamında Çalışanların Oranları (1970'ler – 2012)

Kaynak: Lydia Hayes, Tonia Novitz, Trade Unions and Economic Inequality, The Institute of Employment Rights, Russell Press, 2014, s. 21



Şekil 5: Birleşik Krallık'ta Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Çalışanların Oranı, Gelir Eşitsizliği İndeksi, Ortalama Ücret Düzeyi

Kaynak: Lydia Hayes, Tonia Novitz, Trade Unions and Economic Inequality, The Institute of Employment Rights, Russell Press, 2014, s. 7

Türkiye’de sendikalaşma istatistiklerinin hesaplanmasında kullanılan yöntemlerde ve ele alınan ölçütlerde çeşitli sorunların olduğu görülmektedir²²⁵. ÇSGB tarafından açıklanan sendikalaşma oranları, bakanlığa gönderilen üye fişlerinin SGK kapsamındaki sigortalı işçilere oranlanmasıyla bulunurken, ILO toplam ücretliler içindeki sendika üyelerini esas alarak sendikalaşma oranlarını hesaplamaktadır. Diğer yandan Çelik ve Lordoğlu’na (2006) göre, ÇSGB’nin hesaplamasında yer alan sendikalı işçi sayıları ile sigortalı işçi sayıları da tartışmalı olup, Türkiye’de sağlıklı sendikalaşma istatistiklerinin oluşmasını engellemektedir. Bu sebeple, Çelik ve Lordoğlu’nun (2006) DİE’nin²²⁶ (Devlet İstatistik Enstitüsü) 1988 yılından bu yana gerçekleştirdiği Hane Halkı İşgücü Anketi’ne göre hesapladıkları sendikalaşma oranlarına da yer verilmiştir. Bu oran, ILO’nun önerdiği yöntem doğrultusunda ücret karşılığı çalışanların tümü (ücret, maaş ve yevmiye geliri elde edenler) esas alınarak oluşturulmuş ve tablo 5’e dahil edilmiştir. Ücret karşılığı çalışanlar; sigortalı işçileri, kamu görevlilerini, mevsimlik çalışanları, geçici çalışanları ve kayıt dışı ekonomide çalışanları da kapsamaktadır. Derlenen bilgilere ilişkin veriler tablo 5’te sunulmuştur.²²⁷

²²⁵ Daha fazla bilgi için bkz: Aziz Çelik ve Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 9, 2006, s. 11-30

²²⁶ Yeni adı ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

²²⁷ 2009 yılından sonra sendikalaşma oranında görünen sert düşüşün bir sebebi, 2010 yılında yapılan yasal değişiklik ile ÇSGB tarafından yetkili sendika belirlenirken kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile SGK’ya yapılan işçi bildirimlerinin veri tabanı eşleştirilmesinin yapılmaya başlanmasıdır. Bu tarihten önceki yıllarda mükerrer üyelikler, ölüm ve istifaların üyelik kaydından düşülmemesi gibi sebeplerin gerçek olmayan düzeyde sendikalaşma oranının ortaya çıkmasına katkı yaptığı söylenmektedir.

Tablo 5: Türkiye’de Sendikalaşma Oranları

Yıllar	ÇSGB Sendikalaşma Oranı	DİE Sendikalaşma Oranı	Yıllar	ÇSGB Sendikalaşma Oranı	DİE Sendikalaşma Oranı
1984	55.9	-	2001	57.2	10
1985	64.9	-	2002	58.6	16.9
1986	63.5	-	2003	57.5	15.0
1987	62.6	-	2004	58.1	15.1
1988	63.9	22.2	2005	58.6	-
1989	51.5	21.3	2006	58.2	-
1990	56.1	18.7	2007	58.4	-
1991	60.7	19.8	2008	58.7	-
1992	62.7	20.5	2009	59.9	-
1993	66.4	19.4	2010	-	-
1994	69.3	16.9	2011	-	-
1995	68.3	13.5	2012	-	-
1996	66.9	12.7	2013	8.8	-
1997	65.8	13.7	2014	9.7	-
1998	67.6	12.5	2015	11.2	-
1999	69.3	11.0	2016	11.5	-
2000	54.6	10.1	2017	12.2	-
			2018	12.7	

Kaynak: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aziz Çelik, Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 9, 2006, s. 27

Küreselleşme süreciyle birlikte çok uluslu şirketlerin dünya ekonomileri üzerindeki belirleyici rollerinin artışının, ulusal çalışma ilişkileri sistemlerini büyük ölçüde etkilediği görölmektedir. Bu etki süreci ölkeden ölkeye farklılık göstermekle birlikte, özellikle “sendikacılık, toplu iş sözleşmeleri, işyerinde kontrol ve yönetime katılma” konularında görölen standart uygulamalar, bu etkilerin en önemlileri olarak kabul edilmektedir. Genel anlamda çalışma ilişkilerinin özünü oluşturan bazı mekanizmalar giderek çok uluslu şirketler tarafından şekillendirilmekte ve yönlendirilmektedir.²²⁸

Küreselleşme sürecinin sermaye yoğun üretim süreçlerini yaygınlaştırması, gelişen teknolojiye uyum sağlama kabiliyeti zayıf olan işçilerin işlerini kaybetmesine bağlı olarak fakirleşmesine sebep olurken, uluslararası sermaye dolaşımının önündeki engellerin kalkmasıyla beraber (Türkiye vb.) geç kapitalistleşen ölkelerin de sıklıkla

²²⁸ Gülten Kutsal ve A. Rıza Büyökuslu, “Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, Teori ve Uygulama”, DER Yayınları, İstanbul, 1996, s. 82

sermaye hareketlerinin neden olduğu ekonomik krizlerle karşı karşıya kalmasına neden olduğu görölmektedir.

İKY'nin, küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiğı iç ve dış işgücü piyasalarının esnekleştirilmesiyle üretim örgütlenmesini parçalara ayıran post – fordist dönemin gereklerine uygun bir anlayışı temsil ettiğı görölmektedir. Diğer yandan İKY'nin toplu iş ilişkisi düzeni olan endüstri ilişkileri sisteminin yerine, çalışma ilişkisinin yeni normlarını bireysel düzeyde oluşturan bir anlayışın yeni yüzü olduğı da anlaşılmaktadır. Bu noktada küresel rekabet koşulları söyleminin bir işletme gereksinimi olarak yeni anlayışın meşrulaştırılmasında etkili bir görev gördüğü söylenebilmektedir. Küresel rekabet koşulları söylemi ile “evrensel bir vizyona sahip olan İKY” arasındaki meşrulaştırıcı ilişki, küreselleşme ifadesinin “kendiliğinden”, dolayısıyla “tabii” ve bunların ötesinde “durdurulamaz” ve “önlenemez” bir çağrışım yapması, çalışanların hayat standartlarını ve koşullarını olumsuz etkileyecek uygulamalar söz konusu olduğunda bu uygulamalara meşruiyet sağlayan bir mazeret olarak kullanılması ekseninde sorunsallaştırılmakta ve sorgulamaya tabi tutulmaktadır. Küresel rekabet ortamında şirketlerin ayakta kalabilmek için sermaye malları ve teknolojiye ek olarak “örgütün ayakta kalma önceliğine” uyum göstermek zorunda olan İK birimlerinin, bir bağımlı değişken olarak insan kaynağının uyumlulaştırılmasını kolaylaştıracak / sağlayacak bir sistem olarak öne çıktığı görölmektedir.²²⁹

2.5.1.2. Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı ve İKY

Küreselleşme sürecinin sermayenin önündeki engellerin ortadan kalkarak kapitalizmin dünya geneline yayılışı olarak kavranışı, şirketler arasında oluşan piyasa rekabetinin mutlak gereğı olarak kar oranlarının düşmemesi, şirketlerin pazarlarda elde ettikleri payların azalmaması gibi gereklilikleri beraberinde getirmektedir. Bu gerekliliklerin neticesinde kızgın rekabette ayakta kalmak ya da devamlı büyüme gerekliliğini

²²⁹ Çağatay Edgücan Şahin, Üretim Sürecinde Yaşanan Değişimlerin Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2012, s. 225

sağlamak adına sürekli olarak verimlilik artışının sağlanması hedefi, üretimde insan kaynağına verilen önemi şirketler adına arttırmıştır.

Kapitalist ekonominin bütüncül devamlılığının sağlanması, her bir şirketin sürekli bir biçimde kar elde etme gereksinimine endekslidir. Bu gereksinim, üretim ve yönetim ve yönetim modellerinde daha verimli olma arayışını kaçınılmaz olarak beraberinde getirdiğinden, bu arayışın sonucu olarak ortaya çıkmış İKY ve Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışları arasındaki bağı da oluşturmuştur.²³⁰

Neo-liberal ekonomi politikalarının temeli ekonomik faaliyetlerin tümüyle serbest piyasanın kurallarına ve işleyişine bırakılma esasına dayandığından, devletin ekonomik hayattaki etkinliğinin azaltılması ve bunun sonucunda sosyal devlet anlayışının terkedilmesi sonucunu doğurmuştur. Neo-liberal ekonomi politikaları post-fordist üretim modelini gerekli kıldığından ötürü, üretim örgütlenmesinin esnekleştirilmesi, tam zamanlı üretim ve yalın üretim gibi post-fordizmin tanımını çerçeveyen uygulamalar hızla yaygınlık kazanmıştır.

TKY, Japonya'nın ABD'de ortaya çıkan toplam kalite kontrolü anlayışını kendi kültürüne adapte ederek oluşturduğu köklü bir yönetim felsefesidir. Tüm dünyaya yayılan bu felsefe, işletmeyi oluşturan tüm paydaşların müşteri tatminini önceleme, ve tüm faaliyetlerini en verimli şekilde dinamik olarak tasarlayarak, sürekli iyileştirme ve geliştirme arayışını işletme içinde hakim kılan etkili bir sistem olarak tanımlanmaktadır.²³¹

İKY bu noktada, toplam kalite yönetimi sisteminin felsefi amaçlarını işletme içinde tesis etmeye çalışan bir işlevi yerine getirmektedir. TKY anlayışı ile işletmeler, İKY uygulamaları aracılığıyla çalışanların zihni yeteneklerinden oluşan entelektüel sermayelerini, örgütsel verimliliği arttırma amacı taşımaktadırlar. İşletmelerin kullandığı teknolojinin ya da piyasaya arz ettikleri ürünlerin rakipleri tarafından

²³⁰ Handan Kumaş, "Toplam Kalite Yönetimi (TKY) ve Endüstri İlişkileri Etkileşimi", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s. 374

²³¹ A.V. Feigenbaum, **Total Quality Control**, Mc Graw Hill, New York, 1983, s. 7

kolaylıkla taklit edilebilmesi nedeniyle, rekabet avantajı kazanabilmek adına insan kaynağının işletmeler için öneminin giderek artması, İKY faaliyetlerine atfedilen önemi arttırmıştır. Dolayısıyla çalışan bağlılığı, çalışanların sürekli gelişiminin sağlanması, özgün ve cazip bir örgüt kültürü yaratımı gibi taklit edilmesi güç özellikler, işletmeler için vazgeçilmez parametreler olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle İK departmanları, işletmelerdeki insan unsuruna ilişkin uygulamaların temel sorumluluğunu üstlenen birimler olarak TKY anlayışı çerçevesinde kritik bir rol oynamaktadır.²³²

TKY'nin şirketlerin karlılık hedefine sunduğu katkılar ortadayken, çalışanlar açısından ürettiği sonuçların faydalı olup olmadığı konusunda birbirine zıt görüşler bulunmaktadır. TKY anlayışıyla çalışanların yönetime katılımlarına olanak tanındığı, işletmelerin verimlilik artışı sağlayarak rekabet gücü elde ettiği çerçevesinde şekillenen iyimser yorumların yanı sıra, işin yoğunlaşmasını sağlayan, çalışanların beyninin yıkanarak yönetimin çalışanlar üzerindeki denetiminin arttırmasına olanak sağlayan bir yaklaşım olarak görünmesine dayanan kötümser yorumlar da bulunmaktadır.²³³

Tablo 6: TKY'ye Yönelik İyimser Ve Kötümser Görüşlerin Kullandığı Kavramlar

İyimser	Kötümser
Eğitim	Beyin Yıkama
Yetkilendirme	Güçsüzleştirme
Özgürleştirici	Denetleyici
Takım Çalışması	Takım İçi Baskı
Sorumluluk	Gözetleme
Post - Fordizm	Neo - Fordizm
Bağlılık	İtaat

Kaynak: Adrian Wilkinson, Tom Redman, Ed Snape, ve Mick Marchington, **Managing with TQM: Theory and Practice**, Macmillan, Houndmills, 1998, s. 50

²³² Zeyyat Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta, İstanbul, 2013, s. 31

²³³ Engin Yıldırım, "Türkiye'deki Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri", **Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi**, Cilt 5, Sayı 19, 2004, s. 9

TKY, hikmeti kendinden menkul, kendine has dogma ve ritüelleri olan, yönetim anlayışının her derdine deva bir “şirket dini” olarak da tanımlanmaktadır.²³⁴ Bu şirket dininin oluşturulmasında çeşitli İKY uygulamalarına başvurulmakta, insanların geliştirilmesi ve ortak bir “örgüt kültürünün” oluşturulması vasıtasıyla çalışanların örgüte bir kültür aracılığıyla bağlanması sağlanmaktadır. TKY’nin İKY ile örtüştüğü noktalar, yapılan işe ilişkin çalışanlarda bir düşünce biçimi geliştirmek, çalışanların motivasyonunu yükseltmek ve pazarlama şansını artırıcı bir şirket kültürü oluşturmaktır.²³⁵ Çalışanın şirket için sarf ettiği kol ve zihnin emeğini sekiz saatlik işgününden yaşamın tüm alan ve zamanlarına yaymayı hedefleyen bir model olan TKY, bu yolla kapitalizmin tüm dünyada yaygınlaşan yeni yönetim biçimi haline gelmiştir.

²³⁴ Engin Yıldırım, **Endüstri İlişkileri Teorileri (Sosyolojik Bir Değerlendirme)**, Değişim Yayınları, Sakarya, 1997. s. 260

²³⁵ Şahin, A.g.e., s. 228

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

POZİTİF – NEGATİF DUYGULARIN ÖRGÜTE YÖNELİK TUTUMLARLA İLİŞKİSİNDE SINIF BİLİNCİNİN ARACI ROLÜNE İLİŞKİN İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Araştırmanın konusu, “İnsan Kaynakları Çalışanlarının Pozitif – Negatif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumları Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolü Üzerine Bir Araştırma” olarak belirlenmiştir. Araştırma bölümünde “İnsan Kaynakları Çalışanları” ifadesi yerine, sadece “çalışanlar” ifadesi kullanılacaktır.

Şirketler, varlık amaçları olan karlılık hedefini gerçekleştirmek, mevcudiyetlerini sürdürülebilir kılmak ve büyümek isteğiyle faaliyetlerini tasarlayan örgütlerdir. Bu hedefleri gerçekleştirmek adına, istihdam ettikleri veya edecekleri çalışanlarına ödedikleri ücret karşılığında elde etmeyi umdukları fayda düzeyini maksimize etmek için bünyelerinde özel birimler oluşturmuşlardır. Genellikle insan kaynakları departmanı olarak tanımlanan bu birimlerin içinde, ücret karşılığında istihdam edilmiş alanında uzmanlaşmış çalışanlar, bir takım uygulamalarla, şirketin diğer birimlerinde istihdam edilen çalışanların verimlilik düzeylerini arttıracak çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Bu uygulamalar, çalışanlar henüz şirkette istihdam edilmeden başlamakta (İ.K. Planlama, Temin - Seçim) ve ücret ilişkisi kurulduktan sonra çeşitli biçimlerle (Performans Yönetimi, Ücret Yönetimi, Kariyer Yönetimi, Yetenek Yönetimi vs.) sürdürülmektedir.

İK birimi çalışanları, diğer birimlerin çalışanlarının beklenti ve isteklerini tahmin etmekle, dinlemekle ve çözüm üretmekle sorumludurlar. Günümüzde bu sorumluluklarının ötesine geçerek, şirketin tüzel kişiliği ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi, iş sözleşmesinin sınırlarının ötesine taşıyan çalışmalar yapıldığı da bilinmektedir. Aile metaforu kullanma, duygusal bağlılığı artırma, örgütsel

vatandaşlık davranışını tesis etme gibi çoğaltılabilecek örneklerle örgütsel hedeflere adanmış çalışanlar yaratılmaya çalışılmaktadır.

Ancak nasıl ki şirketlerin kurulma amacı ve varlıklarını sürdürülebilir kılmak adına ihtiyaç duydukları etkinlik kar elde etmek ise, çalışanların da varlıklarını sürdürebilmelerinin yolu yeterli düzeyde ücret geliri elde etmektir. Şirket, şirketin sahibi veya hissedarlarının, çalışanlarla kurdukları iş ilişkisinde, bir tarafın ücret geliri diğer tarafın maliyet giderlerinden bir kalemi oluşturmaktadır. Dolayısıyla, çalışanlar ücret gelirlerini her zaman arttırmak isterlerken, ücret ödeyenler ise bir maliyet unsuru olan ücret giderlerini her zaman azaltmak yönünde hareket etmektedirler. Bu noktada belirleyici iki faktörün olduğu bilinmektedir; yerel işgücü piyasasının durumu ve örgütsel hedeflerin niteliği.

Bir şirket ya da işveren, yerel (zaman zaman bölgesel veya küresel) işgücü piyasalarında oluşan ücret dengesini referans alarak, elinde bulundurduğu üretim faktörlerini maksimum etkinlikte kullanma güdüsünü bir an olsun unutmadan, öngörebildiği muhtemel koşullar çerçevesinde belirlediği kısa ve uzun vadeli hedeflerini; varlığını en yüksek karı elde edecek şekilde sürdürülebilir kılma gayretiyle bütünleştirerek çalışanlarının ücretlerini belirlemek istemektedir. Bu bütünü parçalara ayırarak uygulanabilir adımlara dönüştürmek ve buna uygun politika üretmek ise İK departmanlarında istihdam edilmiş çalışanların görevidir. Bir şirket, düşük ya da yüksek ücret politikalarından hangisini tercih ederse etsin, bu politika sonucunda elde etmeyi beklediği bir fayda düzeyi bulunmaktadır. Bu faydayı elde edemediğini gördüğü anda belirlemiş olduğu politikayı değiştirmek isteyecektir. Çalışanlar da aynı şekilde çoğu zaman şirketler gibi rasyonel gerekçelerle hareket etmekte; işgücü piyasasının durumunu göz önünde bulundurarak, sahip oldukları nitelikleri, mevcut işyerlerindeki çalışma koşullarını, sevdiği işi yapma arzusunu vb. faktörleri bir arada değerlendirerek çalışma hayatında hareket etmektedirler.

Her ne kadar, günümüzde çalışanların bir maliyet unsuru yerine bir değer olarak görülüyor olduğu anlayışının hakim olduğu söylene de; gerek küresel düzeyde, gerek ayrı ayrı yerel düzeylerde makro bir değerlendirme yapıldığında, toplumun oldukça

küçük bir kısmını temsil eden şirket sahiplerinin toplamının ortalama refah düzeyi ile toplumun çoğunluğunu oluşturan çalışanların toplamının ortalama refah düzeyleri arasında büyük farklılıkların olduğu görülmektedir. En gelişmiş ülkelerde dahi, adaletsiz gelir paylaşımının neden olduğu toplumsal olayları, rahatsızlıkları görmek mümkündür. Dolayısıyla, çalışanların iş edimini yerine getirmelerinin birincil amacının, öncelikle bir ücret geliriyle sahip olarak hayatta kalmak adına gereksinim duydukları mal ve hizmetleri satın almak olduğu söylenebilmektedir. Çalışanların gerçek anlamıyla bir değer olarak görülebilmelerine imkan sağlayan koşulların ise, toplam içerisinde oldukça az bir paya sahip çalışan grubu için geçerli olduğu görülmektedir.

Kapitalist ekonomik düzene özgü üretim ilişkisinin kavranmasındaki hayati noktada bulunan ücret ilişkisinde, istihdam edenin istihdam edilene ödemeye razı olacağı ücret düzeyine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri değerlendirmek, şirket hedeflerine uygun olan ücret politikalarını belirlemek ya da önermek gibi görevleri ise kurumsal şirketlerde insan kaynakları birimlerinde istihdam edilen çalışanlar üstlenmektedir. Kendisi de bir ücret geliriyle istihdam edilmiş bir çalışan olan İK çalışanı, birimine atfedilen “her iki tarafın çıkarlarının bütünleştirilmesi” maksadına uygun olarak bu görevi yerine getirmeye çalışmaktadır.

Ancak başta ücret geliri olmak üzere diğer hakların konu edildiği birçok çıkar çatışması kaçınılmaz olarak yaşanmaktadır. Yine aynı şekilde, bu çatışmaları önleyici tedbirler almak, çatışmaları çözmek ve çalışma barışını sağlamak İK birimlerinde istihdam edilen çalışanların görevleri arasındadır. Tezin önceki bölümlerinde aktarılan teorik kavrayış ile açıklanmaya çalışılan faktörlerin etkisiyle şekillenen yeni çalışma düzeninde, İK uygulamalarının bu görevi ne ölçüde yerine getirebildiğine ilişkin ciddi kaygılar bulunmaktadır.

İK birimleri ve çalışanları, şirketlerin çalışanlarıyla kurdukları ilişkide şirketin elçisi olma görevini üstlenmektedir. Bir çalışanın bir şirkete çalışan olarak ilk girişinde, şirket içerisinde istihdam edildiği süre boyunca sahip olduğu haklar ile ilgili konularda ve son olarak ayrılışında, şirketin görünen yüzü olarak çalışanların temas kurduğu

kişiler İK çalışanlarıdır. Dolayısıyla bir çalışan için İK birimi ve çalışanları, beklentilerinin karşılanma düzeyine göre şekillenen biçimde, kendisine iyi veya kötü bilgi - karar ileten somut bir gerçekliği temsil etmektedir. Kurulan bu ilişkide, kendisi de ücret karşılığı istihdam edilen bir çalışan olduğu gerçeğinden hareketle, İK çalışanlarının da, bir ücret karşılığı çalışan olarak, kurdukları iş ilişkisi sonucunda elde etmeyi bekledikleri fayda ile diğer çalışanların elde etmeyi bekledikleri fayda arasında bir fark olmadığı düşünülmektedir.

Bu çerçevede, teorik olarak yönetim – işletme merkezli bakış açısıyla uzmanlaşarak çalışma hayatına girmiş İK çalışanlarının, çalıştıkları şirketlerde ortaya çıkan, diğer çalışanlarla şirketin çıkarları arasında yaşanan çıkar çatışması anlarında, çalışan bir elçi olarak kendilerini nasıl hissettikleri ve böyle durumlarda şirketlerine yönelik olan tutumlarının nasıl şekillendiği anlamaya çalışılmıştır. EYÇ kapsamında üretilen çalışmaların ana çıkış noktasını oluşturan temel tespit ve soru olan “Mevcut yönetim anlayışı aslında kime hizmet etmektedir?” sorusu, bu araştırmanın konusunu da belirlemiştir.

Hakim yönetim düşüncesinin aslında kime hizmet ediyor olduğuna ilişkin EYÇ’nin ana şüphesine odaklanılan noktada ise sosyo – psikolojik bir ölçüm aracı olarak sınıf bilinci algısı ölçeği kullanılmıştır. İK çalışanlarının, toplumsal yapının farklı çıkarlara sahip sınıflardan oluşup oluşmadığına yönelik algılarının anlaşılması için kullanılan bu ölçek, şirket içinde ortaya çıkan çıkar çatışması anlarında ortaya çıkan duyguları ve şirkete yönelik tutumları yönlendiren düzenleyici bilişsel bir unsur olabileceği değerlendirilerek ele alınmıştır.

Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı; İK çalışanlarının işletme içinde şirketin çıkarları ile çalışanların çıkarlarının çatıştığı noktalarda ortaya çıkan duygularını ve bu anlarda ortaya çıkan şirkete yönelik tutumların ilişkisini incelemektir. Ayrıca bu iki grup değişken arasında ilişkinin var olması durumunda, sınıf bilincinin şirketlerine yönelik tutumlarını ne oranda etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

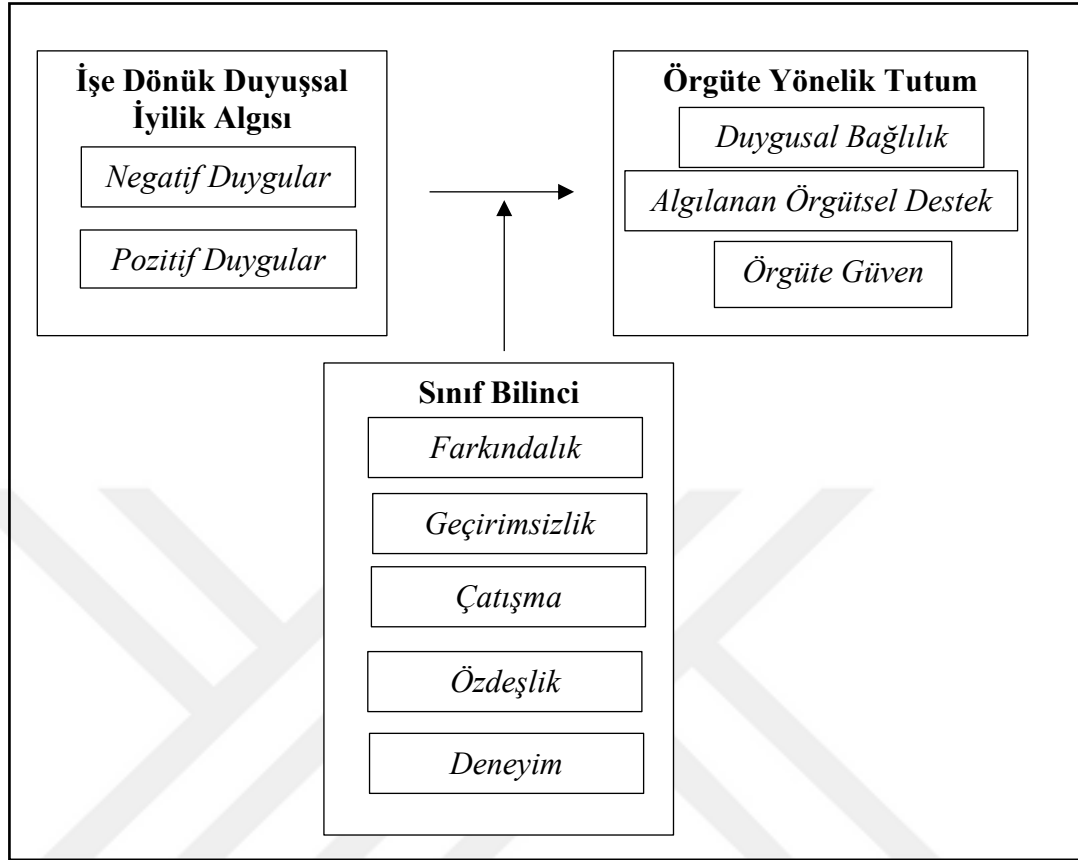
Araştırma bu yönüyle, EYÇ çerçevesinde sorgulamaya tabi tutulan işletme merkezli, verimlilik odaklı ana akım yönetim anlayışının sorgulanması çabalarına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Yönetim literatürüne, eğitime ve uygulamasına dönük yerleşik düşünce kalıplarının eleştirel bir perspektifle tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de oldukça az sorgulanıyor olduğu görülmektedir. Özellikle İKY alanında, örgütlerin içine odaklanan mikro çalışmaların baskınlığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmada odaklanılan kısım yine örgütlerin içi olmakla birlikte, örgütlerin içinde yaşanan durumun nedenlerine ilişkin daha geniş çerçevede eleştirel bir yaklaşım benimsenmeye çalışılmıştır. Diğer yandan sınıf eksenli bir çalışma olması itibariyle de, özellikle işletme okulları içerisinde neredeyse hiç rastlanmayan bir yaklaşımla ele alınan bir konu olması da, araştırmanın önemini göstermektedir. Bu bağlamda araştırmanın çok küçük de olsa bu alandaki literatüre yeni kazanımlar sağlayabileceği ve sonraki çalışmalara katkı ve ilham verebileceği de düşünülmektedir.

Araştırma, Türkiye’de yönetim olgusunun eleştirel olarak ele alınması ile ilgili olan çabalara da katkı sağlayabilecek nitelikte olması bakımından da önem arz etmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada işe negatif – pozitif duygular bağımsız değişken, örgüte yönelik tutum ise bağımlı değişkendir. İK çalışanlarının duygularının örgüte yönelik tutumları üzerindeki etkisindeki düzenleyici değişken ise sınıf bilinci düzeyleridir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli ise aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 6: Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada test edilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H1: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duyguları**, **örgüte yönelik tutumlarını** etkilemektedir.

H1A: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duyguları**, **duygusal bağlılıklarını** etkilemektedir.

H1B: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duyguları**, **algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerini** etkilemektedir.

H2: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duyguları**, **örgüte yönelik tutumlarını** etkilemektedir.

H2A: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duyguları**, **duygusal bağlılıklarını** etkilemektedir.

H2B: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duyguları**, **algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerini** etkilemektedir.

H3: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının**, **örgüte yönelik tutumlarına** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır.

H3A1: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının**, **duygusal bağlılığa** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır.

H3B1: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının**, **algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerine** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır.

H4: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duygularının**, **örgüte yönelik tutumlarına** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır.

H4A: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duygularının**, **duygusal bağlılığa** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır.

H4B: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duygularının**, **algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerine** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır.

H5: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının** **örgüte yönelik tutumlarına** etkisinde **sınıf bilincinin farkındalık boyutu** en fazla düzenleyici etkiye sahiptir.

H6: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duyguları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duyguları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **örgüte yönelik tutumları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H81: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **duygusal bağlılıkları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) ünvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8₂: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan algılanan örgütsel destek – örgüte güvenleri, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) ünvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9: İK çalışanlarının **sınıf bilinçleri**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) ünvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9₁: İK çalışanlarının **farkındalıkları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) ünvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9₂: İK çalışanlarının **çatışma algıları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) ünvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9₃: İK çalışanlarının **özdeşlik algıları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) ünvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9₄: İK çalışanlarının **deneyim algıları**, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) ünvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.4. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın ana kütlesini Türkiye’de kurulu şirketlerde çalışan İK çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi belirlenmiştir. Buna göre, araştırmaya dahil edilen örnekler tesadüfi olarak belirlenememiş, ulaşma imkanı bulunabilen karar vericiler örnekleme dahil edilebilmiştir.

3.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırları

Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme yönteminden yararlanılması ve ulaşılabilen örneklerin çalışmaya dahil edilmiş olması, araştırmanın en önemli kısıtıdır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar örnekleme ilişkin sonuçlardır ve ana kütleye genellenmesi söz konusu olamamaktadır. Ancak, elde edilen sonuçların konuya ilişkin önemli birer gösterge olması ve sonraki araştırmalara yol gösterici nitelik taşıması araştırmanın gerçekleştirilmesinde motive edici unsur olmuştur.

Her çalışanın içine doğduğu ve içerisinde yetiştiği ülke kültürünün etkisi altında olduğu ve bu ülkenin fertlerinin temsil potansiyelini taşıdığı peşinen kabul edilmiştir. rnek birimler, içine doğdukları, vatandaşı oldukları ve mrlерinin büyük bölümünü geçirdikleri ülkenin kültürünü, çalışma ilişkilerine yönelik algı ve düşüncelerini yansıtabilir sayılmışlardır.

Diğer bir varsayım uygulama yöntemine ilişkindir. Araştırmada veri toplamak üzere, anket yöntemine başvurulmuştur. Bireylerin z beyanlarına dayanarak derlenen verilerin kullanılabilmesi, öz beyanlara güven esası ile mümkün olabilmіřtir. rnek birimlerin, kendilerine yöneltilen sorulara ilişkin olarak yeterli düzeyde bilgi sahibi oldukları, soruları anlayabildikleri ve nihayetinde de, tam ve doğru bilgi verdikleri varsayılmıştır.

3.6. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın tasarımı ve yöntemi ile ilgili olarak, ele alınan değişkenler, araştırma modeli, veri toplama araç ve yöntemleri ve araştırma hipotezlerine ilişkin ayrıntılar aşağıda sunulmuştur.

3.6.1. Veri Toplama Aracı ve Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada İK alışanlarının çalıştıkları şirketlerde, çalışanlar ile şirketin çıkarlarının çatıştığı anlarda yaşadıkları negatif – pozitif duyguların şirketlerine dönük tutumlarına etkisinde sınıf bilinçlerinin rolü incelenmiştir. Ayrıca negatif – pozitif duygular, şirkete dönük tutum ve sınıf bilincinin İK alışanlarının cinsiyetine, gelir durumuna, eğitim durumuna, departman içinde üstlendikleri göreve, nvanlarına göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak yapılandırılmış soru formlarından yararlanılmıştır. Soru formlarından elde edilen nicel veriler, değişkenler arasında var olduğu önerilen ilişkilerin sınanmasında kullanılmıştır. Veri toplamada kullanılan soru formu 4 ana bölümden oluşmaktadır. Her bir ifade ölçek grubunu içeren bir harf ve sıra numarasını içeren bir rakam ile kodlanmıştır. Anketler geliştirilirken ilgili literatür

taranmış ve taslak formlar oluşturulmuştur. Anketin hazırlanması sürecinde danışman öğretim üyesi ile sürekli irtibatta bulunulmuş ve danışman öğretim üyesinin belirtmiş olduğu hususlarla, gerekli gördüğü değişiklikler yapılmıştır.

Anket formlarından ilki, şirket içinde yaşanan işletme ile çalışanlar arasında ortaya çıkan çıkar çatışması anlarında İK çalışanlarının negatf – pozitif duygularını ve örgüte yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Bu doğrultuda çalışanlara 10 olumlu, 10 olumsuz duygu tanımlanmış ve çatışma anlarında bu duyguları ne sıklıkla hissettiklerini cevaplamaları istenmiştir. Cevap şıkları (1) Hiçbir Zaman ve (7) Her Zaman arasında uzanan sıklık dereceleri ile ifade edilmiştir.

Bu doğrultuda yanıtlayıcılara sunulan duyguların dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

Olumlu Duygular = D3 – D5 – D6 – D10 – D11 – D12 – D13 – D18 – D19 – D20

Olumsuz Duygular = D1 – D2 – D4 – D7 – D8 – D9 – D14 – D15 – D16 – D17

Şirket içinde yaşanan işletme ile çalışanlar arasında ortaya çıkan çıkar çatışması anlarında İK çalışanlarının örgüte yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik hazırlanan ölçek, duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek ve örgüte güven alt boyutlarından oluşmaktadır. Cevap şıkları (1) Tamamen Katılıyorum ve (7) Tamamen Katılmıyorum arasında uzanan dereceler ile ifade edilmiştir.

Yanıtlayıcılara sunulan anketteki ifadelerin hangi boyutlara ait olduğu aşağıda gösterilmektedir.

