



M. A. Akşit Koleksiyonundan

## 2-Kültür

# 6

## Endüstri Kültüründe Yaşam ve Ölüm\*

M. Arif AKŞİT\*\*

\*B. Güvenç<sup>1</sup>, Sosyal Antropoloji Yayınlarından ve Ders notlarından derlenmiştir

\*\*Tıp Doktoru, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Uzmanı, Neonatoloji ve Pediatrik Genetik Uzmanı,  
(Emekli) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

*Her kurum, her meslek kendisine göre bir yapı oluşturmaktadır, kendi etik ilkelerini de oluşturmaktadır, Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi<sup>2</sup> 1960 yılından bu yana aktif olarak gündemde aktif etkindir.*

*Her yapının, kurumun kendisine göre işlevine yönelik esaslar vardır, bu açıdan bu işlevlerde etik açıdan uzman kişiler, bir prensipler, ilkeler oluşturmaları, bunlar 5-7 yılda bir değişim esaslarına göre gerekirse güncellenmeli ve bireyler de bu esaslar ile ne yapabilirim kararı vermelidir. Karar bireye ait olduğu, sorumluluk taşıdıkları unutulmamalıdır. Bir başka çerçeve de kültürel öğeleri bu ilkelere bağlı değil, birey hakları ve uluslararası haklar temelinde oluşmalıdır, etkileşim değil, gelişim boyutunda olmalıdır, ayrıca bunlar kural değil, ilkedir, insanı kalıba sokmak için değildirler.*

**E**ğer bir sonuca varmak istiyorsanız, belirlediğiniz yolda gitmek daha kolay ve netice alınabilir görülmektedir. Ancak bu türde gidişler, tren, otobüs seyahati gibidir, kişilik yoktur. Kişilik katacak bir boyut, bir farklılık olması, bireyin bağımsızlığı, istediği yerde durması, yemek yemesi ile oluşmalıdır. Tatil yörelerine giderken, birçok yer, kendisine göre bir özellik, bir ev yapımı ve yöre kültürel yapı ile çekici olabilmektedir. Bunlar kabile ve tarım kültürü simgesi ile sonra kurumsallaşması ile farklı bir boyuta taşınmaktadır. Eğer standartta bir uyumsuz yapı olursa, şikayet merciiiniz vardır.

Kurumların varlığının devamlılığı için, belirli standart ve devamlılık ile, olumlu gelişim boyutu ile sürdürmesi önemlidir. Yokluk, ölümleri, yok oluşları da bunun tersi davranışlarıdır.

### Özet

#### Endüstri Kültüründe Yaşam ve Ölüm

**Amaç:** Varlık, yaşam ve yaşam ötesi, ölüm boyutunun Endüstri Kültüründeki boyutu irdelenmektedir.

Güvenç'in tanımladığı 8 öge temelinde yorum yapılmaktadır.

**Dayanaklar/Kaynaklar:** B. Güvenç görüşleri dikkate alınmaktadır. Yorum Yazara aittir.

**Giriş, Tanım:** Sermaye, endüstriyi elinde bulunduran toplumda hakim olan güç olduğu, kendi ve kendi grubunun, kurumunun prensiplerinin geçerli olmasını istemektedir. Birey, bu kurumun ancak bir elemanı olmakta, bundan da gurur duyması gerektiği işlenmektedir.

**Sonuç:** Zamanımızda Endüstri Kültürü diğer karma kültürler ile karma olmaktadır. Yüksek Teknoloji Kültürü ise kendisini Endüstri Kültürü üstünde kabul etmektedir.

**Yorum:** Varlık ve yaşam konusuna Endüstri Kültüründe bakış açısı, 8'li parametre halinde irdelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Endüstri Kültürü ve Varlık, ölüm irdelenmesi

## Outline

### Life and Death at the Industry Culture

**AIM:** The meaning of the words; existence and death from the Cultural perspective of Güvenç Social Anthropology, 8 parameters concepts.

