

**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**BİLGİ İŞÇİLERİNİN SOSYOLOJİK PROFİLİ :**  
**SOSYO-KÜLTÜREL, SOSYO-EKONOMİK**  
**KARAKTERİSTİKLER VE TUTUMLAR ÜZERİNE BİR**  
**UYGULAMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN : PROF. DR. Veysel BOZKURT**

**SAMET ÇIRPAN**

**BURSA 2005**

**ÖZET**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**BİLİM DALI**  
**BİLGİ İŞÇİLERİNİN SOSYOLOJİK PROFİLİ :**  
**SOSYO-KÜLTÜREL, SOSYO-EKONOMİK KARAKTERİSTİKLER VE**  
**TUTUMLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**  
**Samet ÇIRPAN**

**( Yüksek Lisans Tezi )**

Sanayi devrimiyle birlikte oluşan sanayi toplumundan, post-endüstriyel “sanayi sonrası toplum” yapısına geçiş sürecinde işçi sınıfı profilinde de derin anlamlar taşıyan değişimler yaşanmaya başlanmıştır. Sanayi devriminin meydana getirdiği işçi sınıfı, köylerden kopup gelmiş, kentlerde fabrikalarda çalışmaya başlayan vasıfsız veya yarı vasıflı işçiler idi. Sanayi toplumunun fabrika işçisi, verilen emirleri sorgulamadan yerine getiren, düşünmesine izin verilmeyen, kendisinden istenileni yapan bir profil çizmektedir. Ancak, yaşanan büyük dönüşümün getirdiği işçi sınıfı profili çok farklı bir nitelik kazandı. Adına *bilgi işçisi* denilen bir işçi türü emek piyasasındaki yerini aldı. Bilgi işçisi daha nitelikli, bilgiye hakim, bilgiyi denetleyen ve yönlendiren, çalışma ortamı daha sağlıklı, bağımsız ve bireysel çalışan, şirkete katkısı daha çok olan, gerekirse üretimi tek başına durdurabilecek kadar güçlü olan bir işçidir. Sanayi-sonrası toplum kuramcılarına göre; bilgi işçileri; el becerileri ve kas gücü yerine eğitim sırasında öğrendiği kavramları, fikirleri, kuramları katan işçiler olarak tanımlanmaktadır. Bilgi işçileri, endüstri işçilerinden çok farklı karakteristik’e sahiptir. Araştırma, bilgi işçilerinin sosyolojik profilini ve sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik karakteristikler ve tutumlarını konu almaktadır. Bilgi işçileri, çalışmaya az önem veren ve boş zamanı daha çok tercih eden, bireysellikleri yüksek olan, mesleklerine bağlılıkları olan, özerk-bağımsız çalışmayı isteyen, sorumluluk alabilen, yaratıcı, kariyeri paraya tercih eden, risk ve belirsizlikten korkmayan, yenilikçi ve sürekli öğrenme istekleri olan işçilerdir. Bunun yanında bilgi işçilerinin, kadının çalışma hayatındaki yeri, politik ve din hayatı üzerindeki düşünceleri, çocuklarının ve Türkiye’nin geleceği ile AB ve Türkiye konusundaki beklentilerinin derecesi anlaşılmasına çalışılmıştır.

Danışman : Prof. Dr. Veysel BOZKURT                      Sayfa sayısı : 176  
Anahtar kelimeler : Sanayi toplumu, işçi sınıfı, bilgi işçisi

## **ABSTRACT**

**DEPARTMENT OF LABOR ECONOMICS AND INDUSTRIAL  
RELATIONS  
SOCIOLOGICAL PROFILE OF " KNOWLEDGE WORKERS" :  
A STUDY ON SOCIO-CULTURAL, SOCIO-ECONOMIC  
CHARECTERISTICS AND ATTITUDES  
Samet ÇIRPAN  
( Master's thesis )**

During the transformation period , after the Industrial revulation (with the emergence of Industrial society) ,the Working class went through a considerable transformation in this so called Post-Industrial times.The Working class ,which was a product of Industrial revulation, who migrated from villages to Industrial centres in order to find work in factories were mainly unskilled or at best semi-skilled people. In a Industrial society, the factory workers were the group of people who did what they were told to without questioning, were not allowed to logical thinking. They were simply regarded as some kind of advanced machine. However another by product of Industrial revulation was the "knowledge workers". Compered with manual workers , they were more skilled, educated, more intelligent group of people. They worked in a more healthier enviroment,sometimes unsupervised, could apply logic, contribute more to their employees business. But also they could bring the production to a halt if they wanted to. After the Industrial revulation they were described as a group of people who could use their intelligance and skill which they had gained thanks to their education, unlike the manual workers who could only use their manual skills and muscles. Another charecteristics of knowledge workers are those , they care less about their work but loyal to their professions, prefer leusire time to work, are individualist nature, will accept responsibility and new ventures, always open to new challenges , will take risks. To them , them their careers are more important than money. In a Turkish society , knowledge workers contributed a great deal of ideas about " woman's place at work" , religion, politics, the future of their children ,the hope and expectance of Turkish people in EU.

Consultant Tutor : Prof. Dr. Veysel BOZKURT                      Number of pages :176

Key words : Industrial society, working class, knowledge workers

## ÖNSÖZ

Sanayi toplumundan, sanayi ötesi toplum-bilgi toplumu veya kapitalist ötesi toplum adlarıyla çeşitli şekillerde yeni toplum yapısı belirtilmektedir. Sanayi ötesi toplum-bilgi toplumu ve kapitalist ötesi toplum terimleri özde aynı kavramı anlatıyorlardır. Ancak tezin konusu bunlar arasındaki farkı gözetmek olmadığı için konuya derinlemesine inilmemiştir.

Bilgi işçisi, sanayi sonrası toplum yapısının işçisidir. Teknoloji okur-yazarlığı olan, “bilgi”yi ellerinde tutabilen, bağımsız çalışabilen, tek başlarına üretimde bir anlam ifade edebilen işçilerdir. F.Bacon’ın “bilgi güçtür” sözü bilgi işçileri için söylenmemiş bile olsa, bilgi işçilerini emek piyasasında nasıl güçlü kıldığını ve ayırt edici olduğunu, kendi ayakları üzerinde durmasını sağladığını göstermektedir.

Tezin araştırmasında 291 bilgi işçisi 199 endüstri işçisine ulaşılmıştır. Araştırmada firmalar çeşitli gerekçelerle ( iş yoğunluğu, teknolojik hırsızlık vb. ) araştırmaya izin vermediler. Ancak yine de 12’den fazla firmaya ulaşılmıştır. Bu firmaların hepsine teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Yüksek Lisans tezimin hazırlanması sırasında görüş ve önerilerinden yararlandığım danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. Veysel BOZKURT’a ve verilerin analiz edilmesinde yardımlarını esirgemeyen Yard.Doç.Dr. Nuran BAYRAM’a çok teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER	Sayfa
Özet	III
Abstract	IV
Önsöz	V
İçindekiler	VI
Tablo listesi	X
Giriş	1

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **SANAYİ DEVRİMİ, SANAYİ TOPLUMU VE BİLGİ TOPLUMU**

1. Sanayi Devrimi Ve Sanayi Toplumu	2
1.1. Sanayi devrimi	2
1.2. Sanayi toplumu teorik çerçeve	6
1.3. Üretim süreci ve emek	15
1.4. Sanayi toplumunda kriz ve esnek üretim süreci	19
2. Bilgi/Enformasyon Toplumu Kavramı	23
2.1 Bilgi/Enformasyon toplumu kavramsal çerçevesi	23
2.1.1. Bilgi toplumunda ekonomik yapı ( bilgi ekonomisi )	27
2.1.2. Yükselen yeni sınıf	30
2.1.3 Bilgi toplumunun özellikleri	31

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **YÜKSELEN YENİ TOPLUMUN İŞÇİLERİ: BİLGİ İŞÇİLERİ**

1. Yeni Sınıf Kavramı Ve İçeriği	35
2. Bilgi İşçileri: Tanım Ve İçerik	37
2.1 Bilgi işçileri için çeşitli tanımlar	37
2.2 Bilgi işçileri için yönetim, motivasyon ve eğitim	56
2.2.1 Bilgi işçisinin yönetimi	56
2.2.2 Bilgi işçisinin motivasyonu	60
2.2.3 Bilgi işçisinin eğitimi	65
2.3. Bilgi işçilerinin karakteristik özellikleri	66

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE BİLGİ İŞÇİLERİNİN SOSYOLOJİK PROFİLİ : SOSYO-KÜLTÜREL, SOSYO-EKONOMİK KARAKTERİSTİKLER VE TUTUMLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA

1.Bilgi Toplumu Sürecinde Türkiye	74
1.1 Enformasyon altyapısı ve teknoloji	74
1.2 Türkiye'de eğitim sorunu ve profili	80
1.3 Ekonomik sistem ve işgücünün sektörel dağılımı	85
2. Bilgi İşçilerinin Sosyolojik Profili : Sosyo-Kültürel, Sosyo-Ekonomik Karakteristikler Ve Tutumlar Üzerine Bir Uygulama	89
2.1.Araştırmanın amacı, konusu, varsayımları, evreni, örnekleme ve yöntemi	89
2.1.1 Kullanılan istatistiksel teknikler	91
2.1.1.1 Ki-kare $\chi^2$ (Chi-square)	91
2.1.1.2 Ortalamalar (Mean)	92
2.1.1.3 Varyans analizi (ANOVA)	92
2.1.1.4 Güvenilirlik analizi	92
2.1.2 Araştırmaya ilişkin bulgular	92
2.1.2.1 Demografik özellikleri	92
2.1.2.1.1 Yaş	93
2.1.2.1.2 Cinsiyet	94
2.1.2.1.3 Eğitim	95
2.1.2.1.4 Doğum yeri ( Bölgelere Göre )	96
2.1.2.1.5 Doğum yeri ( şehir-kasaba'ya göre )	96
2.1.2.1.6 Annenin ve babanın eğitim durumu	96
2.1.2.1.7 İşçilerin yıl olarak çalışma süreleri	98
2.1.2.1.8 Mesleği seçme nedeni	98
2.1.2.1.9 Medeni durum	99
2.1.2.1.10 Çocuk sayısı	100
2.1.2.1.11 Eşlerin çalışması	100

2.1.2.1.12 Kardeş sayısı	101
2.1.2.1.13 Baba mesleği	101
2.1.2.1.14 İşlerini nasıl buldukları	102
2.1.2.1.15 Dinlenmek ve eğlenmek için yapılan faaliyetleri	102
2.1.2.1.16 Tatil alışkanlıkları	104
2.1.2.1.17 Sendikaya üyelik	105
2.1.2.1.18 Sanat faaliyetleri	107
2.1.2.1.19 Çocuklarında görmek istedikleri özellikler	107
2.1.2.1.20 Haftalık toplam çalışma saati	108
2.1.2.1.21 Aylık gelir	109
2.1.2.1.22 Ek gelir	109
2.1.2.1.23 Siyasi görüşleri	110
2.1.2.1.24 Din hayat	111
2.1.2.2 Çalışma ve boş zaman etiği konusundaki tutumları	112
2.1.2.2.1 Çalışma etiği konusundaki tutumlar	112
2.1.2.2.2 Çalışma etiği ortalamalar, anova ve güvenilirlik değerleri	112
2.1.2.2.2.1 Ortalamalar	112
2.1.2.2.2.2 Çalışma etiği anova ve güvenilirlik değerleri	114
2.1.2.2.3 Sıkı çalışma ve engelleri aşma ve sonuçtan tatminlik	115
2.1.2.2.4 Yalnız başına çalışma	117
2.1.2.2.5 Kendine güven ve başarı	119
2.1.2.3 Boş zamana yönelik tutumlar	120
2.1.2.3.1 Boş zaman etiği ortalamalar, anova ve güvenilirlik değerleri	120
2.1.2.3.1.1 Ortalamalar	120
2.1.2.3.1.2 Boş zaman etiği anova ve güvenilirlik analizi	122
2.1.2.3.2 Toplum ve boş zaman	124
2.1.2.3.3 Az çalışma ve çok boş zaman	126
2.1.2.4 Sosyal ekonomik, siyasal ve kültürel konularda tutumları	128
2.1.2.4.1 Bireycilik / kolektivizm / sorumluluk	129
2.1.2.4.2 Risk ve belirsizlik	134
2.1.2.4.3 Yaratıcılık	140

2.1.2.4.4 Özerklik / bağımsız çalışma	141
2.1.2.4.5 Mesleğe bağlılık	145
2.1.2.4.6 Kariyer ve para	146
2.1.2.4.7 Uzmanlık ve eğitim / kişisel gelişim	148
2.1.2.4.8 Kadının çalışma hayatında olması	150
2.1.2.4.9 Muhafazakarlık	155
2.1.2.4.10 Din ve politik yaklaşım	156
2.1.2.4.11 Gelece bakış ( iyimserlik )	159
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	161
KAYNAKÇA	165
EK	174



## **TABLO LİSTESİ**

<b>Tablo-1.1</b> Sosyal, Ekonomik,Siyasal ve Teknolojik Sistem Açısından Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Karşılaştırması	24
<b>Tablo-1. 2</b> Sanayi toplumu ve Bilgi toplumunun karşılaştırılması	26
<b>Tablo-2.1</b> Eski ekonomi ve yeni ekonomi	51
<b>Tablo-3.1</b> Türkiye Ev halkı EİT sahipliği	77
<b>Tablo-3.2</b> Sosyo-Ekonomik statüye göre Ev halkı sahipliği	77
<b>Tablo- 3.3</b> Türkiye'de donanım, yazılım ve bilişim hizmetlerinin toplam BT pazarı içindeki payları (%)	80
<b>Tablo- 3.4</b> İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	85
<b>Tablo- 3.5</b> İstihdamın sektörel dağılımı ( % )	88
<b>Tablo 4.1 -</b> Firmalara Göre Dağılım	93
<b>Tablo 4.2 -</b> İşçi türüne göre yaş dağılımı	94
<b>Tablo-4.3</b> Cinsiyet	94
<b>Tablo 4.4</b> Eğitim Durumunuz	95
<b>Tablo 4.6</b> Doğum yeriniz	96

<b>Tablo 4.7 - Annenizin eğitim durumu</b>	97
<b>Tablo 4.8 Babanızın eğitim durumu</b>	98
<b>Tablo- 4.10 Neden Bu mesleği seçtiniz</b>	99
<b>Tablo 4.12 Çocuk sayısı</b>	100
<b>Tablo 4.15 Babanızın mesleği</b>	101
<b>Tablo 4.17 Dinlenmek için ne tür faaliyetler yaparsınız</b>	103
<b>Tablo 4.18 Eğlenmek için neler yaparsınız</b>	104
<b>Tablo 4.19 Düzenli olarak tatile çıkar mısınız</b>	105
<b>Tablo-4.20- Herhangi bir işçi sendikasına üye misiniz</b>	106
<b>Tablo- 4.21 Sendikalara güvenmiyorum</b>	106
<b>Tablo-4.22 Sendikaların gerekliliğine inanıyorum</b>	107
<b>Tablo-4.23 Çocuklarınızda hangi tür özellikleri görmek istersiniz</b>	108
<b>Tablo-4.24 Haftada kaç saat çalışıyorsunuz</b>	109
<b>Tablo-4.25 Ek gelir var mı</b>	110

<b>Tablo-4.26</b> Siyasi yelpaze	110
<b>Tablo 4.27</b> Çalışma Etiği İşçilere göre ortalamalar	112
<b>Tablo 4.28</b> Gelire göre çalışma etiği ortalaması	113
<b>Tablo 4.29</b> Cinsiyete göre çalışma etiği ortalaması	113
<b>Tablo 4.30</b> Dine göre çalışma etiği ortalaması	114
<b>Tablo 4.31</b> İşçilere göre * Bir insan sıkı çalışarak hayatta karşısına çıkan her engeli aşabilir	116
<b>Tablo 4.32</b> İşçi türüne göre * Bir insan her nerede olursa olsun, diğer kişilere bağlı olmaktan kaçınmalıdır	117
<b>Tablo 4.33</b> İşçi türü * Bir insan işinde cesaretle kendi (çizdiği yolda tek) başına çalışarak, başkalarının tavsiyelerinden daha çok şey öğrenebilir	118
<b>Tablo 4.34</b> İşçi türü * Sadece kendilerine güvenen insanlar, hayatta ilerlerler	119
<b>Tablo 4.35</b> İşçi türüne göre boş zaman ortalamaları	120
<b>Tablo 4.36</b> Cinsiyete göre boş zaman ortalamaları	121
<b>Tablo 4.37</b> Eğitim durumuna göre boş zaman ortalamaları	121
<b>Tablo 4.38</b> Gelire göre boş zaman ortalamaları	124

<b>Tablo-4.39</b> İşçi türüne göre * Artan boş zaman toplum için kötüdür	124
<b>Tablo-4.40</b> İşçi türüne göre * Boş zamanın artışına yönelik eğilim iyi bir şey değildir	125
<b>Tablo-4.41</b> İşçi türüne göre * Boş zaman faaliyetleri, çalışmadan daha ilginçtir	126
<b>Tablo- 4.42</b> İşçi türü * Çalışmak çok fazla zamanımızı alıyor ve rahatlamak için bize çok az zaman bırakıyor	127
<b>Tablo-4.43</b> İşçi türüne göre * Sürüden ayrılanı kurt kapar	129
<b>Tablo 4.44</b> İşçi türüne göre * Her koyun kendi bacağından asılır	130
<b>Tablo- 4.45</b> İşçi türüne göre * İnsanlar kendi bireysel başarılarına göre değerlendirilmelidir	131
<b>Tablo – 4.46</b> işçi türüne göre * Başarı grup ölçütlerine göre değil bireysel ölçütlere göre olmalıdır	132
<b>Tablo-4.47</b> İşçi türüne göre * Bireysel hayat tarzını aile hayatına tercih ederim	133
<b>Tablo – 4.48</b> İşçi türüne göre * İş ve özel hayattaki belirsizlik beni rahatsız	134
<b>Tablo-4.49</b> İşçi türü * İşimde hızlı değişim beni kaygılandırır	135
<b>Tablo- 4.50</b> işçi türüne göre * İş güvencesi benim için çok önemlidir	136
<b>Tablo- 4.51</b> İşçi türüne göre * Sık sık işsiz kalma korkusu yaşadığım olur	137

<b>Tablo-4.52</b> Sendikaya üyeliğe göre * Sık sık işsiz kalma korkusu yaşadığım olur	138
<b>Tablo- 4.53</b> İşçi türüne göre* İnsan çalışma hayatında gerektiğinde risk almalıdır	139
<b>Tablo – 4.54</b> İşçi türüne göre* İşyerlerinde sorunların çözümünde daima bilinen garantili yollar tercih edilmelidir	140
<b>Tablo- 4.55</b> İşçi türüne göre * işyerimde özerklik; işlerimi ve zamanımı kendi kendime organize etmek benim için önemlidir	141
<b>Tablo- 4.56</b> İşçi türüne göre * İnsan her zaman üstlerinin emirlerine sorgulamaksızın itaat etmelidir	143
<b>Tablo – 4.57</b> Sendika üyeliğine göre * İnsan her zaman üstlerinin emirlerine sorgulamaksızın itaat etmelidir	144
<b>Tablo-4.58</b> İşçi türüne göre * İşimle/mesleğimle gurur duyuyorum	145
<b>Tablo – 4.59</b> İşçi türüne göre * kariyer paradan daha önemlidir	146
<b>Tablo- 4.60</b> İşçi türüne göre * Kariyer, beraberinde parayı da getirir	147
<b>Tablo-4.61</b> İşçi türüne göre * Benim için işimde yeni şeyler öğrenme ve kişisel gelişim yüksek ücretten önemlidir	149
<b>Tablo –4.62</b> Gelir'e göre * Benim için işimde yeni şeyler öğrenme ve kişisel gelişim yüksek ücretten önemlidir	150
<b>Tablo- 4.63</b> İşçi türüne göre * Kadınlar iş hayatında olmalıdır	151
<b>Tablo – 4.64</b> Gelir'e göre * Kadınlar iş hayatında olmalıdır	152

<b>Tablo -4.65</b> Siyaset'e göre * Kadınlar iş hayatında olmalıdır	153
<b>Tablo 4.66</b> Din'e göre * Kadınlar iş hayatında olmalıdır	154
<b>Tablo-4.67</b> İşçi türüne göre *Günümüzdeki kültürel yozlaşma beni rahatsız eder	155
<b>Tablo- 4.68</b> İşçi türüne göre * Din	156
<b>Tablo-4.69</b> İşçi türüne göre * siyasi yelpaze	157
<b>Tablo-4.70</b> İşçi türüne göre * Avrupa Birliğine üyeliği destekliyorum	157
<b>Tablo-4.71</b> İşçi türüne göre * Türkiye'nin AB'ye üye olacağına inanmıyorum	158
<b>Tablo 4.72</b> İşçi türüne göre * Türkiye'nin geleceği konusunda iyimserim	159
<b>Tablo-4.73</b> İşçi türüne göre * Çocuklarımla geleceği konusunda kaygı duyuyorum	160

## GİRİŞ

Sanayi toplumundan, sanayi ötesi topluma veya bilgi toplumuna geçiş sürecinde işçi sınıfı derin anlamlar taşıyan bir değişim geçirmiştir. Bu değişim hem işçinin niteliği açısından hem de sosyolojik açıdan özellikler taşımaktadır. İşçinin niteliği artarken buna paralel bir şekilde değişen toplum yapısı, tüketim alışkanlıkları işçinin sosyolojik profilinde de değişimlere neden olmuştur. Makineden ve sermayeden bağımsız hale gelen, kendi ücret pazarlığını yapabilen ve tek başına üretimde bir anlam ifade edebilen bir işçi sınıfı bu özellikleri sayesinde daha bağımsız daha çok düşünebilen ve düşüncesini söyleyebilen ve bununla üretimde önemli bir fark yaratabilen duruma gelmiştir.

Toplumsal değişim tüketim kalıplarında sürekli tüketimi övecek şekilde kendini gösterirken artık daha çok tüketen daha prestijli bir hale geldi. Bununla birlikte çok çalışmak artık önemini kaybetmektedir. Özellikle gençler arasında tüketimin yüksekliği çok önemli bir ölçü olmuştur. Aynı şekilde işçiler arasında da çalışma ve boş zamana verilen önem de değişmektedir. Bilgi işçilerinin, artan gelirleriyle satın aldıkları boş zamanları da artmaktadır. Endüstri işçileri ise düşük gelirden dolayı daha çok çalışma gereği duymaktadırlar.

Birinci bölümde sanayi devriminin yarattığı sanayi toplumu ve bilgi toplumuna dönüşüm süreci anlatılmış ve sanayi toplumu teorileriyle desteklenmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde bilgi işçilerinin tanımları, özellikleri, bilgi işçileri için belirtilen teorik görüşler ve karakteristikleri anlatılmaya çalışılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise, Türkiye ve bilgi toplumu değerlendirilmeye alınmış, Türkiye'nin eksikleri ve yapması gereken noktalar üzerinde durulmuştur. Ayrıca bilgi işçileri üzerinde endüstri işçileri kontrol grubu olarak alınan bir uygulama yapılmıştır. Bu uygulamada üzerinde durulan varsayımlar anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca uygulamada bilgi işçilerinin **sosyo-ekonomik, siyasal ve kültürel konularda tutumları** üzerinde merak edilen varsayımlar ve diğer konular anlaşılmaya çalışılmıştır.

## 1. BÖLÜM

### SANAYİ DEVRİMİ, SANAYİ TOPLUMU VE BİLGİ TOPLUMU

#### 1. Sanayi Devrimi Ve Sanayi Toplumu

##### 1.1 Sanayi devrimi

Sanayi toplumu, sanayi devrimiyle gelişmiş, fabrikasyon üretimin varlığını koruduğu, standartlaşmanın olduğu, toplumsal hiyerarşinin ve makine yoğun üretimin vurgulandığı bir toplumdur. Emek, üretimde, beden gücüyle vardır. Sanayi toplumunun rasyonel (ekonomi anlamındadır. Bazı sosyologlara göre; siyasi-sosyal açıdan sanayi toplumunun milliyetçi bir karakteri olduğu da belirtilir. ) bir mantık ile işlediği bilinir, ancak şu anda bilgi toplumunda rasyonel mantık yerini yaratıcılığa bırakmıştır.

Sanayi devrimi terimi ilk kez F.Engels tarafından kullanılmıştır. XVIII. YY'da İngiltere'de başlamış, ardından diğer ülkelere yayılmıştır. Genel anlamda sanayi toplumu, kendisinden önceki tarım toplumunun üretim modelinden daha modern bir yapı kazanmış ve fabrikalarda üretim tekniklerinin gelişmesiyle verimliliğin olağanüstü bir şekilde artması gerçekleşmiştir. Toplumsal anlamda ise kentler ortaya çıkmıştır.

Sanayi devrimi, İngiltere'deki başlangıcından sonra, tüm dünyaya yayılarak aydınlanma yüzyılında bilim, üretim sürecine sistemli bir biçimde uygulandı. Yeni imalat yöntemleri geliştirilmesini, yeni hammaddeler, yeni enerji kaynakları ve otomatik makineler kullanılmasını olanaklı kıldı. İktisadi etkinlik toplandı ve uzmanlaştı, fabrika, yeni iş örgütlenmesini oluşturdu, ilk kez, üretim yerel ya da ailesel çerçeveyi aşarak sistemli bir biçimde ulusal ve uluslararası çerçeveye ulaştı. Ulaşım gelişti, kentler benzeri görülmemiş bir gelişme gösterdi, kıtlık ve yokluklar ortadan kalktı, sanayi üretimi toplam üretim içinde üstünlük kazandı. Yeni toplumsal sınıflar, sanayi burjuvazisi ve modern proletarya ortaya çıkıp gelişti. XVIII. YY'da sermaye belli birtakım ellerde toplanırken, İngiltere iki



harekete sahne oldu, bunlardan biri, kentlerde üretim araçları üzerindeki denetimlerini tümüyle kaybetmiş bir üreticiler kitlesinin oluşması, öteki de kırsal bölgelerden atılmış, buralarda geçimlerini sağlayamaz duruma gelmiş büyük bir emekçiler kitlesinin ortaya çıkmasıdır. Sanayinin çağdaş biçimi, yaşamak için emek gücünü kiralamaktan başka çaresi olmayan bu yeni sınıfla, ellerinde önemli bir sermaye kitlesi bulunan işverenlerin karşılaşmasından doğdu<sup>1</sup>.

Makineleşme toplasmaya yol açtı. Arkwright tipi bir donanım, tek binalı ve merkezi motor gücüne dayalı bir iplik fabrikasının varlığını gerektiriyordu. Böylece, iplik fabrikası, içinde yüzlerce işçiyi barındıran bir yapı durumunu aldı. Metalürjide, odun kömürünün sakıncalarından kurtulan işletmeler, artık birkaç yüksek fırını birden içerebiliyorlardı. Önceleri, akarsuların yakınında yer alması gereken pamuk sanayisinin yol açtığı coğrafi toplaşmanın yanı sıra 1785'ten sonra kömür yatakları yakınında daha sonra da piyasalara ve işgücü merkezlerine yakın yerlerde toplaşmalar ortaya çıktı. Bu gelişme aşırı üretim bunalımlarına, dolayısıyla işsizliğe ve luddite\* ayaklanmalarına yol açtı. Köklerinden koparılmış muazzam bir işgücü kitlesinin varlığı, kapitalist burjuvaziye, ücretler üzerinde baskı yapma ve iş süresini uzatma olanağı sağlıyordu, bu ise, artı değer'in artması demekti. XVIII. YY'da İngiltere'de normal bir iş gününün süresi 13-14 saatti. Pamuk ipliği fabrikalarında, iş haftası süresi, XVIII. YY'ın ortalarında, 75-80 saatti. Bu süre , XVIII. YY'ın sonunda 72 saate indi ise de, 1804'te yeniden 80 saate yükseldi. Fakat, XIX. YY'ın ortalarında, işçi direnişinin örgütlenmesi sonucunda, iş günü süresine yasal bir sınırlama getirildi ve bu süre önce 12, sonra 10 saat oldu. Bu durumda, sermaye artı değeri artırmak amacıyla, işçiye ödenen ücretin değerini, üretmek için zorunlu olan iş süresini azaltmanın yolunu aramaya başladı. Bunun yolu, göreceli artı değerin çoğaltılması, yani işin veriminin artırılmasıydı, bu da, daha ileri bir iş bölümü, fabrikada daha despotik bir iş örgütlenmesi ve yeni makineler kullanılmasıyla elde edildi. Sıradan tüketim mallarının fiyatları düştü. Ama, malların üretimi için zorunlu iş süresi daha da hızlı düştü. Böylece çalışma temposunun hızlandırılması ve işçi tarafından

<sup>1</sup> "Sanayi devrimi", **Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi**, cilt 19 , s. 10141

\* Luddite ayaklanmaları : işçilerin, ellerinden geçim olanaklarını aldığı gerekçesiyle makineleri kırmaları

gözetilecek makine sayısının artmasıyla işin daha yoğun bir hale getirilmesi sonucunda, emekçi daha çok yıpranmaya başladı<sup>2</sup>.

Sanayi devriminin çekirdeklerinden teknik gelişme altı dalga şeklinde iddia edilir<sup>3</sup>;

1. Dokuma endüstrisi dalgası ; 1765 ile 1780 yılları arasında, dokuma endüstrisi teknik alanındaki en önemli icatlarını yapmıştır. Bu dönemdeki icatlar teknisyenler tarafından değil, meslekten olmayan kişiler tarafından yapılmaktaydı. Bu dönemde Cartwright mekanik dokuma tezgahını icat eder. James Watt'da buhar makinesini icat eder.

2. Demir çelik dalgası : bu dalga 1800 yılında başlar. Büyük endüstrilerde işlenen ve başta makine imalatı dahil her alanda kullanılan demir, hayati öneme sahip bir madde olur.

3. Ulaştırma dalgası : 1825 yılında başlamıştır. Stephenson'ın 1820'lerde başlayan lokomotif üzerindeki çalışmalarının sonucu olarak ilk trenler, 1830'lardan itibaren çalışmaya başlar. Ulaştırma devrimi sayesinde ürünler daha uzak mesafelere çok rahat bir şekilde nakledilmiştir.

4. Kimya dalgası : 1850'li yıllarda kimya biliminin varolan bilgiler bir araya getirilir. Ve endüstri devriminin teorik çerçevesini oluşturur. Suni gübreleme yöntemleri, tarımda rasyonel bir olguya neden olur. Modern teknik , bir araştırma sahası haline gelir. Teknik okullar açılır. Laboratuvarlarda keşifler yapılır.

5. Elektrik endüstrisi dalgası : Telefon ve telgraf, 1830 ile 1840 yılları arasında icat edilir. 19 .yüzyılın son çeyreğinde, kuvvetli akım tekniğine geçişle birlikte başlar. Bu yeni endüstri bütün kendisinden önceki endüstrileri kökünden etkiler. Bu sayede taşıma ve ulaştırma daha iyi bir konuma gelir.

6. Benzin motoru çağı : Paris'te ilk otomobil ( 1889 ) sergisi açılır ve 1894'de ilk uluslararası otomobil yarışı yapılır.

Sanayi devriminin ortaya çıkmasına yol açan teknik ilerlemeler sanayi devriminden sonra da artan bir hızla devam etmiştir. Teknoloji de sağlanan her gelişme, teknik yeteneklere sahip insanlara duyulan ihtiyacı artırmıştır. Buna

---

<sup>2</sup> "Sanayi devrimi", a.g.k , s. 10141

<sup>3</sup> BOZKURT-Veysel, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Aktüel – 2005, s.8

bağlı olarak, sanayi toplumlarının mühendisler ve teknisyenler tarafından yönetileceği düşüncesi yaygınlaşmış, teknokrasi adı altında bir literatür gelişmiştir. Sanayi devriminin şekillendirdiği toplumlar, teknik bilgiye dayalı, “iktisadileştirici” toplumlardır. Rasyonel şekilde düzenlenmiş ve örgütlenmiştir, gerçek iktidar teknokratların eline geçmiştir. Bir sanayi toplumunda temel kurum sınai teşebbüs, eksen ise toplumsal hiyerarşidir. Bu hiyerarşi emeğin makine-yoğun üretim süreci etrafında örgütlenmesinden doğar. Bu açıdan bakılınca sanayi toplumlarının ortak karakteristiklere sahip olduğu görülür. Bir sanayi toplumunun, “iktisadileştirici” bir toplum olduğu belirtilir. Bir anlamda fonksiyonel etkinlik eksenini etrafında örgütlenmiş olduğu görülmektedir. Bu ilkenin koşulları, “en az karşılığında en fazlayı” elde etmek, iş ve eylemin akılcı biçimini seçmektir. Sanayi toplumu, Saint Simon’un bundan iki yüzyıl önce yazdığı gibi; “teknolojik bilginin metotlu ve sistemli bir biçimde toplumsal iş ve faaliyetlere uygulanmasından doğmuştur.” Bu nedendir ki, sanayi toplumuyla birlikte sahnede teknisyenler, uzmanlar ve araştırmacılar görülmeye başlanmıştır<sup>4</sup>.

A.Raymond’a göre , sanayinin özellikleri şunlardır<sup>5</sup>;

1. Sanayi işin bilimsel örgütlenmesi üzerine kurulmuştur. Üretim alışkanlığına göre, örgütlenme yerine, en çok verimi sağlayacak biçimde düzenlenmiştir.

2. Bilimin işin örgütlenmesine uygulanması sayesinde, insanlık kaynaklarını olağanüstü biçimde geliştirmiştir.

3. Sanayi üretimi işçilerin fabrikalarda ve kenar mahallelerde toplanması demektir. Yeni bir toplumsal olgu ortaya çıkar, bu işçi kitlelerinin varlığıdır.

4. İşçilerin işyerinde bu toplanmaları, çalışan ve çalıştırılan arasında işçi ile işveren arasında açık ya da gizli bir çatışmaya yol açar.

5. İşin bilimsel niteliği sayesinde, zenginlik durmaksızın artarken, aşırı üretim bunalımları çoğalır ve bolluk içinde yoksulluk yaratır. Milyonlarca insan yoksulluk çekerken mallar satılamaz.

---

<sup>4</sup> DURA-Cihan, ATİK-Hayri, **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, literatür yay. İstanbul, Mart 2002, , s.33-35

<sup>5</sup> ARON-Raymond, **Sosyolojik Düşüncenin Evreleri**, çev. Korkmaz ALEMDAR bilgi yay. Ankara, 3. basım 1994 , s. 66

6. İşin sınai ve bilimsel örgütlenmesine bağlı olarak ekonomik sistem değişim özgürlüğü ve girişimci ile tüccarın kar arayışıyla belirginleşir. Bazı kuramcılar, zenginliğin temel koşulunun kar arayışı ve rekabet olduğunu ve devletin ekonomik işlere ne kadar az karışırsa üretim ve zenginliğin o kadar hızla artacağı sonucuna varırlar.

Sanayi devrimi, bir seri teknolojik yeniliğin üretim alanında kullanılmasının, ekonomik, sosyal politik ve kültürel alanlara yansımaları kapsayan bir süreç olarak belirtilmektedir. Bu anlamda bile aslında sanayi devriminin de bilgiye dayandığı görülmektedir. Buhar makinesi teknolojik açıdan; Adam Smith'in eseri olan "Milletlerin Serveti" ekonomik açıdan ve Fransız devrimi politik gelişmeler açısından belirleyici dönüm noktaları oldular. Böylece, sanayi devrimi, İngiltere de başlayan teknolojik-ekonomik devrimle, Fransa'da gerçekleşen politik devrimin ortak ürünü olarak gerçekleşti. Başka bir deyişle sanayi devrimi, bir ayağı teknolojik-ekonomik, bir ayağı da politik-ideolojik temele dayalı çifte bir devrimdir<sup>6</sup>.

## 1.2 Sanayi toplumu teorik çerçeve

Sanayi toplumunun oluşumuna neden olan sanayi devriminin doğuşu üzerine bazı kaynaklar ticaret karakterli bir tablo çizmektedir. Modern kapitalist sektör içinde, karın çoğu, imalattan ziyade ticaretten ve finansman gelmekteydi. Bununla birlikte, büyük oranda ticari metanın çoğunluğu da, geleneksel sektörden elde ediliyordu. Küçük bir sektör içindeki küçük bir bölümü oluşturan kapitalist sanayi girişimlerinde bile, yatırımın yükü; üretime yönelik mekanlar ve araç-gereçlerden ziyade işleme konmayı bekleyen hammadde stokunda değişime yönelik mallarda ya da günlük harcamalar için ayrılan nakit paradaydı. Ticaretin büyüyen hacminin, henüz yayılmakta olan kapitalizmin ticari yönünü öne çıkardığı belirtilir. Ancak, bunun yanında, modern sektörün karakterinde de ani bir değişimin tohumlarını attığı vurgulanır. Bunun nedeni şu şekilde açıklanmaktadır; "İmalat ürünlerinin arzı üzerinde artan bir baskısı vardı ve nihai aşamasında sanayi devrimine neden

---

<sup>6</sup> ERKAN- Hüsnü, **Bilgi toplumu ve Ekonomik gelişme**, Türkiye İş bankası Kültür yayınları 4. baskı Eylül/1998, s. 3

olmuştu.” Bu devrimin de beraberinde ister yatırım payı ister iş verilen kesim ister artan değerler ve isterse gelir payı açısından olsun kapitalist sanayinin yapısal yönünün egemenlik kurmasına yol açtığı söylenir. Genelde sanayi kapitalizmi olarak bilinen ve Marks’ın *tourt court* kapitalizm olarak düşündüğü şeyi, bazı yazarlar, “sanayi devrimi ile birlikte gelen bu yeni ekonomiydi” sözüyle belirtmektedir. Aynı şekilde, sanayi ekonomisi ve sanayi toplumu açısından fabrikanın üzerinde özellikle durulması gerektiği vurgulanır. Bu noktadan bakıldığında fabrikaların sanayi toplumunun atar damarı olduğu görülür. Çünkü hızın ve bir araya gelmenin olduğu bir yer olmuştur. Bazen yeni formun ayırt edici özelliğinin sermaye ile emeğin fonksiyonlarının ayrışması olduğu , fakat bunun zaten dağıtım sisteminin özelliği olduğu vurgulanır. Bazen de fabrika sisteminin özü, makine kullanımında ve merkezi bir güç kaynağının dahil oluşunda görülür. Dağıl imalata karşı yoğunlaşmış imalatın değeri, gerçekte güç kullanma teçhizatının ekonomik yararlarıyla olası kılınmış olduğundan gerçekçi bulunur.Fabrika, pazarda kotaj sanayisini mağlup etmek durumundaydı ve bu da kolay bir zafer değildi. Fabrikanın özü disiplindi, emeği yönlendirme ve düzenleme şansı vardı. Dağıtım sisteminin daha zayıf olması bu açıdandı, gerçekten de hiçbir şey yeni düzenlemelerin devrimci karakterini, insanların 18. YY sonlarının ve 19. YY başlarının kotajlarını ya da dükkanlarını terk ederek dokuma fabrikalarına girmek istemeyişlerine ilişkin isteksizlik kadar güzel bir şekilde açıklayamaz. Bu nedenle dakik ve ehil bir fabrika, emek gücünü biçimlendirmek için birkaç kuşak geçirmesi gerekmiştir<sup>7</sup>.

Sosyolojinin isim babası A.Comte sosyolojiyi sosyal statik ve sosyal dinamik olarak ikiye ayırır. Sosyal statik ya da statik sosyoloji sosyal düzenin farklı parçalarının aksiyon ve reaksiyon yasalarının incelenmesidir. Sosyal dinamik ya da dinamik sosyoloji ise toplumdaki gelişmeyi, evrimi, kısacası ilerleme yasalarını inceler<sup>8</sup> ve kendi sanayi toplumu kuramını, hem liberal iktisatçılara, hem sosyalistlere yönelttiği eleştirilerle ortaya koyar. Sanayi toplumunu anlatım biçimi ne liberaldir ne de sosyalist ama örgütlenme kuramı olarak tanımlanabilir. Her ne

<sup>7</sup> LANDES-S.David, “Kapitalizmin Doğuşu” , **Sosyo-Ekonomik Perspektif**, der: Uğur DOLGUN, Asa kitapevi , Bursa , 2001, s. 202-208

<sup>8</sup> KIZILÇELİK-Sezgin, **Sosyoloji Teorileri-2**, emre yayınları, Konya, 1994, s. 45

kadar Burnham'ın *The Manageriel Revolution* adlı kitabının Fransızca çevirisi bu sözcükle yapılmışsa da Comte'un örgütleyicileri Burnham'ın örgütleyicileri, Manager'lerinden oldukça farklıdır. Comte'un sanayi toplumu anlayışı savaşların çağa uymaz olduğu düşüncesine bağlıdır. Bu bağlamda R.Aron , 1840 ve 1945'leri düşünerek tarihin bu düşünceye uygun olmadığını düşünür. Pozitivizmin öğreticisi, zenginliğin belirli ellerde toplanmasını ve sanayicilerin otoritesini kabul etmeye olduğu kadar, insanların varlığının, sadece toplumsal ve ekonomik hiyerarşide sahip oldukları yerle belirlenemeyeceğine inanır. Güç yasasının yönettiği dünyevi düzenin dışında ruhsal bir düzen vardır, bu ahlaki değerlerin düzenidir. Dünyevi hiyerarşinin alt düzeyinde bulunan işçi, eğer değerleri ve topluluğa bağlılığı hiyerarşik şeflerinininkinden fazlaysa, ruhsal hiyerarşide üst düzeyde olabilir. Bu ruhsal düzen Hristiyan dininin anladığı yüce bir düzen değildir. Comte ekonomik reform tutkularını sınırlar, çünkü sanayi toplumu sadece ruhsal bir güç tarafından düzenlenmesi, sınırlanması ve değiştirilmesi halinde istikrarlı bir biçimde varolabilir. Reformcu niyeti ruhsal gücün yaratıcılığı üzerinde toplandığı ölçüde, ekonomik reformcu olarak ılımlı görünür<sup>9</sup>.

K.Marks'a göre yeni toplumsal sistem, gerici güçlerin çıkarlarına hizmet etmektedir. Başlangıçta ortaya atılan özgürlük, eşitlik ve insan hakları gibi değerlerle harekete geçen ve bu yolla geniş halk yığınlarının desteğini alan Burjuvazi, devleti ele geçirdikten sonra tutucu hale gelmiştir. Özel mülkiyet düzeninin üzerinde temellendiği artı değer sömürüsü, kapitalist devletin varlık nedenidir. Emegini satarak güçlkle yaşamını sürdürmekte olan insanlar hem kendilerine hem emeklerine hem de üretim sürecine yabancılaşmaktadırlar. Çünkü, onları makinenin gereksiz bir dişlisi gibi algılayan kapitalist üretim sistemi insanlıktan yoksundur. Yine K.Marks ; Emekçinin yaşamı bile kendine ait değil, ürettiği nesnelere aittir. Üretim miktarı arttıkça çalışan hem maddi hem manevi açıdan yoksunlaşmaktadır derken K.Marks bu durumu şöyle belirtiyor; “bütün düşüncelerimiz gibi yaşam alışkanlıklarımız da maddi koşullar tarafından belirlenir. Emekçiler üretimden daha az pay aldığı için, giderek daha az mala sahip olur. Çünkü bu sırada emeğin değeri ürünün satış fiyatının altındadır. Oysa emekçi bir

---

<sup>9</sup> RAYMOND-Aron, a.g.e s. 68-70

tarafından da daha çok üreterek, daha fazla şeye sahip olmak ister. Bu düşünce de ona içinde yaşadığı toplumsal koşullar tarafından dikte ettirilmiştir. Daha çok şeye sahip olma dürtüsü, zenginleri daha zengin, yoksulları ise hayallerini erteleyecektir". Ona göre üretici durumda olan insanlar köle, sömürücü konumda olanlar ise asalak olarak yaşarlar<sup>10</sup>. K.Marks da A.Comte gibi toplumları askeri ve teolojik toplumların tersine, hiç kuşkusuz sanayi ve bilimsel olarak düşünür. Ama K.Marks geçmişin toplumları ile varolan toplum arasındaki karşıtlığı yorumunun merkezine koymak yerine, düşüncesinin merkezine, kendi gözünde çağdaş toplumun özünde olan kapitalizm adını verdiği çelişkiyi koyar. Pozitivizmde işçilerle girişimciler arasındaki çatışmalar ikinci derecede önemli olgular sanayi toplumunun düzeltilmesi görece olarak kolay kusurları iken işçilerle girişimciler ya da Marksist deyişle emekçilerle kapitalistler arasındaki çatışma, K.Marks'ın düşüncesinde çağdaş toplumların başta gelen bu toplumların temel doğasını ortaya koyan ve bu arada tarihsel gelişmeyi öngörmeye izin veren olgudur. K.Marks, kapitalistlerle emekçiler arasındaki bugün değişik ara grupların sanatkarlar, tüccarlar, küçük burjuvalar ve emekçi çiftçiler bulunduğunu yadsımaz. Ama kısaca şunu belirtir. K.Marks'a göre topluma damgasını vuracak olanlar varsa bu emekçilerden ve kapitalistlerden oluşan iki sınıftır. Çatışma emekçilere ya da bir gün kapitalistlere katılarak bitecektir<sup>11</sup>. Bottomore, K.Marks'ın ömrünün son yıllarında içerisinde önemli bilgilerin bulunduğu bir çalışmasını tamamlayamadığını belirtir. İnsanlığın kültürel ve toplumsal tarihini araştıran bu çalışmada Bottomore, K.Marks'ın bu çalışmasının iki yönünün olduğunu belirtir; birincisi ; çağdaş kapitalist üretim üstüne yoğun bir araştırma yaparak öncel ve çağdaşlarıyla karşılaştırarak kendisinin üretim tarzlarını kuramsal olarak çözümleyişini daha incelikli hale getirmek, diğeri ise; kapitalist toplumu, tarihsel bir toplumsal gelişme şemasına yerleştirmek için sürekli bir gayret göstermesidir. K.Marks'ın varolan toplumun içinde varolan bir çatışmada yeni bir toplum biçimine dönüşün başladığına dair çözümlenmeleri vardır ( genel anlamda K.Marks ara sınıfların varlığını da buna bağlar). K.Marks'ın çözümlemesi, kapitalist toplumda

---

<sup>10</sup> AYDIN-Ayhan, **Düşünce Tarihi ve İnsan Doğası**, Alfa, mayıs 2000, s. 211-213

<sup>11</sup> RAYMOND-Aron, a.g.e s. 109-110

artı değere el konulmasının aşağı yukarı salt ekonomik araçlarla olmasına karşılık, daha önceki bütün toplumlarda bunun şu ya da bu çeşit bir ekonomi dışı zorlama gerektirdiğini ima etmektedir<sup>12</sup>. Toplumsal anlamda üretim ilişkilerini de içeren süreç belirli toplumsal bilinç şekillerine karşılık gelen bir hukuki ve siyasi yapının üzerinde yükseldiği somut temeli oluşturduğudur. Bu anlamda K.Marks maddi hayatın çelişkilerini üretim ilişkileri arasındaki çatışma ile açıklar. Ve sanayi toplumu üzerine olan kurgusu da yine bir sınıf mücadelesine sahne olur ve bunun üzerine işler<sup>13</sup>. Bu bağlamda K.Marks sanayileşmeyi toplumun ana eksenini olarak almamıştır. K.Marks için sanayi toplumunu değerlendirmenin ölçütü kapitalizmdir ve onu değerlendirmektir. K.Marks'ın kurgusu sanayi toplumunda sosyal yapılanma, işçi-işveren, statü, burjuva gibi ara sınıflar vb herşey kapitalizmin tohumlarının ürünüdür. K.Marks kapitalizmi hastalık olarak teşhis etmiş ve ilacının da bir gün emekçilerin bir bütün olması ve komünist bir sistemin varlığı ile olacağına inanmıştır.

E.Durkheim dayanışmanın iki biçimi, mekanik ve organik dayanışma arasında ayırım yapar. Mekanik dayanışma, E.Durkheim'in deyimiyile bir benzeşme dayanışmasıdır. Bu dayanışma biçimi bir toplumda egemen olduğu zaman bireyler birbirlerinden pek az farklıdır. Aynı topluluğun üyeleri aynı duyguları hissettikleri aynı değerlere katıldıkları aynı kutsala inandıkları için birbirlerine benzerler. Bireyler henüz farklılaşmadığı için toplum tutarlıdır. Organik dayanışma ise ; düşünce birliğinin yani topluluğun tutarlı birliğinin farklılaşması ile doğduğu ya da anlatım bulduğu dayanışma biçimidir. Bireyler artık benzer değil, farklıdır<sup>14</sup>. E.Durkheim, bu bağlamda sanayi toplumunda meydana gelen iş bölümünün bireyi yalnız bıraktığını belirtir. Ve ona göre, sanayi toplumu organik dayanışma üzerine temellenmiştir. E.Durkheim, intiharların toplumdaki işbölümünden kaynaklandığını iddia eder. Bunun üzerine E.Durkheim'e göre işbölümü psikolojik bir olgu değil, tamamen başka bir sosyal olgunun sonucudur. Bu olgu ise; nüfus sıklığıdır. Bu

---

<sup>12</sup> BOTTOMORE-Tom,NISPET-Robert, “ Marksizm ve Sosyoloji”, **Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi**, Çev. Mete Tuncay, V yayınları, birinci baskı, Ankara, Mart 1990, s. 138-139

<sup>13</sup> ARSLANTÜRK-Zeki,TAYFUN-Amman, **Sosyoloji -kavramlar-kurumlar-süreçler-teoriler**, kknüs yayınları, birinci baskı, İstanbul, Mart 2000, s. 96-97

<sup>14</sup> RAYMOND-Aron, a.g.e s. 226



anlamda sanayi toplumunun şekillenmesiyle birlikte hayat kavgasını sıklaştırır ve sonuçta iş ve meslek grupları çoğalır. Hayatlarını idame ettirmek için insanların birbirlerine olan ihtiyaçları iş bölümü sayesinde bir dayanışmaya dönüşür. Ve ilkel toplumlardaki mekanik dayanışma toplumlar ilerledikçe organik dayanışmaya dayanır<sup>15</sup>.

M.Weber'de ana fikir rasyonelleşme ve evrenselliştir. Sanayi toplumunda tek bir ahlak ve üslup kişisel olmama normları , mükemmellik, icra ve sonuca ulaşma düşüncesi esastır. Yönlendirici ilke, en az maliyet üzerine kurulu etkinlik kriteridir. Yönetimin her alanında ve kademesinde rasyonel hesaplama yöntemi egemen kılınmıştır<sup>16</sup>. Bottomore, sanayi toplumlarında toplumsal tabakalanma durumu, toplumsal sınıfların varlığının yanı sıra statü gruplarının da varlığı ile karmaşık bir görünüm kazanmış bulunmakta olduğunu belirtiyor ve ona göre bu ikisi arasındaki farkı M.Weber görmüş ve incelemiştir. Bir ölçüde basitleştirilecek olursa, sınıfların üretim ve unsurlarının elde edilmesiyle, ilgilerine göre sınıflandığı statü gruplarının ise belirli hayat tarzı ile ifade edilen tüketimlerinin ilkelerine göre oluşturulduğu söylenebilir<sup>17</sup>.

Çağdaş endüstri toplumu teorisyenlerinden R.Aron, sanayi toplumunun yüzeysel bir tanımı anlamında, büyük firmaların ( özellikle otomotiv ve ağır sanayi ) üretimde bulunduğu toplumlar olduğunu belirtir ve bu üretim şekline göre yola çıkarak bazı özellikler sıralar. R.Aron'a göre sanayi toplumu şu beş özelliğe sahiptir<sup>18</sup>:

1. Öncelikle işletmenin köklü bir şekilde aileden ayrıldığı bir veri olmuştur,
2. Sanayi toplumu orijinal iş bölümü modelini getirmektedir. Sanayi toplumu sadece köylüler, tüccarlar, meslek sahipleri, ekonomi kesimleri arasında zaruret değil, modern sanayi toplumlarının en belli başlı özelliklerinden biri olan, işletme içindeki teknolojik iş bölümünü de zaruri kılmıştır.

<sup>15</sup> ARSLANTÜRK-Zeki,TAYFUN-Amman, a.g.e, s.101

<sup>16</sup> DURA-Cihan, ATİK-Hayri, a.g.e, s. 31

<sup>17</sup> BOTTOMORE-Tom, **Toplumbilim – sorunlarına ve yazınına ilişkin bir kılavuz-** , Der yayınevi, İstanbul, Çev. Ünsal OSKAY, s.217-218

<sup>18</sup> RAYMOND-Aron, **Sanayi Toplumunu**, dergah yayınları, Çev. E.Gürsoy, İstanbul, Şubat, 1978, s. 77-79

3. Bir sanayi toplumu sermaye birikimini gerektirir. Sanayi medeniyeti, sermayenin çoğalması için her işçiyi mühim bir sermaye üzerinde çalışmaya zorlar.

4. İşverenin yatırımları genişletmek amacıyla sermayeye ihtiyaç duyduğu andan itibaren akli hesaplama meselesi doğmuş olacaktır.

5. İş yerine işçi toplanması meselesi gelmektedir ki bundan da üretim vasıtaları mülkiyeti meselesi ortaya çıkmaktadır.

Sınıf toplumu bünyesinde bilhassa sanayileşmiş ülkelerde şu iki gelişim sürecine eşit ölçüde rastlanabilir<sup>19</sup>; “Toplum sınıflarının sisteminde bazı sertleşmelerin vuku bulduğu, yani olağanüstü elverişsiz ve katlanılmaz sınıf durumlarının ortaya çıktığı yerlerde, her ilgili sosyal tabaka, ekonomik durumunu düzeltmek üzere çabalar sarf etmeğe başlar. Daha eski toplumsal düzenlerde de sınırlayıcı ekonomik durumlar karşısında, bu türlü tedbirlere başvurulmuştur”. Bu bağlamda endüstri sisteminin başlangıç aşamasında böyle bir sınıf durumuna düşmüş olduğunu belirtilir.

