

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölemleri'nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri

Sayım YORGUN*

Themes of Thesis and Change in Paradigm At Departments of Labor Economics and Industrial Relations

Abstract:

It has become very important to make a research on researches of Labor Economics and Industrial Relations due to increase in academic debate around these departments, increase in demands for name change in our country and even closure of them in certain countries.

Introduction of paradigm is important if it is to be claimed that views of academic societies differ from other ones, and academic discipline does exist. All in all academic unity holds on that paradigm. For years, it has been debated that human resources management is on front line, social policy is being ignored more and more, and changes which have been occurring are strong enough to provoke changes at paradigm of Departments of Labor Economics and Industrial Relations (DLEIR).

It is hard to admit, from the research which was conducted from headings of 921 master degree thesis which were written from 1984 to 2007 at 13 different DLEIR and from 179 doctorate degree thesis which were written from 1984 to 2007 at 9 different DLEIR, that shifts toward humans resources management were permanent in spite of some shifts.

It can be admitted from results of research, that there are reflections of labour market on departments. Nevertheless it is early to say that the reflections are powerful enough to shape departments. But it is also possible to claim that this tendency can lead to changes in paradigm if social policy background is to be abandoned and name of the departments are changed.

* *Yrd. Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi*

Giriş

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri (ÇEEİB), sosyal politika zemininde ortaya çıkmış, disiplinler arası bir alana sahiptir. Bu alanın disiplinler arası olma özelliği bir yönüyle zenginlik olarak değerlendirilirken, diğer yandan alanın sınırlandırılması açısından zorluklar getirdiği ve akademik bir disiplin olma niteliğini kazanamadığı ifade edilmektedir.

Ülkemizde ÇEEİB'lerinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, Sosyal Siyaset Kürsülerine dayandığı ve bu kürsülerden Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerine dönüştürülmesinin sadece bir isim değişikliğine değil, kısmen bir paradigma değişikliğine de yol açtığı vurgulanmaktadır.* Ayrıca, 20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren sosyal politika uygulamalarında ortaya çıkan kaçış, neo-liberal politikalara yöneliş, İnsan Kaynakları Yönetimi, sendikasız çalışma ilişkileri gibi arayışların bölümün akademik alanına yönelik önemli etkileri olduğu ve bu etkilerin paradigma değişikliğine yol açıp açmadığı tartışılmaktadır.

Bölüm mensuplarının yapılan tartışmaların akademik düzeyde yürütülebilmesi için somut bilimsel verilere ihtiyaç olduğu açıktır. Bu amaçla ÇEEİB'de yapılan tez konularının incelemeye tabi tutulmasının bu ihtiyacın karşılanmasına katkı sunacağı düşüncesinden hareket edilmiştir. Yapılan tartışmalar dikkate alındığında bölüm mensuplarının yaptığı çalışmaların yaşanan süreçten etkilendiği ve tez konularının konjoktürel değişikliklerin etkisinde kaldığı ve konulara yaklaşımda değişiklik yaşandığı hipotezi ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, bölüm Anabilim Dalları'nın değişmekte olduğu, sosyal politika, sendikacılık ve toplu pazarlık gibi konuların geri plana düştüğü, daha ileri gidilerek bölüm isminin değiştirilmesi gerektiği, böyle bir bölüme ihtiyaç kalmadığı gerekçesiyle YÖK düzeyinde de tartışmalar yapıldığı bilinmektedir. İlk etapta normalmiş gibi görünen bu tartışma ve eğilimlerde sosyal politika ihtiyacının geri plan itilmesi, piyasacı bir mantığın ön plana çıkarılması üzerinde düşünmek gerekmektedir. Sağlıklı bir toplumsal yapı için sosyal politikaların kaçınılmaz olduğu gerçeğinden hareket edildiğinde, akademik çalışmaların güncel gelişmelerden çok fazla etkilenmesinin moda kavramları ve eğilimleri ortaya çıkaracağı kaygısı ön plana çıkmaktadır.

