

İŞÇİLERİN İŞLETME YÖNETİMİNE KATILMASINA İLİŞKİN OLARAK İŞLETME İKTİSADININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. M. Tamer MÜFTÜOĞLU

A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme
İktisadi ve Muhasebe Kürsüsü Asistanı

A. GİRİŞ

İşletme iktisadının ortaya çıkışı her ne kadar 15. yüzyıl sonlarına değin geriye götürülüyorsa da, esas itibariyle bu disiplinin başlangıç tarihi olarak 19. yüzyıl sonlarıyla 20. yüzyıl başları kabul edilmelidir¹. Bu devrelerde ortaya çıkmaya başlayan büyük işletmelerin karşılaştıkları işletmeciler ihtiyacını karşılamak üzere kurulmaya başlanan Yüksek Ticaret Okulları kısa zamanda tüm Avrupa'ya yayılmış ve bu disiplin ilk olarak 1903 yılında İsviçre'de Zurich Üniversitesinde öğretim programına alınarak akademik bir karakter kazanmıştır².

Bu okullarda öğretilen çeşitli muhasebe, ticaret ve organizasyon teknikleriyle yetiştirilen işletmecilerden değişik işletme ve ticaret sorunlarını başarılı bir şekilde çözmeleri beklenmiştir. Bu başarının kıstası olarak da sermaye sahiplerinin amacı olan işletme kârının arttırılması esas kabul edilmiştir. Böylece işletme iktisadi çeşitli muhasebe, organizasyon, ticaret ve mali teknikler geliştirmeye yönelik, sermayenin hizmetinde bir disiplin olarak ortaya çıkmıştır.

1 Genellikle işletme iktisadının başlangıç tarihi olarak 1494 yılına kadar geriye gidilmektedir. Bu tarihte muzaaf muhasebe sisteminin mekanizmasını ilk defa ortaya koyan Luca Pacioli "Summa de Arithmetica Geometrica, Proportioni et Proportionalita" adlı yapıtını yazmıştır.

2 1898 yılında Leipzig, Aachen, ve Viyana Yüksek Ticaret Okulları açılmıştır. Bunları 1901'de Frankfurt ve Köln'de 1906'da Berlin'de 1908'de Mannheim'da 1910'da Münih'te, 1915'de Königsberg'de ve 1919'da Nürnberg'de açılan Yüksek Ticaret Okulları izlemiştir. Frankfurt Yüksek Ticaret Okulu 1914'de, Köln Yüksek Ticaret Okulu da 1919'da Üniversiteye dönüştürülmüşlerdir. Türkiye'de işletme iktisadi dersi ilk defa 1933 yılında İstanbul Ticaret ve İktisat Okulunda Prof.Zühtü İnan tarafından okutulmaya başlanmıştır. 1936 yılında İstanbul Üniversitesinde kurulan İktisat Fakültesinde İşletme kürsüsüne Prof. Alfred Isaac getirilmiştir. 1939-1940 ders yılından itibaren de Ankara Siyasal Bilgiler Okulunda Prof.Muhlis Ete tarafından İşletme İktisadi dersi okutulmaya başlanmıştır.

Kapitalist sistemin başlangıcında işletme iktisadının bu şekilde belli bir sosyal sınıfın hizmetinde bir disiplin olarak ortaya çıkması ve geliştirilmesi bir dereceye kadar meşru kabul edilebilirdi. Zira, bilindiği üzere, klasik liberal teoriye göre kapitalist işletme tam rekabet piyasası koşulları altında çalışmaktadır. Bu ideal modelde tüm işletmeler birim maliyetin minimum kılındığı üretim seviyesinde üretimde bulunmaktadır ve grup dengesinde fiyatlar minimum kılınan bu birim maliyet kadardır; ayrıca ekonomideki kaynak dağılımı optimumdur, tek tek işletmelerin hiçbir ekonomik ve politik gücü yoktur ve dolayısıyla bu işletmeler piyasanın şartlarına olduğu gibi uymak zorundadırlar. Kısacası tam rekabet modelinde işletmeler kâr maksimizasyonu amacına yönelmekle aynı zamanda toplumsal fonksiyonlarını da en iyi şekilde yerine getirmiş olmaktadır. Bu modelde sadece tek bir sosyal sınıfın amacı olarak kâr maksimizasyonu ile toplumsal çıkarlar arasında tam bir uyum vardır. İşletmelerin kârlarını maksimize etmeleri sonucunda tüm ekonomik sorunlar da toplumsal açıdan en iktisadi şekilde çözülmektedir.

Fakat gerçekler hiçbir zaman bu ideal modele uymamış, ayrıca gelişmenin yönü de bu modele yaklaşmak şeklinde değil, tam tersine bu modelden uzaklaşmak şeklinde olmuştur. Ekonomiye egemen olan tekeli ve oligopolist işletmeler gittikçe büyüyerek ve egemenliklerini arttırarak liberal teorinin dayandığı tam rekabet modelinin geçerliliğini tamamen ortadan kaldırmışlardır.

Bu gelişmeler sonucunda işletmenin kâr maksimizasyonu amacı da sermaye sınıfının doğal amacı olarak bir bilim dalına esas alınma meşruluğunu kaybetmiştir³. Artık kâr maksimizasyonu tüm ekonomik faaliyetleri düzenleyen bir araç olmayıp, sadece toplumdaki küçük bir sosyal grubun çıkarlarını yansıtan sınıfsal bir amaç durumuna düşmüştür.

Bu şartlar altında toplumda gelirin yaratıldığı ve dağıtıldığı ekonomik birimler olan işletmelerde sermaye sınıfının çıkarları ile toplumsal çıkarlar arasında, özellikle emek ve sermaye sınıflarının amaçları arasında tam bir uyumdan bahsetmek olanaksızdır. Zira sermaye amacı olan kâr veya rantabilitenin maksimum kılınabilmesi için bu büyüklüklerin olumsuz unsuru olan maliyetlerin minimum seviyeye indirilmesi gerekmektedir; öte yandan işletmelerde maliyetin önemli bir kısmını oluşturan ücretler işçilerin gelir –ve genellikle yegane gelir– kaynaklarını teşkil etmektedir.

3 Burada rantabilite maksimizasyonu da kâr maksimizasyonu gibi sermaye sınıfının amacı olarak kabul edilmiş ve bu iki amaç arasındaki farklar dikkate alınmamıştır.

Bu basit gerçekler üstünde bu denli durulmasının nedeni, bugün bile işletme iktisadı disiplininde kâr ve rantabilite maksimizasyonunun esas alındığı modellerin egemen oluşudur.

Bu makalede, günümüzde işçilerin işletme yönetimine katılmaları doğrultusundaki gelişmeler işletme iktisadı disiplininin teori ve pratiğinin tartışma konusu edilmesi için bir fırsat olarak kabul edilmiştir. Buna göre makalenin konusu, işçilerin yönetime katılması karşısında işletme iktisadının değerlendirilmesi şeklinde özetlenebilir.

B. KONUNUN ORTAYA KONUMU

Burada işçilerin işletme yönetimine katılmaları olgusu iki ayrı varsayımdan yola çıkılarak ele alınacaktır. İşletme iktisadının işçilerin yönetime katılmaları karşısında değerlendirilmesine ise esas itibariyle ikinci varsayım temel alınacaktır.

