

İkinci Konferans

Amerikada Sinaî Sosyoloji

Prof. Dr. Frank MİLLER

Bugün sizlere Amerika'daki sanayi sosyolojisinden bahsetmem istendi ve ben de konuşmamı iki kısma ayırmayı düşündüm; birincisi sosyolojinin topyekûn vazifesi hakkında kısa bir mukaddime, ikincisi de sanayi teşekkülleri etüdünün bir tasviri ve incelenmiş problemlerin çeşitleriyle bu problemleri inceleyen âlim gruplarca kabul edilmiş metodlardır.

Avrupalı bir dinleyiciye, bir bütün olarak Amerikan Sosyolojisinin kısa ve toplu bir görünüşünü takdim edebilmenin kanaatimce en iyi yolu bilinmekte olan farkları ehemmiyetle belirtmektir. Nazarı dikkate alınarak bir tarafa atılan fark, bence, Avrupalı ve Amerikalının milli mizaçlarının değil fakat hassasiyet derecelerinin farkıdır. Amerika dünyanın mütebaki memleketlerinin topyekûn sahip olduklarından ekseri ahvalde daha fazla sosyologa sahiptir.

Binaenaleyh, sosyoloji sahasının bütününde sosyologun yegâne mütehasıs olduğu Avrupa ile karşılaştırıldığı zaman bizde inanılmıyacak derecede bir iş taksimi vardır. Avrupalı sosyoloğ cemiyetin bütün vecheleleriyle alâkalıdır ve sosyoloji sahasının Durkheim, Weber, Pareto, Comte gibi bütün büyük devlerinin fikirleriyle ünsiyeti olan, umumi bilgiye sahip ve ekseriya çok yüksek derecede tecrit yaparak çalışan bir ilim adamıdır. Şu gibi büyük problemlerle ilgilenir: Sosyolojinin hakiki vazifesi nedir? Davranışları en iyi ihata eden sosyal davranış teorisi nedir? Binnette, Avrupalı sosyolog Amerikalı meslekdaşlarından, entellektüellerin tâbirince, hiç şüphesiz daha "büyük adam" olmak zorunda bulunuyor. Fakat tipik Avrupalı sosyoloğun aynı zamanda kirli (ameli) araştırmalar için daha az vakti vardır.

Amerikan sosyologları normal olarak çok daha aşağı seviyeden problemlerle alâkalıdır. Yakın zamanlarda incelenmemiş bir nevi grup

(*) Cornell Üniversitesi İçtimai Siyaset Profesörlerinden olup Enstitü' müzde 1960-61 ders yılında öğretimde bulunan Prof. F. Miller, "Sosyal Siyaset Konferansları" yanında "Sosyoloji Konferansları" na da bu çok faydalı konuşması ile katılmıştır. Kendisine teşekkür ederiz.

veya sosyal vetire var mı? Araştırma tekniğindeki bir tasfiye ameliyesi faydalı neticeler verir mi? Evvelce yapılmış iki veya daha fazla etüdün neticelerini telif veya izah için nasıl bir etüd tasarlıyabilirim? Böylece, tahsisi araştırma etüdlerinin hacmi Amerikada nisbi olarak çok büyüktür.

Bundan başka Amerikan sosyolojisi 1875 ile 1915 arasında hususi bazı sosyal meselelerin tetkikile başladı: Suç problemleri, göçmenlerin sosyalizasyonu, aileyi tehdit eden meseleler, sınaî huzursuzluk problemleri ve saire. Bu tarihi faktörler Amerikan sosyologlarının mevzulara göre isimlenmiş problemler üzerinde temerküz temayüllerini arttırdı.

Bir kimse, Avrupalı sosyologların işlerini çok iyi bildikleri halde çok iş çıkarma fırsatına nâdiren sahip olduklarını, Amerikalı sosyologların ise ne yaptıklarını pek sarîh surette bilmemekle beraber yaptıkları işi ekseriya gayet iyi ifa ettiklerini söyleyecek kadar kanaat sahibidir. Umumiyetle bugün bilgi toplama işi, bilgiyi toplayan kim olursa olsun, belli bir Amerikan karakterine sahiptir. Büyük nazari sistemlerin dokusu ise vazîh surette Avrupalı damga taşıyan bir çehreye mâliktir.