Duygusal Bağlılık = DB1 – DB2 – DB3 – DB4 – DB5

Algılanan Örgütsel Destek = ÖD6 – ÖD7 – ÖD8 – ÖD9 – ÖD10

Örgüte Güven = ÖG10 – ÖG11 – ÖG12 – ÖG13

Anket formlarından ikincisinde, İK çalışanlarının sınıf bilinci algılarını ölçmek amacıyla kullanılan anket formu kullanılmıştır. Sınıf bilinci ölçeği farkındalık, çatışma, geçirmeçlik, özdeşlik ve deneyim alt boyutlarından oluşmaktadır. Cevap

şıkları (1) Tamamen Katılıyorum ve (7) Tamamen Katılmıyorum arasında uzanan dereceler ile ifade edilmiştir.

Farkındalık = F1 – F2 – F3 – F4 – F5

Çatışma = Ç6 – Ç7 – Ç8 – Ç9 – Ç10

Geçirmezlik = G11 – G12 – G13 – G14

Özdeşlik = Ö15 – Ö16 – Ö17 – Ö18

Deneyim = D19 – D20 – D21 – D22

3.6.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Senaryo

Birinci bölümde negatif – pozitif duygular ve şirkete yönelik tutum değişkenleri için bir senaryo hazırlanmıştır. Çalışanlar ile şirketlerinin arasında meydana gelen çıkar çatışmalarının bir tür modellemesini içeren senaryoda Deniz adında bir İK çalışanından söz edilmektedir.

Senaryoya göre Deniz, sendika üyesi olma haklarını kullanmak isteyen çalışanlar ile bu durumu engellemek adına girişimlerde bulunan şirket üst yönetimi arasında yaşanan gerilimin ortasında kalmış bir İK çalışanı olarak konumlandırılmıştır. Deniz, üst yönetimin sendikalaşmayı önlemek adına attığı adımlar çerçevesinde yönlendirilerek hareket etmekte ve içerdiği bilgi itibarıyla doğruluğuna şüpheyle yaklaştığı bir takım yanıltıcı bilgileri bu doğrultuda çalışanlarla paylaşmaktadır. Senaryoda sunulan bu bilgi, şirket ve çalışanların, kar marjı ve ücret geliri ekseninde yaşadığı çatışmaya dair fikir uyandırmak amacıyla verilmiştir.

Senaryonun devamında ise manipülasyon devreye sokulmuştur. Karakterin şirket içi krizi şirketin isteği doğrultusunda çözdüğü takdirde kariyeri yolunda önemli bir adım atacak olduğundan emin olmasına dair bir bilgi verilmiştir. Bu bilgiyle, çalışma hayatında başarılı olmanın ve addedilmenin yolunun, şirketlerin sınırlarını çizdiği ve şekillendirdiği ölçütler ve buna uygun adımlar çerçevesinde mümkün olabileceğine dair yaygın ön kabul uyarılmaya çalışılmıştır.

Senaryonun son bölümünde ise İK çalışanı Deniz aracılığıyla sendikalaşmanın önüne geçmek adına yürütülen girişimlerin başarısızlıkla sonuçlandığına dair bir bilgi sunulmuştur. Devamında ise üst yönetimin talimatıyla, sendikalaşma girişiminde bulunan çalışanların işten çıkartılması talimatı Deniz’e verilmiş ve Deniz bu görevi yerine getirmiştir. Bu bilgiyle İK çalışanlarının, zaman zaman istemeyerek de olsa yerine getirmek durumunda kaldıkları talimatlara ilişkin durum yansıtılmaya çalışılmıştır.

Yönergeler “Şimdi kendinizi Deniz’in yerine koyun ve buna benzer çatışma anlarında neler hissettiğinizi düşünün” şeklinde başlamakta ve katılımcıların soruları bu doğrultuda yanıtlamaları isteğiyle devam etmektedir.

3.6.2.2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı (Negatif – Pozitif Duygular)

Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000) tarafından geliştirilen JAWS (Job – Related Affective Well Being) ölçeğinin 20’li versiyonu tercih edilmiş ve 10 pozitif, 10 negatif duygu yanıtlayıcılara sunulmuştur. Ölçek, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını pozitif – negatif duygularla ana 2 ekseninde ölçmekte, netice olarak ortaya Pozitif duygular için oluşturulan ölçekte memnun, hafiflemiş, içi rahatlamış, tatmin olmuş gibi ifadeler yer almaktadır. Negatif duygular için oluşturulan ölçekte kızgın, endişeli, sıkkın gibi ifadeler yer almaktadır. Cevap şıkları (1) Hiçbir zaman ile (7) Her zaman arasında uzanan zaman sıklıkları ile ifade edilmiştir.

Tablo 7: Pozitif – Negatif Duygulara İlişkin İfadeler

<i>Soru Kodu</i>	<i>Pozitif Duygular</i>	<i>Soru Kodu</i>	<i>Negatif Duygular</i>
D3	Hafiflemiş	D1	Kızgın
D5	Sakin	D2	Endişeli
D6	Memnun	D4	Sıkkın
D10	Mest Olmuş	D7	Depresif
D11	Zinde	D8	Bezmiş
D12	Coşkulu	D9	İğrenmiş
D13	Hevesli	D14	Yorgun
D18	İlham Almış	D15	Korkmuş
D19	İç i Rahatlamış	D16	Küplere Binmiş
D20	Tatmin Olmuş	D17	Hüzünlü

3.6.2.2.1. Ölçeğe İlişkin Kuramsal Çerçeve

Dünya Sağlık Örgütü, iyi oluş halini (well-being) yalnızca hastalık ya da sakatlık ile ilgili değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal bir “iyi oluş” şeklinde tanımlamaktadır.²³⁶ OECD ise yakın zamanda iyi oluş halinin tanımını, olumlu ve olumsuz tüm değerlendirmeleri kapsayacak şekilde, kişinin zihinsel durumuna işaret eden “özel göstergeleri” içerecek şekilde geliştirmiştir.²³⁷ Bu tanım, insanların yaşamları ve deneyimleri sonucunda elde ettikleri duygusal tepkiyi içermekte²³⁸ ve bu haliyle de özel bir kavrama dönüşmektedir.

İşe ilişkin iyi oluş ise çalışanın işyerindeki genel deneyimi ve çalışması ile ilgili olan genel kalite düzeyini psikolojik, fizyolojik ve sosyal yönleriyle birlikte içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır.²³⁹

Psikolojik iyi oluş tanımlanırken hazcı (hedonism) ve mutlulukçu (eudaimonism) iyi oluş arasında ayrım yapılmaktadır. İKY alanı ile ilişkilendirilerek ifade edilirse, hazcı iyi oluş tipik olarak iş tatmini ile bağlantılı değerlendirilirken, mutlulukçu iyi oluş ise kişinin potansiyelini yerine getirebilmesi ile ilgilidir.²⁴⁰

Fizyolojik iyi oluş, işyerindeki sağlık ve hastalık durumlarının göstergeleri ile ilgili özel sağlık durumlarını kapsarken, sosyal iyi oluş ise kişiler arası ilişkilere, sosyal destek düzeylerine ve algılanan güven ve adalet duygusuna işaret etmektedir.²⁴¹

²³⁶ World Health Organization (WHO) (1946). Preamble to the Constitution of the World Health Organization, New York: WHO.

²³⁷ OECD (2013). Guidelines on Measuring Subjective Well-Being, Paris: OECD.

²³⁸ David Guest, “Human Resource Management and Employee Well-Being: Towards a New Analytic Framework”, **Human Resource Management Journal**, Cilt: 27, Sayı: 1, 2017, s. 26

²³⁹ Adam M. Grant, Marlys K. Christianson ve Richard H. Price, “Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs”, **Academy of Management Executive**, Cilt: 21, Sayı:1, s. 52

²⁴⁰ Guest, A.g.e., s. 27

²⁴¹ A.e., s. 27

Affective kelimesi Türkçe'ye “duyuşsal” olarak çevrilmiştir. Her ne kadar araştırmada kullanılan ölçeğin Türkçe çevirisinin ilk olarak yapıldığı Bayram vd.²⁴² çalışmasında “duyuşsal” kelimesi kullanılsa da, aynı konuda üretilen Türkçe çalışmaların bazılarında “affective” kelimesinin karşılığı olarak “duygusal” kelimesinin kullanıldığına rastlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçüm aracının tercih edilme nedenini de açıklayacağı düşünüldüğünden, “affect (duyuş)” ve “duygu (emotion)” kavramlarına psikoloji literatüründe atfedilen anlamlara kısaca değinilme gereği duyulmuştur.

Duygu konusunda alanında saygın araştırmacılardan duygunun ne olduğunun tanımlanmasının istendiği bir araştırmada, duygunun tanımı konusunda görüş birliğine varılamadığı görülmüştür.²⁴³ Araştırmada, tanımın üzerinde çalışılan duyguya bağlı olarak değişebileceğini ve duygunun tam manasıyla tanımlanamayacağına ilişkin görüşler bulunmaktadır. Teorisyenlerin ve araştırmacıların duygu kavramını, farklı süreçleri ve anlamları ima eden şekillerde kullanmakta olduğu ifade edilmiştir. Duyguların (emotions) doğası, işlevleri, geniş duyuşsal (affective) boyutlarıyla ilişkileri, onları harekete geçiren süreçler ve insanların günlük faaliyetleri ve arayışlarındaki rolleri ile ilgili tartışmaların devam ettiği ifade edilmektedir.²⁴⁴ Bu saptamadan da anlaşıldığı üzere duygu ve duyuşa atfedilen anlamlar farklılık göstermektedir.

Türkçe'ye duygu (emotion), duyuş (affective) ve duygu durum (mood) olarak çevirilen kavramlar arasında önemli farklılıklar olduğu ifade edilmiştir.²⁴⁵

²⁴² Nuran Bayram, Ersin Kuşdil, Serpil Aytaç ve Nazan Bilgel, “İşe İlişkin Duyuşsal İyiye Algısı Ölçeğinin Türkçe Versiyonunun Güvenilirlik Çalışması”, **Öneri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 22, 2004

²⁴³ Carol E. Izard, “Basic Emotions, Natural Kinds, Emotion Schemas, and a New Paradigm”, **Perspectives on Psychological Science**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2007, s. 260

²⁴⁴ Izard, A.g.e., s. 260.

²⁴⁵ Peter J. Hosie ve Peter P. Sevastos, “A Framework for Conceiving of Job-Related Affective Wellbeing”, **Management Review: The International Review of Management Studies**, Cilt: 21, Sayı: 4,, 2010, s. 409

Birçok araştırmacıya göre bu üç kavram arasındaki farkı temsil ettiği söylenen²⁴⁶ Şekil 3'e göre, "duyuş (affect)" iyi ve kötü durumlara atıfta bulunan tepe noktadadır. Duyuş (affect), hissedilen herhangi bir psikolojik duruma gönderme yapan, sadece duyguları (emotions), duygu durumları (moods) değil, aynı zamanda acıları, hazları, hoşnutlukları ve hoşnutsuzlukları da içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır.²⁴⁷

Tutumlar (attitudes), bir şey ya da bir kişi hakkında ne düşünüleceğini, hissedileceğini ya da davranılacağını önyargılayan inançlar olarak tanımlanmıştır.

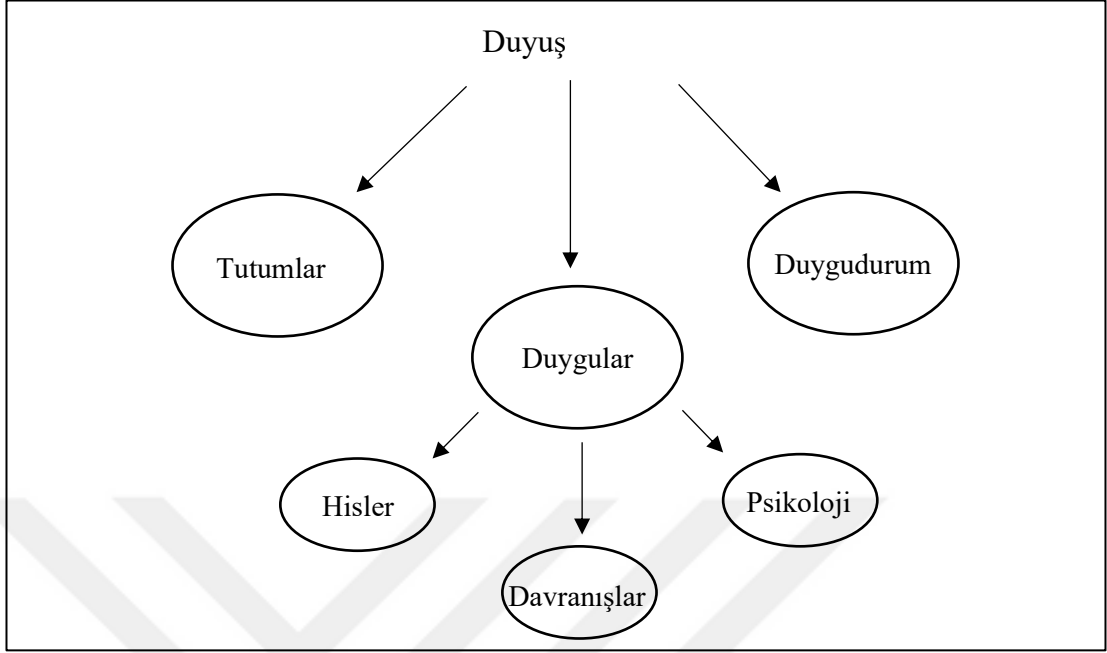
Duygu durum (mood), tutumlardan daha az kararlı olup belirli bir kimseye ya da nesneye yönelik gelişmemektedir. Genellikle çeşitlenen zaman dilimleri içerisinde yaşanan (saatler, günler, haftalar) düşük yoğunluktaki durumu ifade etmektedir.

Duygular (emotions), bu üç duygusal sürecin en kısa ömürlüleridir. Bireyin mevcut hedefleriyle ilgili olarak algılanan durumlara verilen yanıtlar olup, deneysel, davranışsal ve fizyolojik tepki kanallarında gevşek biçimde koordine edilmiş değişikliklere yol açan değerlendirmelerden (ya da durumu yorumlama yollarından) oluşmaktadırlar.²⁴⁸

²⁴⁶ James J. Gross, "The Future's So Bright, I Gotta Wear Shades", **Emotion Review**, Cilt:2, Sayı:3, 2010, s. 212.

²⁴⁷ Gerrod W. Parrott, **Emotions in Social Psychology: Essential Readings**, Psychology Press, 2001, s. 2

²⁴⁸ Gross, **A.g.e.**, s. 212



Şekil 7: Duyuşsal Bilimlerde Temel Terimleri Organize Etmenin Bir Yolu

Kaynak: James J. Gross, “The Future’s So Bright, I Gotta Wear Shades”, *Emotion Review*, Cilt:2, Sayı:3, 2010, s. 213

Aynı araştırmada, duyuş (affective) ve duygu (emotion) arasındaki ilişkiye yönelik bazı araştırmacıların farklı yaklaşımlarının da olduğu bilgisi verilmiştir.

Psikoloji disiplini içerisinde cereyan eden bu tartışmalara odaklanmaktan ziyade, duyuş (affect) ve duygu (emotion) kavramlarının birbirlerinden ayrı tanımlamalara sahip olduğunun altını çizmek gerekmektedir. Buna göre duyuş, duygudurum ve duygu gibi farklı duyuşsal fenomenleri içeren “şemsiye terim” olarak kullanılmakta ve araştırmada kullanıldığı haliyle bu şekilde düşünülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçüm aracını (JAWS) oluşturan araştırmacılar, duyguların tanımlanmasına yönelik daha önce gerçekleştirilen bir takım modellere atıf yapmaktadır. Buna göre araştırmacıların işe dönük duyuşsal iyilik algısı ölçeğini oluştururken ölçüm araçlarına kaynak teşkil eden ilk kaynak Russell’ın (1980) “A Circumplex Model of Affect²⁴⁹” adlı çalışmasıdır.

²⁴⁹ James Russell, “A Circumplex Model of Affect”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 39, Sayı: 6, 1980, s. 1164.

İkinci kaynak ise Warr'ın (1987) Russell'in çalışmasından türeterek duyuşsal iyi olma kavramını iş yerinde algılanan iyi oluş haline bağladığı "Work, Unemployment And Mental Health" adlı kitabında yer alan yaklaşımdır.²⁵⁰

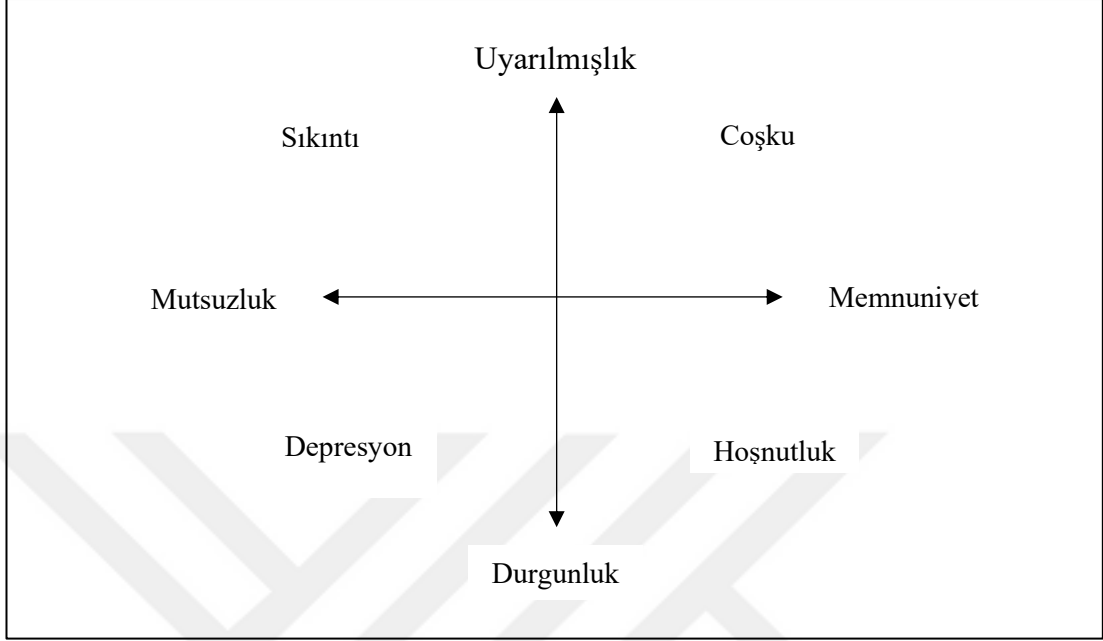
Duygu, birey için olumlu veya olumsuz değer taşıyan hislerin yaşanması olarak tanımlanabilmekte ve bu duygular, durumların bilişsel değerlendirmesini içeren psikolojik tepkiler olarak da adlandırılabilirler²⁵¹.

Russell'in (1980) dairesel duyuş modelinde duygusal deneyimler bir daire üzerinde yerleştirilmekte, pozitif ve negatif duyuş alanlarının görünümü uzamsal boyutlarda sınıflandırılarak oluşturulmaktadır. Modelin yatay düzleminin her iki ucunda memnuniyet (pleasure) ve mutsuzluk (misery) boyutu yer almaktadır. Dikey düzlemde ise uyarılmışlık (arousal) ve durgunluk (sleepiness) boyutu yer almaktadır. Ara eksenlerde ise uyarılmışlık ve memnuniyet arasında coşku, durgunluk ve memnuniyet arasında hoşnutluk, durgunluk ve mutsuzluk arasında depresyon, mutsuzluk ve uyarılmışlık arasında ise sıkıntı yer almaktadır. Arada yer alan duygular, bağımsız duygular olmayıp her iki boyutta yer alan ifadeleri temsil etmektedir.

²⁵⁰ Peter Bryan Warr, **Work, Unemployment And Mental Health**, Clarendon Press, 1987

²⁵¹ M. S. Bhatia, **Dictionary of Psychology and Allied Sciences**, New Age International Sciences, 2009, s. 134

Şekil 8: Russel’in Dairesel Duyuş Modeli



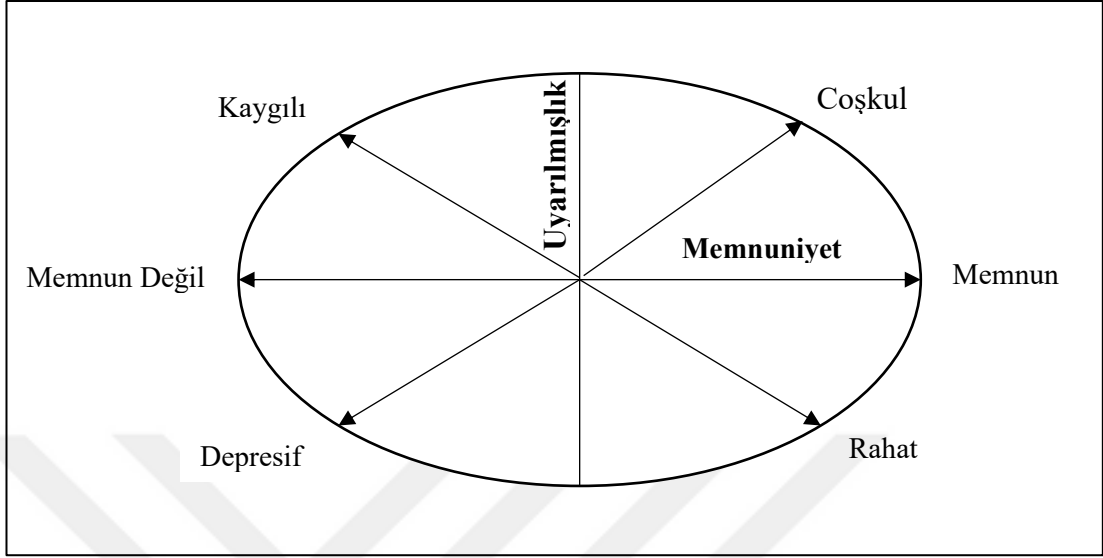
Kaynak: James Russell, “A Circumplex Model of Affect”, **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt: 39, Sayı: 6, 1980, s. 1164.

Warr, Russell’in duygulara yönelik ortaya koyduğu bilişsel yapının iş ile ilişkilendirilip ilişkilendirilemeyeceğine odaklanmıştır. Ampirik çalışmasında, Russell’in ortaya koyduğu boyutları oluşturan “kızgın”, “sıkılmış” gibi ifadeleri, “İşim beni kızgın hissettirmektedir” veya “İşim beni sıkılmış” hissettirmektedir gibi sorulara dönüştürerek, işe ilişkin duyuşsal iyilik modelini destekleyen bulgulara ulaşmıştır.²⁵²

Warr duyuşsal iyi olmayı (affective well-being) iki temel boyut (uyarılmışlık, memnuniyet) olarak ele almış, bu boyutlar doğrultusunda işe dönük duyguların biçimini ve seviyesini ise belirlediği üç eksenle elips şeklinde bir görselle ifade etmiştir. Elips şeklinde ifade edilmesinin sebebi, yatay düzlemde yer verdiği memnuniyet boyutuna atfettiği önemin uyarılmışlık boyutundan daha fazla olmasıdır.

²⁵² Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. ve Kelloway, E. K., “Using The Job- Related Affective Well-Being To Investigate Affective Responses To Work Stressors”, **Journal of Occupational Health Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2000, s. 220

Şekil 9: Duyuşsal İyilik Durumunun Belirlenmesinde Üç Temel Eksen

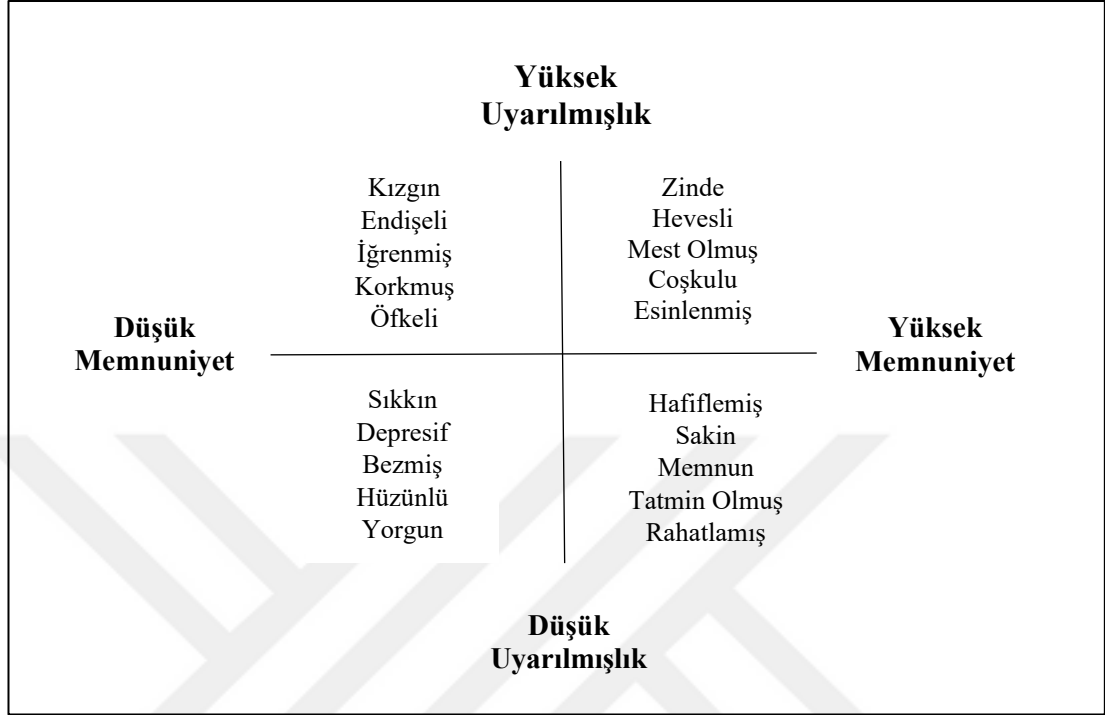


Kaynak: Peter Bryan Warr, **Work, Unemployment And Mental Health**, Clarendon Press, 1987, s. 41

Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway'in (2000) geliştirdiği işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği, büyük oranda Warr'ın modeline benzemektedir. Araştırmacılar, iş ile ilgili stres yaratan uyaranlar karşısında ortaya çıkan psikolojik gerilim tepkilerin az sayıda duygusal tepkiyi kapsadığı görüşünü öne sürmüşlerdir. İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı durumunu etkileyen farklı duyguların da ölçülmesine olanak sağlayan model, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlar, duygu ifade eden her bir ölçek maddesinin yüksek/düşük memnuniyet ve yüksek/düşük uyarılmışlık adları verilen iki ana eksen (Şekil 9) üzerinde dağılımlarından elde edilmiştir.²⁵³ Modelde, memnuniyet eksenini çalışanların işiyle ilgili genel mutluluk düzeyini yansıtırken, uyarılmışlık eksenini çalışanın psikolojik sisteminin güdülenme (motivasyon) düzeyini yansıtmaktadır.

²⁵³ Bayram vd. A.g.e., s. 5

Şekil 10: İşe İlişkin Duygusal Tepkiler Modeli



Kaynak: Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. ve Kelloway, E. K., “Using The Job- Related Affective Well-Being To Investigate Affective Responses To Work Stressors”, **Journal of Occupational Health Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2000, s. 221

3.6.2.3. Örgüte Yönelik Tutum

İK çalışanlarının şirket içi çatışma anlarındaki örgüte yönelik tutumlarını belirlemek adına, Kiefer ve Barclay’ın (2012) “Understanding The Mediating Role Of Toxic Emotional Experiences in The Relationship Between Negative Emotions And Adverse Outcomes” adlı çalışmasında kullandıkları örgüte yönelik tutum ölçeği tercih edilmiştir. Zehirleyici duygusal deneyimlerin olumsuz duygular ile buna bağlı sonuçlar (psikolojik sağlık, örgüte yönelik tutum, performans ve yardım davranışı) arasındaki arabulucu rolünün araştırıldığı çalışmada, örgüte yönelik tutum ölçeği; duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek ve örgüte güven göstergeleriyle incelenmiştir.

Tablo 8: Örgüte Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin İfadeler

<i>Soru Kodu</i>	<i>Duygusal Bağlılık</i>
DB1	Kariyerimin geri kalanını bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurdum.
DB2 (T)	Şirketimde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.
DB3 (T)	Şirketime “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.
DB4	Başka bir şirkete geçsem de bu şirkette olduğum gibi olurum.
DB5 (T)	Bu şirketin, önemli konularda çalışanlarla ilgili politikalarını benimsemekte, genellikle zorlanıyorum.
	<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>
ÖD6	Bir problemim olduğunda şirketim bana yardım etmeye çalışır.
ÖD7	Şirketim sıkıntılarım konusunda içtenlikle endişe duyar.
ÖD8	Şirketim, işimdeki memnuniyetim ile yakından ilgilidir.
ÖD9	Şirketim benim düşüncelerimi dikkate alır.
	<i>Örgüte Güven</i>
ÖG10 (T)	Şirketime tamamen güvendiğime emin değilim.
ÖG11	Şirketim bana karşı dürüst ve açıktır.
ÖG12	Genel olarak, şirketimin niyeti ve maksadı iyidir.
ÖG13	Şirketimin bana adil davrandığını düşünüyorum.

3.6.2.3.1. Ölçeğe İlişkin Kuramsal Çerçeve

Duygusal Bağlılık

Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık modelinin bir alt boyutu olarak tanımlanan duygusal bağlılık, kişilerin hissi olarak örgütlerine yönelik, ait olmalarını, psikolojik olarak bağlanmalarını ve örgütle özdeşleşmelerini ifade etmektedir.²⁵⁴ Allen ve Meyer, gerçekleştirdikleri meta analizi sonucunda örgütsel bağlılığı oluşturan faktörlerin belirleyicilerini ortaya koymuşlardır. Buna göre duygusal bağlılığın belirleyicileri; kişisel özellikler, işle ilgili özellikler, iş tecrübesi ve yapısal özellikler olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Bu belirleyicilerden en fazla iş tecrübesi üzerinde durulmuş, iş tecrübesinin diğer belirleyicilere göre kişilerin psikolojik gereksinimlerini daha fazla tatmin ederek işe ilişkin rollerini yerine getirme konusunda etkili olmasına yol açtığı ileri sürülmüştür.²⁵⁵ Çalışmada, çalışanların duygusal

²⁵⁴ Natalie J. Allen ve John P. Meyer, “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization”, **Journal of Occupational Psychology**, Sayı: 63, 1990, s. 2

²⁵⁵ Allen ve Meyer, **A.g.e.**

bağlılıklarını ölçmek adına Goffin ve Gellatly'nin²⁵⁶ (2001) çalışmalarında kullandıkları duygusal bağlılık ölçeğinden yararlandıkları görülmüştür ve bu ölçekten yazarların kullandığı beş ifade çalışmaya dahil edilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, örgütlerin, insan kaynağına yönelik gösterdiği alaka ve çalışanların sunduğu katkılara verdiği değer olarak tanımlanmaktadır.²⁵⁷ Örgütler, çalışanlarının onaylanma, saygı görme ve ilişki kurma ihtiyaçlarını karşıladığı ve bu çabalarını ödüllendirdiği ölçüde çalışanların destek algılamalarını sağlarken çalışanlarını bir değer olarak kabul etmesi, mutluluklarını önemsemesi ve bunları hissettirmesi, çalışanların örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir.²⁵⁸

Algılanan örgütsel destek ise, örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa'nın (1986) çalışmalarında kullandıkları algılanan örgütsel destek ölçeğinden yararlandıkları görülmüştür ve bu ölçekten yazarların kullandığı dört ifade çalışmaya dahil edilmiştir.

Örgüte Güven

Örgüte güven, çalışanın hem bir kurum olarak örgütüne hem de dolaylı da olsa tepe yönetime duyduğu güven ile ilgili bir kavramdır. Kişinin, örgütün kimliğine olan güvenini temsil etmekte ve bunun küçük örgütler için örgüt sahibinin kişiliğinden, merkezileşmiş yapıdan veya örgüt kültüründen kaynaklanabileceği ifade edilmektedir. Bu haliyle örgüte güven, kişilerin şahsi olmayan sosyal yapıların işleyişine ve güvenilirliğine inancını içeren sisteme güvendir. Çalışmada, Gabarro ve Athos'un (1976) çalışmalarında kullandıkları örgüte güven ölçeğinden yararlandıkları görülmüş ve bu ölçekten yazarların kullandığı dört ifade çalışmaya dahil edilmiştir.

²⁵⁶ Richard D. Goffin ve Ian R. Gellatly, "A Multi-Rater Assessment of Organizational Commitment: Are Self-Report Measures Biased?", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt No: 22, Sayı: 4, 2001, s. 437-451

²⁵⁷ Robert Eisenberger, Robin Huntington, Steven Hutchison ve Debora Sowa, "Perceived Organizational Support", **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 71, 1986, s. 501

²⁵⁸ Eisenberger v.d., **A.g.e.**, s. 502

3.6.2.4. Sınıf Bilinci

Sosyal sınıfların, son zamanlarda sosyo-psikolojik araştırmalarda önemli bir konu haline geldiği görülmektedir. Kapitalist ekonominin belirli aralıklarla yaşadığı krizler, toplumdaki gelir adaletsizliğini inceleyen çalışmaların dönemsel olarak canlanmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak bu çalışmaların birçoğunda, nesnel (gelir seviyesi) ve öznel sınıf göstergeleri (algılanan durum) doğrultusunda ortaya çıkan durumun psikolojik sonuçlarına odaklanıldığı görülmektedir²⁵⁹.

Tez çalışması dahilinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların kendilerini sınıf ilişkileri içinde kabul edip etmediklerine veya toplum içerisinde kendilerini nereye konumlandıklarına yönelik algıları üzerine gerçekleştirilen, Keefer, Goode ve Berkel'in (2015) "Toward a Psychological Study of Class Consciousness: Development and Validation of a Social Psychological Model" adlı çalışmalarında önerilen model tercih edilmiştir. Araştırmacılar bu çalışmalarında, daha önceki çalışmaların aksine sosyal sınıfın kendisine odaklanmaktadırlar. Kişilerin kendilerini sınıf ilişkileri içerisinde kabul edip, bu ilişkiler çerçevesinde kendilerini sosyal hayatta yerleştirdikleri durumu ele almışlardır.

Araştırmada beş unsurdan oluşan psikolojik bir sınıf bilinci modelinden yararlanılmıştır. Bu model çalışanların, *sınıf farkındalığı*, *sınıf çatışması algıları*, *sınıf gruplarının geçirgenliği ile ilgili inançları*, *sınıfla özdeşleşme algıları* ve *kişisel deneyimleri* boyutlarından oluşmaktadır.

Farkındalık

Sınıf bilinci modelinin ilk boyutu yapısal farkındalık, kişilerin sosyal dünya kavrayışlarına yönelik olarak, sosyal sınıf farkındalığının ne ölçüde bu kavrayışa dahil edildiğinin anlaşılmasına yönelik olarak belirlenmiştir. Sınıf bilincinin temel unsuru olarak, toplumu sosyal gruplara ayıran temel etmenin ekonomik faktörler olduğunun

²⁵⁹ Lucas A. Keefer, Chris Goode ve Laura Van Berkel, "Toward a Psychological Study of Class Consciousness: Development and Validation of a Social Psychological Model", **Journal of Social and Political Psychology**, Cilt: 3, Sayı:2, 2015, s. 253

kabulüyle oluşturulmuştur.²⁶⁰ Bu boyut, sınıfsal farkındalık itibariyle, sınıfın toplumsal anlamda yapılandırıcı bir olgu olarak kabul edilmesiyle ilgilidir.

