

## SANAYİMİZDEN HANZO PATRON MANZARALARI



### Sanayide İşletme Yönetimi

Sanayi işletmeleri için yönetimin/yöneticiliğin bir ihtiyaç olduğunun farkına varılması oldukça yenidir. İşletme yöneticiliğinin bir bilim alanı olarak üniversite eğitimi kapsamına alınması 1940 ve 50'li ABD ve İngiltere'de başlamıştır. Oysa sanayi devriminin başlangıcı neredeyse 2-3 yüz yıl kadar gerilere gider. Kentlerde sanayi kurulması, kapitalist ekonomi sisteminin kökleşmesi, kırsal alanların boşalması, işçi sınıfının ortaya çıkışı 18. yüzyılın ortalarında başlar.

Sanayideki üretimin hızla gelişmesi ve yükselişinin, şirketlerin yönetim stillerini de geliştirdiği veya serflik/kölelik dönemlerinden kalan yönetim kültürünü de olumlu yönde değiştirdiği pek söylenemez. Sanayi şirketleri, uzun yıllar boyunca, feodal ortaçağın yönetim anlayışını sürdürmüşlerdir. Feodal bey için üretim yapan topraksız köylülerin yerini fabrikalarda patronların, kendisine hiçbir şey danışılmayan, yine kol gücünden başka sermayesi olmayan ve sadece emir almakla mükellef işçi sınıfı almıştır. Toprak ağalığındaki kahyaların yerine, patronların güvenilir adamları değişik yetkilerle şirketlerin yönetim kademelerine oturdular.

Üretimde asıl katma değer yaratanlar, yani işçiler, sadece verilen emirlere uymalı ve vardiya boyunca ön görülen miktardaki üretimi veya daha fazlasını yapmalıydı. Hep aynı ürünü, hep aynı veya daha iyisi artan tempoda işlemeli ve teslim etmeliydiler. Yaratıcılık, üretim tarzı

veya kayıpları hakkında öneri sunma, ekip halinde çalışma, etkileşim, sinerji vs den söz etmek ta 1960 yıllara kadar mümkün değildi. Her kes işine bakacak, icat çıkarmayacaktı. İşçiler düşünmemeli aksine sadece davranmalıydılar

Orta çağ ve bu döneme ait üretim tarzı daha ziyade çok düşük düzeyde uzmanlaşma gerektiren tarımsal üretimle tanımlanır. Gelişmiş Batı ekonomileri de hemen hemen bir yüz yıl boyunca, bilgi eksikliğinden dolayı, uzmanlaşma olarak sadece basit ve hep kendini tekrarlayan iş süreçleri üzerinde durdu. Bu tür uzmanlaşmanın “bilimsel yönetim” olduğu konusunda teoriler de geliştirildi. Ford’un meşhur yürüyen bant sistemini, bu anlayışın somutlaşmış uygulaması olarak görebiliriz. Her kes, kafasını kaldırmadan, önüne gelen işi yapmalıydı. Yapılacak iş, yürüyen bir bant vasıtasıyla işçilerin önüne getiriliyordu. Herkes kendi görev alanında çaba gösteriyor ve herkesin borusu kendi iş istasyonunda ötüyordu. Sorumluluk alanları arasındaki geçişler, grilikler ve etkileşimler üzerinde pek durulmadı. Araba fabrikasının montaj bandından çıkan ve ek işçilik (rötuş) için bekletilip üzerinde, bant işçiliğinin birkaç katı yeniden işçilik uygulanan araçların ve kayıpların üzerinde, ta Japonlar sanayi üretiminde dünya pazarını ele geçirmeye başlayana kadar durulmadı.

Dökümcüler parça dökümlerini, kaynakçılar kaynak işlerini, boyacılar boyayı, prestekiler şekil verilmiş saç parçaları ve montaj işçileri de montaj işlerini yaptılar. Kalite kayıpları, proses stoklarından doğan kayıplar, pazarın aç olması yüzünden kimsenin dikkatini çekmedi. Bu tür kayıplar sanki işin doğası gereği idi. Her kes uzmanlaştığı konuda çalışıyor, aynı çatı altındaki farklı bölümler bir birinden habersiz ve çalışanlar, bir birlerine olduğu kadar, son ürüne yabancıydı.

Ormandaki bütünselliği ve kompleks eko sistemin dinamizmini anlamak yerine her kes farklı cins ve türdeki en iyi ağacı tanımlamak ve onu bileşeni olduğu eko sistemden izole ederek yetiştirmekle meşguldü.

