

## ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI VE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN YENİ TRENDLER

Aşkın Keser\*

### Özet:

“Çalışma”, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir. Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı sürdürmüştür. İşlerin bilgisayar teknolojileri ile gerçekleştirilmeye başlanması, düşük vasıf gerektiren işleri ortadan kaldırmakta, yüksek vasıflı çalışan grubun ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu yeni grubun çalışmaya yönelik tutumu, daha az vasıflı işgücüne göre farklılık göstermektedir. Diğer bir ifade ile yüksek vasıflı işgücünün “çalışma” ya yüklediği anlamın geleneksel çalışana göre oldukça farklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “çalışma”nın bireyler açısından anlamında önemli düzeyde farklılaşmaların yaşandığı bir dönem söz konusudur. Dolayısıyla bireylerin çalışmaya yükledikleri anlamda değişimlere tanık olunmaktadır. Bu çalışmada çalışmanın birey açısından değişen anlamı ve çalışmaya ilişkin yeni trendleri sorgulanmaktadır.

### Abstract:

“Work” as a social activity that maintains the continuity of life, is one of the central areas of human life which’s history depends on the existence of human beings. Although, from the scope of an individual, the meaning of work differs through the

centuries, till the last quarter of the 20<sup>th</sup> century it carried on being the main interest of the individual. Fulfillment of tasks by the computer technologies removes the jobs that requires low profile of qualification and lets the qualified worker groups take place. This new group’s attitude towards work differs compared with the group with lower qualification profile. By another expression, the meaning of work for this qualified workforce is deeply different from the traditional worker. So, we are witnessing a period which, the meaning of work according to individuals differs and transforms. This essay questions changing meaning of work according to individuals and new trends in working life.

### 1. ÇALIŞMANIN GELENEKSEL ANLAMI

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

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

Diğer taraftan, çok hızlı bir teknolojik gelişmenin yaşanması çalışmanın anlamının sorgulanmasında önemli olmuştur. İşlerin bilgisayar teknolojileri ile gerçekleştirilmeye başlanması, düşük vasıf gerektiren işleri ortadan kaldırmakta, yüksek vasıflı çalışan grubun ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu grubun çalışmaya yönelik tutumu, daha az vasıflı işgücüne göre farklılık göstermektedir. Diğer bir ifade ile yüksek vasıflı işgücünün “çalışma” ya yüklediği anlamın geleneksel çalışana

\* Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi., İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

göre oldukça farklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “çalışma”nın bireyler açısından anlamında önemli düzeyde farklılaşmaların yaşandığı bir döneme tanık olunmaktadır.

Bu değişimlere yer vermeden önce, çalışmanın geleneksel anlamına yer vermek yerinde olacaktır. Günümüz toplumlarında "çalışma" insanlar için yaşamın tek merkezi ve ana eksenidir. Bu eksen içinde Z.Bauman'ın deyimi ile “adeta izin verilen tek bağımsız faaliyet ‘çalışma’” olmaktadır. Aile, toplumsal yaşam ve mülkiyet, tamamen çalışma yaşamı ile belirlenir hale gelmiştir. Bireysel yaşamda insanın yaptığı iş ve sahip olduğu meslek, kişinin statüsünü ve özsaygısını belirleyen unsurlar olarak görülmeye başlanmıştır. (LORDOĞLU, ÖZKAPLAN, TÖRÜNER, 1999, s.4) Yani çalışma olmadan bireyin düşündüğü bir yaşam yoktu. Bireyin çalıştığı yer, adeta bireyin ikinci evi ve hayatına bir anlam kattığı bir mekân haline gelmişti.

Çalışma genel hatlarıyla birey açısından şu anlamlara gelmekteydi (TINAR; 1996, s.7, ARSLAN, 2001, s.50, FLORA, 1999, s.727, CAUDRON, 1997, s.24, DEMREN; 2002):

- Yaşamını devam ettirebilmek için ekonomik bir kaynak olma, özelliğine sahiptir.
- Çalışma bireye statü sağlamaktaydı ki, bazen kişiler için sahip olunan şey, değerinden dolayı değil de sahibine veya ailesine toplumsal yönden itibar sağladığı için anlam kazanır. Çalışma bireye bu tarz bir statü kazandırır.
- Çalışma bireye, kimlik ve aidiyet sağlar. Bireyin toplumda kabul görmesine imkân tanır.
- Çalışanın belirli bir düzen içinde yaşamasına yardımcı olur. Bireyin çalışması, zaman kullanımı, günün içinde belirli bir zamanı kapsamaması gibi yönleriyle, yaşamın düzene girmesine aracı olur. Bu durumda birey yaşamını belirli bir program içerisine alarak boşlukta kalma riskinden kurtulmaktadır.
- Çalışılırken, başka insanlarla tanışılır, yeni arkadaşlıklar ve sosyal ilişkiler kurulur. Bu özelliğiyle çalışma, işbirliği kurma,

dayanışma, paylaşma vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişimine de aracılık etmektedir.

