

PAPER DETAILS

TITLE: Günümüz Batı Toplumlarında Sosyal Degisme-Çalışma-Ahlak İlliskileri

AUTHORS: Tufan ÇOTOK

PAGES: 227-234

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/101047>

GÜNÜMÜZ BATI TOPLUMLARINDA SOSYAL DEĞİŞME - ÇALIŞMA - AHLAK İLİŞKİLERİ

Ar. Gör. Tufan ÇOTOK*

1. Giriş

Çalışma, insanı insan yapan niteliklerden birisidir ve tarihi, insanın ortaya çıkışı ile paraleldir. Ancak kavram çok geniş bir bağlamı ihtiva eder, sınırlarını çizmek, yani hangi insani eylemin çalışma kavramının kapsamı içerisine girip hangilerinin girmediğini ortaya koymak güçtür. Dolayısıyla ilgili konuda bütüncül bir çalışma, "çalışma üzerine çalışma" da güçtür.

Yeni bir bin yıla girerken değişme artık, bireyleri aşip oluşturdıkları kurum ve kuruluşlar için belirleyici bir konuma geldi. Günümüz toplumları içerisinde insan varolabilmek için çalışmak zorundadır ve hemen hemen bütün eylemleri bu ihtiyaç doğrultusunda şekillenmektedir. Ancak bu duruma gelinmesi belirli bir süreç içerisinde gerçekleşmiş ve çalışma bir sosyal değişime uğramıştır. Bununla birlikte sosyal değişme - çalışma ilişkisi, her yönüyle olumlu bir kavram çifti olmayıp içerisinde bir takım olumsuzlukları da barındırabilmektedir. Buna göre konumuz açısından "günümüz toplumlarında meslek - etik ilişkisinde ahlaki öğelerin kaybolduğunu, çalışma hayatının bireyselliği yok ederek insanları belirli tipler altında toplamak suretiyle özgürlüklerini elinden aldığı" görüşü temel tezimizdir. Tabii bu tezi temellendirmek, çalışma kavramının ve çalışma hayatının geçirdiği değişimi ortaya koyabilmekle mümkündür. Biz bu çalışmada, genel olarak çalışma tarihine çağlar itibariyle kısaca değinecek, özelde ise günümüz toplumlarının iş hayatı ve ahlak ilişkisini ele alacağız. Amacımız günümüz toplumlarında çalışma hayatında alternatif bir iş - ahlak paradigmasının mümkün olup olmadığını sorgulamaktır. Yani "bireyin kendini gerçekleştirmesine

* DPÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü.

izin verecek, olanak sağlayacak iş ortamının sağlanması olası mıdır ve bu olasılık hangi şartların yerine gelmesi ile sağlanabilir?" sorusuna cevap aramaktır.

2. Sosyal Değişme, Çalışma ve Ahlak Kavramları

Sosyal bilimler için söz konusu olduğunda değişme kaçınılmaz bir süreçtir. Sosyal yapı içerisinde yer alan, sosyal yapıyı oluşturan her öge, belirli bir zaman dilimi içerisinde değişime uğrar. Burada önemli olan sosyal bilimcilerin değişime yüklediği anlamdır. Yani var olan değişim olgusu bazen olumlu, bazen de olumsuz olarak algılanır ve yorumlanır. Bunu belirleyense "değişim sonucunda değişildiği takdirde olunmak istenen durum"dur.

