



ÜRETİM SÜRECİNDE İNFORMEL İLİŞKİLER (TEKNOLOJİ ÜRETİM MERKEZLERİ)

Informal Relations at Production Process (Technology Production Centers)

Hasan UZUN¹

ÖZET

Son yüzyıla baktığımızda değişim her alanda yoğun bir şekilde kendisini hissettirmektedir. Yaşanan bu değişimler sadece sosyal ve ekonomik alanla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda iş ilişkilerinde de kendisini göstermiştir. Özellikle neo-klasik örgüt teorisyenleri ile küresel bir önem kazanan iş ilişkileri köklü bir dönüşüm süreci içerisine girmiştir. Bu köklü değişim, geleneksel iş ilişkileri sisteminde zorunlu yapısal bir değişimi kaçınılmaz kılmıştır. Bilgi toplumuna dönüşüm sürecinde iş ilişkilerinin yeni yüzü olarak teknoloji üretim merkezlerini görmekteyiz.

Dolayısıyla bilginin üretiminde, saklanmasında ve açık bilgiye dönüştürülmesinde yaşanan bu yapısal değişim, informal ilişkileri üretim sürecinin merkezine yerleştirmektedir. Çünkü artık bilgiye dayalı üretim süreçleri klasik işveren ve işgören iş ilişkilerinin dolaylı yapısını kabul etmemektedir. Bu çalışmanın amacı; değişen kurumsal yapıların (teknoloji üretim merkezleri), çalışma hayatına getirdiği yeni informal ilişkiler ve bu ilişkilerin üretim süreçlerindeki rollerini teorik olarak incelemektir.

Anahtar Kelimeler: Formel İlişki, İnfomal İlişki, İş İlişkisi

ABSTRACT

Looking at the changes in the last century, itself heavily felt in every field. These changes have not only limited with social and economic sphere, but also felt him in business relationships. Especially neo-classical organizational theorists those have gained a global importance with business relationships entered into a process of radical transformation. This radical change made a necessary structural change inevitable in the traditional business relationships system. We see the technology production centers as the new face of the business relations in the process of transformation into information society.

Therefore, the structural change, seen in the production, protection and conversion into a clear information process, put the informal relations into a central position of production process. Because now knowledge-based production processes do not accept indirect structure of the classical employer and employee business relationships. The purpose of this study is the changing institutional structures (technology production centers), the working life of the new roles of the manufacturing processes of these relationships are informal relations and theoretical researches.

Key Words: Formal Relationship, İnfomal Relationship, Business Relationship

GİRİŞ

Bilgi toplumunun en belirgin özelliği, hızlı değişim ve hızlı tüketimdir. Toplumların veya firmaların bu değişime uyum sağlayabilmeleri, insan faktörünü ön plana çıkarmaları ile mümkündür. Örneğin, Stewart'a (1997: 217) göre en önemli rekabet gücü, insan sermayesidir. Öyle ki şirketlerin en önemli girdi kaynaklarından biri olan bilgiyi insan sağlamaktadır. İnsan unsurunun bu denli önem kazandığı bilgi toplumunda, iş ilişkileri kompleksini gözardı etmemiz mümkün değildir. Çünkü bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması, klasik iş ilişkileri ağlarını ciddi bir yapısal değişim olgusu ile karşı karşıya bırakmıştır.

¹ Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi – ELAZIĞ, Mail: huzun@firat.edu.tr

Dünya ekonomisinde yaşanan gelişmeler, iş ilişkileri ile bu ilişkileri şekillendiren/yönlendiren/biçimlendiren mevcut endüstriyel iş ilişkilerini tartışmaya açmıştır. Çünkü bilgi toplumunda bilginin üretimi ve tüketiminde yeni dönüşümler yaşanmaktadır. Sosyal bir kompleksi ifade eden bu dönüşüm süreçleri, införmel ilişkiler ağını/ağlarını daha verimli hâle getirmiştir.

Dolayısıyla giderek önem kazanan uluslararası rekabet ve piyasa ekonomisi, esnek iş ilişkisini, üretim sürecinin vazgeçilemez bir parçası haline getirmiştir. Batı 1950'li yıllarda başlayan ve 1970'li yıllarda belirginleşen bu yeni iş ilişkiler sistemini, teknoloji üretim merkezlerinde başarılı bir şekilde uygulamıştır. Bu değişimin temel etkenleri;

- Uluslararası ekonomik çevre şartlarının değişmesi.
- Gelişmiş ülkelerin istihdam alanlarının sanayiden hizmet alanlarına kayması.
- Teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak iş organizasyonlarının değişime uğraması.
- Artan işsizlik, esnek üretim ve yeni yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlanması.
- Bireysel beklentilerin kollektif beklentilerin üzerine çıkması (Baydur, 1996: 2; Kocabaş, 2004: 35), her ferdin birer değer olarak algılanması.
- İşçilerin niteliksel değişimi (altın yakalı).
- İşçilerin insan olduğunun hatırlanması ve insan yaratıcılığının yeniden gündeme gelmesi olarak sıralanabilir.

