

ÇALIŞMANIN SOSYOLOJİK VE TEKNİK YÖNLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Dr. Halil YILDIZ*

ÖZET

Çoğu kez çalışma, basitçe bir dizi fiziksel ve zihinsel aktivite olarak düşünülür. Her ne kadar işlerini evlerinden bilgisayar bağlantıları ile yapan insanların sayısı artsa da, çalışma çoğu kez tek başına yapılan bir aktivite değildir. Çalışma hayatı, iş arkadaşlarıyla ve müşterilerle, yöneticilerle vs. düzenli olarak bir ilişkiyi içermektedir. Çalışma faaliyetinin ve bu faaliyetin devam etmesiyle ortaya çıkan sonuçların, birçok bireye göre esaslı bir yeri olduğu kanısı yaygındır.

Sonuç olarak, bir erişkinin yaşamının önemli bir parçası iş faaliyetleriyle bağlantılıdır. Birçok toplumda, bireylerin geneli düşünüldüğünde, ekonomik güçlerinin iş faaliyetleriyle elde edilen gelirden türediği ve ayrıca çalışmanın bireylerin ekonomik olmayan ihtiyaçlarını da tatmin ettiği ortadadır. Çoğu sanayileşmiş ülkede eğitim düzeyinin artmasıyla ve endüstriyel gelişme sürecinde ortaya çıkan kapsamlı gelişmelerle birlikte, çalışmanın, işin ifa edilmesine genel olarak imkan sağlamanın yanında, belirli iş çeşitlerini de ortaya çıkardığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Meslek, Teknoloji, Teknolojik Değişme.

ABSTRACT

AN ANALYSIS ON SOCIOLOGICAL AND TECHNICAL ASPECTS OF WORK

Work is too often thought of as simply a set of physical and mental activities. Although increasing numbers of people do some or all of their work via computer links to the workplace from the seclusion of their home offices, work is seldom a solitary activity. Rather, people's work typically involves regular face-to-face relationships with co-workers and clients, subordinates and superiors, and countless others.

There is widespread recognition that the activity of working and the outcomes flowing from working are of fundamental significance to most individuals. A majority of individuals in most societies derive the major part of their economic well-being from income generated by their work activities. It is evident that working activities also fulfill non-economic needs of individuals. The increasing levels of education in most industrialized countries and the sweeping developments that occur in the process of industrial development with reference to the possibilities of performing work in general and certain types of work in particular most certainly impact on the significance that is attached to working.

Key Words: Work, Occupation, Technology, Technological Change.

GİRİŞ

Günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, üretimleri ve teknolojik güçleriyle değerlendirilmektedir. Ülkemiz içinde teknolojik gelişmenin itici bir güç olduğu kabul edilmektedir. Gelişmiş ülke, *her şeyden önce ne yaptığını bilen, plan ve programlarını geleceğe yönelik eyleme dönüştüren, misyonu ve vizyonu olan bir ülkedir.* Bugün gelişmiş ülkelerle, gelişmekte olan ülkelerin arasındaki en büyük farklardan birisi budur.

* İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, ÇEEİ Bölümü.

Ülke kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasında uygulanan politikalar kadar, insan gücü kaynaklarının kullanımını sağlayacak istihdam alanlarının yaratılması önem taşımaktadır. İstihdam alanları, bir ülkenin insan kaynaklarının gelişiminde laboratuvar özelliği taşır. Dünyadaki gelişmeler dikkate alındığında, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan birçok ülke insan kaynaklarının önemini kavramış ve sosyo-ekonomik yapı ile özdeş hale getirmiştir. İster gelişmiş, sanayileşmesini tamamlamış ve bilgi toplumu özelliği taşıyan, isterse henüz sanayileşme aşamasını tamamlamamış ülke konumunda olsun, her ülke sahip olduğu kaynakları en akılcı bir şekilde kullanmanın arayışı içindedir.

Çalışma kavramı, iş ve meslek kavramlarını içine alan geniş kapsamlı bir kavramdır. Sadece ücretli çalışma ifade edildiğinde ise, iş kavramı öne çıkmaktadır. Çünkü *“her iş bir çalışmadır, ama her çalışma bir iş değildir.”* Bunun için çalışma kavramını kendi içinde, gerçekleştirilecek bir aktivite sonucunda elde edilecek gelir kriterine göre, ücretli ve ücretsiz çalışma olmak üzere iki türlü çalışma çeşidinden bahsedilmektedir. Bir başka ifade ile bu piyasa ve piyasa dışı iş arasındaki bir ayrım olarak da değerlendirilebilir.

I. ÇALIŞMANIN TANIMI

Çalışmanın değişen tanımları, çalışmanın nasıl gerçekleştirilmesi gerektiği konusunda önemli soruların belirmesine neden olmuştur. Çalışmanın tarihsel ve değişen manaları mantığa uygun olarak nasıl anlaşılabilir? Hangi analitik, teorik ve metodik yöntemleri çalışma dünyasına anlam vermekte kullanılabilir? Çalışma dünyasında geçtiğimiz 30-40 yılda meydana gelen değişimler böyle bir araştırmada ne ifade edebilir? Ve gelecekte çalışma ne gibi değişimlere uğrayacaktır?

Merak edilen bu ve buna benzer sorulara *“çalışma nedir?”* gibi basit bir sorunun cevabını vererek bir tanım geliştirilebilir. Çalışma, kişinin geçimini sağlamak, yiyecek, giyim, ısınma, aydınlanma, enerji, barınma ve bunlardan sonra geliri yeterse iyi vakit geçirmek gibi. Çalışma kısaca *“ihtiyaçları karşılamak için yapılan şeydir”* (Giddens, 2008). Ancak bunların dışında kişi, kendine duyduğu saygı, gelenekler, değer ve kurallar gereği ya da başkaları için çalışma mecburiyetinden

ötürü de çalışır. Bazı insanlar işlerini sever, bazıları ise işlerinden nefret eder. Bazıları için çalışmak benliklerinin kaçınılmaz bir parçasıdır, yalnızca kendileri için değil, aile ve toplum içinde de kimliklerini belirler. Çalışma, bireyleri birbirinden ayırır ve birleştirir.

Sonuçta çalışmanın *“ne”* olduğunu belirli bir tanıma sıkıştırmaya çalışırken, neyin çalışma sayılıp, neyin sayılmayacağı gibi tanımlama sorunlarıyla karşılaşılır. Genellikle çalışmayı, *“çalışma dışı kalma”* kavramının düşündürdüğü gibi, ücret karşılığı yapılan işler söz konusu edildiğinde, karşılığı ödenmeyen işgücü pek çok kişinin yaşamında önemli yer tutar. Ayrıca, pek çok iş türü, karşılığı ödenen nitelikteki yerleşik kategorilere uyum göstermez. Düzenli istihdam alanı dışında yapılan ve karşılığında nakit para içerse bile, biçimsel olmayan ekonomide yapılan işlerin çoğu resmi istihdam istatistiklerine kaydedilmez (Giddens, 2008). Geleneksel olarak, çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilen ev işleri genellikle karşılıksız yapılmaktadır.

Çalışma, basitçe *“çaba”* ya da *“emek”* anlamına gelebilir (Grint, 2008; Strangleman & Worren, 2008). Bu tanım zihinsel ve fiziksel emeği içine alacak şekilde genişletilebilir. Ayrıca çalışma, ücret ile ödüllendirilen bir çaba olarak tanımlanabilir. Ancak bu tanım, *–karşılığı* şeklen para olmayan– aile içi çalışma, ev işleri, bakım, gönüllü çalışma ve gizli çalışma türleri gibi diğer tüm çalışma biçimlerini tanım dışı bırakacaktır.

Çalışma nedir? sorusu, *“çalışmanın tarihsel anlamı”* olarak ele alındığında dahi daha karmaşık hale gelmektedir. İkel dünyada çalışma, toplumda onursuz bir uğraş olarak kabul edilmekle birlikte, geniş bir kitleyi ve köleleri ifade ediyordu. Bazı toplumlarda elit tabaka olmanın esası boş vakit sahibi olmaktı. Hıristiyanlık kültüründe çalışma, Tanrı'nın insanlara verdiği bir cezaydı. Liberal politikada, işçi olmak, ekonomik özgürlüğe sahip olmak, toplumun bir vatandaşı ve yetişkin bir üyesi olmanın sembolüydü. Bir başkasının emri altında çalışmak ise, tam bir vatandaş olarak görülmek için yeterli değildi.

Ülkeler çalışma hayatı ile ilgili uygulamaya koyduğu politikalarını, iş sahibi olmayı, insanların hayatlarının merkezi haline getirmek üzere belirlediler. Çalışma, toplumun birleşmesinden, eğitime kadar neredeyse bütün sosyal problemlerin çözümü olarak görüldü.

Aynı zamanda çalışmanın değiştiği ve derin biçimde değişmeye devam ettiği bir çevre karşısında tartışmalar çıkmaya başladı. Bir nesil boyunca Batı'da ve gelişmiş diğer ülkelerde, sanayi hizmetlerinin nasıl büyüüp geliştiğine, küreselleşmeye, bilgi teknolojisi kullanımında bir patlamaya ve ayrıca sanayisizleşme ya da sanayideki üretimde büyük bir azalmaya şahit olundu. Bu gelişmelerle beraber, çalışma hayatındaki sosyal ilişkilere birey, aile ve toplum için çok ciddi sonuçlar doğuran ağır vardiya sistemleri geldi. Bazı yorumcular artık açıkça "çalışma hayatındaki kriz" ya da "çalışma hayatının sonu" hakkında makaleler yazmakta ve bu konu ile ilgili görüşler giderek artmaya başlamıştır. Diğerleri ise artık çalışmanın, çalışan insanlar için hiçbir manası kalmadığından bahsetmektedirler. Bir kez kişinin "yaptığı iş" onun karakteri olarak tanımlandıktan sonra kimlik, kişinin tükettikleri ya da giyindiklerine göre algılanır olmuştur. Bazıları bunu "çalışma dogması"ndan kurtulmak olarak görüp överken, diğerleri ise çalışma odaklı bir geçmişin tekrar karşımıza çıkması olarak algılamaktadır.

Öyleyse "çalışma nedir?" sorusunun cevabını vermek sorunun kendisinden daha zor hale gelmektedir. Tarihteki her hangi bir dönemden yola çıkarak ya da kültürlere göre anlamını değiştirmeye çalışarak tanımlamak daha karmaşık olmaktadır. Bazı toplumlarda çalışma kişinin benliğini tanımlayan, kişiyi gerçek bir vatandaş yapan bir kavram olarak tanımlanmışken, diğer kültürlerde ise vatandaşlık hakkına tam olarak sahip olamamakla tanımlanmıştır.

Yine de bir tanım yapılacak olursa çalışma, "bir nesneye odaklanmış, toplumun değer ve normlarına uygun olarak, insanın bedensel, zihinsel veya ruhsal güçlerini belirli bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik, planlı bir şekilde kullanabilmesidir" şeklinde tanımlanır.

II. ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

"Çalışma", "meslek" ve "iş" gibi kavramlar günlük iletişimde değiştirilebilir bir şekilde kullanılmaktadır. Fakat, bu kavramlar sosyolojik inceleme bağlamında spesifik anlamlara sahiptir.

