

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ’NDE
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ EĞİTİMİ
ÜZERİNE

NURCAN ÖZKAPLAN*
AHMET SELAMOĞLU**

*Prof.Dr., Gazi Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

** Prof.Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Makale, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri eğitimi üzerine kısa bir değerlendirmeyi içermektedir. Özellikle çok disiplinli bir alan özelliği gösteren çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerini oluşturan bilim alanlarının çeşitliliği ön plana çıkarılmakta ve personel/insan kaynakları yönetimi ile iktisat/endüstri ilişkileri bilim dalları arasındaki ilişki tartışılmaktadır. Bu bağlamda endüstri ilişkilerinde yaşanan kavramsal değişim ve disiplinlerarası etkileşim değerlendirilmekte, bağımlı-bağımsız ikili model yapılanması içerisinde endüstri ilişkileri eğitimi veren birimlerin yapılanmaları ve programları değerlendirilmektedir.

ABSTRACT

In this article, academic educational structure of labour economics and industrial Relations in United States of America (USA) is evaluated shortly. In particular, the variety of the scientific areas which constitute labour economics and industrial relations as a multi-disciplined subject is emphasized and the relationship between personnel/human resource management and economics/industrial relations is argued. In this context, beside conceptual change in industrial relations and multi-disciplined interaction, the structure and programs of the departments which give the industrial relations education according to the dependent or independent model are evaluated.

GİRİŞ

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri eğitimi üzerine yapılacak değerlendirme şüphesiz bazı zorluklar içermektedir. Özellikle çok disiplinli bir alan olarak kabul edilen çalışma ve endüstri ilişkilerini (bizim ifademiz ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri) oluşturan bilim alanlarının çeşitliliği konunun değerlendirilmesini ve tartışılmasını önemli ölçüde zorlaştıran bir olgudur.

Bir diğer önemli zorluk ise ABD üniversitelerinde endüstri ilişkileri eğitimi veren birimlerin çok çeşitlilik göstermesidir. Bu çeşitliliğin ötesinde ayrıca bir çok eğitim biriminin fakülte içinde ilişkide olduğu diğer disiplinlerle etkileşimi, sahip olduğu öğretim kadrosunun ilgi alanı ve kurulu oldukları fakülte ve üniversite yönetimlerinin tercihleri ile piyasanın sürekli değişiklik gösteren talebi endüstri ilişkileri bilim alanına bakış açısını ve eğitim programlarını etkilemekte ve farklılaştırabilmektedir.

PERSONEL/İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLE İKTİSAT/ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TARTIŞILMASI

ABD'de endüstri ve çalışma ilişkileri eğitiminin tarihsel gelişimi, hem ABD'deki endüstri ilişkileri sisteminin yaşadığı dönüşümleri, hem de üniversite-sendika etkileşiminin boyutlarını yansıtması açısından oldukça ilginçtir.

Sosyal Bilimler Araştırma Konseyi (Social Sciences Research Council)'nin 1928 yılında endüstri ilişkileri alanında yaptığı bir çalışmada ve C. Hicks'in 1941 yılında basılan "My Life in Industrial Relations" kitabında endüstri ilişkilerinin disiplinler arası bir alan olduğu ve iktisat disiplinini kapsamakla birlikte iktisat disiplininden daha geniş bir alanı içerdiği belirtilmiş, şemsiye bir kavram olarak da endüstri ilişkilerinin; sendikali-sendikasız ayrımı olmaksızın istihdam ilişkisinin bütün boyutlarını içerdiği vurgulanmıştır (Kaufman;2002:963-964).

İlgili literatürde, istihdam ilişkisinin bütün boyutlarını içeren endüstri ilişkileri disiplininin geniş anlamda iki temel alandan oluştuğu değerlendirilmiştir. Bu temel alanların odaklanma noktaları; işçinin yönetimi (management of labour) ile toplu pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri (collective bargaining and methods of workforce governance)'dir (Kaufman;2002:964).

