

**T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**POST MODERN SÜREÇTE ÇALIŞMA, DEĞİŞEN
ANLAMI VE İÇERİĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre TÜFEKÇİ

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN

MAYIS - 2011

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

POST MODERN SÜREÇTE ÇALIŞMA, DEĞİŞEN
ANLAMI VE İÇERİĞİ


YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre TÜFEKÇİ

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Sosyal Siyaset

Bu tez 27 /05 /2011 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oyçokluğu ile kabul edilmiştir.


Yrd.Doç.Dr.Fatma FİDAN


Doç.Dr.Suayip CALIS


Yrd.Doç.Dr.Abdurrahman BENLİ

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Emre TÜFEKÇİ

27.05.2011

ÖNSÖZ

“Post Modern Süreçte Çalışma, Değişen Anlamı Ve İçeriği” konusu, günümüz çalışma olgusu bağlamında üzerinde durulmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN’a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunarım. Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Emre TÜFEKÇİ

27.05.2011

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	iii
ÖZET.....	iv
SUMMARY	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÇALIŞMA OLGUSU VE TARİHSEL SÜREÇTE ÇALIŞMA.....	5
1.1. Çalışmanın Tanımı	5
1.2. Çalışma Olgusunun Tarihsel Gelişimi	9
1.2.1. İlkel Topluluk Döneminde	9
1.2.2. Köleci Sistemde	10
1.2.3. Feodalizmde	11
1.2.4. Endüstri Devrimi ve Sonrasında	12
1.3. Endüstri Toplularında Çalışma Olgusu ve Belirleyen Unsurlar	15
1.3.1. Yeni İstihdam ve Çalışma Anlayışı.....	16
1.3.2. İşçilerin Bağımlı Yapısı	17
1.3.3. İşçilerin Direnişi ve İşçi Örgütleri.....	17
1.3.4. Hareketlilik ve Güvensizlik.....	18
BÖLÜM 2: ÇALIŞMA OLGUSUNA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	20
2.1. Çalışma Olgusuna İlişkin Yaklaşımlar.....	20
2.1.1. İktisadi Yaklaşım	20
2.1.2. Sosyolojik Yaklaşım	23
2.1.3. Psikolojik Yaklaşımlar	26
2.1.4. Ahlaki Yaklaşımlar	28
2.1.5. İnanç Kaynaklı Yaklaşımlar.....	32
BÖLÜM 3: ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMı VE GELECEĞİ	38
3.1. Çalışma Olgusunun Değişen Anlamı	38
3.1.1 Birey Açısından.....	38
3.1.2 Toplum Açısından.....	45

3.1.3 Ekonomi Açısından.....	47
3.1.3.1 Yeni Ekonominin Temel Özellikleri.....	51
3.1.3.2 Yeni Ekonominin Başlıca Özellikleri	52
3.1.3.3 Yeni Ekonominin Makro Ekonomik Etkileri.....	56
3.2. Çalışma Olgusunun Geleceği.....	74
SONUÇ.....	79
KAYNAKÇA	84
ÖZGEÇMİŞ	92

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Yeni Ekonomi ve Eski Ekonominin Karşılaştırılması.....	52
Tablo 2: İşgücünün Eski Ekonomideki ve Yeni Ekonomideki Temaları.....	69

Tezin Başlığı: Post Modern Süreçte Çalışma, Değişen Anlamı Ve İçeriği	
Tezin Yazarı: Emre TÜFEKÇİ	Danışman : Yrd.Doç.Dr. Fatma FİDAN
Kabul Tarihi: 27 Mayıs 2011	Sayfa Sayısı: v (ön kısım) + 92 (tez)
Anabilim dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler	Bilim dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
<p>Çalışmanın anlamı dönemler boyunca farklılık göstermiştir. Çalışma kavramı, birçok sosyal bilimci tarafından birtakım araştırmalara konu olmuş çok boyutlu bir kavramdır. Çalışma kavramının meydana geldiği ilk oluşumundan günümüze gelinceye kadar tanımı ve uygulanma biçimlerinde büyük farklılıklar ortaya çıkmıştır.</p> <p>Tarihsel dönemler içinde çalışma bazen aşağılanmış, bazen de tanrısal bir etkinlik olarak değerlendirilip bir yücelik katılmıştır. Bazı dönemlerde sadece köleler tarafından meydana getirilen bir etkinlik olarak görülmüştür. Kişilerin çalışma maksatları da dönemler itibarıyla farklılık arz etmiş kimi bireyler tarafından yalnızca gelir elde etme aracı olarak değerlendirilmişken bazıları tarafından ise insanın kendini gerçekleştirme ve sosyalleşmesi için bir araç olarak değerlendirilmiştir. Endüstri toplumlarında ise çalışma neredeyse insanların yaşamlarındaki en önemli etkinliktir. 1970'li yıllarla beraber meydana gelen gelişmeler ve endüstri toplumundan post-endüstriyel topluma geçişle ekonomik, sosyal ve kültürel yapıda oluşan farklılıklar sonucunda çalışma eski değer ve önemini kaybetmiştir.</p> <p>Postmodernizmle beraber gelişen süreçte çalışma kavramı endüstriyel sürece göre farklı anlamlar kazanmıştır. Endüstriyel süreçte fazla mesaiye, beden gücüne dayanan çalışma biçimi yerini bilgiye ve uzmanlaşmaya dayanan üretim biçimine bırakmıştır. Bilgi ve teknolojiye dayalı üretim ön plana çıkmaya başlamıştır. Daha az emekle daha çok kazanıp tüketmek şeklinde kendini gösteren bu gelişmeler püritan çalışma etiğine sığmamaktadır. İnsanların üretim ve tüketim anlayışlarında da çalışmanın toplumsal bir değer olarak değil, daha çok ve rahat tüketebilmek için kullanılan bir araç olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu çalışma anlayışı da hedonist (hazcı) anlayış olarak ortaya çıkmaktadır</p>	
Anahtar kelimeler: Çalışma, Hayat, Sanayileşme, Postmodern, Süreç	

Title of the Thesis: Post Modern Process Study, The Changing Meaning And Content	
Author: Emre TÜFEKÇİ	Supervisor : Assist. Prof. Dr. Fatma FİDAN
Date: 27 May 2011	Nu. of pages: v (pre text) + 92(main body)
Department: Labor Economics and Industrial Relations	Subfield: Labour Economics and Social Politics
<p>The meaning has changed throughout the study period. The concept of the study, some research by social scientists has been the subject of a very multi-dimensional concept. The formation of the concept of the present study to occur until the first big differences in the definition and application forms have emerged.</p> <p>In the study of historical periods, sometimes humiliated, and sometimes considered as a divine glory participated in an event. In some periods, just as slaves were caused by an event. Speaking of Persons differ in periods of study purposes and only by individuals who were evaluated as a means to generate revenue, by some of the human being evaluated as a tool for self-realization and socialization. Industrial societies, the most important event in the lives of the people working virtually. During 1970s, developments in post-industrial society and the transition from industrial society to the economic, social and cultural structure, the old value and importance of work lost as a result of the differences.</p> <p>Industrial development process, working together as long as the concept of Postmodernism current has different meanings. Industrial process, overtime, work style based on the location of the power of the body based on the knowledge and expertise in manufacturing has left the format. Information and technology-based production has come to the fore. Labor manifests itself in the form of more wins to consume less of these developments does not fit the Puritan work ethic. Understanding of the people in the study of production and consumption as a social value, but rather consume and comfortable. This working perception emerges as hedonist perception.</p>	
Keywords: Studying, Life, Postmodern, Process, Exchange, Meaning	

GİRİŞ

Çalışma kavramının, tarih boyunca yüklendiği anlam farklı olmuştur.

Örneğin, çalışma; Aristokrat ve Eski Yunan toplumlarında aşağılanmış ve kölelikle eşdeğerde tutulmuştur. Bu dönemde çalışmak zorunluluğun esiri olmak anlamına gelmiştir. Protestanlığın doğuşuyla birlikte de Tanrı için faaliyet göstermenin tek yolu olarak görülmüştür

Çalışmanın tarihsel sürecini incelediğimizde;

İlkel topluluklarda çalışma, hayatı idame ettirmek için yapılan uğraşlardır. Avcılık ve toplayıcılık bunların başında gelmektedir. Bu dönemde kişilerin ihtiyaçları ve bu sınırlı ihtiyaçları karşılayacak donanım kısıtlıdır. Ayrıca bu toplumlarda üretim etkinliği yalnızca kolektif bir amaç içermektedir ve üretilen nesnelere kullanım değeri dışında bir anlam taşımamaktadır.

Toprağın işlenmeye başlanması ile üretici sınıfın toprak sahibi, çalışanların ise köle olduğu köleci sistem adı verilen bir yapılanma ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, çalışma gerektiren tüm işler yalnızca kölelere yaptırılmış, kölelerin dışındakiler ise sanat, spor gibi sosyal faaliyetlerle meşgul olmuşlardır.

Feodal sistemde Protestanlığın ortaya çıkmasıyla, Kilisenin çalışma anlayışına bakışı değişmiş, çalışma aşağılatıcı olmaktan çıkarılarak, soylu ve kutsal hale getirilmiştir. Çalışma Tanrıya hizmet etmenin bir aracı olarak kabul edilmiştir.

Tarihi süreç içinde incelediğimizde iki önemli olay toplumları, ekonomik, sosyal ve siyasi bakımdan olduğu kadar çalışma ilişkileri açısından da etkilemiştir. Bu olaylar sanayi devrimi ve bilgi devrimidir. Sanayi inkılabı 1768'de James Watt'ın buhar makinesini geliştirmesi ile başlamış daha sonra 1800'lü yılların başında demir-çelik alanında, 1825 yıllarında ulaştırma sektöründe, 1850'lerde kimya sanayinde, 1875 yıllarında elektrik endüstrisi alanında, 1900'lü yılların başında benzin motoru alanındaki sanayileşme dalgalarıyla devam etmiştir. Bilgi devrimi ise kimi yazarlara göre II. Dünya Savaşı sonrası dönemde başlayan bir süreçte gerçekleştiği kabul edilmekle beraber genel olarak 20. yüzyılın son çeyreğinde mikro bilgi-işlem teknolojisi ile mikroelektronik tekniklerinin yaygın olarak kullanılmasıyla gerçekleşmiştir.

İlkel topluluklardan günümüze kadar her süreçte bilgi, insanlar için en önemli husus olmuştur. Basit bir aletin meydana getirilmesi bile bilgiye endekslidir. Bilgi, geçmişten bu yana vazgeçilmesi mümkün olmayan ve önemli bir kaynak olmuştur. İcatların meydana gelmesinde, gelişmenin sağlanmasında öncü rol almaktadır. Bilgi; pek çok alanda insan yaşamını kolaylaştıran, zenginleştiren ve değer katan bir unsurdur. Olayları ve olguları özümseyebilmenin esasında bilgi kavramı yatmaktadır. Kısaca bilgi, güçtür ve bu güç gittikçe büyümektedir.

20. yüzyılın sonları bilgi teknolojilerinin olağanüstü süratle insan hayatına girmesine şahit olmuştur. İnsanlar pek çok hizmetin kapılarına kadar gelmesine imkân sağlayan bu teknolojilere çok fazla karşı durmamış ve bilgi toplumuna adım atış süratle gerçekleşmiştir. Bilgi teknolojilerinin bilgiye erişim konusunda sağladığı imkânlar ve insanların bilgi düzeyine etkileri hakkında çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar bilgi teknolojilerinin bilgilenmenin önündeki engelleri kaldırdığını değerlendirirken bazıları da bilgi teknolojilerinin kişiler arasındaki bilgi farklılıklarını daha da arttırdığı görüşünü değerlendirmektedirler.

Sosyo-ekonomik gelişme sürecinde toplumlar ilkel toplumdan tarım toplumuna, tarım toplumundan sanayi toplumuna, günümüzde ise sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş şeklinde farklı gelişme kademeleri geçirmişlerdir. Bu gelişme kademelerinden insanlık tarihinde iz bırakan aşamalardan birincisi insanları ilkel yaşamdan toprağa ve yerleşik düzene bağlayan tarım toplumuna geçiş, ikincisi tarım toplumundan kitlesel üretimin, tüketimin ve eğitimin önemli olduğu sanayi toplumuna geçiş, üçüncüsü ise kitlesel refahın, bilginin ve nitelikli insan sermayesinin önem kazandığı bilgi toplumu aşamasıdır.

Hızlı teknolojik gelişmelerin ve beraberinde yoğun uluslararası rekabet şartlarının yaşanması, verimlilik ve kalitenin değer kazanması, bilgi teknolojisinin yaygınlaşması, bilgisayara dayalı üretim ve tasarım tekniklerinin vb. yeniliklerin geliştirilmesi, klasik endüstri ilişkileri sistemini yeniden yapılanma arayışı içerisine sokmuştur. Bu süreç içinde, toplu iş ilişkileri ile bu ilişkileri yönlendirip biçimlendiren kurulu endüstri ilişkileri sistemleri de tartışılmaya başlanmıştır.

Küresel değişim, endüstri ilişkilerinin klasik sorunlarının önemini kaybettirmektedir. Endüstri ilişkilerinde artık ücretler ve grevler gibi geleneksel konular kadar sosyal adalet ve sosyal politikalar gibi boyutlar da önem kazanmaktadır.

Günümüzde iş dünyası daha rekabetçi, daha küresel ve artan düzeyde bilişim teknolojilerine dayalı hale gelmektedir. Dolayısıyla, insanoğlunun, bilişim teknolojilerine gereksinim duymasının asıl sebebi, toplumsal ve örgütsel sistemlerin zamanla genişlemesi, karmaşıklaşması ve çevre ile etkileşimlerinin sürekli yükselmesidir. Bilişim teknolojileri, post-endüstriyel iş dünyasında “başarıyı ya da başarısızlığı” belirleyen temel bir güç olarak meydana gelmiştir. Bilişim teknolojileri ile ilgili olarak firmaların, öncelikle sorunlarını tanımlamaları ve gelişmeci amaçlarını oluşturmaları ve ardından, iş akım süreçleri ile ilgili olarak ortak bir anlayış oluşturmaları gerekmektedir.

Bu çalışmada postmodern süreçte çalışma hayatının değişimi ve anlamı üzerinde durulmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde çalışmanın tanımı yapılarak çalışma olgusunun tarihsel gelişimi süreci içerisinde ilkel topluluk döneminde, köleci sistemde, feodalizmde endüstri devrimi ve sonrasında çalışma hayatı incelenmiştir. Daha sonra endüstri toplumlarında çalışma ve belirleyen unsurlar olan; istihdamın yapısı, işçilerin bağımlı yapısı, işçilerin direniş ve işçi örgütleri, hareketlilik ve güvensizlik konuları anlatılmıştır.

İkinci bölümde çalışma olgusuna ilişkin yaklaşımlar başlığı altında; iktisadi yaklaşım, sosyolojik yaklaşım, psikolojik yaklaşım, ahlaki yaklaşım, inanç kaynaklı yaklaşım konularına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise çalışma olgusunun değişen anlamı, birey açısından, toplum açısından, ekonomi açısından incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; postmodern süreçte çalışma hayatının değişimi ve anlamını araştırmaktır.

Bu araştırmada;

1. Çalışma Olgusunun Tarihsel gelişimi nasıldır?

2. Endüstri Toplularında Çalışma ve Belirleyen Unsurlar nelerdir?
3. Çalışma Olgusuna İlişkin Yaklaşımlar nelerdir?
4. Çalışma Olgusunun Değişen Anlamı nasıldır?

Sorularına cevap aramaktadır.

Araştırmanın Önemi

Çalışma insanlığın başlangıcından itibaren var olan fakat insan hayatında değişen koşullara bağlı olarak değişen bir kavramdır. İnsan hayatının büyük bir bölümü iş ortamında ve çalışarak geçmektedir.

Çalışma hayatındaki değişim klasik endüstri ilişkileri sistemini ciddi bir yapısal değişim olgusu ile karşı karşıya bırakan ve küreselleşme olarak adlandırılan süreçte akademik ortamlarda da sıkça konu olmaya başlamıştır. Bu araştırma; çalışma hayatındaki değişim ve çalışmanın anlamı incelenerek çalışma hayatına ilişkin durum tespiti yapılmasını sağlaması ve gelecekte çalışma hayatında meydana gelebilecek değişimler hakkında fikir verebilmesi açısından önem taşımaktadır.

Yöntemi

Bu çalışmada postmodern süreçte çalışma hayatının değişimi ve anlamıyla ilgili literatüre ulaşabilmek için kitap, dergi, makale vb. kaynaklardan tarama modeli kullanılarak kaynak taraması yapılmıştır.

BÖLÜM 1: ÇALIŞMA OLGUSU VE TARİHSEL SÜREÇTE ÇALIŞMA

1.1. Çalışmanın Tanımı

Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir. "Çalışma", yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir (Tınar, 1996:3).

Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı sürdürmüştür. Çalışmanın anlamını test etmeye yönelik araştırmaların yoğunlaşmasının nedeni, bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler olarak sıralanabilir. Bazı araştırmacılara göre son elli yılda, refah ve eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak çalışmaya ilişkin beklentilerde de bir takım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Çalışanlar açısından ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma şartları önem kazanmıştır (Keser, 2010).

Araştırmacılar çalışma kavramı ile ilgili birçok tanımlamalar yapmışlardır. Bunlardan Fox ve Hesse-Biber'e göre çalışma, "diğer insanlara değer ve hizmet üretmek için harcanan enerji veya faaliyettir." Bireylerin kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetlerin elde edilmesindeki faaliyetlerdir. Çalışma tanımlarının ortak noktası insanın faaliyetleridir. Bu faaliyetlerin içinde toplumsal ve bireysel motifler mevcuttur. İnsanın sosyal ortamda çalışma davranışı sergilemesi, insanın hem biyolojik ihtiyaçlarının tatminine hem de sosyal ihtiyaç ve sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik bir davranıştır. Bu ifadelerden anlaşıldığı gibi çalışma, insanın tabiatla olan ilişkisini ifade etmekle beraber ihtiyaçlarını karşıladığı andaki psikolojik durumu, ideolojisi, aile, grup ve sosyal çevreyle de ilişkileri olan bir kavramdır (Özkul, 1997:7-8).

Dolayısıyla, çalışmanın, tarih boyunca yüklendiği anlam farklı olmuştur. Örneğin, çalışma; Aristokrat ve Eski Yunan toplumlarında aşağılanmış ve kölelikle eşdeğerde tutulmuştur. Bu dönemde çalışmak zorunluluğun esiri olmak anlamına gelmiştir.

Protestanlığın doğuşuyla birlikte de Tanrı için faaliyet göstermenin tek yolu olarak görülmüştür (Kapız, 2002:211).

Çalışma olgusu; bireyler açısından gelir elde etme aracı olarak nesnel boyutta anlam bulduğu gibi, toplumsal alanda statü ve saygınlık elde etme ile psikolojik ve sosyolojik açıdan da önem taşımaktadır. Çalışma eylemi/etkinliği, bireylere çok yönlü fayda sağlayan araçsallık konumuna sahiptir. Bu noktada da, çalışma, bedensel ve düşüncel gücün harcanması karşılığında gelir elde edilmesinin ilerisinde bir kavramdır. Bireylerin yaşamlarında tatmine ulaşmada, çalışma olgusu büyük bir yer tutmaktadır. Teorik yaklaşımla hayatın tümündeki tatmin, bireysel hayatın değişik alanlarındaki tatminin basit bir toplamı olarak adlanmaktadır. Denklemdeki iki değişkeni ise, "iş" ve "evdir" (Kumaş ve Fidan, 2005).

Giddens, çalışmanın insan yaşamında en çok yer tutan etkinliklerden biri olduğunu ancak bunun yanında insanlar tarafından mümkünse tamamen kurtulmaya çalışılan bir külfet olarak görüldüğünü belirtmektedir. Modern toplumlarda iş sahibi olmak öz güvenin sağlanması açısından önemli bir yere sahiptir. Giddens, çalışmanın insanların ruhsal durumunda ve günlük etkinliklerinde yapısal bir unsur olmasını işin özelliklerine göre belirlendiğini ifade etmektedir. Bunlar (Giddens, 2000:326-237);

- **Ücret:** İnsanların gereksinimlerini karşılamada temel kaynakları
- **Etkinlik Düzeyi:** Bireylerin beceri ve kapasitelerinin test edildiği bir ortam
- **Değişiklik:** Bireylerin günlük ev işlerinden farklı bir şeyler yaparak zevk almaları
- **Zamansal Yapı:** Düzenli olarak çalışan insanlar hayatlarını çalışma saatlerine göre düzenlemeleri
- **Toplumsal İlişki:** Diğer insanlarla birlikte çeşitli faaliyetlere katılma fırsatı sağlanması
- **Kişisel Kimlik:** İş hayatı insanlara istikrarlı bir toplumsal kimlik duygusu yaratmaktadır.

Marx için, emeğin maddi sonuçları, yegâne insan özelliklerini somutlaştırdıkları sürece önemliydi: çalışma ile kendini gerçekleştirme, Marx'ın Komünist vizyonunun kalbini teşkil ediyordu. Marx'a göre, çalışmanın gerekli acısını, maddi ödüller ile satın alınan zevklerle değiş tokuş ederek, bireyler, kendilerini gerçekleştirme yolunda ilerleyebilirlerdi. Marx, kapitalizmin inanılmaz verimliliği ve bolluğundan büyülenmiş ve burjuvazi versiyonuna paralel olarak kendi 'radikal' çalışma prensiplerini aramıştı. Çalışma, insanların kendi potansiyellerini fark ettikleri ve zengin komünizm kaynağı yarattıkları araç idi (Keser, 2009:45).

Smith'e göre, çalışma gerçekten gerekli bir belaydı ve bireylerin boş zaman geçirmeyi bırakmak için bir dürtüye ihtiyaçları vardı; bu dürtü, çalışma ile güvenceye alınan maddi gelişmelerdi. Dolayısıyla, erdemli bir döngü oluşacaktı: insanlar sadece çalışma dışında potansiyellerini gerçekleştirebildiklerinden ve kendini gerçekleştirme için maddi ön gereksinimler sadece çalışma kanalıyla elde edileceğinden, bireyler, kendini gerçekleştirme uğraşında sonuçta tüketmiş olacakları ürünleri oluşturmuş olacaktı. Çalışma ve boş vakit arasındaki faydacı değiş tokuş, genel olarak en ilginç olarak kabul gören mesleklerde çalışanlar en fazla geçinmeye eğilimli oldukları ve bu sırada sözde en kötü meslekte çalışanlar çoğunlukla işleri tarafından, bunu telafi edici bir boş vakti dahi satın alamayacak derecede maddi açıdan yetersiz kılındıkları sürece başarılı olamaz (Keser, 2009:46).

Sigmund Freud, geliştirdiği psikoanalitik kuramında çalışmayı; çatışma, engellenme, bunalım, kaygı ve tedirginliklerle birlikte benliği baskı altında tutan ruhsal enerjinin dışı vurulmasında bir çeşit araç olarak görmektedir. Freud, çalışmayı, her türlü doygunluğa ulaşmak ve gereksinimleri karşılamak için sıkıntı çekmek, çalışmaya katlanmak şeklinde yorumladığı için, çalışmaya olumsuz bir yaklaşım sergilediği izlenimi ortaya çıksa da, aslında çalışmanın bu itici gücünün cinsellik ve saldırganlık içgüdülerinin toplumsallaşarak çalışma biçiminde ortaya çıkmasıyla da uygarlık, maddi ve düşünce zenginliğinin ortak birikiminin oluşumuna katkı sağladığını ileri sürer. Freud'a göre insanlarda çalışma içgüdüğü yoktur, dolayısıyla şunu söylemek de mümkündür: Toplum, üyelerinden, çalışmayınca yaşamlarını sürdürecektir güce sahip olmadıklarından enerjilerini çalışmaya yöneltmelerini ister. Böylelikle, Freud'a göre

çalışma; insanın doğasında olan cinsellik ve saldırganlık gibi iki temel güdüyü toplumsallaştıran en önemli araçtır (Aydoğan, 2000:28).

Russell, çalışan çalıştıran ayırımına dikkat çekerek çalışmanın iki çeşit olduğunu belirtir. Bunların ilki, maddenin durumunu başka bir maddeye göre değiştirmek; ikincisi ise, insanlara bir maddenin durumunu başka bir maddeye göre değiştirmelerini söylemektir. Birinci durumda çalışma tatsız ve az para getirmekteyken, ikinci durumda çalışma çeşitlenmekte ve emir verenlerin yanında ne gibi emirler verileceği konusunda akıl verenler de bulunmaktadır. Russell, yaptığı işçi - işveren ayırımına ek olarak üçüncü bir sınıfın varlığından bahsetmektedir: toprak sahipleri. Toprak mülkiyetini elinde bulunduranların aylak olduğunu ancak bu aylaklıklarını başkalarının emeği üzerine kurduklarını söyledikten sonra bu sınıfın en istemediği şeyin başkalarının da kendileri gibi aylak kalmaları olduğunu belirtmektedir. Çalışmanın, özellikle de birçok kişinin bir çatı altında çalışmasının, eğitilmemiş yaradılışımıza bütünüyle aykırı olduğunu söylemektedir (Russell, Russell, 1979:12-13).

Yukarıda saydıklarımıza şu nitelikler eklenebilir; “Çalışma sonucunda sağlanan gelir bireyin çalışma dışındaki yaşamının maddi temelini oluşturmakta özel yaşam ve boş zaman aktiviteleri buna göre belirlenmektedir. Çalışma bireyin yaratıcılığının artması, yetenek, beceri ve gelişiminin sağlanması anlamına gelmektedir. Çalışma sayesinde birey kendisini mutlu, başarılı ve bağımsız hisseder. Çalışma sosyal bir görev olarak kabul edilmektedir. Kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır.” (Keser, 2010)

Freud çalışmayı, insanların acıdan kurtulup mutluluğa ulaşma yollarından biri olarak tanımlamaktadır. Bireylerin korku duyulan dış dünyaya karşı kendilerini savunmak için, eğer bunu tek başlarına yapmak istemiyorlarsa insan topluluğunun bir üyesi olarak bilim önderliğindeki tekniğin yardımıyla doğaya karşı saldırıya geçerek onu insan iradesine tabi kılmaları için bir yöntemdir. Bu sayede herkesle birlikte herkesin mutluluğu için çalışılacağını belirtmektedir (Freud, 1999:37-38). Çalışma, bireyi gerçekliğe en fazla bağlayan, en azından gerçekliğin bir parçasına, topluma sağlam bir şekilde yerleştiren bir yaşam tekniğidir. Ancak insanların büyük çoğunluğu yalnızca zorunlu olduğu için çalışır ve en ağır toplumsal sorunlar da insanlardaki bu doğal çalışma isteksizliğinden kaynaklanır (Freud, 1999:40).

Çalışma kavramının etimolojisi, pre-modern toplumlarda çalışmaya yüklenen anlamlar konusunda önemli ipuçları vermektedir. Batı dillerinde çalışma anlamına gelen “travail” Latince işkence aleti olan “tripalium”dan türemiştir.

Romalıların çalışma için kullandıkları “labour” sözcüğü de zahmet, yorgunluk, acı, ızdırıp gibi çağrışımlara sahiptir. Bir tür doğayı değiştirme çabası olan çalışma kavramının tam bir tanımını yapmak oldukça zordur. En geniş anlamıyla çalışma, bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinlik olarak tanımlanabilir.

Haz ilkesinin karşıtı bir anlam ifade etmesi nedeniyle, çalışma kavramının iyi anlaşılabilmesi için boş zaman kavramı ile farkının ortaya konması gerekir. Çalışma gerginlik, çaba, gayret ve zahmet içerir; oysa boş zaman çabasız, rahat ve zevk vericidir. Çalışma bir amaca yönelik araç olarak görülür; oysa boş zaman kendi içinde bir amaç olarak görülür. Çalışma ödüllendirilir, oysa boş zamanın kendisi ödüldür. Çalışmayı boş zamandan ayıran en önemli özellik zorunluluk ilkesidir (Bozkurt, 2000:17).

1.2. Çalışma Olgusunun Tarihsel Gelişimi

Çalışma olgusunun tarihsel gelişimi; ilkel topluluk döneminde, köleci sistemde, feodalizmde, endüstri devrimi ve sonrasında olmak üzere dört başlık altında incelenecektir.

1.2.1. İkel Topluluk Döneminde

İkel dönemde insanlar toplayıcılık ve avcılık yaparak hayatlarını sürdürmektedir. Bu ilkel dönemdeki insanlar çetin doğa koşulları ile mücadele ederek, kendilerine doğanın sunduğu imkânlarla üretken olmayan bir yapıda yaşamlarını sürdürmüşlerdir.

İkel topluluktan uygar topluma geçiş, insanların toplayıcı ekonomiden üretici ekonomiye geçişleriyle başlayıp; toplumsal düzenlerin, sınıfların ve bir devlet otoritesinin oluşmasına kadar geçen süreyi kapsamaktadır (Şenel, 1995:28).

İkel toplumlarda bireyler arasında çalışma ilişkisine bakıldığında; toplayıcılık kadının görevi ve avcılık da erkeğin görevi olarak yapılmıştır. Bu sayede ilk işbölümü de kendiliğinden gerçekleşmiştir.

Bu ilkel topluluklarda kıtlık paylaşılmakta ve bu “ortak paylaşma” ilkel topluluklarda mülkiyetin bulunmadığını açıklamaktadır (Şenel, 1995:85).

Antikçağda çalışma, köleci toplum düzeni egemen olduğu için, özgür yurttaşlar açısından hor görülen bir şeydi; Çünkü yalnızca köleler çalışıyordu (Şimşek, 1997:44).

İlkel toplumlarda son yüzyıldaki anlamına yakın bir çalışma pratiğini bulmak imkansızdır. Bu dönemde hem ihtiyaçlar sınırlıdır hem de sınırlı ihtiyaçları karşılayacak donanım kısıtlıdır. Ayrıca ilkel toplumlarda üretim etkinliği tamamen kolektif bir amaç içermekte ve üretilen nesnelere kullanım değeri dışında bir değer taşımamaktadır (Meda, 2005:85).

Avcılık topluluğunun ilerleyen dönemlerinde, alet yapımına ve hayvanların evcilleştirilmesine bağlı olarak tarımda yaşanan gelişmeler insanların yerleşik düzene geçmelerine ve köylerin büyümesine neden oldu. Zamanla tarımda yaşanan gelişmelerle tüketilenden fazlasının üretilmeye başlaması, nüfus artışını da beraberinde getirdi. Artı ürünün ve buna bağlı olarak özel mülkiyetin ortaya çıkması; ayrıca, savaşlardan elde edilen tutsakların köle olarak çalıştırılması ve köleliğin çekici olması ilkel toplum yapısının çözülmesiyle köle üretimi ve köleci ilişkilerin yerleşmesini sağlamıştır (Keser, 2005:85).

1.2.2. Köleci Sistemde

İlkel topluluklarda yerleşik düzene geçilmesiyle ortak paylaşım terk edilerek toprak işlenmeye başlanmıştır. Bu aşama da bu topluluklarda üretimin de başladığını göstermektedir. Toplumlar üretici ekonomiye geçiş ile toprağı isleyen topraktan ürün elde eden insanlar arasında çalışma ilişkileri oluşmuştur. Toprağın işlenmeye başlanması ile bir üretici sınıf ve elde edilen ürün ve çalışan üzerinde mülkiyete sahip bir sınıf meydana gelmiştir. Bu dönemde, çalışma gerektiren tüm işler sadece kölelere yaptırılmış, kölelerin dışındakiler ise sanat, spor gibi sosyal faaliyetlerle meşgul olmuşlardır.