Şimdi Amerikan sosyologunun anlamayı ve izah etmeyi alâka çekici veya lüzumlu hissettiği sosyal davranış şekillerini inceliyelim. Tabiatı ile bu problem, sahalarının en iyi anlaşılması için münasip başka sosyal ilimlerde ve psikolojide olduğu kadar sosyolojinin diğer branşlarında da çok çalışılmıştır. Hatırına geldiklerine göre, herhangi bir rüçhan sırası olmaksızın bunlar şöylece sıraya konmuşlardır:

Birinci olarak şahıs teşekkülleri ile daha büyük bir teşekkül olan cemiyet arasındaki münasebetlere taâllûk eden problemler vardır. Meselâ:

a) Cemiyet tarafından ne çeşit "beşeri ham maddeler" ticarî firmanın işine yarar hale getiriliyor? Cemiyetteki sınıf bünyesi ile iş teşekkülündeki terakki fırsatı arasındaki münasebet nedir?

b) Siyasî müesseselerin demokratik fakat iktisadî teşekküllerin müstebit bünyeli oldukları bir cemiyette iktidar nasıl meşru kılınabilir? (Yâni umumî kabule veya müsamahaya mazhar edilebilir?). İş hayatı, iş dışındaki aile ve cemaat hayatı ile ahenkli midir? Anlaşmazlıkların meydana getirdiği gerginlikler nelerdir?

İkinciler, iktisadî teşekküllerdeki liderlik problemleridir. Meselâ:

a) İdare ve sendikalarda fertler liderliğin zirve mevkilerine nasıl yükseliyorlar?

b) Bu müesseselerde başarı gösteren liderler başarı göstermeyen liderlerden nasıl farkedir?

c) Sevki idare edilen iş grupları ile liderlik tarzı arasındaki münasebet nedir?

Üçüncüler, iktisadi teşekküllerdeki muhabere problemleridir. Meselâ:

a) Herbirinin hususî menfaatleri ve istekleri bulunan birbirine girift grupların meydana getirdiği müdil bir teşekkülün her tarafına mâlûmatın kifayete dağıtılması nasıl temin edilir? Fonksiyonel ihtisaslaşma farklarının ve hiyerarşik seviye farklarının ve bilhassa tehlikeli işçi-patron münasebetlerinin meydana getirdiği temayüller ne çeşit temayüllerdir?

b) Ne gibi bir sosyal mekanizma muhaberata kâfi derecede kolaylık sağlıyor veya müdahale ediyor? karar verme safhası ile mâlûmatın muhabere safhası arasındaki bağıntı nedir?

Dördüncü neviden problemler işçi ile idare arasındaki münasebetlerle ilgili şu gibi meselelerdir:

a) Hem işçi sendikalarının hem de teşebbüslerin sosyal bünyelerinde mevcut ve her iki teşekkül için karşılıklı hayatîyet, fırsat ve meselelerini yaratan farklar ve benzerlikler nelerdir?

b) Menfaatleri zıt iki kuvvet merkezinin devamlı bir münasebet idame ettirmek mecburiyetinde buldukları yerlerde ne tarzda uzlaşmalar tezahür ediyor?

c) İşçi ile idare arasındaki münasebetlere mütedair “işçi” ve “idare” olmak üzere iki taraf mı, yoksa “işçiler”, “idareciler” ve “sendikalar” olmak üzere üç taraf mı vardır? İdareler ve sendikalar hem sendika âzası hem de idari teşekkülün işçileri olan fertlerin sadakati için rekabet ederler mi?