Dolayısıyla işgörenlerin hareket alanları genişlemiş ve fikri katılımları artmıştır. Bu mevcudiyet zaruri olarak införmel ilişkiler ağını da bilimsel bir düzleme oturtmuştur.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki endüstri toplumlarının birçok ticari şirketlerinde, endüstriyel örgütlerinde veya devlet kuruluşlarında rasyonel, kuralcı, hiyerarşi, optimal kârlılık ve ikincil ilişkilerin yanı sıra införmel ilişkiler de üretim süreçlerinde yer almaktadır. Öyle ki införmel ilişkilerin unsuru olan sosyal bağlar ve sosyal ilişkiler ağları firmaların birbirleriyle olan ilişkilerinde, bilgi ve güven dolaşımını güçlendirme noktasında belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu sayede sosyal ilişkiler ağı, bilginin özellikle yenileşme ve değişim süreçlerinde, işbirliği çerçevesinde kullanılmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla teknoloji üretim merkezlerindeki iş ilişkiler ağı, sosyal sermayenin yenilik ve değişimini sağlayacak ve införmel düzleme zemin hazırlayacaktır.

Çağın simgesi teknoloji üretim merkezleri iç dinamikleri ile ortaya koyduğu iş ilişkileri införmel ilişkilere daha açık bir ortam oluşturmaktadır. Genel anlamda införmel ilişkilerin örgütsel yapılar için olumsuz olduğu savunulsa da amacımız bu olumsuz durumun bilgi toplumunun simgesi teknoloji üretim merkezleri için olumlu sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktır. Bu bağlamda sosyal sermayemizin diğer bir deyişle införmel ilişkilerimizin (dudak hizmeti), iş ilişkileri üzerindeki belirleyici/şekillendirici rolüne genel hatlarıyla bakmaya çalışacağız.

Formel ve İnförmel İlişki Kavramı

Formel iş ilişkilerinde, genellikle bilgi ve bilgi akışının nasıl sağlanacağı, yazılı metinlerle ortaya konmuştur. Biliyoruz ki formel örgütlerde formel iş ilişkilerinin yanı sıra, zamanla införmel iş ilişkileri de ortaya çıkmaktadır. Yani införmel yapılanmaları önlemek veya ortadan kaldırmak mümkün değildir (Koçel, 2011: 532). Tüm bürokratik örgütlerde formel ilişki ağlarının yanı sıra införmel ilişki ağları da görülmektedir.

İnförmel ilişki ağları formel ilişki ağlarının aksine belirli kurallar içerisinde şekillenmezler. Çünkü kişilerin veya kurumların iç dinamiklerine bağlı olarak ortaya çıkarlar. Dolayısıyla doğal bir süreç olarak karşımıza çıkan bu införmel ilişki ağları, neo-klasikçiler tarafından olumlu görülürken, Aytaç'ın (2004: 200) da ifade ettiği gibi, rasyonel örgüt kuramcıları tarafından olumsuz görülmektedir. Johnoson'a göre ise införmel iletişim, formel iletişim kanallarından daha doğru bilgi sağlamaktadır. Barutçu ve Haşiloğlu'na göre ise införmel ilişkiler, formel kontrolden uzak olmasına rağmen sorun

çözmede ve eşgüdümü sağlamada daha önemli bir role sahiptir (Barutçu ve Haşiloğlu, 2010: 7-8). Fay'da (2011: 212- 229) kısa konuşma ve görüşmelerin sosyal etkileşimin oluşmasında yardımcı olduğunu ve belirsizliği azalttığını söylemektedir. Doğal olarak informal ilişkiler formal örgütlere veya iş ilişkilerine ek iletişim/farklı iletişim kanalları sağlar. Belki de bu sayede hayatlar bir nebze olsa 'demir kafes' (Weber) lerde yaşamaktan kurtulmuş olmaktadır.

Özellikle insan ögesinin önem kazandığı bilgi toplumunda, sosyal ilişki ağları/konseptleri iş verimliliği için önemli bir yere sahiptir. Çünkü 'örgütsel bağlılık sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir' (Bayram, 2005: 128).

Aslında bu ilişkiler ağı, insanın doğal ilişkiler sisteminin doğal bir sürecidir.

İş İlişkilerini Şekillendiren Olgular

Endüstri toplumu kavramı ikinci dünya savaşından sonra önem kazanmıştır. Özellikle endüstri toplumu/devrimi bize dev fabrikaları ve köyden kente (kentleşme) göçü çağrıştırmaktadır. Endüstri toplumu; işin aileden ayrıldığı, rasyonalizmin geliştiği, kentleşmenin yoğun yaşandığı ve bürokratik örgütlenmenin belirginleştiği bir toplum biçimidir.