Köleci sistemle birlikte gelişen mülkiyetin önem kazanması, güçlü-zayıf ayrımını da beraberinde getirerek çatışmalara sebep olmuştur. İnsan alınıp satılabilen bir meta olarak görülmüştür.

Roma'da köle emeğinin kullanılması ile birlikte, kol ve kafa emeği arasındaki farklılık belirgin hale gelmişti. Her türlü ekonomik faaliyet, toprak veya endüstri zenginliklerinin üretilmesi, kölelere özgü aşağılık bir iş sayıldı. Özgür insanlar, düşünür ve savaşçı olarak kendilerini sanata ve sitenin savunmasına adanmışlardır (Keser, 2005:85).

Bu sistemde kölelerin aşırı derecede sömürülmesi sonucunda köle emeği ve bu emeğe dayanan ekonomi verimsizleşmiştir. Bunun sonucunda köle sahipleri, kölelerini serbest bırakmaya başlamışlardır. Bu serbest bırakma anlayışından sonra büyük toprak sahipleri topraklarını küçük parçalara bölerek toprağa bağlı ve toprakla beraber satılabilen yeni köylülere vermişlerdir. Bu kolonilerdeki köylüler yeni statülerinden dolayı eskiye göre üretimle daha fazla ilgilenmişlerdir (Okçuoğlu, 1996:64).

1.2.3. Feodalizmde

Feodalizm, toprağın toprak sahiplerinde bulunduğu, her toprak ağasının bir yukarıdakine bağlı olduğu, temel üretim aracı olan toprağın mülkiyetinin belli bir hiyerarşi içinde, bir alttaki toprak ağasına aktarıldığı ortaçağda kullanılan bir üretim şeklidir.

Kentlerin, kasabaların birbirinden uzaklaşması, büyümesi sonucunda Pazar için tarımsal üretim yapılmaya başlanmıştır. Bu gelişen şartlarda senyörler tarımsal üreticiler üzerindeki baskıları hafifletmek, işlerdeki angaryaları azaltmak için zaman içinde topraklarını para karşılığı kiralamışlardır (Pamuk, 1995:84–85). Senyörlerin artan gelir gereksiniminin başlıca nedeni, uzun mesafe ticaretinin gelişmesiyle ülkeye gelen lüks mallara olan talebin artmasıdır. Ticaretle birlikte daha özgür ve daha iyi bir yaşantı olanakları sağlayan kentlerin ortaya çıkması, feodalizmin çöküşünde belirleyici bir etken olarak, topraktan kaçışın ana nedenini oluşturmaktadır.

Bu dönemde Protestanlığın ortaya çıkışıyla, kilisenin çalışmaya bakışı değişmiş, çalışma aşağılatıcı olmaktan çıkarılarak, kutsallaşmış ve soylulaşmış; Tanrıya hizmet etmenin bir yolu olarak kabul edilmiştir. Batı toplumlarında çalışmaya yönelik tutum ve davranışların, Protestan iş ahlakı tarafından şekillendiği sıkça ileri sürülmektedir (Keser, 2005:86).

Feodal sistemin çöküş dönemlerinde ortaya çıkan ve önemli bir kuruluş olan loncalar, endüstri devriminden önce çalışma ilişkileri konusunda ilk örnek olmaktadır. Bu

çalışma sistemi, usta- kalfa- çırak ilişkisi üzerine kuruludur. Üretimi gerçekleştiren zanaatkârlar bir araya gelerek lonca sistemini oluşturmuşlardır. Loncalar, bu dönemde yalnızca üretim örgütü değil aynı zamanda çalışma ilişkilerini de düzenleyen bir sistem olmuştur. Ustalar mesleğinin inceliklerini çıraklarına öğretmektedir (Soyer, 1996:76).

Fabrikasyon üretim tarzı el emeğine dayalı zanaat icra eden loncaların rekabet gücü zayıflamıştır. Endüstri devrimi sonrasında fabrikasyon üretime geçişle birlikte loncaların, çalışanlar için bir işlev görme olanağı kalmamıştır (Koray, 1992:22).

1.2.4. Endüstri Devrimi ve Sonrasında

Batı toplumları, sömürge ticareti yoluyla sermayenin belirli ellerde toplanmasını sağlamış ve bu sermayenin endüstriyel yatırıma dönüşmesiyle kapitalist bir ekonomik sistem ve buna dayalı bir toplumsal yapı oluşturmuşlardır. Bu nedenle birtakım gelişmeler endüstrileşme sürecini başlatmıştır. Ortaçağın sona ermesi ile endüstri devrimi arasındaki dönemde ticaretin geliştiği bir dönem vardır ki bu merkantilist dönemdir. İşte bu dönemde büyük sermaye birikimi elde edilerek endüstri devrimi için ortam hazırlanmıştır.

1768'de James Watt'ın buhar makinesini geliştirmesiyle başlayan, daha sonra da bir dizi teknolojik gelişmeyi, hızlı kentleşme sürecini, ekonomik, siyasal, kültürel kurumlaşmaları ve değişimi gerçekleştiren döneme sanayi devrimi süreci denir (Soyer, 1996:85). Erol'a göre (2002:135) sanayileşme, makineleşmeyi kapsayan birinci sanayi devrimi ile başlamış ve ardından otomasyona geçişi ifade eden ikinci sanayi devrimi, bilişim ve iletişim teknolojilerine geçişle tanımlanan üçüncü endüstri sanayi devrimi ile devam etmekte olan bir süreçtir. Yoğun bir şekilde işbölümü ve sermaye birikimini

kaçınılmaz kılan endüstrileşme süreci, sadece üretim ilişkilerini değil aynı zamanda büyük bir toplumsal dönüşümü de beraberinde getirmiştir.

Endüstrileşme, öncelikle makineleşmeyi kapsamaktadır. Endüstri devriminin ilk aşamasında buharlı makinelerin dokuma tezgâhlarına eklenmesi ile üretim kesintisiz devam etmiş ve üretimde standartlaşma söz konusu olmuştur. Üretim kitlesel üretime dönüşmüş ve fabrikalar açılmıştır. Daha önce toprakta çalışan büyük bir emek yığını ücretli çalışan olarak bu yeni dönemde fabrikalarda yerini almıştır. Endüstri devriminin ilk yıllarında üretim araçlarına sahip olanlar tarafından, aşırı karlılık gayesi ile çok

düşük ücretle (sefalet ücret), ağır çalışma koşullarında özellikle kadınların ve çocukların çalıştırılması bu dönemin en belirgin özellikleridir. “Ücret, en kısa tanımıyla, emeğin bedelidir” (Acar, 2007:5). Ücret; ekonomik açıdan bir üretim faktörü olan emeğe ödenen bedel, işveren açısından bir maliyet, çalışan açısından hayatını sürdürme aracı, is hukuku açısından işçinin is görme borcu karşılığında işverenin yerine getirmesi gereken asli borcu, toplum açısından sosyal adaletin gerçekleştirilme derecesini gösteren bir ölçüt, sendikalar açısından toplu görüşmelerde üyelerinin gelirlerini arttırması açısından bir başarı ölçütü olarak görülmektedir (Balta ,2007:9-12). Yaşanılan bu dönem vahşi kapitalist bir çağdır. Erkekler, kadınlar ve çocuklar sürekli vardiyalar halinde güce gündüz 12 saati aşkın çalışıyorlardı. İşgüçlerini [emeklerini] belirli bir süre karşılığında fabrika sahiplerine [sermaye sahiplerine] kiralayan üretim araçlarından yoksun olan bu yoksul kesimler “işçi sınıfı” olarak adlandırılan bir kitleyi oluşturdu (Lordoglu, ve Özkaplan, 2005:21). Yeni doğan endüstri, vasıflı işgücünü küçük zanaat hayatından, vasıfsız işgücünü de kırsal bölgelerden kentlere akın edenlerden devşirerek yepyeni bir sanayi işçi sınıfını doğmasını sağladı ki bu işçi sınıfının da kökleriyle ilişkileri hızla koparılmıştır. Aslında bu yeni sınıf, ilk çağlardaki kölelere, orta çağların serflerine nazaran kişisel özgürlüğe sahip olan, fakat yeni çalışma koşulları içinde büyük güvensizlik ve mutsuzluk içinde olan bireylerden oluşmaktadır (Ekin, 1994:10-11).

Bu döneme damgasını vuran iktisadi liberalizm anlayışı, ekonomik ve sosyal hayata yapılacak her türlü müdahaleyi reddetmekte ve ekonomik hayatın kendi işleyişine bırakılmasından yanadır. Böyle bir düşünce şüphesiz devlet baskı ve müdahalesini reddederken, çalışanların kendilerinin kuracakları çıkarlarını korumaya yönelik her türlü örgütlenmeyi de kabul etmemektedir (Ekin, 1994:11). Devletin, çalışanları korucu müdahalesinin söz konusu olamamasının yanında, çalışanların da kendilerini koruyacak bir güç birliği oluşturmaları da yasaklanmıştır bu dönemde (Koray, 1992:23). Endüstrileşme sürecinin başlangıcındaki sistem tümüyle devletin müdahalesini reddeden bir sistemdir. Çalışanları korumaya yönelik hiçbir düzenleme yoktur. Bunun yanında akit serbestisi uygulamaları ile işverenin tek taraflı hazırladığı iş akitlerini imzalamak zorundadır. Daha sonraki dönemlerde dayanışma duygusunun gelişmesi ve ağır çalışma koşullarına dayanacak gücün kalmaması işçiler arasında örgütlenme bilincini geliştirmiş, uzun süren mücadeleler verilmiştir. Makineleşme ile başlayan

endüstrileşme süreci, otomasyona geçiş ile birlikte yığın üretiminin gerçekleştiği ikinci sanayi devrimi ile devam etmiştir (Erol, 2002:138). Otomasyon, üretim sürecinde kontrol işlevlerinin insandan alınıp otomatik makinelere verilmesi durumudur (Erol, 2002:139). Otomasyona geçişin en önemli özelliği beyaz yakalı dediğimiz yeni bir çalışan sınıfın gelişimini sağlamasıdır. Bu aşamada daha nitelikli, eğitilmiş çalışanlara gerek duyulmuştur. Erol (2002:154), üçüncü endüstri (sanayi) devrimine dayalı olarak oluşan yeni toplum tipinin birçok kavramla açıklandığını belirtmiştir. Bilgi Toplumu, Enformasyon Toplumu, Sanayi Ötesi Toplum, Post Endüstriyel Toplum kavramları örnek olarak verilebilir. Bu üretim sistemindeki değişimlere bağlı olarak gelişen bu dönemde daha çok, düşünce biçiminde, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki yeni gelişmeler belirleyici olmuştur. Bu dönemin en önemli özelliklerinden biri de hizmet sektörünün diğer sektörlerin önüne geçmesi olmuştur. Gerek iletişim gerekse bilişim sektöründeki gelişmeler çalışma ilişkileri boyutunda da yenilikler getirmiş ve standartlardan daha farklı istihdam biçimleri ortaya çıkarmıştır.

Endüstrileşmeyle birlikte, feodal yapı içinde varlıklarını sürdüren nüfusun ve işgücünün çok önemli bir bölümünü oluşturan toprağa bağlı köylülerin yaşam ve çalışma koşulları değişime uğramıştır. Tarıma dayalı geleneksel toplumda üretim, evlerde el tezgâhlarında yapılırken; endüstri devrimi, üretimi kitle halinde gerçekleştiren fabrikalara taşımıştır. Merkezileşen fabrikalar daha büyük miktarda malın, daha ucuza üretimini gerçekleştirmiştir. Ev üretimi, fabrikaların buhar gücüyle çalışan makineleri karşısında rekabet edemeyince, lonca sistemiyle birlikte işlevsiz hale gelmiştir. Bu sistemin usta ve kalfaları da kendi tezgâhlarını bırakarak fabrikalarda nitelikli işçiler olarak çalışmaya başlamışlardır. Onların yanında hiçbir mesleki bilgisi olmayan ve tarımdan gelen köylüler de, fabrikaların niteliksiz işçileri olmuşlardır (Keser, 2005:90).

Aslında batıda, geçmişte küçük bir aylak sınıfa karşılık (tatlı tembellek içinde) büyük bir çalışan sınıf vardı. Aylak sınıfın toplumsal adalet açısından haksız olan ayrıcalıkları söz konusuydu; dolayısıyla bu sınıf ister istemez baskıya yöneliyor, nefret uyandırıyor ve ayrıcalıklarını haklı gösterecek kuramlar yaratıyordu. Böylece akıl düzenine dayalı bu metotlu doğrusal hat, aylak sınıfın iyi niteliklerini büyük ölçüde azaltmış; ama gerilemeye karşın batının adına uygarlık dediği şeyin hemen tümünü bu sınıf yaratmıştır. Sanatı geliştiren, bilimlerini bulan bu sınıftır; bu sınıf kitaplar yazmış,

felsefeler kurmuş ve toplumsal ilişkileri inceltmiş, törpülemiştir hatta baskı altındakilerin kurtuluşu bile genellikle yukarıdan aşağıya doğru gelmiştir (Russell, 1999: 63). Oysa belki de bir gün gelecek doğrusal aklın düzeni trajedileri komedilere dönüştüren bir minval üzerine kuracak ve Dostoyevski'nin soytarıları gibi hakikatin çıplaklığını doğaya armağan edecektir.

Endüstri devrimi ile ortaya çıkan ve günümüze kadar gelen kapitalist sistem Belek (1999:9-15)'e göre, küçük bir azınlık için söz konusu olanı, çoğunluğun gündemiymiş gibi sunmak, azınlığa çoğunluk muamelesi yapmaktır. Bu bağlamda teknolojik gelişmeyle birlikte ortaya çıktığı ve çalışanları olumlu anlamda sarıp sarmalayan değişiklikler, aslında işçi sınıfının ancak küçük bir azınlığı için geçerli olmaktadır. Özellikle Sovyetler Birliği'nin yıkılması ile güç bulan adımı yenedünya düzeni (YDD) olarak değiştiren kapitalizm, sermayenin yeniden yapılandırılmasına olanak veren yeni çalışma ilişkilerinin ve endüstri ortamının yaratılması için ihtiyaç duyulan yeni tekniklerin üretilmesi bu durumun sonucudur. Yeni üretim sisteminde gelişen teknolojiyi kullanacak emek gücü, işyeri ortamında yeni bir düzenle organize edilir ve yeni bir tarzda denetlenir. Makro ekonomik ve politik düzeyde yeni liberal felsefenin ve işletme düzeyinde esnek üretim modellerinin evliliği sonucu "yeni kapitalist rejim" özellikle 1980'li yıllarda hissedilmeye başlanmıştır. Bu yeni modelin ön plana çıkmasının en önemli nedeni teknolojik devrimdir (Büyüksulu, 2004:19).

Kapitalizm, kapitalist ilişkilerden meydana gelen bir süreç ve her şeyden önce her şeyiyle bir sömürü sistemidir. Üretimin temelinde de bu sömürü mekanizması bulunmaktadır. Bu sistemde doğasında olan sınıf çatışmasının dinamikleri üretim sistemindeki değişimi belirleyen en önemli faktördür. Üretim sistemindeki değişim, kar maksimizasyonuna, bunun için de işçi sınıfının ekonomik, sosyal, ideolojik ve siyasal açılardan kontrol altına alınmasına dayanır (Belek, 1999:19).

1.3. Endüstri Toplumlarında Çalışma Olgusu ve Belirleyen Unsurlar

Endüstri toplumlarında çalışma olgusu ve belirleyen unsurlar; yeni istihdam ve çalışma anlayışı, işçilerin bağımlı yapısı, işçilerin direnişi ve işçi örgütleri, hareketlilik ve güvensizlik adı altında dört başlıkta incelenecektir.

1.3.1. Yeni İstihdam ve Çalışma Anlayışı

Endüstri dönemine geçilmesiyle fabrikaların sayısındaki artış buralarda çalışanların sayısını da hızla arttırmıştır. Bunun sonucunda yeni endüstriyel üretim, üretim araçlarına sahip olmayan ve geçimlerini çalışmalarının karşılığında aldıkları maaşla karşılayan yeni bir toplumsal sınıf, işgüçlerini belli bir süre için belli bir ücret karşılığı işverene kiralayan üretim araçlarından uzak bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Şehirlerde oluşan nüfus artışı işverenin işgücü maliyetini azaltmıştır. Ücretler azaldıkça, daha fazla işgücü iş piyasasına katılmak zorunda kalmıştır. İşte bu noktada ailenin geçimini sağlamak için kadınların ve çocukların da kötü çalışma koşulları ve çok düşük maaşlar ile fabrikalarda çalışmaya başladıkları görülmektedir. Kadınlar ve çocuklar ev üretimine de katılmış olmalarına rağmen, fabrika düzeninde çalışma şartları eskisinden çok farklı olmuştur.

Tarım toplumlarındaki bireysel çalışma düzeninin ve her türlü gücü elinde bulunduran devlet yapısının istihdam yapılarını, sanayi toplumlarında devletin hukuk, sosyal güvenlik ve sağlık gibi konularda denetleyici rolünün gelişmesine ve güçlü işçi / işveren sendikalarının çalışma hayatının denetlenmesinde önemli yer almalarına bıraktıkları görülmektedir.

Endüstri devrimi sonrası ilk yüzyılda makinelerin kapasiteyi arttırmasından dolayı bir üretim artışı olmuşsa da işçilerin mal üretme ve mal taşıma tutumlarında büyük bir artış olmamıştır. İşçiler, eski çağlardaki atölyelerde ne kadar üretkenseler, fabrikada da o kadar üretkendiler. Sanayi toplumunda gerçek üretkenlik patlaması, bilginin işe uygulanması ile 1880'lerden sonra başlamıştır. Bilgi artık aletlere, süreçlere ve ürünlere uygulanmaya başlanmıştır. Bilginin işe uygulanması ile akan bant başında çalışan işçilerin üretkenliklerinde büyük artış olmuştur.

Ancak günümüzde imalat, tarım, madencilik ve ulaşım dallarında beden işçilerinin üretkenliklerini arttırmak kendi başına işe yaramamaktadır. Produktivite (üretkenlik) devrimi kendi başarısının kurbanı olmuştur. Bundan böyle önemli olan beden işçisi olmayanların verimini arttırmaktır. Bu da bilginin bilgiye uygulanması ile mümkün olacaktır. Yeni çağda zenginlik bilginin ürünü olacaktır (Drucker, 1969:52).

İstihdamdaki değişme, yani istihdamın tarımdan endüstriye ve sonra da hizmet sektörüne geçişi süreci, üç önemli hatayı da birlikte getirmiştir:

1. Tarımdan sanayiye ve sanayiden hizmetlere geçiş modelinde, faaliyetlerin içyapısındaki değişme hizmetler tutamı altında gösterilerek homojen bir değişkenlik içinde değerlendirilmiştir,
2. Böyle bir yaklaşım, bilgi teknolojisindeki yeni ve derinden değişmelere yeterli bir önem vermemiştir,
3. Küreselleşen bir ekonomide birbirine bağlı olarak gelişen, gelişmiş toplum bünyelerindeki kültürel ve tarihsel farklılıkları görememiştir.

1.3.2. İşçilerin Bağımlı Yapısı

Endüstri toplumlarında esnek olmayan işçinin belli bir işyerine ve zamana bağlı olduğu bir çalışma sistemi var olmuştur. Bu sistemde çalışanlardan belli mesai saatleri diliminde sadece kendilerine verilen işi yapmaları istenmiştir. İşçilerin yaratıcılıklarını ortaya koymaları gerekmiştir. Endüstriyel toplumlarda çalışan, emeğini fabrikada ortaya koyar ve bu yanında düzenli çalışma saatleri, sosyal güvenlik, sendikal haklar ve en önemlisi sosyal alanda tüketici olma kazancı sağlamıştır. İşçiler belli saatlerde çalışır ve paylarına düşen ücretle dönecek bir hizmet sektörü onları beklemiştir. Sanayileşmiş Batı ülkelerinde ve elbette öncelikle Avrupa'da bacaların yerini bürolar, baca endüstrisinin yerini hizmet sektörü, emekçi sınıfının yerini giderek şeffaflaşan, çok katmanlı hale gelen yeni bir işçi/ücretli sınıf almıştır.

Ücretli emeğin ilk ve ana özelliği, onu bağımsız emekten kökten ayıran şey, ücretli işçi ile patronu arasındaki mevcut tabilik bağıdır. Bu bağ, iş sözleşmesinin doğasından kaynaklanmaktadır. Tabi olma kavramı, ücretli emekçinin işin yerine getirilmesi ile ilgili emirler veren, işin uygulanışını denetleyen, sonuçları gözden geçiren işverenin yönetimi ve otoritesi altına girmesi anlamına gelmektedir (Meda, 2005:147, 148).

1.3.3. İşçilerin Direnişi ve İşçi Örgütleri

Endüstri ilişkileri sisteminin ikinci aktörü, işverenler ya da temsilcilerden oluşmaktadır. İkinci aktör durumundaki işverenler ya da örgütlerinin işletmenin sermayesine sahip olmakla bir alakası olmayabilir. Ayrıca özel işletme, kamu kurumu ya da her ikisinin

birleşimi de olabilir. Endüstrileşmenin ilk dönemlerinden itibaren işverenler, işçilere ve işçi örgütlerine sert bir tavır takınmışlardır. Ayrıca bu dönemde işçilerin örgütlenmesini engellemek için her yola başvurmuşlardır. İşverenlerin işçilere karşı tavırları ilk işçi hareketlerinin başladığı 19. yüzyılın başlarında başlamış ve bu tutum günümüze kadar devam etmiştir (Gülmez, 1983:19).

İşverenler bu dönemde yasal mercileri etkileyerek işçilerin kurdukları dernekleri engellemeyi düşünüyorlardı. İşverenlere göre, işçi dernekleri yürürlükteki yasalara aykırılık teşkil etmekteydi. Ayrıca işçi dernekleri taleplerini kuvvet yoluyla kabul ettirmek istediklerinden böyle bir tutum insan haklarına aykırıydı. Böyle bir durum ekonominin ilkeleri ile de çelişiyordu. Bu dönemde işverenler tarafından yapılan saldırının asıl hedefi işçi ücretleri idi. Ücretlerin sınırlanmasına yönelik girişimler, başta İngiltere olmak üzere bütün Avrupa'ya yayılmıştı. Prensler, patronlar, parlamenterler ve kent yöneticileri ücretleri sınırlandırmak için birbiriyle adeta yarışıyorlardı. Bu amaçla 1791'de Le Chaplier adında bir milletvekili işverenlerin isteklerini kapsayan yasa tasarısını meclise sundu. Bu tasarının özü işçi-işveren ilişkilerinde devletin tarafsızlığını savunuyordu. Ücretlerin sınırlanmasına yönelik bu eylemlerin asıl hedefi hiç şüphe yok ki, sınıf çıkarlarına dayanıyordu (Esin, 1974:40). Yoksul halk tabakalarının yardımıyla iktidarı ele geçirmiş bulunan burjuvazi, yeni durumun sağladığı avantajları zor

durumdaki işçilerle paylaşmaya yanaşmıyordu. Dahası işçileri siyasal hayatın dışına atma gayretleri vardı. İşveren sendikaları, gerek işlevleri ve gerekse amaçları bakımından kapitalist ya da karma ekonomik sistemler içinde ortaya çıkmış, endüstri toplumlarına özgü kuruluşlardır. İşveren sendikaları veya birlikleri, ekonomik ve toplumsal alanda kurulan çeşitli çıkar örgütleri içinde, işveren olarak ve çalışma ilişkileri alanında etkinlik göstermek üzere kurulmuş olan kuruluşlardır. Amaçları arasında en başta üye işverenlerin çıkarlarını işçi sendikaları, yasama ve yürütme organları önünde korumak gelmektedir (Benevolo, 1981:14).

1.3.4. Hareketlilik ve Güvensizlik

Geleneksel tarım toplumlarında insanlar kalabalık aile biçiminde yaşamlarını sürdürürken kendilerini ağ içerisinde görmektedir. İnsanların sahip oldukları geniş aile içerisinde genellikle güven düzeyi ve ilişkisel bağları yüksektir. Bu yapı bir nevi iç grup oluşturmaktadır. İç grup bireyin üyesi olduğu, sevgi ve yardımseverlik

duygularını hissettiği bir gruptur. Geleneksel geniş aile birey için iç grup oluşturmaktadır. Geleneksel geniş aile bireyin güven duygusunu geliştirdiği ve yaşattığı bir iç grup oluşturmaktadır. Bunun dışında kalan yapılarda ise dış gruplar yer almaktadır. Dış grup ise bireyin üyesi olmadığı, olumlu duygular beslemediği gruptur. Dış gruba karşı güvenden ziyade güvensizlik beslenir.

Herhangi bir konuda bir terslik ortaya çıktığında, ağır basan eğilim, yalan söylemek ya da kabahati başkasının üzerine atmaktır. Oysa hataların bir suçlama ve cezalandırma konusu olmaması gerekir; bunlar gelişme bahaneleri olarak görülmelidir. Amerika'nın en dinamik şirketlerinden Intel'in yöneticisi bir zamanlar işçilerine şunları söylemiştir: "eğer hiç hata yapmasaydınız, yeterince çaba göstermemişsiniz demektir." Ama güce dayalı kuruluşlarda ve ilişkilerde yalan söylemeye verilen cezalar başarısızlığa verilenlerden daha ağırdır; bunu ise korkuyu ve risk alma konusundaki sakıntılılığı arttırmaktan başka bir faydası olmaz (Solomon, 2001:43).

Güvene dayalı bir kültürün güce dayalı bir kültür karşısında sahip olduğu en büyük avantaj, diğer insanların şartlarını ve bakış açılarını takdir edebilmesi ve buna duyduğu gereksinimdir (Solomon, 2001:43). Kültürün içerisinde güven olmadığı durumda ise toplumda uygulanan politika, kazanımı pek az, kaybedenin çok fazla olduğu bir savaşa kaçınılmaz olarak dönüşür (Solomon, 2001:22).

Sanayi toplumunun üretim şeklini biçimlendiren model olan Taylorizm ve Fordizm seri ve kitle üretiminin temel dayanağı durumundadır. Üretim anlayışında ürün, üretim biçimi, üretim sistemi açısından karşılaştırma yapıldığında yüksek miktarlarda üretimin yerini küçük miktarda üretim aldığı görülmektedir. Tek tip üründen öte sipariş üzerine geliştirilmiş çeşitli ürünler yeni tercih şeklidir. Kaynak eksenli hareketlilik yerine pazar eksenli hareketlilik belirgin üretim karakterlerindedir. Çalışma mantalitesinde, çalışan, ücret, pozisyon, sorumluluk ve güvence açısından karşılaştırma yapılmıştır. Tek görev, az eğitim, yüksek uzmanlaşma, dikey örgütlenmenin yerini çoklu görev, yüksek eğitim ve mesuliyet, yatay örgütlenme almıştır. Mekân anlayışı açısından bakıldığında ise, merkezileşme olgusunun yerini kümeleşme, işbölümünün yerini entegrasyon almıştır.

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA OLGUSUNA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

2.1. Çalışma Olgusuna İlişkin Yaklaşımlar

Çalışma olgusuna ilişkin yaklaşımlar; iktisadi yaklaşım, sosyolojik yaklaşım, psikolojik yaklaşım, ahlaki yaklaşım, inanç kaynaklı yaklaşım olmak üzere beş başlık altında incelenecektir.

2.1.1. İktisadi Yaklaşım

Bireyin ekonomik gelir elde etmek amacıyla çalışmasına dayanmaktadır. Birey sadece kendi ihtiyaçlarının karşılanması için değil, aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu kişiler için de çalışmak ve gelir elde etmek zorundadır. Bireyin para kazanmak için çalıştığı bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla bireyin zorunlu ihtiyaçlarını temin edebilmek amacıyla çalışmaya önem verdiğini görmek mümkündür. Çalışma, sadece ekonomik amaçla değil, bireyin pek çok farklı ihtiyaç, gereksinim ve beklentilerini karşılamak için de gerçekleştirilmektedir (Keser, 2009:56).

Sanayi toplumunda işletmelerin temel amacı yüksek kar elde etmek ve varlığını devanı ettirmektir. Oysa enformasyon toplumunda küresel rekabet artmıştır. Özel sektör güçlenmiş ve toplumda merkezi yer işgal etmiştir. Eğitim seviyesi artmış, bilinçli bir kamuoyu oluşmuş, haberleşme artmış ve tüketicilere yönelik gönüllü kuruluşların sayısı artmıştır. Böyle bir ortamda işletmelerin toplumsal sorumluluklarını göz ardı ederek kar elde etme imkânları çok azalmıştır. Benzer üretim yapan iki işletmeden iş ahlakı ve sosyal sorumluluğa önem veren işletmenin ürünleri tercih edilmektedir. Ayrıca iş ahlakına aykırı bir davranışın (örneğin; rüşvet ilişkileri veya cinsel taciz olayı) varlığında işletmelere karşı dünya çapında bir protesto harekeli yapılabilmesi mümkündür Bu durum Firma açısından büyük bir pazar ve kar kaybıyla birlikte firma imajının zedelenmesine yol açacaktır (Zencirkıran, 2002:182-183).

“Kapitalist bir rejimde, belirli bir ürünün belirli bir firma tarafından üretilip üretilmeyeceği belirleyen maliyet, o ürünün firmaya maliyetidir, topluma olan maliyeti değil. Aradaki ayrımı bir örnekle belirtelim. Birisi —diyelim ki, Henry Ford— hiç kimsenin kendisiyle rekabet etmesine olanak bırakmayacak kadar ucuza otomobil

yapma yolunu bulmuş olsun; bunun vereceği sonuç, otomobil yapımıyla uğraşan bütün öteki firmaların iflasıdır. Yeni ucuz otomobillerden bir tanesinin topluma maliyetini elde etmek için, Ford'un harçayacağı miktara, öteki firmalara ait artık kullanılmayan bütün fabrikaların maliyetinden bu bir tek arabaya düşen miktarı ve ayrıca, öteki firmalar tarafından vaktiyle çalıştırılıp da şimdi işsiz kalmış olan bütün işçi ve idarecilerin yetiştirilme, eğitilme harcamalarından yine bu bir tek arabaya düşen miktarı eklemek gerektir. (Bu işçi ve idarecilerden bir kısmı belki Mr. Ford'un yanında iş bulacaklardır, ama yeni yöntem daha ucuz olduğu, dolayısıyla daha az emek gerektirdiği için, hepsi birden iş bulamayacaklardır). Toplumun sırtına daha başka harcamalar da yüklenecektir iş uyuşmazlıkları, grevler, ayaklanmalar, artırılan polis sayısı, muhakemeler ve mahpusluklar. Bütün bunlar hesaba katıldığı zaman, yeni otomobillerin topluma, başlangıçta, eskilerine oranla çok daha pahalıya mal olacağı pekâlâ anlaşılabilir. Neyin toplumun yararına olduğunu, neyin olmadığını belirleyen şey, toplumun yararına olup olmadığı düşünülen nesnenin topluma maliyetidir, hâlbuki sistemimizde, neyin fiilen yer alacağını, ya da almayacağını belirleyen şey, yer alıp almaması düşünülen şeyin tek başına fabrikatöre maliyetidir” (Russell, 1999:110).