Bu iki temel alan bağlamında literatür özellikle 1920'lerin ortalarından itibaren öncelikle işçinin yönetimi alanında gelişim göstermiş ve bir çok yazar bu alanı kapsayan kavram olarak personel yönetimi (personnel management) veya personel sevk ve idaresi (personnel administration) kavramını benimsemiştir. Personel yönetimi, kavramın kendisinden de anlaşılacağı üzere istihdam ilişkisini işletme yönetimi açısından irdeleyen mikro bir kavramdır. Örgütsel karlılık ve etkinlik açısından işgücünün planlanmasını, seçimini, gelişimini, idamesini hedefler ve işçi-işveren ilişkisinde bireysel ilişkilere vurgu yapar(Kaufman;2002:964).

Ancak, 1960 sonrası geçen 40 yıllık zaman diliminde, işçinin yönetimi alanında, personel yönetimi kavramı yerine insan kaynakları yönetimi (human resources management) kavramı ve yaklaşımı benimsenmeye başlanmıştır. "İnsan Kaynakları" (Human Resources) veya "İnsan Kaynaklarının Yönetimi (Management of Human Resources) kavramları ise özellikle 1960'lara kadar literatürde yaygınlık kazanmamakla birlikte, önemle vurgulanması gereken, literatürde sadece personel yönetimi alanını ifade etmek üzere kullanılmamış olmasıdır. Bu bağlamda, 1964 yılında Charles Myers, Paul Pigors ve F. Malm tarafından yeniden adlandırılan "Management of Human Resources: Readings in Personnel Administration" ve aynı yıl Wendell French tarafından yazılan "The Personnel Management Process: Human Resources Administration" kitaplarında "İnsan Kaynakları" (Human Resources) kavramının benimsenmesinin iki açıklanabilir kaynağı vardır. Birincisi, 1958 yılında iktisatçı F. Wight Bakke'nin basılı ders notları için "İnsan Kaynakları Fonksiyonu" (The Human Resources Function) başlığı seçerek, organizasyonlarda insangücü yönetimi anlamında, günümüzün çağdaş insan kaynakları yönetimi konularının bir çoğunu kapsayacak biçimde insan kaynakları yönetimi fonksiyonunu tanımlamış olmasıdır. İkinci kaynak ise 1950'li yılların sonlarında Charles Myers, Frederick Harbison ve diğer iktisat ve endüstri ilişkileri alanında çalışan akademisyenlerin ekonomik büyüme sürecinde emek faktörünün rolü üzerine yaptıkları çalışmalarda ve yayınlarda "İnsan Kaynağı" (Human Resource) kavramını kullanmış olmalarıdır(Kaufman;2002:964).

"Personel Yönetimi" kavramı yerine "İnsan Kaynakları Yönetimi" kavramının tercih edilmesinde ise iki temel argüman bulunmaktadır. Bunlar:

1. İnsan kaynakları yönetimi personel yönetiminden farklı olarak insan unsurunu -kaynağını- geliştirilebilir örgütsel değer olarak kabul etmektedir.

2. İnsan kaynakları yönetimi, fonksiyonları itibariyle bütünleşik ve karşılıklı etkileşim içerisinde organizasyonun stratejik yapılanmasında yer almaktadır (Dulebohn:1995;30).

Toplu pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri alanı ise esas itibariyle istihdam ilişkilerini, ancak özelde işçi-işveren ilişkilerini iktisadi, hukuki, sosyal, sosyolojik ve psikolojik boyutları açısından ele almaktadır. Dolayısıyla, toplu sözleşme pratiği, iş yasaları, endüstri ilişkileri, emek tarihi, sosyal politika ve istihdam politikaları gibi konular bu alan içerisinde akademik ve pedagojik olarak değerlendirilmektedir. Türkiye'deki karşılığı ile çalışma ekonomisine dahil konular da geniş anlamda bu çerçeve içerisinde yerini bulmaktadır.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE YAŞANAN KAVRAMSAL DEĞİŞİM ve DISİPLİNLERARASI YENİDEN İLİŞKİLENME

İstihdam ilişkisinin bütün boyutlarını kavrayan endüstri ilişkileri (personel yönetimi + çalışma ilişkileri) disiplini 1960 sonrası daralma sürecine girerek önemli ölçüde “çalışma ilişkileri” (labour relations) (toplu pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri) temel alanı ile ilişkilendirilen bir disiplin haline dönüşmüştür.

