

# Endüstri Dünyasında Münasebetler

Dr. Sami ŞENER \*

Endüstri, teknik unsuru ve çevreyi içine alan bir yapıyı ifade eder. Endüstrileşme ise, «Fabrika üretiminde yeni ilmi bilgilerin mekanizasyon vasıtasıyla ortaya çıkarıp işler hale getirdiği geniş bir mefhumdur.» Mekanizasyon: makinelerin işler hale gelmesi demektir. Yine aynı lûgat'tan öğrendiğimize göre, «Endüstrileşme; genel olarak kapitalizm'in, kütleli (kitle halinde) gelişmesine ait bir düşüncedir.»

Bundan da anlıyoruz ki, Kapitalist dünya görüşünde teknolojik gelişme en önemli hedef olarak tesbit edilmiştir. Böyle bir hedef birinci plâna alındığında, onu gerçekleştirmek için bütün imkânların bir vasıta halinde telâkki edileceği kabul edilmelidir. Hatta, insan bile...

Her dünya görüşü farklı bir kültür muhitinde gelişir. Dolayısıyla her birinin «değer» i farklıdır. Yukarıda misâlini gördüğümüz kapitalist anlayış da böyle bir kültür değeri'nin hayata bakışını açıklamaktadır.

## Endüstri ve İnsan :

İktisadî faaliyetin insan emeği ile vücuda gelmesi, ilk devirlerden itibaren görülmeye başlar. Bu yüzden insanlar biraraya gelip «iş bölümü» yapma zaruretinin duymuş ve emeklerini daha iyi değerlendirmeye başlamışlardır.

Gelişen zaman ve bu zaman içerisindeki teknolojik ilerleme, iş'te makinanın kullanılmasına büyük imkânlar hazırlamıştır. Öyleki, makinalaşma hareketinden sonra çalışan insana karşı menfi bir tutuma bile girilmiştir. Çünkü makina hem daha randımanlı, hem de işçiye göre daha uysal bir «çalışan» olarak, iş sahiplerince tercih edilmektedir. Bu arada hızlı makinalaşma, işçi adedini eskiye göre daha aşağı indirmektedir.

Bütün bu gelişmelere rağmen, makinanın kendi kendini kontrol edememesi, işletmelerin eskiye nazaran büyümesi ve insan sayısının art-

\* Dr. Asistan, S.D.M.M. Akademisi.

ması yine de insan emeğinin kıymetini düşürmemiştir. Hatta zekâ ve kabiliyetin artması, insanı yine birinci pozisyona çıkarmıştır. İşletme bünyesinde meydana gelen bu değişmelerin yanı sıra, beşerî münasebetlerde oldukça farklı seyirler görülmüştür.

Endüstri'de insan gücünün makina karşısında ikinci plâna düşmesi, insanın değerini azaltmamalıdır. Çünkü, makinayı geliştiren de insandır. Bu maddeyle teknoloji üzerinde yapılabilecek bütün müsbet çalışmalar, yine insan aklı sayesinde olabilecektir. Dolayısıyla, insanı makine ile değiştirme olayının temeline inmek gerekir. Bu anlayış, maddenin hedef alınmasından başka bir şey değildir. Hayata ve hadiselerle böyle bakış, bir manâda hayat felsefesinin özünü teşkil etmektedir. Yani kültür, insanın kıymet kazanması ve huzura ulaşması yerine; eşyayı kutsallaştırma noktasında gelişme göstermiştir.

Bazı görüş sahipleri, Endüstri'ye ait teknolojik gelişmelerin toplum değerlerinde de değişiklikler meydana getirdiğini ileri sürmektedir. Bu görüşler doğrultusunda düşünecek olursak, maddî imkânların duyguları yönlendirdiği, düşünceleri şekillendirdiği hükmüne varmamız gerekir ki, bu doğru değildir. Yani böyle bir hadise, her yerde ve her zaman geçerli olacak «sosyal bir kanun» görünümünde değildir. Sadece belirli durumlarda ve kısmî olarak geçerliliği kabul edilebilir.

Yukarıdaki temel görüşlere sahip olmakla birlikte, teknik veya iktisâdî düzenlemeler neticesindeki yeni şartların, insanların duygularına (düşüncelerine değil) biraz tesir edebildiğini de kabul etmek durumundayız. Fakat bu düzenlemeler, duyguları yönlendiremez. Belki, yeni görüşleri benimsiyecek ortamı sağlar.