Ömür boyu ücretli çalışma-çalıştırma biçimi tarih olma durumuyla yüzyüze gelmiştir. İş; küresel ağ ilişkileri kapsamında, günden güne daha da kısa aralıklarla tekrardan dağıtılan, bir meta durumu haline gelmektedir. Geleneksel istihdam biçimlerinde yasal düzenlemelerle firmalar tarafından üstlenilen istihdam riskleri, zamanla daha çok işgörenlerin üzerine yüklenmektedir. İş bulmak, çalışan insan firmaların gereklerine uygun düştüğü oranda mümkün olabilecektir. Hukuki bakımdan güvencesi az çalışına şekilleri taban kazanmaktadır (Tınar, 2002:12).

“Ayrı bir iktisadi kategori olarak kâr, ancak, sınaî gelişmenin belirli bir aşamasında açıkça göze görünür. Bununla birlikte kâr mikrobunu, Robinson Crusoe ile uşağı Cuma arasındaki ilişkilerde görmek mümkündür. Turalım ki, Robinson Crusoe güzün, tüfeği sayesinde adadaki bütün besin kaynaklarını kontrolü altına almış olsun. O takdirde Robinson Crusoe, Cuma'yı gelecek yılın hasat hazırlıkları için çalıştırabilecek durumdadır demektir, şu anlaşmayla ki, işvereni Cuma'ya hayatta kalmasını sağlayacak kadar besin verecek, artık ürünler ise işverenin olacaktır. Bu sözleşmeyle Robinson Crusoe'nun elde ettiği şeye, sermayesinin faizi gözüyle bakılabilir; burada onun

sermayesi ise birkaç el aleti ile elinde bulunan birikmiş besin maddeleridir. Nitekim daha uygar koşullarda ortaya çıkan kâr ögesi, daha başka değiş tokuşları gerektirir, örneğin bir pamuk fabrikatörü pamuğu kendisi ve ailesi için işlemez; pamuk onun biricik ihtiyacı değildir ve pamuk fabrikatörü, büyük miktardaki ürününü, öteki ihtiyaçlarını giderebilmek için satmak zorundadır. Ancak, pamuk fabrikatörü pamuğu işlemeden önce başka şeyler satın almak zorundadır: ham pamuk, makineler, insan emeği ve makineleri çalıştıracak güç. Pamuk fabrikatörünün kârı, bütün bu şeylere ödediği miktar ile ürününe karşılık aldığı miktar arasındaki farktır. Ama eğer bu pamuk fabrikatörü fabrikasını kendi idare ediyorsa, aynı işi yapacak bir yöneticinin alacağı maaş miktarı kadar bir parayı kârdan düşmemiz gerekir; yani, fabrikatörün kârı, toplam kazançlarından varsayımlı yöneticinin ücretleri düşüldükten sonra kalan miktardır. Hissedarların yönetimde çalışmadıkları büyük işlerde, bu hissedarların eline geçen para, o girişimin kârıdır. Ellerinde yatırım yapabilecek kadar para bulunanlar kâr umuduyla harekete geçerler; dolayısıyla, hangi yeni girişimlerin başlayacağını, hangi eski girişimlerin genişletileceğini belirleyen güdü, kâr güdüsüdür. Bugünkü sistemimizin savunucuları; kâr umudunun, sonuç itibariyle, gerekli malların gerekli miktarda üretilmesine yol açacağını varsaymışlardır. Geçmişte bu görüş, bir noktaya kadar doğru çıkmıştır, ama artık doğru değildir” (Russell, 1999:106).

İktisadi güvenlik uygar toplumlarda mutluluğun yükselmesine neden olmaktadır, savaşın önlenememesi, akla gelebilecek diğer her türlü değişiklikten çok daha faydalı olmaktadır. Çalışma küresel bir zorunluluk olduğu oranda bütün sağlıklı yetişkinler için yasa yoluyla zorunlu hale getirilmelidir, ancak insanların gelir düzeyleri kendi çalışma arzularına bağlı olmalı ve o insanların hizmetlerine geçici olarak gerek duyulmadığı zamanlarda, gelirlerinde kesinti yapılmamalıydı, Örneğin; bir hekim, belli bir yaştan sonra çalıştırılmamakla beraber, yine de ölünceye kadar bir maaş almaya devam etmelidir. Bu hekim, çocuklarının iyi bir öğrenim ve eğitim göreceğinden emin olmalıdır. Ancak toplumun sağlığı, artık hekimlerin doğrudan doğruya tıbbi hizmetini gerektirmeyecek kadar mükemmel bir duruma gelmişse, hekimlerin bir bölümü tıbbi incelemelerde, sağlık önlemleri arama ya da daha uygun bir yemek rejimi geliştirme çalışmalarında değerlendirilmelidir (Russell, 1999:116).

2.1.2. Sosyolojik Yaklaşım

Birey, toplumun bir üyesi olarak kendisini yalnızlıktan kurtarmaktadır. Bu nedenledir ki çoğunlukla çevresindeki insanlarla ilişki kurmayı yaşamının önemli aktivitesi olarak görmektedir. Bireyin yakın arkadaşları ile geliştirdiği ilişkinin, yaşam tatminini doğrudan etkilediği düşünülebilir. Ayrıca araştırmalar, sosyal etkinliğin nesnel ölçütleri ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu saptamıştır (Keser, 2006:193).

Grup normlarının bireylerin davranışlarını belirleme açısından önemli etkisi olduğu bilinmektedir. Beklenen kurallara uyma, bireyin kişiliğine göre değişebilir (Aytaç, 2001:25).

Çalışma, sosyal bir aktivite olarak, hem sosyoloji, hem de "Çalışma Sosyolojisi" ile yakın ilişki içindedir. Çalışma salt ekonomik bir olay olarak değerlendirilemez. İktisatçılar maaş, ücret ve geliri, modelin merkezine koyarlar ve bu faktörü ölçülebilir olarak düzenlerler. Ayrıca yükselen düzenlemelerin imkanları da her endüstrinin karşılığı ile tüketicilerin ürünlere olan talebini yansıtır. Farklı ücret oranlarının belirlenmesi hizmet ve malların fiyatlarında olduğu gibi, pazardaki arz ve talep gücüne bırakılmıştır. Ekonomistlerin yorumunda sosyal faktörlere yeterince yer verilmemektedir. Ekonomistlerin dikkatini çekmeyen ve eksik bırakılan yönleri başta sosyoloji olmak üzere diğer sosyal bilimler incelemekte ve özellikle sosyoloji ile ilgili konularda sosyologlar devreye girmektedir (Yıldız, 2010).

İşgücünün verimliliğini ve boyutunu araştıran ekonomistler çalışma kavramını "Kişilerin ücret karşılığı yaptığı aktiviteler" olarak tanımlarlar. Ayrıca ekonomistler, ülkenin milli gelir artışını ücretli çalışanların çıktısı olarak kabul etmişlerdir. Çalışmayı bu şekilde tanımlamak, gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere kadınlar ve erkekler tarafından yapılan ve karşılığı "ücret" olmayan, aile içi çalışma, ev işleri, bakım ve gönüllü çalışma ile gizli çalışma türleri gibi pek çok çalışmayı dışarıda bırakmaktadır. Genelde bireylerin çalışmalarına temel gerekçe olarak para kazanmayı öne sürdükleri bilinmektedir. Ama buna ilaveten yetenekleri kullanma arzusu, değer duygusu ve itibar gibi diğer gerekçelerin varlığının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Sosyolojik çalışmanın amaçları bakımından çalışma, ilk olarak görevle ilgili yönü ve ikinci olarak insanların kazançlarıyla ilgisini göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Çalışmayı bu şekilde düşünmek, onu görevleri yerine getirmek için harcanan çabayla

ilişkilendirir. Fakat böyle bir yaklaşım çalışmayı, ekonomik özelliği olan herhangi bir şeye indirger. Ama geçimini sağlama fikri, sadece fiziksel olarak hayatta kalmak için üretilen yeterli materyalden daha fazlasını kapsamaktadır. Çalışma birçok şekilde çevrenin biçimini değiştirir ve böylece insanlara temel ihtiyaçların karşılanabildiği gelir seviyesinden daha iyi bir yaşam seviyesi yaratır. Dolayısıyla konu bu çerçevede düşünüldüğünde hem ekonomik hem de sosyal ve kültürel yönleriyle değerlendirilmiş olur (Yıldız, 2010).

1990'larda yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile işçilerle işverenler arasındaki 20. yüzyılın sosyal sözleşmesi de değişmeye başlamıştır. Fordist sistemlerde ve Keynesyen dönemde doğup gelişen "eski" sosyal sözleşme, işçinin çok çalışması, yüksekçe performansı ve işletmeye bağlılığı karşılığında; iş güvencesi, adil işlem ve yüksek bir statü ile ödüllendirilmesi beklentisini içermekteydi. Bu ise, maddi açıdan işçinin iş ve gelir güvencesinin zaman içinde, kıdeminin artışı ile daha da güçleneceği ve bu sayede yükselen yaşam standardının ve emeklilik için yaptığı tasarrufların kendisine mutlu ve güvenli bir hayat sağlayacağı anlamına geliyordu. Bu olgu, her ülkede ve tüm işçiler için söz konusu olmamışsa da Fordist sistemin benimsediği temel ideali temsil etmiştir (Dereli, 2002:1).

“Makinelerin insan düşüncesinde büyük bir yer tutuşu bireylerle toplumları cansız varlıklar olarak görmek ve el hünerleri büyük olan kişileri de tanrısal yaratıklar yerine koymakta ifadesini bulan, hünerbaz taklitçiliği diyebileceğimiz şeyi doğurmuştur. İnsanoğulları tedavi altında değişikliğe uğrarlar, aynı şekilde operatörlerde, ameliyatın onlar üzerindeki etkileri sonucunda bir değişme gösterirler” (Russell, Russel 1979:101).

“Toplumsal dinamik yasalar bundan ötürü çok zor bir bilimdir ve bu bilim dalındaki bilgilerimiz, bir diktatörlük tehlikesini göze alabilmemize yetecek kadar değildir. Tipik bir operatörde, eli altındaki hastanın doğal yoldan gelişmesiyle ilgili bütün duygular körelmiştir; bunun sonucunda, hasta, operatörün umduğu gibi önceden tasarlanmış bir kalıptaki yerine uysal uysal uymayıp, hastalıklı ve çarpık olarak gelişmeye devam ederek, korkunç, çirkin, uğursuz bir tür meydana getirir. Demokrasiden ve hastadan yana en kesin psikolojik kanıt olarak şunu söyleyebiliriz: insanların çarpıtılarak hilkat garibeleri haline gelmesi istenmiyorsa, serbest gelişme, özgür yaşama ögesi şarttır. Her ne olursa olsun, Komünistlerin de Faşistlerin de aynı derecede sevimsiz olduklarına

inandığım için, bunlara biricik alternatif gözüyle bakılıp, demokrasinin modası geçmiş sayılmasına üzülüyorum. Eğer insanlar faşizmden veya Komünizmden başka olasılık yok diye düşünürlerse, ya Faşist ya da Komünist olacaklardır; başka türlü düşünürlerse, olmayacaklardır” (Russell, Russell, 1979:103).

“Günümüz Sosyalistlerinin büyük çoğunluğu Karl Marx'ın çömezleri olup, bunlar Karl Marx'dan, Sosyalizm'i doğuracak biricik siyasal gücün, hayal kırıklığına uğramış proletaryanın üretim araçları sahiplerine karşı duydukları öfke olduğu inancım devralmışlardır. Bunun kaçınılmaz bir tepkisi olarak, proletarya sınıfına girmeyenlerin büyük çoğunluğu, Sosyalizmin karşı konulması gereken bir şey olduğuna karar vermişlerdir; bunlar, kendilerine düşman olduklarını iddia edenlerin sınıf savaşım vaaz ettiklerini duyunca, doğal olarak, hazır henüz iktidar kendilerindeyken savaşı da kendileri çıkarmak eğilimine kapılmaktadırlar. Faşizm, Komünizme bir cevaptır, hem de korkunç bir cevap. Sosyalizm, Marxist bir dille vaaz edildiği sürece öyle güçlü bir düşmanlık uyandırmaktadır ki, gelişmiş Batı ülkelerinde başarı kazanma olasılığı gündün güne azalmaktadır. Sosyalizm hiç kuşkusuz zenginlerin muhalefetiyle zaten karşılaşacaktı, ama sadece zenginlerinkinden ibaret bir muhalefet daha az şiddetli ve daha az yaygın olurdu” (Russell, Russell 1979:104).

Marksizm Çalışma İnancı; Markoviç'e göre Marksist düşüncede de ana sorun insanın dünyadaki yeri sorusudur. İnsancıl bakış açısı açısından en büyük değer, köleliğin ve yoksulluğun; politik, ekonomik, maddi, manevi, öznel ve nesnel tüm biçimlerinden çok yönlü kurtuluşa ulaşmaktır (Markoviç, 1998: 53–57). Marksist düşünce ahlakın, bilim hukuk, sanat ve politikaya sürekli bağımlı kılınması pratiğini kabul eder (Markoviç, 1998: 69).

İnsan çalışmakla beraber çalışmaya da karşı çıkar ve bazen ilerleyen süreçleri engelleme eğilimi gösterir. Özellikle bu çağda insan yeteneğinin köreltilmesi çabaları insanın yeteneklerine baskın çıkmıştır (Markoviç, 1998: 80).

Marks'a göre insan, çalışma olmadan fiziksel ihtiyaçlarını karşılayamadığı gibi gerçek potansiyelini de ortaya koyamaz. Bu yüzden insan üretken faaliyet içinde olmalıdır. Çalışmak, yalnızca belirli bir hedef olan üretime yönelik kullanılan bir araç değil aynı zamanda kendisi de başlı başına amaç olan bir olgudur (Turgut, 1996: 40–41).

İnsanlar değışirler ve insanların pratik etkinlikleri, onların bilinçlerinin evrimini/oluşumunu belirleyen en önemli etkidir (Markoviç, 1998: 69).

Etkinlik, geniş bir kavramdır; Çünkü hayvanlar, makineler ve cansız nesnelere bir etkinliğe yeteneklidir. Bilinçli, amaca yönelik ve sosyal bir etkinlik insanın ayırt edici özelliğidir. Marks bunu pratik olarak adlandırmaktadır. Marks'a göre, en kötü mimarı en iyi arıdan ayıran şey, mimarın gümece, balmumuna kurmadan önce kafasında kurmuş olmasıdır. Emek sürecinin sonunda, bu sürecin başlangıcında işçinin zihninde tasarladığı, yani henüz düşünsel olarak var olan, bir sonuç olarak ortaya çıkar. O işlediği malzemede yalnız bir biçim değışikliğı yapmakla kalmaz, aynı zamanda o, etkinliğin bilincini yasa olarak belirleyen hedefini gerçekleştirir ve bu hedefe gitmek için de iradesini o hedefine bağımlı kılar (Markoviç, 1998: 26).

Marksist bakış açısı uzmanlaşmaya ve iş bölümüne karşı çıkmaktadır. Çünkü bu tarz çalışma bireyin, üretim sürecinin her basamağında yer almasını engellemektedir. Marksist bakış açısına göre birey ürettiği ürün üzerinde söz sahibi değildir. Çalışma faaliyetini de anlamsız bir biçimde, sadece üretim sürecinin bir parçasında yer alarak kendi ihtiyacını karşılamayacak nesnelere üreterek, hem kendi doğasına yabancılaştığı hem de yabancılaşmış bir çalışma sürdürdüğü şeklinde ele almaktadır. Marksistler, emekçilerin çalışma süreçlerinde ve işyerlerinde daha çok söz hakkına ve kontrol yetkisine sahip olmaları gerektiğini söylemektedirler (Turgut, 1996: 40–41).

2.1.3. Psikolojik Yaklaşımlar

Belirli bir işi yapmak insanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan önemlidir. İnsan zamanını bir şekilde geçirmek zorundadır. Bu zamanı nasıl geçireceği bir takım koşullara bağılı olarak kendi seçimine bırakılmıştır. Bireyin çalışma esnasında bir takım başarılar elde etmesi, psikolojik tatmin elde etmesine yol açar ve kişisel saygınlığını pekiştirir. Bu tatmin sadece iş yaşamında kalmayıp, genel yaşam tatminine de olumlu bir şekilde yansır. Dolayısıyla bireyler bir takım psikolojik doyum ve beklentilere dayalı olarak çalışmaya yönelmektedirler (Keser, 2009:220).

İş, bireyi ekonomik ve yaşantısal yoksunluktan uzaklaştırdığı için mutluluk ile arasında önemli bir ilişki vardır (Yetim, 2001:154).

Bireyin ekonomik araçlar kadar psiko-sosyal araçlardan motive olduğu bilinmektedir. Son dönemlerde psiko-sosyal araçlar işletmeler tarafından daha fazla dikkate alınmaya başlanmıştır. Çoğu işletmelerde önceleri yeteri düzeyde önemsenmeyen ancak son zamanlarda daha fazla etkili olmaya başlayan psiko-sosyal araçlar, çalışanların ekonomik varlık olmalarının yanı sıra sosyal bir varlık oldukları düşüncesini desteklemektedir (Keser, 2006:167).

Bireyi çalışmaya yönlendiren önemli nedenlerinden bir diğeri de toplumsal beklentilerdir. "Topluma yararlı insan olmak" amacı, bireyin sosyalleşme sürecinde öğrendiği sosyal rolünün bir parçasıdır. İş, ekonomik ya da toplumsal işlevlerinin yanında, bireyin sosyo-psişik gereksinimlerini doyuma ulaştırma ve kişiliğinin gelişmesine katkı sağlama gibi önemli işlevler de üstlenmektedir (Tınar, 1996:7). Jahoda da aynı görüşü dile getirmektedir. Jahoda'ya göre iş, sadece önemli bir ekonomik yapı olarak algılanmamalıdır; aynı zamanda iş merkezi bir sosyal kurumdur. Bu kurum, günümüzde, endüstri öncesi toplumlarda ücretli iş alanı dışından sağlanan önemli psikolojik işlevleri de yerine getirmektedir (Kapız, 2002:220).

Birey, gününün önemli bir kısmını işinde geçiriyor ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettiriyorsa; onun yaşamından mutlu olabilmesi için işinden tatmin olması hem organik hem de psikolojik varlığı açısından şarttır. Çalışan tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk; işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. Dolayısıyla çalışan tatmini düzeyinin, "işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı geliştiği kabul edilmektedir. Çalışanların tatmin düzeyleri, yaptıkları iş tarafından ihtiyaçlarından en önemlilerinin ne kadarının doyurulduğu ile değişmektedir (Keser, 2006:70).

Bireyin çalıştığı örgütteki iş güvencesi kadar psikolojik güvence de birey üzerinde etkilidir. Çalışan, yöneticilerinin ve işverenin kendisine yönelik olumsuz bir davranış sergilemeyeceğine inanıyor ise motivasyonu yüksek olacaktır. Psikolojik güvence, fiziksel anlamdaki bir güvenceden öte duygusal anlamda bir güvencedir. Bireyler bu güveni hissettikleri bir ortamda çalıştıkları zaman kendilerini işlerine daha fazla verecek ve daha verimli olacaklardır (Keser, 2006:170-171).

Dünyanın bugünkü halinde sadece birçok insanlar yoksulluk çekmekle kalmamakta, yoksulluk çekmeyenlerin büyük bölümü de, haklı olarak, her an yoksulluğa

düşebilecekleri korkusunu çekmektedirler. İşçiler sürekli olarak işsizlik tehlikesiyle karşı karşıyadırlar; maaşlı memurlar, firmalarının iflas edebileceğini ya da memur kadrosunda bir azaltmaya gidebileceğini bilirler; iş adamları, hatta çok zengin olmakla ün kazanmışları bile, bütün paralarını kaybetmelerinin hiç de olasılık dışı bulunmadığını bilirler. Meslek sahipleri çok çetin bir mücadele içindedirler. Bunlar, oğullarının, kızlarının öğrenimi ve eğitimi için büyük fedakârlıklara katlandıktan sonra bir de bakarlar ki, çocuklarının elde ettiği cinsten meslekler için eskiden bulunan açık kapılar, artık kalmamıştır. Meslek sahibi eğer avukatsa, hala bir sürü adaletsizlikler karşısında çaresiz kalmakla birlikte, artık insanların yasa yoluna başvuramadıklarını görür; eğer doktor ise birçok gerçek hasta çok zorunlu tıbbi tedaviden vazgeçmek zorunda kalırken, eski hastalık hastası paralı müşterilerinin de artık hastalanmaya güçlerinin yetmediğini görür, insan dükkânlarla tezgâh ardında çalışan kadınlı erkekli üniversite mezunlarına rastlıyor; bu üniversite mezunları böylelikle yoksulluğa düşmekten kurtuluyorlar, ama onların kurtuluşu, kendilerinden önce tezgâhın ardında çalışmakta olanların yoksulluğa düşmesi pahasıdır. En alt sınıftan, hemen hemen en üst sınıfa kadar bütün sınıflarda insanların gündüzleri düşüncelerine, geceleri de düşlerine iktisadi korku egemen olmakta ve bu korku insanların çalışmalarını sinir törpüsü kılmakta, boş zamanlarını da dinlendirici olmaktan uzak bir hale getirmektedir; öyle sanıyorum ki, uygar dünyanın büyük bölümünü sarmış bulunan delilik nöbetinin esas nedeni, bu hiç eksilmeyen korkudur (Russell, Russell, 1979:115).

2.1.4. Ahlaki Yaklaşımlar

Post modern bireyler kendi hayatlarıyla, kendi kişisel tatminleriyle ve kendi tanıtımlarıyla ilgilidirler. Seçmeyi, özgür ifadeyi, bireysel katılımı, şahsi özerkliği ve özgürleşmeyi vurgular ve evrenselci iddialara ya da ideolojik tutarlılığa ihtiyaç duymaz. Post-modern birey (başkalarının zorlamasından) kurtuluşun ve (kendini yadsımadan) özgürleşmenin peşindedir. Bütün normatif varsayımları bir kenara bırakır; bir değer ya da ahlaki normun bir başkasından daha iyi olduğunun gösterilebilmesi ona göre mümkün değildir. Post modern birey genel kurallardan, kapsayıcı normlardan hegemonyacı düşünce sistemlerinden sakınır (Zencirkıran, 2002:180). Bu bireyler esnek ve yaratıcıdır toplumla iç içe yaşarlar ve toplumla bütünleşme gösterirler. Çalışırken,

başka insanlarla tanışılır, yeni arkadaşlıklar ve sosyal ilişkiler kurulur ve bu sayede insan toplumla bütünleşir.

İnsan, “bio-psiko-sosyal” bir varlık olması nedeniyle bireyin toplumla bütünleşmesi söz konusudur. Kişi içinde yaşadığı toplumdan soyutlanamamakla beraber toplumla olan ilişkileri de sürekli dir. Birey toplumla beraber iyi bir yaşam düzeyine yani gereksinimlerini karşılayacağı ve hedeflerini gerçekleştireceği daha rahat bir ortama ulaşmayı amaçlar (Altınköprü, 2003: 12–14).

Çalışma, bireyin kendisini mutlu, başarılı ve bağımsız hissetmesini sağlar. Bağımsızlığın kaynağı olarak da ekonomik yönü gösterilebilir.

Kişinin içinde bulunduğu toplumun belirlediği alternatifler çerçevesinde tercih ettiği eylem biçimleri çalışma olarak tanımlandığında karşımıza çalışma biçimini belirleyecek (bireyin gelir ihtiyacı, kapasitesi, ailesi, bilgisi, eğitimi, başarı duygusu, ilgileri, zevkler vb.) birçok faktör çıkmaktadır (Özku l, 1997: 9).

Durkheim (1986:22)’de her sosyal faaliyetin kendine mahsus bir ahlak disiplinine ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir. Geniş veya dar her sosyal grubun bölümlerden kurulu bir bütün olduğunu da belirten Durkheim, bu bölümlerin de bireylerden oluştuğunu söylemektedir. Bireye kendisinin ve sosyal grubunun menfaatlerini hatırlatan sistemin ahlak disiplininden başka bir şey olamayacağını vurgulamaktadır. Bu disiplin ise bireye, kolektif menfaatlere zarar getirmemesi için yapması ve yapmaması gerekenleri bildiren bir kurallar bütünüdür.

Çalışma bireye, kimlik ve aidiyet sağlar. Bireyin toplumda kabul görmesine imkân tanır. Bu bireyler toplumda kabul görmek için bu toplumların yaşayış biçimlerine örf, adet ve ahlaki yaşam tarzına uymak zorundadır.

Bireyin kendisini tabiatın gereklerine bıraktığı andaki karmaşadan kurtaran, gittiği yoldaki hareketlerinde onu zapt eden, ona ne olması gerektiğini söyleyen, ortakları ile ilişkilerinin nasıl olması gerektiğini anlatan, içinde bulunduğu topluluğun devamı için neler yapması gerektiğini bildiren bu disiplindir. Bu disiplini ise birey, kendisini aşan, kendi üstünde hüküm sahibi olan bir otorite olarak görür. Sosyal gruplar ne kadar geniş olursa bu kuralları uygulamanın da o kadar zorunlu olacağını ifade eden Durkheim, bu kuralların da kolektif amaçları açıkça gösterir nitelikte olması gerektiğini

vurgulamaktadır. Durkheim bu sebepten dolayı her meslek faaliyetinin ahlaki ilkeleri içermesi gerektiğini ifade etmektedir (Durkheim, 1986: 22–24).

Geniş anlamda toplum, dar anlamda sosyal çevre, içinde bulunan grup ve birey özelliklerinin bireylerin sahip oldukları ideolojilerini (zihniyetleri) belirlemede etkili olacağı gibi çalışma zihniyetini de belirleyici etkilerde bulunması da söz konusudur. Bu nedenle çalışma ideolojisi bir topluluğun üyelerinin değerlerini, tavırlarını, inançlarını ve fikirlerini içine almaktadır. Bu kavramlar çalışma değerleri olarak kabul edilir. Çalışma Değerleri bir grubun veya topluluğun istedikleri ve arzuladıkları özellikleri belirler. Ayrıca çalışma değerleri bireyin çalışmaya olan yaklaşımıyla da ilgilidir (Özkul, 1997: 15).

Yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı gibi, toplumsal hayatın merkezi rollerinden biri olan çalışma kavramı bireylerin ahlak ve değer anlayışlarına göre şekil almaktadır. Yani bireylerin çalışma ahlakı anlayışları onların ahlak anlayışlarıyla doğrudan ilişkilidir.

Bireyleri sahip oldukları anlayışlardan dolayı, günlük kullanımlarda aynı manada ifade edilen fakat içeriğinde bazı farklılıklar olan iki kavramın karıştırılmaması gereklidir. Bu kavramlar çalışma ahlakı ve iş ahlakıdır. “İş ahlakı, mal ve hizmet üreten işletmelerin ya da firmaların uymaları gereken ahlaki ilkeleri ve standartları ifade eder.” Bununla beraber çalışma ahlakı, “bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durur.” Çalışmak, bireyin yaşamının devam için bir zorunluluk olmanın ötesinde bir bireysel sorumluluk ahlakıdır. Ayrıca, çalışma ahlakı ile ekonomik refah arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışma ahlakının yüksek olduğu toplumlarda ekonomik refah düzeyinin de yüksek olduğu düşüncesi iktisatçılar tarafından genel kabul görmektedir. Dinlerin de çalışma ahlakının önemi üzerinde durdukları bilinmektedir. İslamiyet, çalışma ahlakının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir. Hristiyan dininde çalışma ahlakı son derece önem taşımaktadır. Çalışma ahlakı konusuna özel önem vermesi dolayısıyla “Protestan Ahlakı”, çeşitli araştırmacılar tarafından çalışma ahlakını ifade etmek üzere kullanılmaktadır.

Ülgener (1981), bireyin hayatına yön veren zihniyet yapısının oluşumuna, iklim, çevre ve siyasi durum gibi bazı içi ve dış etkenlerin tesiri olabileceğini ifade etmekle beraber

hayat anlayışının basit bir davranıştan sıyrılıp ahlaki ifade kalıpları ile bir dünya görüşü ve anlayışı olarak zihinlere yerleşmesinde en etkin rolün manevi-dini faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu durumun ispatının da iktisat tarihi olduğunu ifade etmektedir. Gündelik hayatımızda ilk defa basit, iddiasız bir şekilde karşımıza çıkan çoğu fikrin ve halk dilindeki çoğu özdeyişin başlangıçta veya formasyonu sırasında dini/mistik kanallardan çıkarak (aslını muhafaza ederek veya asıl anlamından sıyrılarak) günümüze kadar geldiğini ifade eder (Ülgener, 1981: 14).

Günümüzde çalışmada işte geçirilen zaman insan hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlar diğer aktivitelerinde olduğu gibi çalışırken de bir takım değerleri geliştirirler (İnançoğlu, 2002: 150).

Hümanizm İle İlgili Çalışma ahlakı; Çalışma yaşamının öneminin psikologlar tarafından anlaşılması, sanayi devriminden sonra ortaya çıkan mekanik insan modelinin yetersizliğinin ifade edilmesinin gerekliliği gibi etkenler insan faktörü üzerine çalışmalara yönelmeyi netice vermiştir. Hawthorne araştırmaları gibi insan davranışlarının iş yaşamında çok önemli olduğunu ifade eden çalışmaların en önemli etkisi insancıl psikoloji alanını araştırmacı psikologlara açmış olmasıdır. Bu alanda Abraham Maslow ve Erich Fromm önemli çalışmalar yapmışlardır (Sargut, 2001: 45).

Hümanist okul davranışçı psikolojiye karşı anlaşılır bir reaksiyondur. Hümanistler insanları geçmişlerinden ve kendi doğalarının silinmez/sabit yapısından kurtarmayı istemektedirler. Hümanistler ayrıca insanların, biyolojik zorlamalar/dürtüler ve çevresel etkenler tarafından kontrol edilmesini değil, var olmalarının özgür ifadesi, gerçek kimlikleri ve farkında oldukları potansiyelleri tarafından yönetilmesini ifade etmektedirler (Carlton, 1995: 35).

Fromm'a göre ahlaksal normlar, insanın doğuştan sahip olduğu nitelikler üstüne temellenirler. Bütünleşmiş bir insan erdemin kaynağıdır. İnsancı (Hümanist) etiğin en yüksek değerleri ne kendinden vazgeçme ne de benlik değil; ama kendini sevme; bireyin olumsuzlanması değil ama gerçek insan beninin onaylanmasıdır. Ayrıca insan, değerlere güvenecekse hem kendini hem de doğasının iyilik ve üreticilik konusunda sahip olduğu yeteneği bilmek zorundadır (Fromm, 1998: 17). Hümanist yaklaşıma göre, "çalışmak" kaçınılmaz beşeri bir aktivitedir ve bu yüzden insanın kendisini keşfetmesi ve gerçekleştirilmesi için temel yoldur. Çalışma sürecinde, elde edilecek kişisel gelişme

yapılan üretimden ve ekonomik etkinlikten çok daha önemlidir. Bu yüzden kurumlar yeniden düzenlenmeli, iş monotonluğu değil, karmaşıklığı ve çeşitliliği içermeli, böylece bireyin insan olarak potansiyellerini ortaya koyma olanağı sağlamalıdır (Turgut, 1996: 40).

