

İnsan İlişkileri Yaklaşımı Bağlamında Kadının Çalışma Hayatındaki Rolü

Musaye Konak Özçelik¹

Öz

Yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak bilinen çalışma teriminin geçmiş insanlık tarihine kadar dayanan insan yaşamının en önemli kavramlarından biridir. Fakat çalışma kavramının bir disiplin olarak toplumsal yaşamın bir parçası olması ancak Sanayi İnkılabı ile mümkün olmuştur. Yirminci yüzyılda ortaya çıkan çalışma sosyolojisi, sosyolojinin alt dallarından biri olarak temelde çalışma yaşamı ve sorunlarına odaklanmıştır. Çalışma sosyolojisi ülkemizde yeni gelişen bir alandır. Sanayileşme ile birlikte gelişen teknoloji ve bilgi birikimi toplumları hızlı bir değişime uğratmıştır. Endüstrileşme sonrasında çalışma yaşamında meydana gelen değişimler çalışma sosyolojisinin en temel konularından biri olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada, çalışma sosyolojisinin temel kavramsal çerçevesi ele alınarak disiplinin teorik yaklaşımları incelenmiştir. Çalışma sosyolojisi, iş yaşamının toplumsal dinamiklerini anlamaya yönelik çeşitli teorik perspektifler çerçevesinde ele alınmakta olup, bu bağlamda Sistem Yaklaşımı, Yönetimsel Psikolojik Yaklaşım, İnsan İlişkileri Yaklaşımı, Sosyal Eylem Yaklaşımı ve Çatışmacı Yaklaşım temelinde değerlendirilmiştir. Bu teorik yönelimler, emek süreçlerini, çalışma ilişkilerini ve iş hayatının birey ve toplum üzerindeki etkilerini farklı açılardan ele almakta ve analiz etmektedir. Çalışmada, söz konusu yaklaşımlar karşılaştırmalı bir perspektifle ele alınarak; çalışma sosyolojisinin kuramsal çeşitliliği ve metodolojik yönelimleri açıklanmıştır. Devamında çalışma sosyolojisi bağlamında İnsan İlişkileri Yaklaşımı temelinde çalışan kadının iş yaşamındaki konumunu ve toplumsal rollerini analiz edilmiştir. İnsan İlişkileri Yaklaşımı, bireyin yalnızca ekonomik bir aktör değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal ihtiyaçları olan bir varlık olduğunu vurgulayarak; iş yerindeki sosyal etkileşimlerin üretkenlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerini ele alınmıştır. Bu doğrultuda, çalışmada kadın emeğinin tarihsel dönüşümü, toplumsal cinsiyet rolleri ile iş

¹ Öğr. Gör. Dr., Mardin Artuklu Üniversitesi, Savur Meslek Yüksekokulu, Sosyal Hizmetler, musayekonak@artuklu.edu.tr, ORCID: [0000-0001-6334-3180](https://orcid.org/0000-0001-6334-3180).

Makale Gönderilme Tarihi / Article Submission Date: 30.11.2024

Makale Kabul Tarihi / Article Acceptance Date: 07.04.2025

Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında açık erişim olarak yayımlanmaktadır.

Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published as open access under the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.

yaşamındaki dinamiklerin kesişimi ve kadın çalışanların örgütsel yapılar içindeki deneyimleri irdelenmektedir.

Anahtar kelimeler: Çalışma, Sosyoloji, Teori, Kadın, Rol.

The Role of Woman in Working Life in the Context of Human Relations Approach

Abstract

The concept of work, known as a social activity that ensures the continuity of life, is one of the most important concepts of human life dating back to human history. However, it was only possible for the concept of work to become a part of social life as a discipline with the Industrial Revolution. Sociology of labour, which emerged in the twentieth century, as one of the sub-branches of sociology, basically focused on working life and its problems. Sociology of labour is a newly developing field in our country. The technology and knowledge accumulation that developed with industrialisation has led to a rapid change in societies. Changes in working life after industrialisation are accepted as one of the most fundamental issues of sociology of work. In this study, the basic conceptual framework of the sociology of work is discussed and the theoretical approaches of the discipline are examined. Sociology of labour is addressed within the framework of various theoretical perspectives to understand the social dynamics of working life, and in this context, it is evaluated on the basis of the Systems Approach, Managerial Psychological Approach, Human Relations Approach, Social Action Approach and Conflict Approach. These theoretical orientations address and analyse labour processes, labour relations and the effects of work life on the individual and society from different perspectives. In the study, the theoretical diversity and methodological orientations of the sociology of labour are explained by considering these approaches in a comparative perspective. It then analyses the position and social roles of working women in working life on the basis of the Human Relations Approach in the context of sociology of work. The Human Relations Approach emphasises that the individual is not only an economic actor but also a being with psychological and social needs, and addresses the effects of social interactions in the workplace on productivity and job satisfaction. Accordingly, the study examines the historical transformation of women's labour, the intersection of gender roles and dynamics in work life, and the experiences of women employees within organisational structures.

Keywords: Work, Sociology, Theory, Woman, Role.

Extended Abstract

Sociology of labour is one of the sub-disciplines of sociology that has been shaped by the transformations in the social structure after the Industrial Revolution and examines the relations between the working life and the

socio-cultural life of the workforce. Instead of providing a normative framework, this field focuses on describing the dynamics of the current working life, its position within social relations and the forms of interaction that these relations reveal. By analysing issues such as the organisation of work, labour processes, class formations, employee-employer relations and the effects of working conditions on social life, the sociology of work seeks to understand the role of work not only as an economic activity but also in the construction of individuals' identities and the shaping of social structures.

Sociology of labour has been handled within the framework of different perspectives in line with the basic theoretical orientations. In this context, seven different theoretical frameworks, namely the Systems Approach, the Managerial Psychological Approach, the Human Relations Approach, the Social Action Approach, the Conflict Approach, the Self-Realisation School and the Social Action Approach, come to the fore. The main focal points and methodological orientation of the sociology of labour are shaped in line with the strategies determined to address various problems arising in working life.

The theoretical diversity of this discipline requires firstly presenting the basic concepts, areas of interest and methodological assumptions of the five main approaches. Considering the unique contributions of each approach to the field of sociology of work, it is necessary to examine these theoretical orientations separately. Once these theories, each offering different perspectives, are analysed at an individual level, it becomes possible to construct a more comprehensive and integrated theoretical framework that draws on existing academic traditions. In this context, the adoption of an interdisciplinary approach paves the way for a comprehensive and multidimensional theoretical plan in the sociology of labour.

The increasing participation of women in labour markets after the Industrial Revolution has been addressed within the framework of different theoretical approaches in the sociology of work. This study examines the role of working women from the perspective of the Human Relations Approach, one of the main theoretical approaches of the sociology of work. The Human Relations Approach is a paradigm based on Elton Mayo's Hawthorne Studies, which emphasises the importance of interpersonal relationships, motivation and social dynamics in the work environment. According to this approach, the productivity of working individuals is shaped not only by economic and rational factors, but also by social relations, group dynamics and emotional satisfaction. When the place of women employees in business life is considered in this context, it is seen that social relations determined by gender roles are an important determinant of their workplace experiences. In this framework, the role of working women can be considered in two basic dimensions:

Women employees face various structural and cultural barriers in terms of socialisation in the workplace, solidarity within groups and participation in leadership mechanisms. While gender norms can be a limiting factor in women employees' access to leadership positions, social relations within work groups significantly influence women's motivation and productivity.

The Human Relations Approach offers a perspective that analyses the working individual's social life not only at work but also outside the workplace. Women's need to balance work and family responsibilities significantly shapes their job satisfaction and overall job performance. Emotional labour burden, stress levels and perceived support systems at work are among the determining factors in establishing this balance.

The position of female employees in business life is shaped by gender roles. While the perception of 'appropriate occupation' for women leads to horizontal occupational segregation on a sectoral basis, structural problems such as wage inequality and the glass ceiling effect limit women's professional advancement. The fact that women's labour is generally concentrated in the care, education and service sectors shows how gender roles are reflected in working life. In addition, from the perspective of feminist sociology of labour, it is seen that power relations in the workplace are one of the important factors determining the status of women.

In conclusion, the Human Relations Approach provides a critical theoretical framework for understanding the impact of social relations, gender roles and motivational factors on workplace dynamics. The place of women employees in the work environment should be considered not only as an economic but also as a social and psychological phenomenon. In this context, increasing social support, group dynamics and leadership opportunities in the workplace will play a critical role in the motivation and job satisfaction of female employees.

Giriş

Sosyoloji biliminin temel kavramlarından biri olan çalışma kavramı bireylerin yaşamlarını devam ettirmeleri bakımında oldukça önemlidir. Toplumsal organizasyonun bir parçası olarak görülen çalışma kavramı toplum içerisindeki bireyler ve gruplar arasındaki güç ilişkilerinin belirleyicilerinden biri olarak da önem taşımaktadır. Nitekim modern dönemde iş ve kariyer kavramları bireysel kimliklerin oluşumu da dâhil olmak üzere birçok alanda etkisini göstermekte, bir yandan bireylerin gelir kaynağını oluştururken diğer yandan da sosyal ilişkilerdeki tabakalaşmaya ve toplumun farklı kesimleri arasında karşılıklı dayanışmanın oluşumunu sağlamaktadır. Çalışmak insan hayatının en önemli faaliyetlerden biri olarak bireylerin hem bilinç yapıları hem de iradeleri üzerinde etkili olmaktadır. İradeleriyle hareket etme özgürlüğüne sahip olan bireyler, birbirini zincirin halkaları gibi takip eden bir projenin gerçekleştirilmesinde etkin rol oynamaktadırlar. İnsan ilk olarak bir şeyi planlar, kendisinde hâlihazırda olan yeteneğini kullanarak planladığı şeyi üretir, bu üretim aşamasında kendini âdeta ürettiğiyle özdeşleştirir. Üretilen bir ürünün hemen hemen her aşamasında insanı görmek mümkündür (Yıldız, 2010: 149).

Bireylerin mutluluğu, yaşam enerjileri, zihin sağlığının temellerinden biri olarak görülen çalışma, onlara istediğini elde etmesinde vesile olur. Bundan ötürü çalışma zorunlu bir ihtiyaç hâline gelerek bireylerin yaşamlarını devam ettirmesinde ve kişiliğinin gelişmesinde etkin rol oynamaktadır. Çalışarak üretime katkı sağlayan bireylerin kendine olan güvenleri artmakta ve yapıp ürettikleriyle saygınlık kazandıkça kendini geliştirme imkânı bulmaktadırlar. (Onur, 1997: 125).