İnsanlık tarihine yaşıtt olduğundan çalışma kavramı üzerinde uzlaşılabilecek kesin bir tanım sunmak güçtür. Çeşitli tanımlardan yola çıkarsak çalışma "bir insanın kendisi ya da başkalarının tüketimi için mal ve hizmet üretmeye yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal emek harcamasını karşılayan terim"dir¹. Tanımda görüldüğü gibi çalışma, bedenin sadece fiziksel kuvveti ile sınırlı olmayan, vücudun çeşitli öğeleri ile gerçekleştirilebilen kompleks bir faaliyet olarak karşımıza çıkar. Tanımdan çalışmanın temel öğelerini de türetmek mümkündür: Çalışma sonucunda meydana gelen ürün tüketilmeye uygun olmalı ve bir emek gerekmelidir. Bir başka tanıma göre ise çalışma "tüketim, mal ve hizmetlerin belirli şartlarda, belirli bir ödül karşılığında ve belirli bir istekle üretilmesi faaliyetidir."²

Sosyal değişme - çalışma ilişkisi açısından cevaplanması gereken öncelikli soru çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimin doğal mı, yoksa bir takım hedefler çerçevesinde mi meydana geldiğidir. Belirleyiciliği tek bir tarafa vermek günümüz sosyal bilimler perspektifine ters düşer; şu halde karşılıklı bir etkileşimin varlığı söz konusudur. Yani insanoğlu çalışma faaliyetlerinin sonucunda kendisine daha iyi yaşam koşulları sağlayabilmek için dış dünyayı değiştirmiş, buna bağlı olarak da kendi yaşam koşullarında ve dolayısıyla çalışma ilişkilerinde değişiklikler meydana getirmiştir.

Toplumsal bir içeriği olan ahlak kavramı, sosyal ilişkileri (dolayısıyla çalışma ilişkilerini) düzenleyen bir öğedir. Ahlakın üç temel problem çerçevesinde şekillendiği görülür: 1. En yüksek iyi problemi, 2. Doğru eylem problemi, 3. İrade özgürlüğü problemi.³ Bu problemleri çalışma hayatına uygularsak

¹ Marshall, G., "Sosyoloji Sözlüğü", Bilim ve Sanat Yay., (Çev.: Osman Akınhay, Derya Kömürcü), "çalışma" mad., Ankara, 1999, s. 110.

² Özkul, M., "Çalışma Sosyolojisi", Isparta, 1997, s. 7.

³ Delius, H., "Etik", "Günümüzde Felsefe Disiplinleri" iç., Derleyen / Çeviren: Doğan Özlem, İnkılap Yay., (2.Baskı), İstanbul, 1997, s. 336.

şöyle sorular karşımıza çıkar: En verimli çalışma şekli nedir? Çalışmada yöneten - yönetilen (çalışan - işçi) ilişkileri nasıl olmalıdır? Çalışma faaliyetinde bulunan bireyin iş ortamında sorumluluğu , belirleyiciliği ne olmalıdır?

3. İlkçağdan Günümüze Çalışma İlişkileri

Burada temel bir kavram olarak "çalışma ilişkileri"nin ne olduğu ortaya konulmak zorundadır. En genel anlamı ile "işgücü içerisindeki farklı statüler arasında kurulan ilişkiler"⁴ kavramın bağlamını oluşturur. Böylelikle çalışma ilişkileri bir bütün olarak iş ortamında gerçekleşmesi zorunlu etkileşimlerden en üst seviyede işin etkilediği ve etkilendiği gruplar arasında ortaya çıkan ilişkilere dir. Günümüz toplumlarında bu ilişkilerin şekillenme tarzını anlayabilmek için kısaca tarihine değinmek gerekir. Ancak unutulmaması gereken bir husus, çalışma tarihinin toplumların tarihinden bağımsız bir gerçeklik alanı oluşturmayıp her iki olgunun beraber geliştiği ve karşılıklı etkileşimle günümüze kadar geldiğidir.

Bir takım ayrıntıları göz ardı etmeden kısa bir çalışmada çalışma tarihini ortaya koyabilmek mümkün olmamakla birlikte amacımız temel parametreleri ile çalışma ilişkilerinin geçirmiş olduğu değişimi gösterebilmektir.