Bu varsayımlar aşağıdaki şekilde belirlenebilir. Birinci varsayıma göre,

İşçilerin işletme yönetimine katılması sonucunda işletmedeki emek ve sermaye sınıfları arasındaki mevcut güç dengesi değişmemektedir. Bu varsayıma esas alınan ideolojiye göre, işletmelerde emek ve sermaye çıkarları arasında uyum vardır. İşçilerin yönetime katılmasıyla verimlilik ve dolayısıyla gelir artacak, masraflar azalacaktır. Bu sonuç ise her iki grubun çıkarları açısından olumlu bir gelişmedir.

İkinci varsayıma göre ise,

İşçilerin işletme yönetimine katılması sonucunda işletmedeki emek ve sermaye sınıfları arasındaki mevcut güç dengesi emek sınıfı lehine değişmektedir.

Bu varsayıma esas alınan ideolojiye göre işletmelerde emek ve sermaye sınıfları arasında bir çıkar çatışması söz konusudur. İşçilerin işletme yönetimine katılması, sermayenin toplumdaki gücünün kısıtlanması ve denetim altına alınması yolunda atılan bir adımdır.

Yukarıda makalenin konusu olarak belirlenen, işçilerin yönetime katılması karşısında işletme iktisadının teori ve pratiğinin tartışılması, aşağıdaki plana göre ele alınacaktır.

1) İşletme iktisadının Almanya'daki gelişimi çalışmaya esas alınacaktır. Buna göre işletme iktisadı klasik, yaygın ve yeni işletme iktisadı programları olmak üzere üç grupta ortaya konacak, bu arada bu programların işçilerin yönetime katılması konusunda nasıl bir tavır aldıkları veya albilecekleri belirlenecektir.

2) İşletme iktisadının ikinci yönetime katılma varsayımı altında genel bir değerlendirilmesi yapılacaktır.

3) Varılan sonuçlara göre "nasıl bir işletme iktisadı?" sorusu üzerinde spekülasyonlara girilecektir.

C. İŞLETME İKTİSADININ GELİŞİMİ VE İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI

1. Klasik İşletme İktisadı Programı

Burada işletme iktisadını bir sanat bilgisi olarak kabul eden ve Alman İşletme İktisadının en önemli simalarından biri olan Schmalenbach üzerinde durulacaktır. Ayrıca işletme iktisadında ilk teori deneşmesine giren Rieger'in ve normatif işletme iktisadının ilk temsilcisi olan Nicklisch'in programları kısaca ele alınacaktır.

1a) İşletme İktisadı = Sanat Bilgisi

Burada İşletme iktisadını bir sanat bilgisi olarak kabul eden ve böylece disiplinin teknolojik yönünün vurgulandığı Schmalenbach programı ele alınacaktır⁴.

Schmalenbach'a göre işletme iktisadı bir sanattır. Bu disiplinin yüksek okullardaki ve üniversitelerdeki fonksiyonu da bu sanatın öğretilmesi ve bu alanda yeni planlama, organizasyon, denetim, muhasebe, ticaret ve finansman tekniklerinin ortaya konmasıdır. "Nasıl ki bir tabibin sanatı insan vücudunun sıhhatli tutulmasıdır, işletmecilik sanatı da işletmelerin ekonomik bünyelerinin nasıl sıhhatli tutulabileceği konusu ile ilgilidir⁵.

Bu programa göre işletme iktisadı uygulamaya dönük bir bilim dalıdır ve tamamen pratiğin hizmetindedir. Pratikte sorun neyse, işletme iktisadı bu sorunlara eğilmeli, çözüm yolları geliştirmeye çalışmalıdır. Teori yoluna ancak bu tekniklerin geliştirilmesine yardımcı olduğu öl-

4 Schmalenbach programı, bu bilim adamının ölüm tarihi olan 1947 yılını da aşarak 1950 lere kadar Almanya'da bilim ve pratik çevrelerde en geçerli işletme iktisadı programı olma özelliğini korumuştur.

Bkz.E.Schmalenbach: *Grundlagen der dynamischen Bilanzlehre*, 1919.

E.Schmalenbach, *Grundlagen der Selbstkostenrechnung und Preispolitik*, 1922.

E.Schmalenbach: "Die Privatwirtschaftslehre als Kunstlehre", *Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung*, 1911/12, s.304.

E.Schmalenbach: "Neue Aufgaben der Betriebswirtschaftslehre", *Betriebswirtschaftliche Beiträge*, 1947.

E.Schmalenbach: *Praktische Betriebslenkung*, Bremen 1947.

5 E.Schmalenbach: "Die Privatwirtschaftslehre als Kunstlehre", a.g.e., s.310.

çüde gidilmelidir. Teori gerçekleri açıklamak için değil, pratik sorunların çözümüne yönelik yeni tekniklerin geliştirilmesi için bir araçtır.

Bu programa, pratiğin hizmetinde olmak amacının işletme iktisadının sermaye sınıfının hizmetine girmek anlamına geldiği yolunda yapılan eleştiriler karşısında Schmalenbach gerilemiş ve pratiğin hizmetinde olmak amacını toplumsal açıdan yorumlamaya çalışmıştır. “İşletme iktisadının çalışmalarına yön veren ölçüt bir özel teşebbüs işletmesinin ekonomikliği değil, toplumsal ekonominin ekonomikliği (*gemeinwirtschaftliche Wirtschaftlichkeit*) olmalıdır⁶. “İşletme iktisatçıları bu alanda önemli işler başarmak zorundadırlar. Sadece gözlem yoluyla başarı sağlanamaz. İşletme iktisatçıları mevcut durumu kabullenen pasif gözlemciler olarak değil, ekonomi savaşçıları olarak yetiştirilmelidirler; zira ortada söz konusu olan husus tüm ulusal ekonominin varlığı ile ilgilidir”⁷ Zira Schmalenbach’a göre “Hür Teşebbüs Ekonomisinin Hatırasına”⁸ başlıklı yapıtında belirttiği üzere hür teşebbüs sistemi işletmelerde teknolojik gelişmenin sonucu olarak artan sabit maliyetlerin⁹ etkisi altında yerini planlı ekonomiye devredecektir¹⁰. Böyle planlı bir ekonominin ekonomiklik prensibine uygun olarak işlerliğini sağlamak üzere yeni teknikler geliştirmeye çalışan Schmalenbach bu cümleden olmak üzere “toplumsal ekonominin ekonomikliğini” gerçekleştirmek üzere “hesabi fiyatlarla yönetim” (*Preziale Betriebslenkung*) kavramıyla ifade ettiği yeni bir yönetim şekli ortaya koymuştur¹¹. Bazı yazarlarca işçilerin yönetime katılmasının bir şekli olarak kabul edilen “hesabi fiyatlarla yönetim”, bugün literatürde “hedeflere göre yönetim” (*Management by objectives*) kavramıyla ifade edilen yönetim şekline benzemektedir. İşletme, kendilerine amaçları verilen, fakat bu amaçlara nasıl ulaşılacağını kendileri belirleyen bağımsız departmanlar vasıtasıyla yönetilecektir. Departmanlar arası koordinasyon marjinal maliyetler ve gölge fiyatlar vasıtasıyla gerçekleştirilecektir¹².

6 E.Schmalenbach: “Neue Aufgaben der Betriebswirtschaftslehre”, a.g.e., s.3.

7 Ibid., s.5.

8 E.Schmalenbach: *Der freien Wirtschaft zum Gedächtnis*, Köln ve Opladen 1949.

9 Teknolojik gelişmenin bir sonucu olarak sabit maliyetlerin değişken maliyetlere oranla artması işletme iktisadında birçok yazarlar tarafından değişik kavramlarla ifade edilmiştir. “Yığın üretim kanunu” olarak K.Bücher: “Das Gesetz der Massenproduktion”, *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 1910, s.1, “Artan sabit maliyetler Kanunu” olarak K.Mellewicz: *Kosten und Kostenrechnung*, 5.B., Berlin-New York 1973, s.340.

