

DÜŞEY TOPLUM KURAMI YAKLAŞIMIYLA JAPON ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜ ANLAMAK

Zeynep Aca

Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F

Araş. Gör.

E-posta: siderta2002@gmail.com

Özet

Japon çalışma kültürünün temel felsefesini anlayabilmenin yolu, Japon toplumunun kültürel özelliklerini anlayabilmekten geçmektedir. Ancak kültürü oluşturan her bir özellik elbetteki Japon çalışma kültürünü aynı ölçüde etkilememektedir. İşte bu noktadan hareketle, bu çalışmada, Japon çalışma kültürü, Japon çalışma kültürünün temel felsefi belirleyicilerinden biri olduğunu düşündüğümüz ve Nakane tarafından Düşey Toplum Kuramı olarak adlandırılan Japon aile yapısı ekseninde ele alınmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Düşey Toplum Kuramı, İe, Çalışma Kültürü

Alan Tanımı: Kültür ve Organizasyonel Yapı

UNDERSTANDING THE WORKING CULTURE OF JAPANESE IN HORIZONTAL SOCIETY CONCEPT

Abstract

The way for understanding the main philosophy of the working culture of Japanese is being able to understand the cultural properties of Japanese society . Yet, as a matter of course, each property composing the culture does not affect the working culture equally. In this study, from this point forth, Japanese culture will be explained in the axis of Japanese family structure which is thought to be the main determiner of the working culture of Japanese society and called "Horizontal Society Concept" by Nakane.

Keywords: Horizontal Society Concept, İe, Working Culture

JEL Code: J81

GİRİŞ

Bir toplumun sahip olduğu kültür, toplumun karakteristik özelliklerini yansıtan temel unsurları içinde barındırır ve bir toplumu bir arada tutan bir araç işlevi görür. Böylece bir toplumdaki kişiler sahip oldukları ortak kültür sayesinde bir

olay karşısında benzer tepkiler verebilirler ve yine sahip oldukları ortak kültür sayesinde karşılıklı birbirlerini anlayabilirler. Bu bağlamda Japon çalışma kültürünün temel felsefesini anlayabilmenin yolu Japon toplumunun kültürel özelliklerini anlayabilmekten geçmektedir. Ancak kültür ve kültürü oluşturan özellikler bir anda var olmuş şeyler olmadığından, kültürü besleyen, kültürün oluşumunu sağlayan kaynaklarda kültür kadar önem arz etmektedir. Elbette ki, kültürün oluşumunu sağlayan kaynakların sayısız olması bu kaynakların neler olduğunu tek tek incelemeyi imkansız kılmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, bu kaynaklar sınırsız sayıda bile olsa bunların içinden biri veya bir kaç diğ er kaynakların önüne geçerek, bir kültürel özelliğ in oluşumunda daha büyük bir rol oynayabilirler. İşte bu noktadan hareketle, bu çalışmada, Japon çalışma kültürü, Japon çalışma kültürünün temel felsefi belirleyicilerinden biri olduğunu düşündüğümüz ve Nakane tarafından Düşey Toplum Kuramı olarak adlandırılan Japon aile yapısı ekseninde ele alınmaya çalışılacaktır.

1. Bir Kavram Olarak Kültür Ve Çalışma Kültürü

1.1 Bir Kavram Olarak Kültür

Kültür kelimesinin ortaya çıkışına yönelik çeşitli görüşler kültür kelimesinin tarımla ilgili kök anlamında birleşmektedirler. Dilbilimcilere göre “*kültür*” sözcüğü Latince toplum kültürü anlamında kullanılan “*edere-cultura*” sözcüğünden doğduğunu ileri sürmektedirler. Dilbilimcileri destekler nitelikte kültür kelimesinin yine Latince bir sözcük olan “*colere*” kökünden türediğ i ve “*cultura*” olarak hayat bulduğ u da ileri sürülmektedir. “*Colere*” kelimesi, ikamet etmek, korumak, yetiştirmek gibi anlamlara gelmektedir. Bu kelimeden üretilen “*cultura*” ise ilk olarak tarımsal etkinlikleri nitelendirmek için kullanılmıştır. Romalılar “*cultura*” sözcüğünü insanın emek sarfederek tarlada ektikleri bitkileri, doğada kendiliğinden yetişen bitkilerden ayırmak üzere kullanmışlardır (Oğuz, 2011:125).