G. Strauss 1978 yılında, “Directions in Industrial Relations Research” adlı makalesinde endüstri ilişkileri alanının çekirdeğini toplu pazarlık fonksiyonunun oluşturduğunu ifade ederken, 20 yıl sonra 1998 yılında, “Research Methods in Industrial Relations” başlıklı K. Whitfield ile ortak çalışmasında ise bir çok ülkede endüstri ilişkilerinde akademik çalışmaların öncelikle sendika-yönetim ilişkileri üzerine odaklandığını, diğer konuların ise ikincil kaldığını ifade etmiştir. Kuşkusuz endüstri ilişkileri disiplinini çok daha geniş bir perspektiften değerlendiren çalışmalar olmakla birlikte (örneğin; S. Wood, 2000, “The BJIR and Industrial Relations in the New Millennium”; G. Strauss & K. Whitfield, 1998, “Research Methods in Industrial Relations”; J. Fiorito, 1997, “Industrial Relations”) endüstri ilişkileri akademisinde genel eğilim “çalışma ilişkileri” (toplu pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri) perspektifini benimsemek yönünde olmuştur(Kaufman;2002:965).

ABD’de çalışma ve endüstri ilişkileri alanında yapılacak temel alan (major) lisans eğitimi tipik olarak İşletme Fakültelerinde (Business School) örgütlenmiştir. Bu temel alan programın “insan kaynakları

yönetimi" alanında yapılan temel alan lisans eğitimi ile benzer özellikler taşıdığı da görülmektedir. Ayrıca, az sayıda üniversitenin bağımsız Çalışma ve Endüstri İlişkileri Bölümleri/Fakülteleri olduğu gözlenirken, çoğunda bu alan, Enstitü yada Araştırma Merkezi çatısı altında örgütlenmiştir. Çalışma ve Endüstri İlişkileri temel alan eğitimindeki tipik dersler ise şöyledir(www.coolegeboard.com/apps/careers/majors):

*İnsan kaynakları yönetimi	*Çalışma ekonomisi	*Endüstriyel psikoloji
*Endüstri ilişkileri	*Emek tarihi	*Toplu sözleşme
*İş yasaları	*Sendikalar	*Kamu politikaları

Bu temel alan programının tanıtımında mezun öğrencileri bekleyen kariyer fırsatları olarak da; sendikalarda, kamu kuruluşlarında ve endüstride personel, eğitim ve çalışma ilişkileri uzmanı/müdürü veya psikologu olma yada üniversitede akademisyenlik sıralanmaktadır.

Bir başka ilginç saptama, Kaliforniya Los Angeles Üniversitesi (UCLA)'nde tanıtımı yapılan Endüstri İlişkileri Enstitüsü'nün web sayfasında yer almaktadır. "...endüstri ilişkileri terimi demode olmasına rağmen -çünkü ABD ekonomisini ve diğer refah ekonomilerini endüstri sonrası yapı, yani hizmetlerin öncülük ettiği yapı belirlemektedir- temel sorular hala geçerliliğini korumaktadır:

1. İstihdam ilişkisinin özü nedir?
2. Bu istihdam ilişkisini etkileyen temel sosyolojik, ekonomik, teknolojik ve politik kuvvetler nelerdir?
3. İşyerindeki sosyal ilişkileri, ırk/etnik/toplumsal ve cinsiyete dayalı ilişkilerde yaşanan kayma ve göç nasıl şekillendirmektedir?
4. Sendikalar hangi koşullarda örgütlenmektedir?
5. İnsan kaynakları ve endüstri ilişkileri açısından yönetsel/managerial yaklaşımlardaki temel faktörler nelerdir?"(www.iir.ucla.edu).

Kuşkusuz bu temel sorular ve hatta sorunlar dikkate alındığında, çalışma ve endüstri ilişkileri disiplininin ve ilgi alanının demode olduğunu düşünmek, bir dönem sosyal devlet anlayışına olan ihtiyacın - gerekliliğin- ortadan kalktığını düşünmek kadar yanıltıcı olsa gerek.

