

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

**ENDÜSTRİYEL YAPILANMANIN GELİŞİMİNDE  
İNSAN KAYNAKLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hümeyra SAĞIR**

**Enstitü Anabilim Dalı: Sosyoloji**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Dr. Abdullah TAŞKESEN**

**EYLÜL-2010**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

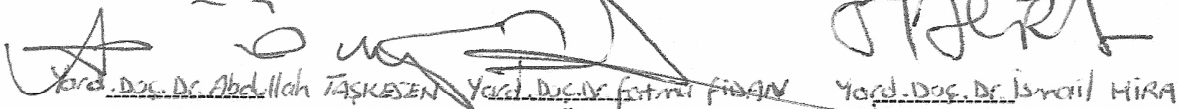
**ENDÜSTRİYEL YAPILANMANIN GELİŞİMİNDE  
İNSAN KAYNAKLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hümevra SAĞIR**

**Enstitü Anabilim Dalı: Sosyoloji**

Bu tez 23/09/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/ oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

  
Yard. Doç. Dr. Abd. Allah TAŞKESEN Yard. Doç. Dr. Fatma FIDAN Yard. Doç. Dr. İsmail HİRA

**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.

Hümevra SAĞIR

23.09.2010

## ÖNSÖZ

“Endüstriyel Yapılanmanın Gelişiminde İnsan Kaynakları” konusu, günümüz endüstriyel yapılarının İnsan Kaynakları ile toplumların sosyolojik yapıları ve gelişimlerine etkileri bağlamında üzerinde durulmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında bana yol gösteren danışman hocam: Yrd. Doç. Dr. Abdullah TAŞKESEN’e, akademik kariyer yolculuğunda doğru, başarılı bir akademik çalışma hazırlamak hususunda beni yönlendiren, yol gösteren değerli hocam: Yrd. Doç. Dr. İsmail HİRA’ ya, benden hiçbir yardımını esirgemedi, tüm içtenliğiyle desteğini hiç esirgemeyen değerli hocam: Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN’a, hayatım boyunca her konuda, benden desteklerini hiç esirgemeyen değerli aileme ve çalışmamın araştırma, literatür taraması sürecinde bana çok yardımcı olan değerli dostlarım: Begüm PALA ve Yunus Emre ÜNVAN’ teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme şükranlarımı sunar, yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Hümeyra SAĞIR

23 Eylül 2010

## İÇİNDEKİLER

<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	iii
<b>ÖZET</b> .....	iv
<b>SUMMARY</b> .....	v
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>BÖLÜM 1: ENDÜSTRİLEŞME OLGUSU</b> .....	4
1.1.Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışı ve Hazırlayan Nedenler.....	6
1.1.1.Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışında İktisadi Nedenler.....	7
1.1.2.Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışında Sosyo-Kültürel Nedenler.....	9
1.1.3.Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışında Teknolojik Gelişmeler.....	11
1.2.Endüstrileşmenin Özelliği ve Etkisi.....	14
1.2.1.Endüstrileşmenin İktisadi Yapıya Etkileri.....	16
1.2.2.Endüstrileşmenin Sosyal Yapıya Etkileri.....	19
1.2.3.Endüstrileşmenin Kültürel Yapıya Etkileri.....	21
1.2.4.Endüstrileşmenin Demografik Yapıya Etkileri.....	22
1.2.5.Endüstrileşmenin Çalışma Yaşamına Etkileri.....	23
1.3.Endüstri Sonrası Değişim.....	28
<b>BÖLÜM 2: İNSAN KAYNAĞI</b> .....	32
2.1.İnsanın ve İnsan Kaynağının Önemi.....	33
2.1.1.İnsan Kaynağının Ekonomi Açısından Önemi.....	34
2.1.2.İnsan Kaynağının Toplum Açısından Önemi.....	35
2.1.3.İnsan Kaynağının İşletmeler Açısından Önemi.....	36

2.2.İnsan Kaynağı İle İlgili Yaklaşımlar.....	38
2.2.1.İnsan Kaynağının Geliştirilmesi.....	42
2.2.2.İnsan Kaynağının Geleceği.....	44
2.3.İnsan Kaynağı Planlaması.....	45
<b>BÖLÜM 3: ENDÜSTRİYEL YAPILANMADA İNSAN KAYNAĞI.....</b>	<b>48</b>
3.1.Endüstriyel Yapılanmada Araçlar.....	49
3.1.1.Ulaşım.....	50
3.1.2.Hammadde.....	51
3.1.3.İletişim.....	53
3.1.4.Mali Kolaylık.....	55
3.1.5.Teknoloji-Sermaye.....	55
3.1.6.İnsan Kaynağı.....	57
3.2.Endüstriyel Yapılanmada İnsan Kaynağının Önemi.....	59
3.2.1.Endüstriyel Yapılanmada Endüstriyel İlişkilerin Rolü.....	65
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>72</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>74</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>81</b>

## ŒEKİL LİSTESİ

<b>Œekil 1:</b> BilgisayarlaŒmadaki GeliŒmenin AŒamaları.....	13
---	----

<b>Tezin Başlığı:</b> Endüstriyel Yapılanmanın Gelişiminde İnsan Kaynakları	
<b>Tezin Yazarı:</b> Hümeysra Sağır	<b>Danışman:</b> Yrd. Doç.Dr. Abdullah TAŞKESEN
<b>Kabul Tarihi:</b> 23.09.2010	<b>Sayfa Sayısı:</b> v (Ön kısım) + 81 (Tez)
<b>Anabilim Dalı:</b> Sosyoloji	
<p>Günümüz birey ve toplum yaşamının şekillenmesinde endüstriyel yapılanmanın gelişimi büyük bir rol oynamaktadır. Özellikle endüstri devrimi ile başlayan bu süreç, sosyolojik yaklaşımların ortaya çıkmasına, ekonomik ve siyasi akımların oluşmasına, birey-devlet ilişkilerinin şekillenmesine, toplumsal açıdan tarihe yön vermiş olayların oluşumuna, özellikle çalışma hayatına zemin hazırlamıştır. İnsanın gelişiminin zemininde, bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarının çok önemli bir yer kapladığı yapılmış birçok çalışmada gözümüze çarpmaktadır. Çalışma hayatı ise bir insanın bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını gidermesinde en önemli unsur olarak görünmektedir. Endüstri devrimine kadar karmaşık olan çalışan-işveren ilişkileri devrim sonrasında gelişmiş, insan kaynağı önemli hale gelmiştir.</p> <p>Çalışma da insan kaynaklarının endüstriyel yapılanmasının gelişimindeki rolü ele almaya çalışılmış, insanın bireysel ve toplumsal gelişiminde ihtiyaçlarının etkisini ve bu ihtiyaçların sağlanmasında çalışan-işveren ilişkilerinin tarih boyunca süregelen değişimleri ile kurumsallaşma aşamalarını 'insan kaynağı', 'insan' faktörü çerçevesinde incelemek, diğer yandan hem çalışanların hem de işverenlerin kurumsallaşma sürecinde endüstriyel yapılanmanın gelişimine paralel olarak insan kaynaklarının bu gelişime katkısını ele almak amaçlanmıştır.</p> <p>Tüm bu çerçevede endüstriyel yapılanmanın gelişiminde insan kaynağının önemine işaret etmek gerekmektedir. Endüstrileşme ile birlikte bugün önemli oranda oluşmuş olan çalışan ve işveren kurumsallaşmalarının ne denli zor süreçler ve acılar ile geldiğini, aslında bu sürecin insan ve toplum gelişimlerinin tetikleyicisi olduğunu, küreselleşen dünyanın en gözde kavramlarından birinin insan kaynakları olduğunu, endüstrileşen ve hala gelişmekte olan ülkelerde ciddi bir rekabet ortamı ve hizmet sektörü oluştuğunu ve bu sektörde her şeyin temelde 'insan'a hizmet ettiğini düşünürsek, insan kaynağının önemini, insan faktörü olmazsa, devasa teknolojilerin, yatırımların, tüm faaliyetlerin tek başına bir işe yaramayacağını, ortaya bir şey çıkaramayacağını, her şeyin yine insan emeği sayesinde gerçekleştiğini özellikle belirtmek gerekmektedir.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Endüstrileşme, İnsan Kaynakları, Endüstriyel Yapılanma, Endüstriyel İlişkiler.	



<b>Title of the Thesis:</b> The Development of Industrial Reconstruction Via Human Resources	
<b>Author:</b> Hümeyra Sağır	<b>Supervisor:</b> Asist.Prof. Dr. Abdullah TAŞKESEN
<b>Date:</b> 23.09.2010	<b>Number of pages:</b> v (pre text) + 81 (main body)
<b>Department:</b> Sociology	
<p>The development of industrial structuring has a considerable role in the shape of contemporary individual and social life. Starting primarily with the Industrial Revolution, this process constructed a ground for the emergence of sociological approaches as well as the economic and social movements, the configuration of relations between the individuals and the state, the emergence of the key historical incidents, and especially the shape of bussiness life. In various studies, it is mentioned that individual and social needs takes a huge space on human development. On the other hand, working life is seen as the vital factor in satisfying the individual and social needs of a person. Industrial Revolution,the employe-employer relationship to the complex, after the revolution advanced, human resources have become important.</p> <p>In this study, the concept of human resources and its role in the development of industrial structuring will be taken into consideration. Furthermore, examining the impact of a person's individual and social needs, and the case of satisfying those, the shape of employer-employee relations throughout history and the phases of intititionalism will be analysed with regard to the "human" and "human resources" concepts. The further stage of this study will be focused on the contribution of employers and employees in the development of industrial structuring correspondingly with the impact of human resources.</p> <p>In this manner, it is needed to point out a vital requirement of human resources in the development of industrial structuring, which is the case of stating the problematic phases of intititionalism of both employers and employees by industrialisation through history, regardless of standing as the developer of individual and social life. While considering human resources as the favourite concept in global world and the competitive environments in developing states that serve to "human" in basic, the importance of human resources in bussiness life, in which the deficiency of human factor reflects the lack of huge investments and sophisticated technologies, should be mentioned.</p>	
<b>Keywords:</b> Industrialisation, Human Resources, Industrial Restructuring, Industrial Relations.	

## GİRİŞ

18.yy'da İngiltere'de ortaya çıkan Endüstri Devrimi ile birlikte büyük değişimler yaşanmış, kapitalist toplum biçimine geçilmiş, endüstri toplumu olma yolunda büyük adımlar atılmıştır. Bu adımlar, durmadan gelişen teknolojiyle birlikte toplumun ekonomik, sosyal, kültürel yapısında büyük değişimler yaratmıştır. Toplumların kültürleri, sosyal yapıları ekonomik yapıya göre şekil aldığından, bu değişimler büyük oranda ekonomik yapıda kendisini göstermektedir. Bu değişimler çalışma yaşamında da etkilerini uzun yıllardır göstermektedir.

Çağdaş toplumların endüstri işletmelerinde yöneticiler ile işçiler arasındaki ilişkiler, endüstrileşmenin ilk dönemlerindeki ilişkilere kıyasla ayrımlar göstermektedir. Bilimsel yönetim anlayışının egemen olduğu dönemlerde belirginleşen bu ilişkilerde yönetici, işçinin sorunlarının çözümünde ve özellikle ücret, konut, sağlık, boş zamanlan değerlendirme, eğitim gibi konularda yardımcı olmaktadır. Endüstrileşme ile birlikte gelişen koşullar karşısında işletme yöneticileri, işçinin gereksinimlerini karşılayabilecek düzeyde yeniden düzenleme gereğini duymuş ve 'insan'ın değeri, insan kaynağının önemi üzerinde yoğunlaşarak bir takım sorunları çözme girişimlerinde bulunmuşlardır.

Bilgi çağında acımasız bir rekabet içine giren ve küreselleşen iş dünyasında girilen çaba, işletmeler açısından temel rekabet gücünü; kendi yeteneklerini ve becerilerini geliştirmiş, her çeşit bilgiye ulaşmasını ve onu kullanmasını bilen ve aynı zamanda yaratıcılığını sürekli geliştirebilme bilincine sahip insan kaynağı oluşturmaktır.

İnsanı değer olarak en iyi şekilde yöneten işletmelerin en önemli özelliklerinden biri sürekli olarak yalnızca faaliyet göstermeye değil, katma değer yaratmaya odaklanmış olmalarıdır. İnsanın değer olarak en iyi yönetimi, temel inançlar, özellikler ve işletme stratejileri şeklindeki bir dizi itici güce sürekli sadakati gerektirir. Güçlü bir işletmenin yapısını kültür, çekirdek stratejiye uzun süreli bağlılık ve değerler oluşturur. Bu üçünün içinde en kritik olan değerlerdir; çünkü kültür düzeniyle çekirdek strateji oluşumunu belirleyen onlardır.

Her şeyin kaynağı insan olduğu ve her şey dolayısıyla insana hizmet ettiğinden ötürü günümüz piyasasında, hizmet sektörü ekonominin can damarını oluşturmaktadır. Bu

sektörde en önemli kaynak insan kaynağı'dır. Çalışmamızda ortaya konmak istenen, üzerinde durulan esas konu 'insan'ın kendisidir. Ne kadar teknolojik ilerleme yaşansa da, yenilikler artsa da, her türlü ilerleme kaydetsek de, eğer insan kaynağı doğru, verimli bir biçimde elde edilemeyip, değerlendirilemezse, insan ihtiyacı sistemi, doğru biçimde karşılanamazsa hiçbir ilerleme kaydedilemez, verimlilik sağlanamaz. Devasal teknolojilerin, büyük holdinglerin, tüm sektörlerin özünde, temelinde 'insan' vardır. Ve her şeyi gerçekleştiren yine insandır. Şirket olarak, sektör olarak, ülke olarak, dünya olarak, ekonominin gelişmesi, ilerlemesi, yapılan yatırımların güzel sonuçlar vermesi isteniyorsa, insana değer verilmesi, insan kaynağının doğru biçimde tedarik edilmesi ve değerlendirilebilmesi gerekmektedir.

### **Çalışmanın Konusu**

Tarihi süreçte, insan kaynağının nasıl ortaya çıktığı, insana ne zaman ihtiyaç duyulmaya başlandığı, bu ihtiyacın ülke ekonomisine etkileri ve günümüzde nasıl bir şekil aldığı, günümüz çalışma hayatında insan kaynağı ihtiyacı, verimlilik açısından insan kaynağının gelişimi, etkileri ve faaliyetleri çerçevesinde çalışmamız hazırlanmıştır.

### **Çalışmanın Önemi**

Bir etkinlik alanına endüstri yöntemlerinin uygulanması sonucunda bir bölgede endüstrinin gelişmesine endüstrileşme denmektedir. Endüstri yöntemleriyle yürütülen, endüstrinin egemen olduğu bir ekonomiye sahip olan bir yapıya da endüstrileşmiş yapı denmektedir. Endüstrileşme aynı zamanda, işbölümü ve uzmanlaşmış iş gücüyle geniş bir pazara hem üretim hem tüketim mallarının sunulması ve buna bağlı olarak da büyük ölçekli üretim ve makine kullanımıyla ortaya çıkan teknolojik gelişme süreci ve bu sürece eşlik eden hızlı kentleşmedir. Endüstrileşme ülkelerin gelişiminde önemli bir adımdır. Endüstrileşme için ise insan kaynağı belirleyici bir unsurdur. Teknolojinin gelişimiyle değişen toplum yapısı bilgi çağı yolunda ilerlemektedir. Bu bilgi çağında her şey insana hizmet eder hale gelmiştir. Bu hususta insan kaynağı büyük bir öneme sahiptir. İnsan kaynağının endüstriyel yapı içerisinde etkinliği de bir ehemmiyet taşımaktadır. Bu açıdan çalışmamız, inceleyen bireylere, sosyolojik bakış açısıyla çalışma yaşamına, çalışma yaşamında insan kaynağının önemine dair detaylar sunmaktadır.

### **Çalışmanın Amacı**

Tarih içerisinde endüstriyel yapılanma sürecini ve getirilerini, bu süreç içerisinde ve sonucunda insan kaynağının önemini incelemek doğrultusunda hazırlanmış bir çalışmadır. Kapitalist toplum biçimine nasıl geçildiğine, kapitalist toplum (sanayi toplumu) olmanın neler getirdiğine, endüstriyel yapı içerisinde temel yapı taşı ‘insan’ın önemine değinilmiştir. Çalışma içerisinde insanın bireysel ve toplumsal gelişiminde ihtiyaçlarının etkisini ve bu ihtiyaçların sağlanmasında çalışan-işveren ilişkilerinin tarih boyunca süregelen değişimleri ile kurumsallaşma aşamalarını, hem çalışanların hem de işverenlerin kurumsallaşma sürecinde endüstriyel yapılanmanın gelişimine ve insan kaynaklarının bu gelişime katkısını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

### **Çalışmanın Yöntemi**

“Endüstriyel Yapılanmanın Gelişiminde İnsan Kaynakları” konulu çalışmamız, literatür taraması yöntemiyle hazırlanmış teorik bir çalışmadır.

## **BÖLÜM 1: ENDÜSTRİLEŞME OLGUSU**

İnsanlık tarihine damgasını vuran en önemli gelişmelerden birisi endüstri devrimidir. Bütün bu gelişmeler Rönesansla birlikte başlamış, Fransız Devrimi ve Endüstri Devrimi ile gelişmiştir. 18.yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, daha sonraki devirlerin ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel yapılarında köklü değişikliklere yol açmıştır.

Endüstri Devriminin ekonomik ve sosyal yaşantıda oluşturduğu yeni gelişmeler büyük önem arz etmektedir. Bu değişim içinde köylüler de dâhil olmak üzere, toplum hayatında mevcut bütün sosyal sınıf ve tabakalar, bu gelişimden etkilenmiş, o güne kadar mevcut olmayan yepyeni sınıflar ortaya çıkmıştır.

19. yüzyıla kadar nüfusun ve işgücünün çok önemli bir bölümünü oluşturan köylüler feodal bir yapı içinde varlıklarını sürdürürken, yeni değişimler onların yaşama ve çalışma koşullarını köklü bir şekilde değiştirmiş ve onların endüstri bölgelerinde yeni yaşama ve çalışma koşulları içine girmesine yol açmıştır (Ekin, 1994: 2).

Endüstrileşmenin nasıl başladığı, geliştiği, Endüstri Devriminin neler meydana getirdiğine gelmeden önce, kısa bir özetle ilkel topluluktan kapitalist topluma nasıl bir geçiş yaşandığına değinmek gerekmektedir.

İlkel Toplulukları avcılık ve toplayıcılık olmak üzere ikiye ayırabiliriz. İlk aşama toplayıcılık aşamasıdır. İnsanoğlunun toplayıcılık aşamasında yapmaya çalıştığı tek şey besin toplayıcılığı idi. Ancak besin toplayıcılığı yaparken gıda temini, savunma ve barınma gibi temel gereksinimleri karşılamakta sorunlar yaşanmıştır. Bu sorunları giderebilmek için araç kullanılmaya çalışılmıştır. O zamanki araçlar taş, sopa gibi basit gereçler idi. Daha sonra bu basit araçlar kullanıldıkça toplayıcılıktan avcılık aşamasına geçilmiştir (Lordoğlu, 1999: 7).

Av için araç kullanımı toplayıcılıkta iş bölümünü meydana getirmiştir. Avlanma erkeklerin, toplama da kadınların yapmak zorunda oldukları ilk iş ekonomik iş bölümüdür. Bu dönemde topluluklar arası çatışmalar ve hayvancılık gelişmiş, avların tümünün av sonrası öldürülmeyip, saklanması çobanlık ve hayvancılığın gelişimine zemin hazırlamıştır. Aletlerin yapımında çeşitlilik görülmesiyle birlikte üretim artmış,

beraberinde mülkiyet kavramı oluşmuştur. Avcılık döneminin temel ekonomik ilişkileri ortaklık ilkesine dayalıdır. Bireysel mülkiyet söz konusudur.

Toprağın kullanımı ortak mülkiyet esasına göredir. Ancak önemli olan topraktan elde edilen üründür. Av aletlerinin yapımı, hayvanların evcilleştirilmesi bu toplulukların üretkenliğini büyük ölçüde arttırmıştır. İşgücünde büyük oranda verim ortaya çıkmıştır. Ürün fazlalığı çatışmalara yol açmış, fazlalığın yeniden dağıtımına başlanmıştır. Göçebelikten yerleşikliğe geçiş başlamıştır. Yerleşik düzen ticaret ve zanaatın gelişimini sağlamıştır. Eşit paylaşım ortadan kalkmıştır (Eröz, 1982: 289).

Böylelikle ilkel ekonomik düzenin yapısında radikal biçimde değişme yaşanmıştır. Uzmanlaşma ve iş bölümünün artışı üretim ve tüketim arasındaki bağı koparmış, üretim ilişkilerinin toplumsallık kazanmasına yol açmıştır. Eşitsiz paylaşım artarak, farklılıklar belirginleşmiştir. Alınıp, satılabilen, bireyin kendisine ait mülkiyet anlayışı ortaya çıkmıştır. Ve bu yerleşik düzen içerisinde kölelik devri başlamıştır. Kölelerin ancak özgür insanlara itaat edebilecek kadar akılları vardır. Köleci üretim = vasıfsız emek idi. Köle emeğinin verimliliği oldukça düşük idi. Dolayısıyla ortaya konulan ürün kalitesi de düşük idi. Köleler bol olduğu için bedelleri de oldukça ucuz idi. Bazen maliyet bile karşılanamıyordu. Bu sebeplerden ötürü kölecilik evrensellik gösterememiştir.

Bütün bu aşamalardan sonra ortaya çıkan toplum sanayi öncesi, basit teknoloji tarıma dayalı toplumdur. Endüstri öncesi toplum, tarım toplumları bir diğer anlamda basit teknoloji tarıma dayalı toplumlar dediğimiz zaman Hindistan'dan İngiltere'ye, İngiltere'den Nijerya'ya kadar geniş bir yelpazeyi içine almış bulunmaktadır (Kıray, 2006: 258).

18.yüzyıl insanlık tarihinde 'çok değişen' ve 'çok şeyi değiştiren' yüzyıl olarak kabul edilmektedir. Endüstri Devrimi'nden önceki dönemde çalışma hayatının ve üretim ilişkilerinin özellikleri incelendiğinde, öncelikle ev ya da aile içinde üretim yapılan erken ortaçağ döneminden, daha sonra feodal sistem içinde yapılan üretimle ortaçağ boyunca dönemden, daha sonra lonca sistemi içinde yapılan üretimle 17. yy ile 18. yy ortalarına kadar olan dönemden geçtikleri görülmektedir. Bu üretim sistemlerinde birinden ötekine geçiş kesin çizgilerle bilinemese de 1766 yılında James Watt adlı İngiliz mühendisin buhar makinesini icat etmesi dünya tarihinin dönüm noktalarından biri olmuştur. Bir taraftan makineleşme diğer taraftan artan nüfus ve sermayenin

güçlenmesi işçi sınıfının çalışma ve yaşama koşullarını etkilemiştir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 69-70).

### **1.1.Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışı ve Hazırlayan Nedenler**

Sanayileşme Sanayi Devrimi ile birlikte 18. yüzyılda başlayıp, 19. yüzyıla kadar süren bir süreci oluşturmaktadır. Makineleşme büyük fabrikaların ortaya çıkmasına sebep olmuş ve ekonomisi fabrikalarda üretime dayalı bir toplum yapısı oluşmuştur. Geleneksel toplumlarda üretim evlere, el tezgâhlarında yürütülürken, sanayileşme sonrasında fabrikalarda, makinelerde yürütülmeye başlanmıştır. Sanayileşmeden sonra insan ve hayvan gücü yerine kullanılmaya başlanan makinelerle birlikte dünya üzerinde hızlı bir teknolojik ve toplumsal değişme meydana gelmiştir (Kızılçelik, 1994: 343).

“Fabrikalara dayalı seri üretim, kentleşmeyi ve kent yapısını değiştirmiştir. Aynı zamanda ailenin, geniş aileden çekirdek aileye dönüştüğü, geleneksel tarım toplum köylülerinin serflikten kurtularak sanayi işçisi duruma doğru evirildiği üzerinde durulmuştur” (Erkan, 1994: 3).

19.yy'ın ikinci yarısıyla birlikte ciddi değişimler yaşanmış, bilimsel buluşlar başlamış ve bunlar üretimde uygulanmaya başlanmıştır. Bunların sonucunda bilimsel bilgi ile doğal kaynaklar bir arada kullanılmaya başlanmış, sanayi kitle halinde mal üretiminde başlanılmıştır.

16. yüzyılda başlayan gelişmeler sonucunda İngiltere tarımında pazar için üretim yaygınlaşmış, kapitalist üretim ilişkileri egemenlik kazanmış ve bu eğilimlere bağlı olarak üretimde verimlilik artışları hızlanmaya başlamıştır. Tarımsal kesimde kapitalist üretim ilişkileri gelişirken pek çok köylü üretici topraklarından koparılmış, ya kırsal alanlarda ücret karşılığı çalışmak, ya da kentlere göç etmek zorunda kalmışlardır. Böylece kapitalist sanayinin en önemli koşullarından biri olan mülksüzleşmiş emekçiler ordusu da yaratılmıştır. Öte yandan geleneksel teknolojiye dayanan, basit el aletlerini kullanan ve imalathaneler çevresinde örgütlenen mamul mallar üretimi kırsal alanlarda yayılmaktayken, mamul mallar üretiminin gelişmesiyle birlikte sermaye birikimi de önemli ölçüde artmıştır. Tarımdaki ve mamul mallardaki üretim artışları, ulaştırma alanındaki gelişmelerle birleşince, iç ticaret büyümüş; İngiltere'de bir ulusal ekonomi ve ulusal pazar oluşmuştur. Sanayileşmeyi hazırlayan icatlar ise önce tekstil alanında

olmuştur. Böylelikle makineleşme hareketinin ilk başladığı alan tekstil sanayidir. Daha sonraları kömür üretimi, demir-çelik gibi dallar da önem kazanmıştır (Özkalp, 2003: 415).

Ancak sanayi devrimi denilince akla her şeyden önce pamuklu tekstil gelmektedir. İngiltere önceleri, ihtiyacı olan pamukla kumaşları Hindistan'dan ithal etmekteydi. Fakat sonradan imal edilen yünlü kumaşların kullanılması amacıyla pamuklu kumaş ithalatı yasaklandı. Bunun üzerine halkın ihtiyacı olan kumaşlar ülke içinde üretilmeye başlandı. Fakat bu konuda yeteri kadar kalifiye işçi olmadığı gibi, olanlar da yüksek ücret istiyorlardı. İşte bu durum pamuklu kumaş imal eden iş adamlarını makineleşmeye yöneltmiştir. Böylelikle İcatlar birbirini izlemeye başlamış, maden endüstrisindeki ilk gelişmeler ise önce "demir" de olmuştur.

Dokuma endüstrisinin hızlı bir gelişme göstermesi karşısında odun kömürü ile çalıştırılan yüksek fırınlar bu ihtiyaca cevap veremeyince İngiltere; İsveç, Almanya ve Norveç'ten demir ithal etmek zorunda kalmıştır. Bu durum kaçınılmaz bir zorunluluk olarak demir sanayicilerinin üretimlerini arttırmaya, bunun için de bu konuda bazı buluşlar yapmaya zorlamıştır. Diğer taraftan, yüksek fırınlarda yakıt maddesi olarak odunun kullanılması dolayısıyla ormanların büyük ölçüde azalması da sanayicileri demir üretiminde yeni usuller bulmaya zorlamıştır. Bu nedenlerle demir endüstrisinde önce maden kömürü kullanılmaya başlanmıştır. Kömür ve Demirin yakıt olarak kullanılmaya başlanmasıyla, bunları kullanan ülkeler yeniçağın zengin ve sanayileşmiş ülkeleri haline gelmişlerdir (Bozkurt, 2004: 139).

Kısaca; Sanayi Devrimiyle birlikte nüfus yoğunluğu artmıştır. Tarıma dayalı geleneksel toplum yerine makinelere, fabrikalarda üretime dayalı, ekonomisi, sosyal yapısı, kültürü farklı yeni bir toplum ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimiyle başlayan teknolojik gelişmeler, değişimin sebebi olmuş ve günümüzde halen yaşanan teknolojik gelişmeler beraberine birçok yenilik ve sosyal yapıda, toplumsal yapıda değişim meydana getirmektedir.

### **1.1.1.Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışında İktisadi Nedenler**

Endüstrileşme olgusunu anlayabilmek için tarihsel olarak ortaya çıkmış büyüme ve sermaye birikimi süreçlerini incelemek gerekmektedir. Kapitalist ekonomilerde sermaye



birikimi ve büyüme süreçleri günümüzde de olduğu gibi tarih içerisinde de zaman zaman tıkanmış ve ekonomiler krize girmiştir.