Schumpeter çözümlemeci bir bakış açısıyla, Marksist öğretiye karşıt olarak kendi öğretisini ortaya koymuştur. Bu öğreti içinde kapitalizmin ilerici potansiyelini vurgular. Marksist görüşe zıt bir kurgu içinde yeşeren bu kanaatin temel noktasında yine bir Marksist görüşe zıtlık vardır. Schumpeter kapitalizmin sorunları olduğunu kabul eder ama, bu sorunları komünistler çıkarmaktadır. Ona göre ticari dünyaya tanınacak serbestlik kapitalizmi bir yüzyıl boyunca eski gücüne ve istikrarına kavuşturacaktır. Schumpeter’in görüşlerine bakıldığında onu sadece güçlülerin ayakta kalan bir sistem savunucusu olarak görmek yanlış olur. Sosyal politika açısından önemli bir yeri olan refah devletinin kurumlarına işaret eden ve hükümet tarafından ayrılan fonların (örneğin işsizlik sigortası) ekonominin dayandığı üretim esaslarını aşmaması şartlarını gösteren önermelerde de bulunana hümanist bir yapısı da vardı. Schmpeter’in K.Marks’tan ayrıldığı nokta, bir eğilimin kendisini mutlaka önüne geçilmez sona götüreceğine inanmıyor olmasıdır. Onun düşüncesine göre duvara yazılmış olan bir yazı

---

<sup>19</sup> FREYER-Hans, **Sosyolojiye Giriş**, Ankara Üni. Siyasi Bilgiler Fakültesi Yayınları , Çev. Nermin ABADAN, Ankara,1963, s. 139

mutlak bir kehanet değil bir uyarı olarak da yorumlanabilir. Bunun nedeni insan eylemleriyle tarihi değiştirme gücüne sahiptir. Schumpeter açısından, kapitalist uygarlık grift bir gerçekliği yansıtır. Her şeyden önce, akla ve rasyonelliğe dayanmaktadır. Kapitalist de ailesini geçindirmek ister ve kapitalizmin amacı bireyden öte ailedir. Bu anlamda feodal toplumun sahip olduğu hümanist ve belki de romantik havası buradan dolayı mevcuttur. Kapitalizmin dayanağının rasyonalizm olmasına karşın, halk yığınlarının her zaman kabul edilebilir eylemler sergilemeleri beklenmez. Bu anlamda Schumpeter kapitalist uygarlığı, diğer insani unsurları da belirli ölçüde kapsayan bir rasyonalizme bağlıyordu. Ancak bu noktada Schumpeter, kapitalist sistemin karakteristiği olan rasyonellik sistemin verimliliğini tehdit etmesinden kaynaklanan bir çelişki görmekteydi. Bu anlamda rasyonalite özelliği arttıkça rasyonel olmayan unsurların varlığı toplum içinde ortadan kalkmaktaydı<sup>20</sup>.

Başka bir kaynağa göre Sanayi toplumunun başlıca ondört özelliği şöyledir<sup>21</sup>;

1. Sanayi toplumundaki gelişmenin özünü buhar makinesi temsil eder.
2. Sanayi toplumunda fiziksel emeğin yoğun olarak kullanılmasıyla üretim ön plandadır.
3. Sanayi toplumunda üretim merkezlerini modern fabrikalar temsil eder.
4. Sanayi toplumunda pazarlar yeni yerlerin keşfi ve koloniler edinilmesi ile genişlemektedir.
5. Sanayi toplumunda öncü endüstriler makine, kimya ve inşaattır.
6. Sanayi toplumunda iş bölümü, üretim ve tüketim birbirinden ayrılarak ferdiyetçilik ön plana çıkmıştır.

---

<sup>20</sup> SIEVERS-M.Allen, “ Schumpeter’e göre Kapitalist Uygarlık”, **Sosyo-Ekonomik Perspektif**, der: Uğur DOLGUN, Asa kitapevi , Bursa , 2001, s.272-273

<sup>21</sup> ÇOBAN-Hasan, “Bilgi Tplumuna Planlı Geçiş”, **Yeni Türkiye**, Ocak-Şubat , 1998 , sayı 19, s. 257-258

7. Sanayi toplumunda en önemli sosyo-ekonomik aktiviteler özel, kamu veya özerk devlet kuruluşlarında yürütülmektedir.

8. Sanayi toplumunda sosyo-ekonomik sistem özel mülkiyet, serbest rekabet ve karlılıkla nitelendirilir.

9. Sanayi toplumunda politik sistem parlamenter demokrasidir.

10. Sanayi toplumunda sosyal değişimler de etkili olan güç işçi kuruluşları olmuştur.

11. Sanayi toplumunda işsizlik, savaşlar ve diktatörlük gibi üç ana sosyal problem vardır.

12. Sanayi toplumunun en ileri aşamasının yüksek tüketim toplumdur.

13. Sanayi toplumunda fiziksel değerlerle fiziksel tatmin sağlanmaktadır.

14. Sanayi toplumunun özü bireyin özgürleşmesi, ferdiyetçilik, insan haklarıdır.

Sanayi toplumlarının siyasi yapısı, üzerine A.Giddens'in da belirttiği gibi, ulus-devlet yapısıdır. A.Giddens, sanayi toplumları, ulus-devletlerin ilk örnekleriydi diyerek, ulus-devletleri , geleneksel devletleri birbirinden ayıran belirsiz sınır bölgeleri yerine, birbirlerinden açıkça ayrılmış sınırları olan politik topluluklar olarak vurgular. Ulus-devlet hükümetleri, kendi sınırları içerisinde yaşayan herkese uygulanan yasaları düzenleyerek vatandaşlarının yaşamlarının pek çok alanında söz sahibi olurlar. Bugün dünyadaki tüm diğer toplumlar gibi, sanayi devriminin doğum yeri olan İngiltere de bir ulus-devlet yapısındadır<sup>22</sup>. Ulus-devlet , gelişen küreselleşme süreciyle birlikte bir çok yazar tarafından da belirtildiği üzere aşınmaktadır. Hem alt-kültürler hem de küreselleşmenin kendisinin çeşitli şekillerde ( ekonomi,sosyal ) etkisi ulus-devleti çok zor duruma sokmaktadır. Üstelik devletin konumu da vatandaşlar için eskisi kadar önemli de değildir<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> GIDDENS-Anthony, **Sosyoloji**, çev. Hüseyin Özel-Cemal Güzel, Ayraç yayınevi, Ankara-2000,s. 59

<sup>23</sup> HIRST-Paul, THOMPSON-Grahame, **Küreselleşme Sorgulanıyor**, çev. Çağla Erdem-Elif Yücel, Dost yayınevi , ikinci baskı, Ankara,Mart 2000, s.213

### 1.3 Üretim süreci ve emek

Sanayi/endüstri toplumunun üretim şekli kitle üretim modeline dayanır. Makine'nin icadı ve modern üretim süreçleriyle birlikte şehirlerde kurulan fabrikalar, köylerde insanların arsalarını, tarlalarını satarak şehirlere yerleşmelerini sağlamış ve böylelikle işçi sınıfını oluşturmuştur. Sanayi devriminin ve sonucu olan sanayi toplumunun çekirdeğini oluşturan rasyonalizasyon, fabrikalara gelen işçileri tek düze ve birbirinin yerine ikame edebilecek şekilde düzenlemiştir. Aynı zamanda sanayi toplumunun ilk zamanlarındaki işçiler, yukarıdan verilenlerle çalışan, düşünmeyen bir karakter kazanmışlardır. Ancak, yadsınamaz olan sanayi toplumunun doğmasıyla emek derin bir değişim geçirmiş yeni bir kimlik kazanmış ve hatta doğmuştur.

Endüstrileşme çalışma hayatında meydana getirdiği köklü değişimler lonca sisteminin yok olmasına, usta-çırak ilişkisi yerine daha rasyonel ve bireyci davranış kalıplarının gelmesine neden oldu<sup>24</sup>. Sanayi toplumunda meydana gelen ekonomik süreci şu şekilde açıklanmaktadır<sup>25</sup>; “modern ekonomide en mühim mesele çalışan başına veya nüfus başına üretilen değer artırılmasıdır. Verilmiş bir düzen içinde, işçi gittikçe daha fazla bir değeri üretmektedir.” R.Aron, önce Marksist teorinin çekirdeğiyle anlattığı işçi sınıfının profilini vermeye çalışır. Ona göre ; işçi sınıfı, pek az istisnaıyla hiçbir serveti mülkü bulunmayan ücretlilerden oluşur. Fabrika işçilerden meydana gelmiştir. İşçiler ücretle, işleri karşılığında üretim araçlarına sahip olanlarının sabit ödemeleriyle yaşarlar. Madde üzerinde çalışırlar, elde ettikleri gelir, hiç değilse batılı cemiyetlerde birbirlerinden pek farklı değildir. Vasıfsız bir işçinin ücreti ile vasıflı bir işçinin ücreti arasındaki fark Büyük Britanya’da veya Fransa’da nispeten azdır. Bire ikilik bir farka büyük bir fark gözüyle bakılır. Bu bağlamda R.Aron, bir sınıfı tayin eden üç durumu belirtir; Mülkiyet açısından aynı durum, aynı cins iş ve aynı gelir. İşçiler çok defa işyerlerinde bir araya gelmişlerdir. 19. YY. boyunca da ikamet ettikleri yerlerde de bir arada ve birbirlerine yakın bulunuyorlardı. R.Aron, bu durumda hayat ve

---

<sup>24</sup> BOZKURT-Veyssel, a.g.e. s. 166

<sup>25</sup> RAYMOND-Aron ( 1978 ) , a.g.e, s. 135

düşünce tarzlarının gelir seviyesi ile mülkiyet karşısındaki durumları ile cemiyet bütününden ayrı bir cemiyet teşekkül etmekte olduğunu belirtir<sup>26</sup>.

Sanayi toplumunun üretim biçimlerini yansıtan örnek H.Ford'un T tipi Ford otomobilleri ve onların üretimi için organizasyonel kurgusu verilir. H.Ford 15 beygir gücündeki 4 silindirli motora sahip arabayı üretirken, yönetimi bilimsel alana ilk kez getiren F.Taylor'ın iş organizasyonu yöntemlerini sanayide ilk kez uygulayıp, sanayi üretiminde büyük bir ses getirmişti. Yüksek ücret, işçilerin kara ortak edilmesi gibi istemler uygulamıştı. Fordist ve Taylorist iş örgütlenmesiyle birlikte sanayi toplumunun çalışma kültürü ve emek niteliği konusunda büyük farklar yarattı. İki modelinde arkasında yatan sanayi devrimini de yaratmış olan *rasyonalizasyondur*. Taylor, *İşletmelerde Bilimsel Yönetim* isimli eseriyle yönetim olgusuna ilk bilimsel gözle bakan kişi olmuştur. Taylor, sadece işleri zaman açısından değerlendirmemiş aynı zamanda örgütsel anlamda da kavramlar geliştirmiştir. Taylor, savurganlıkların ortadan kaldırılmasını, kurallarla iyi bir yönetim modelinin oluşturulacağını ve yönetim anlayışındaki tavrın problemlerin çözümü olduğunu belirtmiştir.

Montaj hattı aslında zamanın yenilikçi bir havasına sahip değildi yeni olan organizasyonel uygulamaları ve işçilerden daha çok verim almanın yollarıydı. Ford'un Detroit'deki fabrikası, Ford'un yönetim şekli ve teknolojiyle yan yana olmasaydı hiç bir zaman ayakta kalamazdı. Organizasyonel değişikliklere bağlı olarak montaj hattındaki işbölümü Taylor gibi araştırmacıların öngördüğü gibi genişlemiştir. Tayloristlerin montaj hattı hakkındaki başarısı ne olursa olsun sistemin kendisinden kaynaklanan üç kalıcı ve cinaslı limitasyon içermekteydi; *değişebilir müşteri talepleri, işçiler üzerindeki üretim karşıtı etkiler ve marjinal etkinlikteki azalan gelişmelerdir*<sup>27</sup>. Kumar, standartlaştırılmış malları ucuza ve kitlesel ölçekte sağlama yeteneği konusunda fordizm emsalsiz olarak gösteriri. Belli bir nüfus içinde kitlesel üretimin meyvelerinden yararlanmak için sıralarının

---

<sup>26</sup> ARON-Raymond, **Sınıf Mücadelesi**, MEB yayımları, İstanbul, 1973, s. 73

<sup>27</sup> GRİNT-Keith, **Çalışma Sosyolojisi**, çev.ed. Veysel BOZKURT, Alfa yayın, İstanbul, 1. baskı Aralık 1998, s. 342

gelmesini bekleyen yeterli sayıda grup olduğu sürece bir sorun yoktur.<sup>28</sup>. Aslında fordizmi biraz daha iyi anlamın yollarından biri de H.Ford'un şu sözlerinde yatmaktadır<sup>29</sup>; “Bir işletmede el ele vererek çalışmak için birbirini sevmeğe, şahsi temasa gerek yoktur. İşçiler vazifelerini bitirince evlerine giderler, ferdi-şahsi hayatlarını istedikleri gibi kurarlar ve geçirirler, nihayet fabrika bir salon değildir. Modern sanayide, patriyarkalizmin yeri yoktur. Zaten modern sanayini meslek hayatında, insan unsurundan fazla bir şey beklememektedir.” Bu sözlerden de anlaşılacağı gibi, zamanın üretim kültürü son derece bireyci, rasyonel, insancılaştırılmış iş yerinden uzak, mümkün olduğunca az maliyetle bol üretimin yapıldığı ve işçiler için motivasyon kaynağının maddi menfaatlere dayandığıdır.

Endüstri sektörü aynen tarım sektöründe olduğu gibi ulaşabildiği kadar emeğe ulaşmaktaydı. Amaç mümkün olduğunca daha fazla emek kullanmak ve üretimi artırmaktı. Bu anlamda ortaya bir portre olarak şu gösterilebilir; dokuma endüstrisinde 4 veya 5 yaşında bir çocuk kendi ekmeğini kazanabilecek durumdaydı. Kadınlar evlilik öncesinde de sonrasında da çalışırlardı. Ev içi endüstride, atölye ve madenlerde, balıkların temizlendiği balıkhanelerde, tarlalarda, çiftlik atölyelerinde, her yerde kadınların da yeri vardı. Kadınlara ücret verildiğinde ücret seviyeleri düşük oluyordu. Aynı işi yapan erkeğin aldığından çok daha düşük olmaktaydı. Çalışma saatleri çok uzundu hatta Londra'da işyerlerinde olağan çalışma saatleri sabah 6'da başlayıp, akşam 8'de paydos ediyorlardı. Bazı endüstriyel süreçler yüksek kaza ve mesleki hastalık olanakları içermektedir. Madencilik alanında havalandırma ve patlamalardan korunma tedbirleri konusunda çok yavaş bir mücadele vardır. Camcılar *pawsey* hastalığına tutulmakta, kalaycılar felç olmakta ve arıtıcıların sağlam ciğerlerinin olması gerekmektedir. Bir çok iş kas gücüne dayandığından yorucu ve rutindir<sup>30</sup>. Sanayi devriminin bu ilk dönemlerinin emeği ve çalışma koşulları şüphesiz ikinci sanayi

---

<sup>28</sup> KUMAR- Krishan, **Sanayi sonrası toplumdaki post modern topluma Çağdaş dünyanın yeni Kuramları**” Dost kitabevi yayınları, Ankara , Nisan 2004,s.60

<sup>29</sup> BOZKURT-Veyssel, a.g.e. s. 167

<sup>30</sup> HEATON-Herbert, **Avrupa İktisat Tarihi**, çev. Mehmet Ali KILIÇBAY, Osman AYDOĞUŞ, teori yay. Birinci baskı, cilt: 1 , Şubat 1985, s. 340-341

devrimi<sup>31</sup> sürecinde ve yukarıda da bahsedilmiş olan Fordist ve Taylorist modelde işin örgütlenmesi çalışma koşullarında ve emekte ( nitelik ve bir öncekine göre yaşam koşullarında ) iyileşmelere neden oldu.

İkinci sanayi döneminde emek için mevcut altı önemli gelişmenin ikinci dünya savaşından beri olan mevcut periyodu nitelendirmektedir. Bu altı önemli gelişme şudur<sup>32</sup> ;

1. İlk dönemlerden beri mevcut olan tam istihdam şartlarını yaratma hedefi ve işsizlikte azalma sonucu,
2. Ücretlerde artış ve beraberinde emeğin yaşam standartlarında yükseliş,
3. Emeğin genişleyen mobilitesi ve beraberinde göç olgusu üstelik uluslararası sınırlara dayanan bir olgu olarak meydana gelmesi,
4. Emeğin nitelik ve sosyolojik olarak tarım sektöründen hizmetlere geçişi ve sanayiye uzanan geniş bir boyut,
5. Personel yönetimi ve işçi-işveren ilişkilerine çok dikkat edilmesine rağmen politik niteliğinin bile , sıra dışı bir şekilde grevin yoğun varlığı,
6. Ve nitelikli emeğin bulundurulması, yani, uzman eksikliğinden dolayı ihtiyaç duyulduğunda kiralanan ( istihdam edilen ) işçiler talep edilmeye başlanması.

İlk dönemlerde tam istihdam önemli bir hedefti. Emek öncekinden daha iyi durumdaydı. İkinci dünya savaşı ikinci sanayi döneminde önemli bir etkiye sahipti. Bu sırada, ücretlerin fiyatların yükselişine yetişememesine rağmen, işçiler eninde sonunda ücretlerin fiyatların seviyesine getirilmesini talep ettiler, öyle ki ancak bu şekilde yaşam standartlarına ulaşabilirler inancındaydılar. Buna ilaveten, zor yaşam standartları ülkeler tarafından azaltıldı<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> İkinci sanayi devrimi: özellikle 1920'den sonra, yeni enerji kaynakları, patlamalı motor, derinleşen işbölümü , yönetimin bilimsel platforma taşınması ( Taylor ), H.Ford'un yaklaşımları vb unsurların ortaya çıkması ilk dönemden farklı olarak sanayi üretimine, çalışma koşullarına ve emekte derin anlamlar getirdi. Ve bundan dolayı ikinci sanayi devrimi olarak adlandırılmaktadır

<sup>32</sup> CLOUGH-B.Shepard, **European Economic History : The Economic Development of Western Civilization**, McGraw-Hill Book Company, New York-St.Louis-San Francisco-Toronto-London-Sydney, second edition, 1968, s. 523

<sup>33</sup> CLOUGH-B.Shepard, **a.g.e.** s. 524-525



#### 1.4 Sanayi toplumunda kriz ve esnek üretim süreci

Kumar ve diğer sanayi sonrası toplum kuramcılarının belirttiği gibi geleneksel üretim süreci gerek ilk dönemlerde gerekse ikinci sanayi döneminde olsun üretimin ve istihdamın en üst noktaya çıkarılmasının hedeflendiği ve buna göre organizasyon ve yönetim stratejilerinin ayarlandığı bir dönemdi. İşçiler tek bir iş yapmakta verileni yerine getirmekteydi. Tek katkıları elleriydi. Bu katı üretim süreci ya da tekdüze sistem tıkanma noktasına aslında daha üretimin zirveye çıktığı dönemlerde gelmişti. Çünkü; üretim nicel olarak o kadar artmıştı ki satılmayanlar mallar mevcut olmaya başlamıştı. Elbette daha sonra fabrikalarda çalışan işçilerin aynı zamanda tüketici oldukları akla gelmiş ve ücretlerde iyileştirilmeler yapılmıştı. Fakat Kumar ve diğer kuramcılarda şunu soruyordu; tüketici talepleri değiştiğinde ne olacaktı? Daha doğrusu geleneksel üretim süreci zamanının lideriydi ama, ekonomik, siyasi ve sosyal şoklara karşı bir süspansiyonu yoktu.

1970'li yıllarda patlak veren petrol krizi ve doğurduğu stagflasyon her ülkenin üretim sürecindeki girdilerinde maliyetlerin yükselmesine neden oldu. Keynezyen para politikaları sorgulandı<sup>34</sup> ve Liberal-muhafazakarların iktidara gelmesiyle Friedmancı para politikaları tercih edildi. Sosyal refah devleti aşındırıldı sendikalar, sosyal güvenlik, işçilere ek getiriler kısıtlandı ve ekonominin ağır faturasıyla karşı karşıya kaldılar ve derin anlamlar taşıyan bir dönüşüm sürecine girdiler. Ancak bu sefer, tarımdan sanayiye geçişteki gibi herşey onlar için güzel olmayacaktı.

Çıkan kriz, gelişen teknolojilerle de üretim sürecini daha da büyük değişime sürükledi. İlk bilgisayar Eniac ve ikinci dünya savaşında İngilizler'in, Almanlar'ın şifrelerini çözme teknolojileri ve Amerikalıların balistik yörüngeleri geliştirmeleri bilgi teknolojisi için atılan ilk adımlardı. Krizden çıkış noktası için organizasyon şemaları değiştirildi, artık dikey değildiler, işçiler artık elleriyle çalışmayacaklardı, onlara üretimde beyinleriyle de varolmaları gerektiği belirtildi. Mavi yakalı işçi emek piyasasında oranını kaybediyordu. Tüketici maymun

---

<sup>34</sup> BUĞRA-Ayşe, **İktisatçılar ve İnsanlar**, iletişim yay., İstanbul, birinci baskı 1995, s.334

iştahlıydı ve buna ayak uydurmanın tek yolu esnek üretim biçimleri idi. Esnek çalışma şekilleri emek ücretinde yine azalmalara neden oldu. Esnek üretim modelleri ve teknolojinin kendisini iyiden iyiye hissettirmesi nitelikli işçi talebini artırdı. Beyaz yakalılar ve yakın gelecekte bilgi işçileri emek piyasasında yerlerini almaya başladılar.

İletişim teknolojilerinin gelişmesi, ülkelerin sınırlarını yok etti. İnsanlar diğer ülkelerde nelerin tüketildiğini ve emek piyasasındaki şartları öğrenme fırsatı buldular. Ekonomiler birbirine açıldı. Sermaye ülkeden ülkeye dolaşmaya başladı. Ancak 21. YY'da emek halen sermayenin dolaşım hızına kavuşamadı. Tabii ki, çok talep edilen, nitelikli, özellikle de bilgi işçileri, bu hızı yakalayabildiler. Hindistan'daki yazılım uzmanları Amerika'da istihdam şansını yakaladılar.

Üretim süreci Fordist yapıdan tam kesin bir şekilde ayrıldı ve post-fordist bir yapı kazandı buna göre.

Fordizm ve Post-fordizm'in karşılaştırılması şu şekildedir;<sup>35</sup>

#### ÜRETİM ALANINDA

<b>Fordizm</b>	-	<b>Post-Fordizm</b>
• Kitle üretim	-	Esnek uzmanlaşma
• Standart ürünler	-	Üründe müşteri talebine göre çeşitlendirme
• Katı Bürokrasi	-	İşgücünde çekirdek ve ikincil işgücü ayrımı
• Rutin iş akışı	-	Yetki devri, vadeli iş, yatay yapılanma
• Yüksek verimlilik ve ücret artışı	-	Ücretlerde öncekine oranla azalış
• Güçlü ve yaygın sendika	-	Sendikalarının güçlerinin azalması
• Toplu pazarlık ve ücretin belirlenmesi	-	Performansa dayalı ücret

#### POLİTİK Yansıma ; Devletin Ekonomiyi Yönlendirmesi

<b>Fordizm</b>	-	<b>Post-Fordizm</b>
• Büyüme ve İstihdam Politikası		
• Genel refahı sağlama	-	Çekirdek işgücüne refah sağlama diğerlerine düşük ücret
• Gelirin yeniden dağıtımı		
• Güçlü çıkar gruplarını etkileme	-	Grup çıkarlarının bölünmesi
• Hükümette pazarlık	-	Planlama ve Devletin Koordine etmesine direnme

<sup>35</sup> EFE-Birol, "Sanayi ve Bilgi Toplularında Teknolojik Sistem", **A&G BÜLTEN ARAŞTIRMA VE MESLEKLERİ GELİŞTİRME MÜDÜRLÜĞÜ**- [www.izto.org.tr/NR/rdonlyres/3674AE54-CC1A-4101-8130-39E5E226C925/3467/birolsanayi2.pdf](http://www.izto.org.tr/NR/rdonlyres/3674AE54-CC1A-4101-8130-39E5E226C925/3467/birolsanayi2.pdf), s. 35

Esnek üretim, birbiriyle rekabet eden ancak uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde bulunan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin üretim tarzıdır. Esnek üretimde, modül üretimi kullanılarak, genel amaçlı makinelerle ürün farklılaştırılması yapılabilmekte, aynı makinelerle farklı mallar üretilerek değişen talebe uyum sağlanabilmektedir. Rekabette de fiyat yerine kalite ön plana geçmektedir<sup>36</sup>. Bu bağlamda, esnek üretim nitelikli emek gerektirmektedir. Post-fordizm veya esnek özelleşme, çok vasıflı işçilerin izole olmuş işçiler olarak değil, bir takım çalışması ile üretim sistemine dahil olduğu zaman oluşur. Bu üretim sisteminde işgücü bölüşümünün de azalmak ve hiyerarşik otoritelerin de karar alma mekanizmasındaki sorumluluğun dağıtılması şeklinde yataylaşması söz konusudur<sup>37</sup>. Bu noktada post-fordizm'in içeriği hakkında üç nokta sıralanmıştır<sup>38</sup>;

1. Emek süreci, esnek transfer makineleri üzerine temellenmiş esnek üretim sürecinden ibarettir. İşçiler artık çok fonksiyonel bir nitelikte ve iş takımları halindedir.

2. Makro ekonomik büyüme esnek, çeşitlendirilmiş ve yeni icat edilmiş ürün üzerine ve esnek kapasitenin kullanımından elde edilen kar, iyi ürün ve hizmetler için artan talep, ürünler için ve organizasyonu ekonomik faaliyetlerini ve devam eden yatırımlarını sağlayan bir biçime sokacak olan yeniden yatırım ve yeniden kuruluş üzerine temellidir.

3. Sosyal düzen modeli, teknolojik ilerleme için büyük finansal kaynakları ve teşvikleri olan monopolist birleşmelerin aracılığıyla rekabetliliği artıran yatırımların arz kanadını gerektirir.

Bazı kaynaklarda, büyük bir ekonomik dönüşüm neticesinde post-fordizm, fordist üretimin altüst olmasını gerektirir. Örneğin; Henry Ford'un Ford arabası için, bir müşteri arabanın herhangi bir rengini seçebilirdi ancak bu seçim, modellerin siyah olduğu sürece, geçerliydi. Post-fordizm ise müşteri yanlısıdır. Çünkü müşteri

---

<sup>36</sup> TOKOL-Aysen, "YENİ TEKNOLOJİLER VE DEĞİŞEN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ", <http://www.isguc.org/tokol1.htm> (çevrimiçi)

<sup>37</sup> GRİNT-Keith, a.g.e. s.345

<sup>38</sup> TORLAK-N.Gökhan, "Understanding the Nature of Transition of Organizational Forms in the Contemporary World", **Journal of Economic and Social Research**, Vol: 4 , No:2 , 2002 , s.37

taleplerine ayak uydurabilir. İkincisi; bu şekilde hızlı hizmet vermek arz-talep değişimine ayak uydurmayı, ademi merkezîyetçiliği ve esnek iş sürecini gerektiriyordu<sup>39</sup>.

Son olarak, iddia edildiği şekilde post-fordizm teorilerini üç başlık altında şu şekilde sıralayabiliriz<sup>40</sup>;

1. **Esnek uzmanlaşma** ; Esnek uzmanlaşma vasıflı işçiler ve genel amaçlı makineler kullanılarak değişik çeşitte ürünlerin küçük ölçekli imalatı olarak tanımlanmaktadır. Esnek uzmanlaşmanın üç temel özelliği, çok amaçlı makinelere, bir çok alanda eğitilmiş işçilere ve değişken ürünlere dayalı bir üretim sistemi olmasıdır.

2. **Düzenleme okulu** :Düzenleme okulu, Marksist ortodoksinin eleştirisi ile Kalecki ve Keynes'in makroekonomik düşüncelerinin geliştirilmesiyle oluşturulmuş bir teorik çerçeveden hareket etmektedir. Bu nedenle Düzenleme Okulu Neo-Marksist yaklaşım olarak da adlandırılmaktadır.

3. **Tekno-ekonomik paradigma (Neo-Schumpeterci yaklaşım )** : Kondratiev'in "uzun dalgalar" kuramını Schumpeter'in iktisadi gelişme kuramı ile birleştiren ve kapitalist gelişim sürecinde teknolojik değişim sürecine ve teknolojik yeniliklere ağırlık veren bu yaklaşım Neo-Schumpeterci kuram olarak tanımlanmaktadır. verimini belirleyen başlıca etken kullandığı üretim araçları olduğundan, toplumsal gelişimin (ve sermaye birikiminin) anlaşılabilmesi için her tarihsel dönemde değişen teknolojinin özgün yanları dikkate alınmalıdır. Teknolojik değişimin özgün yanlarının anlaşılabilmesi için de "teknolojik yeniliklerin önemlerine ve niteliklerine göre" tanımlanması gerekmektedir.

## **2. Bilgi/Enformasyon Toplumu Kavramı**

### **2.1 Bilgi/Enformasyon toplumu kavramsal çerçevesi**

Toffler'in üçüncü dalga kuramı, D.Bell'in sanayi sonrası toplumu ve Drucker'in kapitalist ötesi toplumu ve Masuda'nın bilgi toplumu, sanayi toplumunun

---

<sup>39</sup> DAY-E.Ronald, " Totality and Representation : A History of Knowledge Management Through European Documantetion , Critical Modernity and Post Fordism", **Journal of American Society for Information Science and Technology**, Vol 52, July, 2001, , p.725

<sup>40</sup> TANYILMAZ,-Kurtar, "Post-Fordizm" teorileri: İstikrarlı bir kapitalizm mümkün(mü)dür?"; <http://www.sinifperspektifi.org/yzr/kt001.htm>

toplumsal evreyle yerine geçtiğini belirttikleri bir toplum yapısıdır. Bilgi toplumu, enformasyon toplumu olarak da adlandırılır. Ancak, aralarında teknolojik boyutu ele alma biçimleri açısından biraz fark vardır. Enformasyon toplumu, tıpkı aydınlanma çağında, doğayı anlama ve rasyonelliğin gelişmesi ve teknik ilerlemeler sonucunda tarım toplumunun yerini sanayi toplumunun aldığı gibi yine teknolojik gelişmeler sonucunda sanayi toplumunun yerini alacaktır. Bilgi toplumu ile enformasyon toplumunun ne olduğu konusunda farklı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan birinde, bu konuda üç görüş şöyle belirtilir<sup>41</sup>; “İlk olarak bilgi toplumu ekonomik anlamda mal değil bilgi üreten ve GSMH’da geniş bir yeri olan toplumdur. İkinci olarak bilgi toplumunu enformasyon patlaması olarak tanımlanır. Üçüncü olarak; bilgi toplumu iletişim ve enformasyon teknolojileriyle özdeşleştirir ancak, yine de keskin bir fark ortaya koyamaz”.

Teknolojinin çeşitlenmesi ve teknolojinin kaynağı olan bilginin her alanda kullanılması sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi sağlamıştır. Bilgi çağının toplumu; hayat boyu öğrenme, öğrenen birey ve öğrenen organizasyonlardan oluşan öğrenen toplum olma doğrultusunda gelişimini sürdürecektir<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> KOCACIK , Faruk, “Bilgi Toplumu ve Türkiye” **Cumhuriyet Üni. Sosyal Bilimler dergisi** , Mayıs 2003, cilt :27 , no: 1

<sup>42</sup> ÖĞÜT-Adem, “ Bilgi Çağı Organizasyonlarında Hizmet Kalitesi ve Kurumsal Etkinlik Açısından Bilgi ve Teknoloji Yönetimi”, **T.C. Selçuk Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, yıl: 1999, sayı : 5, s.9

Tablo- 1.1 Sosyal, Ekonomik,Siyasal ve Teknolojik Sistem Açısından Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Karşılaştırması

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
Ekonomik Sistem	Ulusal ekonomi	Küresel ekonomi
	Fiziksel sermayeye dayalı ekonomi	İnsan kaynaklarına ve Bilgi sermayesine dayalı ekonomi
	Endüstriyel Organizasyonlar	Bilgi tabanlı Organizasyonlar
	Sembolik kağıt para hakimiyeti	Dijital para hakimiyeti
Sosyal Sistem	Çekirdek Aile	Birey merkezli Farklı aile biçimleri
	Güvenlik sağlayıcı kurumlaşmalar	Bireysel yetenekleri
	Uyumluluk, seçkinlik, sosyal sınıf vb değerler	Bireysellik, çeşitlilik,katılımcılık vb değerler
	Kitleselleştirilmiş dönemsel eğitim	Bireyselleştirilmiş yaşam boyu öğrenim
Siyasal Sistem	Uluslararası çatışma ve polarizasyon	Uluslar arası uyum ve küresel bağlamda siyasi entegrasyonlar
	Merkeziyetçilik	Adem-i merkeziyetçilik
	Ulus-devlet	Küresel ve bölgesel organizasyonlar
	Güvenlik amaçlı yönetim	Yurttaş odaklı yönetim
Teknolojik Sistem	Mekanik teknoloji	Bilgi teknolojisi
	İşgücünün ikame eden makineler	Beyin gücünü geliştiren bilgisayarlar
	Montaj hattı	Bilgi ve yönetim teknolojileri
	Görsel ve yazılı basın	İnternet

Kaynak : ÖĞÜT-Adem, a.g.m, s.10

Sanayi sonrası toplum düşüncesi, D.Bell tarafından formüle edildiği biçimiyle, ilerlemenin son aşamasını gösterir: gelenekselden sanayi toplumuna ve şimdi de sanayi sonrası topluma geçiş<sup>43</sup>. Batı dünyasının sanayi sonrası topluma geçiş sürecinde olduğu görüşü Bell'in temel hipotezidir. Sanayi sonrası toplum kavramı, terimin

<sup>43</sup> ŞAN-KEMAL-Mustafa , HİRA-İsmail, “ Sanayi Sonrası Toplum Kuramları” (çevrimiçi) [http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\\_gos.php?nt=269](http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=269)

beş boyutunun çözümlenmesi ile daha iyi anlaşılabilir. İlk boyut ; mal üretiminden hizmet sektörüne doğru bir değişimin yaşandığı ekonomi ile ilgilidir. İkinci boyut, çalışma alanı içinde ortaya çıkar. Bu alanda gözlemlenen yapılan işin türünde teknik ve profesyonel sınıfın üstünlüğü lehine bir değişimdir. Üçüncü boyut, sanayi sonrası toplumun toplum için gerekli yeniliklerin sağlanmasında ve politik kararların alınmasında kuramsal bilginin merkezi rol almasıdır. Bell'e göre sanayi sonrası toplum, toplumsal kontrol, değişim ve yeniliklerin yönlendirilmesi bağlamında bilgi etrafında örgütlenmiştir. Dördüncü boyut, teknoloji ve teknolojik değerlerin kontrolü anlamında geleceğe yöneliktir<sup>44</sup>. Bell'e göre sanayi sonrası toplumun eksen prensibi teorik bilgidir. Bell, teorik bilgiyi “mantıklı bir hüküm ya da bir deney sonucu gösteren organize olmuş fikirler ya da gerçekler bütünü” şeklinde tanımlamıştır. Bell'in yaklaşımında sanayi sonrası toplumun tek bir faktörle, tek bir egemen kurumla açıklanması söz konusu değildir. Sanayi sonrası toplumda ekonomik bir sektör olarak hizmet sektörü önem kazanmaktadır. Bell, hizmet sektöründe yer alan faaliyetleri iki farklı şekilde gruplandırmıştır. İlk grupta hizmetler, ikinci grupta beşeri hizmetler ve mesleki hizmetler ayrımı yapmıştır<sup>45</sup>.

Bell'in sanayi sonrası toplum kavramı Japonya'da bilgi toplumu ifadesiyle yer aldı. Bilgi toplumuna ulaşmak amacıyla ilk kalkınma planı hazırlayan ülke Japonya'dır. Masuda, bu planın hazırlanmasına katkıda bulunmuş, daha sonra bilgi toplumuyla ilgili görüşlerini *Sanayi Sonrası Toplum Olarak Bilgi Toplumu* adlı kitabında toplamıştır. Masuda, bilgi toplumunun özelliklerini yenileyici teknoloji, sosyoekonomik yapı ve değerler olmak üzere üç grup altında ele almıştır. Yenileyici teknoloji kavramıyla Masuda; bilgi toplumunun dayandığı yenileyici teknoloji bilgisayar teknolojisi olduğunu belirtir. Sosyoekonomik yapı ve değerler sistemi bölümlenmesinde ise; Bilgi toplumunun sosyoekonomik yapısı, bilgi altyapısı, bilgi sektörü ve gönüllü topluluklar başta olmak üzere belirtir. Masuda gönüllü topluluklar için ise şu tespitte bulunur; artık ona göre sanayi toplumundaki özel-kamu şeklinde karma bir faaliyet yerine, bireylerin sosyal

<sup>44</sup> POLAMA-M.Margaret, **Çağdaş Sosyoloji Kuramları** , çev. Hayriye Erbaş, gündeğan yayınları, , Ankara, 1.basım Nisan 1993, s. 326-327

<sup>45</sup> DURA-Cihan, ATİK-Hayri, a.g.e. s. 45-47

faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri için gönüllü topluluklar altında ortak amaca ulaşmak için birlikte çalışacaklardır<sup>46</sup>. Kaldı ki; bilgi toplumunun, katılımcı demokrasi anlayışının gelişimi de gönüllü toplulukları direkt bile olmasa dolaylı yönden etkilemektedir. Siyasi anlamda katılım sosyal anlamda ki katılım için de bir bilinç yaratabilir. Masuda'nın bilgi toplumunun sosyo-ekonomik ve değerler sistemini açıklamak için kullandığı şemayı aşağıdaki belirtip şöyle belirtebiliriz;

Tablo- 1.2 Sanayi toplumu ve Bilgi toplumunun karşılaştırılması

Temel Özellikler	Sanayi Toplumu	Bilgi Toplumu
<b>Yenileyici Teknoloji</b>		
ÖZ	Buhar makinesi	Bilgisayar
Temel Fonksiyon	Fiziksel emeğin ikamesi	zihinsel emeğin ikamesi
Üretim gücü	Maddi üretim gücü	Bilgi Üretme gücü
<b>Sosyo-Ekonomik yapı</b>		
Ürünler	Faydalı mallar ve hizmetler	Bilimsel bilgi
Üretim merkezi	Modern fabrika	Bilgi kullanımı
Piyasa	Yeni dünya	Bilgi alanının genişlemesi
Öncü endüstriler	İmalat sanayileri	Entelektüel endüstriler
Endüstriyel yapı	Birincil, ikincil ve üçüncül endüstriler	Matris endüstriyel yapı
Ekonomik yapı	Mal ekonomisi	Ortak ekonomi
Sosyoekonomik ilke	Fiyat ilkesi	Amaç ilkesi
Sosyoekonomik özne	Girişim	Gönüllü topluluklar
Sosyoekonomik sistem	Sermayenin özel mülkiyeti	Altyapı, ortaklık prensibi
Toplum biçimi	Sınıflı toplum	Fonksiyonel toplum
Ulusal hedef	Gayrisafi ulusal refah	Gayrisafi ulusal tatmin
Hükümet biçimi	Parlamentar demokrasi	Katılımcı demokrasi
Sosyal değişimin itici gücü	İşçi hareketleri	Sivil hareketler
Sosyal problemler	İşsizlik, savaş, faşizm	Gelecek şokları, terör, kişisel hakların dokunulmazlığı
En ileri aşama	Yüksek kitlesel tüketim	Yüksek kitlesel bilgi üretimi
<b>Değerler</b>		
Değer standartları	Maddi değerler	Zaman değeri
Etik standartlar	Temel insan hakları	Kişisel disiplin sosyal katılım
Zamanın ruhu	Rönesans	Küreselleşme

Kaynak : YONEJİ-Masuda, **Managing in the Information Society : Releasing Synergy Japanese Style**, Oxford: Basil Blackwell, 1990, s. 6-7 'den ak. DURA-Cihan, ATİK-Hayri, **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, literatür yay. , İstanbul, Mart 2002s. 50

Bell ve Masuda arasında çok büyük farklar yoktur, aksine benzerlikler vardır. Hatta P.Drucker ve Toffler da onları destekler. Ancak Enformasyon/Bilgi toplumu kuramcılarının bu görüşlerine eleştiri getirenlerde mevcut, bu eleştiriler şu şekilde sıralanabilir<sup>47</sup>;

<sup>46</sup> DURA-Cihan, ATİK-Hayri, a.g.e s. 49-51

<sup>47</sup> BOZKURT-Veyssel, a.g.e s.44-45



1. Enformasyon toplumu teorileri, endüstri toplumu teorilerinde olduğu gibi teknolojik determinizmin arkasına sığınmaktadır.

2. Yeni sınıfa ilişkin olarak ortaya atılan görüşlerin kökeni Saint Simon'a kadar uzanır. Ancak bugüne kadar böyle bir iddia doğrulanmamıştır. Bu yeni sınıf kavramı da oldukça muğlaktır.

3. Ayrıca bu yeni grupların, objektif sınıf pozisyonlarının doğrudan sınıf bilincine yansıtacağı tezi enformasyon toplumu teorisinin zayıf taraflarından birisini oluşturmaktadır.

4. Bilimsel bilginin yükselişi de doğrudan güce dönüşemeyebilir. Yeni kurumlar ve araştırma kurumları tersine militaristik hizmetlere kullanılabilir.

### **2.1.1 Bilgi toplumunda ekonomik yapı ( bilgi ekonomisi )**

Bilgi ekonomisinin yahut post-endüstriyel ekonominin ana eksenini mal üretiminden hizmet üretimine geçiş olmuştur. Sanayi toplumunda ekonomi üç sektörden oluşmaktadır. Bunlar; tarım, sanayi ve hizmetler. Ancak, bilgi ekonomisindeki hizmet sektörünün profili sanayi toplumundaki hizmet sektörü profilinden farklıdır. Ve bu bağlamda dördüncü bir sektör olarak bilgi sektörü gösterilir. Sanayi toplumunda hizmetler taşımacılık gibi hizmetleri içerirken, post-endüstriyel ekonomide hizmetler danışmanlık, eğitim, sağlık, bilgisayar odaklı destek hizmetleri ( örneğin call centerlar ) gibi daha çok bilgi toplumunun çekirdeklerinden biri olan bilgi teknolojilerinin içeren bir ağırlık kazanmıştır. Bilgi, ekonomide özellikle GSMH'da önemli bir yer alır ve kimi yazarlar için ekonominin ilerleyişi ya da geldiği noktayı anlamak için bir ölçüttür. ABD'ye bilgi toplumu yakıştırmayı yapılıması kimilerine göre GSMH'daki bilgi ağırlığı ve bilgi sektörünün gelişmişliği ve yine bilgi üretebilmesidir.

Emek piyasası açısından burada önemli olan ekonomi içerisinde gelişmekte olan ya da ortaya çıkan "bilgi işleri"nin varlığıdır. Bilgi toplumunda teknisyenler, mühendisler ve diğer bilgi işlerinde uzman işçiler ekonominin lokomotifini olan bilgi sektörlerinde önemli yer alırlar. Aslında, bilgi ekonomileri için söylenebilecek önemli hususlardan biriside ekonominin hızlı ama sağlam ve bilinçli bir üretim döngüsüne sahip olduğudur.

Bilgi ekonomisi, kendisini ekonomik anlamdaki tüm değerleri açısından ( büyüme, enflasyon vb ) kendisini ayrı bir yere koyar. Öncelikle bilgi ekonomisi AR-GE destekli bir gelişmeye ve büyümeye dayanan bir içsel büyüme modeli içinde gelişir. İçsel büyüme modellerini şu şekilde sıralanmaktadır<sup>48</sup>:

1. **Rome'in Modeli** : Bu modelde büyüme, karlarını maksimize etmek isteyen firmaların karlarından açığa çıkan teknolojik gelişme ile olmaktadır. Buna göre teknolojik gelişme büyümenin ana eksenidir.

2. **Grossman ve Helpman'in Modeli** : Ürün çeşitlendirilmesi ve İçsel Teknolojik Gelişme : Bu modelde firmalar dünya piyasalarında söz sahibi olmak için ürün çeşitlendirmesine gider ve bunun sonucunda AR-GE departmanlarına yatırım yaparlar.

3. **Aghion ve Howitt'in Modeli : Yeni Schumpeteryan Bakış** : genel dengenin fiyat teorisi bir kenara bırakılarak, müteşebbis ve yenilik ön plana alınmıştır<sup>49</sup>.

Bilgi ekonomisi ne kadar teknoloji bağlamında anatomisi çıkarılmasına rağmen, bilgi ekonomisini anlamak için sadece teknolojiye değil asıl ilginin insanlar ve organizasyonlar olması gerektiği belirtilir. Çünkü öğrenen bir organizasyon ve harekete geçirdiği işçiler arasında bağlantı kurar<sup>50</sup>. Çünkü en azından bilgi ekonomisi organizasyonlara kendi liderleri açısından hissedarların istediği olan sonuç temelli lideri bulabilmesi ya da liderlerinin başarısını ölçmekte yeni yollar bulmaya zorlar<sup>51</sup>. Bu anlamda bilgi ekonomisi, firmaları yeni ürünler bulmakta zorladığı gibi kendi içerisinde liderlerinin değerleri açısından da onları zorlar ya da ekonomide böyle bir hava yaratır.

Enformasyon toplumunda başarılı olmak isteyen işletmelerin, üretim ve yönetim esnekliğe ulaşmış bir organizasyon yapısına sahip olmaları

---

<sup>48</sup> ATEŞ-Sanlı, **Yeni İçsel Büyüme Teorileri ve Türkiye Ekonomisinin Büyüme Dinamiklerinin Analizi**, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Adana Haziran 1998, Danışman : Nejat ERK, s. 26-42

<sup>49</sup> AYKIN-Hasan, “Yeni Ekonomide Devletin Yönü : E-Devlet”, <http://www.maliye.gov.tr/apk/Sayi141/yeniekonomidedevletin.pdf> , s. 5

<sup>50</sup> DAVENPORT-Paul, “Universities and the Knowledge Economy”, **Ivey Business Journal** , May/Jun, vol 65, 2001, , p. 65

<sup>51</sup> CLIEAF-VAN-Mak, “Leading & creating value in the knowledge economy”, **Ivey Business Journal**, London: Vol.65 , May/Jun 2001. p 54

gerekmektedir. Zira işletmeler yeni ekonominin işleyiş biçimi içinde ayrıca ayakta kalmanın yolu da sadece tüketicileri de değil aynı zamanda iç müşteri olarak adlandırılan personeli dikkate almak ve buna uygun yönetim sistemi uygulamaktır. Bu bağlamda, “sorumlu yönetim” kavramıyla yönetim anlayışının özellikleri şöyle sıralanır<sup>52</sup>;

1. Etik değerler, iş ahlakı
2. Şeffaflık,
3. Hesap verilebilirlik, hesap sorabilirlik,
4. Sorumluluk,
5. Etkinlik,
6. Uzlaşma arayışı,
7. Eşitlik,
8. Katılımcı demokrasi,
9. Hukukun üstünlüğü,
10. Stratejik vizyon’dur.

OECD’ye göre, bilgi ekonomileri direkt olarak ürüne, dağıtımına ve bilginin kullanımına dayalıdır. Kamu araştırma organizasyonları, üniversiteler vb kurumlar bilgi üreticisi arasında sayıldıkları için, bilgi temelli ekonomi planında önemli bir role sahiptirler. Yeniliklerin sistematik seyri açısından özel sektörle birlikte ulusal anlamda yenilik yaratmada bilgi ekonomilerinde Araştırma kurumları başlıca aktör olarak yer alırlar. Bazı yazarlar ise bilgi ekonomisinin, son zamanlardaki sosyo-ekonomik olguları takip ederek, en azından ileri endüstriyel ülkelerde ( Amerika, Japonya, Almanya gibi ) gerçekleşmiş olduğunu iddia ederken, diğerleri ise, varolan dönüşümün, müdahale gerektiren zor ve yavaş politika süreci olarak belirtirler. Bilgi ekonomisine geçişin başarılı anahtarlarından bazıları şunlardır<sup>53</sup>;

---

<sup>52</sup> ZENCİRKIRAN-Memet, “Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna : Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Der : Aşkın Keser, 1. Basım, Ezgi Kitapevi, Bursa, Mart 2002 , s. 180-181

<sup>53</sup> MUSYCK-Brenard, HADJIMANOLIS-Athanasios, “ Knowledge economy :Towards a knowledge-based economy: does the Cyprus R&D capability meet the challenge ?”, **Science and Public Policy**, vol.32, no.1, Feb.2005, pages.65-77

1. AR-GE altyapısının temelde ve pratikteki bilimde varlığının sağlanması,
2. AR-GE'nin endüstriye uygulanması için uygun bir mekanizmanın varlığı,
3. Özel sektörün bilgi tabanlı bir sisteme dönüşü, teknolojik yeterliliğini ve şokları emici kapasitesini artırmasına bağlıdır.

Yeni ekonomi olarak da adlandırılan bilgi ekonomisi yahut bilgi toplumunun ekonomisinde, yeni işler ve meslekler şunlardır<sup>54</sup>;

1. Mühendislik, bilim ve bilgisayar sistemleri, elektronik mühendisliği,
2. Merkezi ofis sistemi uzmanları,
3. Elektronik yarı iletken uzmanları,
4. Sistem analizcileri,
5. Veri işleme işleriyle uğraşanlar,
6. Dublaj veri operatörleri, ses ve görüntü uzmanlığı,
7. Karar alma danışmanlığı, bireysel yatırım danışmanlığı.

### 2.1.2 Yükselen yeni sınıf

Sanayi devrimi, yarattığı derin toplumsal dönüşüm işçisi sınıfının varlığına neden oldu. Aynı şekilde yeni ekonomide ya da post endüstriyel toplumda işçi sınıfı kendi içerisinde bir takım değişimlere sahne oldu. İşçi sınıfı sanayi toplumundaki gibi homojen bir yapısı yok artık, daha çok heterojen bir yapıya sahip, ve post endüstriyel toplumun içerisinde varolan çeşitli nitelik gerektiren işler işçilerin becerilerinde yükselmelere neden oldu ve teknik bilgisi yüksek bir işçi sınıfı sivrilmeye başladı. P.Drucker'a göre bunlar bilgi işçileridir. Mühendislerden, doktorlardan, avukatlardan, sistem analizcilerinden, bilgisayar uzmanlarından vb. oluşan bilgi kapasitesi üretimde büyük farklılıklara neden olacak

---

<sup>54</sup> Keser- Aşkın, "Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler" , **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Der : Aşkın Keser, 1. Basım, Ezgi Kitapevi, Bursa, Mart 2002 , s. 86

bir sınıf ortaya çıktı. Beyaz yakalı işçiler post endüstriyel topluma yavaş yavaş geçildiği 1950 1970 li dönemlerde mavi yakalıları oransal olarak geçmeğe başladı. Bu anlamda işçilerin sosyal talepleri de değişti. Beyaz yakalı sendikaya ihtiyaç duymadı, kendi için vardı emek piyasasında. Bilgi işçileri ise, beyaz yakalıların bir gömlek daha üstünde olarak buna benzer hatta bundan öte bilgiyi denetleyebilme yetileri onları özerk kıldı. Yeni sınıf olarak adlandırılan, bu işçi sınıfı kendisinden bir önceki döneme göre derin farklar taşımaktaydı.

Yükselen yeni sınıf, üretim araçlarına sahiplik açıdan da gücü ellerinde bulunduracaktır bir anlamda artık, sermaye onlara bağlı kalacaktır. Bu anlamda dördüncü sektör bilgi sektörü ekonomide büyük bir rol oynayacak ve etkisini gösterecektir. A.Gouldner, bu yeni sınıfta teknik entelijansiya olarak adlandırır.

Yükselen bu sınıf için, çalışma koşulları da değişti. Çoğunluğu kendi çalışma ortamını kendisi hazırlamaktaydı. Ofisini, masasını kendisi tertiplemekteydi. Yalnız kalıp yapacak işleri düşünmekteydiler, bu anlamda çalışma ortamları onlar tarafından hazırlanmalıydı ve gereksiz şeylerle (örneğin anlamsız yazışmalarla, yönetim emirleriyle) uğraşmak istememektedirler.

### 2.1.3 Bilgi toplumunun özellikleri

İ.Karaman bilgi toplumunun itici gücünü bilgi ve bilgiyi işleyen bilgisayarlar olarak ifade eder<sup>55</sup>.

Bilgi toplumunun sıralanan onbeş özelliği şöyledir<sup>56</sup>;

1. Bilgi toplumunda bilgisayar teknolojisi temsil edecektir.
2. Bilgi toplumunda zihinsel emeğin yoğun olarak kullanılması ile bilgi üretme gücünde artış olacaktır.
3. Bilgi toplumunda esas üretim merkezleri bilgisayar merkezleri olacaktır.
4. Bilgi toplumunda yenilikçi bilgi potansiyel bilgi pazarı olacaktır.
5. Bilgi toplumunda, bilgi tabanlı endüstriler öncü olacaktır,

<sup>55</sup> KARAMAN-İsmail, “Bilgi Toplumu Olmaya Süratle Yönelmeliyiz”, **Yeni Türkiye**, Ocak-Şubat, 1998 sayı 19, s. 239

<sup>56</sup> ÇOBAN-Hasan, a.g.m, s. 257-258

6. Bilgi toplumunda bilginin birlikte kullanımı ve üretiminde paylaşım sağlanacaktır.

7. Bilgi toplumunda gönüllü kuruluşlar en önemli faaliyet yerleri olacaktır,

8. Bilgi toplumunda birlikte üretim ve toplumun menfaatini gözetmek önemli olacaktır.

9. Bilgi toplumunda birlikte üretim ve toplumun menfaatini gözetmek önemli olacaktır.

10. Bilgi toplumunda küçük toplulukların da görüşünün alındığı katılımcı demokrasi politik sistem olacaktır.

11. Bilgi toplumunda sosyal değişikliklerin arkasındaki güç vatandaşlık hareketleri olacaktır.

12. Bilgi toplumunda kontrollü olma krizi, kişisel mahremiyetin zedelenmesi, kişisel ve toplu terör hareketlerinin artması ve hızlı sosyal değişikliklere karşı çaresiz kalan insanların içine düşeceği gelecek şoku temel sosyal problemler olacaktır.