**Grounding Aspects:** 8 cultural parameters of Güvenç is taken in notice. Th impressions are belonging to Author.

**Introduction:** The power of finance and industry wants to be leading the community. Their group or institute of fabric be principal, their ideologies must be kept at primary, whether manager o administration or not. A person be proud to be with them.

**Notions:** Today, the Industry Culture be get together with High Technology Culture, as a mixed one, thus, High Technology Culture assume they are the leading one.

**Conclusion:** The presence, after life being in consideration under 8 parameters of cultures.

**Key Words:** Industry Culture, presence, and death in consideration

## Giriş

Ekonomi boyutunda olmak varlığı sürdürmektir. Burada eski tanımlama ile ucuz olmak değil, bireyleri mutlu etmek önceliklidir.

Bireye yönelik bir ekonomik yapı olarak oluşması gerekenler: **EVEM (EEEF)**

**1—Etkin (Effective):** Bir alınan etkin olmalıdır. Bir su içtiğinizde susuzluğunuz giderilebilir ama deniz kıyısında elektrolitsiz su sizin yorgun boyuta getirir. Emzirme yerine anne sütünü çekip verseniz aynı değildir, enzimler, kök hücreleri kaybedilmiş olacaktır, etkinlik farklıdır. Fasulyede 22 gram/100gram varken, anne sütünde 1,5g/100 gramda olması, anne sütünü üstün kılıyorsa, etkinlik boyutu öne çıkmalıdır.

**Yenidoğan Boyutu olarak:** Her gebelik Perinatoloji uzmanlığı içinde bakılmalı, her riskli doğum Neonatoloji Uzmanlığı çerçevesinde, tüm bu bireylerin Yenidoğan Canlandırma sertifikasyondan geçmesi gerektiği önemli bir boyut değişikliği olmuştur.

**2—Verimli (Efficient):** Eski arabalar 45 HP gücü üretmek için 25-35 Litre/100Km gerekirken, zamanımızda 160HP için 4-6 Litre/100 Km benzin tüketilmektedir. Bir depo ile Eskişehir Ankara gidilemez iken, şimdi gidip gelinebiliyor.

Hekimlikte ilaçlarda artık tedavi ötesinde, baştan hasta olmaması, aşılama ve tedbir öne çıkmaktadır.

**Yenidoğan Boyutu olarak:** Yenidoğan, prematüre ölümleri dahil, binde 150 oranda, binde 10 bebek altına inmesi, bunun içinde genetik anomalilerin de olduğu dikkate alındığında inanılmaz Neonatoloji Bilimindeki gelişmenin açık verisidir.

**3—Erişmek (Eligibility):** Bir boyut olarak araba eskiden 6-9 ay peşin parası verilip, ürün bekleniyordu, sıraya giriliyor, artan fiyatta teslimde veriliyordur. 1980 yılında sadece Eskişehir'de olan özel araba sayısı, 1970 yılında tüm Türkiye'de olandan daha fazla idi. Şimdi taksit ile alınma ötesinde, arabalar arasında da rekabet oluşmaktadır.

Hekimlikte de bir telefon ile 112 acil ulaşmakta, tüm ücretler ücretsiz iken, arada lüks boyut ile fark alınmaktadır. Sevkler ile en üst hizmet, ücretsiz alınabilmektedir. Hasta tedavi maliyeti yüksek iken bu şekilde yaklaşım ile ucuzlamaktadır.

**Yenidoğan Boyutu olarak:** Neonatal Yoğun Bakım Üniteleri tüm Türkiye’de helikopter sevki ile sağlanmış, bir telefonluk boyutta olmuştur. Sevkler hekimden, hekime olması ile hatalar minimal düzeyde olmaktadır.

