

Makyavelist İKY: Endüstri İlişkilerinden Uzaklaşmak

Doç. Dr. Cemal İYEM

Sakarya Üniversitesi

İşletme Fakültesi

İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

ciyem@sakarya.edu.tr

Özet

21. yüzyılda yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve post-endüstriyel dönüşüm süreci işin ve işgücünün niteliğindeki değişimleri beraberinde getirirken örgütleri insan kaynakları yönetimi fonksiyonları uygulamalarını etkin bir şekilde kullanmaya itmiştir. İşletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile temel beklentisi olan işgücü verimliliğini arttırmak noktasında tam anlamıyla ahlaksız olarak nitelendirilmese de “çıkarıcı” davranışlar sergiledikleri görülmektedir. “Çıkarıcı” denince bu kavramı açmakta fayda vardır. Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde bu kavram “Yalnız kendi çıkarını düşünen, çıkarını kollayan (kimse), çıkarsever, menfaatçi, menfaat düşkünü, menfaatperest, menfaatperver, menfaattar” anlamlarında kullanılmaktadır. Dolayısıyla insan kaynakları yönetiminin bu yönüyle, İtalyan düşünür ve politikacı Niccolò Machiavelli’nin düşünceleri üzerine kurulu bir yaklaşım olan ve temel öğretisi “Amaca ulaşmak için her türlü araca başvurmak uygundur” olan “Makyavelizm” akımı arasında bir ilişki kurmak absürt olmaz diye düşünüyorum.

Bu bağlamda, bu çalışma iş hayatındaki insan kaynakları yönetimi uygulamalarını eleştirel bir bakış açısıyla insan kaynakları yönetiminin etik anlayışı boyutuyla ele almayı amaçlamaktadır. Bu değerlendirme yapılırken yöntem olarak içerik analizi kullanılarak, Türkçe literatürdeki insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının içindekiler kısmı ve burada vurgu yapılan temalar ele alınacaktır. Böyle bir değerlendirme ile varılmak istenen sonuç insan kaynakları yönetimi alanının her geçen gün insan odaklı yönünü kaybetmesine dikkat çekerek, bir insan kaynakları yönetimi eleştirisi yapmaktır.

Anahtar Kelimeler: İKY, Endüstri İlişkileri, Makyavelizm

Machiavellian HRM: Move Away From Industrial Relations

Abstract

Rapid technological developments and post-industrial transformations experienced in the 21st century along with the changes in the nature of work and quality of labor force has compelled the organizations to use human Resource Management functions effectively. In the strict sense, the point to improve labor productivity which is the main expectation of businesses from Human Resource management practices also exhibit the manipulative behavior, which is considered as immoral. It is vital to explain the “Manipulative” concept. In Turkish Language Society dictionary this concept is used to mean “thinking only of one’s own interest, opportunist, self-interested, self-seeking, self-indulgent, self-seeker, self centered and the benefitter”. Therefore, these aspects of Human Resource Management which are an established approach on the ideas of the Italian philosopher and politician Niccolò Machiavelli’s approach of “Machiavellism” movement whose basic doctrine is, "it is justified to use any mean to reach the goals" I think it will not be absurd to establish the relationship in between. In this context, the purpose of this work is to critically address the ethical dimension of Human Resource Management with the human resource management practices of business life. While doing this evaluation using the method of content analysis, the content and the themes emphasized in Human

Resource Management study of Turkish literature books will be discussed. To reach the desired result with such an assessment a critique of human resource management is made by drawing attention to losing people oriented direction in the field of human resource Management with each passing day.