Endüstri hayatı, teknolojinin ilerlemesiyle adeta bir makineler dünyası haline gelmiştir. Makinalar, mükemmel işleyişleriyle insan unsurunun çoğunlukla yerine geçmişlerdir. Dolayısıyla, insanın çalışma arkadaşı ekseriya makinalardır. Bu öyle bir arkadaş ki, konuşmamaktadır. Hisleri, düşünceleri yoktur. İnsan bu duygusuz arkadaş ile beraber bulunmak ve onun kayıtsızlığına alışmak zorundadır.

Burada hadiseden etkilenen makine değil, bizzat insan olmaktadır. Hayatının büyük bölümü makinalar ve mekanik münasebetlerle geçen insanın, psikolojik ve sosyal yönü dumura uğramakta, farkında olmadan şahsiyeti körelmektedir. Eğer bu insan, aile ve sosyal çevresinde bu eksikliğini gideremiyorsa, buhrana düşmesi işten bile değildir.

Netice itibariyle, modern teknolojinin makina dünyası içerisine sıkışıp kalmış ve ruhi tatminsizliğe düşen insanın «mekanik ortam»ın sıkıcı «tekdüzenliliği»nden kurtaracak bir kültür ve ruh eğitimi ihtiyacı vardır. Hatta bunların gerçekleştirilmesinden de önce, ferdin çalışma sürelerini, onun ruh dengesi'ni sarsmayacak bir biçimde ayarlamak gerekir. Bütün bunların olabilmesi, hayat dengesi'nin insan unsuru üzerine kurulmasıyla mümkündür. Fakat ana faktör; meselâ üretimi arttırmak, mal çeşidini çoğaltmak, kârı en üst seviyeye çıkarmak gibi maddi menfaatler olduğunda; insan, devamlı aşağılanacak ve horlanacaktır.

### Endüstri devrimi :

Endüstri devrimi, teknoloji sahasında ilerlemenin ortaya çıkardığı yeni teknik dünya ve bu teknik yeniliklerle biçime kavuşan yeni çalışma tarzlarıdır. Ortaya çıkan bu teknik değişiklikler Batı toplumunda meydana gelmiştir. Ayrıca bu değişmeler, kültür değerleri tahrip edilmiş bir ortam içinde meydana geldiğinden, onları adeta sosyal yönden belirlemiş gibi zannedilmiştir.

Teknoloji nasıl yönlendirilecekti? Değerlerini terketmiş batı toplumu için tek yol vardı. Menfaat, kazanma ve hâkim olma arzusu. Kendi toplumunda başlayan menfaatçi çaba, sınırları aşarak dünyanın zenginliklerine uzanmaya ve bu hususta, psikolojik iktisadî ve askerî imkânların kullanılmasını sağladı.

Batı toplumu, hedefsiz ve sınırsız bir üretim ve bunu nasıl ve hangi yoldan olursa olsun tüketme fikrindeydi. Üretime iç pazar cevap veremeyince, pazar aramaya başladılar. Bir de mallarının talep edilmesi lâzımdı. Özellikle ayrı bir kültür ve medeniyete sahip doğu toplumları, kendi kültür değerine uygun bir tüketim anlayışı içerisindeydiler. Özellikle lüks tüketim, doğulu toplular için alışılmamış bir şeydi. Yapacakları tek şey vardı. Kanaat ve inançları değiştirmek. Bunun için çalıştılar. Kültür ve medeniyetlerini «modernleşme» adıyla başka toplumlara ihraç ederek, onları modernleşme istekleri doğrultusunda kendilerine benzetmeye çalıştılar. Bu konuda uydurma nazariyeler ortaya atıp, bunu ilmî buluşlar gibi göstererek doğu toplumlarının aydın kadrolarını kendilerine bağlamayı bildiler. Böylece, o toplumların içinde kendi görüş ve düşüncelerini yaymayı başardılar.