Beşinciler, tekniğin sosyal bünye üzerindeki tesirine müteallik şu gibi problemlerdir:

a) Teknolojik değişme ne gibi şartlar altında fabrika topluluğunun kısımları tarafından mukavemetle karşılanır veya kabul edilir?

b) Teknolojinin mahiyeti sosyal bünyenin muayyen hususiyetlerini nasıl tâyin eder?

c) Amerikada büyük bir menfaat mevzuu olan bir mesele olarak yeni teknoloji nev'inin — ki bununla otomasyonu imâ ediyoruz — idare-

reciler, işçiler ve cemiyetin heyeti umumiyesi üzerindeki tesiri ne olacaktır?

Bu safaların her biri alâka çekici bir çok araştırma istikameti telkin eder ve sosyal problemlerin sahalanna mütedair olan bu listemiz aslâ teferruatlı değildir. Türkiye gibi sanayileşmekte olan bir milletle büyük tabiki alâkası bulunan bir mesele olarak iktisatçı meslekdaşlarımız için çok ilgi çekici olan şu problemi hiç zikretmiş değilim; iş gücünün muhtelif kademelerindeki işçi mobilitesin hang faktörler çoğaltır veya azaltır? Daha başka çeşitli neticeleri de tamamen ihmal etmiş bulunuyorum.

Kendilerini ilgilendiren problemleri nasıl inceliyecekleri hususunda sosyologların tehalüf ettikleri bedihidir. Araştırma metodolojisi, kısmen araştırılan problemin kısmen de araştırma teşebbüsünde bulunan âlimin hususiyetine göre farklar arzeder. Geriye kalan dakikalarda bazı muşahhas etüdlerle hem metodoloji farklarını hem de incelenmiş olan muhtelif problemlerin sahalannı tasvir etmeğe çalışacağım. Takdir edersiniz ki zamanın kıtlığı bir çok mühim ilim adamlarının ve araştırma usullerinin hakkını vermeme mâni oluyor.

Endüstri sahasındaki tecrübî sosyal araştırmaların gözden geçirilmesi işine, Western Electric şirketinde Harvard Üniversitesi İşletme İdaresi bölümünün ve şirketin mensupları tarafından sevki idare edilmiş olan meşhur Hawthorne etüleriyle başlanmalıdır. 1927 den 1932 ye kadar devam eden bu araştırma bize hem iş teşekküllerindeki şahısların ve grupların davranışları hakkında bir çok buluşlar hem de endüstri sahasındaki davranışların tedkikine mütedair çeşitli metodlar temin ediyor.

Şirketin ilk araştırma gayreti ışıklandırma miktarı ile müstahsiliyet arasındaki münasebetin dikkatle ölçülmesine matuf çok ciddi bir tecrübe plânı idi. İki işçi grubu diğer işçilerden tecrit edilerek alışkın oldukları vazifeleri ifa edecekleri küçük odalara yerleştirildiler. Tecrübe odasında ışığın miktarı tertipli olarak değiştiriliyor ve tecrübe grubunun verim kabiliyeti ile ışığın miktarı arasında dikkatle münasebet kuruluyordu. Kontrol odasında ise ışık miktarı sâbit tutuluyor ve verim kabiliyeti ölçülüyordu.

Tecrübe grubu ışığın miktarı ile hiç alâkalı olmaksızın artan bir tempo ile istihsalde bulunduğundan neticeler şaşırtıcı oldu. Bunların istihsal kabiliyetleri ışıklandırma çoğaltıldığı zaman arttı. Fakat ışık azaltıldığı zaman yine arttı. Keza (ışık miktarı sâbit tutulduğu için) istihsal

kabiliyetlerinde her hangi bir değişme olacağı ümit edilmeyen kontrol grubu da istihsal kabiliyetlerini tecrübe grubu âzalarının istihsal kabiliyeti derecesine yükselttiler.