Genel olarak İlkçağ toplumlarında özellikle beden ile yapılan işler, çalışma eylemi tasvip edilmeyen bir durumdur. Öyle ki çalışma, bireyin faydalı işlerle uğraşabilmesinin önünde duran bir engeldi. Bu bağlamda çalışma faaliyetini yerine getirmek kölelerin görevi idi ve kölelik yasal bir kurum olarak kabul ediliyordu. Bu durum en iyi ifadesini Aristo'da bulur. Ona göre "bazı insanlar yetkin bir akıldan, bağımsız düşünme yeteneğinden yoksun olarak doğan ancak buyrulana yapabilecek nitelikte kimselerdir."⁵ Kölelerin çalışması özgür vatandaşların felsefe, politika ve askerlikle uğraşabilmeleri için gerekli zamanı sağlayacaktı. "Özgür insan, zamanını devlet işlerini tartışmak ve savunmasını kolaylamakla geçirmek zorunda idi. O dönemde meslekler, çalışanların askerlik ve yurttaşlık görevlerini yapamayacakları kadar kaba ve ilkel idi."⁶

Ortaçağ'ın karakteristik sistemi olan feodalizmde köleler şekil olarak "serfler" ile yer değiştirir, ancak içerik tamamı ile aynıdır. Nitekim "serf" kelimesi Latince "köle" anlamına gelen "servus"tan türemiştir⁷ ve serf, ait olduğu

⁴ Makal, A., "Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920", İmge Yayınları, Ankara, 1997, s.32.

⁵ Şenel, A., "Siyasi Düşünceler Tarihi", Bilim ve Sanat Yay., 7. Baskı, Ankara, 1998, s.169.

⁶ Lafargue, P., "Tembellik Hakkından Seçmeler", Cogito, "Çalışmak: Yorar", S. 12, s.22.

⁷ Huberman, L., "Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla", (Çev.: Murat Belge), İletişim Yay., 3 Baskı, İstanbul, 1995, s.15.

malikane beyinin toprağını ekmek, ailesini bir arada bulundurma hakkına sahiptir. Köle her yerde ve her zaman alınıp satılabilecek bir maldı; ama serf topraktan ayrı olarak satılamazdı⁸. Bu bağlamda Batı için çalışma ilişkileri tarihi ile kölelik tarihi birbirine paraleldir. "Yunan ve Roma köleler üzerine kurulmuş medeniyetlerdi. 19. yüzyıla kadar fiilen, daha sonra da teknolojik biçimiyle sürdü kölelik."⁹ Köleliğin teknolojik biçime dönüşmesi ise sanayi devrimi ile paraleldir.

Sanayi Devrimi batı toplumlarının genel olarak yapısında radikal bir değişim olduğu gibi çalışma ilişkileri açısından da büyük değişiklikler yaratmıştır. Genel olarak sosyoloji kuramlarında sanayi öncesi ve sanayi sonrası toplumlarının özellikleri yapısal olarak birbirlerinden ayrılır. Bu tasnif çalışma ilişkileri söz konusu olduğunda da geçerlidir. Örneğin Caplow'a göre ilk olarak çok gayret isteyen işler sanayileşme sürecinde yavaş yavaş ortadan kalkmıştır. İkinci olarak mekanın, enerjinin kullanımının, sarf edilen gayretin azalmasına yol açmıştır¹⁰.

Modern toplumlarda iş, o güne kadar görülmemiş bazı özellikler ihtiva eder. Bunları şöyle sıralamak mümkündür:

"1. Rollerin ifası, iki taraf arasındaki şekli sözleşmeye dayandır. İfa edilen işin mahiyetine göre ödemede bulunulur... Bunu günümüz işçi sendikalarında görebiliriz.

2. Modern işler ihtisaslaşmış teşkilatlarda icra edilir. Vaktiyle evde yapılan zanaatler bugün fabrika veya atölyelerde, başka imal teknikleri içinde yürütülmektedir...

3. Teçhizat ve malzeme ihtiyacı, tıpta hastane klinik ihtiyacını doğurur.

4. Yüksek gelir, büyük mesuliyet ve itibar temin eder, kariyer örneği mesleklere rağbet büyük olur ve bu konuda rekabet büyüktür.

5. İşler çok ihtisaslaşmıştır.