Bireyleri çalışmaya yönlendiren pek çok neden vardır. Bu nedenlerin en önemlisi bireyin gerek kendi yaşamını gerekse aile üyelerinin yaşamlarını kolaylaştıracak yeterli miktarda kazanç elde etme gayesidir. Bireyi çalışmaya iten bir başka neden ise toplumsal beklentilerdir. Topluma faydalı bir birey olma gayesi fertlerin toplumsallaşma sürecinde öğrendiği sosyal rolün bir parçasıdır. Çalışma kavramı sadece ekonomik ya da sosyal işlevler taşımamakta bunlar ile beraber fertlerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını gidermek ve onları doyuma ulaştırarak kişiliklerinin gelişmesini katkı sağlama gibi önemli görevlerde üstlenmektedir (Çolak, 2015: 32).

Çalışma, birey açısından sadece günlük bir faaliyet olarak nitelendirilmeyip çok farklı anlamlar ifade eden bir etkinlik olarak görülmektedir. Çalışmanın bir mekânda diğer bireylerle kolay ilişki kurma, statü sahibi olmak, başkaları tarafından değerli bulunmak gibi pek çok sosyal faydası vardır. Dolayısıyla çalışmanın birey açısından yüklediği yeni anlam ve görevler artık yalnızca fertlerin hayatta kalmalarına yönelik olmamakla beraber onların sosyo-psikolojik gereksinimlerini gidermeye de yönelik olmaktadır. Buna göre çalışmanın anlamı ve işlevleri öncelikle birey, bireyin ailesi ve sosyal çevresi için daha da önemli hâle gelmektedir (Sabuncuoğlu, 1997: 32-33).

Bireylerin çalışma davranışı, basit bir durum değil karışık ve pek çok faktörün etkisiyle şekillenen bir olgudur. Çalışma etkinliği toplumsal değer yargılara sahip olarak hem bireysel hem de toplumsal nitelikleri taşımaktadır. Dolayısıyla gerek birey gerekse toplum, çalışma kavramının içeriğini beraber şekillendirmektedir. Bu nedendeli, çalışma birey ile toplum arasındaki karşılıklı ve sürekli etkileşimin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Çolak, 2015: 49).

Çalışma sosyolojisi, Sanayi İnkılabı'ndan sonra ortaya çıkan ve iş gücünün çalışma hayatı ile sosyokültürel hayatı arasında oluşan ilişkileri bu ilişkilerden doğan etkileşimleri olduğu gibi inceleyen sosyoloji biliminin alt disiplini olarak kabul edilir. Bu bağlamda bu disiplinin olması gerekenleri değil, mevcut olan iş hayatı ve sosyal ilişkileri ve bu ilişkilerin oluşturduğu etkileşimleri olduğu gibi olduğu gibi tasvir etmektedir.

Çalışma sosyolojisinin bir disiplin olarak kabul edilmesi, genel sosyolojiden iktisat sosyolojisine, daha sonra endüstri sosyolojisine dayanan bir sürecin devamı olarak ifade edilir. Yani çalışma sosyolojisinin ortaya çıkışı sosyolojide uzmanlaşmanın bir sonucu olarak kabul edilmektedir (Gezgin, 2000: 60). Çalışma sosyolojisinin ortaya çıkışı yalnızca endüstri alanındaki bölünmelere dayandırılmaz. Endüstrileşme ile beraber diğer sosyoloji dallarının; örneğin, göç, hukuk, siyaset, kent gibi disiplinlerindeki değişmelerin etkisi olduğu kadar; başta sosyoloji ve sosyal siyaset olmak üzere, sosyal psikoloji, işletmecilik, çalışma alanı vb. bilim dallarında meydana gelen değişime ve ilerlemeler de çalışma sosyolojisinin özgün bir disiplin olmasında etkili etkili olmuşlardır. Çalışma sosyolojisi, mek süreçlerini, iş ilişkilerini ve çalışma yaşamındaki toplumsal dinamikleri inceleyen önemli bir disiplin olarak modern toplumların ekonomik ve sosyal yapısının anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Sanayi Devrimi'nden günümüze uzanan süreçte çalışma hayatı, üretim biçimlerinin dönüşümü, küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi pek çok faktörden etkilenmiştir. Bu bağlamda, çalışma sosyolojisinin teorik yaklaşımları, emek süreçlerinin yalnızca ekonomik bir faaliyet olmadığını, aynı zamanda toplumsal yapı ve ilişkilerle şekillenen dinamik bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışma sosyolojisi, emek süreçlerini ve çalışma yaşamındaki bireysel-toplumsal dinamikleri anlamaya yönelik birçok teorik çerçeve sunmaktadır. Bu bağlamda, insan ilişkileri yaklaşımı, çalışma hayatında bireyin psikososyal ihtiyaçlarına vurgu yaparak örgütsel verimlilik ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Söz konusu yaklaşım, kadın çalışanların işyerindeki rolünü ve deneyimlerini anlamak açısından da önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

1. Çalışma Sosyolojisinin İzah Edilmesi

Sosyoloji bilimi toplum içerisindeki bireylerin davranışlarından, onların dünyaya bakış açılarından, yaşam tecrübelerinden şekillenir. Sosyoloji, bir yandan toplumun süreç içerisindeki oluşumu ve değişimi ile ilgili teorik çalışmalar

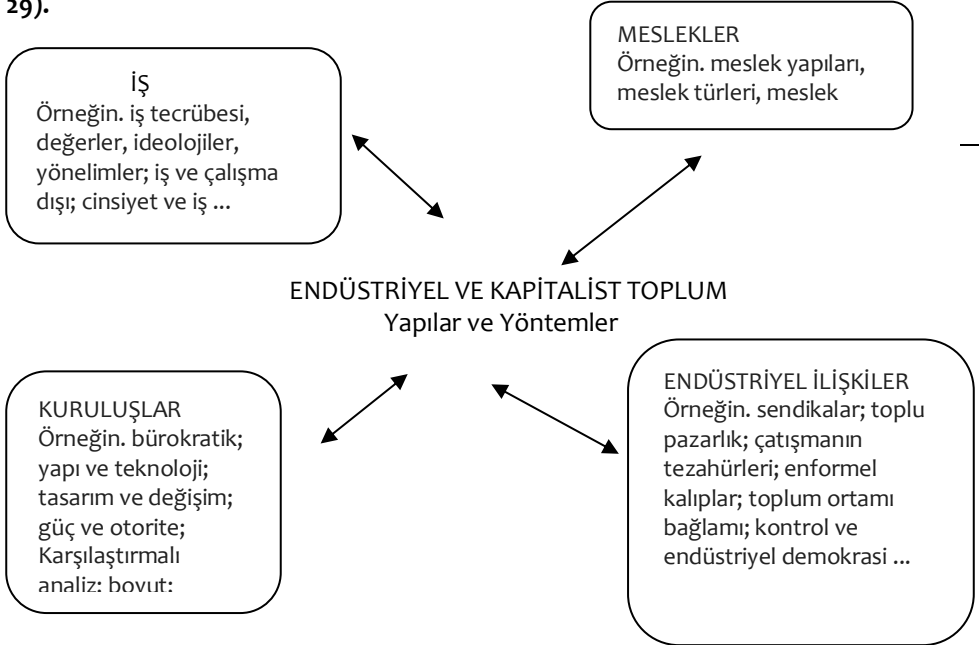
yaparken; diğer yandan toplumu, toplumda süregelen çalışmayı, emeğin dağılımını, çalışma ilişkilerini, yabancılaşma, ussallaşma, cinsiyet, ırk, sınıf gibi konuları anlayabilmek için biçimsel ve soyut görüşler yoluyla çalışma dünyasını inceler. Sosyoloji bu incelemeyi yaparken tarih biliminden faydalanarak karşılaştırma yapmaktadır. Sosyoloji, sosyal ve kültürel düzenlemeler bağlamında değerlendirilen çalışma ve çalışma ile ilgili faaliyetleri anlamamıza yardımcı olan; kavramları, teorileri, görüşleri, düşünceleri, teorileri ve araştırma sonuçlarını bize sunar. Çalışma sosyolojisi çalışma hayatı ile ilgili konuların, sosyal, ekonomik, sosyo-kültürel açıdan analizini incelemesi konularını hedefler. Bu konuların birbirleriyle olan etkileşimini iş, çalışma ve sosyal hayat arasındaki ilişkileri ve ilişkilerin ortaya çıkardığı bağlantıları incelemektedir. Çalışma sosyolojisinin hedef kitleleri çalışanlar olduğundan, çalışanların emek hareketliliğini, kentleşme sürecinde karşılaştıkları, tabakalaşma, yabancılaşma, yalnızlaşma gibi sendromları ve bu sendromların iş ilişkilerine yansımaları, bu yansımalarından kaynaklanan iş gücü performansı boyutlarını inceler (Ören, 2014: 36).

Çalışma sosyolojisi, Sanayi İnkılabı'ndan sonra ortaya çıkan ve iş gücünün çalışma hayatı ile sosyokültürel hayatı arasında oluşan ilişkileri, bu ilişkilerden doğan etkileşimleri olduğu gibi inceleyen sosyoloji ilminin bir alt disiplini olarak kabul edilir (Ören, 2014: 2). Çalışma sosyolojisi, iş hayatını ve bu bağlamda şekillenen sosyal ilişkileri olduğu gibi betimleyerek; bireyler arasındaki etkileşimleri analiz eden bir disiplin olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede, çalışma sosyolojisi yalnızca iş yaşamında bedensel ve zihinsel olarak faaliyet gösteren bireyleri ele almakla kalmaz; aynı zamanda onların aile, sosyal çevre ve özellikle kent yaşamındaki konumlarını da inceler. Modernleşme sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkan yabancılaşma, yalnızlaşma ve kentleşmenin düzensiz gelişimiyle ilişkili olan gecekondü olgusu gibi toplumsal dinamiklerin, çalışan bireyler üzerindeki etkileri çalışma sosyolojisinin temel inceleme alanlarından birini oluşturmaktadır.