Geçinme aktivitesi olarak çalışma, İşin en genel özelliği, geçinme aktivitesi olarak çalışmadır. Doğrudan veya dolaylı olarak geçinme

amacı etrafına odaklanmış bir aktivite, yaşamak için yapılan işlerden oluşur. Bunlar, kupon yapıştırma, çukur açma, bir makineyi çalıştırma, kitap yazma ve balık tutma, spor yapma bile olabilir. Ancak işin, satma eylemi ile ilintili olması gerekli değildir, ama ücret gerekli bir kriter olarak öne çıkmaktadır. Bir ücret ya da maaş, pek çok insan için ihtiyaçların karşılanmasında temel bir kaynaktır. Gelir sahibi olmadan günlük yaşama ayak uydurmaya ilişkin kaygılar artar (Giddens, 2008). Öyleyse bir ev kadını direkt bir ücret almamasına karşın bir işçidir. Bu, tarlada ücretsiz çalışan bir kişi içinde geçerlidir. Geçinme etrafında odaklanan genel aktivitelere iş ve bu aktivitelerin özel biçimlerine meslek denmektedir.

Çalışma, bir bireye göre öncelikle, çalışarak neyin elde edildiği ile ilgili olabilirken, bir diğer bireye göre ise, çalışma sürecinde ne yatırım yaptığı, ne kadar emek harcadığı veya bu gerçeklerin bütünleşmesinden dolayı olabilmektedir (MOW, 1987).

Sosyal aktivite olarak çalışma, Sosyologlara göre, çalışmanın ekonomik ve teknolojik tanımları eksik yapılmıştır. Çünkü çalışmanın, sosyal bir aktivite olduğu gerçeği göz ardı edilmektedir. Çalışma, dini, ailevi ya da eğlence hayatında olduğu gibi, sosyal ödüller için yapılır. Çalışmanın, hemen her özelliği sosyaldir. Üretim, hizmet veya ürün lojistiği temel olarak işbirliği gerektiren takım sürecidir. Bunun yanı sıra endüstriyel ekonominin doğası bütün işçileri sattıkları ürünler için birbirine bağımlı hale getirmiştir.

Daha dar kapsamda çalışma, diğer insanların eşliğinde yapılan bir sosyal aktivitedir. İşletmeler birçok insanı bir araya getirir ve bir araya gelen insanlar kaçınılmaz olarak birbiriyle etkileşirler. Sosyal bir atmosfer içinde yapılan her şey, sosyal aktivite olarak tanımlanır. Bu nedenle çalışmanın, bedensel ve hareketsetel özellikleri prestij veya sosyal önemine göre değerlendirilir. Çalışmanın nedeni sadece ekonomik ihtiyaçlarla açıklanamaz. Çünkü ihtiyacı olmayan insanlar dahi çalışmaya devam etmektedir. Açıktır ki çalışmadan kazandıkları ödül, kendi çevrelerinden gördükleri takdir, saygı gibi sosyal ödüller etkin rol oynamaktadır. Bazıları için ise çalışma, güç kazanarak ve bunu başkaları üzerinde kullanarak kişisel egoların tatmin edildiği bir ortam haline gelmektedir. Kısaca çalışma hayatı, insan için sosyal bir çevre ve hayat sağlamaktadır (Giddens, 2008).

Çalışma ve iş kavramlarına geniş anlamda baktığımızda, pek çok faaliyet bu kavramların içine girmektedir. Örneğin öğrenciler ve ev kadınlarının faaliyetleri “çalışma” olarak değerlendirilebilir. Öğrenciler gelecekteki üretkenliklerini artırmak için zamanlarını, karşılığını ileri de almayı bekledikleri bir faaliyete yatırmaktadırlar. Ev kadınları da para karşılığı başkalarına yaptırabileceği işleri kendileri yaparak ev ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Ancak her iki faaliyet de başkaları için bir değer ifade etmediği için, dar anlamda iş ya da çalışma olarak kabul edilmemektedir. Benzer şekilde hayır kuruluşları için bir gelir elde etmeden yapılan gönüllü faaliyetler de bu statüde değerlendirilmektedir (Grint, 2008).

Çalışma ile iş arasındaki fark (Aykaç, 2001), çalışmanın, çalışma yaşamını oluşturan “iş” dahil tüm unsurları (meslek, çalışma koşulları, denetim, iş tanımları vb) iş’in ise, çalışma yaşamında yapılan bir etkinliğin özelliklerini (anlamlılık, çeşitlilik, özerklik, yarışmacı, kariyer sağlayabilen vb.) içermesi şeklinde ifade edilebilir.

Meslek, Modern toplumlarda ekonomik sistemin en ayırt edici özelliklerinden birisi son derece karmaşık bir işbölümüdür. İşbölümü, çalışmanın insanların üzerinde uzmanlaştığı çok sayıdaki farklı meslekler arasında bölünmesidir. Çalışma, insanların uzmanlaştığı çok sayıda mesleklere bölünmüş durumdadır. Geleneksel toplumlarda, tarım dışı çalışma bir zanaat ustalığı gerektiriyor ve zanaat becerileri çıraklık dönemi sırasında, üretim sürecinin bütün aşamaları en başından en sonuna kadar öğrenmeyi gerekli kılarken, modern sanayi döneminin ortaya çıkışı ile geleneksel zanaatların büyük bir bölümü ortadan kalktı ve onların yerini daha geniş üretim süreçlerinin bir parçasını oluşturan beceriler yerini aldı (Giddens, 2008).

Meslek, “hizmet sağlama veya malların yaratımına dönük sosyal ve teknik aktivite”lerin bir biçimidir (Watson, 2008). En soyut seviyede, bu daha da açıklığa kavuşmaktadır: Marangozluk, tahtaya şekil vermektir. Dişçilik, ağız sağlığını sağlamakla ve satış işi, perakende işlerindeki süreçle bağlantılıdır. Daha somut bir seviyede, temel iş görevlerinin sosyal organizasyonudur. Örneğin, bütün satış kurumları, bazı giyim kurallarına uymak zorundadır ve müşteriye saygı gösterip, mağaza ile ilgili genel bir bilgiye sahip olmalıdır.

Meslekler, sosyal kuruluşları teknolojik yeniliklerin ve sosyal ve ekonomik güçlerin bir kesişmesini temsil eder. Bugün hemşirelik mesleği 19. yüzyıla göre, hatta 10 yıl öncesinden bile farklıdır. Meslek sahipleri kolektif kimlik gösterebilir. Ortak değer ve perspektiflerle meslek sahipleri birleşebilir. Bu polis memurları ve tesisatçılar, doktorlar ve diğer meslekler arasında açıktır (Rothman, 1998).

Meslek, kişilerin belli bir eğitimle edindikleri ve hayatlarını kazanmak için sürdürdükleri düzenli ve kurallı faaliyetler bütünüdür. Meslek, bireyin yaşamında ihtiyaçlarını karşılamanın ötesinde, bunların ne düzeyde karşılanabileceğini belirleyen, üstelik eğitim ve kültür düzeyini işaret eden bir kavramdır. Bir insanın hayatını kazanmak amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerin tümüdür. Bu kavramın içine, faaliyetlerin örgüt düzeyindeki konum ve önemi, meslek başarımı için gerekli bilgi, eğitim, deneyim, yetenek ve beceri gibi kişisel nitelikler girmektedir. Meslek, toplumsal prestij, mevki, başarı sağlama, amaçlara ulaşma, kendini kabul ettirme ve kendi kişiliğine saygı gibi psikolojik ve toplumsal gereksinmelerin doyum aracı olarak görülmektedir.

Meslek ve iş kavramlarını ayırmada mesleğin (Aykaç, 2001), “iş karakteristiklerini” kapsadığını, işin ise, bireylerin çalışmaları sırasında yaptıkları işin bir çeşidinin kastedildiği belirtilmektedir. Ayrıca mesleğin “belirli düzeyde beceri, teorik bilgi, eğitim, diploma gerektirdiği, yapılan işle ilgili uzmanlaşmayı içerdiği anlaşılmaktadır.

Kısaca iş kavramının, belli bir mesleğin eyleme dönüşmesi yönünü, mesleğin ise, o işi yapabilme yetenek ve becerisi ile bilgi, deneyim ve uzmanlaşmayı gösterdiği söylenebilir.

Görüldüğü gibi, tüm yaklaşımlarıyla iş, meslek ve çalışmanın hemen hemen birbirine eşit anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Emek ve çalışma arasındaki farkı Arendt, “emek, sonuçları neredeyse hemen tüketilen, ve yaşamı sürdürme amacıyla planlanmış bedensel faaliyettir. Çalışma ise, dünyaya nedensellik sağlayan, ellerimizle üstlendiğimiz aktivitedir. Marx, emeği bir mal gibi görmekte ve emeği, insanı, herhangi bir kullanım değeri yaratmak için harekete geçiren fikri ve bedeni işgücü” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca çalışma istihdam olarak düşünüldüğünde, “çalışma”, “boş vaktin” zıt anlamını ifade eder ve böylece, yapılması gereken ya da yapılması tercih edilen ve

karşılığında ücret bekleme eğiliminde olunan bir faaliyettir” (Grint, 2008).

Görev, bir dizi spesifik iş görevleridir –spesifik bir bağlam içine yerleştirilmiş teknik ve sosyal aktivitelerdir-. Her görev eşsiz karakteristiklere sahiptir. Çünkü özel bir sektör, lokal kuruluş ve kuruluş içindeki seviye içinde koşullar spesifikdir. Ayrıca, işçiler, üstleri, çalışma arkadaşları ve astları ile ilişkileriyle işlerini yerine getirme becerisi gösterirler.

Çalışma, eğlence ve oyun, Faaliyetleri benzer özellik gösterse bile çalışma ile eğlence arasındaki fark açıkça görülebilir (Gisbert, 1974). Çalışmanın karakteristik özelliği, bir çalışanın hareketlerinin başarılı olma ideali rehberliğinde seyretmesi ve nesneye odaklanmasıdır. Öte yandan eğlence ise, yalnızca özneyle ilgilidir

Çalışma ve sanat, Benzer bir mantık sanatsal aktivite için de yürütülebilir. Sanatsal aktivite, faaliyetinin kendisini var etme amacı üzerine kuruludur. Resim, heykel vb. gibi çoğu sanatsal faaliyetin belirli bir nesneye yöneldiği doğrudur. Ancak şarkı söylemek, dans etmek gibi, belirli bir nesneye yönelmeyen sanatsal aktiviteler de vardır. Bir kez faaliyet gerçekleştikten sonra geride somut bir şey bırakmaz. Bu nedenle, aktivitenin kendisi güzelliği uygulamak veya çoğaltmak anlamına geldiği gibi, kendi içinde bir tutarlılığa sahiptir. Sanatsal aktivite kendi icrasıyla kanıtlanmaktadır (Gisbert, 1974). Yani çalışma nesne için ve eğlence de özne için var olurken, sanatsal aktivite kendisi için var olur.