Tarih Öncesi Çağlarda insanlar zamanlarının büyük kısmını yiyecek bulmaya ayırırken daha sona zihinsel yetenekleri gelişmiş ve avcılıkla yetinmemiş, önce hayvancılık, daha sonra çiftçilik ve daha düzenli yaşama düzeni kurmuşlardır. İş hiyerarşisi ortaya çıkmıştır. Bu durum belli işlerin belli gruplara yaptırılması fikri ortaya çıkarmış ve güçlü olan zayıf olana yaptırmaya çalışmıştır. Esaret, kölelik dediğimiz evreler bu dönemde yaşanmıştır. Belli deneyimlerden sonra toplumlar bir Pazar zinciri etrafında ve bu zincir oyunca örgütlenmişlerdir (Akat, 1984: 26).

Bu süreç içerisinde ekonomiye en çok etki eden faktör teknolojik gelişmeler olmuştur. Teknolojik değişimler ekonomik yapıda da zorunlu değişimler meydana getirmiştir. 1770- 1830 yılları arasında erken mekanizasyon dönemi yaşanmış, 1830–1880 yılları arasında buhar gücü-demiryolları dönemi yaşanmış, su ve buhar gücü yaygın olarak kullanılmış, ulaşım ve nakliye maliyetlerinde önemli düşüşler yaşanmış, tekstil ve demir-çelik sektörleri endüstrileşmede ciddi temel oluşturmuştur. Daha sonra 1880–1940 yılları arasında Elektrik ve Ağır sanayi dönemi yaşanmış, içten yanmalı motor ve elektrik gücüne dayanan çeşitli kimyasallar üretilmiş, 1940- 1980 yılları arasında kitle üretimi dönemi yaşanmıştır (Yumuşak, 2008: 404).

1960'lardan 1970'li yıllara kadar uzanan bir dönemde tüm üçüncü dünya ülkelerinde sanayi üretimi artmış, bu ülkeler büyüme, istihdam ve ihracat alanında gelişme göstermişlerdir. Daha sonra sermaye birikiminin ve üretim faktörlerinin arttırılmasına dayalı yaygın büyüme modeli eski önemini kaybetmiş, verimlilik artışına öncelik veren yoğun büyüme modeli uygulama mekanizmaları geliştirilmeye başlanmıştır (Eser, 1993: 39).

Bir ülkenin ekonomik kalkınma sürecinde sanayileşme politikalarının önemli olduğu bilinmektedir. Devletçi ekonomik politikalarla amaçlanan kalkınmanın önemli unsurlarından biri, bölgesel endüstrileşme çabalarıdır. 1950'li yıllardan itibaren özel sektör de endüstrileşme sürecinde bir aktör olarak karşımıza çıkmaya başlar. Ekonomik büyüme olgusu, son yıllarda hem gelişmekte olan ülkelerin, hem de gelişmiş ülkelerin ekonomi politikalarında öncelikli konuma gelmiştir. Büyüme belirleyen faktörlerin neler olduğu ve büyüme sürecinin ekonomik etkinlik üzerindeki etkileri teoriler

çerçevesinde tartışılmış ve büyüme stratejileri oluşturulmuştur. Bu bağlamda, endüstri sektörünün gelişimi ve endüstrileşmeye önem verilmesi, ülkelerin büyüme sürecini hızlandırmakta ve aynı zamanda uluslararası rekabet gücünü de arttırarak ülkelerin gelişme potansiyelini yükseltmektedir.

Endüstrileşmenin ortaya çıkışında iktisadi (ekonomik) nedenleri incelediğimizde görmekteyiz ki; bunun temelini pazar ve istihdam koşulları, gelir dağılımı, devletin ekonomik politikaları, para ve maliye politikaları, nüfus artışı, üretim ilişkileri, işgücü yapısı ve niteliği, emek ile sermaye arasındaki çıkar çatışması vb. unsurlar oluşturmaktadır. Yaşanan teknolojik gelişmeler, özellikle buhar makinesinin icadı ile zorunlu ekonomik değişim ve gelişim ortaya çıkmıştır.

Ekonomik büyüme konusunda tarih içerisinde klasik büyüme, Neo-klasik büyüme, Keynesyen, Heteredoks, Marksist, Schumpeteryen, Post-keynesyen, yapısalcı, AR-GE'ye dayalı vb. gibi büyüme modelleri söz konusudur. Bunlardan en önemlileri Beşeri Sermaye Modelidir. Beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini Mankiw, Romer, Weil, "İktisadi Büyüme Ampirik Bir Katkı" adlı makalelerinde Solow temelinde ele almışlardır. Azalan verim yasası geçerlidir ve nüfus artış hızı, teknolojik gelişme, tasarruf oranı, insan gücü sermayesi birikimine tahsis edilen kaynaklar modelde dışsaldır.

Beşeri Sermaye; kazanılmış yetenekler, ustalık ve çalışanların bilgisi şeklinde tanımlanır. Bununla birlikte beşeri sermayeli Solow modelinde de analiz, Cobb-Douglas üretim fonksiyonuyla yapılır ve ölçeğe göre sabit getiri vardır. Modelde hem fiziksel sermayenin, hem de beşeri sermayenin çıktı üzerindeki etkisi incelenmiştir. 18. Modelde kişi başına gelir, fiziksel ve beşeri sermaye birikimiyle doğru orantılı; nüfus artışıyla ters orantılıdır. Bu tespitten hareketle ülkeler arası kişi başı gelir farklılıkları test edilmiştir. Beşeri sermayeli Solow modelindeki tasarruf oranları ile eğitim ve nüfus artış oranındaki farklılıkların, ülkeler arası kişi başı gelir farklılığını açıkladığına kanaat getirilmiştir (Mankiw, Romer ve Weil, 1992: 28).

### **1.1.2. Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışında Sosyo-Kültürel Nedenler**

Hayatta her şey değişmekte ise de, toplumsal değişme yalnızca toplumun yapısındaki temel ve geniş değişimleri belirtir. Toplumsal değişme, toplumun yapısını oluşturan

toplumsal ilişkiler ağının ve bunları belirleyen toplumsal kurumların değişmesi olarak tanımlanabilir. Kültürel değişim ise her tarafa yayılan bir alan olup, bilgi, teknik, edebiyat ve sanat gibi birimleri içermektedir.

Doğal çevre, bir toplumun kültürel ve sosyal yapısı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. İklim olarak soğuk bölgelerde yaşayan insanların yapısal özellikleri kurak çöllerde ya da tropikal bölgelerde yaşayan insanlarınkinden daha farklıdır. Örnek olarak Avusturyalı Aborjinler evcilleştirilmesi uygun olmayan hayvanların ve sistematik tarım yapmaya uygun olmayan bir doğada yaşamaktadırlar. Bu yüzden onların avcı ve toplayıcılıkla uğraşmaları, tarım toplumu olmamaları son derece doğaldır. Buna karşılık Asya steplerinde ya da Anadolu'da yaşayan toplulukların ise tarım kültürlerini geliştirmeleri son derece normaldir, çünkü doğal çevre olanakları sağlamaktadır (Tezcan, 1991:12).

Nüfus ya da büyüme oranındaki ciddi artış ya da azalışlar sosyal hayatı olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Örnek olarak aşırı nüfus artışını ifade eden nüfus patlamaları o ülkedeki nüfus başına düşen geliri azaltmakta, iç ve dış göçleri sıkıştırmaktadır. Nüfus büyüklüğü toplumsal ilişkiler üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Az nüfuslu yerleşim yerlerinde ilişkiler birincildir, çok nüfuslu yerlerde ise ilişkiler çoğunlukla ikincildir. Aynı zamanda yeni sosyal kontrol mekanizmaları, yeni kurumlar ortaya çıkar. Bu yüzden nüfus büyüklüğü, sosyal hayat üzerinde önemli etkilere sahiptir.

Toplumsal değişimde düşüncelerin, özellikle inanç sistemleri ya da ideolojilerin rolü değişimin nedenleri arasında sayılmaktadır. Toplumun temel kurumlarından aile, siyaset ve ekonomik yaşam dinin etkisiyle çeşitli değişimlere uğramaktadır. Buna örnek olarak, Hint toplumunda dinin toplumsal sistemi, toplumsal tabakalaşmayı belirleyen bir değişken oluşu gösterebilir. Hinduizm inancı kast sisteminin temelini oluşturmaktadır.

Kültürün maddi ve manevi taraflarındaki bütün buluşlar toplumsal değişimlere yol açmıştır. Aynı biçimde keşifler de toplumsal değişimlerde önemli rol oynamaktadır. Yeni bir keşif eğer toplum içinde benimsenirse toplumun kültürüne eklenir. Bununla birlikte ancak kullanıldığı zaman toplumsal değişimin kaynağı haline gelir. Örneğin buhar gücü yüzyıllar önce bilinmesine rağmen, uygulaması kolay olmamıştır. Yaklaşık 1700 yıllarında keşfedilmesinden sonra sanayi devriminin itici gücünü oluşturmuştur.

Toplumsal değişmenin diğer bir kaynağı da, toplumsal değişmeleri planlayan ve bir şekilde ortaya koyabilen insan eylemleridir. İnsan eyleminin iki türü dikkat çekmektedir. Bunlar; güçlü liderlerin önderlik ettiği hareketler ve geniş halk kitlelerinin kolektif davranışlarıdır (Sezal, 2003: 567).

Kültürel değişme, Toplumsal değişme, nüfus, din, doğal çevre vb. unsurlar açısından bakıldığında anlaşıldığı üzere her yeni icat sonrası teknolojik gelişmelerle birlikte ekonomik yapıda değişmeler yaşanırken buna bağlı olarak sosyo- kültürel yapıda da zorunlu bir değişim meydana gelmiştir. Değişim olmasından ziyade, endüstrileşme hareketlerinin başladığı yüzyıla bakıldığında, o ortam koşulları içerisinde, yeni gelişim ve değişmelere kayıtsız kalamayacağından sosyo-kültürel yapı da endüstrileşmeyi zorunlu hale getirmiştir.

Tüm bunlarla birlikte demografik değişimler (hızlı nüfus artışı ve şehirleşme), haberleşme araçları ve tekniğindeki gelişmeler, eğitim ve öğretim sistem ve yöntemlerinde yenilikler, düşünsel gelişme ve değişmeler sosyo-kültürel yapıda değişim meydana getirir. Diğer yandan işletmeler açısından bakıldığında, işletmenin faaliyet yaptığı bölgelerde halkın yaşantı biçimi, kapalı ekonomi veya piyasa koşulları içinde yaşama, ihtiyaçlarının çeşitlendirilmiş olup olmaması, endüstriyel ürünlerin satış düzeyini etkilemektedir. Bununla birlikte halkın kültürel düzeyi, toplumsal gelenekler vb. hususlarda sosyo-kültürel yapı içerisinde önem arz etmektedir (Eren, 2002: 125).

### **1.1.3. Endüstrileşmenin Ortaya Çıkışında Teknolojik Gelişmeler**

Son yıllarda en çok sözü edilen kelime ‘değişim’dir. Değişimi sağlayan en büyük unsur ise teknolojik gelişmelerdir. Teknolojik gelişmeyi teknik yenilikler olarak tanımlayabiliriz. Ancak bilgisayarın, televizyonun icadı gibi yalnızca teknik yenilikler değil, aynı zamanda bunların kullanılmaları sonucunda ortaya çıkan ilişkileri de kapsar.

Teknolojik gelişmeleri aşamalar halinde inceleyebiliriz:

1.Aşama: Makine ve Makine Sistemleri: Makinenin ortaya çıkışında ilk adım enerji dönüşümünü sağlaması ve istenilen bir hareketi istenilen süre içerisinde gerçekleştirebilmesidir. Makineler işçilerin kullandıkları aletlerden oluşur ancak farkı; enerji ile çalışmalarıdır. Hızıyla zaman tasarrufu sağlar. Makineleşme, makine

icatlarının çeşitliliği fabrikasyonu oluşturmuş, bu oluşum da sanayi endüstrisi açısından temel olmuştur.

2.Aşama: Bilgisayar ve Enformasyon: Bilgisayarlar günümüzde her alanda kullanılmaktadır. Bilginin sistemli bir biçimde düzenlenmesi, saklanması, işlenmesi, iletilmesi ve kullanılması bilgisayarlar sayesinde. Bu bağlamda bilgisayarlar üstün niteliklere sahiptir (Gorz, 1997: 16).

3.Aşama: Bilgisayar ve Üretim: Makine ve bilgisayarların yaygınlaşmasıyla, enformasyon üretim ve kullanımında insanın önemi giderek silikleşmiştir. Bilgisayarların üretime uygulanmasıyla kısa sürede ürün modeli değiştirmek, piyasanın değişen taleplerini kısa sürede karşılayabilmek olanaklı hale gelmiştir.

4.Aşama: Bilgisayar Kullanımının Gelişimi: Bilgisayar kullanımının gelişimi önce büyük bilimlerde, sonra yönetimde, daha sonra toplumda ve son aşama bireysel olarak kullanım düzeylerini gözetmede gerçekleşmiştir (Bkz.Şekil 1).

Makinelerden bilgisayarlara doğru ilerleyen teknolojik sıçrama giderek artan bir süreç sergilemiştir.1708'te buharlı motorun keşfi,1775'te geliştirilip kullanılması, 1909'da Ford'un ilk otomobili piyasaya sürmesi, 1937'de jet uçaklarının ortaya çıkması gibi büyük adımlar atılmıştır (Belek, 1999: 39-46).

Enformasyon teknolojisi dünyada mesafe kavramının etkisini ortadan kaldırmış, bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki gelişmeler dünyayı küçültmüş, zaman ve mekân engelleri ortadan kalkmış, yeni bir teknolojik ürünün ya da bilginin çok kısa sürede dünyanın her yerine yayılabilmesi sağlanmıştır. Böylelikle hızla ucuzlayarak yaygınlaşan enformasyon teknolojileri endüstriyel dönüşümü hızlandırmaktadır (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 286).

Bir ülkenin yapısal değişim sürecinde yeni nitelikte ürünlerin üretilmesinin ve mevcut ürünlerin üretiminde yeni yöntem ve tekniklerinin geliştirilmesinin önemi büyüktür. Ekonominin yapısal yenilenmesi ülke içerisinde yeni teknolojilerin yaratılmasına, mevcut teknolojilerin yayılmasına ve ülkenin ulusal teknoloji kapasitesinin geliştirilmesine bağlıdır.

### Şekil 1: Bilgisayarlaşmadaki Gelişmenin Aşamaları

Gelişme Aşaması	İlk Aşama 1945–70	İkinci Aşama 1955–80	Üçüncü Aşama 1970–90	Dördüncü Aşama 1975–2000
Bilgisayar kullanım temeli	Büyük Bilimlerde	Yönetimde	Toplumsal Amaçlarla	Bireysel Düzeyde
Amaç	Askeri, Uzay Araştırmaları	Ulusal Gelirin Artırılması	Ulusal Refahın Artırılması	Ulusal Doyumun Artırılması
Değerler	Ulusal Prestij	Ekonomik Büyüme	Sosyal Refah	Kendini Gerçekleştirme
Özne	Ulus	Organizasyon	Genel Kamu	Birey
Nesne	Doğa	Organizasyon	Toplum	İnsan
Bilimsel Zemin	Doğa Bilimleri	Yönetim Bilimleri	Sosyal Bilimler	Davranış Bilimleri
Enformasyon Amacı	Bilimsel Amaçlara Ulaşma	İş Etkinliğini Geliştirme	Sosyal Sorunların Çözümü	Entelektüel Yaratıcılık

Kaynak: Belek (1999:46)

Endüstriyel kalkınma çabası içinde olan bir ülke, sadece doğal ve beşeri kaynaklarla ilgili ekonomik ve sosyal gerçekleri değil, aynı zamanda bu kaynakların optimum kullanımına yön veren teknoloji tercihlerinin sonucunu da bilmek zorundadır (Akat, 1984: 47).

## 1.2. Endüstrileşmenin Özelliği ve Etkileri

Endüstrileşme, uygarlık tarihinde yerleşik yaşama geçilip, kentlerin kurulmasından sonra gerçekleşen ikinci büyük dönüşümün başlatıcısıdır. Endüstrileşmenin odağında makineye dayalı meta üretim ilişkileri eş deyişle kapitalist üretim şekli yer alır. Bu olguyla birlikte üretimin merkezileştiği mekânlara, kırsal alandan yoğun göç hareketleri başlamış ve sonuçta da işçi kentleri oluşmuştur. Avrupa’da mekansal alandan başlayarak sosyo-ekonomik, sınıfsal, siyasal ve ekolojik pek çok alanda köklü değişimler getiren sanayileşme süreci sonucunda modern kent yaşamı şekillenir (Kutal, 1996: 258).

“Endüstrileşme bugün için tüm dünyanın izinden geçmek zorunda olduğu bir süreçtir. Bu gerçeğin dışlanması mümkün değildir. Bizim yapmamız gereken bu süreç içinde kendi otantisitemizi koruyarak yeni çıkış yolları bulabilmemizdir” (Avşar, 2006: 70).

Kentleşme, endüstrileşmeye ve ekonomik gelişmeye koşut olarak kent sayısının artması ve bugünkü kentlerin büyümesi sonucu toplum yapısında artan oranda örgütlenme, işbölümü ve uzmanlaşma, insan davranış ve ilişkilerinde kentlere özgü değişiklikler sanayileşme sonucunda ortaya çıkmış önemli detaylardır.

Endüstrileşmenin sonucunda ithalat ve ihracat atarak ekonomiye katkı sağlanmıştır. Dış ticaret ve iç ticaret hareketlenmiştir. Sömürge ticareti gelişerek el emeği yerini makineler almıştır. Tarımsal kesimde kapitalist üretim ilişkileri gelişirken pek çok köylü üretici topraklarından kopararak kırsal alanlarda ücret karşılığı çalışmak, ya da kentlere göç etmek zorunda bırakılmışlardır. Böylece kapitalist sanayinin en önemli koşullarından biri olan mülksüzleşmiş emekçiler ordusu da yaratılmıştır.

Endüstri toplumunun oluşmasında ortaya çıkan bir başka sorunun ise, her şeyin ekonominin kuralları içerisinde düşünülmesidir. Başta kültür faaliyetleri olmak üzere, eğitim ve sağlık hizmetleri de alınıp satılan bir nesneye dönüştürmüştür. Bunun sonucunda kültürel çalışmalar, sanat faaliyetleri bütünüyle göz ardı edilerek, üretim yarışını sonu gelmez çılgın bir rekabete dönüştüren ekonomik yapı ortaya çıkmıştır (Gürdoğan, 1985: 9).

Endüstrileşmeyle toprağa bağlı esir konumundan kurtulan köylüler, kentli işçi durumuna gelerek özel veya kamu kesiminde kendilerine iş edinmiştir. Bu değişikliklerle

aile içinde bile rol değişiklikleri olmaya başlamıştır. Bununla birlikte tarımla geçimini sağlayan ailelerde, birkaç kuşağın bir arada oturduğu, başlarında bir aile reisi hükmeder konumda bulunduğu, bu ailelerin yerlerini küçük nüfuslu çekirdek ailelere bırakmak zorunda kaldığı ve çekirdek ailelerde yaşlıların ya çabucak uzaklaştırıldığı ya da saygınlık ve nüfus kaybeder konuma geldiklerini belirtmiştir. Yine ailenin kendisinin de, bir kurum olarak sosyal gücünün büyük bölümünü kaybettiği ifade edilmiştir (Ekin, 1994: 4).

Endüstrileşmeyle ortaya çıkan sorunlardan biri de gelenekten uzaklaşmadır. Sanayi toplumu fertleri, sık sık geleneğin paradoksunu yaşamaktadır. Geleneğin paradoksu, özellikle hızlı değişmenin gerçekleştiği dönemlerde kendini göstermektedir. Durağan dönemlerde gelenekler, insanlara topluma uymada sağlam bir dayanak sağlar. İnsanlar gelenekler sayesinde neyi bildiklerinden emindirler ve gelecek endişeleri yoktur. Ayakları yere sağlam basmaktadır. Oysa toplumsal değişmenin, dönüşümün hızlı olduğu dönemlerde gelenek bir ayak bağı, gelişmenin önünde bulunan bir engel olarak görülür. Geleneğin sanayi toplumları için gereksiz ve akıl dışı olduğu düşüncesi, farklı bir insan tipinin toplumda belirginleşmesine neden olmuştur. Bu yeni tip insan artık geleneklerce yönetilen insan değildir ve başkalarınca yönetimli insandır (Adıgüzel, 1998: 20).

Endüstri Devrimi'yle birlikte dünya ölçeğindeki küçük zanaatlar yok olmaya başlamış, fabrikaların gücü altında etkisiz kalmıştır. Küçük zanaatlar içerisinde bulunan loncalar, bir ekonomi ve sosyal sistem olarak uzun yıllar üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemiştir. Sanayinin girmesiyle birlikte küçük zanaat hayatında gerileme oluşurken, sanayide çalışan işçilerde uzmanlaşma ön plana çıkmıştır. Şu da bir gerçektir ki, fabrika sanayinin gelişmesi zanaat hayatına büyük bir darbe vurmakla birlikte, onu ekonomik ve sosyal hayattan, tamamen bertaraf edememiştir. Gelişen teknoloji ile birlikte, sınırlı da olsa bazı zanaat dallarının yaşamaya devam ettiği ve yeni birtakım iş sahalarının da ortaya çıktığını görüyoruz. Ayrıca gelişen teknoloji yeni iş sahalarının, küçük zanaat üretiminin kaldırabileceği çapta makineler kullanma imkânı vermiştir. Kapalı meslek hayatı, çağın liberal düşünceleri ile çelişkiye düştüğünden, küçük zanaat ve esnaf hayatına yapılan müdahaleler, bu iş sahalarının çöküşünde rol oynamıştır.



### 1.2.1.Endüstrileşmenin İktisadi Yapıya Etkileri

Günümüzde yaşanan her teknolojik gelişimle birlikte sektörel büyüme yaşanmaktadır. Büyüyen sektörlerde insan kaynağının değeri sürekli değişmekte, bireysel emek ucuzlaşmakta, bireyler daha fazla çalışıp daha az kazanmaktadırlar. Günümüzde yaşanan bu sorunların, bu aşamaların geçmiş yıllarda da, teknolojik gelişme ile birlikte ekonomik yapılanmada yaşandığını görmekteyiz.

1970 ve 1980'lerde ekonomide iki önemli unsur vardır: hizmet sektöründeki çıktı ve işçilerin emek güçlerinin azaltılması için işverenlerin uyguladığı stratejiler. Bu dönemde ucuz emek piyasalarının rekabeti ile devlet sahipliğindeki endüstrilerdeki kesintiler ve özelleştirmelerden dolayı birçok meslek yok olmuştur. Makine temelli teknolojiler devreye sokulduğundan insan emeği küçük işlere bölünmüştür. 20.yy'ın son on yılında işsizlik, ortalama büyüme oranları pozitif olmasına karşılık, Avrupa Birliği Ülkeleri gibi çoğu endüstriyel ülkede yükselmeye devam etmiştir. Bu da ekonomik büyüme ile iş yaratma arasındaki geleneksel bağın başarısızlığını göstermektedir (Bilton, 2008: 111).

Ekonomide yaşanan büyük düşüş, teknolojik yetersizlikler sebebiyle, Japonya ve Güney Kore gibi ülkeler tarafından ele geçirilen yeni pazarlara girebilmek için bu süreçten sonra ekonomi üzerinde yeniden yapılanmaya gidilmiştir. Bu yıllarda ekonomide yaşanan bu gelişim ve değişimler günümüz koşullarına nasıl geldiğimiz, günümüzde çalışma hayatında yaşanan haksız kazanç, emeğinin karşılığını alamama, ucuz emek gibi sorunların kökeni hakkında ipucu vermektedir. Yani kapitalist sistem demektir.

Emek gücü, genel anlamda bir potansiyeli ifade eder ve insanın belli bir kullanım değeri üretirken harcadığı zihinsel ve fiziksel yeteneklerin bütünüdür. Aynı zamanda işçinin pazarda kapitalist işletmeci ile karşılaşması ve belirli bir ücret karşılığında alınıp satılan bir meta anlamını da taşımaktadır. Potansiyel emek, emek gücü olarak alınıp satılan bir meta haline dönüşürken, parada sermaye haline gelmektedir (Callinicos, 2005: 143).

Emek gücünde değişim denildiğinde akla, esnekleşme, esnek uzmanlaşma kavramları gelmektedir. 1960'lı yıllardan itibaren seriler halinde üretilmiş mallar için önemli oranda talep artışları yaşanmıştır. Esnek uzmanlaşma yeni enformasyon teknolojisine bağımlıdır. Esnek teknoloji esnek uzmanlaşmayı doğurmaktadır. Yeni fikirler yeni

ürünlere dönüştürülebilmektedir. Esnek uzmanlaşma hem makinelerin hem de işçilerin vasıflı ve esnek olmasını gerektirir. Esnek uzmanlaşma sayesinde büyük firmaların geleneksel olarak yararlandıkları ekonomilerin rekabet avantajları dengelenir, küçük firmalarınsa işine gelecek şekilde çalışılır (Kumar, 1999: 60).

Teknolojik gelişmelere paralel olarak her şeyin değişimiyle birlikte emek gücünde de değişimler yaşanmıştır. Söz konusu değişiklik hem emek gücünün niteliklerinde, kapasitesinde, hem meslek ve üretim sektörlerine göre dağılımında, yaş ve cinsiyet yapısında yaşanmıştır. Özellikle üretimin bilgisayarlaşması, makineli üretim bu değişimin başlıca sebebidir.

Üretim araçları, üretimde kullanılan, doğa dâhil, bütün maddi malları içerir. Üretim araçları da iş nesnelere ve iş araçları diye gruplandırılır. İş nesnelere; üretimin konusu olan maddelerdir. Bunlar üretim sürecinde değişikliğe uğrarlar. Doğadan elde edilmiş ham maddeler ve bunların az çok işlenmiş biçimleri olan yarı mamul maddeler de olabilir. İş araçları; iş nesnesinin işlenmesinde emeğe yardımcı olan bütün maddi mallardır. Aletler, makineler, binalar, yollar, limanlar, barajlar üretim araçlarını oluştururlar.

Üretim araçlarında ki değişimin temelini teknolojik gelişmeler oluşturur. Bu değişimi aşama halinde inceleyecek olursak; öncelikle basit el birliği şeklinde yürütülmekteydi. Marx'ın da ifade ettiği gibi çok sayıda işçinin aynı zaman da, aynı yerde, tek bir kapitalistin patronluğu altında aynı türden meta üretmek üzere bir arada çalışmalarını kapitalist üretimin temelini oluşturur. Daha sonra manifaktür üretim ortaya çıkmıştır. Yani aynı emek araçlarıyla, aynı iş kolunda, üretim sürecine iş bölümü sokulmuş, işçilerin işbölümünün kollarında uzmanlaşmaya yönlendirilmişlerdir. Bunun üzerine teknolojik gelişmeler, özellikle makineleşme gelmiş, makineler pek çok zanaatkârın yerini almış, iş bölümünde değişiklikler başlamış, kapitalist güç başlamıştır (Hardt, 2001: 27).

Tüm bu aşamalardan sonra önemli üç devre yaşanmıştır. İlk devre: Taylorizm; emek araçları teknoloji ile değil emeğin örgütlenmesi ile gerçekleşmiştir. Emek gücünün kontrol edilebilirliği söz konusudur. İkinci devre: Fordizm; emek ve teknolojinin örgütlenmesini öngörmüştür. Son devre: Esneklik; esnek üretim demektir. Fordist teknoloji düzenlemesinin, zaman kaybı ve kalite düşüklüğüne neden olan

sınırlılıklarının aşılmasını, fordist emek örgütlenmesinin neden olduğu işe yabancılaşma sorunlarının en aza indirilmesini öngörmektedir. Bunun da, ürün niteliklerinin, emek piyasasının, Fordist rijit düzenlemelerin ve standardizasyonun esnetilmesi, yumuşatılması ile olacağını söylemektedir (Öncü, 1976: 67–69).

Çağın Ekonomisinde sanayileşmenin önemli bir yeri bulunmaktadır. Teknoloji bir yandan sanayinin gelişmesine katkıda bulunurken, diğer yandan da çalışan nüfusa geniş istihdam imkânları meydana getirmekte, bireyler arasında daha adil, daha dengeli, daha yaygın, düzenli gelir dağılımı sağlamakta ve fakat gerek tabii çevre ve gerekse sosyal yapı üzerinde değişik etkileri olabilmektedir.