Bu noktada dikkatle değerlendirilmesi gereken; ABD'de 1970lerin ortalarından itibaren yaşanan ekonomik resesyonun ve Yeni Dünya

Düzeni dönüşümünün getirdiği makro ekonomik politikaların, endüstri ilişkilerini hiç olmadığı kadar uluslararası rekabete açık hale getirmiş olmasıdır. Ayrıca, işgücü piyasalarındaki deregulasyon uygulamaları, yeni teknolojinin yarattığı yeni çalışma koşulları, farklı beceri düzeyleri, farklı nitelikli işgücü ihtiyacı ve sendika karşıtı işveren yaklaşımları ile işgücü arzında, kadınlar ve Hispanik gruplar lehine yaşanan demografik dönüşüm gibi pek çok makro dönüşüm, çalışma ve endüstri ilişkileri akademik disiplininin ve eğitiminin de dönüşmesine yol açmıştır. Özellikle işletme eğitiminin popüler hale gelmesiyle, piyasada işletme eğitimi almış mezunlara talebin artması olgusu da göz önüne alınınca; personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine kavramsal ve pedagojik transferin ipuçları da yakalanmış sayılabilir. Bu gelişmenin bir başka sonucu da, çalışma ve endüstri ilişkileri ile ilgili derslerin, yani çalışma ilişkileri sorunları, sendikacılık, toplu pazarlık, yasal düzenlemeler, sosyal politika ve sosyal güvenlik gibi derslerin, bağımsız bir bölüm/fakülte yokluğunda, iktisat yada işletme bölümlerinde/fakültelerinde verilmesi olmuştur.

Dolayısıyla, 1960'larda tercih edilmeye başlanan ve insan kaynakları yönetimini de içeren endüstri ilişkileri disiplini, önemli ölçüde çalışma ilişkilerini, yani bizim tanımladığımız anlamda endüstri ilişkileri ile çalışma ekonomisine ait konularla, organizasyonlarda davranış, ve iş stratejilerini önemseyen bir disipline dönüşmüştür denilebilir.

Bu anlamda, endüstri ilişkileri eğitiminin çok disiplinli olma niteliğinin daha da belirleyici hale geldiğini, ABD'de bağımsız endüstri ilişkileri eğitimi veren eğitim kurumlarının azlığından saptamamız mümkündür; ayrıca disiplinler arası ilişkinin yeniden yapılanma sürecinin güçlendiği de çok açıktır. 1970 ve 1980'lerde kopan veya zayıflayan Personel/İnsan Kaynakları Yönetimi ve İktisat/Endüstri İlişkileri disiplinleri arasındaki ilişkinin yeniden oluşmaya başladığı tartışmaları 1990'larda gündeme gelmiştir.

Bu tartışmaların temelinde, mikro ölçekte işletmelerin insan kaynakları yetkinliklerinin örgütsel büyüme ve devamlılık ile ilişkilendirilmesi bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu tartışmalara göre, insan kaynakları yönetimi işletmenin rekabet avantajını yakalaması açısından değerlendirilmeli, bu amaçla yapılandırılmalı ve dolayısıyla mikro ve makro ölçekte ekonomik çevre koşulları ile birlikte ele alınmalıdır. Kısaca insan kaynakları yönetimi, işçi bağlılığı, seçme, motivasyon ve iş analizi gibi mikro ölçekli perspektifini iktisadi çevre koşullarını da dikkate alan bir boyuta yöneltmelidir(Kaufman;2002:15).

Öte yandan iktisat disiplini de günümüzde işletmenin iç işleyişini anlamaya yönelik çalışmalara ilgi göstermektedir. Örneğin işletme içi ücret uygulamaları, işgören devri, takım çalışması veya taşeron uygulamasının fayda-maliyet analizi gibi konular "insan kaynakları ekonomisi" (economics of personnel) kavramı içerisinde çalışılmaktadır. Endüstri ilişkileri açısından da özellikle yüksek performanslı çalışma sistemleri ve yeni üretim ve yönetim teknikleri gibi konular, insan kaynakları yönetimi ile birlikte ortak çalışılan konular olarak en az son 10 yıldır bilinmektedir(Kaufman;2002:15).