III. ÇALIŞMA ÇEŞİTLERİ

Ülkelerin gelişmişlik seviyesi ve çalışma hayatında kullanılan teknolojinin düzeyine göre çalışma çeşitliliği ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ekonomilerle, gelişmekte olan ekonomiler arasındaki bu farklılık kaçınılmazdır. Yüzlerce meslek ve binlerce belirli iş var, zira teknik, sosyolojik, yapısal özellikleri ortak olan meslekleri birleştirmek gerekir. Modern endüstri toplumlarında takip edilen model, çalışmanın temel çeşitlerine odaklanır. Temsil edilen meslekler ve onların kökenlerinin tahmini ve türlerinin bileşimi konuya eşlik eder. Ortak

terminoloji zanaat gibi belirli bir kesime hitap eden sınıflar için temsil edilir. Üstelik bu sınıflandırma daha fazla mesleki homojen grupların yaratılmasıyla, mesleki kategorilerin tekrar gruplaşmasıyla temellenir. Birçok meslek, kamu kuruluşlarında ya da sanayide istihdam edilir. Şöyle ki, buna en fazla mühendisler, bilim adamları, hemşireler, öğretmenler ve sayıları artan avukatlar dahil edilirler. Bu, ilginç yapısal anormallikler için potansiyel yaratır. Mesleklerin üyeleri bağımsızlığın geleneğine sahiptirler ve bağımsız kararın uygulanmasında yüksek bir değere yerleşmişlerdir. Fakat onlar diğer beyaz yakalı çalışanlar gibi sık sık engelleme ve tatminsizliğin kaynağı olan bürokratik kurallar, aynı denetim otoritesiyle tabii olarak kullanılır (Raelin, 1989, Rothman, 1998).

Çalışma çeşitlerini incelerken, bunu kendi içinde farklı biçimlerde gruplandırmak mümkündür. Bunlar, “ödeme biçimi, işin yapılış özelliği, cinsiyet, işin yapıldığı yer, işbölümü, kullanılan iş aletleri, mesleki durumu, işi yapan kişi ya da grup, bağımlı ya da bağımsız olma özelliği ve ücret durumu” gibi özellikler dikkate alınabilir. Bunları çoğaltmak mümkün olmakla birlikte, genellikle iki grup içinde ele alınmakta, tüm alt başlıklar bu grup içinde değerlendirilmektedir.

- *Ücretli çalışma* (sonucunda bir gelir elde edilir).
- *Ücretsiz çalışma* (gönüllü olarak kişiler çalışmaya razı olurlar).

Ücretsiz çalışmanın toplumdaki önemli bir türü evde yapılan işlerdir -yani insanların evlerinde kendileri veya evde yaşayanlar için ürettikleridir-. Ücret karşılığı çalışma ile ücretsiz çalışma arasındaki ayrım son derece yenidir. Sadece kapitalizmin ve endüstriyel çalışmanın sonrasında çalışma, ücretli bir aktivite olarak görülmeye başlandı. Çalışmanın bu yeni tanımı ile daha fazla insanın ilgilenmesi sonucu ücretsiz çalışma, ev içi çalışma gibi daha önceleri sürekli kullanılan terimler basit, eski moda hale geldi (Padovic & Barbara, 2002). Daha fazla insanın ücret karşılığı çalışmaya yönelmesi sonucunda, nasıl olduysa ücretli çalışmalar gerçek iş olarak görülmeye başlandı ve insanların evlerinde yaptıkları ücretsiz çalışma niteliğindeki işler unutuldu.

Günümüzde endüstrileşmiş ülkelerdeki işgücünün verimliliğini ve boyutunu araştıran istatistikçiler ve ekonomistler, iş kavramını kişilerin ücret karşılığı yaptığı aktiviteler olarak tanımlarlar. Örneğin Amerikalı

ekonomistler ülkenin ulusal ürün büyümesini ücretli çalışanların çıktısı olarak kabul etmişlerdir. Çalışmayı bu şekilde tanımlamak gelişmekte olan ülkelerde kadınlar ve erkekler tarafından yapılan pek çok çalışmayı dışarıda bırakmaktadır. Bunlara evde yaptıkları işler de dahil olmaktadır.

Bazı çalışma çeşitleri şu şekilde incelenebilir:

Gönüllü Çalışma, “Yakın akrabalara ya da çevreye yarar sağlamasından ziyade, ücretlendirilmemiş bireysel ya da grupça birilerine yardım etmeyi amaçlayan herhangi bir aktivite” olarak tanımlanır (Edgell, 1998). Resmi gönüllü çalışmanın özü, ücretlendirilmemiş olması ve toplumun duyarlılığını yansıtan bir duyguyu içermesidir.

Gönüllü çalışmanın diğer çalışma türlerine göre onlardan ayıran en önemli özelliği, yerine getirilmesi gereken aktivitenin gönüllü olarak üstlenilmesi ve bunu yerine getirirken, neyi, ne zaman, hangi sıklıkla yapacağını etkili bir şekilde seçebilmesi, bundan dolayı, özellikle de ücretlendirilmiş çalışmanın kişiye vermiş olduğu hazdan farklıdır.

Ücretsiz gönüllü çalışmanın, cinsiyet karakteri ise, kolay anlaşılır bir biçimde kadınlar için bedelsiz resmi olmayan hizmet işi eğilimindedir. Okullar, yardım kuruluşları, ibadet yerleri, politik organizasyonlar, hastaneler ve sosyal yardım acenteleri bu tür iş gücüne ihtiyaç duyarlar ve hiç şüphesiz ki gönüllülerin yardımı olmasa, bu kuruluşların birçoğu çalışamaz (Rotham, 1998). Gayri resmi gönüllü çalışma da, ücretlendirilmemiş gönüllü çalışmaya benzer, fakat karşılıklı ilişkiler, akrabalık değişimi, zorunlu arkadaşlık ve komşuluk ilişkilerini tanımlayabilmesine rağmen, resmi gönüllü çalışma, arkadaşlar, komşular ve akrabalık görevi arasında potansiyel olarak ortak menfaati içerir (Edgell, 2006).

Serbest Çalışma (Girişimcilik), Standart çalışmanın tersini ifade eden serbest çalışma, bir iş sözleşmesi gerektirmez, üretim araçlarını elde eder ve sonuç olarak kendi işlerinde bağımsızlık elde ederler. Bu basit tanımlama işçiler olmadan part-time serbest çalışmadan aile çalışanları (genellikle ücretsiz) tam zamanlı serbest çalışmaya ve (tipik olarak ücretli) aile dışı çalışma şeklinde sınıflandırılabilir (Edgell, 2006).

Ancak böyle bir sınıflandırma, genellikle büyük çoğunluğun tek başına çalıştığı söz konusu olduğunda, statü farklılıklarını göz ardı eder. Serbest çalışma, işçinin statüsünden daha yüksek bir statü sağlar.

Girişimciliğin ideali bağımsız iş adamı olmaktır (Edgell, 2006, Rothman, 1998). Sayısız insan kaybetme riski yüksek olmasına rağmen, kendi işlerini kurmaya devam etmektedirler. Parasal dürtüler insanları, etki altına almaktır ama bunlar finansal kazançları çekiminin gerisinde kalmaktadır. Bazı göstergeler bağımsızlık ve özgürlükten yönetime kadar kişisel inisiyatif alma şansının olması, kısa sürede de olsa, kendinin olma şansının ihtimali, bunun en çekici özelliğidir. Serbest çalışma ya da küçük çapta kapitalizm tipik olarak endüstri öncesi kapitalizmdi. Marx ve Weber tezlerinde genel olarak serbest çalışma, “özel ve küçük ölçekli kapitalizmdir” diye ifade etmektedirler (Edgell, 2006).

1970’lerden itibaren “küçük güzeldir” anlayışının öne çıktığı ve sloganlaştığı serbest çalışma kıstası içinde değerlendirilen küçük işletmeler ağırlığını hissettirmişlerdir. KOBİ’lerin ülke ekonomisindeki yeri ve önemini kavrayan ülkeler, KOBİ’lerin desteklenmesi ile girişimcilik ruhunun gelişmesini sağlayarak, kendi işlerini kurmalarına ve onu başarı ile yönetmelerine de yardımcı olabilirler. KOBİ’lerin desteklenmesi başlı başına girişimciliğin desteklenmesi anlamına geleceğinden, gerek gelişmiş, gerekse geliştirmekte olan birçok ülkede sosyo-ekonomik yapıları ile özdeş hale gelmiştir (Yıldız, 2000).

KOBİ’ler ya da serbest çalışanlar olarak ele alınan konunun gelişmesinde etkin olan bu faktörlerden, ekonomik faktörler, (Edgell, 2006),

İlk olarak, endüstri yerine bankacılık, sigortacılık, finansman vs gibi hizmet sektörlerine yönelme, sermaye yoğun üretimi reddetmek ve küçük finansal gider gerektiren emek yoğun hizmetlerin çoğalmasını, böylece serbest çalışmanın teşvik edilmesini içerir.

İkincisi, organizasyonun yeniden yapılanması, işçilik mesleklerinin, serbest çalışan mesleklerine dönüşümü, firmaların sayısal esnekliği ve masrafları kısmanın bir parçası olarak nitelenebilir.

Üçüncüsü, teknolojik yenilikler serbest çalışmayı işyeri kurma ücretini düşürmesi ve esnek çalışma avantajı ya da “yeni teknolojiler küçük işletmeler için iyi pazar bulma imkanını mümkün kılar” düşüncesi ile teşvik edilmesidir.

Dördüncüsü, endüstriyel kapitalist gelişimin post-fordist yorumuna göre toplu tüketimden daha bireysel tüketime geçişim, küçük ölçekli üretimi cesaretlendirmiştir.

Beşincisi, 1980’lerdeki işsizlik düşünce olarak serbest çalışmayı, ücretli işlerin kıt fırsatlarının toplamı, işten çıkarma tazminatlarının makbuzları, işletme açmak için sermaye oluşturmuş ve iktisadi durgunluk sırasında ucuz malzemeler bulma fırsatı yolu ile harekete geçirmiştir.

Ekonomik faktörlerin yanında, birçok ülke sosyo-ekonomik faktörleri de dikkate almışlardır. Siyasi faktörler, çeşitli düzenlemelerle serbest çalışmayı teşvik etme yöntemi başta olmak üzere bu konuda destekleyici yasal düzenlemeleri belirleyerek etkide bulunmayı sağlarlar. Ayrıca, sosyo-kültürel faktörler, davranışlardaki değişimleri ve çalışma-iş arasındaki ilişkinin serbest çalışmayı, bağımlı çalışma üzerinde tercih etmesi ve bu kültürün oluşturulması.