Kültür kelimesinin ortaya çıkışına yönelik görüş birliğ i olmasına rağmen, kavramı tanımlamaya yönelik aynı birliğ in olduğunu söyleyemeyiz. Buradan hareketle kültür kavramını tanımlamaya çalışacak olursak; kültür toplumu oluşturan kişileri, o kişileri bir arada tutan dil ve haberleşme süreçlerini, törelerini, inançlarını, hukuk ve yönetim kurumlarını, üretim ve tüketim ilişkilerini yansıtan bir kavramdır (Güvenç, 1997: 15). Bu bağlamda kültür bir toplumun kendisini ifade eden birikimli uygarlığ ıdır denilebiliriz. Bir dizi sosyal süreçlerin bileşkesi olan kültür insan ve toplum kuramıdır (Güvenç, 1984: 95).

Bir toplumda paylaşılan ortak normlar, inançlar, toplumdaki algılamalar, roller ve kuşakların birbirine aktardığı değerlerden oluşan kültür sayesinde o toplumda yer alan insanlar yeni bir durumla karşılaştıklarında ne yapacaklarını düşünüp her seferinde yeni kararlar almak zorunda kalmazlar (Barutçugil, 2010:). Bu bağlamda kültür, toplumdaki bireylerin birbirini anlamasında ve çatışma içine girmeden yaşaması açısından işlevsel bir araçtır.

1.2 Çalışma Kültürü

Çalışma kültürü, kültür kavramı içinden doğup gelen bir kavramdır. Ancak çalışma kültürü, kültür kavramına göre daha öznel bir alanı açıklamak, tanımlamak üzere kullanılan bir kavramdır.

Çalışma kültürü, çalışma hayatında, gündelik davranışlarımızı düzenleyen maddi olmayan unsurları içeren bir kavramdır. Bu unsurlar atalarımızdan devraldığımız veya almadığımız unsurlar olup, bunlar insan etkileşiminde, hedeflerde, kararlarda, çözümlerde ve iletişimde bize yol göstericidirler. Çalışma kültürünün toplum içinde karşılıklı ilişkilerde, meslektaşlar arasındaki iletişimde, çalışma performanslarında ve o toplumdaki organizasyonların kültürü üzerinde bir etkisi vardır. Belirtelim ki, çalışma kültürü insanlığın kendi kültürel geleneklerini, kendilerine özgü fikirlerini, davranışları ve iletişimlerini oluşturdukları her yerde hayat bulmuştur. (Perkumiene& Raupeliene, 2008:101-102). Haliyle her toplumun hatta o toplumda yer alan her örgütün kendine özgü bir çalışma kültürü vardır.

Çalışma kültürü, açık bir şekilde ifade veya telaffuz edilmemiş değerler, normlar, inançlar, davranışlar ve varsayımlar toplamıdır ve çalışma kültürü toplum içinde yer alan insanların çalışma ilişkilerinde ne şekilde davranacağını şekillendirir. Bu bağlamda bir örgüt içinde o toplumun çalışma kültürünü yayacak kişiler, söz konusu toplumun düşünsel yapısını bütün boyutlarıyla ortaya koyacakları için toplumun çalışma kültürüne yönelik öğelerini her yönüyle özümsemiş olmaları gerekir. Belirtelim ki, daha yüksek bir çalışma kültürü, pozitif organizasyonel imaj oluşturulması ve toplum içinde daha iyi sonuçlara ulaşılması ve bir toplumda daha hoş ve nazik bir iş ortamının hedeflenmesi anlamına gelir. Bu bağlamda Çalışma kültürü, şeffaflık ve esnekliğin, istikrarın ve hızlı ve verimli çalışmanın bir garantisi ve ayrı ayrı bireylerin ve toplulukların maddi ve manevi ilerlemesinin bir aracı olarak düşünülür (Perkumiene& Raupeliene, 2008:101-102).

2. Düşey Toplum Kuramı

“Batılı insan, varlığını düşüncesiyle kanıtlar. Oysa Japon insanı, varoluşunu bir ailenin üyesi olarak duyumsar ve yaşar. Batılı için bireyin düşüncesi, Japon içinse

“biz”lik duygusu, bilişi önemlidir, varlık koşuludur. “Biz” duygusu aile birliğinden doğar, akrabalar, komşular, arasında gelişir, meslektaşlarla iş arkadaşları arasında sürdürülür.” (Güvenç, 1992: 173).