- İş, kişinin kimliğini ve kişiliğini yapılandırır. Ortak hedefler doğrultusunda işbirliği ve başarıları paylaşma zevki verir.
- Bireyin çalışıyor olması, sağladığı gelir ile çalışma dışı yaşamının maddi temelini oluşturmakta, özel yaşamın şekli ve boş zamanları şekillendirme biçiminde de önemli bir rol üstlenmektedir.
- Çalışma, bireyin yaratıcılığının artması, yetenek, beceri ve gelişiminin sağlanması anlamına gelmektedir. Bu kazanımlar bireyin yaşam değerlerinin oluşmasına da katkıda bulunur.
- Çalışma, bireyin kendisini mutlu, başarılı ve bağımsız hissetmesini sağlar. Bağımsızlığın kaynağı olarak da ekonomik yönü gösterilebilir.
- Çalışma, sosyal bir görev olarak kabul edilmektedir.
- Çalışma, kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır.

Miller, çalışmayı bir işyerinde gerçekleştirilen çeşitli aktiviteler olarak ifade etmiştir. Donald ve Havinghurst, çalışmayı topluma yararlı olma ve hizmette bulunma aracı olarak ele almışlardır. Dolayısıyla çalışma bir kimlik, grup ilişkileri açısından bir kaynak olarak düşünülmektedir. Shimmin ise, bu yaklaşımların aksine çalışmayı, “yapılmasından hoşlanılmayan bir eylem olarak” ele almıştır. (MILLER, 1980, s.381; HAVINGHURST, 1959, s.357, SHIMMIN, 1966, s.195, The Meaning of Working, 1987, s.160 )

Çalışmanın geleneksel anlamını gösteren bir takım araştırma sonuçları, yukarıda yer verilen açıklamaları doğrular niteliktedir. Dubin'in “Merkezi Yaşam İlgi” (Centrel of Life Interests) araştırması, çalışmanın birey açısından anlamını test etmeye yönelik en önemli araştırmalardan birisidir. Dubin'in araştırması, günlük yaşamın önemli bir zaman dilimini işgal eden çalışma yaşamı yanında bireyin ilgi alanını bölebilecek başka alanlar olabileceğini, bunun özellikle tüketim ve boş zamanları değerlendirme olanaklarının giderek arttığı toplumlarda

önem kazandığını ortaya koymaktadır. (TINAR, GÜRÇAY ve DEMİRBİLEK, 1997/1, s.27)

Dubin'in çalışmasında çalışma ve çalışma dışı aktivitelerin göreceli olarak hangisinin bireyin merkezi yaşam ilgisi olduğu saptanmaya çalışılmıştır. K.Amerika'da 491 düşük vasıflı işçi üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, bireylerin %76'sının merkezi yaşam ilgisinin "çalışma/işleri" olduğu, %24'ünün ise merkezi yaşam ilgilerinin çalışma dışı yaşam olduğu saptanmıştır. (WILENSKY, 1964, s.138 )

Morse ve Weiss'in (1955) gerçekleştirdiği bir çalışmada, çalışmanın birey açısından önemi test edilmiştir. (WILENSKY, 1964, s.138 ) Araştırmada "Size eğer konforlu bir yaşam sürmeniz için çalışmanıza gerek kalmadan bir fırsat sunulsa, ne yaparsınız" şeklinde bir soru sorulmuştur. Araştırmaya katılanların %80'i "çalışmaya devam ederim" şeklinde cevaplarırken, sadece % 20'lik bir grup "çalışmaya devam etmeyeceklerini" belirtmişlerdir. Bunun üzerine çalışmaya neden devam edecekleri sorulduğunda ise aşağıdaki cevaplar çıkmıştır:

- Çalışmanın kişiye meşguliyet vermesi,
- Çalışmanın, işsiz olmanın bireyi psikolojik olarak olumsuz etkilemesi,
- Çalışmayan bireyin zamanı geçirme sıkıntısı yaşaması,
- Çalışmanın bireyin yaşamını düzenlemesi olarak sıralanmıştır.

Araştırma sonuçları da göstermektedir ki, bireyin yaşamında çalışmanın anlamı oldukça yüksektir ve "çalışma", bireyin yaşamında "merkezi yaşam ilgisi" olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak son çeyrek yüzyıldaki değişimlerin etkisiyle, bireylerin yaşamında, "çalışmanın" öneminin azaldığı görülmektedir. Bu noktada bireylerin merkezi yaşam ilgileri incelendiğinde artık önceliğin "çalışma" olmadığı tartışılmaktadır. Yapılan çeşitli araştırma sonuçları bu iddiayı doğrular niteliktedir. (Bu araştırmalara ilerleyen bölümlerde yer verilecektir. )

Çalışma saatlerindeki düşüş, teknolojideki gelişmeler, çalışma şekillerindeki değişim, esneklik uygulamaları vb. gibi birçok faktör bu

değişimin nedenleri arasında sıralanabilir. Çalışmanın aksine "daha az çalışma, daha fazla serbest zamana sahip olma", "çalışmaya daha az zaman ayırarak kendini geliştirmeye öncelik verme", "aileye ve yakınlarla daha fazla zaman ayırma", "daha fazla hobi ve diğer çalışma dışı etkinliklere katılması" ve "daha fazla gönüllü organizasyonlarda yer alma" gibi yeni eğilimler görülmektedir.