Bu doğrultuda bu boyuta ilişkin ifadeler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 9: Farkındalık Ölçeğine İlişkin İfadeler

<i>Soru Kodu</i>	<i>İfade</i>
F1	Sosyal sınıf, bugünün toplumunda hala önemli bir konudur.
F2 (T)	Bazı toplumlarda sosyal sınıflar var olabilir ama benim ülkemde değil.
F3	Toplumu anlamak için sosyal sınıf farklılıklarının farkında olmalıyız.
F4 (T)	Sosyal sınıf diye bir şey yoktur.
F5 (T)	Toplumdaki sosyal sınıflar arasında belirgin farklılıklar bulunmamaktadır.

Gruplar Arası Çatışma Ve Sınırlar (Çatışma)

Gruplar arası çatışma ve sınırlar boyutu, sınıf ilişkilerinin anlaşılmasının yolunun, sınıf bilincinin aslında gruplar arası bir fenomen olduğu gerçeğinden hareket edilerek oluşturulmuştur. Sınıf bilincinin tanımlayıcı bir unsuru olarak ele alınan bu boyutta, sınıfların temelde birbirleriyle çatışan çıkarları olduğu kabulü ifade edilmiştir.²⁶¹ Gruplar arası çatışma algılarının diğer alanlardaki incelemelerine bakıldığında, gruplar arası rekabetin ırk önyargısının altında yatan bir etken olduğuna, göçmen karşıtı tutumların temelini oluşturduğuna ilişkin gruplar arası deneyimlerin ırk boyutuna yönelik çalışmalar bulunurken, sınıf bilincindeki rolü henüz keşfedilmemiştir.²⁶²

Bu doğrultuda bu boyuta ilişkin ifadeler aşağıda sıralanmıştır.

²⁶⁰ Keefer vd. **A.g.e.**, s. 258

²⁶¹ **A.e.**, s. 258

²⁶² **A.e.**, s. 258

Tablo 10: Çatışma Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler

<i>Soru Kodu</i>	<i>İfade</i>
Ç6	Sosyal sınıflar arasındaki aşırı zenginlik farkı, adil olmayan bir toplumu temsil eder.
Ç7	Alttaki sosyal sınıfların bir miktar refah kazanması için, üstte bulunan sosyal sınıfların kendi zenginliklerinden bazı fedakarlıklarda bulunması zorunludur.
Ç8	Bir sosyal sınıf servet kazanırken, başka bir sosyal sınıf kaçınılmaz olarak kaybeder.
Ç9	Alt ve üst sınıflar arasında genellikle gerilim vardır.
Ç10 (T)	Zengin insanlar, topluma zarar vermeden de varlıklı olabilir.

Sınıf Geçirimsizliği (Geçirmezlik)

Sınıf geçirimsizliğine ilişkin algı boyutu, sınıf çatışması algısının ek ve tamamlayıcısı olarak, kişilerin sınıf temelli farklılıklarının meşruluğuna ilişkin algılarını anlamak adına oluşturulmuştur. Aşırı baskı olmadan sürdürülen toplumsal eşitsizlik ilişkilerinde, iktidarı elinde bulunduran sosyal sınıf, diğer sosyal sınıfa ait kişilerin sosyal yaşantı içerisinde deneyimlediği olumsuz sonuçların nedenlerinin, sınıfsal ilişkilere dayalı olarak algılanmasından ziyade bireysel faktörlerle açıklanmasını arzu etmektedir.²⁶³ Kişilerin adaletsiz toplumsal ilişkilere yönelik şikayetlerini bireysel düzleme indirmek ve alt sınıfların hoşnutsuzluğunu mevcut sosyal sistemi daha az tehdit eden sosyal hareketlilikteki kişisel girişimlere yönlendirerek sosyal kontrolü sağlamak adına bu kişilerin “kendilerini düzeltmeye teşvik edilmesi” sağlanmak istenmektedir.²⁶⁴ Özellikle ABD’de ve ABD’nin etkisi altında kalmış olan toplumlarda yaratılmış olan bu ideolojik inanç, ekonomik bireyciliğin değerini güçlendirmekte ve bireyleri eşitsizliğin arkasındaki grup temelli faktörleri görmekten alıkoymaktadır.²⁶⁵ Bu sebeple, sınıf grupları arasındaki geçişimin, yalnızca bir kişinin sıkı çalışmasına ve çabaları düzeyinde mümkün olabileceğine, yani bir “hak etme” meselesi olduğuna inanıldığı ölçüde meşru olarak görülmektedir. Oysa sınıf bilinci, sınıf ilişkilerinin gayri meşru olduğu ve sınıf grubu üyeliğinin büyük ölçüde kişilerin kontrolü dışındaki

²⁶³ Mary R. Jackman, “The velvet glove: Paternalism and Conflict in Gender, Class, Race Relations”, University of California Press, 1994 Aktaran Keefner v.d. **A.g.e.**, s.259

²⁶⁴ Jackman, **A.g.e.** s.59 Aktaran Keefner v.d., **A.g.e.**, s. 260

²⁶⁵ Jennifer L. Hochschild, Facing up to the American Dream: Race, Class, and the Soul of the Nation, Princeton University Press, Princeton, 1995 Aktaran Keefner v.d., **A.g.e.**, s. 261

faktörler tarafından belirlendiği düşüncesini desteklemektedir. Bu nedenle, algılanan sınıf bilincinin anlaşılması adına üretilen psikolojik bu ölçüm aracında, kişilerin sınıf grubu üyeliğinin meşruluğuna hitap eden “geçirimsizlik” boyutu oluşturulmuştur.

Bu doğrultuda bu boyuta ilişkin ifadeler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 11: Geçirimsizlik Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler

<i>Soru Kodu</i>	<i>İfade</i>
G11 (T)	Günümüz toplumunda tüm sosyal sınıflardan insanlar için eşit fırsatlar bulunmaktadır.
G12 (T)	Alt sosyal sınıflara tabi insanlar, yeterli çalışma ve gayret göstermeyen insanlardır.
G13	Ait olunan sosyal sınıfı değiştirmek, sıkı çalışma ve çabadan daha fazlasını gerektirir.
G14	Sosyal sınıfınızı bugünün toplumunda değiştirmenin kolay bir yolu yoktur.

Özdeşlik (Kimlik) ve Deneyim

Özdeşlik boyutu, sınıf bilinci kavramında merkezi bir bileşen olarak kişinin kendini bir sosyal sınıf grubunun üyesi olarak görüp görmediği ile alakalıdır. Kişilerin anlamlı bulduğu sosyal gruplar, kişisel benliklerini nasıl tanımladıklarına yönelik önemli referanslar barındırmaktadır. Sosyal sınıf gibi bir sosyal grupla özdeşleşmek, grup normlarına dayalı bir aidiyet ve öz – değer duygusu yaratmakla birlikte²⁶⁶, bu algılara dayalı olarak, tutumları ve davranışları da şekillendirmektedir.²⁶⁷ Bu durum, bireyin grubun ilgi alanları ve hedefleri için merkezi hale gelmesiyle, sosyal çevresini nasıl anladığı ve etkileştiği konusunda önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Bu doğrultuda bu boyuta ilişkin ifadeler aşağıda sıralanmıştır.

²⁶⁶ Haslam, S. A., Ellemers, N., Reicher, S. D., Reynolds, K. J. Ve Schmitt, M. T., The Social Identity Perspective Today: The Impact of It's Defining Ideas, İçinde: **Rediscovering Social Identity**, ed. T. Postmes ve N. R. Branscombe, Psychology Press, New York, 2010 Aktaran Keefner v.d., **Ag.e.** s. 260

²⁶⁷ Abrams, D., Wetherell, M., Cochrane, S., Hogg, M. A. ve Turner, J. C., “Knowing What to Think By Knowing Who You Are: Self Categorization and the Nature of Norm Formation, Conformity, and Group Polarization”, **British Journal of Social Psychology**, Sayı: 29, 1990, ss. 97-119 Aktaran Keefner v.d. **Ag.e.**, s. 260

Tablo 12: Özdeşlik Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler

<i>Soru Kodu</i>	<i>İfade</i>
Ö15	Sosyal sınıfım kim olduğumun önemli bir yansımasıdır.
Ö16	Sosyal sınıfım kendi imajımın önemli bir parçasıdır.
Ö17 (T)	Sosyal sınıfım, ne tür bir insan olduğumu anlamam açısından önemsizdir.
Ö18 (T)	Sosyal sınıfımın kendimi nasıl hissettiğim ile çok az ilgisi vardır.

Sınıf yapısının bireysel düzeyde farkındalığın sadece bir yönünü oluşturan özdeşlik boyutu, kişilerin sınıf yapısına atfettikleri kişisel deneyimlere de sahip olabilecekleri ve bu nedenle sınıfa dayalı bir ayrımcılık yaşayabilecekleri ya da başkaları tarafından onlara farklı davranıldığını hissedebilecekleri de belirtilmiştir. Bu deneyime ilişkin algıların, sınıf bilincinin oluşumuna yönelik önemli bir yapı taşı olduğu düşünülmüştür.

Bu doğrultuda deneyim boyutuna ilişkin ifadeler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 13: Deneyim Algısı Ölçeğine İlişkin İfadeler

<i>Soru Kodu</i>	<i>İfade</i>
D19	Sosyal sınıfım nedeniyle günümüz toplumunda geride bırakılmış durumdayım.
D20	Sosyal sınıfım nedeniyle kişisel olarak ayrımcılığa uğruyor gibi hissediyorum.
D21 (T)	Sosyal sınıfım nedeniyle haksız muamele görmedim.
D22 (T)	Sosyal sınıfım yüzünden insanlar bana farklı davranmıyorlar.

3.6.2.4.1 Ölçeğe İlişkin Kuramsal Çerçeve

Sınıf Bilinci

Tez çalışmasında konu edildiği haliyle sınıf bilinci, Marksist gelenekten türetilmiş teorik yapı üzerine inşa edilmiş sınıf bilinci farkındalığı ölçeği kullanılmış, bireylerin kendilerini sınıf ilişkileri içerisinde ne ölçüde görüp konumlandıklarına yönelik algıları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Marksist kuramda sınıf tanımlaması en genel itibariyle, üretim ilişkilerinin çözümlenmesine bağlı olarak, üretim ilişkileri içerisinde ortak konuma sahip olan bireyler arasında meydana gelen tabakalaşmanın yarattığı sosyal gerçeklik olarak kavranmakta, “*bugüne kadar ki tüm toplumların tarihi sınıf savaşımının tarihi*”²⁶⁸ olarak değerlendirilmektedir. Tarihsel olanın diyalektik materyalist kavrayışında bu anlamda kilit rol oynayan sınıf kavramı, yalnızca sosyal tabakalaşmayı betimlemek için kullanılan bir araç olmanın ötesinde, iktisadi, sosyal, siyasal, ideolojik ilişki ve görünümleri analiz etmek için temel bir unsur olarak ele alınmaktadır.²⁶⁹

Buna göre Marksist tahlilde insanlık tarihi, ardışık olarak daha üretken olagelmış üretim biçimlerinin diyalektik ilerlemesi şeklinde sınıflandırılmaktadır.²⁷⁰ Kapitalizmin doğduğu Avrupa kıtasında bu ilerleme ilkel komünal toplumdan, köleci topluma, feodal toplumdan, kapitalist topluma doğru evrilmektedir. İlkel komünal toplumda belirli bir sınıf yapısı, üretim güçlerinin emek dışı bir sınıfı ortaya çıkaracak kadar yeterli üretim fazlası (surplus) oluşturamayacak kadar ilkel olması sebebiyle bulunmamaktadır. Köleci toplum, tarımsal üretime bağlı olarak köle emeğine dayanan ilk büyük toplumsal organizasyon şeklidir. Feodal toplum, küçük ölçekli tarımsal faaliyete ve zanaat üretimine karşılık gelen, dua edenler, savaşanlar ve üretenlerden oluşan²⁷¹ ve derebeylerinin mutlak otoritesine dayanan toplumsal yapıyı ifade etmektedir. Kapitalist toplum ise, şirketler aracılığıyla tesis edilen ücret temelli sömürü ve şirketler arası rekabetin birleşmesiyle, makineleşme ve büyük ölçekli sanayinin şekillendirdiği işçinin işverene bağımlı olduğu bir toplumsal yapıyı ifade etmektedir.²⁷² Çalışan ve çalıştıran sınıflar arasındaki ilişki bu diyalektik ilerlemenin motorunu oluşturmakta, hakim üretim ilişkisi üretici güçlerin daha fazla ilerlemesine olanak vermediğinde sınıf çatışması yoğunlaşmakta ve eski sınıf yapısı devrilerek

²⁶⁸ Karl Marx ve Friedrich Engels, **Komünist Manifesto**, Çev. Nail Satlıgan, Yordam, İstanbul, 2013, s. 1

²⁶⁹ Arif Koşar, “Marx’ın Sınıf Kavrayışı Temel Çizgileri ve Güncelliği”, **Teori Ve Eylem**, Sayı 41, 2018, s. 50

²⁷⁰ Paul Adler, Marx and Organization Studies Today, İçinde: **The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies: Classical Foundations**, ed. Paul Adler, Oxford University Press, 2009, s. 64

²⁷¹ Leo Hubermann, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, Çev. Murat Belge, İletişim, İstanbul, 2011, s. 14

²⁷² Adler, **A.g.e.** s. 65

insan verimliliğinin daha fazla gelişebileceği yeni bir üretim yapısı ortaya çıkmaktadır.²⁷³

Üretici güçler kavramı Marksist tarih ve toplum analizinin temel kavramlarından biridir. Marksist kurama göre, bir toplumsal düzenin yeniden üretilmesinde rol oynayan üretim araçları ile üretim araçlarını kullanabilen, teknik bilgi, üretim tecrübesi ve iş alışkanlıklarına sahip insan emeğinin oluşturduğu bütünlük olarak ifade edilebilecek üretici güçler kavramı, Nikitin tarafından; “*toplum tarafından yaratılmış olan üretim araçları ve her şeyden önce iş aletleri ve bunun yanında maddi varlıkları üreten insanlar*” olarak tanımlamıştır.

Marx, Felsefenin Sefaleti kitabında üretici güçleri maddi değişimin anahtarı olarak değerlendirmiştir:

“Sosyal (toplumsal) ilişkiler, üretici güçlerle sıkı sıkıya bağlıdır. İnsanlar, yeni üretici güçler edinirken, kendi üretim tarzlarını değiştirirler; ve üretim tarzlarını değiştirirken, hayatlarını kazanma yolunu değiştirirken kendi sosyal ilişkilerini tamamen değiştirirler. Elle işletilen değirmen, size, derebeyli toplumu verir; buharla işleyen değirmen, size sanayici, kapitalistli toplumu verir. Kendi sosyal ilişkilerini maddi üretkenliklerine uygun olarak kuran aynı insanlar, kendi sosyal ilişkilerine uygun olarak ilkeler, düşünceler ve kategoriler de üretirler, meydana getirirler.”²⁷⁴

Marx bu satırlarda üretici güçleri sosyal değişimin çekirdeği olarak kavrarken sınıf bilincinin nasıl oluşabileceğine dair de belirgin bir çerçeve çizmiştir.

Marksizm’de sınıflar üretim araçlarıyla kurulan ilişkiye göre şekillenerek kapitalist sınıf ilişkilerinin özüne işaret etmekte, buna göre kapitalizm öncesi toplumsal formasyondan kalan sınıflar ve tanımlanan ara sınıflar dışında, kapitalist üretim ilişkilerinde üretim araçlarına sahip olan burjuvazi sınıfı ve emek güçlerini üretim araçlarına sahip olan sınıfın mensuplarına satarak elde ettikleri ücret gelirleriyle

²⁷³ A.e. s. 65

²⁷⁴ Karl Marx, **Felsefenin Sefaleti**, Sol Yayınları, Ankara, 1962, s. 122

hayatlarını idame ettiren proletarya sınıfı, mevcut ekonomik düzenin ana iki sınıfını oluşturmaktadır. Bu iki kutuplu model tasarımı, kapitalist ekonomik gelişme mantığının iki ana sınıfın keskin kutuplaşmasına dayandığını göstermekte, bir sınıftan bahsedebilmek için önce onun karşıtı olan bir başka sınıftan bahsetmek gerekmektedir.²⁷⁵ Bu karşıtlık, kapitalist sistemde emek güçlerini satarak hayatlarını sürdüren emekçi sınıflarla, bu emekçi sınıfı ücret karşılığında çalıştıran burjuvazi sınıfı arasında doğal ve kaçınılmaz bir çatışma bulunduğu tespitinden türetilmektedir.

Sosyal sınıfların antagonist yapısı Marksist kuramın temel dayanaklarından birini oluşturmakta, sınıflar kendilerini ancak birbirleriyle girdikleri ilişki neticesinde var edebilmektedir. Bu noktada “kendinde sınıf” ve “kendisi için sınıf” kavramsallaştırması açıklayıcı hale gelmektedir. Marx “kendinde sınıf” ve “kendisi için sınıf” ayrımını şu şekilde açıklamaktadır:

“Ekonomik şartlar, ilkin memleket halkını emekçiler haline getirmişti. Sermayenin egemenliği, bu yığına böylece, ortak bir durum, ortak çıkarlar yaratmış bulunuyor. Bu yığın böylece şimdiden, sermaye karşısında, bir sınıftır. Fakat henüz kendisi için değil. Ancak birkaç safhasını tespit etmiş bulunduğumuz mücadele içinde bu yığın birleşik hale gelir ve kendisini kendisi için bir sınıf olarak kurar. Savunduğu çıkarlar sınıf çıkarları olur.”²⁷⁶

Kendinde sınıf, üretim araçları üzerindeki mülkiyet ilişkisini esas alan tabakalaşma durumunu ifade ederek sınıfın nesnel varlığına işaret ederken, sınıfı oluşturan bireylerin nesnel konumlarının farkına varıp kendi sınıfsal çıkarlarını savunmak adına hareket eder duruma gelip bilinçlenmeleri “kendisi için sınıf” aşamasını ifade etmektedir. Dolayısıyla “kendisi için sınıf” olma aşaması, sınıf bilincine ulaşmış sınıf anlamına gelmektedir.

²⁷⁵ Tülin Öngen, “Marx ve Sınıf”, **Praksis**, Sayı 8, 2002 s. 21

²⁷⁶ Marx, **A.g.e.** s. 193

Marx'ın sunduğu kavramsal çerçeveden ilerleyenlerin sınıf çalışmalarında ortaya koydukları tezler teorik ve epistemolojik tartışma ve ayrımları içeren zengin bir birikim yaratmıştır. Marksizm içi sınıf tartışmalarını oluşturan bu birikim Yücesan tarafından, Marksist Kültür-Emek Tarihi Okulu Ve Siyasal Marksizm, Yapısalcı Marksizm, Devrimci Romantizm ve Kültür İdeoloji Çalışmaları, Emek Süreci Teorisi şeklinde sınıflandırılmıştır.²⁷⁷ Bu doğrultuda geliştirilen düşünceler sınıf kategorisinin tarihsel bir özne olarak konumuna, betimlenmesine, anlaşılmasına ilişkin farklılıklara dayanmakta, iktisadi yapının belirleyiciliği, yapısalcılık – tarihselcilik, altyapı – üstyapı, öznellik, kültür, ideoloji gibi tartışmalara ilişkin öne sürülen düşüncelere göre gruplaşmaktadır. Öngen, Marksizm içi tartışmaların Marx'ın kuramına dönük özcü ve indirgemeci olduğu yönündeki eleştirileri giderme amacını içermekte olduğunu ifade etmekte, bu noktadaki kuramsal ve politik görüş ayrılıklarının ise sınıf ile devrimci pratik arasındaki ilişkiden kaynaklandığını yani praksis²⁷⁸ sorunu ile ilgili olduğunu ifade etmektedir. Devrimci pratik, tarihsel maddeci yaklaşıma göre, tarihi yaratan toplumsal varlığın iradesini yansıtan sınıf mücadeleleri içinde gerçeklik kazanmaktadır. İşçi sınıfı var olan sömürü ilişkilerine son verme kapasitesine sahip yegane güç olup, sınıf bilincine vardıkça sınıf mücadelesine girecek, tarihin sınıfsal ilişkilerden oluşagelen ve belirli bir iradenin şekillendirdiği seyrine müdahalede bulunarak tarih boyunca süregelen sömürü ilişkilerini sonlandıracaktır. Marksist gelenek içindeki görüş ayrılıkları, hem tarih felsefesi hem de toplum ve siyaset çözümlemesi ile ilgili boyutları içermekte, kuram ile pratiğin nasıl ilişkilendirileceği, altyapının üstyapıya²⁷⁹ nasıl yansıdığı, yapı ile özne / pratiğin nasıl bir ilişkisinin bulunduğu, ekonomik öznenin (kendinde sınıf) toplumsal özneye (kendisi için sınıf) nasıl dönüştüğü meselelerine ilişkindir.²⁸⁰ Buna göre Marksizm içerisinde, öznenin etkinliğine öncelik veren Tarihselci Okul (Lenin, Gramsci, Lukacs, Korsch, Thompson vd.) ve tarihsel hareketi yapıların yansıması olarak değerlendiren Yapısalcı Okul

²⁷⁷ Gamze Yücesan Özdemir, “Sınıf Çözümlemesinde Marksist Gelenek: Ana İzlekler, Sapaklar”, **Monthly Review Türkiye**, Sayı 6, 2018, s. 43

²⁷⁸ Marx'ın tanımına göre toplumsal organizasyonu değiştirmeye yönelmiş etkinliklerin toplamıdır. Kelime anlamıyla uygulama olan felsefi terim.

²⁷⁹ Marksizm'de altyapı, ekonomik ilişkiler etrafında şekillenen üretim ilişkilerini oluşturan maddi unsurlar olarak tanımlanırken, toplumun manevi, siyasi, düşünsel biçimlerinin ve kurumlarının oluşturduğu unsurlar ise üstyapı olarak tanımlanmaktadır. Buna göre üstyapı, altyapının yansımasını oluşturmaktadır, altyapı üstyapıyı şekillendirmektedir.

²⁸⁰ Öngen, **A.g.e.** s. 11

(Althusser, Poulantzas, balibar vd.) olmak üzere iki kuramsal pozisyon söz edilmektedir.²⁸¹

Sosyo-psikolojik bir faktör olarak değerlendirildiği haliyle tez çalışmasında kullanılan sınıf bilinci ölçeği, Lukacs'ın "psikolojik sınıf bilinci" ve "atfedilen sınıf bilinci" kavramsallaştırmasına değinmeyi gerektirmektedir.

Lukacs "psikolojik sınıf bilinci" ve "atfedilen sınıf bilinci" ayrımını şu şekilde ifade etmektedir: *"Söz konusu bilinç, bir yandan öznel olarak toplum-tarihsel durumdan gelen hak edilmiş, "olumlu" olarak anlaşılır ve anlaşılması gereken bir şey gibi gözüküyor, ama aynı zamanda nesnel düzeyde toplumsal gelişmenin özünü ıskalayan, bu gelişmeyi gereği gibi yakalayıp ifade edemeyen bir şey, kısacası "sahte bilinç" olarak gözüküyor."*²⁸²

Lukacs, kapitalist toplumsal ilişkilerin fetişistik karakterinin, bireylerin toplumsal ilişkilerin karakterini bütüncül olarak değerlendirebilmelerini engellediğini belirtmekte, bu sebeple psikolojik sınıf bilinci "yanlış bilinçlilik (sahte bilinç)" durumuna işaret ederken, atfedilen sınıf bilinci (nesnel) doğru bilinç durumuna işaret etmektedir.²⁸³ Diğer yandan, Lukacs'ın sınıf bilinci kavramsallaştırması, sınıf bilincine yönelik sosyo-psikolojik bir yaklaşım sergilerken büyük ölçüde bir kenara bırakılmalıdır, zira Lukacs sınıf bilincinin bireysel psikolojinin bir özelliği olduğunu açık bir şekilde reddetmekte,²⁸⁴ proleteriyayı bireyler gibi duygu ve düşünceler ile donatılmış kolektif özneler olarak değerlendirerek, sınıf bilincini, sınıfı oluşturan bireylerin özellikleri olmasından öte kolektif olarak sınıfların sahip oldukları düşünceler olarak ele almaktadır.²⁸⁵

²⁸¹ A.e. s.11

²⁸² Georg Lukacs, **Tarih Ve Sınıf Bilinci**, Belge Yayınları, İstanbul, 1998, s. 117

²⁸³ Çetin Yılmaz, "İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 38, Sayı: 3, 2013, s. 351

²⁸⁴ Keefer vd., **A.g.e.** s. 255

²⁸⁵ Yılmaz, **A.g.e.** s. 352

Diğer yandan Marshall bir çalışmasında, sosyologların kolektif sınıf bilinci kavramlarını bireylerin (bilinçli) deneyimleri açısından yeniden düşünmeleri gerektiğini önermektedir. Sınıf gruplarının kolektif faaliyetinin, bu sınıf gruplarının bireysel üyelerinin farkındalığının bir işlevi olduğunu öne sürerek, “*eğer sosyal bilimciler, bir sınıfın bir bütün olarak çıkarlarını nasıl sürdürdüğünü (veya sürdüremediğini) anlayacaklarsa, bu arayıştan sorumlu etkenlerin (agents) amaçlarını ve hedeflerini kabul etmelidirler.*” düşüncesini ifade etmektedir.²⁸⁶ Dolayısıyla Marshall bu yaklaşımıyla, bireyleri ve bireylerin geniş sosyal yapı ile ilişkisini anlamak adına psikolojik bir yaklaşım sergilemeye müsait bir çerçeve çizmektedir.

Tez çalışmasında kullanılan sınıf bilinci ölçeğinin boyutları, Mann’ın etnografik çalışmasına dayanmakta, bu çalışmada sınıf bilinci, farklı süreçlerin bir araya gelmesi çerçevesinde gelişen bir olgu olarak ele alınmakta ve buna göre sınıf bilincinin dört unsuru tanımlamaktadır;²⁸⁷

- 1) Sınıf bütünlüğü; sınıfın sosyal yaşam üzerinde yapılandırıcı bir etkisi olduğu algısıdır. Bireylerin kendi toplumsal konumlarının ve tüm toplumun bütünsel olarak kavranmasını içermektedir.
- 2) Sınıf muhalefeti; sınıf çıkarlarının temelde karşıt olduğu algısıdır. Kapitalistlerin ve onların temsilcilerinin işçilerin rakibi olarak algılandığı, sınıf karşıtlığı çerçevesinde gelişmektedir.
- 3) Sınıf kimliği veya bir sınıf grubuyla özdeşleşme. Kişinin kendisini sınıf gibi bir sosyal grubun mensubu olarak görme derecesiyle ilgilidir.
- 4) İnsanların alternatif sosyal örgütlenme biçimlerini ne ölçüde öngördüğü ile ilgilidir. Eşitsiz ilişkiler üzerine kurulu olan kapitalist sisteme karşıt, alternatif bir toplumsal düzen anlayışının gelişmesidir.²⁸⁸

²⁸⁶ Gordon Marshall, “Some Remarks on the Study of Working-Class Consciousness”, **Politics & Society**, Cilt: 12, Sayı: 3, 1983, s. 263-301

²⁸⁷ Keefer vd. **A.g.e.** s. 257

²⁸⁸ Michael Mann, **Consciousness and Action Among the Western Working Class**, Macmillan, London, 1973 Aktaran: Keefer vd. **A.g.e.** s. 257

İlgili dört bileşenden dördüncüsü yani bir bireyin kapitalizm sonrası toplumsal düzene ilişkin öngörülerini, sınıf bilincini yansıtmadığı değerlendirildiği için ölçeğe dahil edilmediği ifade edilmiştir.

3.6.3. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler

Araştırmada yapılan istatistiksel analizler SPSS 21 paket programında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan her bir ölçeğin geçerliliği keşfedici faktör analizi aracılığıyla tespit edilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılıklarını belirlemede güvenilirlik analizleri kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalamalarını belirlemeye yönelik tanımlayıcı istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini saptamak için korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada pozitif – negatif duyguların örgüte yönelik tutum üzerine olan etkisini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Pozitif – negatif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerine olan etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolünü ortaya çıkarabilmek için ise hiyerarşik regresyon analizine başvurulmuştur.

Değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için de t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

3.7. Analiz ve Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik özellikleri tanıtılmış, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları ele alınmış, ölçeklerle ilgili tanımlayıcı istatistiklere değinilmiş ve hipotez testlerine ilişkin analizlere yer verilmiştir.

3.7.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmede kullanılan faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları tartışılacaktır.

- İŖe İliŖkin DuyuŖsal İyilik Algısı Ölçeğine İliŖkin GerçekleŖtirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

AraŖtırmada kullanılan veri toplama araçları baŖlığı altında verilen bilgi doğrultusunda ilgili ölçek, pozitif duygular – negatif duygular olmak üzere iki alt boyuttan oluŖmaktadır. GerçekleŖtirilen faktör analizi sonuçlarına göre beklenen ifadelerin biri hariç (Sakin) tamamının istendiği Ŗekilde iki alt boyutta toplandığı görölmüŖtür. Sakin ifadesi literatürde öngörölen yapıyı bozduğu için dıŖarıda bırakılmıŖ ve ilgili ölçeğe iliŖkin değerler hesaplanırken hesaba katılmamıŖtır.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin tespit edilebilmesi için gerçekleŖtirilen açıklayıcı faktör analizine iliŖkin öncelikle KMO değeri ve Barlett Küresellik Testi'nin anlamlılığı incelenmiŖtir. İlgili ölçeğe iliŖkin KMO değerinin 0,902 olduğu, buna göre de örneklemin faktör analizine iliŖkin yeterliliğinin yüksek düzeyde olduğu görölmüŖtür. Barlett Küresellik Testi'nin sonucunun da 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. ($p=0,000<0,05$) Açıklanan toplam varyans'ın ise %60,604 olarak hesaplandığı görölmüŖtür.

İlgili ölçeğe iliŖkin Croanbach's Alpha değerinin de 0,750 olduğu ve orta düzeyde güvenilirliğe karŖılık geldiği anlaŖılmıŖtır.

İlgili analize iliŖkin sonuçlar özet olarak aŖaęıdaki tabloda sunulmuŖtur.

Tablo 14: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	
	<i>Pozitif Duygular</i>	<i>Negatif Duygular</i>
Hafiflemiş	0,683	
Memnun	0,833	
Mest Olmuş	0,788	
Zinde	0,782	
Coşkulu	0,853	
Hevesli	0,869	
İlham Almış	0,804	
İçi Rahatlamış	0,895	
Tatmin Olmuş	0,844	
Kızgın		0,729
Endişeli		0,655
Sıkkin		0,639
Depresif		0,724
İğrenmiş		0,686
Yorgun		0,677
Korkmuş		0,677
Küplere Binmiş		0,770
Hüzünlü		0,634
Bezmiş		0,761
Açıklanan Toplam Varyans	%60,604	
KMO	0,902	
Barlett Küresellik Testi	2472,496	
Ki-kare:	171	
sd	0,000	
Anlamlılık	0,750	
Cronbach's Alpha		

- Örgüte Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Örgüte yönelik tutum ölçeği, ölçeklere ilişkin teorik çerçevede tanıtıldığı gibi duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek ve örgüte güven olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre DB4 ve OG10 kodlu ifadeler öngörülen yapıyı bozduğu için dışarıda bırakılmış ve ilgili ölçeğe ilişkin değerler hesaplanırken hesaba katılmamıştır. Diğer yandan algılanan örgütsel destek ve örgüte güven boyutlarına ilişkin ifadelerin tek bir boyut altında toplandığı görülmüş, literatüre

uygunluk ve ifadelerin taşıdığı anlam itibariyle ilgili boyutların birleştirilebileceğine yönelik değerlendirme yapılarak ilgili iki boyutun birleştirilmesine karar verilmiştir. İlgili ölçeğe ilişkin KMO değerinin 0,924 olarak hesaplandığı, buna göre de örneklemin faktör analizine ilişkin yeterliliğinin çok iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Barlett Küresellik Testi'nin sonucunun da 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. ($p=0,000<0,05$) Açıklanan toplam varyans'ın ise %66,586 olarak hesaplandığı görülmüştür.

İlgili ölçeğin güvenilirliğine yönelik olarak ifadeler arası tutarlılıkları inceleyen Croanbach's Alpha değerinin de 0,916 olarak yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır.

İlgili analize ilişkin sonuçlar özet olarak aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 15: Örgüte Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>İfade Kodu</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	
	<i>Duygusal Bağlılık</i>	<i>Algılanan Örgütsel Destek Örgüte Güven</i>
DB1	0,548	
DB2	0,866	
DB3	0,840	
DB5	0,600	
ÖD6		0,790
ÖD7		0,786
ÖD8		0,759
ÖD9		0,775
ÖG11		0,828
ÖG12		0,818
ÖG13		0,702
Açıklanan Toplam Varyans	66,586	
KMO :	0,924	
Barlett Küresellik Testi Ki-kare:	1183,987	
sd	55	
Anlamlılık	0,000	
Cronbach's Alpha	0,916	

- Sınıf Bilinci Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Sınıf bilinci ölçeği, ölçeklere ilişkin teorik çerçevede sunulduğu gibi farkındalık, çatışma, geçirmezlik, özdeşlik ve deneyim boyutlarından oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre F5, C9, C10, G11, G12, G13, G14 ifadeleri öngörülen yapıyı bozduğu için dışarıda bırakılmış ve ilgili ölçeğe ilişkin değerler hesaplanırken hesaba katılmamıştır. G11, G12, G13 ve G14 ifadelerinden oluşan geçirmezlik boyutu teorik çerçevede de anlatıldığı gibi çatışma boyutunun tamamlayıcısı olarak kabul edilmekte olduğu ifade edildiğinden, öngörülen ölçek yapısını korumak adına ilgili boyutun

çıkartılmasında bir sakınca olmadığı değerlendirilmiştir ve ilgili boyuta ilişkin ifadeler çıkartılmıştır.

Ölçeğe ilişkin KMO değerinin 0,661 olarak hesaplanmış, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması için elverişli olduğu görülmüştür. Barlett Küresellik Testi'nin sonucunun da 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. ($p=0,000<0,05$) Açıklanan toplam varyans'ın ise %54,883 olarak hesaplandığı görülmüştür.

Ölçeğin güvenilirliğine yönelik olarak ifadeler arası tutarlılıkları inceleyen Croanbach's Alpha değeri de 0,671 olarak hesaplanmış ve bu haliyle ölçeğin orta derecede güvenilir bir düzeye sahip olduğu anlaşılmıştır.