**4—Memnuniyet verici (Fulfillment):** Bir cihaz aldığınızda 5-7 yıl bakım garantisi ve ücretsiz bakım verilmektedir. Arabalar için 100,000 Km, bakımdan bir milyona kadar bir süreç ile 6 aydan 5 yıla kadar süre de garanti verilebilmektedir.

Hekimlikte en zor alana helikopter inmesi ve hastaya ulaşması ile, Türkiye helikopter pilotlarının deneyimleri ile, askeri alanda en üst düzeye ulaşmış olmaktadır. Sivil hayatta asker çalışması devamlı, gece gündüz, acil çalışması ile en üst tecrübe kazanmaktadır.

Yoğun Bakım Ünitelerinin oluşması ve bunların yaygın oluşması, gereksiz olanlar bile bakılsa bile, tecrübe kazanmak açısından önemlidir.

**Yenidoğan Boyutu olarak:** Bir ölecek denilen bebeğin, sekel oluşmasın iyi olması ve bunun gelişmiş denilen ülkelere göre belirgin fark etmesi, ücretsiz olması da mutluluk boyutunu oluşturmaktadır.

Kurum Kültüründe en önemli boyut, toplumun bu oluşuma destek vermesi ile olmaktadır.

## Genel Değerlendirme

Bir kurum, eğer memnuniyet boyutunu sağlamıyor ve devamlılığı sağlamıyorsa yok olmakta, devamlı ve gelişimsel olursa da devamlı ve gelişmektedir.

Covid sürecinde de telefon ile talep etme ile bunlara ulaşma, bir kurum kültürü, organizasyonda bunun bir sonucu olduğuna göre, talep etme de memnuniyet kriteri ile oluşuyorsa devamlılığı olmakta, gelişmektedirler.

### Endüstri/Kurum Kültürü

Kurum Kültüründe, yeni nesil bunu benimsemelidir. Bir eğitim metodunda klasik eğitim verme yerine, beceri kazandıran, arkadaşlık ve benimseten, sevgi yaratma ile bu genişletilmekte, destek olmaktadır, unutulmamaktadır. Her nesil yeni bir algıları olduğu için, eğitimcilerin de gelişimsel olması önemlidir.

Tek veri sevgi, sevgi ise empati ile anlama, kavrama ile oluşur, size sevgi değil, sizin sevgi ve insanlıkta anlayış, hoşgörü gerekir. Kurallar olursa, kopar, etik ilkeler ise geliştirir.

**1) Aile:** Aile anne ve babanın çalışması nedeniyle, çocuklara bakacak bakıcıların olması gerekmektedir. Sabah ebeveynler işe gidip, bakıcılar gelmekte, çocuklar bakıcıların kültürel etkisi ile büyümektedirler. Yurtdışı gezisi öncesi sabah erken saatte İstanbul yollarında yürürken, terlikli ev kıyafetinde olan kişiler, kadın ağırlıklı olanlar gelmiş, saha sonra ise yüksek topuklu ve giyinmiş kişiler çıktığı görülmüştür. Bu kalabalık trafik birden azalmıştır. Yüksek Teknoloji de kalabalık devam etmektedir.

Çocukların meşgul edilmesi için, TV önemli olmaktadır. Artık çocuklar TV etkisinde kalanlar olmaktadır. Anne ve Baba etkisi azalmakta, Nene ve Dede boyutu ise Tarım Kültürüne göre azalmakta, kalkmaktadır.

**2) Kültürel kaynaklar, Sanat:** Her toplulukta ve ite belirli bir toplum ve topluluk olmakta, buna göre görüşler ve politik boyut öne çıkmaktadır. Sanat belirli gruplar içindedir, bir kısmı Arabesk severken, hatta belirli sanatçıları dinlerken, diğerinin nefret duyması gözlenmektedir. Çok çeşitli olmakta, ilgi çekmesi açısından dedikodu, yalanlar hakim olduğu da gözlenmektedir. TV kanalı ile olmasa bile fiskos yolu ile çok hızlı yayılmaktadır. Kültür çok çeşitli görülebilir, bu Kurumun Kültürel yapısına göre dir.