## 2. ÇALIŞMANIN ANLAMINDA YAŞANAN DEĞİŞİM

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

Kitlesel üretimin sona ermesi ve bunun sonucu olarak geçtiğimiz yüzyılın başlarındaki altmış saatlik haftalık çalışma sürelerinden kırk saate kadar inilmiştir. Halen sanayileşmiş ülkelerde, çalışma süresi, işe gidiş-gelişlerde dâhil olmak üzere, yıllık ortalama olarak, uyanık geçirilen saatlerin üçte birine karşılık gelmektedir. Yakın gelecekte bu oranın beşte bire ulaşması beklentisi ağırlıktadır. Hatta son dönemlerde gelişmiş bazı ülkelerde otuz beş saatlik haftalık çalışma süresi uygulamaları başlamıştır. Bu gelişmeler çalışmanın bireyin yaşamındaki merkezi konumunu zayıflatmıştır. Birey, karşılığı ödenmiş faaliyetlerden çok, boş zamanlarında yaptıklarıyla tanımlayacak ve tanımlayabilecektir. (GORZ, 1985, s.181) Görüldüğü üzere çalışmanın merkezi öneminin yerini "boş zaman kültürü" almaya başlamaktadır. Almanya'da çalışan nüfusun sadece %10'u işini yaşamlarındaki en önemli şey olarak görüyor. ABD'de ise bu oran %18 olarak görülmektedir. (GORZ, 2002, s.91)

Aşağıdaki örnekler, bireyin yaşamında "çalışma"nın öneminin azaldığı iddiasını desteklemektedir:

- İsveç'te, çalışmanın hayatlarının en önemli boyutu olduğunu düşünenlerin oranı 1955'te %33 iken, 1977'de bu oran %17'ye gerilemiştir.

• F.Almanya’da boş zamanlarını, yaptıkları işlerinden daha çok önem verdiklerini söyleyenlerin oranı 1962’de %36 iken, 1976’da %56’ya yükselmiştir.

• Fransa’da 1981 yılında “imkân bulsaydınız her türlü profesyonel faaliyetten vazgeçer miydiniz” sorusuna verilen cevaplar, “işe bağlılığın sağlanan gelirle orantılı olarak arttığını” ortaya koymaktadır.

• İngilizlerin %57’si “çalışmanın yaşamlarının akışını belirlemesini istememektedirler”.

• Amerikan üst orta sınıfının, tam gün çalışanlar arasından seçilen örneklerde, daha az çalışırlarsa, daha az harcarsa ve kendilerine daha fazla zaman ayırırlarsa daha iyi yaşayacaklarını düşünen kişilerin oranının %73 olduğu görülmektedir.

• Kuzey Amerika, Büyük Britanya ve Hollanda’da yüksek öğrenim diplomasına sahip gençler üzerinde yapılan uluslararası araştırmada elde edilen bulgular, “çalışmanın anlamındaki değişim”e ışık tutmaktadır. (GORZ, 2002, s.89)

*“Gençler; işin geçiciliğini öngörüyorlar, kendilerini işiyle bağlantılı olarak tanımlamıyorlar, çalışma etiğinden daha ziyade etik değer ya da toplumsal yararlılık kaygısıyla motive oluyorlar, çalışma ile –müzik, resim vb. gibi kişisel hobi, eğlence etkinlikleri ve ailelerine ayırdıkları zaman gibi- diğer ilgi alanları arasında daha iyi bir dengelenim sağlanmasını diliyorlar, çalıştıkları örgütün amaçlarından daha önemli olan kişisel proje ve amaçlarını öngörüyorlar ve çalışmanın amaçlarını ve yararlılığını sorgulamakta ve çalışma dışı yaşamlarını önem veriyorlar.”*

• 16 ile 34 yaşları arasındaki Batı Avrupalılar için “çalışma” ya da “meslek” kişisel olarak gerçekten önemli şeyler” listesindeki beş önceliğin içine girmemekte hatta oldukça gerilerde kalmaktadır. Bu listede ilk beş sırayı alan öncelikler şunlardır (GORZ, 2002, s.91):

- Arkadaşlara sahip olmak (%95)
- Yeterince boş zamana sahip olmak (%80)
- Fiziki olarak iyi durumda olmak (%77)

- Aile üyeleriyle zaman geçirmek (%74)
- Aktif bir toplumsal yaşam (%74)

Soru sorulan kişilerin sadece %9’u çalışmayı “hayatta başarılı olmak için önemli bir faktör” olarak görmektedir.

Çalışmanın geleneksel anlamının ve bireyin yaşamındaki önem ve öncelik derecesinin kaybolmaya başladığı kanaati ağırlık kazanırken, çalışmanın bireylerin yaşamlarında ne ifade ettiğine yönelik yeni tutum ve yaklaşımlar da dile getirilmeye başlanmıştır. Bu çerçevede çalışmanın birey açısından yeniden yorumlandığı görülmektedir.