Keywords: HRM, Industrial Relations, Machiavellianism

GİRİŞ

Niccolò Machiavelli, “Prens / Hükümdar” adlı kitabına (asıl adı *De Principatibus*” *Prenslıklar Hakkında*) “Bir hükümdarın sevgisini kazanmak isteyenler, çoğu kez ona en değerli eşyalarını, ya da onun en çok hoşlanacağını sandıkları şeylerini sunarak kendilerini tanıtırlar. Bu sebeple çoğu kez, atlar, silahlar, sırma kumaşlar, değerli taşlar ve onun büyüklüğüne yaraşır buna benzer süslü eşyalar verirler. Ben de yüce efendimize olan bağlığımıza tanıklık edecek bazı şeylerle kendimi tanıtmak istedim. Büyük adamların yaptıkları işler konusundaki bilgilerden başka, eşyalarım içinde size sunacak daha değerli bir şey bulamadım” diyerek başlar. Hükümdar / Prens’te ön plana çıkan görüşler genellikle bir hükümdarın iktidarını ayakta tutabilmesi ve daha da güçlenebilmesi için yapması gerekenler üzerinedir. Makyavel’e göre her özel durum ihtiyacında ahlaki ilkeler ihlal edilebilir. Dolayısıyla hükümdar iktidarını koruyabilmek için ahlaki olsun olmasın her şeyi yapabilmelidir. Makyavel, bir hükümdarın asıl gücünü sevmekten çok korkutmaktan alması gerektiğini de ifade eder. Tam da bu noktada Armstrong’un “Armstrong’s Handbook of Human Resurce Management Practice” adlı kitabında vurguladığı “İKY Hakkında Endişeler” bölümünde yer alan 2 temel endişeye dikkat çekmek gerekir. Bunlardan ilki “İKY’nin gerçekleştirebileceğinden daha fazlasını vaat etmesi”, ikincisi “İKY’nin etik anlayışı”dır. Tüm bunlardan hareketle bu çalışma İKY’nin etik anlayışına yönelik endişeler ile yukarıda Makyavel’in öne sürdüğü bakış açısı arasında bir ilişki kurmayı amaçlamaktadır. Bunu yaparken de İKY’ne yönelik bu endişe ve eleştirilerin temelinde İKY alanının Endüstri İlişkileri alanından dolayısıyla insan odaklı yaklaşımlardan uzaklaşmasının yattığını iddia etmektedir. Dolayısıyla bu çalışma günümüzün en çok konuşulan kavramlarından birisi olan insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkileriyle olan ilişkisinin geçmişi, mevcut durumu ve geleceği hakkında değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bu değerlendirmeler yapılırken İnsan kaynakları yönetimi endüstri ilişkileri disiplinine bir alternatif midir? Yoksa endüstri ilişkileri disiplinin bir parçası mıdır? sorularına özellikle uygulama kısmında cevaplar aranacaktır.

Çalışma iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde İKY’nin kavramsal çerçevesi, evrimi ve İKY eleştirileri üzerinde durularak, Niccolò Machiavelli, “Prens / Hükümdar” adlı kitabı arasında bir ilişki kurulacaktır. Tabi ki bu ilişki kurulurken İKY’nin zaten temelinde pür iş odaklı bir yapıya mı sahip olduğu yoksa insan odaklı yönünün de olduğu mu? yönünde bir teorik tartışma yapılacaktır. İkinci bölümde ise İKY ders kitaplarından hareketle bir içerik analizi yapılacaktır. En sonunda ise elde edilen sonuçların çalışma hayatının kalitesini arttırmaya yönelik ne gibi etkilerinin olabileceği tartışılarak, önerilerde bulunulacaktır.

1.Kavramsal Çerçeve ve Literatür Taraması

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Son dönemlerde örgütlerin insan kaynağını nasıl yönettiği ve yöneteceği sorusu her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Dolayısıyla bu konuda birçok farkı söylem ve uygulamayla karşılaşılabilir. İnsan kaynakları yönetimi kavramını genel olarak Miner ve Crane (1995:5) örgütteki insanlara yönelik programları, metotları, prosedürleri ve politikaları geliştirme, uygulama ve değerlendirme süreci olarak tanımlarken insan kaynakları yönetimi disiplinin örgütlerde hammadde ve finansman kaynaklarının tersine insan kaynağıyla ilgilenen bir yaklaşım olduğuna dikkat çekmişlerdir. Storey ve Sisson (1992:17) ise insan kaynakları yönetimi ile ilgili genel alışagelmış tanımlamalar yerine insan kaynakları yönetiminin “iki yüzü” olan bir yaklaşım olduğunu belirtmişlerdir. Storey ve Sisson (1992)’a göre insan kaynakları yönetiminin “yumuşak” ve “katı” olmak üzere iki yüzü bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin yumuşak yüzü iletişim, motivasyon ve liderliği vurgularken, katı yüzü insan kaynağının maliyet yönünü ön plana çıkararak rasyonelliği vurgulamaktadır (Storey ve Sisson, 1992:17). Aslında Storey’nin bu ayrımı insan kaynakları yönetimi disiplinine yönelik yapılan eleştirilerin de daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır.