Böylece Endüstri devrimi, Batı toplumunun bir «değer anarşisi» içerisinde meydana geldiğinden, devrim sonrası ortaya çıkan duruma endüstri devrimi sebep olmuşcasına bu yeni toplum tiplerine «Endüstri top-



lumu», «sanayi toplumu» gibi adlar verdiler. Sanki, Endüstri'nin toplumu değişik bir şekilde organize edecek kültür değerlerine sahipmiş gibi. Sosyal ve ruhî mahiyetteki değerlerini iptal etmiş bir akımın, kendine materyalist bir felsefi temel araması gayet normal bir tavidir. Endüstri devriminin felsefesi ve konumuz açısından ele alınması gerekli en önemli yanı burasıdır.

### Endüstri ilişkileri :

Endüstri devriminin ilk yılları sanıldığı gibi parlak dönemler değildir. Bu zamanda sanayileşme ile birlikte üretim seri bir hale geçmiş, el ile veya hayvan gücü ile çalışma makinenin birinci plâna geçmesiyle büyük ölçüde gerilemiştir. Artık güç makinaydı. Bu güce sahip olan, herşeye hâkimdi. Kütleli üretimi gerçekleştiren işverenler, bu üstünlüklerini kendi menfaatleri doğrultusunda kullanma yoluna gittiler. Emeğin hakkını vermeyip, çalışanları sömürmeye başladılar. Çünkü kozlar kendi ellerindeydi. Bir yığın işçi, işe girmek istiyordu. Bu durumda ücretler hemen düşürüldü. İşçiler aldıkları ücretle geçimlerini bile zor temin etmekteydiler. «Hak arama» diye birşey yoktu. Akit (iş sözleşmesi) tek taraflı yapılıyor, işveren istediği zaman istediği miktarda insanı işten çıkarıyordu. Sosyal hak, diye bir mefhum bilinmiyordu. Kadın, çocuk çok cüz'î bir ücret karşılığında çalıştırılmaktaydı. Kadın, doğum; diğerleri ise hastalık halinde çalışmadıklarında, işlerini bile kaybedebiliyorlardı. Bir müddet böyle gitti. Daha sonra işçiler kendi haklarını yavaş yavaş elde etmeye başladılar. Fakat bu hakların elde edilişi, hiçbir zaman işverenlerin isteği ile olmadı. Hatta bu uğurda kanlar aktı. Ve nihayet, işçilerin sendika kurmaları ve işverenlerle pazarlığa oturmak suretiyle kendi haklarına sahip çıkma imkânı elde edildi.

İşte batı toplumundaki endüstri, böyle düşük bir gayenin hazırladığı teknik dünya idi. Yani; Endüstri'nin temelinde ihtiras ve açgözlülük yatmaktaydı. Teknoloji, bu ihtirasları daha acımasız hale getiriyor, maddi güçle donanmış olanları daha kuvvetli yapıyordu. Öte yanda, bu güçten mahrum olanların zavallılığı ve ezilmişliği vardı. Maddi güçten yoksun olan bu kitleler, ancak hayatlarını sürdürme ve karınlarını doyurma noktasında işveren'in insafına bırakılmışlardı.

İşte batı toplumundaki Endüstri devriminin; toplumların bütününe değil de, belirli kesimine refah ve mutluluk getirmesi olayı bu şekilde özetlenebilir.

Öte yandan, zamanla güçbirliği yapan işçi kitlelerinin kuvvet kazanması ve işverenden haklarını alma noktasına gelmeleri ancak «kuv-

vet yoluyla» meydana gelmiştir. Konumuz açısından belirtmemiz gereken husus şudur: Batı'daki Endüstri münasebetleri, kuvvet dengesi'nin bir sonucu meydana gelmiştir. Hiçbir zaman tarafların birbirlerini düşünmesi veya haklarına saygı göstermesi söz konusu değildir. Böyle görünüyor bile olsa, gerçekte samimi bir davranış değildir. Çünkü tarafların birbirlerinin haklarını kabul etmeleri için, insan unsuruna saygı duymaları ve değer vermeleri gerekir. Bu özellik ise, manevi bir değere inanmakla mümkündür. Şunu da belirtelim ki, bugün bile endüstri'de sıhhatli bir münasebet kurulamamıştır. Güçlerin dengelenmesi gibi görünen grev ve lokavt gibi taraflara ait hak elde etme yolları, çeşitli şekillerde suistimal edilmektedir. Bunun tek yolu, ferdin dışından değil de kalbinden, yâni inancından gelen ahlâki eğilimlere kulak vermesi ve ona tâbi olmasıyla mümkündür.