### 3. ÇALIŞMANIN YENİ ANLAMI

Uygarlığın başından itibaren, insanın yaşamının geniş bir bölümüyle çalışmanın etrafında yapıldığı bilinmektedir. Avcılıktan, toplayıcılığa, ortaçağdaki zanaatkarlardan geçtiğimiz yüzyıldaki bant sisteminde kitle üretiminde başrol oynayan işçiye kadar, çalışmanın bireyin yaşantısının çok önemli bir parçası olduğunu görmekteyiz. Şimdi ise ilk kez insanoğlu üretim sürecinden sistematik olarak elenmeye başlamıştır. Bir yüzyıl bile geçmeden kitle sistemine dayalı üretim sisteminden sanallığa geçiş tüm gelişmiş dünya ülkelerinde gerçekleşecek gibi görünmektedir. Yeni nesil bilgi ve iletişim teknolojileri hızla çalışma şekillerine etki etmekte ve değişime uğratmaktadır. Zeki makineler sayısız görevleri üstlenerek ve insanoğlunun yerini almakta, mavi ve beyaz yakalı işçilerin istihdam piyasasının dışına çıkmasına yol açmaktadır. (RIFKIN, 1995, s.3) Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde el emeğiyle çalışan insanların oranı faal nüfus içinde dörtte bir ile beşte bir arasında bir orana inmiştir.

Çalışmanın doğasının değişmesinin arka planındaki önemli değişkenin teknoloji olduğu daha önce belirtilmişti. Bu gelişmeler çalışmanın geleceği hakkında birçok yeni alternatiflerin geliştiğini göstermektedir. Gelecekte nasıl bir çalışma şekli olacak, sanal işgücü gerçek işgücünün yerini mi alacak, sanal ofisler işyerinin yerine mi geçecek, ya da çalışma ortadan kalkacak mı şeklinde sorular, önümüzdeki dönemde tartışılmaya devam edilecektir.

Gelir düzeyi yüksek olan gruplarda dahi yaptıkları işi ilginç bulmama ve erken emekli olmak gibi eğilim de dikkat çekicidir. Bu kişiler emekli olarak zamanlarını, golf oynamak, tatil yapmak, balık avlamak gibi çeşitli boş zaman aktivitelerine yönelmektedirler. (DRUCKER, 1999, s.119) Dolayısıyla son çeyrek yüzyılda, çalışmaya yönelik ilginin azalması bir tesadüf değildir. Yeni teknolojilerin gelişim, çalışma saatlerinin kısılması, çalışma şekillerindeki esneklik, gerek mavi yakalı işçi grubunca gerekse beyaz yakalı ve yönetici düzeyinde kısacası işgücünün tüm gruplarında benzer tepkiler verilmesine yol açmıştır. Bu tepki de tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli çalışma olarak irdelenebilir.

Son zamanlarda, tam zamanlı çalışmanın yerine yarı zamanlı çalışmanın tercih edilmeye başlandığı belirtilmişti. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, mevcut şartlar altında yarı zamanlı çalışanların sağladığı iş tatmini, tam zamanlı çalışanlara oranla daha yüksektir. O halde, birçok insan, gerçek mutluluğu, ücretli işleri ile diğer aktiviteleri arasında bir denge oluşturarak, içindeki çeşitlilikten hoşnut kalacakları bir yaşam sürmekte bulmaktadırlar. (GIDDENS, 2000, s. 353)

Yeni teknolojilerin, çalışmanın doğası üzerinde önemli etkilerde bulunduğu bilinmektedir. Örneğin fiziksel güce dayalı üretimden, bilgi yoğun çalışma önem kazanmıştır. Bu durum karşısında çalışmanın ve çalışanın etkilendiği ve değişime uğradığı işaret edilmektedir.

- Yeni teknolojiler, daha az çalışan istemesine karşın, daha becerili, yetenekli, vasıflı ve bilgili işgücü talep etmektedir,

- Yakın gelecekte, kompleks, niteliği yüksek ve birebir ilişkilere dayalı işlerin önem kazanacağı görülmektedir.

Çalışma kavramının sonunun geldiğini ileri sürenlerin sayısı az değildir. (Yeni Çalışanlar ve Yeni Haklar, 2001, s.136) Jeremy Rifkin, "Çalışmanın Sonu" tartışmalarını ortaya atan ilk kişidir. Rifkin çalışmanın anlamındaki değişimi aynı isimli kitabında tartışmaktadır. (Ayrıntılı bilgi için bkz: RIFKIN, 1995, ss.3-14)

Gorz'un deyişiyle Michel Agliatta'nın "ücretli toplumu", Arendt'in "çalışma toplumu" ortadan kalkıyor olmasına karşın Rifkin'in iddiası olan "çalışmanın sonu" ile ortadan kalkan kesinlikle antropolojik ve felsefi anlamdaki çalışma değildir. Gorz gelecekte "çalışma"nın, üç

farklı şekilde gerçekleşebileceği ihtimalinden söz etmektedir. Bunlar: (GORZ, 2002, s.81)

- *Makro-sosyal çalışma*: Organize bir toplum, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamak için üretim.