Çalışma sosyolojisinin bir alt disiplin olarak ortaya çıkışında Sanayi İnkılabı'nın yaratmış olduğu sonuçlar etkili olmuştur. Sanayi İnkılabı öncesinde ise toplumların en önemli kaygısı günü kurtarmaktı; ekonomik faaliyetlerde bu doğrultuda, günü kurtarmaya yönelik ve sıradan bir şekilde gerçekleştirilmekteydi. Fertler yaşamlarını köylerde sürdürmekte, şehirlerde ise zanaatkarlar atadan kalma ve geleneksel usullerle topluma hizmet vermekteydi. Bu dönemde toplular arası belirgin farklılıklar bulunmamakta; toplum içinde ise çalışan ile çalıştırılan, özgür ile köle, varlıklı ile yoksul, yöneten ile yönetilen gibi sosyal ayrımlar belirginleşmemekteydi (Keser ve Burcu Kümbül, 2016: 74). Ev ile iş hayatı da birbirinden keskin sınırlarla ayrılmamakta, aksine iç içe geçmiş bir şekilde sürmekteydi. Her birey yalnızca kendi temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar mal ve hizmet üretirdi Kadınların çoğu hizmetçilik ve çocuk bakıcılığı gibi ev işlerinde çalışırdı. Gıda ürünlerinin fiyatlarının yükselmesine rağmen çalışanlara ödenen ücretler çok düşük ve sadece fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olmaktaydı (Ören, 2014: 36).

Sanayi İnkılabı ile birlikte fabrikalaşmanın başladığı ve yaşam standartlarının arttığı kabul edilmiştir. Sanayi inkılabı ile başlayan fabrika üretimi, işçi ve iş gören kavramlarını da beraberinde getirmiş ve köyden kente göç hareketiyle yeni bir iş ortamı ve ilişkileri meydana gelmiştir. Bu da beraberinde yeni bir çevre ile çevrenin sosyal ilişkileri ve bu ilişkilerden doğan etkileşimleri ortaya çıkarmıştır. İşçi ya da çalışan kesimlerin yeni ortamlardaki sosyal ilişkileri ve bu sosyal ilişkilerde doğan etkileşimler ise yeni bir bilim dalının da doğuşunun göstergesi olmuştur. Ortaya çıkan yeni bilim dalına çalışma sosyolojisi adı verilmiş ve bir çalışma disiplini olarak bilim dünyasında yerini almıştır. Bu bağlamda ele alındığında çalışma sosyolojisi çalışanlar arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerde doğan etkileşimleri ele almış (Ören, 2014: 36). Ayrıca geleneksel ekonominin hâkim olduğu toplumlarda işçi-işveren arasındaki ilişkinin bireysel mahiyete olmuş. Ancak sanayileşme ile başlayan süreçte işçi-işveren ilişkileri bireysel mahiyete sıyrılıp örgütlü grupların çıkar mücadelesine dönüşmesi kavramın tarihsel serüveninde başlangıç noktasını oluşturmuştur (Yazıcı, 2015: 2).

Şekil 1: İş ve sanayi sosyolojisinin bileşenleri ile ilgili endişeleri (Watson, 1987: 29).



Watson, çalışma ve endüstri sosyolojisinin, beş farklı çalışma alanına sahip olma eğiliminde olduğunu ve beş farklı teorik gelenek veya düşünce dizisi aracılığıyla bunlara yaklaşma eğiliminde olduğunu kabul eder. Bu çalışma,

alanlarının ayrı ayrı teorik yaklaşımlarını olduğunu vurgular. Her alandaki farklı katılımcılar bir diğerinden ziyade bir teorik geleneği tercih etme eğiliminde olduğunu savunur. Watson, yaklaşımlarının farklılığının beraberinde sorunlar meydana getirdiğini ve sorunların çözümü ilk olarak bunların her birinin sunabileceği önemli bilgiler olduğu için, her birine kendi temel ilkelerine bakılması gerektiğini savunmuştur (Watson, 1987: 30).

2. Çalışma Sosyolojisinin Teorik İzahları

Çalışma sosyolojisi “Sistem Yaklaşımı, Yönetimsel Psikolojik Yaklaşım, İnsan İlişkileri Yaklaşımı, Sosyal Eylem Yaklaşımı, Çatışmacı Yaklaşım, Kendini Gerçekleştirme Okulu, Sosyal Eylem Yaklaşımı” çerçevesinde yedi farklı biçimde izah edilmiştir. Çalışma sosyolojisinde odak ve yaklaşım çeşitli sorunlarının üstesinden gelmek için seçilen strateji önce beş teorik dizinin temel özelliklerini ve ilgi alanlarını oluşturmaya odaklanılmıştır. Bunların her birinin sunabileceği önemli bilgiler olduğu için, her birini ayrı ayrı ele almak gerekmektedir. Bu teoriler ayrı ayrı ele alınıp incelenildikten sonra mevcut çeşitli geleneklerden kavrayışa dayanan daha genel bir teorik planın yapılması mümkün hâle gelir (Watson, 1987: 30-31).

2.1. Sistem Yaklaşımı

Sistem yaklaşımı izah edebilmek için Emile Durkheim ve Talcott Parsons gibi klasik sosyal teori düşünürlerin görüşlerinden faydalanılır. Sistem Yaklaşımı, Parsons’ın Durkheim’den etkilenecek geliştirmiş olduğu bir yaklaşımdır. Durkheim sosyal eylemi araştırırken, eylemi anlamak için eylemde rol alan bireylerin ötesine bakmak gerektiğini belirtir. Eylem üzerinde etkili olan unsurlardan biri olarak kabul edilen kuruluşların fonsiyonları dikkate alınmalıdır. Aynı zamanda o fonksiyonlar bütünüün yaşaması ve devamı için toplumun parçaları ile alakalı olduğu ifade edilir. “Toplumu kendine ve endüstriyel organizasyonlara sosyal sistemler gibi bakma fikri eski organik anolojide köklenir. Organik analogi toplumu yaşayan bir organizma gibi inceler, onun çevresi içinde sürekli olarak dengeyi araştırır.” Durkheim’in sosyal eylemler için yapmış olduğu bu tespit Parsons’un sistem yaklaşımının temelini oluşturduğu savunulmuştur (Korkmaz, 2003: 30).

George Ritzer’e göre, Parsons’ın toplumsal sistem kavrayışı toplumsal sistemin en temel biçimi olarak tanımlanan mikro düzeyde ben ile öteki-ben arasındaki etkileşim ile başlamıştır. Ritzer, Parsons’ın sistem yaklaşımını bir fiziksel veya çevresel boyuta sahip olan bir durum içinde birbirileriyle etkileşimde bulunan çok sayıda birey eyleyenine dayandığını belirtir. Bu eyleyenler memnuniyeti en iyi duruma getirmeye yönelik bir eğilim tarafından güdülenirler. Birbirileriyle olanlar dâhil kendi durumu ile ilişkileri, kültürel olarak yapılmış ve paylaşılan bir semboller sistemi açısından tanımlanır ve söz konusu işlemler bu sisteme arabuluculuk eder (Ritzer, 2014: 246).

Parsons’ın sosyal sistem anlayışı, öncelikli olarak, analitik açıdan ayrı olan iki sistemle, yani kişilik ve kültürel bağlantılı olduğu belirtmiştir. O, toplumu bir sosyal sistem olarak ele almıştır. Toplumunda alt sistemler olduğu belirterek alt

sistemlerinde birbirleriyle karşılıklı bağımlı olduğu vurgulanır. Sosyal sistem bir kurumlar ağıdır. Kültürel sistem, değerleri ve normları taşır. Parsons'a göre kültürel sistem sunduğu değerlerle sosyal sistemdeki kurumlara hayat verir. Ona göre kültürel sistem aynı zamanda aktörlerin kişilik sistemine de nüfus eder. Onların hayatlarını sürdürmede düstur edebilecekleri normların yönlendiricisi olur (Kızılçelik, 2018: 65).

Parsons, sosyal sistem teorisinde sistemlerin alt sistemlere ayrıldığı, belirli yapısal öğelere sahip olan ve belirli işlevleri yerine getiren bir sistem olduğunu ifade etmiştir. Bu kurama göre, alt sistemler yapısal öğeler ve işlevler vardır. Parsons'ın sistem analizinde alt sistemler; kültür sistem, sosyal sistem, kişilik sistemi ve davranışsal organizmadır. Parsons'ın sosyal sistem tahlilinde yapısal öğeler, değerler, sosyal roller, motivasyon ve mevcudiyettir. Parsons'ın sosyal sistem analizinde işlevler ise, örüntü, varlığını sürdürme, bütünleşme, hedefe ulaşma ve uyumdur. Sosyal sistem teorisinin en önemli işlevinin bütünleşme olduğu savunulur (Kızılçelik, 2018: 73).

Sosyal sistem yaklaşımı, toplumu bir bütün olarak ele alarak, onu oluşturan çeşitli alt sistemler arasındaki karşılıklı ilişkileri analiz eden bir perspektif sunmaktadır. Bu bağlamda, her sistem, kendi içinde belirli alt sistemleri barındırmakta ve bu alt sistemler hem kendi aralarında hem de sistemin bütünüyle sürekli bir etkileşim içinde bulunmaktadır. Sistemin işleyişinde, parçaların düzenli ve karşılıklı etkileşim içinde olması temel bir unsur olarak kabul edilir. Sosyal sistemlerin temel amacı, kendi iç dengelerini koruyarak varlıklarını sürdürebilmektir. Bu noktada, sistemin bütünleşmesi ve dengeyi sağlayan mekanizmalar büyük önem taşımaktadır (Korkmaz, 2003:33).

Sistem yaklaşımı, toplumun işleyişini belirleyen normlar ve değerleri merkeze alarak, toplumsal düzenin bu unsurlar aracılığıyla sağlandığını öne sürer. Sosyal süreçlerde normlar, bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyici bir işlev görmektedir. Çalışma sosyolojisi bağlamında ele alındığında, iş yaşamını şekillendiren belirli norm ve değerlerin varlığı dikkat çekmektedir. Bu normlar, çalışma ilişkilerini düzenleyerek işleyişin uyum içinde sürdürülmesini sağlar. Ayrıca, fonksiyonel yapılar arasındaki hak ve sorumlulukları tanımlayarak sistemin bütünlüğünü korumaya yardımcı olurlar. Ancak, toplumsal yapı dinamik bir süreç olduğundan, mevcut norm ve değerler zaman içerisinde değişime uğrayabilir ve yerlerini yeni normatif düzenlemelere bırakabilir (Watson: 1987).