Akademik çalışmaların güncel gelişmelerden etkilenmesi hiç kuşkusuz kaçınılmazdır. Ancak ortaya çıkan eğilimin akademik bir alanın temellerini tehdit etmesi bazı temel soruları gündeme getirmektedir. Bunlardan biri “endüstriyel

*Bölümlerimizin kökenini teşkil eden “Sosyal Politika” kürsülerinden “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümlerine geçiş, bir anlamda kısmi bir paradigma değişikliği olarak da nitelenebilir.(Ahmet Makal, Çeyrek Yüzyılın İçinde Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:16, 2008/1, s.15)

demokrasiyi ve onun örgütlerini dışlayan, sermayenin egemenliğini pekiştiren araştırmaların yoğunlaştırılması, acaba uzun dönemde toplumların geleceğini olumsuz etkilemeyecek mi?, diğeri güncel taleplerin dikkate alınarak; sosyal politika ve endüstri ilişkileri gibi alanların geri plana itilmesi akademik açıdan etik midir?" sorusudur. İşte bu ve benzeri sorulara cevap bulmak, bu alanda çalışma yapan tüm akademisyenlerin temel sorumluluğudur. Bu çerçeveden bakıldığında akademik çalışmaların temel amacı güncel ihtiyaçları karşılamak olduğu kadar, toplumların geleceğini aydınlatmak da olmalıdır.

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, sosyal politika temelinde, sanayi toplum düzeninin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm arayan, sorunların çözümünde sosyal ve ekonomik boyutları ihmal etmeden inceleyen bölümlerdir. Bu yönüyle insanı esas alan, sağlıklı bir toplumsal yapıyı hedefleyen bu bölüm diğer bölümlerle mukayese edildiğinde farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Çünkü bu bölümün akademisyenleri sosyal politika temelinde sorunlara yaklaşmakta, semsiye kavram olarak sosyal politikayı esas almaktadır. Bu yönüyle ekonominin yanında iş hukuku, siyaset bilimi, psikoloji, sosyoloji, tarih gibi alanlarla yakın ilişki içinde olup, bu alanlardan etkilendiği gibi bu alanları da etkilemektedir.

1936 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde Kessler tarafından başlatılan sosyal politika eğitimi, sosyal siyaset kürsüsüne dönüşmüş ve diğer üniversiteler de bu süreçten etkilenmiştir. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde "Sosyal Siyaset ve İş Hukuku" kürsüsünün kurulması Türkiye'de ÇEEİB'lerin alt yapısını hazırlamıştır. Bu gelişim çizgisi günümüze kadar devam etmiş ve şu anda 20 üniversitede ÇEEİB bulunmaktadır. Bölüm sayısının hızla artmış olması bu alanda yapılan akademik çalışmaların sayısını da artırmış ve aynı zamanda bu bölümde yapılan araştırmalara ilişkin tartışmaları da gündeme taşımıştır. Uluslararası Endüstri İlişkileri Derneği'nin bir toplantısında tanıştığım bir akademisyene Türkiye'deki bölümlerle ilgili bilgiler verdiğimde bölüm sayısını duyunca hayretler içinde kalmış ve sorduğu ilk soru "Bu kadar çok sayıda bölümde araştırmacılar hangi konuları araştırıyor?" olmuştu. Bu soru ve bölüm mensuplarının kendi aralarında yaptıkları tartışmalar tez konularına yönelik bu araştırmayı gündeme getirmiştir.