Uzmanlaşmanın sadece endüstriyel üretime özgü bir gelişme olduğu düşünülmemelidir. Yıllar boyunca aynı fakültede bitişik odalarda çalışan bilim insanları da , bir birlerinin bilim alanlarına tecavüz etmeden çalıştılar. Biri biyo-kimya ile uğraşırken, diğeri fiziko-kimyanın derinliklerinde gezindi. Oysa evrenin kendisi, onun sırlarını çözmek ve işleyiş kanunlarını bulmak uğruna yaptığımız bu sınıflandırmalardan bihaberdir. Çünkü evren bir bütünlük içindedir.

II. Dünya savaşının bitmesi ve kapitalizmin yeniden atılıma geçmesine kadar Batı’da şirketlerin ve/ya kurumların yönetimine ilişkin eğitim ve araştırma yapan bir yüksek okula rastlamak olası değildi. Okullar, daha çok belli beceriler kazandırılmış iş gücünü yetiştirmekle meşguldü. Sanat okulları, mühendis yetiştiren fakülteler, teknik üniversiteler en revaçta olan eğitim kurumları arasındaydı.

Pazardaki doygunluk ve dalgalanmalar, kriz ve büyüme döngüleri, kapitalist üretim tarzının bir gereği sayılıyor ve kimse sorunun kök nedenlerini araştırmıyordu. Pazarın daralması, kimi zaman gelişmiş kapitalist ülkeler arasında savaflara neden olmakla birlikte, en sık yaşanan olgu, ekonomik krizlerde çalışanların kitleler halinde işini kaybetmesiydi. Arkasından gelen toplumsal ve ahlaki geri gidişler ekonomik kriz çorbasının tuzu biberiydi.

50-60 yıl öncesine kadar bilim adamları dahil hiç kimse *hard teknoloji* dışında, yönetsel bilgi ve enformasyonun nasıl ele alınacağı ve şirketlerde karar verme süreçlerinin nasıl işleyeceği konularına pek kafa yormadı. İşletmelerin modern dünyada feodal çağ kafasıyla

yönetilemeyeceğinin giderek anlaşılması üzerine, bu işleri lakıyla becerecek insanların yetiştirilmesi yoluna gidildi. Gerçi mezunlarının iş bulma şansı günümüzde çok azalsa da, işletme yönetimi bir bilim dalı olarak yaklaşık yarım yüzyıldır üniversitelerde okutulmaya başlandı.

Burada hemen bir açıklama yapmak gerekiyor. Bu kısa tarihçe Batı sanayi ve şirketlerinin gelişim çizgisinin en kaba hatlarını anlatmaktadır. Sanayi üretiminin ülkemizdeki gelişmesi ve modern kapitalist ekonominin yerleşmesi Batı dünyasından çok sonra, neredeyse 150 yıllık bir gecikmeyle gerçekleşebilmiştir. Yine de ülkemizdeki sanayileşme süreci Batı'dakilerle oldukça benzerlikler gösterir. Bu süreçte ülkelerin ekonomisi tarım yerine ağırlıklı olarak sanayiye kaymış ve tarımın genel ekonomi içindeki payı göreceli olarak düşmüştür. Bu tespit bana ait değil. Tarım toplumundan sanayiye geçişin sosyo-ekonomik analizleri genelde bu gerçeği vurgular. Sanayileşme sürecinin, ekonomik gelişmenin yanında yarattığı en somut sosyolojik değişim şüphesiz ki, ekonomideki feodal ağa-topraksız köylü ikilisinin yerini patron- işçi sınıfının almasıdır. Ancak bu asimetrik bir değişimdir. Sanayinin gelişmesi ile birlikte topraksız köylülerin kentlere gelip büyük ölçüde işçi sınıfında yer almaları doğrudur. Ancak buna paralel olarak sanayideki patronların da feodal ağa kökenli olduğunu söyleyemeyiz. Asimetriden kasıt edilen budur.

Peki imalat sanayindeki patronlar zembille mi indi ya da yabancı ülkelere mi geldiler? Genelleme yapmak doğru olmaz ama özellikle otomotiv ve tekstil gibi sanayi kollarındaki işletmelerin patronları, genelde "ustalık" tan gelmiştir. Bu trend ülkemizde 1975 yılından sonra hızlanmış ve günümüzde ustalıktan gelip de büyük işletme sahibi olan bir çok patron faal olarak iş hayatındadır. İşte hikayemiz eğitim düzeyi düşük ancak çok para kazanan bu patronlara ilişkindir.

### **Çırac Aranıyor**

*Elim sanata düşer usta  
Dilim küfre, yüreğim acıya  
Ölüm hep bana  
Bana mı düşer usta? <sup>1)</sup>*

Şirket ya da işletme yönetimi denilince kabaca, yönetim erkini elinde bulunduranların verdiği emirlerin şirket içinde izleyeceği yol ve bu emrin yerine getirildiğinin anlaşılması için alınan geri bildirimdir. Yani *emir ve kontrol süreci*.