- *Mikro-sosyal çalışma*: Bireysel odaklı organize ve gönüllü çalışmaya dayanan bir çalışma. Bu çalışma temel ihtiyaçları karşılama dışında kendini gerçekleştirme dayanan bir çalışmayı içerir.

- *Özerklik aktiviteleri*: Daha çok bireylerin, ailelerin ve grupların isteklerine dayalı çalışma. Bu tür çalışma kolektif ya da bireysel tercih şansı verir ve çalışmaya daha fazla anlam kazandırır.

Reich, yirmi birinci yüzyılda gelinecek noktada, geleneksel anlamıyla çalışma ilişkilerinin tamamen değiştiğini iddia etmektedir. Reich'a göre bu döneme ait özellikler şunlardır: (REICH, 2002, s.97)

- *Düzenli işin sonu*: Düzenli tam zamanlı çalışma azalmakta, farklı çalışma şekilleri ortaya çıkmaktadır. ABD'de "geçici çalışma", "part-time çalışma", "serbest çalışan (freelancer)", "e-lancer", işgücünün %30'una karşılık gelen bir orana yükselmiştir.

- *Yaratıcılık ön plana çıkıyor*: Yaş ve hiyerarşi yerini yaratıcılık ve bilgiye bırakıyor. Gençler, tecrübeyi alt-üst ediyorlar. Ev ve iş arasındaki sınırlar ortadan kalkıyor hatta sınırlar belirsizleşiyor. Günlük sekiz saat çalışma demode oluyor, onun yerine haftanın yedi günü, yirmi dört saat çalışma imkânı söz konusu oluyor.

- *Eşitsizlik genişliyor*: Rutin işler, teknolojik cihazlarla çok daha ucuza gerçekleştiriliyor ve mavi yakalıların daha fazla vasıflı hale gelmesini zorunlu kılıyor. Bir tarafta teknolojiyi üreten vasıflı ve yüksek gelire sahip çalışanlar varken diğer tarafta teknoloji destekli yeni makineler vasıfsız işçileri daha da vasıfsızlaştırmakta ve ücretlerini düşürmektedir.

Çalışmanın yeni anlamına yönelik eğilimler aşağıda sıralanmıştır:

- Çalışma saatlerinin bireyin bizzat kendisi tarafından belirlenmeye başlanması söz konusu olacaktır. Bu anlayışla birey, yeteri kadar çalışıp, gelir elde edebilecek, kalan zamanında da bireysel tercihleri doğrultusunda zamanını kullanabilecektir.

- Birey çalışmayı, sadece gelir getiren bir aktivite olarak algılamanın ötesinde kendisini gerçekleştirmek için bir araç olarak görmeye başlamaktadır.

- Birey, işyerine bağlılık hissetmekten uzak kalmakta, kendini işyeri ile özdeşleştirememektedir.

- Çalıştığı işyerine katkı sağlamaktan çok bireysel olarak yeteneklerini ve profesyonelliğini geliştirmeye özen göstermektedir.

- Çalışan için, kariyer yapma ve ilerleme gibi yaklaşımlar sıcak karşılanmamaktadır.

- Boş zaman etiği gelişmekte ve gönüllü çalışma yaygınlaşmaktadır.

#### 4. FARKLI YAPIDAKİ İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMAYA YÜKLEDİĞİ ANLAM

Çalışmanın anlamı konusunda sıralanan maddelerin, tüm çalışanlarca yaklaşım olarak benimsenmesi olası değildir. Her bireyin farklı kişisel özellikleri, mesleki yapıları ve özellikleri çalışmaya farklı anlamlar yüklemelerine neden olabilmektedir. Dolayısıyla, “çalışmanın anlamının” işgücünün yapısı ile de farklılaştığı tezini ileri sürmek doğaldır. Bu farklılaşmayı, mavi yakalı, beyaz yakalı ve altın yakalı işgücünde ayrı ayrı değerlendirilebilir.

**Mavi Yakalı** işgücü için çalışma, zorunluluk olarak yerine getirilen bir iştir. Bu bağlamda düşünülürse, çalışma ile acı ve sıkıntı, öte taraftan boş zaman veya çalışma dışı zamanla da belirli bir keyfin söz konusu olduğu söylenebilir. Bu nedenle mavi yakalıların, *beğenilen yaşam alanı* olarak “çalışma dışı yaşam alanı”nı tercih ettiklerini varsaymak doğal olacaktır.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, vasıfsız işçilere göre iş, yaşamak için gerekli olan parayı kazanmakta kullanılan bir alet niteliğindedir. (TELMAN, 1998, s.44) İstenmeden yapılan bir iş anlamında çalışma, değerli bir yaşama biçimini destekleyecek geliri elde etmek anlamındadır ve işin yaşamın bütünleyici bir parçası olmadığı görülmektedir. Çalışanların işleri, merkezi yaşam ilgilerinin bir parçası olarak belirmez; iş, çalışanların duygusal olarak sosyal ilişkilerinin ve önemli deneyimlerinin kaynağı olmadığı gibi, kendilerini gerçekleştirmeye olanak sağlayan bir kaynak olarak da düşünülmez.