Endüstri devrimi aynı zamanda, üretim tekniklerinin evrimi olarak da ifade edilebilir. Çünkü sanayi devrimi ile bilginin anlamı değişmiş; bilgi artık aletlere, süreçlere ve ürünlere uygulanan araçlar haline gelmiştir. Saint-Simon'un görüşlerinden önemli ölçüde etkilenen A.Comte da bu ifadeleri destekler şekilde sanayi toplumunu bilim adamlarının ve sanayicilerin egemen olduğu toplum olarak tanımlamaktadır (Dura ve Atik, 2002: 29). Daha sonraki süreçte Taylor biraz daha ileri giderek, bilgiyi işin incelenmesinde, analizinde ve mühendisliğinde kullanmıştır. Mokyr de bilginin sadece aletlerde değil endüstriyel organizasyonlarda da kullanıldığını söylemektedir (Bülbül, 2008: 31).

Yamaç ise bu durumu şöyle özetlemektedir; 'endüstri öncesi var olan kas gücünün yerini artık makineler almıştır. Bu dönemde ormancılık, balıkçılık, madencilik ve tarım belli başlı üretim etkinlikleridir. Yamaç, Endüstri öncesi toplumlarda ki insanların doğaya karşı verdikleri mücadelelerini oyun olarak nitelendirmektedir. Endüstrileşme (sanayileşme) ile beraber, toplum hiyerarşik bürokratik bir organizasyona dönüşmüştür'. Organizasyonda ki roller bireyin yerini almış, birey ile bireyin rolleri arasında belirgin farklar ortaya çıkmıştır. İnsanın oyunu artık fabrikalaşmış doğaya karşıdır (Yamaç, 2009: 12-13).

Bu değişimler üretimde tezgâhtan fabrikaya geçişi, tarım dışı faaliyetlerin artışı, işbölümünü, çalışma hayatında menfaat birliklerini, kitle eğitimini ve yeni iş ilişkilerini zihnimize yerleştirmiştir. Böylece endüstrileşme yeni sosyal ve ekonomik ilişkiler ağı yaratmıştır. Nef'in de ifade ettiği gibi sanayileşme sadece teknolojik bir olgu değildir (Nef, 1986: 67). Yeni toplum düzenine uygun insan ilişkileri, kurumlar ve değerler demektir (Akşit, 1985: 125). Çünkü her çağın birçok alanda olduğu gibi, bilim ve teknoloji alanlarında da kendine özgü bir karakteri vardır (Ayhan, 1999: 2).

Bilindiği gibi daha sonraki süreçte karşımıza fordizm üretim kompleksi çıkmıştır. Fordist ekonomik yapının merkez düzlemi, verim artırmak için banttı hızlandırmaktan geçmektedir. Fordizm de iş ilişkileri, büyük ölçüde vasıfsız ya da yarı vasıflıdır ve karmaşık kontrol hiyerarşileri içerisinde düzenlenmiştir. Aynı zamanda kitle üretim teknolojilerinin baskın olduğu bir değerler dizisini ifade etmektedir (Amin, 1994: 14). İnceltmiş Taylorist örgütlenme ilkeleri altında işleyen Fordist üretimin en aşırı biçimlerinde, birçok ayrıntılı iş yaratılmış ve böylece son derece parçalanmış bir iş bölümü sağlanmıştır.

Bundan sonraki süreçte gözlenen olay; kapitalist egemenliğin özel bir formu olan fordizmin kabuk değiştirerek (1970) başka bir form (Post-fordizm) yaratmasıdır (Belek, 1999: 246-247). Piore ve Sabel'de, 20. yüzyılı karakterize eden 'kitle üretiminin' (Fordizm) artık

yerini yeni bir üretim paradigmasına terk ettiğini ileri sürmektedir (Parlak, 1999: 83–90). Öyle ki fordizm iş hayatında özelleşme, parçalanma, tüketimde ise tek biçimliliği egemen kılarken; Post-fordizm, emek esnekliği ve talep ekonomisini egemen kılmıştır. Murray (1989), Hebdige (1989), Hirst (1989) ve Smart (1992) gibi birçok yazar ise Fordizm'den post-fordizme geçişi, düzenli (organize) kapitalist ekonomiden düzenli olmayan kapitalist ekonomiye bir geçiş olarak tanımlamaktadırlar (<http://www.liberal-dt.org.tr>). Bu kavram aynı zamanda, yeni iş örgütü yapıları, yeni yönetim teknikleri, yeni büyüyen sektörleri, yeni ulaşım ve iletişim teknolojileri, yeni coğrafi bölgeler gibi unsurları da kapsamaktadır.

Üretim açısından post-fordizm, her açıdan farklı ürün üretebilecek esnek sistemler geliştirmiştir. Bu değişim, doğal olarak kendisini emek esnekliği (işlevsel esneklik) (Argın, 1992), sayısal esneklik, çalışma zamanı esnekliği ve ücret esnekliği şeklinde somutlaştırmıştır (Belek, 1999: 81). Post-fordizmin her alanda esnek yapılanması, bilgi ve iletişim teknolojileri görüngüsü üzerinden gerçekleşmiştir/şekillenmiştir. Bilgi ve iletişim düzleminde yaşanan bu değişim aynı zamanda zaman ve mekân algısını/boyutlarını da yeniden yapılandırmıştır. Fordizimden Post-fordizme doğru yaşanan bu evrilme, insanı 'homo-economics' olmanın ötesine taşımıştır.