Nakane (1972) ve bu konuda çalışan yapan diğer sosyal bilimciler, Japon çalışma hayatında gözlemlenen davranışsal ve yapısal modellerin “*ie*” veya “*ie*” (aile) yapısından kaynaklandığını ileri sürmektedirler (Bhappu, 2001: 157).

“*İe*” ortak kabule göre; Japon köylü ailesini ifade etmek için kullanılmaktadır. “*İye*” aile bireyleri arasında ortaklaşa kullanılan hane halkının varlıklarını koruma altına alan güven ilişkisine dayalı bir kuruma benzetilebilir. Bu kurumun başında aileye güven veren bir hane reisi bulunur. Japon aile yapısında önemli olan karı koca ilişkisi değil, ana baba ile çocuk ilişkisidir. Ancak “*ie*” birçok bilim insanı, bunun basit bir aile olgusu olmadığı noktasında birleşmektedir. Temelde ailenin biyolojik niteliğini ifade eden “*ie*”, ortak bir gruba üye olanların ekonomik, politik ve dini inanışlarını içine alan bir olgudur (shimizu, 1987: 585, Fukuyama, 2005: 188).

Çin yazı karakteri “*ie*”, bir çatı altındaki insanları temsil etmektedir. “*İe*” sistemi, Japon Feodal Edo dönemine dayanır. Japon feodalizmi hem Çin’deki feodalizme benzer şekilde aile üyeleri arasındaki Konfüçyen hakimiyet itaat ilişkisinin bazı unsurlarını içermesinin yanı sıra Avrupa’daki feodalizmde yer alan efendi ve köleler arasındaki hak ve görevler anlayışının özelliklerini de taşımaktaydı. Bu bağlamda her “*ie*”deki aile üyeleri, “*ie*” sisteminin onları gözetip koruması karşılığında “*ie*”ye sadakat sözü verir ve bu nokta da aile üyeleri arasında itaat ve hâkimiyet ilişkisi kurulmuş olurdu. Diğer yandan Japon “*ie*”lerinde kişilerin aile içindeki kıdem ve yaşları ne olursa olsun saygı görmesini gerektirirdi. Buradan hareketle ailenin anneleri oğullarına göre daha alt cinsiyet sınıfında olmalarına rağmen oğulları onlara saygı gösterirdi. Aynı şekilde, ailenin kızı “*ie*” içinde en düşük statüyü temsil ettiği için annesinin hizmetkârı sayılırdı. Ayrıca söz konusu “*ie*”lerdeki aile üyeleri sadece akrabaları içermezdi. Bu “*ie*”lerde aynı zamanda kiracı ile hizmetlileri de içermekteydi ve “*ie*”lerde aileye yeni katılanlara çırak gibi davranılırdı. Söz konusu çırakların ise aile ile birlikte yaşamalar ve aynı masada yemek yemeleri esastı (Bhappu, 2001: 157).

Düşey Toplum Kuramına göre; kırsal geniş aile geleneğinden kopan Japonlar, kentte iş-güç ailelerinde yeniden örgütlenmekte ve büyük aileler yine kendilerine “*ie*” adını vermektedirler. Bir eğitim kurumu, bir öğretim kurumu ya da bir ticari hizmet ortaklığı şeklinde kurulan bu yeni ailedeki ilişkiler Nakane’ye göre geleneksel “*ie*”lerde olduğu gibi düşey bir yapı sergileyerek baba-oğul, alt-üst, yaşlı-genç, kıdemli-kıdemsiz ilişkiler şeklinde olmaktadır. Nakane aile ve iş

ilişkilerindeki benzerlikten hareketle Japonya'nın düzeyine işleyen bir toplum yapısına sahip olduğu savını ileri sürmüştür (Güvenç, 1992: 197).

Nitekim Japon toplumunun inancına göre de, toplum yaşamındaki başarı ve bunalımların temel kökeni ailedir. Bu yüzden de işler iyi gidiyorsa bunun nedeni aile, işler iyi gitmiyorsa yine bunun nedeni de ailedir. Japonya'da aile olgusu o denli önemlidir ki, yaşa dışı çetelerin (Yakuzalar) bile aile gibi örgütlendiği bilinmektedir. Tüm bu söylenenlerden hareketle de Çoğu Japon'a göre, Japonya ideal bir aile yapısına sahiptir ve Japonlar Max Weber'in "ideal tip tanımına uyan bu aile yapısını "Kazoku Seido" (aile düzeni) olarak adlandırmaktadırlar (Güvenç, 1992: 175-177).