İKY = “Koyun postuna bürünmüş kurt”

Keenoy (1990)

Armstrong “Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice” adlı kitabında İKY’ne yönelik eleştirileri 2 ana başlıkta ele almaktadır. Bunlardan ilki “İKY’nin gerçekleştirebileceğinden daha fazlasını vaat etmesi”, ikincisi “İKY’nin etik anlayışı”dır. Ancak endişe ve eleştiriler sadece bununla sınırlı değildir. Noon (1992) İKY’nin bir model olarak ciddi eksikleri olduğuna dikkat çekerken; Guest (1991:149-176) İKY’nin iyimser ancak aldatıcı ve umut veren belirsiz bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Caldwell (2004:196-215) İKY’nin eksik bir yönetsel uygulama olduğuna inanmaktadır. Willmott (1993) daha da ileri giderek İKY’nin “itaat ile kontrol edilen”, “fırsat kollayan” bir model olarak çalıştığına dikkat çekmektedir. Gratton ve diğerleri (1999) yaptıkları araştırmada, insan kaynakları yönetimi alanında teori ve gerçek arasında, İK fonksiyonlarının ne gibi uygulamaları gerçekleştirdiği ve çalışanlar tarafından bunların algılanması ile üst yönetimin İK fonksiyonlarının işlevlerine olan inancı arasında ve bu fonksiyonların gerçekte oynadığı rol arasında “ayrışma” olduğuna kanaat getirmişlerdir. Yine yapılan bir araştırmada Fortune 500 listesinde yer alan üretim ve hizmet işletmelerinin %28’nde insan kaynakları çalışanlarının etik yönetiminden sorumlu olduğu tespit edilmiştir.

Legge (1998) ise günümüz çalışma ortamında yoğun rekabetin yaşandığı ve kıt kaynakların olduğu bir dünyada, çalışanların bir araç olarak kullanılmalarının kaçınılmaz olacağına işaret etmektedir. Aslında Oxford English Dictionary¹ emek kavramını ilk kez 1776’da “topluluğun maddi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik fiziksel çaba” olarak tanımlamıştır (Bauman, 2011:27). Bu tanımdan hareketle o dönemdeki çalışmaya ve emeğe bakış konusunda önemli çıkarımlarda bulunulabilir. Hatta fiziksel