Endüstrileşme, Batı dünyasının zenginliğini büyük ölçüde arttırdı ve temizlik, sağlık, konfor standartlarında önemli gelişmeler sağlamıştır. Endüstri Devriminin başlangıç aşamalarında, fabrika işleticilerinin yeni sanayi kentlerinde kalabalık topluluklar oluşturması ve eski kentlerin hızla gelişmesi kuşkusuz, geleneksel kurumların başa çıkamadıkları toplumsal sorunlar yaratmıştır. Bu durum Karl Marx'ın (Ölümü 1883) onca bolluğa karşın, proleter kitlelerin, sorunun bir devrimle çözüleceği noktaya dek gittikçe daha çok yoksullaşacakları yolundaki görüşüne temel olmuştur. Marx'ın, bu temel düşüncesinin gücünü, Fransız Devrimi'nin meşalesini tutuşturan kentli yoksullardan aldığı biliniyordu. 1789'dan beri bu olay Avrupa'nın siyasi hayatını belirleyen önemli bir unsur olmuştur. 1848-1849'da görülen ayaklanmalar başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Bundan hemen sonra çeşitli toplumsal buluşlar sanayi toplumunun bu erken dönemlerinin güçlerini ve çirkinliklerini denetlemeyi biraz da gidermeyi başarmıştır. Düzenin kentlerde sağlanmasında kent polisinden yararlanma yoluna gidilmiştir. Kanalizasyon şebekelerinin, çöp toplama hizmetlerinin, parkların, hastanelerin, sağlık ve kaza sigortalarının etkinlikleri görülmüştür. Yeni okulların açılması, işçi sendikalarının kurulması, yoksul ve öksüzler için yurtların yapılması gibi önlemlerin de yararı büyük olmuştur (Bottomore, 2006: 192).

Endüstri devriminin ikinci temel özelliği, nüfus artışının hızlanmasıydı. Örneğin Avrupa'da tüm kıtanın nüfusu 1800'de 175 milyon dolaylarındaydı. 19. yüzyıl boyunca 60 milyonu aşkın insan denizaşırı ülkelere ve diğer coğrafyalara geçmiş olmasına karşın 1900'de 400 milyon dolaylarına çıkmıştır. Nüfusun böyle hızla artmasının baş nedeni ölüm oranlarında görülen büyük düşüş idi. Ölüm oranlarının düşmesi ise bir dereceye

kadar, tıp biliminin ve kamu sağlığını koruma önlemlerinin gelişmesinin, bir dereceye kadar da, yiyecek kaynaklarının artmasının ve hayatın maddi şartlarında görülen genel gelişmelerin ürünüydü. I. Dünya Savaşı öncesinde nüfusun büyük çoğunluğunun tarımı ve toprağı bırakıp kentlere göç etmesi olayı sadece İngiltere’de görüldü. Diğer büyük devletlerin hemen tümünde toprağa bağımlılık sürüp gitti. Ancak 1914 sonrasında benzer bir gelişme diğer ülkelerde de görülmeye başlandı. Tarladan fabrikaya, köyden kente geçiş hareketi batının her yerinde görülmüştür (Yıldırım, 2006: 217).

İnsanın sıradan günlük hayat deneyiminde ve alışkanlığında ortaya çıkan ve göstergesi tarlalardan tümüyle uzaklaşmak olan bu gelişme, insanların yalnızca başka hayvanları avlayarak yaşamalarını sürdürdükleri dönemden çıkıp, kendi yiyeceklerini üretmeye başladıkları döneme geçtiklerinde görülenler kadar önemli temel bir olgu niteliği taşımaktadır. Sanayi devriminin doğrudan sonucu olan işçilerin fabrikalarda toplanması ve fabrikalarında kentsel alanlara yığılmasıyla giderek kentlerin kırsal alanları ortadan kaldırmasına yol açmıştır. Böylece, 1870’lerde başlayan dönemde kitle hareketleri önem kazanmaya başlamıştır. Genel oy, genel seferberlik, genel eğitim ve nihayet genel savaş ya da kitle savaşı gündeme gelmiştir. İnsanoğlu iki büyük genel savaş çıkardı ve olumlu olumsuz sonuçlarına katlanarak yeni sorunlarla baş başa kalarak günümüze kadar yaşam mücadelesini sürdürmüştür.

### **1.2.2.Endüstrileşmenin Sosyal Yapıya Etkileri**

Toplumsal değişme hem bir toplumsal olay, hem de bir toplumsal olgudur. Toplumsal değişmenin altında yatan iki önemli ilişki söz konusudur. İnsan-doğa ve insan-insan ilişkisidir. Tarih içerisinde baktığımız zaman görmekteyiz ki; doğada tek başına ya da sürüler halinde yaşayan ilk insanların tek gayesi yiyecek, barınak bularak yaşam mücadelesi vermektir. İnsanın doğaya karşı verdiği mücadelede, düşünmesiyle birlikte doğayı denetimi altına alabilmek için yiyecek biriktirmeye başlar ve böylelikle o zaman ki ilkel teknolojiyle üretim başlar. Üretimle birlikte mülkiyet kavramı ortaya çıkar. Eğer mülkiyet bireysel olursa, bireyler arası eşitsizlik, toplumsal olursa toplumlar arası eşitsizlik söz konusudur. Ve sonra ortaya mal, hizmet denetimi ve yönetimde farklılaşma çıkar (Kongar, 2007: 23).

İşte bu döngüde gördüğümüz gibi; teknolojik değişme insanlar arası ilişkilerde değişmeyi, insanlar arası ilişkiler de toplumsal değişmeyi meydana getirmektedir. Bu

noktada ortaya iki kültür çıkmaktadır. Bütün araç ve gereçleri kapsayan maddi kültür ve tüm inanç, gelenek, değerleri kapsayan manevi kültürdür. Toplumsal değişme hem üretim ve mülkiyet ilişkisinin değişimine hem de değerlerin, kuralların değişimine bağlıdır.

Gelişmiş ülkelerde şekillenen ve tüm dünya ülkelerini kısa zamanda etkisine alan bilgi toplumundaki gelişmelerin özellikle sanayileşme sürecini tamamlayamamış veya sanayileşme sürecinde olan gelişmekte olan ülkeler açısından irdelenmesi ve ekonomilerin bilgi toplumuna uyum sürecine girerek yeni stratejilere yönelmesi gereksinimi gittikçe artmaktadır. Bilgi toplumu, başta emek faktörü olmak üzere tüm üretim faktörlerinin, kamu ve özel sektör işletmelerinin, bireylerin ve devletin teknolojik gelişmeler karşısında yeniden yapılanmasını, yeni bir dünya görüşü ve yaşam felsefesini beraberinde getirmektedir (Aktan, 1998: 118–122).

Belirli bir süre içinde doğada ve toplumda görülen başkalaşım ve farklılaşmalar değişme kavramıyla ifade edilir. Toplumun kendisi ve kuramlarına belirli bir zaman sürecinde meydana gelen farklılaşmalar da “toplumsal değişme” adını alır. Kültürel değişme, toplumun kültürel yapısında ortaya çıkmaktadır. Örneğin; kadın ve erkek eşitliği, toplum yaşantısında cinsiyet rollerinin değişmesiyle oluşmuştur. Kadınların iş yaşamına giderek daha fazla katılmasıyla, toplum yapısında değişme meydana gelmiştir. Dolayısıyla, toplumsal yapıda ve kültürde meydana gelen değişmeler iç içe olup toplumsal değişme diye adlandırılır. Sosyologların büyük bölümü, toplumların her zaman değiştiğini, gelecekte de sürekli değişeceğini vurgular ve değişmeyi doğal bir olgu olarak görürler. Değişme kaçınılmazdır ve değişimin nedeni toplumsal kurumlara duyulan ihtiyaçtır. Değişme süreklidir. Her toplumun geçmişte geçirdiği aşamalar, onu gelişimin belli bir noktasına götürür.

Endüstrileşmeyle birlikte üretimde verimlilik artışı, kültürel taşımacılığın ve iletişimin hızlanması gibi sonuçlar doğurmuştur. Bir toplumun üyelerinin bir başka toplumun üyeleriyle olan ilişkisi de toplumsal değişmeye neden olabilir. Bir toplumun nüfus yapısında ve bileşiminde meydana gelen değişmeler de toplumsal değişmeye neden olur. Göçler sonucu yeni kültürlerle karşılaşılması ve etkilenilmesi, ya da endüstrileşme sonucu kentleşme olgusunun ortaya çıkması köyden kente göçü hızlandırmış ve kentlerde nüfus yoğunluğunun artmasına, kırsal kesimdeyse azalmasına neden olmuştur.

Ekonomik etkenler de toplumsal değişme üzerinde etkilidir. Ancak ekonomik etkenleri teknolojik ve kültürel etkenlerden soyutlamak mümkün değildir. Çünkü ekonomik yapıdaki değişiklikler, genellikle teknolojik gelişme sonucu ortaya çıkmıştır. Örneğin, endüstrileşme, öncelikle teknolojinin bir sonucudur. Toplumsal değişmenin oluşmasında kitle iletişim araçları, ekonomi, nüfus, fiziki çevre, bilim ve teknolojinin etkisi büyüktür. Endüstrileşmeye, bu faktörlerin ana bileşeni durumundadır. Bu yüzden, Türk toplumunda sanayileşmeyle birlikte bir değişimin, dönüşümün olduğu açıktır. Değişimin bir itici gücü vardır ve bu itici güç toplumun tüm tabakalarına yayılmıştır (Sezer, 1992: 6).

### **1.2.3.Endüstrileşmenin Kültürel Yapıya Etkileri**

Endüstrileşmeye çalışan bütün toplumların gerçek hedefi hayat standartlarını en yükseğe çıkarmaktır. Bütün bu toplumlar ekonomik geriliği, bilgisizliği ortadan kaldırmaya, sağlık koşullarını düzeltmeye çalışırlar. Hemen her ülkede tarımsal, ticari karakterli toplumdan, sanayi toplumu tipine doğru geçişin olduğunu görmekteyiz. Endüstrileşmiş toplumun sosyal sorunları, endüstri öncesi toplumdan farklı olup sosyal düzeni kökünden değiştirecek niteliktedir (Ekin, 1994: 16).

Endüstrileşme hareketinin her devresinde, bu iki kutup arasında çok sayıda çatışma ve uzaklaşmalar meydana gelmiştir. Bu bağlamda, eski kültür ile yeni sanayi düzeni arasında bir egemenlik mücadelesi gerçekleşmiştir. Bu mücadele sonucu tam bir denge ve uyum elde edilemeyeceği riski mevcuttur; ancak eski ile yeni değerler, toplumdan topluma değişen oranlar içinde mantıksız bir şekilde bir arada bulunabilir. Gerçek anlamda dini ve moral değerler, aile sistemi gibi müesseseler, değişik satha ve seviyelerde farklı biçimde oluşmaktadır. Bu geçiş devresinde ortaya çıkan en önemli sorun, geleneklere dayanan eski toplum bünyesinde bulunan mevcut kurumlardan hangilerinin aynen korunacağı ve hangilerinden vazgeçebileceği hususudur.

Günümüzdeki endüstri toplumlarının genel özelliklerine bakacak olursak; bu tür toplumlar genellikle açık toplumlardır. Bu bakımdan geleneksel toplumların işçi ve yöneticilerinin cinsiyet ve aile statüsüne göre işlere tayin edilmesi ile zıtlık oluşturmaktadır. Bu yüzden endüstri toplumlarında geniş ve yaygın aile tipine artık yer yoktur; çünkü geniş ve yaygın aile tipi, toplumun hareketliliğine mani olmaktadır. Oysa endüstri toplumlarının aile tipi, daha fazla sayıda ve hareketli iş gücünden meydana

gelmeye başlamıştır. Endüstrileşen toplumda ailenin fonksiyonu sınırlanmıştır. Aile üretimi ile çok az meşgul olduğu gibi, aile şirketlerinin sevk ve idaresi profesyonel yöneticilere devredilme eğilimi görülmüştür. Yine endüstri toplumunun özellikleriyle ilgili endüstri toplumunun yüksek eğitim sistemi; doğa ve fen bilimleri, mühendislik, tıp, yöneticilik eğitimine öncelik vermiş ve devamlı olarak yeni disiplinler ve uzmanlık kolları ortaya çıkmıştır (Balcı, 1992: 58).

Endüstrileşmiş sistemler tarım hayatının çalışma saatlerini de değiştirmiştir. Endüstri toplumunun tekniği ve talep fazlalığı, bazı sanayi dallarının bütün gün çalışmasını gerektirmektedir. Endüstri öncesi toplumun sakin geceleri artık tarihe karışmıştır. Çalışanlar işgünü, bazen postalar halinde bazen de geceleri çalışmak zorunda kalmışlardır. Hatta geleneksel toplumların tatil ve dini günlerde çalışmamak geleneği de dinamik oluşum içinde değişmekten kurtulamamıştır. Her toplumda olduğu gibi, endüstri toplumlarında da bireyleri ve gurupları birbirine bağlayan, fikir, inanç ve değer ortaklığı sağlayan, kendisine özgü bir birlik ve uyum ortaya çıkmaktadır.

#### **1.2.4.Endüstrileşmenin Demografik Yapıya Etkileri**

Endüstrileşmede demografik yapı dediğimizde akıllara nüfustan daha çok istihdam ilişkisi gelmektedir. Bundan dolayı bu bölümde istihdamla ilişkisini incelemek gerekmektedir.

İstihdam ilişkisi modern endüstri toplumlarında işin gerçekleştirildiği en önemli ortam olmakla beraber insanlık tarihi boyunca kölelerin, serflerin, zanaatkarların, köylülerin ve ev kadınlarının zorla ve gönüllü olarak ücret karşılığı olmaksızın yaptıkları işler de önemli olmuştur. Bununla birlikte modern toplumda iş veya çalışma kavramı istihdam ilişkisini çağrıştırmaktadır. İstihdam ilişkisi, teknolojik yapıda ziyade toplumun kültürel veya sosyal yapısından etkilenir (Yıldırım, 1997: 208).

1970'li yıllardan endüstri toplumları istihdam alanında da çok köklü bir değişimi yaşamaktadırlar. Her toplum kendine özgü bir çalışma şekli getirmiştir. Tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş, işyerinin yanı sıra, çalışma şeklini de değiştirmiştir. Durağanlığın daha baskın olduğu geleneksel tarım toplumunun rekabetten uzak, tarlada ya da evde çalışma şeklini endüstri toplumu kendi çerçevesinde kentlere ve fabrikalara taşımıştır (Bozkurt, 2005: 177).

Endüstri Devrimi'nin başlamasından yaklaşık 100 yıl kadar önce, Avrupa'nın nüfus dengesinde bir değişim başlamıştır. Bu değişim; yavaş yavaş tüm Avrupa'ya ve Kuzey Amerika'ya doğru yayılmış, 150–200 yıl içinde önce ölüm sonra da doğum oranlarında azalma ile tüm gelişmiş ülkelerde gözlemlenmiştir. Süreç içinde gelişmiş ülkeler ve özellikle sanayileşmiş Avrupa ülkeleri yüksek nüfus dengesinden düşük nüfus dengesine geçmişlerdir. Bu süreç sonunda ise gelişmiş ülkelerin çoğu demografik geçiş süreçlerini tamamlamışlardır (Bozkurt, 1999: 199).

### **1.2.5. Endüstrileşmenin Çalışma Yaşamına Etkileri**

Endüstrileşmeyle birlikte toplumsal yapıda farklı kesimler belirginleşmiş ve önem kazanmıştır. Bunlardan en önemlileri işçi kesimi ve işveren kesimidir. Emek sahipleri ve sermaye sahipleri önemlidir. Bu da yeni bir çalışma biçimleri ortaya koymuştur.

Endüstri sonrası toplum mal üretiminden hizmet sektörüne doğru bir değişim yaşamaktadır. Bir toplum sanayileştiği sürece iş gücünün büyük bir kesimi ekonominin çiftçilik ve tarım sektöründen imalat sektörüne yönelir. Endüstri sonrası toplumda bir önemli husus çalışma sahası içinde ortaya çıkar. Endüstri toplumu sonrası sürece göre gözlemlenen değişim, yapılan işin niteliğinde teknik ve profesyonel kesimin üstünlüğü lehine olan bir değişimdir. Beyaz yakalı işçi sayısı mavi yakalı işçi sayısından daha önemli bir rol taşır hale gelmiştir.

Bir başka deyişle teknik ve uzman mesleklerdeki gelişme dikkat çekicidir. Beyaz yakalı kesim, yani bilim adamları, tekniker, mühendis, sağlık ve tıp personeli, öğretmenler ve benzeri meslekleri içerenler sanayi sonrası toplumun kalbini oluşturmaktadırlar. Endüstri sonrası toplumu, toplumların alınmasında teorik bilginin merkezi rol üstlendiği toplum türü olarak nitelendirebiliriz. Endüstri toplumunda üretim aşamasında makine ve insan arasındaki karşılıklı ilişki biçimi esastır (Poloma, 1993: 326).

Endüstri sonrası toplum, teknoloji ve teknolojik değerlerin kontrol anlamında geleceğe yöneliktir. Karar alma ve yeni bir “entelektüel teknoloji”nin oluşturulması amacı taşır. Endüstri sonrası toplum endüstri toplumuna göre bilgi ve toplumsal yapıdaki değişikliği ifade eder. Bu değişim, bilimdeki muazzam gelişmeyi ve uzmanlaşmayı, yeni bir entelektüel teknolojinin yüksekliğini ve teorik bilginin sistematik yapılanmasını içerir.



Bilgi türündeki bu değişim, toplumların ekonomisini, çalışma ilişkilerini, politik unsurlarının üzerinde etki göstermektedir.

Bu konuya ilişkin olarak Weber'in anlamacı sosyolojisi ekolü açısından olaya yaklaşan Giddens'e göre sanayide, beyaz yakalıların özel bürokrasisi, mavi yakalıların oranına göre nispi bir çoğalma göstermektedir. Yine Giddens, "işbölümünün bürokratikleşmesi" işçinin maddi üretim araçlarında, yönetimden akademik araştırmadan ve genelde modern devletin siyasi, kültürel ve askeri alanların da ve özel kapitalist ekonominin temeli olan finans olayından koparılmasına dayanmakta olduğunu söyleyerek beyaz yakalıların egemen olduğu bir "işbölümü bürokratizasyonu"nun önemini belirtir (Giddens, 1996: 27).

Günümüzde dünyanın sanayi toplumundan endüstri sonrası topluma geçiş aşamasında olduğu gözle görülür bir gerçektir. Endüstri toplumu ile birlikte o zamana kadar var olmayan yeni sosyal sınıflar ortaya çıkmıştır. Bu yapı, mevcut sosyal sınıfları, grupları, zümreleri ve sosyal tabakaları derinden etkilemiş ve değişime uğratmıştır. Yine sanayi toplumu süreciyle "kendi içine kapalı" iktisadi ve sosyal düzenden "para ve piyasa" ekonomilerine geçilmiş, böylece geleneksel sektöre karşı, modern sektör istihdamı artmıştır.

18. yüzyıldan itibaren Batı Avrupa merkezli endüstriyel gelişmeler, endüstri toplumu yapısını ortaya çıkarmıştır. Endüstri toplumu iş bölümünün, uzmanlaşmanın geliştiği, nüfusun arttığı birincil ilişkilerin azaldığı, buna karşın ikincil ilişkilerin öne çıktığı (toplumsal acıdan farklılaşma) toplum türüdür. Geleneksel toplumdan modern (endüstri) toplumuna geçiş tarihi ilerlemeci bir hareket olarak belirtebiliriz. Endüstri toplumlarındaki çatışma ve gerilimler gibi bu olumsuzluklar endüstri düzeninin olumlu yanları ile dengelenebildiği söylenebilir (Ekin, 1994: 18).

19. yüzyıl ve 20. yüzyılın başlarında Batı Avrupa'da görülen sınıf çatışmaları, tarımsal yapıdan endüstri yapısına geçişte yaşanan sıkıntıların sonucu olarak değerlendirilir. Endüstri toplumunda "sınıf çatışmasının kurumlaşması" kavramı öne çıkmıştır. Endüstri toplumunun oluşturduğu ilk dönemlerde sınıf çatışmaları çok şiddetli ve sınıflar arası münasebetler gerilimli olmuştur. Liberal demokratik devletin ortaya çıkışı, geleneksellikten modernliğe geçişte yardımcı olan temel bir unsurdur. Giddens'a göre

pek çok yazar, bu devlet biçiminin endüstri toplumlarının yayılmasıyla beraber gözlendiğini varsaymak eğilimindedir.

Endüstri toplumu sürecinde endüstriyel ilişkileri oluşturan unsurların toplum yapısındaki rolleri;

Vasıflılık: Endüstri sistemi, işçilerin yüksek vasıf ve mesleki bilgiyle donanmalarını gerektirmektedir. Vasıflı işgücü sanayileşmenin temel dinamiğini oluşturmaktadır.

Bilim ve Teknik: Endüstri toplumlarında bilim ve teknik dinamiktir. Üretim metotlarında sürekli değişim yaşanmaktadır. Değişime ayak uydurabilmek için daima devamlı ve yeniden eğitim gereklidir. Bu süreç iş ve meslek açısından sosyal hareketlilik meydana getirir.

Çalışma Koşulları: Çalışma hayatı yetişkin bir bireyin hayatının çok önemli ve büyük bir kısmını oluşturur. Ne şekilde yaşayacağı, o bireyin kazancına ve yaptığı işe yani çalışma hayatına bağlıdır. Gelişen sanayi sistemi de çalışma saatlerini değiştirmeye yönelik bir yönelim ortaya koymuştur. Endüstri toplumu teknoloji ağırlıklı bir toplum ve tüketim esaslı bir zihniyet kurgulaması nedeniyle bazı sanayi dallarında sürekli üretim yapma ihtiyacı doğmuştur. Endüstri toplumlarında teknik ve uzmanlaşma nedeniyle büyük örgütlere ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece büyük işletmelerde yönetenlerle yönetilenler arasında işbirliği ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu toplum yapısında, mal ve hizmetler üretimi genellikle büyük firmaların kontrolündedir. Endüstri sisteminin yürüyebilmesi için bu firmalardaki yöneticilerle işçiler arasındaki münasebetlerin düzenlenmesi ve kurallara bağlanması ihtiyacı kendini göstermiştir. Hiyerarşi kademelerindeki işçi ve yöneticilerin hak ve ödevlerinin belirtilmesi ihtiyacı vardır. Bu hak belirtmeleri; çalışma kuralları, ödüllendirme, disiplin, işten çıkarma, transfer, iş uyuşmazlıkları, terfi gibi pek çok konuyla ilgilidir.

İş gücü Profili: Endüstrileşme sürecinde, modern sanayi toplumunda işçi-işveren ilişkileri önem kazanmıştır. Bu ilişkiler toplu pazarlık düzenini belirler. Endüstrileşme ve iktisadi gelişmeye paralel olarak tarımda çalışanların sayısı, imalat sektöründe çalışanların lehine giderek gerilemekte ve aynı zaman dilimi içinde imalat sanayi de hizmet sektörü lehine küçülmeye başlamaktadır. Endüstrileşmenin işgücü yapısına, dolayısıyla endüstri sistemine etkileri işgücünün statü dağılımında ortaya çıkmaktadır.

Endüstri toplumunda teknolojinin gelişmesi sonucunda üretim kapasitesinin genişlemesi ve gelir seviyesinin artması gibi etkiler işgücünün sektörel dağılımını etkilemiştir (Coşkuner, 2001: 23).

Endüstri toplumu 18.yüzyıldan başlayıp, 20.yüzyılın son 10–15 yılına kadar etkili bir süreç olup, bu süreçte kendi içinde değişmelere uğramıştır. Ancak endüstri sonrası topluma geçiş noktasında veya bir başka deyişle endüstri toplumunun son döneminde gelinen nokta itibariyle, toplam iş gücünün önemli bir kısmının "bağımlı" statüsünde çalışması ve bu bağımlı kesim içinde çeşitli unsurların etkisiyle fikir işçilerinin öneminin ve sayısının giderek arttığını ifade edebiliriz.

İnsan emeğinin her türlü üretimde bulunmak üzere harcanması, 'iş'i meydana getirir. İş bölümü belirli bir alandaki uzmanlaşma kadrosunu işaret etmektedir. Bir meslekte, endüstride, toplumda veya ailede mevcut uzmanlıkların listelenmesi o sahadaki iş bölümünü ortaya koymaktadır. İş bölümü sosyal sistemi meydana getiren aynı amaca yönelik fakat farklı özelliklerin sonucudur. Örneğin Tıp konusunu ele alabiliriz. Sağlığı bir sistem olarak düşünürsek doktor, hasta, hemşire, hastabakıcı, eczacı, hastane idarecisi ve teknisyenler bu sistemin birer parçalarıdır. Bu sıfatlar aynı zamanda iş bölümüdür. Her birine Belli görevler verilmiştir. İşte sanayileşmede en önemli karakteristik özellik iş bölümüdür.

Endüstri toplumu sadece endüstriyalizmin karakteristik özelliklerini sergileyen bir toplumdur. Fakat bu terim soyut düzeyde, kültürü, kurumları ve gelişmeyi sanayi üretimi süreci ile belirleyen bir toplum tipinin var olduğu tezini karşılamak üzere kullanılır. Uygulamalı bilimin ya da bilimsel uzmanlığa ve değerlerle temellenen teknik süreçlerin mantığı bir toplumun geleneksel kültürü ve kurumlarında bazı temel ve geriye döndürülemez değişikliklerini zorunlu kılmaktadır. Bu görüş Claude Henry ve Saint Simon'un ve on dokuzuncu yüz yıldaki birçok kuramcının yazılarında da dile getirilmiştir. Fakat klasik sosyolojideki en etkileyici örnek; batı dünyasının modernleşmesini ileriye yönelik "akılcılaştırma" olarak görüp, eskiden insan yaşamına anlam katan geleneksel büyüye dayalı ve doğaüstü inanç ve değerler sisteminin büyüsunü kaybetmesine bağlayan Max Weber'in yorumudur (Aydın, 1997: 73).

Her cemiyet, üretim sisteminde belli seviyede bir ihtisaslaşmaya sahiptir. Önceleri bu farklılaşma yaş ve cinsiyet farklarıyla, sonra da zekâ ve kabiliyet farkları ile belirlemiştir.

Tabii çevre değişmesi iş b6l6m6n6 doğurur. 6rneğin; deniz kenarında oturan, yaşayan bir halk balıkçılık ve deniz ticareti ile uğraşır. K6lt6r birikimi ne kadar b6y6k olursa fertler 6retimle ihtisaslaşmak zorunda kalır.

İş b6l6m6n6 basit iş b6l6m6 ve modern iş b6l6m6 diye ayırabiliriz. Basit iş b6l6m6; cinsiyet ve yaşa g6re, maharet ve ustalığa g6re, dini esaslara g6re, çeşitli imtiyazlara g6re belirlenir. 6rneğin; İlkel topluluklarda erkekler ava giderken, kadınlar yiyecek toplamakla g6revliydi. Bu cinsiyete dayalı bir iş b6l6m6d6r. Malinowski'ye g6re Malenezya yerlileri el zanaatları ve işleme sanatlarında b6y6k kabiliyete sahiptirler. Bu da ustalığa dayalı iş b6l6m6d6r. Sihirbaz ve b6y6c6lerde birer meslek z6mresi teşkil eder ve bunlarda dini esaslara dayalı iş b6l6m6n6 oluştururlar. Modern İş b6l6m6; mesleklerin teşekk6l6, 6retim b6l6nmesi veya teknik iş b6l6m6 ile gerçeķleřir. Modern iş 6l6m6nde artık meslekler ihtisaslaşmıştır. Karşılıklı s6zleşmeler, eğitim, uzmanlaşma s6z konusudur.

Teknik iş b6l6m6ne Adam Smith ř6yle bir 6rnek vermiştir: “Bir toplu iğne fabrikasında, bir işçi teli uzatır, diğeri onu d6zeltir, bir 6ç6nc6s6 keser, d6rd6nc6s6 kesilen parçaları sivirtir, beşincisi toplu iğnenin başının hazırlamak 6zere tel parçasını ezer. Toplu iğnenin başının yapılması için iki-6 faklı iş g6r6l6r. İğneyi beyazlatmak, kâğıtlara koymak farklı işlerdir. On sekiz faklı iş gerektirir. On işçi bir g6nde 48 binden fazla iğne yapmaktadır. Her işçiye 4800 iğne d6şmektedir. Bu işçiler ihtisaslaşmasalardı g6nde 20 den fazla iğne yapamazlardı” (Er6z, 1982: 192).

Sosyolojide 6nemli d6ř6n6lerden Durkheim; iş b6l6m6 ile cemiyetin b6t6nleşmesi arasında bağ kurar. Taylor; her işçinin belli parçada ihtisaslaştığını, Karl Marx; iş b6l6m6n6n işçileri kendilerine yabancılaştırdığını, metalaştırdığını, Max Weber; iş b6l6m6n6n teknoloji ve modern 6retim karakterine bağlı olduğunu, R.Aron; Karl Marx gibi insanların metalaşıp, yabancılaştığını, Saint Simon; d6nyanın h6rriyete doğru gitmemesinin sebebinin iş b6l6m6 olduğunu belirtmiştir.

