

CAL 2302 – ENDÜSTRİ SOSYOLOJİSİ

9. Hafta: Post-Endüstriyel Toplumlarda Emek

UYARI

- Bu bir dinleyici notudur ve lütfen **ders notu olarak değerlendirmeyiniz.**
- Bu slaytlar ilgili ders kitabındaki, 173 - 220arası sayfaları kapsamaktadır.



Yeni Teknolojilerin Üretime Etkisi



- İletişimin ve enformasyonun muhafazası kolaylaştırır.
- Emek, hammadde ve enerjinin tasarruflu kullanılmasını sağlar.
- Hızlı teknoloji değişimi
- Yatay üretim yapıları

SONUÇ=Yeni Vasıflar

Leontief Paradoksu



- Teknolojik gelişme tamamen emek biriminin yerine konulduğunda beyaz yakalı işlerde %50, mavi yakalı işlerde %77 azalma yaratmaktadır.

Teknoloji vs. Emek?

- Yeni teknolojilerin istihdamın bütünü üzerinde azaltıcı etki yarattığı bilinmektedir.
- Otomotivde yapılmış bir araştırmada sürecin her bir adımının robotize edilmesiyle birlikte toplam istihdamın %85 azaldığı,
- Buna karşın beyaz yakalı işgücü talebinin %35 arttığı,
- Mavi yakalı işgücü talebinin %60 azaldığı görülmüştür.

Sektörel Dönüşüm

	Sanayi % (1970 – 1990)	Hizmetler % (1970 – 1990)
ABD	34 – 24,9	66 – 75,1
Japonya	42,1 – 57,9	35,8 – 64,2
Almanya	51,4 – 41,5	48,6 – 58,5
Fransa	43,4 – 30,6	56,2 – 69,4
İtalya	52,5 – 31,9	47,5 – 68,1
Britanya	49,4 – 29,6	50,6 – 70,4
Kanada	29,8 – 23,5	70,2 – 76,5

Mesleki Dönüşüm

	ABD (1970 – 1990)	Japonya (1970 – 1990)	Almanya (1970 – 1990)	Fransa (1970 – 1990)	Britanya (1970 – 1990)
Yönetsel	10,5 – 12,8	2,6 – 3,8	3,8 -4,1	7,1 – 7,9	3,7 – 11,0
Profesyonel	14,2 – 13,4	5,8 – 11,1	11,0 – 13,9	4,8 – 6,0	8,6 – 21,8
Teknisyen	3,0 – 3,2	2,1 – 2,6	7,0 – 8,7	12,3 – 12,4	2,4 – 1,3
Satış	6,2 – 12,9	13,0 – 15,1	7,6 – 7,8	3,3 – 3,8	8,9 – 6,6
Büro İşçileri	17,4 – 15,8	13,4 – 17,7	13,1 – 13,7	22,8 – 24,2	14,1 – 17,3
Operatör	32,2 – 22,5	34,2 – 31,8	31,8 – 27,9	30,9 – 28,1	34,2 – 22,4
Yarı vasıflı	12,4 – 13,4	7,6 – 8,6	12, 5 – 12,3	6,2 – 7,2	12,7 – 12,8
Vasıfsız	3,2 – 4,1	4,6 – 3,7	6,3 – 5,5	4,6 – 4,2	10,0 – 5,6
Tarım	4,0 – 2,9	17,3 – 7,2	5,8 – 3,1	8,0 – 6,6	2,9 – 1,6

Geniřleme mi?

- Geniřleme tezine göre post-endüstriyel örgütlerin daha yüksek vasıflı ve otonomiye sahip yüksek vasıflı çalışanların sayısının arttığını düşünür.
- Buna göre yeni üretim teknolojileri ve örgütsel yapı, daha fazla sayıda yüksek vasıflı çalışan talebi yaratmaktadır.
- Post – Fordizm

Vasıfsızlaşma mı?

- Üretim yapısındaki dönüşüm emeğe olan ihtiyacı azaltır.
- İleri teknoloji kullanımı bir yandan emek talebini azaltırken, yüksek vasıflı çalışanları aslında daha az otonomi ve kendini gerçekleştirme içeren görevlerde kullanırlar.
- Neo- Fordizm
- “Vasıfsızlaştırma” (downgrade)

Kutuplaşma mı?

- Yeni üretim düzeni, yüksek rekabet ortamında girişimciler, yöneticilere profesyonel sınıflara dayanan bir elit grubu yaratır. Bu profesyonel grubun sayısında bir artış vardır.
- Buna karşın enformel işlerde, geçici süreli ve düşük ücretli çalışan grubuna dahil olanların sayılarında benzer oranlı bir yükseliş mevcuttur.