13. Bilgi toplumunun en ileri aşaması bilgi üretme aşaması olacaktır.

14. Bilgi toplumunda amaçların gerçekleştirilmesi ile başarı ihtiyaçlarının tatmini sağlanacak ve manevi değerlere yöneliş artacaktır.

15. Bilgi toplumunda, öz disiplin, toplumsal paylaşım, globalleşme, esas olacaktır.

Bell'in belirttiği şekilde , bilgi toplumunun ya da Bell'in deyimiyle sanayi sonrası toplumun eksen prensibi *teorik bilginin* varlığıdır. Sosyal değişim açısından ise; hedef kişiler arası mücadeledir. Bell'e göre bu bir oyun ve oyun boyunca bilgiye dayalı entelektüel bir teknoloji, makine teknolojisine paralel olarak gelişir. Bell'in şemasına göre bilgi toplumunun profili şöyledir<sup>57</sup> ;

Eksen Prensip : : Teorik Bilginin Merkezliği ve Kodlanması

Ana Kurum : : Üniversite, Akademik Enstitüler, Araştırma

Ekonomik alan : : Bilime dayalı sektör

Ana kaynak : : Beşeri sermaye

---

<sup>57</sup> DURA-Cihan, **Bilgi Toplumu** , Kültür Bakanlığı yay., Ankara,1990, s. 48-53

Siyasal problem	: Bilim politikası, eğitim politikası
Yapısal problem	:Özel sektörle kamu sektörü arasında dengesizlik
Tabakalaşma Temel giriş	: Beceri, eğitim ve öğretim
Teorik sorun	: Yeni sınıf'ın dayanışması
Sosyal tepkiler	: Bürokratikleşmeye direnme, rakip kültür

Bilgi toplumunda mal üretimi yerine hizmet üretimi söz konusu olmaktan öte, yeni toplumun özelliği bilişim teknolojileri ve bilgi üretiminin yoğunlukta olmasıdır. Buradaki bilgi “*bilişimsel bilgidir.*” Bilişimsel ve sistematize bilgi ve teknolojinin kitlesel üretimi gerçekleştirilecektir. İletişim ağ ve sistemleri fabrikaların yerini alır. Bilgi toplumunda, bilgi ve iletişim teknolojisinin yarattığı ortam içinde ekonomik faaliyet küreselleşme eğilimine girer. Bireyin tutum ve davranışlarını gelecek beklentileri belirleyeceği için, bilgi toplumunda bilgi üretiminin etkisi daha çok ileri beslenme şeklinde olacaktır<sup>58</sup>. Ulaşım ağındaki hızlı ve güvenli yenilikler, sağlıklı çevreye yönelme gibi eğilimler yerleşim yerlerinin, şehirlerin dış çevresine doğru kaymasına yol açmaktadır. Bilgi toplumu, mülkiyet ve refah anlayışlarında da değişiklik getirecektir. Bilginin tekel olarak tutulması söz konusu olmadığı için, bilgi toplumu gelir, refah ve servet dağılımı açısından daha adil bir yapı olacaktır. Bilgi toplumunda bireyler para kazanma yarışında olmayacaklarından birbirleriyle sıcak ilişkileri artacak ve ortak amaç doğrultusunda sosyal gruplar yeşerecektir<sup>59</sup>. Masuda da aynı şekilde bilgi toplumunda gönüllü toplulukların artacağını belirtmiştir.

Eğitimli ve kalifiyeli elemana ihtiyaç, dolaylı ya da direkt hangi şekilde olursa olsun, bilgi toplumunda eğitim sisteminin gelişmesini gerektirmiştir. Çünkü, bir bakıma bilgi toplumu yoğun bir bilgi teknolojisine dayanır ve bu teknolojiyi mavi yakalı işçiler verimli şekilde kullanamaz aynı zamanda bu teknolojilerin güncel kalması ve yeniden yaratılması gerekir. Bu anlamda bilgi toplumunda insan

---

<sup>58</sup> ERKAN- Hüsnü, a.g.k. s. 96-97

<sup>59</sup> HASAN-Çoban, a.g.m s. 262-263

unsuru ön planda olduğundan eğitimde uzmanlaşma<sup>60</sup> ortaya çıkmaktadır ( lisansüstü ve doktora gibi ).

Bilgi toplumunun özelliklerini sıralarken üzerinde düşünülmesi gereken ve çok sayıda cevabı tam olarak verilememiş soruları da eklersek bir bakıma bilgi toplumunun özelliklerini de saymış oluruz buna göre şu sorular cevapsız olmasa da herkesi tatmin eden bir cevaba ulaşamamıştır, bu sorular ya da sorunlar şunlardır<sup>61</sup>; bilgi toplumunu ileri sanayi toplumundan ayıran çizgi nasıl belirlenmektedir? Bilgi toplumu olabilmek için GSMH'nin kaçta kaçının bilgi sektörü tarafından yaratılmış olması gerekmektedir? Bilgi sektörü sınıflamasına hangi kuruluşlar girmektedir? “bilgi işçisi” (knowledge worker) nasıl tanımlanmaktadır? Bilgi toplumuna geçmiş sayılmak için çalışan nüfusun kaçta kaçının bilgi işçisi olarak istihdam edilmesi gerekmektedir? Bilgi ağları aracılığıyla taşınan bilgi miktarının artması bilgi toplumu olmanın tek göstergesi olarak alınabilir mi? Bu sorular yazarın da dediği gibi uzatılabilir ancak bilgi toplumu kendi içerisinde özellikle bilgi teknolojileri açısından yapılmış bir hamlenin sonucudur.

---

<sup>60</sup> ZAİM-Sabahaddin, “ Bilgi Toplumu” **Yeni Türkiye** , Ocak-Şubat, 1998, sayı 20, s. 651-652

<sup>61</sup> TONTA-Yaşar, , "Bilgi toplumu ve bilgi teknolojisi" **Türk Kütüphaneciliği** , vol:13 no: 4, 363-375, Aralık 1999



## 2. BÖLÜM

### YÜKSELEN YENİ TOPLUMUN İŞÇİLERİ: BİLGİ İŞÇİLERİ

#### 1. Yeni Sınıf Kavramı Ve İçeriği

Tarım toplumundan, rasyonel davranışların üretime dönüştürüldüğü, işin standardizasyon sürecine sokulduğu endüstri devrimine, oradan da esnekliğin ortaya çıktığı , iş tanımlarının değiştiği, davranış kalıplarının belli bir kalıptan kurtulduğu, hızlı değişimin her alanda yaşandığı ve özellikle de toplumsal sınıflarda farklılaşmalar ve bugünkü sanayi-sonrası toplum kalıbında oluşan yeni sınıflar ortaya çıkmıştır. Sınıf kavramından söz edilince akla her zaman K.Marks gelir, bundan dolayı K.Marks'ın sınıf teorisinden bahsederek başlamak yerinde olacaktır.

K.Marks'ın sınıf teorisi, içinde barındırdığı bir çatışmayı anlatır. Yani , K.Marks'a göre tarihsel evrim içinde, toplumsal üretimin maddi güçleri, sıkı üretim ilişkileriyle çatışır. İşte o zaman devrim baş gösterir. Daha öz bir anlatımla K.Marks, tez-antitez ve sentez denkleminde işaret eder. Her toplum kendi içinde çelişmesini taşır. Yeni ve daha yüksek bir üretim ilişkisinin oluşması için, bu yapının maddi koşullarının eski yapı içinde olgunlaşması gerekir<sup>62</sup>. Bu anlamda çatışmanın tarafları işçi ve işverendir. K.Marks için, sadece emekçilerin devrimi değil aynı zamanda işçilerin kendisinde tarihsel bir süreçtir. Bu süreç, öncelikle sosyal sistemin döneminde bir olgunlaşma olarak başlar ve değişen ilerleme ve eğitimsel olarak sona erer<sup>63</sup>. Çoğu Marksist sınıf kavramını üretim araçlarına sahip olup olmamakla belirtir. Sınıf yapısı ve sınıf hareketi arasındaki ilişki ya şeffaf ya da tamamen belirsiz olma eğilimindedir. Bunlardan ilki söz konusu olduğunda sınıfın, kapitalistlere karşı objektif pozisyonunun bir sonucu olarak harekete geçtiği görülür, ikincisi söz konusu olduğunda sınıf, burjuvazi medyasının ideolojik hileleri ile, hareketsizliğe veya sınıf içi düşmanlığa itilir<sup>64</sup>.

<sup>62</sup> AYDIN,Ayhan, a.g.e, s.206

<sup>63</sup> CAMFIELD, David, “Re-orienting Class Analysis : Working Classes as Historical Formations”, *Science & society* , vol : 68 , no : 4, winter 2004 /2005 , s.421

<sup>64</sup> GRİNT,Keith, a.g.e ,çev.ed. Veysel BOZKURT, s.184

A.Gouldner'a göre toplumda yükselmekte olan yeni bir sınıf vardır. Bu yeni sınıf için en az iki elit vardır ; birincisi ; entelektüel ilgileri temelde “ teknik” olan entelijensiya, ikincisi ; ilgileri esas olarak eleştirel, özgürleştirici, yorumlayıcı, dolayısıyla çoğunluk politik nitelikte olan entelektüellerdir. Entelektüel ile teknik entelijensiyanın meslek yaşamlarının sosyolojisi ve sosyal psikolojisi hayli farklılık gösterir. A.Gouldner entelektüelleri yeni sınıfın aslanları, entelijensiyayı ise yeni sınıfın tilkilerine benzetir. Bu benzetmenin olguyu anlamak için çok basite indirgenmiş bir tanımlama olduğunu da ekler<sup>65</sup>. Yeni sınıfın üyesi olan entelektüeller ; “müdahanesi olmayan, aynı zamanda birikimini maddi çıkara dönüştürmeyen ya da dönüştüremeyen kişi” olarak tanımlanmaktadır.<sup>66</sup>.

Yeni sınıfın diğer bir üyesi olarak da *bilgi işçileri* belirtilmektedir. Son zamanlarda Amerika Birleşik Devletlerinin politik ve mesleki yapı tartışmalarında bilgi işçilerine vurgu yapılır ve yeni sınıf ( new class ) olgusuyla bütünleşik olduğu belirtilir. Bazı kaynaklarda bunun sebebi; hükümetin eğitim ve mesleki geliştirme politikalarına verdiği desteğe bağlanmaktadır. Yeni muhafazakar görüşler, profesyonel işçileri, ortaya çıkan yeni sınıfın ana üyesi olarak görür ve yine bu sınıfın içinde yer alan yöneticilerden ideolojik olarak keskin bir şekilde ayırırlar. Neo-Marksistler ise yöneticilerin ve profesyonel işçilerin tek başına bir sınıf oluşturduğunu eklerler. Bu görüşleri, 1.410 profesyonel işçi ve 872 yönetici üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda sınındığını belirtir ve araştırmanın sonunda ; iki grup arasında ideolojik yakınsamaların olduğunu gösterir<sup>67</sup>.

Çeşitli araştırmacılar, orta sınıfın iki ayrı sınıfa bölündüğünü “eski sınıf” ve “yeni sınıf” olarak meydana geldiğini belirtir. “Eski sınıf” yöneticiler ve teknokrat sınıf tarafından oluşur. “Yeni sınıf” ise bilgi işçilerinden meydana gelir. Bu sınıfların yapısal mevkileri ve politik tutumlarının her ikisi de temel olarak farklı

---

<sup>65</sup> GOULDNER, W ,Alvin, **Entelektüelin Geleceği**, Çev. Ahmet ÖZDEN, Nuray TUNALI, Eti yayın, 1. baskı, İstanbul, Ocak 1993, s 79

<sup>66</sup> ALATLI Alev, “ Akıl ve Ahlakın Birbiinden koptuğu bir dönemi yaşıyoruz” , **Entelektüel Perspektif, kültür , siyaset ve toplum söyleşileri**, Ed. Memet ZENCİRKIRAN, Alfa yayın, 1. baskı Şubat 2004 , s 7

<sup>67</sup> WUTHNOW, Robert, SHRUM, Wesley, “Knowledge Workers as a "New Class", **Work and Occupations**, Nov 1983. Vol.10, Iss. 4; s. 471

olur. 1970'lerde kuramcılar, eğitilmiş orta sınıfın parçalarında sol kanat fikrin yükselişini açıklamayı denemiştir. Aynı zamanda Amerikan toplumunda yükselen “yeni sınıfın” ve “bilgi işçilerinin” ve halen baskın olan “eski sınıf” arasında güç ve statü için sıkı bir mücadeleyi belirtmişlerdir. “Yeni sınıfın” yükselişinin bu ifadesi beşeri hizmet ve sosyo-kültürel meslekler gibi mesleki grupların büyümesiyle ilgilidir. Bu büyüme, post-endüstriyel ekonomide hizmet sektörünün yükselişi ve endüstriyel sektörün düşüşü ile alakalıdır. Yeni sınıf kavramlarının çeşitli şekilleri karşılaştırılır ve bu bağlamda yeni sınıfın hiçbir surette sınıf olmadığını ama mesleki temelli geniş bir sınıf grubunun bir parçası olduğu belirtilir. Orta sınıfın mesleki gruplarının liberal tutumları büyük ölçüde yüksek eğitimden dolayıdır. Bu fikre katılmayan yazarlar, yine de bu liberal tutumları oransal olarak özerklik-kültürü kapital işçilerinin ortak sınıf durumuyla açıklanabileceğini belirtir<sup>68</sup>.

## 2. BİLGİ İŞÇİLERİ : TANIM VE İÇERİK

### 2.1 Bilgi işçileri için çeşitli tanımlar :

Çeşitli terimlerin tanımları için kaynak sitesi olan *searchcrm.techtarget.com* sitesindeki anonim olan tanıma göre ; bilgi işçileri, bilgiyi kullanan ve geliştiren işlerde çalışan işçilerdir. Örneğin bir kişi planlama, araştırma, analiz etme, organize etme, depolama, dağıtım, pazarlama ya da bilginin ticari akışı ve dönüşümünü yapan işlerde çalışabilir ve bu kişiler bilgiyi kullanarak üretimde çalışırlar. P.Drucker, *Landmarks of Tomorrow* adlı eserinde belirttiği gibi bilgi işçileri bilgi teknolojisinin kapsadığı işçilerdir. Buna göre; programlama uzmanları, sistem analizcileri, teknik yazarlar, akademisyenler, araştırmacılar vb. kişiler bilgi işçileridir. Bilgi işçileri terimi bilgi teknolojileri dışındaki çalışanlar açısından da kullanılır bunlar; avukatlar, doktorlar, öğretmenler vb. çalışanlardır<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> WERFHORST-de-Van-G.Herman, GRAAF-de-Dirk-Nan, “The source of political orientations in post-industrial society : social class and education revisited”, **The British Journal of Sociology**, vol. 55, issue 2 , 2004, s.212

<sup>69</sup> Anonim, [http://searchcrm.techtarget.com/sDefinition/0,,sid11\\_gci212450,00.html](http://searchcrm.techtarget.com/sDefinition/0,,sid11_gci212450,00.html) (çevrimiçi)

Bilgi işçilerini başka bir yazar ; “fikirlerini ürünlere, hizmetlere ve süreçlere dönüştürmek için akıllarını kullanan işçiler” olarak tanımlar<sup>70</sup>.

Bilgi işçilerini ; “organizasyona bilgiyi elde ederek ve onu analiz ederek değer katan, tecrübelerinden ders alan, riske girmeyi seven, kolektif şekilde çalışabilen ve bu sayede diğerlerinden yeni şeyler öğrenen işçilerdir” şeklinde de tanımlanmaktadır.<sup>71</sup>.

Yine başka bir kaynakta bilgi işçisi ; “sürekli öğrenen ve bilginin yaşam ömrünün sınırlı olduğunu bilen işçidir” şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>72</sup>.

P.Drucker ise; bilgi işçilerini ; “el becerileri ve kas gücü yerine eğitim sırasında öğrendiği kavramları, fikirleri, kuramları katan işçiler” olarak tanımlamaktadır<sup>73</sup>. Bilgi işçileri yaptıkları işi organizasyondaki diğer çalışanlardan daha fazla bilgiye sahip olanlardır. P.Drucker’a göre bilgi işçileri kozmetik(düzgün,göze güzel görünen) olmaktan daha farklıdır. İkincil değildirlir ve bu nedenle şirkete bir bakıma ortaktırlar bundan dolayı yönetilemezler. Ancak, P.Drucker bilgi işçileri için altını çizdiği nokta ise, onların patronlarından daha fazla bilgiye sahip olmalarıdır. Bilgi işçileri ikincil değildir, P.Drucker bunu pazarlama departmanındaki çalışanlardan örnek vererek açıklıyor; pazarlamanın ikinci başkanı, ürünlerin satışını artırabilir, satışlara belli bir rota kazandırabilir ama, pazar araştırmasında, serviste, paketlemede, satış tahmin analizlerinde, fiyatlamada ya da daha açık bir ifadeyle pazarlama departmanındaki stratejik noktalarda hareket manevralarına sahip değildir, bu nedenle, pazarlama departmanında çalışanlara işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ya da ne yapmaları gerektiğini anlatamaz ve yine bu nedenle bilgi işçileri ikincil değil birincil uzman ve şirkete ortak bir mevkidedirler<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> MILLER-W.C, “Fostering intellectual capital”, **HR Focus**, vol 75, no.1, January 1998, pp 9-10

<sup>71</sup> ROGOSKI-R.R, “Knowledge workers top company assets”, **Triangle Business Journal**, vol. 14,no.19, January 8, 1999, p 21

<sup>72</sup> ALLEE-V. “12 Principles of knowledge management”, **Training and Development** , vol. 51, no.11, November 1997, pp 71-75

<sup>73</sup> KIDD,Alison, “The K.Marks are on the knowledge workers”, **Human Factors in Computing Systems** , april 24 -28 , 1994 , Boston, Massachusetts USA , s 168

<sup>74</sup> DRUCKER-Peter, “Management’s new paradigms”, **Forbes**, New York: Oct 5, 1998. Vol. 162, Iss. 7; p. 152

Bir başka tanıma göre ise bilgi işçileri şu şekilde tanımlanır<sup>75</sup>,

- Problem çözen ve üreten işçidir,
- Hayatını kazanmak için ellerini değil aklını bilgisini kullanan işçidir,
- Bireysel karakteri özerkliği gerektirir,
- İşin hızından ziyade, kararın kalitesi için çaba harcar,
- Benzersiz bir süreç kullanan işçidir,
- Çoğaltılması zor olan kodlanmamış bilgiye sahip olan işçidir,
- Bilgiye bilgi ekleyen işçidir

Bilgi işçileri, toplumsal konumları açısından birbirine karşıt olan işçi sınıfı ve burjuva sınıfı arasında kalmış belirsiz bir pozisyona sahiptir. Bu belirsizlik, onların verimli ve verimsiz emek olarak çalışmalarlarıyla ilgilidir. Bu hususta, bazı yazarlar, kas gücüyle yapılmayan işlerde emek süreç teorisinin yetersizliğine dikkat çeker ve aynı zamanda verimli işlerde bilgi işçisinin ilişkilendirilip ilişkilendirilmemesinin zorluğunu belirtirler<sup>76</sup>.

P.Drucker, bilgi işçilerinin verimliliğinin nasıl ve neden artırılmasından bahsederken hizmet işçilerinin üzerinde de durur; hizmet işçilerini de bilgi işçilerinden ayırmak için kısaca belirtelim;

P.Drucker hizmet işçileri için şunu belirtir<sup>77</sup>; Nispeten düşük beceri ve eğitim gerektiren işleri yapmaktadırlar. Hizmet işlerinin büyük bir bölümü, malları yapma ve taşıma işlerinden o kadar farklı değildir. Bunlara veri işleme, fatura çıkarma, müşteri sorularına cevap verme, sigorta taleplerini işleme, araç kullanacak kimselere sürücü belgesi verme gibi şeyler dahildir. Bu tür işler, devlet dairelerinde yapılan tüm işlerin üçte ikisini, şirketlerde, üniversitelerde, hastanelerde ve benzeri yerlerde yapılan masa memurluğu ve hizmet işlerinin de yaklaşık üçte

---

<sup>75</sup> Anonim, "HERDING KNOWLEDGE WORKERS?" <http://www.wmc.on.ca/articles/article06.htm> (çevrimiçi)

<sup>76</sup> SCHULTZE-Ulrike, "Investigating The Contradictions in Knowledge Management" (çevrimiçi) <http://is.lse.ac.uk/helsinki/schultze.pdf>, s.167

<sup>77</sup> DRUCKER-F.Peter **Kapitalist Ötesi Toplum**, inkılap yayın evi, İstanbul 1993, çev. Belkıs ÇORAKÇI, s 132-135

birini oluşturmaktadır. Fabrikadan tek farkları büroda yapıyor olmalarıdır. İşte tüm bu işlerde çalışan işçiler hizmet işçisi olarak adlandırılır.

P.Drucker'ın *Landmarks of Tommorrow* adlı eserinde, bilgiden bahsederken üzerinde durduğu nokta, becerili insanlar ve bilgi organize edebilecek bir kapasitenin varolduğudur. P.Drucker, buradan hareketle , bu yeni organize etme kapasitesinin orta sınıf bir toplum yarattığını iddia eder. Bu orta sınıf, profesyonel işçilerden oluşmaktadır. İşçi rütbesindedirler fakat, sorumlulukları idari olan ama, değerlerinde, fırsatlarda, beklentilerinde ve genel görünüşlerinde orta sınıfta yer alırlar. P.Drucker, bu profesyonel sınıfın doğmaya başladığı yıllarda nitelikli olmaya başladığını belirtir. Baskın olmasalar da her gelişmiş ülkede bir grup olarak var olduklarını belirtir<sup>78</sup>.

Bilgi işçileri kavramı ilk kez enformasyon toplumu kuramcılarında P.Drucker tarafından ifade edildi. Sanayi toplumu sosyologlarından K.Marks tarafından da ilk kez “beyaz yakalılar” telaffuz edilmişti. Fakat, K.Marks'ın beyaz yakalısı ile P.Drucker'ın bilgi işçisi arasında hem kavramsal hem de tipolojisi ve niteliği açısından farklar vardır. K.Marks mülkiyet ilişkisiyle açıkladığı orta sınıfı büro işlerde çalışan yöneticiler olarak belirtmiştir. Bu şekilde bakıldığında K.Marks gelecekte beyaz yakalı bir işçi sınıfını görmüş fakat, mavi yakalıların çoğunlukta olacağını belirterek yanılmıştır. P.Drucker'ın bilgi işçisi eğitim düzeyi yüksek, bağımsız, bireysel, verimliliği yüksek, mesleğine bağlı ve bireysel kimliği mesleğiyle özdeşleşmiş, kariyer beklentisi yüksek ve en önemlisi de bilgiyi ellerinde tutarak hem onu denetleyebilmeleri hem de kendileri üstünde olan denetimden hoşlanmamalarıdır ( özerklik ).

Bilgi işçileri çok çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Ancak bu tanımların ortak özelliği taşıyan bir noktadan ziyade o da “bilgi” kavramının bir üretim faktörü olarak ortaya çıkması ve bilgi işçilerinin bu üretim faktörünü ellerinde tutmalarıdır. Sermayedarların sanayi toplumunda önemli bir üretim faktörü olan sermayeyi ellerinde tuttıkları gibi bilgi işçileri de aynı şekilde “bilgi”ye bir üretim faktörü olarak sahiptirler. İşte aslında biraz da işçi sınıfının içindeki, yeni toplumun işçilerinin bilgi işçisi olarak tanımlanmalarında da bu neden yatmaktadır. Sermayeden

---

<sup>78</sup> DRUCKER-F.Peter, **LandMarks Of Tomorrow**, Happer & Row Publishers , USA-1959, s. 62

sermaye kazanmak üretim sürecinde yeni bir çıktı değildir. Ancak burada bilgi bilgiyi üretmekte ve çıktının faydası ekonomik anlamda diğer alternatif maliyetlerinin yerine geçemeyeceği kadar yüksektir. Bundan dolayı da bilgi işçilerinin verimliliği yüksek olmaktadır.

OECD tarafından bilgi işçisi için çeşitli yazarlardan yararlanılarak farklı tanımlar verilmiştir. Öncelikle bilgi işçileri ifadesi bilgi tabanlı ekonomide en etkili şekilde katılımda bulunan işçiler için kullanılmıştır. Bilgi üreten sektörlerde örneğin bilgi teknolojilerinin olduğu sektörlerde çalışan ya da belli bileşenlere ve becerilere sahip işçilerdir. Bütün bu ifadelerin kalbinde yatan anlam, bilgi işçilerinin bilgiyi yaratma ve sonrada kullanma kabiliyetleri yatmaktadır. Bilgi işçisinin farklı tanımları mevcut , farklı mesleki ölçütlerin yeniden sınıflandırılmasını ve kombinasyonunu kullanır. Buna göre<sup>79</sup> ;

- **Sembolik analist** : “Sembolik analitik hizmetleri” “doğrudan kişisel hizmet”lerden ve “rutin üretim hizmet”lerinden ayrılır. Buna göre; bu kategorilerin ilkinde bulunan işçiler profesyonel, üst yönetimde bulunan yöneticilerdir. Diğerleri bilgiyi yaratan, değiştiren ve sentezleyenlerdir. Bu tarz işçiler Amerikan işgücününün %20’sini oluşturur.

- **Yüksek becerili işçiler olarak bilim ve teknoloji işçileri** : OECD Canberra Manual on the Measurement of Human Resource Devoted to Science and Technology’e göre bilim ve teknoloji işçilerini sınıflamanın çeşitli yolları vardır. Bilim ve Teknoloji işçileri ya yüksek eğitilmiş ya da en azından birinci derece üniversiteden mezun olmayı gerektiren mesleklerde istihdam edilirler.

- **Yeni mesleki gruplara göre bilgi işçileri**; Bilgi ekonomisinin ana içeriği, sadece yüksek teknoloji bilgisine sahip işçilere değil aynı zamanda yönetim, koordinasyon ve kontrol yeteneklerine sahip becerili işçilere güvenmektir. Bilgi işçisi ise şöyle tanımlanır; bilgi işçisi , işçiler tarafından yapılan işlere göre ekonomik aktiviteleri yeniden sınıflandırır ve yine işçiler tarafından bilginin üretimi ve kullanımında temellenmiş mesleki kategorileri yeniden biçimlendirirler.

---

<sup>79</sup> “Competencies For The Knowledge Economy”, [www.oecd.org/dataoecd/42/25/1842070.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/42/25/1842070.pdf) , (çevrimiçi) s. 107

Bir başka şekilde, bilgi işçilerinin beş alanda mesleki kategorileri yeniden grupladıklarını belirtir; buna göre ; bilgi, yönetim, veri, hizmetler ve ürünler.

• **Meslek ve görevler nezdinde bilgi işçileri;** Bu başlıkta bilgi işçileri mesleklerine ve görevlerine göre tanımlanır. Özellikle, bilgi işçileri beyaz yakalılar, yüksek becerili ve bilgiyi yaratma ve dönüştürme işlerinde olarak hesaplanan mesleklerde istihdam edilirler. The Technical Annex , International Adult Literacy Survey’i kullanarak bilgi işçisinin ölçümünde ve tanımlanmasında önemli detaylar verir. Buna göre; bilgi işçileri IALS’de OECD’ye katılan ülkelerde işgücünün %18,6’sı olarak belirtildi.

Yeni işgücünün nitelikleri arasında; çok işlevlilik , eğitimsizlik, belli bir yere bağlı olma zorunda kalmama, hiyerarşik düzenlemelerden kurtulma, kafa ve kas emeğini birleştirme, yaratıcılık gibi özellikler sayılmaktadır. Yeni dönemin ekonomik anlayışında işgücünde aranan nitelikleri şöyle sıralanabilir<sup>80</sup>;

1. İletişim kurma becerisi
2. İş zekası
3. Özgüven
4. Sorumluluğu kabul etme
5. İnisiyatif
6. Esneklik
7. Dinleme becerisi
8. Analitik düşünce yeteneği
9. Enerji düzeyi
10. Hayal gücü
11. Kendini keşfetmek
12. Ekip kimyasına uygunluk
13. Adanmışlık
14. Verimlilik

---

<sup>80</sup> İsmet BARUTÇUGİL, **Bilgi Yönetimi**, kariyer yayıncılık iletişim, İstanbul Ekim 2002 s.148-149



OECD tarafından yapılan araştırmada ise bilgi işçilerinin nitelikleri şu Şekilde sayılmıştır<sup>81</sup>;

1. Bilgisayar kullanmak,
2. Önceden eğitime sahip olmak,
3. Bağımsız çalışabilmek,
4. Farklı işler arasında hareketlilik,
5. Daha fazla esnek olmayı istemek,
6. Yeni Şeyler öğrenme isteği,
7. Geçmiş deneyimlerini her zaman kullanabilme,
8. Beş yılda bir becerilerini artırmak,
9. Son beş yılda farklı uzmanlık alanlarında bulunmak,
10. Son 3 yılda eğitim almış olmak,
11. Gelecekte tekrar eğitim almak.

Bilgi işçilerini “yeni kapitalist” olarak da belirtilmektedir. Bilgi anahtar bir kaynak ve kıt olarak belirtilmesiyle birlikte bu bağlamda bilgi işçilerinin kendine özgü üretim araçlarına sahip oldukları vurgulanır. Bu durum onları hem emekli aylıklarının fonları hem de müşterek fonları sayesinde bilgi toplumunda büyük bir iş sahibi ve önemli bir hisseder durumuna getirir<sup>82</sup>. P.Drucker’ın bilgi işçisi kavramını kullanırken de kendi üretim araçlarına sahip ya da işle ilgili bilgiye sahip işçilerin seçkin bir alt kümesi Şeklinde belirttiğini buraya eklemeliyiz<sup>83</sup>. P.Drucker bilgi işçilerini açıklarken beden ya da kas gücüyle çalışan işçilerden farklarını belirtmektedir. P.Drucker , “knowledge worker productivity :the biggest challenge” adlı makalesinde bilgi işçilerini kapital bir araç olarak belirtmiştir. Bir araç olarak belirtmesinde araçların veya varlıkların büyütölmeye gerekliliklerinin olduğundandır. Bu nedenle P.Drucker bilgi işçilerini bir araç-ki yatırım yapılması gereken- beden işçileri ise yaygın

---

<sup>81</sup> TOMLİNSON,Mark, www.oecd.org (çevrimiçi) , “The Career Trajectories of knowledge workers”

<sup>82</sup> Economist, “**THE NEW WORKFORCE**”, 00130613, 11/3/2001, Vol. 361, Issue 8246

<sup>83</sup> WICKRAMASİNGHE, Nilmini , GİNZBERG,Michael J, **International Journal of Health Care Quality Assurance**; 2001, 14,6/7, ABI/INFORM Global s. 245

ekonomi teorilerinde ve uygulamalarında olduğu gibi bir maliyet olarak görölmektedir. Maliyet kontrol edilmesi gereken ve kaldırılması gereken bir ekonomik unsurdur. P.Drucker bu makalesinde işçi devir hızıyla ( turnover ) işçileri kaybetmenin ne kadar maliyetli olduğunu belirtiyor ve becerikli işgücünü elde tutmak için ücretlerin artırıldığını ekliyor. İşgücü devir hızının maliyeti işçileri yeniden işe almak , yeniden eğitmek gibi unsurlardan geliyor. Beden işçileri de halen bir maliyet olarak görölüyorlar. Japonya’da öbür boyu istihdamın varlığına rağmen bu orada da doğru bir olgudur ( kaldı ki hayat boyu istihdam artık Japonya’da etkisini kaybetmektedir). İnsanların yönetiminde halen varsayım; beden işçilerinin ya da kas gücüyle çalışan işçilerin birbirlerine benzedikleridir<sup>84</sup>.

Ancak P.Drucker yukarıda da açıkladığı olgunun bilgi işi için kesinlikle geçerli olmadığını vurguluyor. Yapılan vurguda kas gücüyle çalışan işçiler kendi üretim araçlarına sahip olmadıkları gibi, sadece işyerinde geçerli olan çeşitli tecrübelere sahip olabilirler. Bu olgudan dolayı taşınabilirlikleri yoktur. Fakat bilgi işçileri üretim araçlarına kendileri sahiptir. Bu bilgi onların dikkatleri ve geniş bir kapital araç arasında tümenden taşınabilir. Bilgi işçileri kendi üretim araçlarına sahip oldukları için gezicidirler. Bu husus onların organizasyona ihtiyaç duymasından daha çok organizasyonun onlara ihtiyaç duyduğu hususu onların çoğu için doğru olabilir. P.Drucker, işin yönetiminin özenle, kuruluşun araçlarını korumak olduğunu belirtir ve şu soruları yöneltir<sup>85</sup>;

1. Bir bilgi işçisi bir araç olduğunda bunun anlamı nedir?
2. Personel politikası için anlamı nedir?
3. Bilgi işçilerinin verimliliklerini artırmak ve bu verimliliklerini organizasyon için performans kapasitesine dönüştürmek için ne gereklidir?

Bu sorularda verimlilik konusu önem kazanıyor. Bundan dolayı yeri gelmişken P.Drucker’ın bilgi işçilerinin verimlilikleri üzerine önerdiklerine de bakalım; P.Drucker bilgi işçileriyle hizmet işçilerine her zaman “ Bu iş senin esas

---

<sup>84</sup> DRUCKER, Peter F, “Knowledge worker productivity :the biggest challenge” **California Management Review**; Winter 1999, 41, 2 ; ABI/INFORM Global s. 79

<sup>85</sup> DRUCKER, Peter F, a.g.m

işin için gerekli mi?" diye sorulmasını önerir. Aynı zaman da "senin performansına katkıda bulunuyor mu? İşini yapmana yardımcı oluyor mu?" şeklinde sorulacak sorulara "hayır"sa, operasyonun usulü "iş" olmaktan çıkar ve yük haline döner. Büyük bir mağazada kırtasiye işleri satış elemanından alınıp bir memura verildiğinde memnuniyet artar ve verim yükselir<sup>86</sup>.

Bilgi işlerinde verimlilik, işe ve kuruluşa sürekli öğrenme sürecinin katılmasını gerektirir. Bilgi doğası gereği zaten sürekli öğrenmeyi zorunlu kılar , bundan hareketle P.Drucker; insanların nasıl daha verimli olacağını öğrenmesinin en iyi yolu da öğretmek olduğunu belirtir<sup>87</sup>.

Bilgi işçilerinin verimliliğinin nasıl artırılacağı ile ilgili olarak da P.Drucker şunları önermektedir<sup>88</sup> ;

- 1) Bilgi işçisinin üretkenliği, "görev nedir?" sorusunun sürekli sorulmasını şart koşar.
- 2) Bilgi işçisi çalışmalarını sağlıklı yürütebilmek için, sürekli kendi bilgilerini yenilemek durumundadır. Zaten bu özellik bilgi işçisinin görev ve sorumlulukları arasındadır.
- 3) Bilgi işçisi kendi sorumluluklarını ve çalışma planını kendisi yönetmek zorundadır. Yani otonomiye sahiptir.
- 4) Bilgi işçisi yaptığı işin özelliğinden dolayı sürekli öğrenme süreci içerisinde ve öğrendikçe de öğretme eğilimi gösterir.
- 5) Bilgi işçisinin verimliliği, niceliksel bir sonuç ile ölçülemez, nitelik ön plandadır.
- 6) Son olarak, bilgi işçisinin üretkenliği, maliyet olarak değil, bir varlık olarak görülmelidir.

Burada P.Drucker'ın bilgi işçilerinin verimlilikleri üzerine yaptığı asıl vurgu; kas gücüyle çalışan işçilere işlerini organizasyonda nasıl yapacaklarını göstermekle ve Taylorist yönetim anlayışıyla olduğu ama, bilgi işçileri için ise sadece işin

---

<sup>86</sup> DRUCKER,F,Peter **Kapitalist Ötesi Toplum**, inkilap yayın evi , İstanbul 1993, çev. Belkıs ÇORAKÇI, s 132-135

<sup>87</sup> DRUCKER,F,Peter, a.g.e

<sup>88</sup> DRUCKER,F,Peter, a.g.m

tanımlanması değil temel anlamda tüm organizasyonu kapsayan ve hatta tutum ve davranışları da içine alan geniş bir yelpaze belirtilmektedir.

Bilgi işçilerinin verimliliği konusundaki bu kısa anlatımdan sonra tanım çerçevesine devam edebiliriz;

Bilgi işçisi ile ilgili tanımlar; veri, enformasyon ve bilginin hiyerarşisine dayalıdır. Bilgi işçisinin tanımı, metodolojik ve teorik temeli olmadığı biçimindeki eleştirilere uğramaktadır. Bilgi işçileri mesleki bir grup değildir, AR-GE, ürün geliştirme, gibi faaliyetler, reklam ve eğitim gibi, hukuk gibi profesyonel hizmetlerde çalışanlar bilgi işçisi olarak tanımlanmaktadır. Bilgi işçisi tanımlanırken, endüstriyel değişimler üzerinde durulmaktadır. Bir kısım yazarlar da bilgi işçilerini özelliklerine göre tanımlamaktadırlar. Analiz-sentez yeteneği olan, bilgiyi işin gereklerine göre dönüştürebilen, çeşitli değişkenlerle problemleri çözebilen çalışanlar, bilgi işçisi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir grup tanımlama şekli, bilgi işçilerini yetenek ve kabiliyetlerini göz önünde bulundurarak yapılmaktadır. Yüksek eğitilmiş, yaratıcı, bilgisayar bilen, zekası ile her ortama kolayca uyum sağlayabilen, bilgisini kullanabilen çalışanlar bilgi işçisidir tanımlaması yapılmaktadır. Genel olarak bilginin kullanılması ve geliştirilmesine yönelik işlerde çalışanlar bilgi işçisi olarak tanımlanmaktadır<sup>89</sup>.

Geçmişte ve günümüzde işin niteliğinde önemli değişimler yaşanmaktadır. Bu çerçevede işçiler eskiden standart üretim süreçleri çerçevesinde belirlenmiş özel görevleri yerine getirmek zorundaydılar. Bugün ise, OECD'nin çalışmasının ifade ettiğine göre çalışanlara çok sayıda alanda sorumluluk verilirken, bunları yerine getirmenin gereği olarak çok sayıda beceriye sahip olmak ve takım ruhu içinde çalışmak önem kazanmaktadır. Takım çalışması yapabilme, bağımsız çalışabilme, teknoloji kullanabilme, güven verme, iletişim ve dinleme becerisi, zaman yönetimi ve pazarlama gibi becerilere vurgu yapılmaktadır. Karar verme ve problem çözme, öz disiplin ve azalan sosyal ilişkilerle baş edebilme becerilerine de vurgu yapılır.

Bilgi ekonomisi sürecinde, şartlar çok hızlı değiştiği için firmaların büyük olasılıkla, standart beceri ve tecrübeler yerine adaptasyon yeteneği ve yeni

---

<sup>89</sup> ÖZGÜLER, CANBEY, Verda, “Yeni Ekonomide Bilişim İletişim Teknolojileri (Bit) Ve Bilgi İşçileri” İş.güç endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi Cilt : 6 Sayı: 2 [www.isguc.com](http://www.isguc.com) (çevrimiçi)

fikirleri için eleman seçmektedirler. Bu bağlamda endüstriye özgü becerilerden ve yetkinliklerden, iletişim takım çalışması, güvenilirlik, problem çözme, öğrenme ve kendini eğitime gibi kişisel becerilere vurgu yapılması bunun bir göstergesi olarak alınır<sup>90</sup>.

Beceri konusunda şunlar eklenmektedir, beceri farklı yeteneklerin bir araya gelmesi olarak tanımlanmaktadır. Yetenekler çeşitli olmakla birlikte 3'lü bir gruplanmaya tabi tutulabilir; fiziki yetenekler, kavramaya yönelik yetenekler ( analitik düşünebilme ) ve kişiler arası ilişkilere ilişkin yeteneklerdir ( takım çalışması, liderlik vs ). Bununla birlikte kavramaya yönelik yetenekler bir işçinin işini etkili bir şekilde yerine getirmesi için yeterli değildir. Eurotecnet (1995) aşağıdaki yetkinlikleri saymıştır<sup>91</sup>;

1. Çeşitli modelleri kullanma ve adapte edebilme kapasitesi,
2. Bir sürecin anlaşılması-makinelerin nasıl işlediği ve makine ile ürünler arasındaki etkileşim,
3. İstatistiki çıkarımda bulunmak,
4. Sözel,görsel ve karşılıklı iletişim,
5. Ürün ve ürünün ortaya çıkış sürecine ilişkin bireysel sorumluluk,
6. Karar verme yeteneği,
7. İşe ilişkin teknik ve teknik olmayan konuları birlikte analiz etme yeteneği

Genel anlamda bilgi ekonomisinde belirtilen beceriler şunlardır;

1. İletişim kurabilme,
2. BİT'in kullanabilme,
3. Takım çalışması yapabilme,
4. Çok sayıda beceriye sahip olma,

---

<sup>90</sup> KELLEÇİ, Ali, Mehmet "Bilgi Ekonomisi, iş piyasasının temel aktörleri ve eşitsizlik : eğitimler, roller, fırsatlar ve riskler", **Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Stratejik Araştırmalar Dairesi**, 2003 Temmuz, DPT YAYIN NO : 2674 s 33-34

<sup>91</sup> KELLEÇİ, Ali, Mehmet , a.g.k

5. Problem çözme,
6. Yeniliklere açıklık,
7. Eğitime önem verme

Bilgi işçileri küresel piyasalar ve lojistikler için gerekli kritik bilgiye sahiptir. Ve yöneticiler bu bilgiyle başarının önünde engel olan setleri yıkmaya çalışırlar. Bu bilgi olmaksızın firmalar politikalarını, ürünlerini ve uygulamalarını yetersiz bir şekilde sürdürmek durumunda kalacaklardır.

Bilgi işçileri büyük organizasyonların, silikon vadisi gibi gelişmiş teknoloji vadilerinin içinde bulunurlar. Organizasyonlar için önemli olan bilgi işçilerinin katkılarını nasıl maksimum hale getirebilecekleridir. Bir başlangıç olarak formel ve enformel organizasyonel değişiklikler bilgi işçileri arasında paylaşılan stratejik bilginin geliştirilmesini gerekli kılar, ancak bilgi işçilerini yönetmek ayrıca felsefi değişiklikler yapmak için üst yönetimi gerekli kılar. Bilgi işçilerinin perspektifinden geleceği görmeyi öğrenerek vizyon sahibi bir lider bilgi işçilerini bir rekabet avantajı olarak görmesiyle bilgi işçilerinin çalıştırmayı başarabilir. Bilgi işçilerinin yönetiminin nasıl iyileştirileceği konusunda şu problemler sıralanabilir<sup>92</sup>;

- Problem 1 : Bilgi işçileri kendilerinin tüzel bir ailenin parçası olarak hissetmiyorlar.
- Problem 2 : Bilgi işçileri, motivasyonları için, özel ödüllere gereklilik duyar.

Bilgi işçilerinin rolleri hakkındaki yeni fikirler olarak; bilgi işçilerinin organizasyonla bütünleşik olmalarını bir gereklilik olarak ama daha etkili olmaları açısından belirtilir. Bilgi işçileri ileri eğitim düzeyleri ve hassas tecrübelerine rağmen yeni bir takımın anahtar bir parçası olmayı gerekli görürler. Bilgi işçileri, birimleri birlikte tutan ve uygun lojistikleri yapan bir çarkın önemli bir dişlisi olarak tanınmalıdırlar. Bilgi işçilerini, liderlik şekilleri, kariyer yolları , ödüller ve uluslararası stratejilerdeki rolleri açısından şunlar söylenebilir<sup>93</sup>;

---

<sup>92</sup> HARRİGAN, Rudie, Kathryn, DALMÍA, Gaurav , “Knowledge Workers the Last Bastion of Competitive Advantage” **Planning Review** , Nov/Dec 1991 , 19, 6 , ABI/INFORM global s 4

<sup>93</sup> HARRİGAN, Rudie, Kathryn, DALMÍA, Gaurav, a.g.m

**Liderlik şekilleri :** Bilgi işçileri çok açık bir ifadeyle vizyon sahibi bir liderden ve aynı zamanda kural ve hantal bir yönetim niteliğine sahip olmayan bir sistemden tercihlerini kullanıyorlar. Bilgi işçileri böyle liderlerin rehberliğine ihtiyaç duyuyorlar. Bu liderler onlar için bilgi işçilerinin başarılı olmasını sağlayabilecek kaynakları bir arada tutan kişilerdir. Bilgi işçileri zekalarının ya da ondan yararlanma kapasitelerinin organizasyonel bir kısıtlamaya gidildiği için , takım liderlerinin korumasına ve yol göstericiliğine ihtiyaç duyarlar.

**Kariyer yollar :** Firmanın farklı bir parçasından “taze haberler” konusunda haberdar olması gerektiğinden, bilgi-paylaşım ilişkilerin geliştirilmesi ve korunması gerekir. Bunun anlamı bilgi işçilerinin hareketli olmalarıdır ve dünya yüzünde kardeş işlerdeki uygulamaları takip ederek uyguladıkları fikirler için ödüllendirilmeleri anlamına gelir. Aynı zamanda bilgi işçilerine diğer firmaların işleri nasıl yaptığını da göstermesi anlamına gelir. ancak burada vurgulanan nokta Daewoo şirketi ve uçak motoru üreticisi şirketlerden Pratt ve Whitney'deki ödünç iş ilişkisi doğrultusunda bilgi işçilerinin şirketler arasında ( benzer işleri yapanlar ) eğitilmeleri ve üretimde bulunmalarıdır. Buradan da anlaşılacağı gibi bilgi işçileri kariyer yollarında sektördeki diğer şirket kültürünü ve işin nasıl yapıldığına tanık oluyorlar ve bu onlar için bilgi sahibi oldukları işlerde bilgilerini artırıyor.

**Ödüller :** Ödüllendirme ya da ödüller bilgi işçileri için kişisel yetenek gelişimi ve etkilerini saptamak için isteklerini yansıtmaya gereklilik duyar. Bilgi işçileri kendilerine daha geniş sorumluluk verildiğinde işverenine daha bağlı hale gelir ve aynı zamanda ürünleri dağıtmak için daha uzun yolları katetmeğe daha istekli olurlar.

**Uluslar arası stratejilerdeki rolleri :** Bilgi yoğun işlerde bilgi paylaşımını teşvik etmek gerekli bir unsurdur. İlgili bilgiyi paylaşmayarak işbirliği yapmayan bilgi işçilerinin kıdemli üyelerle ilişkisi kesilir. Aynı zamanda uluslararası çaptaki yönetici ( meritocracy ) unvanlarını da kaybederler. Bilgi işçilerinin mücadele ettiği birçok meydan okuma tek başına üstlenmek için çok büyük ve maliyetlidir. Değer verdikleri meslektaşlarına, teçhizatlarına ve araçlarına ulaşmanın bedelinin onların uluslararası operasyonlarda uygun rolleri oynamalarının olduğu gösterilmelidir.

Bilgi çağında işgücü yapısı heterojen bir nitelik kazanmıştır. Değişik ihtiyaçlara cevap verebilecek, hızlı değişime hızlı ayak uydurabilecek konumdadır. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi de yeni işgücünün moral, iş tatmini gibi unsurlarına yeni ve bilimsel çözümler aramaktadır.

Yeni iş devrimi sisteme uygun işçi gerektirmektedir. 1970lerden sonra basitleştirilmiş 1920'lerdeki işçi tipi ve görevleri tamamen değişmiştir. Seri üretim sisteminde işçilerden sadece belirli şeyleri yapmaları istenir ve beklenirdi. Şimdilerde ise; işçilerden çok daha fazla şeyler beklenmektedir. Sadece kendilerine söylenenleri değil söylenmeyenleri de yapmaları, tüm beceri ve yaratıcılıklarını kullanmaları da istenir. İşçilerin tek iş değil, farklı işleri yapacak yetenek ve becerilere sahip olmaları beklenir. Ekip çalışması yapacak yetkilendirilmiş uzman becerikli ve eğitilmiş işçiler artık söz konusudur. Onlar, üretim ve sistemin başarısı ile ilgilenecek, bu sistemin bir parçası olacaklardır. Kalite, üretim hata seviyeleri gibi unsurlar onları ve temsilcilerini de artık geçmişten farklı olarak yakından ilgilendirecektir. Bilgi çağında işçiyi yeri doldurulmaz kılan eğitimi ve becerisidir<sup>94</sup>.

Bilgi toplumunun bireylerin üzerlerinde bıraktığı "bireysellik" ya da bireyin merkez konuma gelmesi işçilerde özerklik olarak yansımaktadır. Özerklik sahibi bilgi işçileri ; dünya gerçeklerine dönük, yeni fikirlere, modalara, müşteri tercihlerine, ekonomik ve siyasal değişikliklere açık, rekabet baskılarının, kültürel değişimlerin farkında olan işçileridir. En önemli niteliklerden birisi ise sermayenin ve makinenin bilgi işçilerine bağlı kalmalarıdır. Sanayi toplumunda ise işçiler sermayeye ve makineye bağlı idiler. İşleyiş bir kum saati gibi tersine döndü ve bilgi işçilerinin lehine akmaya başladı. İstihdam içerisindeki önemleri artan bilgi işçileri, başta üstün nitelikli olmak üzere bir çok yönlerden beden işçilerinden ayrılmaktadır. Bu işçiler rutin işler yerine yaratıcılıklarını kullanabilecekleri esnek işlerde çalışmak ve hiç bir şekilde denetlenmemek istemektedirler. Zaten bu işçileri, beden işçilerinde olduğu gibi havuç-sopa anlayışına göre yönetmek mümkün değildir.

---

<sup>94</sup> TOKER-Dereli, Bilgi Çağında İstihdam, Çalışma İlişkileri ve Sendikalar, **Yeni Türkiye** Mart-Nisan 1998 yıl 4 sayı :20 s 1086



Geleneksel işçiyle yeni ekonominin gerektirdiği işçiler arasındaki farklar şu şekilde belirtilebilir<sup>95</sup>;

Tablo-2.1 *Eski ekonomi ve yeni ekonomi*

Kriterler	Eski Ekonomi	Yeni Ekonomi
Politik Hedefler	Tam İstihdam	Yüksek Reel Ücret ve Gelirler
Uzmanlıklar	Belirli İşlerde Uzmanlık	Geniş Uzmanlık Alanı ve Farklı Alanlarda Uygulama
Gerekli Eğitim	Bir Uzmanlık Alanı ve Derece	Yaşam Boyu Öğrenme
Çalışan-Yönetim İlişkisi	Muhalif	İşbirlikçi
İstihdamın Doğası	Durağan	Riskli ve Fırsatlar Piyasası
Kariyer	Hiyerarşik İlerleme (Dikey)	Ağ Tipi Kariyer İlerlemesi (Yatay ve Dikey)
İşgücünün Yapısı	Mavi Yakalı – Kısmen Beyaz Yakalı (Büro Elemanı)	Beyaz Yakalı-Altın Yakalı

Kaynak : Keser- Aşkın, a.g.e s. 79

Kumar'a göre bilgi işçileri ; enformasyon toplumu kuramcıları tarafından belirtilen diğer ismiyle yeni bir bilgi işçileri hizmet sınıfının; yaptıkları işler uzun bir öğrenim ve eğitim döneminden geçmeyi gerektiren yüksek bir teknik vasıf düzeyi ve kuramsal bilgi tarafından belirlenmiş olan bir erkek ve kadın kitlesinin doğacağını ummaktadır. Kumar, enformasyon toplumu kuramcıların bu beklentilerini desteklemek için, son elli yıl içerisinde tüm sanayi toplumlarında en hızlı büyüyen meslek gruplarının bilimsel, teknik ve profesyonel işçiler olduğu gerçeğine dikkat çektiklerini belirtir. Yine Kumar; enformasyon toplumu kuramcıların modern toplumun iktidar yuvalarının, sanayi çağının mal üretimi yapan fabrikalarının yerini alan “bilgi fabrikaları” yani üniversiteler ve araştırma kurumları olduğunu savunduklarını belirtir. Bu anlamda Taylorizm egemen ilke

<sup>95</sup> KESER-Aşkın, a.g.m , s.79

olarak kaldığı ölçüde, enformasyon teknolojisinin işgücünü proleterleştirme kapasitesi, profesyonelleştirme kapasitesinden daha büyüktür. Bu süreç, daha fazla öğrenim görmüş ve daha eğitilmiş bir işgücünün ortaya çıkmakta olduğunu gösteren meslek istatistikleri tarafından etkin bir şekilde gizlenebilir<sup>96</sup>.

Bell, enformasyon toplumunun anahtar, profesyonelleri olarak enformasyon teknolojisi alanındaki bilimsel ve teknik işçilerin yanına sağlık, eğitim ve toplumsal refah işçilerini de koymaktadır. Bunlar, yani “insan hizmetleri” ve “profesyonel hizmetler” alanındaki işçiler, yeni hizmet sınıfının başlıca dayanağıdır. Yapılan çeşitli sayımlar yüzyıl boyunca profesyonel, yönetsel ve idari alanlarda çalışanların sayısında çarpıcı bir artış olduğunu kaydetmektedir. Yüzyılın başlangıcında işgücünün yüzde 5-10’undan fazlasını oluşturmamayan bu meslekler, şimdi tüm batı toplumlarında işçilerin yüzde 20-25’ini oluşturmaktadır. Ama bu işçilerin bir çoğu yalnızca adlandırma bakımından profesyoneldir. Örneğin ; tesisatçılara “ısı mühendisleri”, dükkancılara “idareciler” vb denilmesi gibidir. Üstelik, enformasyon sektöründeki işçilerin çeşitliliği ve heterojenliği, vasıf ve bilgi artışı hakkında ortaya atılacak herhangi bir genel iddiayı oldukça tartışmalı hale getirmektedir<sup>97</sup>.

Banka ve sigorta işlerinde bile, genelde yaptığı işlerin sınırları iyi tanımlanmış, işçinin yaratıcılığını ön plana çıkartmaktan ziyade, rutin işlerin talimatlara uygun olarak yerine getirilmesi istenmektedir. Oysa yeni çalışma düzeni içinde hızlı değişim sürecine paralel olarak işçinin faaliyet alanı da oldukça esnek tutulmaktadır. Genelde işçinin rutin olmayan soyut iş sürecinde çalışması, karar ve sorumluluk alabilmesinin yanı sıra genişleyen bir coğrafya ve zaman ufku içinde çalışabilmesi talep edilmektedir<sup>98</sup>.