10 Schmalenbach’a göre bu planlı ekonomi sosyalist ekonomilerde merkezi planlama şeklinde, kapitalist ekonomilerde büyük holdingler seviyesinde ortaya çıkacaktır.

11 E.Schmalenbach: *Preziale Betriebslenkung*, Bremen 1947.

12 Departmanlar arası koordinasyonun işletme atıl kapasitede çalıştığı sürece marjinal maliyetler, tam kapasitede çalıştığı durumlarda ise gölge fiyatlar vasıtasıyla gerçekleşmesi ön-

Kanımızca Schmalenbach'ın önerdiği bu yönetim modelini işçilerin yönetime katılmasının özel bir şekli olarak değil, işletme yönetiminin ademi merkeziyet prensibine göre düzenlendiği bir yönetim şekli olarak kabul etmek gerekir.

Schmalenbach programının şanssızlığı burada işletme iktisadının fonksiyonunun bir yandan pratiğin hizmetinde olmak şeklinde ortaya konulması, diğer yandan bu pratiği belirleyen sistemin tartışma konusu edilmesindedir. Sorun "özel teşebbüs işletmesinin ekonomikliği" değil, "Toplumsal ekonominin ekonomikliği" şeklinde ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Fakat özel teşebbüsün kâr amacına yöneltilen tenkitler sistematik bir şekilde yürütülerek teorik bir modele kavuşturulmadığından tenkitler ve öneriler havada kalmakta, bir sonuca ulaştırılmamaktadır.

1b. *İşletme İktisadı = Özel Teşebbüs Bilgisi (Privatwirtschaftslehre)*

İşletme İktisadında ilk teori denemesine girişen Rieger, işletme iktisadının konusunu özel teşebbüs işletmeleri ile sınırlandırmış ve işletmeleri bir "maksimumlaştırma merkezi" olarak kabul etmiştir¹³: İşletmeler kârın maksimize edilmesine yönelik faaliyetlerde bulunan ekonomik birimlerdir.

İşletme yönetimi a priori tek bir şahısta sembolize edilmiştir; dolayısıyla çeşitli karar birimleri arasında herhangi bir koordinasyon sorunu söz konusu olmamaktadır. Aynı zamanda işletme yönetiminin sembolize edildiği bu tek karar birimi sermaye sahibi olarak kabul edilmekte ve işletmede çalışan diğer insanlar (işçiler) karar sürecine katılmayan, yönetimin aldığı kararları olduğu gibi uygulayan pasif bir üretim faktörü seviyesine indirgenmektedir.

Kısaca ortaya konmaya çalışılan bu modelde işçilerin yönetime katılması konusunun herhangi bir şekilde yer almasına veya konunun bu modele entegre edilmesine olanak yoktur.

1c. *İşletme İktisadının Normatif Yönü (Nicklisch Programı)*

Nicklisch işletme iktisadının araştırma konusu olan işletmelerin incelenmesinde insan unsurunun esas alınması gereği üzerinde durmak-

görülmemektedir.

Schmalenbach bu önerisinde departmanlar arası koordinasyonu sağlamak üzere marjinal maliyetlerin ve gölge fiyatların pratikte nasıl belirleneceği konusunda herhangi bir şey söylememektedir. Bugün doğrusal programlama modellerinin çözümünde yan ürün olarak ortaya çıkan gölge fiyatlar bu hususta yararlı olmayacaktır. Zira "Hesabi fiyatlarla yönetim" sisteminde gölge fiyatlar optimal programın belirlenmesinden sonra değil, tam tersine optimal programın bir belirleyici faktörü olarak modelin amaç fonksiyonunda katsayı şeklinde gereklidir.

13 W.Rieger: *Einführung in die Privatwirtschaftslehre*, Nürnberg 1928.

tadır¹⁴. İşletmeler, gelir yaratılan ve bu gelirin bölüşüldüğü sosyal bir topluluktur. İşletmelerde sermaye emek faktörü ile birleştirilerek değerlendirilmekte, fakat sermaye sahipleri belli bir emek karşılığında olmaksızın yaratılan gelirin bir kısmına (işletme kârı) sahip çıkmaktadırlar.

Nicklisch ücreti işçilere önceden verilen bir avans olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla faaliyet dönemi sonunda elde edilen gelirin ücreti aşan kısmı, yani işletme kârı, tekrar işçilere dağıtılmalıdır.

Bu program, normatif karakteri ve insan unsuruna verdiği önem dolayısıyla işçilerin yönetime katılmasını kapsayacak şekilde genişletilebilir. Fakat Nicklisch bu konuyu organizasyon konusunda yazdığı kitapta bile herhangi bir şekilde değinmemiştir¹⁵. Zaten bu programın yankısı çok kısa sürmüştü ve işletme iktisadının gelişimini etkileyememiştir. Nicklisch üzerinde sadece işletme iktisadı tarihinde normatif ekolün ilk temsilcisi olması nedeniyle durulmaktadır.

Öte yandan işletme iktisadının bugünkü aşamasında, yeni işletme iktisadı programında, karar teorisinin kazandığı önemin bir sonucu olarak insan unsurunun –başka bir şekilde de olsa– tekrar ön plana çıktığını görüyoruz. Bu konu çalışmamızın “yeni işletme iktisadı programı” kısmında ele alınacaktır.

Aşağıda ele alınacak olan yaygın ve yeni işletme iktisadı programları, bilimsellik iddiasında olan ve bilimselliği pozitivist olmaya dayandıran programlardır. Etik normatifliği kesinlikle reddeden bu programlar, işletme iktisadının uygulamalı yönü dolayısıyla pratik normatifliği kabul etmektedirler.

Batı Almanya’da işletme iktisadının en önemli isimlerinden biri olan Horst Albach bir makalesinde, artık işletme iktisadında metodoloji tartışmalarının son bulduğunu, tüm bilim adamlarınca Popper’in bilimsellik kıstaslarının kabul edildiğini ve dolayısıyla işletme iktisadında neo-pozitifizmin egemen olduğunu belirtmektedir¹⁶. Ancak Albach’ın bu görüşüne katılmak zordur. Zira işletme iktisadında henüz araştırma

14 H.Nicklisch: *Allgemeine Kaufmanische Betriebslehre als Privatwirtschaftslehre des Handels*, Leipzig 1912.

H.Nicklisch: *Die Betriebswirtschaft*. Stuttgart 1932.

H.Nicklisch: *Grundfragen für die Betriebswirtschaft*, Stuttgart 1928.

15 H.Nicklisch: *Der Weg aufwaerts Organisation, Versuch einer Ggundlegung*, Stuttgart 1921.

16 H. Albach: “Stand und Aufgaben von Betriebswirtschaftslehre heute”, *Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung*, 1967, s. 450.

konusu olan işletmenin tanımında bile bir birlik sağlanamamıştır¹⁷. Henüz araştırma konusunun bile açık bir şekilde belirlenmediği bir disiplininde metodoloji tartışmasının sonuçlanması olanaksızdır. Gerçekten son zamanlarda işletme iktisadı literatüründe metodoloji sorununun büyük önem kazandığını görüyoruz¹⁸.

Bu kısa açıklamadan sonra bilimsellik iddiasında olan “yaygın ve yeni işletme iktisadı programları” işçilerin yönetime katılma konusu çerçevesinde ele alınacaktır.