¹ Oxford İngilizce Sözlük

zahmetin servetin başlıca kaynağı olarak görülmesiyle bu çalışmanın merkezinde olan “Makyavelizm” arasında bir ilişki bile kurulabilir. İktisat tarihçilerinin çoğu gelir düzeyleri söz konusu olduğunda, güçlerinin zirvesinde olan uygarlıklar arasında pek az fark olduğunu kabul etmektedirler (Bauman, 2011:28). Dolayısıyla bu uygarlıklarda çalışma hayatının yapısı, emeğe bakış benzerlik gösterir. Örneğin, I. yüzyılda Roma’nın, XI. yüzyılda Çin’in ve XVII. yüzyılda Hindistan’ın, zenginleri, Sanayi Devriminin eşiğindeki Avrupa’nın zenginlerinden çok farklı değildir (Bauman, 2011:28). Bu verilerden hareketle İnsan Kaynakları Yönetimi disiplinin ortaya çıktığı dönemde de (1980’ler) benzer bir bakış açısının olduğunu ifade etmek yanlış olmaz. Aslında Karl Polanyi (2002) Büyük Dönüşüm adlı kitabında yeni sanayi düzeninin ortaya çıkmasının başlangıç noktasını, emekçilerin kendi geçim biçimlerinden koparılmaları olduğunu ifade etmektedir. Tam bu noktada Bauman (2011:33) emek ve sermaye arasındaki ilişkiyi bağımlılığın ön planda olduğu bir “nişanlılık”² süreci olarak tanımlamaktadır. Bu nişanlılık günümüz çalışma hayatında zenginlikte, yoksullukta, hastalıkta sağlıkta bir ömür boyu sürecek evlilik ilişkisine dönüşmüştür. Dolayısıyla emek ve sermaye arasında birbirleriyle ilk tanışmalarından beri süre gelen ve artarak ilerleyen her bir tarafın diğer tarafı olması gereken koşullarda tutmaya çalıştığı “çıkara” dayalı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çıkarıcı bir yapıya sahip olması normaldir. Hatta insan kaynakları yönetimine yapılan bu eleştirilerin yanı sıra Guest ve Conway (1997)’in İKY’nin çalışanlar üzerindeki etkileri üzerine yaptıkları çalışmada çok sayıda İK faaliyeti ile karşılaşan çalışanlar, İK faaliyetleri ile birlikte kendilerini daha güvenli hissettikleri ve işlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. İşte bu çalışmada İKY’ye karşı farklı bakış açıları karşılaştırmalı bir şekilde ele alınacaktır. Bu karşılaştırmalardan hareketle de bir İK değerlendirmesi yapılacaktır.

2. İnsan Kaynakları Ders Kitaplarına Yönelik Bir Analiz

2.1. Metodoloji

Metodoloji olarak çalışmada İKY ders kitaplarından yola çıkarak İKY’nin odaklandığı konuları tespit etmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi sözel, yazılı ve diğer çeşitli materyallerin nesnel ve sistematik olarak incelenmesine yönelik bilimsel bir yaklaşımdır. Cohen, Manion ve Morrison (2007)’a göre içerik analizi, eldeki yazılı bilgilerin temel içeriklerinin ve içerdikleri mesajların özetlenmesi ve belirtilmesi işlemi olarak da tanımlanmaktadır.

Krippendorff’a (2004: 18) göre içerik analizi, metinlere ve kullandıkları bağlamlara yönelik anlamlı ve geçerli çıkarımlar yapabilmek için kullanılan bilimsel bir araştırma yöntemidir. İçerik analizi yönteminin kullanılmasının temel nedeni, bu yöntemin araştırma yapılan konunun salt görünen içeriğini değil, arka planını da inceleme konusu yapmaktadır. Bu bağlamda farklı çıkarımlarda bulunmaya olanak kılmaktadır. İçerik analizi, metin içeriği toplama ve analiz etme tekniğidir. Araştırmada içerik analizi tekniklerinden sıklık analizine yer verilecektir.

² İşçiler kendi geçimlerini sağlamak işe alınmaya bağımlıydılar, sermaye de kendini yeniden üretmek ve büyümek için onları işe almaya bağımlıydı (Bauman, 2011:33).

Dolayısıyla çalışma, İKY ders kitaplarından oluşan bir kümenin içindeki belli kelimelerin veya kavramların içeriğini ve varlığını belirlemeye ve bu kavramların kullanım sıklığını ölçmeye yönelik yapılacaktır.

2.2.Bulgular

Literatür taramasının yanı sıra söz konusu İKY ders kitaplarının içindekiler bölümlerinin içerik analizi yöntemi ile incelenmesiyle gerçekleştirilecek analiz bulguları sonucunda İKY alanının önem verdiği konular belirlenecektir. Bu konular ile literatürde İKY alanına yönelik yapılan eleştiriler arasında bir bağlantı kurulmaya çalışılarak, bu eleştirilerin nedenleri arasında İKY disiplininin Endüstri İlişkileri disiplininin uzaklaşmasının gösterilip, gösterilemeyeceği sorgulanacaktır. Yine tüm bu değerlendirmeler yapılırken İKY disiplinin geleceği de tartışılarak, elde edilen bulguların çalışma hayatının kalitesini arttırmaya yönelik etkileri incelenecektir.