Bilgi toplumunda artık emekten değil; uzman elemanlardan söz ediliyor. Elemanlar adına karar yetkisi olanlarda, bir elemandır. Kapitalistlerin kendileri de eleman olmuştur, eleman olarak ücret alırlar, kendilerini eleman olarak görmekte, ama kapitalist gibi hareket etmektedir. Kapitalizmde eleman, sermayeye hizmet ederken bilgi toplumunda sermaye elemana hizmet eder duruma gelmiştir.

---

<sup>96</sup> Krishan KUMAR, a.g.e s 39

<sup>97</sup> Krishan KUMAR, ag.e s. 39-40

<sup>98</sup> Veysel BOZKURT, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, sistem yayıncılık, İstanbul Ekim 2000 3. basım, s 135

Sermayenin fonksiyonu giderek, bilginin başarıdaki etkinliğini arttırmaya hizmet eder<sup>99</sup>.

Bilgi Ekonomisi içerisinde ihtiyaç duyulan insan kaynağının en önemli becerisi “bilgiyi yönetmek” olacaktır. Bu da ancak “yaşam boyu öğrenim” ve insanların “kendi gelişim sorumluluklarını” üstlenmesi ile mümkün kılınabilir. Bunları sağlayabilmek için de temel ve yüksek eğitimi bilgi ekonomisine uyumlu hale getirmek gerekmektedir<sup>100</sup>.

Bilgi işçisi terimi başka bir kaynakta ise şu şekilde belirtilmektedir; *bilgi işçisi* ifadesinin yeni orta sınıf teorilerle çevrelenmiş heyecanlı tartışmalarla aynı zamanda ortaya çıktığını belirtir. “Bilgi işçisi” terimi ve “bilgi temelli işçiler” şeklinde benzer diğer terimler daha çok tutucu sosyologlar ve ekonomistler tarafından kullanılıyor. Bazı kaynaklara göre bunlardan biri de D.Bell dir. Tabii bunun arkasında gösterilen referans noktası Marksistleri ve Neo-Marksistleri eleştirmek yatıyor. Aynı zamanda daha radikal bilginler “bilgi işçisi” terimine aldırış etmiyor ve onun yerine “zihni emek” ya da “zihin işçileri” ifadesini kullanmayı tercih ediyorlar. Radikal bilginler, onların daha tutucu benzerleri gibi işgücünün değişen kompozisyonuna ayak uydurmuşken , son zamanlarda da eleştirel bir perspektiften bilgi işçilerinin bir ampirik denemesinde birleştirildiler<sup>101</sup>.

Bilgi işçilerinin motivasyonları üzerine, bilgi işçilerini tanımlarken onları, motivasyonları, yeni kavramları yaratma kapasiteleri olan işçiler olarak belirtilmektedir. Ve yeni fikirlerin yerine getirilmesini sağlayan koçlar olarak görülmektedirler. Başka bir açıdan, bilgi işçilerinin işinin, bilgi yoğunluktan anlam belirsizliğine kadar daha uygun karakterde olduğu ifade edilir. Bu işçiler geleneksel bilgi biçimiyle bilimsel problem çözmek için gerekli olan bilginin her ikisine de sahip olabilirler. Bilgi işçileri, kişisel-tekil bilgiye sahipler ve organizasyonlar,

---

<sup>99</sup> Hüsnü ERKAN, **Bilgi toplumu ve Ekonomik gelişme**, Türkiye İş bankası Kültür yayınları 4. baskı s 185

<sup>100</sup> Bilişim Şurası 2004 Bilişim Sektörünün Gelişimi Raporu, 18 Şubat 2004 internet adresi : <http://www.bilisimsurasi.org.tr> (çevrimiçi)

<sup>101</sup> Asaf Darr, “Control and autonomy among knowledge workers in sales : An employee perspective” **Employee relations**; 2003,25,ABI/INFORM Global pg. 31-32

konuslanmış organizasyonel hedefler için bilgi işçilerinin bu bilgilerini paylaşılmış sosyal bilgi içerisine çekmenin yollarını aramaktadırlar<sup>102</sup>.

Bilgi işçileri, başka kaynaklarda “işleri ilerletmek, problemleri çözebilmek ve yeni fikirle üretebilmek için bilgiyi ilerleten, biriktiren ve yaratan işleri yapan kişiler” olarak tanımlanır. Bugünün bilgi işçileri aslında iş ve gelir aramıyor. Onlar tercih ettikleri hayat tarzını yaşayabilmek için ve o hayatı düzenleyebilmek ve üretime katkıda bulunabilmek için fırsat arıyorlar. Onlar için yani bilgi işçileri için yaşam şekli iş hayatları kadar önemli bir noktaya gelmektedir. Son yapılan bir araştırmaya göre; kendisine iş yaşamıyla ailesi arasındaki tercih sorulduğunda araştırmaya katılan işçilerin % 54 ‘ ü ailesinin işinden daha önemli olduğunu belirtmiştir<sup>103</sup>.

Bilgi işçileri teriminin artan kullanımının metodolojik ve teorik dikkat eksikliği nedeniyle kolayca eleştirilebilir olduğu yönünde fikirlerde vardır. Buna göre bilgi işçileri ayrı mesleki grup değil ve bu işçilerinin tariflerinin çoğu meslek ve rollerin değişik bir şeklini birlikte kabul etme eğilimindedir. Örnek olarak, ürün geliştirme, reklamcılık, eğitim, profesyonel hizmetler ( hukuk, danışmanlık ve muhasebe ) den söz edilebilir. Bu şekilde yapılan belirsiz tanımlar *bilgi işçileri* teriminin ideolojik bir yorum olduğunu doğruladığı görüşü ortaya çıkar. Bununla beraber bilgi işçilerinin yönetsel söylem için bir kaynak oluşturduğunu kabul etmek ve kavramı açarak onun ampirik şartlarını daha çok oluşturan elementler ve olayları açığa çıkartmak, kavramın içeriğini bilmemize engel oluşturmaz.. Bu perspektiften hareketle, mesleki kimliğin eksikliği, kavramın sınırlarını göstermekten uzak olarak, tartışmanın en önemli içeriklerden birisini oluşturmaktadır. Geleneksel meslek gruplarının kontrolü ve sınırlamaları eksikliğinde, bilgi işçileri, çeşitli kaynaklar tarafından, yaptıkları işle tanımlanırlar. Bu nedenle bilgi işçileri, yenilikler yaratan, varolan rolleri değiştiren ve varolan mesleki kategorilerin sınırlarını aşan işin doğasında değişimini yakınsak gösteren şablonlarının mirasçısı

---

<sup>102</sup> Frank M Horwitz, Chan Teng Heng , Hesan Ahmed Quazi, “ Finders, keepers? Attracting, Motivating and Retaining knowledge workers” **Human Resource Management Journal** , Vol 13 No 4 , 2003 s. 23

<sup>103</sup> James Ware ve Charles Granthman, “ The future of work : changing pattners of workforce management and their impact on workplace” **Journal of facilities management**, sep. 2003 , 2, 2, ABI/INFORM Global pg 142

olarak görülebilir. Bu değişimi başka yazarlar “işin teknisasyonu” olarak adlandırır. Bilgi işçilerinin, endüstriyel değişikliklerini dinamiklerinin terimleriyle tanımlamak geleneksel mesleklerin sınıflandırılmasında bulanıklık yaratmaktadır. Fakat aynı zamanda, hizmet sınıfı gibi sınıf temelli kategoriler ve bu gruplar arasında altı çizilecek bir ayrılmaya neden olmaz<sup>104</sup>.

Bilgi işçileriyle ilgili göz kamaştırıcı bir yön, işçilerin üretim araçlarına sahip olmaları ve bunları her an kendileriyle birlikte başka yere götürebilmeleridir. Bu da bilgi işçilerine iş değiştirme özgürlüğü vermektedir. Bu anlamda şunlar ifade edilmektedir<sup>105</sup>; :

“ Bilgi işçileri bir yanda meslekleri ve akranları, bir yandan da çalıştıkları kuruluş olmak üzere bağlılıklarını ikiye ayırmaya yatkındır. İlginç projeler üzerinde çalışmaları için gerekli kaynakları sağladıkları sürece, belirli firmalara bağlı kalırlar. Ufukta böyle bir durum görünmüyorsa, hızla daha büyük bir vagona atlarlar. Verimli olmaları için, bilgi işçilerinin kendilerine işveren firmalarla sıkıca bağlanmaları gerekir.”

## 2.2 Bilgi işçileri için yönetim, motivasyon ve eğitim

Bilgi işçileri için tanım ve açıklama yaptıktan sonra stratejik önemi rekabette avantaj yaratacak ve firmalara ipi göğüsleyebilecek imkanı veren işçi sınıfının içinde yer alan bu kıymetli güçlerden nasıl faydalanacağını açıklayabilme anlamında bilgi işçilerinin yönetimi, motivasyonu ve eğitiminden bahsedelim. Bu üç unsur şirketlerin işçilerinden daha çok verimlilik ve fayda sağlayabilmelerinin yanında onları firmada tutmanın ve organizasyonel kültürle ve iklimle daha da bütünleşmelerini sağlar. Bu anlamda yukarıda bilgi işçileri için özelliklerini sayarken belirttiğimiz; “ iş yerine değil , mesleğe bağlılık” gibi firma için önemli olan özellikleri açısından yönetimi-motivasyon-eğitim üçlemesi önem kazanmaktadır.

---

<sup>104</sup> SCARBROUGH, Harry, “Knowledge as work : Conflicts in the management of Knowledge workers”, **Technology Analysis and strategic management** , mar. 1999 ; 11, 1 s 5

<sup>105</sup> ÇIRPAN,Hüseyin, “Bilgi İşçilerini şirkette tutmanın bir yolu: Öğrenme ortamı”, **Active dergisi** , sayı 16 , yıl 2001

Günümüz insan kaynakları yönetimi açısından da son zamanlarda önemli bir konu “takımın iyi oyuncularını elde tutabilmektir.” İşte bu bağlamda bilgi işçileri elini masaya vurup gidebilen bu işçiler için insan kaynakları yönetimi genel anlamda yönetimi-motivasyon-eğitim üçlemesini hem firma ve hem de bilgi işçileri açısından olumlu olabilecek şekilde teknikler yaratmalı ya da varolanları iki taraf içinde uygulamalıdır.

### 2.2.1 Bilgi işçisinin yönetimi

Bilgi işçileri için yukarıda saydığımız özellikler içinde yer alan özerklik,mesleğe bağlılık,denetlenmekten hoşnutsuzluk, çalışma koşullarının iyi olması vb gibi karakteristik nitelikler, bilgi işçilerinin yönetiminde klasik yönetim modellerin anlayışından uzaklaşmayı gerekli kıldığı çok açık bir şekilde ortaya çıkmıştır.

Bilgi işçileri iş yapmayı ister, çalışmayı ister, istediğiniz iş-görevleri yanında istemediğiniz iş-görevlerini de yaparlar. Mavi yakalı işçiler için belirlediğiniz yönetim teknikleri bilgi işçilerine uygulanamaz. Bir çok yazar bilgi işçilerinin yönetiminde başta onların verimliliğini artırmak ve işyerine bağlılıklarını artırmak uğruna yönetimde baştan aşağı felsefi değişikliklerin yer alması gerektiğini belirtmiştir.

Bilgi işi önemli bir şekilde büyüyor ve artan bir şekilde daha çok iş, uzman işçileri eğiterek ve onlara güvenerek yapıyor. Bu uzman ya da bilgi işçilerini yönetmek değerlerin yeniden gözden geçirilmesini ve farklı yetenekleri gerektiriyor. Klasik yönetim literatürü sistemi dizayn ederek,yapılar oluşturarak ve kararlar vererek bütün ihtiyaçları kontrol etmek ve koordine etmek üzerine kurulmuştur. İdari iş ayrıca yönetmeyi gerektirir, direktifleri dağıtmak, görevleri atamak ve kararlara onay vermek gibidir. Fakat ne kadar kontrol etmek, koordine etmek ve yönetmek profesyonel organizasyonların yönetiminde gereklidir? bu sorunun bir cevabı niteliğinde olmak üzere, bir profesyonelin organizasyonu yönetmesi senfoni orkestrasını idare etmesi gibi bir şey olduğu belirtilebilir<sup>106</sup>. Bu bağlamda bir

---

<sup>106</sup> MINTZBERG, Henry, “ Mintzberg on managing professionals”, **Human Resource Management International Digest**; May 1999 s 15

organizasyonu idare edebilmek ne kadar önemli değişiklikler gerektiriyorsa içinde bulundurduğu bilgi işçileri için de aynı hesap yapılmalı ve hatta organizasyonun yönetim modeli buna göre oluşturulmalı ya da varolan değiştirilmelidir.

Çeşitli kaynaklarda, sosyo-teknik sistemle (STS) bilgi işçilerinin organizasyonla bütünleşmeleri açısından sistemin dizayn edilme prensipleri yönetim açısından belirtilmiştir. Öncelikle belirtilmesi gereken bu şekilde yönetimde işlerin ya da organizasyonun genelinde yapılacak değişiklikler bilgi işçisinin yönetimi açısından çok önemlidir. Rutin olmayan organizasyonların yeniden tasarımı baştan beri bilgi işçilerinin bağlılıklarını gösteren geniş bir skala gerektirir. Tasarım süreçlerinin bütün adımlarında işçilerin önemli bağlılıkları sağlanmalıdır. Aynı zamanda danışmanlar ve yöneticiler bilgi işçilerine teşhis koyucu metotlar ve tasarım sürecinin kontrolü üzerinde yetki vermelidirler. Bu anlamda işçilerle yöneticiler arasındaki bağ karşılıklı bir sinerji çerçevesinde gerçekleşir. Tasarım süreci çerçevesinde bilgi işçilerine özerklik verilmeli ve kendilerine düşünebilmeleri için olanaklar ya da fırsatlar verilmelidir. Ancak böylelikle belirtildiği şekilde bilgi işçilerine verimli olmaları için olanaklar verilmiş olur<sup>107</sup>.

Bilgi işçilerinin verimliliğini iyileştirmek için şu üç teknik kullanılabilir<sup>108</sup> ;

1. Bilgi teknolojisi kullanmak,
2. Yönetim süreçlerinin akıcı hale getirmek ve bu süreçlerin yeniden tasarımını yapmak,
3. İşçileri yetkilendirmektir.

Entelektüel uzmanlık kavramıyla yukarda sayılan üç unsur organizasyon açısından da belirtilmek için kullanılır. Bu anlamda, entelektüel uzmanlık; “bilgi işinde hünersizliğe müzikteki çeşitli melodileri birbirine uydurma sanatı” gibi hizmet eder. “Entelektüel uzmanlık bilgi işçileri için, iş zamanının, daha teşvik edilen işlerde ayarlanabileceği gibi, personeli desteklemek için rutin ve tekrarlanan işleri başkasına yüklediğinde, iş zenginleştirilmesi sağlar”. Burada bu tarz bir uzmanlık

---

<sup>107</sup> STEBBINS Michael, SHANI A.B Rami, “ Organization Design and the Knowledge worker”, **Leadership and Organization Development Journal**, 1995, 16,1 , s 23

<sup>108</sup> SULEK,Joanne, MARUCHECK,Ann, “ The impact of information technology on knowledge workers” **Work study**, Jan/Feb 1994,43,1 s 5

sadece bilgi işçilerinin ihtiyaçlarını tanımaya değil aynı zamanda organizasyona fayda da sağlayacak şekildedir. Profesyonel kaynaklar en büyük stratejik avantajlar alanında, plana göre oluşturulur ve aynı zamanda organizasyon, onun bilgi ve tecrübe araçlarını sürdürülen profesyonel öğrenmeyi sağlayarak inşa edilir. Bilgi işçilerinin görevinde artan entelektüel uzmanlık, profesyonel ofis sisteminin verimliliğini iyileştirmek için önceden gerekli olan bir parçadır<sup>109</sup>.

Bilgi işçilerinin yönetimi olgusunda bahsedilmesi gereken bir nokta da insan kaynakları yönetiminin üzerine düşenler olmaktadır. Zira insan kaynakları uygulamaları hem organizasyon açısından stratejik anlam taşır hem de bu bağlamda organizasyon için derin anlamlar belirtir. Bu iki unsuru yani bilgi işçisi ve insan kaynakları uygulamalarını teorik çerçeve açısından burada belirtmeliyiz.

Birçok araştırma bilgi işçilerinin beklentilerine ve niteliklerine odaklanırken, daha az iş , bilgi işçilerini elde tutmak ve çekmek için yapılan insan kaynakları uygulamalarının organizasyonel detaylı projeleri ya da tanımlanan gruplarda yayınlandı. Bunlar sık sık mesleki ehliyet ve özel becerilerin sürdürülen eksikliğinde temellenir. Organizasyonel stratejiler bu nedenle bir ya da daha fazla bir şekilde olabilir. Örneğin ; harici beceri geliştirme, özel personel tarafından hizmet içi eğitim, iş rotasyonu ve iş başında öğrenme organizasyonun dışında danışmanlık kiralamak ve son olarak istenilen becerideki işçileri sözleşmeyle organizasyona bağlamak. Bunun yanında, geleneksel sözleşme biçimlerinin artık bilgi işçilerini elde tutmak için yeterli olamayacağı çeşitli yazarlarca belirtilmektedir<sup>110</sup>.

Gerçekten de esnek çalışma modellerinin bağlamında gelişen ortamda zaten eğitilmiş-becerili-tecrübeli bilgi işçilerini elde tutmak zorlaştı. Bilgi işçilerinin devir hızında yükseklik diğer işçilere göre daha fazladır. Bilgi işçilerinin iş değiştirme hızı dikkate alınması gereken bir kriter, hem yönetim açısından hem de insan kaynakları uygulamaları açısından önem taşır. Bilgi işçisinin performansını daha iyiye getirecek uygulamalar ayırt edici olacak ve yönetim açısından olumlu bir feedback yaratacaktır.

---

<sup>109</sup> SULEK, Joanne, MARUCHECK, Ann, a.g.m s. 5

<sup>110</sup> Frank M Horwitz, Chan Teng , Hesan Ahmed Quazi, a.g.m , s 28



Yapılan bir araştırmada, bilgi işçilerinin iş değiştirme hızının (turnover) yüksekliği şu şekilde gösterilir<sup>111</sup> ;

- |                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| 1. İş nedeniyle değiştirenler        | % 5  |
| 2. Kişisel sebeplerden değiştirenler | % 20 |
| 3. Kariyer nedeniyle                 | % 13 |
| 4. Piyasa şartlarından               | % 10 |
| 5. Daha iyi ücret ve beklentiler     | % 39 |
| 6. şirketle ilişkili nedenlerden     | % 13 |

İş değiştirme oranlarının yukarıda da gösterdiği gibi bilgi işçileri işverenlerine bağlılıklarından çok uzmanlıklarına ya da mesleklerine bağlıdır<sup>41</sup>. Aynı zamanda yukarıda ki rakamlara bakıldığında ücret kısmının %39 gibi yüksek olması onların yani bilgi işçilerinin ikame edilmelerinin zor olduğunu bildikleri ve bireysel pazarlık yapabildiklerindedir. Bu anlamda ücret olgusunun bilgi işçileri açısından tatmin olmadığı çerçevesinde işyerini terk edebilmektedirler. Ancak bu yargıya yukarıdaki rakamlar doğrultusunda ulaşılmıştır.

Bilgi işçilerinin yönetimi olgusunda bilgi işçilerinin yöneticilerinden şunları bekledikleri belirtilir<sup>112</sup> ;

1. İçerdeki ve dışarıdaki işlerinin her ikisinde de bilgi işçilerinin ihtiyaçlarına duyarlılığı iyice göstermek,
2. Formel ve enformel tanımların fakında olmak,
3. İş ve eylemlerin her ikisinde de bilgi işçilerinin katkılarının değerlendirmede somut gerekçeler göstermek,
4. Bilgi işçilerinin yüzyüze kaldıkları sorunları ve projelerinin tanınmasını iyice göstermek,
5. Bireysel ödüllendirme,
6. Kendi faaliyetlerinde ve bu faaliyetlerinin etkisinde yönettiklerinde aktif olarak bir geri besleme araştırmak,

<sup>111</sup> Frank M Horwitz, Chan Teng , Hesan Ahmed Quazi, a.g.m , s 35

<sup>41</sup> THOMAS Y Choi, GLENN H Varney , “ Know who your knowledge workers really are”, **Human Resource Management International Digest**, Nov/Dec 1995 , 3 , 6 s 22

<sup>112</sup> BRELADE, Susan , HARMAN, Chiristopher, “ Knowledge workers want to reap rewards”, **strategic human resource review**, vol 2 , issue 2, Jan/Feb, 2003 , s 21

7. Organizasyonda seviyeleri ne olursa olsun bilgi işçilerine aynı sayı ve nezakette davranmak,

8. Farklı motivasyon tanımları, ( motivasyon faktörü olarak kişisel çıkarları üzerinde ya da iş tatmini ve uzmanlık hesabı altında olarak değil. )

9. Kıdemli yöneticilere bir ödül gibi verilebileceklerin diğer personel tarafından çok farklı algılanabileceğini göstermek.

Çeşitli yazarlar yukarıdaki tüm bu faktörleri sayarken aynı zamanda yönetimde meydana gelecek gelişmeleri bilgi işçilerinin yönetimini etkileyeceği kadar ödül ve motivasyon unsurunu da etkileyeceğini belirtir.

### 2.2.2 Bilgi işçisinin motivasyonu

Bilgi işçilerini motive edebilmek için karakterlerinin iyi tanımlanmasının gerektiği belirtilir. Bu anlamda bazı yazarlar, adına **AI modeli** dedikleri hem bilgi işçisinin karakterini veren hem de bu anlamda motive edici altı faktörü belirtirler ; buna göre yazarlara göre bilgi işçisi ; göreceli özerk ( **intrapreneurial** ), bireysel ( **individualistic** ), sezgili ( **intuitive** ), yakın ilişki içinde olan ( **involved** ), meraklı ( **inquisitive** ) ve gayri resmiyet ( **enformel** ) dir. Altı motive edici faktör aynı zamanda şu şekilde de belirtiliyor ; sorumluluk ( **accountability** ), ilerleme ( **advancement** ), doğrulama ( **affirmation** ), ortaklık ( **association** ), çekicilik ( **attraction** ) ve özerklik ( **autonomy** ). Modelin **AI** ismi de buradan gelmektedir , önceki faktörleri “I” harfi ile başlaması ve sonrakilerinde “A” harfi ile başlaması nedeniyle baş harfleri birleştirilmiştir. Modele göre<sup>113</sup> ;

1. **Advancement-Individualistic** : Bilgi işçileri yüksek bireysellik özelliğine sahiptir. Bu nedenle şirketler bilgi işçilerinin kariyer ilerlemeleri için fırsat sağlamalıdır. Zira , bilgi işçileri bireysel hedeflerine , içinde buldukları grubun hedeflerinden daha büyük öncelik verirler. Bilgi işçileri entelektüel, kişisel ve mesleki büyüme ararlar ve keskin bir şekilde potansiyellerini gerçekleştirmek için fırsatlara yönelirler. Bu anlamda bilgi işçilerini motive etmek ve elde tutmak için işverenlerin yatırım anlamında sürekli eğitim ve kariyer fırsatlarını

---

<sup>113</sup> WANG. L. Catherine & AHMED K. Pervaiz , “ Managing Knowledge Workers” **Working paper series 2003** University of Wolverhampton Business School no : WP005/03 s 7-10

sağlamaları gerekir ve bunun yanında bilgi işçilerinin kişisel gelişim hedefleriyle şirket görevlerini sıraya koymaları gerekir. Bu anlamda ilerleme ve bireysel kavramları bilgi işçileri için motive edici faktörler çerçevesinde değerlendirilmelidir.

2. **Autonomy-Enformel** : Bu başlığı açmadan önce “enformel” ifadesi, bilgi işçilerini geleneksel işçilerden ayıran en önemli noktalardandır. Burada Türkçe karşılık olarak yukarıda “gayri resmiyet” şeklinde çevirmem, anlatılmak istenenin bilgi işçilerinin belli bir kurala göre şirket içinde hareket kabiliyetine gereklilik duymamalarıdır. Bu anlamda “enformel” bilgi işçilerinin karakteristik özelliğidir, bu nedenle işverenlerin bilgi işçilerine motive etmek için onlara özerklik ( autonomy ) vermelidir. Burada özerkliğin motive edici özelliği yanında bilgi işçileri açısından kendini-yönetme mesleki yönlenmelerinde önemlidir. Bu nedenle kendi iş çevreleri üzerinde tam bir kontrol gerektirir. Bilgi işçileri motive etmek onlarda içsel bir denetimin oluşturulmasına da uzanır. Markus ve arkadaşları bilgi işçilerinin açık-kaynak projelerinde yaptıkları araştırmada proje gruplarının üyelerinin akışkan olduğu bulundu. Bu projelerde, kontrol çok az basit kural takip eden otonom karar vericiler aracılığıyla sürdürülür ve kendini idare tartışmalar aracılığıyla formel olarak ve sosyal kontrol boyunca oy vererek herikisi de başarılıdır. Operasyonel özerklik, kişisel gelişim yanında, Tampoe'nun tanımlanan motivasyonel faktörlerinde ikinci derecede sıralanır. Sonuç olarak şirketler politikalarını güncel tutmak , yapılarını ve sistemlerini işçilerinin potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri ve şirkete en iyi katkıyı yapabilecekleri şekilde meydana getirmeleri gerekir.

3. **Accountability-Intrapreneurial** : Karakteristik özellik açısından bilgi işçileri girişimcilik becerilerini şirketin avantajına kullanması için kendisine **göreceli bir özerklik** tanınmış olan şirket yöneticilerinden veya çalışanlardan biridir. **(intrapreneurial )**. Bu nedenle, sorumluluk ( **accountability** ), bilgi işçileri için işleri yapmak için görevlerini başarmada ve inisiyatif kullanmada etkili bir motive edici faktördür. Bilgi işçilerinin motivasyon faktörünü anlatan bu başlık bir üst basmaktakiyle bağlantılı özerklik açısından buradan bir öncekinden farklı olan ise yöneticilerin ya da işverenlerin bilgi işçilerine kendi yaptıkları işlerde kendi

getirdikleri katkılarda kendini yöneten işçiler olarak sorumluluğunda verilmesidir. Mesuliyet bilgi işçilerinin övünebildikleri kalite ve standart'a iş üretmenin görev başarısıyla ilgilidir. Bu anlamda bir bilgi işçisi şirkete yapacağı katkı yanında kendi işinden kendisi sorumludur.

4. **Association-Involved** : Bilgi işçileri işleriyle çok yakın ilişki içindedir. Öyle ki , bilgi işçileri işlerini tanımlama gereği duyar ve işin önemine inanırlar. Bu kapsamda iş bağlılığı oldukları söylenebilir. Organizasyonel tanımın rolü bilgi işçilerini motive etmek için iki şekildedir ; bilgi işçileri kozmopolit bir yönelmeyle, bilim adamları gibi, şirketlerinden daha çok emsallerinin oldukları gruplara ilgi gösterirler, buna karşın, mühendisler gibi, bilgi işçileri yerel bir yönelmeyle öncelikle şirketleriyle, hedefleriyle ve hiyerarşiyle bir tutarlar. Kesin olan bir şey var ki ; eğer şirketler bilgi işçilerinin verimliliklerini artırmak istiyorlarsa bilgi işçilerinin üstlendikleri görevlerinde ortaklık kurmalılar ve onların şirketteki markalarını yükseltmeliler.

5. **Atttraction-Inquisitive** : Bilgi işçilerinin diğer bir karakteristik özelliği meraklı olmaları ve ilgi alanlarına karşı olsun diğer alanlara olsun kişisel gelişimle uyumlu bir şekilde meraklarını yaşayan işçilerdir. Bu anlamda şirketler onların kişisel ilgilerini çeken işleri oluşturarak onları motive edebilirler. Bilgi işçileri değişik, işe yarayan ve sürekliliği olan değişiklikler ararlar. Bilgi işçilerini motive etmek için görevler ya da işler onların ilgisini çeken ve düşünmeye itekleyen şekilde olmalıdır. Aynı zamanda sürekli bir yatırım bilgi işçilerinin yaptıkları işlerde yaşatılması bilgi işçilerini elde tutmak için de önemlidir.

6. **Affirmation-Intuitive** : Bilgi işçileri sezgileri kuvvetli işçilerdir. Bu nedenle şirketler uzun bir sürede bilgi işçilerinin katkılarını onaylamakla verimliliklerini etkili bir şekilde ölçen performans sistemi geliştirmeleri gerekir. Zira geleneksel anlamda mavi yakalı işçiler çok iyi tanımlanmış işleri tamamlamakta odaklanırlardı. Bilgi işi ise karmaşık ve çok iyi tanımlanmamış iken aynı zamanda yaratıcılık gerektirir. Bu çerçevede yöneticiler çoğu kez bilgi işçilerinin performansını ölçmekte zorlanır ve davranışlarını düzensiz bulur. Bu nedenle bilgi işçilerine geri besleme bulunacak ve değerlendirme sağlayacak bir sistemin planın yapılması gerekir. Bu anlamda bilgi işçileri katkılarının ve

verimliliklerinin ölçülmesi uzun bir periyodu alır. Etkili bir performans ve geri besleme sistemi , onların yapıcı taahhütlerinin kazanımı ve başarılarının onayı etkili bir motive edici faktör olduğu için önemlidir.

Bu anlamda **AI modeli** bilgi işçileri için belirtilen altı karakterle motive edici unsurlar içselleştirilmiştir. Bir anlamda motive edici faktörler onların özelliklerine göre belirlenmiştir. Şirketlerin burada yapması gereken bilgi işçilerinin bireysel özelliklerini iyi anlaması ve buna göre pozisyon almalarıdır.

“Küçük ve orta ölçekli işletmeler için bilgi yönetimi” konulu bir makalede bilgi işçilerinin motivasyonlarında öğrenmenin ve fırsatların öğrenmek için motive edici olması gerektiğini belirtilir. Bu bağlamda bilgi işçileri sürekli profesyonel gelişim ihtiyacı duyarlar. Motivasyondaki amaç bilgi işçilerinin şirkete yapabilecekleri en muhtemel katkıyı sağlamak ve bu şekilde motive edilmektir. Bilgi işçileri işlerinin çok iyi yapılmış olmasından iftihar edilmesini ister. Buna ilaveten meslektaşları ve şirketi için ilgi ve alakayla motive edilirler. Bu nedenle bilgi işçilerine onların şirket için ne anlam ifade ettikleri ve ne kadar önemli oldukları anlatılmalıdır. Ayrıca , bilgi işçilerine onların bir profesyonel oldukları bilinerek muamele edilmelidir. Ve sonuç olarak, bilgi işçilerine kişisel gelişimleri ve mesleki gelişimlerinin her ikisi içinde fırsatlar verilmelidir. Bilgi işçisinin motivasyonu şunlardır<sup>114</sup> ;

1. Meydan okumalar,
2. Özerklik,
3. Esneklik,
4. İftihar edilmek,
5. Profesyonellik,
6. Grup ve proje bazlı iş,
7. Kişisel ve genel gelişim,
8. Sorumluluk almak,
9. Hedeflerin açıklığı,
10. Bağlılık,

---

<sup>114</sup> HOLM,Jessen,Michael, POULFELT,Flemming , “The Anatomy of Knowledge Management in small and medium-sized enterprises”, **LOK Research Conference**, December 1-2 , 2003 , s 9-10

## 11. Şirket hakkında ilgili olmak.

Yukarıdaki özelliklerden biri olan grup ve proje bazlı çalışma , açık sınırlarla ve sürelerle başarılabilir hedefleri tanımlamış olacak ve havuç-sopa ilişki şeklinde hizmet edecektir. Aynı zamanda işçilerin etkileşimini sağlayarak teşvik ve heyecanı artıracaktır. Bilgi işçilerinin grup bazlı çalışabilmesini bilgi işçilerini kendi meslektaşlarıyla takım çalışmasında bulunmayacağını belirten yazarlarda vardır. Bu anlamda ,bilgi işçileri, sezgisel olarak bilgileri şekillendiren meslektaşlarıyla bir takım içinde çalışmıyorlar. Avukatlar ve bilir kişiler örnek olarak verilebilir. Bu işçiler kendilerinin spesifik bilgilerine kuvvetli bir şekilde güvenirlir. Elle tutulamayan bu bilgi uygulamada ölçülemez fakat, çıktısı organizasyon için anlam taşır. Bu çıktı bilgi işçilerine atfedilebilir. Bazı yazarlara göre bu hususta esasi bir motivasyon gerekmez<sup>115</sup>. Bilgi işçilerinin kişisel gelişim, özerklik ve görev başarısı tarafından güdülendiğini saptanmıştır<sup>116</sup>.

Genel anlamda belirtmek gerekirse, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi teorisi, McGregor'un X ve Y teorisi, Alderfer'in ERG teorisi, McClelland'ın başarı ihtiyacı teorisi ve Herzberg'in çift faktör kuramı, bunları güdüye dayanan teoriler olarak belirtebiliriz. Bilgi işçileri için ise, daha farklı motivasyon teknikleri uygulamak gerektiği ortada. Önemli olan bilgi işçisini hem tanımını çok iyi yapabilmek ve hem de isteklerini çok iyi bilmektir. Halihazırdaki teoriler, anatomisi son derece karmaşık olan bilgi işçileri için yeterli olmayabilir. Kaldı ki Maslow'un "kendini gerçekleştirme" basamağı bilgi işçileri için daha emekli olmadan söylenebilir. Bilgi birikimi yüksek, kendi işini ve sorunlarını çözebilen bulunduğu statüden dolayı doğal bir saygınlık gören bu işçiler mesleklerindeki başarıyı kendilerini gerçekleştirme olarak görür. Yukarıdaki paragraflarda da anlatılmaya çalışıldığı gibi "ödüllendirmenin" şekli klasik ücret ödüllendirmesinden biraz farklı ve "takdir edilme" boyutu kazanmaktadır. Bu anlamda bilgi işçileri işlerini başarmaktan büyük tatminlik duymaktadırlar. Oysaki geleneksel işçiler işlerini başarmaktan ziyade onun ücret karşılığını görmekten tatmin olurlar.

<sup>115</sup> OSTERLOH,Margit, FREY,S,Bruno, " Motivation, Knowledge Transfer and Organizational Form", **Organization science**, vol 11 , no 5 , september-october 2000, pg 538-550

<sup>116</sup> HENDRIKS,Paul, "Why share knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing", **Knowledge and Process Management** , vol 6 , no 2 , 1999 , pp 91-100

Geleneksel işçiler için ücret ne kadar önemliyse bilgi işçileri içinde o denli önemlidir ve ilk sıralarda yer alır. Ancak, burada bilgi işçilerinin kendilerini mesleklerinde geliştirme isteği duymakta olduğunu görüyoruz ve şirketlerin bu olanakları sağlayarak bir motivasyon süreci yaratabilecekleri ortaya çıkıyor. Oysaki , hizmet içi eğitim olanakları geleneksel işçiye daha hızlı ve verimli iş yapabilmesi için hatta iş kazalarını azaltabilmek, iş hukuku mevzuatından haberdar etmek vb gibi sebeplere dayanır. Bilgi işçisi için ise daha çok onların kendilerini geliştirme ihtiyacına hizmet eder.

### 2.2.3 Bilgi işçisinin eğitimi

Bilgi işçisinin eğitimi bir hizmet içi eğitim olarak bilgi teknolojileri sektöründe bilgi işçilerine şirketin inisiyatifi olarak organize edilmiş yapıları ve formel olan olayları ve toplantıları kapsayacak şekilde geniş olmalıdır. Ancak etkili bir eğitim programı üst yönetimin desteğini gerektirir. 39 şirketten 200 yazılım işçisiyle yapılan araştırmada, kabul edilen eğitim kalitesinin organizasyonel bağlılıkla ilişkili olduğunu, bilgi işçilerinin, şirketlerinin onların gelişiminin ve bağlılıklarının farkında oldukları ve çok iyi yönetilen eğitim noktasında bilgi işçilerine yüksek fayda sağladığı bulunmuştur. Buna ek olarak, araştırma, teknoloji yanlısı eğitim metotlarının (Bilgisayar temelli eğitim ve Web temelli eğitim ) yaygın olmadığını göstermiştir. Bundan başka en yaygın eğitim metodunun formel bir eğitim şekli biçiminde eğitmen olarak işçilere öğretici ( instructor-led ) bir şeklin olduğunu göstermiştir. Eğitimin kalitesi ya da bundan elde edilen fayda organizasyonun önerdiği eğitim metotlarıyla ilgili değildir<sup>117</sup>.

Bilgi işçileri formel bir eğitim biçimine ihtiyaç duyar. Kaldı ki bu eğitim biçimi içeriğiyle birlikte onlara bilgilerini güncelleme fırsatı sağlamalıdır<sup>118</sup>.

Etkili bir eğitim programı yönetim tarafından belirtilmesi gereken birçok problemle karşı karşıya kalabilir. Bu problemler; işçilerin yardımlaşmasındaki

---

<sup>117</sup> ACTON,Thomas, GOLDEN, Willie, “ Training the Knowledge Worker : a descriptive study of training practices in Irish software companies”, **Journal of European Industrial Training** , 2003 , 27 , 2-4 , s 137

<sup>118</sup> HUNSTİGER,Lewis,Martha, “ The Emerging Knowledge Society” , **The Economist**, Nov 3 , 2001 , no 2 , s 4-5

eksiklik, orta kademe yönetimin desteğinin eksiki ve eğitim harcamaları olabilir. Bu sorunlar tatmin edici şekilde ele alınmazsa, eğitim programının aksamasına ve yeterli verimin alınamamasına neden olur, özellikle de bilgi işçileri arasında, rekabet avantajı yaratacak etki azalır<sup>119</sup>.

Bilgi işçilerinin eğitim programları, onlardan elde edilen rekabet avantajını korumaya ve onların mesleki gelişimlerinde ilerleme isteklerine hizmet eden bir şekil taşır. Amaç, onları geliştirmek, motive etmek ve verimliliklerinin artırmaktır.

Eğitim metotları olarak en yüksekten en düşük olana kadar bir sıralama yapılırsa, buna göre en çok kullanılan eğitim metotları sırayla şu şekilde sıralanır<sup>120</sup> ;

1. Video filmlerle eğitim,
2. Konferans vererek,
3. Bire bir eğitim
4. Rol oynayarak eğitim,
5. Similasyon aracılıyla eğitim,
6. Örnek gösterimlerle eğitim,
7. Slayt aracılığıyla,
8. Bilgisayar temelli eğitim,
9. Dinleyerek ( ses tayıpleriyle vb )
10. Filmlerle eğitim.

### **2.3 Bilgi işçilerinin karakteristik özellikleri**

Bilgi işçilerinin karakteristik açıdan özelliklerini belirtirken öncelikle yapılan bir araştırmada bilgi işçilerinin tanımlarının onların yönettikleri bilgi tarafından , değiştirildikleri olduğu bazı yazarlarca ifade edilir. Bunun yanında bilgi işçilerinin yazılı uygulamaların çoğunu uygulamadıklarını ve işlerini yaparken bilgilerine danıştıkları ifade edilir. Araştırma gözlemlerinde bilgi işçilerinin

---

<sup>119</sup> SMITH,D,Alan, RUPP,T,William, “Knowledge Worker’s perceptions of Performance Ratings”, **Journal of Workplace Learning**, 2004, 16, 3/4 , s 146

<sup>120</sup> READ-CHARLES.W, “Which training methods are effective?” , **Management Development Review**. Bradford: 1996.Vol.9, Iss. 2; pg. 24



ofislerinde masalarının çok dağınık olduğu , dosyaların kopyalarına ihtiyaç duymadıkları ve yazılı materyalleri dosyaladıkları ama çok sık incelemedikleri belirtilir. Yapılan bir araştırmada bilgi işçilerinin birbirinden ayrılan üç özelliğini belirtmiştir, buna göre ;

1. Çıktılarının farklılığı,
2. Dosyalanmış bilgiye düşük güven,
3. Mekansal yerleşimin ve materyallerin önemi.

Üç özellik birbiriyle tutarlı olmaktan ziyade katılımcıların verdikleri cevaplar arasındaki farklılık ayrı değerlendirilir. Bilgi işçisi bir bilgi dosyalanıp kaldırıldığında artık ona güvenmez. Bunun yanında çalıştıkları masa vb ofis araçlarına güvenirler. Bu anlamda ilk iki özellik açısından, bilgi işçilerine yazılı bir bilgi verildiğinde yazılı bilgiyi bulunduran kağıdı yırtabilir, atabilir ya da ilgilenmeyip bir diğerine geçebilirler<sup>121</sup>. Bir anlamda bilgi işçilerinin çalışma ofisleri ya da odaları adeta şirketin kontrolünde değildir. Bilgi işçileri sahip oldukları bilgiyi denetledikleri gibi çevrelerini de denetleme eğilimindedir. Bu, bilgi işçisinin özerkliği üzerinde yapılan önemli bir vurguyu belirtmektedir.

Bilgi işçilerinin kişisel özellikleri açısından egoist ve hassas bir yapıları olduğu belirtilir. Daha tipik olarak, bilgi işçileri için “yenilik” ve “yaratıcılık” olguları vurgulanır. Bu tanımlama stratejileri bilgi işçilerinin, kişisel karakteristikleri olan “yenilik” ve “yaratıcılık” özelliklerinin sonuçları olarak , organizasyona ne katkıda buldukları konusunda tanımlamaktır. Örneğin, bilgi işçilerinin ürünlere ve hizmetlere değer eklemelerinde ki rolü vurgulanır. Aynı şekilde, bilgi işçileri için, elle tutulamayan değer katkılı araçlar yaratan işçiler tanımlaması yapılır.<sup>122</sup>.

Yazılım işçileri ( uzmanları ) sürekli devam eden bir bilgi teknolojisi kalitesine sahiptir ve yazılım işçileri herhangi bir mesleki organizasyonun üyesi de değildirler. Aynı zamanda endüstriyel sektörün çeşitli kollarında çapraz şekilde çalışabilirler. Yazılım işçileri/uzmanları fonksiyonalistler tarafından atıfta bulunulan

<sup>121</sup> KIDD,Alison, a.g.m s. 168

<sup>122</sup> KELLOWAY, Kevin, “ Knowledge Work as Organizational Behavior” , **Framework paper 00-03**, Queen’s University at Kingston , April 2000 s 8

içeriklere sahip olmamalarına rağmen, profesyonel kodların, ortak inançların, değerlerin ve resmiyetin örtülü bir parçasına sahiptirler. Önemli bir şekilde, bu mantık çerçevesinde , organizasyonlar yazılım işçilerine ya formel eğitim yoluyla ya da diğer yazılım işçileriyle çalışarak işte sosyalizasyon sürecini gerçekleştirerek profesyonelliğin ortak kavramına sahip olan işçiler olarak bakar. Yazılım işçilerinin, daha yüksek bir ekonomik ya da toplumsal sınıfa yükselme arayışı içinde olan profesyoneller şeklindeki popülist görüşlere rağmen gerçek biraz farklıdır<sup>123</sup>.

Bilgi işçileri son yirmi yılda işgücü içinde % 30 gibi önemsiz bir orana sahipti şimdi ise bir sınıf olacak kadar fonksiyonel hale geldiler. Ve bilgi üzerinde ekonomik bir kontrole sahiptirler. Yeni sınıfın bu üyelerini burjuva-bohem olarak yani yarınını düşünmeden günü gününe tasasız, derbeder bir yaşayışı olan kişiler olarak nitelendirilir. Bugünün genç bilgi işçisi önde giden nesilden daha farklı şeyler arıyor. Önceki nesildeki işçiler çalışmak için yaşardı, yeterli maddi kazanç sağlayınca mutlu olurdu, aynı zamanda emeklilikle güvenlik ihtiyacını karşılamaya bakardı. Bugünün bilgi işçileri gelişmek için evliliği bile bekletiyorlar, daha iyi eğitim, daha yeni şeyler araştırıyorlar. Nerede yaşayacakları enerjik ve güçlü bir iş yeri için yüksek bir seçicilikleri vardır. Bugünün bilgi işçileri çok iyi ( cool ) bir yerde yaşamak istiyorlar. Bugünün bilgi işçileri işten daha çok tatmin aramaktadırlar. Bunun yanında ofisin dışında eğlence, rahatlık ve elverişli şartlar ve hayat kalitesine önem verdiklerinden bunun için şöyle söylenebilir; “ çok çalış, çok eğlen ”. Talent indeksine göre bilgi işçileri büyük yetenek havuzlarının<sup>124</sup> olduğu şehirlere yerleşmektedirler. Bilgi işçilerinin sürekli iş değiştiriyor olmaları, firmaların yeni yetenekler bulmasını ve onları elde tutma yöntemleri geliştirmelerini sağlıyor<sup>125</sup>.

---

<sup>123</sup> A.MARKS., Abigial, BALDRY, Chris, LOCKYER, Cliff ; “ The Knowledge Worker and Social Mobility: an analysis of the perceptions of class by software professionals” , **Draft , Paper to be presented at Labour Process Conference**, April 2003, s 5

<sup>124</sup> Talent pool : makalede anlatıldığına göre, teknoloji firmalarının, üniversitelerin yoğun bulunduğu alanlara deniyor ya da bu alanlarda geniş bir yetenek havuzu (talent pool ) bulunuyor.

<sup>125</sup> McCHILL, Monica, PERG, Doris, ROBINSON, John, SAYDAG, Cagla, STEPPE, Kevin, UN, Pradeep; “ Corporate Relocation Strategy for Capitalizing On the New Economy Knowledge Worker: The Cryptographics Relocation” , **Managing Intellectual Capital and Knowledge-Intensive Industries**, 2003 , s 3

Bilgi işçileri kavramsal olarak kendilerini fiziksel ve sanal bir çevrenin ( bilgisayar tabanlı çalıştıkları için ) içinde bulurlar. Bilindiği gibi bilgi işçilerinin daha verimli olabilmesi çalışma ortamlarında kendilerini rahat hissetmelerine bağlıdır. Bu nedenle iki çevre arasında köprü oluşturmaya uğraşırlar. Bu da onları ücret,zaman ve sarfettikleri efor açısından maliyete zorlar. Bilgi işçileri çalışma çevrelerinin, içeriklerinin ve görevlerinin bir mental modelini inşaa etmek ve korumak zorundadırlar<sup>126</sup>.

Bilgi işçileri , yaptıkları iş ne olursa olsun temel anlamda *bilgi* tabanlı olduğu için iş aktiviteleri dört noktada ; bilgiyi kazanma, depolama, yorumlama ve yayılma şeklinde belirtilebilir. Bilgi işçilerinin faaliyetleri ayrıca zaman kaybı olarak da bakılabilir. Çünkü ; bazı bilgi işçileri işlerinde bilgiyi kazanmaya odaklanırken, diğerleri çoğunlukla yorumlama da uğraşabilirler. Bilgi işçisinin yorumlama işinin kritik ve öncelikli olması gerektiği tartışılabilirken, gerçekte çok az bilgi işçisi bu dikkati verebilmektedir. Yapılan bir araştırmada bilgi işçilerinin AR-GE departmanlarında vakitlerinin hemen hemen yarısını sürekli gelişimle ilgili işlere ayırdıkları belirtilir. Bu anlamda bazı bilgi işçileri işlerini bireysel olarak yaparken diğerleri takım içerisinde yapmaktadır. Benzer işler farklı gruplar ve bireyler tarafından farklı şekillerde yapılmaktadır. Kişisel üsluplarda, kişisel tercihlerde, kişisel yeteneklerde ve çeşitli çevresel faktörlerde ki bireysel farklılıklar ayrıca bilgi işçilerinin günü gününe kullandıkları bilgiyi ilerletme stratejilerini etkilemektedir. Örneğin, bazı bilgi işçileri elde ettikleri bilgiyi yorumlamaktan ve etkilemekten daha çok bilgi kaynaklarını taramaktan ve katalogluyor olmaktan rahatlık duyabilir. Burada ki vurgu bazıları tarafından ulusal kültürün, rekabetin ve piyasa güçleri gibi çevresel faktörlerin bilgi işçilerinin faaliyetlerini etkilediğidir<sup>127</sup>.

Bilgi işçileri, çalışan sektörün genellikle “bilgi yoğun sektör” olması ve bu tür çalışanların herşeyden önce bilgi ile çalışmalarını ellerinden çok beyinlerini

---

<sup>126</sup>PEDERSON, Thomas , “Physical-Virtual instead of Physical or Virtual -Designing Artefacts for Future Knowledge Work Environments” , **Proceedings of the 8th International Conference on Human-Computer Interaction , HCI International’ 99**, volume 2 , 22-26th of August , Sweden ,

<sup>127</sup> WARE, James , DEGOEY , Peter ; “Knowledge Work and Information Technology”, **Working Paper**, February, 1998, s 10-11

kullanmaları fiziksel katkılarından çok bilgileri ile katkıda bulunmaları , kendi kararlarını vermek isteyen ve verebilen kişiler olmaları , pek çok konu ve teknoloji ile ilgili beceri sahibi olmaları ve bu becerilerini eğitimler yoluyla geliştirmeleri , bilgi aracılığıyla değişmeleri, üst düzeyde eğitilmiş ve örgütten çok uzmanlıklarına bağlılık duyan ve yüksek özerkliğe sahip olmaları , bilgi işçileri için en çok üzerinde durulan özelliklerini oluşturur<sup>128</sup>. Bazı yazarlar tarafından bilgi işçileri elit bir işçi grubu olarak belirtilmektedir.<sup>129</sup> Elit grubu olarak nitelendirilen bilgi işçilerinin herhangi bir iş alanında ki devingenliği artmaktadır. Bilgi işçileri, organizasyonda iş baskısı içerisinde esnek çalışmayı isteyen işçilerdir. Aynı zamanda , profesyonel şekilde yaptıkları işlerini desteklemek için benzer teknolojileri kullanmak isteler. Devingenliği yüksek olan bu işçiler, spatio-temporal<sup>130</sup> bir içerik , çevresel içerik, kişisel şartlar, görev içeriği, sosyal bağlam ve bilgi içeriği tarafından verilmiş bir bağlamda sık değişiklikler tarafından nitelendirilir<sup>131</sup>. Bu anlamda “yeni işgücü , ancak kendi hedeflerine ulaşabileceğine inanırsa şirket hedeflerinin de gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır<sup>132</sup>.

Bilgi işçilerinin kimliği olarak şunlar sıralanabilir<sup>133</sup> ;

1. Bilgi işçisi, kendini yönetmeyi tercih eder,
2. Meydan okumaları ve problem çözmeyi sever,
3. Doğal bir merak duygusuna sahiptir,
4. Kendine özgü performans hedefleri koymaktan hoşlanır,

---

<sup>128</sup> ÖZER, Süral – ÖZMEN, Ömür – SAATÇIOĞLU Ömür ; “ Bilgi Yönetiminin Etkinliğinde Kilit Bir Faktör Olarak Bilgi İşçileri ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Farklılaşan Özellikleri” , **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 6 , sayı 1 , 2004 s 261

<sup>129</sup> HENRY-John, SMITH-Peter; “Contemporary Models for Professional Development in the Knowledge Era”, **Australian National Training Authority**, Deakin University, Australia , 24 November 2003, s 3

<sup>130</sup> Zaman ve mekan kavramıyla ilişkili durumları tarif eden bir model. Kapsadığı unsurlar ; zaman, mekan, yönelim, hız, biçim verme, iz ve sosyal alan.

<sup>131</sup> KROGSTIE-John, “Requirement Engineering for Mobile Information systems”, <http://www.ifi.uib.no/conf/refsq2001/papers/p6.pdf> s.2 (çevrimiçi)

<sup>132</sup> ZENCİRKIRAN-Memet, a.g.m s. 179

<sup>133</sup> MORNEAU-A-Keith, “ Value Delivery Skills : Bridging the Gap Between Classroom and the Workplaca” [http://www.amerisys.org/kc/content/teamrooms/team\\_room\\_32/122\\_Conference\\_Proceedings\\_03\\_Value-Delivery\\_Skills.ppt](http://www.amerisys.org/kc/content/teamrooms/team_room_32/122_Conference_Proceedings_03_Value-Delivery_Skills.ppt), (çevrimiçi) s. 11-12

5. Kendisine danışılmasını ve karar mekanizmasının içinde olmayı umar,
6. Kendisine ilerlemesi için fırsatların verilmesini, daha çok yetki ve sorumluluk devredilmesi için daha çok fırsat bekler,
7. İşlerini kontrolleri altında hissetmeyi isterler,
8. Sürekli bir şekilde öğrenme ve yenilik peşindedirler

Bileşenleri açısından yine bilgi işçileri ;

1. Liderlik,
2. Öğrenmeyi öğrenme, İletişim ve işbirliği,
3. Yaratıcılık ve Yenilik,
4. Küresel iş mevzuatına hakimiyet,
5. Teknoloji okur-yazarlığı,
6. Ve kendini yönetim özelliklerine sahiptir.

Bilgi işçilerinin içinde yer aldığı, yeni işçi sınıfı , bazı yazarlarca geniş bir araştırmayla tanımlanmaya çalışılmıştır. Yeni işçi sınıfının her türlü karakteristik niteliği bilgi işçileri için de önemli ipuçları verecektir. Yeni işçi sınıfının, eğitimsel ve mesleki prestiji yönetsel sınıftan daha çok bir orta sınıf terimini getirdiğini belirtilir. Ve bu anlamda başka bir yazar “eğitimli işçi” ifadesinin güvenilirliğini de, yeni işçi sınıfının %65’in üniversite ve en azından %85’in de önemli üniversitelerden mezun olduğunu gösteren rakamlarıyla doğrulamaya çalışır.Yapılan bir araştırmada yeni işçilerin gelir dağılımı ve eğitimsel-mesleki durumlarını açıklarken de bunların aslında bu sınıfın yapısını değil, daha önce hiç olmamış bir politik ve sosyal hareketin gücünü ortaya koyabileceği gösterir. Yeni işçi sınıfı bu nedenle siyasi açıdan değerlendirildiğinde diğer iş tutumları ve sınıf bilinci gibi oldukça karışık ve belirsiz bir resim ortaya çıkıyor. Vatandaşlık hakları ya da medeni haklar açısından yeni işçiler sosyalist ve komünistlere göre üç sınıfın en liberal olanlarıdır. Bu veriler yeni işçi sınıfının siyasi radikal sol potansiyeliyle betimlenmesi teorisiyle uyumludur. Ayrıca da , 1972 de üç sınıfın içinde en yüksek

iştirakçısı olan bir gruptu ve nispeten siyasileştirildikleri argümanları destekliyorlardı<sup>134</sup>.