Japon toplumunda geçmişten günümüze önemli bir yeri olan Şintoizm dininde "ie"nin önemini vurgulayan felsefi temelleri görmek mümkündür. M.Ö 7 yy'a dayanan Şintoizm Japonca Kami-Nomiçi (Tanrıların Yolu) anlamına gelmektedir ve Şintonizm'e göre "ie" yani aile bir dindir ve aile ocağı ise tapınaktır. Bu bakımdan aile için birlik ve beraberlik içinde çalışmak ve yine aile için üretmek en büyük ibadettir (Zerenler&İraz, 2006: 760).

Belirtelim ki, Japonya'nın ekonomik başarı ve kalkınmasının arkasındaki başarıyı araştıran yabancı iktisatçılar da bu başarının arkasında yatan ana unsurlardan birinin işverenle işçinin, yönetenle yönetilenin bir aile ilişkisi içinde çalışmalarına bağlamışlardır (Güvenç 1992: 174-175).

3. Japon Çalışma Kültürü

3.1 Japon Çalışma Kültüründe İşe Girme ve Çalışma Hayatı

Japon çalışma kültüründe işe alınacak çalışanlar yılda bir kez, ilkbahar aylarında işe alınır. İşe alımlar lise ve üniversite mezunu gençler arasından yapılır. Bu bağlamda bir başka şirkette çalışmış bir elemanın işe alınması düşünülmez. İşe alınan kişi emekli olana kadar aynı şirkette çalışır ve önemli bir suç işlemediği müddetçe de işten atılmaz (Ouchi, 1989: 21).

Japon çalışma kültüründe işe girişlerde işin hangi nitelikte olacağı konusunda üniversite giriş sınavları oldukça belirleyici bir etkiye sahiptir. Üniversite giriş sınavlarında belli bir başarı düzeyini yakalayamayan gençlerin, büyük şirketlerde işe girip yüksek maaşlar alarak çalışma şansları yoktur (Fukuyama, 2005: 203).

Japon çalışma kültüründe performans dayalı bir yükselme söz konusu olmayıp çalışanın yükselebilmesi için sırasını beklemesi gerekir. Japon kültüründe herkesin eşit yetenekte olduğu varsayılır ve bireyler çalışkan ve tembel olmak üzere iki gruba ayırırlar. Bu bağlamda Japonlar, eğer kişi isterse ve çaba gösterirse

başarılı olabilir derler. Bu nedenle de Japon kültüründe önemli olan yetenek değil, çalışmaktır. İşte bu yolla Japon kültüründe yetenek küçümsenir ve kıdem ön plana çıkarılır (Güvenç, 1992: 199). Bu bağlamda Japonya'da çalışma hayatına şirketteki en alt basamaktan başlanır, şirkette unvanlar yapılan işlere göre değil, kişilere verilir. Japon çalışma kültüründe, çalışanın kendisinden küçük birinin yönetimi altında olmamasına özen gösterilir. Aynı unvanları taşıyan bireyler eşit düzeyde iş yapmalarına rağmen farklı ücret alabilirler. (Vergiliel, 2001: 41-43). Zira Japon şirketlerinde ücretler daha çok kıdeme dayalı olarak veya çalışanın bakmakla yükümlü olduğu ailedeki bireylerin sayısı gibi diğer faktörlere göre şekillenmektedir. Bu bağlamda 50-55 yaşındaki bir çalışanın maaşı aynı işi yapan 20-25 yaşındaki bir çalışanın maaşından ortalama 2,5 fazla olabilmektedir (Zerener&İraz, 2006: 767). Buradan hareketle Japon şirketlerinde performans dayalı bir ücret sisteminden de bahsetmek mümkün değildir. Ayrıca Japon şirketlerinde ücretlerin büyük bir kısmı ikramiye şeklinde ödenir ve bu ödeme de çoğunlukla kolektif çaba göz önünde tutulur (Fukuyama, 2005: 203). Bu bağlamda Japon çalışma kültüründe bir Japon işçisi aldığı ücret karşılığında daha fazla çalışır. Ancak Japon insanı çok çalışmanın yanlış olduğunu düşünmez (Morita, 1989: 156).