Bu tecrübenin neticeleri araştıncılara bir mâna ifade etme bakımında, muvaffakiyetsizliğe uğradığından bunlar etüdün müteakip safhası için tecrübe plânlarında değişiklikler yapmağa karar verdiler. Beşeri faktörleri sâbit tutmak üzere giriştikleri bir teşebbüste tecrübeciler müteakip işçi grubunun teşriki mesaisine dahil oldular. Tecrübe mevzuu olmak üzere altı işçi kız seçerek tecrübelerle güdülen gayenin, yâni, iş gününe istirahat müddetleri dahil etmenin istihsal verimi üzerindeki tesirini tâyin etmenin ehemmiyetini bunlara anlattılar. Kızlara ellerinden geldiği kadar sür'atli değil, rahat bir tempo ile çalışmalarını ve tecrübe-ye yardımcı olmalarını söylediler. Tecrübeciler kızlara kendileriyle teşriki mesai ettiklerini göstermek için her tecrübi değişiklik yapılmazdan evvel onlara danışıyorlardı.

Kızlar faaliyetlerini kaydeden bir müşahit ile birlikte küçük bir odaya konulmuşlardı. Topluca aynı işi ifa ediyorlardı. Hepsi de işde bir kaç senelik tecrübesi olan işçilerdi. Her kızın istihsal ettiği her bir parça dikkatle kaydediliyordu. Böylece, bütün istihsal iş gününün uzunluğuna ve iş gününe dahil edilen istirahat fasıllarının adedine ve nev'ine bağlı oluyordu. Bu tecrübenin neticeleri evvelki tecrübenin neticelerinden daha da şaşırtıcı idi.

Birbirini takip eden her tecrübe devresiyle istihsalin verimi arttı. Halbuki, devrelerden bazılarındaki şartlar tecrübi değişiklikler serisinin bidayetinde mevcut olan bir takım şartların tekrarı idi.

Araştırmayı idare edenin ifadesiyle "Vazifeliler, işçilerin devamlı teşriki mesailerini temin etmekle işi insani addetmeğe çalıştıkları zaman asıl mantıki illeti teşkil eden tecrübi değişiklik meydana gelmişti. Fiilen vuku bulan hâdise şuydu; bu altı şahıs bir "takım" haline geldiler ve takım, kendiliğinden ve bütün kalbiyle kendini tecrübeyle işbirliğine hasretti. Netice şu ki, bu şahıslar düşündükten sonra değil, kendiliğinden ve serbestçe kendilerini teşriki mesai ortağı hissediyorlar ve yukandan tazyik, aşağıdan tahdit vâki olmaksızın çalıştıklarını bilmekten de saadet duyuyorlardı. Şimdiye kadar maruz bulduklarından daha az bir tazyik altında çalıştıklarını hissettikleri için bu neticeye kendileri de hayret ediyorlardı".

Hawthorne etüdünün nihai safhasında, tel bağlama odası araştıncı-

çalışma şartlarındaki değişikliklerle istihsal arasında bir sebep netice münasebeti kurmak için teşebbüse giriştiler. Bunlar küçük bir işçi grubunun her günkü davranışlarını ilmi tecessüs dışında sadece müşahade ettir. Böylece takip edilen metod çok şiddetli bir tecrübeden, olup bitenlerin gayet sade fakat teferruatlı bir şekilde müşahadesine inkılâp ettiği için, araştırılan meseleler de dar bir çerçeveden çıkarak daha fazla teferruatlandı.

İstihsal ile aydınlatma miktan arasındaki münasebete taallük eden tecrübelerle işe başlanarak incelenen meseleler genişledi ve aşağı yukarı tecrübi bir şekilde beşeri âmillerin teşriki mesaisinin nasıl temin edilebileceği ve nihai olarak da insanların bilinmeye değer olan çalışma halindeki gruplaşma safhalının neler olduğu konusuna müncer oldu.

Bu çok zengin etüd sanayi sahasındaki sosyal araştırmalar bakımından bir temel oldu ve bazı büyük meseleleri ortaya koydu; grup mânevîyatı ve istihsalî iie liderliğin münasebeti, bir sanayi teşekkülünde kimin lider olacağı, teknoloji (yâni iş teşekkülünün ve makinenin nev'i) ile sosyal bünye arasındaki münasebet ve sanayi teşekküllerinde insanların teşkilâtlanma şekilleri gibi...