Bilgi işçileri'nin karakteristik profilini çıkarmaya devam ederken, profesyonellik kavramını tanımlayarak yaklaşım açıklanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlamayı yaparken de yönetim yazarı P.Drucker'ın 30 yıldan daha fazla bir süre önce yaptığı tanımlamadan yola çıkar. P.Drucker bu tanımlamasında ; profesyonelliğin özünün birisinin işine işletme kriterlerinden ziyade ustalığının ve başarısının objektif standartlarını uygulaması, olduğunu belirtir. Profesyoneller, yüksek derecede uzmanlığa sahip, özerkliğe gereklilik duymakta ve uzmanlık alanlarında, özellikle mesleki ve etik konularında , yüksek standartlara sahiptirler. Bu özellikler sık sık profesyonellerin işlerine onların tutumlarında bir vurgu bulur. Bilgi teknolojileri profesyonelleri ( IT professionals ), titizliği ve kesinliği gerektiren işlerini yapma şekillerinde standartları arama ve uygulama eğilimindedir ancak, esnek olmayan durumlara yol açabilir. Ama, P.Drucker'ın da vurguladığı gibi ; “zorluklara neden olan davranışlar kendilerinde arzu edilirdir.

Bilgi işçileri önem taşıyan konu; işyeri donanımının en son teknolojiye uygun olması ve verilen görevin becerilerini ortaya dökmelerini gerektirecek tarzda onları zorlamasıdır. Bu nedenle bilgi işçileri için değer sistemi içinde ticari değerler ikinci plandadır. Yeni ekonomik düzende, “cogniterya”<sup>135</sup> çalışan kuruma sadakati de azalmaktadır. Artık geçerli olan örgüte, kuruluşa karşı sadakat değil; mesleğe, göreve bağlılıktır. Patrona bağlılığın yerini bilgiye ve işe bağlılık almıştır. Bu nedenle bu üstün eğitilmiş, yetenekli kişiler rahatlıkla oradan oraya gezebilir ve işyerlerini değiştirebilirler. Yeni işgücünün nitelikleri arasında; çok işlevlilik, eğitilmişlik, belli bir yere bağlı olma zorunda kalmama, hiyerarşik düzenlemelerden kurtulma, kafa ve kol emeğini birleştirme, yaratıcılık gibi özellikler sayılabilir<sup>136</sup>. P.Drucker, bilgi işçileri için sürekli şunu vurguluyor; bilgi işçileri ast bile olsalar, yönetilmeleri gereken nokta onların bir iş arkadaşı, meslektaş ve hatta şirketin

---

<sup>134</sup> WRIGHT, James D. “In Search of a New Working Class”, **Qualitative Sociology**, May78, Vol. 1 Issue 1, s.33

<sup>135</sup> Cogniterya : Yeni sınıf için en önemli özelliklerden biri olan “bilmek” ifadesi için kullanılır. “Biliş”den gelen kelime yeni sınıfa yakıştırılarak kullanılmıştır.

<sup>136</sup> ÖZSAĞIR-Arif, “Bilgi Ekonomisi ve İnsan”, **Gaziantep üni. Sosyal bilimler dergisi**, Haziran 2001, cilt 4 , no : 2, s. 1-16

ortağı niteliğinde olmasıdır. P.Drucker, bilgi işçilerinin değil, iki meslek hayatlarının olduğunu belirtir. Bir çelik fabrikasında işçiler otuz yıl ağır beden işçiliği yaptıktan sonra emekli olmaya hazırdırlar. Görev başında otuz yıl geçiren bilgi işçileri ise, fiziksel ve zihinsel anlamda halen dinçtirler, ancak, artık sıkılmışlardır. Çoğu varabileceği yere son noktaya çoktan gelmişlerdir, emekli maaşları kazanılmış bir hak ve altmış beş yaşına geldiklerinde onları beklemektedir. Bilgi işçileri için önemli olan çalıştıkları kuruluş değil, bilgileri, sanatları en önemli şeydir. Bu nedenle bilgi işçileri, sahip oldukları bilgi gücü sayesinde sürekli yer değiştirebilirler. Bundan dolayı, iş yerine bağlılıktan ziyade işlerine bağlıdırlar. P.Drucker, sürekli duyduğu bir cümleyle bilgi işçilerini özetliyor<sup>137</sup>; “ Bir ticari firmada çalışıyorum ama işadamı değilim; piyasa araştırmacısıyım.”

Sosyolojik anlamda, bilgi işçileri, toplumda önemli bir statü konumuna doğal bir şekilde sahiptirler. Bilgi işçileri , buldukları organizasyonun ilişkide bulunduğu sendikalara yahut sektörün içindeki bir başka sendikaya üyelik ihtiyacı duymayan işçilerdir. Elbette burada önemli olan bu işçilerin bireysellikleri ve ama daha belirleyici bir neden olan kalifiyeli ve ikame edilemeyen işçiler olmalarındandır. Toplumsallık açısından bilgi işçileri bir insanın güdüsünde olan “toplumsal varlık” kavramına geldiklerinde bu doğalarındaki dürtüyü toplumun içindeki diğer sivil toplum kuruluşlarına üye olarak yahut hobileriyle uğraşabileceği derneklere üye olarak gidermektedirler. Kaldı ki , yalnızca bilgi işçileri değil genel anlamda bilgi toplumunun bir getirisi olarak insanlar sivil toplum örgütlerine ve derneklere üye olmaktadır. Bu husus bir trend olmasa da önceki dönemlere göre bir artış söz konusudur.

---

<sup>137</sup> DRUCKER-F.Peter, **Yeni Gerçekler**, çev. Birtane KARANAKÇI, Türkiye İş Bankası Kültür yay., 1994-Ankara, s. 185

### 3. BÖLÜM

#### BİLGİ TOPLUMU ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE

##### 1. Bilgi Toplumu Sürecinde Türkiye

###### 1.1 Enformasyon altyapısı ve teknoloji

Türkiye sanayi dönüşümünü Avrupa gibi derin bir şekilde yaşamış bir ülke olmadı. Ancak Türkiye, kurtuluş savaşı ve ardından hayata koyduğu çeşitli ekonomik planlamalarla tüm dünyaya örnek olabilecek bir süreç geçirmiştir. Gerçektende Osmanlı imparatorluğunun 1912 de girdiği balkan savaşları ve akabinde I.Dünya savaşı ve son olarak kurtuluş savaşıyla düşünüldüğünde toplam 10 sene ( 1912-1922 ) savaşıyla geçmiş ve beş milyon insan hayatını kaybetmiştir. Görüldüğü gibi Türkiye hem beşeri açıdan hem de ekonomik açıdan çökmüş bir halde yeni bir hayata ( Türkiye Cumhuriyeti ) merhaba demiştir. Buradan da anlaşılacağı gibi, Türkiye Cumhuriyeti ilk yıllarındaki kalkınma planları, kurduğu fabrikalarla ve dünyaya ayak uydurma prensibiyle getirdiği devletçi politikayla dünyaya örnek olmuş ve belki de üç yüz yılda Avrupa'nın yaşadığı sanayi dönüşümü 1950 yılına kadar başarmaya çalışmış kısmen de başarılı olmuştur ve en azından Türkiye üretmeye başlamıştır. Ancak 1950 ve sonrası Türkiye için büyük dönüşümün başka bir şekli olmuş. CHP tek parti olmaktan çıkmıştır. Artık sahnede çok partili dönem vardır.

Türkiye, 1950-1960 yıllarında ithal ikameci bir politika izlemiştir. Bu politika Türkiye'yi dışa bağımlı halden kurtaramamıştır. 1950'li yılların ikinci yarısında ithalatın yaklaşık yarısı yatırım malları ve hammadde ithalatından oluşmuştur. Bu anlamda Türkiye'nin uzun bir süredir Teknoloji transferi, kendi teknolojik üretiminde tembellik yaratmış ve enformasyon altyapısı açısından Türkiye halen geri durumda kalmıştır. Bu olumsuz tabloya rağmen Türkiye teknolojik gelişiminde ve altyapısında önemli projelere sahip ve bunları uygulama niyetindedir.



Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Proje Ofisi ( TUENA )'nin belirttiğine göre; Ulusal Enformasyon Altyapısına kırsal ve güçsüz alanların erişebilmesini sağlayan “kamuya açık iletişim merkezi” uygulamalarının belirli bir plan dahilinde ve adil uygulamalar çerçevesinde yaygınlaştırılması gerekir. Bu nedenle kamuya açık iletişim merkezlerinin seçiminden, hangi teknolojilerin uygulanacağına kadar pilot projelere ve araştırma-geliştirme çalışmalarının başlaması gerekir. Bunun için özetle raporda şu belirtilmiştir<sup>138</sup>;

1. Geleceğin haberleşme altyapısına erişim için önemli ölçü olan bilgisayar sahipliğinin toplum içinde dağılımı dengesizdir. Geleceğin “bilgi toplumunun” toplumun geniş bir kesimini dışlamaması için geliri yada alım gücünü yükseltecek uygun ekonomik programlar şarttır.

2. Toplumdaki üst gelirli gruplar dışındaki geniş kesim için adil erişim hakkı için gerekli düzenleyici mekanizmalar oluşturulmalıdır.

3. Yaygın/adil erişim hakkı kavramı haberleşme ile ilgili tüm yasal düzenlemelere konmalıdır.

4. Kamuya açık haberleşme merkezi, toplumsal dışlanmışlığı engelleyecek bir başka mekanizmadır.

5. Kamuya açık haberleşme merkezleri için pilot uygulamalar, sosyal araştırmalar ve AR-GE çalışmalarının eşgüdümü sağlanmalıdır.

6. Altyapı üzerinde çalışacak uygulamaların kullanımının kolay olması yaygınlığını artıracaktır.

7. Halkın varolan teknolojileri kullanım kapasitesi ve yeteneği yüksek değildir. Bu alanda varolan teknolojilerin kullanım etkinliğinin sağlanması için bilgilendirme ve eğitim çalışmaları hem kamu hem de özel kesimin gündeminde olmalıdır.

---

<sup>138</sup> Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Sonuç Raporu, T.C İçişleri Bakanlığı, TUENA, Ekim- 1999, s. 13

Rapor Türkiye için çok faydalı bilgiler vermekte ancak yukarıda sıralanan önerilerden sonucunda ki tespit üzerinde biraz durulması gerekiyor. Gerçekten de Türkiye bilgisayar kullanmayı bilen kişi sayısı sınırlı özelliklerde Amerika gibi bilgi otobanı gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında daha belirgin hale geliyor. Türkiye’de bilgisayar kullanabilenler sadece mesleği ile ilgili olanlardır. Bu anlamda Türkiye için yine aynı raporun sunduğu bazı önemli bilgilerde aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo-3.1 *Türkiye Ev halkı EİT sahipliği*

İletişim araçları	Evlerde sahiplik oranı (%)
Tele sekreter	5,8
Faks	1,5
Telefon	81,8
<b>Bilgisayar</b>	<b>6,5</b>
<b>Modem</b>	<b>1,3</b>
<b>İnternet bağlantısı</b>	<b>1,2</b>

KAYNAK : Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Sonuç Raporu, T.C İçişleri Bakanlığı, TUENA, s. 11

Tablo-3.2 *Sosyo-Ekonomik statüye göre Ev halkı sahipliği*

Araçlar	En alt %20	Alt %20	Orta %20	Üst %20	En üst %20
<b>Bilgisayar</b>	2,9	7,4	12,4	24,8	52,5
<b>Telefon</b>	13,7	19,5	21,0	22,4	23,4

KAYNAK : Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Sonuç Raporu, T.C İçişleri Bakanlığı, TUENA, s. 12

Türk toplumunda, yenilikçiliğe, yaratıcılığa ve rekabete yönelme olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla da Türkiye’nin “teknoloji-ekonomik alan-sosyal alan-politik alan ve kültürel alan” ilişkisinde yaşadığı kültürel gecikme göze çarpmaktadır<sup>139</sup>.

Öyle ki, Türkiye’de KİT’lerin zararları geri teknolojiye dayanmaktadır<sup>140</sup>. Bilgi ve iletişim teknolojileri harcamalarının GSYİH’ya oranı gelişmiş ülkelerde yüzde

<sup>139</sup> ERKAN-Hüsnü, a.g.e, s.214-216

10 ve üzerinde iken bu oran ülkemizde yüzde 4.8 tir. Kişi başına bilgi ve iletişim teknolojisi harcaması ise ülkemizde yaklaşık 150 Dolar'dır. Bu rakam İsviçre, İsveç, ABD, Japonya gibi ülkelerde 2500 ila 3500 Dolar arasında değişmektedir. Yüksek teknoloji ihracatı açısından da ülkemiz ileri ülkelerin çok gerisinde bulunmaktadır. Malezya, Filipinler, K.Kore gibi gelişmekte olan ülkelerde yüksek teknoloji ihracatı/toplam imalat sanayi ihracatı oranı yüzde 35 ila yüzde 60 arasında değişmektedir. Oysa bu oran ülkemizde sadece yüzde 35'tir. Türkiye'nin 2000 yılında toplam ileri teknoloji ihracatı yaklaşık 1 Milyar dolardır. Bu rakam gelişmiş ülkelerle mukayese edilemeyecek düzeydedir<sup>141</sup>. Ülkemizde teknolojik gelişim ve değişim için düşünce kalıplarının değişmesi şarttır. Türkiye, 15-20 yıl içinde bilimsel ve teknolojik gücünü, çağın gelişme hızına uyduramadığı takdirde ileri ülkelerle yarışmak bir yana onların bugünkü seviyelerine bile yaklaşamaz<sup>142</sup>. Türkiye için teknolojik bir patlama çıkış noktalarından en iyisidir. Türkiye enformasyon altyapısını geliştirip, teknolojik gelişimi sağladığı takdirde, elindeki genç beşeri sermayeyi de daha nitelikli hale getirecek yahut teknolojik gelişim ile beşeri sermayesini entegre edebilecek duruma geldiğinde muasır medeniyetler seviyesine gelebilecektir. Bu bakımdan Türkiye Cumhuriyeti doğal kaynakları kadar beşeri anlamda da zengindir.

Türk Telekom'un Türkiye 2.Bilişim şurasına iletişim altyapısı ile ilgili olarak sunduğu raporda Türkiye'nin hızlı bir şekilde bilgi toplumu yolunda atması gereken adımları rapora eklemiştir. Bu rapor da Türk Telekom'un belirttiği noktalar şunlardır<sup>143</sup>;

1. Bilgi toplumuna geçerken gerekli olan iletişim altyapısı ve bunun parasal kaynakları konusunda topyekün ulusal bir sinerji oluşturulmalıdır.

---

<sup>140</sup> BOLAK-AYDIN-Ahmet, "21'inci Asra Girenken Türkiye Cumhuriyeti Devleti ve Türk Dünyası'nın Meseleleri", **Yeni Türkiye**, Ocak-Şubat, 1998-sayı : 19, s. 235

<sup>141</sup> AKTAN-CAN-Çoşkun, "Türkiye Bilgi Toplununun Neresinde ?" <http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgi-toplumu/turkiye-neresinde.htm> (çevrimiçi)

<sup>142</sup> ÇOBAN-Hasan, a.g.m

<sup>143</sup> İLETİŞİM ALTYAPISI ÇALIŞMA GRUBU TASLAK RAPORU, **TÜRKİYE 2. BİLİŞİM ŞURASI**, 27 Nisan, 2004, (çevrimiçi) <http://www.bilisimsurasi.org.tr/altyapi/>

2. Hükümet bu konudaki kararlılığını-taahhütlerini somut kanıtlarla ortaya koymalı ve gerekli fonları altyapı için ayırdığını göstermelidir.

3. Kısa, orta ve uzun erimli hedefler mutlaka kamu ve özel sektörün ortak çalışmasıyla, sivil toplum örgütlerinin beklentilerini de dikkate alarak ortaya konmalıdır. En geniş katılım ile görüşler alınıp, kararlar sürünceme-de bırakılmaksızın belirlenmelidir.

4. Hedeflere kısa, orta ve uzun erimde hangi tarihlere dek ulaşılabileceği kesin verilerle bir takvime bağlanmalıdır.

5. Yapılacak çalışmalarla hedeflere zamanında ulaşabilmek için kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğini sağlayacak yetkin, esnek ve işlevsel bir yapılanma baştan kurulmalıdır.

6. Hedefler, yapılan çalışmaların aşamaları ve elde edilen sonuçlar toplumun her kesimine en saydam biçimde duyurulmalıdır.

7. Yerli üreticilerin desteklenmesi için azami çaba gösterilmelidir.

Bilişim şurasının yayınladığı raporlarda yer alan “Türkiye’de Bilişim sektörü’nün gelişimi” adlı başlıkta yapılan değerlendirmede Dünya ile Türkiye karşılaştırıldığında 2000 yılı temel alınarak yapılan değerlendirmede Türkiye'deki bilgi ve iletişim sektöründeki ilerleme ve büyüme hızının, %20'lerin biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Oysa, gelişmiş ülkelere bakıldığında, bu ülkelerin bilgi toplumlarıyla aramızdaki açığı kapatmak için en az %30-35 civarında bir hızla büyümeye ihtiyacımız olduğu raporda çalışma grubu tarafından belirtilmiştir. Bilişim sektörünün ulusal gelire oranını ele aldığımızda ise,yine aynı çalışma grubu tarafından; ülkemizde bu oran %0,8'lerde kalmakta olduğu. Bu rakam, Batı Avrupa ortalamasında %2,5, ABD'de ise %4,5 civarındadır. Bu ülkelerle bir yarış ortamında olduğu düşünülecek olursa, çalışma grubunun tavsiyesine göre; aynı bilgi ağından yararlanmak için bu oranın en kısa zamanda en az 3 ya da 4 kat artması zorunludur. Rapordaki çalışma grubu tarafından ise net bir nokta daha belirtilmiş bu nokta Türkiye'nin mevcut durumu açısından somut olmaktadır. Rapora göre ;geride bıraktığımız 1990-1997 yılları arasında Bilişim Teknolojileri sektöründeki yıllık bileşik

büyüme oranı açısından Türkiye, 27 OECD ülkesi arasında, İngiltere ve Avustralya'nın ardından 13. sırada bulunmaktaydı<sup>144</sup>.

Tablo- 3.3 Türkiye'de donanım, yazılım ve bilişim hizmetlerinin toplam BT pazarı içindeki payları (%)

YIL	DONANIM				PAKET YAZILIM	BİLİŞİM HİZMETLERİ
	Çok Kullanıcı Sistemler	Veri Haberleşme Malzemeleri	Tek Kullanıcı Sistemler	Toplam Donanım		
1990	70,5	2,6	15,4	88,5	4,0	7,4
1997	16,7	12,8	42,7	72,1	12,0	15,8

Kaynak : <http://www.bilisimsurasi.org.tr/gelisim/>

Yine bilişim şurasının yayınladığı raporlara göre Türkiye'nin Enformasyon ve Teknoloji alanındaki durumu açısından kritik noktalarını şu şekilde sıralayabiliriz<sup>145</sup> ;

1. 2000 yılı rakamları esas alındığında, Türk toplumunda, BT alanında kişi başına yapılan yatırım ve harcamalar yaklaşık 55 Euro'dur. Batı Avrupa ortalamasında bu değer 514 Euro, ABD'de ise 1157 Euroya kadar çıkmaktadır.
2. Türkiye'de BT ürünlerine %18 oranında KDV uygulanmaktadır. Bu da pazarın gelişmesini olumsuz yönde etkilemektedir.
3. Türkiye'de kişisel bilgisayar adedi 867 bin olarak hesaplanırken, her 100 kişiye 1,4 bilgisayar düşmektedir. Oysa Batı Avrupa ortalamasında her 100 kişiye 21,
4. ABD'de ise 51 kişisel bilgisayar düştüğü görülmektedir.

<sup>144</sup> **TÜRKİYE 2. BİLİŞİM ŞURASI**, Bilişim Sektörünün Gelişimi Taslak Raporu, "TÜRKİYE'DE BİLİŞİM SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ" <http://www.bilisimsurasi.org.tr/gelisim/> (çevrimiçi)

<sup>145</sup> **TÜRKİYE 2. BİLİŞİM ŞURASI**, Bilişim Sektörünün Gelişimi Taslak Raporu, "TÜRKİYE'DE BİLİŞİM SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ" <http://www.bilisimsurasi.org.tr/gelisim/> (çevrimiçi)

Bazı kaynakların, VI. planı takiben 1995-2000 yılları için yürürlüğe girmiş olan VII. beş yıllık kalkınma planının bilgi toplumu olma çabaları içindeki rolü açısından belirttiği gibi ; “Bilgi toplumu olma yönünde gerekli adımları atmak, bilgi üreten, derleyen ve bunları bilgi ağlarıyla kullanıma arz eden bir yapı oluşturmak hedefini koymaya çalışmıştır ve bilgi teknolojisini çağdaş bir Türkiye’nin vazgeçilmez bir teknolojisi olarak kabul etmek gerektiğini savunmuştur. Bu amaçla bilgi teknolojilerini etkin, yaygın ve üretim için toplumsal yaşamın çeşitli boyutlarında kullanmak ülkemiz yönünden hayati bir önem taşımaktadır. Bilgi toplumu olmak, çağdaş gelişmiş bir ülke olmak için olmazsa olmaz türünden bir özellik arz etmektedir. Uluslararası rekabet üstünlüğü, ancak iş hayatındaki kişilerin teknolojik yeniliklere paralel olarak bilgi ve beceri düzeylerinin eğitim yoluyla yükseltilmesiyle sağlanacaktır<sup>146</sup>. Bu anlamda eğitim konusunu ele almak öncelikli hedefimiz olmalıdır.

## 1.2. Türkiye’de eğitim sorunu ve profili

Türkiye’de eğitim sistemi karmaşık bir sorun olarak görülmektedir. Gerçekten de Türk eğitim sistemi beşeri sermayeyi değerlendirebilecek bir noktada değil, sistem öğrencilere sunduğu bilgi açısından son derece zengindir. Ancak, eğitim sistemi uygulamaya yönelik değildir ve bu nedenle öğrenciler ilgi alanlarını belirleyememekte ve böylelikle çoğu öğrenci yanlış tercih sonucu üniversiteye girmekte sonucunda ise kalifiyeli elemanlar yetişse de işine hakim olamayan ve kendini geliştiremeyen bireyler olmaktadır.

Eğitim sistemi Türkiye’yi Dünyanın mevcut rekabet ortamında ön sıralara getirememektedir. Öğrenciler ezberlemekte, öğrenme becerilerini kullanmamaktadırlar. Sistemin bu etkisi yanında, Türkiye’nin ekonomik sistemi ve siyasi istikrarsızlıklar Türkiye’de aileleri de öğrencilerin sadece üniversite kazanmaya yöneltmiştir.

---

<sup>146</sup> KARAMAN-İsmail, “Bilgi Toplumu Olmaya Süratle Yönelmeliyiz”, **Yeni Türkiye**, Ocak-Şubat, 1998, sayı: 19, s. 246-248

Bilgi toplumunda olmazsa olmaz unsurlardan bir tanesi şüphesiz, teknoloji okur-yazarlığa sahip kalifiyeli elemanlardır. Türkiye teknoloji bakımından hem üretim eksiği noktasındadır hem de üretilen teknolojiyi kullanabilecek ve geliştirebilecek kalifiyeli eleman eksiği duymaktadır.

Bilgi toplumunun meydana gelmesini sağlayan bilişim iletişim teknolojileri ( BİT )'i kullanabilen hatta yeni teknolojiler üretebilen, yaratıcı, yenilikçi bireyler, bir anlamda da bilgi işçileri gerektirmektedir. Ülkelerin büyümeleri ve rekabet edebilirlikleri bu nitelikli insan gücü altyapısına bağlı olmaktadır. İşte bu açıdan eğitim konusu büyük önem taşımaktadır<sup>147</sup>. Teknoloji altyapısı için tüketicilerin teknolojiyi kullanabilmek için becerilerinin nasıl artırılması gerekiyorsa, bu teknolojileri bir üst modele taşıyabilecek işçilerinde aynı şekilde yetiştirilmesi gerekmektedir. Ancak, burada sadece yetiştirmekle kalmamalı, aynı zamanda yaşam standartları iyileştirilmelidir. Bilgi işçilerinin yaşam standartları konusunda ne kadar hassas olduğu yapılan araştırmalarla görülmüştür. Bu nedenledir ki; beyin göçü gibi beşeri sermaye kayıplarının da engellenmesinde büyük önem vardır.

Başka bir kaynakta ise; Türkiye’de ekonomik ve sosyal gelişme, esas itibariyle bilgisizlikle ilköğretim düzeyindeki bilginin etkisi altındadır. Ortaöğretim oranının %16,5 gibi bir düzeyde sürmesi hedef %100 olduğu düşünüldüğünde “trajedi” kelimesiyle ifade edilir. Türkiye’nin 1970 ve ABD’nin 1968 verileriyle karşılaştırıldığında, Ülkemizde aktif nüfusun %40’ı ve bunlara okuma yazma bilmeyenlerde eklendiğinde %95 sekiz yıldan az eğitim görmüştür. ABD’de ise bu oran %10 dur. Çalışanların, %3.9’u lise diplomasına sahip ABD’de ise bu oran %60, %1,4’ü üniversite diplomasına sahip ABD’de ise bu oran %14’tür. Bu oranlardan da anlaşılacağı gibi Türkiye bir bilgi toplumu olmak istiyorsa, ileri toplumların başardığı yapısal değişimleri kaçınılmaz olarak gerçekleştirmek zorundadır<sup>148</sup>.

DPT verilerine göre ; Türkiye’nin eğitim bütçesinde yeri şöyledir; 1983 yılında, eğitim bütçesinde başlangıç ödeneği 383 milyar, 1988 yılında 2.412 trilyon,

---

<sup>147</sup> CANBEY-Verda, “ Geleceğin Bilgi İşçileri Sayısal Uçurumda”, **Mercek** , Temmuz 2004, yıl:9,sayı:35, s. 39

<sup>148</sup> DURA-Cihan, ATİK-Hayriye, a.g.e. s. 268

1993 yılında 72.369 trilyon, 1998 yılında 1.635.535 katrilyon, 2002 yılında ise 9.956.959 katrilyon liraydı.

TUENA'nın raporunda da belirttiği ve Antalya'da yapılan "Bilgi Toplumu 2010" vizyon çalışma toplantısında eğitim grubu, "bilgiye kolayca ulaşan, bilgiyi kullanarak ürün ve bilgi üretebilen, girişimci ve yaratıcı bireylerin yetiştirilmesine olanak sağlayacak öğrenme altyapısının, ulusal enformasyon altyapısının tümleşik bir parçası olarak oluşturulması" görüşünde birleşmiştir. Bu çalışmada geniş bantlı ulusal enformasyon altyapısının eğitime sağlayacağı katkının en çoğa çıkarılması için yapılması gerekenler şöyle sıralanmıştır<sup>149</sup>;

1. Öğretim programlarının çağdaş program geliştirme ilkeleri uyarınca, teknoloji destekli eğitime olanak sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması
2. Ulusal öğrenme altyapısına erişim için gerekli donanım ve yazılımın sağlanması konusundaki hukuksal yapının uygun hale getirilmesi
3. Öğretmenlerin bilgisayar/enformatik/eğitim teknolojilerinde okur-yazar olmalarının sağlanması
4. Ulusal enformasyon altyapısı üzerinden erişilebilecek ders ve diğer yardımcı kaynak içeriklerinin kaliteli olarak üretilebilmesi
5. Bunun yanında yine aynı çalışmada raporda belirttiği şekilde; ulusal enformasyon altyapısının eğitime sunacağı yeni fırsatların şunların olacağı belirtilmiştir<sup>150</sup>;
6. Öğretmen merkezli sistemden, öğrenci merkezli sisteme geçilmesine yardımcı olması
7. Uzaktan eğitim yoluyla geniş kesimlere eğitim götürülmesi
8. Bütün okulların en kaliteli uzmanlara, öğretmenlere ulusal enformasyon altyapısı aracılığıyla ulaşılabilmesi,

---

<sup>149</sup> Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Sonuç Raporu, T.C İçişleri Bakanlığı, TUENA, Ekim- 1999, s. 11-12

<sup>150</sup> Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Sonuç Raporu, T.C İçişleri Bakanlığı, TUENA, Ekim- 1999, s.11-12



9. Öğrencilerin kendi aralarında ve okul dışındaki dünyayla etkileşeceği ekip çalışması, katılımcılık ve paylaşımcılığın önem kazandığı bir öğrenme ortamının oluşturulması
10. Son olarak raporda aralarında mühendislerinde bulunduğu uzmanların, eğitimci grupların temel önerileri de şu şekildedir<sup>151</sup>;
11. Altyapı ile ilgili teknik çözümlerin acil olarak sağlanması
12. Altyapının yaygınlığının sağlanması, ağın belli coğrafi bölgeleri ve sosyo-ekonomik kesimleri dışlamasının engellenmesi
13. Eğitim sisteminin hitap ettiği geniş nüfus kesiminin ve olası içeriğinin göz önüne alınarak teknik altyapının gerekli yeteneklere sahip olarak planlanması
14. Ağ yaygınlığının ve fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için tarife ve diğer düzenlemelerin yapılması
15. Eğitim hizmetinin kamusal özelliği göz önünde bulundurularak altyapı hizmetinin sürekliliği ve kalitesinin güvence altına alınması
16. Eğitim sisteminin, merkezden belirlenen öğretim programlarının dışında, yerel birimlerce belirlenecek önceliklere de uygun biçimde geliştirilmesi ve ulusal düzeyde bilimsel kıstaslara dayalı standartların ve ölçme araçlarının oluşturulması.

Türkiye bilişim şurasının eğitim grubunun taslak raporunda Türkiye'deki eğitim sorunun giderilmesi amacıyla, çalışma grubu bazı noktaları ya da yapılması gereken hedefleri belirtmektedirler. Bu anlamda öncelikle, eğitim çalışma grubunun vurguladığı nokta “Türkiye 21. yüzyılda varlığını sürdürebilmek için Milli Eğitimi ciddi bir biçimde yeniden yapılandırmak zorundadır. Bu yapılanma, bilişim teknolojileri ile toplumumuzun düşünme, öğrenme ve iletişim alışkanlıklarını geleceğin ihtiyaçlarına göre değiştirmelidir.” Bu anlamda eğitim çalışma grubu taslak raporunda hedefler anlamında ve belki de çıkış noktası mahiyetinde şunları belirtmektedir<sup>152</sup>;

---

<sup>151</sup> Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Sonuç Raporu, T.C İçişleri Bakanlığı, TUENA, Ekim- 1999, s.11-12

<sup>152</sup> Türkiye Bilişim Şurası , Eğitim Çalışma Grubu Taslak Raporu, Sorumlu STK : Türkiye Zeka Vakfı , Ankara 2002,

1. Toplumumuzun tüm kesimlerinde yaratıcı, esnek ve yenilikçi düşünce tarzını oluşturmak,
2. Bireylerimizin yaşam boyu eğitimini sağlamak ve sosyal sorumluluğunu geliştirmek,
3. Okullarımızı kendi aralarında ve çevrelerindeki dünya ile bütünleştirmek,
4. Yeni eğitim yöntemleri kullanarak eğitimde etkinliği ve verimliliği artırmak ve,
5. Milli Eğitim Sistemimizin idari ve yönetsel mükemmeliyetini sağlamaktır.

Türkiye’de işgünün yaklaşık yüzde 73’ü ilkököl veya altında eğitim düzeyindedir. Bu grubun yüzde 10.4’ü hiç okuma yazma bilmemektedir. Buna göre aşağıdaki tablo daha açıklayıcı olacaktır<sup>153</sup>;

Tablo- 3.4 İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Toplam	20.834	%
Okur-Yazar olmayanlar	2.186	10.42
Toplam	18.648	.....
Okur yazar olup bir ilkököl bitiremeyenler	1.367	6.6
İlkökököl	11.826	56.7
Ortaökököl	1.711	8.2
Orta/meslek	102	0.4
lise	1764	8.5
Lise/meslek	667	3.2
Yüksekökököl/Fakölte	1.211	5.8

Kaynak : 1995 Nisan/DİE Çalışma İstatistikleri , ak. BOZKURT-Veysel, a.g.m s. 114

Başka bir kaynakta şunlar gösterilmiştir<sup>154</sup> ; AR-GE departmanlarında çalışan bilim adamı ve mühendis sayılarına bakıldığında; Japonya’da her bir milyon kişi için 5.095 ile yüksek oran söz konusudur. Bilim adamı ve mühendis olmak için okuyan öğrenci sayılarının yüksekliği ile dikkat çeken Türkiye ve Çin; bu

<sup>153</sup> BOZKURT-Veysel, “Enformasyon Toplumu ve Eğitim”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Der : Aşkın Keser, 1. Basım, Ezgi Kitapevi, Bursa, Mart 2002 , s.114

<sup>154</sup> CANBEY-Verda, a.g.m. s. 43-44

öğrencileri AR-GE departmanlarında görevlendirebilme oranı açısından başarılı bir durum sergilememektedir.

Bilgi toplumu olmak isteyen Türkiye, eğitim sisteminde köklü değişiklikler yapmalıdır. Sistem, ezbercilikten , öğrenmeye ve hatta yaratıcılığa yönelik olmalıdır. Sistemin günahları ortadayken elbette yukarıdaki rakamlarda daha kaliteli bir eğitim ortamını yaratabilecek seviyeye çıkılmalıdır. Bütçede pay artmalıdır. Okul- Üniversite binaları artırılmalıdır. Üniversitede departmanların açılışında Türkiye’de ve Dünya’da rekabeti sağlayabilecek ve gerekli altyapısı olan bölümler olması dikkate alınmalıdır. Bilgi toplumunun atar damarı olan üniversitelerde gerekli araştırma fonlarından ve dünya’ya akreditasyon çalışmalarına kadar önemli faaliyetlerinin desteklenmesi gibi stratejik hamlelerinin yapılması zorunludur. İşleyen bir eğitim, gelişen ve geliştiren bir teknolojiyi yaratacaktır.

### **1.3 Ekonomik sistem ve işgücünün sektörel dağılımı**

Türk ekonomisi, bilgi toplumu olma ölçütü olarak değerlendirildiğinde, özellikle bilgi toplumu olma yolunda kimi yazarlar tarafından büyük bir ölçü olduğuna inanılan GSMH içindeki bilgi sektörünün üretimi, Türkiye için henüz tam anlamıyla ifade edilememektedir.

İmalat ve istihdam içindeki payı genişleyen bilgi sektörü, Türkiye’de henüz istenilen seviyeye gelmiş değildir. Bunun sebepleri yukarıdaki başlıklarda da anlatıldığı gibi; enformasyon (teknoloji) altyapısının eksikliği, eğitim sisteminin aksaklıkları ve Devletin yapması gereken desteğin eksikliğidir. Ancak, ekonomi gözüyle baktığımızda yahut işgücünün sektörel dağılımı ve ekonomik işleyiş açısından da bazı sorunların varlığı yine ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de teknoloji, ucuza geldiği, bütçe kısıtlı olduğu yahut garantili olduğu için transfer edilmektedir. Teknolojik üretimi yetersiz olan ve ekonomik anlamda birçok yapısal sorunu olan Türk ekonomisinde teknoloji önce kötü etkisini göstermekte ve birçok iş ve işgücü tasfiye olmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra 1923’de yapılan 1. İzmir İktisat Kongresi’nde alınan tavsiye kararına uyularak ülkemizde “Liberal Ekonomik

Rejim” uygulanmaya başlanmıştır. 1933-1934 yıllarından itibaren “Devletçilik” rejimi uygulanmasına başlanmıştır. 1950-1960 yıllarında liberal rejimi uygulandığını kabul etmek mümkün değildir. Çünkü liberal rejim unsurlarından sadece özel sektörün teşviki uygulanmıştır. Özel teşebbüsün faaliyette bulunacağı alanlarda kamu yatırımlarının sürdürülmesi ve dış ticarete mutlak korumacılığı liberal rejime ters düşmüştür<sup>155</sup>.

1980’lerden sonra serbest piyasa ekonomisi yaklaşımı gündeme geldi. Ancak, Türkiye, 1936 iş yasası ve 1961 Anayasası’nın etkisi ile bir sosyal devlet oldu. Bu nedenle tüm eksikliklerine rağmen, Türkiye’de de gerek serbest, gerekse sosyalleşmiş bir piyasa ekonomisinin bazı unsurları bulunmaktadır<sup>156</sup>.

İstihdamın sektörel dağılımına baktığımızda ise, 1980 ila 2000 yılları arasında imalatta belirgin bir düşüş ve hizmetlerde ise belirgin bir yükseliş söz konusudur. Ancak , hizmet sektöründeki istihdam artışı yanıltıcıdır, çünkü, Türkiye’nin hizmet sektörü marjinal bir yapıda gelişmektedir. Bu anlamda, köyden arsasını satıp işçi olmaya gelen bir insan fabrikada işçi olamadığı için, işportacılık, bilet satışı gibi üretimi artırmayan marjinal bir sektör içinde istihdam edilmektedir, bu ise; hizmet sektörünü kabarık göstermektedir. Oysaki; Avrupa ve ABD gibi gelişmiş kıtalarda hizmet sektörü tam anlamıyla çalışma ekonomisindeki karşılığına gelmekte ve üretimi artıran sanayideki işgücünü emen bir sektör olmaktadır (danışmanlık firmaları , taşımacılık, bilgi-işlem merkezleri vb gibi ).

---

<sup>155</sup> ÇOBAN-Hasan, a.g.m

<sup>156</sup> ERKAN-Hüsnü, a.g.e. s. 225

Tablo- 3.5 İstihdamın sektörel dağılımı (%)

Sektörler/Yıllar	1980	1985	1990	1997	2000
Tarım	62,0	58,7	53,7	42,4	34,9
Sanayi	11,9	11,4	12,8	17,8	18,1
İmalat	-	10,6	11,9	15,9	16,4
İnşaat	3,8	3,7	5,1	6,1	6,5
Hizmetler	22,3	26,2	28,4	33,7	40,5

Kaynak; DİE, ak. ŞAHİN-Hüseyin, **Türkiye Ekonomisi**, ezgi yay. 7. baskı, Bursa 2002, s. 522

DİE'nin verilerine göre ; Türkiye'nin hala %34'ü tarımda istihdam ediliyor olması birçok sosyo-ekonomik sorunun hem nedeni hem de sonucudur<sup>157</sup>.

Hazırlanan ve T.C milli eğitim bakanlığı tarafından yayınlanan önlemler metninde, işgücü için yapılması gerekenler ve bilgi tabanlı ekonomide işgücü şu şekilde belirtilmiştir<sup>158</sup>;

1. İşgücüne yaşam boyu eğitim aracılığıyla sayısal okur yazarlık şansı vermek,
2. Uygun olan durumlarda PHARE<sup>159</sup> kaynaklarını kullanarak, bilgi teknolojisi eğitim mekanlarını ve kurslarını önemli ölçüde artırmak ve bu kurslarda (hem çalışma hayatı hem de eğitim kurumlarında) cinsiyet eşitliğini desteklemek,
3. Bilgi teknolojisi temel yetenekleri için bir Avrupa diplomasının yaygınlaşmasını teşvik etmek,

<sup>157</sup> ŞAHİN-Hüseyin, **Türkiye Ekonomisi**, ezgi yay. 7. baskı, Bursa 2002, s. 521

<sup>158</sup> KESKİNKILIÇ-M.Feridun, "E-Türkiye Çalışmaları Dünya Bilgi Toplumu ve Ulusal Bilgi Toplununun Oluşturulması Çalışmalarında Milli Eğitim Bakanlığınca Yapılması, Alınması Gerekli Önlemler" <http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/CenevreDunyaBilgiToplumu/BilgiToplumuCalismalariVeMEB.htm>, 5 mart 2003 (çevrimiçi)

<sup>159</sup> Ortak ülkelere ekonomik ve politik açıdan merkezi bir sistemden merkeziyetçi olmayan bir pazar ekonomisine ve demokratik topluma geçişlerinde yardımcı olmak. Ekonomilerinin ve toplumlarının Batı Avrupa ile dünyanın geri kalan ülkeleriyle yeniden bütünleşmesini desteklemek amacıyla tasarılan AB'nin finansal aracıdır. Phare, ortak ülkelerini ekonomik dönüşüm ve demokrasinin güçlendirilmesi süreçleri yoluyla Avrupa Birliği üyeliği yükümlülüklerini üstlenmeye hazır olacakları aşamaya getirmek için destek olarak bağış şeklinde finansman sağlıyor.

4. Sosyal taraflarla yapılan ve aday ülkeler tarafından desteklenen anlaşmalar yoluyla, mümkün olduğu durumlarda iş ortamında esneklikleri, ör. uzaktan çalışma ve yarı zamanlı çalışma, desteklemek,

5. Talep-yönlendirilmeli bilgi ve iletişim teknolojisi eğitimi ve üniversite mezunlarının yeniden yetiştirilmesi için, eğitim ve yetiştirme merkezleri ağını desteklemek,

6. Uygun olan durumlarda PHARE kaynaklarını kullanarak, kamuya açık mekanlarda kamu internet erişim noktaları oluşturmak ve/veya topluluklarda eğitim ile e-çalışma olanaklarına erişim sağlayan çoklu ortam, çok amaçlı tele-merkezler kurmak,

7. Uygun olan durumlarda PHARE kaynaklarını kullanarak, uzun süredir işsiz olanlara yeniden iş hayatına katılmalarına olanak sağlamak üzere, yeterli bilgi teknolojisi eğitimi sunmak.

## 2. Bilgi İşçilerinin Sosyolojik Profili :Sosyo-Kültürel, Sosyo-ekonomik Karakteristikler Ve Tutumlar Üzerine Bir Uygulama

### 2.1 Araştırmanın amacı, konusu, varsayımları, evreni, örnekleme ve yöntemi

Araştırmanın amacı, bilgi işçilerinin sosyolojik anlamda kim olduklarını ve onlar üzerine ortaya atılan bazı iddiaları sorgulamaktır. Araştırma, Türkiye'deki bütün bilgi işçileri için açıklama yapma iddiasında değildir. Ancak, araştırma bilgi işçileri için belli başlı sayılan özellikleri belli varsayımları anlamaya için yardımcı olacaktır.

Araştırmanın konusu ; Bilgi işçilerinin Sosyolojik Profilleri çerçevesinde , demografik, sosyal, kültürel ve tutumlar açısından incelemektir.

Araştırmada üzerinde durulan **varsayımlar** şunlardır ;

1. Bilgi işçilerinin çalışmaya karşı gösterdiği vurgu endüstri işçilerine göre daha azdır.
2. Bilgi işçileri boş zaman tercihi endüstri işçilerine göre daha çoktur.
3. Bilgi işçileri bireyci bir karaktere sahiptir. Kolektivist özellikleri endüstri işçileri kadar gelişmemiştir.
4. Bilgi işçileri sahip oldukları ve en değerli üretim olan *bilgi*den dolayı risk alabilen ve belirsizlikten korkmayan işçilerdir. Bilgi işçileri yine *bilgi* faktöründen dolayı ve pazarlık güçlerinden dolayı sendikalaşma oranları azdır. Sendikalara güven oranları da düşüktür.
5. Bilgi işçileri yaratıcı işçilerdir.
6. Bilgi işçileri özerk-bağımsız çalışmayı isterler.
7. Bilgi işçileri mesleklerine bağlıdır.
8. Bilgi işçileri kariyer-para ilişkisinde kariyerin para getirdiğine inanır ve kariyerin paradan daha önemli olduğunu düşünür.
9. Bilgi işçileri uzman işçilerdir. Verimli çalışmalarını uzmanlık alanında tanımlanmış bir işi yapmalarına bağlıdır. Kendini geliştirme, yeni şeyler öğrenme ve sürekli eğitim bilgi işçileri için en önemli özellikler arasındadır.

10. Bilgi işçileri kadını çalışma hayatında görmek ister, siyasi açıdan daha sol kanatta yer alırlar. Dini hayat bakımından; dini pratikleri yerine getirme oranı endüstri işçilerine göre düşük eğilimlidir.

11. Bilgi işçileri geleceğe hem çocukları açısından hem de Türkiye açısından iyimserdirler.

**Araştırma evreni**, ağırlıklı olarak Marmara bölgesi sınırları dahilindeki 11 firma oluşturmaktadır. Ege bölgesinden ise yalnızca 1 firmaya ulaşılmıştır. Bu anlamda 12 adet bilinen firmaya ulaşılmıştır. Ancak, araştırma evreni içinde ulaşılan firmalar dışında, katılımı çok az olduğu için irili ufaklı çok sayıda firma ise “diğer” başlığı altına alınmıştır. Bu anlamda araştırma evreni dahilinde 12 den fazla firmaya ulaşılmıştır.

Araştırma **örnekleme** için firmaların AR-GE departmanları seçilmiştir. Bilgi işçileri açısından AR-GE departmanlarında çalışan mühendis vb. işçiler rutin olmayan daha bilgi yoğunlukta iş yaptıkları ve bilgi işçisi tanımında kullandığımız tüm kavramların AR-GE departmanlarında çalışan işçiler için varolması dolayısıyla AR-GE departmanları seçilmiştir. Ancak, araştırmanın uygulama kısmında çok sayıda firma AR-GE departmanlarında çeşitli gerekçelerle<sup>160</sup> uygulama yapılmasına izin vermediği için tüm AR-GE departmanlarına ulaşılammış ama, yinede Türkiye’de önemli sayılan ve biri çokuluslu yabancı bir firmada ve biri ulusal büyük bir firmanın AR-GE departmanlarına ulaşılabilmiştir. Uygulamaya izin veren firmalarda ise ; AR-GE departmanlarına yakın oldukları düşünülerek rutin işler yapmayan mühendislere, süreç iyileştirmede çalışan mühendislere, ürün geliştirmede çalışan mühendislere ve kalite departmanlarında çalışan mühendislere ulaşılmıştır.

Araştırma , yedili likert ölçeğinde hazırlanan anketle uygulanmıştır. Bilgi işçilerini araştırırken endüstri işçileri de kontrol grubu olarak alınmış ve aynı

---

<sup>160</sup> Araştırmanın uygulama aşamasında firmalar anketlerin uygulanmasında çeşitli gerekçelerle çok zorluk çıkarmışlardır. Öne sürdükleri gerekçeler şunlardır ; Teknoloji hırsızlığı, iş saatlerinin kesilmesi, üretimin durması, işçilerinin rahatsız olması, ankette sorulan din ve siyaset sorularından korkmalarıdır. Bu anlamda firmaların uygulamaya çok çekingen ve korkak bir şekilde yaklaştıkları belirtilmelidir.



sorularla aynı ölçekli olarak anket onlara da uygulanmıştır. Bu anlamda 291 bilgi işçisi ve 199 endüstri işçisiyle toplam 490 işçiye ulaşılmıştır. Bu sayı , anketleri baştan savma cevap verenlerinki elenerek elde edilmiştir. Anketin ilk 22 sorusu ve sondaki 4 sorusuyla birlikte 26 soru demografik sorulardır. Daha sonra ikinci bölüm 15 sorudan oluşmaktadır. İlk yedi soru çalışma etiği üzerine tutumları anlamaya yönelik sorulardır. Sonraki 8 soru boş zamana yönelik tutumları anlamaya yönelik sorulardır. Üçüncü bölüm ise 38 sorudan oluşuyor. Bu bölümde bilgi işçileri üzerine durulan belli iddiaları sınamaya yönelik sorulardır.

### **2.1.1 Kullanılan istatistiksel teknikler**

Araştırmama verilerinin değerlendirilmesinde çeşitli istatistiksel tekniklerden faydalanılmıştır. Ki-kare (CHI-SQUARE  $\chi^2$ ) testi , ortalamalar (MEANS), varyans analizi (ANOVA) ve güvenilirlik analizi kullanılmıştır.

#### **2.1.1.1 Ki-kare $\chi^2$ (CHI-SQUARE)**

Ki-kare testi, örnekleme yer alan iki değişken arasında sistematik bir ilişkinin olup olmadığını anlamayı sağlayan bir tekniktir. Ki-kare aritmetik ortalaması 0 veya 1 olan normal bölünmeli bir anakütleden birbirinden bağımsız olarak seçilen n birimli bir örnekleme ait değerlerin karelerinin toplamı demektir<sup>161</sup>. Ki-kare testi sonucunda p-değeri elde edilir. Bu değer değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını test eder. Analiz sonucunda elde edilen p-değeri ile alfa-anlamlılık düzeyi (0,05) karşılaştırılır. Eğer p-değeri alfa anlamlılık düzeyinden küçük ise, elde edilen test sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenir. Diğer bir ifade ile ki-kare testi için ele alınan iki değişken arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişkinin olduğu söylenir.

---

<sup>161</sup> BAYRAM-Nuran, **Sosyal Bililerde SPSS İle Veri Analizi** , Ezgi Kitabevi, Bursa-2004 s. 85

### 2.1.1.2 Ortalamalar (Means)

Gözlem değerlerinin toplamının, gözlem sayısına bölümü olarak tanımlanır. Bu anlamda en çok bilinen ve yaygın olan bir merkezi eğilim ölçüsüdür. Bir anlamda ağırlık merkezidir<sup>163</sup>

### 2.1.1.3 Varyans analizi (ANOVA)

Tek yönlü varyans analizi bağımsız üç veya daha fazla örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır. Anovada  $p$  ( sig. ) değerine bakılarak yani  $p < 0,05$ 'den küçükse ortalamalar arasında anlamlı bir farklılaşma var demektir. Varyans analizi F değeri kullanılarak yapılır.

### 2.1.1.4 Güvenilirlik analizi

Bir ölçümün güvenilirliği onun tutarlılığını göstermektedir. Güvenilirlik katsayısı daima 0 ile 1 arasında değer alır. Soru grupları için en yaygın kullanılan içsel güvenilirlik indeksi Cronbach Alphadır<sup>164</sup>. Güvenilirlik düzeyi uygulamada en düşük 0,60 olarak alınmıştır.

## 2.1.2 Araştırmaya ilişkin bulgular

### 2.1.2.1. Demografik özellikleri

Araştırmada 490 işçiye anket uygulanmıştır. Bunların 291 adeti bilgi işçisi ve 199 adeti endüstri işçisidir. İşçilerin firmalara göre dağılımı ise ; sadece bilgi işçisi çalıştıran F1 firması çokuluslu yabancı bir firmadır. F1 firmasının AR-GE departmanında 350 kişi çalışmaktadır. Ancak, anketi yapmak isteyen ve güzel cevaplayan 35 kişidir. F1 firması bilgi işçilerinin içerisinde % 12'dir. Toplamda ise % 7,1'dir. F2 firması Türkiye'de çok önemli bir yeri olan ülke çapında üretim sahası pazar payı çok yüksek olan ve AR-GE departmanı gelişmiş bir firmadır. F2 bilgi işçileri içerisinde % 20,6 dır. Toplamda ise % 23,1'dir. F3 firması bilgi

<sup>163</sup> KARAKAŞ-Mehmet, **Türk polisinin mesleki profili**, Afyon kocatepe üniversitesi yay. Afyon 2003 s.23

<sup>164</sup> BAYRAM-Nuran, a.g.e, s. 127

işçilerinde % 4,1'dir. F4 firması otomotiv sektöründe olan bir firma ve bilgi işçilerinde oranı % 5,8'dir. F5 firması yine Türkiye'de önemli firmalardan birisi ve bilgi işçisi içerisinde % 9,6 dır. F6 firması % 3,4'dür. F7 % 3,1'dir. F8 % 6,9 dur. F9 % 4,8 , F10 % 1,7 , F11 % 3,4 , F12 % 1,4 dür ve F-diğer ise çok az sayıda ( 3 ya da 4 kişiyle çalışan AR-GE si gelişmemiş katılımcıların olduğu firmalardır. ) firmayı toplu olarak göstermektedir. F-diğer araştırmada bilgi işçileri için % % 23 dür.

**Tablo 4.1 - Firmalara Göre Dağılım**

İşçi türü	FİRMA	Frekans	%
<b>Bilgi</b>	F1	35	12,0
	F2	60	<b>20,6</b>
	F3	12	4,1
	F4	17	5,8
	F5	28	9,6
	F6	10	3,4
	F7	9	3,1
	F8	20	6,9
	F9	14	4,8
	F10	5	1,7
	F11	10	3,4
	F12	4	1,4
	Diğer	67	<b>23,0</b>
	<i>Toplam</i>	<i>291</i>	<i>100,0</i>
<b>Endüstri</b>	F2	53	<b>26,6</b>
	F3	1	,5
	F4	25	12,6
	F5	45	22,6
	F6	1	,5
	F7	5	2,5
	F8	12	6,0
	F9	1	,5
	F11	5	2,5
	Diğer	51	<b>25,6</b>
		<i>Toplam</i>	<i>199</i>

#### 2.1.2.1.1 Yaş

Araştırmaya katılan işçilerin yaş dağılımı oldukça gençtir. Tablo 4.2'de de görüldüğü gibi bilgi işçileri 25-35 yaş aralığında % 46,3'dür. Endüstri işçilerinde

ise % 38,9'dur. Burada belirtilmesi gereken bir diğer nokta ise 25 yaşından küçük olan işçilerin endüstri işçilerinde çok büyük bir farkla olmasa da bilgi işçilerinden ayrılıyor olmalarıdır. Buna göre 25 yaşından küçük olan bilgi işçisi % 22,6 ve endüstri işçileri ise % 25,8'dir. Bilgi işçileri üniversite eğitimi nedeniyle emek piyasasına geç katılmaktadırlar.