John Dunlop, Parsons'ın sistem yaklaşımından hareketle çalışma ilişkilerini açıklamıştır. Abdullah Korkmaz, Dunlop'un görüşlerine değinerek, sistem yaklaşımı özelliklerine göre çalışma ilişkilerini izah etmiştir. Korkmaz'a göre Dunlop bir sosyal sistem olan toplumu, birbirleriyle ve ana sistemle karşılıklı ilişkilerde bulunan iktisadi, sosyal ve siyasi alt sistemlere ayırmıştır. Çalışma ilişkileri sistemi, belli aktörlerin işyerinde ve iş topluluklarındaki davranışlarını yönlendiren kurallar bütününden oluşur. Korkmaz, kuralların oluşturulması çalışma ilişkileri sisteminin temel amacı olarak görür ve kural oluşturulması sürecine katılan işletme

yöneticilerinin oluşturduğu hiyerarşi, işçi ve örgütlerin oluşturduğu hiyerarşi ve uzmanlaşmış kamu kuruluşlarıyla ilk iki aktör çevresi tarafından oluşturulan organizasyon olmak üzere üç aktörden söz edilir.

Dunlop'un, Parsons'ın sistem yaklaşımından hareketle çalışma ilişkilerini sanayi toplumunun bir alt sistemi olarak gördüğünü belirtmiştir. "Dunlop sistemdeki fonksiyonel farklılaşmaya uyan yapıları ve süreçleri aşağıdaki gibi tanımlamıştır:

-Uyum yapıları ve süreçleri: Aktörleri teknoloji ve piyasa ortamıyla ilişkilendiren kompleks kuralları çıkırtı olarak üreten kural yapma süreçlerini belirtir.

-Amaca ulaşmayı sağlayan yapılar ve süreçler: Sistemdeki siyasi fonksiyonlar sistemin devamlılığını sağlamayı, istikrarını korumayı ve aktörlerin amaçlarına ulaşmak için şart olan hiyerarşilerin istikrarını ve sürekliliğini gerçekleştirmeyi ifade eder.

-Bütünleşme yapıları ve süreçleri: Sistemdeki aktörler arasındaki dayanışmayı sağlama fonksiyonunu, ferdi rolleri hiyerarşilere ve hiyerarşileri ferdi rollere ilişkilendiren sistemin ortak ideolojisi tarafından sağlanmasını gösterir.

-Norm muhafaza ve anlaşmazlık yönetimi yapıları ve süreçleri: Sistemin değerlerini kültürel ve motivasyonel baskılara karşı korumayı, sistemin aktör grubunda bulunan uzmanlarca sağlandığını belirtir (Korkmaz, 2003: 23)."

2.2. Çatışmacı Yaklaşım

Ralf Dahrendorf'un çatışmacı yaklaşımı en bilinen yaklaşımlardan biri olarak kabul edilir. Dahrendorf, toplumun çatışma ve uzlaşma şeklinde iki yüzü olduğunu belirtir. Bundan dolayı sosyoloji kuramının iki parçaya, çatışma kuramı ve uzlaşma kuramına ayrılması gerektiğini ileri sürmüştür. Uzlaşma kuramcılarının toplumdaki bütünleşmeyi incelemeleri gerekirken çatışma kuramcılarının, çıkar çatışmalarını ve bu gerilimler karşısında toplumu bir arada tutan zorlamayı incelemeleri gerektiği dile getirilir. Dahrendorf, birbirinin ön gereksinimleri olan çatışma ve uzlaşmanın her ikisi de olamadan toplumun olmayacağını ileri sürmüştür. Ona göre bir derece uzlaşma olmadan çatışma ortaya çıkmaz. Örneğin Dahrendorf'a göre, aralarında bir temas olmadığı, çatışmanın bir temeli olarak işleyen bir ön bütünleşme olmadığı için Fransız ev kadınlarının Şilili santranç oyuncularını ile çatışmaları olası değildir. Tersine ona göre çatışma uzlaşmaya ve bütünleşmeye yol açabilir (Ritzer, 2014: 268).

Korkmaz'a göre çalışma ilişkilerindeki çatışma yaklaşımı Dahrendorf'un çatışma teorisiyle ayrılan yönleri bulunmaktadır. Çalışma ilişkilerinde Durkheim'in kuramı ve fonksiyonalist yaklaşımının etkileri daha fazladır. "Ferdin çalışma ortamındaki normlara hedeflere takınacağı tavrın; uyum, yenilikçi, şekilci, geri çekiliş ve isyan şeklinde olacağı belirtilmiştir" (Korkmaz, 2003: 39)

Çatışmacı yaklaşımın belirttiğine göre, çatışma işçilerin daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşulları istemeleri sonucunda işverenlerin de karı maksimize etme arzuları arasındaki farklılıktan kaynaklanır. Bu çıkar çatışmaları işletmenin varlığını sürdürmesi için ortak çıkarla sağlanır. Toplu pazarlık taraflar arasında arabulucu rolü üstlenir. Toplu pazarlıkların çalışma ilişkilerinde çatışmayı önlediği belirtilir.

Bir işletmede çalışanlara verilen roller, statüler ve bu rolleri ya da statüleri üstlenen iş görenlerin kendilerinde beklenen davranış biçimlerini sergilemeleri çalışanların aldıkları rollerin kendi yapılarına uygun olup olmamasıyla şekillenir. Eğer çalışanlara verilen roller ve statüler o çalışanların niteliklerine yani yapısına uygun değilse çalışanlar arasında bir rol çatışmasının meydana geldiği belirtilir (Ören, 2014: 135).

2.3. İnsan İlişkileri Yaklaşımı

İnsan ilişkileri yaklaşımında Elton Mayo'nun tespitleri önemlidir. İnsan ilişkileri yaklaşımı klasik yaklaşımın eksikleri üzerine kurulmuştur. Bu yaklaşım klasik yaklaşımın dikkate almadığı insan ilişkilerini dikkate almıştır. Dönemin önemli çalışmalarından biri olan Mayo'nun Hawthorne çalışmalarıdır. İnsan ilişkileri yaklaşımına göre eğer bireye önem verilirse sosyal bozulmanın ve endüstriyel gerginliğin önüne geçilebileceğini iddia eder. Eğer yöneticiler, işçiler ile birlikte çalışır ve onların kendilerini önemli hissetmelerini sağlayarak, onların kişisel problemlerine ilgi duyarsa birtakım sorunların önüne geçilir. İnsan İlişkileri Yaklaşımına göre birey pasif değil aktiftir. İnsan unsuru göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yaklaşım aynı zamanda fertler arasındaki ilişkinin de önemli olduğunu belirtir. İddia edildiği gibi çalışanlar birbirilerine karşı ilgisiz ve kendi çıkarlarına öncelik vererek davranan, tesadüfen yan yana gelmiş bir insan topluluğunu oluşturmazlar (Korkmaz, 2003: 47). İnsan ilişkileri yaklaşımında birey, bireyler arasındaki ilişki ve örgütler içindeki bireylerin davranışları da önemlidir. Yaklaşımına göre örgüt ve birey karşılıklı etkileşim içerisinde.

İnsan ilişkileri yaklaşımının temel özelliği, organize olmuş yapıların içerisindeki faal bireyleri tanımak ve anlamaktır. Onların yetenek ve potansiyellerinden maksimum düzeyde faydalanmak, çalışanların organizasyon faaliyetlerini gerçekleştirmek için katkılarını sağlamak, onları motive etme yollarını aramaktır. İnsan ilişkileri yaklaşımı bireylerin biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin yanı sıra onların psikolojik ve sosyal yönlerinin de önemli olduğuna dikkat çekmiştir. Bu yaklaşım bireyi merkeze koyarak bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmesini ve onların mutluluğuna önem vermektedir. “Yani grup içerisinde çalışan bireylerin ihtiyaçlarını giderme ve onların isteklerini önemsemektedir. Bu yaklaşımda, insan klasik yaklaşımın aksine sadece biyolojik ve fizyolojik bir varlık değil insanın psikolojik ve sosyal özellikleri de dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla insanlar arasında farklılıklar olabileceğini onların davranışlarının grupların, kurumların yapı ve işleyişlerini etkileyebilecekleri savunulmaktadır” (Sucu, 2000: 56)

2.4. Bilimsel Yöntem

Bilimsel yönetim yaklaşımın savunucusu ve sistem aktörü, bir Amerikan mühendis ve danışmanı olan F.W. Taylor'dır. Taylor'un dünyadaki çalışma-çalışma, parça-oran şemaları ve zaman-hareket etütlerini ortaya koyan hareketin lideri olarak önemi tarihsel bağlamda belirlenmiştir. Giderek artan şekilde rasyonelleştirilmiş görev dağılımı ve iş mekanizasyonu, yirminci yüzyılın başlarında, insani çalışma çabalarını koordine etme ihtiyacının, insan bilimine bilimsel ve mühendislik ölçütlerini uygulamakla ilgilenen insanın ilgisini şaşırtıcı bir şekilde davet etmediği bir noktaya ulaşmıştır. Taylorizm', sıklıkla etiketlendiği gibi, işçinin teme ekonomik bir hayvan olduğunu, yönetimi tercih eden bir sosyal olmayan bireyin sadece işi organize etmenin en verimli yolunu çalışmak zorunda olduğunu ve daha sonra parasal ödüllerini bağladığını ileri sürer. Bu durumun işveren ve çalışanlara benzer şekilde, çatışma olasılığını ve sendikalara olan ihtiyacı ortadan kaldıracak sonuçları doğuracağını ileri sürer (Watson, 1987: 32).

Bilimsel yönetim, çalışmanın mümkün olduğunca verimli hâle getirilmesi için yapılması gereken tüm görevlerin bilimsel analizini içerir. Yöneticiler daha sonra ileri iş parçalaması yoluyla maksimum teknik iş bölümü elde etmek için işleri tasarlarlar. Çalışma planlamasının ve onun icra edilmesinin ayrılmış olmasını ve beceri gereksinimleri ile iş-öğrenme sürelerinin en aza indirilmesini sağlarlar. Operatörler tarafından malzeme kullanımı en aza indirgenir ve dolaylı ya da hazırlık görevleri doğrudan ya da üretken olanlardan ayrılır. Bu parçalanmış parçaları ve bu mevcut durumdan rahatsız olan işçileri koordine etmek için, çalışma ve izleme sistemleri gibi çalışan cihazlar oluşturulmuştur. Bu arada çalışanların çabaları teşvik edici ödeme sistemlerinin kullanılmasıyla gerekçelendirilmekte ve yoğunlaştırılmaktadır (Güney, 2014).