Sonuç olarak mavi yakalı işgücü işleri, keskin biçimde çalışma ve çalışma dışı alanlar olarak ikili bir ayrım gösterir.

**Beyaz Yakalı** işgücü için çalışma kavramı, prestij, statü ve unvan sahibi olmak gibi bir takım sosyal içerikler ifade etmektedir. Mesleki uzmanlık gerektiren işlerde içsel ödülün önemli olması doğaldır. Çalışma yerinin bir sosyal kurum olması hem sosyalleşme açısından hem de yaptıklarının başkaları ile kıyaslanması açısından önemlidir.

Beyaz yakalı işgücünde, çalışma, sonuçta çalışan için uzun vadede kariyere dönüşecek sürekli artan bir gelir ve statü sağlayan bir örgüte hizmet anlamı taşır. Çalışanların örgütlerine bağlılıkları, piyasa ilişkilerinde olması gerekenden daha fazla ahlaksal unsurlar içerir. Bu grup için, kariyerin biçimlenişinde gelir artışı ve statü açısından yükselme önemlidir. Bu durum, kaçınılmaz olarak onun sosyal kimliğinin bir parçası olur. Bu nedenle çalışma bireyin merkezi yaşam ilgisi olarak ortaya çıkar ve kariyer kesin bir yaşam kaderi olarak görülür. Sonuç olarak, çalışanların yaşamları keskin biçimde çalışma ve çalışma dışı alanlar olarak ayrımlar göstermez.

Diğer yandan beyaz yakalıların da, çalışmanın anlamını daha çok statü, prestij amaçlı olarak gördüklerini belirtmek mümkündür. Mavi yakalı çalışanlar için, iş güvencesi ve ücret düzeyi önem arz ederken, beyaz yakalı çalışan için ise, bireyin katılımı, yeteneklerini sergileyebilmesi ve özerkliği önem kazanmaktadır. (ARSLAN, 2001, s.55) Sanayi işçileri için, çalışma genellikle araç olarak ele alınmaktadır. Oysa beyaz yakalı çalışanlar için, çalışma, bir yaşam tarzı ve tatmin sağlayıcı bir faaliyet olarak görülmektedir.

**Altın Yakalı** işgücü olarak adlandırılan bilgi işçileri, “beyaz yakalı işçinin kafasını, mavi yakalı işçinin kolunu birleştiren, yüksek vasıflı ve çok yönlü işçi” olarak tanımlanmaktadır. Sayıları giderek artan ve her geçen gün “mavi” ve “beyaz” yakalı çalışanların yerini alan “bilgi işçileri” mavi ve beyaz yakalı geleneksel çalışanlarla karşılaştırıldığında, daha bağımsız ve daha üretken oldukları görülmektedir. Altın yakalı işgücü, eğitim düzeyleri yüksek, vasıflı ve uzman kişilerdir. Bu nedenle de mavi ve beyaz yakalı işgücü, geleneksel çalışanlardan farklı olarak son derece güç, rutin işlerden hoşlanmayan, değişime belirsizliğe, esnek örgütlenmeye açık, yeni ve farklı bir çalışan profili sergilemektedir.

Son yıllarda gelişen yeni teknolojiler, ortaya çıkan yeni yönetim anlayışları, ülkeler arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi hızlandıran küreselleşme olgusu ve artan rekabet ortamında, belirginleşen esnekleşme arayışları ile ailevi ve sosyal ihtiyaçlar, bugüne kadar standart kabul edilen çalışma biçimlerini değiştirmiş ve yeni çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır. Altın yakalı çalışan için, işin anlamı kuvvetlidir, ancak işyerinin ve örgütün anlamı zayıftır. Altın yakalılar, yaptıkları işi bir amaç olarak değil, araç olarak gördükleri için, çalışma, bireyin merkezi yaşam ilgisi olarak ortaya çıkmaz, daha çok çevreleri yani çalışma dışı yaşam ilgileri güçlüdür. İş çoğunlukla yaşamlarında öncelikli bir konumda değildir. Çoğu zaman yaşamlarını idame ettirme düzeyinde gelire sahip olmayı tercih ettikleri de görülür. İşlerinin dışında çok farklı ilgi alanlarını görmek mümkündür. Kısmen yeni iletişim araçlarına da bağlı olarak çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamları arasındaki sınır belirsizdir. Örgütleri ve meslektaşları çalışanların çalışma dışı yaşamlarını biçimlendirmez.

### 5.ÇALIŞMAYA İLİŞKİN YENİ TRENDLER

Çalışmanın anlamında yaşanan değişim, birey için çalışmanın önem derecesinin azalması gibi konular incelenirken, “çalışmanın geleceği” ne ilişkin bazı saptamalardan söz edildiği görülmektedir.