Japon çalışma kültüründe bireysel bağlardan çok toplumsal bağlara önem verilir. Kimliği sorulan bir Japon kendisini çalıştığı kurum ya da şirket adıyla tanımlamayı yeğler ve bu tanımlamada ait olunan kurum ya da şirkette yapılan işin bir önemi yoktur. Ayrıca Şirket içi ilişkilerde aile içi ilişkiler gibi kurulur ve bu şekilde sürdürülür. Şirketin çalışanlarla ilgili hastalık, sağlık, eğlence, konut, tatil v.b politikaları çalışanların ailelerini de kapsayacak şekilde olur (Güvenç, 1992: 198). Japon çalışma kültürünün bu yönüyle ekonomik ve sosyal yaşam bir bütün haline getirilir ve haliyle böyle bir ortamda kişiler arasındaki ilişkilerde daha özelleşir. Böylelikle de iş ilişkisinin yarattığı bağlar dışında kişiler birbirlerine çok değişik bağlarla bağlanırlar ve işle ilgi olsun olmasın çok sayıda inanç ve değerlerin uyum paylaşımı da bu yolla sağlanmış olur (Sığırı, 2006: 42). Özetle Japon çalışma kültüründe kollektif ihtiyaçlar ve tüm çalışanların amaçları esastır (Erdem&Kocabaş,<http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd10/sbd-10-15.pdf>, 181-182).

3.2 Yaşam Boyu İstihdam

Japon çalışma kültüründe bir çalışan herhangi bir şirkette işe başladığı zaman genellikle yaşam boyu istihdam güvencesiyle işe başladığını bilir. Ancak bunun karşılığında çalışandan beklenen daha iyi bir iş veya bir başka şirkette daha yüksek bir ücret arayışına girmememsidir. Belirtmek gerekir ki, söz konusu yaşam

boyu istihdam için arada bir sözleşmenin olmasına gerek yoktur, Anlaşmayı hukuki bir metne dönüştürmek için çalışanın ısrar etmesi şirkette hoş karşılanmaz (Fukuyama, 2005:202-203, Morita, 1989: 59). Belirtmek gerekir ki gerek yaşam boyu istihdamın bir sözleşmeye bağlı olarak sürdürülmesinde ısrar edilmemesinde gerekse daha iyi bir maaş için iş değişikliği talebinde bulunulmamasında, uygulanan yaptırımın kaynağı zorlayıcı yasalara değil ahlaki baskıdır (Fukuyama, 2005:202-203, Morita, 1989: 59)

Japon çalışma kültüründe yaşam boyu istihdamın bir uzantısı olarak, Japonya’da büyük şirketler altı ayda bir elde ettikleri karın bir kısmını çalışanlarına ikramiye olarak öderler. Bu ikramiyede elbette şirketin elde ettiği kara bağlı olarak ödenir ve bu bağlamda şirketin performansı burada ön plana çıkar. Ayrıca bu yöntemle iş hayatındaki riskler pay sahiplerinden çalışanlara kaydırılmakta ve işçilerin maddi durumu şirketin elde ettiği kara bağlı olarak şekillenmektedir. Diğer yandan bu ikramiye yöntemiyle çalışanlar kendilerini şirketin bir parçası olarak görmeleri sağlanmaktadır (Ouchi, 1989: 27-28)

3.3 Japon Çalışma Kültüründe Yönetim Üzerine

Sony’nin mucitlerinden Morita’ya göre; en başarılı Japon şirketlerinin başarılarının nedeni gizli bir formülde aranmamalıdır. Morita’ya göre hiçbir plan, hiçbir teori veya devlet politikası bir şirketi başarıya taşımaz. Bu başarıyı ancak insanlar gerçekleştirebilir. Bir Japon yöneticinin en temel görevi çalışanlarıyla sağlıklı ilişkiler geliştirmek, şirket içinde aile bağlarına benzer bağlar kurmak ve üstlerle alttakilerin aynı kadere ortak olduklarını hissettirmektir. Morita’ya göre bu yönetim sistemi dünyanın hiçbir ülkesinde uygulanmamaktadır, ancak böyle bir sistemin yürüdüğünü Japonlar kanıtlamıştır (Morita, 1989: 147). Bu bağlamda bir işyerindeki yönetici ne kadar çok baba rolüne bürünürse ne kadar çok yanındaki çalışanlarla ilgilenirse, yönetici o oranda çalışanlarından ilgi ve bağlılık görür (Güvenç, 1992: 175). Morita’ya göre, yaptırılan işin geleceği çalıştırdığı insanların elindedir ve işin kaderini belirleyecek olan işe alınacak olan en genç eleman tayin edecektir (Morita, 1989: 147-148).