2.1.5. İnanç Kaynaklı Yaklaşımlar

İnanç kaynaklı yaklaşımlar; Protestan çalışma ahlakı, İslam çalışma ahlakı olarak iki başlık altında incelenecektir. Protestan çalışma ahlakı kendi içinde kalvinist yaklaşım, lutheryan yaklaşım, püriten yaklaşım olarak incelenecektir.

Protestan Çalışma Ahlakı; Kendi içinde üç çalışma değeri anlayışıyla ifade edilmektedir. Protestan çalışma ahlakı Max Weber'in, Protestan Ahlakı ve Kapitalizm'in Ruhu adlı ünlü eserinde geniş bir şekilde ele alınmıştır. Aşağıda bu üç yaklaşım ve son olarak da genel olarak Protestan Çalışma Ahlakı ifade edilmektedir.

Kalvinist Yaklaşım; Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin ruhu üzerine derin incelemeler yapan Max Weber (2005), Kapitalizm'in en fazla geliştiği yerler olarak ifade ettiği, Hollanda, İngiltere, Fransa gibi kültür seviyesi yüksek olan ülkelerde 16. ve 17. yüzyıllarda büyük mücadelelerle ortaya çıkan ve gelişim gösteren bir inanç olarak Kalvinizm'i göstermektedir. Weber, bugün de geçerli olan kalıplaşmış ifadesi olarak "ilahi takdir" öğretisinin bir değer veya inanç yargısı olarak Kalvinizm'de mevcut olduğunu ifade etmektedir (Weber, 2005: 78).

Kalvinizm, insanların topluma hizmet için elde edilen zenginliklerin bireysel çıkarlar içinde kullanılmayacağını öğütlemektedir. Fakat bununla beraber başarının Allah'ın kulunu sevdiğine dair bir işaret olarak kabul edildiği Kalvinizm'de, bireyler çalışkan olmaya teşvik edilmişlerdir. Kalvinizm'de insan dünyaya kendi amaçları için değil yaratıcısı tarafından ona verilen görevleri yerine getirmek için gönderilmiştir. Bu inanış, bu sistem içindeki bireylerin toplumu şekillendirmelerinin rasyonel yönde gelişmesini sağlamış ve kurulan pazar sisteminin rasyonel unsurlarının Allah'ın bir emri olarak görerek kullanmaya yönlendirmiştir (Türkdoğan, 1996: 35). *Lutheryan Yaklaşım;* Weber, "meslek" sözcüğünde dini motiflerin olduğunu ve İngiltere'deki "calling" (çağrı) kelimesinde de bu motiflerin tasarımının izleri olduğunu ifade etmektedir. Mesleğin Tanrı tarafından verilen bir ödev olarak kabul edildiği ölçüde bu tasarımın daha da

hissedilebilir hale gelebileceğini vurgulayan Weber, eski çağlarda yaşayan toplumların ve Katoliklerin de “meslek” kavramına “yaşam amacı” ve “sınırsız çalışma alanı” gibi manalar yüklediklerini belirtmektedir. Weber Luther’in de mesleğe “calling” (çağrı) anlamını yüklediğini ifade etmektedir. Dünyaya ait mesleklerde ödevlerin yerine getirilmesinin ahlaki eylemin en yüksek içeriği olarak kabul edilmesi, günlük-dünyevi eylemlere ve meslek kavramına dini bir nitelik kazandırmıştır. Bunlarla beraber, Hıristiyan Ahlak öğretisi, bir Manastır Asketizm’inden sıyrılıp, Tanrının belirlediği bir yaşam tarzı dâhilinde dünyadaki konumunu oluşturan dünyevi görevlerini yerine getirmesini öğütler, yani artık bunu mesleği olarak kabul eder. Bütün bu düşünceler Luther’in reformist hareketleri süresince gelişmiştir (Weber, 2005: 63).

Luther’in çalışmaya bakış açısı, Kalvinistlerden farklıdır. Luther’e göre çalışma, insanın günahlarını affettirmekten gelen bir kaddedir. Cennete gitmenin yolu çok çalışmaktan geçmektedir. Luther “çağrı” (Calling) kavramını, Tanrı tarafından verilmiş ömür boyu çalışma görevi olarak yorumlamakla beraber, çileciliği de bedensel terbiye olarak ele almakta ve bu çileciliğin insanı selamete ulaştıracağına inanmaktadır. Her insan kendisi için belirlenmiş mesleğini iyi icra etmeli ve çok çalışmalıdır. Çalışmak Luther’e göre kardeşlik sevgisinin ifadesidir. Çünkü iş bölünmesinde her birey başka bir birey için çalışır. Luther, faiz ve tefeciliğe karşı çıkmıştır. Çünkü tefeciler kazançlarını çalışarak elde etmemektedirler. Hiç kimse çıkar peşinde koşmamalıdır, tersine, herkes kendisi için belirlenmiş olan Tanrısal görev doğrultusunda hareket etmeli, insanın günahlarından kurtulması için kendisine verilmiş işleri yerine getirmesi ilâhi isteğin bir sonucudur (Turgut, 1996: 30).

Püriten Yaklaşım; Weber’e göre Kalvinizm’den çıkmış olan İngiliz Püritenizmi meslek kavramının en tutarlı temelini vermektedir. Weber, Püriten ahlakının temel düşüncelerini, Richard Baxter’in pratik ve gerçekçi ifadelerinden aldığını belirtmektedir. Baxter’in Hristiyan Rehberi (Christian Directory) adlı eserinin Püriten Ahlak’ın en kapsamlı özeti olduğunu da ifade etmektedir (Weber, 2005: 121). Aron’un da (1986) ifade ettiği gibi Protestan inanışta herkes Tanrı karşısında yalnızdır. Böyle bir anlayış şüphesiz bireyselliğin de gelişmesine öncülük etmiştir. Püriten görüşün çalışmaya kazandırdığı anlam bugüne kadar ki anlamlardan çok farklı bir düşünce tarzı olarak ortaya çıkmıştır. Çalışmaya yeni bir boyut kazandırmış ve ilahi bir nitelik katmıştır.

Püriten görüşe göre Tanrının hikmet ve takdirine layık olan kişinin ekonomik alanda etkisi vardır. İşbölümünde nicel ve nitel gelişimden doğan ürünün bütün herkes için hizmete sunulması, bütün iyiliklerle eşit değerde görülür (Turgut, 1996: 30).

Püritenizm sayesinde, öteki dünya düşüncesi ve yaratıcıya itaat etme çabası ile ekonomik menfaat birbirlerini etkileyerek gelişim göstermiştir.

Püritenizm, siyaset-din ve ticarete imtiyazlı iktidara karşı çıkmaktadır. Püritenlerin idealleri, ıstıraplı bir hayat tarzı ve mütevazı bir dünya başarısı ile övünmeye çağırır (Türkdoğan, 1996: 104).

Püritenizm'de iş ahlakı önemli yer tutmaktadır. İş hayatının birinci aktörü konumundaki işverenler için belli kurallar öngörülmüştür bu kurallar iş hayatını ve toplumu en iyiye ulaştırmayı amaçlamaktadır.

İş adamının itaat etmek zorunda olduğu Protestan iş ahlakı yasaları şu şekilde ifade edilmiştir (Turgut, 1996: 31).

1. Birey her şeyden önce ilk olarak toplumun iyiliği için gayret sarf etmelidir.
2. Piyasanın ve toplumun belirlediği fiyata uyulmalıdır. Bir mal ne kadar çok talep görürse görsün onun fiyatı yükseltilmemelidir.
3. Birey toplumun sayesinde kendisini zengin edecek bir tekel kurmamalıdır.

Protestanlara göre; kişinin önemli olan zamanını tembellikle, eğlenceyle, gereksiz konuşmalarla, lüks ve gereğinden fazla uyku ile geçirmesi ahlaki açıdan mahkûm edilme nedenidir.

Modern kapitalizmde, Benjamin Franklin'i dediği gibi "Zaman eşittir para" şeklinde açıklanırken, Protestan dininde belirti bir ruhani anlamda tanımlanmaktadır. Protestanlıkta zaman son derece değerlidir, çünkü kaybedilen her saat Tanrının takdirini almak için yapılacak işlerden ve O'nun şanını artırmaktan kaçınılmış zamandır. Sadece pazar günleri boştur ve bu boş zaman da sadece Tanrıya dua edilerek geçirilmelidir. Protestan ahlakında çalışmanın, onaylanmış çileci bir teknik olduğunu söyleyen Weber, bunu daha da desteklemek için Aziz Paul'ün "Çalışmayan hiç kimse yemek yiyemez." sözünü alıntılamıştır. Weber'e göre her şeyin altında herkes için geçerli olan bu söz

yatmaktadır; çalışmaya isteksiz olmak, Tanrının lütfünden yoksun olmak demektir. Aquinas'lı Thomas da Aziz Paul'un bu sözlerini, “Çalışmak bireyin ve toplumun varlığını sürdürmesi için bir gerekliliktir.” şeklinde yorumlamıştır. Weber, Baxter'in de Aziz Paul'un bu sözünü ele alarak açıklamalar yaptığını yazmaktadır. Baxter, bu açıklamalarında, “Varlıklı insanlar bile günlük çalışmasını sürdürmeden yemek yememelidir” der. Çünkü çalışmak Tanrının bir emridir ve onlar da yoksullar gibi çalışarak Tanrıya itaat etmek zorundadır (Turgut, 1996: 30).

Bireyin takatinin son demine kadar mesleki çalışmasına gayret sarf etmesi, yaratıcıya hizmet için şahsi sevinç, keyif ve zevklerden vazgeçmesi anlamına gelmektedir. Dünyada iken ciddi-sert çalışma ve mesleki etkinliklerde gayet gösterme ve yapılan işin rasyonellik kazanması gibi kurumlar dini kutsiyet taşıyan değerlerdir.

Weber'e göre, bir insanın çalışmak suretiyle elde edeceği ekonomik başarılar dini bir kalıp içine girmektedirler. Kapitalist ekonomik sistemin aradığı seküler dünya görüşü ve insani yaşam hakkındaki görüşü ortaya çıkaran durum budur. Protestanlık ahlakı, insanı kapitalist ekonomi tarzına uygun bir şekle sokmuş ve insana kapitalist sistemde herhangi bir tüccar/müteşebbis veya herhangi bir iş sahibi/işçi kimliğini kazandırmıştır (Türkdoğan, 1996: 120–121).

İslam Çalışma Ahlakı; Abbas Ali, Max Weber'in Protestan ahlakı ile ilgili yazılarından sonra üretim ve ekonomik gelişimin dini inançla olan ilişkisi üzerinde durulurken bu konuda yapılan çoğu tartışmanın Hristiyan dinini içerdiğini ifade etmektedir. Ali, Hindistan'daki Janisler veya Java'daki Santri Müslümanlar gibi diğer dinlere bağlı bazı etnik grupların da oldukça önemli düzeyde ekonomik başarı elde etmiş olduklarını belirtmektedir. Arapların ekonomik ve sosyal ilerlemelerinin önemli ölçüde İslam Çalışma Ahlakı ve bireyselciliğe dayandığını belirten Ali, bu ahlakın batı yönetim literatüründe önemli ölçüde göz ardı edildiğini belirtmektedir. Ali'nin ifadesiyle, gelişmekte olan İslam ülkelerinin hem finans hem de insan kaynakları açısından varlıklı olmalarına rağmen yeterli anlamda ilerleme kaydedememiş olmalarının nedeni, İslam çalışma ahlakı olmamakla beraber yönetim ve ekonomik kurumların eksikliğidir (Turgut, 1996: 33). Zaim'e Göre İslam Dininin dünya görüşü düalisttir. Yani İslamiyet'in hem dünya hem de ahiret cephesini düzenleyen bir yapısı vardır. Tek yönlü bir hayat felsefesine değil çift yönlü bir hayat düşüncesi vardır.

Bu durumu ifade eden ayetler vardır. “İnsanlardan öylesi vardır ki: Rabbimiz, bize nasibimizi dünyada ver, der. Böyle bir kimse için ahirette hiçbir nasip yoktur. Onlardan bir kısmı da Rabbimiz, bize dünyada da iyilik, ahirette de iyilik ver ve bizi ateş azabından muhafaza eyle, der. İşte onlara kazandıklarından bir nasip vardır. Allah ise hesabı pek çabuk görendir.” (Bakara: 2/200–202) Burada vurgulanan husus, hepimizce bilinen “Ahiret için hemen ölecekmiş gibi, dünya için hiç ölmeyecekmiş gibi çalış.” Şeklinde ifade edilen dünyevi ve uhrevi fikirlerin birleştirilmesi düşüncesi mevcuttur. Yani, toplumlar, sadece maddi yönleriyle değil, ekonomik, sosyal, maddi ve manevi kültürel yönleriyle bir bütün halinde gelişebilir. Dünyevi ve uhrevi konular birlikte ele alınınca ekonomik faaliyetlerle ahlaki prensipler iç içe ele alınmıştır (Zaim, 1995: 24–25).

İslam Peygamberi (SAV); uygun bir yer bulduğunu söyleyerek dünya hayatını terk etmek ve insanlardan uzaklaşarak günlerini sadece ibadet etmekle geçirmek için kendisinden izin istemeye gelen birisine, İslami hayatın bu olmadığını söylediği ve o kişiye bahsettiği yere gitmesini yasakladığı rivayet edilmektedir (Hamidullah, 2003: 991).

İslamiyet’te insanlar için ölçü, yaşayış tarzı ve örnek insan olma özellikleri ile her zaman ön planda tutulan zat, İslam Peygamberi Hz. Muhammed (SAV)’dir. İslam Peygamberi (SAV), insanların nasıl zengin olabilecekleri veya ticaretle hangi yollarla çok kazanabilecekleri konusunda değil, kaybeden bir bireyin nasıl toparlanabileceği veya nasıl davranması gerektiği noktasında tavsiyelerde bulunmuştur.

Çok kazanma hırsı ile başlayan birisi, tam aksine az kazandığı zaman nasıl davranması gerektiğini ders vermiştir. Sabah evinden kazancını temin etmek için ayrılan birisinin akşam eve boş döndüğü zaman nasıl hareket etmesi gerektiğini öğütlemiştir. Kısaca söylemek gerekirse, varlık ümidi ile yola çıkan birisinin yokluk canavarı karşısında tavrının ne olması gerektiğini söylemiştir. Hayatı boyunca tebessümü yüzünden eksik etmemek gibi bir hususiyete sahip olan İslam Peygamberi (SAV), bir bakıma yokluk karşısında bunalıma düşen, yıkılan, karamsarlığa bürünen, isyan eden mutsuz bir insan tipi değil, her şeye rağmen ayakta durabilen, metanetli, iyimser ve ümidini yitirmemiş bir insan modelini örnek vermiştir (Yardım, 2002: 438).

İslam Peygamberi'nin (SAV), “Hayatını kazanmak üzere çalışan kimseyi Allah sever.”, “Dilencilik her iki dünya için de utanç vericidir.” sözleri insanların ellerinden geldiği ölçüde çalışmalarını öğütlemekte ve çalışmanın her zaman güzel ve şerefli olduğunu ifade etmektedir (Hamidullah, 2003: 991).

İslam Peygamberi (SAV) bir gün bir arkadaşıyla karşılaşınca onun elini sıkar ve arkadaşının elinde bir sertlik/katılık hisseder. Bunun sebebini sorunca arkadaşı, mesleğinin kazma, kürek ve çapa işi yapmayı gerektirdiğini söyler. Bu katılığın sebebini yapmış olduğu iş olduğunu ifade eder. Bunun üzerine İslam Peygamberi (SAV) hemen arkadaşının elini öper ve ona şöyle söyler. “Bunlar Allah'ın sevdiği ve razı olduğu ellerdir.” Bu hadise, İslam Peygamberi'nin (SAV) çalışanlara olan tutumunu göstermekte ve çalışmadan duyduğu hoşnutluğunu ifade etmektedir (Hamidullah, 2003: 990).

İslamiyet'te insanın gayret göstermemesi veya çalışmaması hoş karşılanmayan bir durumdur. Halife Hz. Ömer'in “Bir kişi sadece dua ederek gökten altın ve gümüş yağmasını beklememelidir. Eğer bir Müslüman hayatını kazanacak güçte ise o kişinin dilenmesi utanç vericidir.” sözü insanları çalışmamaktan men etmek ve çalışmaya teşvik etmek anlamında söylenmiştir (Turgut, 1996: 34).

BÖLÜM 3: ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAM VE GELECEĞİ

3.1. Çalışma Olgusunun Değişen Anlamı

Çalışma olgusunun değişen anlamı; birey açısından, toplum açısından, ekonomi açısından olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

3.1.1 Birey Açısından

Sanayi toplumunun kitleye ve sosyal çevreye uyumlu bireyinin yerini farklı bir birey tipi almaktadır. Rosenau'nun post modern birey olarak tanımladığı birey; gevşek ve esnektir, duygulara ve içselleştirmeye yöneliktir ve kendin ol diye özetlenebilecek bir tavrı benimser. Kendi toplumsal gerçekliğini kuran, kişisel bir anlam arayışını sürdüren ama arayışları sonunda ortaya çıkan şeyin hakikat iddiasında bulunmayan aktif bir insandır. Fantezi, mizah, arzu kültürü ve anında tatmin ister. Geçici olanı kalıcı olana tercih ettiğinden (bugün için) bir yaşa ve yaşat tavrıyla yetinir. Planlanmış şeylerdense kendiliğinden oluşan şeylerin yanında kendini daha rahat hissedenden post-modern birey geleneğe, antikalaşmış olana (genelde geçmişe), egzotik olana, kutsal olana, sıra dışı olana ve genel ya da evrensel olana karşı yerel olana büyük bir ilgi duyar (Zencirkıran, 2002:180).

Çalışmaya ilişkin değerlerde bir takım farklılaşmalar dikkat çekicidir. Bireyin sadece gelir elde etmek amacıyla çalışmaktan çok, günümüzde "sosyal motivasyon amaçlı" çalışmaya önem verdiği görülmektedir. Bireyin örgütsel bağlılıktan (örgütsel sadakat) çok işe bağlılığa önem verdiği söylenebilir.

Dahrendorf'un "üçte iki" kuramına göre, gelecekte işgücünün "üçte ikisi" iş bulurken "üçte biri" çalışma hayatından dışlanacaktır. Bu da, çalışma hayatında vasıflı işçilerle diğerleri arasında bir kutuplaşmaya yol açacaktır (Bozkurt, 2000:121).

İnsan öncelikle fizyolojik gereksinmelerini (Yiyecek, içecek, barınma, seks, dinlenme gibi) karşılamak için çalışır. Birey bu aşamadan sonra, güvenlik gereksinimini (korunma, bağımlı olma, fiziksel ihtiyaçlar, geleceğin güvence altına alınması) karşılamak için çalışmaya yönelir. İlk iki basamaktaki temel gereksinimler karşılandıktan sonra, bireyin işten beklentisi duygusal ve toplumsal gereksinimlerinin (sevilme, sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme yardımcı olma, sorumluluk duyma)

ve saygı görme gereksiniminin karşılanması yönünde olacaktır. Birey kişisel bütünlük gereksinmesini son basamakta karşılayarak, ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belirli bir statüye kavuşmuş ve kişisel saygınlık kazanmış olarak gerçek özgürlüğüne bu aşamada kavuşmaktadır (Kapız, 2002:217).

Çalışma kişisel amaçlı ya da toplumsal amaçlı olabilir. Yine, fiziksel uğraşı ile ya da zihinsel faaliyetle yapılabilir. Belirleyici olan unsur, yapılan eylem ve faaliyetlerle bir çıktı sağlanması ve bu çıktının ekonomik bir değer ifade etmesidir.

Çağdaş anlamda çalışma fikri ve teorik temelleri kapitalizmin gelişimi ile ortaya çıkmıştır. On yedinci yüzyıla kadar çalışma kavramı ile tüketim maddeleri veya yaşamak için gerekli olan günlük faaliyetler ve gündelikçilerin yaptıkları iş belirtiliyorken, artık çalışma amacı fazlalık yaratarak başkalarının da ihtiyaçlarını karşılamak temeline dayanır olmuştur. Bu değişimle çalışma farklı toplumsal ilişkileri geliştirmiş ve bu ilişkiler insanlar arasında planlı ve düzenli çalışmalarını başlatmış, emek kavramı ekonomik ve toplumsal sistemlerin dinamiklerinden biri olmuştur (Lordoğlu, Özkaplan, 2005:8).

Modern, endüstriyel, kapitalist uygarlığın yükselişine paralel olarak çalışmanın yüceltilmesi ile püritan etik kapitalizmin ideolojisi haline gelmiş, endüstri devrimi de çalışma disiplinini bir zorunluluk haline getirmiştir (Bozkurt, 2000:21).

Püritanizm daha çok üretmek, buna karşılık daha az tüketmek şeklinde kendini gösteren Protestanlık geleneğine dayanan bir çalışma etiğidir. Püritanizm de meslek kavramı tanrı buyruğu olarak kabul edilerek çok çalışmak kutsallaştırılır. Protestanlık Tanrı ile kul arasındaki aracı kurumları devreden çıkartarak kişiyi Tanrı ile baş başa bırakır. Hedonist (hazcı) yaşam biçimine ve gösteriş tüketimine karşı çıkmaktadır. Kendini çalışmaya vermiş püritan kişilik tipi, modern kapitalizmin gelişimi için uygun bir ortam yaratmıştır. Kapitalizm gibi, sosyalist sistemlerde de püritan etik anlayışı ve onun akılcılaştırma ilkeleri üretim ve tüketim ilişkilerinde benzer şekillerde uygulamaya geçirilmiştir. Kapitalizmin çehresini değiştiren Taylor'un bilimsel yönetim anlayışının Sovyetler Birliğinde de uygulamakta sakınca görülmemiştir (Bozkurt, 2000:29-30).

Kişilik; içsel kaynaklardan ortaya çıkan ve yaygın olarak kişinin davranışlarına hakim olan, biyolojik yapı ve deneyle öğrenilenleri kapsayan, algılama, öğrenme, düşünme, başa çıkma ve davranış örüntüleri olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2008:7-18).

Kapitalizmin kitle üretimi ve kitle tüketimi aşamasına gelmesi hedonist bir yaşam biçimi oluşturmaya başlamıştır. Çalışmak ve başarmak gibi püritan değerlerin yerini artık nasıl daha kolay kazanmalı, harcamalı, eğlenmeli şeklindeki anlayışlar toplumda hakim olmaya başlamıştır. Bu gelişim çalışma etiğinde ve iş disiplininde de aşınmaları beraberinde getirmektedir. Postmodernizmin savunucularından Baudrillard'a göre, endüstri toplumunu simgeleyen makinenin yerini post endüstriyel toplumda eğlendirici ancak çoğu zaman faydası olmayan şeyler almıştır (Bozkurt, 2000:36).

Post endüstriyel toplumda endüstriyel mal üretiminden çok bilgi üretimi, teknolojik üretim, elektronik ticaret, finansal kar gibi kavramlar ön plana çıkmaya başlamıştır. Bunların tümü püritan çalışma etiğine sığmayan, az çalışıp çok kazanma anlayışına dayanan yaklaşımları ifade etmektedir. Daha az emekle daha çok kazanıp tüketmek şeklinde kendini gösteren bu gelişmeler insanların üretim ve tüketim anlayışlarında da çalışmanın toplumsal bir değer olarak değil, daha çok ve rahat tüketebilmek için kullanılan bir araç olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu çalışma anlayışı hedonist (hazcı) anlayış olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlayışın değerleri; topluluk kurallarından özgür kalmak, rahatlık ve esneklik, duygu ve hislerinde bencillik, aktif ancak kişisel amaçlılık, gerçeklerden kopukluk, plansızlık ve geçicilik, genel yerine yerele yöneliklilik şeklinde kendini göstermektedir.

Oluşan bu yeni insan tiplmesi, mikroelektronik devrim, finans piyasalarındaki spekülatif kazançlar, medya kültürü daha fazla üretmek için daha fazla çalışmanın gerekliliğine olan inancı ortadan kaldırmıştır. Bu durum, henüz post endüstriyel gelişimi tamamlamamış olmakla birlikte Türkiye'de de gözlenmektedir.

Günümüzde ekonomik üretimin en önemli unsuru bilgi haline gelmiştir.. Bilginin konumunun giderek değiştiği, üretimin esas gücünü temsil eder hale geldiği görülmektedir. Bilgi artık satılmak üzere üretilmekte ve yeni bir üretimde kıymetlendirmek üzere tüketilmektedir. Her iki durumda da amaç mübadeledir. Bilgi kendinde bir amaç olmaktan uzaklaşmakta, "kullanım-değerini" kaybetmektedir. Kapitalizmin geldiği bu aşamada, endüstrinin egemenliğinden hizmetler ve

enformasyon egemenliğine geçişe ekonomik postmodernleşme ya da enformatikleşme süreci adını verilmektedir.

Karl Marx, özellikle kapitalizme savaş açması ve işçilerin hâkimiyetini savunması ile bakıldığında ve özellikle de "işçinin yabancılaşması" teziyle ilk aşamada çalışmaya karşı olduğu düşüncesi ile tanınan sosyoloji ve iktisat düşünürüdür. Bu tezleriyle ilk aşamada onun çalışmayı reddeden bir kimliği varmış gibi algılanıyor olmasına karşın; Marx, çalışmanın insan için ilk gereksinim olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla Marx'a göre çalışma insanın metabolizması gereği doğal olarak gerçekleştirdiği bir aktivitedir (Keser, 2009:44).

Marx, günümüzde bir dayatma, bir para kazanma yolu olması, kendi başına amaç taşıyan bir etkinlik olmaması nedeniyle sıkıcı bir duruma gelen çalışmanın, aslında zevkli bir etkinlik olduğunu belirtmiştir; Çünkü Marx'a göre çalışma, bir yandan insan gereksinimini karşılayan, başka deyişle, insanın temel niteliğini nesnelleştirmiş olmasının bilincine vardıratan bir etkinlik, bir yandan da insanın temel doğasının gereksinmesine denk düşen bir nesne yaratmanın doğrudan zevkini duyumsatan bir etkinliktir (Aydoğan, 2000, s.27).

Hazzı ahlak ilkesi olarak kabul eden, yaşamın anlamını hazda bulan dünya görüşüne hazzcılık denir. Öyleyse öncelikle hazzın ne olduğunu açıklamalıyız; felsefe terimi olarak 'Bir şeyden duysal veya manevi sevinç duyma', genel anlamıyla hoş giden, eğlendiren, insanda hoşnutluk duygusu uyandıran şeydir. Haz; acının karşısında yer alan ve psikolojik bir olgu olarak, hoşumuza giden ve bizi çeken bir şeye sahip olmaktan doğan tatlı ve keyif verici duyumdur. Sokrates öğrencilerine mutluluğun iyiliğe yönelmek ve onu gerçekleştirmekle elde edilebileceğini öğretmiştir. İyiliğin ne olduğu konusundaki arayışlara Sokrates'in öğrencisi olan Kirene'li Aristippos, en üstün iyiliğin haz olduğunu ileri sürerek hazzcılık kavramını geliştirmiştir (Hançerlioğlu, 2004:153).

Çalışmaya atfedilen önemli olgulara rağmen modern bireyin çalışma süresi bireylerin yaşam zamanları içinde daha az yer almaya başlamıştır. 1850'li yıllarda uyku dışında geçen zamanın yüzde 70'i çalışma ile ilgili iken, bu süre 1990'lı yıllarda yüzde 14'e inmiştir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999, s.4).

Kitlesel üretimin sona ermesi ve bunun sonucu olarak geçtiğimiz yüzyılın başlarındaki altmış saatlik haftalık çalışma sürelerinden kırk saate kadar inilmiştir. Halen sanayileşmiş ülkelerde, çalışma süresi, işe gidiş-gelişlerde dâhil olmak üzere, yıllık ortalama olarak, uyanık geçirilen saatlerin üçte birine karşılık gelmektedir. Yakın gelecekte bu oranın beşte bire ulaşması beklentisi ağırlıktadır. Hatta son dönemlerde gelişmiş bazı ülkelerde otuz beş saatlik haftalık çalışma süresi uygulamaları başlamıştır. Bu gelişmeler çalışmanın bireyin yaşamındaki merkezi konumunu zayıflatmıştır. Birey, karşılığı ödenmiş faaliyetlerden çok, boş zamanlarında yaptıklarıyla tanımlayacak ve tanımlayabilecektir. Görüldüğü üzere çalışmanın merkezi öneminin yerini "boş zaman kültürü" almaya başlamaktadır. Almanya'da çalışan nüfusun sadece %10'u işini yaşamlarındaki en önemli şey olarak görüyor. ABD'de ise bu oran %18 olarak görülmektedir (Gorz, 2002:91).

İşin birey açısından yüklendiği yeni anlamlar ve işlevin artık sadece fiziksel yaşamı devam ettirmeye yönelik değil; aynı zaman sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da sağlamaya yöneliktir. Bu bağlamda, işin anlamı ve işlevleri öncelikle birey ve daha sonra da bireyin ailesi için daha da önemli hale gelmiştir (Keser, 2006:220).

Günümüz toplumlarında "çalışma" insanlar için yaşamın tek merkezi ve ana eksenidir. Bu eksen içinde Z.Bauman'ın deyimi ile "adeta izin verilen tek bağımsız faaliyet 'çalışma'" olmaktadır. Aile, toplumsal yaşam ve mülkiyet, tamamen çalışma yaşamı ile belirlenir hale gelmiştir. Bireysel yaşamda insanın yaptığı iş ve sahip olduğu meslek, kişinin statüsünü ve özsaygısını belirleyen unsurlar olarak görülmeye başlanmıştır (Lordoglu, Özkaplan, Törüner, 1999:4). Yani çalışma olmadan bireyin düşündüğü bir yaşam yoktu. Bireyin çalıştığı yer, adeta bireyin ikinci evi ve hayatına bir anlam kattığı bir mekân haline gelmişti. Çalışma genel hatlarıyla birey açısından şu anlamlara gelmekteydi (Tınar; 1996:7):

- Yaşamını devam ettirebilmek için ekonomik bir kaynak olma, özelliğine sahiptir.
- Çalışma bireye statü sağlamaktaydı ki, bazen kişiler için sahip olunan şey, değerinden dolayı değil de sahibine veya ailesine toplumsal yönden itibar sağladığı için anlam kazanır. Çalışma bireye bu tarz bir statü kazandırır.