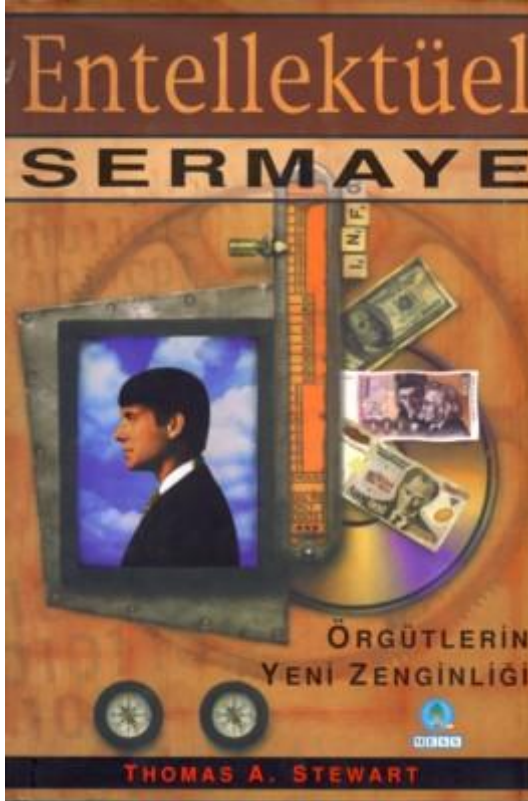
Türkiye'de çalışanların vasıf düzeyi

	1980 (%)	2000 (%)
Üst düzey profesyoneller	1,59	3,08
Orta düzey profesyoneller	4,62	5,79
Rutin ofis işleri	5,41	12,8
Küçük ve orta düzey işverenler	0,92	2,35
Esnaf ve zanaatkarlar	7,69	5,86
Vasıflı mavi yakalılar	6,97	7,62
Vasıfsız mavi yakalılar	12,95	14,65
Çiftçiler ve tarım işçileri	59,85	48,46

Bilgi İŖi

- İnsanların, kültürlerin ve toplumların bilgi stoğunu arttıran her türlü yaratıcı ve sistematik; verileri kullanmak yoluyla enformasyon üretmeye ve bilgi geliŖtirmeye yol ağan her türlü sistematik faaliyettir.

Bilgi İşçisi



- **Bilgi İşçisi:** emeğinin hammaddesi ve ürünü bilgi ve enformasyon olan çalışanlardır.

Bilgi İşçisi



- Yeni ürün ve hizmetler üretmek amacıyla teorik ve analitik bilgilerini kullanabilen yüksek vasıf düzeyine sahip çalışanlar

Bilgi İşçisinin Özellikleri

- İşle ilgili temel bilgilere ve uzmanlığa sahip olma ve profesyonel disiplin
- İleri düzeyde bilgi ve uzmanlık sahibi olma, teorik bilgiyi pratiğe dönüştürerek etkili biçimde kullanabilme ve uygulayabilme
- Profesyonel disiplin altında sebep sonuç ilişkilerini yorumlayabilecek deneyim ve uzmanlık
- Kendi gelişimi ve mesleki başarılarıyla motive olma, bu başarıyı elde etmek için özgüven, yaratıcılık ve esnekliğe sahip olma

Bilgi İşçisinin Vasıfları

- Bilgisayar becerileri
- Bağımsız çalışma ve self – disiplin
- Farklı görevleri yerine getirebilme ve esneklik
- Sorumluluk alma
- Sürekli kendini geliştirme isteği
- Deneyimlere değere verme
- Dönemsel olarak vasıfları yenileyebilme
- Mesleğe bağlılık – profesyonel etik

Bilgi İşçisinin Yönetsel Koşulları

- Bilgi işçilerinin bağlı olduğu örgütsel nitelikler, diğerlerinden farklıdır.
- Bu bakımdan motivasyon kadar eğitimin de önemi artmıştır.
- Teknolojik gelişmelere uygun yeni vasıflar kazandırmak ve verimliliklerini yükseltmek firmalar için önem kazanmıştır.

Bilgi İşçisi ve Yönetim

- Geleneksel yönetim anlayışının, yeni çalışan tipiyle uyumu önemli bir sorundur.
- Bilgi yoğun işler çoğunlukla rutinleşmiş sürecin dışında görülür.
- Klasik motivasyon unsurları çok anlamlı olmayabilir.
- Komuta kontrol değil, karşılıklı güven esastır.
- Uzman profesyonellerin yerine getirdiği görevlerle değil, ulaştıkları sonuçlarla değerlendirmek gerekir.

Bilgi İşçisi ve Yönetim – Lider Yönetici

- Katı yönetim ve denetim anlayışı işlevsiz kalır.
- Ayrıca sürecin tümü hakkında buyruklar vermenin anlamı yoktur.
- Yönlendirici, çalışma ortamının kolaylaştırıcı ve katılımcı yöneticilik tarzına ihtiyaç duyulur.
- Bu biçime “lider yönetici” adı verilir.