İlgili analize ilişkin sonuçlar özet olarak aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 16: Sınıf Bilinci Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>			
	<i>Farkındalık</i>	<i>Çatışma</i>	<i>Özdeşlik</i>	<i>Deneyim</i>
F1	0,669			
F2	0,535			
F3	0,675			
F4	0,723			
Ç6		0,563		
Ç7		0,784		
Ç8		0,755		
Ö15			0,814	
Ö16			0,807	
Ö17			0,744	
Ö18			0,641	
D19				0,739
D20				0,846
D21				0,729
D22				0,612
Açıklanan Toplam Varyans	%54,883			
KMO :	0,661			
Barlett Küresellik Testi Ki-kare:	662,111			
sd	105			
Anlamlılık	0,000			
Cronbach's Alpha	0,671			

3.7.2. Betimleyici Bulgular

Soru formunun son bölümünde araştırmaya katılan çalışanların çeşitli demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştıkları şirketteki pozisyonları, toplam çalışma süreleri, aylık ücret gelirleri, eğitim durumları) belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

3.7.2.1. Örneklem İlişkin Betimleyici Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların kişisel özelliklerine yönelik bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Buna göre, araştırmaya katılan 185 çalışanın 136'sı (%73,5) kadın, 49'u (%26,5) ise erkektir. Katılımcıların ortalama yaşları yaklaşık 32 (32,45) olup, 18 – 30 yaş arası 78 çalışan olduğu görülürken, 107 çalışan ise 31 ve üstü yaşlardadır. Çalışanların çalışma hayatında geçirdikleri toplam sürenin ortalaması yaklaşık 10 yıl (9,74) olurken, bu dağılım en düşük 1 yıl ve en fazla 35 yıl çalışma hayatında bulunan katılımcılar arasında kendini göstermiştir. 0 – 5 yıl arası kıdeme sahip çalışan sayısı 52 olurken, 6 – 10 yıl arası 67 çalışan ve 11 yıl ve üstü 66 çalışan araştırmaya katılmıştır. Hali hazırda çalışıyor olunan şirketteki toplam çalışma süresinin ortalaması yaklaşık 3 yıl (3,34) olurken, 0 – 5 yıl arası çalışan sayısı 149, 6 – 10 yıl arası çalışan sayısı 29, 11 yıl ve üstü çalışan sayısı ise 7'dir. Yaklaşık 3 yıl ortalama en az 1 yıl ile en fazla 17 yıl boyunca aynı şirkette çalışmaya devam eden çalışanların ortalamasını göstermektedir. Katılımcıların aylık ortalama net ücret gelirleri ise 5000 TL > 6000 TL olarak görülürken, en düşük katılımcı asgari ücret, en yüksek katılımcı ise 11.000 TL ve üstü bir ücret gelirin sahiptir. Bir başka deyişle, katılımcıların %28,6'sı 4000 TL ve üstü bir ücret gelirin sahiptir. Bir başka deyişle, katılımcıların %28,6'sı 4000 TL ve altı, %42,2'si 4001 TL ile 7000 TL arası, %29,2'si ise 7001 TL ve üstü aylık net ücret gelirin sahiptir.

Tablo 17: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>%</i>	<i>Std.Sapma</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Yaş	185	32,45		5,757	21	55
18 - 30	78		%42,16			
31 ve üstü	107		%57,84			
Cinsiyet	185					
Kadın	136		%73,5			
Erkek	49		%26,5			
Toplam Çalışma Süresi	185	9,74			1	35
0 – 5 Yıl	52		%28,1			
6 – 10 Yıl	67		%36,2			
11 Yıl ve üstü	66		%35,7			
Şirketteki Çalışma Süresi	185	3,34			1	17
0 – 5 Yıl	149		%80,5			
6 – 10 Yıl	29		%15,7			
11 Yıl ve üstü	7		%3,8			
Gelir	185			Kümülatif Ortalama	1	11
Asgari Ücret	3		%1,6	%1,6		
Asgari Ücret >3000	25		%13,5	%15,1		
3001 > 4000	25		%13,5	%28,6		
4001 > 5000	29		%15,7	%44,3		
5001 > 6000	35		%18,9	%63,2		
6001 > 7000	14		%7,6	%70,8		
7001 > 8000	22		%11,9	%82,7		
8001 > 9000	3		%1,6	%84,3		
9001 > 10000	5		%2,7	%87,0		
10001 > 11000	2		%1,1	%88,1		
11001 > üstü	22		%11,9	%100		

Araştırmaya katılan 185 çalışandan 16'sı (%8,6) kendisini çalışan olarak tanımlarken, 94'ü (%50,8) uzman, 59'u (%31,9) orta düzey yönetici, 16'sı (%8,6) ise üst düzey yönetici olarak tanımlamıştır. Katılımcıların çalıştıkları insan kaynakları departmanları içerisinde faaliyette bulundukları insan kaynakları işlevlerine yönelik dağılımlarına bakıldığında ise dağılım şu şekilde olmaktadır. Katılımcıların 70'i (37,8) seçme ve işe alım, 32'si (%17,3) ücret ve ödül yönetimi, 8'i (%4,3) eğitim ve geliştirme, 10'u (%5,4) performans yönetimi, 32'si (%17,3) organizasyonel gelişim, 30'u (%16,2) çalışan ilişkileri yönetimi ve 3'ü (%1,6) ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını daha çok yürütmektedir. Katılımcıların 96'sı (%51,9) lisans eğitimini yönetim-işletme alanında alırken, 46'sı (%24,9) ekonomi alanında, 10'u (%5,4) çeşitli

sosyal bilimler alanlarında, 15'i (%8,1) mühendislik alanında ve 18'i (%9,7) ise diğer alanlarda almıştır. Katılımcıların 111'i (%60) yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır. 111 yüksek lisans eğitimi almış çalışanların 80'ini (%43,2) yönetim işletme alanından mezun çalışanlar oluştururken, 2 (%1) çalışan ekonomi alanında, 2 (%1) çalışan sosyal bilimler alanlarından birinde, 24 (%13) çalışan mühendislik alanında ve 3 (%1,6) çalışan ise diğer alanlardan birinde eğitim almıştır.

İlgili özelliklere ilişkin dağılımı gösteren özet bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 18: Katılımcılara İlişkin Diğer Özellikler

	<i>N</i>	<i>Frekans</i>	<i>Örneklem İçerisindeki Yüzdesel Oran</i>
İş Yerindeki Görev	185		
Çalışan		16	%8,6
Uzman		94	%50,8
Orta Düzey Yönetici		59	%31,9
Üst Düzey Yönetici		16	%8,6
Departman	185		
Seçme Ve İşe Alım		70	%37,8
Ücret Ve Ödül Yönetimi		32	%17,3
Eğitim ve Geliştirme		8	%4,3
Performans Yönetimi		10	%5,4
Organizasyonel Gelişim		32	%17,3
Çalışan İlişkileri Yönetimi		30	%16,2
İSG		3	%1,6
Lisans Mezuniyet	185		
Yönetim - İşletme		96	%51,5
Ekonomi		46	%24,9
Sosyal Bilimler (Sosyoloji, psikoloji, antropoloji vb.)		10	%5,4
Mühendislik		15	%8,1
Diğer		18	%9,7
Yüksek Lisans Mezunu	185		
Evet		111	%60
Hayır		74	%40
Yüksek Lisans Mezuniyet	111		
Yönetim - İşletme		80	%43,2
Ekonomi		2	%1
Sosyal Bilimler (Sosyoloji, psikoloji, antropoloji vb.)		2	%1
Mühendislik		24	%13
Diğer		3	%1,6

Araştırmaya katılan insan kaynakları çalışanlarının hiç birinin sendika üyeliğinin olmadığı görülmüştür. Sendika üyesi olmayan çalışanlara sendika üyesi olmama nedenleri sorulmuş, ilgili sonuçlara ait dağılımı gösteren tablo aşağıda sunulmuştur. Buna göre çalışanlara en sık rastlanıldığı düşünülen sebep olarak 4 seçenek ve bir de açık uçlu olarak nedenlerini sunabilecekleri “diğer” seçeneği sunulmuştur. Bunlar, “sendika üyesi olmaya ihtiyaç duymuyorum”, “sendika üyesi olmanın bir yararı olacağını düşünmüyorum”, “sendika üyesi olmamın kariyerim üzerinde olumsuz bir etkisi olacağını veya bu sebeple işimi kaybedebileceğime inanıyorum” ve “güvenebileceğim bir sendika yok” ifadeleridir. Çalışanlardan sendika üyesi olmama nedenlerini en önemliden en önemsiz sıralamaları istenmiş, yalnızca bir, iki ya da üç nedene sahiplerse sadece bu miktarlardan herhangi biri kadar seçeneği de işaretleyebilecekleri bilgisi verilmiştir.

Buna göre katılımcıların nezdinde en fazla 1. neden olarak gösterilen seçeneğin 89 (%48,1) ile “sendika üyesi olmaya ihtiyaç duymuyorum” yanıtı olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmaya katılan insan kaynakları çalışanlarının neredeyse yarısı sendika üyesi olmaya ihtiyaç duymamalarını 1. neden olarak ifade etmişlerdir. Sendika üyesi olmaya ihtiyaç duymama gerekçesi, 2. 3. 4. ve 5. neden olarak gösterilme miktarlarıyla toplanınca bu sayının 143’e (%77) yükseldiği görülmektedir. Yani, araştırmaya katılan insan kaynakları çalışanlarının %77’si sendika üyesi olmaya ihtiyaç duymadıkları için sendika üyesi olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Toplamda en fazla işaretlenen seçeneklerden ikincisi ise “güvenebileceğim bir sendika yok” ifadesidir. Bu seçenek 98 çalışan tarafından işaretlenmiş, 21 (%11,4) çalışan tarafından ise 1. sebep olarak gösterilmiştir.

Sendika üyesi olmanın bir yararı olacağını düşünmediği için sendika üyesi olmadığını ifade eden çalışan sayısı toplamda 95’tir ve bu seçenek 33 (%17,8) ile en fazla 2. neden olarak gösterilen seçenek olmuştur. Çalışanların 16’sı (%8,6) ise bu seçeneği 1. gerekçe olarak sunmuştur.

Sendika üyesi olmanın kariyerleri üzerinde olumsuz bir etkisi olacağına veya bu sebeple işlerini kaybedeceklerini düşündükleri için sendika üyesi olmadıklarını ifade eden çalışan sayısı 92’dir ve bu sayı örneklemin neredeyse yarısına eşittir. Bu seçenek 21 (%11,4) çalışan tarafından birinci gerekçe olarak gösterilmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların Sendika Üyeliği Durumları ve Sendikaya Üye Olmama Nedenleri

		<i>N</i>	<i>Frekans</i>		<i>Örneklem İçerisindeki Yüzdesel Oran</i>	
Sendika Üyeliği		185				
Evet			0		%0	
Hayır			185		%100	
Neden Sendika Üyesi Değil? En Önemli Sebep?	Toplam	1. Neden Olma	2. Neden Olma	3. Neden Olma	4. Neden Olma	5. Neden Olma
Sendika üyesi olmaya ihtiyaç duymuyorum	143	89	11	11	11	21
		%48,1	%5,9	%5,9	%5,9	%11,4
Sendika üyesi olmanın bir yararı olacağını düşünmüyorum	95	16	33	18	23	5
		%8,6	%17,8	%9,7	%12,4	%2,7
Sendika üyesi olmamın kariyerim üzerinde olumsuz bir etkisi olacağını veya bu sebeple işimi kaybedebileceğime inanıyorum	92	21	14	29	20	8
		%11,4	%7,6	%15,7	%10,8	%4,3
Güvenebileceğim bir sendika yok	98	21	27	19	23	8
		%11,4	%14,6	%10,3	%12,4	%4,3
Diğer	77	38	12	12	4	11
		%20,5	%6,5	%6,5	%2,2	%5,9

Aşağıdaki tabloda, sendikaya üye olmama sebebi olarak “Diğer” seçeneğini işaretleyen 77 çalışandan 33’ünün yazılı olarak sunmuş oldukları ifadelerle yer verilmiştir. Verilen yanıtların içerikleri bakımından bilgisizliğe dayanan gerekçeler,

yasal gerekçeler, işveren korkusuna dayanan gerekçeler, sendikalara duyulan güvensizliğe dayanan gerekçeler olarak 4 grupta sınıflandığı görülmüştür. İşveren korkusuna ve sendikalara duyulan güvensizliğe dayanan gerekçelerin, katılımcılara sunulan “sendika üyesi olmamın kariyerimin üzerinde olumsuz bir etkisi olacağını veya bu sebeple işimi kaybedebileceğime inanıyorum” ile “güvenebileceğim bir sendika yok” ifadeleriyle örtüştüğü anlaşılmaktadır. Diğer yandan 18 çalışan tarafından sunulan yanıtların oluşturduğu bilgisizliğe dayanan gerekçelerde ise sendika üyesi olma koşulları ve sendikaların varlık nedenine ilişkin belirgin bir bilinçsizliğin varlığı göze çarpmaktadır. Örneğin, “işyerimde beyaz yaka için bir sendika yok”, “sendika olan bir yerde çalışmıyorum” veya “mesleğe yönelik sendika yok” gibi ifadeler, ilgili yanıtı veren çalışanlar nezdinde sendikal örgütlülüğün sanki şirket tarafından çalışanlara sağlanan veya sunulan işlevsel (personel servisi, telefon, yemek kartı vb.) bir fayda olduğu ancak bu imkanın şirket tarafından sunulmadığı şeklinde algılandığına işaret ettiğini düşündürmektedir. İlgili yanıtlara ilişkin diğer ifadeler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 20: Katılımcıların Sendikaya Üye Olmama Nedenine İlişkin Verdikleri Diğer Yanıtlar

Bilgisizliğe Dayanan Gerekçeler	Sıra
<i>İşyerimde beyaz yaka için bir sendika yapısı yok</i>	1
<i>maliyet</i>	3
<i>Herhangi bir sendika ile bu konuda görüşmedim.</i>	1
<i>beyaz yaka çalışanlarında böyle bir eğilim olmadığı için düşünmedim</i>	5
<i>İşyerimde beyaz yaka için sendika yok</i>	1
<i>sendikalar hakkında yeterli bir bilgim yok</i>	1
<i>fikrim yok</i>	5
<i>Sendika olan bir yerde çalışmıyorum</i>	1
<i>İK çalışanı olduğum için çıkar çatışması yaratacağını düşünüyorum.</i>	1
<i>beyaz yakayı kapsamıyor</i>	2
<i>işimle ilgili sendikadan haberdar değilim</i>	3
<i>Bağlı olabileceğim sendika bulunmuyor</i>	1
<i>Üye olabileceğim bir sendikanın varlığından haberdar değilim</i>	2
<i>Mesleğe yönelik sendika yok</i>	1
<i>Sendikanın varlığından haberim yok</i>	1
<i>yetersiz bilgi</i>	2
<i>İşyerimde beyaz yaka için bir sendika yapısı yok</i>	1
<i>buna teşvik edilmedim</i>	1
Yasal Gerekçeler	
<i>Kapsam dışıyım</i>	1
<i>İşveren temsilcisiyim</i>	4
<i>İşveren temsilcisiyim</i>	1
<i>Kapsam dışındayım</i>	1
<i>Serbest bölge çalışanıyım, muaftiyetimiz var.</i>	5
İşveren Korkusuna Dayanan Gerekçeler	
<i>İşyerimde beyaz yaka sendikalı olamıyor</i>	5
<i>Şirket politikası</i>	1
<i>Çalıştığım işyerinde sendika yok, olsa da beyaz yaka çalışanlar kapsam dışı bırakılıyor.</i>	1
<i>İşyeri izin vermiyor</i>	1
Sendikalara Duyulan Güvensizliğe Dayanan Gerekçeler	
<i>Sendikaların yönetici rantları için var olduğunu düşünüyorum.</i>	5
<i>Ülkemizde sendikacılık sadece siyasette söz sahibi olunabilecek bir grup oluşturma amacıyla mevcut, bu nedenle amacı dışı bu oluşuma sıcak bakmıyorum.</i>	1
<i>Sendikaların Etkisinin İş Hayatında Olmaması</i>	1
<i>Gerçek anlamda sendikacılık faaliyeti yürütüldüğünü düşünmüyorum</i>	2
<i>Türkiye'de işverenden bağımsız sendika yok</i>	4
Diğer	
<i>Sınıf bilinci olmayan bir ülkede sendika yapılanması işe yaramıyor.</i>	2

Tablo 21: Katılımcıların Sendikaya Üye Olmama Nedenine İlişkin Verdikleri Yanıtların Sıralaması

Birinci Neden Olarak Gösterilen Yanıtlar	Sıra
<i>İşyerimde beyaz yaka için bir sendika yapısı yok</i>	1
<i>Şirket politikası</i>	1
<i>Herhangi bir sendika ile bu konuda görüşmedim.</i>	1
<i>Çalıştığım işyerinde sendika yok, olsa da beyaz yaka çalışanlar kapsam dışı bırakılıyor.</i>	1
<i>İşyerimde beyaz yaka için sendika yok</i>	1
<i>sendikalar hakkında yeterli bir bilgim yok</i>	1
<i>Kapsamdışıyım</i>	1
<i>Sendika olan bir yerde çalışmıyorum</i>	1
<i>İK çalışanı olduğum için çıkar çatışması yaratacağını düşünüyorum.</i>	1
<i>İşveren temsilcisiyim</i>	1
<i>Kapsam dışındayım</i>	1
<i>Bağlı olabileceğim sendika bulunmuyor</i>	1
<i>Şirket politikası</i>	1
<i>Mesleğe yönelik sendika yok</i>	1
<i>Sendikanın varlığından haberim yok</i>	1
<i>Çalıştığım işyerinde sendika yok, olsa da beyaz yaka çalışanlar kapsam dışı bırakılıyor.</i>	1
<i>İşyerimde beyaz yaka için bir sendika yapısı yok</i>	1
<i>buna teşvik edilmedim</i>	1
<i>İşyeri izin vermiyor</i>	1
<i>Ülkemizde sendikacılık sadece siyasette söz sahibi olunabilecek bir grup oluşturma amacıyla mevcut, bu nedenle amacı dışı bu oluşuma sıcak bakmıyorum.</i>	1
<i>Sendikaların Etkisinin İş Hayatında Olmaması</i>	1
İkinci Neden Olarak Gösterilen Yanıtlar	
<i>beyaz yakayı kapsamıyor</i>	2
<i>Üye olabileceğim bir sendikanın varlığından haberdar değilim</i>	2
<i>yetersiz bilgi</i>	2
<i>Gerçek anlamda sendikacılık faaliyeti yürütüldüğünü düşünmüyorum</i>	2
<i>Sınıf bilinci olmayan bir ülkede sendika yapılanması işe yaramıyor</i>	2
Üçüncü Neden Olarak Gösterilen Yanıtlar	
<i>maliyet</i>	3
<i>işimle ilgili sendikadan haberdar değilim</i>	3
Dördüncü Neden Olarak Gösterilen Yanıtlar	
<i>İşveren temsilcisiyim</i>	4
<i>Türkiye'de işverenden bağımsız sendika yok</i>	4
Beşinci Neden Olarak Gösterilen Yanıtlar	
<i>beyaz yaka çalışanlarında böyle bir eğilim olmadığı için düşünmedim</i>	5
<i>Serbest bölge çalışanıyım, muafiyetimiz var.</i>	5
<i>İşyerimde beyaz yaka sendikalı olamıyor</i>	5
<i>Sendikaların yönetici rantları için var olduğunu düşünüyorum.</i>	5

Araştırmaya katılan 185 çalışana ait olduklarını düşündükleri sosyal sınıfın ne olduğu sorulmuş, çalışanların 126'sı (%68,1) kendilerini orta sınıf olarak, %15,7'si (29) üst orta sınıf, 15'i (%8,1) çalışan yoksul, 14'ü (%7,6) işçi sınıfı, 1'i (%0,5) zengin olarak tanımlamıştır. İlgili sonuçlar, araştırmaya katılan çalışanların çok büyük bir kısmının ait olduklarını düşündükleri sınıfa ilişkin tahlil yaparken, kapitalist üretim ve mülkiyet ilişkilerini hesaba katmadıklarını göstermektedir.

Tablo 22: Katılımcıların Ait olduklarını Düşündükleri Sosyal Sınıf

	<i>N</i>	<i>Frekans</i>	<i>Örneklem İçerisindeki Yüzdesel Oran</i>
Ait olduğunuzu düşündüğünüz sosyal sınıf nedir?	185		
Yoksul		0	%0
Çalışan yoksul		15	%8,1
İşçi sınıfı		14	%7,6
Orta sınıf		126	%68,1
Üst orta sınıf		29	%15,7
Zengin		1	%0,5

3.7.2.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, örgüte yönelik tutum ve sınıf bilinci ölçekleri ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 23: Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

<i>Değişkenler</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Std.Sapma</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı					
Olumlu Duygular	185	2,550	1,313	1	6
Olumsuz Duygular	185	3,509	1,084	1,40	6,10
Örgüte Yönelik Tutum	185	4,042	1,228	1,36	6,82
Duygusal Bağlılık	185	3,698	1,396	1,00	6,75
Algılanan Örgütsel Destek – Güven	185	4,239	1,310	1,43	7,00
Sınıf Bilinci	185	4,543	0,668	2,80	6,60
Farkındalık	185	5,800	0,884	2,75	7,00
Çatışma	185	5,428	1,105	1,00	7,00
Özdeşlik	185	3,782	1,353	1,00	7,00
Deneyim	185	3,382	1,243	1,00	7,00

Buna göre araştırmaya katılan insan kaynakları çalışanlarının şirketin çıkarları ile çalışanların çıkarlarının çatıştığı anlarda hissettikleri olumsuz duyguların (3,509 zaman zaman - bazen) olumlu duygulara (2,550 nadiren – zaman zaman) göre daha sık hissedildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun, üretim ilişkilerinden azade bir çözümlemeyle kendilerini büyük oranda orta sınıf olarak tanımladıkları bir önceki tabloda görülen insan kaynakları çalışanlarının, üretim ilişkilerindeki nesnel konumlarına ilişkin farkında olmadıkları bir içsel duyarlılığa az da olsa sahip oldukları için ortaya çıktığı söylenebileceği gibi, çatışmanın herhangi bir biçiminin iş barışını ortadan kaldıran bir işlev görmesi ihtimali itibariyle, olumsuz duyguların daha sık yaşanıyor olmasının da kaçınılmaz, doğal, beşeri bir sonuç olduğu değerlendirmesini yapmak mümkün gözükmemektedir. Ancak olumlu duygular ile olumsuz duygulara ilişkin ortaya çıkan ortalamaların (7’li Likert ölçeğinde) daha belirgin olarak ayrı uçlarda ayrılmamış olduğu da bir diğer anlamlı sonuç olarak değerlendirilebilir. Zira kendisini işçi sınıfının bir mensubu olarak gören bir çalışanın, diğer sınıfla kurduğu iş ilişkisinde ortaya çıkan çatışma anlarında, çok daha sık bir şekilde olumsuz duygular hissedeceği beklenmelidir. Bu sebeple, kendilerini işçi olarak tanımlamaktan ziyade büyük oranda orta sınıfa ait gören katılımcıların 3,509 ortalamayla daha belirgin bir duygu durumu ortaya koymamış olmaları, iki sonuç arasındaki belli bir tutarlılığa işaret etmektedir. Benzer bir sonuç örgüte yönelik tutum ölçeğinde de gerçekleşmiş (4,042 ne katılıyorum ne katılmıyorum), ölçeğin alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun ortalamasının (3,698), algılanan örgütsel destek - örgüte güven (4,239) ortalamasından

daha düşük olduğu görölse de, çatışma anlarında insan kaynakları çalışanlarının çalıştıkları şirkete yönelik tutumlarında belirgin bir tavra sahip oldukları gözlemlenmemiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların sınıf bilinci ölçeğine verdikleri yanıtlar sonrasında ortaya çıkan ortalamanın 4,543 düzeyinde gerçekleştiği görülmüştür. Ne katılıyorum – ne katılmıyorum ile kısmen katılıyorum seçeneği arasında konumlanan bu sonuç, ölçeğin alt boyutlarından olan ve sınıf bilinci düzeyini yükselten sonuçlar veren farkındalık (5,800) ile çatışma (5,428) boyutuyla ve sınıf bilinci düzeyini düşüren sonuçlar veren özdeşlik (3,782) ile deneyim (3,382) boyutlarının neredeyse ortalamasını yansıtmıştır. Farkındalık ile çatışma boyutlarında yer alan ifadeler, mevcut toplumsal yapıya ve toplumsal yapı içerisindeki eşitsizliklere ilişkin farkındalığı anlamaya yönelikken, özdeşlik ve deneyim boyutlarında yer alan ifadeler yanıtlayıcıların kendilerine, deneyimlerine yönelik ifadeleri anlamaya yöneliktir. Bu sonuçlar, çalışanların mevcut toplumsal yapının sınıflı, çatışma barındıran bir yapıya sahip olduğuna dair belli bir bilince sahip olduklarını gösterirken, diğer yandan kendilerini belirli bir sosyal sınıfa ait olarak görme itibarıyla bu farkındalık düzeyinden uzaklaştıklarını göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda çalışanların çatışma anlarında hissettikleri pozitif ve negatif duygulara ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Buna göre, zinde ifadesi 2,97 ile en sık hissedilen pozitif duygu olurken, mest olmuş ifadesi 1,94 ile en az sık hissedilen pozitif duygu olarak ortaya çıkmıştır. En sık hissedilen negatif duygu 4,49 ile sıkın ifadesi olurken, korkmuş ifadesi 2,57 ile en az sık hissedilen negatif duygu olarak gözükmektedir.

Tablo 24: Pozitif – Negatif Duygulara İlişkin Ortalamalar

<i>Soru Kodu</i>	<i>Pozitif Duygular</i>	<i>Ortalama Değer</i>	<i>Soru Kodu</i>	<i>Negatif Duygular</i>	<i>Ortalama Değer</i>
D3	Hafiflemiş	2,45	D1	Kızgın	3,90
D6	Memnun	2,78	D2	Endişeli	4,19
D10	Mest Olmuş	1,94**	D4	Sıkkin	4,49*
D11	Zinde	2,97*	D7	Depresif	2,98
D12	Coşkulu	2,73	D8	Bezmiş	3,35
D13	Hevesli	2,84	D9	İğrenmiş	2,97
D18	İlham Almış	2,57	D14	Yorgun	4,06
D19	İçi Rahatlamış	2,32	D15	Korkmuş	2,57**
D20	Tatmin Olmuş	2,35	D16	Küplere Binmiş	3,03
			D17	Hüzünlü	3,54

1: Hiç **2:** Nadiren **3:** Zaman zaman **4:** Bazen **5:** Sık sık **6:** Genellikle **7:** Her zaman

Aşağıdaki tabloda çalışanların çatışma anlarında örgüte yönelik tutumlarını anlamaya yönelik sunulan ifadelerle ilişkin ortalama değerler sunulmuştur. Buna göre, duygusal bağlılık boyutunda bulunan ifadelerin 3'ünde sonuçların ortalama değer 4'e (ne katılıyorum ne katılmıyorum) yakın çıktığı görülürken, yalnızca DB1 (3,35) ifadesinde belirli bir eğilimin söz konusu olduğu söylenebilecek 3'e yakın (kısmen katılıyorum) bir sonuç gözlemlenmiştir.

Algılanan örgütsel destek boyutunda ise ÖD6 (4,68) ve ÖD9 (4,57) ifadelerine verilen cevapların kısmen katılıyorum (5) seçeneğine yakınsadığı görülürken, ÖD7 ve ÖD8 ifadelerine verilen cevapların ortalamalarının 4 (ne katılıyorum ne katılmıyorum) seçeneğine yakın gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

Örgüte güven boyutunda ise ÖG12 (4,63) ifadesine verilen cevapların kısmen katılıyorum (5) seçeneğine yakınsadığı görülürken, ÖG11 ve ÖG13 ifadelerine verilen cevapların ortalamalarının 4 (ne katılıyorum ne katılmıyorum) seçeneğine yakın gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

Ölçeklere ilişkin daha önce sunulan ortalamalara ve aşağıdaki tabloda her ifade için verilen cevaplara ilişkin ortalamalara bakıldığında, araştırmaya katılan İK

çalışanlarının çatışma anlarında çalıştıkları şirkete yönelik olarak geliştirdikleri belirgin bir eğilimden bahsedilememektedir.

Tablo 25: Örgüte Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin İlişkin Ortalamalar

<i>Soru Kodu</i>	<i>Duygusal Bağlılık</i>	<i>Ortalama Değer</i>
DB1	Kariyerimin geri kalanını bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurum.	3,35
DB2	Şirketimde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	4,16
DB3	Şirketime “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	4,10
DB5	Bu şirketin, önemli konularda çalışanlarla ilgili politikalarını benimsemekte, genellikle zorlanıyorum.	4,29
<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>		
ÖD6	Bir problemim olduğunda şirketim bana yardım etmeye çalışır.	4,68
ÖD7	Şirketim sıkıntılarım konusunda içtenlikle endişe duyar.	3,91
ÖD8	Şirketim, işimdeki memnuniyetim ile yakından ilgilidir.	3,97
ÖD9	Şirketim benim düşüncelerimi dikkate alır.	4,57
<i>Örgüte Güven</i>		
ÖG11	Şirketim bana karşı dürüst ve açıktır.	3,92
ÖG12	Genel olarak, şirketimin niyeti ve maksadı iyidir.	4,63
ÖG13	Şirketimin bana adil davrandığını düşünüyorum.	3,99

Aşağıdaki tablo, İK çalışanlarının şirketin çıkarları ile çalışanların çıkarlarının çatıştığı anlarda ortaya çıkan duygularını ve örgüte yönelik tutumlarını anlamak için oluşturulan iki ölçekten sonra senaryoda sunulan durumla ilgili anlara ilişkin aktarmak istedikleri ilave düşünceleri yansıtabilecekleri alana gelen serbest cevapları içermektedir. 23 İK çalışanından gelen cevaplar imla hataları düzeltilmeden doğrudan sunulmaktadır.

Tablo 26: Katılımcıların Çatışma Anlarına İlişkin Sundukları İlave Görüşler

Şirket ve çalışan çıkarlarının sıklıkla yaşandığı konular arasında performans ölçüm süreci, atama ve prim uygulamaları (prim oranları performans ölçümüne göre yapılmaktadır.) yer almaktadır. Bu konularda her ne kadar şirket ve İnsan kaynakları ekipleri adaletli olmaya çalışsa da performans ölçümlerinin son noktada yönetici yorumuna kalması ve sayısal verilerle açıklanamaması nedeniyle sıklıkla çatışmalara neden olmaktadır.

İnsan kaynakları sorumlusunun, beyaz yaka adayları karşısına alıp 5 yıl sonra kendinizi nerede görüyorsunuz diye soran ve cevabı da az anlayan tipler olduğu gibi bir algı mevcut. Buradaki örnek olay ise işin gerçekten insana dokunan tarafı, işte esas sorumluluk bu tür konularda sizden hem yönetimin hem de çalışanın beklediğini dengeleyebilmek. İşveren temsilcisi olmakla beraber talimatları uygulayan robot gibi değil de, o güne beraber çalışarak geldiğiniz iş arkadaşınızın konumunu da göz önüne alarak; bilgi birikimi, deneyim, gerçek verilerle yönetimi doğru yönlendirmek ve böylece işinizi inanarak yapabilmek esas iş.

Çalışmış olduğum firma uluslararası sendika tarafından örgütlenmiş kalifiyeli elemanların çalıştığı iyi bir firmadır. Çalışanlarına gerekli değeri vermesine rağmen işten kendisini çıkartmak adına kötü niyetli davranan nazlı işçilerin olması işveren iyi niyetlerini suistimal etmesine sebep olabiliyor. Bu durumda da firma yöneticilerinin alacağı katı kararların yine çalışanlar lehine olacağını düşünüyor ve destekliyorum.

Genel olarak hiçbir konuda biz çalışanlara bizleri ilgilendiren konularda bile hiçbir açıklama hiçbir bilgi verilmediği gibi sadece kendi çıkarlarını düşünmekte olduklarını çalışanların memnuniyetsiz olduğu konularda hiçbir düzeltme yapmaya eğimli olmadıkları görüşündeyim.

Çatışma anında durumu çok yönlü değerlendiremeyen, empati duygusunda yoksun yöneticiler daha kolay çözülebilecek problemleri tırmandırmakta işveren çıkarını korumak adına duygu ve mantıktan uzaklaşmaktadır. Günün sonunda işverenin çıkarı için artı değer gibi görünen konu sürecin yanlış yönetilmesi ile şirket imajı, konunun dışında kalanlar için dahil çalışan aidiyetini sarsmaktadır.

Şirketler genel anlamda çalışanlarına değer veren ya da düşüncelerini ve duygularını önemseyip öğrenmek isteseler de çıkar çatışmasının ortaya çıktığı durumlarda özellikle maddi nitelikteki konularda tüm hassasiyetlerini kaybedebiliyorlar. Bu süreçte arada köprü olan İK çalışanlarının görüşleri reddedilmekte ve İK departmanı zor durumda bırakılmaktadır. Çalışanın direk ulaşabildiği be yüzleşebildiği departman İK departmanı olduğu için bu gibi durumlarda İK çalışanları işveren yanlısı olarak nitelendiriliyor. Aslında bu süreçte en çok arada kalan ve duygusal anlamda yıpranan İK departmanı olmaktadır.

Şu an çalıştığım şirket değil fakat bundan önce çalıştığım kurumda kesinlikle çıkar çatışması olan bir kurumdu ve İK departmanı sadece şikayetler direk yöneticiye gitmesin diye sonradan oluşturulmuştu. Eski çalışanlar bunun farkında olmakla beraber kendilerini daha çaresiz ve daha az güvenilir bir ortamda hissetmişlerdi.

Şirketim, aile şirketi ve tüm bu durumları her gün birkaç kez yaşıyorum, iş hayatının genelinin böyle olduğunu düşünüyorum ve bu da klasik işyerlerinde çalışma isteğimi azalttığının farkındayım. Kurumsal şirketler bile bir süre sonra durumsal olarak davranmaya başlıyor.

insana değer vermeyen her şirket bir süre sonra batmaya mahkumdur.

Açık iletişim kurularak riskleri ve faydanın konuşulabileceğini düşünüyorum

Şirket için değerlendirme yaptık ancak yöneticimiz için aynı sorular sorulsa yanıtlar değişebilirdi. Şirketlerin iklimini çoğu zaman yöneticiler belirliyor.

Hiyerarşik sistemde konuyu AST kademelere detayları ile anlatmak gerektiğini düşünüyorum ve sosyal haklarının tam olarak desteklenmesi taraftarıyım.

Eski tecrübelerimden yola çıkarak iletiyorum: Bazı durumlarda günlük çözümler çalışan için dezavantaj gibi görünse de aslında uzun dönemde avantajları düşünüldüğü için alınmış kararlar olabiliyor. Örn: Düşük ücret artışı vererek tasarruf yapmak ve bu tasarruf sayesinde sene sonu oluşabilecek ekip küçülmelerini-ışten çıkışları engellemek gibi. Dolayısıyla şirket-çalışan çıkarlarının çatıştığı bazı durumlarda şirket çalışanı düşünmüyormuş gibi görünse de, altta yatan neden yine çalışanı korumak olabiliyor.

İnsan Kaynakları departmanı yönetimin sekreterliğini yaptığı sürece şirket çalışanlarının memnuniyet oranı gün geçtikçe azalacaktır. Ayrıca bu sebepten ötürü insan kaynakları ekiplerinde yer alan İK profesyonellerinin mesleklerine saygılarının azalmasına sebep olacaktır.

Şirket çıkarlarının çoğunlukla çalışan çıkarlarının üstünde tutulduğu küçük ölçekli ya da patron şirketi ismiyle tabir ettiğimiz şirketlerde insan kaynakları çalışanları yaptırımları uygularken fazla söz sahibi olamıyor. Buradaki İK çalışanlarının da aslında şirket çalışanı rolü de olduğunu düşünürsek, İK çalışanlarının şirkete olan aidiyetlerini azaltıyor. İK departmanının rolleri arasında olan motivasyonu arttırma ve aidiyeti hissettirme vb rollerin sağlanması da bu şekilde kısıtlanıyor ve şirketin mutfağı olan ik bile bir çıkmaza sürükleniyor.