6. İşler verilmiş olmaktan çok kazanılmış rollerdir."¹¹

Bu sürecin mantıksal sonucu kolektif çalışma hayatında bireysel kimliklerin yok edilmesidir. "...Usta ile işi arasındaki çalışma etiğinin varsaydığı sevginin bitişini haber veren şey, fabrika düzeninin geliyordu."¹² Sombart'ın yorumladığı gibi, "yeni fabrika düzeninin kısmi-insanlara ihtiyacı vardı:

⁸ Huberman, L., "Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla", s. 14-15.

⁹ Alatlı, A., "Viva La Muerte", Boyut Yay., İstanbul, 1992, s. 131.

¹⁰ Caplow'dan nakleden: Özkul, M., "Çalışma Sosyolojisi", s. 31.

¹¹ Eröz, M., "İktisat Sosyolojisine Başlangıç", Filiz Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 1982, s.198-199.

¹² Baumann, Z., "Çalışma, Tüketici ve Yeni Yoksullar", (Türkçesi: Ümit Öktem), Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1999, s. 15.

Karmaşık bir mekanizma içindeki ruhsuz küçük çarklar... Çalışma etiği, esas itibarıyla, özgürlüğün teslim alınmasıydı."¹³ Sanayileşme böylelikle çalışma ilişkilerinde bir takım değişiklikler yaratmış, ama çalışma eyleminde bulunan bireyin özgürlüğünü ve çalışma ahlakına uygun bir yapılanmanın tahsis edilebilmesinde yeterli olmamıştır.

Sosyal değişme - çalışma ilişkisi ve günümüz batı toplumlarının değişim yönü şöyle özetlenebilir:

üreticiler toplumu → tüketiciler toplumu
 kitlesel emek gücü → endüstri olgusu
 çalışma etiği → tüketim estetiği

4. Çalışma ve Ahlak İlişkileri

İki insanın bir araya geldiği ortamda sosyal ilişki, her sosyal ilişki çerçevesinde bir ahlaki yapılanma; her insani birlikteliğin hayatı devam ettirme noktasında işbölümü ve çalışma içermesi kaçınılmaz bir gerçektir. Dolayısıyla çalışma ve ahlak kavramlarının kesiştiği yer çalışma etiğidir. Çalışma etiği "üretken emeğe ya da çalışmaya, çalışanlar ya da bu emeği harcayanlar tarafından kendi başına bir olgu olarak değer verilmesini; toplumsal baskıların, teşvik primlerinin ya da işverenlerin işgüçlerinden azami çıktıyı elde etmek amacıyla geliştirdikleri başka araçların sağlayabileceğinden daha fazla çaba harcanmasının özendirilmesini anlatan bir terim"¹⁴.

Tüm insan eylemlerinde olduğu gibi çalışma da bir takım ahlaki öğeler içermek durumundadır. Burada ilk planda cevaplanması gereken ilk soru, genel ahlak ile çalışma ahlakı arasında yapısal bir farklılığın olup olmadığıdır. 19. yüzyıl sosyologlarından Durkheim'e göre böyle bir ayırım mümkündür. O, ahlakı çift kutuplu olarak ele alır: "birincisi, her birimizin kendi benliğimizle münasebetlerimizle ilgili olanlar, yani fert ahlakını teşkil eden kurallar; ikincisi, herhangi özel bir toplulukla ilgili olmaksızın, başka insanlarla ilgili münasebetlerimizle ilgili olanlar."¹⁵ Aktan da vurguyu toplam ahlak üzerine yapar ve "toplam ahlak" kavramını ortaya koyar. Ona göre toplam ahlak "toplumu oluşturan tüm birey ve kurumların bütünsel olarak ahlaki ilke ve standartlara uygun hareket etmesidir."¹⁶ O, bu bütünlüğü şematik olarak gösterir:¹⁷

¹³ Sombart'tan nakleden: Baumann, Z., "Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar", s.16-17.