End6stri Devriminin k6kenleri, İngiltere'de 1780'e kadar izlenebilir. End6stri devrimi, hem sosyal hem de doğal çevre 6zerinde derin etkiler yaratmıştır. Kapitalizmin ve sanayi 6retiminin insanlar 6zerinde kitlesel sonuçları olmuştur. G6 ile çalışan makinelerin icadı, 6retilimi daha b6y6k iş yerlerinde toplamıştır. Daha sonra 19.yy'da fabrika sistemi ortaya çıkmıştır. Fabrika sistemiyle birlikte, uzmanlaşma, eğitim ve

ücret hiyerarşileri, sistematize edilmiş bir iş bölümü gibi unsurlar doğmuştur. 20.yy'a gelindiğinde iş ücretli olmuş, ev dışına çıkmış, saatlere göre ayarlanmaya başlanmıştır.

Yeni çalışma koşulları üretim seviyesini arttırmıştır. Kapitalizm, endüstri devrimi gibi tüketici devrimi üretmiştir. Endüstrileşme ile birlikte iş dünyası hem zamansal hem mekânsal anlamda boş zaman alanından fiili olarak ayrılmıştır. Tüketici tutum ve davranışlarda da değişiklik meydana getirdi. 20.yy'ın başlarında üreticiler bilinçli bir biçimde tüketicileri yeni değerlere alıştırmaya yönlendirmeye başladılar. Birçok yorumcunun da değdi gibi kentleşme fiziksel olduğu kadar yeni türden bir sosyal çevrede üretmiştir. Büyük dönüşümler yaşanmış, vitrinler, moda, alışveriş zincirleri, taşıt yolculukları, bir yandan bilimsel ve teknolojik ilerlemeler kitleler üzerinde büyük değişim yaratmıştır (Bilton, 2008: 28-29).

Geriye dönüp bakıldığında 1950 ve 1960'lı yılları, Batılı endüstrileşmiş ülkelerde kitle tüketiminin altın dönemi olarak görebiliriz. Gelişmiş dünyada, her yerde gelirlerde sürekli artışlar, boş zaman endüstrilerinin büyümesi, televizyon, çamaşır makinesi, otomobil gibi icatlar tüketim mallarının yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Tüketim toplumunun doğuşu aslında rahatsız edici bir gelişmedir. Çünkü artık Frankfurt Okulu'nda getirilen eleştiriler gibi, toplum, sanayileşmiş modern toplum, kendilerini metalarda tanıyan bireylerden oluşmaya başlamış, tüketim malları ilişkileri yönlendirmeye ve etkilemeye başlamıştır.

### **1.3.Endüstri Sonrası Değişim**

Endüstri sonrası toplum, bilgi toplumu, enformasyon toplumu, postmodern toplum, tüketim toplumu gibi çeşitli isimlerle adlandırılır. Bütün hepsinde ortak özellik; bilginin esas olduğu, tüketim çılgınlığının yaşandığı, teknolojik gelişmelerin hat safhada olduğu bir toplum tarzıdır. Günümüz toplumunun da bu aşamada olduğu söylenebilir.

Endüstri toplumunda üretimin, sanayi sonrası toplumlarda ise tüketimin sembol olduğu gerçeğinden hareket eden sosyal bilimciler ise tüketim toplumu kavramıyla yaşanan değişimleri ve mevcut durumu analiz etmeye çalışmaktadırlar. Yaşanan değişimi modern toplumdan post-modern topluma geçiş olarak tanımlayan kesime karşı, bu süreci endüstri toplumundan endüstri sonrası topluma geçiş olarak da ifade edenler bulunmaktadır. Endüstri sonrası toplumun yapısında bilgi ve teknolojiyi etkileyen

büyük yapısal değişimler mevcuttur. Bu toplum türünde artan sadece yeni icatların oranındaki hızlı gelişme olmayıp, sanayi toplumundan beri ivme kazanmış yaşam düzeyindeki yükselmedir. Yani bu toplum, üyelerinin kültür, eğlence etkinlikleri ve çevre gibi konularda daha iyi bir yaşam seviyesine talepte bulunduğu ve giderek birbirine bağlı ortak yaşamın oluştuğu bir toplumdur (Manisalı, 2002: 2).

Yeni bir toplum şeklinin ortaya çıkması ile refahın, gücün, statülerin dağılımına yönelik sorunlar da beraberinde gelmektedir. Tabakalaşma ve güç anlamında sanayi sonrası toplumu, sanayi ve sanayi ötesi toplumlara göre karşılaştırılabilir. Tabakalaşma ve iktidar sistemi, kıt kaynakların dağılımına dayandırılır. Endüstri öncesi toplumlarda temel iktisadi kaynak topraktır. Endüstri toplumunda ise bu kaynak makineler, endüstri sonrası toplumda da bilgidir. Her sistemin hâkim unsurları bu kaynakları kontrollerinde tutarlar. Endüstri öncesi toplumlarda kontrol, toprak sahipleri ve toprağı korumakla vazifeli askeri unsurlardadır. Endüstri toplumlarında iş adamları anahtar güç durumunda olup, bu iş adamları kesiminin güçleri, siyaset üzerinde de dolaylı etkilere sahiptir. Endüstri sonrası toplumda ise bilim adamları, kadın ve erkek araştırmacılar, üniversiteler ve araştırma enstitüleri hâkim unsurlardır.

Dalga teorisini olarak bilinen Toffler, insanlık tarihinde üç büyük uygarlık dalgasının yaşandığını; birinci dalga tarım uygarlığına, ikinci dalga sanayi uygarlığına ve üçüncü dalga da sanayi ötesi uygarlığa tekabül eden bir uygarlık dönüşümü tasvir eder. Birincim Dalga ile; tarım toplumunu, ikinci dalga ile sanayi toplumunu, üçüncü dalga ile bilgi toplumunu nitelemiştir. İçinde bulunduğumuz, Toffler'a göre üçüncü dalga diğer bir deyişle bilgi toplumu yahut sanayi sonrası toplum ile yeni uygarlığı, yeni değer ve teknolojiler, yeni ilişkiler, yeni yaşam biçimleri, yeni sınıflandırmalar ve kavramları, daima yeniyi kastetmektedir. Aklımızı kullanırsak ve biraz da talihimiz yaver giderse, yeni ortaya çıkacak uygarlığın, şimdiye dek gördüklerimizden çok daha sağlıklı, çok daha mantıklı, çok daha dürüst, çok daha demokratik olabileceğini söylemiştir (Toffler, 1981: 17–22).

Daniel Bell, günümüz ileri toplumlarında endüstri toplumunun temel yapısının değiştiğini ve buna sebep olan değişiklikler olduğunu, bununla beraber toplumun kültürel ve yapısal temelini değiştiğini belirtmektedir. Bu değişiklikler ekonomik alanda; mal ve eşya üreten bir ekonomiden hizmet üreten bir yapıya, daha az bilgi

gerektiren bir yapıdan daha çok bilgi temelli bir yapıya ve sanayiye geçiş olarak değerlendirmektedir. Örneğin; mesleki açıdan, el işçiliğinin değer kaybetmesi vb. Bell, Toffler 'dan farklı olarak, endüstri toplumundan endüstri sonrası topluma doğru, toplumsal yapıdaki bir çok alanda gözlenen değişimleri radikal bir yeniden yapılanmayı sergilemekten ziyade eski yapının karakterinde yaşanan bir değişim olarak değerlendirmektedir (Yılmaz, 1996: 93).

Endüstri sonrası toplum çağı bir diğer deyişle bilgi çağı, servet yaratmada bilginin öne geçtiği dönemi tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Böylece maddi sermayenin yerini zihinsel sermaye almıştır. Zihinsel sermayenin belli bir yere sınırlanmayan yapısı, bütün yönetim ve toplum ilişkilerini değiştirmiştir. Bilgi çağını önceki dönemlerden ayıran beş temel özellik bulunmaktadır: Bilgi çağı bilgiye dayalı toplumun yükselişinden meydana gelmektedir, bilgi çağında işletmeler bilgi teknolojilerine dayalı olarak faaliyet gösterirler. Bilgi çağında iş süreçleri verimlilik artışına dönüşmektedir. Bilgi çağının başarısı bilgi teknolojilerinin kullanımında etkinlik ile ölçülmektedir. Bilgi çağında pek çok ürün ve hizmet, bilgi teknolojileri ile iç içe geçmiş durumdadır.

Endüstri toplumu endüstriyalizmin karakteristik özelliklerini sergileyen bir toplumdur. Bir toplumun geleneksel kültürü ve kurumlarında bazı temel ve geriye döndürülemez değişiklikleri zorunlu kılmaktadır. Bu görüş Claude-Henri de SaintSimon'un ve on dokuzuncu yüzyıldaki birçok kuramcının (Auguste Comte, Herbert Spencer ve Emile, Durkheim gibi) yazılarında dile getirilmiştir. Fakat klasik sosyolojideki en etkileyici örnek, Batı dünyasının modernleşmesini ileriye yönelik akılcılaştırma (rasyonelleştirme) olarak görüp, eskiden insan yaşamına anlam katan geleneksel büyüye dayalı ve doğüstü inanç ve değerler sistemlerinin büyüsunü kaybetmesine bağlayan Max , Weber' in yorumudur. Onu eleştirenlere göre de, Weber'in bürokrasinin modern endüstri toplumu ve siyasetinde kaçılmaz bir olgu olduğu iddiasının altında derin bir metafiziksel pathos (son derece bir kötümser ama ispatlanmamış ahlak felsefesi) yatmaktadır. Endüstri toplumu tezi İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki, çoğunluğu Amerikalı olan işlevselci sosyologların ve endüstriyel ilişkiler uzmanlarının yazılarında çok daha elle tutulur bir şekilde kavuşmuştur. Durkheim'ın peşinden giden bu yazarlar, sanayi toplumlarının birbirleriyle yan yana olması ile benzerliğinin, her yerde aynı

düzenleyici değerler ve normlar üzerinde yükselen, toplumsal bir konsensüse bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir (Marshall, 1999: 637).

Endüstri toplumunun özelliklerine baktığımızda; fabrikalarda maddi üretime dayalı olduğunu, fiziksel emek ve sermayenin söz konusu olduğunu görmekteyiz. Endüstri toplumları; yeni pazar bulma arayışı içinde kolonilere yönelen imalat sanayinin ön planda olduğu tarım, sanayi ve hizmetler şeklinde üçlü endüstriyel yapıya sahiptir. Endüstriyel toplumların özelliklerinde; iş bölümü olduğunu ve üretimin tüketimden ayrıldığını, arz ve talebe dayalı fiyat mekanizması yürütüldüğünü, işletmelerin önemli olduğunu, özel mülkiyet, rekabet ve kar artışının ön planda olduğunu, işçi hareketlerinin yoğun, işsizlik, savaşlar, faşizmin egemen olduğu, kitlesel tüketici, bireysel özgürlük düşüncesinin hâkim olduğu, sınıflı bir toplum yapısı görmekteyiz.

Endüstri Toplumunu hakkında önemli sosyologların görüşleri ve çalışmaları mevcuttur. Bunlardan bir tanesi Auguste Comte'dir. Comte, endüstri toplumunu örgütlenme kuramı olarak tanımlamaktadır. Sermaye ve üretim araçlarının belirli ellerde toplanmasının mantıklı olduğunu söyler. Otoritenin her zaman kişisel olduğunu düşünür. Comte'un endüstri toplumu anlayışı, savaşların çağa uymaz olduğu düşüncesine bağlıdır. Endüstri toplumunun bilimsel örgütlenmesinin herkese yeteneği ile orantılı bir yer vermeyi sağlayacağını ve böylece toplumsal adaletin gerçekleşeceğini öngörmüştür. Karl Marx ise; kapitalist topluma üretim güçleri ile üretim ilişkileri arasında ve zenginliğin çoğalması ile artan sefalet arasında iki çelişkiyle yaklaşmıştır. Sınıf kavgalarının basitleştirmeye doğru yöneleceğinden bahsetmiştir. Ekonomi üzerine çokça çalışmaları mevcut bulunan önemli düşünürlerden Max Weber ise; Batı dünyasının modernleşmesini ileriye yönelik 'akılcılaştırma' olarak görüp, eskiden insan yaşamına anlam katan geleneksel büyüye dayalı ve doğaüstü inanç ve değerler sisteminin kaybetmesine bağlayan bir yorum getirmiştir (Aron, 2004: 72-78).

Endüstri toplumu, kesin bir biçimde girişim aileden ayrılmış, sermaye birikiminin esas olduğu, iş bölümüne dayalı, işçi yığınının yaşandığı, işçi örgütü ile buna bağlı olarak üretim araçlarını ferdi mülkiyete tahsisi sorununun yaşandığı karakteristik bir özellik gösterir.



## **BÖLÜM 2: İNSAN KAYNAĞI**

İnsan Kaynağının öneminin diğerleri arasında çok farklı bir konuma ve değere sahip olduğu bilinmektedir. İnsan kaynağının yeri bir başka kaynakla asla doldurulamaz. Çünkü insan diğer tüm kaynakları sağlar, planlar, organize eder, yönetir, çalışır ve böylelikle girdilerin tümüne hükmeder. Bir an için insan gücünün firmadan çıkarıldığı varsayılırsa, geriye sadece taş, toprak ve demir yığını kalacaktır. O taş ve demire can veren, kan veren, işletmeyi kuran, işleten, yöneten, mal ve hizmet üreten ve nihayet o mal ve hizmeti tüketen yine insandır. İnsan kaynakları, bir örgütte çalışanların etkinliğini arttırmak amacıyla biçimlendirilmiş tüm örgüt çapındaki işlevler ve faaliyetlerden oluşan bir bilgi ve uygulama setidir.

Personel Yönetimi teorisi ve uygulamalarının psikoloji bilimiyle birleştirilmesi ile İnsan Kaynakları Yönetimi önemli bir yere sahip olmuştur. Psikolojinin insan kaynaklarındaki yeri 1927 ve 1932 yılları arasında Elton Mayo'nun yaptığı Hawthorne araştırmalarıyla ortaya konulmuştur. Bu çalışmalar, çalışanların verimliliğinin sadece görevlerin nasıl tasarlandığına ve ücretlerin seviyesine bağlı olarak değil, aynı zamanda belli sosyal ve psikolojik etkenlere bağlı olarak değiştiğini ortaya çıkarmıştır (Tahiroğlu, 2002: 19).

Endüstrileşmenin büyük bir hızla geliştiği çağda, çalışanların iş koşullarının ve iş çevrelerinin, insanca bir yaklaşım ile iyileştirilmesi sadece endüstrileşme yolundaki ülkelerde değil, endüstrileşme açısından önemli atılımları gerçekleştirmiş ülkelerde de önemli bir sorun olma özelliğindedir. İnsan faktörü; beden gücü, zekâ düzeyi, öğrenim düzeyi, öğrenme hevesi ve iş disiplini gibi açılardan alındığı zaman sorun daha da karmaşık hale gelmektedir (Erkan, 1989: 11).

İnsan kaynakları yaklaşımının da gösterdiği üzere; bir örgütte, çalışanlar doğru bir şekilde yönetilir ve geliştirilirse verimlilikleri artmakta ve şirkete uzun vadeli kazanımlar sağlamaktadır. Çalışanların hem ekonomik, hem sosyal hem de psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecek kurallar, programlar ve uygulamalar geliştirilmelidir. Çalışanların mevcut becerilerini maksimum seviyede kullanabilecekleri ve kendilerini eğitebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturulması gerekmektedir. İnsan Kaynakları programları uygulanırken hem örgütün hem de çalışanların hedefleri göz önünde bulundurulmalıdır. Tüm bu çerçevede İnsan Kaynakları büyük bir öneme sahiptir.

İnsan kaynakları, hem örgütsel verimliliğin artırılması, hem de her çalışanın ihtiyaçlarının tatmin edilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Örgütsel hedefleri ve bireysel gereksinimleri birbirinden ayrı ve birbirini dışlayıcı şekilde görmek yerine, bu iki kavramın birbirini destekleyecek şekilde işlenmesi insan kaynakları yaklaşımının çıkış noktasını oluşturmaktadır. Son on yıldır globalleşme, dışa açılma, liberalleşme olguları gereği işletmelerin giderek her alanda yaygın ve etkin planlama süreçlerine yöneldiklerini göstermektedir. İnsan kaynakları, işletmeler açısından verimliliği, dolayısıyla karlılığı etkileyen ve belirleyen temel öğelerden sayılmaktadır (Kaynak, 1996: 8).

### **2.1.İnsanın ve İnsan Kaynağının Önemi**

Endüstri devriminin ortaya çıktığı yıllardan itibaren günümüze kadar yaklaşık iki yüzyılı aşkın bir süre içinde insan unsuru hep göz ardı edilmiş, ona üretimin makineye benzer bir parçası olarak bakılmış ve son derece kötü muamele edilmiştir. Gelişmeler karşısında söz konusu insandan kaynaklanan verimliliği arttırmak amacı ile bir dizi çalışmalar ve teoriler ortaya konulmuştur. 1800’lerin sonunda ortaya atılan Bilimsel Yönetimin babası F. W. TAYLOR (1856–1919)’dur. Taylor bir mühendis olması nedeniyle üretim teknikleri üzerinde durmuş ve geliştirdiği sistemlerle etkinliği arttırmayı, maliyeti düşürmeyi amaçlamıştır. Bunu yaparken de, endüstri devriminden itibaren o zaman kadar hesaba katılmamış insanın önemine ilk defa dikkat çekmiştir (Uğur, 2003: 2–3).

“Ernesto Mello; “İnsan her şeyin odak noktası ve ölçüsüdür” derken, Watson Wilson ise; “Hangi meseleyi derinlemesine incelerseniz insanla karşılaşsınız” diyerek insanın varlıklar ve olaylar içerisindeki yerini belirlemeye çalışmışlardır.”

Bilinen bir gerçek var ki; insan denen varlık, yaşamını sürdürebilmek için bir takım ihtiyaçlara sahiptir ve bu ihtiyaçları karşılamak zorundadır. Hatta bizlerin ‘hayat mücadelesi’ dediği şey de işte tam olarak budur. Bu ihtiyaçları karşılayabilmek için verilen mücadeledir. Yemek, giyinmek ve barınmak temel ihtiyaçlardır. Bunlar karşılandığında bu sefer devreye sosyal ihtiyaçlar girer. Tarihte de baktığımız zaman, ilk zamanlar insanlar ihtiyaçlarını kendileri karşılarlarken, zamanla gruplaşmış ve ihtisaslaşmışlar. Bu ihtisaslaşmalar çeşitli aşamalardan geçmiş ve günümüz modern üretim sistemleri oluşmuştur.

Bu konuya çalışma hayatı içerisinde, işletmeler açısından bakmak gerekir. İşletmelerin tümünde şu dört unsurun mutlaka bulunması gerekir; emek, sermaye, tabiat ve müteşebbis. İster büyük, ister küçük, ister kamu ister özel işletme olsun mal ve hizmet üretimi için bütün işletmelerde gerekli olan bu faktörlere ekonomi dilinde “üretim faktörleri” denilmektedir. İster üretim faktörleri isterse ekonomik kaynaklar olarak ele alınsın, bu dört önemli unsurun ikisi temel, diğer ikisi ise türetilmiş unsur özelliğine sahiptir. Temel unsurlar emek ve tabiat, türetilmiş unsurlar ise sermaye ve müteşebbistir. Sermaye emeğin(insanın) tabiattan elde ettiği üretim araçlarının genel adıdır. Müteşebbis ise emeğin(insanın) içinden çıkan belli özelliklere sahip kişileri ifade eder. İnsan ilişkileri, personelin hareket biçimlerini ve personeli verimli bir çalışmaya götüren nedenleri açıklar. Modern toplum yaşamındaki gelişmeler sonucu bugünün insanı, düne göre çok sayıda kişi ile ilişkide bulunur. Bunların çoğu resmi iş ilişkileridir. Sayı olarak çok ilişkiye rağmen, nitelik ve sosyal doyum bakımından zayıf olan bu ilişkiler, huzursuzluk ve moral düşüklüğü yaratmaktadır (Tortop, 1994: 296).

Son yıllarda, insan ilişkilerine önem verilinceye kadar, insanları çalışmaya yönelten şeyin yalnızca para olduğu, ekonomik çıkarlar olduğu düşünülüyordu. Ancak her insan ayrı bir donanıma, kişiliğe, özelliklere, düşünceye, isteklere, hedeflere sahiptir. Her işletmede mevcut üretim faktörlerinin de temel unsuru insan kaynağıdır. İnsanların birbiriyle olan ilişkileri, insanlık tarihi kadar eskidir. Fakat bugünkü anlamda işçi ve işveren ilişkileri 18.inci asırdan itibaren önemli bir konu olarak ele alınmaya başlanmıştır.

### **2.1.1.İnsan Kaynağının Ekonomi Açısından Önemi**

Ekonominin işleyişi ve düzeninin sağlanması üretim araçlarının maximum kapasitede, verimli ve dinamizm içinde kullanılmasını gerektirmektedir. Toplumda geçerli olan ekonomik sistem, iş gücünün çalışma yaşamında yer almasını biçimlendirmektedir. Ekonomik durum ve çalışma yaşamı arasında güçlü bir bağlılık vardır. Weber’e göre, kapitalist sistemde çalışan birey için, işin bir anlamının olmadığı ve insanın dış yaşamındaki gereksinimlerini karşılayan bir temel araç olduğu görülürken, dışsal boyutu ağırlık kazanmaktadır. Toplumların ekonomik, sosyal ve tüm değerlerini derinden etkileyen kapitalizm, sosyal ve psikolojik yapılarında değişiminde etkili olmuştur (Kumaş, 2001: 228).

Ekonomide insan davranışları rasyonel kabul edilir. Her birey kararlarını, bu kararlar sonucunda ortaya çıkan kazanım ve kayıpları hesaplamak suretiyle kişisel isteklerine uygun vermektedir. Her karar için her zaman farklı seçenek ve alternatifler mevcuttur. En doğru seçimi yapmak, en fazla faydanın sağlandığı rasyonel davranışla eşdeğerdir. Bu iktisatın temel teoremlerinden biri ‘fırsat maliyeti’nin de ana fikridir. Her birey yaşamını sürdürebilmek için çalışmak durumundadır. Nerede, hangi firma için, kaç saat çalışmalı? Ne zaman emekli olunmalı? Bu sorular çalışma kararını etkileyen temel değişkenlerdir. Benzer olarak da işverende kendi açısından kendi istekleri doğrultusunda karar verme durumundadır. Kazancını en üst seviyeye çıkarmak için işgücü istihdam eder. Bu da ekonomide insan kaynağının önemini göstermektedir (Özay, 2009: 3).

1970 sonrasında çevre koşullarındaki değişim üretim sisteminde, işin niteliğinde ve doğal olarak işyerin organizasyonunda değişimi ve yeni gelişmelere uyumu zorunluluk haline getirmiştir. Yeni organizasyonu eski organizasyondan farklı kılan temel unsur ‘insan’dır. Yeni organizasyon modelinde işgücünün önemi artmaktadır (Selamoğlu, 1998: 32).

İktisadi, siyasi, sosyal, kültürel anlamda gelişmenin ana unsuru insandır. İnsan faktörünün gelişmiş olduğu toplumlarda kalkınma ve gelişme için gerekli kaynakların temini maliyeti ne olursa olsun mümkündür. İnsan ilişkileri içinde devamlı gelişen ve yeniden tanımlanan bir organizmadır. İnsanın diğer insanlarla bir ilişkisi olmaması neredeyse mümkün değildir. Kalkınmayı gerçekleştirebilmek için önce bireylerin günlük yaşamlarında, diğer kişilerin fikir ve düşüncelerine saygılı ve hoşgörülü olmayı öğrenmeleri gerekir. İnsan ilişkilerinin niteliği o insanların yaşamının kalitesini belirler.

### **2.1.2. İnsan Kaynağının Toplum Açısından Önemi**

Tarım toplumlarında örgütlerin gücü verimli araziler ve demografiye, endüstri toplumunda ise makineler ve maddi sermayeye bağlıydı. Tarım toplumu “aristokrasi”yi, endüstri toplumu “burjuvazi”yi bilgi toplumu ise “bireyi” ön plana çıkarmıştır. Bu yeni üretim aracı bütün boyutları ile örgütün beşeri yönünü temsil eden insan kaynaklarına işaret etmektedir. Değişim ve rekabet, geçmişin örgüt piramidinin en alt kesimini oluşturan insan kaynağını günümüzde örgütsel vizyonun oluşturulmasında, örgütsel etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında örgütsel piramidin en üst noktalarına taşımıştır.

Endüstri toplumunda her şey belirli bir sistem ve organizasyonun bütünlüğü içinde düşünülse de insan, bütün verimlilik ölçümlerinde temeli oluşturur. İnsanların yaşayış biçimleri, düşünceleri, aile ilişkileri büyük ölçüde meslek yaşamlarıyla bağlantılıdır. Bu nedenle meslek yapısının toplumsal yapı içerisindeki yeri, bireylerin meslek tercihlerini etkileyen etmenler ve meslek yaşamına uyum ile meslek yaşamının bireylerin meslek dışı yaşamı üzerindeki etkileri önemlidir (Akat, 1984: 210).

İnsanın doğa ile olan ilişkilerinde araç kullanmaya başlaması, onu mekanik bir olay olmaktan çıkartmış, düşünülmüş bir olay yapmıştır. İnsanın doğa ile olan ilişkileri arasında toplum biçiminde örgütlenmiş ilişkiler de bulunmaktadır. Endüstri, insan ile doğa arasında oluşan ilişkilerin kazandığı bir biçimdir. Tarihsel gelişimiyle bu açıdan bakıldığında, temel faktörün insan olduğu, toplumu oluşturan bireyler olduğu ortaya çıkmaktadır (Sezer, 1997: 53).

İçinde bulunduğumuz yüzyılda ve bilgi toplumunda insan kaynakları ve onun sahip olacağı bilgi, kurumların rekabet gücü açısından stratejik bir öneme sahiptir. Artık anlaşılmıştır ki örgütteki teknoloji maddenin temel ilkelerine tabidir, yani o teknolojiye sahip olmak pek çok rakip açısından mümkündür. Farkı ve mükemmelliği yaratacak olan insan, onun düşünceleri, deneyimleri, bilgileri ve adanmışlık duygusudur. Motivasyonu, çalışma ilişkilerini, üretme hırslarını ve iş yapma azmini sağlayacak yeni uygulamalara, örgütlenmelere ve insan temelli inşa edilecek yeni örgütsel kültürlere ihtiyaç vardır.

### **2.1.3. İnsan Kaynağının İşletmeler Açısından Önemi**

İnsan kaynaklarının işletmelerdeki yerini, işleyişini ve bireylerin çalışma yaşamındaki pozisyonlarını göz önünde bulundurduğumuzda görmekteyiz ki; bir diğer önemli konu da kariyer yönetimidir.

1980'li yıllarda dışa açılma, özelleştirme, sözleşmeli personel gibi uygulama ve yapısal düzenlemeler bireylerin kariyerlerini etkilemişlerdir. Bireyler kariyer yönetiminde yer almak için baskı hissederler. Çünkü iş çevresi yüksek rekabet halindedir. Kariyer Yönetiminde amaç: Örgüt gereksinimlerini karşılamak, kavrama gücü olan bireylere sorumluluk düzeyinde eğitim vermek, bireylerin gereksinim duydukları rehberlik ve teşvik gücünü onlara verebilmek, personele yardım etmek, örgütsel amaçlar ile bireysel

istekleri düzene sokmak, durgun personelleri canlandırmak, personellere fırsatlar sunmak, gerek örgüt gerekse bireyler için karşılıklı yararlar sağlamaktır. Kariyer Yönetimi, işe alma, seçme ve değerlendirme, eğitim ve geliştirme, işten uzaklaştırma gibi konuları kapsamaktadır (Tunç ve Akçay, 2001: 36–40).

Kuşkusuz ki insanlar, kendi yeteneklerine uygun iyi bir meslek seçmek, seçtikleri mesleklerine uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları boyunca mesleklerine kariyer yapmak, yukarılara doğru çıkmak arzusu duymaktadırlar. Bu nedenle yükselme ve gelişme fırsatı, insanların örgütlere katılmalarında ve çalışmalarında en güçlü güdüleme araçlarından. Kişinin yaptığı işler kendi yetenekleri, değerleri ve ihtiyaçlarının bir sonucu olmakla beraber, işletmelere kariyer geliştirme konusunda sorumluluklar düşmektedir. İnsanlar işe sadece belli bir işleri olsun diye girmezler, işletmelerin kendilerine sadece bir iş değil fakat aynı zamanda kariyer sunmasını isterler. Günümüzde ise kariyer planlama kişinin kendi problemi olmaktan çıkıp, örgüt yönetimlerinin de sorumluluk alması gereken bir alan haline gelmiştir (Bingöl, 2006: 284).

İnsan kaynakları, işletmenin ve örgütün hedeflerine uygun insan kaynakları stratejilerinin ve politikalarının saptanması için gerekli araştırmaları yapmak ve bilgileri üst yönetime sunmak, bunları denetlemek ve değerlendirmek gibi işlevlere sahiptir. İnsan kaynakları ile ilgili yenilikleri izlemek ve gerektiğinde uygulamak, stratejik ortak olarak bilgi ve öğrenmenin yayılmasını sağlamak, insan kaynakları ile ilgili rutin işleri yürüterek diğer yöneticilerin iş yükünü hafifletmek gibi roller üstlenmektedir. Günümüzde insan kaynakları yönetiminin diğer adı “değişim ve gelişim yönetimi” olarak tanımlanabilmektedir (Demirkaya, 2001: 69).