Büyük şirketlerde bu emir-kontrol süreci uzun zaman alır. Emir veya komutların içerdiği enformasyonun iletim süreci boyunca kaybolma ve bozulma riski de çok yüksektir. Çünkü büyük şirketlerde üst yönetimin verdiği bir mesaj bir çok orta ve alt yönetim kademesinden geçerek nihai alıcıya ulaşır. Emrin nihai alıcıya ulaşmasının uzun zaman almasının yanında emir mesajlarının iletim sürecinde yer alan her kademe, mesajın enformasyon içeriğinin değişmesi veya kaybolması riskini taşır.

Bir müşterinin ürün talebinin (mesaj) üretici firmanın pazarlama, dizayn, planlama, satın alma, üretim ve son kontrol aşamalarından geçtikten sonra nasıl farklılaştığını gösteren bir karikatür anımsıyorum. Bu örnekte teslimatı yapılan malın müşterinin talebiyle hiç ilgisinin

---

<sup>1)</sup> Refik Durbaş Çırac aranıyor şiirinden

olmadığı anlatılır. Bir adet deve ve bir adet kuş sipariş eden müşteriye bunların yerine bir adet "devekuşu" yollanabilmesi, mesajın iletim kanalındaki değişik kademeler yüzünden, gönderildiğinden daha tutarsız hale gelmesinden dolayıdır.

Oysa küçük işletmelerde emir ve kontrol sistemi çok kısa yoldan işler ve buralarda emir demiri her zaman keser. Şirketin patronu olan eski usta çırağına bir emir verir: "Oğlum o motorun tamiri işini şimdilik bırakın. Falanca Bey'in acelesi varmış onun arabasının motoru indirilecek " Mesaj açık ve nettir ve uygulamayı yapacak olana direkt iletilmiştir. Emrin yerine getirilip getirilmediği kontrol etmek için uzun raporları okumayı gerekmez. Çünkü küçük işletmenin atölyesinde olan biten her şey, ustanın, diğer bir ifade ile, patronun, hemen gözünün önündedir.

Torna-tesviye atölyeleri, küçük preshaneler, dokumacılar, mobilyacılar, tamirhaneler ve daha sayılamayacak değişik iş kolundaki küçük işyerleri, aslında genel ekonomik yaşamın çok büyük bir volümünü teşkil eder. Küçük iş yeri sahibi, çevresinde "usta" diye bilinen kişi, çok sıkıntılı bir çıraklık, kalfalık ve ustalık dönemlerinden geçerek bu günlere gelmiş ve bir işyeri sahibi olmuştur. Kendisine "zanaat" öğretilen diye yanına verilen gençlere öğrendiklerini, kendi bildiği tarzda öğretir. Usta kendi çıraklık döneminde maruz kaldığı muamelenin benzerini pek fazla değiştirmeden yine yanında çalışanlara uygulamanın en geçerli yol olduğunu bilir. Ustanın vurduğu yerde gül biter. Uzman ve usta olmanın yolu otobana benzemez. Bu yolda çukurlar, tümsekler, dikenler ve taşlar vardır. Ustalıkta giden yolculuk öyle çok zevkli değil aksine eziyetli ve meşakkatli bir yoldur. Olur olmaz her hatada azarlanmak, kötü sözler işitmek ve sık sık da dövülmek gereklidir. Hakaret ve dayak atma işi, diğer çalışanların önünde yapılır ki, ibret olsun. Küçük atölyelerde en çok azarlananlar da çırak ve acemi işçilerdir.

Ağır ve tehlikeli işler hep bu acemilere düşer. Soğuk havalarda buz gibi metalleri taşımak, işlemek, pasını çıkarmak, yazın sıcaklığında ter, eskimiş makine yağı ve tozdan oluşan cilt besleyicilere(!) bulanarak, karanlık, izbe ve pis iş yerlerinin havasını ciğerlerine çekmek, her türlü getir-götür, indir-kaldır işleri kabullenilmelidir. "Ustalık" öyle kolay kazanılmaz.



### **Kapalı Sistemden Çıkış**

İş yerinin kültürel davranış biçimi bu şekilde sürer gider. Bilgi ve beceri ustalardan çıraklara aktarılır. Büyüklere itaat esastır. Davranış modelleri ve kalıpları nesiller boyu değişmezdir. Günlük iş yaşamında iş yapmak için ayrılan zaman en büyük paya sahiptir. İş yeri patronu "Artık gidebilirsiniz" demeden iş yeri terk edilmez. Cumartesi, Pazar veya diğer tatil günleri patron istedikçe çalışanlar iş yerine gelmek zorundadır.