**Tablo 4.2 - İşçi türüne göre yaş dağılımı**

<i>İşçi türü</i>	<i>YAŞLAR</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	25'den az	65	22,6
	25-35	133	46,3
	36-45	66	23,0
	46'dan yukarı	23	8,0
	<i>Toplam</i>	<i>287</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	25'den az	51	25,8
	25-35	77	38,9
	36-45	59	29,8
	46'dan yukarı	11	5,6
	<i>Toplam</i>	<i>198</i>	<i>100,0</i>

#### 2.1.2.1.2 Cinsiyet

Katılımcıların cinsiyet dağılımı; bilgi işçilerinde % 30,6 kadın, endüstri işçilerinde kadın % 14,1'dir. Erkek, bilgi işçilerinde % 69,4 ve endüstri işçilerinde % 85,9 dur. Bilgi işçilerindeki kadın oranı endüstri işçilerine göre iki kattır. Bu oran kadının hem fabrikada ağır şartlarda çalışmaması, hem toplumda kadının çalışması konusundaki zorluk ve hem de kadının artık eğitim düzeyinin artmasıyla bilgi işine kaymasıdır. Bunun yanında katılımcı firmalardan olan ve yalnızca bilgi işçisi çalıştıran iki firma olan F1 ve F3 de sırasıyla % 44,1 ve % 69,2 oranında AR-GE departmanında çalışan kadının olması önemli derece sayılabilecek bir yüksekliktedir.

**Tablo-4.3 Cinsiyet**

<i>İşçi türü</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	Erkek	197	69,4
	Kadın	87	30,6
	<i>Toplam</i>	<i>284</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	Erkek	170	85,9
	Kadın	28	14,1
	<i>Toplam</i>	<i>198</i>	<i>100,0</i>

### 2.1.2.1.3 Eğitim

Eğitim, bilgi işçilerinde % 87,1 üniversite, % 12,9 yüksek lisanstır. Endüstri işçilerinde % 8 ilköğretim, % 78,4 ortaöğretim, % 9 üniversitedir. Bilgi işçileri açısından beklenen doktora dereceli işçinin çıkması idi. Ancak, doktoralı bilgi işçisi hiç çıkmamıştır. Uygulamaya katılan bilgi işçilerinin rutin işler yapmayan bilgi işçileri olduğu düşünüldüğünde yüksek lisans mezunu çalışan bilgi işçisinin azlığı dikkat çekicidir. Eğitimle cinsiyet arasında bir frekans ise şu şekildedir ; kadınların % 69,6'sı üniversite, erkeklerin % 50,8'i üniversite mezunudur. Kadınlar yine yüksek lisansta erkeklerin önündedir ( kadın yüksek lisans %10,4 , erkek yüksek lisans % 7,4 ). İşçi türlerine göre düşünüldüğünde yine kadınlar erkeklerin önündedir. Bilgi işçisi kadınların % 13,8'i yüksek lisans, bilgi işçisi erkeklerin % 13'ü yüksek lisans mezunudur. Bilgi işçisi kadınların % 86,2'si üniversite, bilgi işçisi erkeklerin % 87'si üniversite mezunudur.

Aslında emek piyasası açısından düşünüldüğünde burada söyleyebileceğimiz kadın eğitim düzeyi arttıkça emek piyasasına geçebildiği ve bilgi işçisi içerisindeki oranının arttığıdır. Bunu ise yine endüstri işçisi olan kadınlardan % 17'si üniversite mezunudur. Kadın endüstri işçiliğini, ağır çalışma koşulları, işlerin güç gerektirmesi vb nedenlerden dolayı seçmemekte veya işe alınmamakta. Ancak kadın eğitim düzeyi arttıkça emek piyasasına katılımı da artmaktadır.

**Tablo 4.4 – İşçilerin eğitim durumu**

<i>İşçi türü</i>	<i>Eğitim</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
<b>Bilgi</b>	Üniversite	249	87,1
	Yüksek Lisans	37	12,9
	<i>Toplam</i>	286	100,0
<b>Endüstri</b>	İlköğretim	16	8,3
	ortaöğretim	156	81,3
	Üniversite	18	9,4
	Yüksek Lisans	2	1,0
	<i>Toplam</i>	192	100,0

#### **2.1.2.1.4 Doğum yeri ( bölgelere Göre )**

Bölgelere göre doğum yeri dağılımı bilgi işçilerinin % 46 dır. Bunun nedeni, ulaşılan firmaların ve uygulamanın ağırlıklı olarak Marmara bölgesinde yapılmasıdır. Endüstri işçilerinin de ağırlıklı olarak % 39,7'dir.

#### **2.1.2.1.5 Doğum yeri ( şehir-kasaba'ya göre )**

Doğum yeri büyükşehir, şehir, ilçe-kasaba ve köy şeklinde bir ayrıma tutulduğunda buna göre dağılım şu şekilde olmaktadır ; bilgi işçilerinin % 64,8'i büyükşehir doğumludur. Endüstri işçilerinin ise % 56,2 si büyükşehir doğumludur. Bu anlamlı bir orandır. Çünkü endüstri işçilerinin büyük bir kısmı şehir, ilçe-kasaba kökenlidir. Bu emek piyasası açısından gelişmesi geri kalmış olması nedeniyle büyükşehirlere göç ederek çalıştıkları anlamına gelebilir. Çünkü araştırma büyükşehirlerde yapılmış bir çalışma idi. Bu anlamda endüstri işçileri büyükşehirde , belki de arsalarını satıp şehre yerleşenler, enformel sektörde çalışacaklarına fabrikada sigortalı olmayı istemekteydiler. Bu onların emek piyasası gelişmiş şehirlere ( büyükşehirlere ) göç etmelerini sağlamıştır.

**Tablo 4.6 - İşçilerin doğum yeri**

<i>İşçi türü</i>	<i>Doğum yeri</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	Büyükşehir	173	64,8
	şehir	44	16,5
	ilçe-kasaba	47	17,6
	köy	3	1,1
	<i>Toplam</i>	<i>267</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	Büyükşehir	104	56,2
	şehir	32	17,3
	ilçe-kasaba	48	25,9
	köy	1	,5
	<i>Toplam</i>	<i>185</i>	<i>100,0</i>

#### 2.1.2.1.6 Annenin ve babanın eğitim durumu

Annenin ve babanın eğitim durumu çocukların yetiştirilmesi ve yönlendirilmesi açısından önemli olduğu sosyalleşme sürecine de etki eder. Bu anlamda uygulamada elde edilen bulgularda bilgi işçilerinden annesi üniversite mezunu olan % 16,5'dir. Endüstri işçilerin de ise annesi üniversite mezunu olan yoktur. Yine endüstri işçilerinde % 76,9'unun annesi ilköğretim mezunudur. Tablo 4.7'de de görüldüğü gibi endüstri işçilerinde annesi sadece okuma- yazma biliyor diyenlerinde oranı bilgi işçilerine nispeten yüksektir bu oran % 9,7'dir. Bu anlamda bilgi işçileri daha eğitilmiş bir aile yapısından gelmektedir. Anne ve babanın eğitim düzeyinin yüksekliği çocuğun eğitim düzeyini de yükselteceğine dair bir kesinlik olamaz. Ancak, eğitim düzeyinin yüksekliği çocuğun hayat şartlarını etkileyecek ve daha iyi bir eğitim almasını sağlayacaktır. Çocukların yetiştirilmesinde anne-baba eğitim düzeyleri etkili olmaktadır.

**Tablo 4.7 - Annenizin eğitim durumu**

<i>İşçi türü</i>	<i>Annenizin eğitim durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	okuma-yazma bilmiyor	7	2,5
	okuma-yazma biliyor	7	2,5
	ilköğretim	145	52,0
	ortaöğretim	71	25,4
	üniversite	46	16,5
	yüksek lisans	2	,7
	Doktora ve üzeri	1	,4
	<b>Toplam</b>	<b>279</b>	<b>100,0</b>
Endüstri	okuma-yazma bilmiyor	5	2,7
	okuma-yazma biliyor	18	9,7
	ilköğretim	143	76,9
	ortaöğretim	20	10,8
	<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 4.8 - Babanızın eğitim durumu**

<i>İşçi türü</i>	<i>Babanızın eğitim durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	okuma-yazma bilmiyor	1	,4
	okuma-yazma biliyor	4	1,4
	ilköğretim	99	35,0
	ortaöğretim	97	34,3
	üniversite	74	26,1
	yüksek lisans	6	2,1
	Doktora ve üzeri	2	,7
	<b>Toplam</b>	<b>283</b>	<b>100,0</b>
Endüstri	okuma-yazma bilmiyor	12	6,4
	ilköğretim	123	65,4
	ortaöğretim	47	25,0
	üniversite	6	3,2
	<b>Toplam</b>	<b>188</b>	<b>100,0</b>



#### **2.1.2.1.7 İşçilerin yıl olarak çalışma süreleri**

Katılımcılara kaç yıldır çalıştıkları sorulduğunda bilgi işçilerin % 29,4'ü 2 yıldan az çalışmakta, 2 ile 5 yıl arası çalışan % 19,6'dır. 5 ile 10 yıl arası çalışan % 22, 10 ile 20 yıl arası çalışan 19,2 ve 20 yıldan fazla çalışan ise % 9,4 dür. Endüstri işçilerinde ise 10 ile 20 yıl arasında çalışanlarda % 28,1 dir. Bilgi işçilerinde daha az yıl çalışma nedeni bilgi işçilerinin daha genç olmasından kaynaklanmaktadır.

#### **2.1.2.1.8 Mesleği seçme nedeni**

Tablo 4.10'da ; bilgi işçilerinin % 60,3'ü mesleklerini sevdiği için seçmiştir. Endüstri işçilerinde ise % 32,7'si sevdiği için seçtiğini belirtmiştir. Emek piyasası açısından endüstri işçilerinin bu mesleği "sevdikleri için" seçmeleri şaşırtıcı değildir. Çünkü, endüstri işçileri enformel sektörden kurtulup formel sektörde sigortalı , ücretli ve yan faydalardan dolayı çalışmaktan memnun oldukları anlaşılmaktadır. Endüstri işçileri sigortalı olarak çalıştığı ve sendikaya üye olacağı için istikrarlı bir gelire kavuşacağını bilmektedir. Enformel sektördeki belirsizlikten de kurtulmuş olmaktadırlar. İki işçi tarafı içinde mesleklerini/işlerini sevmeleri için anlamlı gerekçeler vardır.

**Tablo- 4.10 - Neden bu mesleği seçtiniz?**

<i>İşçi türü</i>	<i>Neden bu mesleği seçtiniz</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	sevdiğim için	155	60,3
	Çevrenin teşviki	8	3,1
	Ekonomik koşullar/cazibe	9	3,5
	Kolay iş bulurum/Geleceğin yükselen meslekleri arasında	18	7,0
	Prestijli bir meslek ve yükselme imkanı olduğu için	14	5,4
	Tesadüfen	21	8,2
	Mecburen/Başka alternatifim yoktu	17	6,6
	diğer	15	5,8
	<b>Toplam</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>
	Endüstri	sevdiğim için	55
Ekonomik koşullar/cazibe		11	6,5
Kolay iş bulurum/Geleceğin yükselen meslekleri arasında		9	5,4
Prestijli bir meslek ve yükselme imkanı olduğu için		3	1,8
Tesadüfen		19	11,3
Mecburen/Başka alternatifim yoktu		45	26,8
diğer		26	15,5
<b>Toplam</b>		<b>168</b>	<b>100,0</b>

#### 2.1.2.1.9 Medeni durum

Medeni durum açısından ; bilgi işçilerinin %50,9 bekar, endüstri işçilerinde ise %66,3 evlidir. Aradaki bu fark bilgi işçilerinin emek piyasasında kariyer, kişisel, mesleki gelişim gibi faktörleri evliliğin önüne koyma eğilimleri yüksek olduğundandır. Endüstri işçilerinin ise kariyer yapma fırsatları olmadığı için kayıtlı sektörde sigortalı olarak çalışmaya başlayınca ekonomik anlamda özellikle gelir açısından bir istikrar kazandıkları için evlilik oranı yükselmeye başlıyor.

#### 2.1.2.1.10 Çocuk sayısı

Çocuk sayısı bilgi işçilerinde 2 çocukla % 50,9 dur. Endüstri işçilerinde ise çocuk sayısı 8'e kadar çıkmakta ancak, aynı şekilde 2 çocuk % 57,3'dür (Tablo 4.12 ).

**Tablo 4.12 çocuk sayısı**

<i>İşçi türü</i>	<i>Çocuk sayısı</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	1	45	40,9
	2	56	50,9
	3	9	8,2
	<i>Toplam</i>	<i>110</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	1	30	25,6
	2	67	57,3
	3	15	12,8
	4	2	1,7
	5	1	,9
	7	1	,9
	8	1	,9
	<i>Toplam</i>	<i>117</i>	<i>100,0</i>

#### **2.1.2.1.11 Eşlerin çalışması**

Eşlerin çalışması açısından bilgi işçilerinin %61,5'in eşi çalışıyor. Endüstri işçilerinin %75,4'ünün eşi ise çalışmıyor. Endüstri işçilerinin eşlerinin çalışma oranının düşüklüğü endüstri işçilerinde % 85,9'u erkek olduğu dikkate alınarak şu söylenebilir; endüstri işçilerinin büyük bir kısmı kadının çalışmasına muhafazakarlıktan ziyade belli gerekçelerle istememektedir. Endüstri işçileri çocuklarına, evlerine kadınların bakması gerektiğini söylemektedir. “Yuvayı dışı kuş yapar” düşüncesiyle nedeniyle endüstri işçileri erkekler eşlerini evde görmek istemektedirler.

#### **2.1.2.1.12 Kardeş sayısı**

Kardeş sayısı bilgi işçilerinde kardeş sayısı 7'ye kadar çıkmaktadır. Bilgi işçilerinde kardeş sayısı % 41,4 oranla 2 kardeştir. Endüstri işçilerinde ise kardeş sayısı 12'ye çıkmaktadır. Yine endüstri işçilerinde kardeş sayısı % 33,5 oranla 3 kardeştir. Ancak endüstri işçilerinde diğer kardeş sayıları bilgi işçilerine göre yine fazladır.

### 2.1.2.1.13 Baba mesleği

Tablo- 4.15 baba mesleğini göstermektedir. Bilgi işçilerinin % 32,5 oranla babaları profesyonel meslek sahibidir. Endüstri işçilerinde ise baba mesleği esnaf-zanaatkar olanlar % 39,2dir. Ancak, endüstri işçilerinde baba mesleği işçi olanlar % 20,3dür, bu anlamda endüstri işçilerinden katılımcıların önemli sayılacak bir kısmı babasının mesleğini devam ettiriyor.

**Tablo 4.15 Babanızın mesleği**

<i>İşçi türü</i>	<i>Meslekler</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	profesyonel meslek sahibi	80	32,5
	memur	38	15,4
	işçi	39	15,9
	esnaf-zanaatkar	63	25,6
	köylü	26	10,6
	<b>Toplam</b>	<b>246</b>	<b>100,0</b>
Endüstri	profesyonel meslek sahibi	8	5,2
	memur	16	10,5
	işçi	31	20,3
	esnaf-zanaatkar	60	39,2
	köylü	38	24,8
	<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>100,0</b>

### 2.1.2.1.14 İşlerini nasıl buldukları

Gazete, internet vs yerlerdeki ilanlarla iş bulan bilgi işçisi oranı % 40,9dur. Endüstri işçilerinde ise bu oran % 15,1'e düşmektedir. Bunun muhtemel sebeplerinden birisi bilgi işçilerinin internet gibi bir kaynağı endüstri işçilerinden daha rahat kullanabilme olanağıdır, aynı zamanda bilgi işçileri gazete-dergi vb süreli yayınları takip edebilmektedirler. Endüstri işçilerinin iş bulma yöntemleri % 44,7 oranıyla eş-dost-akraba vs tanıdık faktörüdür. Bu anlamda endüstri işçileri yarı vasıflı işçiler olabildikleri için iş bulma imkanları da doğal olarak tanıdık faktörü olmaktadır.

### 2.1.2.1.15 Dinlenmek ve eğlenmek için yapılan faaliyetleri

Dinlenmek için yapılan faaliyetler açısından bilgi işçilerin % 30,1'i görsel ve işitsel faaliyetleri yani müzik, sinema, tiyatro, vb faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Aynı şekilde görsel ve işitsel faaliyetler endüstri işçilerinde de aynı oranla % 26,9 dur. Kitap okuma oranı öngörüldüğü gibi bilgi işçilerinde daha fazladır. Sosyal faaliyetler ve aileyle vakit geçirme bilgi işçilerinde daha azdır. Bilgi işçilerinde sosyal faaliyetlerin daha az olması bilgi işçilerinin sosyal faaliyet yerine ikame ettikleri faaliyetlerden kaynaklanmaktadır. Bilgi işçilerinin bazıları tek başına gezmek isterken, bazıları evde oturup internette sörf yapmayı, bilgisayarda oyun oynamayı vb.. şeyleri seçmektedir.

**Tablo 4.17 Dinlenmek için ne tür faaliyetler yaparsınız ?**

<i>İşçi türü</i>	<i>Dinlenmek için ne tür faaliyetler yaparsınız ?</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	Görsel ve işitsel aktiviteler	83	30,1
	Kitap okurum	36	13,0
	Arkadaşlarımla gezerim	25	9,1
	Spor yaparım	28	10,1
	Hobilerimle ilgilenirim	23	8,3
	Uyurum/dinlenirim	35	12,7
	Sosyal faaliyetler veya ailemle ilgilenirim	5	1,8
	diğer	41	14,9
	<b>Toplam</b>		<b>276</b>
Endüstri	Görsel ve işitsel aktiviteler	46	26,9
	Kitap okurum	14	8,2
	Arkadaşlarımla gezerim	2	1,2
	Spor yaparım	11	6,4
	Hobilerimle ilgilenirim	9	5,3
	Uyurum/dinlenirim	33	19,3
	Sosyal faaliyetler veya ailemle ilgilenirim	10	5,8
	diğer	46	26,9
	<b>Toplam</b>		<b>171</b>

Eğlenmek için yapılan faaliyetlerde bilgi işçilerinde % 29,2 oranıyla görsel ve işitsel faaliyetler ön planda ve endüstri işçilerinde ise görsel ve işitsel faaliyetler % 24,8 ama diğer olarak belirtilen eğlence faaliyetleri olan “piknik,

yalnız kalmak, doğada yürüyüş, kitap okumak, araba kullanmak, kahveye gitmek, oyun oynamak” vb faaliyetler endüstri işçilerinde % 37,9’dur.

**Tablo 4.18 Eğlenmek için neler yaparsınız?**

<i>İşçi türü</i>	<i>Eğlenmek için ne tür faaliyetler yaparsınız</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	Görsel ve işitsel faaliyetler	79	29,2
	arkadaşlarımla gezerim	93	34,3
	Spor yaparım	12	4,4
	Hobilerimle uğraşırım	20	7,4
	sosyal faaliyetler veya ailemle ilgilenmek	19	7,0
	Disko, bar vb mekanlarda vakit geçirmek	9	3,3
	diğer	39	14,4
	<i>Toplam</i>	<i>271</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	Görsel ve işitsel faaliyetler	40	24,8
	arkadaşlarımla gezerim	16	9,9
	Spor yaparım	12	7,5
	Hobilerimle uğraşırım	10	6,2
	sosyal faaliyetler veya ailemle ilgilenmek	15	9,3
	Disko, bar vb mekanlarda vakit geçirmek	7	4,3
	diğer	61	37,9
	<i>Toplam</i>	<i>161</i>	<i>100,0</i>

#### **2.1.2.1.16 Tatil alışkanlıkları**

Bilgi işçilerinden % 48,3’ü düzenli olarak tatile çıkmakta, endüstri işçilerinden ise % 17’si ise düzenli olarak tatile çıkabilmektedir. Ancak, bilgi işçilerinde de önemli bir oran olarak % 51,7’si düzenli olarak tatile çıkamamaktadır. Bunun arkasında bilgi işçilerinde yıl bazında çalışma süresi iki yıldan az olanların ağırlıkta olması olabilir. Yeterli birikimin tatil için sağlanamaması, bekar sayısının ağırlıkta olması ve yıllık izin için yeterli çalışma süresini tamamlayamamış olmaları olabilir.

**Tablo 4.19 Düzenli olarak tatile çıkar mısınız?**

<i>İşçi türü</i>	<i>Düzenli olarak tatile çıkıyor musunuz?</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	evet	138	48,3
	hayır	148	51,7
	<i>Toplam</i>	<i>286</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	evet	32	17,0
	hayır	156	83,0
	<i>Toplam</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>

#### **2.1.2.1.17 Sendikaya üyelik**

Sendikaya üyelik , tezin ana eksenlerinden en önemlisini oluşturmaktadır. Emek piyasasının ve endüstri ilişkilerinin bir parçası olan sendikalara üyelik açısından ağırlığı endüstri işçileri % 33,3 oranıyla olmaktadır. Türkiye genelinde ise sendikalaşma oranı ocak-2003 itibariyle % 57,78 dir<sup>165</sup>. Yine endüstri işçilerinde sendikalı olmayan işçi oranı % 66,7 gibi yüksek bir orandadır. Genel anlamda sendikalaşma oranı Türkiye çapında belli bir düşüş eğilimdedir. Bu anlamda endüstri işçilerinin sendikalaşma oranını gösteren tablo 4.20’de da görüldüğü gibi sendikalı oranı Türkiye çapındaki sendikalılaşma oranından da düşüktür.

Bilgi işçilerinde ise durum beklendiği gibi tam tersidir. Tezin teorik kısmında da ve P.Drucker’ın da belirttiği gibi bilgi işçileri sendikalı olmaya soğuk bakmaktadırlar. Bunun arkasında bilgi işçileri açısından çeşitli sebepler vardır. Ancak araştırmada gözlemlenen ve görüşme yapılan bilgi işçilerinden edinilen bilgide sendikalı olmama sebebi arkasında ana fikir ; sendikaların Türkiye’de güvenilir olmadığı, sağlıklı çalışmadığı ama, Avrupa ve Dünya’da sağlam çalıştığı ve gerçekten işçiyi koruduğu ve ihtiyaçlarını her şekilde karşıladığıdır. Bu anlamda bilgi işçilerinin sendikalara güvenmediğini görüyoruz. Oysaki teorik kısımda üzerinde durulan noktalar, bilgi işçilerinin ekonomik anlamda ikame edilemez emek oldukları ve pazarlık kabiliyetlerinin yüksek

<sup>165</sup> [http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalasma\\_oranlari.htm](http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalasma_oranlari.htm) (çevrimiçi)

olduğu idi. Bu gerekçeler yine kuvvetli olarak geçerlidir. Ancak, bilgi işçilerinin sendikalar hakkında belirttiği bu güvensizlik de üzerinde durulmalıdır. Bu anlamda tablo 4.20 , tablo 4.21 ve tablo 4.22 fikir verebilir. Tablo 4.22’de görüldüğü gibi bilgi işçilerinin % 51,9’u sendikaların gerekliliğine inanıyor ama güvenmiyor.

**Tablo-4.20- Herhangi bir işçi sendikasına üye misiniz?**

<i>İşçi türü</i>	<i>Herhangi bir işçi sendikasına üye misiniz?</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	evet	18	6,4
	hayır	262	93,6
	<b><i>Toplam</i></b>	<b><i>280</i></b>	<b><i>100,0</i></b>
Endüstri	evet	63	33,3
	hayır	126	66,7
	<b><i>Toplam</i></b>	<b><i>189</i></b>	<b><i>100,0</i></b>

**Tablo- 4.21 Sendikalara güvenmiyorum**

<i>İşçi türü</i>	<i>Sendikalara güvenmiyorum</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	Kesinlikle Katılmıyorum	14	5,0
	Katılmıyorum	21	7,5
	Biraz katılmıyorum	14	5,0
	Kararsızım	72	25,6
	Biraz katılıyorum	33	11,7
	Katılıyorum	86	30,6
	Kesinlikle Katılıyorum	41	14,6
	<b><i>Toplam</i></b>	<b><i>281</i></b>	<b><i>100,0</i></b>
Endüstri	Kesinlikle Katılmıyorum	31	15,9
	Katılmıyorum	17	8,7
	Biraz katılmıyorum	7	3,6
	Kararsızım	34	17,4
	Biraz katılıyorum	19	9,7
	Katılıyorum	58	29,7
	Kesinlikle Katılıyorum	29	14,9
		<b><i>Toplam</i></b>	<b><i>195</i></b>



**Tablo-4.22 Sendikaların gerekliliğine inanıyorum**

<i>İşçi türü</i>	<i>Sendikaların gerekliliğine inanıyorum</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	Kesinlikle Katılmıyorum	14	4,9
	Katılmıyorum	18	6,4
	Biraz katılmıyorum	10	3,5
	Kararsızım	54	19,1
	Biraz katılıyorum	40	14,1
	Katılıyorum	109	38,5
	Kesinlikle Katılıyorum	38	13,4
	<i>Toplam</i>		<i>283</i>
Endüstri	Kesinlikle Katılmıyorum	17	8,7
	Katılmıyorum	25	12,8
	Biraz katılmıyorum	8	4,1
	Kararsızım	24	12,2
	Biraz katılıyorum	17	8,7
	Katılıyorum	73	37,2
	Kesinlikle Katılıyorum	32	16,3
	<i>Toplam</i>		<i>196</i>

#### **2.1.2.1.18 Sanat faaliyetleri**

Bilgi işçilerinin % 58,8'nin düzenli ilgilendiği bir sanat dalı yok. Ancak “evet” olarak bakarsak bilgi işçileri % 41,2 “evet ilgilendiğim sanat dalı var” ama, endüstri işçileri ise % 19,1 “evet ilgilendiğim sanat dalı var” diyor. İki işçi tarafında da hayır diyenler çok ama bilgi işçileri önemli bir farkla evet diyerek ayrılıyor.

#### **2.1.2.1.19 Çocuklarında görmek istedikleri özellikler**

Çocuklarında görmek istedikleri özellikler açısından hem bilgi işçilerinde hem de endüstri işçilerinde mutlu ve sağlıklı olması diğerlerine göre çok geri planda kalmaktadır. Bilgi işçileri % 37,4 oranıyla aktif/girişken özellikler ( çalışkan, lider, kararlı, ayakları üstünde durabilen, başarılı vb ) görmek istemektedir. Endüstri işçileri ise % 45,8 oranıyla altruist özellikler görmek istemektedir. Yine endüstri işçileri % 24,6 oranıyla “diğer” diyerek, çocuklarında sanat,resim,futbol vb

özellikleri sıralamıştır. Bu anlamda bilgi işçileri çocuklarında da kendileriyle özdeşleştirilen özellikleri görmek istiyorlar. Endüstri işçileri düşük eğitim düzeyi, 500 binden az nüfuslu şehir kökenli olmaları ve düşük gelir seviyesi vb nedenlerle daha uysal ya da altruist özellikler görmek istiyor. (Altruist = yardımsever, ahlaklı, uyumlu, uysal, dindar. Aktif/girişken = Çalışkan, lider, karalı, başarılı vb..)

**Tablo-4.23 Çocuklarınızda hangi tür özellikleri görmek istersiniz**

<i>İşçi türü</i>	<i>Çocuklarınızda hangi tür özellikleri görmek istersiniz</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	Altruist	86	36,1
	Aktif/Girişken	89	37,4
	Mutlu/Sağlıklı	9	3,8
	Zeki/Yaratıcı	24	10,1
	diğer	30	12,6
	<i>Toplam</i>	<i>238</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	Altruist	65	45,8
	Aktif/Girişken	34	23,9
	Mutlu/Sağlıklı	2	1,4
	Zeki/Yaratıcı	6	4,2
	diğer	35	24,6
	<i>Toplam</i>	<i>142</i>	<i>100,0</i>

#### **2.1.2.1.20 Haftalık toplam çalışma saati**

Bilgi işçilerinin % 54 oranıyla haftada 31 ile 45 saat arasında çalışmakta ve endüstri işçileri ise % 49,2 oranında 46 saatten fazla çalışmaktadırlar. Bunun sebebi, endüstri işçilerinin fabrikada bizzat üretimin içinde olmaları ve yoğun bir şekilde gerekli ürünlerin , parçaların vb şeylerin üretilmesi için çalışmalarını gösterilebilir.

**Tablo-4.24 Haftada kaç saat çalışıyorsunuz**

<i>İşçi türü</i>	<i>Haftalık toplam çalışma (saat)</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	30'dan az	5	1,8
	31-45	150	54,0
	46'dan fazla	123	44,2
	<i>Toplam</i>	<i>278</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	30'dan az	8	4,2
	31-45	89	46,6
	46'dan fazla	94	49,2
	<i>Toplam</i>	<i>191</i>	<i>100,0</i>

#### **2.1.2.1.21 Aylık gelir**

Aylık gelir açısından bilgi işçilerinin % 39,5'i 1501 ile 2500 YTL arasında aylık ücret elde etmektedir. % 1,7'si 500 YTL'den az ücret, % 31,4'ü 1001-1500 YTL ücret ve % 7,6'sı 2500-400 YTL ücret almaktadır. Endüstri işçilerinin ise % 43,2 oranla 500 YTL ile 1000 YTL arasında ücret almaktadırlar. Yine endüstri işçilerinin % 40,8'i 500 YTL'den az almaktadır. Endüstri işçilerinin ücret seviyesi bilgi işçilerine göre çok düşüktür. Bunun gerekçeleri bilgi işçisinin emek piyasasında ikamesi kıt olan bir üretim faktörü olmasıdır. Endüstri işçilerinde sendikalı işçilerin % 50,7'sinin ücret seviyesi 500 - 1000 YTL arasındadır. Sendikaya rağmen ücret seviyesi bilgi işçilerinin gerisinde kalmaktadır. Bu anlamda bilgi işçilerinin emek piyasasındaki ücret seviyesinin yüksekliği bilgi işçilerini sendikadan uzak tutan başka bir noktadır.

#### **2.1.2.1.22 Ek gelir**

Ek gelir açısından hem bilgi işçilerinin hem de endüstri işçilerinin büyük oranda ek gelirleri yok ancak endüstri işçileri % 11,1 oranıyla bilgi işçilerinin önünde yer alır bunda sebep endüstri işçilerinin ücret seviyelerinin nispeten

düşük olmasıdır. Bu anlamda endüstri işçileri ek işler yaparak sahip oldukları düşük ücret seviyesini iyileştirme yoluna bakarlar.

**Tablo-4.25 Ek gelir var mı ?**

<i>İşçi türü</i>	<i>EK geliriniz var mı</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	evet	28	14,8
	hayır	161	85,2
	<i>Toplam</i>	<i>189</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	evet	22	13,2
	hayır	145	86,8
	<i>Toplam</i>	<i>167</i>	<i>100,0</i>

#### **2.1.2.1.23 Siyasi görüşleri**

Siyasi yelpaze açısından hangisine daha yakınsınız? şeklinde yöneltilen soruya bilgi işçilerinin % 38,9 sol ve % 41,0 merkez olarak yanıtlamıştır. Endüstri işçilerinde ise % 36,7 oranıyla sağ ve % 46,3 merkez olarak yanıtlamıştır. Bilgi işçilerinin ağırlıklı olarak sol kanat çıkması öngörülen bir olgudur. Sol diyenlerin % 71,3'ü üniversite mezunudur. Sağ diyenlerin % 43,4'ü üniversite mezunudur. Sağ kanat genel anlamda içinde daha çok muhafazakarlık bulundurduğu için bilgi işçileri sol tarafa yönelmiştir. Bilgi işçilerinin sol kanatta yer almaları hakkında bazı kaynaklarca belirtilen görüşe göre<sup>166</sup>; bilgi işçilerinin gelir dağılımı ve eğitimsel-mesleki durumları ile vatandaşlık hakları ya da medeni haklar açısından bilgi işçisi, siyasi radikal sol potansiyeliyle belirtilir.

<sup>166</sup> WERFHORST-de-Van-G.Herman, GRAAF-de-Dirk-Nan, a.g.m, s. 212

**Tablo-4.26 Siyasi yelpaze**

<i>İşçi türü</i>		<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Bilgi	merkez	98	41,0
	sol	93	38,9
	sağ	48	20,1
	<i>Toplam</i>	<i>239</i>	<i>100,0</i>
Endüstri	merkez	68	46,3
	sol	25	17,0
	sağ	54	36,7
	<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100,0</i>

#### **2.1.2.1.24 Dini Hayat**

Dini hayat bakımından kendilerini nasıl ifade ettikleri sorulduğunda bilgi işçilerinin % 68,5 oranıyla “inanyorum ve dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiremiyorum/getirmiyorum” cevabını vermiştir. Endüstri işçileri ise aynı oranda % 62,2 oranıyla aynı cevabı vermiştir. Ancak endüstri işçileri bilgi işçilerine oranla inanyor ve dini görevlerini yerine getiriyor.

## 2.1.2.2 Çalışma ve boş zaman etiği konusundaki tutumları

### 2.1.2.2.1 Çalışma etiği konusundaki tutumlar

Bilgi işçilerinin çalışmaya karşı tutumları birinci varsayımı oluşturmaktadır. Burada, 4. bölümün başındaki birinci varsayım anlaşılmaya çalışılacaktır. Birinci varsayım ; *Bilgi işçilerinin çalışmaya karşı gösterdiği vurgu endüstri işçilerine göre daha azdır.*

Çalışma kavramının işçiler için değişen nitelikleri ile birlikte başka bir boyut kazanmaktadır. Bilgi işçileri boş zamana daha çok vurgu yaparken, endüstri işçileri daha çok çalışmaya vurgu yapmakta olduğunu öngörmekteyiz.. Bunun arkasında endüstri işçilerinin istikrarlı bir gelire sahip olsalarda bunu yetersiz olarak görmelerinden kaynaklanıyor. Endüstri işçileri için motivasyon ücret ve çalışma kavramı yaşamak için yapılan bir eylem.

Bilgi işçileri için ise motivasyon faktörü olarak ücret az yer kaplamaktadır. Bilgi işçisi için çalışma kavramı artan gelirle birlikte daha çok boş zaman satın alma eğilimine dönüşmektedir.

Çalışma etiği ve boş zaman etiği ölçekleri Buchholz'un ölçeğinden alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliği çalışma etiğinde Cronbach Alfa = % 63,37'dir. Boş zaman etiğinde Cronbach Alfa= % 71,27'dir.

### 2.1.2.2.2 Çalışma etiği ortalamalar, anova ve güvenilirlik değerleri

#### 2.1.2.2.2.1 Ortalamalar

Tablo 4.27 çalışma Etiği İşçilere göre ortalamalar

İşçi türü	Çalışma etiği ortalamalar
Bilgi	4,1170
Endüstri	4,3463
Toplam	4,2101

Tablo- 4.27 da görüldüğü gibi , endüstri işçilerinin ortalaması , bilgi işçilerine göre daha çok çalışmaya vurgu yaptıklarını göstermektedir. Endüstri

işçilerinin daha çok çalışma vurgusu düşük gelir düzeyini daha yukarı iyileştirmek için yapılan istekten gelmektedir.

**Tablo 4.28 Gelire göre çalışma etiği ortalaması**

Gelir	Çalışma etiği ortalaması
500'den az	4,5898
500-1000	4,4084
1001-1500	4,0031
1501-2500	4,0477
2501-4000	3,8889
4000'den yukarı	5,0810
Toplam	4,2476

Gelire göre olan ortalamalarda en yüksek ortalama geliri 4000 YTL'den yukarı olanlar olmuştur. Gelir arttıkça satın alınan boş zaman artmaktadır. Aynı zamanda yüksk gelire sahip olanlar yaşı 45'in üzerinde olanlardır. Bu anlamda emekliliğe yaklaşma, 30-40 yaş arasındaki verimliliğin azalması , belli bir doyuma ulaşma vb nedenlerle boş zamana yönelik eğilim artmaktadır.

**Tablo 4.29 cinsiyete göre çalışma etiği ortalaması**

Cinsiyetiniz	Çalışma etiği ortalaması
erkek	4,1989
kadın	4,2644
Toplam	4,2145

Cinsiyete göre çalışma etiğinde ortalamalarda erkekler geride kalmıştır. Bu anlamda kadınlar çalışmaya daha çok vurgu yapmıştır. Ancak aralarında çok büyük bir fark yoktur.

**Tablo 4.30 Dine göre çalışma etiği ortalaması**

Dini hayat	Çalışma etiği ortalaması
İnanıyorum ve dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiriyorum	4,1120
İnanıyorum fakat dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiremiyorum/getirmiyorum	4,2127
İnanmıyorum	4,2143
Başka	4,1875
Toplam	4,1842

Din hayatı açısından “dini görevlerini yerine getirenler” getiremeyenlerden veya getirmeyenlere göre çalışmaya daha vurgu yapmaktadır. Ancak, anova ile anlamlı farklılaşma yoktur. Çok doğal olarak yeryüzündeki bütün dinlerde “çalışma” kavramına büyük önem verilir “çalışmak” bütün semavi dinlerde olsun ve diğer yerel kökleşmiş dinlerde olsun büyük bir kutsallıkla anılır. Bu anlamda dini görevlerini yerine getirenlerin ortalamasının biraz geride kalması bunda dolaydır.

#### **2.1.2.2.2 Çalışma etiği anova ve güvenilirlik değerleri**

##### **Güvenilirlik analizi :**

Çalışma etiği güvenilirlik : Cronbach Alfa = % 63,37

Bilgi işçilerinde çalışma etiği güvenilirlik : Cronbach Alfa = % 63 ,78

Endüstri işçilerinde çalışma etiği güvenilirlik : Cronbach Alfa = % 62,31

##### **Tek yönlü varyans analizi ( ANOVA ) :**

**İşçi türüne göre çalışma etiği :**  $F= 4,948$   $sd=1$   $p= 0,027<0,05$  anlamlı farklılaşma vardır. İşçi türü ile çalışma etiği arasında varyans analizi sonucu ortaya çıkan anlamlı farklılaşmayla birlikte bilgi işçilerinde : 4,1170 ve endüstri işçilerinde : 4,3463 olan ortalama değerleri de çalışmaya yönelik yoğun vurguyu endüstri işçileri yapmaktadır. Endüstri işçileri düşük gelir düzeyi nedeniyle daha çok çalışmak istemektedirler.



**Gelire göre çalışma etiği** :  $F=4,398$   $sd = 5$   $p=0,001<0,05$  anlamlı farklılaşma vardır. Bu farklılaşma da geliri 500'den az olanlar ile geliri 1001-1500 YTL olanlar arasında olandan farklı çıkmıştır. Geliri 500 YTL'den az olanların ortalaması : 4,5898'dir. Geliri 1001-1500 YTL arası olanların ortalaması ise 4,0031'dir. Gelirin en düşük olanlar çalışmaya daha çok vurgu yapmaktadır. Geliri yükseltme çabası çalışma gerekliliğini artırmaktadır. Tukey testine göre ortalamalar arasındaki fark 0,5867 olarak bulunmuştur.

**Dine göre çalışma etiği** :  $F=0,233$   $sd = 3$   $p= 0,873 >0,05$  anlamlı farklılaşma yoktur. Tablo 4.30'da görüldüğü gibi ortalamalar arasında da büyük farklar yoktur.

**Doğum yerine göre çalışma etiği** :  $F= 2,679$ ;  $sd = 3$   $p=0,047<0,05$  anlamlı bir farklılaşma vardır. Bu farklılaşma da şehir-köy den farklı çıkmıştır. Köydekiler çalışmaya daha çok vurgu yapmaktadır. Tukey testine göre ortalamalar arasındaki fark 1,4831 olarak bulunmuştur.

**Eğitime göre çalışma etiği** :  $F= 2,163$   $sd = 3$   $p= 0,092 > 0,05$  anlamlı farklılaşma yoktur.

**Yaşa göre çalışma etiği** :  $F=2,430$   $sd = 3$   $p=0,065 > 0,05$  anlamlı farklılaşma yoktur.

### 1.2.2.3 Sıkı çalışma ve engelleri aşma ve sonuçtan tatminlik

Katılımcılara, “Bir insan sıkı çalışarak hayatta karşısına çıkan her engeli aşabilir” şeklindeki soruya bilgi işçilerinin % 33,8'i bu görüşe katılıyor. Endüstri işçilerinde ise bu oran % 29,1'e düşüyor.

**Tablo 4.31 İşçilere göre \* Bir insan sıkı çalışarak hayatta karşısına çıkan her engeli aşabilir**

	İşçi türü		Toplam %
	Bilgi	Endüstri	
<i>Bir insan sıkı çalışarak hayatta karşısına çıkan her engeli aşabilir</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	20	20	40
	6,9%	10,2%	8,2%
Katılmıyorum	32	30	62
	11,0%	15,3%	12,8%
Biraz katılmıyorum	20	14	34
	6,9%	7,1%	7,0%
Kararsızım	8	4	12
	2,8%	2,0%	2,5%
Biraz katılıyorum	67	25	92
	23,1%	12,8%	18,9%
Katılıyorum	98	57	155
	33,8%	29,1%	31,9%
Kesinlikle Katılıyorum	45	46	91
	15,5%	23,5%	18,7%
<b>Toplam</b>	<b>290</b>	<b>196</b>	<b>486</b>
	<b>100,0 %</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

$$\chi^2 = 14,862 \quad sd = 6 \quad p=0,03 < 0,05$$

Arasında anlamlı bir ilişki bulunan tablo- 4.31'de bilgi işçileri % 72,4 oranla sıkı çalışmanın başarı getireceğine inanmaktadır. Bu oran endüstri işçilerinininkinden ( %65,4) daha yüksektir. Bilgi işçileri sıkı çalışarak başarılı olunabileceği konusunda fikir belirtmelerinde ; çalışma şekilleri ve eğitim düzeyi önemli etkindir. Özellikle çalışma şekilleri açısından firma içerisinde rekabet genellikle bilgi işçileri arasında olmaktadır. Endüstri işçileri hızlı ve dikkatli çalıştıklarında ödüllendirilmektedir. Ancak, bilgi işçileri yoğun bir rekabet ortamında “ en faydalı çıktı”yı sağlama mücadelesi içerisinde. Bu anlamda, kendi işleriyle ilgili olarak en çok gündem takip eden, yeni fikirler getiren, işleri üzerinde firmaya en stratejik kazancı sağlayacak olan, müşteriye firmaya bağlıyacak olan, üretimin ve işlerin yapıldığında daha çok varolan ödüllendirilir.

Bunları ise bilgi işçileri yapabilir. Tüm bu sayılanlar bilgi işçilerini “çok çalışan çok kazanır” fikrine sahip kılmaktadır.

#### 1.2.2.4 Yalnız başına çalışma

**Tablo 4.32 İşçi türüne göre \* Bir insan her nerede olursa olsun, diğer kişilere bağlı olmaktan kaçınmalıdır**

	İşçi türü		Toplam %
	Bilgi	Endüstri	
<i>Bir insan her nerede olursa olsun, diğer kişilere bağlı olmaktan kaçınmalıdır</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	20	18	38
	6,9%	9,1%	7,8%
Katılmıyorum	65	41	106
	22,5%	20,8%	21,8%
Biraz katılmıyorum	27	13	40
	9,3%	6,6%	8,2%
Kararsızım	16	19	35
	5,5%	9,6%	7,2%
Biraz katılıyorum	64	24	88
	22,1%	12,2%	18,1%
Katılıyorum	65	51	116
	22,5%	25,9%	23,9%
Kesinlikle Katılıyorum	32	31	63
	11,1%	15,7%	13,0%
<b>Toplam</b>	<b>289</b>	<b>197</b>	<b>486</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

$$\chi^2 = 13,657$$

$$sd = 6$$

$$p=0,034<0,05$$

“Bir insan her nerede olursa olsun, diğer kişilere bağlı olmaktan kaçınmalıdır” şeklinde yöneltilen fikre bilgi işçilerinin % 55,7’si ve endüstri işçilerinin % 53,8’i katıldıklarını ifade ediyor. Bilgi işçileri için başkalarına bağlı olmamak büyük oranda katıldıkları bir fikir. Burada bilgi işçilerinin ikame edilemez nitelikleri ve tek başına çalışma ve yaşama yeteneği veya gücü bu fikrin temel taşlarından biridir. Anket uygulanırken, görüşülen bilgi işçilerinden bazıları “ben yalnız çalışırım ama dostlarıma ve aileme bağlıyım” diyerek bir anlamda bağlı olmaktan duyulan sevgi ve sıcaklığı anlamışlardır. Belki de bilgi işçileri için çalışma hayatında bağlı olmak kaçınılması gereken bir nokta, çünkü, “benim fikrim”, “benim önerim”, “benim katkım” şeklinde bir durumu yaşamak

istedikleri içindir. Bundan dolayı yapılan görüşmelerde elde edilen gözlemde anlaşılabilir bilgi işçilerinin çalışma hayatı için birisine bağlı olmaktan kaçındıklarıdır ancak, bilgi işçileri için günlük sosyal hayat açısından aileye ve yakınlarına duyulan sevgi bir bağlılık çağrışımı yapmaktadır. Anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 4.33 İşçi türü \* Bir insan işinde cesaretle kendi (çizdiği yolda tek) başına çalışarak, başkalarının tavsiyelerinden daha çok şey öğrenebilir.**

	İşçi türü		Toplam %
	Bilgi	Endüstri	
<i>Bir insan işinde cesaretle kendi (çizdiği yolda tek) başına çalışarak, başkalarının tavsiyelerinden daha çok şey öğrenebilir.</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	21	18	39
	7,3%	9,2%	8,1%
Katılmıyorum	86	33	119
	29,8%	16,9%	24,6%
Biraz katılmıyorum	34	18	52
	11,8%	9,2%	10,7%
Kararsızım	16	9	25
	5,5%	4,6%	5,2%
Biraz katılıyorum	49	25	74
	17,0%	12,8%	15,3%
Katılıyorum	58	55	113
	20,1%	28,2%	23,3%
Kesinlikle Katılıyorum	25	37	62
	8,7%	19,0%	12,8%
<b>Toplam</b>	<b>289</b>	<b>195</b>	<b>484</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

$$\chi^2 = 23,53$$

$$sd = 6$$

$$p = 0,01 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 45,8 'i ve endüstri işçilerinin ise % 60'ı tek başına çalışarak kendi yolunu çizerek başkalarının tavsiyelerinden daha çok şey öğrenebileceğini belirtmiştir. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki verse de öngörülen bilgi işçileri içindi ancak, endüstri işçileri daha yüksek bir oranda tek başına çalışmanın başkalarından öğrenmekten daha iyi olduğunu belirtmiştir.

### 1.2.2.5 Kendine güven ve başarı

**Tablo 4.34 İşçi türü \* Sadece kendilerine güvenen insanlar, hayatta ilerlerler**

	İşçi türü		Toplam%
	Bilgi	Endüstri	
Sadece kendilerine güvenen insanlar, hayatta ilerlerler			
Kesinlikle Katılmıyorum	13	14	27
	4,5%	7,0%	5,5%
Katılmıyorum	43	34	77
	14,9%	17,1%	15,8%
Biraz katılmıyorum	19	5	24
	6,6%	2,5%	4,9%
Kararsızım	16	6	22
	5,5%	3,0%	4,5%
Biraz katılıyorum	46	25	71
	15,9%	12,6%	14,5%
Katılıyorum	84	62	146
	29,1%	31,2%	29,9%
Kesinlikle Katılıyorum	68	53	121
	23,5%	26,6%	24,8%
<i>Toplam</i>	<i>289</i>	<i>199</i>	<i>488</i>
	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

$$\chi^2 = 8,891 \quad sd = 6 \quad p = 0,180 > 0,05$$

Tablo- 4.34’de anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Güven ve başarı arasında her iki işçi tarafında da doğru orantılı bir ilişki olduğu fikri hakimdir. Bu fikir iki tarafında çalışma hayatında sahip oldukları niteliklerden ziyade bir anlamda genel bir düşünceye katılımı göstermektedir “kendine güvenen başarılı olur”.

### 1.2.2.2 Boş zamana yönelik tutumlar

Bilgi işçilerinin boş zaman tercihleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Burada 4. bölümün başında sayılan 11 varsayımdan 2. varsayım üzerinde durulmuştur. İkinci varsayım şudur ; *bilgi işçileri boş zaman tercihi endüstri işçilerine göre daha çoktur.*

Üretim toplumundan tüketim toplumuna geçişin çalışma kavramındaki vurgunun azalmasına ve yerine daha çok boş zaman tercihinin sağlanmıştır. Artık, daha çok tüketen daha büyük ilgi görmekte ve üreten ve çalışan daha az ilgi görmektedir. Günümüzde insanların birbirine karşı kullandığı ölçü “tüketim” olmuştur. Bu nokta özellikle gençler arasında çok vurgulanmaktadır. Eğer çok tüketiyor iseniz arkadaşlarınızdan daha çok ilgi görüyor ve daha bir prestij kazanıyorsunuz. Eğer çok çalışıyor ve az tüketiyorsanız “cimri”, “inek” vb isimleriniz oluyor.

Bu eğilim gençler arasında böyle iken işçilerin türleri arasında acaba nasıl? Artan işçi niteliği beraberinde getirdiği artan gelir daha çok boş zaman satın almayı gerektiriyor. Bilgi en büyük üretim faktörü üstelik girdisi az ama çok kıymetli, çıktısı ise daha verimli ve daha kıymetli bu anlamda bilgiyi kullanan işçiler üretimde az zamanda çok iş yapabilmekte daha çok boş zaman tercih etmektedir.

Ancak, burada vurgulanması gereken nokta uygulama yaparken bilgi işçilerinin belirttikleri bir nokta var ; “eğlenmek ve dinlenmek için zamanımız yok, boş zamanımız olsun isterdik ve soruları buna göre cevapladık” Anlatmak istedikleri çok yoğun bir şekilde çalıştıkları ve boş zamanı tercih ettikleri idi.

Boş zaman etiği ölçeği de yine Buchholz’un ölçeğinden alınmıştır.

#### 1.2.2.2.1 Boş zaman etiği ortalamalar , anova ve güvenilirlik değerleri

##### 1.2.2.2.1.1 Ortalamalar

Tablo 4.35 İşçi türüne göre boş zaman ortalamaları

İşçi türü	ortalamalar
Bilgi	3,6789
Endüstri	3,4402
Toplam	3,5820

Boş zaman ortalamalarında bilgi işçileri daha çok zaman tercih ederek endüstri işçilerinin ortalamasının önünde yer almıştır. Gelir artıkça bilgi işçileri boş zaman satın almaktadırlar. Ancak, uygulamada bilgi işçileri yoğun çalışmaktan dolayı boş zamanlarının olmadığını ve boş zaman olmasını çok istediklerinin belirterek soruları buna göre cevaplamışlardır.

**Tablo 4.36 Cinsiyete göre boş zaman ortalamaları**

Cinsiyetiniz	ortalama r
erkek	3,5581
kadın	3,6912
Toplam	3,5898

Cinsiyete göre, ancak kadınlar daha çok boş zaman vurgusu yapmıştır. Bunun sebebi kadının toplumdaki iş yükünden kaynaklandığı ( Annelik, ev işi vb ) için diğer toplumsal görevlerini de yerine getirmek istemesindedir.

**Tablo 4.37 Eğitim durumuna göre boş zaman ortalamaları**

Eğitim Durumunuz	ortalamalar
İlköğretim	3,9710
ortaöğretim	3,3748
Üniversite	3,6372
Yüksek Lisans	3,7930
Toplam	3,5755

Eğitim düzeyinde boş zamana en çok vurgu yapanlar ilköğretim ve yüksek lisans derecesi olanlar. Ancak, eğitim düzeyi ve boş zaman arasında en yüksek eğitim düzeyi için boş zamanın vurgulanması artan nitelikte ve gelirle doğru orantılı olarak satın alınmak istenen boş zamanın artışıdır. Ancak, ilköğretim mezunları, zaten çalışmaya çok vurgu yapmamıştır. Eğitim düzeyinin düşme nedeni de ,diğer şartlar sabit kabul edildiğinde, zaten ( olağandışı koşullar hariç ) çalışmaya verilen önemin azlığındandır.

**Tablo 4.38 Gelire göre boş zaman ortalamaları**

Gelir	ortalamalar
500'den az	3,4332
500-1000	3,4977
1001-1500	3,8598
1501-2500	3,6427
2501-4000	3,3065
4000'den yukarı	3,4607
Toplam	3,5953

Boş zamana en çok vurgu yapanlar ücret seviyesi 1001 ytl ile 2500 ytl arasında olanlardır. Bu ücret seviyesi genç işçilerin ücret seviyesidir.

#### 1.2.2.2.1.2 Boş zaman etiği anova ve güvenilirlik analizi

##### Güvenilirlik analizi :

Boş zaman etiği güvenilirlik : Cronbach Alfa Alfa= % 71,27

Bilgi işçilerinde boş zaman etiği güvenilirlik : Cronbach Alfa Alfa = % 76

Endüstri işçilerinde boş zaman etiği güvenilirlik:Cronbach Alfa Alfa= % 61,75

##### Tek yönlü varyans analizi ( ANOVA ) :

**İşçi türüne göre boş zaman etiği** : F= 5,339 sd =1 p= 0,021<0,05 anlamlı farklılaşma vardır. Bilgi işçilerinde 3,6789 ve endüstri işçilerinde 3,4402 ortalama değerlerinde , bilgi işçileri yüksek gelir grubunda oldukları için daha çok boş zaman satın almaktadırlar ve bu nedenle boş zamana daha çok vurgu yapılmaktadırlar.

**Yaşa göre boş zaman etiği** : F= 3,779 sd = 3 p= 0,011<0,05 anlamlı farklılaşma vardır. Bu farklılaşma da 25-35 yaş 46'dan yukarı yaş grubundan farklı çıkmıştır. 25-35 yaş arasındaki işçi grubunun ortalama değeri 3,6950'dir, 46 yaş üstü grubunun ortalama değeri ise 3,1480'dir. Bu anlamda yaş yükseldikçe boş zamana verilen değer azalmaktadır. Tukey testine göre ortalamalar arasındaki fark 0,5542 olarak bulunmuştur.



**Eğitim durumuna göre boş zaman etiği** :  $F=3,107$   $sd=3$   $p= 0,026<0,05$  anlamlı farklılaşma vardır. Ortalama değerleriyle de birlikte ilköğretim mezunlarının ortalama değerini 3,9710'dır. Ortalama değerinde boş zamana en az vurgu yapan ortaretim mezunlarıdır. Yüksek lisans mezunları da 3,7930 ortalama değerleriyle boş zaman en çok vurgu yapan gruptur. Tukey testinde bu farkın hangi ortalamalar arasında anlamlı olduğu bulunamamıştır.