Teknolojik gelişmelerin ilk yansıdığı alan olan ekonomik alanda bugün ulaşılan aşama olan yenilikçi-yaratıcı piyasa ekonomisi ve küresel-yenilikçi rekabet anlayışı, toplumsal sistemin diğer alt alanlarını da belli şekillerde etkilemiştir. Öyle ki bilgi toplumunda sosyal diyalog, bilimsel paylaşım için vazgeçilemez bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede, günümüz ve özellikle de yakın gelecekte, sinerjinin ön planda olduğu ortamların oluşturulması ve böylece yaratıcılığın artırılması çabaları önem kazanacaktır.

İş İlişkilerinde Ki İnfornel İklim

Modern toplum, mekanik, öngörülebilir ve hesaplanabilir örgütsel/kurumsal yaşam tarzını hayatımıza yerleştirmiştir. Argris 'Personality and Organization' adlı eserinde, 'birey ile örgütler arasındaki ilişkiye değinerek; bireyin örgütsel yapı içinde, özgün yanlarını baskıladığı, sosyal yönünü geliştiremediği ve sonuçta yabancılaştığını ifade etmektedir' (Aytaç, 2004: 206). Merton ise 'kendini gerçekleştirme kehanetinin, ancak kurumsal kontrolün yokluğunda gerçekleşeceğini belirtir' (Poloma, 1993: 38). Bu nedenle kişi bu bürokratik iklim içinde kendisini konformizme ve disipline uyma zorunluluğunda hisseder.

Günümüzde değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri hâline gelmiştir. Clegg (1990: 175–180) bu konuda Post-fordizmde, fordist dönemin rasyonel bürokratik şekillenmesinin hâkim olduğu örgüt şeklinden ziyade, 'daha çok organik' örgüt yapıların hâkim olduğunu söylemektedir.

Özellikle de ekonomik yapıdaki değişim ve teknolojik gelişme üretim sürecinde, işgücünün yapısında, işin ve işyerinin organizasyonunda, iş ilişkilerinin katı bürokratik yapısında değişmelere neden olmuştur (Kocabaş, 2004: 37). Gezin'in söylediği gibi 'endüstri devrimi ile horoz sesinin yerini alan fabrika düdüklarını', bilgi toplumunun simgesi üretim merkezlerinde duymamız mümkün değildir. Yani o katı iş ilişkilerinin getirdiği zaman şuurundan zamansızlığa geçişi ifade etmektedir.

Geleneksel toplumlarda ya da modern toplumlarda birçok örgütsel yapılarla karşılaşmamız mümkündür. Bu örgütsel yapıların ortak noktası resmi ilişki ağlarının yanı sıra, infornel ilişkileri de içlerinde barındırıyor olmalarıdır. Çünkü her birey içinde sosyalleştiği kültürün kodları doğrultusunda kendine özgü fikirler, değerler ve ilgi alanları oluşturmaktadır. Bu da infornel ilişkilerin kaçınılmazlığını ortaya koymaktadır. Ergil (1984: 176) bu konuda; 'oldukça ussal düzenlenmiş bir örgütsel yapıda bile zamanla kendiliğinden kişisel ilişkilerin ortaya çıkabileceğini ve örgütsel ilişkileri

etkileyebileceğini' ifade etmektedir. Çünkü örgütsel yapılar kuramsal ilişkilerin olduğu kadar bireysel ilişkilerin de yaşandığı yerlerdir.

Dolayısıyla örgütsel yapılarda formel ilişkilerin yanı sıra informal ilişkilere bağlı öngörülemeyen iş ilişkileri de ortaya çıkmaktadır. Bu tip ilişkileri Scott (Scott, 1992: 18) işlevsel ya da işlev bozucu olarak nitelendirmektedir. Sugur ise bu durumun bir çelişki veya karşıtlık olmadığını aksine örgütler açısından işlevsel olduğunu ifade etmektedir (Sugur, 2000: 356).

Bu çerçevede, neo-klasik örgüt teorisyenleri ve doğal sistem kuramcıları klasik örgüt teorisyenleri ve rasyonel örgüt kuramcılarının aksine, formel örgütlerde işgörenlerin ortaya koydukları informal ilişkilere daha fazla önem vermişlerdir (Aytaç, 2004: 200). Mayo ve arkadaşlarının yaptığı deneylerde, kişisel ilişkiler (informel ilişkiler) ve iletişimin işletmeler için ne kadar önemli olduğu ortaya konmuştur.