Küçük işyerlerindeki öğrenme süreci, ustanın el becerilerini ve davranış biçimlerini taklit etmenin ötesine geçmez. Günlük tempoda nesiller boyu süren değişmezlik, durağanlık ve dış dünyadan izole edilmişlik bir ölçüde orta çağın ekonomik ilişkilerinin devamıydı. Ülkemizde 1960 ve 70 li yılların sonuna kadar küçük işletmeler birer yarı-kapalı sosyal sistemlerdi.



Sistem dışındaki dünyanın ya da müşteri çevresinde pek fazla talep değişkenliği olmadığından dolayı, işletmeler çok küçük ve sınırlı sayıda personelle işi idare ediyorlardı. sağlayabiliyordu. Küçük ölçekli işletmelerdeki organizasyon ve yapı hiç karmaşık ve kompleks değildi. Başta kendisi de bu iş kolunda ustalık yapmış bir patron ve birkaç kalfa ve beş-on çırakla işler döndürülüyordu.

Ancak gün geldi işler değişmeye ve büyümeye başladı. İşleri hangi etmenlerin büyüttüğü konusuna girmeyeceğim. Büyük müşteriler ortaya çıktı. Hele otomotiv ana sanayi veya bunların büyük yan sanayicileri müşteri olarak dükkânın kapısına geldiğinde işlerin rengi değişti. Dış dünyanın artan dinamizmi ile birlikte, eski teknolojiye bağlı aile işletmelerinde yeni çalışma biçimlerini gerekli kılmaya başladı. Yeni makinalar ve tezgahlar alındı. İş yerinin alanı büyüdü.

Müşteriler, yani ana sanayi tabir edilen büyük şirketler kendileri için pahalı olan üretim kademelerini dışarıdan, yani daha küçük işletmelerden tedarik etme yoluna gittiler ve böylelikle pazarda düşük maliyetli ürünlerle rekabet avantajı elde ettiler. Yan sanayi (supplier *İng.* Lieferant *Alm.*) denilen fabrikalar ve bunların alt yan sanayileri, taşeron firmalar ve fasoncular çoğalmaya başladı.

Sanayideki bu gelişmelerle birlikte çok kısa bir sürede orta ve büyük işletmelere evrilen işyerlerinin ustaları da artık sınıf atlayıp, sözcüğün tam anlamıyla kendilerini patron gibi hissetmeye başladılar.

Yeni yetme, eğitimsiz, kaba veya sonradan görme ya da ustalıktan evrilme gibi uzun nitelermeler yerine ben bu insanları kısaca Hanzo patron diye tanımlamak istiyorum. Şayet bu yazıdaki anlatımlar bazı kişilerin iş adamlığı pratikleriyle benzerlik gösteriyorsa bu benzerlikler ne kasıt, ne de rastlantı sonucudur. Tam aksine kaçınılmazdı.

## **Okullar öğrencilere hiçbir şey öğretmez**

*Bescheidenheit ist eine Zier, doch weiter kommt man ohne ihr<sup>2</sup>*

Mühendisler işe alındı. Ancak iş yeri sahibi hala eski tas eski hamam aşamasından ileri gitmeye pek niyetli olmadı. Bir kere bu mühendis denilen heriflerin kafası hiçbir işe basmaz, Ne frezede parça işlemeyi, ne adam yönetmeyi bilirler. Halbuki işin sahibi Hanzo patron mühendise tüm(!) yetkileri vermiştir. Ona “*Dükkan senin*” demiştir. Ancak o mühendis, ihtiyaç duyduğu üç kuruşluk kırtasiye malzemesini satın almak için bile önce patrona gidip karşısında topuk selamı vermesi gerektiğini çok geçmeden anlar. Patrona sorarsan; “*Bu kadar da olmasın mı? Para kolay mı kazanılıyor?*” gibisinden beylik gerekçeleri sıralar.

İşçiler, imalat müdürü mühendisle dalga geçerler, onun dediklerini hiç kaale almazlar. Çünkü daha önce de o pozisyona ne mühendisler gelmiş ve gitmiştir. Kıdemli işçiler ve ustalar bu mühendislerin, tavuklara “kiş” deme yetkisinin bile olmadığını kısa sürede kavramışlardır. Hanzo Patron eskiden olduğu gibi, günlük işleyiş konusunda çıraklıktan beri yanında çalışan imalat usta başıyla görüşür. Hanzo Patronlar, bu davranış alışkanlıkları ile, imalat müdürünün otorite kuramaması arasında ne gibi bir ilişki olacağını bir türlü anlamazlar.

---

<sup>2</sup> Alman atasözü: Alçak gönüllülük bir süs eşyasıdır. Ancak o olmadan da insan yoluna devam edebilir.