2. Yaygın İşletme İktisadı

Gutenberg tarafından geliştirilen ve bilimsel alanda bulduğu geniş yankı sonucu sürekli olarak geliştirilen bu program, günümüzde de Batı Almanya'daki egemenliğini sürdürmektedir. Yazarın ilk cildi 1951 yılında yayınlanan ve halen yirminci baskısına ulaşmış bulunan üretim, pazarlama ve finansman konularını kapsayan üç ciltlik “işletme İktisadının Esasları” başlıklı temel yapıtı, yirmi yıla yakın bir süreden beri aşağı yukarı tüm üniversitelerde, yüksek işletmecilik ve teknik okullarda işletme iktisadı alanında temel ders kitabı olarak okutulmaktadır¹⁹. Bunun için Gutenberg programını yaygın işletme iktisadı programı olarak tanımlamak yerinde olacaktır.

Gutenberg modelinde işletme unsurları ikiye ayrılmaktadır:

- a) Sistemden (sosyo-ekonomik sistem) bağımsız işletme unsurları
- b) Sisteme bağlı işletme unsurları

Sistemden bağımsız işletme unsurları,

17 Çeşitli işletme kavramları için bkz.:

C.Eisfeld: “Betrieb, Firma, Unternehmung. Die drei Einheiten”, *Der Betrieb in der Unternehmung*, Wilhelm Rieger'e 85. doğum günü armağanı, çıkaranlar: J.von Fettel ve H.Linhardt, Stuttgart 1963, s.1.

E. Grochla: “Unternehmung und Betrieb”, *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften* C.10, Stuttgart, Tübingen, Göttingen 1959, s.583.

18 Bu konuda bkz.

S. Katterle: “Methodenprobleme der praktischen (normativen) und theoretischen (explikativen) Betriebswirtschaftslehre”, *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 1966, s. 286.

H.W.Staehle: “Die Stellung des Menschen in neueren betriebswirtschaftlichen Theoriesystemen”, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 1975, s.713.

H. Sönke: “Das Rationalprinzip in der Betriebswirtschaftslehre, Bemerkungen zur neueren Methodologiediskussion”, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 1975, s.165.

19 E. Gutenberg: *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, C.1.Die Produktion; C.2, der Absatz; C.3: Die Finanzwirtschaft, Berlin Heidelberg, New York (ilk baskıları: C.1: 1951, C.2: 1954, C.3: 1967).

- Üretim faktörlerinin kombinasyonu
- Ekonomiklik prensibi
- Finansal dengenin sağlanması

şeklinde üçe ayrılmaktadır. Buna göre, her sistemde üretim faktörlerinin kombinasyonunun ekonomiklik prensibine göre ve “finansal dengenin sağlanması” sınırlayıcı şartı altında gerçekleştirilmesi söz konusudur. Böylece Gutenberg girdi-çıkıtı arasındaki verimlilik ilişkisini bir amaç-araç ilişkisi olarak sistemine esas almaktadır.

Sisteme bağlı işletme unsurları ise

- Otonomi prensibi ve organ prensibi²⁰
- Kazanç prensibi ve merkezi planlama tarafından belirlenen üretim prensibi
- İşletmenin bağımsız yönetimi prensibi ve yönetime katılma prensibi²¹.

olmak üzere yine üçe ayrılmaktadır.

Gutenberg modeli, bilhassa sistemden bağımlı ve bağımsız işletme unsurlarını da kapsamıyla, her sisteme uygulanabilen universal bir özellik taşıdığı görünümündedir. Fakat bu işletme unsurları, özellikle tarafsızlığın kapalı bir şekilde vurgulandığı “sistemden bağımsız işletme unsurları” yakından incelendiğinde, Gutenberg programının ideolojik karakteri hemen ortaya çıkmaktadır.

İlk olarak, sistemden bağımsız işletme unsuru şeklinde ortaya konan “üretim faktörlerinin kombinasyonunu” ele alalım. Burada üretim faktörleri i) nesnel emek, ii) işletme araçları (makina, araç-gereç, bina v.b.), iii) Malzeme ve iv) Yönetici emek olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Yönetici emeğin fonksiyonu, birincil derecedeki üretim faktörleri olan nesnel emek, işletme araçları ve malzemenin kombinasyonunu (üretim faktörleri kombinasyonu) gerçekleştirmektir. “Bu kombinasyon işlemi ne organik ne de mekanik olarak meydana gelir. Bu kombinasyon insan tarafından belirli prensiplere göre gerçekleştirilir”.²²

Böylece nesnel emek kavramı kapsamına giren işçi, makina ve malzeme faktörleriyle aynı seviyeye indirilmekte, pasif bir üretim faktörü, bir mal olarak ele alınmaktadır. Öte yandan yönetici emek kavramıyla

20 Otonomi prensibi işletmenin bağımsızlığını, organ prensibi ise işletmenin bağımsız olmayıp merkezi planlamada alınan kararların uygulayıcısı olan bir araç olma durumunu ifade etmektedir.

21 İşletmenin bağımsız yönetimi prensibi işletme yönetiminde tamamen sermaye sahiplerinin egemen oluşunu, yönetime katılma ise işletme yönetimine işletmeyle ilgili diğer grupların, özellikle de işletmede çalışan işçilerin katılmasını ifade etmektedir.

22 E. Gutenberg: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, C.1. Die Produktion, 8/9. B., Berlin-Heidelberg-New York, 1963. s, 5.

ifade edilen üretim faktörü ise, bu kombinasyonu nasıl alacağını belirleyen, yani bu konuda kararlar veren ve dolayısıyla belli amaçları olan insan grubudur.

Gutenberg yönetici emek (dispositive faktor) faktörünü, i) üst yönetim faktörü (Geschäfts- und Betriebsleitung) ve ii) türetilmiş yönetim faktörleri olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Üst yönetim faktörü işletmenin en üst yönetim katını ifade ederken, türetilmiş yönetim faktörleri olarak kabul edilen planlama ve organizasyon, üst yönetim faktörünün birer uzantıları olarak kabul edilmektedir. İşletme faaliyetlerinin bu türetilmiş faktörler vasıtasıyla üst yönetimin amaçlarına uygun olarak düzenlenmesi, bu düzeni gerçekleştirmek üzere işletme içi ve dışı ilişkilerin şekillendirilmesi söz konusudur. Planlama ve organizasyon bu özellikleriyle rasyonel yönetim araçlarıdır. Dolayısıyla türetilmiş yönetim katında ancak amaç kararlardan türetilen araç kararlar alınabilir.

Amaç kararların alındığı tek yönetim katı olan üst yönetim faktörü işletmenin en üst yönetim katını ifade etmektedir. Gutenberg sisteminde, bu en üst yönetim katının kimleri kapsadığı sorusunun cevabı açıktır. "Kapitalist bir sistemde işletmeye sermayelerini koyan sermaye sahipleri üst yönetimi meydana getirirler".²³ Üst yönetim faktörü, kendisinden türetilen planlama ve organizasyonun aksine, yönetimin irrasyonel katını oluştururlar. Irrasyonel olma özelliğinden dolayı da üst yönetim faktörünü bilimsel olarak çözümlenememesi olanaksızdır. Bu yönetim katının davranışları rasyonel olarak açıklanamaz. Yönetim öyle bir sanattır ki, ne öğretilir ve ne de öğrenilebilir²⁴. Yönetim kabiliyeti kişiye özgü karizmatik bir özelliktir. Böylece, yönetimin bu tarz yorumu ile, üst yönetimin kapsadığı sermaye sahiplerinin davranışları, aldıkları amaç kararları kapalı bir şekilde –ve ideolojik bir şüphe altında– her türlü tartışmanın dışında tutulmaktadır²⁵.