Kısaca, insan kaynakları yönetiminin daha fazla makro değişkenlere, iktisat disiplininin de daha fazla bireyin psikolojik yapılanmasına duyarlı olma arayışı belirginleşmektedir. Bu noktada iktisat, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi disiplinlerinin yeniden ilişkilmesini beklemek yanlıtıcı olmayacaktır.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ EĞİTİM YAPILANMASI VE PROGRAMLARI

Endüstri ilişkileri bilim alanının çok disiplinli olma özelliği gereği, ABD'de endüstri ilişkileri alanında eğitim birimi yapılanması ve eğitim programlarının oluşturulması üzerine farklı düşünceler ve yaklaşımlar geçerliliğini korumaktadır. Bu yaklaşımlar temelde iki boyutludur. Birincisi endüstri ilişkileri eğitiminin yerleşik, gelişmiş bilim dalları temelinde; ikincisi ise endüstri ilişkileri eğitiminin özgün endüstri ilişkileri disiplini içerisinde verilmesini savunur(Chaykowski,Weber;1993:87).

Bu konuda örneğin; Jean Boivin, 1992, "The Status of Industrial Relations as an Academic Discipline Within Canadian Universities" ve Noah Meltz, 1992, "Why Are There Few Academic Industrial Relations Department" gibi literatüre yön vermiş çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Kuşkusuz önemli olan endüstri ilişkileri disiplininin teorik ve ampirik çalışmalarla özgün bir bilim alanı oluşturabilmesidir.

Nihayetinde ABD'de endüstri ilişkileri eğitiminin yapılanması bu yaklaşımların etkisi ile iki farklı biçimde gerçekleşmiştir.

- BİR TARAFTA; lisans derecesi veren, kendi eğitim birimi yapılanmasını tamamlamış endüstri ilişkileri bölümleri ve hatta fakültesi,
- DİĞER TARAFTA; lisans derecesi vermeyen ve sadece lisansüstü düzeyinde bir uzmanlık alanı olarak çalışan endüstri ilişkileri enstitüleri veya araştırma merkezleridir (Chaykowski,Weber;1993:86-89).

İkinci örnek çoğunlukla işletme fakültelerinde veya bölümlerinde gözlenen bir yapılanmadır. Ayrıca işletme fakültelerinde yüksek lisans ve doktora düzeyinde endüstri ilişkileri ile insan kaynakları yönetimi disiplinleri ve hatta iktisat disiplini bir arada çalışılmaktadır. İşletme fakültelerinde veya bölümlerinde olduğu gibi benzer yapılanmalara iktisat, psikoloji, sosyoloji, tarih veya hukuk gibi fakültelerin veya bölümlerin akademik yapılanmasında da rastlamak mümkündür. Bu noktada vurgulanması gereken, endüstri ilişkileri disiplininin eğitim birimi ve ders programları açısından kendi özgün yapılanması dışında, bir başka bilim dalı içerisinde çalışılması durumunda (örneğin işletme veya iktisat bilim dalları içerisinde) ders programları, araştırma konuları, öğretim üyelerinin uzmanlığı ve ilgi alanları ile nihayetinde endüstri ilişkilerinin akademik yaklaşımı, ilgili bilim dalının etkisinde biçimlenmektedir. Oysa, özellikle lisans derecesi veren ve kendi eğitim birimi yapılanmasını tamamlamış endüstri ilişkileri bölümleri ders programlarında, araştırma konularında, öğretim üyelerinin uzmanlığı ve ilgi alanlarında ve nihayetinde endüstri ilişkileri alanına yönelik yaklaşımlarında çok disiplinli bir bilim dalı olma özelliğini yansıtabilmektedirler (Chaykowski,Weber;1993:86-91).

Kuşkusuz iki boyutlu bu yapılanma bir yönüyle endüstri ilişkileri disiplininin çalışma -ilgi- alanının belirlenmesine yönelik tartışmaları yansıtmakta ve hatta bu tartışmaları biçimlendirmekte, diğer yönüyle de alanın çok disiplinli olma niteliğini ve özellikle işletme ve iktisat disiplinleri ile karşılıklı etkileşimini -iç içe geçişini- göstermektedir.

KUZEY AMERİKA'DA (ABD VE KANADA) ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ DISİPLİNİNİN YAPILANMASINDA İKİ MODEL

Bu bağlamda esas itibariyle Kuzey Amerika'da (ABD ve Kanada) endüstri ilişkileri disiplininin yapılanmasında iki model ağırlık kazanmıştır. Bu modeller; Bağımsız Disiplin Modeli ve Bağımlı Disiplin Modeli'dir(Chaykowski,Weber;1993:88).