Hanzo Patronlara göre bilgisizlik, becerisizlik ve işten anlamazlık sadece mühendislere özgü değildir. Diğer okumuş personelin de patronlardan aldığı not hep kırıktır. *Bu okullar da hiçbir şey öğretmeden bu adamları piyasaya salıyorlar. Geçen gün tutturmuş, aldığı maaşın tamamı neden bordroda gösterilmiyor diye. Allah bereket versin diyeceğine bir de patronunu sorgulamaya kalkışıyor. Ne olmuş yani, sen kendi cebine giren paraya bak. Bordroda ne kadarının gösterildiği seni ne ilgilendirir? Şimdi aldığın maaşın hepsini bordroda gösterirsek, bunun vergisini ve sigorta primini ödemek kolay mı? Müşterimiz olan ana sanayiler ha bre fiyatları indirin diye bastırıyorlar.*

Peki madem öyle. Okullarda ve özellikle üniversitelerde öğrencilere hiçbir beceri kazandırılmadığını söyleyen ustandan evrilme patronlar, kendi çocuklarını okula göndermek yerine, neden bir atölyeye çırak olarak vermezler? Olur mu öyle şey canım? Patronun maşallah parası var. Çocuğu üniversiteye neden gitmesinmiş?

Şimdi çok kazanan patron, eskiden az para kazandığı ancak, tek başına dükkan idare ettiği günleri için sık sık hayıflanır. Yok kalite yöneticisi, imalat mühendisliği, insan kaynakları, kariyer planlama, müşteri auditleri nereden çıktı bunlar? İlahi usta be. Nereden çıktığı belli değil mi? Müşterin olan büyük firmalar, tedarik edeceği malzemelerin istenilen sayıda, kalitede ve istenilen zamanda kendilerine sevk edilmesini isterler. O müşteriler bu koşulların Hanzo patronun çalışanlarına bağırıp çağırarak sağlanmayacağını bilen müşterilerdir.

Müşteriler iş başlangıcında Hanzo Patrona kabul ettirdikleri hedef fiyatların gelecek yıllarda aşağı çekilmesini de şart koşarlar. Zamanında ve istenilen miktarda sevkiyat, "sıfır" kalite hatası, yalın üretim vb daha bir çok şartı-şurtu yerine getirip getirmediğini denetlemeye gelirler. Bu denetimlerde muhatap olarak, onların dilinden anlayan, kendileri gibi mürekkep yalamış elemanlarla konuşup tartışmak isterler. Hanzo Patron gibi eğitim düzeyi Ali Mektebi diplomasıyla eşdeğer olanlarla pek barışık değillerdir.

Örneğin birim parça maliyetini oluşturan tüm faktörleri ayrıntıları ile görmek isterler. Öyle eskiden olduğu gibi malzeme çarpı 2,5 lafını duymak artık kabul edilmez. Malzeme gideri, malzeme genel gideri, direkt işçilik zamanları, üretim genel gideri (ya da tezgah dakika maliyeti), hurda ve fire oranları, satış- pazarlama ve yönetim giderlerini bilmek isterler.

İşte müşterinin en azından bu taleplerini karşılamak için Hanzo patronun firmasına en azından bir bütçe/finans/controllers uzmanı, imalat yöntemleri için bir endüstri mühendisi istihdamı gerekli olur. Hanzo Patron beğense de beğenmese de burnundan kıl aldırmaya ve beceri ve bilgi düzeylerini küçümsediği üniversite mezunlarını istihdam etmeye mecbur kalır.

Hanzo Patronlar yalın üretim, sıfır hata, kalite yönetim sistemi, çalışan motivasyonu, yatay organizasyon, iyileştirme öneri sistemi, imalat metot çalışması ve planlama gibi kavramları son yıllarda ister-istemez sık sık duymaya başladılar. *Kalite yönetim sistemi mi kurulması gerekiyor? Parasıyla değil mi? Hemen bir ISO 9000 belgesi alınsın. Mahalli gazetede gariban bir köşe yazarı planlamanın hikmetlerinden söz etmiş. Bunu gazeteden kesip, şirketin orta düzey yöneticilerine okuyayım da planlamayı ihmal etmesinler. Bizim çalışanları motive etmemiz gerekiyor. Geçen gün berberim bana en iyi motivasyonun çalışanlara müzik dinletmek olduğunu söyledi. Doğru müzik iyidir. Şirketin her yerine hoparlörler kurulsun ve sabah mesailer Sezen Aksu'nun "Hadi bakalım kolay gelsin" parçasıyla başlasın. Paydosta da Selçuk Ural'ın "Güle güle sana yolun açık olsun" parçası çalınsın. Bu şaka değil aynı ile vaki bir Hanzo patron uygulaması.*