Gutenberg, sisteminde nesnel emek faktörünü (ve dolayısıyla bu faktörün kapsadığı işçi sınıfını) bir mal olarak kabul etmekte, bu faktörün işletmenin üretim sürecindeki kullanımında işletme araçları ve malzeme kullanımındaki kıstasların geçerli olduğundan hareket etmektedir²⁶.

23 Ibid., s.102.

24 E.Gutenberg: *Unternehmensführung, Organisation und Entscheidungne*, Wiesbaden 1962, s.5.

25 W.H.Staehle: "Die Stellung der Menschen in neueren betriebswirtschaftlichen Theoriesystemen", *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 1975. s, 716.

26 Loitlsberger tüm işletme iktisadi literatüründe açık veya kapalı bir şekilde bu varsayımdan hareket edildiğini belirtmektedir. "Bu varsayıma göre emek eşittir maldır" Bkz. E, Loitlsberger: "Metaökonomische Wertvorstellungen und Rechtsordnungen als Determinanten betriebswirtschaftlicher Theorie", *Wissenschaftsprogramm und Ausbildungsziel*, çıkaran: G. Von Kortzfleisch, Berlin 1971, s.86.

Gutenberg sistemi bu özellikleriyle iki sınıflı toplum modeline tamamiyle uymaktadır.

Acaba Gutenberg programında işçilerin yönetime katılması konusunun yeri nedir? Modelin işletmenin sisteme bağlı unsurları bölümünde iki yönetim şekli olarak ele alınan i) İşletmenin bağımsız yönetimi ve ii) Yönetime katılma ile bu konuya değinilmekte, fakat çeşitli yönetime katılma şekilleri üzerinde kısaca durularak kapitalist bir işletme tipinde yönetime katılmanın sadece sisteme yabancı bir unsur olduğunun belirtilmesiyle yetinilmektedir²⁷. Fakat yazarın bazı görüşlerinden işçilerin yönetime katılması konusuna ilişkin sonuçlar çıkarmak mümkündür. Gutenberg'e göre işletmelerde üst üst yönetim katına katılma hakkı sadece üretim araçlarının mülkiyetine sahip olanlara aittir. Mülkiyet şekilleri de i) Kişisel mülkiyet, ii) devlet mülkiyeti, iii toplumsal mülkiyet ve iv) diğer mülkiyet şekilleri (kooperatifler vb.) olmak üzere dört grupta toplanmaktadır²⁸. Buna göre, Gutenberg programında kapitalist bir işletmede orijinal yönetim hakkının sermaye sahiplerine ait olduğu sonucu çıkmaktadır.

Yazara göre işçilerin yönetime katılması sorunu işletme iktisadını ilgilendirmeyen politik bir konudur. Fakat yazar işçilerin yönetime katılmasının nasıl organize edilmesi gerektiğine ilişkin olarak bazı kıstaslar ortaya koymaktadır²⁹. Bu kıstaslar:

- İşçilerin yönetime katılması vasıtasıyla ulaşılmak istenilen hedefler gerçekleştirilebilmelidir. Bu hedefler, işçilerin işe karşı heveslendirilmeleri, verimliliklerinin arttırılması gibi hususlardır.
- İşçilerin yönetime katılması sonucunda işletme yönetiminin esnekliği bundan zarar görmemelidir.

Bu kıstaslar göz önünde tutulduğunda, Gutenberg'in birinci varsayıma uygun bir yönetime katılma şekline karşı olmadığı sonucu çıkarılabilir. İşletmedeki mevcut güç dengesini etkilemeyen, buna karşın işletmede verimliliği arttıran bir yönetime katılma şekli Gutenberg programında benimsenebilecektir.

3. Yeni İşletme İktisadı Programı

Burada son yıllarda geniş ilgi gören Heinen'in işletme iktisadı prog-

27 E.Gutenberg: Die Grundlagen. a.g.e., s.391.

28 Ibid., s. 371.

29 Ibid., s.393.

ramı ele alınacak³⁰, ayrıca Ulrich'in sistem teorisine yönelik işletme iktisadı programı üzerinde de kısaca durulacaktır³¹.

Kendisini "karar vermeye yönelik işletme iktisadı" olarak tanımlayan ve "pozitif, pratik normatif" bir bilim olduğunu ileri süren Heinen programı, işletme iktisadının teorik ve uygulamalı yönlerini kapsayan bir model ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu modelin teorik yönünün pozitifliği, uygulamalı yönünün de pratik normatifliği üzerinde bilhassa durulmaktadır.

Gutenberg de bazı yazılarında işletmelerde karar ve karar verme süreci üzerinde durmakta işletme iktisadında bu konunun taşıdığı önemi vurgulamaktadır³². Heinen bu programda Gutenberg'in üretim faktörleri sistemini ve faktör kombinasyonunu, girdi-çıkıtı arasındaki bir verimlilik ilişkisi şeklinde modeline esas almaktadır. Bu programın Gutenberg'den ayrıldığı yan, organizasyonun, üst yönetim katından türetilmiş bir üretim faktörü olarak değil, işletmenin kendisi olarak ele alınması ve disiplinin uygulamalı yönünün de aynı modelin kapsamına dahil edilmiş olmasındadır.

Burada işletme belli amaçları olan sosyal bir örgüt olarak tanımlanmakta ve işletmedeki karar süreci örgüt teorisiyle açıklanmaya çalışılmaktadır. Böylece Gutenberg sisteminin temel taşı olan faktör kombinasyonu modeli ile karar teorisinin örgüt modelinin sentezine gidilmektedir.

Karar vermeye yönelik işletme iktisadı programında araştırmanın ağırlık noktası işletme yönetiminin karar davranışlarına ve karar oluşumuna kaymaktadır. Yönetici emek Gutenberg modelinin aksine rasyonel davranan karar öznesi olarak ele alınmaktadır. Burada işletmedeki karar sürecini belirleyen alt sistemler olarak i) amaç sistemi, ii) sosyal sistem ve iii) bilgi (enformasyon) sistemi sınıflandırması getirilmektedir. Bu sistemler işletme iktisadının teorik yönü kapsamına girmekte olup, pozitivist bir şekilde incelenmelidir. İşletmenin amaç sistemi, pratikte

30 E.Heinen: "Zum Wissenschaftsprogramm der entscheidungsorientierten Betriebswirtschaftslehre", *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 1969, s.207.

E.Heinen: "Der entscheidungsorientierte Ansatz der Betriebswirtschaftslehre", *Wissenschaftsprogramm und Ausbildungsziel*, çıkararı: G.von Kortzfleisch, Berlin 1971, s.21.

E.Heinen: *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*, 4.B., Wiesbaden 1972.

E.Heinen: *Betriebswirtschaftliche Kostenlehre*, 4.B., Wiesbaden 1974.

31 H.Ulrich: *Die Unternehmung als produktives soziales System*. 2.B.Bern-Stuttgart 1970.

H.Ulrich: "Der Systemorientierte Ansatz in der Betriebswirtschaftslehre", *Wissenschaftsprogramm und Ausbildungsziel der Betriebswirtschaftslehre*, çıkararı: G. von Kortzfleisch, Berlin 1971. s, 43.