Özellikle çalışmanın başlarında İKY disiplinine yönelik endişeler ile Makyavel'in öne sürdüğü bakış açısı arasında da bir ilişki kurulacaktır. Böyle bir ilişkinin kurulmasının temel nedeni İKY disiplinine yönelik yapılan eleştirilere ironik olarak dikkat çekmektir. Bunu yaparken de çalışmada, İKY'ne yönelik bu endişe ve eleştirilerin temelinde İKY alanının Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika gibi alanlardan dolayısıyla insan odaklı yaklaşımlardan uzaklaşmasının yattığı iddia edilecektir.

Machiavelli (2009) bir pasajında şöyle demektedir: "Burada şu ortaya çıkıyor: Sevilmek mi korkulmaktan daha iyidir, yoksa korkulmak mı sevilmekten? Belki de bu soruya, ikisini de isteriz diyerek cevap verebiliriz. Ama sevgi korku bir arada pek güç bulunacağına göre, aralarından birini seçmemiz gerekirse, korkulmak sevilmekten daha emniyetlidir. Zira genellikle görülmüştür ki insanlar nimete şükretmesini bilmeyen, güvenilmez, tehlikeden kaçmaya çalışan, kazanç hırsı ile tutuşan, kendisine menfaat sağladığınız müddetçe size bağlı, tehlike uzakta oldukça kanını dökmeye, çocuklarını bile feda etmeye hazırdırlar; ama onlara gerçekten ihtiyaç duyduğumuz zaman sırtlarını dönerler."

Bu bakış açısıyla insan kaynakları yönetimi disiplinin katılımcı görünen ancak kontrol edici ve her çalışan grubuna eşit olmayan yönü arasında bir bağlantı kurulabilir. Manville ve Ober (2003) "Ceokrasi: İnsan Merkezli Şirket Yönetimi" adlı eserlerinde, dünyanın ilk demokrasisinin, günümüz modern şirket yapılanmalarına adaptasyonuna dikkat çekseler de, insan merkezli bir yönetim anlayışının temelini CEO'lara ve düşünce ve takım liderlerine dolayısıyla nitelikli işgücüne yönelik olduğunu da vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda insan kaynakları yönetiminin özgürlükçü, demokratik, katılımcı yüzü sadece vasıflı işgücü içindir. Mavi yakalılar ya da yarı vasıflı beyaz yakalılar için değişen bir durum yoktur.

Yine Machiavelli'nin (2009) kitabında "Hükümdarlar sözüne sadık olmak için ne yapmalıdır?" başlıklı bir bölümde dürüstlüğü övgüye değer olduğunu kabul etmekte ancak siyasi iktidarın muhafazası için hilekarlık, iki yüzlülük ve yalan yere yemin etmenin de uygun olabileceğini vurgulamaktadır. Machiavelli (2009) bir hükümdar için nefret edilmekten ve horlanmaktan kaçınmanın esas olduğunu söylemektedir. Bir hükümdarın güvenilmez, korkak olduğu görülürse onu kimse ciddiye almaz. Dolayısıyla Machiavelli (2009) bir hükümdarın kendisini kabiliyet ve liyakat sahiplerini

koruyan biri olarak göstermesini vurgular. Machiavelli (2009) hükümdarın bir anlamda olmadığı gibi görünmesini öğütler. Tam bu noktada insan kaynakları yönetimi disiplinin “olmadığı gibi görünen” bir beyaz yakalı sınıf yarattığına dikkat çekilebilir. Sarp Mogan (2014) “Kariyer için Hayat Feda Etme Sanatı: Beyaz YAlaKA” adlı kitabında kendi başından geçenlere de vurgu yaparak bu durumu en iyi şekilde anlatmaktadır. Tüm bunlardan hareketle insan kaynakları yönetiminin bu görünmeyen yönü insan kaynakları yönetimi ile endüstri ilişkileri disiplini arasındaki ilişkinin de farklı boyutlarda yorumlanmasını beraberinde getirmiştir. Aslında insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri arasındaki ilişkiyi incelenmek için her iki disiplinin de temel amaçlarının ortaya konularak bir karşılaştırma yapılması gerekmektedir. Ancak özellikle insan kaynakları yönetimi disiplinin temel amaçlarının tespit edilmesi noktasında birçok farklı bakış açısının bulunması böyle bir karşılaştırma yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda çalışmada insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının içeriklerinden yola çıkarak bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır.