## Davranış Bozuklukları

Çıraklıktan yetişip, çok çalışarak küçük bir atölye kuran bir kalıp ustası sonunda işini büyüterek, büyük firmaların tedarikçisi olur. Bu patronun ekonomik yönden keyfi yerindedir. Yalnız son zamanlarda sol elinde bir sorun peyda olmuştur. Sabahları yataktan kalktıktan sonra uzun süre sol eli kilitli kalmakta ve parmaklarını bir türlü açamamaktadır. Birkaç doktora gider ancak sonuç alamaz. Sonunda paraya kıyıp bir profesöre derdini anlatır. Profesör bazı tetkikler yapar ve elini ameliyat edeceğiz diye kararını bildirir. Hastamız olan eski kalıpçı ustası -yeni patron, ameliyattan sonra eski sağlığıma kavuşup yanımda çalışanları hata yaptıklarında sol elimle rahat rahat okşayabilecek miyim? Bana garanti veriyor musunuz? Diye sorar. Doktor bu işlerde garanti olmaz diye yanıtlar. İyi ama ben imal ettiğim kalıplar için iki yıl kullanım garantisi veriyorum. Siz bu işin profesörü olarak nasıl garanti veremezsiniz diye üstelese de doktorun verdiği yanıt değişmez.



İşte çok para kazanıp her şeyin doğrusunu herkesten iyi bilen bu patron yaptığı kalıpların bir formal-mekanik sistem olduğundan, canlı organizmaların hele hele insan vücudunun kompleksite derinliğinin çok fazla ve karmaşık bir sistem olduğunu ne yazık ki bilmiyor. Çok övünerek anlattığı "hayat mektebi"nde ona bunları öğretmemişler. Ya da sistemler dinamiği dersinden kurul kararıyla geçmiş. Şimdi bu patrona Hanzo sıfatı yakışmasın da kime yakışsın?

Ustalıktan Hanzo patronluğa evrilen iş adamları paranın verdiği şımarıklıkla duçar oldukları kişilik sorunlarından biri de kendini beğenmişlik ve tevazudan uzaklaşmadır. Daha dün kadar bindikleri itematik-kakamatik<sup>3</sup> arabadan sonra ellerine ilk geçen parayla hemen son model, her şeyi otomatik ve pahalı yeni bir araç alma yoluna giderler. Artık hem ev ve hem de çalıştıkları büroların mobilyalarını, altın varaklı, çok cafcıflı olanlarla değiştirirler. Rakipleri ve çevresindeki tüm insanlar onun ne denli akıllı ve iş bilir bir işadamı olduğuna Hanzo patronun yaptığı bu harcamalarla ikna olurlar. Ye kürküm ye misali. Yeni yetme patron bu yatırımlarla artık kendine güvenli ve burnundan kıl aldırılmaz konuma ulaşmıştır.



<sup>3</sup> İtematik-kakamatik araba. Ancak insan gücüyle itilerek çalıştırılabilen eski ve külüstür arabalar için kullanılan argo deyimini.

Bu gösteriş arzusu ve harcamaları bazı Hanzo patronlarda daha da ileri gider. Bankadan veya KOSGEB'ten aldığı yatırım kredisini hemen altına lüks araç çekmek için kullananlara da rastlanır.

Başarılı patron bu başarısının sadece kendi çalışkanlığı, dürüstlüğü, zekası ve iş bilirliliği sayesinde olduğunu sık sık vurgulamaktan büyük haz duyar. Bunların düz mantığına göre, her çok para kazanan her şeyin doğrusunu bilir. Ee her şeyin doğrusunu bilen biri de artık öğrenme denilen zahmetin içine girmez. Çok para kazananın davranış ve tutumları da haliyle ahlakidir ve etikdir. Ancak çalışanlarının ücret ve maaşlarını geç ödeyerek sıfır faizli kredi kullandığından, vergi kaçırdığından, çıkarılan vergi, SSK ve imar aflarının değişmez müdevimi olduğundan, iş kazalarında kaç kişinin canı yandığından, kaç işçi ve çırağı patakladığından hiç söz etmezler.



Tevezudan uzak olmanın yakın arkadaşları olan görgüsüzlük ve saygısızlık Hanzo Patronlarda had safhadadır. İki adım yürümeyi zül addederler ve spor Mercedes'ini getirip daracık kaldırıma park etmekte hiç sakınca görmezler.

### **Ahlak ve Doğruluğun Ustaca Yorumu**

Okullarda ve ders kitaplarında belletilen ve benimsetilen doğru ve erdemli davranış biçimleriyle ve ahlaklı olma üzerine yapılan güzelleme ve vurgular ülkemizdeki reel yaşamın derinlikleriyle hiç örtüşmez. Bu iki yüzlü eğitim sadece okullarda değil, kendini genç kuşakların eğitiminden bir ölçüde sorumlu hisseden herkesin uyguladığı temel yaklaşımdır. *Yalandan kim ölmüş, hocanın yaptığını değil dediğini yapacaksın, el öpmekle dil aşınmaz vb* özdeyişler bu iki yüzlü yaşam felsefesinin olur olmaz her yerde dile getirilişidir.