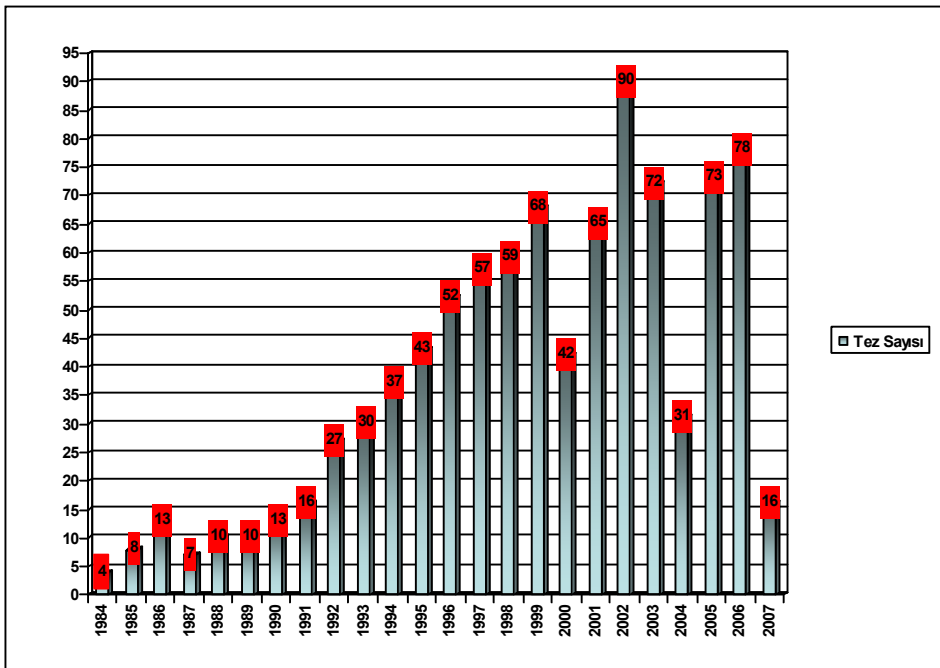
Bu çalışmanın amacı ÇEEİB'lerde yapılan tez konularında 1984-2007 yıllarında ortaya çıkan değişimi ve eğilimi tespit etmek ve tez konularında dönemselsel olarak bazı alanlara doğru kayma var ise bu alanları ortaya çıkarmaktır. Tez konularındaki değişimin konjoktürel değişimlerle ne kadar irtibatlı olduğu, akademik çalışmaların hangi alanlarda yoğunlaştığı tespit edilmeye çalışılarak, elde edilecek somut verilerle alana ilişkin tartışmalara katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, ÇEEİB'lerinin bulunduğu üniversitelerde yapılan yüksek lisans ve doktora tez konularının tespitine yöneliktir. Bu çalışmada 1984 yılından itibaren YÖK veri tabanına yüklenen tezler değerlendirilmiş, tez taraması YÖK veri tabanında yer alan "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" konusunda yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda 37 üniversite'de 987 yüksek lisans, 19 üniversite'de 195 doktora tezi yazıldığı tespit edilmiştir. Tezlerin bir kısmı ÇEEİB olmayan üniversitelerde yapıldığı için araştırma kapsamı dışında tutulmuş, 13 ÇEEİB'lerde 1984-2007 yılları arasında yapılan 921 yüksek lisans, 9 ÇEEİB'lerinde 1984-2007 yılları arasında yazılan 179 doktora tezi çalışmada değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın kapsamı ÇEEİB'lerinde yapılan tezlerle sınırlandırıldığı için diğer bölümlerde yapılan bu alana ilişkin tezlerin ayrıca incelenmesi önemlidir.

Yüksek Lisans tez sayıları yıllar itibarıyla değerlendirildiğinde, 1990 yıllardan itibaren önemli artışlar olmuş, 2002 yılında en yüksek sayı olan 90'a ulaşılmıştır. Bu artışta temel etkenin bölüm sayısının artması, bölümlerin yüksek lisans programı açmaları ve öğrenci sayılarındaki artış olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca 1983 yılından sonra bu alanda ortaya çıkan gelişmelerin de etkili olduğu düşünülmektedir.