Bilgi İşçisi ve Yönetim

- İnisiyatif alanı geniş,
- Özerk
- Yeniliğe açık
- Yatay ilişkiler
- Güven ve özgürlük arasındaki ilişki
- Öngörülebilir, açık ve esnek kariyer yolları
- Yüksek ücret
- İş güvencesi

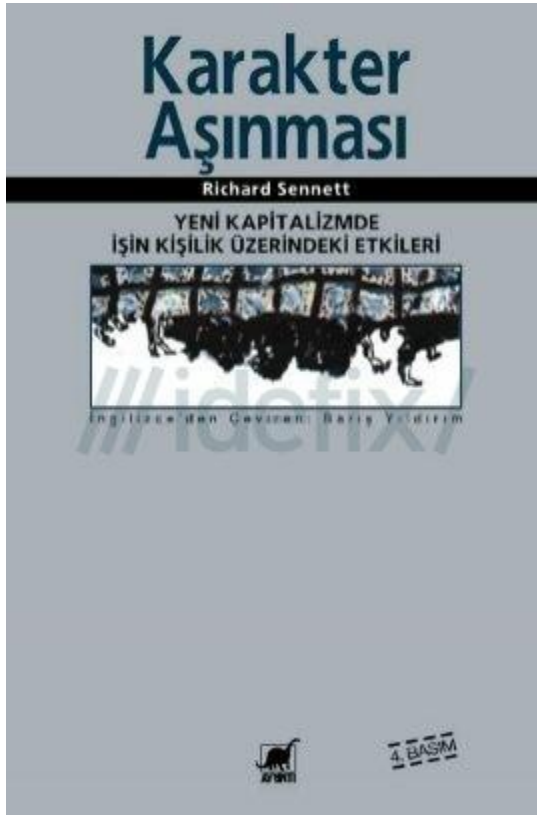
Bilgi İşçisinin Motivasyonu

- Farklı vasıf ve nitelikler sahip bir çalışma kadrosunun motivasyon yönetimi önemlidir.
- Yetenekler ile görevler arasındaki uyum temel motivasyon aracıdır.
- Yatay ve katılımcı bir iletişim ortamı
- Gerçekçi kariyer hedefleri
- Dengeli ücret
- Uygulanabilir ve gerçekçi firma hedefleri

Bilgi İşçisinin Eğitimi

- Teknolojik değişim, ömür boyu yeterli bir vasıf düzeyini imkansız kılar.
- Önemli olan değişen ihtiyaçlara uygun vasıflar kazanabilecek esnekliğe sahip olmaktır.
- Bu nedenle eğitim faaliyetleri sadece işgücünün değil, örgütlerin de odaklanması gereken bir faktördür.
- Ayrıca çalışanlara yönelik bu faaliyetler, verimlilik, motivasyon gibi olumlu sonuçlar verebilir.

Esnek bir karakter mi?



- Rutin çalışma düzeni, yabancılaşmış faktörler ortadan kaldırıldığında, çalışanlara bir öngörü sağlar.
- Düzenli iş, düzenli gelir, düzenli hayat

Esnek bir karakter mi?

- Ancak yeni işgücü koşulları, çalışanlardan sürekli yeni koşullara uyum sağlayacak kadar esnek olmasını bekler.
- Esnek çalışma, esnek işyeri bağılılığı, esnek çalışma arkadaşları, esnek çalışma takımları demektir.
- Ayrıca zamanın esnek kullanılması, çalışanların zaman üzerindeki denetimlerinin ortadan kalkmasına neden olur.

Esnek bir karakter mi?

- Çalışanlardan sürekli kendilerini yenilemeleri, takım arkadaşlarıyla uyumlu çalışmaları ve iş bağlılıklarının yüksek olması beklenir.
- Ancak aynı zamanda bağımlılıklar bir zayıflık olarak görünür. Çalışanların piyasa fırsatlarını sürekli kullanmaları beklenir.
- Ayrıca tüm sorumluluk çalışana yüklenir.
- Örneğin iyi bir bilgisayar teknisyeni olabilirsiniz. Ancak teknoloji dönüşüp işlevsiz kaldığınızda, tüm sorumlulukları yerine getirmenize rağmen işlevsiz çalışan muamelesi görebilirsiniz.

Esnek bir karakter mi?

- Yine yaşıllık, aile, çocuklar ve bağılılıklar birer engel olarak görülür.
- İnsanlar bu ilişkiler olmadan tanımlanabilir mi?
- Ayrıca kendi etki alanlarında olmadığı bir durumun sorumluluğunu yüklemek adil mi?

Esnek Yönetim mi?

- Ayrıca firmalar aslında gerçekten sanıldığı katılımcı değildir.
- Çalışan bağlılığı ile ilgili uygulamalar, çoğunlukla anlamsız seremonilere döner.
- Sürekli olarak sorumluluğun çalışanlara devredildiği, ancak örgüt içi sosyal ilişkilerin “kâr”, “rekabet”, “piyasa gereklilikleri” gibi faktörler kullanılarak göz ardı edildiği bir yapı söz konusudur.

Okuma Önerisi

- Zaim, Halil (2005), Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşçisi”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 49, 589 – 609, <http://journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/478/434>
- Erdem, Ziya (2005), “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 49, 541 – 566 <http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/476>