Ev İşleri, Sanayi öncesi toplumlarda nüfusun büyük bir bölümü için, üretim etkinliği ile evin içindeki etkinlikler iç içe geçmiş durumdaydı. Üretim ya evde ya da evin yanında yapılıyordu. Sanayileşmenin en önemli özelliklerinden birisi de ev ve çalışma yerlerinin birbirinden ayrılması olmuştur. Sanayileşme ile ev, malların birer üretim yeri olmaktan çıkıp, tüketim yeri haline geldi. İşyeri ile evin fiziksel olarak birbirinden ayrılması ve bununla birlikte, erkeğin ev içinde yapılan ücretsiz ev işlerinin ve kadının evin dışındaki ücretli işlerin dışında bırakılmasının bir sonucu olarak tabir edilen, ev işlerinden ve çocuklardan sorumlu olması, temizlikçi ve çocuk bakıcıları istihdamı, ücretli çalışmanın sosyal ilişkilerine uyarken, Gregson ve Lowe, temizlikçilerin otonominin bir derecesinden keyif aldığını, çocuk bakıcıları ve işverenleri arasındaki ilişkinin günlük modern baskıcı etkileşim ile “hem maaş, hem de sahte akrabalık ilişkileri tarafından şekillenmiş” olduğundan, ayırt edici olduğunu ileri sürdü (Edgell, 2006).

Ev işi sadece ücretsiz bir nitelik taşımaz. Daha çok bu tip işler vasıf gerektirip gerektirmediği açısından ele alınmakta ve bu açıdan değerlendirildiği zaman genellikle bu işlerin vasıfsız el işçiliğine dayalı olduğu görülmektedir. Bunun ücretsiz olması, bundan kaynaklı ekonomik bağımlılığa sebep teşkil etmesi ve kendini sürekli yineleyen karakterinden dolayı, monoton bir nitelik taşıması, bunu üstlenen birçok insanın, ev işini düşük statülü ve kişisel tatmini sağlamaktan uzak bir iş olarak algılamasını sağlamıştır.

Ev işleri konusundaki sosyolojik analiz nispeten yeni bir olgudur. Ev işi, genelde istihdam dışında görüldüğünden, bu konular sosyolojik olarak da göz ardı edilmiştir. Ayrıca, sadece kadınların, kadınlık görevlerinin bir parçası olarak yerine getirdikleri bir görev olarak algılanmış, özel bir yetenek gerektirmemesi de konunun doğal bir olgu olarak görüldüğünden akademik çevrelerin ilgi alanı dışında kalmıştır (Srtangleman & Worren, 2008).

Ev işi araştırması, işçiyi sadece işin analiz ünitesi olarak değil, aynı zamanda sosyolojik olarak tüm yönleriyle analiz eden Çalışma Sosyolojisinin bir parçasıdır. Ev işinin mesleki rolü üzerine Lopata ve Oakley’in yaptığı çalışmalar bunun fabrika işlerinde gerçekleşen yabancılaşma süreci ile kıyas götüreceğini ortaya koymuştur (Edgell, 2006).

İlk önce, kontrole fazlasıyla önem verilmiştir.

İkincisi, ev işi bir takım anlamsız aktiviteler içerir.

Üçüncüsü, kişide bir yalıtılmışlık hissini hakim kılar.

Dördüncüsü, kendini dışarı ifade etme fırsatları, bir bakıma ev işlerinin çokluğu ile sınırlıdır.

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle, ev işlerinde harcanan fiziksel efor önemli ölçüde azalmakla birlikte, aynı durumun ev işlerinde harcanan zaman için geçerli olduğunu söylemek zordur. Bu durumu, teknolojik gelişmelerin sağladığı imkanlar neticesinde alışveriş, temizlik gibi işlerde daha yüksek verim almak eğilimiyle bağdaştırabiliriz. Bazı teknolojik gelişmeler, insanların ev işlerine ayırdığı zamanı önemli ölçüde azaltmıştır. Bilgisayarlar, e-mailler, fakslar ve cep telefonları

evlerde ya da arabalarda birçok insanı (sanal olarak herhangi bir yerde) bilgi işlemeyi uygun kılmaktadır.

Ev işlerinin bir sürü çekici yönü vardır. Zaman ve para fiziksel olarak iş yerine gidilmediğinden dolayı elde tutulmuş olur. Yakın kontrolden uzak olmak, ailevi sorumlulukları olanları ev işlerine ayıracak vakitleri bulamama sorununu ortadan kaldırması, çalışma saatlerini belirleyebilme ve hatta çalışırken eşofman ve pijamalarla olmanın verdiği çekicilik gibi... Ama deneyimler göstermiştir ki bunun bazı olumsuz tarafları da vardır. Aktif çocuklar bir rahatsızlık sebebi olabilir, bazı insanlar yeteri kadar oto-kontrole sahip olmayabilir ve çalışmaya ayrılan saatler bazı diğer aktiviteleri kısıtlayabilir. Ama en çok bahsedilen sorun izolasyondur. Yani, sosyal diyalog eksikliğidir. Tele-çalışanlar arkadaşlığı özlerler. Arkadaşlarından gelecek destek ve fikirleri yoktur ve üstleriyle olumlu bir çalışma ilişkisi kuramazlar (Rothman, 1998).

IV. ÇALIŞMANIN SOSYOLOJİK YÖNÜ

Evrimsel değişme modelleri göz önüne alındığında, çalışma ve yaşam tarzını etkileyen ve toplumsal dönüşümle ilişkili olan endüstriyel kapitalizmin yükselişinin sosyal farkındalığına dair evrensel bir uzlaşma oluşmuş durumdadır. Bundan ötürü bu yeni toplum biçimi ile kırsal toplumlar arasındaki mekanik ve organik dayanışmanın, cemaat ile cemiyet arasındaki eğilimi ortaya çıkarmıştır. Sanayi Devrimi terimi, istisnasız olarak çalışmayı her şeyin merkezine oturtan bu dönüşümü belirtmek için kullanılmıştır. Sanayi kapitalizmi terimi tarım yerine, üretimin önem kazandığı ve makinelerle çalışmaya başlanan büyük ölçekli ve spesifik konularda ihtisaslaşmaya giden yeni bir üretim şeklini ortaya çıkarmıştır. Kapitalizm kavramı, bireysel, ailevi ya da şirket temelinde kurulmuş olan özel işletmeler üzerindeki özel mülkiyetle yönetilen ve rekabet piyasasında, sermaye sahiplerinin parasal ücretler karşılığında işçi istihdam ettikleri sistemdir (Edgell, 2006).

Sanayi Devrimi ile birlikte “işçi aleti kullanır” anlayışı, kapitalist sistemdeki fabrika merkezli üretim anlayışında ise “makine insanı kullanır” anlayışına bıraktı. Çalışma hayatına makinelerin girmesi ile birlikte, işgücünün niteliklerini de olumsuz yönde etkilemiştir. Ayrıca

aile ve aile yapısını da doğrudan etkilemiş, temel üretim birimi olan aile, fabrikalar tarafından istihdam edilmiş ve işverenlere bağımlı hale gelmiştir. Tarım alanında atadan kalma anlayışın yerini, modern makineler almış ve yeni iş alanları ortaya çıkmıştır. İşçiler eğitim ve vasfı özelliklerine göre sınıflara ayrılmış, yeni yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Endüstriyel kapitalizm ihtisaslaşma yolu ile işin teknik bölümünü ve toplumdaki meslekler arasındaki ayrımı yükseltmiş, böylece eğitim anlayışında da bir takım değişimlere yol açmıştır (Edgell, 2006, Giddens, 2008). Tüm bunlar dikkate alındığında, çalışma anlayışında, yapılan işin miktarında, mesleki yapının çeşidinde, eğlence aktivitelerinin çeşitliliğinde değişimler olmuştur.

Sosyal değişme hem belirgin, hem de çok yönlü bir fenomendir. Sosyal dönüşümler, küreselleşme, teknoloji, zaman ve mekan, homojenleşme, çok uluslu şirketler, bireyselleşme, kutuplaşma ve cinsiyet gibi kavram ve düşünceleri kullanarak geleneksel sonrası toplumlardaki değişim yönünü işaret etmektedir (Adams, 2007). Genellikle değişim, kültürel modelden meydana gelen ısrarlı bir teknolojik yenilikten yayılarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojik yenilikler, değerlerdeki ve sosyal yapıdaki değişimlere yol açmaktadır. Sanayi devriminin yapısal devrimin ilk başlarına eşlik ettiğini ve bu ikisinin de değer sistemindeki değişikliğe yol açtığı ifade edildiği zaman abartılmış olmaz.

Günümüzde teknolojiye devrimler, yapı ve değerler geleneksel ve endüstriyel toplumlarda sürekli olarak değişmektedir (Watson, 2008). Sanayileşmiş toplum yapılarında tahmin edilebilir bir model görülmektedir. Sanayide çalışan insanların sayısı tarımda çalışanların sayısını aşınca kadar artar. Daha ileri bir seviyede, tarımda çalışanların oranı düşmeye devam ettiğinde, sanayide çalışanların sayısı sanayileşmemiş endüstrilerde çalışanların sayısını aşmaktadır. Üretimin olmadığı endüstrilerde çalışanların sayısının büyümesini destekleyebilecek, sanayide gittikçe artan etkin bir sistemin olmaması durumunda, bu durumun gerçekleşmesinin mümkün olmadığı aşıkardır. Bu nedenle, çalışanların azınlığının sanayide çalıştırılıyor olmasına rağmen, endüstrileşmiş bir ekonomi olması mümkündür. Dahası, iş örgütlerinin sanayileşmemiş değerlerini ve yapılarını giderek artan bir şekilde sanayileşmemiş yapılardan sonra modellediği

anlayışında ekonomi “endüstrileşmiş” olarak karakterize edilebilir. Pazarlama, toptan satış, perakende satış, taşımacılık, haberleşme, eğitim, sağlık hizmeti, bankacılık ve diğer hizmetler bu şekilde devam eden alanlarda “fabrikalar” olmuşlardır (Edgell, 2006).

Birçok sosyolog iş ile ilgili duyguların karmaşık bir şekilde birbirine bağlı olduğunu iddia etmektedir. Örneğin beklentilerin yüksek oranda karşılanmasının çalışanların iş motivasyonuna, diğer çalışanlar ve işverene karşı tavırlarına olumlu bir etkisi vardır ki, bu durumun sonucunda verimlilik artar. Diğer sosyologlar bu duygular arasındaki bağlantı konusunda o kadar emin değildirler. Çalışanların işleriyle ilgili duyguları kısmen bireyler arasındaki psikolojik farklılıklara dayansa da işin gerçekleştirildiği mesleki çevre, işe alma yöntemleri, işe karşı yaklaşımı şekillendirebilir. Ayrıca, daha büyük toplumsal güçlerin, işlerin çeşitli açıları üzerinde, çalışanların işleriyle ilgili duygularını değiştirebilecek bir etkisi vardır (Auster, 1996).

Sosyolojik analiz, iş bölümündeki değişiklikler ve teknolojik değişimdeki teşviklerin ortaya konmasında insan ilgisinin önemini ortaya koyuyor. Ayrıca yeni teknolojilerin sadece yeni makinelerden ibaret olmadığını da belirtiyor. Buna rağmen, teknoloji, genelde insanların işlerini tamamlamak için kullandığı fiziksel aletler veya ‘hırdavatlar’ olarak söylenir. Oysa, sosyolojik açıdan bundan çok daha fazlasını içeriyor. Bu anlamda teknoloji çoğunlukla, tarih ve sosyal değişimin determinist görüşlerinin türüne getirilir.