Çalıştığım yapılar işletme karı odaklı yapılarıdır.

İK Uzmanı olarak yönetsel olarak alınan bu kararlarda, ilgili iş yasalarına aykırı değerlendirilebilecek hususlar görürsem sorumluluğum gereği ilgili hukuk birimine görüşlerimi ve varsa çekincelerimi mutlaka yazılı şekilde iletirim.

Çoğunlukla Şirketler çalışanlarının sosyal haklarının olduğunu kabul etmek istemiyorlar, görmezden geliyorlar, bu konuda yasal boşluk arıyorlar. İK ise minimum işçi lehine, maximum işveren lehine çalışıyor. Devletin göstermelik zorunlu yasaları olmasa, karın tokluğuna çalışacak elemanlar isteyecekler. Bugün asgari geçim indirimini zam diye yutturan firmalar/İK personeli var. Vaziyet bu...

Şirket ve çalışan çıkarlarının çatışma konusu yukarıdaki cevaplarımı değiştirebilir. Sonuçta her iki taraf için adaletli ve doğru karar verici olmak önemlidir. Bu nedenle bazı soruları cevaplarken çelişki yaşadığımı söyleyebilirim.

Çalışanların ayda / haftada 1 home office çalışmak istemesi ancak üst yönetimin bu çalışma modeline sıcak bakmaması.

Çalışanına her şeyin şeffaflık ve adil olgularla çözülebileceğini ileten firmaların, çatışma anında bunun aksi şekilde çözüm üretmesini/uygulamalar yapmasını ikiye bölüyorum.

27 yıllık mesleki tecrübemde bu durumlara sık sık denk geldim. Meslektaşlarım arasında patrondan yana olanlar kariyer ve kazanç yolunda ilerledi. Hakkaniyetli olup, çalışanın hakkını da gözetmeye çalışanlar ise süreç içinde tasfiye edildi. İK etik kodlarının oluşması için daha çok uzun bir yol katedilmesi gerekiyor.

İK çalışanı da şirketin bir çalışanı olduğu için bu tür çıkar çatışmalarında empati yapmaktan kendini alamaz. Şirket yönetiminin yasalara aykırı, haksız yere çalışanın aleyhine tavır alması İK çalışanını güvensiz hissettirir ve bağlılığını zedeler.

Aşağıdaki tabloda çalışanların sınıf bilinci ölçeğinde bulunan ifadelere ilişkin ortalama değerler sunulmuştur.

Farkındalık boyutunda yer alan ifadelere ilişkin ortalama değerlerin tümü, çalışanların içinde bulundukları toplumun sınıflı bir yapı arz ettiğine ilişkin belirgin düşünceleri olduğunu göstermektedir.

Çatışma boyutunda bulunan Ç6 (5,95) ifadesine verilen cevapların ortalaması adil olmayan bir toplumun varlığına ilişkin belirgin bir düşüncenin varlığını ortaya koyarken, Ç8 (5,11) ve Ç7 (5,22) ifadelerine verilen yanıtların ortalamasının kısmen katılıyorum seçeneğine yakın oluşarak daha düşük bir düzeyde kendini göstermektedir. Bu sonuçlar, çalışanların adil olmadığını düşündükleri toplumsal düzenin adil olmama nedenini, temelde çıkar çatışması yaşayan sınıflar (ücret alanlar, ücret verenler) arasındaki üretim ve bölüşüm ilişkilerine dayandırmadıklarını düşündürmektedir. Diğer bir ifadeyle, araştırmaya katılan İK çalışanlarına göre toplumsal yapı adil değildir (Ç6 - 5,95, katılıyorum) ancak bunun sebebi kısmen kapitalist bölüşüm ilişkilerinden kaynaklanmaktadır (Ç8 - 5,11 - kısmen katılıyorum).

Geçirimsizlik boyutundaki ifadelerle ilişkin ortalamalar, İK çalışanlarının, sınıf ilişkilerinin gayri meşru olduğu ve sınıf grubu üyeliğinin büyük ölçüde kişilerin kontrolü dışındaki faktörler tarafından belirlendiği düşüncesini, literatürde öngörüldüğü şekilde onayladıklarını göstermektedir.

Tablo 27: Sınıf Bilinci Ölçeğine İlişkin Ortalamalar

<i>Soru Kodu</i>	<i>Farkındalık</i>	<i>Ortalama Değer</i>
F1	Sosyal sınıf, bugünün toplumunda hala önemli bir konudur.	5,70
F2	Bazı toplumlarda sosyal sınıflar var olabilir ama benim ülkemde değil.	2,39
F3	Toplumu anlamak için sosyal sınıf farklılıklarının farkında olmalıyız.	5,90
F4	Sosyal sınıf diye bir şey yoktur.	2,00
	Çatışma	
Ç6	Sosyal sınıflar arasındaki aşırı zenginlik farkı, adil olmayan bir toplumu temsil eder.	5,95
Ç7	Alttaki sosyal sınıfların bir miktar refah kazanması için, üstte bulunan sosyal sınıfların kendi zenginliklerinden bazı fedakarlıklarda bulunması zorunludur.	5,22
Ç8	Bir sosyal sınıf servet kazanırken, başka bir sosyal sınıf kaçınılmaz olarak kaybeder.	5,11
	Özdeşlik	
Ö15	Sosyal sınıfım kim olduğumun önemli bir yansımasıdır.	3,89
Ö16	Sosyal sınıfım kendi imajımın önemli bir parçasıdır.	3,92
Ö17	Sosyal sınıfım, ne tür bir insan olduğumu anlamam açısından önemsizdir.	4,45
Ö18	Sosyal sınıfımın kendimi nasıl hissettiğim ile çok az ilgisi vardır.	4,22
	Deneyim	
D19	Sosyal sınıfım nedeniyle günümüz toplumunda geride bırakılmış durumdayım.	2,85
D20	Sosyal sınıfım nedeniyle kişisel olarak ayrımcılığa uğruyor gibi hissediyorum.	3,15
D21	Sosyal sınıfım nedeniyle haksız muamele görmedim.	4,27
D22	Sosyal sınıfım yüzünden insanlar bana farklı davranmıyorlar.	4,19

3.8.3. Hipotez Testleri

Bu bölümde test edilen hipotezlere ilişkin analiz ve sonuçlara yer verilmiştir.

3.8.3.1. Negatif Ve Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerine Etkisi

Araştırmanın ilk hipotezi, İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarına etkisini araştırmaya yöneliktir. Bu doğrultuda basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve ilgili sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 28: Negatif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Örgüte Tutum	Yönelik	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit		5,806		21,058	0,000
Negatif Duygular		-0,503**	-0,443	-6,693	0,000
	<i>R</i>	:	0,443		
	<i>R</i> ²	:	0,197		
	<i>Düzeltilmiş R</i> ²	:	0,192		
	<i>F</i>	:	44,791		
	<i>p</i>	:	0,000		

***p*<0,01 (İlgili değer 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

Tabloda da görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($F=44,791$; $p=0,000<0,05$). Negatif duygular, örgüte yönelik tutum üzerinde %19,7 oranında ($R^2=0,197$) bir değişimi açıklamaktadır. Negatif duyguların örgüte yönelik tutum üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($B=-0,503$; $p=0,000<0,05$). Negatif duygularda meydana gelecek kendi cinsinden 1 birimlik artışın, örgüte yönelik tutumda kendi cinsinden 0,503'lük bir düşüş sağlayacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu sonuçta %19,7 oranında doğruluk payı vardır.

“İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duyguları, örgüte yönelik tutumlarını** etkilemektedir” hipotezi, negatif duyguların örgüte yönelik tutum üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olması nedeniyle kabul edilmiştir.

Negatif duyguların örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinin tespit edilmesinden sonra, negatif duyguların örgüte yönelik tutumun alt boyutları üzerindeki etkisinin

incelenmesine karar verilmiştir. Bu amaçla alt boyutlar üzerindeki etkinin incelenmesi için basit doğrusal regresyon analizlerine devam edilmiştir.

Buna göre negatif duyguların duygusal bağlılık üzerine etkisini inceleyen regresyon modeline ilişkin bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 29: Negatif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Duygusal Bağlılık	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	5,593		17,624	0,000
Negatif Duygular	-0,540**	-0,419	-6,247	0,000
<i>R</i>	:	0,419		
<i>R</i> ²	:	0,176		
<i>Düzeltilmiş R</i> ²	:	0,171		
<i>F</i>	:	39,025		
<i>p</i>	:	0,000		

***p<0,01 (İlgili değer 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)*

Tabloda da görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($F=39,025$; $p=0,000<0,05$). Negatif duyguların, duygusal bağlılık üzerinde %17,6 oranında ($R^2=0,176$) bir değişimi açıklamaktadır. Negatif duyguların duygusal bağlılık üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($B=-0,540$; $p=0,000<0,05$). Negatif duygularda meydana gelecek 1 birimlik artışın, duygusal bağlılık üzerinde kendi cinsinden 0,540'lık bir düşüş sağlayacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu sonuçta %17,6 oranında doğruluk payı vardır.

“İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duyguları, duygusal bağlılıklarını** etkilemektedir” hipotezi, negatif duyguların duygusal bağlılık üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olması nedeniyle kabul edilmiştir.

İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duygularının, algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerine etkisini araştırmaya yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi ile ilgili sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 30: Negatif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	5,928		19,688	0,000
Negatif Duygular	-0,481**	-0,398	-5,868	0,000
<i>R</i>	:	0,398		
<i>R</i> ²	:	0,158		
<i>Düzeltilmiş R</i> ²	:	0,154		
<i>F</i>	:	34,437		
<i>p</i>	:	0,000		

***p*<0,01 (İlgili değer 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

Tabloda da görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($F=34,437$; $p=0,000<0,05$). Negatif duyguların, algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde %15,8 oranında ($R^2=0,158$) bir değişimi açıklamaktadır. Negatif duyguların algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($B=-0,481$; $p=0,000<0,05$). Negatif duygularda meydana gelecek 1 birimlik artışın, algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde kendi cinsinden 0,481’lik bir düşüş sağlayacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu sonuçta %15,8 oranında doğruluk payı vardır.

“İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duyguları, algılanan örgütsel destek-örgüte güvenlerini** etkilemektedir” hipotezi, negatif duyguların algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olması nedeniyle kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi, İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duygularının, örgüte yönelik tutumlarına etkisini araştırmaya yöneliktir. Bu doğrultuda basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve ilgili sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 31: Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Örgüte Yönelik Tutum	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	3,362		17,695	0,000
Pozitif Duygular	0,267**	0,285	4,026	0,000
<i>R</i>	:	0,285		
<i>R</i> ²	:	0,081		
<i>Düzeltilmiş R</i> ²	:	0,076		
<i>F</i>	:	16,205		
<i>p</i>	:	0,000		

***p*<0,01 (İlgili değer 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

Tabloda da görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($F=16,205$; $p=0,000<0,05$). Pozitif duyguların, örgüte yönelik tutum üzerinde %0,8 oranında ($R^2=0,081$) bir değişimi açıklamaktadır. Pozitif duyguların örgüte yönelik tutum üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($B=0,267$; $p=0,000<0,05$). Pozitif duygularda meydana gelecek 1 birimlik artışın, örgüte yönelik tutumda kendi cinsinden 0,267'lik bir artış sağlayacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu sonuçta %08,1 oranında doğruluk payı vardır.

“İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duyguları, örgüte yönelik tutumlarını** etkilemektedir” hipotezi, pozitif duyguların örgüte yönelik tutum üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olması nedeniyle kabul edilmiştir.

Pozitif duyguların örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinin tespit edilmesinden sonra, pozitif duyguların örgüte yönelik tutumun alt boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesine karar verilmiştir. Bu amaçla alt boyutlar üzerindeki etkinin incelenmesi için basit doğrusal regresyon analizlerine devam edilmiştir.

Buna göre pozitif duyguların duygusal bağlılık üzerine etkisini inceleyen regresyon modeline ilişkin bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 32: Pozitif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Duygusal Bağlılık	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	2,937		13,582	0,000
Pozitif Duygular	0,299**	0,281	3,963	0,000
<i>R</i>	:			
<i>R</i> ²	:			
<i>Düzeltilmiş R</i> ²	:			
<i>F</i>	:			
<i>p</i>	:			

***p*<0,01 (İlgili değer 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

Tabloda da görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($F=15,704$; $p=0,000<0,05$). Pozitif duyguların, duygusal bağlılık üzerinde %0,79 oranında ($R^2=0,079$) bir değişimi açıklamaktadır. Pozitif duyguların duygusal bağlılık üzerinde az da olsa pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($B=0,299$; $p=0,000<0,05$). Pozitif duygularda meydana gelecek 1 birimlik artışın, duygusal bağlılık üzerinde kendi cinsinden 0,299'luk bir artış sağlayacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu sonuçta %07,9 oranında doğruluk payı vardır.

“İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duyguları, duygusal bağlılıklarını** etkilemektedir” hipotezi, pozitif duyguların duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olması nedeniyle kabul edilmiştir.

İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duygularının, algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerine etkisini araştırmaya yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi ile ilgili sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 33: Pozitif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	3,606		17,602	0,000
Pozitif Duygular	0,248**	0,249	3,478	0,001
<i>R</i>	:	0,249		
<i>R</i> ²	:	0,062		
<i>Düzeltilmiş R</i> ²	:	0,057		
<i>F</i>	:	12,096		
<i>p</i>	:	0,001		

***p*<0,01 (İlgili değer 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

Tabloda da görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($F=12,096$; $p=0,001<0,05$). Pozitif duyguların, algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde %0,62 oranında ($R^2=0,062$) bir değişimi açıklamaktadır. Pozitif duyguların algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde az da olsa pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($B= 0,248$; $p=0,001<0,05$). Pozitif duygularda meydana gelecek 1 birimlik artışın, algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde kendi cinsinden 0,248’lik bir artış sağlayacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu sonuçta %06,2 oranında doğruluk payı vardır.

“İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duyguları, algılanan örgütsel destek-örgüte güvenlerini** etkilemektedir” hipotezi, pozitif duyguların algılanan örgütsel destek-örgüte güven üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olması nedeniyle kabul edilmiştir.

3.8.3.2. Negatif – Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutumlar Üzerinde Etkisinde Sınıf Bilincinin Düzenleyici Rolü

Negatif – pozitif duyguların örgüte yönelik tutumlar ve alt boyutlarına olan etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolünü test edebilmek için üç basamaklı hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu analizin ilk basamağında bağımsız değişken olan negatif – pozitif duygular, ikinci basamağında düzenleyici değişken olan sınıf bilinci, üçüncü basamağında ise bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin çarpımı sonucu

elde edilen etkileşim değişkeni analize dahil edilmiştir. İlgili değişkenler arası çoklu doğrusal bağlantı sorununun ortaya çıkmaması için tüm değişkenler merkezlenmiştir. Her bir basamakta açıklanan varyanslarda meydana gelen değişim ΔR^2 değeri ile gösterilmektedir.

Hiyerarşik regresyon analizi kapsamında test edilmesi gereken varsayımların doğrulandığı (standart hataların normal dağılım gösterdiği ve doğrusal olduğu, varyansların homojen olduğu) belirlenmiştir. Standart hatalar arasında çoklu doğrusallık sorunu olup olmadığını tespit etmek için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. İstatistik sonuçlarının 1,544 olması, hatalar arası çoklu doğrusallık sorunu olmadığını göstermektedir. Ayrıca değişkenler arası çoklu doğrusal bağlantı sorununun var olup olmadığının ortaya konulmasında VIF değerleri incelenmiş, tüm değerlere ilişkin VIF değerlerinin kabul edilebilir sınır olan 10'dan küçük olduğu görülmüş, dolayısıyla çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı açığa çıkmıştır. Aşağıdaki tabloda araştırma hipotezlerine ilişkin gerçekleştirilen analiz bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 34: Negatif Duyguların Örgüte Yönelik Tutum Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Örgüte Yönelik Tutum	R^2	ΔR^2	ΔF	B	$Beta$	t	p	VIF
<u>1.Basamak</u>	0,197	0,197	44,331					
Sabit				4,042		49,250	0,000	
Negatif Duygular				-0,546	-0,444	-6,658	0,000	1,000
<u>2.Basamak</u>	0,197	0,000	0,012					
Sabit				4,042		49,115	0,000	
Negatif Duygular				-0,545	-0,443	-6,594	0,000	1,010
Sınıf Bilinci				-0,009	-0,007	-0,111	0,911	1,010
<u>3.Basamak</u>	0,200	0,003	0,673					
Sabit				4,048		48,935	0,000	
Negatif Duygular				-0,540	-0,439	-6,508	0,000	1,016
Sınıf Bilinci				0,001	0,001	0,008	0,993	1,032
Neg. D. X Sın. B.				-0,062	-0,056	-0,820	0,413	1,030
Durbin-Watson	1,544							

Hiyerarşik regresyon analizine göre, birinci basamakta ele alınan negatif duygular bağımsız değişkeninin örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=0,197$, $p=0,000<0,05$). İkinci basamakta sınıf bilincinin modele dahil edilmesiyle birlikte bu anlamlılığın ortadan kalktığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,911>0,05$). İkinci basamakta anlamlılığın ortadan kalkması sebebiyle üçüncü basamağa geçmeye gerek olmadığı bilinse de üçüncü basamağa ilişkin analiz sonuçlarının sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Üçüncü basamakta negatif duygular ile sınıf bilinci etkileşiminin analize dahil edilmesiyle birlikte örgüte yönelik tutumun açıklanma düzeyinin anlamlı şekilde artmadığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,003$, $p=0,413>0,05$). Bu doğrultuda sınıf bilincinin, negatif duyguların örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüş, bu nedenle “İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının**, örgüte

yönelik tutumlarına etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 35: Negatif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Duygusal Bağlılık	R^2	ΔR^2	ΔF	B	$Beta$	t	p	VIF
<u>1.Basamak</u>	0,180	0,180	39,710					
Sabit				3,699		39,294	0,000	
Negatif Duygular				-0,593	-0,424	-6,302	0,000	1,000
<u>2.Basamak</u>	0,181	0,001	0,329					
Sabit				3,699		39,221	0,000	
Negatif Duygular				-0,599	-0,428	-6,316	0,000	1,010
Sınıf Bilinci				-0,055	0,039	0,573	0,567	1,010
<u>3.Basamak</u>	0,183	0,011	2,476					
Sabit				3,713		39,357	0,000	
Negatif Duygular				-0,587	-0,420	-6,205	0,000	1,016
Sınıf Bilinci				0,076	0,054	0,797	0,426	1,032
Neg. D. X Sın. B.				-0,136	-0,107	-1,574	0,117	1,030
Durbin-Watson	1,567							

Hiyerarşik regresyon analizine göre, birinci basamakta ele alınan negatif duygular bağımsız değişkeninin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=0,180$, $p=0,000<0,05$). İkinci basamakta sınıf bilincinin modele dahil edilmesiyle birlikte bu anlamlılığın ortadan kalktığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,567>0,05$). İkinci basamakta anlamlılığın ortadan kalkması sebebiyle üçüncü basamağa geçmeye gerek olmadığı bilinse de üçüncü basamağa ilişkin analiz sonuçlarının sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Üçüncü basamakta negatif duygular ile sınıf bilinci etkileşiminin analize dahil edilmesiyle birlikte duygusal bağlılığın açıklanma düzeyinin anlamlı şekilde artmadığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,011$,

p=0,117>0,05). Bu doğrultuda sınıf bilincinin, negatif duyguların duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüş, bu nedenle “İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının, duygusal bağlılığa** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 36: Negatif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	R^2	ΔR^2	ΔF	B	$Beta$	t	p	VIF
<u>1.Basamak</u>	0,157	0,157	33,639					
Sabit				4,238		47,296	0,000	
Negatif Duygular				-0,520	- 0,396	-5,800	0,000	1,000
<u>2.Basamak</u>	0,158	0,001	0,255					
Sabit				4,238		47,199	0,000	
Negatif Duygular				-0,515	- 0,392	-5,706	0,000	1,010
Sınıf Bilinci				-0,046	- 0,035	-0,505	0,614	1,010
<u>3.Basamak</u>	0,158	0,000	0,058					
Sabit				4,240		46,894	0,000	
Negatif Duygular				-0,513	- 0,391	-5,657	0,000	1,016
Sınıf Bilinci				-0,042	- 0,032	-0,463	0,644	1,032
Neg. D. X Sm. B.				-0,020	- 0,017	-0,241	0,810	1,030
Durbin-Watson	1,666							

Hiyerarşik regresyon analizine göre, birinci basamakta ele alınan negatif duygular bağımsız değişkeninin algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=0,157$, $p=0,000<0,05$). İkinci basamakta sınıf bilincinin modele dahil edilmesiyle birlikte bu anlamlılığın ortadan kalktığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,001$, $p=0,614>0,05$). İkinci basamakta anlamlılığın ortadan

kalkması sebebiyle üçüncü basamağa geçmeye gerek olmadığı bilirse de üçüncü basamağa ilişkin analiz sonuçlarının sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Üçüncü basamakta negatif duygular ile sınıf bilinci etkileşiminin analize dahil edilmesiyle birlikte algılanan örgütsel destek – örgüte güvenin açıklanma düzeyinin anlamlı şekilde artmadığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,810>0,05$). Bu doğrultuda sınıf bilincinin, negatif duyguların algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüş, bu nedenle “İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının, algılanan örgütsel destek – örgüte güven** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 37: Pozitif Duyguların Örgüte Yönelik Tutum Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Örgüte Yönelik Tutum	R^2	ΔR^2	ΔF	B	$Beta$	t	p	VIF
<u>1.Basamak</u>	0,082	0,082	16,108					
Sabit				4,040		46,042	0,000	
Pozitif Duygular				0,352	0,286	4,013	0,000	1,000
<u>2.Basamak</u>	0,093	0,011	2,148					
Sabit				4,040		46,187	0,000	
Pozitif Duygular				0,374	0,304	4,220	0,000	1,031
Sınıf Bilinci				0,131	-0,106	-1,466	0,144	1,031
<u>3.Basamak</u>	0,093	0,000	0,000					
Sabit				4,041		45,282	0,000	
Pozitif Duygular				0,374	0,304	4,209	0,000	1,032
Sınıf Bilinci				0,131	-0,106	-1,463	0,145	1,035
Poz. D. X Sınıf Bilinci				-0,006	-0,005	-0,064	0,949	1,004
Durbin-Watson	1,720							

Hiyerarşik regresyon analizine göre, birinci basamakta ele alınan pozitif duygular bağımsız değişkeninin örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=0,082$, $p=0,000<0,05$). İkinci basamakta sınıf bilincinin modele dahil edilmesiyle birlikte bu anlamlılığın ortadan kalktığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,011$, $p=0,144>0,05$). İkinci basamakta anlamlılığın ortadan kalkması sebebiyle üçüncü basamağa geçmeye gerek olmadığı bilirse de üçüncü basamağa ilişkin analiz sonuçlarının sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Üçüncü basamakta pozitif duygular ile sınıf bilinci etkileşiminin analize dahil edilmesiyle birlikte örgüte yönelik tutumun açıklanma düzeyinin anlamlı şekilde artmadığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,145>0,05$). Bu doğrultuda sınıf bilincinin, pozitif duyguların örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüş, bu nedenle “İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duygularının, örgüte yönelik tutumlarına** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 38: Pozitif Duyguların Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Duygusal Bağlılık	R^2	ΔR^2	ΔF	B	$Beta$	t	p	VIF
<u>1.Basamak</u>	0,079	0,079	15,582					
Sabit				3,697		37,064	0,000	
Pozitif Duygular				0,393	0,282	3,947	0,000	1,000
<u>2.Basamak</u>	0,082	0,003	0,587					
Sabit				3,697		37,021	0,000	
Pozitif Duygular				0,407	0,291	4,016	0,000	1,031
Sınıf Bilinci				-0,078	-0,056	-0,766	0,445	1,031
<u>3.Basamak</u>	0,082	0,000	0,002					
Sabit				3,696		36,278	0,000	
Pozitif Duygular				0,407	0,291	4,004	0,000	1,032
Sınıf Bilinci				-0,078	-0,055	-0,760	0,448	1,035
Poz. D. X Sın. B.				0,005	0,003	0,043	0,966	1,004
Durbin-Watson	1,840							

Hiyerarşik regresyon analizine göre, birinci basamakta ele alınan pozitif duygular bağımsız değişkeninin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=0,079$, $p=0,000<0,05$). İkinci basamakta sınıf bilincinin modele dahil edilmesiyle birlikte bu anlamlılığın ortadan kalktığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,003$, $p=0,445>0,05$). İkinci basamakta anlamlılığın ortadan kalkması sebebiyle üçüncü basamağa geçmeye gerek olmadığı bilinse de üçüncü basamağa ilişkin analiz sonuçlarının sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Üçüncü basamakta pozitif duygular ile sınıf bilinci etkileşiminin analize dahil edilmesiyle birlikte duygusal bağlılığın açıklanma düzeyinin anlamlı şekilde artmadığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,966>0,05$). Bu doğrultuda sınıf bilincinin, pozitif duyguların duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüş, bu nedenle “İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duygularının, duygusal bağlılığa** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 39: Pozitif Duyguların Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	R^2	ΔR^2	ΔF	B	$Beta$	t	p	VIF
<u>1.Basamak</u>	0,063	0,063	12,085					
Sabit				4,236		44,841	0,000	
Pozitif Duygular				0,328	0,250	3,476	0,001	1,000
<u>2.Basamak</u>	0,077	0,014	2,816					
Sabit				4,236		45,064	0,000	
Pozitif Duygular				0,356	0,271	3,733	0,000	1,031
Sınıf Bilinci				-0,161	-0,122	-1,678	0,095	1,031
<u>3.Basamak</u>	0,077	0,000	0,014					
Sabit				4,238		44,192	0,000	
Pozitif Duygular				0,356	0,272	3,724	0,000	1,032
Sınıf Bilinci				-0,161	-0,123	-1,678	0,095	1,035
Poz. D. X Sın. B.				-0,012	-0,009	-0,120	0,905	1,004
Durbin-Watson	1,735							

Hiyerarşik regresyon analizine göre, birinci basamakta ele alınan pozitif duygular bağımsız değişkeninin algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=0,063$, $p=0,001<0,05$). İkinci basamakta sınıf bilincinin modele dahil edilmesiyle birlikte bu anlamlılığın ortadan kalktığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,014$, $p=0,095>0,05$). İkinci basamakta anlamlılığın ortadan kalkması sebebiyle üçüncü basamağa geçmeye gerek olmadığı bilinse de üçüncü basamağa ilişkin analiz sonuçlarının sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Üçüncü basamakta pozitif duygular ile sınıf bilinci etkileşiminin analize dahil edilmesiyle birlikte algılanan örgütsel destek – örgüte güvenin açıklanma düzeyinin anlamlı şekilde artmadığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,905>0,05$). Bu doğrultuda sınıf bilincinin, pozitif duyguların algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerindeki

etkisinde düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüş, bu nedenle “İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **pozitif duygularının, algılanan örgütsel destek – örgüte güven** etkisinde **sınıf bilincinin** düzenleyici rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 40: Negatif Duyguların Örgüte Yönelik Tutum Üzerine Etkisinde Sınıf Bilincinin Farkındalık Boyutunun Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Örgüte Yönelik Tutum	R^2	ΔR^2	ΔF	B	$Beta$	t	p	VIF
<u>1.Basamak</u>	0,197	0,197	44,331					
Sabit				4,042		49,250	0,000	
Negatif Duygular				-0,546	-0,444	-6,658	0,000	1,000
<u>2.Basamak</u>	0,197	0,000	0,065					
Sabit				4,042		49,123	0,000	
Negatif Duygular				-0,545	-0,443	-6,614	0,000	1,004
Farkındalık				-0,021	-0,017	-0,254	0,800	1,004
<u>3.Basamak</u>	0,197	0,000	0,105					
Sabit				4,044		48,932	0,000	
Negatif Duygular				-0,543	-0,441	-6,564	0,000	1,008
Farkındalık				0,015	0,012	-0,173	0,863	1,058
Neg. D. X Far.				-0,027	-0,022	-0,324	0,746	1,061
Durbin-Watson	1,553							

Hiyerarşik regresyon analizine göre, birinci basamakta ele alınan negatif duygular bağımsız değişkeninin örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\Delta R^2=0,197$, $p=0,000<0,05$). İkinci basamakta sınıf bilincinin farkındalık boyutunun modele dahil edilmesiyle birlikte bu anlamlılığın ortadan kalktığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,800>0,05$). İkinci basamakta anlamlılığın ortadan kalkması sebebiyle üçüncü basamağa geçmeye gerek olmadığı bilinse de üçüncü basamağa ilişkin analiz sonuçlarının sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Üçüncü basamakta negatif duygular ile sınıf bilincinin farkındalık boyutunun

etkileşiminin analize dahil edilmesiyle birlikte örgüte yönelik tutumun açıklanma düzeyinin anlamlı şekilde artmadığı görülmüştür ($\Delta R^2=0,000$, $p=0,746>0,05$). Bu doğrultuda sınıf bilincinin farkındalık boyutunun, negatif duyguların örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüştür. Sınıf bilincinin diğer alt boyutları olan çatışma, özdeşlik ve deneyim boyutlarıyla da yapılan analiz sonucunda da ilgili alt boyutların negatif duyguların örgüte yönelik tutum üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rolleri olmadığı görülmüş, bu nedenle “İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan **negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarına** etkisinde **sınıf bilincinin farkındalık boyutunun** en fazla düzenleyici etkiye sahip rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir. Sınıf bilincinin farkındalık unsurunun diğer unsurlara göre en fazla düzenleyici etkiye sahip olacağı varsayımı, farkındalık unsurunun literatürde öngörüldüğü şekilde sınıf bilincinin oluşumunda ilk basamak olmasından kaynaklanmaktadır.

3.8.3.3. Demografik ve Diğer Özelliklere Göre Farklılık Testleri

Bu kısımda çalışanların pozitif – negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarının ve sınıf bilinçlerinin çeşitli demografik değişkenler açısından (cinsiyet, yaş, kıdem, gelir, pozisyon, departman ve eğitim alanı) farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analizlere ve sonuçlarına yer verilmiştir. İlgili değişkenler hem genel olarak, hem de boyutları itibarıyla ele alınmıştır. Bu doğrultuda parametrik testlerden yararlanılmış, t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

3.8.3.3.1. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların işe dönük pozitif – negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarının ve sınıf bilinçlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testinden yararlanılmıştır.

Yapılan analizin tanımlayıcı istatistikleri aşağıda tabloda gösterilmektedir.

Tablo 41: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. S.</i>
Pozitif Duygular	Erkek	49	2,75	1,301
	Kadın	136	2,47	1,315
Negatif Duygular	Erkek	49	3,61	1,075
	Kadın	136	3,47	1,088
Örgüte Yönelik Tutum	Erkek	49	4,00	1,113
	Kadın	136	4,05	1,271
Duygusal Bağlılık	Erkek	49	3,49	1,298
	Kadın	136	3,77	1,427
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Erkek	49	4,28	1,225
	Kadın	136	4,22	1,344
Sınıf Bilinci	Erkek	49	4,59	0,663
	Kadın	136	4,52	0,671
Farkındalık	Erkek	49	5,92	0,855
	Kadın	136	5,75	0,893
Çatışma	Erkek	49	5,65	1,029
	Kadın	136	5,34	1,124
Özdeşlik	Erkek	49	3,65	1,488
	Kadın	136	3,82	1,305
Deneyim	Erkek	49	3,40	1,123
	Kadın	136	3,37	1,286

Tablo 42: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>Levene Testi</i>		<i>T testi</i>	
		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	Eşit v.	0,192	0,662	1,286	0,200
	Eşit olm. v.			1,293	0,200
Negatif Duygular	Eşit v.	0,092	0,762	0,806	0,421
	Eşit olm. v.			0,810	0,420
Örgüte Yönelik Tutum	Eşit v.	2,100	0,149	-0,283	0,770
	Eşit olm. v.			-0,302	0,764
Duygusal Bağlılık	Eşit v.	0,900	0,344	-1,193	0,235
	Eşit olm. v.			-1,247	0,216
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Eşit v.	1,160	0,283	0,306	0,760
	Eşit olm. v.			0,320	0,750
Sınıf Bilinci	Eşit v.	0,152	0,697	0,601	0,548
	Eşit olm. v.			0,604	0,547
Farkındalık	Eşit v.	0,018	0,894	1,155	0,250
	Eşit olm. v.			1,180	0,241
Çatışma	Eşit v.	0,048	0,826	1,648	0,101
	Eşit olm. v.			1,719	0,089
Özdeşlik	Eşit v.	2,093	0,150	-0,753	0,452
	Eşit olm. v.			-0,708	0,481
Deneyim	Eşit v.	0,681	0,410	0,120	0,905
	Eşit olm. v.			0,128	0,899

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışanların cinsiyetlerine göre negatif duyguları ($p=0,421>0,05$), pozitif duyguları ($p=0,200>0,05$), örgüte yönelik tutumları ($p=0,770>0,05$), sınıf bilinçleri ($p=0,548>0,05$) istatistiki olarak farklılaşmamaktadır.

3.8.3.3.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların işe dönük pozitif – negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarının ve sınıf bilinçlerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testinden yararlanılmıştır. Yaş değişkeni katılımcılara açık uçlu olarak sorulmuş, analiz safhasında iki gruba ayrılmıştır.

Yapılan analizin tanımlayıcı istatistikleri aşağıda tabloda gösterilmektedir.

Tablo 43: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. S.</i>
Pozitif Duygular	18 - 30	78	2,48	0,143
	31 - 43	107	2,60	0,130
Negatif Duygular	18 - 30	78	3,64	0,114
	31 - 43	107	3,41	0,109
Örgüte Yönelik Tutum	18 - 30	78	3,85	0,139
	31 - 43	107	4,17	0,117
Duygusal Bağlılık	18 - 30	78	3,58	0,152
	31 - 43	107	3,78	0,138
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	18 - 30	78	4,01	0,148
	31 - 43	107	4,40	0,124
Sınıf Bilinci	18 - 30	78	4,60	0,077
	31 - 43	107	4,49	0,063
Farkındalık	18 - 30	78	5,83	0,101
	31 - 43	107	5,77	0,085
Çatışma	18 - 30	78	5,33	0,124
	31 - 43	107	5,49	0,108
Özdeşlik	18 - 30	78	3,94	0,141
	31 - 43	107	3,66	0,138
Deneyim	18 - 30	78	3,49	0,146
	31 - 43	107	3,30	0,117

Tablo 44: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>Levene Testi</i>		<i>T testi</i>	
		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	Eşit v.	0,063	0,802	-0,599	0,550
	Eşit olm. v.			-0,604	0,546
Negatif Duygular	Eşit v.	1,532	0,217	1,416	0,158
	Eşit olm. v.			1,441	0,151
Örgüte Yönelik Tutum	Eşit v.	0,075	0,784	-1,758	0,080
	Eşit olm. v.			-1,754	0,081
Duygusal Bağlılık	Eşit v.	0,856	0,356	-0,986	0,326
	Eşit olm. v.			-0,995	0,321
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Eşit v.	0,044	0,833	-1,990	0,048*
	Eşit olm. v.			-1,985	0,049
Sınıf Bilinci	Eşit v.	0,286	0,593	1,127	0,261
	Eşit olm. v.			1,119	0,265
Farkındalık	Eşit v.	0,002	0,965	0,516	0,607
	Eşit olm. v.			0,514	0,608
Çatışma	Eşit v.	0,153	0,696	-0,954	0,341
	Eşit olm. v.			-0,954	0,341
Özdeşlik	Eşit v.	1,625	0,204	1,377	0,170
	Eşit olm. v.			1,404	0,162
Deneyim	Eşit v.	0,447	0,504	1,042	0,299
	Eşit olm. v.			1,031	0,304

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışanların yaşlarına göre negatif duyguları ($p=0,158>0,05$), pozitif duyguları ($p=0,550>0,05$), örgüte yönelik tutumları ($p=0,080>0,05$), sınıf bilinçleri ($p=0,261>0,05$) istatistiki olarak farklılaşmamakta yalnızca algılanan örgütsel destek – örgüte güven boyutunda ($p=0,048<0,05$) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu sonuç, çatışma anlarında 30 yaş altı İK çalışanlarının 30 yaş üstü İK çalışanlarına göre az da olsa daha düşük bir seviyede algılanan örgütsel destek – örgüte güven ortalaması ortaya koyduklarını göstermektedir.