- Çalışma bireye, kimlik ve aidiyet sağlar. Bireyin toplumda kabul görmesine imkân tanır.
- Çalışanın belirli bir düzen içinde yaşamasına yardımcı olur. Bireyin çalışması, zaman kullanımı, günün içinde belirli bir zamanı kapsamaması gibi yönleriyle, yaşamın düzene girmesine aracı olur. Bu durumda birey yaşamını belirli bir program içerisine alarak boşlukta kalma riskinden kurtulmaktadır.
- Çalışılırken, başka insanlarla tanışılır, yeni arkadaşlıklar ve sosyal ilişkiler kurulur. Bu özelliğiyle çalışma, işbirliği kurma, dayanışma, paylaşma vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişimine de aracılık etmektedir.
- İş, kişinin kimliğini ve kişiliğini yapılandırır. Ortak hedefler doğrultusunda işbirliği ve başarıları paylaşma zevki verir.
- Bireyin çalışıyor olması, sağladığı gelir ile çalışma dışı yaşamının maddi temelini oluşturmakta, özel yaşamın şekli ve boş zamanları şekillendirme biçiminde de önemli bir rol üstlenmektedir.
- Çalışma, bireyin yaratıcılığının artması, yetenek, beceri ve gelişiminin sağlanması anlamına gelmektedir. Bu kazanımlar bireyin yaşam değerlerinin oluşmasına da katkıda bulunur.
- Çalışma, bireyin kendisini mutlu, başarılı ve bağımsız hissetmesini sağlar. Bağımsızlığın kaynağı olarak da ekonomik yönü gösterilebilir.
- Çalışma, sosyal bir görev olarak kabul edilmektedir.
- Çalışma, kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır.

Miller, çalışmayı bir işyerinde gerçekleştirilen çeşitli aktiviteler olarak ifade etmiştir. Donald ve Havinghurst, çalışmayı topluma yararlı olma ve hizmette bulunma aracı olarak ele almışlardır. Dolayısıyla çalışma bir kimlik, grup ilişkileri açısından bir kaynak olarak düşünülmektedir. Shimmin ise, bu yaklaşımların aksine çalışmayı, "yapılmasından hoşlanılmayan bir eylem olarak" ele almıştır (Miller, 1980:381).

Marx'ın yorumuna göre, çalışma bizzat çalışana haz ve hoşnutluk vermeli, sadece ihtiyaçlarını karşılayan bir emek tüketimi değil nesnelleştirmesi olmalıdır. Çalışma meta

üretimi ve tüketimi halinde ortaya çıkar. Dolayısıyla ev içinde gerçekleşen beslenme, üretim, düzenleme ve bakım faaliyetleri farklı bir eylemdir (Lordoğlu, vd.; 1999:l).

Türkiye’de Cumhuriyet dönemi ile başlayan kapitalist üretim biçimi ile özellikle eğitim yoluyla püritan bir çalışma kültürü yaratılma çabasına girilmiştir. Örneğin Atatürk’ün “gençler sizden tek isteğim var, o da çalışmak” ve buna benzer çalışmanın yüceltildiği veciz sözleri bunu ifade etmektedir. Cumhuriyet tarihi boyunca hep çok çalışma ve az tüketme, tasarruf etme anlayışları ön planda tutulmuştur. Ancak 1980’li yıllardan sonra, dünyada hız kazanan küreselleşme sürecine paralel olarak, modernleşme anlayışı da terk edilmeye başlanmış, Atatürk’ün çalışmaya önem veren veciz sözlerinin yerini, “köşeyi dönmek”, “benim memurum işini bilir”, “zengin Müslüman fakir müslümandan hayırlıdır” şeklindeki, toplumun değerlerini ve çalışma anlayışını değiştirmeye yönelik yaklaşımlara bırakmıştır (Bozkurt, 2000:58).

Bu yaklaşımlar daha önce belirtilen, hazzı, tüketim öncelikli, önce kendini düşünen, toplu değerlere önem vermeyen hedonist anlayışın ifadeleridir. Ekonomisi henüz gelişme aşamasında ve kültürel olarak modernleşme ve aydınlanmanın çok gerisinde olan Türkiye’de, bu tür yaklaşımlarla çalışma anlayışında ve kişilik yapılarında değişim yönelmelerine gidilmesi ve bunun toplumda kabul de görmesi, aslında postmodernistlerin modern düşünceye olan karşı görüşlerinin ve modern düşüncenin başarısızlığı üzerine oluşturulan söylemlerin, bu yönden sorgulanmasını gündeme getirmektedir. Sanki postmodern anlayış, toplumsal ve kültürel ortamın bir sonucu değil ve kapitalist biçimlenmemin bir amacı olarak topluma kabullendirmeye çalışılan bir olgu gibi görülmektedir.

1980’den sonra Türk toplumunun narşist bir kuşatma altına girdiği, edebiyat, eğlence, kültür, çalışma gibi tüm alanlarda kişiselliğin ön plana çıktığı, yazar ve sanatçının başarısının tiraj ya da reyting ile ölçüldüğü, iş hayatında en iyi oynayan kazanır felsefesinin tüm kültür hayatımıza etken olduğu söylenebilmektedir. Tüsiad’ın yaptırdığı bir araştırmaya göre, püritan iş etiğine sahip olanların oranı Türkiye’de toplam yetişkin nüfusun yüzde 10’u civarındadır (Bozkurt, 2000:60).

3.1.2 Toplum Açısından

Çağımızda en hızlı değişim, kuşkusuz teknoloji alanında yaşanmaktadır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan baş döndürücü gelişmeler, beraberinde köklü değişimler getirmektedir. Nitekim kökeninde teknolojik gelişmelerin yattığı bu değişimlerin sonucunda insanlık, sanayi toplumundan sanayi-ötesi, postmodern, enformasyon v.b.gibi, çeşitli kavramlarla nitelendirilen, (ancak yaygın kullanımı ile bilgi toplumu adı verilen) bilgi toplumuna geçmektedir. Bir başka deyişle; çağımızda toplumlar, tarım ve sanayi devriminden sonra bilgi devrimi ile birlikte, bilgi toplumuna dönüşmektedir.

Modern toplumun eğitim anlayışı da, büyük ölçüde, endüstriyel düzenin ihtiyaçlarına göre biçimlenmiştir; yani, standartlaşmış, daha ziyade mavi yakalı işgücü merkez alınarak tasarlanmış, bilginin üretiminden ziyade kullanımını esas alan, insanlara daha ziyade "belli bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlayan", ancak onların "yaratıcılıklarına çok gereksinim duymayan", bir anlayışı temel almıştır.

Toplumsal açıdan bakıldığında çalışma, insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşmasıdır. Toplumsal nedenler ile kişinin çalıştığı grupla ilişkileri ifade edilmektedir Toplumsal nedenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Aytaç, 2005:14) :

Üye olma duygusu: İnsan yabancılık hissettiğinde, bir gruba bağlı olmanın değerini daha iyi anlar, Hawthorne araştırmalarındaki bulgulardan biri, verimlilikte grup etkisinin son derece önemli olduğudur.

Kendini Belirtme ve Değer Yargısı: Kişinin, grubunca kabul edildikten sonra, kişiliğini belirtmeye -kendisinin de bir şey olduğunu göstermeye- başlaması grubunun duygularına saygılı olmaya devam etmesi şartıyla yerinde olur. İş, kişinin yeteneklerini çökertecek nitelikte olsa bile, insan kendisini göstermede başka yollar bulabilir. Çalışma saatleri dışında da bireyler bir takım roller üstlenebilmektedirler. Bu roller, bir kulüpte, ailede veya her tür grupta benimsenebilir; böylece çalışanın hiç olmazsa işyeri dışında kendini bir kişi olarak hissetmesine imkân verir. Böylece bir işçi sosyal bir değer kazanabilir.

Grup Morali: Grubun bütün ihtiyaçları karşılanırsa, grup düzenli bir bütün haline gelir ve morali (iç güveni) yükselir. Belli yönde ortak çaba, ortak amaçlar ve ortak başarı duygusu, üyeleri daha sıkı bir şekilde birbirlerine bağlar.

Maddi Güvenlik Duygusu: Maddi güvenliğin bazı şekillerde sağlanmasına yönelmiş çabalar, günümüzde çalışanların çoğunu işe isteklendirmektedir.

Yeterlik Kıvanç: Yaratıcı bir işten veya teknik yeterlilikten dolayı gurur duyma, iyi bilinir ve "işinin ustası" bireyi hoşnutluğa taşır.

Düzen Duygusu: Çalışmada belli bir düzenin olması, ya da işin tek düzen oluşu, seyrek olarak işe isteklendiren etkenler arasında sayılmıştır.

Sahip Olma Eğilimi: Bazı kişiler için, sahip olunan şey değerinden dolayı değil de, sahibine veya ailesine toplumsal yönden itibar sağladığı için istenir.

Toplumsal hayattan eğitim hayatına, iş hayatından siyasal hayata kadar bütün bir toplum makine düzeninde örgütlenerek düzen sağlanmaya çalışılmıştır. On dokuzuncu yüzyılın başından itibaren aynı modele göre işlenmiş, aynı kurallara uyan bir dizi kurum olduğunu ve bunun ilk, neredeyse çılgınca tanımı Bentham'ın ünlü Panopticon' unda bulunabileceğini belirtmektedir: “Bireylerin; ya bir üretim aygıtına, bir makineye, mesleğe, bir atölyeye, bir fabrikaya, ya bir eğitim aygıtına ya bir cezalandırıcı, hizaya getirici ya da sıhhi bir aygıtı bağlı tutuldukları gözetim kurumları. Bireyler tüm yaşamlarını çevreleyen belli yaşamsal kurallara boyun eğmeye zorlanarak bu aygıtı bağlanmışlardır: Bu, cezalandırma amaçları olan belli insanların, kadroların (ustabaşı, hastabakıcı, gardiyan,) gözetimi altında olur; bu cezalandırma araçları fabrikalarda para cezası, okul ve tımarhanelerde bedensel ve ahlaki ıslah, hapishanelerde şiddete dayalı ve esasen bedensel cezalardır. Disiplinleriyle hastaneler, tımarhaneler, öksüzler yurdu, okullar, 02eğitim evleri, fabrikalar, atölyeler ve nihayet hapishaneler, bütün bunlar ondokuzuncu yüzyılın başında yerleştirilmiş ve hiç kuşkusuz sanayi toplumunun ya da kapitalist toplumun işleyiş koşullarından biri olmuş olan iktidarın, bir tür büyük toplumsal biçiminin parçasıdır.”

Kısaca değerlendirmek gerekirse bireyleri çalışmaya sevk eden nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- İşyeri; başka insanlarla tanışılan, yeni arkadaşlıkların ve sosyal iletişimin kurulduğu bir mekândır. Bu özelliğiyle işbirliği kurma, dayanışma, paylaşma v.b. gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık eder.
- İş, çalışan insana ve onun ailesine bir sosyal statü sağlar.
- İş, insanın kendine saygısının, toplum için yararlı bir şeyler gerçekleştirme duygusunun önemli bir kaynağıdır.
- İnsanın bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmasında işin rolü çok büyüktür; bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma deneyimi, bireysel kimliğin gelişmesi için çok önemli bir zemindir.
- İş, insanın belirli bir düzen içinde yaşama ihtiyacına cevap verir ve zamanın periyodik algılanmasını sağlar.
- İş, sağladığı gelir ile iş dışı yaşamın maddi temelini oluşturmakta, özel yaşamın şekli ve boş zamanları şekillendirme biçiminin de önemli bir belirleyicisi olmaktadır. Bu bağlamda, yapılan işin içeriği ve mesleki sosyalleşme olgusu büyük önem taşımaktadır.

Sanayi toplumunun geleneksel örgüt kuramı içinde insanı makinenin bir parçası olarak gören, onun önceden programlanabilir olduğunu öne süren, ceza, otorite, denetimi, disiplin, hiyerarşi ve maddi ödüllendirmeye dayalı yönelim anlayışı enformasyon toplumunda geçerliliğini yitirmektedir. Enformasyon toplumunda işin yaratıcılığa ve yenilikçiliğe dayalı olması, iş konsantrasyonu açısından bireyi cesaretlendiren, işe motive eden, sorumluluk veren, işçinin kendini gerçekleştirmesine önem veren yönetim anlayışı önem kazanmaktadır. İşçinin işin bütününde üst kademelerdeki yöneticilerden daha fazla bilgiye sahip olması da hiyerarşik bir emir-komutaya izin vermemektedir. İşletmelerde insan unsuru ön plana çıkmakta ve insanı işe motive edebilen yönetim anlayışı önem kazanmaktadır (Keser, 2006:179).

3.1.3 Ekonomi Açısından

Sanayi Devrimiyle güç kazanan ve 1970'li yıllara kadar tüm dünyada altın çağını yaşayan sendikalar için bu dönemdeki en büyük itici güç, benimsenen ekonomik model olmuştur. II. Dünya Savaşı sonrasında ekonomik büyümeyi ve tam istihdamı sağlamayı

hedefleyen batılı devletler, ekonomik ve sosyal içerikli politikaları bir arada değerlendiren Keynesyen ekonomik politikalara ağırlık vermişlerdir. Bu politikaları sonucunda, 1948-1973 yılları arasında hızlı ve devamlılık gösteren nitelikte ekonomik büyüme ve tam istihdama erişilmiştir. Keynesyen politikalarla desteklenen "refah devleti" uygulamaları piyasaları genişleterek kitle üretimi için oldukça verimli bir ortam oluşmasını sağlamıştır (Kocabaş, 2010).

1960'lı yılların sonunda ekonomik bozulmalar oluşmaya başlanmış ve 1971'de dalgalı kur rejimi ve arkasından 1973 yılında yaşanan petrol krizi "Büyük Mutasyon" olarak değerlendirilecek olan sosyo-ekonomik değişimleri getirmiştir. Kimi çevrelerce 1973 petrol krizini takip ettiği için bu süreç kriz olarak değerlendirilse de, petrol krizinin bu sürecin nedeni değil, sonucu olarak da ortaya çıkmış olabileceği tartışılmıştır. Başka bir deyişle, süregelen değişimler konjoktüre değil, yapısal olarak değerlendirilmiştir. Bu süreçten sonra refah devletinin düşüşe geçmesi her ne kadar kimilerine göre krizin getirdiği geçici bir durum olsa da, 1980'li yıllardan sonra makro ekonomik düzeyde liberal politikalar dünya genelinde süratle yaygınlaşma göstermiştir (Özcan, Barca, 2008:10).

1970'lerin ortasına kadar Batı dünyasında makro-ekonomik politika, finansal akışın kontrolü ve talep yönetimi kanalıyla tam istihdamı korumaya dönüktü. Bu dönem sürekli ekonomik büyüme dönemi olarak kabul edilebilir. Refah devlet anlayışının egemen olduğu bu dönemde makro ekonomi politikaları bakımından Keynes'in görüşleri referans olarak alınmıştır (Zegveld, 1987:219).

Bu gelişmeler doğrultusunda hakim ekonomi anlayışının katkısıyla, sendikalar siyasal ve ekonomik bakımdan yararlı örgütler olarak değerlendirilmiştir. Bu dönemde hükümetler sendikaları, ulusal kalkınma ve büyüme projelerinin önemli bir ögesi olarak değerlendirmişlerdir. Bu genel değerlendirme içinde dikkati çeken en önemli gelişme, II. Dünya Savaşı sonrasında ve özellikle 1960 ve 1970'lerde sanayileşmiş batı ülkelerinde endüstri ilişkileri sisteminin tarafları arasında korporatist model olarak tanımlandırılan bir işbirliği sisteminin ağırlık kazanmış olmasıdır. Görüldüğü üzere, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde gerek ekonomik, gerekse siyasi ortam, sendikal gelişme için oldukça uygun olmuştur. Bu dönemde sendikaların üye

sayılarında artış kaydedilmiş, çok iyi ücret artışları ve çalışma şartları elde edilmiş ve bir baskı grubu olarak önemli rol oynamıştır (Kocabaş, 2010).

Sendikaların altın çağını yaşadığı bu ortam, 1970’li yıllardan itibaren değişmeye başlamıştır. Enflasyon sorununun yanı sıra, 1973’lerin ortalarında petrol fiyatlarındaki hızlı artış, yatırımların düşmesi ve ekonomik büyümedeki yavaşlama, işsizlik sorununu ciddi boyutlara erişmiş ve bu gelişmelerden doğal olarak sendikalar da olumsuzluk etkisinde kalmıştır (Kocabaş, 2010).

1970’li yıllara kadar Keynesyen politikaları uygulayan Batı ülkeleri, ekonomik büyüme, tam istihdam, düşük enflasyon, adil gelir paylaşımı, ödemeler ve ticaret dengesini sağlamak gibi ekonomik politikaları beraber yürütmüşlerdir. Sarsıntıya uğrayan ekonomik düzen sebebiyle takip edilen ekonomi politikaları da farklılık göstermiştir. 1970 öncesinin Keynesyen ekonomi politikaları bırakılmıştır. Keynesyen ekonomi politikaları yerine, bugün hala aktifliğini koruyan ve sıkı para, yüksek faiz, düşük ücretler veya ücret sınırlaması gibi bir seri boyutları olan neo-liberal ekonomi politikaları uygulamasına geçilmiştir. 1970’li yıllarda başlayan ekonomik durgunluk, sosyal yaşamda da bir takım olumsuzlukları beraberinde getirmiş, demokratik yönetimlerde önce A.B.D, sonra İngiltere ve diğer Avrupa ülkelerinde neo-liberal ekonomi politikalarını savunan ve bunalımı devletin ekonomik ve sosyal yaşamdaki zamanla arttırmak yerine bağlayan siyasal partilerin tezleri seçmenler tarafından kabul görmüş ve bu partiler peş peşe yönetime eline alarak, ekonomi politikalarının yürüncesini değiştirebilme imkanına kavuşmuştur. Neo-liberal ekonomi politikaları, sermaye piyasalarının ve uluslararası ticaretin serbestleştirilmesini, emek piyasalarının esnekleştirilmesini, toplumsal harcamalarda düşüşler yaşanmasını, vergilerin düşürülmesini ve özel sektörün desteklenmesini temel olarak görmüştür. 1970’lerdeki ekonomik krizi, devletin ekonomideki etkinliğinin bir sonucu olarak değerlendiren yeni liberal akımın etkisiyle, başta İngiltere olmak üzere birçok ülkede, devletin ekonomideki dolayısıyla çalışma hayatındaki müdahalesini yok etmeye yönelik politikalar izlemeye başlamıştır (Kocabaş, 2010). Verimliliğe olan potansiyel etkileri açısından Enformasyon Komünikasyon Teknolojileri (EKT), 1980 ve 1990’lı yılların teknolojileri içersinde en fazla yaygınlık gösteren ve dışsallıkları olan jenerik teknolojiler olarak değerlendirilmektedir. Nükleer teknoloji, uzay-havacılık teknolojisi

ile bio-teknolojinin yanında EKT, yayılma hızı ve sağladığı dışsallıklar bakımından ön planda tutulmaktadır. Dört jenerik teknolojinin yayılma hızını etkileyen öğeler olarak; karlılık, rekabet baskısı, yatırım ölçeği, emniyet, teknik güvenilirlik gibi kriterler bağlamında yapılan değerlendirmede EKT'nin en önemli üretim ve uygulama alanları olan elektronik ve enformasyon iletişim teknolojileri ile diğer sektörlerde hızla yayıldığı ve önemli dışsallıklar sağladığı tespit edilmiştir (Soyak, 1999:241-243).

Özelleştirme, küreselleşmeye bağlı olarak oluşan güçlü bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ekonominin esnekleştirilmesi, maliyetlerin azaltılması, firmaların teknolojik yeniliklere açık yapılarla ihracata yönelmesi, özelleştirme eğilimlerini daha da hızlandırmaktadır (Ekin, 1994). Bunların dışında, çalışma şartları ve çalışanlarda meydana gelen gelişmeler de özelleştirme hareketlerine ivme kazandırıcı nitelikler taşımaktadır.

Günümüzde vasıflı işgücünün artan önemi, sektörel yapının sanayiden hizmetlere doğru kayan yapısı ve Post-Fordist tekniklere göre örgütlenen firmaların yaygınlık kazanması özelleştirmeye hız katmaktadır (Kocabaş, 2010).

Özelleştirmeyle beraber meydana gelen işsizlik, sendikaların üye kaybı ve toplu pazarlık gücünün zayıflaması gibi etkenler doğal olarak çalışma hayatına etki etmektedir. Özellikle, 1980 sonrası ağırlık kazanan rekabete dayalı piyasa ekonomisi, tekellerin kaldırılması, fiyat kontrollerinin serbestleştirilmesi gibi politikalar karşısında işçi sendikaları alternatif politikalar üretememişler ve savunmada kalmak zorunda olmuşlardır. Ekonomi politikasındaki bu esas değişime bağlı olarak, 1980 sonrası sanayileşmiş batı ülkelerinin birçoğunda istikrar politikaları ön plana çıkarken, işçi sendikaları üzerindeki baskı da yükselmiştir. Bu baskıyla beraber, reel ücretlerde kısıntı ve verimlilik artışı, ekonomi politikalarının hedefleri arasına girmiştir (Kocabaş, 2010).

Ekonomi politikalarındaki değişme, devletin endüstri ilişkileri sistemi içinde benimsediği fonksiyonu da önemli ölçüde değiştirmiştir. Özellikle, 1970'li yılların sonunda devletin uzlaştırıcı ve müdahaleci fonksiyonunu terk etmesiyle birlikte, üçlü yapıdaki işbirliği temeline dayanan korporatist model önemini yitirmeye başlamıştır. 1980 sonrasında, endüstri ilişkileri sisteminde işbirliği anlayışı üçlü yapıdan uzaklaşırken, sadece işçi-işveren arasında ve işyeri düzeyinde ağırlık kazanmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin hızlandırdığı küreselleşme olgusuna bağlı olarak

artan dış rekabet de endüstri ilişkileri üzerinde önemli etkiler yaratmakta ve toplu pazarlık stratejileri değişime uğramaktadır. Günümüzde rekabet, artık yurt içindeki rekabetin ötesinde “küresel rekabet” özelliğini kazanmıştır. Dünya pazarlarında rekabet her geçen gün daha da sertleşmektedir. Deyim yerindeyse, uluslararası pazarlarda “mega rekabet” ya da “hiper rekabet” söz konusudur. Sanayileşmiş Batı ülkelerinin endüstriyel ürünlerinin ucuz işgücüne dayalı Doğu ülkeleri endüstrilerinin şiddetli rekabetine maruz kalması, ileri sanayi ülkelerinde birçok işletmenin kapanmasına, üretimin ve istihdamın daralmasına neden olmakta, bu da neredeyse tüm Batı ülkelerinde sendikacılığı ve toplu pazarlığı olumsuz yönde etkilemektedir (Kocabaş, 2010).

3.1.3.1 Yeni ekonominin temel özellikleri

Yeni ekonomiyi eski ekonomiden ayırt edici özellikler (Keser, 2004);

- Yeni ekonomi global bir karaktere sahiptir,
- Bilgi ve yenilik yeni ekonominin anahtar girdileridir,
- Yeni ekonomi eğitim ve yetenek geliştirme konularına odaklanmaktadır,
- Küçük ve hızlı gelişen firmalar güçlenen firmalar olmuşlardır,
- Enformasyon teknolojileri tüm işletmelerde temel kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır,
- Pazarlar ve işletmeler dinamik hal almış ve hızla yeni mesleklerin ortaya çıkışına tanık olunmaktadır,
- Dijitalleşme (internet ekonomisini, yoğun olarak da elektronik ticareti bu kapsamda değerlendirmek mümkündür) söz konusudur,
- Araştırma geliştirme faaliyetlerinin arttığı görülmektedir,
- Küreselleşme ve insan kaynakları profilinde yaşanan radikal değişim söz konusudur
- Yeni ekonomi yenilik ve yaratıcılık tabanlı bir ekonomidir.

Tablo 1: Yeni Ekonomi ve Eski Ekonominin Karşılaştırılması

Konular	Eski Ekonomi	Yeni Ekonomi
piyasa	Durağan	Dinamik
Rekabet	Ulusal Alanda	Global
Organizasyon	Hiyerarşik ve Bürokratik	Network Temelli
Üretim	Kitle Üretimi	Esnek Üretim
Firmalarla İlişkiler	Bireysel	İşbirliği ve Anlaşmalar

Kaynak: Söylemez, (2001:23)

Belirtilen özellikler, yeni ekonominin daha çok teknolojik tabanlı gelişmelerin ürünü olduğunu, eski ekonominin karşıtı bir kavram olmadığını, değişimin ve gelişimin simgesi olduğunu anlatmaktadır. Ayrıca bu kavram, "varlık anlamında en fazla "değer verdiği" olgu "düşünceler" ve bu düşünceleri üreten beyinler" olarak görülmektedir. İşletmelerde fikir üreten bireyler en değerli varlık konumuna gelmiştir. Dolayısıyla yeni ekonomi yaklaşımı ile, yönetici çalışan ayrımının da geleneksel yaklaşımdan oldukça farklılaştığı söylenebilir (Keser, 2004).

1.3.1.2 Yeni Ekonominin Başlıca Özellikleri

Yeni ekonominin başlıca özelliklerini şu şekilde özetleyebiliriz (Aktan, Vural, 2003).

Yeni ekonomi bilgi ekonomisidir. Yeni ekonomide bilgi hem nitelik hem de nicelik bakımından daha önceki dönemlerde kullanılan girdilerden daha önemli bir şekil almıştır. "Bilgi emek ve sermayenin pabucunu dama atarak adeta yegane üretim faktörü haline gelmektedir. Dolayısıyla yeni ekonominin en önemli özelliklerinden biri bütün iktisadi faaliyetlere bilginin entegre edilmesi, diğer bir ifadeyle iktisadi faaliyetlerdeki bilgi yoğunluğunun göreceli olarak önemli oranda yükseliş göstermesidir. Bilgi ticareti ve bilgi yoğun mal ve hizmetlerin ticareti büyük ölçüde yükselişe geçirdiği için günümüzde bilgi bir ürün olarak çok daha önem kazanmıştır. Bilişim teknolojileri bir ekonominin bilgi temelli olmasına olanak sağlamaktadır. Bilgi ekonomisinde bilginin

oluşturulması hem bilgi işçilerine hem de bilgi tüketicilerine yani insanlara mahsustur. Bilgi ekonomisinde kuruluşların en önemli kaynakları klasik üretim etkileri değil bilgi ve beşeri sermayedir. Bilginin üretilmesi ve mal olarak kullanılması, yenilik ve icatlar yeni ekonomide servet ve refahın oluşmasında asıl belirleyicidir. Bilgi, üretimin verimliliğini, üretim ve dağıtım sürecinin etkinliğini ve ürünlerin kalite ve miktarını ve üretici ve tüketiciler bakımından mal ve hizmetler arasında tercihte bulunma olanağını artırmada en esas araçtır. Firma ve endüstrilerin başarılı olabilmesi yenilik ve icatta bulunmalarına, yeni ürünler geliştirmelerine, yeni hizmetler sunmalarına ve ürün ve mallarında bilgi yoğunluğunu artırmalarına odaklıdır.

Yeni ekonomi dijital bir ekonomidir. Yeni ekonomide her tür bilgi, ses, yazı, görüntü, hareketli obje vs. bilgisayar ağları ile iletilmektedir. Büyük miktarlarda bilgi son derece hızlı, ucuz ve güvenilir bir biçimde alıcılarına ulaşmaktadır. Dijital ekonomide, cep telefonları, taşınabilir bilgisayarlar vs. yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Yeni ekonomide, eskilerinin yerine geçen veya eski yapıları tamamlayan ucuz bağlantı ve enformasyon ile yeni elektronik dağıtım kanalları meydana getirmektedir. Bilgi ağları ve bilginin dijitalleşmesi bilginin ticarete konu olması sürecini hızlandırmaktadır.

Yeni ekonomide sanallaşma önemli rol oynamaktadır. Bilginin analog ortamdan dijital ortama dönüşmesi, fiziki varlıkların sanal duruma gelmesine olanak sağlamaktadır. İnternet kullanarak insanların alışveriş sitelerinde yapmış olduğu herhangi bir yer anlamına gelen sanallaşma ekonominin yapısını ve ekonomik süreci değiştirmektedir. Ekonominin kıtlığa dayalı olma niteliği aşınmaktadır. Yeni ekonomide mal ve hizmetlerin bilgi yoğunluğu yükseldikçe kullanıldıklarında veya tüketildiklerinde biten ya da daha kıt hale gelen birçok üretim kaynağının aksine bilgi ve enformasyonun paylaşılabilme ve kullanıldıkça yayılma ve artma niteliği ekonomideki kaynak kıtlığını saf bilgi ürünleri ve bilgi yoğun ürünler bakımından kısmen veya tamamen yok etmektedir.

Yeni ekonomi bir ağ ekonomisidir. Yeni ekonomi iletişim kanallarıyla bütünleşen bir ekonomi biçimidir. Analog hatlar yerine dijital iletişim ağlarının meydana gelmesi ve klasik ana bilgisayar sisteminden web tabanlı sisteme yönelik gerçekleşen kayma iş dünyasında önemli dönüşümlere sebep olmaktadır. İletişim ağlarının band genişliğinin yükselmesi veri, metin, ses, görüntü ve video biçimindeki multi-medya kaynaklarına

rahatça ulaşıma olanağı sağlamakta ve buna bağlı olarak yeni kurumsal yapıların hızla ortaya çıkmasına imkan sağlamaktadır. Yeni teknoloji iletişim ağları küçük ölçekli firmalara büyük ölçekli firmaların sahip olduğu ölçek ekonomileri ve kaynağa ulaşma gibi temel avantajlara sahip olma olanağı sağlamaktadır. Diğer taraftan, büyük ölçekli firmaların belli dezavantajları küçük firmalarda bulunmamaktadır. Büyük ölçekli firmalar ancak küçük akışkan gruplar halinde örgütlenirlerse çeviklik, özerklik ve esneklik olguları çerçevesine girebileceklerdir.

Yeni ekonomide bilgi malları meydana çıkmaktadır. Yeni ekonomide yazılım, ilaçlar ve biyoteknoloji ürünleri gibi bilgiye dayalı veya bilgi yoğun mallar meydana çıkmaktadır. Herhangi bir mal, içindeki bilgi yoğunluğu yükseldikçe bu tip malların marjinal maliyeti sıfıra yaklaşır, tüketimde rekabet yok olur ve kamusal mallarla aynı özellikleri taşır hale gelir. Bilgiye dayalı ürünlerin bilgi niteliğini gösterdikleri durumlar şunlardır (Aktan, Vural, 2003):

- 1) Ürünler sonsuz bir yayılma özelliğine sahiptir. Özel bir malı satın alan kişi diğerlerini tüketimden dışlayabilir ve özel mallar kullandıklarında tüketilebilir. Oysa herhangi bir tüketici bir bilgiyi kullandığında bilgi bir mal olarak varlığını sürdürür ve böylece diğer tüketicilere sınırsız bir biçimde aktarılabilir. Dünyanın herhangi bir yerindeki farklı tüketiciler aynı anda bir yazılımı indirerek kullandıklarında her bir tüketici için ürünün kullanımında ve üründen sağlanan tatminde bir düşüş olmaz. Bu anlamda bilgi yoğun ürünler bilgi gibidir;
- 2) Bu tip ürünlerin piyasası fiziki nitelik göstermez, mesafe ve yere bağımlı değildir;
- 3) Bir kişi daha önce bu tip ürünleri kullanmamışsa ya da ilgili ürün grubu üzerinde uzman birisi ürünü denememişse ürünün ne ölçüde faydalı olduğu bilinemez;
- 4) Kazanan bütün getiriye sahip olur kuralı geçerlidir. Bilgi yoğun malı ilk icat eden kişi o ürünün tüm haklarına sahiptir;
- 5) Bilgiye dayalı birçok ürünün arzı ya da kalitesi girdilere yapılan ilave ile artırılmaz. Daha fazla bilgisayar programı kullanmak veya daha çok eleman çalıştırmak daha iyi bir yazılımın ortaya çıkmasını garanti etmez. Bütün bu özellikler nedeniyle bilgi mallarını üretenin başarısı için maliyetlerini ve yeni

yatırım giderlerini karşılamaını sağlayacak bir süre boyunca patent ve telif gibi fikri mülkiyet hakları sisteminin koruması altında geçici tekel oluşturabilmesi gereklidir.