Taylor'un bilimsel yönetim içindeki ardılları, işyerinde örgütlü emek için bir yer kabul etmeyi ret etmişlerdir. Ancak yaklaşım her zaman onun bireysel vurgusunu korumuştur. Yönetim düşüncesi ve çok yönetim öğretimi üzerine kitaplar, psikolojik olarak kısa düştüğü gösterilerek bilimsel yönetimin klasik geçmişinin bir parçası olarak yönetim tarihine gönderilmiştir. Ancak bu durum, modern dünyada iş tasarımının pratiklerine gelince, durumdan uzaktır. Bu konudaki en sistematik kanıtlar 1955'te Davis, Canter ve Hoffman tarafından yapılan araştırmadır ve 1976'da J.C. Taylor tarafından Amerikan şirketlerinin temsili bir örneği üzerinde takip edilmiştir. Bu, üretimdeki iş tasarım uygulamalarının, üretim maliyetini en aza indirmek için birim üretim süresini en aza indirme kaygısı altında olduğunu gösterdi. İş tasarımı kriterleri arasında beceri uzmanlığı, minimum beceri gereksinimleri, asgari eğitim süreleri, maksimum tekrarlama ve hem bir işteki görevlerin sayısı hem de bu görevler ve işlerdeki değişikliklerin genel sınırlaması yer almıştır. *“Taylorizm izlenecek bilimsel bir yöntemle, işin olabildiğince küçük parçalara ayrılmasını, dolayısıyla işin yapılması için gerekli vasfın ve gerekli eğitim zamanının olabildiğince azaltılmasını amaçlamaktadır”* (Güney, 2014: 35).

Yirminci yüzyıla ait Braverman, Taylorizm ile kapitalist birikimin mantığı arasındaki ilişkiyi vurgulanmıştır. Ancak bu, psikolojik varsayımların pratik yöneticiler arasında ne ölçüde yaygınlaştığının bir yansıması olarak bilimsel yönetimin devam eden etkisi söz konusu olmuştur. Watson'a göre, bilimsel yönetimin psikolojik varsayımları, Taylor'un Bilimsel Yönetim İlkeleri'nde olduğu gibi askerlik kavramına atıfta bulunarak gösterilmiştir. Bu, insanların ekonomik çıkarları ve yöneticilerin işlerini bilimsel bir temelde tasarlama, tahsis etme ve ödüllendirme başarısızlığı ile birleştiğinde, çalışanların bir araya gelmelerini ve rasyonel olarak üretimin sürdürülmesini sağlamak için iş birliği yapmaya yönlendiriliyor. Onlar, geri gelmek ve oranı sıkamak için yetersiz yönetimini cazip etmeden ödülleri maksimize etmek için bunu yaparlar. Bununla birlikte, diğer insanların gördüğü gibi, insanların doğal sosyalleşmesinden kaynaklanan kaçınılmaz bir olgu olarak görülmemektedir. Eğer yönetim her bir bireye doğrudan bağlıysa ve kişisel çıkarlarını tatmin ederse, o zaman tam iş birliği olacaktır. İnsan doğasının doğru bir şekilde anlaşılması, ima edildiği üzere, bu durumun böyle olduğunu göstermektedir (Watson, 1987: 33). İş davranışının nihai açıklaması, o zaman psikolojik bir sorundur.

2.5. Kendini Gerçekleştirme Okulu

Kendini Gerçekleştirme Okulu savunucuları tarafından ileri sürülen reçeteler bilimsel yönetim ile çelişmektedir. Örgütsel etkinliklerin, “katılımcı” yaklaşımlar ile elde edilebileceği önerilmektedir. Bu yaklaşım, astların kendi hedeflerini belirleme, denetim ve izleme kapsamını azaltarak ve daha fazlasını geliştirerek işlerin “zenginleştirilmesi” sürecine girebilir. Bilimsel yönetimin tam tersi olsa da onunla uyuşan yönlerinin de olduğu belirtilir.

Amerikan psikolog Abraham Maslow'un çalışmasından, insan davranışlarının bilimsel araştırılmasının insanlara çeşitli potansiyelleri serbest bırakmaya yönelik olması gerektiğine dair inancı olduğu için, tüm insanların sahip oldukları yalvarışları içinde bir kendini gerçekleştirme düşüncesi kavramı alınır. Maslow'dan alınmış ve birçok aydınlanmış yönetim yazarı ve öğretmen tarafından kullanılan temel şema ihtiyaçların hiyerarşisi modelidir. Bu da insanların sahip olduğu ve bir seviyedeki ihtiyaçların çoğunu bir sonraki aşamada ihtiyaçların karşılanmasını istemek için bir seviyeye kadar hareket ettiği için beş takım genetik veya içgüdüsel ihtiyaçların olduğunu göstermektedir. İlk aşamada yiyecek, içecek, cinsellik ve duyu tatmin gibi fizyolojik ihtiyaçlar vardır. İkincisi, insanları tehlikeden kaçınmaya motive eden güvenlik ihtiyaçları vardır ve üçüncü olarak da aşk gereksinimi olarak adlandırdığı şeyler vardır. Bunlar hem verme hem de alma anlamında diğerlerine ait olma ve ona bağlı olma ihtiyaçlarını içerir. Dördüncüsü, dış kaynaklardan gelen ödül, statü ve takdir ile iç güven, başarı, güç, yeterlilik ve bağımsızlık duygularını kapsayan saygınlık ihtiyaçları ve beşinci olarak, kişinin nihai potansiyelini gerçekleştirme arzusu olan kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Watson, 1987: 34).

Watson'a göre Maslow'un modelini çalışanlar arasında iş birliği sağlamada ve onların ihtiyaçlarını belirlemede önemli olduğuna değinir. Bu düşüncenin etkili bir örneği, Fred Herzberg'in deneyidir.

Motivasyon-Hijyen ya da başlangıçta kendilerini iyi hissettiren ya da yapılmış hissettiren çalışma hayatlarında olayları açıklamaları istendi mühendisler ve muhasebeciler üzerinde yapılan bir çalışmaya dayanan iki faktörlü iş motivasyonu teorisi olarak kabul edilir. Herzberg, kendilerini bulunduklarında kendilerini iyi hissettiren faktörün, yokken kendilerini kötü hissettirenlerden farklı olduğunu öne sürdü. Herzberg tartışmaya devam ederken, bir yandan yanlış ise memnuniyetsizliğe yol açabilecek maaş, statü, güvenlik, çalışma koşulları, denetim ve şirket politikası gibi bağlamsal veya hijyen faktörleri var, fakat gerçek ise de tatmin olunmaz. Öte yandan, başarı, ilerleme, tanınma gibi içerik ya da motivasyon faktörleri vardır; büyüme, sorumluluk ve işin kendisi. Bunların bağ"lamsal ya da hijyen faktörlerine ek olarak, eleştirilmeden önce iyi performans göstermeye motive olan insanlar sunulmalıdır (Watson, 1987: 34).

Bu motivasyonlar, Maslow'un "daha yüksek seviyedeki ihtiyaçları" ile ilişkilendirilir. Hijyen faktörleri ise sadece "alt seviye" leri karşılar. Bu nedenle yöneticiler, ücret, denetim ve çalışma koşulları gibi konularda "doğru" olmanın olumlu motivasyonla çok az şey üreteceğini görmeye teşvik edilir. Bunun yerine, "motive ediciler", işlerin tasarlandığı şekilde inşa edilmeli. İşler büyütülmeli ve nasıl gerçekleştirildiklerine dair yönetsel kontroller azaltılmalıdır. İşçiler kendilerine hedefler belirler, çalışmayı planlar ve mümkün olduğu kadarıyla kullanılacak çalışma yöntemlerini seçmelidir (Watson, 1987: 34).

2.6. Yönetimsel Psikolojik Yaklaşım

Yönetimsel psikolojik yaklaşım diğer yaklaşımların eksikleri üzerine kurulur. Çalışma sosyolojisindeki yaklaşımların hiçbiri tek başına yeterli olmadığını savunur. Ancak bu yaklaşımların hepsinin geçerlilik payı olduğunu savunularak çalışma ilişkileri ele alınırken bütün yaklaşımlardan faydalanması gerektiğini belirtir. Bu yaklaşımda bilimsel yöntem ve kendini gerçekleştirme okulu şeklinde ikiye ayrılır. Bunların her ikisi de yönetimsel psikolojik yaklaşım için önemlidir. Her iki yöntemde insan doğası farklı şekillerde ele alınır nitekim bu iki yöntem birbirine taban tabana zıttır. Ancak her ikisi de son derece kişiselce olan ve yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinin nasıl olması gerektiğine ve işçinin işlerini düzenlemeleri gerektiğine dair yöneticilere yazma konusunda çalışan bir düşünce tarzını temsil eder. Her ikisi de insan doğası sorguları üzerinde uzlaşıyor ve bunun bir sonucu olarak, toplumsal yaşamın kültürel boyutunu ve bunun ima ettiği iş organizasyonu ve oryantasyon olanaklarının çeşitliliğini tanıma eğilimindedir. Her bir yaklaşımın kaygısı, anlayışla ilgisiz endişelerden ziyade, manipülasyon teknikleri olan meşru olanları keşfetmeye ve meşrulaştırmaya yönelik bilimsel yöntemi kullanmaktır (Watson, 1987: 32).

3. Sosyal Eylem Yaklaşımı

Weber'in sosyoloji anlayışı, anlamlı sosyal eylemler üzerine temellenmektedir. Ona göre, sosyal eylem, bireyin başkalarının davranışlarını dikkate alarak gerçekleştirdiği ve bu doğrultuda yönlendirdiği bir süreç olarak tanımlanabilir. Weber, sosyal eylemin analizinde, eylemi gerçekleştiren bireyin ona yüklediği öznel anlamın dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Sosyolojik incelemelerde temel amaç, bireyin gerçekleştirdiği eylemi anlamak ve bu anlam çerçevesinde sosyal gerçekliği yorumlamaktır. Bu bağlamda, sosyal eylemlerin anlaşılması için doğrudan gözlem yönteminin önemli bir araç olduğu ifade edilmektedir (Kızılçelik, 2017: 341). Çalışma sosyolojisinde ferdin eylemleri doğrudan gözlemlenmeli ve sorun teşkil eden unsurlar tespit edilmelidir.