Bireysel insan hareketi tamamen kendisinin dışında bireyin açabildiği bir yol olmamaktaymış gibi gözükür. Ayrıca bu, yeni yaşama sistemini tekmeleyen veya bir yörüngeye sabit esas sistemin genişlemesiyle ayrılan sistemlerin teknik mallarının içinde, endüstriyel tarihini tanımlayan şekilde gözüküyor. Belki de yönetime dayatılan değişimin en aydınlatıcı örneği sömürge bölgelerinde görülür. Buradaki yatırımların çoğu yerel ve vasıfsız işgücüne ihtiyaç duyar. Tecrübesiz yöneticiler bu gibi durumlarda eskiden ne yapıyorsa onu yapmaya devam ederler. Bireysel ücret sistemi (kendi başına hatırı sayılır bir yeniliktir), üretim için teşvikler, işten çıkarma veya ücret düşürme gibi yollar uygulanır. Fakat bu uygulamaların başarılı olmadığı aşikardır. İşçileri işe almada, yönlendirmede ve işte tutmada sayısız zorluk ortaya

çıkır. Hughes şu noktaya dikkat çeker “yerliler bireysel ücret sistemine alışık değillerdir. En azından tek ve devamlı olarak. Toplumların üyeleri olarak çalışırlar, görevleri ve ödevleri sosyal sistemdeki yerlerine göre belirlenir. Ekonomik unsurlar beraberinde iş arzını getirmez. Endüstri emeğin özgür dolaşımını sağlamak üzere yola çıkar ancak yerine polis kuvveti kullanır” (Auster, 1996). Böyle bir sistemin yan etkileri kaçınılmazdır. Yerli işgücü endüstride çalışmaya zorlanır ancak yükselme şansı yoktur. Yöneticiler, teknik ve vasıflı işçiler genelde yerli olmayanlardır. Etnik ve ırksal önyarguların sonucunda tekelci meslek uygulamaları geliştirirler. Her ne kadar bu uygulamalar inanılmaz ekonomik ve sosyal maliyetler getirse de inatla devam ederler. İrksal veya etnik bilinç saldırganlık ve kaçınılmaz çatışmalar bunların sonuçlarıdır.

Sosyolojik açıdan “teknolojinin sosyal şekillendirmesinden söz etmek yardımcı olacaktır” (Watson, 2008). Ayrıca teknoloji, sosyal faktörler, bireylerin ve grupların merakıyla, onların oyuna dahil olması ve birbirleriyle etkileşime geçmesiyle de tanımlanmalıdır.

Sert teknolojik insan yapıları ve onların organizasyonla ilgili, toplumsal bağlamların arasında sabit bir etkileşim vardır. Bu etkileşim iş organizasyonlarının içinde teknolojiye baktığımız zaman eşit olarak önemlidir. Teknoloji ve organizasyon belki de en iyi “akışkan madde ve kenetleyen yöntem” olarak görülebilir. Teknoloji ve organizasyon ayrı ya da birbirlerine karşı olmaktansa birlikte geliştirir ve gerçekten iş organizasyonları çoğunlukla kendi başlarına birer “büyük makineymiş” gibi tasarlanır. Onlar Mill’in teknoloji metni olarak adlandırdığı “insan organizasyonunun ilkesi olan tasarımın içinde şu şekilde düşünülmüştür:

- Etkinlik
- Yararlı bir şekilde güçlü, bilgi akışına hakim
- Standartlaşma, sistemi çalışır duruma getirme

Teknoloji, kesin sonlara doğru bir yol olabilir. Fakat onların toplantısı insanın maddi merakının yapmasını ima eder ve bütün bunlar çatışmaz. Bir adamın havaalanı başka bir adamın toprağını alır ve bir kadının sermayesi, başka bir kadının işine muhtaçtır. Böylece

teknolojinin insan yaşamındaki önemi sadece bir defa sosyal, ekonomik ve siyasal ilişkilerin bağlamında taklit edilebilir. Makineler kendi kendilerine ne iyi bir şey yapabilir ne de insanlara zarar verir. Asıl önemli olan insanların kendilerine ve birbirlerine makinelerle yaptıklarıdır. Sanayiciliğin mantığı hakkındaki her düşünce, teknolojik değişiklik veya bu düşüncelere şüpheyle yaklaşılmalıdır (Watson, 2008). Ayrıca, değişen teknolojilerin toplumda, “sanayileşme sonrası”, “bilgisayar devirleri” ve “bilgi yaşı” gibi formlarda meydana getirdiği temel değişikliklerinin alanını fazla büyütmemeye konusunda dikkatli olunmalıdır.

V. ÇALIŞMA VE TEKNOLOJİ

Sosyologların ilgisini çeken konulardan birisi de çalışma ile teknoloji arasındaki ilişkidir. Teknolojik alanda meydana gelen değişimler toplumların sosyo-ekonomik yapılarını da doğrudan etkilemiştir. Sosyologlar o zamandan beri toplumda meydana gelen değişimin çalışma yaşamında makro ve mikro düzeyde önemli etkilerini ortaya çıkarmışlardır. Sanayi üretiminin başarısı teknik üstünlükler ve verimliliklerdir. Yani emek sürecinde yeni teknolojinin uygulanmasıdır (Srtangleman-Worren, 2008).

Sanayileşme ve kapitalizm genişledikçe, üretim teknikleri sürekli yenilenmekte ve çalışma biçimlerinde, iletişimde, kamu yönetiminde, denetimde ve ulaşım teknolojisinde birbiriyle bağlantılı büyük değişimler yaşanmaktadır. Başta gelişmiş sanayi ülkelerinde meydana gelen sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler, çalışmanın anlamını ortaya çıkardı ve yerini aldı. Bu değişimlerden birisi de, teknolojik alanda görülen değişimlerdir. Teknoloji, insan emeğinin fiziksel gücüyle yer değiştirdi. Makineler beden ve kas gücünün yerini aldı. Genel inanış, endüstriyel kapitalizmin en büyük sonuçlarından birinin makineleşmenin vasıfları yok ettiği yönündedir.

Kapitalist sanayileşmenin başlamasından itibaren, çalışmanın doğasındaki değişimlerle birlikte “vasıf kavramı” öne çıkmıştır. Vasıf kavramı, sosyolojik analiz çalışmasının merkezinde olmasına ve yaygın olarak günlük tartışmaların konusunu oluşturmasına rağmen, nasıl tanımlanacağı ve şekilleneceği hususunda görüş ayrılıkları

bulunmaktadır. Bu konuda görüş birliğinin olmayışı, vasıf kavramının tarihi yönüyle ilgili süregelen tartışmaları etkilemektedir. Kötümserler, yeteneğin tanımını, yetenek, iş ve onu yapmak için görev odaklı deneyim gerekliliğinin içeriği olarak tanımlarken, böyle bir bakış açısı ile iş vasıfılaştırılmış olur. Diğer taraftan iyimserler ise tanımını, “el becerisinden”, yeni yetenek alıştırmaları yaparak, “sorumluluk ve artan eğitimsel nitelik” gerekliliği değişimine odaklama eğilimindedirler (Edgell, 2006).

Çalışma ve teknoloji arasındaki ilişkinin doğası, her iki kavramın tanımı kadar tartışmaya açıktır. Daha önce de üzerinde durulduğu gibi “iş” kavramı, evle ilgili olmayan çalışmalar ve ekonomik değiş-tokuş konusunda büyük çapta değerlendirici bir etiket taşımasına rağmen her zaman “ücretli çalışma” ile eş anlamlı olarak algılanmıştır. Aynı şekilde, teknolojinin tanımı yazardan yazara ve ilgili bilim dallarına göre değişmektedir.

Makinalarla ilgili kısıtlı bir kaygıdan örgütsel özelliklerin bütününe kapsayan bir kavrama ve bu iki uç arasındaki tüm noktaları kapsayan bir bütündür. (Winner, 1977: 8; Grint, 2008). Teknolojinin tanımı kapalı ve anlaşılması oldukça güçtür.

Winner’ın (1977) “cihaz” dediği cansız makinalar, “teknik” adını verdiği insanın teknik faaliyetleri, cihaz ve tekniği kaynaştırdığı adına “düzen” dediği kavramlar arasında fark yaratarak bu zorlu sorunu çözmeyi dener. Sonuç olarak Winner’ın analizi bu terimleri ayırmaya çalışmasına rağmen, sosyal ve teknik cephelemleri birbirinden ayırmak oldukça güçtür. Açıkçası, tanımın akışkanlığı karşılaştırmalı araştırma yapılmasını engellemektedir. Burada kritik olan nokta, kavramın açıklayıcı değeridir. Yani, teknoloji çalışmanın hemen hemen tüm yönlerini kapsayacak biçimde geniş olarak tanımlanırsa, o zaman kavramın, bağımsız bir değişken olarak açıklayıcı gücü çok aza inmiş olur: eğer her şey, her şeyi açıklarsa, o zaman hiç bir şey açıklanamaz. Bununla bağlantılı olarak, birçok sosyolog, zaten teknolojinin de sosyal olarak yapılandırılmış olmasından ötürü hiç bir şekilde herhangi bir şeyi açıklayamayacağını öne sürecektir. Ayrıca teknolojinin etkisi kullanım tarzına bağlıdır. Bu noktada diğerleri de teknolojiye yükletilen aşikar yansızlığı yadsımaktadır. Çünkü teknolojinin hareketsiz olmasından çok doğası gereği politik bir yön taşıdığı düşünülmektedir: Teknoloji sadece

herhangi bir amaca götüren bir vasıta değil, aynı zamanda belli tercihleri kapsayan bir araçtır (Grint, 2008).

Teknoloji belli özelliklere sahiptir (Newstrom, 1993): Uzmanlaşma, bütünleşme, süreksizlik ve değişim. Teknolojik alanda meydana gelen değişimler mesleklerin özelliklerini ve yeni mesleklerin doğmasına da yol açar. Teknoloji daha fazla profesyonellik, bilimsellik ve diğer beyaz yakalı işgücünün, sistemi ellerinde tutma ihtiyacına neden olmaktadır. Sanayi devriminin başlangıcında mavi yakalı iş gücü ağırlıkta iken, günümüz işgücü yapısında ise büyük değişimler meydana gelmiştir. Her geçen gün de beyaz yakalı işgücüne olan ihtiyaç artmaktadır.

Teknoloji toplam işgücünün zihinsel ihtiyaçlarını ve becerilerini geliştirir. Zihinsel ihtiyaç ve becerilerin öne çıkması, işgücünün yapısında da önemli değişimler görülmektedir. Vasıflı ve vasıfsız işler olmak üzere kendi içinde bir ayrım ortaya çıktı. Emek piyasasında, yüksek beceri ihtiyacının anlamı, eğitimi sömürmesidir. Daha çok eğitim ve çalışma, az gelişmiş insan fazlasını ve gelişmiş insan eksikliğini önlemek için önemlidir. Yüksek vasıfla birlikte, eğitilmiş iş gücü ihtiyacı multi profesyonel çalışanların talebini artırıyor (Newstrom, 1993).