Yeni ekonomide araçlar büyük ölçüde piyasadan çekileceklerdir; Üretici ve tüketici arasındaki araçlar dijital iletişim ağları nedeniyle piyasada tutunma gösteremeyeceklerdir. Aracı firmalar, yeni işlevler üstlenmez ve kişiler bunlara yeni değerler atfetmezse ortadan kaybolacaklardır. Özel ve kamu sektöründe birçok kurum tüketicileriyle ağlar aracılığıyla doğrudan iletişim kuracaklar ve araçlarını büyük ölçüde işlevsiz bir hale getireceklerdir. Örneğin, oteller, havayolları gibi kurumlar rezervasyonlar için acentelerle iş yapmak yerine doğrudan müşterilerine hizmet vereceklerdir. Bu nedenle, aracı kurumlar gelecekte yok olmak istemiyorlarsa yaratıcı yenilikler ortaya koymak zorundadırlar.

Yeni ekonominin hakim sektörü üçlü bir oluşumdur; Sanayi ekonomisinde otomotiv anahtar sektör konumunda bulunurken, yeni ekonomide hakim ekonomik sektör diğer tüm sektörlerin refah oluşturmaya giden yolu teşkil eden bilgisayar, iletişim ve eğlence sanayilerinin bütünleşmesiyle meydana gelen yeni medya sektörüdür. Bu bütünleşme tüm sektörlerin temeli haline gelmeye başlamaktadır. Yeni medya tüm sanat etkinliklerini, bilimsel araştırmaları, eğitimi ve firmaları dönüştürmektedir. İnsanların iş yapma, çalışma, eğlenme, yaşama ve düşünme yöntemleri farklılık göstermekte, en önemlisi bu yeni sektör tüketim ve üretim faaliyetlerine ilişkin değerler üzerinde büyük bir etki yaratmaktadır.

Yeni ekonomi yenilik temelli bir ekonomidir. Yeni ekonominin ilkesi yenilik-yaratıcılıktır. Günümüz rekabet ortamında başarı sağlamanın belki de en önemli olgusu yenilik ve yaratıcılık ile yeni ürünleri piyasaya kavuşturmadır. Yeni ekonomide, eğer yeni ve başarılı bir ürün geliştirilmiş ve piyasaya sürülmüşse, hedefin bu ürünün daha gelişmişinin meydana gelmesi ve ilk ürünün modasının geçirilmesi olması gerekir. Yeni ekonomi bir hız ekonomisidir Dijital veriler üzerine kurulmuş bir ekonomide, Firma başarısı ve iktisadi faaliyetler bakımından hız anahtar bir değişkendir. Ürün yaşam süreleri hızla daralmaktadır. Bugünün işletmesi çevresel bilişim akımına anında yanıt verebilen gerçek zamanlı bir işletmedir. Müşteri siparişleri elektronik yoldan alınmakta

ve eş zamanlı olarak işlenmekte ve ilgili fatura ve belgeler elektronik yoldan geri yollanmakta ve veri tabanları sürekli güncellenmektedir.

Yeni ekonomi küresel bir ekonomidir. İki kutuplu dünyanın ayrışmasından sonra, iktisadi duvarların önemli ölçüde yok olduğu, dinamik, yeni ve değişken küresel bir çevre meydana gelmiştir. Bu durum, yeni ekonominin yükselişiyle ilgilidir. Artık yerel veya uluslararası bilgi diye bir şey var olmamaktadır. Bilgi anahtar role sahip olduğuna göre, bireysel örgütler ister ulusal, ister bölgesel isterse yerel alanda faaliyet gösterebilir sadece bir tek dünya ekonomisi var olmaktadır.

Yeni ekonomide gayri-maddi malların önem kazanmaktadır. Yeni ekonomide maddi nitelikteki malların payı düşerken maddi olmayan nitelikteki ürünlere yatırım ve hizmetlerin payı ekonomik aktiviteler içinde yükselmektedir. Yeni ekonomi sosyal sorunları beraberinde getirmektedir. Yeni bir ekonominin eşliğinde, güç, güvenlik, eşitlik, kalite, iş hayatı kalitesi ve demokratik sürecin geleceği gibi bazı problemleri beraberinde getiren yeni bir politik ekonominin varlığı da görülmektedir. İş yaşamında bilgi işçilerinin gerektiği biçimde yönetilememeleri veya gereken bilgi, yetenek ya da motivasyona sahip olmayan insanların hayat standartlarındaki azalmalar önemli sorunlar olarak meydana getirecektir. Hemen her sektörde teknolojinin süratli bir dönüşüm başlatması birçok kurumda ciddi dirençlerin gösterilmesine sebep olacaktır. Gelişen teknolojilerin diktatör rejimler tarafından kötüye kullanılması ve nükleer teknolojinin teröristlerce elde edilme ihtimali, iletişim ağları ve bilişim teknolojisinin küçük devletlerce yerel savaşlarda kullanılması ve benzeri birçok sorun yeni ekonomilerde dikkat edilmesi gereken konulardır.

1.3.1.3 Yeni Ekonominin Makroekonomik Etkileri

Dünya çapında tüm ekonomik sistemlerin, kavramların, çözümlerin, etkileşimlerin tartışıldığı günümüzde üzerinde büyük ölçüde fikir birliğine varılan tek konu arkiyel bir çağ yaşadığımız gerçeğidir. Gerek iktisatçılar gerek fütüristler geleneksel dünyayı kökünden farklılaşacak bir dönüşümün tanıkları olduğumuzu kabul etmektedirler. Zaten batı tarihine baktığımızda her birkaç yüzyılda benzer bir dönüşüm yaşandığı görülmektedir. Değişim yerine özellikle dönüşüm kelimesinin seçilmesine dikkat edilmiştir. Karl Polanyi'nin Büyük Dönüşüm kitabına atıfta bulunulmuştur. Bu dönemlerde kısa bir zaman zarfında toplum kendini yeniden düzenler, dünya görüşü,

temel değer yargıları, sosyal ve siyasal yapı, sanat, kültür, kurum ve kuruluşlar bu dönüşümün etkisiyle yapısal ve işlevsel bakımdan yeniden değerlendirilip, kabul görürler. İşte günümüzde küreselleşme, kapitalizm ötesi toplum, bilgi toplumu, üçüncü dalga vb. gibi adlandırmalarla tanımlanan benzer bir dönemden geçmekteyiz.

İstihdam; Yeni üretim sistemleri, gelişmekte olan ülkelerde kitlesel işsizliğe neden olmaktadır. İstihdamın azalışında otomasyonun parça parça ve düzenli olmayan bir biçimde yapılanması, teknoloji transferinin denetimsiz ve dağınık olması, ithal teknolojilerin yeni istihdam alanları yaratma yönünde uyarlanıp gerçekleştirilmemesinin de etkisi bulunmaktadır. Aynı şekilde yeni teknoloji ile meydana gelen teknolojik küreselleşme, küçük işletmeciliğin yoğun olduğu, işgücü piyasası parçalı ve yeterli kadar esnek olmayan, çalışanları her türlü sosyal güvenlik ve sosyal haklardan yoksun bulunan az gelişmiş ülkelerde emek üzerinde ağır bir baskı ortamı oluşturmaktadır. Bu süreç çalışanların henüz yeni yeni kazanmaya başladıkları ekonomik ve sosyal haklarda bir geriye dönüşü başlatabilecek niteliktedir (Eser, 1995:85-86).

Yeni Ekonomi yoğun rekabeti beraberinde getirmektedir. Kas gücüne dayalı emeğin verimliliğinin yeterli olmaması, yönetim etkinliğinde meydana gelen problemler, yatırımın işgücü tasarrufu sağlayan yüksek teknolojili alanlara kaymasına sebep olmuştur. İstihdam alanlarının değişimi ile çalışanlarda aranan niteliklerde değişime yaşanmıştır. Yeni Ekonomi ile çalışanlarda iletişim kurma becerisi, iş zekası, özgüven, sorumluluğu kabul etme, inisiyatif, esneklik, analitik düşünce yeteneği, enerji düzeyi, hayal gücü, kendini keşfetmek, başarı dürtüsü, ekibe uygunluk, adanmışlık, verimlilik, hayat boyu öğrenme gibi özellikler aranmaktadır. Yeni Ekonomi ile yeni istihdam kapıları açılırken, teknoloji eğitimi almış personel ihtiyacı artmaktadır. Yeni iş imkanları artarken, eğitilmiş eleman arzı aynı hızla büyümektedir. Fakat meydana çıkan bu açık kısa zaman içinde kapanmaktadır (Savi, 2008).

Büyümeye Etkisi; Gelişmekte olan ülkeler, bilgi çağının bilişim altyapısını elinde bulundurmadıkları gibi, bilgi çağının, personel, kurumsal ve maddi altyapısına yeterli düzeyde sahip değildirler. Bu sebeple küreselleşmenin etkisiyle bu ülkelerin gelişmiş merkez bölgelerinde bilgi yoğun bir yaşama geçilirken sanayi toplumlarında olduğu gibi ikili hatta üçlü bir ekonomik yapı oluşacaktır. Üçlü yapının hızlanan entegre bir kalkınma sürecine dönüşebilmesi özellikle bilişim, personel ve kurumsal altyapı

donanımları ile buna paralel olarak sanayi ve bilgi sektörlerinde önemli bir birikimin olmasıyla ilişkilidir. Bilgi sektörü, bilişim altyapısı, sanayileşme, personel ve kurumsal altyapıdaki olumlu ve dinamik gelişmenin, olumsuz gelişmeleri aştığı sektör ve yörelerde kendi kendini besleyen gelişme süreci oluşabilecektir. Bu aşamadan sonra, bilgi teknolojilerinin yarattığı hızlı gelişim potansiyeli ile üçlü yapıya dayalı gelişmeyi daha kısa sürede ortadan kaldırmak olasıdır. Bu noktada bilgi toplumunun entegre gelişmeyi besleyici gücünün, sanayi toplumundakinden daha yüksek olduğu vurgulanmalıdır. Sanayi toplumunun mekanik ilişkilerine karşın, bilgi toplumunun ve bilgi üretiminin etkileri, sinerjik özellik içermektedir. Diğer bir ifadeyle, sanayi toplumunda genellikle “ölçeğe göre sabit getiri” daha ağırlıklı iken, bilgi toplumunda “kümülatif ya da sinerjik etki” sebebiyle sürekli “artan getiri” mekanizması işleyeceğinden, daha hızlı bir gelişme dönemi yaşanabilecektir. Fakat bu noktada, gelişmiş ülkelerde de aynı sinerjik etkinin işlediği göz önünde bulundurulmalıdır (Erkan, 1998:2-5).

Yeni ekonomide bilginin üretim olgusu biçimine dönüştürülmesi üç şekilde olmaktadır; birincisi, sürecin, ürünün ya da hizmetin sürekli olarak iyileştirilmesi (Japon sisteminde “kaizen” olarak adlandırılan yaklaşım), ikincisi, var olan bilginin sürekli olarak işlenmesi yoluyla ondan yeni ve farklı süreçler, ürünler ve hizmetler alınması, üçüncüsü ise, gerçek yeniliktir. Bilgiyi uygulayıp ekonomide ve toplumda farklılık yapmanın yolu, üç yöntemin de eş zamanlı ve eş güdümlü uygulanmasından geçmektedir. En önemlisi de bilginin miktarının yani nicel yönünün, o bilginin verimliliği, yani niteleyici etkisi kadar önemli olmamasıdır. Bilginin yukarıda anlatılan özellikleri bağlamında, yeni nesil büyüme modelleri (endojen-içsel modeller) bilginin ekonomiye olan katkısını iki temel tanımla değerlendirilmektedir; bu kavramlardan birincisi, bilginin ve teknolojinin oluşturduğu pozitif dışsallıktır. Meydana getirilen bilgi, hangi seviyede olursa olsun farklı sektörlerce alınıp kullanılabilmekte, farklı süreçlerle işlenerek verim sağlanabilmektedir. Bilgiyi, bir duvarın yükselmesi aşamasında yatay ve dikey olarak konulan yapı taşlarına benzetebiliriz (Savi, 2008).

Bilgi sürekli artan ve çerçevesi sürekli genişleyen birikim zincirini ifade etmekte olup, ikinci temel kavram ise, bilginin ölçeğe göre artan oranda getiri sağlamasıdır. Dolayısıyla bilgi kullanıldıkça, yayıldıkça veriminin artacağına dair bir olasılık

meydana çıkmaktadır. Bu nedenle bilgi diğer üretim faktörlerinin aksine paylaşıldıkça artmaktadır. İnternet aracılığıyla sağlanacak ekonomik büyüme ve fayda eninde sonunda tüm diğer teknolojik gelişmelerde olduğu gibi tüketicilerin lehine olacaktır (DTM, 2000).

Yeni Ekonominin büyüme üzerindeki etkilerini üç noktada toplayabiliriz (Duman, 2004:337).

- Yeni ürün ve hizmetlerin üretilmesi ile toplam üretim artar ve yeni iş imkanları ortaya çıkar.
- E-ticaret ile üretim sürecinde verimlilik yükselme gösteriri. Bu noktada e-ticarete imkan veren teknolojik donanım, fiziki, beşeri sermaye ve toprakla beraber en önemli üretim etkisi olarak kabul edilir.
- Dijital reklam, sınır ötesi üretim, internet satışları, yeni pazarlama, organizasyon ve yönetim teknikleri ile ekonomik etkinlik yükselmektedir.

Unutulmaması gereken konu, yeni ekonominin büyümeye olan etkilerinin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında farklılıklar olduğudur. İnternet alt yapısının meydana getirilmesinin maliyetli bir işlem oluşu, teknolojik bakımdan zaten geri olan ve oluşuma yabancı olan gelişmekte olan ülkelerde yeni ekonominin etkilerinde bahsetmek zordur. Gelişmiş ekonomilere ise, 1990'ların ilk dönemlerinde büyüme hızlarının birbirleri ile benzeri olma özelliğini kaybettiği görülmektedir. Örneğin, OECD ülkeleri 1990'lara geldiğinde multi-faktör donanımı yapılarındaki farklılaşmaya bağlı olarak milli gelirleri de bu paralelliği getirmiştir

Goldman Sachs'ın yapmış olduğu araştırmaya göre, işletmeler arası sanal ticaretin sağladığı tasarruf tüm ekonominin tasarruf eğilimlerini ve miktarına etki edecek orandadır. Hammaddelerin ve ara malların internet üzerinden alınması kömür sanayisindeki %2'lik toplam maliyet tasarrufundan elektronik sanayisindeki %40'luk toplam tasarruf oranına kadar farklılık arz etmektedir. Sektörler çerçevesine telekomünikasyon firmalarından araba üreticilerine ki bu sektördeki tasarruf oranı toplam maliyetlerin %14'üne erişebilmektedir, tekstil üreticilerinden uçak imalatçılarına kadar tüm üretim kollarını entegre etmek mümkündür. Bu noktada yukarıda sözünü

ettiğimiz pozitif dışsallıklar meydana gelmektedir. Bir sektördeki maliyet düşüşleri kolaylıkla diğer sektörlere de sıçramaktadır (Dış Ticaret Müsteşarlığı,2000).

Dış Ticarete Etkisi; Günümüzün küresel ekonomisinde ticaretin kendisi de elektronik ticaret dediğimiz ortamda oluşmaktadır. 1990'lı yıllarda oldukça zayıf olan internet ortamından ürün sunumu ve istemi olgusu artık 2000'li yıllarda eskisi gibi zayıf değildir. Aksine güçlenerek yükselen bir eğilim göstermektedir. Yükselen sayıda firma ve tüketici internet ortamını kullanır duruma gelirken sunu ve talep etkinlikleri sadece yatırım malları veya ara mallarını içermemekte, tüketim mallarını da daha fazla içerir hale gelmektedir. Elbette klasik sunu ve istem ilişkisinde bu işlemlerin çok büyük olduğu şimdilik söylenemez. Fakat bunun artış eğilimi zaman içerisinde bu tür işlemlerin ve ekonomik etkinliklerinin daha da yükseleceğini de göstermektedir (Savi, 2008).

Yeni ekonomi ve küreselleşme ile coğrafi sınırlamalar da ortadan kalkmıştır. Bu süreç içinde doğrudan yabancı sermaye yatırımları süratli bir hale gelmiş. Ekonomideki bu eğilimin en önemli etkisi büyük firmaların taşeronluk işlerini yapan ve entegrasyon sayesinde daha fazla iş yapma olanağına sahip olan KOBİ'lerde maliyetlerin düşürülmesine yönelik bilgi ve iletişim teknolojileri ile bağlantılı olarak gerçekleştirilen bölgesel nitelikli üretim yalnızca etkinliği arttırmakla kalmayıp aynı zamanda ulaşım ihtiyaçlarını düşürmek koşuluyla şehirlerdeki kalabalığın azaltılması, çevrenin daha az kirletilmesi gibi pozitif dışsallıklara da neden olmaktadır (Odyakmaz, 2000). Ticaret alanında, perakende satıştan internet üzerinden satışa dönülmesi ile tüketiciler ürün taraması bakımından süre kazancı elde ettiler, üreticiler ve dağıtımçıları stokları düşürme olanağını buldular. Bankacılık, eğlence, turizm gibi hizmet sektörleri B to B ile teknolojinin en fazla kullanılan sektörleri durumuna geldiler ve hızlı, etkin iletişim, etkileşim ağı kurabildiler. Elektronik pazarların şeffaf olması sebebi ile fiyatı düşen ürünlere ve ürünlerin teknik özelliklerine dair bilgiler kolaylıkla elde edilmeye başlandı. Yeni ekonominin getirdiği bu dönüşümler dış ticareti daha cazip ve olanaklı bir duruma getirmiştir.

Makroekonomik İstikrara Etkisi; Yeni ekonominin sunduğu tehditlerden birisi de yükselen istikrarsızlık ortamıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler bakımından bu önemli bir tehdit içermektedir. ABD'de yeni ekonomi işletmelerinin 1999 yılı içinde

başlayıp süratlik kazanan iflasları yeni ekonominin bir safсата olduğu görüşünü savunanların bir koz elde etmelerini sağlamıştır. Yeni ekonomi işletmeleri hisselerinde yüzde 90'ları aşan düşüşler bu işletme hisselerini tutanların “yüzde doksan kulübü” olarak değerlendirilmesine sebep olmuştur (Akın, 2001:75).

Finansman hizmetlerinde ulaşılan gelişme düzeyi finansal kaynakların dünya çapında daha etkin dağılım imkanı sağlayacağı gibi, aynı zamanda da piyasaları döviz kuru istikrarsızlıklarına ve para krizlerine karşı daha korunmasız hale getirebilecektir. Dünya çapında sanal piyasalar sayesinde eş zamanlı olarak oluşan uluslararası finans sermayesi gelgitleri, önemli derecede, yatırımcıların, ulusal ekonomilerin risk getiri düzeylerini farklı algılamaları sebebiyle meydana gelen subjektif kararlarla yönlendirilmektedir. Bu türdeki dev boyutlu sermaye giriş çıkış hareketleri ulusal paranın istikrarını bozmakla kalmayıp reel üretime de olumsuz etkileri olmaktadır, hatta küçük ekonomileri krizlere yönlendirmektedir. Bu nedenle güçsüz ve gelişmemiş finansman piyasalarına sahip olan ülkelerde sermaye hareketlerinin tam olarak serbestleştirilmesi tavsiye edilmemektedir. Bunun yanında, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişme, ticari bankaların döviz pozisyonlarının sürekli olarak izlenip değerlendirilmesini mümkün kılmış, finansman sektörünün daha etkin yönetilmesine ve kontrolüne olanak sağlamıştır (Odyakmaz, 2000).

2000/2001 krizinde yaşandığı gibi ülkemize gelen sıcak para beklentilerdeki kötüleşme ile ülkeyi süratle terk etmiş buda Türkiye de çok büyük ekonomik sıkıntılara neden olmuştur. Bu kriz bize ülkemizde teknolojik atılım gerçekleştirilmeden, üretim ve verimlilik artırılmadan yani rant ekonomisinden üretim ekonomisine geçiş sağlanmadan enflasyonun düşürülmesinin ve uzun süre bu düşük seviyenin korumasının mümkün olmadığını göstermiştir (Savi, 2008).

Tüm bu gelişmeler, iş hayatında yeni ekonomi terimlerinin iş dünyasında mizahi yakıştırmalara muhatap olmasına da neden olmuştur. Artık “B to B” yani “Business to Business” web jargonunun yerini “Back to Banking”, “B to C”nin yani “Business to Customer”in yerini “Back to Consulting”e bıraktığından söz edilmektedir (Akın, 2001).

Küreselleşme; Son yıllarda küreselleşme ile beraber oluşan hızlı değişimlere işletme yapılarını ve işletme fonksiyonlarını önemli ölçüde etkisi altına almaktadır. İşletmelerin bu süratli değişimleri göz ardı etmesi mümkün değildir. Bu hızlı değişim çerçevesinde

küresel pazarlarda rekabet eden çokuluslu firmaların anlaşılması daha da önem kazanmaktadır (Tağraf, 2002:33).

Dünya ekonomisindeki yapısal değişimin nedeni, piyasaların ulusal sınırlarını aşarak global bir nitelik kazanması ve aynı zamanda piyasalardaki rekabetin giderek yoğunlaşmasıdır (Kurtulmuş, 1996:144).

Teknoloji ve iletişimde meydana çıkan büyük ilerlemelerin etkileyip yönlendirdiği süreçler küreselleşme kavramı ile değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Bilginin, hammaddenin, mal ve hizmetlerin yükselen bir biçimde uluslararası dolaşım ve paylaşımına girmesi 20. yüzyılın şahit olduğu bir gelişmedir. Özellikle 1980’li yıllardan sonra ekonomik ilişkiler yoğunlaşmış, ideolojik değişiklikleri esas alan kutuplaşmalar ortadan kalkmış, dünya genelinde bir liberalleşme sürecine girilmiş, kültürler, inanç ve idealler sınırları ortadan kaldırarak daha benzer bir hale dönüşmeye başlamıştır (Erbay, 1996:3).

Küreselleşme kavramı kapsamında farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır. Bunun temelinde var olan ise, küreselleşme konusunda bilim adamlarının henüz ortak bir yargıya ulaşmış olmamalarıdır. Amerikan Ulusal Savunma Enstitüsü küreselleşmeyi tanımlarken “malların, hizmetlerin, paranın, teknolojinin, fikirlerin, enformasyonun, kültürün ve halkların hızlı ve sürekli bir biçimde sınır ötesine akışı” biçiminde değerlendirmiştir. Bu enstitünün yaptığı bir araştırmaya göre küreselleşme neticesinde ülkelerin ekonomileri arasında daha önce eşi görülmemiş bir bütünleşme oluşmakta, bir enformasyon devrimi yaşanmakta ve pazarlar, şirketler, örgütler ve yönetim uluslararası bir şekil almıştır.(Öymen, 2000:26)

Artan küreselleşme beraberinde artan rekabeti de getirmektedir. Artan rekabetle birlikte firmalar, hızlı sermaye hareketleri, ticari düzenlemelerdeki hızlı değişimler ve ürün hayat eğrilerinde oluşan kısalmalarla başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Sayılan durumlar firmaların karşı karşıya kaldıkları rekabet yapısını zora sokarken aynı zamanda hayatta kalmalarını da zorlaştırmaktadır (Tağraf, 2002:36).

Küreselleşme kavramı, toplumsal dönüşümün de tanımlanmasında kullanılan bazı değişkenlerin yardımıyla değerlendirilmektedir. Taylor ve Flint'in yaptığı araştırmaya dayanarak küreselleşme sekiz farklı boyutta incelenmektedir (Güner, 2007:21-22):

- (1) **Ekonomik Küreselleşme:** Uluslararası işletmelerin, dünyanın her yerinden sermaye ve emek kullanan yeni küresel üretim sistemlerini kullanması.
- (2) **Siyasal Küreselleşme:** Serbest pazar politikasının ve özelleştirmelerin yaygın hale gelmesi, kamu harcamalarının kısılmasını öngören neo-liberal politikaların tüm dünyada kullanılması.
- (3) **Sosyal Küreselleşme:** Dünya toplumu düşüncesinin yaygın hale gelmesi, ulus ötesi sivil toplum hareketlerinin yaygınlaşması.
- (4) **Teknolojik Küreselleşme:** İlk olarak internet olmak üzere bilişim teknolojilerinin yaygınlaşması.
- (5) **Finansal Küreselleşme:** Dünya sermaye piyasalarındaki karşılıklı bağımlılıkların artması ve ortaklıkların kurulması.
- (6) **Coğrafi Küreselleşme:** Artan iletişim ve ulaşım imkanlarıyla meydana gelen sınırsız dünya düşüncesi.
- (7) **Kültürel Küreselleşme:** Başta ABD olmak üzere Batı değerlerinin egemenliğinde tek boyutlu bir dünya kültürünün meydana gelmesi ve küresel ürünlerin tüketilmesi.
- (8) **Ekolojik Küreselleşme:** Sınır tanımayan küresel ekolojik sorunların meydana gelişi ve ortak eylem planı uygulamalarının gerçekleştirilmesi.

Taylor ve Flint'in yapmış olduğu bu gruplandırmadan da anlaşılacağı üzere, sosyolojinin etkileştiği hemen hemen her disiplinin kendi alanına uygun olarak, küreselleşmenin farklı bir yaklaşımı ile iç içe olduğu yani küreselleşmeden nasibini aldığı söylenebilir. Buradaki asıl soru, küreselleşmenin "bir bütün olarak makro düzeyde mi?", yoksa "analitik yaklaşımla mikro düzeyde mi?" değerlendirilmesi gerektiğidir. Taylor ve Flint'in ortaya koyduğu bu analitik yaklaşımın, "bütünselci bir analize ulaşılabilmesini engelleyen kuramsal ve yöntemsel sorunları beraberinde getirdiği" iddia edilebilirse de, tümevarımcı ve mikro düzeyde bir öngörü sunduğu ve değerlerin sistematik analiziyle bütüne erişebileceği de ortaya koyulabilir. Diğer taraftan, bütünselci veya tümdengelimci bir yaklaşımla makro düzeyde yapılan analizlerin, küreselleşmenin

tanımlanmasında daha faydalı olabileceği fakat bazı detayların kaçırılması riskini içine bulundurduğu da iddia edilebilir. Hangi yöntem seçilirse seçilsin, küreselleşme olgusunun, toplumsal dönüşümü açıklamaya çalışan bütün disiplinleri etkisi altında bıraktığı bir gerçektir (Güner, 2007:2).

Yeni üretim ve yönetim; A.B.D.'nin öncüsü olduğu, Batı Avrupa ülkelerinde, daha sonra bütün ülkelerde büyük bir artış gösteren tüketim, daha fazla üretim yapmayı zorunlu kılmıştır. Bu süreçte yapılan kitlesel üretim, Fordist üretim olarak adlandırılmıştır. Fordist üretim sisteminde işçi bir anlamda robotlaşmış, nitelikten çok niceliğe önem kazanmıştır. Başka bir deyişle, verimlilik kavramı nispeten arka planda kalmıştır. Fordist üretim sistemi üretim aşamasında esneklik kavramını dışarıda bırakmıştır. Kitlesel üretim ile beraber işçi sendikaları gelişmekte, zamanla merkezileşmektedir. Dolayısıyla işçi sendikalarının davranışlarını etkilediği birey sayısı giderek yükselmektedir. Bu nedenle işçi sendikalarının merkezileşme süreci, bir baskı unsuru olarak bu sendikaların önem kazanmasını sağlamıştır (Kocabaş, 2010).

Dünya ekonomisindeki endüstriyel oluşumun bu gelişimini ağırlaştırılan olgu 1973 Petrol Krizi'dir. Kriz ile beraber maliyet ve verimlilik olgularının önemi yeniden artmıştır, bu gelişim işgörenin insan olduğunu hatırlatmış ve insan yaratıcılığını tekrar gündeme getirmiştir. Bu nedenle ekonomiler için sadece mal ve hizmet üretmek yeterli bir başarı olmaktan çıkmış, hangi maliyet ile üretildiği ve kalitesinin ne olduğu önem kazanmıştır. 1970 sonrasında ekonomik verilerdeki olumsuzluklar, teknolojik gelişme ve uluslararası ticaret hacminin artış göstermesi sonucu rekabet kavramı meydana gelmiştir. Ayrıca sanayileşmiş ülkelerde görülen talep hacmindeki azalma nedeniyle kitle üretim modeli büyük bir sarsıntı geçirmiştir. 1970 sonrasında süratle gelişen teknoloji sayesinde ürün çeşitliliği büyük bir artış geçirmiş ve böylece standart ürünlere talep azalırken, çeşitlenmiş ürünlere olan talep hacminde büyük artış meydana gelmiştir (Kocabaş, 2010).

Yeni ekonomi ile firmaların yönetim yaklaşımında da farklılaşma göze çarpmaktadır. Özellikle disipline dayalı, otoriter ve katı bürokratik süreçlerin, yönetim felsefesinin, yeni ekonomiyle beraber zamanla esneklik kazandığı görülmektedir.

Endüstriyel ilişkilerde bu dönüşüm ile beraber mavi yakalı işçiler önemini yitirmiş, sendikalar güç kaybetmeye başlamışlardır. Bunun sonrasında toplu pazarlıklarda

çatışmanın yerini uzlaşma almış ve kamu kesimi, işgören ve işveren sendikaları üçlüsü arasında işbirliği, literatürde Neo-Korporatizm olgusunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sendikacılığın ortaya çıkarmış olduğu bu yeni evrede işçiler kişisel olarak ön plana çıkmakta ve firmalarda verimliliği ve karlılığı yükseltmeye yönelik politikalara katılım sağlayarak üretim sürecinde daha etkin bir rol almaktadırlar. Meydana gelen bu yeni durumla birlikte merkezi, güçlü sanayi tipi işçi sendikacılığından mikro örgütlenmelere giden merkeziyetten uzak işçi sendikacılığının meydana gelmesine neden olmuştur. İşçi sendikalarının bu gelişime karşı gelişi, inisiyatifin işverenlere geçmesi sebebi ile büyük ölçüde sonuçsuz kalmıştır (Kocabaş, 2010).