Ekonomik kalkınmanın itici gücünün insan kaynağı olduğunun anlaşılması, insan kaynağının giderek önem kazanmasına yol açmıştır ve şirketlerin ‘insan sermayesi’ne daha fazla yatırım yapmaları organizasyonları değişime zorlamıştır (Karakoyunlu, 1998: 1074).

İşletmelerde değişik boyutlarda insan sorunları görülmüş ve bu sorunlar yoğunlaştıkça işletmede insan kaynakları işlevi önem kazanmaya başlamıştır. İnsan kaynakları işlevi kişilik kazanmaya başladıkça örgütsel yapı içerisinde insan kaynakları organları oluşur.

## 2.2.İnsan Kaynağı ile İlgili Yaklaşımlar

Endüstri İlişkileri Sistemi Yaklaşımı: Sistem kavramına ilk olarak Norgren'in 1941'de yayınladığı 'İsveç Toplu Pazarlık Sistemi', Galenson'un 1952'de yayınladığı 'Danimarka Çalışma İlişkileri Sistemi' ve 1954'te Allan Flanders ve Hugh Clegg'in editörlüğünü yaptığı 'Büyük Britanya'da Endüstri İlişkileri Sistemi' kitaplarında rastlanmaktadır. Bu konuda damgasını vurmuş isimlerden birisi John Duplop'tur. Endüstri ilişkilerin iktisadi ve siyasi alt sistemlere ayrıldığını iddia etmiştir (Yıldırım, 1997: 92).

Endüstri İlişkiler Sistemine üç faktör etki etmektedir. İlki; iş piyasasının genel arz-talep dengelerini oluşturan Pazar güçleri, ikincisi; kurumsal kuvvetler olarak tanımlanan sendikalar, şirketler ve hükümetler gibi çeşitli organizasyonların karşılıklı tesirleri, üçüncüsü; aile yapıları, sınıf, kültür, gelenek ve ayrımcılık gibi unsurların oluşturduğu sosyolojik kuvvetlerdir (Kurtulmuş, 1996: 61).

Sistem, bir bütün oluşturmak üzere bir araya gelmiş, birbirleriyle karşılıklı ilişki içinde bulunan bileşenlerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere uyumlu biri biçimde bir arada çalıştığı yapıdır. Sistemler dinamik bir yapıya sahip olmalarından dolayı, sistemin çevresi ve diğer sistemlerle sürekli ve sonsuz bir ilişki içerisindeyler (Bayraktaroğlu, 2003: 263).

Sistem Yaklaşımına göre; önemli olan sorun, belirli bir endüstri ilişkiler sisteminde, belirli kuralların nasıl kurulduğunu ortaya koymak ve sistemdeki değişmelere karşılık olarak bu kuralların nasıl ve niçin değiştiğini belirlemektir. Bu kurallar silsilesinin ve çalışma hayatı ile ilgili sorunların düzenlenmesinde ve bunların çözüme kavuşturulmasında işçi-işveren ve devletin karşılıklı olarak ilişkilerini sistematik bir analize tabi tutması ve bunun bir sistem içinde olması gerekmektedir. Dunlop'a göre bir sistemden söz edebilmek için şu üç koşulun bulunması gerekmektedir:

Sistemi oluşturan öğelerin kendi aralarında bağlı olması, yeni öğelerden biri değiştiği zaman öbürlerinden bazılarının da değişmesi,

Endüstri İlişkiler sistemi ile toplumdaki öbür sistemler arasında ilişkiler kurulabilmesi, endüstri İlişkiler denen sistemin kendine özgü belli bir özerkliğinin bulunmasıdır.

Dunlop, yapısal-işlevsel toplumsal yaklaşımı endüstri ilişkilerine uygulayarak toplumsal sistem içinde endüstri ilişkilerini bir alt sistem olarak açıklamaktadır. Endüstri ilişkilerini sistem yaklaşımı çerçevesinde ele alan Dunlop'a göre Endüstri İlişkileri sistemi, belirli bir zamanda, belirli aktörler, belirli durum ve koşullar ve sistemi birbirine bağlayan bir ideolojinin bileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Şenkal, 2007).

Endüstri İlişkiler sisteminin tüm çevresi aktörlerin her biri için bir veridir. Aktörler: Çalışmanın ve çalışma yaşamının teknolojik koşullarından, Ekonomik ve mali koşullardan, Tüm toplumdaki iktidar yapısından oluşan bir çevre ile her an karşılaşacaklardır.

Klasik Yaklaşım: Bu modele damgasını Adam Smith 1776 yılında yayınladığı 'Milletlerin Zenginliği' adlı kitapla vurmuştur. Klasik iktisatçılar ekonomik kalkınma yoluyla ülkenin zenginliğe ulaşmasının makroekonomik dengeyle sağlanabileceğini savunmuşlardır. İki unsur çok önemlidir: Tam istihdam ve Makro İstikrar (Özay, 2009: 151).

Klasik Yaklaşım üç alt kuramdan oluşmaktadır: Firma ekonomisinden türetilen ve bütün ekonomiye uygulanacak şekilde genelleştirilen emek arzı ve talebi kuramı, tüm ekonomideki etkin talebe ilişkin kuram, genel fiyat düzeyi kuramı (Hesapçioğlu, 1994: 305).

Klasik ekonomik düşünce, sanayi devrimlerini tamamlamış, hızla kalkınmakta olan ülkelerde belli bir dönem taraftar bulmuş ve bu ülkelerde bu görüşe uygun politikalar uygulanmıştır. Ancak daha sonraki yıllarda, uygulamalar klasik düşüncenin her zaman gerçeklere uymadığını göstermiş ve klasik görüşten sapmalar başlamıştır. Klasik görüşten bu sapmalar özellikle 1930'lardan sonra önem kazanmaya başlamıştır.

Bu yıllarda henüz geçerliliğini koruyan klasik görüş, 1929 Büyük Buhranı ile mücadele konusunda devletin müdahalesini düşünmüyordu. Ancak bu durgunluk sırasında hemen bütün sanayi ülkelerinde işsizliğin hızla artması ve bu halin birkaç yıl devam etmesi klasik kuramın doğru olmadığını düşündürmüştür. Örneğin, ABD'de Başkan Roosevelt'in iş başına gelmesinden sonra ekonomiyi içinde bulunduğu durumdan kurtaracak ilk hareketin kamu harcamaları kanalıyla yapılması gereği üzerinde



durulmuş, daha sonra özel sektörün harcamaları ile ekonominin eskiden olduğu gibi kendiliğinden işlerlik kazanacağı ileri sürülmüştür.

**Keynezyen Yaklaşım:** 1930'larda İngiliz İktisatçısı John Maynard Keynes tarafından Klasik Model'e karşı entelektüel karşı duruş sonrası ortaya çıkan yeni bir ekonomik teori anlayışıdır. Büyük Dünya Ekonomik Krizi sonrası ortaya çıkan işsizlik ve yoksulluğun Klasik Model'in yetersizliğinden kaynaklandığını, özellikle hükümetlerin bu duruma seyirci kalmasından dolayı krizin yaşandığını savunan yeni bir teoriyi kabul etmek ve uygulamaktır (Özay, 2009: 160).

Keynesyen yaklaşımda toplam talep çok önemlidir. Çünkü Keynes'e göre bir ekonomide üretim ve istihdam hacmi toplam talep düzeyine bağlıdır. Diğer bir deyişle, toplam talepteki bir artış tam istihdam düzeyine ulaşıncaya kadar üretimde ve istihdam düzeyinde bir artışa neden olmaktadır. Üretim ve istihdam hacminin toplam talep düzeyine bağlı olduğu kabul edildiğinde, talebi oluşturan unsurlardaki dalgalanmaların ekonomide istikrarsızlıklara yol açması doğaldır.

Örneğin, toplam talebin yetersiz olduğu bir ekonomide yüksek düzeyde bir işsizlik meydana gelmekte, hemen hemen tam istihdamda çalışan bir ekonomide ise aşırı toplam talep enflasyona neden olmaktadır. Ancak toplam talebin doğru bir biçimde yönetildiği bir ekonomide istikrara ve maksimum üretime ulaşmak mümkün olabilmektedir. Kamu harcamaları ve vergiler toplam talebi belirledikleri için bir ekonomideki istikrarsızlığı, işsizliği ve enflasyonu önlemekte faydalı araçlardır.

**Neo-Klasik Yaklaşım:** Bu ekolün kurucusu 1885–1908 yılları arasında Cambridge Üniversitesi'nde hocalık yapmış olan İngiliz bilim adamı Alfred Marshall olduğu kabul edilmektedir. 1920-30'lu yıllarda John R. Hicks ve Paul Douglass etki etmiştir. Teoriye göre; iş piyasasının doğası ve işleyişi hakkındaki yorumunda arz ve talep arasındaki istikrarlı bir dengeden ve ücretlerin bu dengeler içinde oluşacağı yaklaşımından hareket eder. 'Ekonomik İnsan' modelini dar çerçevesi ile esas almıştır (Kurtulmuş, 1996: 35).

Neo-Klasik Yaklaşımı; işgücünün homojen olması, çalışma koşullarının esnekliği, işgücü piyasasında tam rekabet, mükemmel enformasyon, işgücü piyasası aktörlerinin ekonomik rasyonel davranışı koşullarına göre çalışmaktadır (Hesapçıoğlu, 1994: 331).

Neoklasik Yaklaşım; 1930'lara kadar klasik yönetim ve teorisi, organizasyon yapısı ve işleyişine yol gösteren tek teori olarak gelmiştir. Kendisinden önce gelmiş olan klasik teori gibi neoklasik teori de yüzyıllarca bir evrim geçirmiştir. Böyle olmakla beraber yakın bir geçmişe gelinceye kadar, özellikle 1925'ler ve 1930'lara kadar neoklasik düşünce tarzında büyük bir gelişme görülmemiştir. Bilimsel yönetim hareketine olumsuz bakış ve tepkilerin doğması ve klasik yönetim teorisinin eksikliklerinin ortaya konması iki önemli noktayı gündeme getirmiştir. Birincisi klasik yönetim teorisi, etkin bir yönetim sistemi değildi, ikincisi bu teori her zaman istenildiği gibi çalışmıyordu. En büyük eksik insan unsurunun ve işletmenin beşeri yönünün hiç dikkate alınmamasıydı. Beşeri sorunları "makine sorunu" veya "satış sorunu" gibi bakılıyordu ve insan duygusuz ve kişiliği olmayan bir varlık olarak görülmekteydi. Neoklasik teori insan unsuru üzerinde durmuş klasik yönetimin ilkelerini reddetmek yerine eksik yönlerini tamamlamak için çalışmıştır. Neoklasik yaklaşımın organizasyon konusunda yapmış olduğu en büyük katkı, organizasyon yapısı içinde insanın nasıl davrandığı ve neden o şekilde davrandığı ve yapı ile davranış arasındaki ilişkileri açıklamak olmuştur

Beşeri İlişkiler Yaklaşımı: Klasik yönetim düşüncesinin esasını "Bilimsel Yönetim" oluştururken, neo klasik yönetim düşüncesinin esasını da "İnsan İlişkileri Yaklaşımı" oluşturmaktadır. İşletme yönetimine " Beşeri İlişkiler Yaklaşımı " ya da daha yeni ifadesiyle " davranışsal yaklaşım ", psikoloji, sosyoloji ve sosyal psikoloji alanlarındaki bulguların ve geliştirilen yöntemlerin, örgütsel davranış biçimlerinin anlaşılması yolunda kullanılmasına dayanır. Bu yaklaşımın ele aldığı başlıca konular İnsan davranışı, insanlar arası ilişkiler, gruplar ve davranışları, algılama ve tutumlar, motivasyon, liderlik, organizasyonlarda gelişme ve değişimdir (Mucuk, 1997: 22).

Bu ekol Taylorist yaklaşımları esas almıştır. Beşeri ilişkilere göre iyi ve başarılı bir endüstriyel ilişkiler ortamının sağlanması ancak çalışanlar ve yönetim arasında çıkarları da gözetilen, karşılıklı iyi bir ilişkinin kurulması ile mümkün olabilir. Beşeri ilişkiler ekolünün açtığı yolda gelişen davranışçı yönetim yöntemleri özellikle işçi-yönetim ilişkilerine kattığı boyutlarla endüstri ilişkilerinin yerini almak eğilimindedir (Kurtulmuş, 1996: 64).

Beşeri İlişkiler Yaklaşımı'nda en önemli hareket noktası Hawtorne araştırmalarıdır. Hawtorne araştırmaları 1924 yılında Elton Mayo tarafından, Western Elektrik

İşletmesinde başlatılmıştır. Yaklaşım, çalışanların kararlara katılması ile birlikte kendilerine sorumluluk ve yetkinin verilmesi ile motive olabileceği düşüncesinden hareket etmiştir (Tokol, 2001: 204).

İnsan İlişkileri Yaklaşımı'nın savunduğu örgüt ve yönetim ilkeleri ana hatları; Örgütün toplumsal bir yapısı vardır. Her örgüt birden çok insandan oluşur. Bu insanlar toplumsal bir yapı oluştururlar. Her toplumun olduğu gibi, örgütte oluşan bu toplumunda kendine özgü değerleri ve düzeni vardır. Örgütün en üstün varlığı iş görendir. Örgütün verimi, tek tek iş görenlerin veriminin toplamıdır. Bu yüzden iş gören, örgütsel verimliliğin en etkin aracıdır. İş gören bir makine değildir.

İş görenin bilişsel gücü, duyguları, tutumları vardır. İş gören yalnız beden gücü ile değil, sahip olduğu psikolojik güçleriyle de örgüte katkıda bulunur. İş göreni bir makine olarak benimsemek, onun yaratıcılığında çok örgütün yararlanmasını engellemek demektir. İş görenler, örgütsel toplum içinde kümeleşirler. İş görenlerin kümeleşmesi doğaldır. Bu kümeleşmeyi engellemek değil, yöneterek örgüte yararlı kılmak gerekmektedir. Ayrıca kümeler arasında da ilişkiler vardır. Her küme kendi üyeleri üzerinde yüksek etkiye sahiptir. İş gören, üyesi olduğu örgütün değerlerine ve düzenine uymak zorundadır. Bu yüzden, üretimini kümenin koyduğu ölçülere uydurur. Bu ölçülerin üstünde ya da altında verimli olması olanaksızlaşır.

Denetleyici kılavuzluk yapıldığında iş görenin ilk üstünün ona yapacağı destekleyici, yardım edici, yol gösterici eğitimi, onu geliştirebilmekte, örgüte katkısını arttırabilmektedir. İş görenin güdülenmesinde parasal özendiricilerden başka özendiriciler de vardır. Parasal özendiriciler, İş görenin güdülenmesinde sınırlı etkiye sahiptir. İş görenin psikolojik ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaya yönelik özendiriciler de, onun yüksek verime odaklanmasını sağlayacaktır. İş görenleri etkileyen pek çok değişken vardır. İş görenler işlerinde yalnız üstlerinden etkilenmez. İş görenin çalıştığı ortamdan, çevre koşullarından, örgütün toplumsal yapısından, diğer İş görenlerden de etkilenir (Başaran, 1989: 78).

### **2.2.1. İnsan Kaynağının Geliştirilmesi**

Ülkelerin, işletmelerin insan kaynağını geliştirmek için uzun vadeli planlarını yapmaları gerekmektedir. Çalışanların değerli varlıklar olarak görülmesi, eğitim ve

geliştirilmeleri için yatırımlar yapma zorunluluğu, insan kaynakları yönetiminin özünü oluşturmaktadır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, insanların var olan yeteneklerinin, onlara yetiştirmeleri için yardım ederek ve kendi yeteneklerinden ve becerilerinden daha etkili biçimde yararlanmaları sağlanarak artırılmasını ve genişletilmesini gerektirmektedir. İnsan kaynaklarının gelişimi için sistemli ve planlı eğitim, sürekli gelişme, öğrenmeye dayalı örgüt biçimlendirme, performansla ilişkili eğitim ve yönetimi geliştirme gereklidir (Canman, 2000: 124).

İnsan kaynakları politikalarının geliştirilmesinde dikkat edilecek en önemli nokta; politikaların örgüte uygunluğudur. İkinci önemli nokta; insan kaynakları politikaları toplumla ilişkiler açısından da test edilmiş olmalı, toplumun adalet, eşitlik, çevrecilik gibi önceliklerine karşıt olmamalıdır. İnsan kaynakları, işletme çevresindeki hissedarlar, müşteriler ve diğer firmalar karşısında da işletmeyi rekabetçi üstünlüklere yönlendirebilecek, geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır (Yüksel, 1997: 66).

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, oldukça kapsamlı, kritik ve karmaşık bir konudur. Yasalar, iş gücünün niteliği, insan ilişkileri, toplumsal ve teknolojik değişimler bu alanı etkileyen önemli faktörlerdir (Brown ve Lloyd, 1991). İnsan kaynaklarının gelişimi, yönetim felsefesinin oluşturulması, karar mekanizmalarının (karar sürecine kimler katılacak) ve iş stratejilerinin belirlenerek uygulanmasında yönetime kolaylık sağlamaktadır (Gunnigle, 1991: 15).

Geliştirme faaliyetleri her örgütün yapısına ve amaçlarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Ancak her örgütte genel olarak bu faaliyetlerden beklenen ortak görevler vardır. Bunlar; Personelin işine daha verimli devam edebilmesi için girişilecek eylemlerin planlanması, bireyden beklenen davranışlar ile gösterdiği davranışların arasındaki farkın belirlenmesi, personelin üst görevlere hazırlanması, personelin geliştirilmesi için çevredeki uzman kuruluşlarla işbirliğinin yapılması, kurumun eğitim biriminin kurularak donatılması ve araştırma sonuçlarına uygun olarak personel geliştirme programlarının hazırlanması olarak sıralanabilir.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi; personelin kuruma girişinden ayrılıncaya kadar geçen sürede, performansın artırılması için yönetimce girişilen etkinliklerin tümü olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynağı, örgütlerin yarışma ortamında üstünlük sağlayabilmek

için kullanabilecekleri temel potansiyel kaynaktır. Rekabet ortamında örgütler olumlu sonuçlara ancak çalışanları sayesinde ulaşabilir (Açıklım, 1994: 3).

Geliştirme faaliyetlerinin uygulanabilmesi ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için yasal bir dayanağa ihtiyaç vardır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi uygulamalarını etkileyen birçok yasal düzenlemeler bulunmaktadır. İnsan kaynaklarını geliştirme amacıyla uygulanacak programlarda ilk aşama, geliştirme ihtiyacının yani personelin eğitim ihtiyacının saptanmasıdır. Eğitim İhtiyacı, işin gereklerine dayalı olarak bireyin göstermesi gereken yeterliklerle gösterdiği yeterlikler arasındaki mesafe olarak tanımlanabilir. Geliştirme sürecinde ihtiyaç saptama aşamasından sonra örgüt, iş, birey ve demografi bazında ihtiyaçların analiz edilmesine geçilmektedir.

Türkiye’de İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ile ilgili yapılan çalışmaların gelişim süreci incelendiğinde, bu kavramın henüz yeni bir kavram olduğu ve 1990’lı yıllardan itibaren yoğun bir şekilde kullanılmaya başladığı görülmektedir. Örgütler tarafından bu güne değin yapılan faaliyetlerin ise genelde hizmet içi eğitim kapsamında algılandığı ve buna göre yürütüldüğü görülmektedir.

### **2.2.2.İnsan Kaynağının Geleceği**

Gelecekte iş hayatında önemli değişikliklerin meydana gelmesi kaçınılmazdır. Rekabet daha da artacak, daha kaliteli mal ve hizmet üretme ihtiyacı doğacak, enformasyon teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte çevre hakkında bilgi edinme imkânı ve bilgi miktarı artacağından yönetsel işlerinde özellikleri değişecek, firmalarda satın alma, birleşme ve farklılaşma artacaktır.

Tüm bu değişikliklere cevap verebilmek için insanlar daha nitelikli yetişmek zorundadır. Geleceğin bilgi toplumunda karmaşıklığın ve bilgisizliğin arttığı bir ortamda insan kaynaklarının karşılaşacağı sorunlar da artık basit değil, daha karmaşık sorunlar olacaktır. Diğer taraftan küreselleşme yeni bir üretim tarzı geliştirmektedir. Ana ülkelerde işgücü işsiz kalmaktadır. İnsan kaynakları her örgüt için en önemli varlıklardır. Bilgi çağında insan kaynağı örgütler için hayati önem kazanmıştır (Yüksel, 2000: 265).

İnsan Kaynakları, işletmelerde yükseliş sağlamakta ve önemi gittikçe artmaktadır. İnsan kaynaklarının metotlarının da yaygınlaşması, tekniklerinin hayata geçirilmesi ve

stratejik bir olgu olarak tanıtılması, uluslar arası pazar ilişkilerinin globalleşmesi açısından da önem arz etmekte ve büyüme ifade etmektedir. Bu açıdan gelecek içerisinde baktığımızda insan kaynaklarının ulusal boyutu da önem arz etmektedir.

Son yıllarda dünya düzeyinde gelişen global aktiviteler ve global rekabet çok uluslu şirketlerin rolünü önemli ölçüde arttırırken, bu şirketlerin insan kaynakları anlayışlarına yeni global perspektifler kazandırdıkları görülmektedir. İşletmelerin yönetim kalitesine önem vermeleri, insan kaynaklarının etkisinin rekabet gücünü belirleyen önemli faktörlerden biri olarak görmektedirler. Bölgesel kutuplaşmalar beraberinde ulusal yakınlaşmaları getirir. Bu açıdan insan kaynaklarının ulusal boyutu da göze çarpmaktadır (Büyüksulu, 1998: 106).

Tüm gelişmelere, gidişata bakıldığında görülmektedir ki; gelecek yıllarda bilgi işçileri değer kazanıp, mavi yaka önemini yitirecektir. Bir başka deyişle; vasıflı iş gücü daha da önem kazanırken, vasıfsız iş gücü önemini kaybetmekte, değerini yitirmektedir.

### **2.3.İnsan Kaynağı Planlaması**

Yönetim anlayışına göre insan kaynakları planlaması, doğru personelin doğru zamanda, doğru işte bulundurulmasını sağlamak olarak algılanmaktaydı. 20 yy.'in ilk çeyreğinde ise iş etüdü ve endüstriyel psikoloji uygulamalarını tatbik ederek, ücretlilerin verimliliklerini arttırmaya yönelik çabaları kapsamaktaydı. İkinci Dünya savaşı ve sonrasında planlamanın ilgi alanı, personel verimliliği ve yönetici personel temini konularına doğru kaymıştır. 1960'lara gelindiğinde ise İşletmelerin hızla büyümeleri ve çeşitlenmeleri, nitelikli personele olan talebi arttırmaya başlamıştı. Bu gelişmeler, işletmeler için insan kaynaklarına gelecekte olası talebi öngörme zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir.

Kapsamlı bir insan kaynakları planlaması yapmak küçük işletmeler için şart olmayabilir. Ancak günümüzün dev şirketlerinde, özellikle rekabetin işgücü verimliliğinin üstünlüğüne dayandığı sektörlerde, örgütün geleceğini tahmin etmek ve stratejik planlar hazırlamak şart olmuştur. Önce hedefler saptanmakta, sonra bu hedeflere hangi insan kaynağı ile ulaşılabileceği planlanmaktadır. İşletmeler gelecekteki insan kaynağı taleplerinin ne olacağını bilmek istemektedirler. 1980'lerden sonra stratejik planların

örgüt için taşıdığı önem anlaşıldıkça stratejik insan kaynağı planlamasının da önemi artmıştır (Okakın; 2008: 27).

İnsan kaynağı planlaması, bir işletmenin ana amaçlarına uygun olarak etkinliğini artırmayı ve sağlayacağı yararı en yüksek düzeye çıkarmayı hedef alan, bireyin yeteneklerini de bu amaçlara uygun olarak geliştirip kullanma olanağı taşıyan bir planlama süreci olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynakları planlaması, örgütün gelecekteki iş gücünün tahmini ve bu ihtiyaçların karşılanması için uygun aşamalardan geçilmesi süreci olarak görülmektedir. Etkili bir insan kaynakları planı, organizasyonun başarısının temel taşıdır. İdeal olarak, bu planın bütün diğer personel etkinliklerinden önce yapılması gerekir.

Planlama, bir organizasyonun amaç ve beklentilerine ulaşmasını kolaylaştıracak kararların alınması sürecidir. İnsan kaynakları planlaması, değişen ekonomik, politik ve çevresel koşullar altında organizasyonun çalışanlarla ilgili ihtiyaçlarının saptanması ve bu ihtiyaçlara cevap verecek politika ve programların oluşturulması sürecini kapsamaktadır. İnsan kaynakları planının, teknolojik yenilikler, emek pazarının durumu, yeni yasalar ve mahkeme kararları gibi konularda, değişen koşullara kısa sürede cevap verebilmesi gerekmektedir (Palmer ve Winters; 1993: 32).

İnsan kaynakları planlaması, insan kaynağının yararlılığını arttırmak, personel hareketliliği ile örgütün gelecekteki etkinliğini birleştirebilmek, yeni eleman temininde ekonomik olabilmek gibi görevlere sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi bilgi temelini, diğer faaliyetler ve örgütsel birimlerden kopmayacak şekilde genişletmek, yerel işgücü piyasasından temel talepleri başarılı bir şekilde yapabilmek, diğer insan kaynakları programları ile koordine bir şekilde çalışabilmek gibi amaçlar taşımaktadır.

İnsan kaynakları planlaması, işletmeler açısından verimliliği, dolayısıyla karlılığı etkileyen ve belirleyen temel öğelerden sayılmaktadır. Çünkü planlama, buradaki anlamıyla, yalnız personel sayısından tasarrufu gerçekleştirecek bir gider düşürücü rol oynamaz, aynı zamanda işin niteliğine göre uygun iş gören seçiminin ve istihdamının da gerçekleştirilmesiyle etkin üretimin oluşturulmasında temel rol oynamaktadır (Kaynak, 1996: 7).

İnsan kaynakları yönetiminin etkilendiği iç çevre etmenleri incelenirken politika, "örgütte amaçlara ulaşmak için kararların alınmasında ve örgütün faaliyetlerinin yönlendirilmesinde yol gösterici rehber niteliğinde yazılı veya sözlü genel kabul görmüş kurallardır. İşletmelerin insan kaynağına ilişkin olarak politika geliştirmek zorunda olduğu diğer bir önemli alan sağlık ve güvenlidir. Sağlık, çalışanların fiziksel ve ruhsal yönden korunmaları, hastalıktan uzak tutulmaları demektir. Güvenlik ise, iş görenlerin çalışırken sakatlık ve ölüm gibi üzücü sonuçlar doğurabilecek iş kazalarından korunmalarıdır. İşletmelerin bu iki konuyu esas alan politika ve programlar geliştirmeleri ve uygulamaları kendi yararlarıdır (Yüksel, 1998: 60).

Gerek bireyin gerekse örgütün ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde işlerin içerdiği yetki ve sorumluluklarla, bunları başarmada gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri saptamak için iş analizlerinin yapılması önem arz etmektedir. Bu tür faaliyetler diğer personel faaliyetlerinin etkili bir biçimde yerine getirilmesinin temelini oluşturur. Örneğin böylelikle, bugün ve gelecekte örgütün ne kadar ve ne tip personele ihtiyacı bulunduğu, bu personelin nereden ve nasıl sağlanacağı ve örgütün eğitim ihtiyaçlarının neler olabileceği önceden görülmüş olabilmektedir. İnsan kaynağı planlanması bu hususta önemlidir (Can ve Kavuncubaşı, 1995: 6).

İnsan kaynaklarında başarının ilk ve en önemli koşulu, işletmelerin her kesimi için gerekli ve yeterli iş gören ihtiyacının bilinçli ve düzenli olarak önceden saptanmasıdır. Bu yöndeki çalışmaların tümü insan kaynaklarını oluşturmaktadır. İnsan kaynakları planlaması bir yandan işletmelerin gelişmeleri için gerekli insan kaynaklarının daha önceden elde edilen bazı verilere ve bulgulara dayanarak saptanmasına yardımcı olmaktadır, diğer yandan sağlanacak büyüme ve gelişmenin doğal sonucu olarak meydana gelen yeni iş gören ihtiyacına nasıl çözüm bulunacağını öngörmektedir (Akyüz, 2006: 68).