Tablo1: Belirlenen Temalara Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Kitaplarının İçindekiler Kısımlarının Dağılımı

Kitap kodu	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P
Bölümler															
İnsan kaynakları yönetimi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*		*
İnsan kaynakları planlaması	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*
İnsan kaynağının tedarik ve seçimi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*
Eğitim ve geliştirme	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*
İş değerlendirme ve ücret	*	*	*	*		*	*	*	*	*		*	*	*	*
İş analizi ve iş dizaynı		*	*	*		*		*	*			*		*	
Kariyer yönetimi		*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*
Performans yönetimi		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			*	*
Çalışma ilişkileri	*		*				*						*		
İş sağlığı ve güvenliği		*		*			*								
İnsan kaynakları bilgi sistemleri			*					*	*	*					
Uluslararası insan kaynakları yönetimi					*			*			*				

Araştırma kapsamında 1998- 2011 yılları arasında çeşitli yayınevlerinden basılmış, farklı yazarlara ait ve Türkçe 15 adet “İnsan Kaynakları Yönetimi” kitabı incelenmiştir. Bu kitaplara kodlar verilmiş ve kitapların “İçindekiler” kısmı belirlenen temaların bulunma sıklığına göre incelenmiştir. Temalar belirlenirken literatür taramasından faydalanılmıştır.

Tablo incelendiğinde insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının insan kaynakları planlaması, insan kaynağının tedarik ve seçimi, eğitim ve geliştirme, iş değerlendirme ve ücret, iş analizi ve iş dizaynı, kariyer yönetimi,

performans yönetimi gibi “iş odaklı” kavramlara daha sıklıkla yer verdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği gibi daha “insan odaklı” kavramların insan kaynakları yönetimi ders kitaplarındaki sıklık oranının azlığı dikkat çekmektedir.

SONUÇ

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere İnsan Kaynakları Yönetimi ders kitaplarının içindekiler kısımlarının belirlenen temalara göre dağılımlarına bakıldığında daha çok insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını ifade eden temalarda bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Çok nadir olarak çalışma ilişkileri ve iş sağlığı güvenliği gibi konu başlıklarına İKY ders kitaplarında yer verilmiştir. Hatta Sendika, Grev, Sosyal Politika gibi çalışma terazisinde işgören taraflı konu başlıkları hiç görülmemektedir.

Sonuç olarak Machiavelli'nin temel öğretisi ile İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları arasında birçok açıdan ortak noktalardan bahsedilebilir. Aslında bu durum 2000'li yıllarla birlikte kendini daha da belirgin kılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi alanının her geçen gün iş odaklı bir yapıya bürünerek insani boyutunu yitirmesi ya da bu boyutunun sadece nitelikli işgücüne yönelik olması tartışmaya değerdir. Çalışmada insan kaynakları yönetimi disiplini eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