Furnham’a göre; “*Maddi temele dayanan iş görmeye ilgi azalacak, bireyler sadece gelir elde etmek için değil, aynı zamanda yaşam kalitesi doğrultusunda çalışacaklar, çalışma, daha esnek ve daha fazla cinsiyet değişkeninden bağımsız olarak bölünecek, bireysel gelişme ve iyi yaşam düşüncesi ağırlık kazanacak, ruhsal ve fiziksel koşullar daha fazla önem kazanacak, çalışma dışı yaşama ilgi artacak, merkezi yaşam ilgisi olarak iş değer kaybedecek, yaşam kalitesi düşüncesi önem kazanacak, rutin ve değişime kapalı işler değer yitirecek, çalışanlar işe yönelik tutumlardan uzaklaşacak ve etik önceliklere önem verilecektir.*” (FURNHAM, 1997, s.685)

Charles Handy göre ise; “Örgütte çalışan işgücü sayısı günümüze oranla azalacak, daha az çalışma söz konusu olacak, bürokrasi azalacak, örgütlerde profesyonel ve uzman ihtiyacı artacak, gönüllü örgütlerde görev alma yaygınlaşacak, imalat ve üretim azalacak, eğitime olan talep artacak, örgütlerde yeniden yapılanma söz konusu olacaktır. (FURNHAM, 1997, s.688)

Bu açıklamalar ışığında, araştırmacıların yeni oluşmakta olan toplumu “serbest zaman toplumu” olarak nitelendirdikleri de görülmektedir.

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

Çalışmanın bireyin yaşamını olumsuz etkileyeceğini ve gelecekte bireylerin daha çok çalışacağını belirten görüşler, “teknolojik gelişmenin bireyin haftalık çalışma saatlerini azaltacağı” tezi ile çelişse de, çalışmanın bireyin yaşamındaki nispi ağırlığının artacağı görüşü hafife alınmayacak düzeyde dikkat çekicidir. Bu bağlamda çalışmanın gelecekte bireyin yaşamında nasıl bir yere sahip olacağını incelemek önemli olmaktadır.

Çalışmanın geleceğine yönelik olumsuz projeksiyonlar da ileri sürülmektedir. Bu projeksiyonlara göre; Çalışmanın geleceğine ilişkin kaygı ve işini kaybetme endişesi bireyleri olumsuz etkilemektedir. Bu konuda yapılmış araştırmalar olumsuz sonuçları gözler önüne sermektedir. 1994 yılında New York Times’ın yaptığı bir araştırma bu konuda çarpıcıdır. Araştırmada dikkat çekici sonuçlar şunlardır; (RIFKIN, 1995, s.13)

a- Her beş Amerikalıdan ikisi, işten çıkarılma, çalışma saatlerinin düşürülmesi ve ücretlerinin düşürülmesi gibi bir durumla gelecek iki yıl içinde karşılaşacaklarını düşünmekte,

b- %77’si yakın bir zamanda çevrelerinden birinin işsiz kaldığına tanık olduğunu belirtmekte ve

c- %67’si de işsizliğin gerçek bir toplumsal sorun olduğu kanısını taşımaktadır.

Dahrendorf’un “üçte iki” kuramına göre, gelecekte işgücünün “üçte ikisi” iş bulurken “üçte biri” çalışma hayatından dışlanacaktır. Bu da, çalışma hayatında vasıflı işçilerle diğerleri arasında bir kutuplaşmaya yol açacaktır. (BOZKURT, 2002, s.121)

İşgücünün yapısındaki değişimler firmaların işgücü taleplerinde bir takım özellikleri gündeme getirmelerine yol açmış, bu durum neticesinde işgücü farklı iki gruba dönüştürülmüştür, bununla birlikte bu seçime bağlı olarak kitlesel işsizlik de gündelik bir olaya dönüşmüştür. Bu düşünceyi aşağıdaki bilgiler desteklemektedir:

a-Teknolojik değişimin sonucu, işçi sınıfının parçalara ayrılmasına söz konusu olmuştur. Çekirdek işçi, geçici işçi ve niteliksiz işçi, 2000'li yıllarda işgücünün %25'i düzenli (çekirdek) , %25'i geçici ve %50'sinin niteliksiz işlerde çalışacağı iddia edilmektedir.

b-Hizmetler sektörü genişliyor, imalat sanayindeki istihdam pek çok gelişmiş ülkede %20-25 oranına geriliyor, ABD'de bu oran 1950 de %33 iken 80 de %20 'ye ve Drucker'a göre de yakın gelecekte %12'ye gerileyecektir

c- Çalışanlar arasında nitelikli olanlar seçkinler olarak değer görmekte, nitelikli olanlar ile olmayanlar arasında fark daralmakta, orta kademeler kaybolmaktadır.

d-Tam istihdamda gerileme söz konusu, part-time çalışma yaygınlaşıyor, (ABD'de en büyük 500 firmanın sürekli ve tam gün istihdam ettiği ücretli oranı %10)

e- İşsizlik büyüyen bir sorundur, Tüm dünyada teknolojiden kaynaklanan işsizlik oranı %5 düzeyinde gerçekleşmiştir. Dünyada 800 milyon işsiz mevcutken, her yıl istihdam piyasasına katılan kişi sayısı 1,2 milyondur. Sadece ABD her yıl 1-1,5 milyon kişinin işsiz kaldığı belirtilmektedir. Bu olumsuzluklardan sadece mavi yakalılar yani fabrika işçileri ve düşük ücretli hizmet sektörü işçileri etkilenmemekte, beyaz yakalı işçilerin çalışma koşulları da olumsuz etkilenmektedir. Bunun bir göstergesi olarak, 1980'lerin ortasından 1990'ların ortalarına dek iş yerlerinde kişi başına düşen fiziksel mekânın yüzde 25 ile yüzde 50 arasında daralması örnek gösterilebilir. Çok daha büyük oranda büro çalışanı, part-time çalıştırılmaktadır. (TABB, 2002, s.202)