### **BÖLÜM 3: ENDÜSTRİYEL YAPILANMADA İNSAN KAYNAĞI**

Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşandığı günümüzde sosyal ve ekonomik değişimlerle birlikte endüstri ilişkileri de önemli değişiklikler göstermektedir. 20.yy'ın son çeyreğın de ortaya çıkan yeni teknolojiler ve buna bağılı olarak iş organizasyonlarının değışime uğraması, artan işsizlik, esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması endüstriyel yapıyı etkilemiştir. Bununla birlikte istihdamın sanayiden hizmetler kesimine kayması ve beyaz yakalıların sayısındaki artış, bireysel beklentilerin kolektif beklentilerin üzerine çıkması ekonomik, siyasi ve sosyal yapıyı olduğı kadar endüstri ilişkilerini de etkilemiştir.

Tarıma ve küçük el sanatlarına dayanan bir ülkede işlenmemiş maddeler bakımından başka şehirlere bağılı kalmamak, ya da kendine yetebilmek üzere devlet eliyle ya da özel girişimlerle fabrikaların arttırılması faaliyetlerine genel olarak endüstrileşme denmektedir. Bu endüstrileşme sürecinde ulaşım, haberleşme, teknoloji gibi araçlar aracılığıyla, ekonomik, sosyal, siyasi, kültürel yapılarda endüstrileşme olgusunun etkilerinin gözükmesine de endüstriyel yapılanma denilmektedir.

Son yıllarda endüstrileşme araştırmaları önem kazanmıştır. Dönüşüm uygulamaları daha çok büyük ölçekli ve katma değeri yüksek olan bilgisayar, otomobil ve iletişim alanlarındaki işletmelerde yoğunlaşmıştır. Miles, insan kaynakları ve insan ilişkileri arasında ayırım yapmış, çalışanların işbirliğini sağlayıcı politikalar içerdiğini, buna karşılık insan kaynaklarının çalışanların değerleri ve yeteneklerine önem verdiğini uygulamıştır (Yıldırım, 1997: 149).

Endüstrileşme ile sosyal, teknolojik, ekonomik ve çevre şartları arasında karşılıklı bir etki söz konusudur. Endüstri ilişkileri sisteminde bu etkiler doğrultusunda değışen şartlara uyum sağlamak için yapısal dönüşümler gerçekleşmektedir. Yeni teknolojilerin yayılma hızları, üretim teknolojilerinde ortaya çıkardıkları kökten değışimler, mesleklerin yapı ve niteliklerini değıştirmesi gibi birçok özellikleri ile sanayi ötesi ekonomilerde endüstri ilişkilerindeki dönüşümün kilit noktasını oluşturmaktadır (Kurtulmuş, 1996: 219).

Endüstrileşme; Avrupa'da 18. ve 19. yüzyıllarda yeni buluşların üretime uygulanması ve buhar gücüyle çalışan makinelerin makineleşmiş endüstriyi doğurması, bu

gelişmelerin de Avrupa'da ki sermaye birikimini arttırması olarak bilinmektedir. Endüstrileşmede insan kaynağı en önemli faktörlerden biridir. İnsan kaynağı, günümüzde bir organizasyon için en önemli hazine olmaktadır. Çünkü, iş dünyası yeni bir yüzyıla girerken büyük bir değişim yaşamaktadır. Çalışma yaşamında, bu değişimin hızını yakalamak ve çağa ayak uydurmak büyük bir çabayı da beraberinde getirmektedir. İnsan Kaynağı'nda kaliteyi yakalamak ve iş yaşamında etkin bir rol oynayabilmek, günümüzde her şeyden önce yöneticilerin ve yönetici adaylarının en yeni bilgi, beceri ve yeteneklerle donanmış olmasına bağlıdır.

İnsanın üretim sürecindeki rolü, aynı üretim üzerinde fiziki sermayenin etkisi gibi, insan kaynağına da sermaye niteliği kazandırmaktadır. Bu görüş, kalkınma kuramının gelişimi doğrultusunda II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkmıştır. İnsan Kaynağı-İnsan Sermayesi, bireyin doğuştan sahip olduğu ve sonradan kazandığı niteliklerin değeri olarak ifade edilebilmektedir. İnsanın üretim sürecindeki yerini ise sahip olduğu yetenekler ve nitelikleri belirlemektedir. Bununla beraber, kalkınma sürecinde fiziki sermaye birikimi kadar, insan sermayesi birikimi de etkili olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, sanayileşme-bilgi toplumu olmaya yönelik her iki süreçte de insanın sahip olduğu beceri ve sonradan elde edeceği niteliklerin arttırılmasında, insana yatırım büyük önem içermektedir.

### **3.1.Endüstriyel Yapılanmada Araçlar**

Bilginin ve yeni teknolojilerin üretilmesi ve kullanılması büyük ölçüde nitelikli insan gücü donanımının varlığına bağlıdır. İleri endüstri toplumu olmanın da beşeri kaynağını oluşturan yetişmiş insan gücü belli araçlarla sağlanmaktadır. Endüstri politikaları işgücü yapısında köklü değişiklikler ön gören işgücü politikaları, yeniden yapılanmanın gerekli kılacağı yüksek düzeyde beceri kazanmış, yaratıcı ve üretken yeni bir insan tipi yaratmayı hedeflemiştir (Eser, 1993: 178).

Tarih öncesi çağlarda insanlar, zamanlarının büyük bir kısmını yiyecek bulma mücadelesine ayırırlardı. Hayatta kalabilmek için yapılması gereken işi çok çetin bir mücadele idi. Zihinsel yetenekleri geliştikçe insan, işi kolaylaştırıcı aletler keşfine girişmiştir. Daha sonra önce hayvancılık, sonra çiftçilik ve sonra yerleşik yaşama geçiş dönemleri yaşanmıştır. Ve şu anda gelinen noktada bakıldığında tüm bu gelişmelerin ana unsuru bir takım araçlardır. Bu gelinen sonucu sağlayacak gelişime katkı sağlayan

her bir unsur araç teşkil etmektedir. Endüstriyel yapılanmanın sağlanmasında, gelişiminde temel araç teşkil eden unsurları kısaca bir incelemek gerekmektedir.

### **3.1.1.Ulaşım**

Ulaşım: İnsan ve eşyanın bir yerden başka bir yere aktarılmasıdır. Medeniyet tarihinde ulaşım, insanların yaşayışında her zaman önemli bir yer almıştır. Eşya ve malların üretildikleri yerler dışına taşınmaları, bunlara değişik yerlerde ihtiyaç duyulmasından ileri gelir. İnsanlar ise iş icabı yahut sosyal veya kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için bir yerden başka bir yere giderler. Gerek herhangi bir malın gerekse bir insanın bulunduğu yerle nakledileceği yer arasındaki mesafe, alacağı vakit, mal oluş fiyatı düşünülerek ulaşım şekli seçilir. Bundan hareket edilerek ulaşım yapılan yeni gelişmelerde daima gaye mesafeyi azaltmak ve böylece hem vakit kazanmak, hem de fiyatı düşürmek olmuştur. Gitgide gelişen teknolojiyle, endüstriyel yapılanma içerisinde insana hizmet eden ulaşım sektörü de geliştirilmeye çalışılmıştır.

Ulaşım sektöründeki temel amaç gelişen ekonomik ve sosyal yaşamın gereksinimi olan ulaştırma alt yapısının zamanında, ekonomik ve güvenli bir şekilde inşa edilmesi ve mevcut altyapının, altyapı ömrü çevrim maliyetini en aza indirecek bir yenileme anlayışı içinde yönetilmesidir (DPT, 2002: 159 ).

Bir ülkenin ekonomik kaynaklarının değerlendirilmesi, diğer ülkelerle ticari, kültürel vb. ilişkilerin kurulabilmesi bakımından ulaşım sistemlerinin önemi büyüktür. Endüstrileşmiş ve iletişim olanakları sürekli artan dünya ülkeleri içinde gelişmiş bir ulaşım sistemine sahip olmayan bir ülke dünya ile bağlantısını en üst düzeye indirmiş demektir. Ülke içi ulaşım sistemlerinin de gelişmemiş olması bölgeler arasındaki ilişkileri kısıtlar. Bir bölgenin fazla yetişen tarımsal ürünü veya sanayi maddesi, ulaşım sistemleri aracılığı ile o ürün veya maddeden yoksun alanlara iletilebilir. Ulaşım, sadece ekonomik açıdan değil, ülkelerin bütünlüğü ve savunması açısından da büyük önem taşır.

Hızlı kentleşme, endüstrileşme ve nüfus artışının beraberinde getirdiği sorunlar hiç kuşkusuz ulaşım sektörüne de yansımaktadır. Kentleşme oranı toplumun ekonomik ve sosyal gelişmişliğinin bir göstergesi olarak görülebilir. Ancak planlı kentleşme; mevcut altyapısıyla, taşıma alt yapısıyla bir bütündür. Bu nedenle ulaşım ve onun bir parçası olan

trafikle ilgili yapılacak planlamalar ve çözüm önerileri de bir bütünlük içerisinde olmak zorundadır. Gelişen teknoloji insan yaşantısını yönlendiren diğer sektörler gibi ulaşım sektörünü de vazgeçilmez kılmaktadır. Günlük yaşantının en az 3-5 saatini trafikte harcayan insanlar; trafikte geçirdikleri bu sürenin hızlı, konforlu, emniyetli, ekonomik ve daha kısa olması için bir arayış içerisindeyler.

21.Yüzyıl dünyasında yeterli ve çağdaş ulaşım hizmeti olmaksızın sosyal ve ekonomik hayatı canlı ve dinamik tutmak mümkün değildir. Her alanda olduğu gibi ulaştırma alanında da en modern ve en gelişmiş taşıma araçlarına sahip olmak, teknolojik gelişmelere ayak uydurmak ekonomik kalkınmanın ve refahın bir gereğidir. Devletlerin temel görevi de; ekonomik ve toplumsal gelişmenin ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde ulaşım kapasitesini yaratabilmek, günün koşullarına ülke ve toplum çıkarlarına uygun taşıma sistemlerini kurmak ve koordine etmektir. Ulaştırma sistemleri ve hizmetleri modern ekonomilerin ve toplumsal gelişmenin temel ögesidir. Ulaştırma kendi bünyesinde başlı başına bir ekonomik faaliyet olduğu gibi diğer bütün sektörlerle yakın ilişkisi olan ve bu sektörleri olumlu yönden etkileyen önemli bir hizmet sektörüdür.

Ulaşım sektörünün insan kaynağı ile ilişkisi iki açıdan ele alınabilir. Birincisi; işgücü imkânı. Ulaşım sektörü de aynı zamanda insana hizmet eden ve birçok insana iş imkânı sağlayan işgücü piyasasının bir parçasıdır. İkincisi; endüstrileşmedeki rolüdür. İnsanların işlerini yapmaları için, işyerlerine varmalarını sağlayan temel unsur ulaşımdır. Ulaşım sektörü geliştikçe, insan kaynağı kalitesi artmakta, insana hizmet etmekte ve endüstrileşmede büyük rol oynamaktadır.

### **3.1.2.Hammadde- Doğal Kaynaklar**

Doğal kaynakların insan ve toplum yaşamındaki önemi bilinmektedir. Yaşamı fonksiyonel hale getiren araç ve gereçlerin % 99'u doğal kaynaklardan sağlanmaktadır. İnsanın kullanmak amacıyla çıkardığı maddelerin hem türünde, hem de miktarında artış görülmüştür. Günümüzde pek çok hammadde, uygun teknolojiyle daha etkili bir biçimde kullanılabilir. Hammadde kavramı canlı ve cansız doğa, insanların kendi gereksinmelerini karşılamak amacıyla doğrudan ya da işleyerek kullandıkları çok sayıda maddeyi içermektedir. Bunlar arasında su, yiyecekler, mineraller ve yakıtlar vardır.

Sosyal ve yaşamın temelinde bulunan bir olgu olarak insani ihtiyaçları karşılayacak mal ve hizmetleri elde etmek amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler bütününe üretim denmektedir. Üretim sürecinde, insan emeğinin tamamlayıcısı olarak kullanılan nesnelere; üretim sürecine doğrudan ya da dolaylı olarak katılan kendileriyle üretimin yapılabildiği doğal ya da insan eseri her türlü araç, nesne ve teknik bilgiye üretim araçları denmektedir. Bu üretim araçlarıyla insan emeği bütünlük meydana getirmektedir.

Hammadde, endüstride bir ürün ya da yapının elde edilmesinde kullanılan gerekli bileşenlerin işlenip elde edilmesinden önceki durumudur. Bu terim çoğu zaman doğadan elde edilen ve henüz işlenmemiş ya da çok az işlem görmüş maddeleri belirtmek için kullanılır. Demir cevheri, kereste, ham petrol hammaddeye örnek olabilecek materyallerdir. Hammaddeler sonsuz değildir ve kendilerini yenileyip yenileyememelerine göre iki başlık altında toplanırlar. Kendilerini yenileme yetisi olmayan hammaddeler genelde doğadan elde edilenlerdir. Uranyum, fosfatlar, demir, bakır, altın gibi madenler ve kömür, petrol, doğalgaz gibi fosil yakıtlar bu gruba girerler. Bunlar, belirli bir zaman dilimi içinde yeryüzünün kendi içinde oluşmuşlardır ve tükendiklerinde tekrar oluşmaları yine uzun zaman almaktadır.

Üretim sırasında ağırlığından önemli ölçüde kaybeden malları üreten işletmelerin, ulaşım giderlerinden tasarruf sağlamak için hammadde kaynağında ya da yakınında kurulması gerekir. Örneğin; Şeker pancarından ya da şeker kamışından şeker elde edilmesi, demir-çelik endüstrisi, kuruluş yönünden hammaddeye yönelik faaliyetlere örnek gösterilebilir. Son yıllardaki hızlı teknolojik gelişmelerin taşıma endüstrisinde de kendini göstermesine paralel olarak, taşıma tariflerinde önemli düşüşler görülmüştür. Çok büyük deniz tankerlerinin yapılması, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda, hammaddesi olmayan bir ülkeyi, Japonya'yı çelik üreticisi yapmıştır (Dinler, 2005: 44).

Hammaddelerin veya yarı işlenmiş maddelerin kullanıma hazır hale getirilmesine endüstri denir. Endüstri ülkelerin gelişmesinde önemli bir aşamadır. Çünkü gelişmiş ülkeler zenginliklerinin önemli bir kısmını endüstrileşme ile sağlamışlardır. Endüstri 18. yüzyılın İkinci yarısından önce İngiltere'de daha sonra Batı Avrupa ülkeleri ve ABD'de gelişmiştir. Endüstrinin gelişmesiyle el emeğinin yerini seri üretim yapan makineler

almış, kısa zamanda mal üretilmiştir. Üretilen bu malların pazarlanması yeni bir zenginleşme süreci başlatmıştır.

Endüstrinin temel kuruluş şartı olan hammadde bakımından, ülkemiz büyük avantajlara sahiptir. Hammaddeler veya onlardan işlenmiş maddelerin fazlası ihraç edilerek, yurdumuza döviz kazandırılmaktadır. Hammaddeleri tarımsal, hayvansal ve madensel hammaddeler diye gruplandırılabilir. Hammadde kaynakları ile sanayi tesislerinin birbirine yakın olması verimlilik açısından önemlidir. Herhangi bir ülkede, çeşitli endüstri kollarının kurulup gelişmesi, hammaddenin tamamının ülkede bulunmasını gerektirmez. Hammadde yetersiz olsa da madenlere dayanan endüstri dallarını mutlaka kurmak gerekir. Çünkü endüstri mallarının sağlayacağı kazanç, hammaddelere ödenen giderlere göre çok yüksektir.

Bugün, endüstrileşmiş ülkelerden çok azı (Avustralya, Kanada ve Rusya gibi) hammaddenin çoğunu kendi ülkelerinden sağlamaktadırlar. Örneğin, Japonya, Almanya, İngiltere, Hollanda, Belçika ve daha birçok endüstrileşmiş ülke ham madde ihtiyaçlarının büyük çoğunluğunu başka ülkelerden karşılamaktadır. Hammadde ve doğal kaynaklar insan açısından düşünüldüğünde; bu hammadde ve doğal kaynakları kullanan, dönüştüren, üretimi sağlayan ve bu üretimi zenginleştirip, arttırarak endüstrileşmeye katkı sağlayan en önemli unsur insandır. Çünkü tüm bu faaliyetleri gerçekleştiren, değerlendiren insanın kendisidir. Üretimde en büyük rolü oynayan da insan faktörüdür.

### **3.1.3. İletişim**

İnsanlar arasındaki ilişkiler, iletişim yoluyla kurulmaktadır. İnsanlar düşünce, duygu ve isteklerini sözel ve sözel olmayan çeşitli iletilerle birbirlerine duyurmaktadırlar. Karşılıklı iletişim, karşılıklı etkileşime yol açmaktadır. Endüstri toplumunda nitelikli insan faktörü önem kazandığından iletişim teknolojileri toplumu, endüstri toplumunun ötesine taşıyan bir gelişme aşamasıdır. Endüstri toplumunda, bilgi sektörünün ürünü olarak iletişim gündeme gelmektedir.

İletişim, duygu, düşünce veya bilgilerin akla her türlü yolla başkalarına aktarılmasıdır. İletişim, karşılıklı paylaşmayı, beraberliği ve toplumsallaşmayı içermektedir. İletişim,

bilgi aktarımıdır. İletişimin temel unsurları; Gönderici, mesaj, kanal (gönderme aracı), filtre, alıcı, geri besleme, tek yönlü ve çift yönlü iletişim (Bayraktaroğlu, 2003: 247).

İnsanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde denge ve ahenk içerisinde anlaşmalarını sağlayan bir etkileşim olayıdır. Etkileşim kuran kişilerin aynı bilişsel süzgeçleri kullanması, kolayca yakınlaşmasına olanak verir, karşılıklı bir güven ortamı oluşmasını sağlar. Etkileşimin olduğu her yerde iletişim ve iletişimin olduğu her yerde etkileşim vardır. Bu iki olgu birbirinin vazgeçilmez parçalarıdır (Kutunis, 2006: 145).

İnsanların çevreye uyum sağlayabilmeleri için gerekli olan en önemli niteliklerden birisi iletişim becerileridir. İletişim, her türlü insan ilişkilerinin ve günlük yaşantıların temelidir. Kişilerarası iletişim bireylerin kişisel yeteneklerinin, farkında olmasını sağlaması ve kişisel gelişime katkıda bulunması açısından da çok önemlidir. Kişilerarası iletişim, süreci içinde, kişinin başkaları ile ilişkileri gelişir ve kişi kendini tanıma olanağı bulur (Özgüven, 2003: 175).

Sermayenin küreselleşme, endüstrileşme baskısı ile birlikte bilim ve teknoloji de bilhassa iletişim teknolojilerin de önemli yollar kat edilmiştir. Endüstrileşmenin insanlık tarihinde daha önce benzeri görülmemiş bir çağ açtığı yolunda yaygın bir kabul vardır. Bu anlayışa göre küreselleşme ile meydana gelen değişimler, şimdiye kadar yapılmış tarihsel çözümlenmeleri geçersiz kılmaktadır. “Bilişim ekonomisi” yahut yeni ekonomi faks makinelerinin, internetin cep telefonlarının, kişisel bilgisayarların ve tüketicilerle ürün akışına ilişkin bilginin sayısallaşmasının yürürlüğe girmesine verilen addır.

80’li, 90’lı yıllarda medyada özellikle iletişimde gerçekleşen devrim niteliğindeki değişimler, tespitlere rağmen henüz açıklanamamıştır. Bunların örgütlenmesi, çalışması ve tekniği bazındaki derin değişimlere bakılarak bilişim toplumu olarak belirlenmesi için yeterli olduğu söylenebilir. İnternet başta olmak üzere yeni medya, iletişim çalışmalarında giderek önemli bir araştırma alanı haline geldi. Özellikle 20. yüzyılın son yıllarında itibaren iletişim literatürünün önemli bir bölümü internet ve yeni medya konularına değinen ya da doğrudan bu konuları ele alan çalışmalar oluşturmaktadır.

### **3.1.4.Mali Kolaylık**

Mali kolaylık, sanayiciyi teşvik etmek amaçlı, yapılacak yatırımlara gerek devlet, gerek başka eller tarafından destek verilmesidir. Bu destek biçimiyle, kriz dönemlerinde işsizlik sorununu çözümlmesine de çabalanılmaktadır.

Bütün ekonomilere hizmet sektörü mevcuttur. Ancak endüstri öncesi toplumlarda domestik hizmetler söz konusu iken, endüstri toplumlarında ise taşımacılık, finansal hizmetler gibi alanlarda malların üretimine yardımcı niteliğindedir (Bozkurt, 2005: 23).

Ekonominin uzun dönemli büyümesi ve yapısal yenilenmesi endüstrileşme ile mümkündür. Hızlı gelişmenin itici gücünü oluşturan bir sanayi alt yapısını oluşturmak için yatırımların özellikle imalat sanayinde üretim kapasitesini arttıran, teknolojik gelişme ve yenilikleri izleyen alanlarda hızlandırılması gerekmektedir. Hızlandırma süreci içerisinde mali kolaylık önemli bir unsurdur (Eser, 1993: 119).

Mali kolaylık bir diğer anlamda finansal kaynak, finansal hizmeti kapsamaktadır. Örneğin, bir yatırımcı bir araziye fabrika kurmak istediğinde, belli anlaşmalar karşılığında devlet yatırımcıya mali kolaylık sağlamak amacıyla araziyi parasız verebilmektedir.

### **3.1.5.Teknoloji- Sermaye**

Gelişmekte olan ülkeler kendi kaynaklarıyla yatırımlarını finanse edememektedirler. Bu tür durumlarda yabancı yatırımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Sermaye dediğimizde de en önemli husus yabancı sermayedir. Ekonomisi gelişme sürecindeki ülkeler sermaye eksikliğini yabancı sermaye ile karşılamaktadır (Engin, 2010: 361).

Çağın önemli özelliklerinden birini oluşturan toplumsal değişim, endüstrileşmeye paralel olarak teknolojik büyüme aşamalarıyla paralel birlikte gerçekleşir. Toplumsal değişim, yaşamın değişmesidir. Ve bu değişim ilk olarak ilkel tarımın yerini makineye dayalı tarım teknolojisinin almasıyla başlamıştır. Girişilen teknolojik atılımlar sadece elde edilen türlü ürünlerin daha büyük miktarlarda üretilmesi amacı ile planlanmamış, aynı zamanda ekonomik hayata çok önemli katkıları olmuştur (Akat, 1984: 46).

Teknolojik gelişmeler bir işletmenin üretim gücü ile ve pazar konumunu çeşitli şekillerde etkiler. En başta teknolojik gelişmeler işletmenin ürün ya da hizmetlerinin



pazar kullanımını ve önemini etkileyerek satış artışı hızlandırabilir ya da yavaşlatabilir. Teknolojik gelişmeler ikinci olarak, bir işletmenin kullandığı üretim proseslerinin üretkenliğini ve maliyet verimliliğini etkileyebilir. Bu da firmanın maliyet rekabet gücünü etkiler. Teknolojinin maliyet üzerindeki etkisi, hem üretimde hem de sabit giderlerde söz konusudur. Üçüncü olarak da teknolojik gelişmeler işletmenin kullandığı satış ve dağıtım sistemlerinin üretkenliğini ve maliyetini etkiler. Son olarak da teknoloji ile gelişmeler bir işletmenin personel becerilerinin (yeteneklerinin) bileşimini önemli derecede arttırabilir.

Teknolojinin gelişmesinden en çok yararlanan da endüstri kesimi olmaktadır. İleri teknolojiler uluslararası rekabet gücünü kazandırdığı ülkelerde ayrıca ileri teknolojileri uygulayan işletmeler üretim maliyetini düşürdüğü için satış fiyatını da düşürür. Bunun neticesinde satış miktarı ve kârı artar. Düşük fiyatlarda rekabet edemeyen işletmeler eninde sonunda kapanmaya mahkûm olacaklardır. Yenilik yapan işletme piyasalarda tekeli konuma geçebilir. Bu tekel konumuna geçen işletme kâr elde edebilmek için ürün fiyatını düşürerek bu iş kolunda birçok işletmenin kapanmasına yol açabilir. Böyle durumlarda devlet gerekli tedbirleri almak mecburiyetindedir. Teknoloji gelişmesinin işletme ve sektör üzerinde etkilerini dikkatli olarak incelemek gerekir. Bu incelemede hızla değişen teknolojiye uyum sağlama yeteneği yeni teknolojiler üretmek ve bu teknolojileri hızlı ve yaygın bir biçimde üretime uygulamaktır. Teknoloji üretme yeteneği olmayan ülkelerde ise teknolojinin çeşitli yollarla transfer edilerek üretime uygulanması önem kazanmaktadır.

Sermaye de endüstrileşmenin en az teknoloji kadar önemli bir unsurudur. Ancak sermayeyi insan sermayesi olarak da, maddi sermaye olarak da çeşitli ele alabiliriz. İnsan sermayesi, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini kapsamaktadır. İnsan sermayesi, işletmenin sorunlarını çözmek için sahip olduğu toplanmış insan yeteneğidir. Bir işletmenin insan sermayesi, çalışanlarının bilgilerini işletme problemlerine uygulayabilme yeteneğidir. İnsan sermayesi insanın kendisidir. Bir işletmede çalışan insanlar, zamanlarını ve yeteneklerini büyük ölçüde yenilik getirici faaliyetlere yönelttiğinde, insan sermayesi yaratılmış ve kullanılmış olur.

Mali kaynaklara sahip olmak, şirketlere veya ulusal ekonomilere bir rekabet avantajı sağlamamaktadır. İletişim, bilgisayar ve mikro elektronik teknolojileri kapsayan

enformasyon teknolojisinin gelişimi ve ulaşımın hızlanarak ucuzlaması, sermaye piyasalarının gelişerek sermayenin küreselleşmesine olanak hazırlamaktadır. Sermaye piyasalarının gelişmesi ve teknolojik gelişmelere paralel olarak uluslar arası nitelik kazanmaları sermayenin uluslararası piyasalarda çok hızlı hareket etmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda yeterli mali kaynaklara sahip olmayan ulusal ekonomilerin ve şirketlerin ekonomik açıdan cazip yatırımları gerçekleştirmede uluslar arası piyasalardan kaynak temin etmeleri çok kolaylaşmaktadır (Selamoğlu, 1998: 30).

### **3.1.6. İnsan Kaynağı**

Ekonomi 1940'lardan sonra giderek gelişen endüstrileşme hareketleri sonucu endüstri sektöründe yapılan araştırmaların ortaya çıkardığı birçok gerçekler, endüstri sosyolojisinin yeni bir bilim dalı olmasında etkinlik sağlamıştır. Özellikle de endüstrileşme de insan kaynağı faktörü sosyolojik bağlamda dikkat çekmiştir.

Endüstrileşme; bir etkinlik alanına sanayi yöntemlerinin uygulanması bir ülkede bir bölgede sanayinin gelişmesidir. Endüstrileşmek, endüstri yöntemleriyle yürütülmek, endüstri durumuna gelmek, endüstrinin egemen olduğu bir ekonomiye sahip olmak. Endüstrileşme; işbölümü ve uzmanlaşmış iş gücüyle geniş bir pazara hem üretim hem tüketim mallarının sunulması ve buna bağlı olarak da büyük ölçekli üretim ve makine kullanımıyla ortaya çıkan teknolojik gelişme süreci ve bu sürece eşlik eden hızlı kentleşmedir.

Endüstrileşmede insan kaynağı neden önemli? İnsan faktörüne neden ihtiyaç var? Diye sorulduğunda; bir ülkenin rekabet gücünü diğer bir kriteri yoğun bir biçimde beceri kazanmış insan kaynağı ile ilgilidir. Beceri kazanmış iş gücüne olan ihtiyaç yalnızca imalat sanayinde önemli olmayıp, katma değeri yüksek mal üretimde ve onun organizasyonunda da önemli olmaktadır. Ayrıca, hükümetler ve kamu kuruluşları da sanayinin rekabet edebilirliğini ve performansını önemli düzeyde etkileyecek özellikteki, politikaların yönetimi, yönetsel önlemler, teknoloji ve finansman konularıyla uluslararası ticari görüşmeleri yürütebilecek; uzman profesyonel ve iyi eğitim görmüş kişilere ihtiyaç duymaktadırlar (Özbey, 1999: 118).

Endüstride insan unsuru ve bununla bağlantılı olarak verimlilik, 1. Dünya Savaşı sırasında ilk olarak İngiltere ve daha sonra da Birleşik Devletlerde psikologlarca ele

alınmıştır. Özellikle 1. Dünya Savaşı öncesi ve sonrası şartların yarattığı ortamlarda endüstrileşme açısından insan durumu geniş incelemelere tabi tutulmuştur. 1940'lara kadar sürdürülen «psikoloji ve sınaî etkinlik» konusu giderek verimliliği zenginleştiren, hatta sanayi sosyolojisinin gelişimi için kaynak teşkil edebilecek yeni çalışmalara ışık tutmuştur (Türkdoğan, 1981: 22).