#### Beşeri münasebetler sahası :

Beşerî münasebetler gibi bir çabanın gerekliliğine inanmak bile, insan unsuruna belirli bir döneme kadar gereken önemin verilmediğini ispatlamaktadır. Aksi takdirde, böyle bir ihtiyaç duyulmazdı.

Gerçek inanca dayalı kültür değerlerinde insan, hayatın merkezi ve eksenidir. Herşey onun çerçevesinde döner. Fakat, batı toplumu içindeki cemiyetlerde insanın ihmâl edilmiş olduğu meselesi, yine maddi üretimdeki aksaklıkla ilgili olarak farkedilmiştir. Ne hazin!...

Yâni, Batılı iş adamları, sosyolog ve psikologları üretimi arttırmak için bütün teknik imkân ve yolları denemişler; sonunda, bir de insan üzerinde duralım demişler... Ve görmüşler ki, insana ait bazı taktikler denendiği zaman, ondan daha iyi verim alınabilecek!... İşte bu noktadan sonra, insana yaklaşılarak onun etrafında meydana gelen hadiselerle ilgilenmeye başlamışlardır. İnsanı tanımaya çalışma çabasının maddi sebepler yüzünden olması, insanlar adına hakikaten üzücü bir gelişmedir. Ama yine de batı düşüncesi için bir «ilerleme merhalesi» olarak tesbit edilebilir. Çünkü batı, uzun tarihi dönemlerden beri eşya karşısında fevkalade ettiği insanı yerine koyma çabasına, belki de böyle bir çalışmadan sonra karar verebilir.

Beşeri münasebetlerde öncelikle dikkat edilecek hususların başında, insanın bir eşya gibi kaba bir müdahale veya tesirle tavrını değiştiremeyeceği gerçeğinin kavranması yer alır. İnsanda mevcut gönül dünyasına açılan kapılarla bir yol bulunması gerçeği, bugün şiddetle hissedilmektedir. Bunu sağladığımız zaman, büyük mesafelerin alınacağı görü-

lecektir. Aksi takdirde, devamlı bir «kısır döngü» içerisinde kalınacağı kaçınılmazdır.

Görüldüğü gibi, insanı tanımak için iktisadî, teknik ve sosyal kaynakların da ötesinde bir kaynağa bağlanma ihtiyacı hissedilmiş. Bu kaynağın kültürü ile, insanda son derece derin bir hassasiyet meydana geldiğini öğrenmiş oluyoruz. Bu hâl, maddenin ve eşya'nın ötesine uzanmaktadır.

Beşerî münasebetler olayının, kendi ruhî ve sosyal dinamikleri içerisinde incelenmesi, herşeyden önce düşünce'nin bağımsız bir hüviyet kazanmasıyla ilgilidir. Maddeye ve menfaatlara bağlı olmak, beşerî münasebetler hadisesini kendi mantığı içerisinde incelemeyi saptırır. Çünkü bu hadise; davranışlardan kalkıp, bunların olup sebeplerine kadar giden ve kanaatlerin meydana gelmesini sağlayan faktörleri ele alan bir çabayı gerektirmektedir. Maddi olayların basitliği ve dar menfaat arzularının içerisinde sıkışmış kalmış insan tipi, böyle bir araştırma çilesine girmeye cesaret edemez. Dolayısıyla, maddenin ve eşyanın hakimiyetinden kurtulup, ruh ve manânın dünyasına girmek zorundayız. Davranışların görünür belirtilerinden hareket ederek, insan tavrının arkasında yatan kanaatlerin nasıl meydana geldiğini bilmek ve ona göre bir «münasebet biçimi» ni benimsemek durumundayız.

Beşerî münasebetler sahası, şimdiye kadar yapılmış çalışmalar da dahil olmak üzere, henüz mahiyeti tam olarak anlaşılmamıştır. Veyahut da, çıkar çatışmaları içerisinde bulunan ve iradesi yerine hisleriyle hareket edenlerin başaramıyacakları bir işe girmek yerine, bunun dışında kalmayı kabul ettikleri bir problem olarak izah edilebilir.

Öyle ya, alışılmış bir tavrı değiştirmek kolay değildir. Aynı zamanda herkesin yapacağı bir iş de görülmemeli. Ama, şu da bir gerçek ki, günümüzde meydana gelen problemler ve huzursuzluklar; bilhassa, insana olan ilginin azlığından ve onun dünyasına inilemeyiştten kaynaklanmaktadır.