Şimdi, sanayi sosyologları tarafından incelenen liderlik meselelerine sür'atle göz gezdirelim ve çeşitli araştırma usullerini ve bir dereceye kadar da muhtelif etüdlere meydana çıkan buluşları görelim.

Önce William Henry tarafından yapılmış olan "İş icraatı: Bir sosyal rolün psiko dinamiği" isimli ve Amerikan Sosyoloji Mecmuasının Ocak 1949 nüshasında intişar etmiş olan bir etüde bakalım. (Sosyoloji mecmuasındaki bir makalenin gerek muhteva gerek metodolojisi itibariyle çok kuvvetle psikolojik olduğunun farkedilmesi alâka çekicidir. Bu keyfiyet Amerikan sosyal araştırmalarının bir vasfıdır. Orada sosyologlar sosyolojiyi alâkalandıran problemlere nüfuz edebilmede yardımcı olacak diğer bir disiplinin mensupları tarafından inkişaf ettirilmiş araştırma tekniklerini kullanmayı arzu ederler).

Henry'ye göre liderlik, şahsiyetin bir fonksiyonudur. Henry "Nasıl bir şahıs muvaffak bir iş lideri olabilir?" sualini şahsiyet vasıflarını kasederek soruyor. Kendisi muvaffak olmuş ve muvaffak olamamış lider gruplarını ölçen projektif ruhiyat testlerini kullandı. Bu testleri tefir etiketten sonraki buluşları gereğince muvaffak olmuş iş liderleri muvaffak olamamış liderlerden aşağıdaki hususiyetlerle tefrik edilirler:

Muvaffak olmuş liderler, bir defa, çok yüksek başan arzusuna sa-

hiptirler. (Yâni çok çalışmayı severler ve denemelerde muvaffak olurlar. Bu vash muvaffak olamamış arkadaşlarına nazaran daha fazla arzederler). İkinci olarak, yüksek mobilite arzulan vardır. (Yâni çalıştıkları teşekkülde yükselmek ve hem kendilerinin hem de arkadaşlarının nazannda terakki göstermek isterler). İşlerini kolaylaştırmada yardımcı olmak suretiyle insanları kendi teşkilatlarındaki diğer fertlerin anlayabildiğinden daha büyük bir nüfuz ile anlarlar. Az muvaffak olmuş kimselerden daha kat'idirler. Tamamen belirli olan kendi hüviyetleri hakkında çok kuvvetli bir mefhuma sahiptirler; daha aktif ve mütecevizdirler ve aynı zamanda daha büyük bir başansızlık korkusu gösterirler. Mâfevk kimselerle aynı evsafta olduklarını kuvvetle isbat ederler ve âmirleri maiyetlerinde çalışan kimselere karşı bitaraf ve objektif oldukları halde bunlara karşı şahsî bir ilgi duyarlar. Babalarına benzediklerini isbata mütemayildirler, fakat annelerine karşı nisbeten zayıf bir heyecan bağları vardır. Bu tahsisi etüd liderlik muvaffakiyetinde mânidar bir unsur olarak şahsiyet vasıfları fikrinin sun'ilemiş istimaline iyi bir misaldir.

Şimdi, "Sosyal Mobilite Etüdüleri" isimli bir kitapta neşredilmiş Seymour Lipset ve Reinhard Bendix'in idare ettikleri bir araştırmaya dönelim. Bunlar fiiliyatta kimlerin muvaffak iş liderleri olabileceği hususuna taallük eden aynı suali sordukları halde metodlarında daha an'anevi olan sosyologlardır. Kendileri, Amerikan Milli Biyografya Ansiklopedisi'ni ve muvaffak olmuş güzide iş adamları hakkındaki Amerikan Biyografik Bilgi Lügati'ni tetkik ettiler. Aynı zamanda, suallerine cevap bulmak için araştırmalarının mevzuu olan liderlerin şahsiyet karakterlerinden ziyade sosyo-ekonomik vasıflarını yoklamakla da sosyolojik davranışlarında daha an'anevi hareket ettiler. 1770 den bu güne, Amerikada en çok yükselmiş olan 1000 kadar liderin sosyo - ekonomik menshelerini teşhis usulünü takip ettiler. Buluşları, aynı sahada yapılmış diğer bir çok etüdüleri benzeridir.