Weber, rasyonel ve öngörülebilir insan eylemlerini anlamayı kendine amaç edinmiştir. O bireyin sosyolojinin atomu olduğunu öne sürer. Kendisi bireyi çok önemseyerek, bireyi tarihin bir edilgen kuklası olarak değil, tarihin aktörü olarak değerlendirmiştir. Weber'e göre bireyler sosyaldirler. Onlara değerler, inançlar, çıkarlar, duygular, örfler, âdetler ve fikirlere atıfla akit olarak durumları etkileşimleri ve ilişkileri yorumlama yeteneği bahsedilmiştir. Ona göre insan ilişki tarzları, eylem şekilleri, kısaca hayat stilleri karmaşık uçsuz bucaksızdır. Onları bir ve benzer görmek, aynı kategoride değerlendirmek yanlıştır. Çünkü Weber'e göre, hayat kendi irrasyonel gerçekliği ve muhtemel anlamlar stokuyla, tükenmez derecede zengin bir içeriğe sahiptir. Çalışma sosyolojisinde çalışan fertlerin ve bu fertlerin birbirleriyle ve kurumlarla olan ilişkileri ele alınmalıdır. Fertler çalışma eylemini gerçekleştirirken birçok unsurun etkisi altında bulunmaktadırlar. Eylem üzerinde etkili olan bütün bu unsurlar dikkate alınmalıdır (Weber, 2011: 17).

Bu yaklaşımın savunucuları çalışmanın ilahi boyutuna da değinilir. Tanrı için az harcayıp çok kazanmak gerektiği vurgulanır. Weber, inançlı bireylerin, tanrı ile olan ilişkilerine anlam verecek bir işaret aradıklarını ve bu işareti de ekonomik başarıda bulduklarını savunmuştur. Yani ona göre inananlar zengin olmak Tanrı lütfunun bir göstergesidir. Bundan ötürü bireyler zenginliğin disiplinli çalışmayla kazanılacağı güdüsünü elde etmişlerdir. Böylece kendilerini seçilmiş olduklarına dair bir inanca sahip olmuşlardır (Weber, 2011: 31).

Weber, fertlerin hurafe, din, töre ve uzun süredir var olan alışkanlıklarına dayanan geleneksel inançlardan uzaklaştıklarına inanmıştır. Ona göre bu inançların yerine fertler giderek, etkinlik ve gelecekteki sonuçları dikkate alan akılcı, aracı hesaplamalara girişmişlerdir. Bilimin modern teknolojinin ve bürokrasinin gelişimi Weber tarafından ussallaşma olarak betimlenmişti. Ona göre, çağdaş mantıki kapitalizmin, hesaplanabilir teknik iş araçlarına, hesaplanabilir bir hukuka ve biçimsel kurallarla işleyen bir işletmeye gereksinim vardır. Bunlar yok ise, maceraperest ve spekülatif ticari kapitalizm ve siyasetin yönlendirdiği kapitalizmler söz konusu olabilir. Ancak Weber'e göre değişmez bir sermaye ve kesin hesaba dayalı mantıki özel teşebbüs işletmeleri mümkün olamaz (Weber, 2011: 17).

4. İnsan İlişkileri Yaklaşımı Bağlamında Kadının Çalışma Hayatında Rolü

Dünya tarihinin bütün süreçleri boyunca kadın, toplumsal organizasyonun ekonomik veçhesinin önemli bir aktörü olmuştur. Ancak Sanayi İnkılabı ile birlikte ekonomik işleyişin tabiatında ortaya çıkan dönüşümler beraberinde daha önce hiç görülmemiş bir iş ve çalışma hayatı ortaya çıkarmış ve ekonomik işleyiş ile bir aktör olarak kadın bağlamında sorunlu alanlar ortaya çıkarmıştır. Nitekim, sanayi toplumunda iş gücünün ücret yapısının içerisine dahil olması özellikle belki de en çok kadın söz konusu olduğunda önemli bir problem alanı hâline gelmiştir. Bu değişimler aynı zamanda kadının toplumsal ve rol ve statüsü üzerinde de önemli değişimlerin kapısını aralamıştır.

Nitekim, sosyolojinin anahtar kavramlarından biri olarak görülen rol, belirli statü veya toplumsal konulara atfedilen toplumsal beklentileri ortaya koyarak bu tür beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirir. Rol kavramı fert ile toplum arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Dolayısıyla sosyal yapının birtakım rol unsurlarından oluştuğu belirtilmektedir. Aynı zamanda fertlerin davranışları da işgal ettikleri statüye, statünün gerektirdiği rollere ve rol beklentilerine göre açıklanmaktadır (Korkmaz ve Kocadaş, 2006: 36-37). Yani örgütlü bir sosyal yapı içinde bulunan fertlerin konumu, bu konum ile ilgili sorumlulukları, imtiyazları ve diğer konumlardaki fertlerle etkileşime götüren kuraları rol kavramı belirtir. Bir kişi anne, abla, öğretmen, baba, abi evlat, müdür, gibi pek çok role sahip olabilir. Fertlerin içinde bulunduğu birçok rolden söz edilebilir (Çelik ve Geçer , 2017: 4).

T. Parsons rol kavramını ferdin kişiliğiyle sosyal sistem arasında birleşme noktası olarak tarif etmiştir. O, sosyal rol kavramını ise ferdin bir toplumun üyesi olarak gerçekleştirebildiği normatif beklentiler sistemi şeklinde izah etmiştir. Toplumda sadece tek bir rolden bahsetmek mümkün değil, birbirleriyle ilişkili roller dizilimi mevcuttur. Birbirini tamamlayan rol ilişkileri ise rol dizisi olarak tarif edilir. Bu rol dizilimi kadınların toplum içindeki konumunu belirlemektedir (Kasapoğlu, 1994: 370). Rol davranışı belirsiz mesleklerdeki insanların işi vasıta olarak görme eyleminde oldukları belirtilir. Diğer yandan rolleri belirli mesleklerde olanlar, meslek hayatları içinde izah edilmiş hayat hedefleri için işi vasıta görme olarak görme eğilimindedirler (Korkmaz, 2003: 98).

Bir toplumda kadınların üstlendiği rollerin, tutum ve davranışlara yansıyan boyutları; erkek rollerine karşılıklı bir etkileşim içinde olduğu kabul edilir. Bu roller, içinde bulunulan toplumsal yapı ve tarihsel koşullara bağlı olarak farklılık göstermektedir. Ancak bütün bu değişikliklere rağmen yine de bütün toplumlara kadınlara verilen ortak rollerden bahsetmek mümkündür. Bunlar şu şekilde izah edilir: mesleki, annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, vatandaşlık ve kendini gerçekleştirme rolleridir. Ancak bunların hangisinin daha önemli olduğu kadının içinde yaşadığı sosyo-ekonomik yapıya, kültüre, mesleki gruplara vb. gibi unsurlara bağlı olarak değişebilmektedir. Roller, temel (kazanılmış), genel (sonradan

edinilmiş) ve boş zaman rolleri olarak üçe ayırmak mümkündür. Bütün toplumlarda yaş ve cinsiyet temel roller olarak kabul edilip ve genellikle verilmiş roller olarak tanımlanırlar. Doktor, hâkim, avukatlık, öğretmenlik genel rollerdir ve kazanılmış rollere denk gelir. Golf oyuncusu olmak ise bağımsız ya da boş zaman rolleri olarak görülür (Kasapoğlu, 1994: 377). Kadının verim sağladığı ve ekonomik kazanç elde etmek amacıyla etkinliklerini gerçekleştirdiği yer çalıştığı mekândır. Ancak çocuğunun ihtiyaçlarını giderme ve onu yetiştirme mesleki rolünü de yeterince ifade edebilmesi azda olsa çalıştığı kuruma, çalıştığı işin esnek olmasına ve resmîyetine bağlıdır. Kadının üretim araçları üzerindeki sahip olduğu denetim hakkı ona önemli avantajlar sağlamaktadır. Yani kadının statüsü ile ilgili göstergelerin başında ekonomik yaşama dâhil olması, mülkiyetin denetimi ve ürettiği ürünler gelmektedir (Çelik ve Geçer, 2017: 5). Kadınların gerçekleştirmiş olduğu roller de bu unsurlara bağlı olarak değişim göstermiştir. İnsan ilişkileri yaklaşımı bağlamında birey önemli görülerek bireylerin ihtiyaçları karşılanmalı ve onların mutlulukları önemsenmelidir. Dolayısıyla kadınların toplumda aktif olarak çalışıp faydalı olmalarının sağlanması için onların istekleri ve sorunları giderilmelidir.

Sanayi İnkılabıyla birlikte kırsal alanlardan kente doğru yoğun göç akımı yaşanmış ve geleneksel geniş aileden modern çekirdek aileye geçiş de hızlanmıştır. Kadının çalışma hayatına girmesi ile beraber gerek aile içerisinde ve gerekse toplum içerisinde pek çok şey değişmiştir. Ailede otoritenin değişmesinden çocuk yetiştirmeye kadar birçok konuda değişiklikler meydana gelmiştir. Artık aile sorunları geleneksel olanın dışında ve modern olgu ve gerçekliklerle değerlendirilmeye başlanmıştır. Kadının çalışma hayatına, ev dışı gelir getiren bir faaliyet olarak girmesiyle toplumun temel taşlarından birini oluşturan aileyi ve onu oluşturan bireylerin yaşamlarını da etkilemiştir. Çalışma hayatında kadınlar önemli bir yer tutmakta ve iş gücünde çok önemli roller üstlenmektedirler. Hem kadınların evde oturma oranında hem de iş piyasasındaki esnekliğin artması ile çok daha fazla yarı zamanlı işlerin ortaya çıkması ile birlikte tam zamanlı iş kariyerinin peşinden gidenlerin oranında düşüş gözlenmiştir. İngiltere'deki iş gücünün neredeyse yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Diğer gelişmiş sanayi ülkelerinde evli kadınlar çocuklu olanlar da dâhil iş gücünün büyük oranını oluşturuyor. Yarı zamanlı işlerin artmasına sebep olan iş esnekliğinin artmasının yanı sıra, geleneksel olarak kadınlar için uygun görülen hizmet mesleklerinde de bir artış görülmektedir. Gelişmiş toplumlardaki kadınların iş faaliyetleri oranındaki bu ciddi değişime rağmen mesleki ayrımcılık şekilleri daha az oranda değişim göstermiştir (Tatar, 1996: 54).

Kent hayatında hızlı bir değişim yaşandığı için kent dinamik bir karaktere sahiptir. Kırsal alandan kente göç eden bireyler kentin hızlı değişen ortamına uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Dolayısıyla kendisini tedirgin ve yabancılaşmış hissetmektedir. Bundan dolayı şehir ile bütünleşmeleri zor olmaktadır. Köyde şahsiyetinin bütünü ile sosyal münasebete giren bireyler kente şahsiyetlerinin bir yönü ile münasebet kurmakta, böylece şahsiyet parçalanması yaşamaktadırlar.