**3) Çevre:** Kurum kendi çevresidir, dolayısıyla dostlar, arkadaşlıklar da kurum çevresi içindedir. Mesleği gereği, hekimlerde olduğu gibi çok kişiler ile iletişimi olması ile konu tanıdım mı arkadaş boyutu mu olacaktır, bu kişiye özgü oluşmaktadır.

Buna karşın örneğin Üniversitede yemek salonu aynı olsa bile, hekimler, personel ayrı yemekte, hatta yemekler farklı oluşmaktadır. Daha ileri olarak Uzmanlar, Doçentler, Profesörler ayrı masalarda yemek yemektelerdir. Çevrenin kısıtlanması, bireyi daha rahat kılmaktadır.

**4) Eğitim:** Eğitimde Hoca ve öğrenci arasındaki kürsü ile öğrencilerin arasında büyük uçurum vardır. Hoca ne derse kesin kural olarak doğrudur, bilinmelidir, ezberlenmelidir, kutsal olarak kabul edilmelidir. Profesör olmak büyük bir tapınma makamı gibi algılanmaktadır. Öğretim üyesi ile öğrencilerin kardeş olduğunu söyleyen veya davranan Hocalar da toplumda dışlanacaktır.

Empati yapan ve öğrenciler ile birlikte çay içen hocaların ve ücreti de kendisi veriyorsa, öğrencilerin beynini yıkadığı, satın aldığı iddiası da bulunabilmektedir. Kısaca sermayedar ve işçi gibi ayırım eğitimde de görülmektedir. Öğrenci ücreti ödüyor, bizim maaşımızı veriyor kavramı olamamaktadır. İşçi benim ürettiğimi satıyorsun ve zengin oluyorsun denilmemektedir.

**5) Din/Devlet/Yönetim boyutu:** Sermayedar bir Tanrı gibi ele alınması ve ona yaklaşmanın bir ibadet gibi olduğu, olacağı ifade edilmektedir. Kim kime borçludur, ikisi de birbiri sayesinde olduğu unutulmaktadır.

Sabancı Adana fabrikası yanınca, işçileri toplayıp, iflas ettikleri ve artık sonlarının geldiğini belirterek, ücretlerini ödeyemeyecekleri vurgulanmış, işçiler, kendi biriktirdikleri parayı vererek, fabrikanın yeniden oluşmasını sağlamışlardır. Bundan sonra Sabancı hiçbir işçinin grev yapmadığı yer olmuş ve ücretlerini gelirlere göre karşılamıştır.

Din faktörlerinin zayıfladığı ve din yerine işverenin konulduğu gözlenmektedir.

**6) İnsan:** İnsan faktörü öne çıkmaktadır. Sakıp Sabancı ile şahsen görüşmemde, hiçbir parasının olmamasını, olursa bunu yatırım ve yeni işyeri oluşturmak için harcayacağını ifade etmiştir. Bir iş ve üretim imkanı olunca, bunu gelirden ödeme yaparak ödeme sistemi ile olanaklı yapmıştır. Toyota fabrikası, ücret ödeyerek değil, üretilen araba ile borcun ödenmesi şartı ile kurulmuştur. Burada en önemli faktör insan olmaktadır, kendi benliğini düşünmeyen ve bunu ispat eden için

**7) Sağlık algısı ve yapısı:** Her birey kendisinin bir sağlık hekim ve teşkilatının olduğu, bu açıdan özel sağlık hizmetlerinin, hastanelerinin oluşması gündemde olmaktadır. Buna karşın devlet ücretsiz sağlık hizmeti sunduğu dikkate alınınca, otellerde hizmetin yıldız gibi olması gibi, 3-5 yıldızlı hizmete yönelmektedirler. Hekim açığı da emekli ağırlıklı belirli kişiler ötesinde, teçhizatlarının modern olması, yenilenesi ile hasta çekebilmektedirler.