Sony’nin mucitlerinden Morita bize Japon çalışma kültüründeki yönetim anlayışını özetlemektedir. Japon çalışma kültüründe yönetim algısında da aile olma, buna dayalı olarak birliktelik, dayanışma içinde olma olgusu ön plana çıkmaktadır. Belirtmek gerekir ki, bu algıyı şirket içi karar alma süreçlerine de yansımaktadır.

Japon çalışmam kültüründe şirket içi kararlar alınırken bu kararlara şirket içi yöneticiler veya şefler karar vermez. Japon çalışma kültüründe şirketin geleceğini ilgilendiren konularda kararlar grup halinde alınır ve bu kararlarda herkes

tarafından desteklenir (Zerenler&İraz, 2006: 762). Örneğin bir fabrikanın nerede kurulacağına dair bir karar verilecekse bu kararda en az seksen kişinin görüşüne başvurulur (Ouchi, 1989: 47-48). Katılmalı sistemde kararları almanın bir şekli de şudur. Konu ile ilgili departmanda çalışan en genç ve en son işe girmiş çalışana yazılı bir teklif yazması istenir. Görevlendirilen kişi başkan ve diğer yöneticilerin kabul edebileceği seçenekleri bulmaya çalışır. Bunu yaparken de verilecek karar sonuçlarından en çok etkilenebilecek aynı durumdaki diğer yöneticilere danışır (Ouchi, 1989: 48-49, (Vergiliel, 2001: 22) Görevlendirilen gencin öneriyi hazırlarken de çoğu zaman hata yapması olasıdır. Ancak bundan dolayı tecrübeli bir yönetici görevlendirilen gence önerilerin nasıl hazırlanması gerektiğini öğretme girişiminde bulunmaz. Görevlendirilen gencin hata yapması yüzünden zaman ve para kaybı yaşanacak olmasına rağmen genç elemanın bu şekilde hata yapmasına izin verilerek doğru olanın kendisinin bulması sağlanır (ouchi 1989, 49). Öte yandan alınan karar üst yöneticilere sunulduktan sonra, söz konusu kararın üst yöneticiler tarafından onaylanması halinde de kararın sorumluluğunun paylaşımında tek bir yöneticinin (karara mühürü basan) değil, ilgili birimdeki bütün yöneticilerin toplu sorumluluğu esastır (Vergiliel, 2001:22).

Belirtmek gerekir ki, Japon çalışma kültüründe karar verme sürecinde katılımcı bir yaklaşımın belirlenmesi karar verme işleminin, inançlar, değerler ve ortak bir felsefi inanç çerçevesinde yapıldığının göstergesidir. Karar alma sürecine katılan her bir bireyin farklı bir görüş ve hedef ileri sürmesi halinde ortak bir karara varmak imkânsızdır. Oysa Japon çalışma kültüründe, Japonlar üzerinde anlaşmaya vardıkları değerlere ulaşabilmek için, sadece bir tek seçeneğin uygunluğunu tartıştıkları için çok sayıda insanın aynı kararda fikrinin alınması kolaylıkla gerçekleştirilebilmektedir (Ouchi, 1989: 49). İş yeri esaslı, işçi, memur ayrımı olmadan çalışanların hepsini içine alacak şekilde örgütlenen sendikalarda da (Güvenç, 1992: 198) çalışanların sürekli yapılan toplantılarda, sendika liderleriyle sık sık bir araya gelerek, şirketin çeşitli sorunlarına birlikte çözüm getirmeye çalışmaları da (Vergiliel, 2001: 23-24) Japonların ortak inanç, felsefe ve değerler algısına sahip olmalarının bir sonucudur. Bu ortak algı ve değerler sistemini Japon çalışanların kendi ülkelerinde kurulan yabancı kökenli şirketlerde de hayata geçirmeye çalıştıkları da görülmektedir.