1. BAĞIMSIZ DISİPLİN MODELİ; diploma veren, kendi öğretim üyesi kadrosuna sahip ve bu kadroyu geliştirebilen ve bağımsız bir eğitim birimi olarak (fakülte/bölüm) ders programlarını alanın çok disiplinli olma özelliğini dikkate alarak kurgulayan bir modeli ifade etmektedir. Ancak bu modelin ABD ve Kanada'da sınırlı olduğu belirtilebilir. Ayrıca endüstri ilişkilerinin bağımsız bir disiplin olarak yapılandığı eğitim birimlerinin önemli bir çoğunluğunda, öğretim üyelerinin çok disiplinli olma anlayışı içerisinde esas itibariyle iktisat, işletme ve sosyoloji gibi diğer eğitim birimlerinin öğretim üyelerinden oluştuğu gözlenmektedir. Kuşkusuz

böyle bir yapılanma araştırmalar ve ders programları gibi konularda endüstri ilişkileri eğitim biriminin yaklaşımını etkilemektedir(Chaykowski,Weber;1993:88).

Kuzey Amerika'da bağımsız disiplin modelinin iki önemli örneği vardır. Bunlar; Kanada'da **University Laval** ve ABD'de **Cornell University** kurumlarıdır. ABD, Cornell Üniversitesi'nde New York Eyaleti Endüstri ve Çalışma İlişkileri Fakültesi (New York State School of Industrial and Labor Relations)'nde 6 bölüm bulunmaktadır. Bu bölümler:

1. Toplu pazarlık, iş yasaları ve emek tarihi,
- 2.İnsan kaynakları,
- 3.Uluslararası ve karşılaştırmalı işgücü,
- 4.Çalışma ekonomisi,
- 5.Organizasyonlarda davranış ve
- 6.Sosyal istatistiktir.

Bu fakültenin öğretim üyeleri aynı zamanda Gelişmiş İnsan Kaynakları Araştırmaları Merkezi'nin de yönetiminde yer almakta ve bu Merkez 50 şirket tarafından finanse edilmektedir. Amaçlarının, akademik araştırmaları gerçek dünya pratiğine yöneltmek olduğunu belirten fakülte yönetimi, bu şekilde öğrencilerinin şirketlerdeki insan kaynaklarını yönetebilme becerisi bağlamında "bilme sanatı" (state-of-art knowledge) ile donatıldığını vurgulamaktadır(www.ilr.cornell.edu)

2. BAĞIMLI DISIPLİN MODELİ; doğrudan endüstri ilişkileri alanı ile ilgili diploma vermeyen - farklı alanlarda diploma veren- endüstri ilişkileri alanında çalışan öğretim üyesi kadrosu olmakla birlikte esas itibariyle öğretim üyesi kadrosunun diğer bilim alanlarından olduğu, istihdam ilişkisini bütün boyutlarıyla çalışan, ancak endüstri ilişkileri alanının eğitim birimi ve ders programlarının kurgulanmasında temel belirleyici olmadığı bir modeli ifade etmektedir. Uygulamaya bakıldığında Kanada ve ABD'de bağımlı disiplin modeli yaygınlık göstermekte ve endüstri ilişkileri alanı çoğunlukla işletme fakülteleri veya bölümleri içerisinde yapılanmaktadır(Chaykowski,Weber;1993:88-89).

Bu bağlamda Kanada ve ABD arasında bağımlı-bağımsız model açısından endüstri ilişkileri eğitiminin yapılanması karşılaştırıldığında:

- ✓ Genel olarak Kuzey Amerika'da endüstri ilişkileri eğitiminin bağımsız disiplin modeli içerisinde yapılanmadığı,