İşletme kültürü bir sosyal sistemdir. Bir toplum birlikte yaşayan, eylemde bulunan fertler topluluğudur. Bir toplum, fertlerin örgütlenmesi olduğu gibi, bir sosyal sistem fikirlerin örgütlenmesidir. Bu bağlamdan bakıldığında da insan kaynağının önemi anlaşılmaktadır. Endüstri Devrimi ile birlikte meydana gelen değişimleri incelediğimizde görmekteyiz ki; bir toplumda meydana gelen bir değişme bütün insanlığı etkiler. Bu etkileşim ise kültürel yayılma ve kültürleşme ile gerçekleşir. Kültür öğeleri ya da sistemleri, zorunlu olmamakla beraber, genellikle, yavaş yavaş yayılırlar. Bu yayılma ile bir yerdeki yeni bir buluş ya da yeni bir kurum, komşu olanlara da geçer ve bazı hallerde bu yayılma devam ederek, bütün dünyayı kapsar (Kongar, 1999: 301).

Sosyolojide incelenmiş olan büyük boy değişme modellerinin hemen hepsinde değişimin itici gücünün teknoloji olduğu belirtilir. Teknoloji insan doğa ilişkisi ya da çelişkisi sonunda ortaya çıkmıştır. Yine teknoloji, insanı öteki canlılardan ayıran ve doğaya uyumunu sağlayan bir öğedir. Teknoloji, uygulamalı amaçların gerçekleştirilmesi için örgütlenen bilgidir. Teknoloji, içinde doğduğu ve geliştiği toplumdan bağımsız değildir ve toplumsal yapının en önemli belirleyicilerinden birisidir. Endüstrileşme de teknolojinin ilerlemesiyle ortaya çıkan birçok toplumu derinden etkilemiş teknolojik bir öğeyi ifade etmektedir. Teknoloji, insanın doğayı denetlemesini olanaklı kılmasının yanında insan ilişkilerini de etkilemiş ve toplumsal sınıf ve tabakaların derinleşmesinde etkili olmuştur.

İnsan Kaynakları kuramı, II. Dünya Savaşı sonrasında yarı sömürge durumunda olan ülkelerin bağımsızlıklarını kazanmasıyla, fiziki ve insan kaynakları yönünden gelişmişlik farklılıklarının giderek artması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu böyle olmakla beraber, savaş öncesinde Klasik İktisatçıların insan kaynaklarının önemi konusunda çeşitli görüşleri bulunmaktadır. İnsanın da fiziki kaynaklar gibi bir kaynak unsur olduğu görüşü, daha çok teknolojik gelişmelerin etkisiyle savaş sonrası ağırlık kazanmıştır. Bu iktisatçılar, sermaye-kaynak tanımı içinde insanların niteliklerinin de yer aldığını

vurgulayarak, insanın üretim sürecinde verimliliği arttıran bir faktör olarak, insana yatırımın önemini işaret etmişlerdir.

### **3.2.Endüstriyel Yapılanmada İnsan Kaynağının Önemi**

Teknolojik gelişme, büyüme ve yapısal değişimler fiziki sermaye artışlarına bağlı olduğu kadar, üretimin en önemli girdisi olarak insan kaynağına da bağlı bulunmaktadır. Fiziki sermaye ile birlikte insanın da üretim sürecinde kaynak unsuru olarak büyümeyi ve gelişmekte olan ülkeler için tanımlanan kalkınma sorununu açıklaması ise kalkınma kuramının gelişimine paralel olarak II. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerin büyüme süreçleri analiz edildiğinde görülen insan kaynaklarının etkileri, gelişmekte olan ülkelerin de kalkınma çabalarında, insan kaynaklarına önem verilmesini gerekli kılmıştır.

İnsan kaynağı insanın üretim sürecindeki üretkenliğini arttırmaya yönelik olmak üzere ifade edilmekte ve kalkınmada insan faktörünün niteliğini belirlemektedir. Kalkınmada fiziki sermaye kadar insan unsuru da büyük önem taşımaktadır. Hatta bu ikisi birbirini tamamlayıcı özellikler içerirler. Bu nedenle her iki alana da yatırım gerekmektedir. Öncelikler açısından konuya yaklaşıldığında insan kaynağının, uzun dönemde artan verimlilik özelliğinden dolayı üretim üzerinde daha etkili olduğu ifade edilebilmektedir.

İnsan unsuru, fiziki sermaye miktarı ve niteliğini de arttırarak kalkınma düzeyinin ilerlemesine yol açmaktadır. Zaten ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde de fiziki sermaye unsurları ile birlikte insan kaynağı unsurları da önemli gelişmişlik göstergeleri arasında yer almaktadır. İnsan kaynaklarının iyi yönlendirilmiş, eğitilmiş, motive edilmiş olmaları, verimliliği direkt olarak etkileyecek ve beklenen kalkınmayı gerçekleştirecektir. Ancak, insan faktörünün kalkınmadaki rolü ve önemi konusunda insanın sayısal olarak katkısı önemli olmaktadır. Bu açıdan nitelikli insan gücünün temini ve kalkınmaya etkisi ayrı bir önem taşımaktadır.

Endüstri ilişkilerinde son yıllarda kurumsal ve toplumsal seviyelerden bireysel seviyeye doğru bir yöneliş söz konusudur. Bazı endüstri ilişkileri araştırmacıları bireyi temel almaya başlamıştır. Endüstri ilişkilerinde bireyi esas alan sisteme dönüşün önemli nedenlerine baktığımızda, kişi hakları, sosyal adalet gibi kavramlar artık toplumun geniş kesimlerince vazgeçilmez kazanımlar olarak kabul edilmektedir (Yıldırım, 1997: 197).

Günümüzde uluslar arası boyutta rekabet üstünlüğünü yakalayan şirketlerin ve ulusal ekonomilerin, geleneksel rekabet üstünlüğü niteliklerinin ötesinde insan unsurunu farklı yorumlamalarını ve bunla birlikte yönetim ve üretim anlayışının değiştiğini görmekteyiz.

19. yüzyılın ikinci yarısında, endüstrileşmiş ülkelerde verimlilik ve üretim artışının beraberinde yaşanan ekonomik kalkınma ve teknolojik gelişmeyle birlikte insan kaynağı önemli bir kaynak olarak ele alınmaya başlanmış ve gelişmiştir. Yönetim ve üretim anlayışının değişmesiyle birlikte insan unsurunun önemi artmıştır.

Endüstri toplumunun gelişimi içinde, 1920'li yıllarda batıda insan bir makineye benzetilerek insanın da tıpkı bir makine gibi çalıştığı, üretimde maksimum verim elde etmek için iş yerinde iyi fiziksel koşulların yaratılması gerektiği varsayılmaktaydı. Oysa araştırmalar mekanik görüşün tersine insanın, sosyal bir varlık olduğu iş ortamındaki kişisel ve grup ilişkilerinin önemli olduğunu ortaya koymuştur (Özgüven, 2003: 7).

Mekânsal, teknolojik, örgütsel ve ürünsel dönüşümler yaşandıkça dünyada rekabet artmış, bu rekabet işverenleri verimlilik arayışına yöneltmiştir. Bu arayış içerisinde verimliliğin 'insan' faktörüne bağlı olduğu, insan kaynağının önemi anlaşılmıştır. Bunun örneğini, 1. Dünya Savaşı sonrasında artan rekabetle, modern işçi hareketlerinin oluşmasında, bu eylemlerin temlinde görmekteyiz. Endüstriyel yapılanma içerisinde insan kaynağı, şirketler, firmalar, iş hayatı, endüstrileşme açısından büyük ölçüde önemli ve rol teşvik etmektedir (Silver, 2009: 180).

İnsan kaynağına ilişkin olarak izlenecek strateji, genel işletme stratejisinin kritik yönünü oluşturur. İnsan bir bakıma örgütlerin hem amacı hem de aracıdır. İnsan kaynağı, örgütlerin rekabet ortamında üstünlük sağlayabilmek için kullanabilecekleri temel potansiyel kaynaktır. Birinci dünya savaşının öncesinde personel etkinliklerine zaman ve para harcanmamıştır. Çünkü o zamanlar iş gücü ucuz ve boldur. Fakat ABD'nin savaşa girmesi ile her şey değişmeye başlamıştır. 4 milyon insan orduya alınmıştır. Amerika'ya göçmen akışı durmuştur. İşçiler çalışma koşullarının ağırlığı ve ücretlerin düşüklüğü neden ile örgütlenmeye ve hak talep etmeye başlamıştır.

Deneyimsiz ucuz işçi artık geçmişte kalmıştır. Organizasyonlarda personel etkinliği 1930'larda görülmeye başlamıştır. 1940'larda personel bölümlerinin etkinliği kayıt

tutmaktan öte değildi. 2.Dünya savaşı sırasında, savaşın getirdiği emek gücü kıtlığıyla başa çıkmak ve çalışanların verimini yükseltmek için şirketler endüstriyel psikolojiyi araştırmaya ve uygulamaya başlamıştır. 1960'lı ve 1970'li yıllarda çıkarılan yasalarla daha da artmıştır. Personel fonksiyonunun verimin artmasındaki yeri ve önemi kabul edilmiştir. 1980'lere doğru ise gelişmeye açık organizasyonlar üst düzeydeki insan kaynaklarına giderek daha fazla yer vermeye başlamıştır. Şimdi ise insan kaynakları bir organizasyonun vazgeçilmez bir parçası halindedir. Pazarını ve gücünü arttırmak isteyen tüm firmalar insan kaynaklarını, insan kaynağı ihtiyacını ve bunun önemini göz ardı edememektedirler.

Ortak amaçlarla birbirlerini tamamlamalarına göre kullanılan araçların, onları kullanan ve kendisine para ödenen insan gücünün, işletme varlığının oluşumunda faktör olarak etkilemesi için, belli normlarla ölçüye vurabilmeleri gerekmektedir. İnsan gücü ve örgüt faktörleriyle işletmenin, ekonomik, teknik ve sosyal yanlarıyla birlikte bir sistem olduğu gözlemlenmektedir. Bu sistemde maddenin rolü yalnız üretim fonksiyonunu yürütmektir. Ona biçim ve yön veren insanın kendisidir. İnsan gücü işletmeler açısından önemli bir kavramdır. İnsanın ortaya koyduğu güç ile ekonomik bakımdan yararlı işler yaparak kendisinin ve insanların yaşama standartlarının düzeltilmesinde etken olmaktadır (Erlaçın, 1971: 37).

Tüm dünyada her alanda gerçekleşen değişim süreci, çalışma yaşamında da hızlı ve güçlü bir biçimde etkisini hissettirmektedir. Bu değişim süreci içinde yer alabilme ve rekabet ortamında varlığını koruyabilmede birçok işletmenin insan kaynakları yönetim anlayışına yöneldiği görülmektedir. İnsan kaynakları kavramı, işletmede bulunan tüm işgücünü kapsadığı gibi, işletme dışında yararlanılacak potansiyel işgücüne de işaret etmektedir. Endüstriyel yapılanmada insan kaynağı önemli bir unsurdur.

Uluslararası finans ve ticaret sisteminde serbestleşme, teknoloji alanında hızlı gelişmeler, üretim süreçlerinde ve sektörel önceliklerde değişimler yaratmaktadır. Bilgi yoğun ve yüksek katma değerli mal ve hizmet üretebilmek rekabet gücünün belirleyicisi olmaktadır. İşgücünün eğitim düzeyi, becerileri ve yetkinlikleri önemli hale gelmektedir. Böyle bir ortamda, firma bazında rekabet gücünün ana belirleyicisi, sadece imalat yetkinliği değil; tasarım, lojistik, dağıtım gibi pek çok hizmet alanındaki performansa da bağlı olabilmektedir. Bunun sonucu olarak, endüstri politikası giderek

yataylaşmakta ve hizmet sektörünü de kapsar hale gelmektedir. Bu hizmet sektöründe en önemli faktör de insan faktörüdür. Çünkü tüm makineleri yönetenler, kullananlar, hizmet sektörünün bir fiil içinde bulunanlar insanın kendisidir.

İnsan Kaynakları'nın ortaya çıkmasında endüstrileşme faktörlerinden ziyade yüksek kaliteli mal ve hizmetler sunarak, piyasa rekabetinde öne çıkma ve piyasadaki değişikliklere hızlı ve anında etkili cevap verebilme ihtiyacı rol oynamıştır. İnsan kaynakları, endüstrileşme olgusu için önemli etkilere sahiptir (Yıldırım, 1997: 174).

İşletmelerde hiyerarşinin yerini piyasa ilkeleri alırken, girişimde bulunma olanağına ve bağımsız karar alma yeteneği ile yetkisine sahip personelin ve çalışma gruplarının oluşturulması hedeflenmektedir. Endüstri İlişkileri sisteminin temel fonksiyonu; işçi-işveren ilişkilerini ve sosyal politikaları kısa dönemli piyasa baskılarından ve dalgalanmalarından toplumsal kurumlar oluşturmak amacıyla korumaktır. İnsan Kaynakları, mal ve hizmet kalitesi, işgücünün verimliliği, motivasyonu ve işgücü maliyetlerinin kişilerin yönetilme biçimlerine bağlı olduğu düşüncesine dayanmaktadır.

Hızla kalkınma ve endüstrileşme çabası içinde bulunan bir bölge ekonomisi, ilkel tarımsal toplumdan endüstrileşmiş bir topluma, dünya ekonomisinde bilgi teknolojilerinin gelişimi ile gündeme gelen yeni bir kalkınma aşaması olan bilgi toplumuna geçiş sürecinde bulunur ve bu gelişme süreci, insan gücü kaynağının niteliğinde ve mesleki yapısında yapısal değişikliği gerektirmektedir. Endüstrileşme sürecinde, ekonomide gerekli olan insan faktörüdür.

Endüstrileşmede sadece işçi ile işveren arasındaki bireysel ilişki değil, bu ilişkinin ötesinde, işverenlerle sendikaların ve bunların devletle olan ilişkisi de dikkate alınmaktadır. Bu anlamda endüstrileşme öncelikle kolektif ilişkiler odaklıdır. İnsan kaynaklarında stratejik tercihlerin çoğu, sendikaların rolünü kısıtlayıcı bir etki yapmaktadır. Toplu pazarlık sürecinin merkezileşmesinde insan kaynaklarının gelişmesinin önemi büyüktür. İçsel işgücü piyasalarının güçlenmesi, örgüt içinde personel işlevinin içselleşmesinde başlıca rolü oynamıştır.

İşçi-işveren ilişkileri, dışsal işgücü piyasası kurumundan ve etkilerinden uzaklaşmıştır. İş ilişkileri, kolektif ilişkilerden, bireysel ilişkilere doğru yönelmiştir. Çalışma hayatında, işletmeler üzerinde iş yasaları ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan

yükümlülüklerin fazlalığı, yönetimde serbestliğin azalmasına neden olmaktadır. Buna karşılık, yönetim hakkının kapsamının geniş olması, katı insan kaynakları uygulamalarına daha fazla başvurulacağı anlamına gelmektedir. İşçi-işveren ilişkisi, hem işletmenin, hem de toplumun beklentilerini karşılayacak biçimde düşünülmektedir (Erdut, 2002: 31).

19.yüzyılın ikinci yarısında, endüstrileşmiş ülkelerde verimlilik ve üretim artışına paralel olarak yaşanan ekonomik kalkınmaya ve teknolojik gelişmeye karşın, insan kaynağında herhangi bir gelişme kaydedilmemiştir. Üretim anlayışında temel ağırlık üretim sürecine ve üretim teknolojisine verilirken, geleneksel fabrika yönetim anlayışı geçerliliğini korumuş ve çalışma koşullarına, iş güvencesine ve iş görenin ihtiyaçlarına önem verilmiştir. Geleneksel yönetim anlayışının etkinliğini koruması verimliliği olumsuz yönde etkilemiş, iş gören devrini hızlandırmış ve işçi-işveren ilişkilerinde uyuşmazlıkları yoğunlaştırmıştır. İşçi-işveren arasındaki uyuşmazlıklar işçi hareketini güçlendirirken sendika üyeliğinde hızlı bir artışa neden olmuş ve sonrasında da toplu pazarlık süreci işlerlik kazanmıştır. Bu gelişmeleri takiben bilimsel yönetim ve çalışma refahının geliştirilmesi hareketi ve sonrasında gelişen sanayi psikolojisi insan kaynaklarının gelişmesinde büyük katkı sağlamışlardır (Selamoğlu, 1998: 40).

İnsanın doğuştan ve sonradan sahip olduğu niteliklerin değerinin ekonomik açıdan önemi, bu değerın üretim sürecinde nasıl ve ne yönde kullanıldığının belirlenmesini gerektirmektedir. Üretimin gerektiği nitelikte insan faktörü ihtiyacı, insanın ekonomik değerinin bir ifadesi olmaktadır. Bundan dolayı insan faktörü, üretimin arttırılmasında, yapısal değişikliklerin gerçekleştirilmesinde ve uluslararası alanda gelişmiş ekonomilerin düzeyine ulaşmada önem verilmesi gereken bir faktördür.

Son yirmi yıl içersinde hızla yaşanmaya başlayan ve etkisini arttıran endüstrileşme, küreselleşme ve uluslar arası rekabet sürecinde, rekabet üstünlüğü sağlayan geleneksel kaynakların önemini yitirdiği görülmektedir. Günümüzde uluslar arası boyutta rekabet üstünlüğü yakalayan şirketlerin ve ulusal ekonomilerin, insan unsurunu farklı yorumladıklarını ve buna bağlı olarak yönetim ve üretim anlayışını değiştirdiklerini görmekteyiz. Başarının temelinde insan faktörünün önemi ön plana çıkmaktadır. Yeni organizasyon modelinde işgücünün önemi artmakta, insan unsurun güven, grup ve işbirliği anlayışının vazgeçilmezliği öncelikle vurgulanmaktadır (Selamoğlu, 1998: 32)



İnsanların veya iş görenlerin bir işte ortaya koydukları bedensel ve düşünsel (zihinsel) çabalara emek veya işgücü adı verilir. Üretim faktörleri arasında en önemli olanı emek faktörüdür. Zira insan faktörü olmadan, diğer üretim faktörlerinin kendi başına üretimde bulunmaları düşünülemez. Diğer üretim faktörlerini toplayan, bunları üretim sürecine sokan ve yönlendiren insanın kendisidir.

İnsan kaynakları dünyada, özellikle endüstrileşen ülkelerde çalışma hayatının temelini oluşturmaktadır. Küreselleşmenin ve enformasyon teknolojisindeki hızlı gelişmelerin etkisi altındadır. Son yirmi yılda dünya bilgisayar, telefon, telefaks ve televizyon ağlarının taşıma kapasitesinin artması, teknoloji devriminin boyutlarını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, gelişmekte olan ekonomilerde kalkınmanın sağlanmasında kaynakların etkin kullanımı, insan kaynağının gelişimine ve insana, yatırıma verilen öneme bağlıdır. Gelişmiş ülkelerde ise kalkınmanın sürekliliğinin sağlanması, insana yatırım politikalarının sürekliliğine bağlı olmaktadır. İnsan, üretim sürecinde fiziksel ya da fikri emeği ile yer almaktadır.

İnsan gücünü temel faktör olarak ele alırken kısaca beyin göçüne değinmek gerekmektedir. Post-endüstriyel dönüşüm sürecinde bilgi temelli ekonominin ön plana çıkmış olması, nitelikli beyinlere duyulan ihtiyacı artırmıştır. Beyin göçü, gelişmekte olan ülkeler yaşanan bir sorundur. Nitelikli, eğitimi yüksek bireyler, başka ülkelerde kendi ülkelerindekinden daha üstün ekonomik koşullar bulduğunda o ülkeye göç edip, hizmet vermektedir. Dolayısıyla göç veren ülkeler nitelikli beyinlerini kaybetmektedir. Beyin göçünde en önemli unsur; göç alan ülkede ekonomik faktörlerin çekiciliği, göç veren ülkede ise bazı faktörlerin iticiliğidir (Bozkurt, 2005: 242).

Beyin göçünün meydana gelmesi, sadece daha iyi istihdam ve gelir imkânları arama nedenine bağlanamaz. Mesleki gelişme ve yükselme imkânları bakımından çok daha iyi şartlara sahip bir ortamda çalışma arzusu da diğer sebeplerin yanında önem ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, ülkemizde ortam oluşturulmadığı takdirde beyin göçünün de devam edeceği ve geri dönüşün başlamasının mümkün olmayacağı görülmektedir (Üçcan, 1992: 124).

Ekonomik göçün birçok nedenleri bulunmaktadır. Göç kararı veren kişinin gideceği yerde sahip olacağı ücret artışı, daha iyi bir iş, güvenlik, yaşanılacak yerin özellikleri, daha iyi sosyo-kültürel yaşam gibi çekici faktörler bu nedenlerden olumlu olanlarıdır.

Göç veren ülkede bu faktörlerdeki yetersizlikler de göçe sebep olan olumsuz etkenlerdir. Göç olayını iç göç ve dış göç olarak ikiye ayrılmaktadır. Dış göç, bahsettiğimiz üzere başka ülkelere verilen göçtür. Bir de iç göç söz konusudur. Ülke içinde şehirden şehre yapılan göçtür. Ülkemiz ekonomisinde oldukça büyük önemi olan iç göç, tarımda makineleşmenin başlamasıyla köyden kente doğru yaşanmıştır (Özay, 2009: 129).

Endüstrileşme sürecinde ekonomik kalkınmanın başlıca amacı; endüstrileşmek ve artık günümüzde artan oranda bilgi teknolojilerinden yararlanma düzeyini maksimuma çıkarmak olduğu düşünülürse, endüstrileşme ve yeni teknolojilerin gerektirdiği özellikte insan faktörüne ihtiyaç duyulmaktadır. Endüstrileşmenin bir parçası olan ekonomik kalkınmada önemli olan insan faktörünün, hangi özelliklere sahip olacağı da ayrıca değer kazanmaktadır. Yani ekonominin gerektirdiği nitelikte insan faktörüne ihtiyaç duyulmaktadır. Öyleyse günümüzde sosyo-ekonomik gelişme sürecinde, okul öncesi eğitimden başlamak üzere bilgi toplumunun gerektirdiği ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve kurumsal alanlara ilişkin her türlü bilgi ve bilgi teknolojilerinin üretim ve kullanıma yönelik kaliteli eğitim ve nitelikli insan faktörü önem kazanmaktadır.

### **3.2.1.Endüstriyel Yapılanmada Endüstriyel İlişkilerin Rolü**

1930'larda Hawthorne araştırmaları ile başladığı kabul edilen ve 1960'ların başında organizasyonlarda davranış disiplininin gelişimine kadar devam eden insan ilişkileri hareketi, çalışanı organizasyonun en önemli unsuru olarak değerlendirmiştir. Bu dönemde insan davranışının anlaşılması üzerine çalışmalar yapılırken, insan yönetimi konusunda yeni tekniklerin geliştirilmesine çalışılmıştır. Hawthorne araştırmaları, insan davranışlarının açıklanmasında yeni boyutlar ortaya koyarak, insan kaynakları yönetiminin gelişiminde çok önemli rol oynamıştır. Kısaca, bu araştırmalar sonucunda "işyerinin insanileştirilmesi" çabaları yayılmaya başlarken, çalışanları motive edici farklı yöntemlerin varlığı kabul edilmiştir. Çalışanların karmaşık kişilik yapısına sahip olduğu, çalışanlar arasında bireysel farklılıklar olduğu, çalışanın gayri resmi grup içerisinde ilişkiye yönelen ve bu ilişkiden etkilenen bir unsur olduğu ve çalışanların fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ihtiyaçlarının da varlığı anlaşılmıştır (Bohlander ve Sherman, 1992: 9).

Öte yandan 1950'lerin ortalarından itibaren çalışanın insancıl yönünü, fırsat verildiğinde gelişme gösteren potansiyelini ve yeteneğini ön plana çıkaran çalışmalarla da karşılaşmaktayız. Özellikle McGregor'ın Teori Y varsayımında ifadesini bulan çalışanın niteliklerinden organizasyonun tümüyle faydalanamadığı, yönetimin çalışana güvendiğinde ve sorumluluk verdiğinde çalışanın yüksek bir motivasyon, bağlılık ve verimlilik göstereceği görüşü, "insan" unsurunun organizasyonun bir değeri olarak benimsenmesi anlayışını kuvvetlendirmiştir. Bu çalışmaların yanı sıra, 1965 yılında Raymond Miles'in "insan ilişkileri" ile "insan kaynakları" kavramları arasındaki farklılığı belirleyerek, "insan kaynakları" kavramını ortaya koymasının büyük önem taşımaktadır. "İnsan kaynakları" kavramı ile Miles, klasik personel yönetimi ve insan ilişkileri hareketinden farklılaşarak, çalışana, organizasyonun gelişme potansiyeli olan bir kaynağı olarak değerlendirmiştir. Hiç şüphesiz "insan" unsurunun geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak kabul edilmesi, insan kaynakları ve endüstri ilişkileri açısından önemli bir değişimi temsil etmektedir.

İnsan kaynaklarının temel hedefi, personel yönetimini idari fonksiyonların ötesine taşıyarak, çalışanları niteliklerini ve yeteneklerini ön plana çıkarıp kendi çıkarlarına ve organizasyonun ihtiyaçlarına uygun biçimde geliştirmektir. 1960–1980 yılları arasında Likert, Schultz ve Shuster gibi akademisyenler tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da "insan kaynakları" kavramı temel alınarak, çalışan organizasyonun bir değeri olarak kabul edilmiştir. Günümüzden yaklaşık 20 yıl önce gerçekleşen bu çalışmalarda vurgulanan en önemli nokta, teknolojik gelişmeye karşın organizasyonların yeterli donanımına sahip olmayan insan gücü ile hedeflerini gerçekleştiremeyecek olmaları gerçeğidir (Pieper, 1990: 2).

İnsan kaynakları ile endüstri ilişkiler sistemi bir arada bulunduğu yaklaşımı mevcuttur. Bu yaklaşımda, insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkilerinin bireysel ve kolektif ilişkiler üzerinde yoğunlaşan paralel sistemler olarak kalacağı varsayılmaktadır. Paralel sistemler olarak kalmaları halinde, insan kaynaklarının endüstri ilişkilerine yakın bir rol oynayacağı ancak endüstri ilişkilerinin de iş yeri dışında, farklı bir düzeyde var olmayı sürdüreceği varsayılmaktadır (Erdut, 2002: 92).

Genel olarak insan kaynakları politikaları ve uygulamaları endüstri ilişkileri açısından şüphecî bir anlayış ile değerlendirilmektedir. Endüstri ilişkilerinin şüphecî yaklaşımı, bu

disiplinin temsil ettiği sosyal tarafların karşılaştığı sorunlar dikkate alındığında, sığ bir değerlendirme ile tutucu yaklaşım olarak tanımlanmamalıdır. Ayrıca endüstri ilişkilerinin şüpheci yaklaşımı, çağdaş üretim ve yönetim teknikleri adı altında sadece yönetimin istekleri ile belirlenen, kısa dönemli organizasyon hedeflerinin gerçekleştirilmesi sürecinde de büyük haklılık kazanmaktadır. Ancak önemli olan, endüstri ilişkilerinin geleneksel olarak insan kaynaklarından farklılaştığı noktaları ve bu farklılıkların günümüzün değişen koşulları içerisinde yeniden yapılanmasını değerlendirerek, iki disiplin arasında birbirine geçişen yönlerin anlaşılmasını sağlamaya çalışmaktır. Bu farklılıklar arasında en önemlisi, endüstri ilişkilerinin çoğulcu bakış açısına sahip olmasıdır (Storey ve Sisson, 1993: 22).

Endüstri ilişkileri, insan kaynaklarında olduğu gibi sadece işçi ile işveren arasındaki bireysel ilişkiyi değil, bu ilişkinin ötesinde, işverenlerle sendikaların ve bunların devletle olan ilişkisini de dikkate almaktadır. Bu anlamda endüstri ilişkileri öncelikle kolektif ilişkiler odaklıdır. Kuşkusuz bu boyutu ile endüstri ilişkileri, insan kaynaklarından çok daha geniş bir açılım ortaya koymaktadır. Özellikle bu geniş açılım, günümüzün küreselleşme ve yoğunlaşan rekabet sürecinde gündeme gelen dışlanma, yoksulluk, işsizlik, eşitsizlik, gelir güvencesizliği ve sosyal hakların zayıflaması gibi temel ekonomik ve sosyal sorunlar açısından büyük önem taşımaktadır. Bu noktada insan kaynağının geliştirilmesi de kritik hedef olarak öncelikle benimsenmesi gereken bir politikadır.

Kısaca, organizasyon sınırlarının ötesinde makro boyutlu çoğulcu bakış açısı, günümüzün karmaşıklaşan ekonomik ve sosyal değişim sürecinde endüstri ilişkilerinin en önemli zenginliğini temsil etmektedir. Öte yandan çağdaş üretim ve yönetim sürecinde işyeri düzeyinde etkin olan takım çalışması, işbirliği ve özellikle grup içerisinde çalışanların iletişimi, gelişimi, motivasyonu, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi gibi kolektif ilişki yönü ağırlıklı olan fonksiyonlar insan kaynaklarının ilgi alanı içerisinde zamanla daha fazla yer almaktadır.