Doğruyu bilip, buna rağmen yanıltıcı ısrar etmek; kesinlikle bir şuur-suzluğun ifadesidir. Çünkü düşünce ve hareket, birbirlerini tamamlayan öğelerdir. Eğer bir kimse, düşündüğü gibi hareket etmiyorsa, basmakalıp ve tabii olmayan bir iş yapıyor demektir. Bu da, o kimsede devamlı bir dengesizliğe yol açar. Tâ ki, düşünce ile hareketler birbirini tamamlayıncaya kadar.

#### **Beşerî sistem teorileri :**

Sanayi inkilâbından sonra, ağır çalışma şartları genelde devam eder-



ken, bazı ferdi istisnalar da görülmekteydi. Meselâ, Robert Owen adlı bir fabrikatör'ün, 1800 yılında işçilerinin çalışma şartlarını düzelttiğini ve çocuk işçileri çalıştırmayı reddettiğini öğreniyoruz. Daha sonra Amerika'da 1900'lerde «İlmî sevk ve idare» konusunda F. Taylor'un öncülük yaparak istihsal'de insan unsurunu en uygun biçimde kullanan tekniklerini geliştirdiği görülür. Aynı tür çalışmalar Elton Mayo ve arkadaşları tarafından Western Elektrik Şirketi'nin Hawthorne fabrikalarında yapılan etüdelr, iş gruplarının tesir ve önemini belirtmek hususunda büyük gelişmeler sağladı. Bilhassa ışıklandırma probleminin tesirinin incelenmesi gerçekleştirildi. Ayrıca, iş başındaki şahsın davranışlarını düzenleyen kanunlar sistematik olarak araştırılmış oldu. Hawthorne tecrübeleri, verimliliğin maddî ve fizikî şartlardan ziyade işçilerin arzu, his ve ihtiyaçları gibi tamamen beşerî faktörlerin tesiri altında meydana geldiğini ortaya çıkarmıştır. Mayo ve arkadaşları, işyeri'nin kendine has bir sosyal sistem olduğunu ve bu süreç içerisindeki gruplaşmaların Endüstri çerçevesi içinde önemli rol oynadığı hükmüne varmışlardır.

Böylece, yukarıdaki bölümlerde de ifade ettiğimiz gibi, bu yaklaşımlar işçi'nin sadece bir üretim faktörü gibi görülmesini sağlayan şekli değişikliklere sebep olmuştur.

Bu gelişmelerden sonra, sevk ve idarecilik teknik ve idarî yapısının dışında sosyal bir çaba olarak adlandırılmaya başlanmıştır. İşletme yapısı içerisinde insanın girmesiyle birlikte, işletmenin «sosyal bir sistem» halinde kabulü, yeterli değildir. Önemli olan, çalışana pratikte sağlanan statü ve imkânların varlığıdır.

İşletme bünyesinde meydana gelen değişiklikler içerisinde, istihsalin rasyonelize (akla uygun olanın yapılması) edilmesi hususu, Taylor tarafından gerçekleştirilmişti. Ama bu husus, hiçbir zaman direkt olarak insanın hedef alınması değildir. Yani, beşeri münasebetler konusunda Taylor'un önemli bir fonksiyonu olduğu söylenemez. Ama, Elton Mayo ve arkadaşlarının insanla ilgili gelişme ve birleşmelere bakarak, işletmenin asıl yönünün insanî olduğunu tesbit etmiş olması, konumuza bir miktar da olsa yaklaşmış olmalarını gösteriyor.

İnsanî münasebetler Avrupa tarihi içerisinde 1930'larda doğmuş, daha sonra gelen on yıl bu çabanın yükseliş ve diğer on yıl ise, olgunlaşma dönemi olarak belirtilir. İlk dönemin çalışmaları, Hawthorne araştırmalarının neticelerine dayanmaktadır.

1940'lardaki çalışmalar, savaş yıllarında devam etmiştir. Psikolog ve sosyologlar, askerî birliklerde yaptıkları müşahade ve incelemelerle

yeni materyaller elde etmişlerdir. Harpten sonra, Üniversiteler'de insanî münasebetler\*le alâkalı çeşitli araştırma komisyonları ve merkezleri kurulmuştur. 1940 - 50 dönemleri arasında, liderlik, motivasyon, haberleşme, kararlara katılma ve grup dinamiği konularına ağırlık verilmek suretiyle insan münasebetleri «mikro» yönde gelişmiştir.