Fordist üretim yönetimi, üretimi arttırmakta başarılı olduğu için uzun etkisini korumuştur. Fakat üretim şartlarının değişiklik göstermesi, üretim yöntemlerinin hızla değişmesine sebep olmuş; kitle üretiminin gerektirdiği Fordist üretim şekli geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Fordist üretim anlayışının zayıflama sürecine girmesiyle beraber, işçi sendikacılığının gücünü aldığı, kitle üretiminin egemen olduğu büyük fabrikalardan, orta ve küçük üretim biçimlerine geçilmiştir. Bu nedenle işverenlerin hareket alanını genişleterek, sendikal hareketten uzaklaşabilmeleri daha kolay olmuştur. 1960'lı yıllardan itibaren Japonya'da uygulanmaya başlayan ve ürün esaslı strateji yerine küresel pazarlarda rekabeti temel alan, üretimde çokluk, çeşitlilik ve esnekliği öngören "Yalın Üretim" adlı yeni üretim sistemi süratle yaygınlaşmaya başlamıştır. Yalın üretim aslında seri üretimin yerine alternatif olarak gösterilen Japon imalat tekniklerini bir bütün olarak değerlendirmekte ve imalat alanında bütünsel bir dönüşümü değerlendirmektir. Yalın üretim de en düşük kaynak kullanımıyla, en kısa sürede, en az maliyetle ve hatasız üretim, müşteri taleplerine yanıt verecek biçimde en az kayıpla yapılmaktadır. Ayrıca yalın üretim, sürekli yenilik ve öğrenme esasına dayalı, kaliteyi arttırıcı ve üretim ile araştırma faaliyetlerinin bir arada gerçekleştirildiği bir anlayışı biçimidir (Kocabaş, 2010).

Kişilerin yetki ve sorumluluk oranları, yönetsel katılım ve esnek yönetilme yaklaşımları önemi artan uygulamalar olacaktır. Yönetimin esnek bir yönetim anlayışını benimsemesi, çalışanlarını geliştirme ve yetkilendirme süreçlerini uygulamaya alması, örgütsel başarı bakımından önem kazanacaktır. Sonuç olarak, yeni ekonomide yönetim -

çalışan ilişkisinin işbirliğine dayalı, stratejik ortaklıkların yürütüldüğü ve hiyerarşinin çok fazla üzerinde durulmadığı bir anlayışa dayandığı gözlenecektir (Keser, 2005:192).

Yeni ekonominin bilgi işçisinin bireyselliği son derece önemlidir, iş hakkında bilgi işçileri çoğu kez üstlerinden daha çok bilgiye sahiptirler; Bu nedenle onları endüstri toplumunun mal üretimi sürecinde olduğu gibi yukarıdan verilen kesin talimatlarla yönetmek imkânsız bir hale gelmiş ve üretim sürecini ağırlıkla artırmıştır (Keser, 2005:193).

Yönetim ve üretim tekniklerindeki değişmelerin çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda çeşitli değerlendirme ve incelemeler yapılmaktadır. Örneğin bir araştırmaya göre bu yeni teknikler sayesinde firmalar daha verimli ve etkin bir duruma gelmişlerse de, sonuçları bazı çalışan sınıfları için olumlu sonuç doğurmamıştır. Bir araştırma grubuna göre yeni çalışma sistemleri işçilerin üretim süreçleri üzerindeki denetimini çoğaltmıştır, ancak bazı araştırmacılara göre de bu teknikler katılımcı yönetim, çalışanlara güç devri, takım çalışması gibi gösterişli isimler altında aslında çalışanların iş yoğunluğunu artırmıştır. Yüksek teknolojilerin işin özelliği ve vasıflar üzerindeki etkisini değerlendiren bir araştırma bilgi ve malzeme kullanımında otomasyonun düşük vasıflı işlerde vasıf düzeyini daha da azalttığını, yüksek vasıflı işlerde vasıf düzeyini ise arttırdığını, fakat bunun ücret yapısı üzerinde etkisinin sınırlı bir biçimde olduğunu göstermiştir. Teknolojik değişimle alakalı eğitimi öngören bir toplu sözleşmenin etkileri üzerinde Danimarka'da yapılan bir araştırma ise, olumlu sonuçların firma düzeyinde sınırlı olduğunu, dolayısıyla firma düzeyindeki eğitimin işkolu ve ulusal düzeydeki eğitimle bütünleştirilmesi gerektiğini meydana getirmiştir (Dereli, 2002:1-9).

Tüketimin endüstriyel toplumdan post-endüstriyel topluma geçiş sürecini içerik değiştirmesini sadece maddesel üretimin yerini maddesel olmayan üretimin ya da imalatın yerini hizmet sektörünün almasıyla değerlendirmek eksik ve yanlış bir değerlendirme olacaktır. Her sosyo-ekonomik etmen gibi bunun da bir toplumsal ve felsefi yönü vardır. Sembolik tüketim post-endüstriyel toplumda tüketime yüklenen anlamın bir sonucu olarak meydana gelmiştir. Endüstriyel toplumun dünya görüşünü şekillendiren nesnel dünya gerçekliği, üretime "maddi" boyutuyla yansımış ve üretim denilince nesne anlaşılmıştır. Beş duyuya odaklı modern üretim eylemi üretimi "gerçek" ve "gözlenebilir" materyallerle ekonomik değere dönüştürmüştür. Sanayi döneminin

rasyonel özelliği olan bireysel faydacılık, tüketimi getireceği fayda planında dikkate alıp işlevsel bir değerlendirmeye ele almaktadır. Oysa post-modern anlayışa göre, değeri belirleyen imajdır, yani tüketilen şeyin taşıdığı sembolik anlamdır. Birey bu sembolik anlam aracılığıyla kendi anlatısını oluşturmayı temel bir tüketim işlevi haline getirmektedir (Özcan, 2008:47).

İş gücü piyasasının yeniden yapılanması ve istihdama etkisi; Kişiyi, belirli hedeflerine ulaşması için harekete geçiren kuvvetlerden biri çalışma güdüsüdür. Çalışma güdüsü, birincil doğuştan kazanılmış değil, fakat ikincil bir konumda, sosyal yaşamda sonradan öğrenilmiş güdülerdendir. Endüstri öncesi toplumlarda olduğu gibi, insan fiziksel yaşamını idame ettirmek için çalışır. Bunun için yiyecek, giyinme ve barınma gibi isteklerini karşılaması gerekmektedir. Böylece çalışma, kişinin yaşamının merkezi olarak değerlendirilmektedir (Tınar, 1996:6).

Modern dünya "iş" ve "İşyeri"ni hayatın merkezi haline getirmiştir. Geleneksel toplumda "evde çalışan" insanlar, artık "fabrikalarda çalışmaya başladılar. İş, aileden ayrıldı. Fakat bu eğilim günümüzde tekrar eskisine dönmüştür. İş, yeniden eve dönmeye başladı, dolayısıyla çoğu kez adına "sanal işgücü" olarak adlandırabileceğimiz, yeni bir işgücü şeklinin, diğer bir deyişle bilgi işçisi olarak nitelendirilen ve ileri düzeyde enformasyon teknolojilerini kullanabilen işgücünün günümüzde hızla yayıldığına şahit olunmaktadır. Yeni ekonominin işgücünün becerileri artık öyle çeşitli ve öyle süratli değişim göstermektedir ki, geçmişteki gibi işgücünün yerine daha az maliyetle yenilerini alınması mümkün değildir. Bu nedenle süratle değişen teknoloji ve yenilikler karşısında bunları kullanabilecek beceri ve bilgiye dayalı işgücünün önemi büyük ölçüde artmıştır (Zencirkıran, 2002:176).

Endüstri sonrası topluma geçişte yeni teknolojiler işin özelliği ve yeniden örgütlenmesindeki değişim bakımından da büyük önem arz etmektedir. İşin niteliğinde yaşanan bu farklılaşma, çalışan kişi için işin anlamını ve önemini yeniden biçimlendirmektedir (Bozkurt, 2000).

Yeni ekonominin istihdam boyutu incelendiğinde iki asıl görüşten bahsetmek mümkündür. Birincisi; yeni ekonominin istihdam artırma etkisinin bulunması, ikincisi ise; yeni teknolojilerle beslenen yeni ekonominin geleneksel yapıya sahip bazı işleri ve istihdamı daraltacağıdır. Yeni ekonomi ile beraber üretim ve hizmet sektöründe rutin

olarak yapılan işler için işçi talebinin düşeceği, yalnızca ileri derecede vasıflı teknisyenler ve yöneticiler için bir gelecek olduğu düşüncesi ileri sürülmektedir.

Tüm ekonomik etkiler insan odaklı olduğu için üretim etkenlerinden en önemlisi işgücüdür. Gerçeklik her dönemde insan eliyle inşa edildiğinden teknolojinin üretimi sırtladığı bir dönemde bile işgücünün önceliği tartışılmaz. Bu en önemli üretim faktörü, bilgi çağında göreceli olarak değişmiştir. Değişen mesleki yapının “savaş sonrası patlama” olarak tanımlanan senaryoya göre şekil aldığı kabul gören bir düşüncedir. Bu düşünceye göre bilişim teknolojisinin meydana getirdiği otomasyon süreci işgücünü imalat sektöründen koparacak ve bu dönemde hizmet sektörü genişleyecektir. Endüstriyel yapının değişmesi, hizmet sektörünün imalat sektörü karşısında süratle gelişmesi yeni bir ekonomik gerçekliğe hayat vermiştir. Artık bilgi temel ekonomik bir kaynaktır ve buna bağlı olarak beden gücünün yerini bilgi işçisi almıştır (Drucker, 1969:37). Yeni ekonominin işgücü, “üretken” ve “bağımsız”dır. Geleneksel işgücünden farklı olarak daha iyi eğitim almış, son derece vasıflı ve uzmanlaşmış işgücüdür. Onlar vasıfsız fabrika işçisinin hiç sahip olmadığı üretim araçlarına sahiptir. Geleneksel işçiden farklı olarak ikame edilmeleri oldukça güçtür ve yine onlardan daha iyi eğitimidirler. Rutin işlerden hoşlanmaz; değişime, belirsizliğe ve esnek örgütlenmeye alışkındır. Bu nedenle yeni vasıflara ve değerlere entegre olmada çok başarılıdır. İşgücünün, bireysel yaşam kalitesine özen göstermesi de aranan başka bir özelliktir. Yaşam kalitesi bireyin çalışma ortamındaki davranışlarına ve yaşamına dikkat etmesi, arkadaş ve iş çevresinde sağlıklı ilişkiler kurması gibi pek çok niteliği kapsamaktadır. Bu nedenle yeni ekonominin işgücü sadece çalışma yaşamındaki diğer bir deyişle "çalışma yaşamı alanı"ndaki kalite ile değerlendirilmemektedir, aynı zamanda "çalışma dışı yaşam alanı"ndaki kalite ile de değerlendirilmektedir (Bozkurt, 2005:187).

Tablo 2: İşgücünün Eski Ekonomideki ve Yeni Ekonomideki Temaları

Kriterler	Eski Ekonomi	Yeni Ekonomi
Politik Hedefler	Tam İstihdam	Yüksek Reel Ücret ve Gelirler
Uzmanlıklar	Belirli İşlerde Uzmanlık	Geniş Uzmanlık Alanı ve Farklı Alanlarda Uygulama
Gerekli Eğitim	Bir Uzmanlık Alanı ve Derece	Yaşam Boyu Öğrenme
Çalışan-Yönetim İlişkisi	Muhafif	İşbirlikçi
İstihdamın Doğası	Durağan	Riskli ve Fırsatlar Piyasası
Kariyer	Hiyerarşik İlerleme (Dikey)	Ağ Tipi Kariyer İlerlemesi (Yatay ve Dikey)
İşgücünün Yapısı	Mavi-Yakalı Kısmen Beyaz Yakalı (Büro Elemanı)	Beyaz Yakalı- Altın Yakalı

Kaynak: Keser, (2005:185)

Gelişmiş teknolojilerin önemli bir katkısı da insan kaynakları yönetiminin ücretlendirme işlevine olmaktadır. Yeni Teknolojik gelişmenin önemli faktörlerinden biri olan; rutin çalışmaların zamanla yoğunlaşması yeni makineler tarafından üstlenilmesi ve üretim süreçlerinde çalışanlara kalan parçaların çoğunlukla rutin olmayan ve yükselen oranda daha fazla bilgiyi gerektiren işler olmaları, öte yandan işlevlik kazanan grup çalışması ile birleştiğinde, grup performansını rutin olmayan çalışmaların başarılması hususunda motive edici ücret sistemlerinin uygulanma sıklığının artmasına neden olmuştur (Lockier, 1992:241-243).

Post-endüstriyel dönemin göze çarpıcı işgücü dönüşümü kadınlarla ilgilidir. Endüstriyel dönemde çok az bir kısmı üretim sektöründe çalışan kadınların, dönüşümle beraber hizmet sektörüne rahatlıkla girmesi kadınların istihdam düzeyini artırmıştır (Özcan, Barca, 2008, s. 50).

Çalışma Hayatında Esneklik; Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı, küreselleşmenin piyasalara getirdiği rekabet ortamında meydana gelmiştir. Gerek küreselleşmenin, gerek çalışma hayatında esneklik arayışlarının, temel itibarıyla sermayenin isteklerinden oluştuğu birçok bilim adamı tarafından paylaşılan bir görüştür. Küreselleşme kavramı, gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren büyük işletmelerin imalat maliyetlerini azaltmak, yeni pazarlar kazandırmak, hatta üretime devam edebilmek maksadıyla uluslararası yatırım yapmaları sonucunda meydana gelmiştir (Kutal, 2010).

Esnek çalışma saatleri, en bilindik biçimiyle, günlük ve haftalık olarak belli süre çalışmak şartıyla, işe başlamak ve işten ayrılma saatlerini çalışanların isteğine bırakan bir sistemdir. Bir başka tanıma göre, çalışanın işinde günlük çalışma zamanını düşürmeksizin sorumlu olduğu görevlerini aksatmaksızın, dilediği zaman işe başlaması ve işini bitirmesine esnek çalışma saatleri olarak adlandırılmaktadır.

Esnek uzmanlaşma işgücünün örgütlenmesi ile ilgili esneklik türüdür. Çalışanları iş tanımlarının değişen üretim metotlarına, teknolojik koşullara, iş yüküne bağlı olarak değiştirilmesi, diğer bir deyişle farklı alanlarda görev ve sorumluluk yüklenebilmesi demektir. Genel olarak fonksiyonel esneklik olarak da değerlendirilen esnek uzmanlaşma (functional flexibility), geleneksel üretim hattındaki bölünmüşlüğe dayanan iş örgütlenmesini ve iş bölümüne karşı olarak, meslek ve işlerdeki genişlemeyi ifade etmekte ve işgücünün işletme-içi sürekliliğini sağlayan bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Ekin, 2000:17).

Günümüzde esnek uzmanlaşma üretim ve tüketimdeki değişikliklere uyum için bir model olarak görülürken kimi yazarlara göre, işgücüne daha fazla baskı yükleyen kötü bir durum olarak görülmektedir.

Günümüzde yeni teknolojilerin etkisi ile çalışma süreleri de esnekleşmektedir. Esnek çalışma biçimlerinden en önemlisi ise part-time çalışmadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kabul ettiği tanıma göre; "normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli çalışmaya kısmi süreli çalışma" olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli çalışma, dünyada giderek yaygınlaşma göstermektedir. ILO'nun bir raporuna göre, gelişmiş ülkelerde çalışan her 7 kişiden biri kısmi süreli olarak iş hayatında bulunmaktadır (Eyrenci, 1993:227-228).

Günümüzde kısmi süreli çalışma, işgücü piyasasına girmenin ve bu piyasada kalmanın tek yolu olarak değerlendirilmektedir. Kısmi süreli çalışma yaygın uygulanan çalışma süresi esnekliği çeşitlerinden birisi olmakla beraber tek başına değildir. Kısmi süreli çalışma dışında çalışma yerinin zaman bakımından paylaşılarak, bir işin birden fazla işgören tarafından yapılması olan iş paylaşımı; çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası ve esnek vardiya sistemleri de yaygın esnek çalışma şekilleridir.

Teknolojik gelişmeler sonucu klasik işyeri anlayışı da farklılık göstermiştir. Özellikle iletişim araçlarının gelişmesiyle tele çalışma ve evden çalışma gibi çalışma biçimleri zamanla yaygınlık göstermiştir. ABD'de 30 milyon kişi bilgisayar, internet, faks ve diğer üçüncü dalga teknolojilerini kullanarak işlerini kısmen evlerinde gerçekleştirmektedir (Toffler, 1995:88).

Tele çalışma merkez büro veya üretim olanaklarından uzaktaki bir yerde yapılan ve bu nedenle çalışanları oradaki meslektaşlarıyla kişisel iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanaklarıyla kolaylaştırdığı çalışma şeklidir (Eyrenci, Bakırcı, 2000:27).

Tele çalışmanın farklı organizasyonları içermektedir. Bunlar: Evde büro; Uydu büro; Komşu büro; Gezici büro; Dağılık Çalışma Sistemleri'dir. Günümüzde yaygın bir şekilde tele-çalışanlar şunlardır: Seyahat acenteleri, yazarlar, satıcılar, emlakçılar, muhasebeciler, bilgisayar programcıları, avukatlar, sekreterler, sigorta acenteleri, bankacılar, mimarlar, pazarlama uzmanları (Erdut, 1997:19).

İşgücü piyasalarının esnekleşmesine yönelik makro düzeyli politikalar şunlardır;

- a) Çalışma hayatını düzenleyen yasaların serbestleştirilmesi yoluyla gerek firmaların üretim kapasitesinin piyasa ve rekabet koşullarına uygun hale getirilmesi gerekse işgörenlerin sosyal isteklerine yanıt verebilmesi maksadıyla, yasalardaki katılığın yumuşatılarak taraflara daha fazla serbesti tanıyan sistemin yerleştirilmeye çalışılmaktadır(Tuncay, 1999:94).
- b) İstihdam politikalarında değişim; 1970'li yıllarda meydana gelmeye başlayan işgücü ve istihdamdaki farklılıklar ile yüksek işsizlik düzeyleri hükümetleri daha aktif işgücü piyasası politikalarına itmiştir, esnek ve etkin bir işgücü piyasası oluşturmaya yönelik programları meydana getirmiştir. Aktif istihdam politikaları

çerçevesinde çalışma sürelerinin düşürmesine imkan sağlayan atipik istihdam şekilleri işsizliğin önlenmesine yönelik bir politika olarak gündeme gelmiştir (Sınav, 1999:260).

- c) Ücret artışlarının sınırlandırılması; fiyat artışlarının ücretler üzerindeki etkisinin endeksleme yöntemiyle telafi edilmesi uygulamasının enflasyonu yükselttiği gerekçesiyle eleştirilerin odak noktası olması sebebiyle makro düzeyde öneminin azalması, bunun yerine verimlilik yükselişlerinin dikkate alınması ön plana çıkmış ve uygulama alanı bulmuştur (Erdut, 1997:56).
- d) Vergi ve sosyal harcamalarının azaltılması; özellikle işsizliğin artmasına sebep olabileceği gerekçesiyle vergi ve sosyal harcama politikaları üzerinde durulmuş, ücret dışı ücret maliyetlerinin düşürülmesine çalışılmıştır.
- e) Yeni liberal politikaların katkısıyla devletin ekonomiye katılımının düşürülmesi maksadıyla özelleştirme çalışmaları yoğunluk kazanmış ve kamu istihdam yükü azaltılmaya çalışılmıştır.

İşgücü piyasalarının esnekleşmesine olanak sağlayan makro düzeydeki politikaların yanı sıra mikro oranda, başka bir deyişle işletme düzeyine; ulusal ve uluslararası rekabetin üst seviyeye çıkması, ekonomik durgunluklar uluslararası boyutu aşip uluslar üstü üretim ve hizmet yapan işletmelerin varlığı verimliliğin artırılması ve rekabet edebilme gerekliliğini ortaya koymuştur (Aktay, 1999:15).

Ülkemizde mikro düzeydeki istihdam politikalarında esneklik arayışlarının sebepleri arasında kuşkusuz 1475 sayılı (eski) İş Kanunu esnekliğe imkan sağlamayan katı hükümleri ve yaşanmakta olan ekonomik krizin etkileri vardır. Dünyada ve AB'de yaşanan gelişmeler karşısında Türk çalışma mevzuatının da çağdaştırılması ve günümüz ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi gündeme gelmiş ve 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışma sürelerinde esneklik düzenlemelerinin rekabet edebilirliğin artırılması ve işsizlikle mücadele konularında olumlu etkiler doğurabilmesi için söz konusu hükümlerin uygulanabilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Bunlara, firmaların korunması ile ilgili olarak devletin önlem almakta geç kalmasının etkileri de eklenmelidir. Bu şartlar altında Türkiye'de firmalar bazı sorunlarını, uyguladıkları işletme politikaları ile çözmek zorunda

kalmışlardır. Bu arada birçok firma kapanmak, birçok firma da istihdam ettiği personel sayısını çeşitli nedenlerle işten çıkartmaya çalışmıştır. Genellikle, esneklik arayışı içine giren firmalar, uzun süre yasal kurallara saygılı hareket etmiş firmalardır. Bu firmaların personel sayısını düşürme gibi tedbirler almak veya yeni gelişen piyasa ekonomisi şartlarında mevcut katı yasal kurallara karşın şirketlerinin faaliyetlerini sürdürebilmek ya da daha fazla kâr sağlayabilmek için bazı esneklik arayışlarını ön plana aldıkları dikkati çekmektedir. Bu esneklik arayışları ya toplu pazarlık masasında esneklik gerektiren konularda "işçi-işveren Kurulları"ndan oluşması ve örneğin "yıllık ücretli izin kullanımı ile ilgili olarak bir ortak kurula yetki verilmesi" önerisi, ya da toplu sözleşmenin uygulanması aşamasında, örneğin "ücretlerin kriz sebebiyle gözden geçirilmesi" isteği ile sendikaların önüne getirilmiştir. Sendikalara göre, özellikle işçi-işveren ortak kurulları ile ilgili önerilerin amacı "yıllardan beri yasaya aykırı olarak gerçekleştirilen uygulamaları" ortak bir kurula götürerek bu uygulamalara bir meşruluk ve kalıcılık kazandırmaktır. Dolayısıyla, işçi sendikaları yasaya aykırı bir esnekleşmeyi kurullarda yer almak suretiyle resmen kabullenmiş olacaktır (Kutal, 2010).

Çok Uluslu İşletmelerin Güç Kazanması; Çokuluslu firmalar konusunda pek çok farklı tanım yapılmaktadır. Sermaye dolaşımı ve faaliyetlerin sayısı önemli ayırıcı özelliklerden birisidir. Livingstone'un yapmış olduğu tanıma göre, uluslararası faaliyet gösteren firmalarda seçime bağlı olarak, birden fazla ülkede sürekli personeli olan, personel yapısının bu özelliğine bağlı olarak günlük faaliyetlerde tek bir ülke yönetimin tamamıyla kontrolünde bulunmayan yatırımlardır (Kinsey, 1998:212).

Çokuluslu firmalar uluslararası işletmelerin çok özel bir türüdür. Çokuluslu firmalar, tüm dünya genelinde yoğun ilişkiler içinde olan yüksek düzeyde gelişmiş bir uluslararası işletmedir, karar alma ve yönetim süreçlerinde küresel bir bakış açısına sahiptir. Çokuluslu işletmeler (Hunger, Wheelen, 1993:331);

- 1- Çok sayıda çokuluslu işletme dünya genelinde faaliyet gösteriyor olmasına rağmen, karar alma sürecinde küresel fırsatlar ön plana çıkmaktadır.
- 2- Çokuluslu firmaların kabul edilebilir bir orandaki varlıklarının yatırımı uluslararası alana yapılır. Bir görüşe göre bir firmanın toplam varlıklarının %20' si diğer ülkelerde ise çokuluslu bir işletmedir. Diğer bir görüşe göre ise, diğer ülkelerdeki faaliyetlerden elde edilen kar ve satış, toplam satış

içerisinde en az %35 düzeyinde ise küresel alanda faaliyet gösteren bir çokuluslu işletme olarak değerlendirilmektedir.

- 3- Çokuluslu işletmenin fabrika düzeyindeki üretimleri pek çok ülkeyi kapsamaktadır. Bu fabrikalar montaj fabrikalarından, tamamen entegre fabrikalara kadar değişik türde olabilir.
- 4- Çokuluslu işletme yönetiminin aldığı kararlar dünya perspektifine dayalıdır.

Çokuluslu işletme üretim faaliyet imkanı tanıyan ve aynı zamanda yatırımın ilave karlılığının oluşması için farklı ülkelerde üreten ve pazarlama çalışmaları yapan bir organizasyondur. Bu tanıma göre, çokuluslu işletme değişik ülkelerde yavru şirketler ve bayilerle faaliyet gösteren ve toplam satışları, varlıkları veya işgücünün %20' si ana ülke dışında olan bir işletme olarak tanımlanabilir. Dünyadaki ilk modern çokuluslu işletme 1950 yılında Alman işletmesi Uni ve İngiliz İşletmesi Lever Brothers tarafından gerçekleştirilmiştir. İki işletme birleşerek Unilever ismini almışlar ve 60 farklı ülkede faaliyet gösteren, 500 bayisi olan dünyanın en büyük işletmesi haline gelmişlerdir (Clifton, Dubrin, Sisk, 1985:534).

3.2. Çalışma Olgusunun Geleceği

Son yıllarda gelişen yeni teknolojiler, ortaya çıkan yeni yönetim anlayışları, ülkeler arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi hızlandıran küreselleşme olgusu ve artan rekabet ortamında, belirginleşen esnekleşme arayışları ile ailevi ve sosyal ihtiyaçlar, bugüne kadar standart kabul edilen çalışma biçimlerini değiştirmiş ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Bauman'a (2005:42) göre yeni toplumsal dönem,"ağır ya da katı moderniteden "hafif ya da akışkan moderniteye geçişi ifade eder. Son zamanlarda birçok örgüt, esnekliği ve değişen şartlara adaptasyonu sağlayan yeni iş görme biçimlerine geçmiştir. Çağdaş örgütler, tüm çalışanların, kendilerini ilgilendiren konular hakkında kararlar almada daha fazla oranda söz sahibi oldukları bir çağdaş yönetim biçimini uygulayan örgütlerdi (Uysal, 2002) . Esnek çalışma biçimleri olarak da adlandırılan bu yeni çalışma biçimlerinde "iş" yine örgütsel bir rol olma özelliğini korumakla birlikte, yapıldığı mekan ve zaman değişikliklere uğramış, artık sadece belirli bir işyeri çatısı altında yapılan işler değil, daha kısa zamanda ve farklı saatlerde yapılan işler söz konusu olmaya başlamıştır. Bu çalışına biçimleri örgütlerin küresel

ekonomik krizler ile arz ve talep dalgalanmalarına uyum sağlamalarını kolaylaştıracak esnek bir yapıya sahip olmasını sağlarken, çalışanlar açısından da bazı yararlar ve sakıncalar taşımaktadır. Çalışanlar açısından en büyük sakınca bu tür çalışma biçimlerine uygun olarak iş kanunlarında, çalışanların haklarını koruyacak yeni düzenlemelerin olmaması, diğer bir sakınca da ücretlerin düşüklüğü ve iş güvencesi sorunudur. İtalya, Arjantin, Belçika, Finlandiya, Almanya gibi bazı ülkelerde esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler yer almasına rağmen (Şen, 2000:54-55-56), ülkemizde bu konudaki eksiklik devam etmektedir: Ancak, getirdiği bazı avantajlar nedeniyle esnek ya da yeni çalışma biçimleri giderek artan bir ilgi ile karşılaşmakta ve işyerinde esnek çalışmayı tercih edenlerin sayısı artmaktadır. Bu eğilimde işgücünün demografik yapısının ve çalışanların işe ve çalışmaya bakışlarının değişmesinin etkili olduğu söylenebilir (Çakır, 2002:255).

Geleneksel ekonominin ve iş yapış şekillerinin yerini yavaş yavaş yeni ekonomi trendleri almaya başladı, şirketlerin insan kaynağı ihtiyaçları farklılaştı. Şirketlerin yeni ekonomiye uyum sağlama çabalarıyla, geleneksel iş yapış modellerini on-line iş yapış modellerine dönüştürme çabaları ve start-up' şirketlerin kurulması; internette bilgi ve deneyim sahibi kişilerin istihdam edilmesini zorunlu kılıyor. Yeni ekonomi ile pek çok yeni işin ve mesleğin ortaya çıktığı da görülmektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda, ABD son yıllarda yaklaşık olarak 20 milyon işin yaratıldığı öne sürülmektedir (Keser, 2005: 84). Bu yeni süreç, yerleşik ve düzenli toplumsal yapıların tekno-radikal değişimler sonucu yeni bir toplumsal biçime dönüşmesi, değişkenlik□hız□yapaylık□ vb. Şekillerde tanımlanması anlamlarına gelmektedir (Aytaç;2002). Yeni ekonomi her ne kadar yeni işlerin ve yeni mesleklerin istihdamını arttırsa da gözden kaçırılmaması gereken iki husus vardır. Bunlardan ilki, yeni ekonominin gelişimi ile birlikte, geniş istihdam kabul eden sanayi üretimi güç kaybetmiş, bunun yerine daha çok teknolojiye dayalı üretim gelişmiş, bu gelişme ile işgücüne duyulan talep azalmıştır. İkinci husus ise; yeni ekonominin yeni işsizlerin oluşması eğilimini üzerinde barındırmasıdır (Keser, 2005: 85).

Yeni iş yaşamı düzeninde iş yapış biçimleri değişmektedir. Şirketler artık eski, "kendin pişir, kendin ye" felsefesini bırakıyor. Birçok faaliyeti subcontracting ve outsourcing yaparak dışarı veriyorlar. İşte bazı örnekler; Eskiden şirketler aşçı, garson, bulaşıkçı gibi

elemanlar çalıştırırlardı, mutfakları, kap kaçakları, yemekhaneleri olurdu. Şimdi ise bu tür personel çalıştırmıyorlar. Hatta şimdi bilet usulü sayesinde artık yemekhaneleri ve kap kaçakları da yok. Bunun gibi pek çok hizmeti dışarıya verdiler. Yine bazı örnekler: Güvenlik hizmetleri, kurye hizmetleri, kargo hizmetleri, nakliye hizmetleri, danışma (resepsiyon) ve kat hizmetleri, sekreteryal hizmetler, bazı bakım onarım hizmetleri, bazı lojistik, nakliye ve depolama işleri, hatta bazı istihbarat işleri ve satın alma işleri. Bu işlere yeni işlerin ekleneceği hiç kuşkusuzdur. BRISA'da üretim ambarı da dışarıya verilmiş. Ambar fiziksel olarak fabrikanın içinde, yönetim olarak tamamen ayrı, ancak tabii ki, BRISA'nın denetiminde. Yine örneğin satış; Profesyonel satış hizmeti veren şirketler niçin kurulmasın ve üretici firmaların ürünlerini satmasın. Bu, zaten aynı grup şirketler içinde genellikle böyle oluyor. Yarın yeni girişimciler üreticilere gidip, "Siz zahmet etmeyin biz satalım" diyebilecek (Bıçakçı, 2002:66).

Bugün hızla değişmekte olan zengin ülkelerde, tüm gelir ve servet eşitsizliklerine rağmen, yaklaşan güç mücadelesinin bilginin dağılımı ve bilgiye ulaşabilmekle ilgili olacağını ifade etmektedir. İşte bu nedenle bilginin nasıl ve kimlere doğru gitmekte olduğu kavranılmazsa, bu gücün yaratacağı haksızlığına karşı korunulamaz ve yarının teknolojilerinin vaat ettiği daha demokratik toplum kurulamayabilir. Bilginin kontrolü, yarını tüm kurumlarında yer alacak güç mücadelesinin özünü oluşturmaktadır (Zencirkıran, 2002:177).