32 E. Gutenberg: "Betriebliche Entscheidungen als Gegenstand der neueren Betriebswirtschaftslehre," *Marktforschung und Unternehmung*, 1962.s, 69.

geçerli olan amaçların gözlem yoluyla saptanmasını; işletmenin sosyal sistemi, sosyoloji psikoloji ve yönetim bilimleriyle işbirliği yapılarak işletmenin sosyal bir örgüt tipi olarak incelenmesini; işletmenin bilgi sisteminin açıklanması da sistem teorisi, enformasyon teorisi ve sibernetiğin işbirliğini gerektirmektedir. Böylece işletme iktisadının teorik yönü, diğer disiplinlerle işbirliğine giderek, işletme örgütünü sosyal bir örgüt tipi olarak açıklamayı amaçlamaktadır.

Yönetim biliminde geliştirilen –ve karar vermeye yönelik işletme iktisadı programı modeline de esas alınan– karar teorilerinin en çok tartışma konusu edilen yönü, bu programın da en zayıf noktasını teşkil etmektedir. İşletmede alınan kararlara hangi değer sistemi esas alınacaktır, veya bu kararlar hangi amaçlara göre belirlenecektir? Bu soruya verilen cevap açıktır ve aynı zamanda bu programın pratik –normatifliğinin özelliğini de belirlemektedir. İşletmede alınan kararlara pratikte geçerli olan değer sistemi esas alınmalıdır³³. Bu yaklaşıma uygun olarak sunulan amaç sistemi de toplumun egemen sınıfının değer sistemine uygun olarak kâr maksimizasyonu, rantabilite maksimizasyonu, satış maksimizasyonu, prestij, bağımsızlık gibi parasal ve parasal olmayan amaç çeşitlerini kapsamaktadır.

Bu programa göre işletme iktisadı pozitif bir bilim dalı olarak araştırmalarına ancak işletmelerde amprik olarak gözlenen amaç çeşitlerini esas alabilir. Bilim adamı kendi kişisel değer sistemini esas alarak başkaca amaç çeşitleri formüle eder ve bunları araştırmalarına esas alırsa (etik-normatiflik) bilimsellikten uzaklaşmış olacaktır.

Böylece bu programda işletmedeki emek ve sermaye sınıfları arasındaki çıkar çatışmasının dışına çıkılmakta, pozitif bir bilim olma iddiasının kutsallığı altında toplumdaki egemen sınıfın ideolojisi kapalı bir şekilde modele esas alınmaktadır. Fakat gerçekte karar teorisinde nötr kavramlar olarak tanımlanan “örgüt”, “örgüt üyesi” ve “örgüt amacı” gibi kavramlar yeni işletme iktisadı programında egemen sınıfın değer sistemiyle doldurulmaktadır.

Programın uygulamalı yönünü ise işletme amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayacak çeşitli tekniklerin geliştirilmesi teşkil etmektedir. Böylece yeni işletme iktisadı programı yöneylem araştırması, simülasyon, bilgi işlem sistemleri ve diğer tekniklerle de entegre edilmiş olmaktadır.

Sistem teorisine yönelik işletme iktisadı programı ise işletme iktisadının uygulamalı yönüne ağırlık vermektedir. Ulrich'e göre işletme ikti-

33 E. Heinen: *Das Zielsystem in der Unternehmung*, Wiesbaden 1970.

sadının bir bilim olarak fonksiyonu, yöneticiler için yeni bilgiler, yeni teknikler geliştirmektir. "Akademik olarak yetiştirilen işletmecilerin kazandıkları bilgi, onlara mevcudu değiştirmek ve yeniden düzenlemek yolundaki çabaları rasyonel bir şekilde yönetebilmek için gerekli becerileri sağlamalıdır. Önemli olan mevcut durumun açıklanması değil, mümkün olanın gerçekleştirilmesidir".³⁴

Sistem teorisine yönelik işletme iktisadı programında Gutenberg modelinden uzaklaşmaya ilişkin en önemli adım atılmış ve tekrar Schmalenbach programına doğru kayılmıştır. Fakat Ulrich programının tarafgirliği de ortadadır. Bilimsel bir tabana oturtulmaya çalışılan rasyonel karar araçlarının adresi "birincil karar merkezi" olan işletme sermayesi sahipleri ile "ikincil karar merkezi" olan yöneticilerdir. İşletmelerde "üçüncül karar merkezi" olarak ortaya konan işçilere kendi amaçlarını gerçekleştirmek yolunda herhangi bir tavsiyede bulunulmamaktadır.³⁵

Aşağıda yeni işletme iktisadı programı, Heinen programı esas alınmak üzere, işçilerin yönetime katılmasına ilişkin olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Birinci varsayıma uygun, işçilerin işletme yönetimine katılma şekli yeni işletme iktisadı programına kolayca entegre edilebilir. Yönetim bilminde geliştirilen "katılmalı yöntemi ideolojisinin" bu entegrasyona esas alınması gerektiği kanısındayız³⁶. Burada çatışma teorisinden (Konflikttheorie) hareket edilirse, birinci varsayıma uygun yönetime katılma şekli aşağıdaki şekilde değerlendirilebilir.

Bu görüşe göre, işletmedeki sosyal çatışmaların kaynağı alt-üst ilişkileri, yani işletmenin hiyerarşik yapısıdır. Diğer yandan işletmenin hiyerarşik yapısı ekonomikliğin bir gereği olarak gerçekleştirilen iş bölümünün sonucudur. Buna göre işletmenin hiyerarşik yapısı ekonomiklik prensibinin gereği olarak varlığını sürdürecektir, bunun sonucunda ise işletme sürekli sosyal çatışmalara sahne olacaktır^{36a}.

Öte yandan işletmedeki sosyal çatışmaların da bir maliyeti vardır. İşletmelerdeki sosyal çatışmalar tamamen ortadan kaldırılamayacağına göre, yapılacak olan, bu sosyal çatışmaların minimum seviyeye indiril-

34 H.Ulrich: "Der Systemorientierte Ansatz in der Betriebswirtschaftslehre", a.g.e.s, 47.

35 H. Ulrich: *Die Unternehmung als produktives soziales system*. 2.B. Bern-Stuttgart 1970, s. 199.

36 Katılmalı yönetim ideolojisine ilişkin geniş bilgi için bkz.K.Fişek Yönetime katılma, TODAİE. Yayını Ankara 1977.

36a H. Scheuplein: "Wirtschaftlichkeitsprinzip und Soziale Konflikte", *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 1968, s. 621.

mesidir. Böylece sosyal çatışmaların sebep olduğu maliyetler de minimum kılınmış olacak, sonuç olarak işletmenin başarısı artacaktır. Zira işletmede kararlar en iyi şekilde alınsa bile işletmenin başarısı bu kararlarının uygulanma başarısına bağlıdır. Ast-üst çatışmaları, işçilerin işcilerinin azalmasına, işin tamamlanma süresinin uzamasına, işçi devir hızının ve üretimde fire oranının artmasına sebep olacak, atıl kapasiteye yol açarak işletme maliyetinin yükselmesine ve dolayısıyla başarının azalması sonucunu doğuracaktır.