Teknoloji, işçilerin büyük çoğunluğu için, iş deneyimlerinin belkemiğidir ve birçoğu için ise, seçilen, yaratılan ve uygulayanların dışında zorla kabul ettirilme için kullanılan bir tarzdır. Ayrıca, bu kişiler sık sık yüksek statüdeki, maddi ödülleri yüksek düzeyde ve özellikle önemli olarak, teknolojiyi doğrudan uygulayanlara oranla kendi iş deneyimlerinde daha özerk kişilerdir. Kültürel normlar (değerler), kişisel özerkliğin, bireyselliğin ve kendini ifade etmenin değerini arttırmak için cesaret veren unsurlardır. (Watson, 2008). Teknolojinin işyerlerinde neden bu kadar gücenme potansiyeli, anlaşmazlık ve karşı koymaya neden olduğunu görmekteyiz.

Teknoloji, insanların iş deneyimleri ve işe uyum sağlamalarındaki temel faktördür. Teknoloji, insanların işte basit olarak kullandıkları makine ve araç-gereçleri kapsamaktadır. Hill, "teknoloji metni" işin ve organizasyonun tüm safhasını kapladığını belirtmektedir. Organizasyonel olandan, teknolojik olanı ayırmak genellikle zordur. Scarborough ve Corbett "dansçının dansından tanınması gibi, teknolojik

ve organizasyonel biçimlerin tam olarak birbirine nüfuz etmesi ve akıcılığı" yüzünden, bu durumun gittikçe zorlaştığını ortaya koymuştur (Watson, 2003). Yeni teknolojilerin çalışma sahasına girmesiyle eş zamanlı olarak bazı analizciler mal üretimini esas alan endüstriyel üretimden hizmet ve bilgi sağlama üzerine doğru gün geçtikçe artan bir kaymanın ileri batı toplumlarında ortaya çıkmakta olduğunu belirtmişlerdir.

VI. ÇALIŞMANIN SOSYO-TEKNİK YÖNÜ

Genellikle çalışmayı, "çalışma dışı kalma" kavramının düşündürdüğü gibi, çalışma, tüm kültürlerde ekonominin temelidir. Çalışma, amacı insan ihtiyaçlarını gidermek olan mal ve hizmetlerin üretiminde zihinsel ve fiziksel çaba harcanmasını gerektiren bazı görevlerin yapılması (Giddens, 2008) olarak ifade edilirken, çoğu kez çalışma basitçe bir dizi "fiziksel ve zihinsel aktivite" olarak tanımlanmaktadır (Rothman, 1998): İş rollerinin teknik boyutları, gazetelerin iş ilanlarında belirtilen aktiviteler ve yeni işverenlerin detaylı iş tanımları bu davranışların çerçevesini belirler. Yine de herkes bilir ki, çalışma bir dizi teknik görevlerden daha öte bir şeydir. Teknik detaylara özel olarak dikkat etmek hizmet sektöründeki işin sosyolojik ayrıntısını göz ardı eder, Örneğin garsonluk mesleği dikkate alındığı zaman, giyim kuralları, konuşma tarzı, müşteri memnuniyetini sağlamanın önemi, iş arkadaşlarıyla geçinme ve yöneticinin taleplerini, isteklerini yerine getirme, bütün bunlar bir tepsi taşımaktan daha önemlidir. İşin bu tarafı çalışmanın sosyolojik boyutunu kavramanın öneminde gizlidir. Bu yaklaşımda kilit öğeler beş kategoriye ayrılabilir:

- *Kişiler arası ilişki,*
- *Çalışma grupları veya alt kültürler,*
- *Gruplar arası dinamikler,*
- *Organizasyonel ortam ve*
- *Sosyo-kültürel ortam.*

Teknik olan davranıştan genelde "yetenek" olarak söz edilir. Kumaşı kesen terzi, planlarını çizen teknik ressam, bir deneyi yöneten

araştırmacı teknik davranışlarla uğraşır. Bu davranışların çoğu, sosyal olmanın ötesinde düşünülebilir. Bu tip davranışlar sosyologun ilgi alanlarından ziyade, mühendis veya çırağın ilgi alanlarına girebilir. Yukarıda da ifade edildiği gibi, önemli olan sosyal değerlerin ona verdiği anlamdır.

A. Kişiler Arası İlişkiler

Günümüzde her ne kadar işlerini evlerinden bilgisayar bağlantıları ile yapan insanların sayısı artsa da, çalışma, çoğu kez tek başına yapılan bir aktivite değildir. Satıcılık ve doğrudan servis sektörünün tanımlayıcı özelliği, hizmet sunan ile müşteri arasındaki sosyal ilişkidir. Arz ve talebe dayalı ilişki, müşterilerle, etkili iletişim kurabilmek “duygusal beceri” denilen bazı sosyal ve davranışsal becerileri geliştirmeyi gerektirir. “Duygusal beceri” sosyal ilişkiyi nazik düzeyde tutar (Auster, 1996).

Çalışma hayatı, iş arkadaşlarıyla ve müşterilerle, yöneticilerle vs. düzenli olarak bir ilişkiyi içermektedir. Bunun en iyi örneği hemşirelerde görmek mümkündür. Hemşirelerin rolü diğer hemşeriler ve hastalar, hasta yakınları, doktorlar, asistanlar, hastane çalışanları ile kurduğu kişiler arası ilişkide şekillenir. Bu ilişkileri anlamak kayıt tutmak, malzemeleri hazırlamak ve ilaç vermek gibi teknik rutin işlerin önemini anlamak kadar önemlidir. Genelde çalışanların kendi işlerini yapma yöntemini biraz belirleme özgürlüğü vardır. Fakat ilişkide oldukları kişilerin talep, istek ve beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Böylelikle, bireysel özerklik için sürekli bir mücadele, iş yerindeki davranışların altında yatar.

Aynı zamanda iş rollerinin, iş yerinin ötesinde, sosyal ilişkileri kapsadığına vurgu yapmak gereklidir. İşçiler, çoğu kez kariyerlerini takip ederken, eşlerine, yaşlı ailelerine, çocuklarına uymak zorunda kalırlar. Aynı zamanda, çalışma hayatının getirdiği stres kişisel ilişkilere de taşınır. Bir araştırmaya göre, Amerikan firmalarında çalışan işçilerin % 42’si işlerinin ev hayatları üzerinde negatif bir etkisi olduğunu kabul etmektedir (Hammonds, 1996; Rothman, 1998).

B. Çalışma Grupları ve Alt-Kültürler

Gerçekten örgütler farklı kültür yapısına sahip çok sayıda insanlardan oluşmuş bir topluluktur. Bu kadar farklı yapıya sahip insanı belirli bir amaç doğrultusunda ve belirli bir yapı ve kurallar bütünü içinde bir araya getirmek ve onları yönetmek çok güç bir iştir. Yoksa her çalışan belirli kültür özellikleri içinde istediği davranışı yapacak olursa, orada kargaşadan başka bir şey olmaz, Örgüt bu kargaşayı önlemek amacıyla kendi içinde, belirli kural, norm ve kaideler biçimi geliştirerek adeta insanı örgütün bu kültürel yapısı içinde yeniden sosyalize eder. Örgütün kültürel yapısını oluşturan öğeler, yine toplumdan getirilen değer, norm ve ayrıca örgüt tarafından eklenen özel değer ve normlardan oluşur. Bu kültürel yapı, yani değerler ve normlar, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini, etkileşimlerini düzenleyen ölçütler olarak karşımıza çıkar.

Çalışanların bir kültür birliği içinde olmaları, birlikte çalışma ruhunu etkileyerek örgütün başarısını ve verimliliğini artırır. Çalışanların kültürel özelliklerini bilmek, onları tanımak için önemli bir adımdır. Çalışma kültürü konusunda, Bryant, mesleki alt-kültürlerin kendi kurallarının ve değerlerinin olduğunu savunur. Çalışma kültürü, uygunluk sınırlarını tanımlar ve çalışanların sapkın eylemler gerçekleştirilmeye devam edebilmesi için gerekli kuralları sağlar.

Çalışma kültürü, çalışanların müşterilerle ve işlerinden kaynaklanan sıkıntılarla başa çıkabilmelerini sağlayan gayri resmi yöntemleri tanımlar (Auster, 1996). Beraber çalışan ve genel problemleri paylaşan insanlar özel sosyal bir bağ ve uygun davranışa dönük genel bir anlayış geliştirirler. Örneğin, her durumda çalışma grupları birbirilerine karşı kendi içinde yeterli emek ve verime dönük açık ya da kapalı bir beklenti taşırlar. Grup normlarına uymayan kişi, grup tarafından dışlanır. Çalışma grubu içinde kabul edilebilir olmak ve etkili bir şekilde çalışabilmek, yeni gelenlerin grup norm ve değerlerini öğrenmeye istekli olması ve grup çalışanlarının inanç ve fikir sistemlerini kabul etmesi (en azından kabul etmiş görünmesi) demektir. Bu farklı sosyal sistemler için çalışma alt-kültürleri terimini kullanmak yararlı olacaktır (Rothman, 1998).

Alt-kültür kavramı sadece fiziksel olarak çalışan insanlarla sınırlı değildir. Bir mesleğin tüm üyelerini kapsar. Polis memurları, müzisyenler, madenciler, muhasebeciler, bilim adamları ve fizikçiler vs. kendilerini farklı ve seçilmiş bir grubun üyeleri olarak tanımlarlar. Değişik inanç, değerler, özel semboller, eşsiz bir dil, alt-kültür ile kendilerini farklılaştırırlar. Birçok iş için hazırlığın merkezi niteliği, meslek alt-kültürlerini veya gayri resmi yaşamı öğrenmeyi içermektedir.

C. Gruplar Arası Dinamikler

Meslekler içerdikleri sosyo-teknik davranış özelliklerine göre çeşitlilik gösterir. Tamir ekibinin üyeleri veya özel bir amaçla bir araya getirilmiş bir takımın, ustabaşının, satıcıların önemli sosyo-teknik davranışları vardır. Sosyo-teknik davranışın bir yandan sosyal olan yönü, diğer yandan da teknik olan davranıştan ayrıldığı noktayı anlamak zordur. Bazı mesleklerde sadece teknik davranışla, sosyo-teknik davranış çakışır ve birbirine uyar. Örneğin bu durum özellikle personel müdürü, görüşmeci ve endüstri ilişkileri uzmanı için geçerlidir. Onların işi insan ilişkileridir. Teknik yetenekleri, kişiler arası ilişkilerdeki yeteneklerini ortaya koyar.

Meslekler sıkça kendi ilgilerini korumaya ve beslemeye çalışan kendini bilen sosyal grupları şekillendirir. Gruplar ödeme ve çalışma koşullarını geliştirmek ve yasal düzenlemeler yapmak üzere aktif olarak faaliyet gösterirler. Onların aktiviteleri aynı zamanda meslekleri tanımlayan sosyal ve teknik görevlerin düzenlenmesine yönelmişlerdir. Bu anlamda, çalışma hayatını belirli görevleri yerine getirme için bazen işbirliği yapan, bazen de rekabet eden meslek gruplarının bir mozağinden oluşmaktadır. Örneğin, doktorlar, hemşire, eczacı ve diğer sağlık pratisyenleri belirli ilaçları verme (yazma) hakkına dönük uzun ve bazen de sert bir çekişmenin içerisindeyler (Starr, 1982, Rothman, 1998) 20. yüzyılın ilk yıllarında, doktorların bu özel görev üzerinde bir tekeli vardı. Fakat son zamanlarda, diğer sağlık profesyonelleri de sınırlı ilaç yazma hakları kazanmıştır.