1950 yıllarında, teknolojinin çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi üzerinde, çabaların yoğunlaştığı görülmüştür. Daha sonraki araştırmalar, fert ve işletme arasındaki karşılıklı etkinin incelenmesine dönerek, «makro» yönde gelişmeye başlamıştır. 1950 - 60 lar arasında insan münasebetleri'nin muhtevasında bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Bu, yeni tarz «modern açıdan davranışları ele alma» düşüncesi ile ifade edilebilir. Bu konudaki çalışmalar, Elton Mayo'nun önderliğinde başlamıştır.

İnsan münasebetleri konusuna eğilme, Antropoloji, Sosyoloji, Psikoloji ve bunların alt disiplinlerinden büyük ölçüde istifade etmek suretiyle gerçekleşmiştir. Bu çalışmalar; ayrıca, ilmi inceleme ve araştırmalara dayandırılmağa çalışılmıştır. Ve nihayet bunların neticesinde, grup davranışları, önderlik, motivasyon, kararlara katılma, iş tatmini, morâl, haberleşme bahislerini, inceleme konuları haline getirmiştir.

Görüldüğü üzere, şekil olarak ve sathî bir bakışla incelendiğinde yapıldığı söylenen çalışmalar; sadece, insan'ın işletme içerisinde ve faaliyetlerin organize edilip yürütülmesinde önemli bir unsur olduğu noktasında düğümlenip kalmaktadır. Buradan ileriye geçirilip te, insanın psikolojik dünyası içine girilip, geniş ruh tahlilleri yapılmamıştır. Bunun da ötesinde işletme yöneticilerinin; işletme hedeflerini işçilere kabul ettirmek maksadıyla onların kültürel yapılarını değiştirici çalışmalar yaptıkları bilinmektedir. Bunlar, sosyolog ve psikologlar yardımıyla hazırladıkları kültür formları vasıtasıyla örgütleri değiştirmeye çalışmaktadırlar. Hareket noktası yine insanın dışında tesbit edilmektedir. Bunun aksi olarak, insanın iç dünyasının gereklerinden hareket etmek, daha iyi neticeler getirebilir.

#### **Münasebetlerde ahlâk :**

Beşerî münasebetlerde ahlâk, davranışların belli bir ölçüye bağlı olması demektir. Her kültür, değerleriyle bir ahlâk sistemi açığa çıkarmıştır. Genel hatlarıyla ahlâkî mefhumlar birbirlerine benzemektedir. Çünkü her toplumda ahlâktan gaye, insanların birarada huzurlu yaşamalarını temin edecek prensipleri geçerli kılmaktır.



Sosyal münasebetlerde ahlâkın geçerliliği demek, münasebetlerin sınırlandırılması ve bir düzene bağlı olarak cereyan etmesi demek oluyor.

Ahlâkın davranışları bir ölçüye soktuğunu yukarıda söylemiştik. Bu fonksiyonuyla ahlâk, bir müeyyide gücüne sahiptir. Yâni; kendisine uyulma mecburiyeti vardır. Fertlerin, topluma hâkim olan ve kitlelerin şahsî ve genel problemlerini halledecek bir ahlâk anlayışına sahip olması gerekmektedir. Bu anlayış, ferde göre değişen bir özellik gösteremez. Böyle bir gelişme olduğu takdirde, davranışlara sınır koymak ve onları değerlendirmek mümkün değildir.

Ahlâkın, fertlerin iç dünyalarında öncelikle kökleşen «manevî bir kanun» olduğunu belirtmekte fayda vardır. Böyle bir kanunun ihlâl edilmesi ve ona uyulmaması neticesinde, dış kanunların ancak göstermelik bir engel teşkil ettiğini bilmemizde fayda vardır. Çünkü, herhangi gayri meşru bir düşünce ferdin vicdanında inançtan kaynaklanan ahlâkî müeyyidelerle karşılaşır. İnancın köklülüğü ve ahlâkî şuurun güçlülüğü nisbetinde bir direnç veya kabul görür. Bir diğer yanıyla ahlâk, davranışların ruhunu ve gerçeğini aksettirir. Davranışları başkaları takdir etsin diye.