Teknolojik değişimin ortaya çıkardığı yeni istihdam alanları arasında, önemli miktarda ticari ve sosyal faaliyeti fiziksel alandan interaktif, dijital ve açık standartlara taşıyan, örneğin internet, interaktif televizyon sistemleri, vb. İçeren "network (şebeke) devrimi" zikredilebilir. Elektronik ticaret, network devriminin yalnızca bir yönüdür, fakat bu sayede daha önceleri belli iş tanımları olan ve çok sayıda ki işçinin yaptığı işlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmaktadır. Ancak e-ticaret belki daha az sayıda fakat bilgisayar kullanımında ileri derecede vasıflı işgörenler gerektirir. Avrupa Birliği'nin bir raporuna göre gelecek 5 yıl içinde network ekonomisi Avrupa Birliği'nde bir çok yeni işler yaratırken, çok sayıda eski işinde yok olmasına neden olacak: bu arada milyonlarca çalışanın da günlük yaşamını etkileyecektir. Buna karşı network ekonomisinin endüstri ilişkileri boyutu henüz yeterince incelenmemiştir. Oysa yeni enformasyon teknolojilerine (IT) tabi iş gücü Avrupa emek piyasasının en hızlı büyüyen sektörüdür

ve her yeni dört işten biri bu sektördedir. Bu alanda yeterli vasıfta işçi bulunmadığından işçi açığı dönemsel hizmet sözleşmeleri ve esnek çalışma biçimleriyle kapatılmaya çalışılmakta, işverenlerde bu amaçla geçici işçi sağlayan uluslararası istihdam kuruluşlarına başvurumaktadırlar (Dereli, 2002:3).

Ayrıca enformasyon toplumunda sanayi toplumundaki fabrika düzenine dayalı itaati, boyun eğmeyi, söyleneni düşünmeden yerine getirmeyi yücelten klasik eğitim anlayışı işlevini tamamen kaybetmektedir. Artık bağımsız düşünebilen, ezberleme yerine muhakeme etmeye dayalı, demokratik hareket edebilen, esnek, yaratıcı bir birey eğitimin temel amacı olmaktadır; Çünkü iş hayatının gerektirdiği yeni düşünce ve yaratıcılık, uyum bu tür bir bireyi gerektirmektedir. Globalleşen bir dünyada eğitimin insana, insan haklarına saygılı, bütün dinlere hoşgörülü, demokratik, uzlaşmacı, muhakeme yeteneğini geliştirici, yaratıcı ve bağımsız düşünüp karar alabilen nitelik kazandırması gerekmektedir (Zencirkıran, 2002:178).

Artık ağır makineler ve fabrika personelinin oluşturduğu yapı bir kenara bırakılarak, yanında bir evrak dosyası, dizüstü bilgisayar ve cep telefonundan oluşan bir el çantasıyla sermaye hareket edebilmektedir.

Gelecekte işletmelerin yönetim yaklaşımında da değişim görülecektir. Özellikle disipline dayalı, otoriter ve katı bürokratik süreçlerin, yönetim felsefesinin, yeni ekonomiyle birlikte giderek esnekleştiği bilinmektedir. Gelecekte bilgi işçisinin bireyselliği önem kazanacaktır. Gelecekte yönetimin esnek bir yönetim anlayışını benimsemesi, çalışanlarını geliştirme ve yetkilendirme süreçlerini uygulamaya koyması, örgütsel başarı açısından önemli olacaktır (Keser, 2005: 87).

Gelecekte çalışma hayatında "karmaşık insan" olarak nitelendirilebilecek olan bilgi yoğun çalışan işgücününün yönetilmesi, özellikle ortak bir örgüt kültürü oluşturabilmek oldukça güç olacaktır. Çok farklı özellikleri bulunan bu işgücününün, ortak motivasyon ve misyona yönlendirilmesinde önemli sorunlarla karşılaşılacaktır. Daha fazla esnek, daha fazla bireysel çalışma ve kişisel çalışma tarzını benimsemeleri, yeni ekonominin işgücününün ortak amaçlar için bir araya gelmelerini engelleyen önemli unsurlar olarak karşımıza çıkacaktır (Keser, 2005: 87).

Sonuç olarak bu yeni toplumsal dönem, modernist, fordist, taylorist çalışma ve boş zaman anlayışından farklı olarak, daha esnek, daha hızlı, uçucu, mobil, sanal kabilelerden, netperest cemaatlardan, tüketim ayinlerinden, pop, fast food, fitness center gibi yapılardan oluşmaktadır (Aytaç;2002).

SONUÇ

Çalışma kavramı ve çalışma hayatında değişim günümüzde en çok merak edilen konulardan biridir. İnsan hayatının büyük bir kısmı işyerinde ve çalışarak geçmektedir.

Çalışma hayatı ile ilgili süreç izlendiğinde çalışma kavramının tarihsel süreç içerisinde farklı değişimler gösterdiği ve farklı anlamlara büründüğü görülmektedir.

İlkel topluluklarda çalışma hayatı avcılık ve toplayıcılık gibi günlük yaşamı devam ettirebilmek için yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. İlkel toplumlarda yapılan etkinliklerde üretilen nesnelere ortak bir amaca hizmet etmektedir ve kullanım değeri dışında bir değer taşımamaktadır. İlkel toplumlarda kadın ve erkek arasında görev paylaşımı yapılarak işbölümüne gidilmiştir.

Yerleşik hayata geçilerek Toprağın işlenmeye başlanmasıyla toprağı elinde bulunduran bir sınıf meydana gelmiştir. Köleci sistem adı verilen bu sistemde Çalışma gerektiren bütün işler kölelere yaptırılmış, toprak sahipleri ise çalışma dışında birtakım uğraşlarla ilgilenmişlerdir. Yani çalışma sadece kölelerin yapacağı bir uğraş olarak görülmüştür.

Feodal sistemde Protestanlığın da ortaya çıkmasıyla, kilisenin çalışma olgusuna bakışı değişmiş, çalışma aşağılayıcı olmaktan çıkarılmış, kutsallaşmış ve soylulaştırılmıştır. Çalışma olgusu adeta Tanrıya hizmet etmenin bir yolu olarak kabul edilmiştir.

Tarihi süreç içinde incelediğimizde iki önemli olay toplumları, ekonomik, sosyal ve siyasi bakımdan olduğu kadar çalışma ilişkileri açısından da etkilemiştir. Bu olaylar sanayi devrimi ve bilgi devrimidir

Endüstri devriminin ortaya çıkmasıyla çalışma hayatında köklü dönüşümler yaşanmıştır. Endüstri devriminin ilk safhalarında buharlı makinelerin dokuma tezgâhlarına eklenmesi ile üretim kesintisiz devam etmiştir ve standart üretime geçiş söz konusu olmuştur. Üretim kitlesele hale dönüşmüş ve fabrikalar açılmıştır. Daha önce toprakta çalışan büyük bir emek yığını ücretli çalışanlar bu yeni süreçte fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Endüstri devriminin ilk başlarında fabrikalara sahip olanlar tarafından, aşırı karlılık gayesi ile çok düşük ücretle (sefalet ücret), ağır çalışma koşullarında özellikle kadınların ve çocukların çalıştırılması bu dönemin en belirgin özellikleridir. Erkekler, kadınlar ve çocuklar sürekli vardiyalar halinde güne gündüz 12 saati aşkın

sürelerde çalıştırılmışlardır. İşgüçlerini belirli bir süre ve yoğun emek karşılığında fabrika sahiplerine kiralayan bu yoksul kesimler “işçi sınıfı” olarak adlandırılan bir kitleyi oluşturmuşlardır.

Endüstrileşme sürecinde otomasyona geçişle birlikte beyaz yakalı adı verilen yeni bir çalışan sınıfı oluşmuştur. Bu dönemde daha nitelikli, eğitilmiş çalışanlara ihtiyaç duyulmuştur. Bilgi Toplumu, Enformasyon Toplumu, Sanayi Ötesi Toplum, Post Endüstriyel Toplum ifadeleri gibi kavramlarla ifade edilen bu süreçte üretim sistemindeki değişimlere paralel olarak düşünce biçiminde, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki yeni gelişmeler belirleyici olmuştur. Bu dönemdeki en önemli gelişmelerden biri de hizmet sektörünün diğer sektörlerin önünde yer alması olmuştur.

Sanayi devriminden sonra çok fazla mesaiye dayanan çalışma anlayışı yerini uzmanlığa ve verimliliğe dayanan çalışma anlayışına bırakmıştır.

Çalışma hayatına teknolojinin girmesiyle beraber uzmanlaşma önem kazanmıştır. Çalışma saatlerinde esneklik kavramı standart mesaiye dayanan çalışma anlayışını değiştirmiştir.

Çalışmaya ilişkin değerlerde bir takım farklılaşmalar dikkat çekicidir. Bireyin sadece gelir elde etmek amacıyla çalışmaktan çok, günümüzde "sosyal motivasyon amaçlı" çalışmaya önem verdiği görülmektedir. Bireyin örgütsel bağlılıktan (örgütsel sadakat) çok işe bağlılığa önem verdiği söylenebilir.

Çalışma hayatı açısından bakıldığında sanayi toplumunca fabrika düzeninin hakim olduğu, insanın geri plana itildiği, otorite, disiplin, hiyerarşi, merkeziyetçilik gibi özelliklerin hakim olduğu bir yapıdan, enformasyon toplumunun global rekabet ortamında gelişen teknolojinin de etkisiyle başarılı olmak için insan unsurunun öne çıktığı, esnekliğin geliştiği, çalışana sorumluluk ve yetkinin verildiği, sosyal sorumluluğun, doğal çevrenin korunmasının, iş ahlakının önen kazandığı bir yapıya doğru gelişme yaşanmaktadır.

Gerek çalışma hayatının gerekse toplumsal hayatın daha iyi anlaşılabilmesi için gerçekleşen dönüşümlerin ve oluşan değerlerin bilinmesi ve anlaşılması gerekmektedir

Postmodern toplumda endüstriyel mal üretiminden çok bilgi üretimi, teknolojik üretim, elektronik ticaret, finansal kar gibi kavramlar ön plana çıkmaya başlamıştır. Bunların tümü püritan çalışma etiğine sığmayan, az çalışıp çok kazanma anlayışına dayanan yaklaşımları ifade etmektedir. Daha az emekle daha çok kazanıp tüketmek şeklinde kendini gösteren bu gelişmeler insanların üretim ve tüketim anlayışlarında da çalışmanın toplumsal bir değer olarak değil, daha çok ve rahat tüketebilmek için kullanılan bir araç olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu çalışma anlayışı hedonist (hazcı) anlayış olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlayışın değerleri; topluluk kurallarından özgür kalmak, rahatlık ve esneklik, duygu ve hislerinde bencillik, aktif ancak kişisel amaçlılık, gerçeklerden kopukluk, plansızlık ve geçicilik, genel yerine yerele yöneliklilik şeklinde kendini göstermektedir.

Özellikle çalışma ortamı ve araçlarının değişikliğe uğradığını görülmektedir. Ofis ortamının değiştiği, klasik ofis ortamının yerini giderek bir tür sanal ofise, sanal çalışma ortamına bıraktığını görmekteyiz. Teknolojik gelişmeler ve bilişim alanındaki gelişmelerle birlikte çalışma araçlarının da giderek teknoloji ve bilişim ağırlıklı özellikler içeren araçlara dönüştüğünü görmekteyiz.

Modern dünya “iş” ve “İşyeri”ni hayatın merkezi durumuna getirmiştir. Geleneksel toplumda "evde çalışan" insanlar, artık “fabrikalarda çalışma”ya başladılar. İş, aileden ayrıldı. Fakat bu eğilim günümüzde tekrar tersine dönmüştür. İş, yeniden eve dönmeye başlamıştır, Bu nedenle çoğu kez adına “sanal işgücü” olarak adlandırabileceğimiz, yeni bir işgücü çeşidinin, başka bir deyişle bilgi işçisi olarak adlandırılan ve ileri düzeyde enformasyon teknolojilerini kullanabilen işgücünün günümüzde süratle yaygınlaştığına tanık olunmaktadır. Bu nedenle süratle değişen ve gelişen teknoloji ve yenilikler karşısında bu teknolojileri kullanabilecek beceri ve bilgiye dayalı işgücü büyük önem taşımaktadır.

20.yüzyılda meydana gelen, teknoloji devrimi, küreselleşme vb. gibi gelişmelerin; iş yaşamında bir takım dönüşümlere neden olduğu görülmektedir. Bu gelişmeler, çalışma ilişkilerinde önemli değişikliklere sebep, çalışan-çalıştıran arasındaki güç dengesi ve işçi örgütlerinin fonksiyonları değişiklik göstermektedir.

Günümüzdeki küresel gelişmeler kapsamında işgücünün yapısında mavi yakalıdan, beyaz yakalıya, pembe yakalıdan altın yakalıya doğru bir farklılaşma söz konusu olup,

kol gücüne dayalı işlerin ortadan kaybolmaya başlayıp, daha çok yaratıcılığa dayalı iş ve mesleklerin önem kazandığına tanık olunmaktadır. İşyeri ve çalışma kavramlarının geçtiğimiz yüzyıldaki anlamlarını yitirdiğine yönelik görüşler yüksek sesle dile getirilmeye başlanmıştır. Tam istihdamdan, part-time çalışmaya geçiş hızlanmış, özellikle mikro-teknolojik gelişmeler kapsamında çalışmanın belirli bir mekana bağlı olarak (fabrika-büro) gerçekleştirilmesi zorunluluğunun ortadan kalktığı ve telekomünikasyon ağları yardımı ile internet teknolojisi ve dijital teknoloji sayesinde insanların istedikleri yerden çalışabildikleri anlaşılmış, sanal işletme, sanal işgücü, e-ticaret, e-business gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca günümüzde bireylerin daha az çalışma ve kendilerine daha fazla zaman ayırma yönünde eğilimleri görülmüştür.

Çağımıza damgasını vuran bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerin en önemli sonuçları şüphesiz peşinde getirdikleri yeni değişim ve dönüşümlerdir. Bunlardan biri olan bilgi işçisi olgusu ise, günümüzde giderek değer kazanırken, kapsam yönünden zenginleşmesinin yanı sıra değer kazanmakta fakat “nadir bulunma” özelliğini de korumaktadır. Başka bir ifade ile bilginin en önemli anahtar faktör durumuna geldiği günümüz şartlarında bilgi işçilerinin önemi ve değeri artarken, bilgi işçilerine olan talep de artmakta, buna karşılık gelişmiş ülkeler “nitelikli” işgücü bulma konusunda halen ciddi zorluklarla karşı karşıya kalınmaktadır.

Gerek eğitim kurumlarının çağın gereksinimlerine uygun nitelikli eleman yetiştirme konusundaki yetersizlikleri (eğitim kurumlarının iş piyasalarının nabzını tutma konusunda yetersiz kalmaları), gerekse süregelen geleneksel şirket stratejileri günümüzde batılı ülkelerde meydana gelen nitelikli işgücü açıklarının en belirgin nedenleri olarak değerlendirilmektedir. Bunlara küreselleşme, hızlı teknolojik gelişme ve yoğun uluslararası rekabet koşullarını da eklediğimizde ise, durum çok daha karmaşık hale gelmektedir.

Nitelikli bilgi işçisi açıklarını, süregelen bu problemler sebebiyle, kendi ulusal insan gücü kaynaklarından karşılayamayan günümüzün gelişmiş ülkeleri, dış kaynaklara yönelerek yeni bir eğilimin de başlamasına neden olmuştur. Bir diğer ifade ile günümüzde göçmen bilgi işçisi kavramı ortaya çıkarak hızla yayılmış ve bu işçilerin büyük bir çoğunluğu da ilk olarak Hindistan olmak üzere, gelişmekte olan ülkelere

sağlanma yoluna gidilmiştir. Bu nedenle, çağımızın gerçeklerinden birisini de bilgi işçilerinin giderek önem kazanması ve altın yakalı olarak tanımlandırmaların yanı sıra göçmen bilgi işçisi kavramının gündeme gelmesi ve tartışılması oluşturmaktadır.

Fakat bu tartışmaların merkez noktasında da, günümüzün gelişmiş batılı ülkelerde meydana gelen bir ikilem yatmaktadır. Çünkü günümüzde gelişmiş batılı ülkeler, bir taraftan geleneksel endüstri toplumundan gelen ve bilgi toplumuna dönüştükçe açığa çıkan işsizlik sorunları ile mücadele etmekte, diğer taraftan da artan bilgi ve iletişim teknolojilerinde istihdam edilecek altın yakalı bilgi işçisi açıklarını göçmen bilgi işçileri ile gidermeye çalışmaktadır. Gelecek, geleceğe önceden hazırlananlar için büyük avantajlar sağlayacaktır. Bu bağlamda yoğun uluslararası rekabet koşullarında varolmak ve ilerlemek isteyenler bugünden geleceği öngörmek ve özellikle de bu konuda anahtar faktör olan eğitime büyük bir önem vermek zorundadırlar.

Ülkemizde hızla artan genç nüfusa yönelik yeteri kadar yeni iş imkanlarının gerçekleştirilmemesi, gençlerin iş beklentilerinin başlangıçta yüksek olmasının iş arama süresini uzatması ve gençlerin iş arama yöntemleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması en önemli problemler arasında yer almaktadır. Bu sorunların çözümü için gençlerin istihdam edilebilirliğini arttırıcı önlemlerin başında, eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve eğitimde mesleki yönlendirme gelmektedir. Bunlara ilaveten, genç girişimcilerin desteklenmesi de iş arayan değil, başkalarına iş yaratan yeni bir neslin doğmasına katkıda bulunacaktır. Neticede, Türkiye kalkınma ve büyüme stratejileri doğrultusunda niteliksiz işgücüne geleceğin niteliklerini kazandırmalıdır. Çünkü bilgi toplumunda atipik istihdam türlerinin büyük çoğunluğu teknolojik gelişmelerle ilişkili olarak meydana çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- ACAR, Ahmet Cevat (2007), *İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama*, Literatür Yayınları, Ağustos, s. 5, İstanbul.
- AKIN, B. (2001), *Yeni Ekonomi*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya.
- AKTAN, C. Can ve İstiklal Y. VURAL (2003) “Bilgi Toplumu, Yeni Teknolojiler ve Ekonomi”, <http://www.canaktan.org/yeni-trendler/yeni-ekonomi/ozellikleri.htm> (18.18.2010)
- AKTAY, N. (1999), “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları” *Mercek Dergisi*, Temmuz
- ALTINKÖPRÜ, T. (2003), *Şahsiyet Analizi*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- ARON, R. (1986), *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, Çev. K. Alemdar, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- ASLAN, Selçuk (2008), “*Kişilik, Huy, Psikopatoloji*”, *Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar*, C.2, S.2, s.7-18.
- AYDOĞAN, Filiz (2000), *Medya ve Serbest Zaman*, Om Yayınevi, İstanbul.
- AYTAÇ, Ö. (2002), “Boş Zamanlar Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar,” *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, s. 231-260,Elazığ.
- AYTAÇ, Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- AYTAÇ, Serpil (2001), “*Örgütsel Davranış açısından Kişiliğin Önemi*”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.3, S.1, s.25.
- BALTA, Avniye Tuğba (2007), “*İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonu Olarak Ücret Yönetimi, Motivasyon ve Bir Uygulama*”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, s. 9 – 12.
- BAUMAN, Z.(2005), *Bireyselleşmiş Toplum*, Çev. Yavuz Alogan, Ayrıntı Yayınları,İstanbul.

- BELEK, İlker (1999), *Postkapitalist Paradigmalar*, Sorun Yayınları, Ankara
- BENEVOLO, Leonardo (1981), *Modern Mimarlığın Tarihi*, 1.Cilt, (Çev:A.Tokatlı),Çevre Yayınları, İstanbul.
- BIÇAKÇI Ulaş (2002), *Kariye ve Yaşam Kalitesi: Klasik Kariyerden Bireysel Kariyere*, Ed. Aşkın Keser, Ekin Kitabevi, Bursa.
- BOZKURT, Veysel (2000), *Pürütanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Alesta Yayınları, İstanbul.
- BOZKURT, Veysel (2005), *Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm*, Aktüel Yayınları, Bursa.
- BÜYÜKUSLU, A. Rıza (2004), *AB Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*. Derin Yayınları, İstanbul.
- ÇAKIR, Özlem (2002), *Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar*, Ed. Aşkın Keser, Ekin Kitabevi, Bursa.
- CARLTON, E. (1995), *Values And The Social Sciences, First Published*, Redwood Boks, Trowbridge.
- CLIFTON, J. Williams, Andrew J. DUBRİN and Henry L. SİSK, (1985), *Management and Organization*, South-Western Publishing Co., Cincinnati.
- DERELİ, Toker (2002), *Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri Ve Yeni İstihdam Türleri*, Ed. Aşkın keser, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- DRUCKER, Peter (1969), *The Age of Discontinuity*, Heinemann, London.
- DTM (Dış Ticaret Müsteşarlığı), (2000) “*Büyüme Modelleri Çerçevesinde Yeni Ekonominin Makro Ekonomi Üzerindeki Muhtemel Etkileri*”
- DUMAN, Koray (2004), *Yeni Ekonominin Makro Ekonomi Üzerindeki Etkileri, Yeni Ekonomi ve İktisat Teorisi-Politikası Kongre Bildirileri*, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, Antalya.
- DURKHEIM, E. (1986), *Meslek Ahlakı (La Morale Professionnelle)*, Üçüncü Basım, Çev: Mehmet Karasan, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

- EKİN, Nusret (1994), *Endüstri İlişkileri*. Beta Basım A.S. İstanbul, Eylül.
- ERBAY, Yusuf (1996), *Küresel İşletmelerin Yönetimi ve Türk İşletmelerin Yeni Türk Cumhuriyetlerine Yönelik Faaliyetleri*, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayın No:11, Ankara.
- ERDUT, Tijen (1997) "Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi", *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül, İstanbul.
- ERKAN, Hüsnü (1998), *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Eylül, Ankara.
- EROL, Metin (2002), *Sanayileşme ve Ekonomik Gelişmenin Sosyolojisi*. Nobel Yayınları, Ankara.
- ESER, Uğur (1995) "Küreselleşme: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?", *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt 6, Sayı 17, Yaz, Ankara.
- ESİN Pars (1974), *Türkiye’de İşveren Sendikacılığı*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 373, Ankara.
- EYRENCİ, Ömer ve BAKIRCI Kadriye (2000), *Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve İş Verme*, İTO Yayını, İstanbul.
- EYRENCİ, Ömer (1993) "*İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku*", Münir Ekonomi 60.Yas Günü Armağanı, Ankara.
- FREUD, Sigmund (1999), *Uygarlığın Huzursuzluğu*. Metis Yayınları, İstanbul.
- FROMM, E. (1998), *Kendini Savunan İnsan*, Yedinci Basım, Çev: Necla Arat, Say Yayınları, İstanbul.
- GIDDENS, Anthony (2000), *Sosyoloji*. Ayraç Yayınevi, Ankara.
- GORZ, Andre (2002), *Yaşadığımız Sefalet*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- GÜLMEZ, Mesut (1983), *Türkiyede Çalışma İlişkileri*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.

- GÜNER, Ender (2007), *Bilgi Toplumuna Geçiş: Sosyolojik Bir Yaklaşım*, Birinci Baskı, Haziran, Ankara.
- HAMİDULLAH, M. (2003), *İslam Peygamberi*, İmaj Yayınları, Ankara.
- HANÇERLİOĞLU, Orhan (2004), *Felsefe Sözlüğü*, 14. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- HUNGER, J. david, Thomas L. WHEELEN (1993), *Strategic Management*, Addison-Wesley Publishing Comp., New York.
- İNANÇOĞLU, E. (2002) “Çalışma Değerlerinin Örgütsel Değişime Dirence Etkisi”, *10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- KAPIZ, Serap (2002), *İşin Değişen Anlamı Ve Birey Yaşamında Önemi*, Ed. Aşkın keser, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- KESER, Aşkın (2004) “Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler”, *İş-Güç Dergisi*, c.6, s.1, no:177, <http://www.isguc.org/?p=article&id=177&cilt=6&sayi=1&yil=2004> (18.11.2010)
- KESER, Aşkın (2005), *Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış)*, Nobel Yayınları, Ankara.
- KESER, Aşkın (2006), *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- KESER, Aşkın,(2009), *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Basım-Dağıtım, Bursa.
- KESER, Aşkın (2010), “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler” <http://www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/469/425> (22.12.2010).
- KINSEY, Joanna (1998), *Marketing in Developing Countries*, Mc-Millian Publishing, New York.
- KOCABAŞ, Fatma (2010), “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm” <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf> (18.06.2010).

- KORAY, Meryem (1992), *Endüstri İlişkileri*. Repar Matbaacılık, İzmir.
- KUMAŞ Handan ve FİDAN Fatma (2005), *Akademisyen ve Tekstil işçileri karşılaştırması örneğinde çalışan kadınların çalışma olgusuna bakışları*, <http://www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/258/249> (03.01.2011)
- KURTULMUŞ, Numan (1996), ‘*Sanayi Ötesi Dönüşüm*’, İz Yayıncılık, s.144
- KUTAL, Gülten (2010), *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları*, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/06.pdf> (06.07.2010).
- LOCKIER, Cliff (1992) "*Pay, Performance and Reward*" *The Handbook of Human Resource Management*, Blackwell Publications , Massachussets.
- LORDOĞLU Kuvvet, ÖZKAPLAN Nurcan (2005), *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul.
- LORDOĞLU, Kuvvet, ÖZKAPLAN, Nurcan, TÖRÜNER, Mete (1999), *Çalışma İktisadı*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- MARKOVIÇ, M. (1998), *Hümanizm ve Ahlak Felsefesi*, İkinci Baskı, Çev: Ali Ünlü Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.
- MEDA, Dominique (2005), *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MILLER, G. (1980) “The Interpretation of Nonoccupational Work in Modern Society: A Preliminarydiscussion and Typology.” *Social Problems*, Vol:27
- ODYAKMAZ, Nemci (2000), “*Bilgi Teknolojileri, Küreselleşme ve Kalkınma*”, <http://www.dtm.gov.tr/dtmweb/index.cfm?action=detayrk&yayinID=567&icerikID=673&dil=TR>, (05.06.2010).
- OKÇUOĞLU, İbrahim, (1996), *Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi-İç Pazarın Oluşma Süreci*, Varsoy Yayınları, İstanbul.

- ÖYMEN, Onur (2000), *Geleceği Yakalamak*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- ÖZCAN Kerim, Mehmet BARCA (2008), *Sanayiden Bilgiye Toplum, Ekonomi ve İşletmeler*, Siyasal Yayınevi, Ankara.
- ÖZKUL, M. (1997), *Çalışma Sosyolojisi*, Makro Bilgisayar, Isparta.
- PAMUK, Sevkett (1995), *100 Soruda/Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi*, İstanbul.
- RUSSELL Bertrand ve RUSSELL Dora (1979), *Endüstri Toplumunun Geleceği*. Bilgi Yayınevi, İstanbul.
- RUSSELL, Bertrand (1999), *Aylaklığa Övgü*, Cem Yayınları, İstanbul.
- SARGUT, A. S. (2001), *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, İkinci Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- SAVİ, Fatma Zehra (2008), *Teknoloji ve Yeniden Şekillendirdiği Makro-Ekonomik Büyüme Modelleri, Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (USİMP) Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresi –26 – 27 Haziran 2008*, Adana.
- SINAV, T. (1999), *Çalışma Sürelerinde Esneklik Arayışı , Kamuoyunda Esneklik*, Mess Yayınları No. 311, İstanbul.
- SOLOMON ,Robert C., Floreres ,Fernando (2001), *Güven Yaratmak*, BZD Yayın Ve İletişim Hizmetleri, MESS Yayın No : 369 , İstanbul.
- SOYAK, Alkan (1999), “Günümüzü Yansıtan Bir Sektör: Telekomünikasyon”, *75 Yılda Çarklardan Chip'lere içinde*, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- SOYER, Serap (1996), *Endüstri Sosyolojisine Giriş*. Saray Medikal Yayıncılık, İzmir.
- SÖYLEMEZ, Alev, (2001), *Yeni Ekonomi*, Boyut Kitapları, İstanbul.
- ŞEN, Sabahattin (2000), “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:16, S:2, Tuhis, Ankara.
- ŞENEL, Alaeddin (1995), *İlkel Topluluktan Uygur Topluma*, Bilim Sanat Yayınları, Ankara.
- ŞİMŞEK, Işık (1997), *Çalışmak Yorar*, Çogito Dergisi, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

- TAĞRAF, Hasan (2002), “Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Sivas.
- TINAR, Mustafa Yaşar (2002), *2000 Yıllarında Çalışan İnsan*, ed. Aşkın Keser, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- TINAR, Mustafa Yaşar (1996), *Çalışma Psikolojisi*, Necdet Bükey A.Ş., İzmir.
- TOFFLER Alvin ve Heidi (1995), “Yeni Bir Uygarlık Yaratmak: Üçüncü Dalganın Politikası”, Çev.Zülfü Dicleli, Türk Henkel Dergisi Yayınları No:3, İstanbul.
- TUNCAY, C. (1999) "*Değişim ve Esneklik İhtiyacı*" *Kamuoyunda Esneklik*, Mess Yayınları No:311, İstanbul.
- TURGUT, T. (1996), *İş Adamlarının Yaşam Ve Çalışma Değerleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TÜRKDOĞAN, O. (1996), *İslam Ekonomik Sistemi ve Weber’ci Görüşler*, Turan Yayıncılık, İstanbul.
- UYSAL, F. Gül (2002), “Çalışma Yaşam Kalitesi ve Çağdaş Yönetim”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.4, S.1, <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=278&cilt=4&sayi=1&yil=2002>. (29Ocak2010)
- ÜLGENER, S. F. (1981), *İktisadî Çözülmenin Ahlâk Ve Zihniyet Dünyası*, İkinci Baskı, Der Yayınları, İstanbul.
- WEBER, M. (2005), *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, Dördüncü Baskı, Çev: Zeynep Gürata, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- YARDIM, A. (2002), *Peygamberimizin Şemali*, Dördüncü Baskı, Damla Yayınevi, İstanbul.
- YETİM, Ünsal (2001), *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.

YILDIZ, Halil (2010), “Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif”,
<http://www.iudergi.com/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/139/140>,
(14.12.2010)

ZAİM, S. (1995), *İslam-İnsan-Ekonomi*, Yeni Asya Yayınları, İstanbul.

ZEGVELD, W, (1987), *Technology and Change in Industrial Societies: Implications for Public Policy*, Technovation, Vol.5

ZENCİRKIRAN, Mehmet (2002), *Sanayi Toplumunda Enferyasyon Toplumuna: Değişen Çalışma Hayatı Ve Yeni Değerler*, ed. Aşkın Keser, Bursa.

ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında İstanbul'da doğmuştur.1985 yılından beri ailesi ile birlikte İstanbul'da ikamet etmektedir.1999 yılında ilköğretimini İstanbul'da tamamlamıştır.2002 yılında Dr. Sadık Ahmet Lisesi'nden mezun olmuştur. 2003 yılında başladığı Dumlupınar Üniversitesi İşletme Bölümünden 2007 yılında mezun olmuştur. 2007 yılında İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda staj görmüştür. 2008 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı'nda yüksek lisansa başladı. 2011 yılında Vergi Denetmen Yardımcısı olarak Ankara'da işe başlamıştır.