Tüm bu gelişmeleri ele alırken sendikaların rolüne de değinmek gerekmektedir. Sendikayı çok genel bir tanımlama ile işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan mesleki örgütler olarak tanımlamak mümkündür. Endüstrileşmenin ilk

devrelerinde işçilerin uyuşmazlıklara ve çalışma hayatından doğan şikâyetlere karşı protesto ve gerginlikleri ve yeni endüstri yaşamına tepkileri, daha ziyade bireysel bir hareket şeklinde kendini ortaya koymaktadır. Endüstrileşmenin hızlanmasıyla daha resmi süreçler ortaya çıkmakta, işin durdurulması veya grev tehdidi ve bu tipteki kuvvetli kontrol iktidarı, bir örgütsel disiplin içine girmektedir. Sendikalaşmaya karşı pek çok potansiyel yaklaşımlar mevcuttur. Genelde kabul gören dört yaklaşım vardır.

**Geleneksel Yaklaşım:** Yönetim herhangi bir dış müdahale olmadan yönetme hakkı olduğuna inanmaktadır. Bu yaklaşım "sendikalara" karşı katıdır ve bu nedenle sendikaları kabul etmez.

**İleri Babacanlık Yaklaşımı:** Sendikacılığa karşı çıkar görünmektedir. Ancak bu yaklaşımı uygulayan işletme yöneticileri toplu pazarlığın yerini alan faydalar ve olumlu personel fikirlerini önemsedikleri için bir önceki yaklaşımdan farklılık göstermektedir.

**İleri Modern Yaklaşım:** Farklı bir biçimde ileri yapıya sahiptir. Bu modelde, sendika temsilciliğine ilişkin iş gören beklentileri belirli ölçüde anlayışla karşılanır.

**Standart Modern Yaklaşım:** Prensiplerin ötesinde tepkici ve fırsatçıdır. Bu yaklaşım, yaşanan sendikal baskıların yapısına göre değişim gösterir (Sabuncuoğlu, 2008: 290).

İşçilerin olumsuz çalışma koşullarından zarar görmelerinin önlenmesi doğrultusunda gelişen işçi hareketleri sonucunda kendi örgütlerini yani sendikalarını kurarak geliştikleri görülmüştür.

Endüstrileşme ile birlikte gelişen koşullar karşısında işletme yöneticileri, işçinin gereksinimlerini karşılayabilecek düzeyde örgütlerde yeniden düzenleme gereğini duymuş ve personel bölümü oluşturarak bir takım sorunları çözme girişiminde bulunmuşlardır. İşçilerin, olumsuz çalışma koşullarından zarar görmelerinin önlenmesi doğrultusunda gelişen işçi hareketleri sonucunda örgütlerini kurarak (sendikalar) geliştikleri görülmüştür. İşçi kuruluşları, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları korumak ve geliştirmek için, gerektiğinde grev hakkı da kullanarak, işverenlerin toplu sözleşme imzalamalarını sağlayıcı baskı ve girişimlerde bulunurlar. İşverenler de bu

konuda işçilere karşı haklarını savunmak, baskıya karşı koyabilmek ve dengeyi sağlayabilmek için sendikalarını kurarak güçlenirler ve lokavta gidebilirler. Söz konusu baskı ve karşı baskı tarafların toplu sözleşme düzenindeki pazarlık gücünü ortaya koymaktadır (Ataol, Aldemir ve Budak, 1998: 261–264).

İnsan kaynakları endüstri ilişkilerini, işçi sendikalarını ortadan kaldırmayı hedefleyen ‘sermayenin ideolojik saldırısı’ şeklinde de algılanabilmektedir. Endüstri ilişkileri sistemindeki daralmayla birlikte yönetimin inisiyatifinde gelişen önemli bir eğilim, insan kaynaklarının endüstri ilişkileri sisteminin yerine geçmesi eğilimidir. Büyük ölçekli ve sendikalı firmalarda uygulanan insan kaynakları politikalarıyla firmalar, işçilerle dolaysız iletişimin yeni biçimlerini yaygın olarak kullanmaya başlamışlardır. İnsan kaynakları ile endüstri ilişkilerine ve sendikacılığa yeni bir boyut getirilmektedir.

Endüstriyel ilişkiler ile insan kaynakları arasındaki farklar:

Endüstriyel ilişkiler, devleti de içine alan üçlü bir görünüme sahipken, insan kaynaklarında devlet kesimi yoktur. İnsan kaynakları iki taraflıdır ve bireye odaklıdır.

Endüstriyel ilişkiler, yasalar toplu sözleşmeler vb. kurallar topluluğu ile yapılanmıştır. İnsan kaynakları modelinde bu tür kuralların ve kolektif endüstri ilişkilerinin rolü azalmıştır.

Endüstriyel ilişkiler, işçi, işveren ve devlet tarafları arasında çatışma potansiyelinden hareket ederek toplu pazarlık vb. yollarla denge kurmanın yolunu arar. İnsan kaynakları ise, taraflar arasında ortaklığı hedefler, şirket odaklıdır.

Endüstriyel ilişkiler standartlaşmanın önemini vurgularken, insan kaynakları istihdam ilişkilerinin bireyselleştirilmesi, performansa göre farklılaştırılması taraftarıdır.

İnsan kaynakları şirket planlaması ve stratejilerinde yer alarak endüstriyel ilişkilere göre şirketle daha bütünleşmiş bir yaklaşıma sahiptir.

İnsan kaynaklarının oluşturmaya çalıştığı çalışan sadakati ve bağlılığı, endüstriyel ilişkiler ile arasında ana çatışma potansiyelini oluşturan temel bir farklılıktır.

Bilgi işçileri gibi, yeni iş gören kategorilerinin ortaya çıkması, endüstriyel ilişkiler ile insan kaynakları arasındaki farklılıkları arttırıcı etki yapmaktadır. İnsan kaynaklarının

bireyselleştirme yöntemi, bu tür iş görenler için endüstriyel ilişkilerin standartlaşmış kolektif yaklaşımına göre daha caziptir.

Endüstri ilişkileri ile insan kaynakları arasında başlıca çatışma alanı işçi ile işveren arasındaki çıkar farklılığına dayanmaktadır. Endüstri ilişkilerinde temel amaçlar; üretim sürecinde görüşmeler yoluyla işverenlerin, işçilerin ve giderek toplumun çıkarlarını koruyacak koşulların belirlenmesinde uzlaşma sağlamak, işletme ve iş kolu düzeyinde sorunlara çözüm bulmak, iş gücü piyasası politikası hakkında üç tarafı içerecek biçimde ulusal düzeyde uzlaşmaya varmak için iletişim, danışma ve işbirliği mekanizmalarını oluşturmak, işveren ve işçiler arasında çatışmalardan kaçınmak, sosyal korumanın sağlanmasını kolaylaştırmak biçiminde sıralanabilmektedir. Öte yandan 1980’li yıllarda insan kaynakları uygulamaları benimsenmeye başlanmıştır. Zaman içerisinde, işletme performansının artırılmasında yeni teknoloji kullanımına dayalı stratejiler ve geleneksel endüstri ilişkileri yaklaşımları yeterli olamamıştır. Dolayısıyla bunun yerine insan kaynakları geliştirmekte, eksikliği kapatmakta ve yaygınlaşmaktadır. İnsan kaynaklarının bütüncül ve bireyci yaklaşımı işletmede çıkarların gelişmesini sağlamaktadır (Erdut, 2002: 78).

Endüstri ilişkileri sistemindeki daralmayla birlikte yönetimin inisiyatifinde gelişen önemli bir eğilim, insan kaynaklarının endüstri ilişkileri sisteminin yerine geçmesi eğilimidir. Daha yoğun olarak büyük ölçekli ve sendikalı firmalarda uygulanan insan kaynakları politikalarıyla firmalar, işçilerle dolaysız iletişimin yeni biçimlerini yaygın olarak kullanmaya başlamışlardır. Çalışanların firma yönetimine artan bir şekilde katılımını ve bazı teşvik edici ödüllendirme yöntemlerini kapsayan insan kaynakları uygulamalarıyla firma-çalışan bütünleşmesinin sağlandığına inanılmaktadır. Böylece firma düzeyinde, firma-çalışan ilişkileri re organize edilerek insan kaynakları politikaları yeni olanaklar yaratan sarsıcı bir güç olarak tanıtılmakta ve endüstri ilişkilerine ve sendikacılığa yeni bir boyut getirilmektedir. Ancak, insan kaynakları politikalarının firmalar tarafından uygulanma boyutunun farklılıklar içerdiği görülmektedir.

Endüstri ilişkileri, çok disiplinli ve disiplinler arası bir alandan doğmasına rağmen, toplu pazarlık üzerinde yoğunlaşması eleştirilmektedir. İnsan kaynaklarının işletme düzeyinde endüstri ilişkilerinin sınırlarını hem düşey hem de yatay olarak genişlemeye

zorladığı ileri sürülmektedir. İnsan kaynakları ve endüstriyel ilişkiler özellikle verimlilik konusunda bütünleşmektedir (Erdut, 2002: 88).

Küreselleşme sürecindeki gelişmeler, çalışma yaşamında büyük bir dönüşüm başlatmış, rekabet yeteneğini ve buna bağlı olarak “insan kaynağı” kavramını ve “birey”i bugüne kadar hiç olmadığı ölçüde ön plana çıkarmıştır. Bugün sadece işletmeler düzeyinde değil, uluslar ve uluslar üstü düzeyde de “insan kaynağı”, ekonomik ve sosyal kalkınmanın en kritik faktörlerinden biri haline gelmiştir. İnsan Kaynakları'nın artan önemi, “insan sermayesi”, “sosyal sermaye”, “insana yatırım”, “beyin avcılığı”, “entelektüel sermaye”, “insani gelişmişlik” gibi kavramların ön planda yer aldığı eserlerle de sık sık gündeme gelmektedir.

Endüstri ilişkileri disiplini günümüzde "ilişki" kavramını organizasyon düzeyinde yeniden yorumlanmak durumunda olduğu düşünülmektedir. Çünkü küreselleşme ve yoğunlaşan rekabet, teknolojik gelişme, organizasyon yapısındaki değişim, işin ve işgücünün yapısındaki farklılaşma ve bu gelişmelerle beraber gündeme gelen bilgi, verimlilik, kalite, esneklik, düşük maliyet, yaratıcılık gibi unsurlar, endüstri ilişkilerinin işyeri odaklı ilişkilere özellikle bütüncül yaklaşım içerisinde, bireysel ve kolektif ilişkiler arasında denge yaratarak, daha fazla önem vermesini zorunlu kılmaktadır. Bu anlamda endüstri ilişkileri işyeri odaklı politika ve uygulamalarında organizasyonun sahip olduğu kaynaklara ve avantajlara değer ekleme ve rekabet yaratma anlayışını stratejik tercih olarak benimsemelidir.

İşyeri odaklı politikalarını ve uygulamalarını güçlendiren endüstri ilişkilerinin gerçekte ister istemez çağdaş üretim ve yönetim anlayışı içerisinde insan kaynakları politikaları ve uygulamaları ile karşılıklı etkileşim içerisine girmesidir. Bu etkileşim küresel rekabet sürecinde insan kaynağının etkin kullanılarak, örgütsel başarının sağlanması açısından önemli bir zenginliktir. Bu bağlamda endüstri ilişkilerinin geleneksel olarak insan kaynaklarından farklılaştığı, ancak günümüzün değişen koşullarıyla yeniden yapılanma sürecinde bu farklılıkların belirsizleştiği noktalar, iki disiplin arasındaki ilişkinin güçlendirilmesinde hareket alanlarını temsil etmektedir. Diğer bir ifadeyle, içinde yaşadığımız son elli yıllık zaman diliminde hızı sürekli artan değişim sürecinin yarattığı sonuçlar karşısında, endüstri ilişkileri ve insan kaynaklarının birbirine alternatif olma mücadelesi içerisine girmesi mümkün görülmektedir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

1980'li yıllar, değişim ve dönüşüm olgusuyla birlikte insan kaynakları kavramını da ortaya çıkarmıştır. Fiziki sermaye ile birlikte insan kaynağının da üretim sürecinde temel unsur olarak büyümeyi ve gelişmekte olan ülkeler için tanımlanan kalkınma sorununu açıklaması ise kalkınma kuramının gelişimine paralel olarak II. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkmış ve insana bakış kökten bir biçimde değişmiştir. İş ve organizasyonun bulunduğu her zeminde, insan kaynağının varlığının zorunluluk taşıdığı bilinmektedir.

Gelişmelerin ulaştığı boyutlar ve öngörüler, tarım toplumundan bilgi toplumuna kadar önemli değer olarak kabul gören insan kaynağının toplumsal değişim süreçleriyle birlikte değişerek, küçülerek fakat daha da etkinleşerek, endüstriyel yapılanmanın önemli bir enstrümanı olduğunu göstermektedir. 21. yüzyıla girerken çoğu kuruluş yeniden yapılanmayı gerektiren birçok yöntem kullanmakta, verimliliği arttırmaya yönelik çalışmalar uygulamaktadır. Ancak insanların yaratıcılık gücüne dayandırılan ve eğitimlerini ön plana alan verimliliği artırıcı insan kaynakları çalışmaları, değişen şartlar karşısında etkinliğini kaybetmeyerek kuruluşların devamlılığını ve ilerlemesini sağlamaktadır.

Bir ülkenin rekabet gücünün temel aracı yoğun bir biçimde beceri kazanmış insan kaynağı ile ilgilidir. Beceri kazanmış iş gücüne olan ihtiyaç yalnızca imalat sanayinde önemli olmayıp, katma değeri yüksek mal üretiminde ve onun organizasyonunda da önemli olmaktadır. Çünkü tüm makineleri yönetenler, kullananlar, üretim sürecinin bir fiil içinde bulunanlar insanın kendisidir.

İnsanın doğuştan ve sonradan sahip olduğu niteliklerin değeri ve ekonomik açıdan önemi, bu değerin üretim sürecinde nasıl ve ne yönde kullanıldığının belirlenmesini gerektirmektedir. Üretimin gerektiği nitelikte insan faktörü ihtiyacı, insanın ekonomik değerinin bir ifadesi olmaktadır. Bundan dolayı insan faktörü, üretimin arttırılmasında, yapısal değişikliklerin gerçekleştirilmesinde ve uluslararası alanda gelişmiş ekonomilerin düzeyine ulaşmada önem arz eden bir faktördür.

Endüstrileşme sürecinde ekonomik kalkınmanın başlıca amacı; endüstrileşmek ve artık günümüzde artan oranda bilgi teknolojilerinden yararlanma düzeyini maksimuma

çıkarmaktır. Bu açıdan bakıldığında endüstrileşme ve yeni teknolojilerin gerektirdiği özellikte insan faktörüne ihtiyaç duyulmaktadır. Endüstrileşmenin bir parçası olan ekonomik kalkınmada önemli olan insan faktörünün, hangi özelliklere sahip olacağı da ayrıca değer kazanmaktadır. Yani ekonominin gerektirdiği nitelikte insan faktörüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmada amaçlanan husus; endüstrileşme sürecinde, ekonomik büyüme içerisinde yaşanan sürekli yenilikler ve teknolojik ilerlemelerle birlikte gerçekleşen atılımlarda insan faktörünün, insan kaynağının önemini ortaya koymaktır. Bu süreç içerisinde tüm üretilen teknolojileri, makineleri kullanan, yönlendiren, etkin hale getiren ve direk yoldan üretime katkı sağlayan unsur insanın kendisidir. Bu açıdan bakıldığında insan kaynağı sağlanmazsa, insan olmazsa devasa teknolojiler, icatlar tek başlarına hiçbir işe yaramayacaklardır.

Endüstriyel yapılanma içerisinde insan kaynağı, bu yapılanmayı sağlayan temel araç teşkil etmekte ve büyük önem arz etmektedir. İnsan kaynağının önemi giderek artmaktadır. Bu süreç içerisinde insan kaynağının gelecek yıllardaki konumu üzerine tahmin yürütmeye çalıştığımızda beyaz yakalı işçilerin ön plana çıkacağı, bir başka deyişle; vasıflı, nitelikli iş gücünün daha da önem kazanırken, vasıfsız, niteliksiz iş gücünün değerini yitireceğini görmekteyiz.

Endüstriyel yapılanma sürecinde insan kaynağının hem sermayeyi ve yatırımları çekme açısından hem de, üretim artışının davamı için özellikle bölgesel düzeyde önemi büyüktür. Sermayenin dolayısıyla yatırımların bölgeye ya da ülkeye yönelmesinde dolayısıyla endüstriyel yapılanmanın tamamlanmasında birçok faktör etkili olsa da insan kaynağını takip ettiği, insan kaynağı açısından avantajlı bölgelere yöneldiği bilinmektedir. Böyle olunca, ülkelerin ve bölgelerin endüstriyel yapılanma sürecinde insan kaynağını ilksel faktör olarak değerlendirmeleri gerekmektedir.

Ulaşım, iletişim araçları ve mali avantajlar yanında nitelikli ve avantajlı insan kaynağının varlığı endüstriyel yapılanmanın belirleyici unsurudur. Dünya ekonomisi ve ülkeler açısından endüstriyel gelişmelerin seyri izlendiğinde avantajlı insan kaynağının bölgeleri çekici kıldığı görülmektedir. Endüstriyel yapılanma sürecindeki her ülke ya da bölge “insan kaynağını” planlayarak ve yöneterek süreçlerini başlatabilir ve hızlandırabilirler.

## KAYNAKLAR

- AÇIKALIN, Aytaç (1994), *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi*, Pe-Gem Yayınları, Yayın No:7, Ankara.
- ADIGÜZEL, Yusuf (1998), *Kültür Endüstrisi ve Kitle Toplumunun Paradoksları*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKAT, İlker (1984), *Endüstri Toplum Bilimi*, Ege Basım, İzmir.
- AKTAN, Tunç ve Mehtap Can (1998), “Bilgi Toplumu ve Türkiye”, *Yeni Türkiye Dergisi*, Ocak-Şubat.
- AKYÜZ, Ömer Faruk (2006), *Değişen Rüzgârda Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması*, 2. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ARON, Raymond (2004), *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, 5.Basım, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- ATAOL, Alpay, C. Aldemir, G. Budak (1998), *Personel Yönetimi*, 2.Basım, Barış Yayınları, İzmir.
- AVŞAR, Avşin (2006), *Sanayileşmenin Türkiye’de ki Kültürel Değişmelerle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYDIN, Mustafa (2000), *Kurumlar Sosyolojisi*, Vadi Yayınları, 2.baskı, Ankara.
- BALCI, Yusuf (1992), *Teknoloji Toplumu ve Sendikalar*, İktisat Dergisi Yayınları, Ağustos-Eylül.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (1989), *Yönetim*, Gül Yayınevi, Ankara.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1.Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- BELEK, İlker (1999), *PostKapitalist Paradigmalar*, 2.Basım, Sorun Yayınları.
- BILTON, Tony, K. Bonnett, P. Jones, T. Lawson, D. Skinner, M. Stanworth, A. Webster (2008), *Sosyoloji*, çev: Kemal İnal, Siyasal Yayınevi, Ankara.

- BİNGÖL, Dursun (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6.Baskı, Arıkan Yayınları, İstanbul.
- BOHLANDER, George W.; Sherman, Arthur W. (1992), *Managing Human Resources*, 9th Edition, South-Western Publishing Co.: Ohio
- BOZKURT, Güvenç (1999), *İnsan ve Kültür*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- BOZKURT, Veysel (2005), *Endüstriyel & Post-endüstriyel Dönüşüm*, 1.Baskı, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- BOZKURT, Veysel (2004), *Değişen Dünyada Sosyoloji*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- BOTTOMORE, Tom (2006), *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi*, cilt 1, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- BROWN, John. ve C. Lloyd (1991), *The Future Management and Development Of Human Resources*, Canada: Optimum (OPT), Vol 21, Iss 3.
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza (1998), *Globalizasyon Boyutunda İnsan Kaynakları Yönetimi*, Der Yayınları, İstanbul.
- CALLINICOS, Alex (2005), *Toplum Kuramı*, çev: Yasemin Tezgiden, İletişim Yayınları, 2.baskı, İstanbul.
- CAN, Aksan; H. Can, Ahmet ve Şahin Kavuncubaşı (1995), *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, 2. Baskı, Eylül, Ankara.
- CANMAN, Doğan (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Yayınevi, Ankara.
- COŞKUNER, Ayşe (2001), *İşyerinde İletişim*, Türk Harp-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara.
- DEMİRKAYA, Harun (2001) “Toplam Kaliteye Ulaşmada İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü”, *Silahlı Kuvvetler Dergisi*, Ankara.
- DİNLER, Zeynel (2005), *Bölgesel İktisat*, 7.Basım, Ekin Kitabevi, Bursa.
- DPT (2002), *8.Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler*, Ankara.

- EKİN, Nusret (1994), *Endüstri İlişkileri*, 6.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ENGİN, Yusuf (2010), *Sendikacılık Sivil Tolum ve Yeni Duruşlar*, 2.Baskı, Mina Ajans, Ankara.
- ERDUT, Tijen (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim*, İzmir Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yayını, İzmir.
- EREN Erol (2002), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 6.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ERKAN, Necmettin (1989), *İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- ERKAN, Hüsnü (1994), *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İzmir.
- ERLAÇIN, Şükrü F. (1971), *Endüstri İşletmeciliği*, 2.Baskı, Bornova Ege Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- ERÖZ, Mehmet (1982), *İktisat Sosyolojisine Başlangıç*, 3.Basım, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ESER, Uğur (1993), *Türkiye’de Sanayileşme*, 1.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- GIDDENS, Anthony (1996), *Max Weber Düşüncesinde Siyaset ve Sosyoloji*, Çev.:Ahmet Diğdem, Vadi Yayınları, Ankara.
- GORZ, Andre (1997) *Yasadığımız Sefalet Kurtuluş Çareleri*, Çev: Nilgün Tural, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- GUNNIGLE, Patrick (1991), “Personnel Policy Choice: The Context for Human Resource Development” *Journal of European Industrial Training*, Vol:15, Iss:3.
- GÜRDOĞAN, Ersin (1985), *Teknolojinin Ötesi*, Akabe Yayınları, İstanbul.
- HARDT M, A.Negri (2001) *İmparatorluk*, Çev: Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- HESAPÇIOĞLU, Muhsin (1994), *İnsan Kaynakları Yönetim ve Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- KARAKOYUNLU, Erdoğan (1998), “Değişim, Değişimin Toplum, İşletmeler, İşçiler ve Çalışma Hayatına Etkileri”, *Yeni Türkiye Dergisi*, Cilt 4, Sayı 20, Mart- Nisan.
- KAYNAK, Tuğray (1996), *İnsan Kaynakları Planlaması*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- KIRAY, Mübeccel (2006), *Toplumsal Yapı, Toplumsal Değişme*, 2.Basım, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- KIZILÇELİK, Sezgin (1994), *Sosyoloji Teorileri*, Yunus Emre Yayınları.
- KONGAR, Emre (2007), *Toplumsal Değişme*, 12.Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- KONGAR, Emre (1999), *Toplumsal Değişme*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- KUMAŞ, Handan (2001), “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Üzerindeki Etkileri”, *9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, Ekim- Kasım- Aralık.
- KUMAR, Krishan (1999), *Sanayi Sonrası Toplumdan Postmodern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, çev: Mehmet Küçük, Dost Yayınları, Ankara.
- KURTULMUŞ, Numan (1996), *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İz Yayıncılık, İstanbul.
- KUTAL, Metin (1996), *Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi*, Der Yayınları, İstanbul.
- KUTANİS, Rana Özen (2006), *Örgütlerde Davranış Bilimleri*, 3.Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- LORDOĞLU, Kuvvet, N. Özkaplan, N. Törüner (1999), *Çalışma İktisadı*, İstanbul.
- MANİSALI, Erol (2002), *Dünya’da ve Türkiye’de Büyük Sermaye*, Derin Yayınları, 3. Basım, İstanbul 2002.
- MANKIWI N.Gregory, D. Romer, D. Weil (1992), *A Contribution to the Empirics of Economic Growth*, The Quarterly Journal of Economic.

- MARSHALL, Gordon (1999), *Sosyoloji Sözlüğü*, çev: Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- MUCUK, İsmail (1997), *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- OKAKIN, Neslihan, (2008), *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 1. Baskı, Mart, İstanbul.
- ÖNCÜ, Ayşe (1976), *Örgüt Sosyolojisi*, 1.Basım, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara.
- ÖZAY, Mehmet (2009), *Çalışma Ekonomisi Teorisi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem (2003), *Endüstri Psikolojisi*, Pdrem Yayınları, Ankara.
- ÖZKALP, Enver (2003), *Sosyolojiye Giriş*, 12.baskı, Anadolu Üniversitesi Vakfı Yayını, Eskişehir.
- ÖZBEY, Funda Rana (1999), *Sanayileşme Stratejisi Çerçevesinde Türkiye’de Sanayileşmenin Değerlendirilmesi*, T.C Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- PALMER, Margaret ve Kenneth Winters (1993), *İnsan Kaynakları*, Rota Yayınları, İstanbul.
- PIEPER, R. (1990), Introduction, R. Pieper (ed.); *Human Resource Management: An International Comparision*, Walter de Gruyter, Berlin.
- POLOMA, Margaret (1993), *Çağdaş Sosyoloji Teorileri*, çev:Hayriye Erbaş, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*, 3.Basım, Alfa Aktüel Basın, Bursa.
- SELAMOĞLU, Ahmet (1998), *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*, Kurtuluş Oset Basımevi, Ankara.
- SEZAL, İhsan (2003), *Sosyolojiye Giriş*, Martı Kitap ve Yayınevi, 2. Baskı, Ankara.

- SEZER, Baykan (1997), *Batı Dünya Egemenliği ve Endüstri Devrimi*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- SEZER, Baykan (1992), *Çağdaşlaşma ve Yeni Toplum*, sayı 1.
- SILVER, Beverly (2009), *Emeğin Gücü*, çev:Aslı Önal, Yordam Kitap, İstanbul.
- STOREY, J. ve K.Sisson (1993), *Managing Human Resources and Industrial Relations*, Open University Pres, Buckingham, First Published.
- ŞENKAL, Abdülkadir (06.06.2007), “Dunlop’un Sistem Teorisi Nedir”, [http://www.calisma.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2184&Itemid=43](http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=2184&Itemid=43)
- TAHIROĞLU, Figen (2002), *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*, 2.Basım, Hayat Yayınları, İstanbul.
- TEZCAN, Mahmut (1991), *Toplumsal ve Kültürel Değişme*, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:164, 2. Basım, Ankara.
- TOFFLER, Alvin (1981), *Üçüncü Dalga*, çev: Ali Seden, Altın Kitaplar Yayınevi.
- TOKOL, Ayşen (2001), *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Vipaş Yayınları, Bursa.
- TORTOP, Nuri (1994), *Personel Yönetimi*, Yargı Yayınevi, Ankara.
- TUNÇ, Uygur ve Azize Akçay (2001), *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- TÜRKDOĞAN, Orhan (1981), *Sanayi Sosyolojisi, Türkiye’nin Sanayileşmesi*, Töre Devlet Yayınevi, Ankara.
- UÇKAN, Banu ve Deniz Kağncıoğlu (2004), *Endüstri İlişkileri*, 1.Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- UĞUR, Adem (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- ÜÇCAN, Fikret (1992), *Önce İnsan*, Tosyöv Yayınları, Ankara.
- YILDIRIM, Neşide (2006), *Ailenin yapısı ve problemleri*, Bilim Araştırma Yayınları Dizisi, İstanbul .



YILDIRIM, Engin (1997), *Endüstri İlişkileri Teorileri*, Değişim Yayınları, Sakarya.

YILMAZ, Aytekin (1996), *Modernden Postmoderne Siyasal Arayışlar*, Vadi Yayınları, Ankara.

YUMUŞAK, İbrahim Güran (2008), *Bilgi, Ekonomi ve Yönetim*, Bilgi Toplumu Yayınları, İstanbul.

YÜKSEL, Öznur (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ekim, Ankara.

YÜKSEL, Öznur (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

YÜKSEL, Öznur (1997), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.

## ÖZGEÇMİŞ

Hümevra Sağır 20.09.1985 Tarihi'nde Trabzon- Arsin'de doğmuştur. 6 yaşında ailesiyle birlikte İzmit-YahyaKaptan semtine yerleşmiş, halen aynı semtte oturmaktadır. İlkokulu İzmit Ulugazi İlköğretim Okulu'nda bitirdikten sonra Özel Kocaeli Koleji'nde İngilizce orta hazırlık sınıfı ile birlikte ortaokulu bitirmiştir. Daha sonra 2000–2003 yılları arasında İzmit Atılım Lisesi'nden mezun olmuştur. 2004–2008 yılları arasında Sakarya Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü'nde Lisans eğitimini tamamlamıştır. 2008 yılında Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı'na girmeye hak kazanmıştır.