Bu görüşe göre işletmenin başarısının artması tüm örgüt üyelerinin lehinedir. Dolayısıyla yönetenlerle yönetilenler arasında işbirliğine gidilerek, işletmedeki sosyal çatışmaları minimum seviyeye indirmeye çalışılmalıdır. İşçilerin yönetime katılması bu sonucu gerçekleştiren bir araç olarak hem işçi ve hem de işverenlerin lehinedir. Birinci varsayıma göre işçilerin yönetime katılmasını öneren “katılmalı yönetim”, “bilimsel yönetim” ve “insan ilişkileri” yönetim şekillerinin sakıncalarını ortadan kaldıran; aynı zamanda işletmedeki özel mülkiyet ilişkilerine dokunmayan; işletmenin başarısını arttıran; ayrıca işçinin kişiliğine saygı ve karşılıklı yardımlaşma gibi hümanist bir içeriğe de sahip olan modern örgüt şekli olarak; modeline, yönetim teorisinde geliştirilen organizasyon şeklini esas alan yeni işletme iktisadı programının kapsamına dahil edilebilecektir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yeni işletme iktisadı programına kolayca entegre edilebilen “yönetime katılma” şekli tamamiyle birinci varsayımın şartlarına uygun olmalıdır³⁷. İkinci varsayıma uygun bir yönetime katılma şekli üzerinde ise durulmamaktadır. Kanımızca bu durum yeni işletme iktisadının –yukarıda da değindiğimiz– ideolojik tarafsızlığını yanıtlar durumdadır. Hakikaten işçilerin işletme yönetimine katılması –birinci varsayımının şartlarına uygun olarak– aşağıdaki özellikleri taşıdığı sürece işverenler tarafından da kabul edilebilmektedir.

— İşçilerin yönetime katılması mümkün merteye işletme hiyerarşisinin alt kademelerinde gerçekleştirilmelidir.

— İşçilerin yönetime katılması sadece sosyal konuları kapsamalıdır. Yönetime katılmanın personel konularını da kapsamasına bir dereceye kadar tolere edilebilmekte, fakat ekonomik konularda buna şiddetle karşı durulmaktadır.

— İşçilerin yönetime katılmasının işletme hiyerarşisinin üst basa-

37 Bu programın temsilcilerinden olan Fassler’in yapıtında da işçilerin yönetime katılması bu şartlar çerçevesi içinde ele alınmaktadır. Bkz. K.Fassler: *Betriebliche Mitbestimmung*, Wiesbaden, 1970.

maklarında karar oluşumuna katılma şeklinde değil, bilgi verme ve danışma şeklinde olması gereği üzerinde durulmaktadır.

— İşçilerin yönetime katılması sendikalar aracılığıyla değil, işletme seviyesinde olmalıdır. Hatta burada sendikaların dolaylı olarak bile etkili olmamaları üzerinde hassasiyetle durulmaktadır.

Sonuç olarak bu teori sisteminde Gutenberg'in faktör sisteminin esas alındığını, fakat ağırlığın yönetici emek faktörüne verildiği söylenebilir. Burada yönetici emek -Gutenberg'in aksine- rasyonel bir faktör olarak ele alınmakta ve yönetim olgusu diğer disiplinlerle işbirliği yapılarak karar teorisi çerçevesi içinde açıklanmaya çalışılmaktadır. İşletmenin amaç sistemi içinde nesnel emek faktörünün (işçilerin) amaçları hiçbir şekilde dikkate alınmamaktadır. Bu özellikleriyle yeni işletme iktisadi programının birinci varsayımına uygun olan bir yönetime katılma şekliyle kolayca bütünleştirilmesi mümkündür. İkinci varsayımına uygun bir yönetime katılma şekli için ise aynı sonuca varılamayacağı kanısındayız.

D. İKİNCİ VARSAYIMA GÖRE YÖNETİME KATILMA VE İŞLETME İKTİSADI

Çalışmamızın üçüncü bölümünde birinci varsayımına uygun bir yönetime katılma şeklinin, işletme iktisadında iki önemli teori sistemi olarak ortaya koyduğumuz, yaygın işletme iktisadı (Gutenberg) ve yeni işletme iktisadı (Heinen) programlarına dahil edilebileceği sonucunu çıkarmış bulunuyoruz. Acaba ikinci varsayımına uygun yönetime katılma şekli karşısında işletme iktisadının tavrı ne olacaktır?

İşletme iktisadı ikinci varsayımına uygun bir yönetime katılma şekli karşısında hiçbir tavır almamayı uygun bulmakta ve bunu aşağıdaki iki nedene bağlamaktadır:

1) İşçilerin yönetime katılması sorunu işletme iktisadının araştırma alanı dışında politik bir konudur. Yeni işletme iktisadı programında bu konuda olumlu veya olumsuz bir tavır almanın bilimsellikle bağdaşamayacağı belirtilmektedir. Zira bu görüşe göre bu konuda herhangi bir tavır alınması bilim adamının kişisel değer yargıları sisteminin bir sonucu olacaktır. Halbuki işletme iktisadı normatifliği reddeden bir bilim olarak böyle bir tercihi yapamaz.

İşletme İktisadının aldığı bu tavır iki genç bilim adamı, Sönke Hundt ve Eberhard Liebau, tarafından çok sert bir şekilde eleştirilmektedir: "normatifliği reddeden bir disiplin olma iddiasının arkasına sak-

lanarak bu konuda hiçbir şey söylememeyi tercih etmek, aslında işçilerin yönetime katılmasına karşı olmak; işletmedeki mevcut güç dengesinin korunmasından ve dolayısıyla işverenlerin egemenliğinin sürmesinden yana tavır almak demektir. Fakat böyle bir tavrı açıkça ortaya koymaktan bu disiplinin temsilcileri ürkmektedirler. Zira bu durumda modern işletme iktisadı bütün çıplaklığı ile ortaya çıkacak, olduğu gibi görünmek zorunda kalacaktır: İşçilerin sadece araç kararların değil amaç kararların da oluşumunda da etkin olmalarına karşı olan, dolayısıyla da insanların toplumsal baskılardan kurtulmalarına, özgürleşmelerine ve sosyal gelişmelere karşı tavır alan bir bilim dalı. İşletme İktisadı karar vermeye yönelik programı ile daha yüksek seviyede olmakla birlikte kendini tekrar başlangıç noktasında bulmuştur. İşletme iktisadı daha etkin tekniklerle donatılmış olmasına rağmen günümüzde de bir sanat bilgisi, bir girişimci bilimi olmaktan öte gidememiştir. İşletme iktisadının bir bilim dalı olarak vardığı sonuçlar toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan ücretlilerin çıkarlarına ters düşmektedir. İşçilerin yönetime katılması, iş zamanının kısaltılması, iş günlerinin azaltılması, işçinin iş yerini kaybetmesine karşı alınacak önlemler, eğitim ve öğrenim izinleri, ücretin artırılması gibi sosyal gelişme yönündeki istekler işletmede maliyeti arttırmaları dolayısıyla olumsuz olarak değerlendirilmektedir³⁸

2) İşletme iktisadının bu konuda bir tavır almamasının ikinci nedeni olarak, işçilerin yönetime katılmasının işletmenin politik yapısını değiştireceği, halbuki işletme iktisadının işletmenin politik yapısını bir veri olarak kabul etmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Modele bir veri olarak dahil edilen işletmenin politik yapısı da tabiatıyla sermaye sınıfının egemen olduğu mevcut politik yapı olmaktadır. Bu da pozitifizmin bir gerçeği olarak yaygın ve yeni işletme iktisadı programlarında tartışmasız kabul edilmektedir. Bu yaklaşım ise toplumda egemen olan sosyal sınıfın değer sisteminin modele esas alınmasıyla neticelenmektedir.

İşletmedeki mevcut güç dengesini işçiler lehine değiştirmeyi amaçlayan ve işletmedeki karar oluşumunda işçilerin değer sisteminin de etkili olmasını öngören ikinci varsayıma uygun bir yönetime katılma şeklinde genel olarak aşağıdaki şartların gerçekleştirilmesine çalışılacaktır.