Vergi vermek yurttaş olmanın gereğidir. Değil mi? Bu kural da bize okullarda anlatılmıştı. Ama bu zorunluluk, bir çoğu namazında-niyazında olan vergi mükellefinin, mazbut- muhafazakar patronların canını çok sıkır. Onlar Ramazan aylarında mutlaka en az 500 kişilik çok görkemli iftar yemekleri düzenlerler. Hatta bazıları diğerlerinin altında kalmamak için kiraladıkları gezi tekneleriyle



Istanbul Boğazi'nde iftar daveti yapmaya kadar vardırırlar işi. Çalışanlarına ve devlete olan yükümlülükleri için bu denli bonkör olmayan Hanzo Patronlar, hele iş sevap kazandıran gösterişe geldi mi kesenin ağzını fırın kapağı gibi ardına kadar açarlar. Terazideki sevap kefesinin her zaman için günah kefesine ağır basmasına çok dikkat ederler. Bu gösterişli



yemek davetleri patronumuza pahalıya patlasa da ödediği para karşılığında alınan fatura ile sahip olduğu işyerinin gideri gibi göstererek vergi avantajına çevirirler.

Hanzo Patronlar, geçmişte usta olup kendine küçük bir iş yeri kurduktan sonra, büyüklerinden öğrendiği yönetim usullerini uygularlar. Bu usullerin en yaygın uygulaması yanında çalıştırdığı gençlere ve çocuklara bağırıp çağırmak, enselerinde boza pişirme ritmi ile çalıştırmak ve kimi zamanda dayak atmak şeklindedir. Ancak, haksız yere ve eziyet olsun diye kimseye kötü söz söylemediklerini ve dayak atmadıklarını savunurlar. Gençler, ustalara ona zanaat öğrensin diye teslim edilmiştir. Bu genç işçiler, ustaların çocuğu sayılırlar. İnsan çocuğunu sever de döver de. Ustanın kalbinde aslında kötülük falan yoktur. Azarlama, hakaret ve dayak gençlerin iyiliği içindir.

Almanya'da öğrenciliğim sırasında hafta sonu geceleri taksi kullanırdım. Bir cumartesi gecesi oldukça geç vakitte Köln'ün genel evi Eros Center'den bir yolcu binmişti arabama. Kısa süre sonra ikimizin de Türk olduğu ortaya çıkınca yolculuk boyunca kendi dilimizde sohbet ettik. Karadeniz'den gelme bu Türk işçisi ailesini memlekette bırakmış. Onlara her ay düzenli para gönderirmiş. Türkiye'deki ailesinin hiçbir şeyi eksik değilmiş. Eros Center'e de ayda iki-üç kez uğrar ve oradaki kadınlarla birlikte olurmuş. Ancak genel ev kadınları ile aynı yatağa girmesine rağmen kalbini hiç bozmamış. Yani bu insan, nikahlı karısı dışında başka bir kadınla kalbini bozmamak koşuluyla cinsel ilişkiye girmenin hiç sakıncası olmadığına kendini inandırmış ve vicdanı rahat.

Bu iki anlayış, böylesi gerekçelere dayandırılan vicdan rahatlaması riyakarlık değilse nedir? Biri evli olduğu eşini aldatır, diğeri çaresiz insanları ezer ve bu fillerinden dolayı hiç utanmazlar. Benim kafam bunu almıyor. Almaması da normal çünkü utanmanın, toplumsal varlık olan insana özgü bir tepki olduğunu düşünmemiştim.

Hanzo patronlar çıraklık ve kalfalık zamanlarında yani gençliklerini harcadıkları yıllarda çapkınlık yapmaya mali güçleri ve eğitim düzeyleri yetmediği gibi, buldukları pozisyonlar da karşı cinsin aklını çececek nitelikte değildi. Oysa şimdi, emirleri altında mühendisler, muhasebeciler ve bilmem kaç işçi çalıştıran işyerinin koskoca patronu olmuşlardır. Giyim-kuşam yerindedir, Mercedes ve Jeep gibi kalın kalın arabalara binmektedirler. İçlerinde ukde kalan zamparalık ve hovardalık yapmaya uygun her türlü maddi olanaklara artık sahiptirler. Yalnız bir sıkıntılarları vardır. Ebeveynleri onu, eli iş tutmaya başladığında hemen baş-göz edip evlendirmişler ve çoluk-çocuk sahibi olmuşlardır. Ama olsun kalbini bozmadıkça Hanzo patrona her şey mubahtır. Para olduktan sonra çapkınlık yapmanın kolay olduğu Tayland, Çin, Ukrayna vb gibi ülkelere sık sık iş gezisine (!) çıkarlar. Bir çoğu da imam nikahlı yeni ve genç bir eş arar. Örneğin, nerede okuduğu hangi okullardan mezun olduğu konusunda internette bir malumat bulunmayan bir iş adamımız var. Hanzolukta rakip tanımayan inşaat işlerinde ünlü bu iş insanımızın kaç adet lüks arabası ve lüks manken kapatması olduğu magazin medyasının değişmez gündemidir. Hatta bazı yabancı TV kanalları, ülkemizin yüz akı(!) bu Hanzo Patronun günlük yaşantısından kesitleri gösteren belgesel yayın bile yapmışlardır.