3.8.3.3.3. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların işe dönük pozitif – negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarının ve sınıf bilinçlerinin iş hayatında geçirdikleri toplam süreye göre farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Toplam çalışma süresi değişkeni açık uçlu olarak sorulmuş, analiz safhasında üç gruba ayrılmıştır.

Tablo 45: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	<i>Levene İst.</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	0,117	3	181	0,950
Negatif Duygular	0,506	3	181	0,678
Örgüte Yönelik Tutum	1,012	3	181	0,389
Duygusal Bağlılık	0,777	3	181	0,508
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	1,497	3	181	0,217
Sınıf Bilinci	0,825	3	181	0,482
Farkındalık	0,266	3	181	0,850
Çatışma	1,411	3	181	0,241
Özdeşlik	1,079	3	181	0,359
Deneyim	0,012	3	181	0,998

Levene testine göre, elde edilen p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda grup varyanslarının eşit olduğu görülmüş ve ANOVA analizi için gerekli şart sağlanmıştır.

İlgili analize ait sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 46: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA değerleri

	<i>Tanımlayıcı İstatistikler</i>				<i>ANOVA D.</i>	
	<i>Top. Çal.</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. S.</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	0 - 5 Yıl	52	2,59	1,278	1,769	0,173
	6 - 10 Yıl	67	2,32	1,255		
	> 11 Yıl	66	2,74	1,382		
Negatif Duygular	0 - 5 Yıl	52	3,66	1,080	7,945	0,000*
	6 - 10 Yıl	67	3,78	1,071		
	> 11 Yıl	66	3,10	0,988		
Örgüte Yönelik Tutum	0 - 5 Yıl	52	3,74	1,178	4,505	0,012*
	6 - 10 Yıl	67	3,93	1,169		
	> 11 Yıl	66	4,38	1,263		
Duygusal Bağlılık	0 - 5 Yıl	52	3,50	1,238	2,754	0,066
	6 - 10 Yıl	67	3,52	1,417		
	> 11 Yıl	66	4,01	1,453		
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	0 - 5 Yıl	52	3,88	1,323	4,647	0,011*
	6 - 10 Yıl	67	4,16	1,178		
	> 11 Yıl	66	4,59	1,357		
Sınıf Bilinci	0 - 5 Yıl	52	4,68	0,631	1,993	0,139
	6 - 10 Yıl	67	4,53	0,674		
	> 11 Yıl	66	4,43	0,679		
Farkındalık	0 - 5 Yıl	52	5,84	0,894	0,816	0,444
	6 - 10 Yıl	67	5,87	0,918		
	> 11 Yıl	66	5,68	0,841		
Çatışma	0 - 5 Yıl	52	5,36	1,166	0,150	0,861
	6 - 10 Yıl	67	5,47	1,035		
	> 11 Yıl	66	5,42	1,105		
Özdeşlik	0 - 5 Yıl	52	4,03	1,238	1,607	0,203
	6 - 10 Yıl	67	3,77	1,287		
	> 11 Yıl	66	3,58	1,490		
Deneyim	0 - 5 Yıl	52	3,66	1,232	1,910	0,151
	6 - 10 Yıl	67	3,24	1,273		
	> 11 Yıl	66	3,30	1,201		

Tabloda belirtilen analiz sonuçlarına göre, negatif duygular, örgüte yönelik tutum ve algılanan örgütsel destek-örgüte güven anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmüş, bu değişkenler itibariyle toplam çalışma süresine göre istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. İstatistiki olarak bulunan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğinin anlaşılması için gerçekleştirilen

Scheffe testi sonuçlarına göre, 0-5 yıl arası çalışanlar (3,66) ile 6-10 yıl arası kıdemi olan çalışanlar (3,78) ile 11 yıl ve üzeri kıdemi bulunan çalışanların (3,10) sonuçlarının çatışma esnasında ortaya çıkan negatif duygular itibariyle farklılaştığı görülmüş, 0-5 yıl arası çalışanlar ile 6-10 yıl arası çalışmış olan çalışanlar, 11 yıl ve üzeri çalışmış olan çalışanlara göre daha sık negatif duyguları hissettiklerini ifade etmişlerdir. 0-5 yıl arası çalışmış olanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışmış olanların verdikleri yanıtlar itibariyle örgüte yönelik tutumları ve algılanan örgütsel destek – örgüte güven düzeylerinin istatistiki olarak farklılaştığı görülmüştür. Buna göre 0-5 yıl arası çalışanların (3,74), 11 yıl ve üzeri çalışanlara (4,59) göre örgüte yönelik tutumlarının çatışma anlarında daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan 0-5 yıl arası çalışanların (3,88), 11 yıl ve üzeri çalışanlara (4,59) göre çatışma anlarında algılanan örgütsel destek – örgüte güven düzeylerinin daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın diğer değişkenlerinin anlamlılık değerlerinin 0,05'ten yüksek olduğu görüldüğünden anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

3.8.3.3.4. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Ünvana Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların işe dönük pozitif – negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarının ve sınıf bilinçlerinin ünvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testinden yararlanılmıştır. Ünvan değişkeni analiz geçerliliğini sağlamak adına, analiz safhasında iki gruba ayrılmıştır.

Yapılan analizin tanımlayıcı istatistikleri aşağıda tabloda gösterilmektedir.

Tablo 47: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Ünvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. S.</i>
Pozitif Duygular	Çalışan	110	2,45	1,263
	Yönetici	75	2,69	1,380
Negatif Duygular	Çalışan	110	3,69	1,075
	Yönetici	75	3,23	1,043
Örgüte Yönelik Tutum	Çalışan	110	3,85	1,185
	Yönetici	75	4,32	1,246
Duygusal Bağlılık	Çalışan	110	3,50	1,315
	Yönetici	75	3,98	1,469
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Çalışan	110	4,05	1,277
	Yönetici	75	4,51	1,320
Sınıf Bilinci	Çalışan	110	4,60	0,678
	Yönetici	75	4,45	0,646
Farkındalık	Çalışan	110	5,78	0,927
	Yönetici	75	5,81	0,821
Çatışma	Çalışan	110	5,36	1,135
	Yönetici	75	5,52	1,059
Özdeşlik	Çalışan	110	3,91	1,249
	Yönetici	75	3,58	1,484
Deneyim	Çalışan	110	3,52	1,218
	Yönetici	75	3,16	1,257

Tablo 48: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Ünvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>Levene Testi</i>		<i>T testi</i>	
		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	Eşit v.	0,256	0,614	-1,259	0,210
	Eşit olm. v.			-1,238	0,218
Negatif Duygular	Eşit v.	0,670	0,414	2,945	0,004*
	Eşit olm. v.			2,962	0,004
Örgüte Yönelik Tutum	Eşit v.	0,507	0,477	-2,572	0,011*
	Eşit olm. v.			-2,548	0,012
Duygusal Bağlılık	Eşit v.	1,987	0,160	-2,317	0,022*
	Eşit olm. v.			-2,269	0,025
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Eşit v.	0,089	0,766	-2,368	0,019*
	Eşit olm. v.			-2,353	0,020
Sınıf Bilinci	Eşit v.	0,205	0,652	1,432	0,154
	Eşit olm. v.			1,446	0,150
Farkındalık	Eşit v.	0,320	0,572	-0,223	0,824
	Eşit olm. v.			-0,229	0,819
Çatışma	Eşit v.	0,048	0,827	-0,922	0,358
	Eşit olm. v.			-0,935	0,351
Özdeşlik	Eşit v.	2,472	0,118	1,612	0,109
	Eşit olm. v.			1,557	0,122
Deneyim	Eşit v.	0,267	0,606	1,917	0,057
	Eşit olm. v.			1,905	0,059

Tabloda belirtilen analiz sonuçlarına göre, negatif duygular, örgüte yönelik tutum, duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek-örgüte güven anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmüş, bu değişkenler itibariyle çalışanların ünvanlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanlar (3,69) ile yöneticilerin (3,23) sonuçlarının çatışma esnasında ortaya çıkan negatif duygular itibariyle farklılaştığı görülmüş, çalışanlar, yöneticilere göre daha sık negatif duyguları hissettiklerini ifade etmişlerdir. Çalışanlar ile yöneticilerin verdikleri yanıtlar itibariyle örgüte yönelik tutumları, duygusal bağlılıkları ve algılanan örgütsel destek – örgüte güven düzeylerinin istatistiki olarak farklılaştığı görülmüştür. Buna göre çalışanların (3,85), yöneticilere (4,32) göre örgüte yönelik tutumlarının çatışma anlarında daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan çalışanların (4,05), yöneticilere (4,51) göre çatışma anlarında algılanan örgütsel destek – örgüte güven düzeylerinin daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Tablodaki sonuçlara göre, çalışanların

duygusal bağılıklarının (3,50) yöneticilere (3,98) göre istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaşıp daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmanın diğer değişkenlerinin anlamlılık değerlerinin 0,05'ten yüksek olduğu görüldüğünden anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

3.8.3.3.5. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların işe dönük pozitif – negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarının ve sınıf bilinçlerinin çalışanların lisans mezuniyet alanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testinden yararlanılmıştır.

Yapılan analizin tanımlayıcı istatistikleri aşağıda tabloda gösterilmektedir.

Tablo 49: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. S.</i>
Pozitif Duygular	Yönetim - İşletme	96	2,69	1,313
	Diğer	89	2,39	1,304
Negatif Duygular	Yönetim - İşletme	96	3,33	1,056
	Diğer	89	3,70	1,085
Örgüte Yönelik Tutum	Yönetim - İşletme	96	3,96	1,168
	Diğer	89	4,13	1,291
Duygusal Bağlılık	Yönetim - İşletme	96	3,62	1,234
	Diğer	89	3,77	1,555
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Yönetim - İşletme	96	4,15	1,317
	Diğer	89	4,33	1,304
Sınıf Bilinci	Yönetim - İşletme	96	4,44	0,631
	Diğer	89	4,64	0,694
Farkındalık	Yönetim - İşletme	96	5,70	0,882
	Diğer	89	5,90	0,878
Çatışma	Yönetim - İşletme	96	5,31	1,112
	Diğer	89	5,54	1,091
Özdeşlik	Yönetim - İşletme	96	3,70	1,263
	Diğer	89	3,86	1,447
Deneyim	Yönetim - İşletme	96	3,28	1,209
	Diğer	89	3,49	1,276

Tablo 50: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>Levene Testi</i>		<i>T testi</i>	
		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	Eşit v.	0,203	0,653	1,526	0,129
	Eşit olm. v.			1,526	0,129
Negatif Duygular	Eşit v.	0,375	0,541	-2,361	0,019*
	Eşit olm. v.			-2,358	0,019
Örgüte Yönelik Tutum	Eşit v.	1,146	0,286	-0,938	0,350
	Eşit olm. v.			-0,934	0,352
Duygusal Bağlılık	Eşit v.	5,613	0,019	-0,744	0,458
	Eşit olm. v.			-0,738	0,462
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Eşit v.	0,044	0,835	-0,928	0,355
	Eşit olm. v.			-0,928	0,355
Sınıf Bilinci	Eşit v.	0,892	0,346	-2,040	0,043*
	Eşit olm. v.			-2,033	0,044
Farkındalık	Eşit v.	0,194	0,660	-1,562	0,120
	Eşit olm. v.			-1,563	0,120
Çatışma	Eşit v.	0,347	0,557	-1,432	0,154
	Eşit olm. v.			-1,433	0,154
Özdeşlik	Eşit v.	1,966	0,163	-0,804	0,422
	Eşit olm. v.			-0,800	0,425
Deneyim	Eşit v.	0,681	0,410	-1,142	0,255
	Eşit olm. v.			-1,140	0,256

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışanların lisans mezuniyet alanlarına göre çatışma anlarında hissettikleri negatif duyguları ($p=0,019<0,05$) ve sahip oldukları sınıf bilinçleri ($p=0,043<0,05$) istatistiki olarak farklılaşmaktadır. Buna göre, lisans eğitimlerini yönetim-işletme alanında alan çalışanların (3,33) çatışma anında hissettikleri negatif duyguları, lisans eğitimlerini yönetim-işletme alanı dışında alan çalışanlara (3,70) göre daha az sık hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, lisans eğitimlerini işletme-yönetim alanında alan çalışanların sınıf bilinci düzeylerinin (4,44), lisans eğitimlerini işletme-yönetim alanı dışında alan çalışanlara (4,64) göre az da olsa daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

3.8.3.3.6. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Aylık Ücret Gelirlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların işe dönük pozitif – negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarının ve sınıf bilinçlerinin aylık ücret gelirlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Aylık ücret geliri değişkeni, analiz geçerliliğini sağlamak adına analiz safhasında üç grup olarak ayrılmıştır.

Tablo 51: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Aylık Ücret Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	<i>Levene İst.</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	0,065	2	182	0,937
Negatif Duygular	1,537	2	182	0,218
Örgüte Yönelik Tutum	0,346	2	182	0,708
Duygusal Bağlılık	1,749	2	182	0,177
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	0,073	2	182	0,929
Sınıf Bilinci	0,280	2	180	0,756
Farkındalık	1,644	2	180	0,196
Çatışma	0,156	2	180	0,856
Özdeşlik	2,223	2	180	0,111
Deneyim	0,269	2	180	0,764

Levene testine göre, elde edilen p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda grup varyanslarının eşit olduğu görülmüş ve ANOVA analizi için gerekli şart sağlanmıştır.

İlgili analize ait sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 52: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Çalışanların Aylık Ücret Gelirlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA değerleri

	<i>Tanımlayıcı İstatistikler</i>				<i>ANOVA D.</i>	
	<i>Gelir</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. S.</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Pozitif Duygular	Asgari Ücret < 4000 TL	53	2,70	1,301	0,538	0,585
	4001 TL < 7000 TL	78	2,47	1,277		
	7001 TL ve üzeri	54	2,50	1,386		
Negatif Duygular	Asgari Ücret < 4000 TL	53	3,65	1,190	1,894	0,153
	4001 TL < 7000 TL	78	3,57	0,985		
	7001 TL ve üzeri	54	3,27	1,093		
Örgüte Yönelik Tutum	Asgari Ücret < 4000 TL	53	3,78	1,141	2,760	0,066
	4001 TL < 7000 TL	78	4,01	1,262		
	7001 TL ve üzeri	54	4,33	1,222		
Duygusal Bağlılık	Asgari Ücret < 4000 TL	53	3,59	1,276	1,095	0,337
	4001 TL < 7000 TL	78	3,60	1,406		
	7001 TL ve üzeri	54	3,93	1,489		
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	Asgari Ücret < 4000 TL	53	3,89	1,246	3,612	0,029*
	4001 TL < 7000 TL	78	4,25	1,329		
	7001 TL ve üzeri	54	4,56	1,282		
Sınıf Bilinci	Asgari Ücret < 4000 TL	53	4,76	0,691	4,253	0,016*
	4001 TL < 7000 TL	78	4,43	0,644		
	7001 TL ve üzeri	54	4,47	0,638		
Farkındalık	Asgari Ücret < 4000 TL	53	5,78	0,958	0,561	0,572
	4001 TL < 7000 TL	78	5,74	0,901		
	7001 TL ve üzeri	54	5,90	0,783		
Çatışma	Asgari Ücret < 4000 TL	53	5,40	1,149	1,266	0,285
	4001 TL < 7000 TL	78	5,31	1,108		
	7001 TL ve üzeri	54	5,62	1,048		
Özdeşlik	Asgari Ücret < 4000 TL	53	4,19	1,312	3,591	0,030*
	4001 TL < 7000 TL	78	3,64	1,182		
	7001 TL ve üzeri	54	3,56	1,549		
Deneyim	Asgari Ücret < 4000 TL	53	3,83	1,324	5,513	0,005*
	4001 TL < 7000 TL	78	3,26	1,148		
	7001 TL ve üzeri	54	3,09	1,189		

Tabloda belirtilen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek – örgüte güven, sınıf bilinci, özdeşlik ve deneyimin anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmüş, bu değişkenler itibariyle çalışanların aylık ücret gelirlerine göre istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. İstatistiki olarak bulunan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğinin anlaşılması için gerçekleştirilen Scheffe testi sonuçlarına göre, geliri 4000 TL ve altı olan çalışanlar (3,89) ile 7000 TL

ve üzeri olan çalışanların (4,56) sonuçlarının çatışma esnasında ortaya çıkan algılanan örgütsel destek – örgüte güven düzeyi itibariyle farklılaştığı görülmüş, 4000 TL’den az kazanan çalışanların algıladıkları örgütsel destek – örgüte güven düzeylerinin, 7000 TL ve üzerinde kazanan çalışanlara göre daha düşük çıktığı görülmüştür. 4000 TL’den az kazananlar ile 4001 TL – 7000 TL arası kazananların verdikleri yanıtlar itibariyle sınıf bilinci düzeylerinin istatistiki olarak farklılaştığı görülmüştür. Buna göre 4000 TL’den az kazananlar (4,76), 4001 TL – 7000 TL arası kazananlara (4,43) göre az da olsa daha fazla sınıf bilinci düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Özdeşlik boyutunda, 4000 TL’den az kazananların ortalamasının (4,19), 7000 TL ve üzerinde kazananların ortalamasına (3,56) göre daha yüksek bir düzeyde gerçekleştiği görülmüştür. Deneyim boyutunda ise, 4000 TL’den az kazananların ortalamasının (3,83), 4001 TL – 7000 TL arası kazananlara (3,26) ve 7000 TL ve üzeri kazananlara (3,09) göre istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaşıp daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın diğer değişkenlerinin anlamlılık değerlerinin 0,05’ten yüksek olduğu görüldüğünden anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Elde edilen bulgulara göre çalışanların değişkenlerin demografik ve diğer özelliklere anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin özet tablo aşağıda sunulmuştur. Tabloda anlamlı farklılık gösteren demografik değişkenler “+”, farklılık göstermeyen değişkenler ise “-“ ile ifade edilmiştir.

Tablo 53: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Demografik Ve Diğer Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Sonuçları İçeren Özet Tablo

	<i>Cinsiyet</i>	<i>Yaş</i>	<i>Kıdem</i>	<i>Ünvan</i>	<i>Eğitim</i>	<i>Gelir</i>
Pozitif Duygular	-	-	-	-	-	-
Negatif Duygular	-	-	+	+	+	-
Örgüte Yönelik Tutum	-	-	+	+	-	-
Duygusal Bağlılık	-	-	+	-	-	-
Algılanan Örgütsel Destek – Örgüte Güven	-	+	+	+	-	+
Sınıf Bilinci	-	-	-	+	+	+
Farkındalık	-	-	-	-	-	-
Çatışma	-	-	-	+	-	-
Özdeşlik	-	-	-	-	-	+
Deneyim	-	-	-	-	-	+

3.8.4. Hipotez Testleri İle ilgili Bulguların Özeti

Araştırma kapsamında öne sürülen hipotezleri test etmek üzere basit, çoklu ve hiyerarşik regresyon analizleri, bağımsız gruplar t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir.

“Negatif duygular, örgüte yönelik tutumu etkiler” (H1) hipotezini test etmek üzere basit regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizde negatif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmış, böylece H1 hipotezi kabul edilmiştir. H1 hipotezinin alt hipotezlerini (H1_a, H1_b) test etmek üzere basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre negatif duyguların, duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H1_a ve H1_b hipotezleri kabul edilmiştir.

“Pozitif duygular, örgüte yönelik tutumu etkiler” (H2) hipotezini test etmek üzere basit regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizde pozitif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmış, böylece H2 hipotezi kabul edilmiştir. H2 hipotezinin alt hipotezlerini (H2_a, H2_b) test etmek üzere basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre

pozitif duyguların, duygusal bağıllık ve algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.

“Negatif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerindeki etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır” (H3) hipotezini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizde sınıf bilincinin, negatif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde değiştirmedığı tespit edilmiş, böylece H3 hipotezi reddedilmiştir. H3 hipotezinin alt hipotezlerini (H3a, H3b) test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiş, sınıf bilincinin, negatif duyguların duygusal bağıllık ve algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde değiştirmedığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H3a ve H3b hipotezleri de reddedilmiştir.

“Pozitif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerindeki etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır” (H4) hipotezini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizde sınıf bilincinin, pozitif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde değiştirmedığı tespit edilmiş, böylece H4 hipotezi reddedilmiştir. H4 hipotezinin alt hipotezlerini (H4a, H4b) test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiş, sınıf bilincinin, pozitif duyguların duygusal bağıllık ve algılanan örgütsel destek – örgüte güven üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde değiştirmedığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H4a ve H4b hipotezleri de reddedilmiştir.

“Negatif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerindeki etkisinde sınıf bilincinin farkındalık boyutu en fazla düzenleyici role sahiptir” (H5) hipotezini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizde sınıf bilincinin tüm alt boyutlarının (farkındalık, çatışma, özdeşlik, deneyim), negatif duyguların örgüte yönelik tutumlar üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde değiştirmedığı tespit edilmiş, böylece H5 hipotezi reddedilmiştir.

“Negatif duygular, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir” (H6) hipotezini test etmek üzere bağımsız gruplar t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde negatif duyguların kıdem, unvan ve eğitime göre farklılaştığı, cinsiyet, yaş ve gelire göre farklılaşmadığı görülmüştür. Dolayısıyla H6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

“Pozitif duygular, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir” (H7) hipotezini test etmek üzere bağımsız gruplar t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde pozitif duyguların demografik ve diğer değişkenlerine hiç birine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Dolayısıyla H7 hipotezi reddedilmiştir.

“Örgüte yönelik tutumlar, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir” (H8) hipotezini test etmek üzere bağımsız gruplar t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde örgüte yönelik tutumların kıdem ve ünvana göre farklılaştığı, cinsiyet, yaş, eğitim ve gelire göre farklılaşmadığı görülmüştür. Dolayısıyla H8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. H8 hipotezinin alt hipotezleri de (H8₁ ve H8₂) test edilmiş, duygusal bağlılığın yalnızca kідeme göre farklılaştığı, algılanan örgütsel destek – örgüte güvenin yaş, kıdem, unvan ve gelire göre farklılaştığı görüldüğünden H8₁ ve H8₂ hipotezleri de kısmen kabul edilmiştir.

“Sınıf bilincinin, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir” (H9) hipotezini test etmek üzere bağımsız gruplar t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde sınıf bilincinin unvan, eğitim ve gelire göre farklılaştığı, cinsiyet, yaş ve kідeme göre farklılaşmadığı görülmüştür. Dolayısıyla H9 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. H9 hipotezinin alt hipotezleri de (H9₁, H9₂, H9₃ ve H9₄) test edilmiş, farkındalık boyutunun hiç bir değişkene göre farklılaşmadığı, çatışma boyutunun ünvana göre, özdeşlik ve deneyim boyutlarının ise gelire göre farklılaştığı görüldüğünden H9₂, H9₃ ve H9₄ hipotezleri de kısmen kabul edilmiş, H9₁ ise reddedilmiştir.

Hipotez testleri ile ilgili sonuçlara yönelik özet tablo aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 54: Araştırmada Test Edilen Hipotezler

Hipotezler	Kabul /Red
H1: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duyguları, örgüte yönelik tutumlarını etkilemektedir.	Kabul
H1A: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duyguları, duygusal bağlılıklarını etkilemektedir.	Kabul
H1B: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duyguları, algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerini etkilemektedir.	Kabul
H2: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duyguları, örgüte yönelik tutumlarını etkilemektedir.	Kabul
H2A: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duyguları, duygusal bağlılıklarını etkilemektedir.	Kabul
H2B: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duyguları, algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerini etkilemektedir.	Kabul
H3: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duygularının, örgüte yönelik tutumlarına etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır.	Red
H3A1: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duygularının, duygusal bağlılığa etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır.	Red
H3B1: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duygularının, algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerine etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır.	Red
H4: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duygularının, örgüte yönelik tutumlarına etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır.	Red
H4A: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duygularının, duygusal bağlılığa etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır.	Red
H4B: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duygularının, algılanan örgütsel destek – örgüte güvenlerine etkisinde sınıf bilincinin düzenleyici rolü vardır.	Red
H5: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duygularının örgüte yönelik tutumlarına etkisinde sınıf bilincinin farkındalık boyutu en fazla düzenleyici etkiye sahiptir.	Red
H6: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan negatif duyguları, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen
H7: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan pozitif duyguları, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H8: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan örgüte yönelik tutumları, a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen

H8₁: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan <u>duygusal bağlılıkları</u> , a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen
H8₂: İK çalışanlarının çıkar çatışması esnasında ortaya çıkan <u>algılanan örgütsel destek – örgüte güvenleri</u> , a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen
H9: İK çalışanlarının <u>sınıf bilinçleri</u> , a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen
H9₁: İK çalışanlarının <u>farkındalıkları</u> , a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen
H9₂: İK çalışanlarının <u>çatışma algıları</u> , a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen
H9₃: İK çalışanlarının <u>özdeşlik algıları</u> , a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen
H9₄: İK çalışanlarının <u>deneyim algıları</u> , a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) unvan, e) eğitim, f) gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tezin Genel Yapısına İlişkin Değerlendirme

1

Türkiye’de yönetici yetiştirmek amacıyla yükseköğretim kurumları içerisinde tasarlanan eğitim programlarının 1950’li yıllarda transferiyle birlikte doğuşu ve gelişimi, 2. Dünya Savaşı sonrası ABD’nin liderliğini yaptığı kapitalist bloka eklemlenme sürecinin adımlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Tezin ilgili bölümünde de aktarıldığı haliyle bundan önceki tarihlerde de benzer bir takip ve transfer süreci işletilmiş, iktisadi üretim tekniklerinde ve askeri anlamda daha etkili yöntemleri geliştirmeyi başaran ülkelerin etkisi Cumhuriyet öncesi ve sonrası erken işletmecilik eğitiminde ekol bazlı sınıflandırmayla tarif edilebilecek şekilde dönemler halinde kendisini göstermiştir. Bu dönemler boyunca işletmeciliğin bir bilim dalı olarak akademi içerisinde kimlik kazanmasından sonra, işlevsel bölümlenmeye bağlı olarak çeşitlenen disiplinler hızla yaygınlık gösterse de, işletmecilik tarihi disiplininin oluşumu mümkün olamamış, bu alan Türkiye’de ilgiyle karşılaşmamıştır.²⁸⁹ Akademi işletmeciliğe dair işlevsel olanın geliştirilmesine yönelik yoğun ilgi, teşvik ve tutku, en nihayetinde sosyal olanı biçimlendirmeye dönük etki yaratması kuşkusuz olgular olan yönetme ve organize etme eylemlerine ilişkin bilginin ne için üretilip, aktarılıyor olduğu sorusuna etraflıca cevap aramayı, tam olarak bu durumu sorgulamayı anlamsız kılacak ölçüde kemikleşerek alanın karakterini oluşturmuştur. Metaforik bir anlatıyla bir başka şekilde ifade edilecek olursa, kapitalizmin proje çocuğu olarak doğmuş olan işletmecilik alanı, babasının²⁹⁰ sıkı gözetiminde, onun anlam dünyasını içselleştirmiş söz dinleyen uysal bir çocuk olarak, aile şirketinde uygun bir pozisyonda görevlerini yerine getirmesi için yetiştirilmiştir.

Bu tez çalışması en genel tanımlamayla bu baba evlat ilişkisini ele almış, babanın sorunlu olduğu düşünülen değerlerinin evlat üzerindeki bilişsel etkileri ve sonuçları tartışılmaya çalışılmıştır. En nihayetinde bu tez çalışmasında anlatılmak istenen,

²⁸⁹ Kurt, M. (2016). “Bir Disiplin Olarak İşletmecilik Tarihi: Doğuşu, Gelişimi, Türkiye’de Potansiyeli ve Zorlukları Üzerine” *Turkish Journal of Management* 1(1), s. 42

²⁹⁰ Kapitalizmin eril karakterine bir gönderme olarak anne yerine baba benzetmesi tercih edilmiştir.

evladın yalnızca babasından gördüğü kadarıyla değil, onu aşkın bir şekilde de hareket edebileceği, öyle hareket edebileceğinin farkına vardığı zaman da babasının yarattığı dünyadan daha iyi bir dünya yaratımına katkı sağlayabileceğini savunmak olmuştur.

2

Türkiye’de modern anlamda işletmecilik eğitiminin yükseköğretimde başlangıç tarihi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü’nün kuruluşu tarihi olan 1954’e endekslenmektedir. Enstitü, liberal ekonomi politikalarını benimsemiş Türkiye’de, ekonomik hayatta etkisi arttırılmaya çalışılan özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte çalışan tipini üretmek adına, ülkenin sermaye sınıfının en önemli temsilcilerinden Vehbi Koç ve Nejat Eczacıbaşı’nın girişimleri ile Ford Vakfı’nın ekonomik, Harvard İşletme Okulu’nun akademik desteği alınarak kurulmuştur. Kuşkusuz bu süreç, uluslararası ilişkiler bağlamında adımları atılan bir dizi politik gelişme neticesinde var olabilme imkanı bulmuştur. Bu gelişmelerden ilki, Sovyetler Birliği’nin etki alanını daraltmak adına, Sovyetler Birliği’nin tehdit alanı altında olduğu ileri sürülen ülkelere anti – komünist tedbirler doğrultusunda askeri ve maddi yardım yapılacağı beyanını içeren Truman Doktrini’dir. İkincisi ise, bu doktrinin öngördüğü uygulamalar doğrultusunda, 2. Dünya Savaşı’ndan sonra yıkıma uğrayan Avrupa’nın yeniden inşası için hazırlanan bir dizi ekonomik yardımı içeren Marshall Planı’dır.

Yukarıdaki paragrafta Türkiye’deki işletmecilik tarihinin gelişimine ilişkin bilinçli olarak kısa biçimde özetlenerek gözler önüne serilmeye çalışılan ve 5 cümle halinde kabaca tarif edildiğinde bile görülebilen ilişkilerin tarih içerisinde tuttuğu yer, yükseköğretimde modern anlamda işletmecilik eğitiminin Türkiye’ye transferini tartışmaya yönelmiş çabaları kaçınılmaz olarak gerekli kılmaktadır.

Bu tez çalışması bu sebeple, işletme bölümlerinin, yönetmeye - organize etmeye yönelik oluşturduğu bilgiyi; tarafsız, objektif ve rafine olduğu iddia edilen bilimsel çabaların ürünlerinin tek boyutlu bir gerçekliği salt teknik bir aktivite olarak algılanacak şekilde sunan ve aynı sunuşu işlevlerine göre sınıflanan dallarının derin uzmanlaşma biçimlerinde de tekrar eden yönetim bilgisinin ele alınış şeklinin sorgulanması gerekliliğini savunma niyetiyle inşa edilmiştir. Bu doğrultuda, hem

ulusal hem de uluslararası işletmecilik camiasında oldukça zayıf bir şekilde var olmaya çalışan eleştirel itirazların neler olduğu tezin ilk bölümünde aktarılmaya çalışılmıştır. İlk bölümde insan kaynakları yönetiminin teorik çatısı olan ana akım yönetim – işletme bilgisinin teorik temellerine ve varoluş biçimine ilişkin temel itirazlar aktarıldıktan sonra odak daraltılmış ve ikinci bölümde ana akım insan kaynakları yönetimi ve insan kaynakları yönetimine ilişkin eleştirel düşünceler belirgin bir kontrast oluşturması istendiği için art arda sunularak, bu yolla tez çalışmasının esas amacını daha iyi anlatacağı düşüncesiyle değerleyici ya da okuyucuya aktarılmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise küresel kapitalizmin yayılışına ilişkin bir analiz yöntemi olan dünya sistemleri analizi üzerinden, yayılışın yalnızca bir boyutunu temsil eden ana akım yönetim düşüncesinin Türkiye’ye transferi temellendirilmeye çalışılmıştır.

Tekrar özetlemek gerekirse ilk bölümün ilk satırından üçüncü bölümün son satırına kadar şu düşünceler inşa edilmeye çalışılmıştır.

Ana akım yönetim düşüncesi sorunludur ve belli bir toplumsal sınıfın mülkiyetinde olan kar elde etme makinalarının nasıl daha iyi çalıştırılabileceğinin yöntemlerini geliştirmeye programlanmıştır. Bu haliyle de toplumsal sorunların çözümüne katkı sunmaktan ziyade toplumsal çelişkileri pekiştiren, yeniden üreten bir işlev görerek, toplumsal sorunları derinleştirmektedir.

Ana akım yönetim düşüncesi, yönetimin anlamını ve uğraşı alanını örgütler (daha çok kar elde etme amacıyla kurulmuş olanlar) içerisine hapsedmektedir. Yönetim ve organizasyon hayatın her alanında var olduğu halde, yönetim ve organizasyon düşüncesiyle ilişkilendirilebilecek akademik çabaların neredeyse tamamı yalnızca örgütlerin etkinlik ve verimliliğine ya da bu örgütlerin nasıl daha iyi yönetilebileceğine odaklanmaktadır.

Ana akım yönetim düşüncesi kapitalizmle tam uyumludur. Kapitalizme özgü üretim ilişkilerini, sınıfsal ilişkileri doğal, değişmez gerçeklikler olarak ele almaktadır.

İşletme okulları, piyasanın takipçisi olan konumlarıyla, işgücüne katılma aşamasındaki öğrencilerin piyasanın belirlediği koşullara adaptasyonunu sağlamakla görevli bir işlevi yerine getirmektedir. Piyasa bilimi değil, bilim piyasayı takip etmekte, bu yolla piyasanın ihtiyaç duyduğu hakkaniyetsiz bir çok uygulamaya bilimsel meşruiyet kazandırılmaktadır.