- ✓ Dolayısıyla, Kanada ve ABD’de endüstri ilişkileri eğitiminin esas itibariyle bağımlı disiplin modeli temelinde işletme gibi ilgili bölüm veya fakülteler içerisinde yapılandığı,
- ✓ Kanada ve ABD arasında bir karşılaştırma yapıldığında ise, bağımsız disiplin modelinin Kanada’da Quebec üniversitelerinde daha yaygın olduğu,
- ✓ Quebec dışında ise Kanada’da bağımsız disiplin modelinin yeterli yaygınlık göstermediği,
- ✓ Bağımsız disiplin modelini ifade eden ölçü açısından; öğretim üyesi ve öğrenci sayısı itibariyle sadece Quebec’te ki endüstri ilişkileri eğitim birimlerinin ABD’de ki endüstri ilişkileri eğitim birimleriyle eş değerde olduğu,
- ✓ Bağımlı disiplin modeli içerisinde yapılan endüstri ilişkileri birimlerinin ise ABD’de Kanada’ya kıyasla sayıca çok daha fazla olduğu,
- ✓ Bunun en önemli nedeni olarak da; ABD’de özellikle işletme fakülteleri içerisinde endüstri ilişkileri disiplini ile ilgili Enstitü veya Araştırma Merkezlerinin sayısının fazla olduğu sonuçları tespit edilmiştir(Chaykowski,Weber;1993:89-90).

SONUÇ OLARAK;

ABD’de ve hatta Kuzey Amerika’da endüstri ilişkileri eğitiminde bağımsız disiplin modeli giderek daha az hayat alanı bulmakta, endüstri ilişkileri disiplini özgün ve bağımsız eğitim yapılanmasını ve ders programlarını oluşturmakta zorlanmaktadır. Dolayısıyla, endüstri ilişkileri alanına yönelik ders programları ve araştırmaları farklı disiplinler içerisinde ve etkisinde kurgulanmaktadır.

Ancak ABD’de endüstri ilişkileri açısından bağımlı ve bağımsız disiplin modeli yapılanması tartışmasından çok daha önemli olan, endüstri ilişkilerinin önemli bir amacının piyasa sistemi ile kapitalizmin çok daha iyi çalışmasını desteklemek olduğudur. Bu bağlamda, endüstri ilişkileri piyasa sisteminin insanileştirilmesi, istikrara kavuşturulması, demokratikleştirilmesi ve dengelenmesi için yeni ve genişlemiş kurumlarıyla etkin olmaya çalışmaktadır. Daha geniş bir bakış açısıyla, ABD’de kapitalist yaşamın endüstri ilişkilerinden yoksun olarak var olabilmesi mümkün gözükmemektedir(Kaufman;2004:631). Gerçekten

ABD'de çalışma ve endüstri ilişkileri bağımlı-bağımsız model tartışmasının çok ötesinde akademik gücü ile, literatüre yaptığı katkılarla ve ampirik çalışmalar yoluyla çalışma yaşamını ve ilişkilerini etkileyerek güçlü varlığını devam ettirmektedir.

KAYNAKÇA

Chaykowski, Richard P.; Weber, Caroline L.; 1993; "Alternative Models of Industrial Relations Graduate Programs in Canadian and U.S. Universities"; Relations Industrielles; Quebec; Winter; Vol:48; Issue:1; pp.86-98.

Dulebohn, James H.; Ferris, Gerald R.; Stodd, James T.; 1996; "The History and Evolution of Human Resource Management"; Handbook of Human Resource Management; edt by Gerald R. Ferris; Sherman D. Rosen; Darold T. Barnum; Blackwell; London; Reprint; pp.18-41

Kaufman, Bruce E.; 2004; The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA; International Labour Office; First Published, Geneva.

Kaufman, Bruce E.; 2002; "The Role of Economics and Industrial Relations in the Development of the Field of Personnel/Human Resource Management"; Management Decision; Vol:40; Issue:10; pp.962-980:

Kaufman, Bruce E.; 1999; "Evolution and Current Status of University HR Programs"; Human Resource Management; Vol:38; No.2; pp.103-110.

Kaufman, Bruce E.; Lewin, David; 1999; "The HR / IR Teaching Conference; Human Resource Management; Vol:38; No.2; pp.165-170.

Kaufman, Bruce E.; 1996; "Transformation of the Corporate HR / IR Function: Implications for University Programs; Labour Law Journal; pp.540-548.

www.coolegeboard.com/apps/careers/majors

www.iir.ucla.edu

www.ilr.cornell.edu

www.irra.uniuc.edu/Pubs/DegProg/degreeprograms.htm