Öyle ki yapılan çalışmalar örgüt içi informal ilişkilerin örgüt etkinliğini (Whyte, 1956; Lundberg vd., 1970: 436) ve verimliliğini (Yılmaz, 2007: 115) artırdığını göstermektedir. Solmaz da (2004: 68) bu bağlamda informal ilişkilerin 'sosyal tatminliyi, sosyalleşmeyi ve bilgi aktarımını' kolaylaştırdığından söz etmektedir. Aynı zamanda büyük şirketlerin personel seçimlerinde kişinin sosyal hayatını da (ailevi ilişkileri) kriterlerden biri olarak kabul etmeleri (Imai, 1994) informal ilişkilere yapılan bir atıftır.

Fordizm ve Post-fordizmle literatürümüze giren esnek iş ilişkileri kavramı, örgütsel yapılarda informal ilişkileri yeniden şekillendirmiştir. Özellikle bilginin girdi olduğu teknoloji üretim merkezlerinde iş ilişkileri, modernizmle hayatımıza giren katı iş ilişkilerinin aksine daha esnek bir yapıya dönüşmüştür. Bu esnek yapı informal iş ilişkileri üzerinden olumlu sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır. Bürokratik yapının içinde sistematize (soğuk, mesafeli, rasyonel, tek düze yaşam formları) olmuş kişi veya kişiler iş ilişkilerinde daha belirleyici bir rol oynamaya başlamıştır. Bu da sorunlar içinde kaybolmak yerine farklı paradigmalara ve sorunlara farklı biçimde yaklaşabilenlerle temas yollarını artırmıştır. Bu sayede kişi, örgütün dayattığı davranış terminolojisinden ve örgütsel düşünce düzleminden uzaklaşmakta ve yeni çözüm yolları ortaya koyabilmektedir. Zaten sorunlarımızı dostlarımızla paylaşmamızın nedenlerinden biri de farklı bir bakışın bize farklı davranabilme kapası aralama ihtimali değil midir?

Bilgi toplumu ile yaşanan bu değişim, insanların içinde görev yaptığı ya da hizmet aldıkları örgütleri, bir ilişkiler ağı olmaktan çıkarmıştır. Çünkü çağın üretim girdisi bilginin üretimi, resmi ilişki ağlarının yanısıra, resmi olmayan (informel) ilişki yapılarını da zorunlu/gerekli hâle getirmiştir. Bu ilişkiler kendiliğinden ortaya çıkarlar ve beklenmeyen yeni iş ilişkilerinin oluşmasına salık verirler. Dolayısıyla burada, çalışanların resmi olmayan rollerinin doğurduğu resmi olmayan iş ilişkilerine, olanak tanıyan/sağlayan bir iş esnekliğinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

Özellikle teknoloji üretim merkezlerindeki iş ilişkilerinde yaşanan insanileşme (esnek iş ilişkileri) informal ilişkilere daha fazla imkân tanımaktadır. Çünkü bilginin üretimi, saklanması ve biçimselleşmesindeki değişim bürokratik örgütlerin, gayri şahsi ilişki matrislerini de zedelemiştir. İşgörenlerin iş organizasyonlarında gönüllü ve bilinçli yer almaları değerlerin ve bireysel amaçların iş ilişkilerinde daha belirleyici olmasına neden olmuştur. Bunun neticesinde çalışan insanın ihtiyaçları ve motive edilme konuları önem kazanmıştır. Çünkü bilgi toplumunda sermayenin ilk fonksiyonu işgücünün yeteneğini/becerisini ortaya çıkarabilecek fiziki ve sosyal ortamı sağlamaktır. Bu konuda S.Ç. şöyle diyor:

S.Ç.(ODTÜ Teknopark): *Tabi ki, fiziki şartlar bir kere çok kıyaslanmayacak noktada. İkincisi sonuçta bir üniversitenin içinde bulunduğunuz için üniversitenin servisinden yararlanabiliyorsunuz. Üniversitenin başka sosyal noktalarından yararlanabiliyorsunuz. Şurada yüzme havuzuna çok cüzi bir ücretle üye olabiliyorsunuz, üniversitenin kantini var,*

sosyal alanları var bunlardan yararlanabiliyorsunuz bu kadar güzel bir yaşam ortamı var. Kampüs hayatı, şehrin debdebesinden uzaksınız yani bu tür noktalarda çok ciddi avantaj. Bunun haricinde, OSTİM de bir akademik grup yok (Uzun, 2011: 175).

S.Ç.'nin bu ifadelerinden de anlıyoruz ki sosyal ve fiziki ortamlar Ar-Ge çalışmaları için kaçınılmaz bir gerekliliktir. Aynı zamanda teknoloji üretim merkezlerinde oluşturulan bu sosyal ve fiziki alanlar införmel ilişkilere de zemin oluşturmaktadır. Öyle ki iş alanlarının sınırları, yemek salonları gibi yerlerdeki hiyerarşik protokol ve katı işveren-işgören ilişkileri bu merkezlerde görülmemektedir. Dolayısıyla Grint'in (1998: 150) de söylediği gibi införmel ilişkiler özellikle bilginin üretildiği teknoloji üretim merkezlerinde verimi arttırmaktadır. Çünkü införmel ilişkiler sistemi doğru zamanda kullanılabilirse, olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Balay, 2000).