Meselâ, zirvedeki iş adamları arasında müteşebbisler nisbetinin devamlı surette eksildiğini buldular. Burada müteşebbis, kendi işletmesinde işe başlayan bir kimsedir. Bürokratların adedi ise muntazaman artmıştır. Bürokrat, esasen mevcut olan bir teşekkülün aşağı kademelelerinde işe başlayan ve en üst makama kadar olan terfi yolunu kat eden bir kimsedir. Buldukları ilgi çekici bir netice de şudur: Muvaffak iş adamları arasında mirasçıların (yâni her hangi bir işletmeye miras yoluyla sahip olanların) nisbeti de ilk günlere nazaran tedricen artmıştır. Şüphesiz mirasçılar alâkalı teşebbüsteki üstün mevkiilerini miras yoluyla ictisap etmiş olan kimselerdir.

Bunlar, sınıf esasına dayanan şartlar bakımından, şehirli orta sınıfların Amerikan ekonomisinin zirvesindeki liderlik mevkilerini gittikçe artan bir şekilde ele geçirdiklerini buldular. Köy sâkinleri Cumhuriyetin ilk günlerinden itibaren zirveye gittikçe azalan bir ölçüde ulaşmışlardır. İşçi çocuklarının bu mevkilere ulaşmaları ise hiç bir zaman pek fazla olmamış işletme içi iktidar mücadelesinde bunlar nâdir fertler olarak kalmışlardır.

Şimdi, Henry'nin metodu ile Bendix ve Lipset'in metodlarını mezceden üçüncü bir etüdü görelim.

"Amerikadaki Büyük İş Adamları" (Harper, 1955) isimli bir kitapta Warner ve Abegglen suali tekrar ortaya attılar: "İş liderleri olarak kimler muvaffak olur?". Bu araştırmacılar muvaffak iş liderleriyle biyografik mülâkatlar yaptılar. Bendix ve Lipset gibi vesaike dayanan araştırma usulünü de kullandılar. Bunlar iş liderlerini Henry'nin yaptığı gibi projektif testlere de tâbi tuttular.

İş liderlerinin sosyo - ekonomik hususiyetleri (yâni meslek ve sınıf bünyesinde nereden yola koyuldukları, hangi mesleğe ve sınıfa mensup ailelerden geldikleri) konusunda hemen hemen Bendix ve Lipset'in buluşlarını tekrarladılar. Servet veya yüksek sınıf mevkiinin miras yolu ile intikali iş muvaffakiyeti için büyük bir avantajdır. Fakat, Amerikan cemiyetinde iş hayatında muvaffak olan bazı işçi veya çiftçi çocuklarının imkânları ile ölçülendirilecek kadar bir mobilite yâni sınıf değıştirme vardır.

Bazı şahsiyet ölçülerini bu mâlûmat ile mezcetmek suretiyle (yâni muvaffak iş liderlerinin şahsi vasıflarına müteallik bilgilerimizi sosyo-ekonomik mebdelerine mütedair bilgilerimizle birlikte kullanarak) hakikaten muvaffak olacak, muayyen tipe mensup bir muvaffakiyet namzedi hakkında daha iyi bir fikir ediniyoruz. Şahsiyet vasıflarının çeşitli terkiplerinin muhtelif neviden teşekküllerde muvaffakiyet bakımından münasip olabileceğinin müş'irleri mevcuttur. Fakat, umumiyetle şahsiyetin tasviri Henry'nin sandığı kadar vazih ve sarih değildir. Mesleki muvaffakiyette şans ve tesadüfün büyük bir rol oynadığı bu etüdden de anlaşılıyor.