¹⁴ Marshall, G., "Sosyoloji Sözlüğü", Bilim ve Sanat Yay., (Çev.: Osman Akınhay, Derya Kömürçü), "çalışma etiği" mad., Ankara, 1999, s. 110.

¹⁵ Durkheim, E., "Meslek Ahlakı", (Çev.: Mehmet Karasan), M.E.B. Yay., 3. Baskı, İstanbul, 1986, s.4.

¹⁶ Aktan, C.C., "Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlak Doğru: 4- Toplam Ahlak Yönetimi", Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği, İstanbul, Aralık 1999, s. 16.

¹⁷ Aktan, C.C., "Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlak Doğru: 4- Toplam Ahlak Yönetimi", s.69.

TOPLUM AHLAKI

Sosyal Ahlak	Birey Ahlakı	Aile Ahlakı	Toplum Ahlakı	Davranış Ahlakı	Toplumsal Ahlak
Siyasal Ahlak	Liderlik Ahlakı	Yönetim Ahlakı	Mali Sorumluluk Ahlakı	Kamu Çalışanları Ahlakı	Devlet Ahlakı
Ekonomik Ahlak	İş Ahlakı - Ticaret Ahlakı - Vergi Ahlakı	Akademik Ahlak - Eğitim Ahlakı - Bilimsel Araştırma Ahlakı	Medya Ahlakı - Gazetecilik Ahlakı - Basın Yayın Ahlakı - Radyo-TV Yayın Ahlakı	Tıp Ahlakı	Meslek Ahlakı
Ekolojik Ahlak	Biyosferin korunması	Doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı	Atıkların Azaltılması ve Tasfiyesi	Biyolojik Çeşitliliğin Korunması	Çevre Ahlakı
Sorumluluk Ahlakı	Doğanın ve Çevrenin Korunması	Yardıms severlik Ahlakı	Yurttaşlık Ahlakı	Toplumsal Sorunlara Duyarlılık	Ödev Ahlakı

Yukarıdaki şemanın ahlak türlerini bir araya getirmek bakımından başarılı, fakat bir o kadar da eklektik olduğunu söylemek mümkündür. Günlük hayatımızda tıp ahlakı, bilim ahlakı, spor ahlakı gibi çeşitli alt dallardan sıkça söz ederiz. Ancak parçalanmış ahlak alanları hakkında böyle tablolardaki gibi somut ayrımlar koymak reel hayatta çok zordur. Böyle bir ayırım tamamen suni ve keyfi bir ayırımdır. Bizce farklı ahlak türlerinden söz edilebilmesini sağlayan yegane temel, insan ilişkilerinin farklı düzlemlerde meydana gelmesidir. Söz konusu ayırım genel ve özel ahlak arasında bir uyumsuzluk yaratabilir. Bunu aşabilmemizi sağlayacak kavram ise etik bilinci. Etik bilinç kendiliğinden var olan bir olgu olmayıp, bireysel vicdan ile kamu ahlakı karşılaştığında ortaya çıkacak bir olgudur. Tıp ahlakında günümüzde yoğun olarak tartışılan "ötenazi" etik bilince iyi bir örnek teşkil eder. Buna göre "... yaşamaya değmez olarak değerlendirilen hayatın ortadan kaldırılması, doktorların yaşatma yükümlülüğüyle bağdaşır mı?"¹⁸ Doktorun eylemi, etik bilincin bir sonucu olacaktır.

¹⁸ Pieper, A., "Etik Giriş", (Çev: Veysel Atayman - Gönül Sezer), Ayrıntı Yay., İstanbul, 1999, s.36.

5. Sonuç

Modern toplumun çalışma ahlakı, temel olarak çok üretim ve buna bağlı olarak azami tüketimi ön plana çıkartmıştır. Bunun nasıl yapıldığı önemli değildir. Nitekim bu durum özel olarak mesleki alanlarda kendisini gösterir. Medya mensubu için rating, akademisyen için kitap satış trendi... önemlidir.