İşletme okulları, mevcut yönetim düşüncesinin politik ve iktisadi arka planını ve buna ilişkin olan tarihselliği içermeyen öğretim programlarıyla, esasen sınıfsal ilişkilerin devinimiyle biçimlenen çalışma ilişkilerinin, kerameti kendinden menkul bir niteliğe sahip olduğu algısını beslemektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin sunduğu teorik bilgi, adıyla müsemma olduğu şekliyle yaşamsal ihtiyaçlarını aylık ücret gelirleriyle sağlayan ücretli çalışan insanları, işletmenin verimliliğiyle doğrudan ilintili birer kaynak olarak değerlendiren bir anlayışa sahiptir. İşletmenin etkinliği, verimliliği ve ihtiyaçlarını merkeze alan bu anlayışla zihni biçimlendirilerek işgücü piyasasına giren insan kaynakları çalışanları, işletmenin kar elde etme amacına uygun olduğunu düşündükleri uygulamalar dışında kalanları tercih etmemekte, bu durum daha üniversite sıralarındayken kendilerine benimsetilmektedir.

Mal ve hizmet üretiminin içinde bulunacak birer aktör olarak işgücü piyasasına katılma aşamasından hemen önceki son durak olan üniversite sıralarında konumlanan insanları, piyasanın, şirketlerin işleyiş mantığına adapte etmeye yönelik eğitim programları geliştirmek yerine, daha geniş toplumsal çıkarları kendisi ve toplum için önceleyecek, sınıfsal ilişkilerin varlığını, işleyişini görebilecek, mevcut üretim ilişkilerinin işleyiş mantığını anlayıp, sorgulayabilip, dönüştürebilecek donanıma sahip olmalarını sağlamak gerekmektedir.

3

İnsan hayatı şüphesiz insanın en değerli varlığıdır. İnsan, hayat bulduğu andan itibaren kendisinden daha önce yaşamış olan insanlar tarafından üretilmiş olan anlam havuzu içerisinde kendi varlığını tanımlamakta, sorgulamakta ve bu anlamlardan bazılarını

önem vermekte ya da vermemektedir. Ancak insan hayatına ilişkin bir kesinlik varsa bir canlı türü olarak doğumundan sonra bir başka insanın emeğine muhtaç olarak hayatta kalabiliyor olduğu gerçeğidir. Dolayısıyla emek insan için yaşamsal olarak vazgeçilmesi mümkün olmayan bir süreç olarak hayatının tam ortasına konumlanmıştır. İnsanın doğada bulunana her dokunuşundan sonra dönüştürmüş olduğu her şey emeğinin ürünüdür. Uygarlık tarihinin günümüzdeki durağında, emeğin doğada bulunanla etkileşiminden ortaya çıkan yaşamsal olan ya da olmayan değerlerin bir çoğu, bir müteşebbisin organizasyonunda bir araya getirilmiş doğal kaynaklar ve sermayenin kullanılmasıyla emeğin çıktısı olarak meydana gelmektedir. Bu değerlerin meydana gelebilmesi için müteşebbis olmazsa olmaz bir pozisyonda bulunmamakta, üretim emeğin kendi kendini organize ederek doğal kaynaklarla buluşmasıyla da mümkün olabilmektedir. Ancak bugünkü toplumsal örgütlenme biçiminin kapitalist karakteri gereği yaşamsal ihtiyaçlar başta olmak üzere üretilen mal ve hizmetlerin çoğu müteşebbislerin organizasyonunda gerçekleşmekte, müteşebbis kol ya da kafa emeğini kendisine satanlara, piyasanın koşullarının ve kendisinin belirlediği amaçlara uygun düşecek şekilde belirlediği düzeyde ve bir sonraki gün üretime tekrar katılmalarını sağlayacak kadar ücret ödeyerek üretimin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Müteşebbislerin oluşan piyasa içerisinde zaman içinde birbirleri ile girdikleri kar elde etme rekabeti sonucunda emeğin verimliliğini arttırıp denetim altına alma ihtiyaçları, emeğin akılcı bir şekilde yönetilmesi gerekliliğinin bir ifadesi olan insan kaynakları yönetimi anlayışını doğurmuştur. Bu anlayışı uygulamaya döken çalışan grubu olan insan kaynakları departmanı çalışanları, müteşebbis tarafından kendilerine ödenen ücret karşılığında, müteşebbis tarafından mal / hizmet üretimi için organize edilmiş çalışanlarla ya da ihtiyaca göre organize edilmesi düşünülen potansiyel çalışanlarla olan ilişkileri müteşebbis adına düzenlemekle görevlendirilmişlerdir.

Çalışmanın son bölümünde gerçekleştirilen ampirik araştırma, insanın ya da insan kaynağının örgütler içerisinde nasıl daha iyi yönetilip, değerlendirilebileceğine yönelik ve nihayetinde uygulamacılara mikro ölçekte çeşitli öneriler sunan çalışmalardan farklı olarak bizzat insan kaynakları çalışanlarının örgütler içerisinde kendilerine atfedilen konumlarının sorunsallaştırılması neticesinde ortaya çıkmıştır.

Bu anlamda gerçekleştirilen araştırmanın amacının tam olarak ne olduğunun daha iyi anlaşılması için sorunsallaştırılanın ne olduğunu ifade etmek gerekmektedir.

Mevcut İKY anlayışı her ne kadar tanımlanan şekliyle iş barışının sağlanması ve çalışma hayatının kalitesinin yükseltilmesi amaçlarını taşısa da, hem yönetim biliminin bir parçası olarak hem de örgütlerde yönetim faaliyetinin amaçlarını gerçekleştirmeye dönük eylemlerin bir parçası olarak emeğe ilişkin sorunları mikro ölçekte (rgt içi) ele almaktadır. Emeğe ilişkin sorunlar işçi – işveren – devlet arasındaki ilişkiler bağlamında daha geniş bir perspektifte ortaya çıkmasına rağmen (makro), mevcut koşullar peşinen kabul edilerek bu alanla temas kesilmekte, emeğin sorunları üretim ilişkilerini işaret eden yapısal bağlamından kopartılarak örgüt içi yönetsel sorunlara ya da çalışanların bireysel tercihleriyle ilgili sonuçlara (mikro) indirgenmektedir.

İşçi, işveren ve devlet ilişkilerini esas alan endüstri ilişkileri sisteminde sınıfsal ilişkilerin varlığını içeren anlam dünyası, İKY anlayışının hüküm sürdüğü yeni dönemde değişikliğe uğratılarak sınıfsal ilişkileri dikkate almayan bireycilik esası temel alınarak yeniden yaratılmıştır.

Yaratılan yeni anlam dünyasında beyaz yakalı çalışanlar işçi olmak dışında her şeydir. Kafasında baret, üstünde tulum, ellerinde kir olmadığı için işçi olmayan (!) beyaz yakalı çalışanlara, ekmeğin aslanın ağzından midesine indiği söylenmektedir. Mideye inmiş olan ekmekten yeteri kadar pay alabilmek için artık tüm çalışanlar tek başına olup, bu zorlu yolculukta en iyi donanıma sahip olabilmek adına üstün gayret sarfetmek zorundadır. şirketlerin ürettiği ihtiyaç mallarına ya da şirketlerin pazarlama ve reklam departmanları tarafından hazırlanan manipülasyon araçlarının yarattığı etkiyle satın alınması gerekli olduğu dşndrtlen çeşitli mal ve hizmetlere erişim sağlamak için şirketler tarafından tanımlanmış istihdam edilebilirlik kriterlerine uygun beceri ve yetkinliklerin kazanılması gerekmektedir. Bu beceri ve yetkinliklerin bir kısmı niversite eğitimi esnasında işgücüne katılmak üzere bekleyen öğrencilere kazandırılmaktadır. Ancak İKY eğitimi alan ğrenciler İKY eğitimi almayan öğrencilerden farklı olarak, İKY'ye ilişkin belli ölçüde kazandıkları yetkinlikleri

itibariyle diğerlerinden farklılaşmaktadır. İşgücü piyasasına İK uzmanı sıfatıyla giren bu öğrenciler, beceri ve yetkinliklerin kazanılması ve kazandırılması gerekliliğine dönük bilimsel bilgiyi edinmiş uzmanlar olarak bu gerekliliği iş ortamında yeniden dillendiren ve üreten aktörler olarak işlev görmekte ve şirketlerin ihtiyaç duyduğu nitelikte beceri ve yetkinliklerin kazanılması gerektiğine ilişkin döngünün işlemesine katkı sağlamaktadırlar. Performans odaklılığı esas alan yeni anlam dünyasında, esasen işçi – işveren arasında bulunması gereken rekabet alanı, işçi - işçi arasına taşınarak aylık ücret gelirleri vasıtasıyla hayatını idame ettiren yığınların yaşamsal aktiviteleri, davranışları, kabulleri, tutumları, algıları, tercihleri bir başka toplumsal sınıf lehine olacak şekilde biçimlendirilmektedir.

Kapitalist ekonomide üretim, insan ihtiyaçlarını karşılamak için insan hayatına ve onuruna, doğaya, diğer canlılara saygı gösterecek şekilde planlı ve akılcı şekilde örgütlenmemekte, kar elde etmek amacıyla piyasaya mal ve hizmet arzı sunmak amacıyla gerçekleşmektedir. Bu uğurda doğal kaynaklar zarara uğratılmakta ve israf edilmekte, insan hayatı ve onuru birincil öncelikte korunması gereken değerler olarak görülmemekte, diğer canlı türleri dünyayı yaşanabilir kılan tüm özelliklerle birlikte giderek yok olmaktadır. Bu sebeple organizasyon, planlama ve yönetime ilişkin tüm bilimsel çabaların, piyasaya mal ve hizmet sunarak kar elde etmeye odaklanmış mevcut kapitalist örgütlenme modelini aşmaya yönelik olması gerektiği düşünülmektedir. Zamanın ruhuna uyum sağlamak yerine, zamanın ruhunu neyin, nasıl tesis ettiği anlaşılmaya çalışılmalı, bu doğrultuda üretilen bilimsel bilgi toplumsal çıkarlar lehine kullanılmalıdır. İşletme okullarının kuruluş amacına uygun olarak hali hazırda süregiden işleyişinin bu anlayıştan çok uzak olduğu görülmektedir.

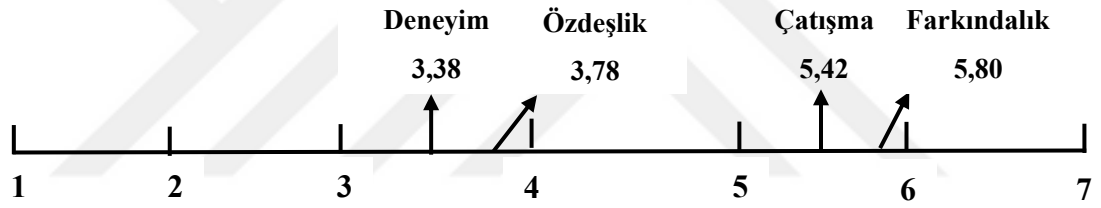
Tezin Araştırma Kısımında Elde Edilen Sonuçlara İlişkin Değerlendirme

Bu çalışmada bir çok sorunu içeren bu esaslar doğrultusunda, işletmecilik alanında incelenmemiş bir konu olan sınıf bilinci çerçevesinde, insan kaynakları çalışanlarının şirketin çıkarlarıyla çalışanların çıkarlarının çatıştığı anlarda ortaya çıkan negatif – pozitif duygularının örgüte yönelik tutumlarına etkisi ve sınıf bilincinin bu etkideki düzenleyici rolünün test edilmesi amaçlanmıştır. Kapitalist üretim ilişkilerinin sorunlu

yapısının, sınıf bilinci farkındalığının teşvik edilmesi vasıtasıyla çözülebileceği savunulduğundan, ana akım yönetim - İKY anlayışına uygun olarak faaliyet gösteren İK çalışanlarının bu çerçevedeki durumları anlaşılmalı çalışılarak teorik olarak tartışılanlara ampirik destek sağlama amacı güdülmüştür.

Çalışma hayatında sınıf ilişkilerinin varlığını muğlaklaştırdığı iddia edilen İKY anlayışı, sınıf bilincinin ya da kişilerin kendilerini sınıf ilişkileri içerisinde ne ölçüde kabul edip etmediğinin İK çalışanları üzerinden anlaşılması yoluyla eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulmaya çalışılmıştır.

Bu doğrultuda 185 İK çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda çalışanların sınıf bilinci düzeyinin 4,54 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.



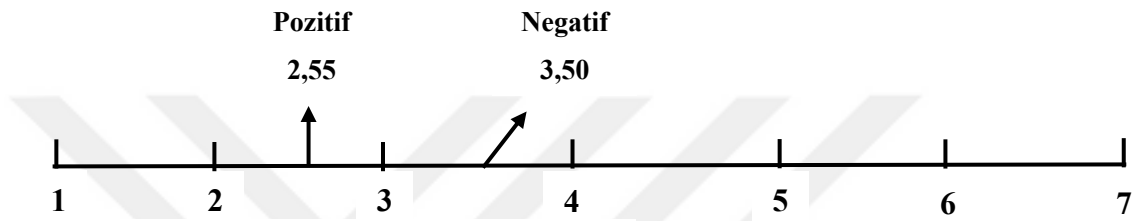
Sınıf farkındalığı, grupların sosyal bir gerçeklik olarak algılanma dereceleriyle ilgilidir ve buna ilişkin bir farkındalık, sınıf bilincinin ilk adımı olarak değerlendirebilir. Çalışanların farkındalık bilinçlerinin 5,80 puan ortalamasına sahip olması, çalışanların sosyal sınıfların varlığına ilişkin belirgin bir bilince sahip olduğunun ifadesi olarak ortaya çıkmıştır. Sınıf çatışması algısına ilişkin ortalamanın 5,42 puan ortalamasına sahip olması ise sınıf çıkarlarının temelde karşıt olduğuna ilişkin bir algının varlığına işaret etmektedir.

Çalışanların kendilerini bir sosyal sınıf grubunun üyesi olarak görüp görmediklerine ilişkin özdeşleşme ve deneyimlerine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının sırasıyla 3,78 ve 3,38 düzeyinde olduğu görülmektedir.

İlgili sonuçlar, İK çalışanlarının içinde bulundukları topluma ilişkin kavrayışlarında sosyal sınıfların varlığına ve sosyal sınıfların çatışan çıkarlara sahip oldukları yönünde belirgin bir farkındalığa sahip olduklarını göstermektedir. Çalışanlar dışsal olana

ilişkin sınıfsal durumu kavramakta ancak kendilerini toplumsal bir sınıfın parçası olarak değerlendirmemektedirler. Dışsal olanda oluşan bilinç, kendilerine dair olanda kaybolmaktadır.

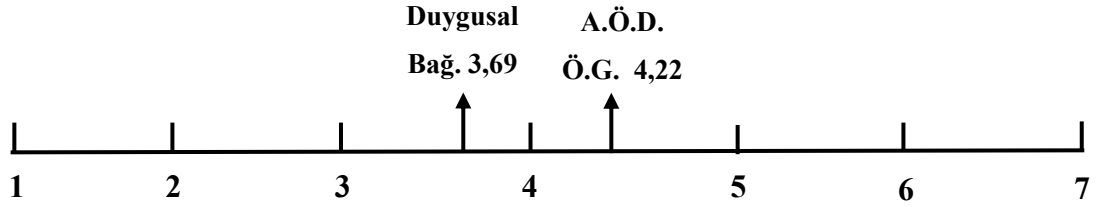
Şirketin çıkarlarıyla çalışanların çıkarlarının çatıştığı anlarda ortaya çıkan pozitif duygular 2,55 ortalamasına sahipken negatif duyguların 3,50 ortalamasında ortaya çıktığı anlaşılmıştır.



Çatışma anlarında pozitif duyguların negatif duygulara göre daha az sık hissediliyor olması beklenene uygun gerçekleşmiştir. Çatışma en nihayetinde çatışmayı gözlemleyen ya da taraf olanlar bakımından ideal olmayan bir durumun varlığına atıf yaptığından, bu anlarda negatif duyguların daha sık belirmesi normal olarak değerlendirilmiştir. Ancak negatif duygular ile pozitif duygular arasındaki fark beklenenden düşük gerçekleşmiştir. İK departmanlarına atfedilen görevin kaçınılmaz olan çatışmaları çözüp, örgütsel hedeflerle çalışanların hedeflerinin uyumlaştırılması olduğu düşünülünce, İK çalışanlarının çatışma anlarının varlığına ilişkin geliştirdikleri bir ön kabul neticesinde duygusal tepkilerini belli düzeylerde dizginleyebilmelerinin, negatif duyguların daha yüksek bir sıklıkta oluşmasının önüne geçtiği düşünülmektedir. En yüksek düzeyde kendini gösteren negatif duygunun 4,49 ortalama ile Sıkın seçeneği olması bu tahmini güçlendirmektedir.

Şirketin çıkarlarıyla çalışanların çıkarlarının çatıştığı anlarda örgüte yönelik tutum 4,04 olarak ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Bu sonuç, çatışma anlarının İK çalışanlarının çalıştıkları şirketlere yönelik tutumlarında bir etki yaratmadığı şeklinde değerlendirilmiştir. Çatışma vardır, kaçınılmazdır ve insan kaynakları çalışanları görevleri gereği bu çatışmaları yönetip azaltmakla sorumlu kişiler olduğu için her şirkette rastlanılan bu durumun İK çalışanları nezdinde önceden tanımlanan ve

değişmez bir hal olarak değerlendirildiği ve bu sebeple ilgili anlarda örgüte yönelik tutumlarına ilişkin belirli bir değişiklik yaratmadığı düşünülmektedir.



Araştırma sonuçlarına göre çatışma anlarında ortaya çıkan negatif duyguların örgüte yönelik tutumlar ve alt boyutları üzerinde negatif yönde, çatışma anlarında ortaya çıkan pozitif duyguların ise pozitif yönde bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla çatışma anlarında ortaya çıkan örgüte yönelik tutumların ortalaması belirgin bir tavır yansıtmasa da, çatışma anlarında hissedilen duygulara göre örgüte yönelik tutumların ve alt boyutlar itibarıyla duygusal bağlılığın ve algılanan örgütsel destek-örgüte güvenin değişebildiği anlaşılmaktadır.

Negatif – pozitif duyguların örgüte yönelik tutumlar ve alt boyutları üzerine etkisinde sınıf bilincinin ve alt boyutlarının düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Duygular örgüte yönelik tutumlar üzerinde bir etkiye sahiptir ancak sınıf bilinci bu etkiyi düzenleyen bir rol oynamamaktadır. Bu sonuç, sınıf bilinci ölçeğinin özdeşlik ve deneyim boyutlarında ortaya çıkan sonuçlarla örtüşmektedir. Sınıf bilinci ölçeğinin tanıtıldığı kısımda daha önce aktarıldığı gibi, literatürde öngörülen durum; kişilerin kendilerini sosyal bir sınıfın üyesi olarak görmeleri, sosyal sınıf gibi bir sosyal grupla özdeşleşmeleri, grup normlarına dayalı bir aidiyetin oluşmasıyla birlikte bu algılara dayalı olarak tutumların ve davranışların da şekilleneceği yönündedir. Özdeşlik ve deneyim boyutlarına verilen cevapların ortalaması göz önüne alındığında, İK çalışanlarının kendilerini sosyal bir sınıfın üyesi olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Kendilerini sosyal bir sınıfın üyesi olarak görmeyen bu kişilerin ait oldukları düşündükleri sınıfın çıkarlarına uygun bir şekilde belirli bir ortak tutum ve davranış sergilemeleri de beklenmediğinden, sınıf bilincinin düzenleyici bir etki yaratmaması literatürde öngörüleni destekleyen bir sonuçla karşılaşılmasını sağlamıştır.

Ortaya çıkan bu sonucun iki bakımdan önemli olduğu düşünülmektedir.

Birincisi, ücretli çalışanların nesnel olan konumları itibariyle ait oldukları sınıfın çıkarları yönünde ortaklaşan bir iradeye sahip olmadıkları ancak duyguları neticesinde birlikte bir irade sergileyebildikleridir.

İkincisi, işverenler açısından İKY uygulamaları aracılığıyla emek üzerindeki denetimi ve kontrolü sağlayarak emeğin örgütsel amaçlar doğrultusunda etkili bir şekilde kullanılması arzusu, duyguların yönlendirilmesi yoluyla tutum ve davranışların şekillendirilip, yönetilebilmesine imkan sağlayan İKY uygulamaları aracılığıyla gerçekleştirilebileceği yönündeki düşünceleri desteklemektedir.

Araştırmaya katılan 185 İK çalışanının hiçbirinin sendika üyesi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar arasında sendikal örgütlülüğün yok denecek kadar az olmasının çeşitli yapısal nedenlerden kaynaklandığı bilinmektedir. 185 çalışandan 143'ünün sendika üyesi olmamalarına gerekçe olarak buna ihtiyaç duymuyor olduklarını, 95'inin ise sendika üyesi olmanın bir yararı olacağını düşünmemelerini ifade etmeleri anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç başlı başına sınıf bilinci eksikliğinin bir başka ifadesi olarak değerlendirilmelidir. Diğer yandan çalışanların 98'inin güvenebileceğim bir sendika yok seçeneğini işaretlemeleri de, Türkiye'deki sendikalara yönelik algıya ilişkin dikkate değer bir sonuç vermektedir.

Değişkenlerin İK çalışanlarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analizlerde, değişkenlerin tümünün çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yaşa göre yapılan farklılık testlerinde yalnızca çatışma anlarında algılanan örgütsel destek – örgüte güven değişkeninde farklılaşmanın olduğu görülmüş, 30 yaş ve altındaki çalışanların 30 yaş ve üstündeki çalışanlara göre daha düşük düzeyde bir ortalamaya sahip oldukları anlaşılmıştır. Bu sonuç çalışanların çalışma hayatında geçirdikleri toplam süreye göre olan farklılıkta da kendini göstermiş, 0-5 yıl arası çalışmış olanların çatışma anlarında örgüte yönelik tutumları ve algılanan örgütsel destek – örgüt güven düzeyleri 15 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha düşük çıkmıştır. Çalışma hayatında geçen süre arttıkça ve buna bağlı olarak yaş da arttıkça, çatışma anlarında örgüte yönelik tutumların olumsuzdan olumluya doğru bir seyir izlemesi, örgütler içerisinde yaratılan işleyişe

ilişkin anlam dünyasını benimseme, buna eklemlenme durumu ile ilişkili bir sonucun varlığına da gönderme yaptığı düşünülmektedir. Yaş ilerledikçe artan istihdam edilme kaygısına bağlı olarak elde bulundurulana korumaya dönük geliştirilmiş tepkiler de bir başka ihtimaldir. Diğer yandan çalışma hayatında geçirilen sürenin artması kariyer yolunda da çoğunlukla doğal bir ilerleyişin gerçekleşmesi anlamına gelebileceğinden ötürü, kişisel olarak iş hayatından beklentilerin arzulanan ücret geliri ve unvan gibi parametreler anlamında karşılanması oranı da bu ilerleyişe paralel bir seyirde olacaktır. Aylık ücret gelirlerine göre ortaya çıkan sonuçlar bu durumu destekler niteliktedir. 4000 TL ve altında bir ücret gelirin sahip olan çalışanların çatışma anlarında algılanan örgütsel destek – örgüte güven düzeyleri, 7000 TL ve üzerinde kazanan çalışanlara göre daha düşük çıkmıştır. Ünvana göre ortaya çıkan sonuçlar da bu durumu destekler niteliktedir. Çalıştıkları şirketteki pozisyonlarını çalışan olarak ifade eden çalışanların çatışma anlarında örgüte yönelik tutumları ve algılanan örgütsel destek – örgüte güvenleri, yöneticilere göre daha düşük çıkmıştır.

Çalışanların çatışma anlarına ilişkin negatif duyguları kıdem, unvan ve eğitimlerine göre farklılaşmaktadır. Çalışanların ve uzmanların çatışma anlarında hissettikleri negatif duyguların ortalaması yöneticilere göre daha yüksektir. Yönetici konumundaki çalışanların, örgütler içerisinde sahip oldukları yönetsel pozisyonlarının gereğini içselleştirmiş olmaları ve diğer yandan bir anlamda yönetici olmakla ödüllendirilmiş olmalarının bu sonucu doğurduğu düşünülmektedir.

Çalışma hayatında geçen süre arttıkça negatif duyguların daha az hissediliyor olduğu da bir diğer sonuçtur. Bu süre arttıkça tıpkı örgüte yönelik tutumların olumsuzdan olumluya doğru seyretmesi gibi negatif duyguların da azalması, örgütlere içkin anlam dünyasına eklemlenme ile birlikte örgütsel gerekliliklerin zaman içinde kişilerin zihninde rasyonalize edilme derecesiyle de ilişkili olarak oluştuğu düşünülmektedir. Çalışanların örgütsel gereklilikleri zaman içerisinde rasyonalize etmeleri, çatışan çıkarlar esnasında örgütün çıkarlarına verilen önceliğin zihinsel olarak tesis edilmesini mümkün kılmakta, bu yolla negatif duygular daha az hissedilerek örgüte yönelik tutumlar olumsuzdan olumluya doğru kaymaktadır. Çalışma hayatında geçirilen sürenin ve bu süreyle birlikte elde edilen gelir ve unvan gibi kazanımların yanı sıra

lisans düzeyinde alınan eğitimin de negatif duyguları farklılaştırdığı tespit edilmiştir. Lisans eğitimlerini işletme – yönetim alanında alan çalışanların çatışma anlarında hissettikleri negatif duyguların ortalaması lisans eğitimlerini bir başka alanda alan çalışanlara göre daha düşük çıkmıştır. Lisans eğitimi örgüte yönelik tutumlarda bir farklılık yaratmasa bile negatif duygularda farklılaşarak işletme eğitimi alanlarda daha düşük çıkmaktadır. İşletmecilik eğitiminin örgütsel gereklilikleri rasyonalize ederek içselleştirme kabiliyetini arttırdığı, bu sebeple negatif duyguların daha az hissedilmesine neden olduğu düşünülmektedir.

Sınıf bilincinin ünvana, eğitime ve gelire göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Çatışma boyutu yalnızca ünvana göre farklılaşmakta, özdeşlik ve deneyim boyutları ise gelire göre farklılaşmaktadır. Buna göre örgütsel hiyerarşide en alt basamakta olan çalışanların sınıf bilinci, uzmanlara ve yöneticilere göre daha yüksek bir ortalama sahiptir. Yine aynı şekilde gelire göre en alt basamakta olan asgari ücret ile 4000 TL arasında kazananların sınıf bilinci daha fazla ücret geliri sahip olanlara göre az da olsa daha yüksek bir ortalama sahiptir. Gelire göre farklılaşma benzer şekilde özdeşlik ve deneyim boyutlarında da kendisini göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen gelir ve maddi olarak elde edilen ödülü yani geliri de arttıran uzmanlık ve yönetici pozisyonlarına sahip olma durumu arttıkça sınıfsal bilinçten uzaklaşma meydana gelmektedir. İşletme eğitimi alanların sınıf bilinci işletme eğitimi almayanlara göre istatistiki olarak farklılaşıp daha düşük olduğu görülse de, bu farklılaşmanın oldukça az bir düzeyde gerçekleştiği görülmüştür. Ancak istatistiki olarak farklılaşmanın gerçekleştiği görüldüğü için, işletmecilik eğitiminin sınıfsal ilişkileri perdeleyen içeriğinin yarattığı etkinin bu sonuçla birlikte de tespit edilebildiğini söylemek mümkündür.

Demografik özelliklere göre yapılan farklılık testlerinin sonuçlarının genel görünümü, çalışanların aldıkları eğitimin, iş yaşamında geçirdikleri süre ve bu süreçle birlikte meydana gelen maddi (gelir) ve maddi olmayan (unvan) kazanımların, çalışanların zihin dünyası üzerinde zaman içerisinde yarattığı değişiklikleri anlamak bakımından dikkate alınması gereken önemli çıktılar sunmuştur. Sosyo-psikolojik bir sınıf bilinci değerlendirmesi bakımından insanların belirli bir sınıfsal gruba ait olma ya da ait

olundugunu düşünme veya düşünmeme durumları (yani sınıf bilincinin varlığı ya da yokluğu), en nihayetinde insanın çevresel tüm faktörlerle kurduğu dinamik bir sürecin çıktısı olduğu kabulü üzerine yapılmaktadır. Araştırmaya sınıf bilinci ölçeği dışında dahil edilen diğer ölçeklerin, nesnel olarak varlıkları peşinen kabul edilen iki sosyal sınıfın (sermaye sahipleri ve işçiler) çıkarlarının çatıştığı anlarda İK çalışanlarının ne hissedip düşünüyor olduklarını anlamaya yönelik olarak tasarlanmış olmaları itibariyle, bu ölçeklerin ortaya koyduğu sonuçların da sınıf bilincinin varlığına ya da yokluğuna ilişkin fikir yürütme olanağı sağladığı düşünülmektedir. Sınıf bilinci ölçeği her ne kadar çalışanların sınıf bilincini ölçme iddiasıyla kullanılmış olsa da, bu konunun sadece bu ölçek vasıtasıyla anlaşılamayacak kadar karmaşık olduğu da bir gerçektir. Dolayısıyla demografik özelliklere göre istatistiki olarak ortaya çıkan anlamlı farklılıkların, sosyo-psikolojik olarak sınıf bilincinin dinamik, değişken bir yapıda olduğu kabulünü de başarıyla sınıadığı görülmektedir.

Örnekleme yöntemi kolayda örnekleme olduğu için elde edilen sonuçlar örnek kütleye ilişkin sonuçlar olup ana kütleye genellenmeleri mümkün değildir. Ancak elde edilen sonuçların ve tezin genelinde ele alınmaya çalışılan konuların işletmecilik alanında ve özelinde İKY alanında gelecekte yapılacak çalışmalar için yol gösterici nitelikte olması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma ele aldığı konu itibariyle oldukça sınırlı bir şekilde ilgi gösterilen eleştirel yönetim çalışmaları şemsiyesi altında değerlendirilebilecek çalışmalara küçük bir katkı niteliğinde değerlendirilmelidir. Özellikle tezin son bölümünde gerçekleştirilen araştırmanın nicel yapısı itibariyle taşıdığı kısıtlılıkların farkında olduğunun, araştırma konusunun nitel yöntemlerle de araştırmaya muhtaç olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Ancak bu haliyle de eleştirel eğilime sahip olması itibariyle literatüre katkı sağlanmış olduğu düşünülmektedir.

Çalışma, geleneksel yönetim, İKY anlayışını, işletmecilik eğitiminin ana eksenini toptan değiştirmeyi veya radikal bir şekilde alternatif fikirler doğrultusunda yeni bir anlayışın hemen tesis edilebileceğini savunmak adına gerçekleştirilmemiştir. Madalyonun pek de ilgilenilmeyen öteki yüzüne ışık tutan literatürdeki düşünceler, uygulanan ampirik araştırmanın sağladığı destekle sergilenmeye çalışılmış, alanın bu

kısının daha fazla ilgiye muhtaç olduğu gereklilikleriyle birlikte anlatılmaya çalışılmıştır. Bu anlatı gerçekleştirilirken sınıf meselesinin belki daha kapsamlı bir şekilde çalışma içinde ele alınabilmesi mümkünken, tezde amaçlanan bağlamdan kopmamak adına bu alanla ilgili literatür kapsamlı bir şekilde çalışmaya taşınmamıştır. Örgütlere, yönetim bilgisinin üretimi ve aktarımına yönelik gerçekleştirilecek sınıfsal yaklaşımlı başka eleştirel çalışmalar, bu tez çalışmasının sunduğu argümanlarla değerlendirilebilir, kültürel, örgütsel farklılıklar göz önünde tutularak özellikle nitel araştırmalarla birlikte karşılaştırmalı araştırmalarla zenginleştirilebilir.

Bu çalışmanın sonuç ve değerlendirme kısmında elde edilen nicel bulgular, ilk bölümlerde epistemolojik olarak eleştirilen pozitivist, araçsal yöntembilimin sınırları dahilinde üretilmiştir. Eleştirel Yönetim Çalışmaları'nın (EYÇ) özgürleştirici ideali ile nicel istatistiksel analizlerin determinist doğası arasındaki bu yöntemsel gerilim, çalışmanın yapısal bir kısıtı olarak kabul edilmelidir. Ancak İK profesyonellerinin sınıf bilinci, duygu durumları ve örgütsel tutumları arasındaki ilişkileri ortaya koyan bu ampirik çıktılar, ana akım yazındaki gibi yönetsel etkinliği artıracak rasyonel reçeteler sunmak amacıyla değil, aksine, sermayenin rıza üretim merkezinde çalışan öznelerin kendi içsel çelişkilerini ve kurumsal tahakküm mekanizmalarının sınırlarını ampirik düzeyde de ifşa edebilmek adına yapısal birer analitik harita olarak yorumlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Abbott Keith

The Totalitarian Dynamic Behind
HRM's Democratic Façade, **Asia
Pacific Journal of Human
Resources**, Cilt. 53, Sayı: 2, s. 205

Abrams, D.,
Wetherell, M.,
Cochrane, S., Hogg,
M. A., Turner, J. C

“Knowing What to Think By
Knowing Who You Are: Self
Categorization and the Nature of
Norm Formation, Conformity, and
Group Polarization”, **British Journal
of Social Psychology**, Sayı: 29, 1990,
ss. 97-119

Adler Paul

“Critical in the Name of Whom and
What?”, **Organization**, Cilt 9, Sayı 3,
2002, s.387.

Adler Paul

Linda Forbes, Hugh Willmott,
Critical Management Studies, The
Academy of Management Annals, Cilt
1, Sayı 1, 2007, s.119-179

Adler Paul

Marx and Organization Studies
Today, İçinde: **The Oxford
Handbook of Sociology and
Organization Studies: Classical
Foundations**, ed. Paul Adler, Oxford
University Press, 2009, s. 64

Alvesson Mats,
Hugh Willmott

**Making Sense of Management: A
Critical Introduction**. Sage, 2012,
s.33

Alvesson Mats,
Hugh Willmott

“Critical Management Studies”,
İçinde: **Critical Theory and
Management Studies An
Introduction**, ed. Mats alvesson v.d.,
Sage, London, 1992, s.4

Alvesson Mats,
Stanley Deetz

**Doing Critical Management
Research**, Sage, London, 2000, s.61

Alvesson Mats,
Todd Bridgman,
Hugh Willmott

“Introduction”, İçinde: **The Oxford
Handbook of Critical Management
Studies**, ed. Mats Alvesson, Hugh
Willmott ve Todd Bridgman, Oxford
University Press, 2009, s.10

Amin Samir

Avrupamerkezcilik, Çev. Mehmet
Sert, Ayrıntı, İstanbul, 1993

Ansıl Hacer

“Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar
(Post-Fordizmde Üretim
Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”,
Birleşik Metal-İş Sendikası
Yayınları, 1996, s. 13

Balkız Bekir

Frankfurt Okulu ve Eleştirel Teori:
Sosyolojik Pozitivizmin Eleştirisi,
Sosyoloji Dergisi, Ege Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi Yayını, Sayı: 12,
2004, s. 137

Bayram Nuran,
Ersin Kuşdil , Serpil
Aytaç, Nazan Bilgel

“İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı
Ölçeğinin Türkçe Versiyonunun
Güvenilirlik Çalışması”, **Öneri**
Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 22

Berkman Ümit

“Amme İdaresi Dergisi’nde
Yayınlanan Makaleler ve Türk
Yönetim Bilimi”, **Amme İdare**
Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 4, 1987

Berkman Ümit

“Türk Yönetim Yazını ve Türkiye’de
Yönetim-Örgüt Alanının Gelişimi:
1990 Yılı Sonrası (Nereden Nereye)”,
**Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İİBF Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009

Berner Marie
Louise

“Türk Yönetim Yazını ve Türkiye’de
Yönetim-Örgüt Alanının Gelişimi:
1990 Yılı Sonrası (Nereden Nereye)”,
**Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İİBF Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009

Best Steven, Kellner
Douglas

Postmodern Teori, Çeviren: Mehmet
Küçük, Ayrıntı Yayınları, İstanbul,
1998

Bhatia M. S.