Diğer bir çok etüdlere nazaran bu etüdle, Amerikan iş liderliği hakkında daha iyi açıklanmış olan bir şey varsa o da iş muvaffakiyeti bakımından resmi tahsilin artan ehemmiyetidir. Muvaffakiyete ulaştıran modern merdivenin yüksek tahsil derecesine dayandığı açık bir hakikattir.

İş liderliğinde muvaffak olan işçi çocukları umumiyetle tahsil yoluyla bu muvaffakiyete ulaşırlar. İş liderliği ile resmî tahsil arasındaki bu kuvvetli mütakabil münasebet modern teşekküllerin (ve bu teşekküllerdeki yüksek kademeli işlerin) 19 uncu asrın ortasından beri göze çarpacak şekilde değişmiş olan karakteristiğini aksettirmektedir.

Zamanımız çok azaldığından şimdi, sanayi sosyoloğunun karşılaştığı bir başka büyük problemi kısaca açıklayacağım: "Hangi şartlar işletme idaresi ile sendika arasında münasebetlerde ihtilâfa vey işbirliğine yol açar?" Bu, incelenmesi sosyoloğ için bir çok zaviyeden ehemmiyet arzeden bir meseledir. İlk olarak niçin bazı endüstrilerin vasata nazaran daha fazla veya daha az greve mütemayil oldukları hususu ile ilgilenmeliyiz. İkinci olarak idare - sendika münasebetlerinde aynı sanayi muhtelif firmaları arasında az çok işbirliği veya ihtilaf arzedenlerini tefrikle ilgilenmeliyiz. Nihayet aynı firmanın ve aynı sendikanın münasebetlerini ihtilaf halinden işbirliği haline veya işbirliğinden ihtilafa nasıl çevirdikleri hususu ile alâkadar olmalıyız. Göreceksiniz ki, aynı meselenin vaz'ediliş seviyesi, sadece etüddeki buluşların ismine değil, aynı zamanda kullanılan araştırma metoduna da tesir edecektir.

Kaliforniya'lı iki profesör, Clark Kerr ve Lloyd Fisher I.C.O. (International Labor Office) de temsil edilen bütün memleketlere ait milletlerarası grev istatistiklerini tedkik ettiler. Bu tahlillerden şu neticeye vardılar; meselâ kömür madeni ve sahil yükleme ve boşaltma faaliyetleri gibi muayyen bazı endüstriler greve mütemayildirler. Perakende ticaret, sigortacılık gibi diğer bazıları ise bütün memleketlerde grevden nisbeten azadedirler. Bu iki profesör, hattâ milli hudutlar ötesindeki çok şümüllü sosyal faktörlere müsteniden muayyen endüstrileri karakterize eden grev güçlüklerini izah ediyorlar. Meselâ işçilerin muayyen endüstrilerde tipik olarak yaşadıkları cemaat hayatı veya bu endüstrilerdeki sendikaların mahiyeti bu güçlükler meyânındadır. Bu araştırmacılar mütemim izahat için aynı zamanda endüstrinin piyasası ve rekabet imkânları gibi çok şümüllü iktisadi faktörlere de müracaat ediyorlar.

Daha az şümüllü olarak Profesör Frederick Harbison ile Robert Dubin tek bir endüstriyi, (Amerikan otomobil endüstrisini) incelediler. Bunlar bu endüstriye mensup bulunan ve iş veren sendikalarıyla münasebetlerinin tarihçesi gözle görülür derecede farklı olan iki şirketi, Stude Baker ve General Motors şirketlerini nazarı dikkate aldılar. Şikâyetleri takip dosyalarını, kollektif pazarlık mukavelelerini ve pazarlık kontratlarının tekemmülü için yapılan içtimalara ait raporları tetkik etmek sur-

retiyile bu müellifler General Motors firmasındaki ihtilafların ve Stude Baker'deki teşriki mesailerin farklı tarihi inkişafını izah ediyorlar. Bunların izahları 1) Değişik şirketlerin fabrikalarındaki topluluk tiplerine, 2) Bu iki şirketteki iş gücünün sürekliliğine ve 3) Her bir şirketin bir bütün olarak milli endüstrideki ve milli ekonomideki rolüne istinat ettirilmişti.