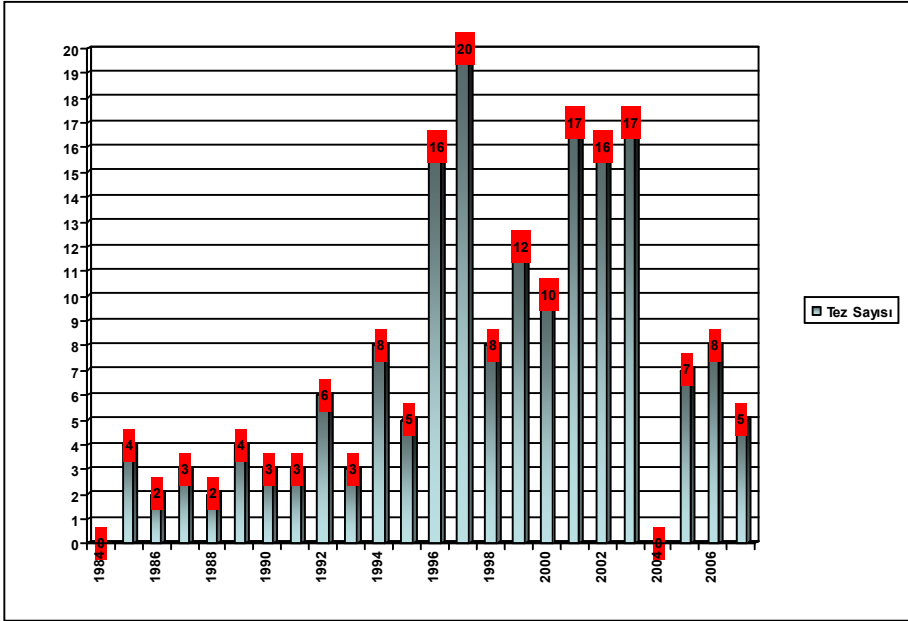
Grafik 1: 1984-2007 Yılları İtibarıyla Yüksek Lisans Tez Sayıları



Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri

Doktora tez sayıları yıllara göre tasnif edildiğinde 1996 yılına kadar var olan normal seyrin bu yıldan itibaren değiştiği, 1997 yılında en yüksek sayı olan 20'ye ulaştığı görülmektedir. Doktora tez sayıları 1988 yılına kadar yüksek olmayan bir sayıda seyrederken, daha sonra %100'lük artışların olduğu yıllara rastlanılmaktadır.

Grafik 2: 1984-2007 Yılları İtibariyle Doktora Tez Sayıları



Bu araştırmada 1984-2007 yılları arasında yapılan toplam 1100 yüksek lisans ve doktora tez başlıkları esas alınarak incelenmiş, YÖK kayıtlarına girmeyen tezlerin olduğu düşüncesinden hareketle araştırmanın sınırlı olduğu, tüm tezleri kapsamadığı gerçeği kabullenilmiştir.

Tezler iki ayrı grupta incelenmiş; birinci bölümde anabilim dalları esas alınarak oluşturulan başlıklara göre tezler gruplandırılmış, bu gruplandırma yapılırken bölümlerin çoğunluğunun dört ana bilim dalı esas alınarak yapılandırıldığı, İstanbul, Sakarya ve Kocaeli üniversitelerinde yer alan bölümlerin bu genel çerçevenin dışında olduğu dikkate alınarak, bu bölümlerde yer alan Sosyal Politika, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları anabilim dalları da ilave edilmiştir. İkinci gruplandırmada ise 23 ana başlık esas alınmış, bu gruplandırmada alana ilişkin temel konular ve yeni gelişmeler dikkate alınmıştır. İki ayrı grup oluşturulmasında temel amaç anabilim dallarına göre konularda ortaya çıkan değişimi tespit etmek ve detaylı konu dağılım verilerine sahip

Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri

olmaktır. Tez konuları alfabetik sıraya göre sıralanmış, tez başlıkları tasnif edilirken tezin en yakın olduğu konu başlığı tercih edilmiştir. Mevcut konu başlıklarına uymayan tezler "diğer" başlığı altında toplanmıştır. Tez konularının tasnifinde aşağıda yer alan konu başlıkları esas alınmıştır:

A. Anabilim dalları esas alınarak oluşturulan konu başlıkları:

- | | |
|------------------------|---------------------------------|
| 1. Çalışma Ekonomisi | 5. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku |
| 2. Çalışma Psikolojisi | 6. İnsan Kaynakları |
| 3. Çalışma Sosyolojisi | 7. Sosyal Politika |
| 4. Endüstri İlişkileri | 8. Diğer |