**Dictionary of Psychology and Allied
Sciences**, New Age International
Sciences, 2009

Blyton Paul, Peter
Turnbull

**The Dynamics of Employee
Relations**, Palgrave Macmillan,
London, 2004

Bolton Sharon C.,
Maeve Houlihan

Searching for the H in HRM, İçinde:
**Searching for the Human in Human
Resource Management Theory,
Practice and Workplace Contexts.**
Ed. Sharon C. Bolton ve Maeve
Houlihan, Palgrave, London, 2007

Boxall Peter, John
Purcell, Patrick M.
Wright

“Human Resource Management:
Scope, Analysis, and Significance”,
İçinde: **The Oxford Handbook of
Human Resource Management**, ed.
Peter Boxall, John Purcell, ve Patrick
Wright,. Oxford University Press.
2008

Braverman Harry

Emek ve Tekelci Sermaye, Kalkedon
Yayınları, İstanbul, 2008

Brotheridgea
Céleste M.,Alicia A.
Grandey

“Emotional Labor and Burnout:
Comparing Two Perspectives of
People Work”, **Journal of Vocational
Behavior**, Cilt: 60, Sayı:1

Cascio Wayne F.

**Managing Human Resources:
Productivity, Quality of Work Life,
Profits**, McGraw-Hill Inc., 1994

Cummings Stephen,
Todd Bridgman,
John Hassard,
Michael Rowlinson

A New History of Management,
Cambridge University Press,
Cambridge

Çelik Aziz, Kuvvet
Lordoğlu

“Türkiye’de Resmi Sendikalaşma
İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”,
Çalışma ve Toplum, Sayı: 9, 2006

Deetz Stanley

“Disciplinary Power, Conflict
Suppression and Human Resources
Management”, İçinde: **Studying
Management Critically**, ed. Mats
Alvesson ve Hugh
Willmott, London, Sage, 2003

Deetz Stanley,
Dennis K. Mumby

“Power, Discourse, and the
Workplace: Reclaiming the Critical
Tradition”, **Communication
Yearbook**, 1990, Sayı:13, s. 18–47

Dicken Paul

**Global Shift: The
Internationalization of Economic
Activity**, Guilford Press, New York,
1992

Dikili Ali

“Örgütlerde Güç Kavramı, Eleştirel
Yönetim Çalışmaları ile Kaynak
Bağımlılığı Yaklaşımı’nın Bakışlarına
Dair Karşılaştırmalı Bir Analiz”,
Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 12,
Sayı: 23, 2014

Duberley Joanne,
Phil Johnson

“Critical Management Methodology”,
İçinde: “**The Oxford Handbook of
Critical Management Studies**”, ed.
Mats Alvesson, Hugh Willmott ve
Todd Bridgman, Oxford University
Press, 2009

Eisenberger Robert,
Robin Huntington,
Steven Hutchison,
Debra Sowa

“Perceived Organizational Support”,
Journal of Applied Psychology,
Sayı: 71, 1986

Ekin Nusret

Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde
Yeni Boyutlar”, **MESS Mercek**, 1996

Ercan Fuat

**Modernizm, Kapitalizm ve
Azgelişmişlik**, Bağlam Yayınları,
İstanbul, 2003

Erdut Tijen

İnsan Kaynakları Yönetimi ve
Endüstri İlişkilerinde Değişim,
TÜHİS, İzmir, 2002

Feigenbaum A.V.

Total Quality Control, Mc Graw
Hill, New York, 1983

Fournier Valerie,
Christopher Grey

**“At the Critical Moment:
Conditions and Prospects for
Critical Management Studies”**
Human Relations, Cilt 53, Sayı 1,
2000

Fuller Linda, Vicki
Smith

“Consumers Reports: Management by
Customers in a Changing Economy”,
Work, Employment and Society,
Cilt:5, Sayı:1

Goffin Richard D.,
Ian R. Gellatly

“A Multi-Rater Assessment of
Organizational Commitment: Are
Self-Report Measures Biased?”,
Journal of Organizational Behavior,
Cilt No: 22, Sayı: 4, 2001, s. 437-451

Grant Adam M.,
Marlys K.
Christianson,
Richard H. Price

“Happiness, Health, or Relationships?
Managerial Practices and Employee
Well-Being Tradeoffs”, **Academy of
Management Executive**, Cilt: 21,
Sayı:1

Gratton Lynda,
Veronica Hope,
Hailey Gratton

The Rhetoric and Reality of New
Careers, İçinde: **Strategic Human
Resource Management: Corporate
Rhetoric and Human Reality**, ed.
Lynda Gratton, Veronica Hope
Hailey, Philip Stiles ve Catherine
Truss, Oxford University Press, New
York, 1999

Greenwood
Michelle

“Ethical Analyses of HRM: A Review
and Research Agenda”, **Journal of
Business Ethics**, Cilt: 114, Sayı:2,
2012

Grey, Christopher,
Hugh Willmott

“Introduction”, İçinde: **Critical
Management Studies: A Reader**, ed.
Christopher Grey v.d., Oxford
University Press, New York, 2005

Gross James J.

“The Future’s So Bright, I Gotta Wear
Shades”, **Emotion Review**, Cilt:2,
Sayı:3, 2010

Guest David

“HRM and the American Dream”,
Journal of Management Studies,
Cilt: 27, Sayı: 4

Guest David

“Human Resource Management and
Employee Well-Being: Towards a
New Analytic Framework”, **Human
Resource Management Journal**,
Cilt: 27, Sayı: 1, 2017

Güvemli Oktay

“Türkiye’de İşletme Eğitiminin
Tarihçesi İle İlgili Bir Görüş”,
**Accounting and Financial History
Research Journal**: Sayı:14, 2018

Habermas Jurgen

Technology and Science as Ideology,
İçinde: Towards a Rational Society,
Boston

Harvey David

"Esneklik: Tehdit mi? Yoksa Fırsat
mı?", Çev. Ayça Kurdoğlu, **Toplum
ve Bilim Dergisi**, Sayı: 61, 1993

Harvey Don, Robert
Bruce Bowin

Human Resource Management,
New Jersey: An Experiential
Approach Prentice - Hall, 1996

Haslam, S. A.,
Ellemers, N.,
Reicher, S. D.,
Reynolds, K. J. Ve
Schmitt

M. T., The Social Identity Perspective
Today: The Impact of It's Defining
Ideas, İçinde: Rediscovering Social
Identity, ed. T. Postmes ve N. R.
Branscombe, Psychology Press, New
York, 2010

Hayes Lydia, Tonia
Novitz

Trade Unions and Economic
Inequality, The Institute of
Employment Rights, Russell Press,
2014

Heper Metin, Ümit
Berkman

“Administrative Studies in Turkey: A
General Perspective”, **International
Social Science Journal**, Sayı:31,
1979

Hochschild Jennifer
L

Facing up to the American Dream:
Race, Class, and the Soul of the
Nation, Princeton University Press,
Princeton, 1995

Hosie Peter J., Peter
P. Sevastos

“A Framework for Conceiving of Job-
Related Affective Wellbeing”,
**Management Revue: The
International Review of
Management Studies**, Cilt: 21, Sayı:
4,, 2010

Hubermann Leo

**Feodal Toplumdan Yirminci
Yüzyıla**, Çev. Murat Belge, İletişim,
İstanbul, 2011

Izard Carol E

“Basic Emotions, Natural Kinds,
Emotion Schemas, and a New
Paradigm”, **Perspectives on
Psychological Science**, Cilt: 2, Sayı:
3, 2007

Jackman Mary R.

“The velvet glove: Paternalism and
Conflict in Gender, Class, Race
Relations”, University of California
Press, 1994

Kamoche Ken

“A Critique and a Proposed
Reformulation of Strategic Human
Resource Management”, **Human
Resource Management Journal**,
Cilt:4, Sayı:4, 1994

Kaufman Bruce E.

The Development of HRM in Historical and International Perspective”, İçinde: **The Oxford Handbook of Human Resource Management**, ed. Peter Boxall, John Purcell ve Patrick Wright, Oxford University Press, New York

Kaufman Bruce E.

“The Historical Development of American HRM Broadly Viewed”, **Human Resource Management Review**, Cilt: 24, Sayı: 3, 2014

Kaya, İrfan

“Sosyolojik Düşüncede Avrupa-merkezcilik, Ötekileştirme ve Oryantalist Söylem Üzerine Post-kolonyal Bir Okuma ve Eleştirisi”, **Cumhuriyet İlahiyat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 3, 2017

Keefer, Lucas A.,
Chris Goode, Laura
Van Berkel

“Toward a Psychological Study of Class Consciousness: Development and Validation of a Social Psychological Model”, **Journal of Social and Political Psychology**, Cilt: 3, Sayı:2, 2015

Keenoy, Tom

“HRM: A Case of the Wolf in Sheep's Clothing?”, **Personnel Review**, Cilt: 19, Sayı: 2, 1990

Klikauer, Thomas

Critical Management Studies and
Critical Theory: A Review, **Capital
and Class**, Cilt: 39, Sayı: 2, 2015

Knights, David

“Changing Spaces: The Disruptive
Impact of a New Epistemological
Location for the Study of
Management”, İçinde: **Critical
Management Studies: A Reader**, ed.
Christopher Grey v.d., Oxford
University Press, New York, 2005

Kocabaş, Fatma

“Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”,
**Dumlupınar Üniversitesi Sosyal
Bilimler Dergisi**, Sayı:10, 2004

Kocaman, Vildan

Wallerstein’ın Dünya Sistemi
Yaklaşımı, Yayınlanmamış Doktora
Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004

Koçel, Tamer

İşletme Yöneticiliği, Beta, İstanbul,
2007

Koşar, Arif

“Marx’ın Sınıf Kavrayışı Temel Çizgileri ve Güncelliği”, **Teori Ve Eylem**, Sayı 41, 2018

Kumaş, Handan

"Toplam Kalite Yönetimi (TKY) ve Endüstri İlişkileri Etkileşimi", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2003

Kutal, Gülten, A.
Rıza Büyükuslu

“Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, Teori ve Uygulama”, DER Yayınları, İstanbul, 1996

Legge, Karen

“Human Resource Management”, İçinde: **The Oxford Handbook of Work and Organization** , ed. Stephen Ackroyd, Rosemary Batt, Paul Thompson ve Pamela S. Tolbert, Oxford University Press, 2006

Legge, Karen

Human Resource Management Rhetorics and Realities, Red Globe Press, 2005

Lukacs, Georg

Tarih Ve Sınıf Bilinci, Belge

Yayınları, İstanbul, 1998

Mandel, Ernest

Marx'ın Kapitali, Yazın Yayıncılık.

İstanbul, 2008

Mann, Michael

**Consciousness and Action Among
the Western Working Class,**

Macmillan, London, 1973

Marshall, Gordon

Some Remarks on the Study of
Working-Class Consciousness,

Politics & Society, Cilt: 12, Sayı: 3,
1983

Marx, Karl

Felsefenin Sefaleti", Sol Yayınları,

Ankara, 1962

Marx, Karl,
Friedrich Engels

Komünist Manifesto, Çev. Nail
Satlıgan, Yordam, İstanbul, 2013

Marx, Karl

Grundrisse, Birikim Yayınları,
İstanbul, 2008

Mathis, Robert L.,
John H. Jackson

Human Resource Management,
South Western Cengage Learning,
2010

Mc Kinlay, Alan

Knowledge Management”, İçinde:
**The Oxford Handbook of Work and
Organization**, ed. Stephen Ackroyd,
Rosemary Batt, Paul Thompson ve
Pamela S. Tolbert, Oxford University
Press. Oxford, 2009

Munck, Ronaldo

**Emeğin Yeni Dünyası: Küresel
Mücadele, Küresel Dayanışma**,
Kitap Yayınevi, İstanbul, 2003

Natalie J. Allen,
John P. Meyer

“The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization”,
Journal of Occupational Psychology, Sayı: 63, 1990

Noon, Mike

“HRM: A Map, Model or Theory?”,
İçinde: **Reassessing Human Resource Management**, ed. Paul Blyton ve Peter Turnbull, Sage, London, 1994

Oluç, Mehmet

“Türkiye’de İşletmecilik Eğitimi ve Öğretiminin Tarihçesi”, **Sevk ve İdare Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 63, 1973

Öngen, Tülin

“Marx ve Sınıf”, **Praksis**, Sayı 8, 2002

Özcan, Kerim

"From The Frankfurt School To Business Schools: Critical Management Studies in Turkey",
International Journal of Organizational Analysis, Cilt: 20, Sayı: 1, 2012

Özdemir, Gamze
Yücesan

“Sınıf Çözümlemesinde Marksist
Gelenek: Ana İzlekler, Sapaklar”,
Monthly Review Türkiye, Sayı 6,
2018

Özen Şükrü

“Kamu Yönetimi Yazınımız ve
Örgütler-Yönetim Çalışma Alanı:
Tehlikeli İlişkiler”, **Kamu Yönetimi
Disiplini Sempozyum Bildirileri**,
Cilt: 1, 1995, s. 71- 96

Özkul, Ahmet Sait

"19. Yüzyıl Türk Yüksek Öğretiminde
İşletme Eğitimi", **Süleyman Demirel
Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 16

Parker Martin

Against Management, Cambridge:
Polity, 2002

Parrott, Gerrod W

**Emotions in Social Psychology:
Essential Readings**, Psychology
Press, 2001

Pedersen
Christopher Green

“New Public Management Reforms of the Danish and Swedish Welfare States: The Role of Different Social Democratic Response”, **Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions**, Cilt:15, Sayı:2, 2002

Peltonen, Tuomo

“Organization Theory, Critical and Philosophical Engagements”, İçinde: **Critical Organization Theory**, Emerald Group Publishing Limited, 2016

Reed Michael

“Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain”, İçinde: **Studying Organization. Theory and Method**, ed. Stewart R. Clegg ve Cynthia Hardy, Sage, 1999

Rhodes, Carl,
Edward Wray-Bliss

Reflexivity, İçinde: **Key Concepts in Critical Management Studies**, Ed. Mark Tadajewski, Pauline Maclaran, Elizabeth Parsons ve Martin ,Parker, London, Sage, 2011, s. 202

Russell, James

“A Circumplex Model of Affect”, **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt: 39, Sayı: 6, 1980

Saad-Filho, Alfredo

**Kapitalizme Reddiye Marksist Bir
Giriş**, Yordam Kitap, İstanbul, 2006

Sabuncuoğlu,
Zeyyat

İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta,
İstanbul, 2013

Sadullah, Ömer

İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş:
İnsan Kaynakları Yönetiminin
Tanımı, Önemi ve Çevresel
Faktörler”, İçinde: **İnsan Kaynakları
Yönetimi**, Cavide Uyargil v.d., 8.
Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım
Dağıtım, 2017

Said, Edward

Oryantalizm, Çev. Selahattin Ayaz,
Pınar Yayınları, İstanbul 1999

Sanhueza Claudia
R., Nicolas
Fernandez C.

“The Impact Of Trade Unions Over
The Income Distribution: Analysis
With Panel Data”, 2015

Sargut, Selami

“Türkiye’de İşletme Yönetimi
Eğitiminin Kurumsal Çerçevesi:
Çeşitlilikten Eşbiçimliliğe”, **Eskişehir
Osmangazi Üniversitesi İİBF
Dergisi**, Cilt: 4, Sayı:1, 2009

Sargut, Selami

Bilimin İkilemi: Belirlenirlik Ya Da
Belirlenmezlik, **Yönetim
Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı
2, 2002

Schanabel, Claus

Union Membership And Density:
Some (Not So) Stylized Facts And
Challenges” **European Journal of
Industrial Relations**, Sayı: 19, 2013

Seidman, Steven

“**Sosyolojik Teorinin Sonu**”, İnsan
Bilimlerinde Retoriğe Dönüş, Çev.
Hüsamettin Arslan, (der.) Hüsamettin
Arslan, Paradigma Yayınları, İstanbul,
2002

Sisson, Keith

Personnel Management: Paradigms,
Practice and Prospects, İçinde:
**Personnel Management: A
Comprehensive Guide to Theory
and Practice in Britain**, ed. Keith
Sisson, Oxford University Press
Blackwel, 1994

Stark, Ernie, Paul

Poppler

“Evolution of a Strange Pathology:
HRM as a Strategic Business Partner
and Employee Advocate in The U.S.”,
**Employee Responsibilities and
Rights Journal**, Cilt: 29, Sayı: 1,
2017

Storey, John

**Developments in the Management
of Human Resources**, Blackwell,
Oxford, 1992

Storey, John

Human Resource Management: Still
Marching on, or Marching Out?,
İçinde: **Human Resource
Management**, de. John Storey,
Routledge, London, 1995

Storey, John, , Keith

Sisson

**Managing Human Resources and
Industrial Relations**, Open
University Press, Milton Keynes,
1993

Şahin, Çağatay

Edgücan

Üretim Sürecinde Yaşanan
Değişimlerin Endüstri İlişkileri
Üzerindeki Etkisi, Marmara
Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora
Tezi, İstanbul, 2012

Şenkal, Abdülkadir

“Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kolektivizm ve Esneklik Tartışmaları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 16

Şenses, Fikret

Neoliberal Küreselleşme Kalkınma için Bir Fırsat mı, Engel mi?,” **ERC Working Paper in Economic**, Ankara, 2004

Taylor, Phil, Peter Bain

“An Assembly Line in the Head”: Work and Employee Relations in the Call Centre”, **Industrial Relations Journal**, Cilt: 30, Sayı: 2, s. 101–17

Thompson, Paul, Bill Harley

“HRM and the Worker: Labor Process Perspectives”, İçinde: **The Oxford Handbook of Human Resource Management**, ed. Peter Boxall, John Purcell ve Patrick Wright, Oxford University Press

Tortop, Nuri

İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006

Truss, Catherine,
Lynda Gratton,
Veronica Hope-
Hailey, Patrick
McGovern, Philip
Stiles

Üsdiken, Behlül,
Zeynep Erden

Üsdiken, Behlül,
Demet Çetin

Üsdiken, Behlül,
Demet Çetin

Üsdiken Behlül

“Soft and Hard Models of HRM: A
Reappraisal”, **Journal of
Management Studies**, Cilt: 34, Sayı:
1

“1990’lı Yıllarda Türkiye’de Yönetim
Alanı: Disiplinin Yapısı ve
Yaklaşımlar”, **Yönetim
Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı:
1, 2002

“From Betriebswirtschaftslehre to
Human Relations: Turkish
Management Literature before and
after the Second World War”,
Business History, Cilt:43, Sayı: 2,
2001

“Türkiye’de Akademik Dünyanın
Yönetme İşine Yaklaşımında 1950’li
Yıllarla Birlikte Ne Değişti?”, **Amme
İdare Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 4

“Türkiye’de İş Yapmanın ve
İşletmenin Akademikleştirilmesi,
1930 – 1950”, **Ankara Üniversitesi
SBF Dergisi**, Cilt: 58, Sayı: 1, 2014

Van Katwyk, P. T.,
Fox, S., Spector, P.
E., Kelloway, E. K.

Using The Job- Related Affective
Well-Being To Investigate Affective
Responses To Work Stressors”,
**Journal of Occupational Health
Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2000

Vaughan, Edward

The Trial Between Sense and
Sentiment: a Reflection on the
Language of HRM, **Journal of
General Management**, Cilt: 19, Sayı:
3, 1994

Wallerstein,
Immanuel

“What is Historical Social Science?”,
**Contention, Change, and
Explanation: A Conference in
Honor of Charles Tilly Social
Science Research Council**, New
York, 2008

Wallerstein,
Immanuel

Avrupa Evrenselciliği, Çev. Sinan
Önal, Aram Yayınları, İstanbul, 2007

Wallerstein,
Immanuel

Dünya Sistemler Analizi, Bir Giriş,
Aram, İstanbul, 2004

Wallerstein,
Immanuel

**Jeopolitik ve Jeokültür: Değişmekte
Olan Dünya-Sistemi Üzerine
Denemeler**, Çev. Mustafa Özel, İz
Yayıncılık, İstanbul, 1998

Wallerstein,
Immanuel

The Capitalist World Economy,
Cambridge University Press, 1979

Wallerstein,
Immanuel

**Bildigimiz Dünyanın Sonu: Yirmi
Birinci Yüzyıl İçin Sosyal Bilim**,
Çev. Tuncay Birkan, Metis, İstanbul,
2000

Warr, Peter Bryan

Work, Unemployment And Mental
Health, Clarendon Press, 1987

Wendell, French L

Human Resource Management,
Houghton Mifflin Company, Boston,
2007

Werther, William
B., Keith Davis

**Human Resources and Personnel
Management**, McGraw-Hill Book
Co., Singapore, 1989

Wiggershaus, Rolf

**The Frankfurt School. Its History,
Theories and Political Significance**,
Cilt 2, Polity Press, 2007

Wilkinson, Adrian,
Tom Redman, Ed
Snape, Mick
Marchington

**Managing with TQM: Theory and
Practice**, Macmillan, Houndmills,
1998

Wilmott, Hugh

Strength is Ignorance; Slavery is
Freedom: Managing Culture in
Modern Organizations”, **The Journal
of Management Studies**, Cilt: 30,
Sayı: 4

Wright Patrick M.,
Kendrith M.
Rowland, Gerald R.
Ferris

“Perspectives on Human Resources
Management”, **German Journal of
Human Resource Management:
Zeitschrift für Personalforschung**,
Cilt:8, Sayı:3, 1990

Yetim, Nalan

İş ve Örgüt Yazınında Oryantalist
Eğilimler ve “Diğeri”nin Yüzü,
**İstanbul Üniversitesi Sosyoloji
Dergisi**, Sayı 24, Cilt 3, 2012

Yıldırım, Engin

“Türkiye'deki Toplam Kalite
Yönetimi Uygulamalarının İşçiler ve
Endüstri İlişkileri Üzerindeki
Etkileri”, **Mesleki Sağlık Ve
Güvenlik Dergisi**, Cilt 5, Sayı 19,
2004

Yıldırım, Engin

**Endüstri İlişkileri Teorileri
(Sosyolojik Bir Değerlendirme)**,
Değişim Yayınları, Sakarya, 1997

Yılmaz, Çetin

"İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel
Yaklaşımlar", **Çalışma ve Toplum**,
Cilt: 38, Sayı: 3, 2013

Zengingönül, Oğuz

“Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir
miyiz? Kullanabilir miyiz?”, **Siyasa**,
Sayı:1, 2005

EKLER

EK :1 ANKET FORMU

Bu anket formu, İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Doktora programı öğrencisi Onur Hasan Özgün'ün yürüttüğü bir akademik çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Çalışmaya katılmaya karar vermeniz durumunda tamamlaması yaklaşık 20 dakika süren bir dizi soruya cevap vermeniz beklenecektir.

Anket formunu doldururken dikkat edilmesi rica edilen tek husus hiçbir soruyu yanıtsız bırakmamanızdır.

Çalışma ile ilgili görüş ve önerilerinizi iletmek isterseniz aşağıdaki mail adresinden iletişim sağlayabilirsiniz:

onurozgun@istanbul.edu.tr - linkedin.com/in/onurhasanozgun

Katılımınız ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Bir İK çalışanı olarak iş hayatınızda daha önce şirketin menfaatleri ile çalışanların menfaatlerinin çatıştığı anları deneyimlediğiniz anlar eminiz olmuştur. Bu anketin ilk amacı o çatışma anlarındaki duygu ve düşüncelerinizi Bölüm 1 ve Bölüm 2'deki sorular aracılığıyla öğrenmek olacak. Şirketin menfaatleri ile çalışanların menfaatlerinin çatıştığı anlardan kastımızın ne olduğunu size daha iyi aktarabilmek

adına, bu anları temsilen yani sadece örnek olması için bir senaryo hazırladık. Ancak dediğimiz gibi, bu senaryo yalnızca derdimizi daha iyi anlatmak için size sunuluyor. Dolayısıyla duygu ve düşüncelerinizi aktaracağınız soruları yanıtlarken senaryoya bağlı kalmanızı istemiyor, kendi geçmiş deneyimlerinize ait çatışma anlarındaki duygu ve düşüncelerinizi cevaplara aktarmanızı rica ediyoruz.

Şirket – çalışan çıkar çatışması, senaryoda sunulduğu gibi kolektif/toplu bir şekilde de olabilir, diğer yandan çalışan ve şirket arasında bireysel olarak da gerçekleşebilir.

SENARYO

Deniz, bir şirkette İnsan Kaynakları Uzmanı olarak istihdam edilmiş bir çalışandır. Şirketin üretim kısmında istihdam edilen, çoğunluğu vasıfsız çalışanlar arasında bir sendikanın üyelik çalışması yaptığı bilinmektedir. Şirket yönetimi, çalışanların sendikaya üye olmasının önüne geçmek adına İK departmanı aracılığıyla bir takım girişimlerde bulunma kararı almıştır. Bu girişimler doğrultusunda çalışanlarla gruplar halinde yapılan toplantılara katılan Deniz, sendikaya üye olunması durumunda şirketin yurtdışında bulunan genel merkezinden şirketin kapanma kararının çıkabileceği, ilgili sendika yönetiminin ideolojik amaçlarla hareket eden bir sendika olduğu gibi kendisine üst yönetim tarafından telkin edilen bilgileri çalışanlara sunmaktadır. Deniz, bu bilgilerin doğruluğuna şüpheyle yaklaşmakla birlikte, İK departmanına verilen “şirket içi krizin” şirket lehine çözüme kavuşturulması durumunda kariyeri yolunda oldukça önemli bir adım atmış olacağının da bilincindedir. Deniz, gerçekleşen toplantılarda gözlemlediği ve ilerleyen günlerde aldığı bilgiler doğrultusunda, çalışanların önemli bir kısmının hala sendikaya üye olma eğiliminde olduğu bilgisini üst yönetimeiletmiştir. Üst yönetim, üyelik çalışması yapan çalışanların tespit edilip işten çıkarılması talimatını Deniz’e vermiştir. Deniz, ilgili talimatı yerine getirip bu çalışanları işten çıkarmıştır.

Bu bölümdeki yanıtlarınız, İK çalışanı olarak iş hayatında deneyimlediğiniz "şirketin çıkarları ile çalışan(ların) çıkarlarının çatıştığı" anlara ilişkin hislerinizi temsil etmelidir.

Her bir duygu durumu için, ilgili duyguyu "çıkar çatışması anlarında" ne sıklıkla yaşadığınızı işaretler misiniz?

Bölüm 1

		0	1	2	3	4	5	6
Soru Kod u	İfade	Hiç	Nadiren	Zaman Zaman	Bazen	Sık Sık	Genellikle	Her Zaman
D1	Kızgın							
D2	Endişeli							
D3	Hafiflemiş							
D4	Sıkkin							
D5	Sakin							
D6	Memnun							
D7	Depresif							
D8	Bezmiş							
D9	İğrenmiş							
D10	Mest Olmuş							
D11	Zinde							
D12	Coşkulu							
D13	Hevesli							
D14	Yorgun							
D15	Korkmuş							
D16	Küplere Binmiş							
D17	Hüzünlü							
D18	İlham Almış							
D19	İçi Rahatlamış							
D20	Tatmin Olmuş							

Bu bölümdeki yanıtlarınız, İK çalışanı olarak iş hayatında deneyimlediğiniz "şirketin çıkarları ile çalışan(ların) çıkarlarının çatıştığı" anlara ilişkin düşüncelerinizi temsil etmelidir.

Bölüm 2

1- Tamamen Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılmıyorum 4- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
5- Kısmen Katılıyorum 6- Katılıyorum 7- Tamamen Katılıyorum

	Soru Kodu	İfade	1	2	3	4	5	6	7
DUYGUSAL BAĞLILIK	DB1	Kariyerimin geri kalanını bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurum.							
	DB2	Şirketimde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.							
	DB3	Şirketime “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.							
	DB4	Başka bir şirkete geçsem de bu şirkette olduğum gibi olurum.							
	DB5	Bu şirketin, önemli konularda çalışanlarla ilgili politikalarını benimsemekte, genellikle zorlanıyorum.							
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	ÖD6	Bir problemim olduğunda şirketim bana yardım etmeye çalışır.							
	ÖD7	Şirketim sıkıntılarım konusunda içtenlikle endişe duyar.							
	ÖD8	Şirketim, işimdeki memnuniyetim ile yakından ilgilidir.							
	ÖD9	Şirketim benim düşüncelerimi dikkate alır.							
ÖRGÜTE GÜVEN	ÖG10	Şirketime tamamen güvendiğime emin değilim.							
	ÖG11	Şirketim bana karşı dürüst ve açıktır.							
	ÖG12	Genel olarak, şirketimin niyeti ve maksadı iyidir.							
	ÖG13	Şirketimin bana adil davrandığını düşünüyorum.							

Şirketinizde yaşanan, şirket ile çalışanın çıkarlarının çatıştığı anlarla ilgili olarak bize aktarmak istediğiniz başka düşünceleriniz varsa, ek düşünceler hakkında bilgi edinmekten memnuniyet duyarız. Bunu yapmak istemiyorsanız, bu alanı boş bırakabilirsiniz.

Çatışma anlarında hissettikleriniz ve düşündüklerinize göre cevaplamanız istenen sorular bitti.
Bundan sonraki bölümlerde yer alan sorulara normal olarak yanıt vermeye devam edebilirsiniz.

Bölüm 3

1- Tamamen Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılmıyorum 4- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum

5- Kısmen Katılıyorum 6- Katılıyorum 7- Tamamen Katılıyorum

	Soru Kodu	İfade	1	2	3	4	5	6	7
F A R K L I K	F1	Sosyal sınıf, bugünün toplumunda hala önemli bir konudur.							
	F2	Bazı toplumlarda sosyal sınıflar var olabilir, ama benim ülkemde değil.							
	F3	Toplumu anlamak için sosyal sınıf farklılıklarının farkında olmalıyız.							
	F4	“Sosyal sınıf” diye bir şey yoktur.							
	F5	Toplumdaki sosyal sınıflar arasında belirgin farklılıklar bulunmamaktadır.							
Ç A T I Ş M A	Ç6	Sosyal sınıflar arasındaki aşırı zenginlik farkı adil olmayan bir toplumu temsil eder.							
	Ç7	Altta sosyal sınıfların bir miktar refah kazanması için, üstte bulunan sosyal sınıfların kendi zenginliklerinden bazı fedakarlıklarda bulunması zorunludur.							
	Ç8	Bir sosyal sınıf servet kazanırken, başka bir sosyal sınıf kaçınılmaz olarak kaybeder.							
	Ç9	Alt ve üst sınıflar arasında genellikle gerilim vardır.							
	Ç10	Zengin insanlar, topluma zarar vermeden de varlıklı olabilir.							
G E Ç İ R İ M S İ Z L İ K	G11	Günümüz toplumunda tüm sosyal sınıflardan insanlar için eşit fırsatlar bulunmaktadır.							
	G12	Alt sosyal sınıflara tabi insanlar, yeterli çalışma ve gayret göstermeyen insanlardır.							
	G13	Ait olunan sosyal sınıfı değiştirmek, sıkı çalışma ve çabadan daha fazlasını gerektirir.							
	G14	Sosyal sınıfınızı bugünün toplumunda değiştirmenin kolay bir yolu yoktur.							
Ö Z	Ö15	Sosyal sınıfım kim olduğumun önemli bir yansımasıdır.							

D E Ş L E Ş M E	Ö16	Sosyal sınıfım kendi imajımın önemli bir parçasıdır.							
	Ö17	Sosyal sınıfım, ne tür bir insan olduğumu anlamam açısından önemsizdir.							
	Ö18	Sosyal sınıfımın kendimi nasıl hissettiğim ile çok az ilgisi vardır.							
D E N E Y İ M	D19	Sosyal sınıfım nedeniyle günümüz toplumunda geride bırakılmış durumdayım.							
	D20	Sosyal sınıfım nedeniyle kişisel olarak ayrımcılığa uğruyor gibi hissediyorum.							
	D21	Sosyal sınıfım nedeniyle haksız muamele görmedim.							
	D22	Sosyal sınıfım yüzünden insanlar bana farklı davranmıyorlar.							

Kaç yaşındasınız?	Cinsiyetiniz?	Kaç yıldır çalışma hayatı içindesiniz?
	Erkek	
	Kadın	

Şu anki şirketinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	Aylık ücret geliriniz nedir?	Hangi seçenek işyerinizdeki görevinizi en yakın şekilde tanımlıyor?	Bölümünüzde yaptığınız işi gerçek anlamda düşünüyorsanız, bölümünüzdeki rolünüzü tanımlayan seçenek hangisi olur? Birden fazla ise lütfen en baskın olanı seçin.
	Asgari ücret	Çalışan	Seçme ve İşe Alım
	Asgari Ücret > 3000	Uzman	Ücret ve Ödül Yönetimi
	3001 > 4000	Orta düzey yönetici	Eğitim ve Geliştirme
	4001 > 5000	Üst düzey yönetici	Performans Yönetimi
	5001 > 6000		Organizasyonel Gelişim
	6001 > 7000		Çalışan İlişkileri Yönetimi
	7001 > 8000		İSG
	8001 > 9000		
	9001 > 10000		
	10001 > 11000		
	11001 > üstü		

Lisans eğitiminizi hangi alanda aldınız?	Yüksek lisans eğitimi aldınız mı?	Yüksek lisans eğitimi aldıysanız hangi alanda aldınız?
Yönetim – İşletme	Evet	Yönetim – İşletme
Ekonomi	Hayır	Ekonomi
Sosyal Bilimler (Sosyoloji, psikoloji, antropoloji vb.)		Sosyal Bilimler (Sosyoloji, psikoloji, antropoloji vb.)
Mühendislik		Mühendislik
Diğer		Diğer

Sendika üyesi misiniz?	Neden sendika üyesi değilsiniz? En önemli neden ya da nedenler nelerdir? Birden fazla iseler, lütfen sadece size göre önem arz eden ifadeleri önem sırasına göre işaretleyiniz. (En önemli: 1)
Evet	Sendika üyesi olmaya ihtiyaç duymuyorum
Hayır	Sendika üyesi olmamın bir yararı olacağını düşünmüyorum
Cevabınız hayır ise yandaki soruyu yanıtlar mısınız?	Sendika üyesi olmamın kariyerim üzerinde olumsuz bir etkisi olacağını veya bu sebeple işimi kaybedebileceğime inanıyorum
	Güvenebileceğim bir sendika yok
	Diğer bir neden

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Aydın, Kuşadası'nda doğdu. İlköğretim ve lise öğrenimini Kuşadası'nda tamamladıktan sonra 2006 yılında Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde lisans öğrenimine başladı. 2010 yılında Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldu. Ertesi yıl İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans eğitimine başladı. 2014 yılında Yüksek Lisans eğitimini tamamlayarak İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda aynı yıl Doktora eğitimine başladı.

Ocak - Nisan 2018 tarihleri arasında İngiltere'de Bath Üniversitesi School of Management, Mayıs – Eylül 2018 tarihleri arasında da Manchester Üniversitesi, Alliance Business School'da misafir araştırmacı akademisyen olarak bulundu.

15 Haziran 2011 tarihinden beri İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı'nda Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.