Tabiatıyla, General Motors Amerikadaki bütün otomobil endüstrisi ve bir dereceye kadar da bütün ağır endüstri için örnek bir müessesedir. Bu sebepten, haricî siyasi, sosyal ve iktisadî tazyikler General Motors şirketini ve sendikayı kontrat şartlarına karşı reaksiyon hususunda itidale sevk ediyor. Binaenaleyh, ne General Motors şirketi ne de sendika, daha küçük bir firma olan Stude Baker şirketinin ve sendikasının kontrat müzakeresinde ve gününe göre değişen bir beraber yaşama şekli kurmada sahip oldukları manevra serbestliğine sahip bulunmuyorlar. Böylece, bu büyük endüstri devi, mukabil sendika teşkilatı ile birlikte hem daha kesif ihtilaflara hem de çok daha sert ve değiştirilmesi imkânsız, tertipli münasebetlere maruz bulunuyor.

Benim kendi Profesörüm, Cornell Üniversitesinden William F. Whyte aynı problemi, yâni sendika - idare münasebetlerinde ihtilafa veya işbirliğine yol açan sebepleri bir tek şirketle ilgili, tahsisi bir etüd halinde inceledi. Kendisi United Steel Workers sendikası ile Şikago'daki Inland Steel Container Corporation arasında mevcut münasebetleri tedkik etti. Bu münasebet iki yıl içinde çok şiddetli bir ihtilaf halinde tam mânasıyla hakiki bir teşriki mesaiye inkilâp ediyordu. İşte, açıkça görülüyor ki, burada şu noktai nazan dikkate almamız lâzım; her ne kadar bir endüstri kolunun muayyen hususiyetleri veya bir endüstri içindeki bir firmanın durumu işçi ve idare münasebetlerini muayyen bir istikamete zorlarsa da bir firma ve sendika, nisbeten sabit olan dış muhit muvacehesinde kendi gayretleriyle kendi münasebetlerini oldukça iyi bir şekilde ıslah edebilirler.

Bu münasebetin dahili tarihçesini incelemeye Whyte, tıpkı Harbison ve Dubin tarafından incelenen vesikalar gibi tarihî vesikalara istinat etti. Aynı zamanda bu değişen münasebete iştirak edenlerle yapılan yüz yüze mülâkatları idare etti ve sendika - idare münasebetini fiili işleyiş halinde müşahade edebildi. "Sinaî sulh için örnekler" isimli kitapta kendisi, iki taraf arasında şahıslar arası temaslar, duygular, her iki taraf da mâna ifade eden semboller ve müşterek hareketlerle yavaş ve bazan

çok müşkül safhalar halinde ihtilaftan işbirliğine doğru inkişaf eden münasebetleri tasvir ediyor.

Böylece, problemlerin nev'ilerini ve araştırma metodlarını inceliyerek size Amerikan sanayi sosyolojisinin çeşnisi hakkında biraz mâlûmat vermeğe çalışmış bulunuyorum. Gayretim çok mahdut muvaffakiyetli oluşu kısmen, Amerikan sosyoloğunun ilmî davranışlarının son derece tatbikata yönelmiş olmasına atfedilebilir. Amerikan sosyoloğu bütün bir mudil faaliyetler düzenini ve neticelerini hülâsaten ve çok mücerret bir şekilde tasvir edebilmede Avrupalı meslekdaşına nazaran daha az tatmin edici olabilir. Mamafih, sizin kendi sahalanıza taallûk eden ve can sıkıcı uslûbunla cevaplandırmağa çalışacak olduğum suallerinizi münakaşa etmeğe kâfi gelecek kadar vaktimiz bulunduğunu zannediyorum. Teşekkür ederim.

Çeviren: Dr. Amiran KURTKAN