Bir çok Hanzo Patron da işyerine güzel ve bekar kadın elemanları istihdam etmeye özellikle dikkat ederler. Onların içinde de en havalısını patron sekreteri olarak yanlarına alırlar. Hanzo patron bu kadın elemanları kendi haremi gibi görürler. Haremindekilerden bir kadın, mesai arkadaşlarından bir erkek ile evlenme niyetine girerse patron buna çok kızar. İkisine de kapıyı gösterir.

## Murphy Yasası ve Son söz

Anlattıklarımın çoğu benim tanık olduğum olaylar. Biraz da hayal gücümü katarak ve fazla abartmadan, ülkemizin gerçeği olan Hanzo patron olgusuna dikkat çekmek istedim. Amacım bir genelleme yapmak veya patronları iyi, aydın, hanzo diye kategorize etmek değildir. İş hayatımızda bir çok üniversite mezunu ve hatta yüksek lisans yapmış iş adamları da var. Bunlardan bazıları, öğrencilik yıllarında okuma eylemini sadece ders kitaplarını ezberleyip sınavda geçer not almakla sınırladıkları için mezun olduktan sonra ne meslekleri ile ilgili ne de meslekleri dışında her hangi kitap okuma diye bir derterleri kalmamış tüm çabalarını para kazanmaya ve yükselmeye odaklamış iş adamlarıdır.

Hanzo olmak argo bir deyimdir. Başta da söylediğim gibi görgüsüz, eğitimsiz, kaba ve sonradan görme anlamlarının hepsini birden içerdiği için bu sözcüğü seçtim. Hanzo patronluk sadece zenginliği sonradan gören insanlara özgü bir kültür standardı değildir. Varlıklı bir ortamda büyüüp, çok önemli okullarda öğrenim gören ve buna rağmen şımarık, kaba, nobran, kimseye eyvallah etmeyen, her şeyin doğrusunu kendisinin bildiğini sanan gösteriş meraklısı ve öğrenme meraksız iş ve siyaset insanları da vardır. Örneğin, ABD başkanı Trump çok zengin bir ailenin çocuğudur ve ekonomi ve finans branşlarında üniversite eğitimi görmüştür. Trump'ın bunca zenginliğe ve eğitime rağmen gösteriş düşkünlüğü, kaba-sabalığı, şımarıklığı ve acımasızlığı ile bizdeki sonradan görme Hanzo patronlardan ve hiç layık olmadığı halde politikada yükselmiş popülistlerden aşağı kalır yeri yoktur.

*“Alçak birilerinin yükselmeye çıkması evrenseldir”*

Bu kelamın bir Murphy yasası olduğu iddia edilir. Ancak bu her alçak kişinin yükseleceği anlamına gelmez. *“Bak falanca üniversiteye filan gitmedi ama uyanık adammış. Koskoca fabrika sahibi, zengin bir iş adamı oldu. Emrinde bir sürü üniversite mezunu çalışıyor.”* Diyenlere bakmayın. Bırakın evrensel ahlak kurallarını, dinin ve vicdanın gereklerini pas pas yapan, egosu yüksek ve narsist bazı insanların iş hayatında başarılı olmalarını. Bunlar istisnadır. Unutmayın, babadan kalma tarlasını satıp, elindekini- avcundakini büyük patron olmaya heves edip çar çur eden ve bunların yanında, çalıştığı iş yerlerinde edindiği üç günlük becerilerin ve gözü kara olmanın dışında hiç sermayesi olmayan bir sürü cahil cühela insan bu yolda çuvallamıştır. Bu tür olaylar dillendirilmez ve basında da yer almaz. O yüzden böylesi girişimlerin hikayelerini kimse duymaz.

Genç arkadaşlara tavsiyem bu tip iş adamlarına benzemeye özenmeyin ve siz alçak gönüllü kalın ve öğrenmeye, yeni beceriler kazanmaya devam edin.

Bursa, Mart 2019