— İşçilerin yönetime katılmaları işletme hiyerarşisinin özellikle en üst kademelerinde etkin olmalı ve eşit katılma şeklinde gerçekleştirilmelidir.

38 S. Hundt ve E.Liebau: "Zum Verhältnis von Theorie und Praxis-Gegen ein beschränktes Selbstverständnis der Betriebswissenschaft als Unternehmerwissenschaft"; *Wissenschaftstheorie und Betriebswirtschaftslehre*, çıkaran: G.Dlugos, G. Eberlein, H.Steinmann, Düsseldorf 1972, s. 222.

- İşçilerin yönetime katılması işletmenin teknik, ekonomik, sosyal ve personel alanlarında, işletmenin tüm faaliyetlerini kapsayacak şekilde gerçekleştirilmelidir.
- İşçilerin yönetime katılması sendikalar aracılığı ile yürütülmelidir.
- İşçilerin yönetime katılması bilgi verme ve danışma şeklinde de değil, kararların oluşumunda ve denetiminde tesirli bir katılma şeklinde anlaşılmalıdır.

E. SONUÇ

İkinci varsayıma uygun bir yönetime katılma şeklinin işletme iktisadında araştırma kapsamına alınabilmesi, bu disiplinin mevcut durumunda bazı değişiklikler ve eklemeler yapılmasını gerektirecektir. Bu konuda aşağıdaki hususların işletme iktisadında dikkate alınması gerektiği kanısındayız:

1) İşletme seviyesinde nihai amaç kâr veya rantabilite maksimizasyonu olarak değil, katma değer maksimum kılınması şeklinde alınmalıdır. İşletmede yaratılan katma değer kâr ve ücret şeklinde sermaye sahipleri ve işçiler arasında bölüşümü de işletme iktisadının araştırma konusu kapsamına alınmalıdır. Yeni işletme iktisadı programında bu konuya değinilmekte ve -normatifliğe kaymamak endişesi içinde bunun için mevcut modelin bir koalisyon modeli veya psikolojik sözleşme teorisi (Anreiz-Beitragestheorie) ile genişletilmesi önerilmektedir³⁹. Burada ayrıca katma değer bölüşümünde ortaya çıkacak çatışmaların çözülemeyeceği, sadece bu çatışmanın açıklanabileceği belirtilmektedir⁴⁰. Öte yandan bu programda uygulamalı işletme iktisadı açısından geliştirilmeye çalışılan "çatışma Yönetimi"nde (Konflikt-Management) konu sermaye sahiplerinin çıkarları açısından ele alınmaktadır. "Çatışmanın teorik olarak saptanan sonuçları arzu edilen ve edilmeyen sonuçlar olmak üzere ikiye ayrılmalıdır. Çatışma yönetiminde arzu edilen sonuçlar teşvik edilirken arzu edilmeyen sonuçlardan sakınılmaya çalışılacaktır. Böylece çatışma sonuçları amaç sistemi içinde değerlendirilecektir"⁴¹. Bu amaç sistemine de amprik olarak gözlenen amaçlar esas alınmalıdır⁴².

39 E.Heinen: "Elemente einer Theorie einzelwirtschaftlicher Verteilung"; *Zeitschrift für Betriebswirtschafts.*1975, s. 55.

40 E.Heinen, a.g.e., s. 60.

41 W.Krüger: *Grundlagen, Probleme und Instrumente der Konflikthandhabung'in der Unternehmung*, Berlin 1972.s, 23.

Ayrıca bu konuda bkz. A.Oechler: "Konflikthandhabung in der Unternehmung", *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 1975, s. 502.

42 E.Heinen: a.g.e., s, 59.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, işletmelerde yaratılan katma değerın bölüşümü konusunun yeni işletme iktisadı programında önerilen şekilde, toplumdaki mevcut değer sistemini esas alarak ele alınması sonucu değiştirmeyecek, işletme iktisadını bir sınıftan yana olan tarafgil bir disiplin olma iddialarına karşı koruyamayacaktır. Kanımızca işletme iktisadında katma değerın bölüşümü konusunu bu bölüşümü belirlemek üzere belli normlar ortaya koyarak ele almak gereklidir. Bu normlar ekonomiden türetilemez. İlk akla gelen ekonomiklik prensibi gelirin bölüşümünde değil sadece yaratılmasında geçerlidir. Dolayısıyla normatif bir işletme iktisadında bu bölüşüm normları da ideolojik olacaktır.

2) Bu şartlar altında normatif bir işletme iktisadının geliştirilmesi kaçınılmazdır. Son yıllarda bu konuda işletme iktisadında önemli gelişmeler olmaktadır. Bu gelişmelerden en önemlisi, mevcut işletme iktisadını sermayenin hizmetinde kabul ederek, çalışanların çıkarlarını esas alan yeni bir "emeğe yönelik işletme iktisadı" (arbeitsorientierte Einzelwirtschaftslehre) geliştirme çabasıdır⁴³. "Emeğe yönelik işletme İktisadı" programı toplumu, özellikle toplumun en geniş kesimini kapsayan ücretlileri, baskıdan kurtarmayı (Emanzipation) amaçlamakta ve kendisini normatif bir disiplin olarak kabul etmektedir. Bu programa göre, işletmeler toplumun ekonomik ihtiyaçlarını karşılayan birer araçlardır. Halbuki mevcut işletme iktisadı koyduğu varsayımlarla, sermaye sahiplerinin işletme aracılığıyla kendi amaçlarını gerçekleştirmek üzere işçilerin bir araç olarak kullanılmalarını modellerine esas almaktadır. Bu modellerde nesnel emek faktörü olarak tanımlanan işçilerin diğer üretim faktörleri olan malzeme ve iş araçlarıyla aynı seviyeye indirilmiş olması bunun en açık kanıtıdır.

Bu görüşe göre sınıflı bir toplumda birey, işletme ve toplum çıkarları arasında bir uyum gerçekleştirilemez⁴⁴. Mevcut işletme iktisadı kendisini pozitif bir bilim olarak tanımlasa da, esasta sermayenin hizmetindedir ve bu sınıfın değer sistemini esas almaktadır. Dolayısıyla normatiftir. Geliştirilmeye çalışılan emeğe yönelik işletme iktisadı programı da normatif olacaktır.

3) İşletme iktisadı bugüne kadarki gelişimiyle değerlendirildiğinde toplumsal fonksiyonunu ancak sanat bilgisi programıyla kanıtlaya-

43 Emeğe yönelik işletme iktisadı programı için bkz. A.Kieser (çıkaran): *Zur Kritik betriebswirtschaftlicher und organisationstheoretischer Entwürfe einer Theorie der Unternehmungsziele*, Köln 1976.

44 F.Deppe: "Probleme der betrieblichen Organisation der Produktion in BRD und DDR" *BRD-DDR Vergleich der Gesellschaftssysteme*, Wolfgang Abendroth'a 65. doğum günü armağanı, 5.B., Köln 1976, s. 118.

bilir. Burada işletme iktisadının sanat bilgisi programıyla sadece Schmalenbach programını değil, bu disiplinin uygulamalı yönünü ifade etmek istiyoruz. İşletme İktisadı bir sanat bilgisi, bir teknoloji olarak pratiğe birçok yararlı araçlar sunmuş, bakış açıları geliştirilmiş ve bu yolda başarılı olmuştur. Fakat disiplinin teori yönü ele alındığında aynı sonuca varmak kolay olmayacaktır.