B. Detaylı konu başlıkları:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Avrupa Birliğive Çalışma Hayatı | 13. İş Sağlığı ve Güvenliği |
| 2. Çalışma Hayatında Esneklik | 14. Kamu Kesiminde Endüstri İlişkileri |
| 3. Çalışma İlişkileri Tarihi | 15. Küreselleşme ve Çalışma Hayatı |
| 4. Çalışma Psikolojisi | 16. Özelleştirme ve Çalışma Hayatı |
| 5. Çalışma Sosyolojisi | 17. Sendikalar |
| 6. Endüstriyel Demokrasi | 18. Sosyal Güvenlik |
| 7. Ekonomik Gelişmeler ve Çalışma İl | 19. Sosyal Politika |
| 8. Grev ve Lokavt | 20. Toplu Pazarlık ve T.İ.S. |
| 9. İnsan Kaynakları | 21. Uluslararası Endüstri İlişkileri |
| 10. İstihdam ve İşsizlik | 22. Ücretler ve Gelir Dağılımı |
| 11. İşçi Eğitimi | 23. Diğer |
| 12. İş Hukuku | |

Alana İlişkin Akademik Tartışmalar

Bağımsız bir akademik alan olarak endüstri ilişkileri 1920'de ABD'de ve ikinci dünya savaşından sonra İngiltere ve diğer Anglo-Sakson ülkelerde oluşmuştur (Frege, 2005, s.180). Endüstri ilişkileri disiplininin geniş anlamda iki temel alandan oluştuğu iddia edilmekte ve bu alanların; işçinin yönetimi (management of labour) ile toplu pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri (colletive bargaining and methods of workforce governance) (Özkaplan&Selamoğlu, 2005. s.2). olduğu ifade edilmektedir. G. Staruss, endüstri ilişkileri alanının çekirdeğini toplu pazarlık fonksiyonunun oluşturduğunu

vurgulamakta, Kaufman ise endüstri ilişkileri akademisinde genel eğilimin "çalışma ilişkileri" (toplular pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri) perspektifini benimsemek yönünde olduğunu belirtmektedir (Özkaplan&Selamoğlu,2005, s.4). Bu değerlendirmelerden de anlaşıldığı gibi endüstri ilişkileri akademik disiplinlerin çakıştığı bir alanda kendine yer bulmaktadır.

Akademik bir disiplinin varlığından söz edebilmek için bir paradigmaya ihtiyaç olduğu açıktır. Çünkü akademik birliktelik o paradigma üzerinden gelişir. Kuhn, paradigmayı bir bilimsel topluluğun kabul ettiği genel kuramsal varsayımlar ve değerler ile bunların uygulanmasına dair teknik ve yöntemleri içeren bir kavram ve bir bilimin uygulayıcılarının dünyayı nasıl yorumladıkları ve mesleklerini nasıl yaptıklarını ifade eden ve bir araştırma topluluğunu birbirine bağlayan yaklaşım biçimine verilen ad olarak tanımlamaktadır (Yıldırım, 2007, s.2). Bu açıdan endüstri ilişkileri değerlendirildiğinde bir paradigmanın varlığından söz edilebilir mi? Cevap evet ise bu paradigma hangi varsayımlara, değerlere ve yöntemlere dayanmaktadır? Yıldırım, Endüstri ilişkilerinin kendi içinde yer alan çeşitli bilimsel yaklaşımların (sistem, çoğulcu, Marksist, stratejik tercih, kurumsal çalışma ekonomisi gibi) hepsini içine alacak bir disiplinler saflığına henüz ulaşmadığını iddia etmekte, ancak ideal bilim anlayışına en yakın olan fizikte bile genel ve bütüncül bir paradigma yokken, endüstri ilişkilerinde böyle bir paradigmaya gerçekten ihtiyaç olup olmadığının sorgulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca disiplinler bölünmüşlüğe rağmen endüstri ilişkilerinin temel sorunsallar ve ortak değerler açısından kuvvetli bir disiplinler temele sahip olduğunu da iddia etmektedir (Yıldırım, 2007, s.2). Özkaplan ve Selamoğlu ise 1960'larda tercih edilmeye başlanan ve insan kaynakları yönetimini de içeren endüstri ilişkileri disiplininin, endüstri ilişkileri ile çalışma ekonomisine ait konularla, organizasyonlarda davranış ve iş stratejilerini önemseyen bir disipline dönüştüğü tespitinde bulunmaktadır (Özkaplan;Selamoğlu,2005, s.6).