**Gelire göre boş zaman etiği** :  $F=1,713$   $sd=5$   $p=0,131 >0,05$  anlamlı farklılaşma çıkmamıştır.

**Dine göre boş zaman etiği** :  $F= 6,437$   $sd= 3$   $p=0,00<0,05$  anlamlı farklılaşma vardır. Tukey testinde bu farkın dini görevlerini yerine getirenlerle "inanmıyorum" diyenler de olduğu bulunmuştur. Tukey testinde bulunan değer 1,1398'dir. "İnanmıyorum" diyenler daha çok boş zamana vurgu yaparken, dini görevlerini yerine getirenler ise boş zamana en az vurgu yapan gruptur.

**Doğum yerine göre boş zaman etiği** :  $F=0,229$   $sd=3$   $p=0,877>0,05$  anlamlı farklılaşma yoktur.

### 1.2.2.2.2 Toplum ve boş zaman

**Tablo-4.39 İşçi türüne göre \* Artan boş zaman toplum için kötüdür**

	İşçi türü		Toplam %
	Bilgi	Endüstri	
<i>Artan boş zaman toplum için kötüdür</i>			
Kesinlikle katılmıyorum	52	63	115
	18,3 %	33,0 %	24,2 %
Katılmıyorum	79	46	125
	27,8 %	24,1 %	26,3 %
Biraz katılmıyorum	31	18	49
	10,9 %	9,4%	10,3 %
Kararsızım	25	9	34
	8,8 %	4,7%	7,2%
Biraz katılıyorum	20	9	29
	7,0 %	4,7%	6,1%
Katılıyorum	49	27	76
	17,3 %	14,1 %	16,0 %
Kesinlikle Katılıyorum	28	19	47
	9,9 %	9,9%	9,9%
<b>Toplam</b>	<b>284</b>	<b>191</b>	<b>475</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

$\chi^2 = 15,388$

sd = 6

p=0,017<0,05

Tablo 4.39’da ters sorulan bu soruda endüstri işçileri bilgi işçilerine oranla boş zamana daha çok vurgu yapmaktadır. “katılıyorum” cevapların toplam oranları açısından endüstri işçileri % 66,5 ve bilgi işçilerinde % 57 olmuştur. Endüstri işçileri bilgi işçilerine göre daha zor ve daha yorucu işlerde çalışmaktadırlar. Üstelik çoğu endüstri işçisi yeni çalışma şekillerinden yararlanamadığı için bilgi işçilerine oranla günlük ve haftalık çalışma süreleri daha uzun kalmaktadır. Araştırmanın elde edilen bulgularda haftalık çalışma toplam saati 46 saatin üzerinde olan bilgi işçisi sayısı, endüstri işçisinden daha azdır. Aynı şekilde endüstri işçisinde ise haftalık toplam çalışma saati 46 saatten fazla olan işçi sayısı en çoktur. Bu anlamda endüstri işçileri yoğun çalışma

nedeniyle artan boş zamanın iyi bir şey olduğu fikrini ön plana çıkarmaktadır. Bir anlamda çok ve yoğun çalışma boş zamana duyulan susamışlığı getirmektedir

**Tablo-4.40 İşçi türüne göre \* Boş zamanın artışına yönelik eğilim iyi bir şey değildir**

	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam %</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
<i>Boş zamanın artışına yönelik eğilim iyi bir şey değildir</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	23	46	69
	8,1%	23,7 %	14,4 %
Katılmıyorum	80	63	143
	28,1%	32,5 %	29,9 %
Biraz katılmıyorum	40	19	59
	14,0%	9,8 %	12,3 %
Kararsızım	37	17	54
	13,0%	8,8 %	11,3 %
Biraz katılıyorum	29	13	42
	10,2%	6,7 %	8,8%
Katılıyorum	56	22	78
	19,6%	11,3 %	16,3 %
Kesinlikle Katılıyorum	20	14	34
	7,0%	7,2 %	7,1%
<i>Toplam</i>	<i>285</i>	<i>194</i>	<i>479</i>
	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

$$\chi^2 = 30,352 \quad sd = 6 \quad p=0,00<0,05$$

Tablo- 4.40'da ters sorulan soru da, endüstri işçileri bilgi işçilerine oranla boş zaman artışına yönelik eğilimin iyi bir şey olduğuna katılmaktadırlar. Endüstri işçisinin bilgi işçisine göre boş zamana yönelik gösterdiği yoğun vurgu, aşırı ve yorucu çalışmaktan kaynaklanmaktadır. Oysaki bilgi işçilerinde bu kadar yüksek olmaması ya da en azından endüstri işçileri kadar olmaması bilgi işçilerinin hem yaptıkları işlerin karakterinden hem de çalışma şekillerinden kaynaklanmaktadır. Bir anlamda bilgi işçisi sahip olduğu bilgi niteliğiyle boş

zamana zaten sahip oluyor ve bu nedenle boş zamana yükledikleri anlam ve önem endüstri işçisi kadar çok olmuyor, ama yine de yüzdesel oranlar açısından bilgi işçisi de endüstri işçisine yakın olmaktadır.

### 1.2.2.2.3 Az çalışma ve çok boş zaman

**Tablo-4.41 İşçi türüne göre \* Boş zaman faaliyetleri, çalışmadan daha ilginçtir.**

<i>Boş zaman faaliyetleri, çalışmadan daha ilginçtir.</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam %</i>
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	24	33	57
	8,3 %	16,7%	11,7 %
Katılmıyorum	80	44	124
	27,7 %	22,2%	25,5 %
Biraz katılmıyorum	32	14	46
	11,1 %	7,1%	9,4%
Kararsızım	26	22	48
	9,0 %	11,1%	9,9%
Biraz katılıyorum	48	26	74
	16,6 %	13,1%	15,2 %
Katılıyorum	53	36	89
	18,3 %	18,2%	18,3 %
Kesinlikle Katılıyorum	26	23	49
	9,0 %	11,6%	10,1 %
<b>Toplam</b>	<b>289</b>	<b>198</b>	<b>487</b>

$\chi^2 = 12,659$        $sd = 6$        $p=0,049<0,05$

Bilgi işçilerinin % 43,9'u ve endüstri işçilerinin % 42,9'u tablo-4.41'de belirtilen "Boş zaman faaliyetleri, çalışmadan daha ilginçtir." fikre katıldıklarını belirtmişlerdir. Bilgi işçileri uygulama yapılırken çok yoğun çalışmanın çok az zaman bıraktığını ve boş zamanı istediklerini belirterek soruları yanıtlamıştır. Bilgi işçileri boş zamana karşı tutumları boş zamanın artışına yönelik olmaktadır.

**Tablo- 4.42 İşçi türü \* Çalışmak çok fazla zamanımızı alıyor ve rahatlamak için bize çok az zaman bırakıyor.**

<i>Çalışmak çok fazla zamanımızı alıyor ve rahatlamak için bize çok az zaman bırakıyor.</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam%</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	10	22	32
	3,5%	11,3%	6,6%
Katılmıyorum	54	39	93
	18,8%	20,0%	19,3%
Biraz katılmıyorum	33	24	57
	11,5%	12,3%	11,8%
Kararsızım	12	13	25
	4,2%	6,7%	5,2%
Biraz katılıyorum	60	26	86
	20,8%	13,3%	17,8%
Katılıyorum	72	48	120
	25,0%	24,6%	24,8%
Kesinlikle Katılıyorum	47	23	70
	16,3%	11,8%	14,5%
<i>Toplam</i>	<i>288</i>	<i>195</i>	<i>483</i>

$\chi^2 = 17,596$      $sd = 6$      $p=0,007<0,05$

İşçi türüne göre , çalışmanın çokluğu ve arta kalan boş zamanın azlığı konusunda anlamlı ilişki bulunmuştur. Görüşme yapılan bilgi işçilerinden elde edilen cevaplarda ve gözlemlerde çok yoğun çalıştıklarını ve arta kalan boş zamanın çok az olduğunu ve dinlenmek için az vakte sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bilgi işçileri % 62,1'i çalışmanın çok fazla zaman aldığını belirtmiştir. Endüstri işçilerinin ise % 49,7'si katıldıklarını belirtmiştir. Endüstri işçileri hem haftalık hem de günlük çalışma süreleri açısından bilgi işçilerine göre daha fazla çalışmaktadır. Bu anlamda öngördüğümüz şekilde endüstri işçileri düşük gelir nedeniyle daha çok çalışma ihtiyacı duyduğundan oran azalmıştır.

### 1.2.3 Sosyal ekonomik, siyasal ve kültürel konularda tutumları

Bu bölümde bilgi işçileri için dördüncü bölümün başında sayılan 11 varsayımın 9 tanesi anlamaya çalışılmıştır. Bunlar; 3., 4., 5. , 6. , 7. , 8. , 9. , 10. ve 11. varsayımlardır. Bu anlamda ;

Üçüncü varsayım için ; tablo- 4.43 , 4.44, 4.45, 4.46, 4.47 kullanılmıştır.

Dördüncü varsayım için ; tablo- 4.48, 4.49, 4.50, 4.51, 4.52, 4.53,

Beşinci varsayım için; tablo-4.54

Altıncı varsayım; tablo-4.55, 4.56, 4.57

Yedinci varsayım : tablo- 4.58

Sekizinci varsayım : tablo- 4.59, 4.60

Dokuzuncu varsayım : tablo 4.60, 4.61, 4.62

Onuncu varsayım : tablo- 4.63, 4.64, 4.65, 4.66, 4.68, 4.69

Onbirinci varsayım : tablo- 4.72, 4.73 numaralı tablolar kullanılmıştır.

Bilgi işçileri için bu bölümde teorik kısımda da belirtilen ve öngörülen bazı özellikler anlaşılmasına çalışılacaktır, bunlar ; bilgi işçilerinin bireyci/kolektivist özellikleri ve bu bağlamda sorumluluk alabilmeleri, risk alabilmeleri ve belirsizlikten çekinmemeleri, yaratıcı özellikleri, özerk-bağımsız çalışma istekleri, mesleğe bağlılıkları, kariyer ve para arasındaki tercihleri, uzmanlık/eğitim/kişisel gelişim bağlamında yeni şeyler öğrenme, din/siyaset/kadının çalışması ve Avrupa Birliği konularında yaklaşımlarıdır.

### 1.2.3.1 Bireycilik / kolektivizm / sorumluluk

**Tablo-4.43 İşçi türüne göre \* Sürüden ayrılanı kurt kapar**

Sürüden ayrılanı kurt kapar	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	36	10	46
	12,6%	5,1%	9,5%
Katılmıyorum	55	21	76
	19,2%	10,7%	15,7%
Biraz katılmıyorum	34	12	46
	11,9%	6,1%	9,5%
Kararsızım	44	17	61
	15,4%	8,6%	12,6%
Biraz katılıyorum	62	33	95
	21,7%	16,8%	19,7%
Katılıyorum	42	59	101
	14,7%	29,9%	20,9%
Kesinlikle Katılıyorum	13	45	58
	4,5%	22,8%	12,0%
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>197</b>	<b>483</b>

$$\chi^2 = 67,645 \quad sd=6 \quad p=0,00 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 40,9'u ve endüstri işçilerinin ise % 69,5'i "sürüden ayrılanı kurt kapar" fikrine katılmaktadırlar. Endüstri işçilerinde öngörüldüğü şekilde yüksek bir oran çıkmıştır. Endüstri işçileri tek başına çalışmamaktadırlar. Beşerli onarlı gruplar halinde çalışmaktadırlar. Bu anlamda endüstri işçileri ekip çalışmasından ayrılanın yalnız kalacağı ve başarısız olacağı veya hiçbir şey yapamayacağını düşünmektedirler. Endüstri işçilerinin sendikalaşma oranlarının bilgi işçilerine oranla yüksek olmasında ekonomik faydalar ( ücret vb ) yanında endüstri işçilerinin bir kolektivist karakterlerinden de kaynaklanmaktadır. Bilgi işçileri yalnız ve masa başında çalışabilmekte, sahip olduğu "bilgi" faktörü, gelirin yüksekliği ve yaptığı işi tek başına yapabilme özelliği bilgi işçilerinde bireyci bir karakterin güçlenmesine neden olduğu öngörülmektedir. Ancak, endüstri işçileri toplu halde fabrikalarda bir araya gelerek çalışmaya başlarlar. Fabrika bu anlamda endüstri işçilerini çatısı altında biraraya getirir. İstatistiki olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

**Tablo 4.44 İşçi türüne göre \* Her koyun kendi bacağından asılır**

Her koyun kendi bacağından asılır	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	26	15	41
	9,0%	7,6%	8,4%
Katılmıyorum	52	37	89
	18,0%	18,8%	18,3%
Biraz katılmıyorum	16	11	27
	5,5%	5,6%	5,6%
Kararsızım	31	17	48
	10,7%	8,6%	9,9%
Biraz katılıyorum	60	20	80
	20,8%	10,2%	16,5%
Katılıyorum	63	51	114
	21,8%	25,9%	23,5%
Kesinlikle Katılıyorum	41	46	87
	14,2%	23,4%	17,9%
<b>Toplam</b>	<b>289</b>	<b>197</b>	<b>486</b>

$$\chi^2 = 15,167$$

$$sd = 6$$

$$p = 0,01 < 0,05$$

Tablo 4.44’de anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bilgi işçilerinin “her koyun kendi bacağından asılır” düşüncesine katılımları, tablo 4.43’e göre artış göstermiş ve bir anlamda bilgi işçileri bireyci yaklaşımı biraz daha vurgulamışlardır. Herşeyin ötesinde bilgi işçilerinin yüksek eğitim düzeyi , yüksek gelir seviyesi bilgi işçilerine bireyci bir karakterin veya bireyci bir yaşam tarzının gücünü verebilmektedir. Endüstri işçileri “her koyun kendi bacağından asılır” fikrine katılmaktadırlar, bu endüstri işçileri için öngörülen bir özellik değildi. Ancak, bazı endüstri işçilerinin açıklamalarında neden bu fikirde bireyci bir vurgu yaptıkları anlaşılabilir; çünkü, endüstri işçilerinden bazılarının belirttiğine göre ; “herkes kendinden sorumludur”. Bilgi işçileri sahip oldukları statüleri sayesinde toplumda bazen kimseye muhtaç olmadıklarını düşünebilmektedirler. Endüstri işçileri ise aynı yüksek statüye sahip olmadıkları için toplumdan çoğu kez aynı saygıyı görmüyor ve bir uysallık psikolojisine kapılıyorlar, bu da onlara dayanışma gerekliliğini kazandırıyor. Dayanışma bir ihtiyaç ve gücün simgesi durumuna geliyor.



**Tablo- 4.45 İşçi türüne göre \* İnsanlar kendi bireysel başarılarına göre değerlendirilmelidir**

İnsanlar kendi bireysel başarılarına göre değerlendirilmelidir	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	24	6	30
	8,3%	3,1%	6,2%
Katılmıyorum	39	20	59
	13,5%	10,4%	12,3%
Biraz katılmıyorum	21	9	30
	7,3%	4,7%	6,2%
Kararsızım	26	15	41
	9,0%	7,8%	8,5%
Biraz katılıyorum	65	35	100
	22,5%	18,2%	20,8%
Katılıyorum	86	68	154
	29,8%	35,4%	32,0%
Kesinlikle Katılıyorum	28	39	67
	9,7%	20,3%	13,9%
<b>Toplam</b>	<b>289</b>	<b>192</b>	<b>481</b>

$$\chi^2 = 18,782$$

$$sd = 6$$

$$p = 0,00 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 62'si ve endüstri işçilerinin %73,9'u " insanlar kendi bireysel başarılarına göre değerlendirilmelidir " fikrine katıldıklarını belirtmiştir. Bu ilişki anlamlı çıkmıştır.

Endüstri işçilerinin bilgi işçilerine oranla daha çok katılmaları gruplar halinde çalışıyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Endüstri işçilerinin ödüllendirilmeleri genelde daha az hata ve daha çok üretim yapmalarına göre olmaktadır. Bu anlamda endüstri işçileri takım çalışmasına alışık ve istekli olsalar da ödüllendirilmelerde veya performans değerlendirmesinde kişilerin ön plana çıkmasını istemektedirler. Görüşme yapılan endüstri işçileri takım çalışmasından çok memnun olduklarını bazen takımında bir kaç işçinin daha çok çalıştığı ama pastadan alınan dilimin aynı olduğunu belirtmişlerdir.

Bu anlamda bilgi işçilerinden daha ilginç bir yorum gelmiştir. Bilgi işçileri görüşmede zaten yalnız çalıştıklarını, bireysel başarılarına göre değerlendirilmenin yapılmasının doğal olduğunu söylemektedirler.

**Tablo – 4.46 işçi türüne göre \* Başarı grup ölçütlerine göre değil bireysel ölçütlere göre olmalıdır**

Başarı grup ölçütlerine göre değil bireysel ölçütlere göre olmalıdır	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	37	15	52
	12,9%	7,7%	10,8%
Katılmıyorum	68	44	112
	23,7%	22,4%	23,2%
Biraz katılmıyorum	37	12	49
	12,9%	6,1%	10,1%
Kararsızım	35	21	56
	12,2%	10,7%	11,6%
Biraz katılıyorum	47	31	78
	16,4%	15,8%	16,1%
Katılıyorum	47	45	92
	16,4%	23,0%	19,0%
Kesinlikle Katılıyorum	16	28	44
	5,6%	14,3%	9,1%
<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>196</b>	<b>483</b>

$$\chi^2 = 20,901$$

$$sd = 6$$

$$p=0,02 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 38,4'ü ve endüstri işçilerinin % 53,1'i başarının grup ölçütlerine göre değil bireysel ölçütlere göre olmalıdır fikrine katılmaktadırlar. Tablo 4.44'deki gibi endüstri işçileri burada da bireysel ölçütlerin çıkarılmasını istemektedirler. Bilgi işçilerinin ise oranı ön görüldüğünün aksine düşük çıkmıştır. Çoğu kez yalnız başına çalıştığını söyleyen bilgi işçileri değerlendirmeler yapılırken grup ölçütünün ön planda olmasını isteyenler azımsanmayacak ölçüde çoktur.

Takım çalışması konusu önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Teorik kısımda bilgi işçileri için sayılan özellikler arasında takım çalışmasına uyumlulukta yer almaktaydı. Anlamlı bir ilişki bulunamadı, bilgi işçilerinin % 89,9'u öngörüldüğü gibi takım çalışmasına inanmıştır. Endüstri işçileri de % 87,8'i de takım çalışmasına inanmıştır. Ancak, endüstri işçilerinin takım çalışmasını inanması anlamlıdır. ( Takım çalışması :  $\chi^2 = 11,205$  SD =6 p=0,82 > 0,05 )

**Tablo –4.47 İşçi türüne göre \* Bireysel hayat tarzını aile hayatına tercih ederim**

	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Bireysel hayat tarzını aile hayatına tercih ederim			
Kesinlikle Katılmıyorum	62	43	105
	21,7%	22,4%	22,0%
Katılmıyorum	109	55	164
	38,1%	28,6%	34,3%
Biraz katılmıyorum	22	7	29
	7,7%	3,6%	6,1%
Kararsızım	24	20	44
	8,4%	10,4%	9,2%
Biraz katılıyorum	20	13	33
	7,0%	6,8%	6,9%
Katılıyorum	28	25	53
	9,8%	13,0%	11,1%
Kesinlikle Katılıyorum	21	29	50
	7,3%	15,1%	10,5%
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>192</b>	<b>478</b>

$$\chi^2 = 14,345 \quad sd = 6 \quad p=0,02 < 0,05$$

Tablo- 4.47’de anlamlı bir ilişki bulunsa da öngörüldüğü gibi bireysel bir hayat tarzını tercih etmedikleri görülmektedir. Endüstri işçileri ise % 34,9 gibi bir oranla bireysel hayat tarzını tercih etmektedir. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi iki işçi türü de aile hayatını yüksek oranlarla tercih ediyor. Ancak endüstri işçileri öngörülenin aksine bilgi işçilerinden biraz daha fazla bireysel hayat tarzını tercih etmektedir.

Bilgi işçilerinin sorumluluk almaktan çekinmeyen işçiler olarak belirtilmiştir. Ancak, uygulamada işçi türüne göre “işimde daha çok sorumluluğa sahip olsaydım, daha mutlu olurum” çaprazlandığında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır( $p= 0,260 > 0,05$ ). Bilgi işçilerinin % 60,7’si endüstri işçilerinin % 62,7’si sorumluluk almaktan memnun olduğunu belirtmiştir. Bilgi işçileri için öngörüldüğü gibi yüksek çıkmasına rağmen, endüstri işçisi ise daha az sorumluluk aldığı için daha çok sorumluluğun şirkette bir işçi olarak varolabileceği duygusunu taşıdığını düşünerek cevap vermiştir.

### 1.2.3.2 Risk ve belirsizlik

Teorik kısımda bilgi işçileri için risk almaktan çekinmeyen işçiler arasında belirtilmişti. Bu anlamda bilgi işçilerinin risk ve belirsizlik durumlarını anlamaya yönelik bazı sorulara verdikleri cevaplar şu şekildedir ;

**Tablo – 4.48 İşçi türüne göre \* İş ve özel hayattaki belirsizlik beni rahatsız**

İş ve özel hayattaki belirsizlik beni rahatsız eder	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	3	9	12
	1,0%	4,5%	2,5%
Katılmıyorum	8	12	20
	2,7%	6,1%	4,1%
Biraz katılmıyorum	8	1	9
	2,7%	,5%	1,8%
Kararsızım	8	13	21
	2,7%	6,6%	4,3%
Biraz katılıyorum	20	14	34
	6,9%	7,1%	7,0%
Katılıyorum	136	80	216
	46,7%	40,4%	44,2%
Kesinlikle Katılıyorum	108	69	177
	37,1%	34,8%	36,2%
<b>Toplam</b>	<b>291</b>	<b>198</b>	<b>489</b>

$$\chi^2 = 17,553$$

$$sd = 6$$

$$p = 0,0 < 0,05$$

Bu anlamda, bilgi işçileri toplam % 90,7'si oranla “katılıyorum” diyerek bir anlamda teorik kısımda belirtilen “risk ve belirsizlikten çekinmeyen işçiler” ifadesini doğrulamadılar. Bilgi işçilerinin ve endüstri işçilerinin belirsizlikten rahatsız olmaları yaşadıkları toplumun ekonomik ve siyasi yapısından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda bilgi işçisi niteliğinden ziyade ülkenin geçmişte sahip olduğu ekonomik ve siyasi istikrarsızlıklar toplumsal karakterde bir korku ve endişe yaratmakta ve belirsizlik tüm katılımcı işçilerde kötü bir olgu olarak çıkmaktadır. Elbette değişen toplum yapısı, tüketim eğilimi artan bir toplumda belirsizlik, zihinlerde kötümserlik yaratmaktadır.

**Tablo-4.49 İşçi türü \* İşimde hızlı değişim beni kaygılandırır**

İşimde hızlı değişim beni kaygılandırır	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	11	9	20
	3,8%	4,6%	4,1%
Katılmıyorum	57	27	84
	19,7%	13,7%	17,2%
Biraz katılmıyorum	27	8	35
	9,3%	4,1%	7,2%
Kararsızım	29	32	61
	10,0%	16,2%	12,5%
Biraz katılıyorum	68	30	98
	23,4%	15,2%	20,1%
Katılıyorum	79	57	136
	27,2%	28,9%	27,9%
Kesinlikle Katılıyorum	19	34	53
	6,6%	17,3%	10,9%
<b>Toplam</b>	<b>290</b>	<b>197</b>	<b>487</b>

$$\chi^2 = 27,145 \quad sd = 6 \quad \alpha = 0,05 \quad p = 0,07 > 0,05$$

Bilgi işçileri yine belirsizlikten ve değişimden korktuklarını belirtmiştir. Ancak yine de bilgi işçilerinde % 19,7 gibi önemsenmesi gereken bir oranda “katılmıyorum” diyerek değişime ve belirsizliğe açık olduğunu belirtmiştir. Elbette bilgi işçilerinin bu cevaplarında Türk toplumunun yapısı, ekonomik şartlar ve geçmişte sürekli varolan siyasi istikrarsızlıkların etkisi olduğu açıktır. Bu anlamda hem tablo 4.48 hem de tablo 4.49 de bilgi işçileri için öngörülen özellikler çıkmamıştır.

**Tablo- 4.50 İşçi türüne göre \* İş güvencesi benim için çok önemlidir**

İş güvencesi benim için çok önemlidir	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
Kesinlikle Katılmıyorum	7	5	12
	2,4%	2,6%	2,5%
Katılmıyorum	9	4	13
	3,1%	2,1%	2,7%
Biraz katılmıyorum	11	10	21
	3,8%	5,2%	4,3%
Kararsızım	19	9	28
	6,5%	4,6%	5,8%
Biraz katılıyorum	29	12	41
	10,0%	6,2%	8,5%
Katılıyorum	134	53	187
	46,0%	27,3%	38,6%
Kesinlikle Katılıyorum	82	101	183
	28,2%	52,1%	37,7%
<b>Toplam</b>	<b>291</b>	<b>194</b>	<b>485</b>

$$\chi^2 = 31,857 \quad sd = 6 \quad p = 0,00 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 84,2'ü “katılıyorum” diyerek iş güvencesinin kendileri için önemini belirtmiştir. Ancak endüstri işçilerinin toplam % 85,6'sı gibi yüksek bir oranla “katılıyorum” demiştir. Bu anlamda iş güvencesi endüstri işçilerinde daha önemlidir. Bunun işçinin sahip olduğu niteliği ile anlamlı bir ilişkisi olduğu gibi, ikame edilememek ve eldeki üretim faktörünün büyük etkisi vardır. Bilgi işçisi de emektir ancak, *bilgi* bir üretim faktörü olarak onun elindedir. Bundan dolayı bilgi işçileri endüstri işçilerine göre daha az bir oranla iş güvencesini belirtmiştir. Bilgi işçileri için iş güvencesinin önemli olması, öngörünün tersine bir sonuçtur.

Bilgi işçileri ellerindeki *bilgi* üretim faktörüyle kendi iş güvencelerini kendileri sahip olabilmektedir. Çünkü bilgi işçileri ikame edilemezler, bilgi

işçilerinin iş güvencesini istemeleri Türkiye’de son ekonomik (2001) krizin etkisinden en çok beyaz yakalıların işsiz kalması olarak açıklanabilir.

**Tablo- 4.51 İşçi türüne göre \* Sık sık işsiz kalma korkusu yaşadığım olur.**

<i>Sık sık işsiz kalma korkusu yaşadığım olur.</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	36	16	52
	12,5%	8,2%	10,8%
Katılmıyorum	87	39	126
	30,2%	20,0%	26,1%
Biraz katılmıyorum	31	15	46
	10,8%	7,7%	9,5%
Kararsızım	20	17	37
	6,9%	8,7%	7,7%
Biraz katılıyorum	54	40	94
	18,8%	20,5%	19,5%
Katılıyorum	41	42	83
	14,2%	21,5%	17,2%
Kesinlikle Katılıyorum	19	26	45
	6,6%	13,3%	9,3%
<b>Toplam</b>	<b>288</b>	<b>195</b>	<b>483</b>

$$\chi^2 = 17,723 \quad sd = 6$$

$$p = 0,007 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 53,7’si işsiz kalma korkusu içinde olduğuna dair fikre katılmıyor. Endüstri işçilerinin ise % 56,3’ü işsiz kalma korkusu yaşıyor. Bu ilişkide önemli olan bilgi işçisinin ikame edilememe imkanına sahip olması ve endüstri işçilerinin ise sürekli olarak dışarıdakilerle ( işsizlerle ) mücadele halinde olmasıdır.

Ancak, endüstri işçilerinin yine % 20’si işsiz kalma korkusu içinde olmadığını belirtmiş. Buradaki faktör sendikadır. Tablo 4.52 sendikaya üyeliğe göre bunu göstermektedir.

**Tablo- 4.52 Sendikaya üyeliğe göre \* Sık sık işsiz kalma korkusu yaşadığım olur**

<i>Sık sık işsiz kalma korkusu yaşadığım olur</i>	<i>Herhangi bir işçi sendikasına üye misiniz?</i>		<i>Toplam</i>
	<i>evet</i>	<i>hayır</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	4	46	50
	5,0%	12,0%	10,8%
Katılmıyorum	19	103	122
	23,8%	26,8%	26,3%
Biraz katılmıyorum	1	45	46
	1,3%	11,7%	9,9%
Kararsızım	6	29	35
	7,5%	7,6%	7,5%
Biraz katılıyorum	19	70	89
	23,8%	18,2%	19,2%
Katılıyorum	17	63	80
	21,3%	16,4%	17,2%
Kesinlikle Katılıyorum	14	28	42
	17,5%	7,3%	9,1%
<b>Toplam</b>	<b>80</b>	<b>384</b>	<b>464</b>

$$\chi^2 = 20,125 \quad sd = 6 \quad p = 0,003 < 0,05$$

Sendika nispi oranda işsiz kalma korkusunu azaltmayı başarmış. Önceki tabloya göre sendikalı işçilerin toplam % 30,1'i işsizlik korkusu yaşamamaktadır. Çünkü sendikaların bir güvence kapısı , bir pazarlık aracıdır.



**Tablo- 4.53 İşçi türüne göre\* İnsan çalışma hayatında gerektiğinde risk almalıdır**

<i>İnsan çalışma hayatında gerektiğinde risk almalıdır</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	5	9	14
	1,7%	4,6%	2,9%
Katılmıyorum	6	8	14
	2,1%	4,1%	2,9%
Biraz katılmıyorum	4	4	8
	1,4%	2,1%	1,6%
Kararsızım	12	11	23
	4,1%	5,6%	4,7%
Biraz katılıyorum	38	26	64
	13,1%	13,3%	13,2%
Katılıyorum	154	70	224
	52,9%	35,9%	46,1%
Kesinlikle Katılıyorum	72	67	139
	24,7%	34,4%	28,6%
<b>Toplam</b>	<b>291</b>	<b>195</b>	<b>486</b>

$$\chi^2 = 17,106 \quad sd=6 \quad p=0,009 < 0,05$$

Ortaya çıkan anlamlı ilişkide ; bilgi işçilerinin % 90,7'si çalışma hayatında riski tercih etmektedir. Teorik kısımda bunu belirtmiştik. Endüstri işçileri ise % 83,6'sı risk alınması fikrine katılmaktadır. Çalışma yaşamı açısından iki taraf işçi kesiminde riskin getirisinin yüksek olacağı konusunda birleşmektedir. İstatistiki olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

Bilgi işçilerinin % 85,5'i rekabetin teşvik edilmesine katılmaktadır. Endüstri işçilerinin de % 80'i rekabetin teşvik edilmelidir demektedir. Bilgi işçileri için rekabetin teşvik edilmesi öngörüldüğü gibi çıkmaktadır. Zira endüstri işçilerinin rekabetin makro ekonomi açısından algılandığını ve bu anlamda iyi bir durumu çağrıştırdığını belirtmekte fayda vardır. Çünkü, endüstri işçisi artan rekabetle işsizliğin azalacağını düşünmektedir.

### 1.2.3.3 Yaratıcılık

Yaratıcılık rekabette üstünlük sağlayan bir faktördür. Yaratıcılık; yeni ve özgün bir şey tasarlama yetisi veya gücüdür. Bilgi işçilerinin özellikle de yeni ürünler geliştirme ve kalitesini artırma gibi işlerde çalışan bilgi işçilerinde yaratıcılığın yüksek olduğu kanaati , teorik kısımda da belirtilmiştir. Özellikle teknolojik ürünlerin donanımı ile ilgili işlerde çalışan bilgi işçilerinin yaratıcılık özelliğinin yoğun olduğu öngörüsü mevcuttur.

Bilgi işçisi beyniyle çalışan, düşünen işçilerdir. Bu anlamda yaratıcılık bilgi işçisiyle özdeşleştirilebilir. Yaratıcılık zeka ve sanatsal kabiliyetle örtüşür. Her bilgi işçisi yaratıcı olamaz ancak, bilgi işçisi yeni çıktılar elden bir işçi olduğu için yaratıcılık yeteneğini geliştirebilir.

**Tablo – 4.54 İşçi türüne göre\* İşyerlerinde sorunların çözümünde daima bilinen garantili yollar tercih edilmelidir**

	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
<i>İşyerlerinde sorunların çözümünde daima bilinen garantili yollar tercih edilmelidir</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	21	5	26
	7,3%	2,6%	5,4%
Katılmıyorum	41	20	61
	14,3%	10,3%	12,7%
Biraz katılmıyorum	47	13	60
	16,4%	6,7%	12,4%
Kararsızım	33	20	53
	11,5%	10,3%	11,0%
Biraz katılıyorum	66	26	92
	23,0%	13,3%	19,1%
Katılıyorum	66	67	133
	23,0%	34,4%	27,6%
Kesinlikle Katılıyorum	13	44	57
	4,5%	22,6%	11,8%
<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>195</b>	<b>482</b>

$$\chi^2 = 58,355$$

$$sd = 6$$

$$p=0,000 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 50,5'i ve endüstri işçilerinin % 70,3'ü sorunların çözümünde garantili yolları tercih etmektedir. Bilgi işçileri için öngörülenin paralelinde olan bu oranda, bilgi işçileri işyerinde sorunların çözümünde daha pratik düşünebilme veya daha yaratıcı çözümler getirmektedir veya getirilmesini tercih etmektedir.

#### 1.2.3.4 Özerklik / bağımsız çalışma

Bilgi işçileri bağımsız, özerk çalışmayı tercih eden işçilerdir. Bunu anlamaya yönelik yöneltilen fikirleri işçi türlerine göre ayırdığımızda ;

**Tablo- 4.55 İşçi türüne göre \* işyerimde özerklik; işlerimi ve zamanımı kendi kendime organize etmek benim için önemlidir.**

	İşçi türü		Toplam
	Bilgi	Endüstri	
<i>İşyerimde özerklik; işlerimi ve zamanımı kendi kendime organize etmek benim için önemlidir.</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	3	6	9
	1,1%	3,1%	1,9%
Katılmıyorum	15	13	28
	5,3%	6,8%	5,9%
Biraz katılmıyorum	15	8	23
	5,3%	4,2%	4,8%
Kararsızım	19	20	39
	6,7%	10,4%	8,2%
Biraz katılıyorum	48	25	73
	16,8%	13,0%	15,3%
Katılıyorum	134	89	223
	47,0%	46,4%	46,8%
Kesinlikle Katılıyorum	51	31	82
	17,9%	16,1%	17,2%
<b>Toplam</b>	<b>285</b>	<b>192</b>	<b>477</b>

$$\chi^2 = 6,624 \quad sd = 6 \quad p=0,00 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 81,7'si özerk çalışmanın önemli olduğunu belirtmiştir. Bu bilgi işçileri için ön görülen önemli özelliklerden biriydi ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bilgi işçilerinin endüstri işçilerinden farklı olarak kendi çalışma

masaları, odaları, eşyaları mevcuttur. Bilgi işçilerinin verimli çalışabilmesi ve kendilerini daha esnek bir yerde bulmak istedikleri için, özerk bir çalışmayı tercih etmektedirler. Bu bir anlamda işin niteliğinden de kaynaklanmaktadır, endüstri işçileri kas gücüne dayanırken % 100 denetim ve iş tanımıyla hareket etmektedirler ve bu anlamda özerk çalışmamaktadırlar. Oysaki , bilgi işçisi beyin gücü ile çalışmakta ve esnek bir ortama gerek duymaktadır. Ancak, endüstri işçileri için özerk çalışmanın önemi var olan denetimden, tanımlanmış iş ve göreve göre hareket etmekten dolayı özerk çalışmaya duydukları istekleri belirtmiştir.

Bu anlamda bütün uygulamalarımızda bilgi işçileri için öngördüğümüz noktaların aynı şekilde endüstri işçisi için çıkmaması ya da endüstri işçisi için öngörülerimizin yanılması, endüstri işçilerinin sahip olmadıkları ama sahip olmayı istedikleri doğrultusunda verilmiş cevaplardır. Bir anlamda endüstri işçisi özerk çalışmanın iyi bir şey olduğu düşüncesinden hareketle cevaplama yapmaktadır. Anketler ve görüşmeler yapılırken bilgi işçisinin gayet özerk çalıştıkları ve çalışma ortamlarının kaliteli olduğu gözlenmiştir. Endüstri işçisi ise takım halinde, denetlenerek, belirli iş tanımlarıyla hareket eden ve ağır çalışma koşullarında yorucu işler yapmaktadır. Bu önemli bir noktadır. Endüstri işçisi bilgi işçisinin çalışma koşullarını görmekte ve bunun kendisinde de olmasını istemektedir. Bu düşünce endüstri işçisinin anketlerde duygularına ve arzularına göre cevaplama yapmalarını sağlamıştır.

**Tablo- 4.56 İşçi türüne göre \* İnsan her zaman üstlerinin emirlerine sorgulamaksızın itaat etmelidir**

<i>İnsan her zaman üstlerinin emirlerine sorgulamaksızın itaat etmelidir</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	54	21	75
	18,8 %	10,7%	15,5%
Katılmıyorum	107	41	148
	37,2 %	20,8%	30,5%
Biraz katılmıyorum	37	16	53
	12,8 %	8,1%	10,9%
Kararsızım	35	13	48
	12,2 %	6,6%	9,9%
Biraz katılıyorum	38	34	72
	13,2 %	17,3%	14,8%
Katılıyorum	11	39	50
	3,8%	19,8%	10,3%
Kesinlikle Katılıyorum	6	33	39
	2,1%	16,8%	8,0%
<b>Toplam</b>	<b>288</b>	<b>197</b>	<b>485</b>

$$\chi^2 = 82,791 \quad sd = 6 \quad p = 0,000 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 37,2 oranla “katılmıyorum” diyerek üstlerinin her emrine itaat edilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bilgi işçileri için teorik kısımda belirtilen özelliklerden biriydi ve burada da tekrar karşımıza çıktı. Ancak , endüstri işçilerinin % 19,8 “katılıyorum” ve % 16,8 “kesinlikle katılıyorum” diyerek üstlerinin her emrine itaat edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Buradaki faktör sendikasız endüstri işçiler olabilir. Tablo-4.57 sendikannın etkisini göstermektedir. Anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo – 4.57 Sendika üyeliğine göre \* İnsan her zaman üstlerinin emirlerine sorgulamaksızın itaat etmelidir**

	<i>Herhangi bir işçi sendikasına üye misiniz?</i>		<i>Toplam</i>
	<i>evet</i>	<i>hayır</i>	
<i>İnsan her zaman üstlerinin emirlerine sorgulamaksızın itaat etmelidir</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	19	54	73
	24,1 %	14,0%	15,7%
Katılmıyorum	15	129	144
	19,0 %	33,5%	31,0%
Biraz katılmıyorum	4	48	52
	5,1%	12,5%	11,2%
Kararsızım	4	40	44
	5,1%	10,4%	9,5%
Biraz katılıyorum	10	59	69
	12,7 %	15,3%	14,9%
Katılıyorum	16	31	47
	20,3 %	8,1%	10,1%
Kesinlikle Katılıyorum	11	24	35
	13,9 %	6,2%	7,5%
<b>Toplam</b>	<b>79</b>	<b>385</b>	<b>464</b>

$$\chi^2 = 28,894 \quad sd=6 \quad p=0,000 < 0,05$$

Onsekiz bilgi işçisi dışında sendikaya üye olanların tamamı endüstri işçileridir. Bu anlamda üstlerinin tüm emirlerine uyulmalıdır fikrine sendikalı % 43,1'i güçlü bir şekilde katılmıyor. Görüldüğü gibi sendika burada etkili ve endüstri işçisinde belli bir güven yaratmıştır. Anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

### 1.2.3.5 Mesleğe bağlılık

Bilgi işçileri işyerine belli bir bağlılık duymazlar. Uzman olan bu işçiler uzmanlık alanındaki işlerinin yapmak isterler. Bu anlamda işyeri onların mesleklerini icra edebildikleri yerdir. Yüksek nitelik çeşitli işyerlerinde aynı işi veya mesleklerini yapabilmeyi sağlar.

Bilgi işçileri mesleklerini % 60 oranla sevdiği için seçmiştir. Ancak endüstri işçilerinin bu mesleği seçmesinde de “sevdiğim için” seçeneği yine mantıklıdır, çünkü, endüstri işçileri de sigortalı, ücreti ve istikrarlı bir gelirle enformel sektörde olmamanın mutluluğunu yaşamaktadır.

Mesleğe bağlılık konusunu anlamak için yöneltilen “İşimle/mesleğimle gurur duyuyorum” fikrine bilgi işçilerinin ve endüstri işçilerinin görüşleri aşağıdaki tablodadır.

**Tablo-4.58 İşçi türüne göre \* İşimle/mesleğimle gurur duyuyorum**

<i>İşimle/mesleğimle gurur duyuyorum.</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	2	5	7
	,7%	2,6%	1,5%
Katılmıyorum	9	8	17
	3,1%	4,1%	3,5%
Biraz katılmıyorum	7	8	15
	2,4%	4,1%	3,1%
Kararsızım	27	10	37
	9,4%	5,2%	7,7%
Biraz katılıyorum	56	21	77
	19,5%	10,8%	16,0%
Katılıyorum	99	74	173
	34,5%	38,1%	36,0%
Kesinlikle Katılıyorum	87	68	155
	30,3%	35,1%	32,2%
<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>194</b>	<b>481</b>

$$\chi^2 = 13,600 \quad sd=6 \quad p=0,034 < 0,05$$

Bilgi işçileri de endüstri işçileri de mesleklerini/işlerini sevdiklerini belirtmiştir. İki taraf için de anlamlı bir ilişki mevcuttur. Ve anlaşılır bir durumdur. Yine iki işçi kesimi içinde anlamlı nedenler mevcuttur. Bilgi işçisi sahip olduğu nitelik, statü ve gelir gibi faktörlerden dolayı zaten bu mesleği sevmektedir ve sevdiği için seçmiştir. Endüstri işçileri için ise ; enformel sektörden kurtulup sigortalı olarak çalışmak önemli bir faktördür. Çoğu endüstri işçisi enformel sektörden gelmekte , sigortalı istikrarlı bir gelir/ücret sahibi olduğu için mutludur.

### 1.2.3.6 Kariyer ve para

Kariyer ve para arasındaki seçimde; bilgi işçileri kariyerin paradan daha önemli olduğuna inandığı ve kariyerin para getirdiğine olan inancı olduğu öngörülmüştür.

**Tablo – 4.59 İşçi türüne göre \* kariyer paradan daha önemlidir**

<i>Kariyer paradan daha önemlidir</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	10	14	24
	3,5%	7,1%	5,0%
Katılmıyorum	37	21	58
	12,9%	10,6%	12,0%
Biraz katılmıyorum	28	13	41
	9,8%	6,6%	8,5%
Kararsızım	43	24	67
	15,0%	12,1%	13,8%
Biraz katılıyorum	73	27	100
	25,5%	13,6%	20,7%
Katılıyorum	69	50	119
	24,1%	25,3%	24,6%
Kesinlikle Katılıyorum	26	49	75
	9,1%	24,7%	15,5%
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>198</b>	<b>484</b>

$$\chi^2 = 32,270 \quad sd=6 \quad p=0,00 < 0,05$$



Bilgi işçilerinin % 58,7'si ve endüstri işçilerinin % 63,6'sı kariyerin paradan daha önemli olduğuna inanmaktadır. Bilgi işçileri için öngörülenin paralelinde çıkmıştır. Ancak, endüstri işçilerinin yüksek bir oranda kariyeri paraya tercih etmeleri öngörülmemiştir.

Ancak, endüstri işçileri kariyer yapabilme şanslarının olmadığını bilerek veya bunu dile getirerek soruları cevaplamıştır. Bu üzerinde durulması gereken bir noktadır. Endüstri işçisi için varolan öngörümüz burada çıkmamıştır. Çünkü endüstri işçisi hem kendisinin belirttiği gibi hem de bilindiği gibi “kariyer” kavramına bilgi işçilerine oranla uzaktırlar. Bir endüstri işçisi en fazla ustabaşı olabilmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo- 4.60 İşçi türüne göre \* Kariyer, beraberinde parayı da getirir**

<i>Kariyer, beraberinde parayı da getirir</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	5	7	12
	1,7%	3,6%	2,5%
Katılmıyorum	17	9	26
	5,9%	4,7%	5,4%
Biraz katılmıyorum	12	6	18
	4,2%	3,1%	3,8%
Kararsızım	26	17	43
	9,1%	8,9%	9,0%
Biraz katılıyorum	56	16	72
	19,6%	8,3%	15,1%
Katılıyorum	119	78	197
	41,6%	40,6%	41,2%
Kesinlikle Katılıyorum	51	59	110
	17,8%	30,7%	23,0%
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>192</b>	<b>478</b>

$$\chi^2 = 20,316 \quad sd=6 \quad p=0,02 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 79,2'si “katılıyorum” diyerek kariyerin beraberinde para getirdiğini belirtmiştir.. Aynı şekilde endüstri işçileri de % 79,6'sı gibi aynı oranla

“katılıyorum” diyerek kariyerin para getirdiğinin doğru olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak endüstri işçileri için bir önceki tabloda kariyer konusunda söylediklerimiz burada da geçerlidir. Endüstri işçileri ile yapabildiğimiz görüşmelerde şunu belirtmişlerdir; “kariyer yapabilseydim benim de ücretim artardı.” Bir anlamda endüstri işçileri de kariyerin para getirdiğine inanmaktadır.

### **1.2.3.7 Uzmanlık ve eğitim / kişisel gelişim**

Uzmanlık açısından önemli olan nokta; bilgi işçisinin verimliliği ile ilgili bir noktadır. Bu anlamda tıpkı P.Drucker’ın “yeni işgücü ve verimliliği” başlığı altında belirttiği “bu iş senin asıl işin için gerekli mi ?” sorusuna benzemektedir. Zira uzmanlık alanı dışında çalışan bir bilgi işçisi ne kadar verimli olur veya elindeki bilgiyi gerekli şekilde ne kadar dönüştürebilir ? bunlar tartışılır. Ancak uzmanlık alanında gerekli işinde çalışan bilgi işçisinin daha verimli olacağı açıktır.

Teorik kısımda bilgi işçileri için eğitim ve yeni şeyler öğrenme konusunda istekli olduklarını belirtilmişti. Bu anlamda, bilgi işçisinin yeni şeyler öğrenme konusundaki isteklerini anlamaya yönelik fikirlerde yöneltildi.

Bilgi işçilerinin % 77,1’i “katılıyorum” diyerek yaptıkları işlerin uzmanlıklarıyla meslekleriyle ilgili olduğunu belirtmiştir. Bu anlamda bilgi işçileri verimli olabilmeleri açısından yaptıkları işin meslekleriyle veya uzmanlıklarıyla ilgili olması çok önemlidir. Endüstri işçilerinin % 64’ü uzmanlık alanıyla ya da uygulama esnasında belirtildiği gibi gördüğü hizmet içi eğitime uygun işlerde çalışmaktadır. Bilgi işçisine oranla yüksek ve eksik istihdam edilmektedirler, başka bir deyişle hizmet içi eğitimi, meslek lisesindeki alanıyla aynı olmamakta farklı alanlarda çalışmaktadır. Endüstri işçilerinin büyük bir oranı yarı vasıflıdır. Ve endüstri işçileri kısa bir eğitimden geçirilerek işbaşı yapmaktadırlar.

Bilgi işçilerinin % 88,5’i aldığı eğitimle yaptığı iş arasında uyum olmasını vurgulamış, endüstri işçisi ise % 81,9’u oranında “katılıyorum” demiştir. Bu anlamda bilgi işçisi işindeki performansının sürekli yüksek kalmasını isteyerek

sürekli eğitimden yanadır. Zira yukarıdaki paragrafta bilgi işçileri büyük bir kısmı uzmanlıklarının gerektirdiği işleri yapmaktadır.

Endüstri işçileri ise yine işleri ile aldıkları eğitim sırasında uyum olmasını istiyor. Ancak, bilgi işçisinden farklı olarak %14,5 oranında endüstri işçisi farklı eğitimler almak istediğini belirtiyor.

**Tablo-4.61 İşçi türüne göre \* Benim için işimde yeni şeyler öğrenme ve kişisel gelişim yüksek ücretten önemlidir**

	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
<i>Benim için işimde yeni şeyler öğrenme ve kişisel gelişim yüksek ücretten önemlidir</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	8	13	21
	2,8%	6,6%	4,3%
Katılmıyorum	16	20	36
	5,5%	10,1%	7,4%
Biraz katılmıyorum	22	20	42
	7,6%	10,1%	8,6%
Kararsızım	25	11	36
	8,7%	5,6%	7,4%
Biraz katılıyorum	62	38	100
	21,5%	19,2%	20,5%
Katılıyorum	97	54	151
	33,6%	27,3%	31,0%
Kesinlikle Katılıyorum	59	42	101
	20,4%	21,2%	20,7%
<b>Toplam</b>	<b>289</b>	<b>198</b>	<b>487</b>

$$\chi^2 = 11,436 \quad sd=6 \quad p=0,076 > 0,05$$

Anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bilgi işçileri endüstri işçilerine nazaran yeni şeylerin öğrenilmesini ücretten daha önemli görmektedir. Burada bilgi işçisi için yeni şeyler öğrenmek meslekte ve kişisel anlamda gelişim için ön plandadır. Ancak , endüstri işçisi için bu oranın bilgi işçisi kadar olmayışı geleneksel anlamda ücret vb faktörlerin doyurucu etkisinin yüksekliğinden dolayıdır.

**Tablo – 4.62 Gelir’e göre \* Benim için işimde yeni şeyler öğrenme ve kişisel gelişim yüksek ücretten önemlidir**

	gelir						topla m
	500'd en az	500- 1000	1001- 1500	1501- 2500	250 1- 400 0	4000' den fazla	
Kesinlikle Katılmıyorum	8	6	3	2	0	0	19
	10,8%	5,5%	3,3%	2,2%	,0%	,0%	4,9%
Katılmıyorum	5	11	9	4	0	0	29
	6,8%	10,0%	9,8%	4,3%	,0%	,0%	7,4%
Biraz katılmıyorum	7	11	7	11	0	0	36
	9,5%	10,0%	7,6%	12,0%	,0%	,0%	9,2%
Kararsızım	6	7	8	7	0	0	28
	8,1%	6,4%	8,7%	7,6%	,0%	,0%	7,2%
Biraz katılıyorum	16	16	20	19	5	1	77
	21,6%	14,5%	21,7%	20,7%	27,8 %	20,0%	19,7%
Katılıyorum	22	25	23	39	8	0	117
	29,7%	22,7%	25,0%	42,4%	44,4 %	,0%	29,9%
Kesinlikle Katılıyorum	10	34	22	10	5	4	85
	13,5%	30,9%	23,9%	10,9%	27,8 %	80,0%	21,7%
<b>Toplam</b>	<b>74</b>	<b>110</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>391</b>

$$\chi^2 = 50,933 \quad sd=30 \quad p=0,010 < 0,05$$

Tablo 4.62’de gelir artıkça eğitimden istenilen amaç ; yeni şeyler öğrenmenin önemine kaymaktadır. Bu anlamda, ücreti bilgi işçilerine nazaran düşük olan endüstri işçileri için yeni şeyler öğrenmek ikinci planda kalmaktadır. Bu ise çok doğaldır ki belli ihtiyaçların karşılanmasında ücret belli seviyeye henüz yetişemediği için ( özellikle asgari ücret ) endüstri işçileri için önemli olan ücrettir. Bu nedenle eğitimden yeni şeyler öğrenmek ancak ek bir ücret getirecekse önemli olabilir.

### 1.2.3.8 Kadının çalışma hayatında olması

Kadının çalışma hayatı önemli bir noktadır. Bilgi işçilerinin kadının çalışma hayatında olması fikrine katılması bir anlamda bilgi işçisi içerisindeki

kadın işçi sayısının artmasındandır. Eğitim düzeyi kadını iş hayatını görme açısından etkilidir.

**Tablo- 4.63 İşçi türüne göre \* Kadınlar iş hayatında olmalıdır**

<i>Kadınlar iş hayatında olmalıdır</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	6	12	18
	2,1%	6,2%	3,7%
Katılmıyorum	5	5	10
	1,7%	2,6%	2,1%
Biraz katılmıyorum	7	4	11
	2,4%	2,1%	2,3%
Kararsızım	10	17	27
	3,5%	8,8%	5,6%
Biraz katılıyorum	12	24	36
	4,2%	12,4%	7,5%
Katılıyorum	104	70	174
	36,1%	36,1%	36,1%
Kesinlikle Katılıyorum	144	62	206
	50,0%	32,0%	42,7%
<b>Toplam</b>	<b>288</b>	<b>194</b>	<b>482</b>

$$\chi^2 = 30,755 \quad sd = 6 \quad p = 0,00 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 50'si "kesinlikle katılıyorum" diyerek kadının iş hayatında olması gerektiğini güçlü bir şekilde desteklemiştir. Endüstri işçilerinin ise % 32'si ise "kesinlikle katılıyorum" demmiştir. Burada önemli olan kadının artan eğitim düzeyiyle birlikte bilgi işlerine yönelerek bilgi işçileri içerisindeki oranının yüksekliği burada etkili olmaktadır. Endüstri işçilerinin kadının çalışması konusundaki düşüncesi ise kadının yerinin evi olduğudur. Endüstri işçisi kadın evde oturmazsa çocuklara kimin bakacağını, yemeği kimin yapacağını ve evi kimin temizleyeceğini söyleyerek kadının neden iş hayatında olmaması gerektiğini açıklamışlardır. Bilgi işçilerinin katılımında en büyük etken bilgi işçileri içerisinde kadın oranının yüksek olması dikkat edilmesi gereken bir noktadır. Endüstri işçisinde çocuk sayısı sekize kadar çıkmakta, böyle bir durumda kadının çalışması evin demografik yapısından dolayı geri planda kalmaktadır. Ancak, endüstri işçisi

ek gelire ihtiyaç duyarsa kadını emek piyasasına veya kayıt dışı sektörde part-time çalışmasına izin vermektedir.