Ayrıca şehirde fertler farklı roller üstlenmekte hatta bazı durumlarda rol çatışması ile karşı karşı kalabilmektedirler. Homojen bir topluluk olan köyde ilişkiler kalıcı, yüz yüze, içten, tatmin sağlayıcı ve samimi olup aile, akrabalık ve komşuluk grupları içinde yaşanmaktadır. Kente ise ilişkiler kısa süreli, yüzeysel, gayri şahsi olup tatmin edici özelliklerden genellikle uzaktır (Tatar, 1996: 53).

İnsan ilişkileri yaklaşımı iş görevinin, toplumsal bir yapısının olduğunu iddia eder. Örneğin kadın ekonomik yaşamda var olurken aynı zamanda toplumsal bir kimlik inşa etmektedir. Çalışmanın kadına aynı zamanda kimlik kazandırdığını ileri sürenlerden biride Yates'tır. O, çalışırken sadece faydalı şeylerin yapılmadığını, aynı zamanda kendimizi de var ettiğimizi savunur. İşimiz sayesinde neyse o olduğumuzu belirtir. O aynı zamanda yapılan işin ferdi insan olarak tanımlayan şeyin bir parçası olduğunu savunur. Yates, işin sosyal bir deneyim olduğunu söyleyerek bizi yakınımızdaki diğer insanlara bağlayan başlıca yollardan biri olduğunu belirtir. O aynı zamanda işsiz bir insanın diğer insanlarla bu bağı kuramadığını ifade ederek onun tam bir insan olmadığını söyler. Dolayısıyla işsizlik bu düşünceyi savunanlara göre oldukça önemlidir. Onlara göre işsizlikte sadece işsiz insanın üretebileceği üründen yoksun kalmaz, aynı zamanda işsiz insanında boşa harcandığını ileri sürerler (Kloby, 2005: 218).

Tarihsel boyunca kadın toplum yaşamının tüm alanlarında olduğu gibi ekonomik alanında da üretici konumundadır. Fakat özel alandan çıkıp, kamusal alan denilen alana geçmesi, sanayi inkılabından sonra olmuştur. Endüstrileşme sonucunda artan iş gücü talebi, kadınları özel alan olarak görülen ev dışına yönlendirmiş, kırdan kente artan göç sonucunda da emeğini satmaya başlamıştır. Ancak kadın ve çocukların emeği ucuz emeği oluşturmuştur. Kadınlar, kötü çalışma koşullarında, düşük ücretli ve niteliksiz işlerde çalıştırılmıştır (Güldiken, 2015: 103).

Kadınların özel alan olarak kabul edilen ev dışına çıkıp fabrikalarda çalışmasına sadece sanayi inkılabı neden olmamış, ilerleyen dönemlerde yaşanan I. ve II. Dünya Savaşları da etkili olmuştur. Bu savaşların başlamasıyla sanayi sektörü boşalan yerlere, erkek iş gücünün askere alınması karşısında, kadın ve çocukları istihdam etmiştir. Meydana gelen bu savaş ve ekonomik bunalımlar sonucunda kadınlara gerek aile içerisinde gerekse toplumsal yapıda önemli roller yüklenmiştir. Çalışma hayatına dahil olan sadece batılı kadınlar değil, bütün bu gelişmelerden etkilenen ülkemizde de kadın ekonomik alanda aktif rol oynamıştır. (Güldiken, 2015: 103).

Mübeccel Kıray'a göre, ülkemizde kadınların çalışma hayatına aktif olarak dâhil olması 1950'lerde olmuştur. Ona göre, bu dönemlerde tarımdaki ve eski köylerdeki değişimle beraber daha derin toplumsal ve yapısal değişim başlayarak toplumun her kesimine yayılmıştır. O bu değişimlerin kökenleri oldukça eskiye dayanan eski kırsal toplumun temelini sarstığını ve toplumsal tabakalaşma sistemini, mesleki yapısını ve bütün insan ilişkilerini etkilediğini belirtmiştir. Ona göre, yeni yaşam şekilleri, yeni tüketim biçimleri, değişen değerler, ticarileşmiş

yeni eğlence etkinlikleri, kitle iletişiminin ve bunun ile birlikte artan medyanın etkisi, kadının statüsündeki değişimler başta olmak üzere, yaşamın ve toplumun her alanı bu değişimlerden etkilenmiştir (Kıray, 2006: 28).

Kadınların iş gücü piyasasında yer almasını engelleyen pek çok faktörden bahsetmek mümkündür. Bakım yükümlülüğünün tek taraflı olarak kadınlara yüklenilmesi onların formal iş gücü piyasasında yer almasını engellemiştir. Kadınlar ücret karşılığı bir işte çalışıyor olmakla beraber hane içi çocuk bakımı, yaşlı bakımı, alışveriş, temizlik gibi sorumlulukların büyük bir kısmını üstlenmekte ve bu sorumluluklar kadını iş gücü piyasası dışına iten temel etkenler olarak kabul edilmektedir (Özçelik M. K., 2023: 252) İnsan ilişkileri yaklaşımı çalışan bireylerin bir makine olmadığını, onların bilişsel gücünün, duygularının ve tutumlarının olduğunu savunmuştur. Çalışma hayatına giren kadının rollerine yeni roller eklenmektedir. Toplumun kadına yüklediği sorumluluklar ya da kadından ailenin beklentileri, kadının çalışma performansını düşürme olasılığı düşüncesi çalışma ile ilgili tercihinde değişikliklere sebep olabilmektedir. İşverenler iş gücü arzının yüksek olduğu, istihdamın dar olduğu durumlarda erkek iş görenler tercih etmektedir. Kadın da özellikle evlendikten sonra aile rollerini fazla etkilemeyecek işleri tercih ettiği görülmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde toplum kadına annelik, eşlik ve ev kadınlığı gibi çeşitli roller yüklemiştir. Bu rollerden ötürü kadın hem üretimden uzak kalarak erkeğe bağımlı kalmış, hem de yaptığı işin ekonomik bir karşılığı olmadığı için toplum nezdinde değersiz görülmüştür. Bu gibi durumlar kadınların çalışma hayatına katılmasını ve meslek seçimini kısıtlayarak meslek hayatında ilerlemelerini engellemiştir. Günümüze doğru hızlı bir biçimde yaşanan ekonomik, sosyal gelişmeler ve teknolojiye meydana gelen ilerlemeler kadınların giderek daha fazla ve aktif biçimde çalışma hayatına dâhil olmalarına olanak sağlamıştır. Kadının çalışma hayatına katılması gerek kendisinin gerekse ailesinin ve toplumun gelişmesine katkı sağlamıştır. Günümüzde ekonomik sıkıntıların artması, ihtiyaçların fazlaşması ve kadınların eğitim seviyelerinin artmalarından dolayı bütün kurumlarda çalışan kadın sayısı artmış olmasına rağmen kadınların dikey olarak görevlerinde yükselmeleri aynı seviyede olmamıştır (Özçelik M. K., 2017: 50).

Günümüzde kadınların Türkiye'deki iş gücü piyasasında daha çok yer aldığı ve daha iyi konumda bulundukları ifade edilmektedir. Fakat hem teorik hem de ampirik çalışmalarda kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Hemen hemen her toplumda meslekler “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmaktadır. Genel anlamda “kadın işi” düşük statülü, düşük ücretli, geçici ve güvencesiz olan nitelik-siz işlerden, “erkek işi” ise yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli ve güvenceli olan nitelikli işlerden oluştuğu savunulur (Özçelik M. K., 2017: 52).

Toplumsal yapı içinde bireylere verilen roller, süreç içerisinde değişmektedir. Verili bir şekilde atfedilen roller, özellikle kamusal alana hâkim olan

güç tarafından, yine kendi pozisyonunu pekiştirecek şekilde tanımlanma eğilimindedir. Modern dünyada roller, geleneksel olandan farklı bir biçimde tekrardan inşa edilmiştir. Fakat bu oluşum kadına tam anlamıyla kamusal alanın kapılarını açamamıştır. Kadınlar kimi dönemlerde ekonomik anlamda, “takviye edici” ucuz iş gücü olarak, zaman zaman iş hayatının içinde var olsalar da kimi dönemlerde de yüksek gelir getiren saygın pozisyonlarda çalışmışlardır. Kadın üzerine kurulan söylem, savaş dönemlerine, ekonomik krizlerin yaşandığı zamanlara veya erkek iş gücünün azalıp artmasına göre “dalgalı” bir seyir izlemiştir (Çelik ve Geçer, 2017: 8). Kadının annelik rolünün toplumsal açıdan önemli görülmesi, onun çalışma hayatındaki konumu ve haklarının bu rolle uyumlu olacak şekilde düzenlenmesini gerektirmektedir.

Sonuç

Kavram olarak çalışma farklı biçimlerde tanımlansa da tanımlamaların ortak noktası insanın gösterdiği faaliyet olarak kabul edilir. Ancak bu faaliyetin amacı uzmanlara göre farklılık göstermekle birlikte, iş bölümünün karmaşıklık seviyesine göre değişmektedir. İnsanlık tarihi ile beraber var olan ve çok geniş bir faaliyet alanına sahip olan çalışma kavramı bireylerin bilinç yapısı ve iradeleri üzerinde etkili olmaktadır. Fertlerin mutluluklarını, yaşam enerjilerini ve zihin sağlığını etkileyen çalışma, onları ürettiklerinin birer parçası hâline getirmiştir. Bireylerin hem yaşamlarının sürdürmelerinde hem de kişiliğinin geliştirilmesinin vazgeçilmez bir ihtiyacı olan çalışma, bireylerin kendilerine olan güvenlerini artırarak onların saygınlık kazanmasını sağlamaktadır.

Çalışma, bireylerin ve onların ailelerinin yaşantılarını sürekli hâle getirecek ücret elde etme, toplumun beklentilerini karşılama, topluma faydalı bir birey olmayı sağlamaktadır. Bunlarla beraber çalışma bireylerin sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını da giderir. Çalışma bireysel değil birey ve toplumun sürekli etkileşimde olduğu bir süreç olarak sosyolojinin alt disiplinleri arasında yer almaktadır. Sanayi İnkılabı’ndan sonra ortaya çıkan çalışma sosyolojisi çalışma hayatı ve iş gücü hayatı arasındaki ilişki sonucu ortaya çıkan etkileşimleri incelemektedir. Çalışma sosyolojisi, sistem yaklaşımı, yönetsel psikolojik yaklaşım, insan ilişkileri yaklaşımı, sosyal eylem yaklaşımı ve çatışmacı yaklaşım olmak üzere beş farklı teori üzerinden izah edilmektedir.