S.Ç.(ODTÜ Teknopark): *'Hâlbuki burada sizin çalışmanız aşağıda sigara içmek için indiğinde yandaki şirketteki arkadaşı ile iki konuşma yaptığında o bir şeyleri ona aktarıyor, ortak müşteriler bu tarafa geliyor'(Uzun, 2011: 175).*

Yukarıdaki ifadesiyle S.Ç. aynı zamanda införmel ilişkilerin önemini de dile getirmektedir. Çünkü införmel ilişkiler, grup üyeleri arasında duygu akımını/alışverişini artırıcı bir kaynak niteliği de taşımaktadır. Aynı zamanda införmel ilişkiler sayesinde firmalar iş hayatındaki veya iş çevrelerindeki dalgalanmalara, olumsuz gelişmelere ve zorluklara karşı direnç kazanırken (Schneider, 1957: 5; Erdoğan, 1989: 122), bireyler de karşılaştığı sorunları o sorunları yaratan düşünce düzleminin ötesinde çözme becerisi kazanır. Birlikte çalışan kişiler kadar farklı alanlarda farklı firmalarda çalışan kişiler de birbirlerinden işle ilgili önemli bilgileri öğrenmektedir (Özcan, 2011: 51). Bu konuda Altan 'teknoparklardaki, firma yetkililerinin veya çalışanlarının sigara molasında karşılaştıkları kişilerle kurdukları iletişim sayesinde yeni fikirlerin ve ortaklıkların oluştuğunu' söylemektedir. Ve bu olguyu Altan '**sigara kardaşlığı**' olarak nitelendirmektedir (Görüşme: 2011). Bu da göstermektedir ki, sosyal roller bütün toplumsal alanlarda vardır ve var olacaktır. Çünkü insan, kalıtımla getirdiği doğal niteliklerini, toplumsallaşarak ve kültürleşerek yüceltir ve bu sayede yeni değerler üretir (Başaran, 2008: 45). Bu yeni değerler Altan'ın da söylediği gibi formel veya införmel şekillerde üretilmektedir. Aynı zamanda bu införmel ilişkiler yeni iletişim kanalları da oluşturmaktadır. Kısacası üretim teknolojileri ne denli gelişirse gelişsin, üretimin insan kaynaklı süreci devam edecektir. Burada önemli olan nokta '**resmi olmayan biçimde paylaşılan bilgi yeni bilgilerin de gelişmesine olanak sağlar**' (<http://iibf.ogu.edu.tr>) veya ne şekilde olursa olsun 'bireyler arasındaki iletişim yenilik sürecinin temelini oluşturmaktadır. Öte yandan, bireyler ya da gruplar arasındaki införmel iletişim, çoğu zaman yeni fikirlerin ortaya çıkmasına da yol açmaktadır'. Çünkü zengin sosyal ilişki ağları (sosyal sermaye) bilgilerin ve yeni üretim tekniklerinin kolaylıkla öğrenilmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda bu tip ilişkiler ağı bireye kendini ifade edebilme imkânı yaratarak bireye içinde bulunduğu örgüt/firma ile bütünleşme imkânı sağlamaktadır. Dolayısıyla teknoloji üretim merkezlerindeki esnek üretim ilişkileri ve sağladığı sinerji ortamları införmel ilişkilerin en iyi şekilde kullanıldığı ve işgörenlerin bazı güdülerini doyurdukları yerler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak denilebilir ki, teknoloji üretim merkezleri örtük/kapalı bilginin kodlanarak aktarıldığı ve bilgi temelli işbirliği ağbağlarının etkin/verimli kullanıldığı yerlerdir. Bilgi perspektifinde yaşanan bu (paylaşım/değişim) değişim teknoloji üretim merkezlerinde införmel iş ilişkileri için uygun zeminler oluşturmaktadır. Köroğlu da (2002: 255-263) yoğun sosyal ağ ilişkilerinin ve destekçi kurumların yüksek güven oluşturarak, införmel ve 'örtük bilgi' transferini desteklediğini söylemektedir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler daha yüksek düzeyde örgütsel başarıyı getirmektedir.

SONUÇ

Endüstriyel toplumda birey, üretim birimi olan fabrikalarda, hiyerarşik bir yapıda ne olduğunu, kimlerle nasıl ve ne düzeyde ilişki kuracağını az çok kesin çizgilerle/sınırlarla bilirdi. Bilgi toplumunda ise birey, üretim birimi olarak teknoloji üretim merkezlerinde bu tip hiyerarşik bir üretim ilişkisi içinde değildir. Teknoloji üretim merkezlerinde ki yeni üretim ilişkileri (daha esnek ve bireyci), klasik sanayi toplumunun fabrikalarında ki üretim ilişkilerinden yavaş yavaş uzaklaşmıştır.