**Tablo – 4.64 Gelir’e göre \* Kadınlar iş hayatında olmalıdır**

<i>Kadınlar iş hayatında olmalıdır</i>	<i>gelir</i>						<i>Toplam</i>
	<i>500'den az</i>	<i>500-1000</i>	<i>1001-1500</i>	<i>1501-2500</i>	<i>2501-4000</i>	<i>4000'den fazla</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	2	10	2	1	0	0	15
	2,8%	9,1%	2,2%	1,1%	,0%	,0%	3,9%
Katılmıyorum	1	5	2	0	0	0	8
	1,4%	4,5%	2,2%	,0%	,0%	,0%	2,1%
Biraz katılmıyorum	2	2	2	2	0	0	8
	2,8%	1,8%	2,2%	2,2%	,0%	,0%	2,1%
Kararsızım	1	11	3	2	0	0	17
	1,4%	10,0%	3,3%	2,2%	,0%	,0%	4,4%
Biraz katılıyorum	9	8	9	3	1	1	31
	12,5%	7,3%	10,0%	3,3%	5,6%	20,0%	8,0%
Katılıyorum	27	39	30	38	9	0	143
	37,5%	35,5%	33,3%	41,8%	50,0%	,0%	37,0%
Kesinlikle Katılıyorum	30	35	42	45	8	4	164
	41,7%	31,8%	46,7%	49,5%	44,4%	80,0%	42,5%
<b>Toplam</b>	<b>72</b>	<b>110</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>386</b>

$$\chi^2 = 44,830$$

$$sd = 30$$

$$p = 0,040 < 0,05$$

Tablo-4.64'de görüldüğü gelir düzeyi arttıkça kadınların iş hayatında olması gerektiğine katılanlar artıyor. En yüksek oranla % 50 ve 2501-4000 YTL geliri olan işçilerdir. Gelir düzeyi en yüksek dilimde yer alanlar aynı zamanda eğitim düzeyi yüksek olan işçilerdir. Bu anlamda eğitim düzeyinin yüksekliği beraberinde gelir artışı kadının iş hayatında olması fikrini artırmış olması anlamlıdır.

**Tablo -4.65 Siyaset'e göre \* Kadınlar iş hayatında olmalıdır**

<i>Kadınlar iş hayatında olmalıdır</i>	<i>Siyasi yelpaze</i>			<i>Toplam</i>
	<i>merkez</i>	<i>sol</i>	<i>sağ</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2	8	14
	2,5%	1,7%	7,9%	3,7%
Katılmıyorum	3	3	4	10
	1,8%	2,5%	4,0%	2,6%
Biraz katılmıyorum	2	3	5	10
	1,2%	2,5%	5,0%	2,6%
Kararsızım	11	1	8	20
	6,7%	,8%	7,9%	5,2%
Biraz katılıyorum	18	7	9	34
	11,0%	5,9%	8,9%	8,9%
Katılıyorum	65	41	37	143
	39,9%	34,7%	36,6%	37,4%
Kesinlikle Katılıyorum	60	61	30	151
	36,8%	51,7%	29,7%	39,5%
<b>Toplam</b>	<b>163</b>	<b>118</b>	<b>101</b>	<b>382</b>

$$\chi^2 = 27,421 \quad sd=12$$

$$p=0,007 < 0,05$$

Tablo- 4.65’de siyasi yelpazede sol tarafa yakın olduğunu belirtenlerin % 51,7’si kadınları iş hayatında görmek isterken, sağ tarafa yakın olanların % 29,7’si ve merkez diyenlerin % 36,8’i kadınların iş hayatında olması fikrine katılmışlardır. Sol kanatta olanların önemli oranı bilgi işçisidir. Bununla birlikte “sol” kanat “sağ” kanatın içinde bulundurduğu muhafazakarlığı bulundurmadığı için “kadın iş hayatında olmalıdır” fikrine katılım artıyor. “Sağ” kanat siyasi yapısının dini motifler ve milliyetçi motifler taşıyan muhafazakar bir yapısı olması burada etkili olmaktadır.

**Tablo 4.66 Din'e göre \* Kadınlar iş hayatında olmalıdır**

<i>Kadınlar iş hayatında olmalıdır</i>	<i>Dini hayat bakımından kendinizi aşağıdaki ifadelerden hangisiyle ifade edersiniz</i>				<i>Toplam</i>
	<i>İnanıyorum ve dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiriyorum</i>	<i>İnanıyorum fakat dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiremiyorum/getirmiyorum</i>	<i>İnanmıyorum</i>	<i>Başka</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	11	4	1	0	16
	9,0%	1,4%	5,0%	,0%	3,6%
Katılmıyorum	3	7	0	0	10
	2,5%	2,4%	,0%	,0%	2,3%
Biraz katılmıyorum	5	5	0	0	10
	4,1%	1,7%	,0%	,0%	2,3%
Kararsızım	9	12	0	1	22
	7,4%	4,1%	,0%	12,5%	5,0%
Biraz katılıyorum	8	23	0	1	32
	6,6%	7,9%	,0%	12,5%	7,2%
Katılıyorum	45	117	3	1	166
	36,9%	40,1%	15,0%	12,5%	37,6%
Kesinlikle Katılıyorum	41	124	16	5	186
	33,6%	42,5%	80,0%	62,5%	42,1%
<b>Toplam</b>	<b>122</b>	<b>292</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>442</b>

$\chi^2 = 37,838$        $sd = 18$        $p = 0,004 < 0,05$

Kadını iş hayatında görmek isteyenlerde dini hayat açısından , “İnanıyorum fakat dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiremiyorum/getirmiyorum” diyenler % 90,5 oranla öndedir. Dini pratiklerinin uygulayanlar ise % 77,1’i gibi bir oranla katıldıklarını belirtmiştir.

Eğitim düzeyi artıkça kadını iş hayatında görme fikrine “kesinlikle katılıyorum” artmaktadır. Eğitim düzeyi kadını emek piyasasında olması gerektiğine dair fikri güçlendirmiş ve ekonomideki iş bölümü fikri gelişmiştir. Tablo-4.64 anlatılırken eğitimin etkisi geliri artırırken kadının emek piyasasında olması gerektiği düşüncesini de arttırmıştır. Burada en büyük faktör eğitim düzeyinin “çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir” bilincini geliştirmesidir.



### 1.2.3.9 Muhafazakarlık

Muhafazakarlık ; olanı olduğu gibi korumaktır ve tutuculuğu belirtir.

**Tablo -4.67 İşçi türüne göre \* Günümüzdeki kültürel yozlaşma beni rahatsız eder**

<i>Günümüzdeki kültürel yozlaşma beni rahatsız eder</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	7	8	15
	2,4%	4,0%	3,1%
Katılmıyorum	4	11	15
	1,4%	5,6%	3,1%
Biraz katılmıyorum	13	6	19
	4,5%	3,0%	3,9%
Kararsızım	14	12	26
	4,9%	6,1%	5,4%
Biraz katılıyorum	27	18	45
	9,4%	9,1%	9,3%
Katılıyorum	112	78	190
	39,0%	39,4%	39,2%
Kesinlikle Katılıyorum	110	65	175
	38,3%	32,8%	36,1%
<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>198</b>	<b>485</b>

$$\chi^2 = 9,510 \quad sd = 6 \quad p=0,147 > 0,05$$

Tablo- 4.67 de hem bilgi işçileri hem de endüstri işçileri birbirine çok yakın oranlarla kültürel yozlaşmadan rahatsız olduklarını belirtmiştir. Bilgi işçileri % 86,7'si ve endüstri işçilerinin % 81,3'ü "katılıyorum" demıştır. Fakat anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu anlamda işçi niteliği ya da türüyle muhafazakarlık anlayışı arasında anlamlı bir bağ yoktur.

### 1.2.3.10 Din ve politik yaklaşım

Tablo- 4.68 İşçi türüne göre \* Din

<i>Dini hayat bakımından kendinizi aşağıdaki ifadelerden hangisiyle ifade edersiniz</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
İnanıyorum ve dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiriyorum	57	68	125
	21,9%	36,2%	27,9%
İnanıyorum fakat dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiremiyorum/getirmiyorum	178	117	295
	68,5%	62,2%	65,8%
İnanmıyorum	18	2	20
	6,9%	1,1%	4,5%
Başka	7	1	8
	2,7%	,5%	1,8%
<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>188</b>	<b>448</b>

$$\chi^2 = 19,822$$

$$sd = 3$$

$$p = 0,00 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 21,9 ‘u “İnanıyorum ve dini görevlerimi yapıyorum” demiştir. Endüstri işçileri ise % 36,2 oranla “İnanıyorum ve dini görevlerimi yapıyorum” diyerek dini yaşamını belirtmiştir. Bilgi işçisi eğitim ve gelir düzeyi yüksek bir işçi kesimidir.

Eğitim düzeyi yükseldikçe dini görevleri yerine getirme azalıyor, aynı şekilde “inanmıyorum” diyenlerin % 7,4’ü üniversite mezunudur. Eğitim düzeyi arttıkça insanların hayata bakış açılarında yeni yelpazeler ve yeni açılımlar meydana geldikçe dini yaşamın pratiklerinde gerilemeler yaşanıyor olması istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır.

**Tablo-4.69 İşçi türüne göre \* siyasi yelpaze**

<i>Siyasi yelpaze</i>		<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
		<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
merkez		98	68	166
		41,0%	46,3%	43,0%
sol		93	25	118
		38,9%	17,0%	30,6%
sağ		48	54	102
		20,1%	36,7%	26,4%
<b>Toplam</b>		<b>239</b>	<b>147</b>	<b>386</b>

$$\chi^2 = 24,421 \quad sd=2 \quad p=0,00 < 0,05$$

Bilgi işçileri % 38,9 oranıyla sol kanatta ve endüstri işçilerinin % 36,7'si sağ kanatta yer aldıklarını belirtiyor. Bilgi işçilerinin sol kanatta yer almaları daha ilerici görüşleri benimsemeleridir. Bunda en büyük etken eğitimidir. Siyasi anlamda “sol” kanat sözlük anlamıyla ilerici görüşle belirtilmektedir. Bu ifade eğitim düzeyiyle paralellik taşıması bakımından anlamlıdır.

Gelir 2500 YTL üstüne çıkanlar çok büyük bir fark olmasa da sağ kanata yöneliyor. Daha başka bir ifadeyle sol kanatta olma limiti 1000 -2500 YTL ücrete denk geliyor. Bu ücret bilinen orta gelir açısından yüksek olsa da uygulamaya katılanlar açısından orta dilimde yer alan gelir düzeyidir.

**Tablo- 4.70 İşçi türüne göre \* Avrupa Birliğine üyeliği destekliyorum**

<i>Türkiye'nin AB'ye üyeliğini destekliyorum</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	33	43	76
	11,4%	22,1%	15,7%
Katılmıyorum	37	18	55
	12,8%	9,2%	11,4%
Biraz katılmıyorum	14	13	27
	4,8%	6,7%	5,6%
Kararsızım	27	19	46
	9,3%	9,7%	9,5%
Biraz katılıyorum	33	11	44
	11,4%	5,6%	9,1%
Katılıyorum	81	42	123
	28,0%	21,5%	25,4%
Kesinlikle Katılıyorum	64	49	113
	22,1%	25,1%	23,3%
<b>Toplam</b>	<b>289</b>	<b>195</b>	<b>484</b>

$$\chi^2 = 17,052 \quad sd=6 \quad p=0,009 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin % 61,5'i AB yolunda Türkiye'yi destekliyor. Endüstri işçileri ise % 52,2'si oranla bilgi işçilerinin gerisinde kalıyor. Anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak genel anlamda bakıldığında desteklemeyenlerin sayısı da düşünüldüğünde AB yolunda destek açısından bir gerileme olduğu tablo 4.70'de görülmektedir. Bilgi işçileri AB üyeliğini desteklemeleri sahip oldukları yabancı lisan bilgisindedir. Çünkü, çok bilgi işçisi AB üyeliği ile birlikte yurtdışına gitmeyi planlamaktadır. Bu bilgi işçilerinin çoğu gençtir. Yaş ve AB üyeliğini destekleme konusunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ancak, yaşları genç bilgi işçilerinin desteği daha çoktur. Burada ilerde Türkiye'nin gelecekte nitelikli işçi açısından kan kaybına neden olacağına bir işareti olabilir. Zira bilgi işçisi dil bilmektedir ve niteliklidir. Çok rahat bir şekilde AB üyeliği halinde AB içerisinde dolaşabilir.

**Tablo-4.71 İşçi türüne göre \* Türkiye'nin AB'ye üye olacağına inanmıyorum**

	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
<i>Türkiye'nin AB'ye üye olacağına inanmıyorum</i>			
Kesinlikle Katılmıyorum	20	32	52
	7,0%	16,5%	10,8%
Katılmıyorum	28	34	62
	9,8%	17,5%	12,9%
Biraz katılmıyorum	15	5	20
	5,2%	2,6%	4,2%
Kararsızım	53	32	85
	18,5%	16,5%	17,7%
Biraz katılıyorum	37	16	53
	12,9%	8,2%	11,0%
Katılıyorum	88	39	127
	30,7%	20,1%	26,4%
Kesinlikle Katılıyorum	46	36	82
	16,0%	18,6%	17,0%
<b>Toplam</b>	<b>287</b>	<b>194</b>	<b>481</b>

$$\chi^2 = 24,935 \quad sd=6 \quad p=0,000 < 0,05$$

Türkiye'nin AB'ne üye olacağı konusunda en büyük inanç bilgi işçilerinden gelmektedir. Endüstri işçileri ise bilgi işçilerine oranla bu konuda

çok kötümserler. Türkiye'nin AB'ne üye olacağı konusundaki fikre “kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı bilgi işçilerinde %16 ve endüstri işçilerinde %18,6'dır ve güçlü bir inanç açısından düşüktür. Bu anlamda katılımcılar açısından hem destek hem de üyeliğe duyulan inançta bir karamsarlık gözükmemektedir. Bu kötümser hava AB yolunda Türkiye'nin yaşadığı ve kötü gelişmeler olarak inanılan gelişmelerden kaynaklanmaktadır. Ancak, tablo- 4.71'de dikkat edileceği gibi bilgi işçileri daha kötümserdir.

### 1.2.3.11 Gelece bakış ( iyimserlik )

**Tablo 4.72 İşçi türüne göre \* Türkiye'nin geleceği konusunda iyimserim**

<i>Türkiye'nin geleceği konusunda iyimserim</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	10	14	24
	3,5%	7,1%	5,0%
Katılmıyorum	24	9	33
	8,5%	4,6%	6,9%
Biraz katılmıyorum	13	19	32
	4,6%	9,7%	6,7%
Kararsızım	62	51	113
	21,9%	26,0%	23,6%
Biraz katılıyorum	46	20	66
	16,3%	10,2%	13,8%
Katılıyorum	99	51	150
	35,0%	26,0%	31,3%
Kesinlikle Katılıyorum	29	32	61
	10,2%	16,3%	12,7%
<b>Toplam</b>	<b>283</b>	<b>196</b>	<b>479</b>

$$\chi^2 = 20,299 \quad sd=6 \quad p=0,002 < 0,05$$

Bilgi işçilerininin % 61,5'i Türkiye'nin geleceği konusunda iyimser ve endüstri işçilerininin ise % 52,5'i iyimser olmaktadır. Bilgi işçileri için iyimserlik eğitim seviyesi ve gelir nedeniyle açıklanabilir ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak endüstri işçileri için iyimserlik siyasi ve ekonomik istikrarın sağlandığı

fikrinden kaynaklanması ile anlamlıdır. Çünkü genel ekonomik krizlerde ilk işten çıkarılan endüstri işçileri olmaktadır. Bu nedenle uygulamanın yapıldığı dönemde Türkiye’de ekonomik ve siyasi yönden meydana geldiği inanılan istikrar havasından dolayı endüstri işçileri iyimser bakmaktadırlar.

**Tablo-4.73 İşçi türüne göre \* Çocuklarının geleceği konusunda kaygı duyuyorum**

<i>Çocuklarının geleceği konusunda kaygı duyuyorum</i>	<i>İşçi türü</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Bilgi</i>	<i>Endüstri</i>	
Kesinlikle Katılmıyorum	11	10	21
	4,0%	5,2%	4,5%
Katılmıyorum	32	14	46
	11,6%	7,3%	9,8%
Biraz katılmıyorum	22	7	29
	7,9%	3,7%	6,2%
Kararsızım	41	24	65
	14,8%	12,6%	13,9%
Biraz katılıyorum	51	33	84
	18,4%	17,3%	17,9%
Katılıyorum	87	61	148
	31,4%	31,9%	31,6%
Kesinlikle Katılıyorum	33	42	75
	11,9%	22,0%	16,0%
<b>Toplam</b>	<b>277</b>	<b>191</b>	<b>468</b>

$$\chi^2 = 13,451 \quad sd=6 \quad p=0,036 < 0,05$$

Bilgi işçilerinin ve endüstri işçilerinin sırasıyla %61,7 ve % 71,2 oranla çocuklarının geleceği konusunda kötümser olduğunu belirtmiştir. Endüstri işçisi daha kötümser çıkmış ve anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Burada öngörüldüğü gibi endüstri işçisinin daha kötümser olması düşük gelir düzeyinin etkisidir. Ancak, bilgi işçilerinin önemli bir bölümü kötümserdir. Bilgi işçisinin endüstri işçisine göre daha az oranda kötümser olması öngörülen bir orandı ancak, ortada yüksek bir ortalama göze çarpmaktadır. Bu genel anlamda ülkenin makro şartları ve yaşam şartlarından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda bilgi işçisinin endüstri işçisine oranla daha az kötümser olması daha iyileşmiş gelir düzeyine sahip olmasındandır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma veya bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte işçi niteliği de değişmiştir. Sanayi toplumunda makineyi kullanabilmekten ziyade makineye bağlı, iş tanımlarıyla yapacakları önceden belirlenmiş bir işçi profili var idi. Bilişim ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen hızlı değişimler, 70'li yıllardaki stagflasyon, iç piyasanın doyuma ulaşması gibi faktörler yeni bir toplum yapısına geçişin işaretlerini ve sancılarını göstermekteydi. Bu yeni toplumda mal üretimi gerilemiş hizmet üretimi artmaya başlamıştır. Nitelikli işçi gereksinimi daha ön plana çıkmıştır.

Toplum, ekonomik, siyasi ve sosyal açıdan yeni ve derin anlamlar taşıyan bir döneme girdiğinde makineye ve sermayeye bağlı kalmayan bir işçi sınıfı meydana gelmiştir. Yeni sınıf olarak da adlandırılan ve içinde bilgi işçilerinin önemli bir yer tuttuğu bu sınıfın gelişen nitelikle iş yapabilir kapasitesi geleneksel işçiyle karşılaştırılamayacak kadar değişmiş ve gelişmiştir. Öyle ki *bilgi* bir üretim faktörü olarak geleneksel üretim faktörlerinde en yenisi ve en iyisi olarak yer almış, ve yine *bilgi* bir sektör olarak tarım-sanayi ve hizmetler üçlüsünün yanına dördüncü sektör olarak “bilgi sektörü” başlığı altında ekonomi içerisindeki yerini almıştır.

Bilgi işçilerinin bilgi toplumunun veya sanayi ötesi toplumun işçileri olduğu açıktır. Değişen toplumsal yapısının, değişen işçi niteliği ile birlikte bilgi işçilerinin sosyolojik profilinde nasıl bir yansıma yapmaktadır? Bilgi işçileri kimdir? sorularına bu uygulamada cevap bulunmaya çalışılmıştır. Bu anlamda tek tek genel anlamdaki sonuçlar şu şekildedir;

### **Demografik özellikler**

Bilgi işçilerinin büyük bir kısmı 25-35 yaş arasında genç işçilerdir. Bilgi işçileri içerisindeki kadın oranı önemli bir yere sahiptir. Kadın eğitim düzeyi artmakta ve emek piyasasında “bilgi işi”ne yöneldikleri gözlemlenmektedir. Eğitim düzeylerinde kadınlar erkeklerden daha okumuştur. Bilgi işçisindeki kadınlar yüksek lisans oranında erkeklerin önündedir. Bilgi işçilerinin büyük bir

oranı büyükşehir doğumludur. Endüstri işçilerinin büyükşehirli doğum oranı bilgi işçilerinin gerisindedir. Endüstri işçileri küçük şehirde veya ilçe-kasaba ve köy kökenlidir ve iş bulmak için büyükşehre göç etmektedir. Araştırma ağırlıklı olarak Marmara bölgesinde ve yine ağırlıklı olarak büyükşehirlerde yapılmıştır. Bu anlamda endüstri işçisinin büyükşehre göçünde görülmektedir. Bilgi işçilerinin % 16'sının annesi üniversite mezunu ve aynı şekilde babalarının büyük bir kısmında üniversite ve azda olsa doktora vardır. Endüstri işçisinin annesinde üniversite mezunu yok babada ise sadece altı endüstri işçisinin babası üniversite mezunudur. Bir anlamda endüstri işçileri de anne ve baba mesleğini devam ettirmektedir. Bilgi işçileri işlerini internet, gazete vb yerlerden bulmuştur. Ancak, endüstri işçileri için iş bulma yöntemi olarak tanıdık faktörü ağırlıktadır. Hem bilgi işçileri hem de endüstri işçileri için dinlenmek ve eğlenmek için görsel ve işitsel faaliyetler ( müzik, sinema, tiyatro, konser vb ) ön plandadır. Ancak bilgi işçisi “diğer” başlığı altında yalnız kalarak sessiz bir ortamda dinlenmek istediğini belirtmiştir.

Bilgi işçileri endüstri işçilerine kıyasla önemli bir oranda düzenli olarak tatile çıkmaktadır. Sendikalı olanlar endüstri işçileridir. Bilgi işçilerinin önemli bir kısmı ilgilendiği bir sanat dalı olduğunu belirtmiştir. Bilgi işçileri çocuklarında aaktif/girişken ( çalışkan, kararlı, lider, başarılı, ) özellikler görmek isterken, endüstri işçileri altruist ( yardımsever, dindar, ahlaklı, uyumlu, uysal vb ) özellikler görmek istemektedir. Bilgi işçileri siyasi yelpazede sol kanatta, endüstri işçileri ise sağ kanatta ağırlık göstermektedir. Dini hayatta bilgi işçileri inanıyor ama dini görevlerini yerine getirmiyor veya getiremiyor. Endüstri işçilerinde ise hem inanıp hem de dini görevlerini yerine getiriyorlar.

### **Çalışma ve Boş Zaman etiği**

Bilgi işçileri endüstri işçilerine oranla genel ortalamada daha az bir şekilde çalışmaya vurgu yapmışlardır. Bu anlamlı ve öngörülen bir durumdur. Bilgi işçileri gerek yüksek ücretin satınalabildiği boş zaman miktarından gerekse yoğun çalışma temposunun boş zaman eğilimini artırmasıdır. Endüstri işçileri bilgi işçilerine göre daha yoğun ve fazla çalışmalarına rağmen çalışmaya vurgu yapmaları düşük ücret seviyesinden kaynaklanmaktadır.



Boş zamanın genel ortalaması açısından da sonuç yine bilgi işçilerinin boş zamanı tercih ettiğini endüstri işçilerinin çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir.

### **Sosyal Ekonomik, Siyasal ve Kültürel Konularda Tutumları**

Bilgi işçileri için öngörülen bireyci karakter uygulamada umulduğu gibi bir sonuç vermemiştir. Bilgi işçileri bazı sorularda bireyciliği ön plana çıkarırken bazı sorularda ise bireyciliğe o kadar vurgu yapmamıştır. Ancak, endüstri işçileri öngörüldüğünün aksine bireyci bir vurgu yapmış ama kollektivistiliği de övmüşlerdir. Özellikle performans değerlendirmesi ve başarı anlamında endüstri işçileri bireyciliği ön plana çıkarırken bilgi işçileri o kadar vurgu yapmamıştır.

Bilgi işçileri risk ve belirsizlikten çekindiklerini ifade etmişlerdir. İşdeki hızlı değişimden kaygılandıklarını ve iş güvencesinin önem verdiklerini belirtmişlerdir. Bilgi işçileri yararı için özellikleri çok ön plana çıkmasada değişik ve özgün yöntemlerin sorunların çözümünde etkili olacağına katılmaktadır.

Bilgi işçileri özer-bağımsız çalışmaktan memnun olmaktadır. Öyleki , bilgi işçilerinde % 68,8 gibi bir oran yöneticinin her emrine itaat etmeye katılmamaktadır. Aksine endüstri işçisi ise “katılıyorum” diyerek yöneticinin her emrine itaat etmeyi vurgulamıştır. Hem bilgi işçisi hem de endüstri işçisi mesleklerini/işlerini sevmektedir. Burada önemli olan sürekli vurgulandığı gibi, endüstri işçisinin informal sektörden kurtulmanın, sigortalı olara istikrarlı bir gelire sahip olmanın etkisi vardır. Aynı şekilde bilgi işçisi ise bu işi ya da mesleği zaten sevdiği için seçmiştir. Bilgi işçileri kariyerin paradan daha önemli olduğuna ve kariyerin para getirdiğine inanmaktadır. Bilgi işçileri uzmanlık alanında çalışmaktadır. Ve yeni şeyler öğrenmeyi istemektedir. Ücret, bilgi işçilerinde, yeni şeyler öğrenmekten önemli değildir.

Kadın, bilgi işçilerine göre iş hayatında olmalıdır. Oysaki , endüstri işçisine göre kadının iş hayatında olması aynı derecede vurgulanmamıştır. Endüstri işçisinde çocuk sayısı sekize kadar çıkmakta, böyle bir durumda kadının çalışması evin demografik yapısından dolayı geri planda kalmaktadır. Ancak, endüstri işçisi ek gelire ihtiyaç duyarsa kadını emek piyasasına veya kayıt dışı sektörde part-time çalışmasına izin vermektedir.

Hem bilgi işçisi hem de endüstri işçisi günümüzdeki kültürel yozlaşmadan rahatsız olduğunu belirtmiştir. Bilgi işçisi AB yolunda daha destek sağlıyor ama AB üyeliğine inancı aynı oranda yüksek değil. Bilgi işçisi AB üyeliğini istemekte ve desteklemekte bunun arkasında emeğin serbest dolaşımı sayesinde ve lisan avantajıyla yabancı ülkelerin emek piyasasında çalışma isteğindedir.

## KAYNAKÇA

### **YABANCI KAYNAKLAR**

ACTON,Thomas, GOLDEN, Willie, “Traning the Knowledge Worker : a descriptive study of training pratices in Irish software companies”, **Journal of European Industrial Training** , 2003

ALLEE-V. “12 Principles of knowledge management” , **Training and Development** , vol. 51 (11), November 1997, pp 71-75

ASAF, Darr, “Control and autonomy among knowledge workers in sales : An employee perspective” **Employee relations**; 2003,25,ABI/INFORM Global pg. 31-32

BRELADE, Susan , HARMAN, Chiristopher, “ Knowledge workers want to reap rewards”, **Strategic human resource review**, vol 2 , issue 2, jan/feb, 2003

CAMFIELD, David, “Re-orienting Class Analysis : Working Classes as Historical Formations” , **Science & society** , winter 2004 /2005 vol : 68 , no : 4

CLOUGH-B.Shepard, **European Economic History : TheEconomic Development of Western Civilization**, McGraw-Hill Book Company, New York-St.Louis-San Francisco-Toronto-London-Sydney, second edition, 1968

CLIEAF-VAN-Mak, “Leading & creating value in the knowledge economy” , **Ivey Business Journal**, London: May/Jun 2001.Vol.65

DAY-E.Ronald, “ Totality and Representation : A History of Knowledge Management Through European Documantetion , Critical Modernity and Post Fordism”, **Journal of American Society for Information Science and Technology**, Jul, 2001, Vol 52

DAVENPORT-Paul, “Universities and the Knowledge Economy”, **Ivey Business Journal** , May/Jun , 2001, vol 65

DRUCKER-F.Peter, **Landmarks Of Tomorrow**, Happer & Row Publishers , USA-1959

DRUCKER, Peter F, “Knowledge worker productivity :the biggest challenge” **California Management Review**; Winter 1999, 41, 2 ; ABI/INOFORM Global

**Economist**, “THE NEW WORKFORCE” , 00130613, 11/3/2001, Vol. 361, Issue 8246

Frank M Horwitz, Chan Teng Heng , Hesan Ahmed Quazi, “ Finders, keepers? Attracting, Motivating and Retaining knowledge workers” **Human Resource Mangement Journal** , Vol 13 No 4 , 2003

HARRİGAN, Rudie, Kathryn, DALMİA, Gaurav , “Knowledge Workers the Last Bastion of Competitive Advantage” **Planning Review** , Nov/Dec 1991 , 19, 6 , ABI/INFORM global

HENDRIKS, Paul, “Why share knowledge? The Influce of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing”, **Knowledge and Process Management** , vol 6 , no 2 , 1999 , pp 91-100

HENRY-John, SMITH-Peter; “Contemporary Models for Professional Development in the Knowledge Era”, **Australian National Training Authority**, Deakin University, Australia , 24 November 2003

HOLM, Jessen, Michael, POULFELT, Flemming , “The Anatomy of Knowledge Management in small and medium-sized enterprises”, **LOK Research Conference**, December 1-2 , 2003

HUNSTİGER, Lewis, Martha, “ The Emerging Knowledge Society” , **The Economist**, Nov 3 , 2001 , no 2

James Ware ve Charles Granthman, “ The future of work : changing pattners of workforce management and their impact on workplace” **Journal of facilities management**, sep. 2003 , 2, 2, ABI/INFORM Global pg 142

KELLOWAY, Kevin, “ Knowledge Work as Organizational Behavior” , Framework paper 00-03, Queen’s University at Kingston , April 2000

Kevin, UN, Pradeep; “ Corporate Relocation Strategy for Capitalizing On the New Economy Knowledge Worker: The Cryptographics Relocation” , **Managing Intellectual Capital and Knowledge-Intensive Industries**, 2003

KİDD, Alison, “ The Marks are on the knowledge workers” , **Human Factors in Computing Systems** , april 24 -28 , 1994 , Boston, Massachusetts USA

KROGSTİE-John, “Requirement Engineering for Mobile Information systems” , <http://www.ifi.uib.no/conf/refsq2001/papers/p6.pdf> (çevrimiçi)

MARKS, Abigail, BALDRY, Chris, LOCKYER, Cliff ; “ The Knowledge Worker and Social Mobility: an anyalsis of the perceptions of class by software professionals” , Draft , Paper to be presented at Labour Process Conference, April 2003

McCHILL, Monica, PERG, Doris, ROBINSON, John, SAYDAG, Cagla, STEPPE, Kevin, UN, Pradeep; “Corporate Relocation Strategy for Capitalizing On the New Economy Knowledge Worker: The Cryptographics Relocation” , **Managing Intellectual Capital and Knowledge-Intensive Industries**, 2003 , s 3

MILLER-W.C, “Fostering intellectual capital”, **HR Focus**, vol 75 (1), January 1998

MINTZBERG, Henry, “ Mintzberg on managing professionals”, **Human Resource Management International Digest**; May 1999

MORNEAU-A-Keith, “ Value Delivery Skills : Bridging the Gap Between Classroom and the Workplaca”  
[http://www.amerisys.org/kc/content/teamrooms/team\\_room\\_32/122\\_Conference\\_Proceedings\\_03\\_Value-Delivery\\_Skills.ppt](http://www.amerisys.org/kc/content/teamrooms/team_room_32/122_Conference_Proceedings_03_Value-Delivery_Skills.ppt) (ÇEVİRİMİÇİ)

MUSYCK-Brenard, HADJIMANOLIS-Athanasios, “ Knowledge economy :Towards a knowledge-based economy: does the Cyprus R&D capability meet the challenge ?”, **Science and Public Policy**, vol.32, no.1, Feb.2005

OSTERLOH, Margit, FREY, S, Bruno, “ Motivation, Knowledge Transfer and Organizational Form”, **Organization science**, vol 11 , no 5 , september-october 2000, pg 538-550

PEDERSON, Thomas , “Physical-Virtual instead of Physical or Virtual -Designing Artefacts for Future Knowledge Work Environments” , **Proceedings of the 8th International Conference on Human-Computer Interaction , HCI International’ 99**, volume 2 , 22-26th of August , Sweden

READ-CHARLES.W, “Which training methods are effective?” , **Management Development Review**. Bradford: 1996. Vol.9, Iss. 2; pg. 24

ROGOSKI-R.R, “Knowledge workers top company assets”, **Triangle Business Journal**, vol. 14 (19), January 8, 1999

SCARBROUGH, Harry, “Knowledge as work : Conflicts in the management of Knowledge workers”, **Technology Analysis and strategic management** , March 1999 ; 11, 1

SCHULTZE-Ulrike, “Investigating The Contradictions in Knowledge Management”  
<http://is.lse.ac.uk/helsinki/schultze.pdf> (çevrimiçi)

SMITH,D, Alan, RUPP,T, William, “Knowledge Worker’s perceptions of Performance Ratings”, **Journal of Workplace Learning**, 2004, 16

STEBBINS Michael, SHANI A.B Rami, “ Organization Design and the Knowledge worker”, **Leadership and Organization Development Journal**, 1995, 16 ,1

SULEK,Joanne, MARUCHECK,Ann, “ The impact of information technology on knowledge workers” **Work study**, Jan/Feb 1994,43,1

TOMLINSON,Mark, [www.oecd.org](http://www.oecd.org) “The Career Trajectories of knowledge workers” (çevrimiçi)

THOMAS Y Choi, GLENN H Varney , “ Know who your knowledge workers really are”, **Human Resource Management International Digest**, Nov/Dec 1995 , 3 , 6

WANG. L. Catherine & AHMED K. Pervaiz , “ Managing Knowledge Workers” **Working paper series 2003 University of Wolverhampton Business School** no : WP005/03

WARE, James , DEGOEY , Peter ; “Knowledge Work and Information Technology”, **Working Paper**, February, 1998

WERFHORST-de-Van-G.Herman, GRAAF-de-Dirk-Nan, “The source of political orientations in post-industrial society : social class and education revisited”, **The British Journal of Sociology**, vol. 55, issue 2 , 2004

WICKRAMASINGHE, Nilmini , GINZBERG,Michael J, **International Journal of Health Care Quality Assurance**; 2001, 14,6/7, ABI/INFORM Global

WRIGHT, James D. “In Search of a New Working Class”, **Qualitative Sociology**, May78, Vol. 1 Issue 1, p33

WUTHNOW, Robert, SHRUM, Wesley, “Knowledge Workers as a "New Class", **Work and Occupations**, Nov 1983.Vol.10, Iss. 4

Anonim, “HERDING KNOWLEDGE WORKERS?”  
<http://www.wmc.on.ca/articles/article06.htm> (çevrimiçi)

OECD, “Competencies For The Knowledge Economy”,  
[www.oecd.org/dataoecd/42/25/1842070.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/42/25/1842070.pdf) (çevrimiçi)

### **YERLİ KAYNAKLAR**

AKTAN-CAN-Çoşkun, “Türkiye Bilgi Toplumunun Neresinde ?”  
<http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgi-toplumu/turkiye-neresinde.htm> (çevrimiçi)

ALATLI Alev, “ Akıl ve Ahlakın Birbirinden koptuğu bir dönemi yaşıyoruz” ,  
**Entelektüel Perspektif, kültür , siyaset ve toplum söyleşileri**, Ed. Memet  
ZENCİRKIRAN, Alfa yayın, 1. baskı şubat 2004

ARON-Raymond, **Sosyolojik Düşüncenin Evreleri**, çev. Korkmaz ALEMDAR, bilgi  
yay. 3 . basım 1994

ARON- Raymond, **Sanayi Toplumu**, dergah yayınları, Çev. E.Gürsoy, şubat, 1978,  
İstanbul

ARON-Raymond, **Sınıf Mücadelesi**, MEB yayınları, İstanbul, 1973

ARSLANTÜRK-Zeki,TAYFUN-Amman, **Sosyoloji -kavramlar-kurumlar-süreçler-  
teoriler**, kaknüs yayınları, birinci baskı, mart 2000, İstanbul

ATEŞ-Sanlı, **Yeni İçsel Büyüme Teorileri ve Türkiye Ekonomisinin Büyüme  
Dinamiklerinin Analizi**, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Adana Haziran 1998, Danışman : Nejat ERK

AYDIN,Ayhan, **Düşünce Tarihi ve İnsan Doğası** , Alfa yayınları,  
İstanbul,Bursa,Şanlıurfa, 1.baskı 2000 mayıs

AYKIN-Hasan, “ Yeni Ekonomide Devletin Yönü : E-Devlet”  
<http://www.maliye.gov.tr/apk/Sayi141/yeniekonomidedevletin.pdf> (çevrimiçi)

BARUTÇUGİL, İsmet , **Bilgi Yönetimi**, kariyer yayıncılık iletişim, İstanbul Ekim  
2002

BAYRAM-Nuran, **Sosyal Bililerde SPSS İle Veri Analizi** , Ezgi Kitabevi, Bursa-  
2004

BOLAK-AYDIN-Ahmet, “ 21’inci Asra Girerken Türkiye Cumhuriyeti Devleti ve  
Türk Dünyası’nın Meseleleri”, **Yeni Türkiye**, ocak-şubat, 1998-sayı : 19

BOTTOMORE-Tom,NISPET-Robert, “ Marxim ve Sosyoloji”, **Sosyolojik  
Çözümlemenin Tarihi**, Çev. Mete Tuncay, V yayınları, birinci baskı, Mart 1990,  
Ankara

BOTTOMORE-Tom, **Toplumbilim – sorunlarına ve yazımına ilişkin bir kılavuz-** ,  
Der yayınevi, İstanbul, Çev. Ünsal OSKAY

BOZKURT-Veyssel, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Aktüel – 2005

BOZKURT-Veyssel, “Enformasyon Toplumu ve Eğitim”, **Çalışma Yaşamında  
Dönüşümler**, Der : Aşkın Keser, 1. Basım, Ezgi Kitapevi, Bursa, Mart 2002

BOZKURT ,Veysel, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, sistem yayıncılık, İstanbul Ekim 2000 3. basım

BUĞRA-Ayşe, **İktisatçılar ve İnsanlar**, iletişim yay. Birinci baskı, 1995-İstanbul

CANBEY-Verda, “ Geleceğin Bilgi İşçileri Sayısal Uçurumda”, **Mercek** , Temmuz 2004, yıl:9,sayı:35

ÇIRPAN,Hüseyin, “Bilgi İşçilerini şirkette tutmanın bir yolu: Öğrenme ortamı”, **Active dergisi** , sayı 16 , yıl 2001

ÇOBAN-Hasan, “Bilgi Tplumuna Planlı Geçiş”, **Yeni Türkiye**, ocak-şubat , 1998 , sayı 19

DRUCKER-F.Peter Kapitalist Ötesi Toplum, inkilap yayın evi , İstanbul 1993, çev. Belkıs ÇORAKÇI

DRUCKER-F.Peter, **Yeni Gerçekler**, çev. Birtane KARANAKÇI, Türkiye İş Bankası Kültür yay., 1994-Ankara

DRUCKER,F,Peter, **Kapitalist Ötesi Toplum**, çev. Belkıs ÇORAKÇI ,inkilap yayın evi , İstanbul 1993,

DURA-Cihan, ATİK-Hayri, **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, literatür yay. Mart 2002, İstanbul

DURA-Cihan, **Bilgi Toplumu** , Kültür Bakanlığı yay., 1990, Ankara

EFE-Birol, “ Sanayi ve Bilgi Toplumlarında Teknolojik Sistem”, A& G BÜLTEN ARAŞTIRMA VE MESLEKLERİ GELİŞTİRME MÜDÜRLÜĞÜ-  
www.izto.org.tr/NR/rdonlyres/ 3674AE54-CC1A-4101-8130-39E5E226C925/3467/birolsanayi2.pdf (çevrimiçi)

ERKAN- Hüsnu, **Bilgi toplumu ve Ekonomik gelişme**, 4. baskı ,Türkiye İş bankası Kültür yayınları

FREYER-Hans, **Sosyolojiye Giriş**, Ankara Üni. Siyasi Bilgiler Fakültesi Yayınları , Çev. Nermin ABADAN, Ankara,1963

GIDDENS-Anthony, **Sosyoloji**, çev. Hüseyin Özel-Cemal Güzel, Ayraç yayınevi, Ankara-2000

GOULDNER,W ,Alvin, **Entelektüelin Geleceği**, Çev. Ahmet ÖZDEN, Nuray TUNALI, Eti yayım, 1. baskı ocak 1993, İstanbul

GRİNT-Keith, **Çalışma Sosyolojisi**, çev.ed. Veysel BOZKURT, Alfa yayım, İstanbul , 1. baskı Aralık 1998



HEATON-Herbert, **Avrupa İktisat Tarihi**, çev. Mehmet Ali KILIÇBAY, Osman AYDOĞUŞ, teori yay. Birinci baskı, cilt: 1 , şubat 1985

HIRST-Paul, THOMPSON-Grahame, **Küreselleşme Sorgulanıyor**, çev. Çağla Erdem-Elif Yücel, Dost yayınevi , ikinci baskı, mart 200, Ankara

KARAKAŞ-Mehmet, **Türk polisinin mesleki profili**, Afyon kocatepe üniversitesi yay. Afyon 2003

KARAMAN-İsmail, “Bilgi Toplumu Olmaya Süratle Yönelmeliyiz”, **Yeni Türkiye**, ocak-şubat, 1998, sayı: 19

KELLEÇİ, Ali, Mehmet “Bilgi Ekonomisi, iş piyasasının temel aktörleri ve eşitsizlik : eğitimler, roller, fırsatlar ve riskler”, **Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Stratejik Araştırmalar Dairesi**, 2003 Temmuz, DPT YAYIN NO : 2674

KESER- Aşkın, “Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler” , **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Der : Aşkın Keser, 1. Basım, Ezgi Kitapevi, Bursa, Mart 2002

KESKİNKILIÇ-M.Feridun, “E-Türkiye Çalışmaları Dünya Bilgi Toplumu ve Ulusal Bilgi Toplumunun Oluşturulması Çalışmalarında Milli Eğitim Bakanlığınca Yapılması, Alınması Gerekli Önlemler”  
<http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/CenevreDunyaBilgiToplumu/BilgiToplumuCalismalariVeMEB.htm>(çevrimiçi)

KIZILÇELİK-Sezgin, **Sosyoloji Teorileri-2**, emre yayınları, Konya, 1994

KOCACIK , Faruk, “Bilgi toplumu ve Türkiye” **Cumhuriyet Üni. Sosyal Bilimler dergisi** , Mayıs 2003, cilt :27 , no: 1

KUMAR- Krishan, **Sanayi sonrası toplumdaki post modern topluma Çağdaş dünyanın yeni Kuramları**, Dost kitapevi yayınları, Nisan 2004, Ankara

LANDES-S.David, “Kapitalizmin Doğuşu” , **Sosyo-Ekonomik Perspektif**, der: Uğur DOLGUN, Asa kitapevi , Bursa , 2001

ÖĞÜT-Adem, “ Bilgi Çağı Organizasyonlarında Hizmet Kalitesi ve Kurumsal Etkinlik Açısından Bilgi ve Teknoloji Yönetimi”, **Selçuk Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, yıl: 1999, sayı : 5

ÖZER, Sural – ÖZMEN, Ömür – SAATÇIOĞLU Ömür ; “ Bilgi Yönetiminin Etkinliğinde Kilit Bir Faktör Olarak Bilgi İşçileri ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Farklılaşan Özellikleri” , **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 6 , sayı 1 , 2004

ÖZGÜLER, CANBEY, Verda, “Yeni Ekonomide Bilişim İletişim Teknolojileri (Bit) Ve Bilgi İşçileri” **İş,güç endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi** Cilt : 6 Sayı: 2  
www.isguc.com

ÖZSAĞIR-Arif, “Bilgi Ekonomisi ve İnsan”, **Gaziantep üni. Sosyal bilimler dergisi**, Haziran 2001, cilt 4 , no : 2

POLAMA-M.Margaret, **Çağdaş Sosyoloji Kuramları** , çev. Hayriye Erbaş, gündoğan yayınları, 1.basım, Nisan 1993, Ankara

SIEVERS-M.Allen, “Schumpeter’e göre Kapitalist Uygarlık”, **Sosyo-Ekonomik Perspektif**, der: Uğur DOLGUN, Asa kitapevi , Bursa , 2001

ŞAHİN-Hüseyin, **Türkiye Ekonomisi**, ezgi yay. 7. baskı, Bursa 2002

ŞAN-KEMAL-Mustafa , HİRA-İsmail, “ Sanayi Sonrası Toplum Kuramları”  
[http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\\_gos.php?nt=269](http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=269) (çevrimiçi)

TANYILMAZ,-Kurtar, “Post-Fordizm" teorileri: İstikrarlı bir kapitalizm mümkün(mü)dür?”, <http://www.sinifperspektifi.org/yzr/kt001.htm> (çevrimiçi)

TOKER-Dereli, Bilgi Çağında İstihdam,Çalışma İlişkileri ve Sendikalar, **Yeni Türkiye** Mart-Nisan 1998 yıl 4 sayı :20

TOKOL-Aysen, “YENİ TEKNOLOJİLER VE DEĞİŞEN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ”,  
<http://www.isguc.org/tokol1.htm>(çevrimiçi)

TONTA-Yaşar, , "Bilgi toplumu ve bilgi teknolojisi" **Türk Kütüphaneciliği**, 13(4): 363-375, Aralık 1999

TORLAK-N.Gökhan, “Understanding the Nature of Transition of Organizational Forms in the Contemporary World”, **Journal of Economic and Social Research**, Vol: 4 (2) , 2002

ZAIM-Sabahaddin, “ Bilgi Toplumu” **Yeni Türkiye** , ocak-şubat, 1998, sayı 20

ZENCİRKIRAN-Memet, “Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna : Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler” , **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Der : Aşkın Keser, 1. Basım, Ezgi Kitapevi, Bursa, Mart 2002

**Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Sonuç Raporu**, T.C İçişleri Bakanlığı, TUENA, Ekim- 1999

TÜRKİYE 2. BİLİŞİM ŞURASI, İLETİŞİM ALTYAPISI ÇALIŞMA GRUBU  
TASLAK RAPORU, 27 Nisan, 2004, <http://www.bilisimsurasi.org.tr/altyapi>(çevrimiçi)

[http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalasma\\_oranlari.htm](http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalasma_oranlari.htm)(çevrimiçi)

Bilişim Şurası 2004 Bilişim Sektörünün Gelişimi Raporu, 18 Şubat 2004 internet adresi : <http://www.bilisimsurasi.org.tr>(çevrimiçi)

## EK

### ENDÜSTRİ VE BİLGİ İŞÇİLERİ SOSYOLOJİK PROFİLİ ARAŞTIRMASI

Aşağıdaki anket Uludağ Üniversitesi'nde bilimsel amaçlarla yapılan bir lisansüstü tez çalışmasıdır. **Lütfen adınızı yazmayınız.** Sonuçlar anonim olarak değerlendirilecektir. Açık yürekli cevaplarınız için teşekkür ediyoruz.

- ( 1 ) Yaşınız : .....
- ( 2 ) Cinsiyetiniz : **A** ) Erkek **B** ) Kadın
- ( 3 ) Eğitim Durumunuz: **A**)İlköğretim **B**)Orta öğretim **C**)Üniversite **D**)Yüksek Lisans **E**)Doktora ve üzeri
- ( 4 ) Doğum yeriniz.....
- ( 5 ) Annenizin Eğitim Durumu.....
- ( 6 ) Babanızın Eğitim Durumu.....
- ( 7 ) Kaç yıldır çalışmaktasınız .....
- ( 8 ) Neden bu mesleği seçtiniz.....
- ( 9 ) Medeni Durumunuz .....
- ( 10 ) Çocuk sayısı ( evliyseniz ).....
- ( 11 ) Eşiniz çalışıyor mu ?.....
- (12) Mesleğiniz.....
- (13) Kaç kardeşsiniz.....
- (14) Babanızın mesleği.....
- (15) Bu işi nasıl buldunuz ?.....
- (16) Dinlenmek için ne tür faaliyetler yaparsınız?.....
- (17) Eğlenmek için neler yaparsınız? .....
- (18) Düzenli olarak tatile çıkar mısınız ? .....
- (19) Herhangi bir işçi sendikasına üye misiniz? .....
- (20) Düzenli olarak ilgilendiğiniz bir sanat dalı var mı ? .....
- (21) Çocuklarınızda hangi tür özellikleri görmek istersiniz? .....
- (22) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?.....

**Görüşlerinizi sorunun karşısında rakamla ifade edilen yerlere işaretleyiniz.**

- ( 1 ) Kesinlikle Katılmıyorum,( 2 ) Katılmıyorum,( 3 ) Biraz katılmıyorum,( 4 ) Kararsızım, ( 5 ) Biraz katılıyorum, ( 6 ) Katılıyorum, ( 7 ) Kesinlikle Katılıyorum

(1) Bir insan sıkı çalışarak hayatta karşısına çıkan her engeli aşabilir.	1	2	3	4	5	6	7
(2) Bir insan her nerede olursa olsun, diğer kişilere bağlı olmaktan kaçınmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(3) Bir insan işinde cesaretle kendi (çizdiği yolda tek) başına çalışarak, başkalarının tavsiyelerinden daha çok şey öğrenebilir.	1	2	3	4	5	6	7
(4) Sadece kendilerine güvenen insanlar, hayatta ilerlerler.	1	2	3	4	5	6	7
(5) Bir insan sonuçları kendisini tatmin edinceye kadar üstlendiği işlerde köle gibi çalışmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(6) Bir insan mümkün olduğunca diğerlerinden bağımsız olarak kendi hayatını yaşmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(7) Üstün olmak için, bir insan tek başına olmalı (sadece kendi ayakları üzerinde durmalı) dir.	1	2	3	4	5	6	7
(1) Daha çok boş zaman toplum için kötüdür.	1	2	3	4	5	6	7
(2) Bir insan çalışarak ne kadar az zaman harcarsa ve ne kadar çok boş zamana sahip olursa o kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6	7
(3) Başarının anlamı, boş zaman aktivitelerini yapabilmek için, insanın bol zamanı olmasıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(4) Çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik mevcut eğilim teşvik edilmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(5) Boş zaman faaliyetleri, çalışmadan daha ilginçtir.	1	2	3	4	5	6	7
(6) Çalışmak çok fazla zamanımızı alıyor ve rahatlamak için bize çok az zaman bırakıyor.	1	2	3	4	5	6	7
(7) Daha fazla boş zaman toplum için iyidir.	1	2	3	4	5	6	7
(8) Boş zamanın artışına yönelik eğilim iyi bir şey değildir .	1	2	3	4	5	6	7

(1) İş ve özel hayattaki belirsizlik beni rahatsız eder.	1	2	3	4	5	6	7
(2) İşimde hızlı değişim beni kaygılandırır.	1	2	3	4	5	6	7
(3) İş güvencesi benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
(4) Yarının benim için bugünden daha güzel olacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
(5) Sık sık işsiz kalma korkusu yaşadığım olur.	1	2	3	4	5	6	7
(6) İnsan çalışma hayatında gerektiğinde risk almalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(7) Rekabet teşvik edilmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(8) İnsanlar doğru olduğuna inandığı konuda, gerektiğinde toplumsal kurallara karşı çıkabilmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(9) Yaratıcı insan gerektiğinde başarısızlık riskini almalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(10) İşimde daha çok sorumluluğa sahip olsaydım, daha mutlu olurum.	1	2	3	4	5	6	7
(11) İşyerlerinde sorunların çözümünde daima bilinen garantili yollar tercih edilmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(12) Sürüden ayrılanı kurt kapar.	1	2	3	4	5	6	7
(13) Her koyun kendi bacağından asılır.	1	2	3	4	5	6	7
(14) İnsanlar kendi bireysel başarılarına göre değerlendirilmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(15) İnsan önce kendini sonra başkalarını düşünmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(16) Takım çalışması verimliliği artırır.	1	2	3	4	5	6	7
(17) Başarı grup ölçütlerine göre değil bireysel ölçütlere göre olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(18) Bireysel hayat tarzını aile hayatına tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
(19) Yöneticiler, çalışanların özel hayatları ile de ilgilenmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(20) İnsan kendi kazanç ve başarılarından dolayı gurur duymalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
(21) İşyerimde özerklik; işlerimi ve zamanımı kendi kendime organize etmek benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
(22) İnsan her zaman üstlerinin emirlerine sorgulamaksızın itaat etmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
(23) İşimle/mesleğimle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
(24) Kariyer paradan daha önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
(25) Yaptığım iş esas olarak uzmanlık alanımla ilgili	1	2	3	4	5	6	7
(26) İşin gerekleriyle aldığım eğitim arasında uyum olması benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
(27) Benim için işimde yeni şeyler öğrenme ve kişisel gelişim yüksek ücretten önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
(28) Kadınlar iş hayatında olmalıdır	1	2	3	4	5	6	7
(29) İnsan toplumsal kurallara her zaman uymalıdır	1	2	3	4	5	6	7
(30) Günümüzdeki kültürel yozlaşma beni rahatsız eder.	1	2	3	4	5	6	7
(31) "Monotonluk"; sürekli aynı işi tekrar etmek beni sıkır	1	2	3	4	5	6	7
(32) Türkiye'nin AB'ye üyeliğini destekliyorum	1	2	3	4	5	6	7
(33) Türkiye'nin AB'ye üye olacağına inanmıyorum	1	2	3	4	5	6	7
(34) Sendikalara güvenmiyorum	1	2	3	4	5	6	7
(35) Türkiye'nin geleceği konusunda iyimserim	1	2	3	4	5	6	7
(36) Çocuklarımın geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
(37) Sendikaların gerekliliğine inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
(38) Kariyer, beraberinde parayı da getirir	1	2	3	4	5	6	7

- (1) Aylık geliriniz (ücretiniz).....
- (2) Ek geliriniz var mı ?
- (3) Siyasi görüşünüz hangi yelpazede ? ( a ) Solda ( b ) Merkez ( c ) Sağda
- (4) Dini hayat bakımından kendinizi aşağıdaki ifadelerden hangisiyle ifade edersiniz ?
- ( a ) İnanıyorum ve dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiriyorum.
- ( b ) İnanıyorum fakat dini görevlerimi/vecibelerimi yerine getiremiyorum/getirmiyorum
- ( c ) İnanmıyorum
- ( d ) Başka (ise lütfen açıklayınız).....

Not : Bu anketle ilgili konularda başka görüşleriniz varsa lütfen ilave ediniz.....

.....