Örneğin; Japonya 'da kurulan bir Amerikan şirketi, şirketin verimliliğini artırmak üzere Amerikan tarzda bir öneri sistemi geliştirmeye karar verir ve bunun içinde çalışanlardan kararlarını bir kağıda yazarak öneri kutusuna atmaları istenir. Kabul edilen öneriler için, öneri sahibine ikramiye verilir. Fakat altı ay sonra öneri kutusuna tek bir öneri atılmaz. Bunun nedenini araştıran Amerikalı yöneticiler, Japon çalışanlardan şirkette diğer arkadaşlarla birlikte çalıştıklarını, sahip

oldukları fikirleri karşılıklı konuşarak birlikte geliştirdiklerini ve bir fikri alıp sadece bir çalışana mal edilmesinin kendilerini üzdüğünü belirterek bu öneri sisteminden vazgeçilmesini isterler (Ouchi, 1989: 52-53).

SONUÇ

Japon çalışma kültürü, işe giriş aşamasından emekli olma aşamasına kadar her yönüyle farklı bir kültürel özellik taşıdığı ortadadır. Japon çalışma kültürüne özgü işe girişler, yaşam boyu istihdam olgusu, işyerlerinde toplulukçu bir anlayışın benimsenmesi v.b, bu farklı kültürün bazı özellikleri olup, bu kültürel özellikleri anlamlandırabilmenin yolu Japon toplumunun yapısını bilmekten geçmektedir. İşte bu noktada ise Nakane'nin Düşey Toplum Kuramı devreye girmektedir. Düşey toplum Kuramı sayesinde Japon çalışma kültürünün temel felsefesi anlaşılabilmekte ve bu farklı kültürün nedenleri niçinleri anlamlandırılabilir. Nakane ortaya koyduğu Düşey Toplum Kuramıyla Japon "ie"lerinin kentsel hayatlara taşınarak Japon çalışma kültürünü etki altına alarak onu şekillendirdiği ortaya çıkmıştır.

KAYNAKLAR

Barutçugil, İsmet, “*Kültürlerarası Farklılıklar Ve İnsan Kaynakları Yönetimi*”, içinde: *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*, (Editör: Atilla Yelboğa), Ankara: Turhan Kitapevi, 2010, ss.51-83.

Bhappu, Anita D., “*Japon Ailesi: Japon Şirket Ağları Ve Japon Yönetimi İçin Kurumsal Bir Mantık*”, (Çev: Nuray Atsan), Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 2001/ 2, 156-167.

Erdem, Ramazan& Kocabaş, İbrahim, “*Yönetimde Doğu Paradigması*”, <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd10/sbd-10-15.pdf> (01.01.2012), 175-189.

Güvenç, Bozkurt, Japon Kültürü, Dördüncü Baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası, 1992.

Güvenç, Bozkurt, İnsan Ve Kültür, Dördüncü Baskı, Ankara: Remzi Kitapevi, 1984.

Güvenç, Bozkurt, Kültürün ABC'si, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1997.

Fukayama, Francis, Güven, (Çev: Ahmet Buğdaycı), Üçüncü Baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası, 2005.

Morita, Akio, *Bir Japon Mucizesi: Sony*, (Çev: Kamil Erdem, Yakut Güneri), İstanbul: İlgi Yayıncılık, 1989.

Sığrı, Ünal, “*Japonların Kültürel Özellikleri Bağlamında; Yönetimsel, Ekonomik Ve Sosyal Süreçlerinin Analizi*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5, Sayı: 9, 2006/1, 29-47.

Oğuz, E. Sultan, “*Toplum Bilimlerinde Kültür Kavramı*”, Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 2, 2001, 123-139.

Ouchi, Wiliam, *Teori Z-Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?*, (Çev: Yakut, Güneri), İstanbul: İlgı Yayıncılık, 1989.

Tüz, M. Vergiliel, *Japon Ve Amerikan Yönetim Modeli*, Bursa: Alfa, 2001.

Zerenler, Muammer & İraz, Rıfat, “*Japon Yönetim Anlayışı Ve Şirket Ağları (Keiretsu) Analizi*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2006/16, 757-776.

Perkumiene, Dalia & Raupeliene, Asta, “*Ethics and Working Culture of Employees in the Public Sector*”, ISSN 1392-1142 ORGANIZACIJU VADYBA: SISTEMINIAI TYRIMAI: 2008.46, 99-116.

Shimizu, Akitoshi, “*Ie and Dozoku: Family and Descent in Japan*”, Current Anthropology, Volume 38, Number 4, August-October 1987, 585-590.