Bilgi toplumunda vasıfsız iş gücünün yerini, üretim ve üretilen ürünün bütünü hakkında bilgi sahibi olan, kararlara katılabilen, eğitilmiş iş gücü almıştır. Çünkü sanayi toplumunda sıkça rastlanan rutin, fiziksel güç gerektiren işler yerine, yaratıcılığın ön plana çıktığı ve bilgiye hâkimiyetin önem kazandığı, bir dönem yaşanmaktadır. Bu da sosyal sermayenin ve kişinin kendisini gerçekleştirebilecek iş ilişkiler ağının önemini artırmıştır.

Bilgi toplumunun olgusu olarak karşımıza çıkan altın yakalı işçileri, entelektüel yapılarına bağlı olarak ortaya çıkan, esnek çalışma süreleri ve esnek çalışma biçimleri, sanayi toplumunun bilinen iş ilişkileri yapısının değişimine yol açmıştır. Çünkü teknoloji üretim merkezleri ile beraber, çalışma zamanı ile yaşam zamanı iç içe girmiştir. Buna bağlı oluşan yatay hareketlilik ve eğitim seviyelerindeki eşgüdüm, informal ilişkileri de artırmıştır. Aynı zamanda bu iş gücünün yeni değerleri ve farklı motivasyon kaynakları, informal ilişkiler ağının kullanılmasına da zemin hazırlamıştır. Dolayısıyla teknoloji üretim merkezlerinde, inovatif kişiliğin geliştirilebilmesi ve etkin kullanılabilmesi zihinsel güçlerin etkin ve verimli kullanılmasıyla mümkündür. Bu sayede bireyler kavanoza sıkıştırılmış düşüncelerden sıyrılıp farklı düzlemlerden bakma fırsatına ulaşmaktadır. Bu çerçevede iş ilişkileri, bireylerin makul addettiği informal ilişkiler ağını zaruri hâle getirmiştir.

Üretim sistemlerindeki bu gelişmeler, işletmeleri yeni çalışma ilişkilerine uygun yeni sistemler üretmeye itmiştir. Buradan çıkartılacak sonuç, teknoloji üretim merkezlerinde yaygın olarak kullanılan esnek üretime bağlı informal ilişkiler ağının işletme içerisinde sağladığı yeni bilgi paylaşım kanalları/ağları ve iş tatminliğiyle teknolojinin tek başına işletmenin başarısını sağlayamayacağını göstermesidir. Bundan dolayı farklılığı yaratacak ve teknolojiyi etkin/verimli bir şekilde kullanacak olan insanın informal ilişkileri günümüz üretim sürecinde (teknoloji üretim merkezlerinde) daha önce olmadığı kadar önem kazanmıştır. Çünkü informal ilişkiler oluşturduğu yeni iletişim ve veri akış ağları ile yeni ekonomik birliktelikleri (işbirlikteliklerin) ve yeni yaratıcı düşünceleri (İnovasyon) yaratmıştır.

Kısacası teknoloji üretim merkezleri ile yeni bir örgüt kültürü ile karşı karşıya kalınmıştır. Bu mevcudiyetin nitelikleri diğer mevcudiyetlere göre informal ilişkileri, formal örgütlerin amaçlarının gerçekleşmesinde daha fazla aktif hâle getirmektedir/kullanmaktadır. Öyle ki yeniliği teşvik eden teknoloji üretim merkezleri aynı zamanda yeniliği teşvik etmektedir.

Yukarıdaki değerlendirmelere ek olarak çalışmanın amacı olan; değişen kurumsal yapıların, özellikle teknoloji üretim merkezlerinin çalışma hayatına getirdiği yeni informal ilişkiler ve bu ilişkilerin üretim süreçlerindeki rolleri teorik olarak incelenmiş ve nihai olarak; değişen kurumsal yapıların informal ilişkileri etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

AKŞİT, Bahattin: Köy, Kasaba ve Kentlerde Değişme, Turhan Yay., İstanbul, 1985.

ALTAN, Birol; TÜBİTAK MAM, Yönetici, Gebze, 2011.

AMİN, Ash; 'Post-fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition', Post-Fordism, Edited By Ash Amin, Studies in Urban and Social Change, Published by Blackwell with the International Journal of Urban and Regional Research. Oxford UK & Cambridge USA, 1994.