#### B İ B L İ Y O G R A F Y A

1. The fontana dictionary of Modern Thought.
2. Meydan Larousse, Ahlâk Maddesi.
3. Ak İktisat Ansiklopedisi
4. Industrial Man, Tom Brull.
5. Personel İdaresi, Prof. Dr. Selçuk Yalçın.
6. İnsanlararası Münasebetler Teorisi ve Bunun Felsefî Temelleri, Prof. Dr. Z. Fahri Fındıkoğlu.
7. Beşeri İlişkiler Semineri -Bildiriler-.

## **Derginin Yayınlanması ve Dergiye Verilecek Yazıların Hazırlanması ile İlgili Esaslar :**

- 1 — Dergi normal olarak senede dört sayı olarak yayınlanır. Yazı heyeti tarafından gerekli görüldüğü hallerde ilâve sayıların çıkarılması mümkündür.
- 2 — Dergi, Sakarya D.M.M. Akademisi öğretim kadrosu tarafından yapılan araştırma ve incelemelerin sonuçlarını neşretmek gayesiyle yayınlanmakla beraber Akademiye mensup olmayan müelliflerin yazıları da neşredilebilir.
- 3 — Yazılar daktilo ile seyrek olarak kâğıdın bir yüzüne yazılmalı ve iki nüsha olarak Dergi sekreterliğine verilmelidir.
- 4 — Metnin tertibinde :
  - a) Yazarın adı.
  - b) Yazarın bağlı olduğu Fakülte ve Kürsü adı.  
mevcut olmalı ve yazı, şekil ve resimler hariç 15 daktilo sahifesini aşmamalıdır. Müellifinin müracaatı üzerine kısaltılmıyacağı anlaşılan daha uzun yazıların, Yazı Heyetinin kararı ile basılması mümkündür. Başlık 50 harften uzun olmalıdır.
- 5 — Yazı, mümkün olduğu kadar şu bölümlerden teşekkül etmelidir :
  - 1 — Giriş ve maksad,
  - 2 — Kullanılan notasyon,
  - 3 — Ele alınan konu ile ilgili çalışmalar,
  - 4 — Konunun incelenmesi,
  - 5 — Varılan sonuçlar,
  - 6 — Ekler,
  - 7 — Bibliyografya.
- 6 — Referanslar, metinde numaralanarak belirtilmeli ve muhakkak yazı sonunda bibliyografya kısmına verilmelidir. Tercüme ve nakil yazılar için mehz göstermek mecburidir.
- 7 — Şekiller, teknik resim kaidelerine uygun olarak çini mürekkeple aydinger'e büyük ölçekle çizilmeli ve metin içinde yeri işaretlenerek hangi ölçüde küçültüleceği belirtilmelidir.  
Şekiller üzerindeki yazı ve rakamlar, şekillerin büyüklüğüne uygun olmalı, temiz yazılmalı, küçültme halinde seçkin ve okunaklı kalabilmelidir. Yazı heyeti lüzum gördüğü şekilleri yeniden çizdirmeye ve gerekli ücreti telif ve tercüme hakkından mahsup etmeye yetkilidir.
- 8 — Fotoğraflar, parlak kâğıda çok net bir şekilde basılmış olmalı ve ne ölçüde küçültüleceği arkasında belirtilmelidir.
- 9 — Yazılar «Sakarya D.M.M. Akademisi Dergisi Yazı Heyeti Sekreterliği - Adapazarı» adresine gönderilmelidir.
- 10 — Gönderilen yazılar geri verilmez.
- 11 — Dergide yayınlanacak yazılarda ileri sürülecek mütalaaların ve formüllerin yanlışlığından doğacak sorumluluk yazı sahiplerine aittir.
- 12 — Müellifi tarafından vaktinde tashih edilmeyen yazılar, Yazı Heyetinin uygun göreceği bir şahsa tashih ettirilir ve ücret telif hakkından ödenir.
- 13 — Bir sayfada 5 ten fazla yanlış kalan yazılar tashih edilmemiş sayılır.
- 14 — Telif hakları ve belirtilmemiş diğer hususlar hakkında «Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademiler Yayın Yönetmeliği» hükümleri muteberdir.