## SONUÇ

Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, yine de 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı

sürdürmüştür. Çalışma bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için önemli bir yaşamsal fonksiyondur. Ancak 20. yüzyılın sonlarında ve 21. yüzyılın başlarında görülen yoğun teknolojik gelişmeler çalışmaya ilişkin bazı değişimlerin yaşanmasına ve bireylerin çalışmaya ilişkin tutumlarının da değişime uğramasına yol açmıştır. Birey açısından çalışmanın alternatifi olarak boş zaman etiği kavramı gelişmiştir. Bireyler daha fazla çalışmaktansa daha fazla boş zaman kullanımına eğilim göstermeye başlamışlardır.

Çalışmanın, her ne kadar bireyin yaşamında önemini kaybetmese de merkezi ilgi alanı olarak geçtiğimiz yüzyıla oranla daha az önem arz ettiği görülmektedir. Bireyin özellikle örgüte sadakati ve bağlılığında azalmanın ve bunun yerine bireysel gelişime ve işe bağlılığa önem verdiği söylenebilir. Bireyin gelecekte daha az çalışacağına yönelik bu iddiaların yanında, bireyin daha kısıtlı oranda iş yaşamında yer alacağı da iddia edilmektedir. İş piyasasında kısıtlı çekirdek işgücü dışında önemli düzeyde geçici işgücünün yer alacağı düşüncesi yakın gelecekte bireylerin karşılaşacağı önemli bir sorun olarak görülmektedir.



**KAYNAKÇA**

- ARSLAN, Mahmut; (2001) **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- BOZKURT, Veysel; "Çalışmanın Geleceği-2", Power Dergisi, Eylül 2002
- CAUDRON, Shari; "The Search For The Meaning of Work", Training&Development, Vol:51, Issue:9, September 1997
- DEMREN, İdil; "Zorlamadan ve zorlanmadan yaşamak: Sevdiğiniz işi yapın", Kaynak Dergisi, Sayı:11, Temmuz-Eylül 2002,
- DONALD, M., HAVINGHURST, R.; (1959) "The Meaning of Leisure", Social Forces, Vol:37,
- DRUCKER, Peter F.; (1999) "Gelecekte İşlerin Alacağı Şekil, **Liderden Lidere**, Editörler: Hesselbein, Frances, Cohen, Paul M., MESS Yayını, İstanbul
- FLORA, Gilla; (1999) "The Meaning of Work", Journal of Socio-Economics, Vol:28, Issue: 6
- FURNHAM, Adrian; **The Psychology of Behaviour At Work**, Psychology Press, 1997
- GIDDENS, Anthony; (2000) **Sosyoloji**, Ayraç Yayınevi, Ankara
- GORZ, Andre.; (1985) **Cennetin Yolları**, Çev.Turhan Ilgaz, Afa Yayınları, İstanbul
- GORZ, Andre; (2002) Yaşadığımız Sefalet, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- LORDOĞLU, Kuvvet, ÖZKAPLAN, Nurcan, TÖRÜNER, Mete; (1999) **Çalışma İktisadı**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul
- MILLER, G.; (1980) "The Interpretation of Nonoccupational Work in Modern Society: A Preliminarydiscussion and Typology." Social Problems, Vol:27
- REICH, Robert B.; (2002) **The Future of Success Work and Life in The New Economy**, Vintage
- RIFKIN, Jeremy; (1995) **The End of Work**, Putnam's Sons Pub.
- TABB, William K.; (2002) **Ahlaksız Fil, 21. Yüzyılda Küreselleşme ve Sosyal Adalet Mücadelesi**, Çev. Ercüment Özkaya, Epos Yayınları, Ankara
- TELMAN, Nursel; "Endüstri Psikolojisi'nin İnsan Kaynakları'ndaki Yeri", Human Resources İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, Mart 1998
- The Meaning of Working**, (1987) MOW Internatioanl Research Team, Academic Press
- TINAR, Mustafa Yaşar; (1996) **Çalışma Psikolojisi**, Necdet Bükey A.Ş., İzmir.
- TINAR, Mustafa Yaşar; GÜRÇAY, Cemile ve DEMİRİLİK, Tunç; "Bireysel İlgili Odağı Olarak Çalışma Yaşamı", MPM Verimlilik Dergisi, 1997/1
- "Yeni Çalışanlar ve Yeni Haklar", Çev. Bülent Piyal, Petrol-İş, Sendikal Notlar, Sayı:12, Aralık 2001
- WILENSKY, Harold L.;(1964) "Varieties of Work Experience", **Man In a World At Work**, Ed.Henry Borow, The Riverside Press.