Sonuç olarak, meslekleri tanımlayan görevler değişen zaman ve duruma göre zaman içinde evrim geçirmektedir. Fakat aynı zamanda,

bu görevler kendi çalışma alanlarını oluşturmalarını sağlayan grupların güç ilişkileri ile de tanımlanır.

D. Kurumsal Bağlam

Sanayi toplumlarında çalışan birçok kişi elli ya da daha fazla kişiden oluşan organizasyonların üçte ikisiyle, büyük organizasyonlarla bağlı olarak çalışır. Kurumsal istihdamın önemli anlamları vardır. İşverenler, işe alır ve işten atar, ödeme ve çalışma koşullarını oluşturur, teşvik ve prim verir. Aynı zamanda kuruluşlar yapılacak işleri tanımlar. Bazen bu aşırı bir şekilde ayrıntılandırılır. Örneğin, Kaliforniya'da bir devlet işçisi bozuk çim biçme makinesini kendi parasıyla yenilediği için büyük bir soruşturmaya neden olmuştur. Aynı zamanda tanımlı prosedürleri bozduğu için suçlu bulunmuş, resmi bir kınama almış ve kurallara uyması için ikaz edilmiştir (Howard, 1995, Rothman, 1998). Başka bir örnekte, Güney Carolina'da bir mağaza memuru bir hırsızlığın önüne başarılı bir şekilde geçmiş ama suçlulara direnmeyi yasaklayan şirket politikasını ihlal ettiği için kovulmuştur.

Çalışanların birbirleri ile ilişkilerinde saygılı olmaları, diğerlerinin tabiatına saygı duymaları ve tanımlı anlaşmalara dikkat ve özenle uymaları beklenmektedir. Kuruluşlar aynı zamanda prim, terfi ve çalışma saatleri için kriter ve standartları oluşturur. Bundan da öte, özel bir kuruluş içinde bir iş kuruluşun diğer katılımcıları ile, resmi hiyerarşik bir sistem içinde yerleştirilir. Gelir, prestij ve sorumluluk üzerinde önemli bir ilerleme sağlama şansı kurumsal terfi açısından ölçülür ve işçilere sağlanan kariyer fırsatları yapısal bir sıfattır, sınırlı veya geniştir ve açık bırakılmıştır.

Sonuç olarak, işgücünün bütün kategorileri terfi için kişisel çaba ya da istek eksiliğinden öte şirketin yapısı ile gerçekçi bir şans yadsınabilir. Örneğin, bu montaj-hattı işçileri (Chinoy, 1955), yazışma dairesi işçileri (Kanter, 1977) ve teknisyenler (Gomes-Mejia ve diğerleri, 1990) için bir doğru teşkil ediyor. Kişiler kuruluşların karışık kariyer rotalarını yorumlamak zorundadır. Örgütsel yapı ve taleplere uymaya, üst ve astlarıyla iş ilişkileri kurmaya ve başarı sağlamaya ya da başarısızlıklarla yüzleşmeye istekli olmalıdır.

E. Sosyo-Kültürel Sistemler

Toplum içinde yaşayan her insan, içinde yaşadığı kültürel ortamdan doğrudan etkilenir. Kültür, çok geniş kapsamlı şeyleri içerdiği için tanımlanması zor bir kavramdır. İnsanın, bütün öğrendikleri ve paylaştıkları kapsayan her şey kültür kavramı içindedir. Zamanla kültürün koyduğu kurallar insanın bir parçası haline gelir ve insan bunu içselleştirir. Çalışma ile kültür arasında iç içe bir ilişki vardır. Her toplumun kendine has kültür yapısı olduğu gibi, her örgütte toplum içinde ve ona bağlı olarak oluştuğundan ve etkilendiğinden örgütünde bir kültür yapısı vardır. Bu nedenle örgütün yapısı genelde toplumun, kültürel yapısına benzer. Ancak, örgütün kendine has özellikleri vardır

Gerçekten örgütler farklı kültür yapısına sahip çok sayıda insanlardan oluşmuş bir topluluktur. Bu kadar farklı yapıya sahip insanı belirli bir amaç doğrultusunda ve belirli bir yapı ve kurallar bütünü içinde bir araya getirmek ve onları yönetmek çok güç bir iştir. Yoksa her çalışan belirli kültür özellikleri içinde istediği davranışı yapacak olursa, orada kargaşadan başka bir şey olmaz, Örgüt bu kargaşayı önlemek amacıyla kendi içinde, belirli kural, norm ve kaideler biçimi geliştirerek adeta insanı örgütün bu kültürel yapısı içinde yeniden sosyalle eder. Örgütün kültürel yapısını oluşturan öğeler, yine toplumdan getirilen, değer, norm ve ayrıca örgüt tarafından eklenen özel değer ve normlardan oluşur. Bu kültürel yapı, yani değerler ve normlar, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini, etkileşimlerini düzenleyen ölçütler olarak karşımıza çıkar.

Etkili bir yönetim için birlikte çalışma veya takım ruhunun çalışanlarca benimsenmesi gerekir. Örgütlerde emirlerin bireysel değil, bir topluluk olarak yerine getirilmesi gerekir. Bu nedenle örgüt içinde bir grup birliğinin ve dayanışmanın önemi büyüktür. İşte farklı kişilik ve sosyal yapıya sahip olan çalışanlar arasındaki birlikte çalışma ruhunu kültür doğrudan etkileyecektir. Benzer yörelerden gelen kimseler, benzer kültür yapılarına sahip olacakları için bu insanlar örgüt içinde birlik kurabilirler.

Çalışanlar arasında bir kültür birliğinin olması, çalışanların grup olarak yürütülmesini kolaylaştırır. Tersine çalışanlar arasında bu kültür

birliği yoksa veya zıt kültürlerin üyesi iseler, bu birliğin sağlanması güçleşir ve işler bireysel olarak yerine getirilmeye başlanır. Bu nedenler örgüt içinde başarıya ulaşmak için kültür öğelerinin (değer yargıları, inanç, eğitimin) benzer olduğu personelin sağlanmasına veya çalışanlar arasında birliği sağlayacak yeni değerlerin yaratılmasına dikkat edilmelidir. Örgütte çalışanlar, ortak yararları için ortaklaşa davranmak zorunluluğu duyarlar, işte ortak davranmak için ortak bir kültüre sahip olmak yukarıda da değindiğimiz gibi ortak dile, inanç ve kurallara sahip olmak gerekir. Böylece örgüt içinde bir kültürel yapı oluşmaya başlar. İşe yüklenen anlamlar ve bunun karşılığı zamanın spesifik bir noktasında özel toplumların sosyo-kültürel bağlamı tarafından şekillendirilir.

Görevlere 'iş' tanımının verilmesini sınırlayan bugünkü kullanımı parasal ilgilerin sanayiye eşlik eden sosyal gelişimleri ortaya çıkarması karşılığında gerçekleştirilebilir. İnsanların kendi işleri ve diğerlerinin işleri ile ilgili düşünceleri toplumun dini, sosyal ve ekonomik değerlerince ve sosyal hiyerarşideki konumlarınca biçimlenir. Örneğin, çöpçünün işi birçok toplumda kirli bir iş olarak görülerek küçümsenmekte, değersizleştirilmektedir. Irksal, dinsel veya etnik azınlıklara yapılan ayrımcılığın tarihini çalışma hayatında değersizleştirilen bu işlerde çalışan azınlıkların ağırlığını görerek analiz etmek mümkündür. Bu Avustralya'da belgelenmiştir. Avustralya'nın fabrikaları içinde en kirli işler göçmenler tarafından yapılmaktadır: (Game & Pringle, 1983: 38; Rothman, 1998).

VII. İŞİN GELİŞİMİ VE İŞÇİ DAVRANIŞLARINDAKİ DEĞİŞİKLİKLER

Tarihi süreç içinde her sosyal olayın değişiminin kaçınılmaz olduğu gibi, çalışma hayatında da değişimlerin meydana gelmesi normaldir. Bu süreç içinde, çalışmanın düzenli iş ile eşdeğer olması, sanayi sonrası çalışma kavramında da değişime yol açmıştır. Geçerli olan çalışma kavramı, modern sosyal bir yapıdır ve endüstriyel kapitalizmin özelliklerini yansıtan bir üründür. Çalışma kavramı, bu anlamıyla daraltılmış neyin çalışma? Neyin çalışma olmadığı? sorusunu da beraberinde getirmiş ve iş kavramı tercih edilmiştir. Her ne kadar modern toplum süreci, endüstriyel toplum sürecini yansıtmış olmasına

rağmen, modernleşme süreci sanayileşme ile başlamıştır. Bu alanda meydana gelen değişimler sadece ekonomik alanda değil, aynı zamanda sosyal alanda da bu değişimlerin sonuçları görülmektedir.

Ekonomik üretimin küreselleşmesi, bilgi teknolojilerinin yayılması ile birlikte çoğu insanın yaptığı işin niteliğini değiştirmektedir (Giddens, 2008). İş gelişimi ve el işçisinin otonomisine dayanarak oluşan sistemden, organizasyonun çoğunluğu tarafından tamamlanmış ve bu nedenle ofis üzerinde üstünlük kuran etkin iş sistemine eğilim vardır. Bu iş gelişimi ile ilgili bölümlerden anlaşılabilir. Bu gözlemler, iş girişimi hakkında başka bakış açılarının da göz önüne alınmasına yöneltilir.

Çalışanlar ilk aşamada mesleki bağımsızlıklarını korurlarken daha ileri endüstriyel gelişim aşamasında daha çok sosyo-ekonomik ve mesleki statülerini korurlar. Bunun anlamı ilk durumdan ikinci duruma geçerken mesleki, ekonomik ve sosyal faktörler çalışma hayatına gelince birbirine karışmış veya birbirleriyle birleşmişlerdir. Halbuki bu iki faktör önceleri birbirini tamamlayıcı durumdaydılar. Burada sadece tamamen mesleki davranışlardan, sosyal mesleki davranışlara geçiş belirtilmiş olmasına rağmen, ekonomik davranışlardan, sosyo-ekonomik davranışlara doğru olan yön değiştirme göz önüne alınmalıydı. Arkaik çalışmalarındaki durum Leroy veya Slichter tarafından tanımlanmıştır.