Aslında çalışmanın başlarında da ifade edildiği gibi İKY anlayışı, bir dönem özellikle akademik çevrelerde, tartışmalı bir konu haline gelmiştir. Temel endişeler, İKY gerçekleştirebileceklerinde daha fazlasını vaat ettiği ve etik açıdan şüpheli olduğu yönündeki inançlardır. Bu endişelerdeki temel argüman İKY'nin tek parçadan oluşan katı bir model olduğu varsayımına dayanmaktadır. Çok sayıda akademisyen İKY'ni tam anlamıyla ahlaksız olarak nitelendirilmese de çıkarıcı davranış sergileme ile itham etmektedir. Bu bağlamda çalışma insan kaynakları yönetimine yönelik yapılan eleştirileri temel almış ve bu eleştirilerde haklılık payı olduğunu ortaya koymuştur. Günümüz anlamında bir çalışma algısı olmamasına karşın Antik Yunan – Roma dünyasında da yüzyıllarca süren sınıf mücadelelerinden, çıkarıcı ilişkilerden bahsetmenin mümkün olduğu düşünüldüğünde emek ve sermaye arasındaki ilişkinin bu denli ön planda olduğu günümüzde insan kaynakları yönetimi ya da diğer yönetsel uygulamaların çıkarıcı bir yapıda olmalarına şaşırılmamalıdır. Aslında çalışmada vurgulanmak istenen husus bu çıkarıcı yapının kurallarının her geçen gün ağırlaşarak sermaye lehine biçimlenmesidir. Legge'nin (1998) sözü konuyu güzel bir şekilde özetlemektedir:

“Ne yazık ki, yoğun rekabetin yaşandığı ve kıt kaynakların olduğu bir dünyada, kaybeden kişilerin olacağı-çalışanların bir araç olarak kullandıkları- kaçınılmaz görünmektedir”.

Bu bağlamda çalışanların bir araç olarak görülmesini önleyebilmek adına bir “sosyal ik” algısının oluşturulması son derece önemlidir. Aslında “sosyal ik” ile insan kaynakları yönetiminin sosyal boyutunun ön plana çıkarılması kast edilmektedir. Yapılan birçok araştırma örgütlerin insan kaynağını yönetme konusunda daha samimi, “insan odaklı” yaklaşımlar geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla bu konuda akademik çevrelere de önemli görevler düşmektedir. İnsan kaynakları disiplinin sadece iş odaklı yönünü akademik olarak tartışmak yeterli değildir. Çalışmada yapılan analizden de anlaşılacağı üzere insan kaynakları yönetimi ders kitaplarında

çalışma ilişkileri, endüstri ilişkileri, grev, sosyal haklar, çalışma ortamının iyileştirilmesi vb. insan odaklı yaklaşımların hacminin azaldığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin “insan odaklı” yönünün ön plana çıkması noktasında ders kitaplarında ve akademik çevrelerde bu konunun daha fazla gündem oluşturması gerekmektedir.

Sonuç olarak bir son söz söyleme iddiasında olmayan bu çalışma insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının içeriklerinden hareketle bir endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetimi tartışması yapmayı amaçlamıştır.

KAYNAKÇA

- Armstrong, M (2006). *A Handbook of HRM Practice*, 10th Edition, Kogan Page.
- Caldwell, R (2004). “Rhetoric, Facts and Self-Fulfilling Prophecies: Exploring Practitioners’ Perceptions of Progress in Implementing HRM”, *Industrial Relations Journal*.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). New York, NY: Routledge.
- Gratton, L. A, Hailey V. H. Stiles, P and Truss, C (1999), *Strategic Human Resource Management*, Oxford University Press, Oxford
- Guest, D. E. (1991). “Personnel Management: The End of the Orthodoxy”, *British Journal of Industrial Relations*.
- Krippendorff, Klaus (2004). *Content Analysis: An Introduction To Its Methodology*. New York: Sage Publication.
- Legge, K (1998). *The Morality of HRM*, Sage, London.
- Machiavelli (2009). *Prens*, Say Yayınları, İstanbul.
- Miner, J.B. ve Crane, D.P.(1995). *Human Resource Management: The Strategic Perspective*, Harper Collins College: New York
- Noon, M(1992). HRM: A Map, Model or Theory, in (eds) P. Blayton and P. Turnbull, *Reassessing Human Resource Management*, Sage Publications, London.
- Storey, J. ve Sisson K.(1992). *Managing Human Resources and Industrial Relations*, Open University Press: Buckingham.
- Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlük
- Willmott, H (1993). “Strength is Ignorance, Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations”, *Journal of Management Studies*.