Devlet yapısında ise, üstün hizmet sunması ile, politika açısından potansiyel ve halkın desteği sağlanmakta, örnek özel hastaneler olmaktadır.

**8) Teknolojik boyut:** Teknoloji devamlı gelişim ve değişim içinde olmalıdır. Tekstil fabrikası iki yılda bir değiştirmesi, arabaların beş yılda bir değişmesi genel planlanan yapı olmaktadır. Her işletme, amortisman payı, değişim payı %20 ise 5 yılda bir değişim öngörülmekte, devlet vergi indirimi sağlamaktadır.

Teknoloji devamlılık için, işçine yönelmeli, bu varlığın devamlılığını sağlamaktadır. İşçi memnuniyeti için, temizlik, tuvalet, arada çay arası, yemeklerin nefis olması ile taşınma sorunların giderilmesi gibi ihtiyaçların karşılanmasıdır. Aile yapısı için, kurum içi çocuk bakım yerleri de kurulabilmektedir.

Kalite ve teknoloji farklı kavramlar olsa da, teknoloji kalitede olduğu, kalitesiz olanın, müşteri memnuniyeti yaratmayacağı ve Pazar bulamayacağı için, iki kavram bütünleşmektedir

Teknolojik Gelişim ile sağlık konusunda belirgin bir başarı elde edildiği de bir gerçektir.

## Yenidoğan Olgusu

Bir toplumun geleceği insan olduğuna göre, artık nüfus artışı değil, eğitilmiş ve güçlü bir nesil istendiği için, sayı değil, kalite öne çıkmıştır. Eskiden 1970 yılında evli olanlarda ailedeki evlat, 5,6 olan çocuk sayısı, 2,4 ve 1,2 inmiştir. Buna karşın, her gebeliğin sağlam ve sağlıklı olması amacı güdülmektedir. Pediatrik Genetik ile Perinatoloji Bilim Dalları ile Neonatoloji tüm halka yayılması ile bu sonuç sağlanabilmiştir.

1980 yıllarında oluşan gelişim Neonatoloji Bilim Dalı oluşması ile sonlanmıştır.

## Sonuç

Teknoloji cihazları üstün kılıyor denilirken, bunu işleten insanların da doyurulması ve tatmin edilmesi ile varlığın devam edeceği, mutluluk boyutu olmaz ise ölüm, yokluk olacağı farkındadırlar.

İşçi ücretleri, belirli bir kalori hesabı ile, 3500 kilokalori ve buna göre Türk İstatistik Kurumu raporlarına göre 6 ayda bir hesaplanır, enflasyon katkısı sağlanır, üstüne de 3-4 puan refah payı eklenmesine göre ilk saptama yapılır. Kurumlar asgari ücrete ekleme yaparlarsa, gelirleri ile devamlılığını sağlamayabilirler. Bu açıdan yok olmadan satış ve el değiştirmeler kaçınılmaz olmaktadır.

Kamu İktisadi Teşkilatları Devlet yapısında olup, politika gereği, işsiz oranı düşürmek için işe alınır, ihtiyaca bakılmadan, sonra da gerekirse çıkarılmaktadır. Halen bunlar işlevsiz olmasına karşın, Belediyeler kendi parti teşkilatını işe alarak bütçeyi şişirmektedirler. Kısaca firmalar kendi kurum kültürü, politikası içinde olanları alarak, bu sistemi işleme hale getirmekte, sonunda yok olmakta, seçimi belediyede, menfaat odakları olan yerde kazanırken, genel yapıda ise kaybetmektedirler.

## Kaynaklar

- 1) Güvenç, B. İnsan ve Kültür. Boyut Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- 2) Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi, [www.mevzat.com](http://www.mevzat.com).