- ARGIN, Şükrü; 'Kapitalist Toplumda İşin ve İşgücünün Kaderi: Fordizmden Post- Fordizme', Birikim Dergisi, No: 41Eylül 1992.
- AYHAN, Ahmet: Türkiye'nin Teknolojiyle Sınava, Yüksek Türk Teknolojisinin Doğum Sancısı, YeniYüzyıl Yay., İstanbul, 2008.
- AYTAÇ, Ömer; 'Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif', Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 14, Sayı:1, s: 189-217, Elazığ, 2004.
- BALAY, R.; Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- BARUTÇU E., HAŞILOĞLU S.B.; 'Organizasyonlarda İnternet'in İnförmel ve Viral İletişim Aracı Olarak Kullanımı', İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergileri (IUYD), Cilt:1, Sayı:2, s: 5-16, 2010.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem: Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü, Siyasal Basın Yay., Ankara, 2008.
- BAYDUR, Refik; 'Değişim ve Sendikalar', Mercek, 1996.
- BAYRAM, Levent; 'Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık', Sayıştay Dergisi, Sayı: 59, Ankara, 2005.
- BELEK, İlker: Postkapitalist Paradigmalar, Sorun Yay., İstanbul, 1999.
- BÜLBÜL, Yaşar: Teknonomi Tarihsel Açından Teknoloji-Ekonomi İlişkisi, Kitabevi Yay., Ankara, 2008.
- CLEGG, S. R.; Modern Organisations: Organisation Studies in the post-modern World, London: Sage, 1990.
- DURA, Cihan ve Hayriye ATİK: Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye, Literatür Yay., İstanbul, 2002.
- ERDOĞMUŞ, Zeki; Sosyal İlişkilere Analitik Bir Bakış, Elazığ, 1989 (Basılmamış Bir Çalışma).
- ERGİL, Doğu.; Toplum ve İnsan, Ankara: Turhan Kitabevi, 1984.
- FAY, M. J.; Informal Communication of Co-workers: Athematic Analysis of Massages, Qualitative Research in Organizations and Management:An International Journal, 6 (3), s:212-229, 2011.
- GRINT, Keith; Çalışma Sosyolojisi, (Çev./Ed: Veysel BOZKURT), Alfa Yay., İstanbul, 1998
- <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildirileri/10-02.pdf> BARCA, M., ve Geyik M.: Etkin Bilgi Üretimi İçin Örgütler Nasıl Tasarlanmalıdır?, 2004.
- <http://www.liberal-dt.org.tr>.
- <http://www.liberal-dt.org.tr/dergiler/ldsayi23/2319.htm>, AYDIN, A. Hamdi; 'Post-Modern Örgüt Teorisi'.
- İMAİ, Masaaki; Kaizen- Japonya'nın Rekabetteki Başarısının Anahtarı, (Çev/Ed.: Brisa Gurubu), 1994
- KOCABAŞ, Fatma; 'Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm', Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 10, s:33-54, Haziran 2004.
- KOÇEL, Tamer; İşletme Yöneticiliği, Beta Basın Yay., İstanbul, 2011.
- KÖROĞLU, B.A., Sanayi Bölgelerinden Öğrenen Bölgeye Gelişme Modellerinin Evriminde Bilgi Ağlarının Rolü, 10. Ulusal Bölge Bilimi/Bölge Planlama Kongresi, İTÜ, 17-18 Ekim, s: 255-263, İstanbul, 2002.
- LUNDBERG, George A.; SCHRAG, Clarence C.; LARSEN, Otto N.; Sosyoloji, Cilt:1, Çev: Özer OZANKAYA, Türk Siyasi İlimler Der. Yay. No:19, Ankara, 1970.
- NEF, John U.: Sanayileşmenin Kültür Temelleri, (Çev. Erol Güngör), Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi, İstanbul, 1986.
- ÖZCAN, Burcu: Sosyal Sermaye ve Ekonomik Kalkınma, Basılmamış D.T., İstanbul Üniversitesi, 2011.
- PARLAK, Zeki; 'Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar' Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bilgi Dergisi, Sayı:1, s:83-102, İstanbul, 1999.
- POLAMA, Margaret M.; Çağdaş Sosyoloji Kuramları, (Çev. Dr. Hayriye Erbaş), Ankara, 1993.
- SCHNEİDER, Eugene V.; Industrial Organizations, McGraw Hill Book Comp., New York, 1957.
- SCOTT, W. Richard, Organizations: Rational, natural, and open systems 3rd edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall., 1992.
- SOLMAZ, Başak; Kurumsal Söylenti ve Dedikodu: Türkiye'deki İşletmeler Üzerine Bir Uygulama, Tablet Yayınları, Konya, 2004.
- STEWART, P.; 'Striking Smarter and Harder at Vauxhall: The New Industrial Relation of Lean Production?', Capital & Class, Sayı: 61, 1997.

F.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi 2012-22/2

SUĞUR, Serap; 'Bir Yasal-Ussal Örgütlenme Biçimi Olarak Bürokrasi', Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fak. Dergisi Cilt 1 Sayı 2/ 2000.

UZUN, Hasan; 'Yeni Bir Toplumsal Dönüşüm Sürecinin Üretim Birimi Olarak: Teknoparklar', Basılmamış Doktora Tezi, Elazığ, 2011.

WHYTE, William F.; 'Human Relations: A Progress Report', Harvard Business Review, Vol.34, s: 125-132, 1956.

YAMAÇ, Kadri; Bilgi Toplumu ve Üniversiteler, Eflatun Yay., Ankara, 2009.

YILMAZ, A. Sırrı; 'İnformel İlişki Şekillerinin Kurumsal Yapılara Yansımaları' (Elazığ'daki Kamu Görevlileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma), Basılmamış Doktora Tezi, Elazığ, 2007.