Tekniksel değişimle meşgul olan kişi, çalışanların düşünceleri ve davranışları üzerinde çok önemli bir etkiye sahiptir. Ama çalışanların davranışları mesleki faktörler tarafından belirlenmiş gibi gözükmektedir. Bu mesleğin korunması, uyumsuzluğun konusudur. Ancak çalışanların uyumsuzluklarının nedeni, çoğunlukla ekonomiktir. Başka bir deyişle, ileri endüstri toplumlarında, örneğin otomasyon problemlerinin ön planda olduğu toplumlarda tartışma konusu daha çok ekonomiktir. Esas problem işgücü sayısını ayarlamaktır. Fakat çalışanlar belirlenmiş teknik ilerlemeleri ve üretim zorluklarındaki gelişmeleri talep ederler. Bu programlar basitçe anlatılmıştır. Her nedense usta sistemi diye adlandırdığımız bu sistem, sadece toplumun hedefleri doğrultusunda, başka bir deyişle tekniksel ve ekonomik gelişim namına, kişisel bir hizmet gibi, belli belirsiz bir şekilde algılanmaktadır. Başka bir deyişle, belirli bir işi ve maaşı elde

edebilenler için iş çok açık bir şekilde görülmektedir. İşteki bireysel deneyiminiz esasen meslekiyse, işin sosyal anlamı teknik olmaktan çok ekonomiktir. Kişisel imaj ve bir hareketin sosyal anlamı arasındaki farklılık bu arkaik durumda çalışanların davranış sistemi bütünü hakkında karar verir.

Şu anda toplumun hakim olan kısmına otomasyon ve ekonomik büyüme problemleri, çalışanlar, özellikle kalifiye işçiler, teknisyenler ve uzmanlar tarafından bakılırsa, bu kişiler esasen kolektif ve yaratıcı işlere katılarak, bilimsel ve teknik bilgilerini bir araya getirmelidirler. Toplum onlara esasen teknik anlamda mesleki faaliyetlerini verir. Başka bir anlamla, çalışan kendini, kesin gelir seviyesiyle, eğitim seviyesiyle veya prestij seviyesiyle öncelikle bir müşteri olarak hesaba katar. Başka bir deyişle, eski çalışma durumlarında, çalışan, bir üretim faktörü, bir ekonomik gerçeklik gibi katkıda bulunur, mesleki ödüllerle memnuniyet duyardı. Şimdi yeni çalışma sisteminde ise, ileri modernleşme ve makineleşmeyle beraber çalışan, teknik yetenekleriyle katkıda bulunurken, ekonomik standartların değişimine maruz kalmaktadırlar. Esasen karakterimizde hissedildiği mesleki haz, işin gizli deneyimidir. İleri sanayi toplumlarında işin sosyal problemleri, teknik ve mesleki türdendir. Modernleşme, üretkenlik veya gelişim olarak adlandırılır ve işin gizli deneyimi ve tatmini esasen sosyo-ekonomik öğeler tarafından edilenlerdir (Watson, 2008).

Çalışma hayatında teknolojik yenilikler önemli olmakla birlikte, çalışanlar üzerinde bu yenilikler, her zaman olumlu sonuç vermeyebilir. Pek çok sosyolog, ekonomist, yönetici ve organizatörlere göre teknolojik yenilikler niteliksizliğin bir göstergesidir ve çalışma hayatında işçileri düşük seviyede beceri göstermeye itmekte ve onların çalışma hayatındaki verimliliğini düşürmektedir. Bireysel düzeyde çalışanların mesleği niteliksiz ise, yani beceri gerektirmiyorsa, o zaman bu işçiler, işe daha az ilgi duyabilir, yarışmaktan vazgeçebilir ve iş memnuniyeti azalabilir. Üstelik işin daha az çalışma ve beceri gerektirmesi nedeniyle, çalışanlar buldukları pozisyonda, öncekinden daha az maaş alabilirler. Ayrıca, düşük ücret karşılığı daha fazla çalışmak ve beceri göstermek zorunda kalabilirler. Çalışma hayatında yeni bir teknolojinin ortaya çıkması önemli bir etki yaratır. 1950'lerde sanayideki makineleşmenin yeni işlerde daha az kalifiyeli işçiler kullanılarak

gerçekleştirileceği görüşü ağırlık kazanmakta ve buna dayalı olarak işçinin sorumluluklarında aynı şekilde azalmaların görüleceği belirtilmekteydi (Auster, 1996). Sonuç Braverman'ın da yukarıda ifade ettiği gibi, sadece vasıfsızlaştırma olmayacak, aynı zamanda işçilere daha az özerklik tanyacak ve daha az tatmin sağlayacaktır.

SONUÇ

Çalışma, insanoglunun "ilkel" dönemi ya da kültürün daha ileri evrelerinde, insanlığın gerçekleştirdiği, hem toplumun hem de doğanın gerektirdiği olağan bir faaliyetdir. Toplum refahına bir katkı olmuş, aynı zamanda insanlığı mevcut malların paylaşımına itmiştir. Bunun yanında olgunlaşmamış toplumlarda çalışma, sanat, din veya eğlence gibi diğer toplumsal aktivitelerle de organik bir ilişki içindedir. "İlkel" insan nasıl yemek yiyor, dans ediyor, dua ediyorsa aynı içten gelen doğal biçimde çalışmaktadır. Çalışmanın getirdiği zorluklar ilkel insan için diğer aktivitelerin getirdiği zorluklardan daha farklı değildir. Çalışma, gerek tarih öncesi gerekse, tarih sonrası her toplumda uygulanmıştır.

Teknoloji, sanayileşmeyi hızlandıran ve üretimi artıran bir faktördür. Bugün gelişmiş ya da sanayileşmiş olan ülkeler aynı zamanda teknolojik bakımdan ileri aşamada olan ülkelerdir. Teknolojideki ilerleme, insan gücü kaynaklarının gelişmişliği ile eşanlıdır. İnsanın nitelik kazanması ile yeni buluşlar ortaya çıkar.

Teknoloji aynı zamanda, insan topluluklarında kültürel gelenek ile fiziki ve biyolojik çevre ile uğraşmak anlamına da geleceğinden, teknoloji bu açıdan fiziki çevrede işlenmemiş bir halde bulunan kaynakların insan ve toplum ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir duruma getirilmesi için girişilen dönüştürme faaliyetidir. Bu faaliyetin gerçekleşebilmesi beşeri, faktörün gerekli nitelikleri kazanmasına bağlıdır. Kullanılan teknolojinin basit, ara veya ileri olmasına göre nitelik seviyesi farklı insan gücüne olan talep de değişecektir. Her toplum teknolojiyi dışarıdan alabileceği gibi, kendisi de yaratabilir. Gerek onu yaratırken, gerek alırken, gerekse kullanırken manevi kültürün gelişmiş, rasyonel ve yaratıcı düşüncenin yerleşmiş olması ve

değer hükümleri ile uyumlu olması gerekir. Teknoloji daha ileri ve gelişmiş bir seviyeye ulaşmak için sadece bir basamak yani bir araçtır.

Teknolojinin boyutu ne olursa olsun beşeri kaynağa olan ihtiyacı da ortaya çıkarırken özellikle eğitilmiş işgücüne olan ihtiyaç öne çıkmıştır. İnsan gücü kaynaklarının gelişmesine nitelik ve nicelik artışına rağmen uzmanlaşmış aydına olan talep hızla yükselmiş ve buna paralel olarak istihdam imkanları artmıştır. Vasıflı emeğin farklı kademelerde arzının artışına rağmen gelişmiş ülkeler bilgi kabiliyeti geliştirilmiş yüksek vasıflı emeğin gelişmekte olan ülkelere ithalinden vazgeçememişlerdir. Çünkü gelişmiş ülkeler için fiziki kapitalden daha önemlisi beşeri kapital ve onu geliştirmek olmuştur.

Teknoloji, atıl olan boş zamanı ortaya çıkarmış ve boş zaman ile çalışma süresini ayırmıştır. Bazen boş zaman faaliyetleri işin kapsamı içinde düşünülebilir ve bu iki kavramı birbirinden ayırmak güçleşir. İş ve boş zaman bireysel seçimlerin bir ürünü olarak ortaya çıkar. İşin türü ile kişinin sahip olduğu yaş, sosyal sınıf, eğitim durumu, meslek gibi sosyolojik diğer değişkenlerin de boş zaman seçimi ve iş-boş zaman arasındaki ilişki üzerinde güçlü bir etkisi vardır.

KAYNAKÇA

- ADAMS, Matthew (2007), **Self and Social Change**, SAGE Publications, London.
- ARGYLE, Michael (1990), **The Social Psychology of Work**, Second Edition, Harmondsworth: Penguin Books.
- AUSTER, Carol J. (1996), **The Sociology of Work: Concepts and Cases**, PineForge Press, London.
- AYKAÇ, Mustafa (2001), **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları**, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- BILLS, David B. (2004), **The Sociology of Education and Work**,

- Molden, MA: Blackwell.
- BROWNE, Ken (2008), **An Introduction to Sociology**, 3th, Copyrighted Material.
- CAPLOW, Thedora (1978), **The Sociology of Work**, McGraw Hill.
- CASEY, Catherine (1995), **Work, Self and Society: After Industrialism**, London, New York: Routledge.
- CORNFIELD, Daniel B., Randy HODSON (2001), **Worlds of Work Building International Sociology of Work**, Springer Studies in Work, and Industry.
- DOYLE, Christine E. (2006), **Work and Organizational Psychology: An Introduction With Attitude**, Psychology Press, Hove and New York.
- EDGELL, Stephen (2006), **The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid**.
- GIDDENS, Anthony (2008), **Sosyoloji**, Gözden Geçirilmiş 5. Basım, Yayıma Hazırlayan, Cemal Güzel, İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- GISBERT, P. (1974), **Fundamentals of Industrial Sociology**, Tata, McGraw-Hill Bombay.
- GONAS, Lena, Jan Ch KARISSON (2006), **Gender Segregation: Division Work in Post-Industrial Welfare States**, ASHGATE, Library of Congress Cataloging-In-Publication Data.
- GRINT, Keith (1998), **Çalışma Sosyolojisi**, Çev: Veysel Bozkurt, Çalışma Sosyolojisi, ALFA Yayınları, İstanbul.
- GRINT, Keith (2008), **The Sociology of Work: An Introduction**, Prentice Hall.
- HULIN, Charles L. **Lessons From Industrial and Organizational Psychology**.

- KURTKAN, Amiran (1976), **Sosyoloji**, Lise Ders Kitapları, MEB Yayını.
- MILLER, Delbert C., William H. FORM (1964) **Industrial Sociology: The Sociology of Work Organizations**, Second Edition, A. Harper International.
- MOW (1987), **The Meaning of Working**, MOW International Research Team. London, Orlando, Fla, Academic Press.
- NEWSTROM, John W (1993), **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**, New York, McGraw Hill.
- PADAVIC, Irene, Barbara RESKIN (2002), **Women and Men at Work**.
- ROTHMAN, Robert A. (1998), **Working: Sociology Perspectives**, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- STOVER, Ronald G. **Industrial Societies: An Evolutionary Perspectives**, Upper Saddle River NJ: Prentice Hall.
- STRANGLEMAN, Tim, Tracey WORREN (2008), **Work and Society: Sociological Approaches**, and Methods.
- VOLTI, Rudi (2008), **An Introduction to the Sociology of Work and Occupation**, Pine Forge Press, an Imprint of Sage Publication.
- WARR, Peter (1987), **Organizational and Occupational Psychology**, Academic Press, London.
- WATSON, Tony J. (2008), **Sociology, Work, and Industry**, New York, NY: Routledge Work, Sage Publications, London.
- YILDIZ, Halil (200), **Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve KOBİ’ler**, İstanbul Üniversitesi Adına TOSYÖV’e yazılan Rapor.