Çalışma sosyolojisinin merkezine çalışma ve çalışmanın toplumsal etkilerini koymak mümkündür. Çalışma sosyolojisinin konularında ilk olarak Sanayi İnkılabı’nın etkilerini ikinci olarak da çalışmanın tarihsel gelişimi ve yaklaşımlarını görmek mümkündür. Yeni teknolojiler ve etkileri, yabancılaşma, ırk, etnisite ve ayrımcılık, iktidar mekanizmaları, sınıfsal farklılıklar, çalışma kültürü, boş zaman endüstrisi, cinsiyet politikaları, işsizlik ve istihdam politikası, globalleşme ve etkileri çalışma sosyolojisinin ele aldığı konular olarak kabul edilir. Sanayileşmenin gelişmesi ile birlikte çalışma ve çalışma alanında meydana gelen değişimler çalışma sosyolojisinin en temel konuları arasında yer almıştır.

Endüstrileşme öncesinde üretim tarıma dayalı iken, endüstrileşme ile birlikte üretim fabrikalarda gerçekleşmeye başlamıştır. Dolayısıyla çalışma hayatı çalışmanın büyük bir önem kazandığı yapı hâline gelmiştir. Çalışma hayatının giderek kurumsallaşması sonucu yeni yaklaşımlar ortaya çıktı. Bunlardan Marx, Weber ve Durkheim görüşleri bu yaklaşımlar arasında dikkat çekici olmuştur. Marx, çalışmanın merkezine kapitalist toplumun yarattığı eşitsizlikleri ve sorunları alırken yabancılaşma, çalışma yaşamında sınıflar, gözetim ve denetim gibi konular hakkında önemli saptamalarda bulunur. Bir diğer yaklaşımın öncüsü olan Weber'e bakıldığında da endüstrileşme sonucunda çalışma yaşamında büyük önem taşıyan rasyonelleşme kavramına vurgu yaptığı görülür. Durkheim'de ise, tarım toplumundaki benzeşme dayalı yapılarıdaki mekanik dayanışmanın yerini endüstri toplumunun gelişmesi ile birlikte iş bölümüne dayalı organik dayanışmaya bıraktığı savunur.

Toplumu bir sistem olarak gören sistem yaklaşımı sistemde düzeni sağlayan norm ve değerlerden bahsederek bu normların çalışma hayatını düzenlendiği ifade edilmektedir. Parsons'ın geliştirdiği sistem yaklaşımı fiziksel ve çevresel boyuta sahip olan bir durum içinde birbirleriyle etkileşimde bulunan çok sayıda birey eylemine dayanmaktadır. O, toplumu bir sosyal sistem olarak ele almış, toplumunda alt sistemlerin olduğunu savunarak alt sistemlerinde birbirleriyle karşılıklı bağımlılık içerisinde olduğunu vurgulamıştır. Çalışma sosyolojisinde düzeni ve uyumun oluşması içinde çatışmanın önemine dikkat çeken çatışma teorisi ise, ilk olarak iş veren ve çalışan arasındaki sorunların çözümü için çatışmanın olabileceğini devamında anlaşma sağlanıldığında düzenin oluşacağını ifade ederler.

E. Mayo'nun tespitleri ile öne çıkan insan ilişkileri yaklaşımı bireye önem vererek sosyal iyileşmenin olacağını ve Sanayi İnkılabı'nda ortaya çıkan sorunların çözüleceğini savunmaktadırlar. Bu yaklaşım bireyi önemseyerek bireylerin sadece biyolojik ve fizyolojik olarak değerlendirilmeyeceğini sosyolojik ve psikolojik özelliklerinin de önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Yine bireye önemseyen insan eylemleri yaklaşımına göre fertler çalışma eyleminde bulunurken birçok unsurun tesiri altındadırlar. Dolayısıyla bireylerin birbirileri ile ve kurumlarla olan ilişkileri önemsenmeli ve fertlerin eylemlerinde etkili olan bütün unsurlar dikkate alınmalıdır.

Çalışmada son olarak insan ilişkileri yaklaşımı bağlamında kadınların rolü konusuna değinilmiştir. Kadınlar çalışma hayatında birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalmaktadır. Yapılacak olan kadınların kültürel ve ekonomik yönde kurtuluşudur. Üretim ve üreme koşulları cinsiyete, ırka ve sınıfa dayalı yöntemlerle uygulanmamalıdır. Kadınların hayatın her alanında daha etkili olması için ilk önce üstlerindeki gündelik yaşam yükünün hafifletilmesi gerekir. Yani toplumsal statüye bağlı olarak gerçekleştirmiş olduğu rollerinin hafifletilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin köklü bir zihniyet dönüşümü

gerekmektedir. Yani bu konuda toplumsal bilincin olması önem teşkil eder. Kadınların ekonomik bağımsızlıkları için en gerekli şart, çalışmaktır.

Çalışan kadınlarda toplumsallaşma süreci doğrultusunda sürekli eş ve anne rolleri öne çıkmakta çalışan kadının annelik rolü kutsanarak kadının çalışma hayatındaki yeri ve rolleri bu haklara uyarlanmalıdır. Kadınları bu rollerden mahrum bırakacak çalışma hayatı toplumsal yapı ve kadınlar için büyük bir tehlikedir. Modern yaşama katılımı sınırlayıcı bir rol olarak değil toplumsal hayatın tabi akışının bir parçası olarak anneliğin kutsanması gerekmektedir. İnsan ilişkileri yaklaşımı da çalışan bireylerin kutsanması ve ihtiyaçlarına önem verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Kadınlar eş ve annelik rollerinin bir uzantısı olan meslekleri (öğretmenlik, sekreterlik, ebelik, hemşirelik, bakıcılık vb) daha çok tercih etmektedir. Kadınlar, geleneksel rol tanımlamalarına uygun düşen insancıl, bakım ve gözetime dayalı alanlara yönelmektedirler. Bu nedenle geçmişte mimarlık, mühendislik ve yöneticilik gibi alanlar, kadınlara uygun görülmemekteydi. Ancak günümüzde değişen yaşam koşulların bu meslekleri kadınlar için tercih edilebilir duruma getirmiştir. Toplumun neredeyse bütün çalışma alanlarında kadınları görebilmekteyiz. Kadının iş gücüne katılımı ekonomik, sosyal yaşamın devamı açısından oldukça önemlidir. İnsan ilişkiler yaklaşımının da savunduğu gibi çalışan kadınların biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin yanı sıra psikolojik ve sosyal yönleri önemsenmeli ve kadının yaşam koşulları kolaylaştırılarak toplumun her alanına dâhil edilmelidir.

Sonuç olarak, kadınların çalışma yaşamındaki rollerinin güçlendirilmesi, yalnızca bireysel kazanımlar sağlamamakta, aynı zamanda toplumsal kalkınmaya da önemli katkılar sunmaktadır. Örgütlerin, kadın çalışanlarının sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak daha kapsayıcı politikalar geliştirmeleri, iş dünyasında daha adil ve verimli bir ortam yaratacaktır. İnsan ilişkileri yaklaşımının sunduğu öneriler doğrultusunda, kadınların iş yerindeki konumlarının iyileştirilmesi hem bireysel hem de toplumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Kaynakça

- Çelik, C. ve Geçer, H. (2017). Kadının çalışma hayatına girmesiyle oluşan aile içi roller sistemindeki değişim ve din ilişkisi (Niğde örneği). *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*.
- Çolak, M. (2015). *Çalışma kültürü*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Gezgin, F. M. (2000). Çalışma sosyolojisi-sosyal gelişme kitle iletişimi ilişkileri. *Sosyoloji Konferansları*, (s. 55–94).
- Güldiken, N. (2015). *Çalışma sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güney, A. (2014). *Yeni çalışma paradigmaları ve tutum*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kasapoğlu, A. (1994). Aile ve kadın araştırmaları için yedi temel rol ve statü. *Ankara Üniversitesi Dergisi*. https://doi.org/10.1501/felsböl_0000000129
- Keser, A. ve Kümbül, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kıray, M. (2006). *Toplumsal yapı toplumsal değişme*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Kızılçelik, S. (2017). *Sosyoloji tarihi 4*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kızılçelik, S. (2018). *Çağdaş sosyoloji teorileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kloby, J. (2005). *Küreselleşmenin sefaleti, eşitsizlik*. İstanbul: Güncel Yayınları.
- Korkmaz, A. (2003). İş ideolojisinin çalışma ilişkilerine etkisi. Y. Kaya (Ed.), *Sosyal yapı içinde*. İstanbul: Turan Yayıncılık.
- Korkmaz, A. (2003). İş ilişkilerinin çalışma ilişkilerine etkisi. *Toplumsal yapı içinde*. İstanbul: Turan Yayıncılık.
- Korkmaz, A. ve Kocadaş, B. (2006). *Toplumsal sapma*. İstanbul: Doğu Kütüphanesi.
- Onur, B. (1997). *Gelişim psikolojisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Ören, K. (2014). *Çalışma sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özçelik, M. K. (2023). Kadın istihdamı ve eğitim arasındaki ilişki. İ. Erdoğan (Ed.), *Disiplinlerarası yaklaşımlarla kadın çalışmaları 2* (s. 243–264) içinde. İstanbul: Efeakademi Yayınları.
- Özkul, M. (2002). *Çalışma sosyolojisi, çalışma ilişkileri ve işgücünün sosyolojisi*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Ritzer, G. (2014). *Sosyoloji kuramları*. Ankara: De Ki Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basım.
- Sucu, Y. (2000). Geçmişten günümüze yönetim düşüncesindeki gelişmeler: Bütünselleştirici bir durumsallık modeli. <http://www.yasarsucu.net>
- Tatar, H. C. (1996). *Şehirleşme ve dinî cemaatleşme* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Watson, T. (1987). *Sociology, work, industry*. London and New York.
- Weber, M. (2011). *Protestan ahlakı ve kapitalizm ruhu*. Ankara: Alter Yayınları.
- Weber, M. (2011). *Toplumsal ekonomi örgütlenme kuramı*. Ankara: Cem Yayınları.
- Yazıcı, E. (2015). *Endüstri ilişkileri*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerinde sosyolojik perspektif. *Sosyal Siyasal Konferanslar Dergisi*, s. 129–161.