Modern toplumlarda mesleki anlamda kesin çizgilerle ayrılmış ve sınırları çizili bir uzmanlaşma mevcuttur. Yani işi yapan, o işin erbabıdır ve günümüz toplumlarında bu durum meşruiyetini eğitim ile kazanır. Uzmanlaşmanın mantıksal sonucu karşımıza işbölümü olarak çıkar. "Mesleksel ahlakın temelini genelin çıkarını koruma ülküsü oluşturur. Yardım talebinde bulunan halktan bir kimse, sorununu kendi başına çözemeyeceğinin bilinci içerisinde, profesyoneli görmeye gelmektedir."¹⁹

Günümüz toplumları söz konusu olduğunda Gorz çalışmanın temel karakteristiği olarak "başkaları tarafından istenen, tanımlanan, yararlı görülen ve bu sıfatlarla onlar tarafından ücretlendirilen bir faaliyet"²⁰ olarak tasvir ediyor. Özgür bir meslek seçiminden ziyade toplumsal taleplerin ön planda olduğu bir seçimin varlığından söz etmek mümkündür.

Gorz yeni bir bakış açısı sunuyor bize: Çalışma ancak,

a) çalışanlar tarafından örgütleniyorsa,

b) kendine koyduğu hedefi özgürce istiyorsa,

c) katılan kişinin insanca gelişebileceği nitelikte ise özerk bir faaliyet haline gelebilir²¹.

Gorz'un taleplerine katılmakla beraber ona bir takım ahlaki öğeler eklemek mümkündür:

- İnsani bir eylem olarak çalışma, "homo economicus"un iktisadi etkinliği sonucu ortaya çıkan faydaya indirgenmemelidir. Fayda, çalışma sonucunda gerçekleşmesi beklenen önemli bir öğedir; ancak çalışmanın yegane hedefi konumuna getirilip işin değerinin belirlenmesinde yegane ölçüt olmamalı, amaç haline getirilip ahlaki değerlerin içi boşaltılmamalıdır.

- Meslek ahlakı, meslek olgusunun kendisi gibi dinamik bir karakter arz eder. Yani belirli tüm zaman ve mekanlar için geçerli ahlaki yapılanmalar tahsis etmek sonlu ve sınırlı insan için olası değildir. O halde mevcut ahlaki normlar yeni durumlara adapte olabilecek bir özellik taşımalıdır.

¹⁹ Cihirlioğlu, Z., "Meslekler ve Sosyoloji", Gündoğan Yay., Ankara, 1999, s. 11.

²⁰ Gorz, A., "İktisadi Aklın Eleştirisi", (Çev.: Işık Ergüder), Ayrıntı Yay., İstanbul, 1995, s.26.

²¹ Gorz, "İktisadi Aklın Eleştirisi", s.102.

- Çalışma işbölümü ile kollektif bir nitelik kazanmıştır. Bu durum, bireysel özellikleri yok edecek, yaratıcılığa engel oluşturacak bir özellik taşımaktan uzak olmalıdır.

- Meslek ahlakı bireyin sosyal sorumluluklarından birisidir ve burada tanımlanan sorumluluk "şirkete, personele, hissedarlara ve sosyal çevreye yönelik sorumluluktur."²² Dolayısıyla kavram geniş bir sosyal ilişkiler çerçevesi oluşturur.

- Geçerli olan, kabul gören her ahlaki yapılanma, kabul gördüğü topluluğun tarihselliği içerisinde geçmişten günümüze gelmiş bir norm veya kurallar sistemidir. Bu duruma çalışma ilişkileri veya çalışma ahlakı istisna teşkil etmez. Dolayısıyla ahlaki kodların aranacağı yer, her toplumun kendi tarihidir.

SUMMARY

In the article contemporary social changes in the Western societies are discussed. From the standpoint of social change ethic and valuejudgements in working life are taken into account.

²² TÜGİAD, "İş Ahlakı ve Türkiye'de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar", İstanbul, 1992, s. 5.