Ortaya çıkan sorular ve değerlendirmeler ışığında endüstri ilişkilerinin daha adil toplumsal bir yapıyı ön gördüğünü, sağlıklı bir toplumsal yapının ortaya çıkabilmesi için örgütlü topluma ulaşmanın temel alınmasını, bunun için de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığın yöntem olarak kullanılması gerektiğini vurgulayan, sosyal politika bağlamında toplumsal değerleri esas alan, çalışma ekonomisi ve insan kaynaklarını da kapsayan bir çerçeveye sahip olduğunu iddia etmek mümkündür. Ancak bu genel çerçevenin yeterli olduğunu, alanın disiplinler sınırlarının belirgin bir özelliğe kavuştuğunu söylemenin şimdilik mümkün olmadığı da açıktır.

Son yirmi yılda insan kaynaklarının endüstri ilişkilerine alternatif olarak ön plana çıkartılmaya çalışılması, bazı ülkelerde bölümlerin kapatılması, araştırmacıların ilgilendiği konularda ortaya çıkan değişimler, sendika üyeliğinin ve toplu iş sözleşmelerinin azalması gibi etkilerle endüstri ilişkileri disiplini alanında köklü bir değişimin yaşandığı ileri sürülmektedir. Thompson ve

McHugh, "İKY endüstri ilişkilerine bir tehdit mi, bir fırsat mı?" sorusunu sorarak şu cevabı veriyor: Aslında gerçek tehdit İKY değil, ekonomi ve toplumsal alandaki değişimlere endüstri ilişkilerinin ayak uyduramamasıdır. İKY, endüstri ilişkilerinin boş bıraktığı veya az ilgilendiği yönetim sahasına girmiştir. İKY hiç tarih sahnesine çıkmamış olsa bile örgütsel davranış ve örgütsel kuram endüstri ilişkilerini "tehdit edecek ve boş bıraktığı alanları kolonileştirecektir" (Yıldırım, 2007, s.11). Yıldırım, "insan kaynakları yönetimi sadece işletmecilerin insafına terk edilmemelidir" tespitinde bulunarak, endüstri ilişkileri alanının eleştirel bir İKY anlayışının gelişimine katkıda bulunabileceğini ileri sürmektedir (Yıldırım, 2007, s.14).

Endüstri İlişkileri alanında 1970'lerde İngiltere ve Amerika'da yayınlanan iki dergi, 1990'larda İngiltere, Amerika ve Almanya'da yayınlanan üç ayrı derginin makale konularına yönelik incelemeler yapan Frege, araştırma konularında ulusal entelektüel geleneğin belirleyici olduğu sonucuna varmıştır (Frege, 2005, s. 204). 1970'lerde Amerika'da yayınlanan makalelerin %26.8'i insan kaynakları, %19.3'ü toplu pazarlık, %11'i sendikalarla, %0.9'u endüstriyel demokrasi ile ilgilidir. Aynı yıllarda İngiltere'de yayınlanan makalelerin %26.5'inin insan kaynakları, %22.2'sinin toplu pazarlık, %10.5'inin sendikalar, %9.9'unun endüstriyel demokrasi ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada 1990'lı yıllarda üç ayrı ülkede yayınlanan dergilerde yer alan makaleler değerlendirilmiş ve buna göre Amerika'da makalelerin %27.4'ü ücret ve çalışma süresi, %26.5'i insan kaynakları, %10.7'si sendikalar, %5'inin toplu pazarlık ve %2.3'ünün de endüstriyel demokrasiyle ilgili olduğu sonucu çıkmıştır. İngiltere'de aynı yıllarda makalelerin %25.4'ünün sendikalar, %20.5'inin insan kaynakları, %12.1'inin toplu pazarlık, %7.7'sinin endüstriyel demokrasiyle ilgili olduğu görülmüştür. Almanya'da ise aynı yıllarda makale konularının %22'si emek süreçleri, %17'si uluslararası konular, %13.2'si endüstriyel demokrasi, %7.7 sendikalar, %4.4 toplu pazarlık, %1.1'i de insan kaynakları alanında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Almanya'da insan kaynakları ve endüstriyel demokrasiye gösterilen ilgi ile Amerika'da gösterilen ilgiye bakıldığında ülkelerin endüstri ilişkileri yapılanmasının etkileri açık şekilde ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada yer alan konuların yıllara göre dağılımı değerlendirildiğinde İngiltere'de 1970'li yıllarda sendikalarla ilgili makalelerin oranı %10.5 iken bu oran 1990'larda %25.4 oranına yükselmiştir. İnsan kaynakları konularındaki değişimin de anlamlı olduğu görülmekte ve 1970'lerde tez konuları içindeki oran %26.5 iken, 1990'larda %20.5'e düşmektedir. Bu değişimlerin anlamlı olduğunu, İngiltere'de sendikal konulara yönelik yüzde yüzün üzerindeki ilgi artışının tesadüf olmadığını vurgulamak gerekmektedir. Neo-liberal politikaların sorgulanması, ortaya çıkan sosyal sorunların tepkileri artırması, sendikaların endüstri ilişkileri gibi arayışların ihtiyaçlara cevap vermemesi, İnsan Kaynakları Yönetimi'nin başta ücret anlaşmazlığı olmak üzere çalışanların beklentilerine

Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri

cevap vermemesi gibi nedenlerden dolayı sosyal politika ve endüstri ilişkilerine yönelik bir eğilimin yükselme trendine girdiğini söylemek mümkündür.

Bu akademik alanda yaşanan gelişmelerden ve yeni eğilimlerden Türkiye'deki ÇEEİB'leri de etkilenmekte ve bu etkinin boyutları merak edilmektedir. Tez konularıyla sınırlı bu araştırma sonuçlarının var olan merakı kısmen giderecek sonuçları ortaya koyması, akademik tartışmalara katkılar sunması beklenmektedir.

Yüksek Lisans Tez Konularında Ortaya Çıkan Değişim

Yüksek Lisans tez konuları anabilim dalları esas alınarak oluşturulan sekiz başlık altında incelendiğinde, 1984-2007 yılları arasında %19,1 oranında sosyal politika, %18.56 oranında insan kaynakları, %15.74 oranında endüstri ilişkileri, %14.65 oranında iş ve sosyal güvenlik hukuku konularında tez yazılmıştır. Anabilim dalları açısından bakıldığında insan kaynakları alanında yapılan tezlerin ikinci sırada yer alması dikkat çekmektedir. Tez konularında bu alana yönelik önemli bir ilginin ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışma psikolojisi konularında yapılan tez oranının %4.56 olması bu alana yönelik ilginin yüksek olmadığını göstermektedir.

Tablo 1'de yer alan tez sayıları yıllar itibariyle değerlendirildiğinde 1999-2003 yılları arasında insan kaynakları alanında 83 tezin yazıldığı ve bu sayının incelenen dönemler itibariyle rekor olduğu görülmektedir. Bu oranın öncesi ve sonrasındaki sayılar dikkate alındığında dönemsel bir ilginin ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 1: : Anabilim Dallarına Göre Yüksek Lisans Tez Konuları (1984-2007)

	1984- 1988	1989-1993	1994-1998	1999-2003	2004-2007	Tüm Tezler İçindeki Yüzdesi(%)
Çalışma Ekonomisi	2	7	51	49	34	15.52
Çalışma Psikolojisi	3		9	17	13	4.56
Çalışma Sosyolojisi		10	16	39	30	10.31
Endüstri İlişkileri	13	30	36	42	24	15.74
İnsan Kaynakları	3	4	33	83	48	18.56
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	4	14	44	55	18	14.65
Sosyal Politika	15	29	56	47	29	19.1
Diğer	2	2	3	5	2	1.52

Araştırmaya konu olan yüksek lisans tez konuları yıllar itibariyle daha detaylı incelemeye tabi tutulduğunda 1984-2007 yılları arasında en çok tez yazılan araştırma konusunun %13.5 ile insan kaynakları olduğu tespit edilmiştir. Bu oranı %11 ile iş hukuku ve %10 ile çalışma sosyolojisi takip etmektedir. Toplam yüksek lisans tezler içerisinde insan kaynakları konusunun ön plana çıkmasının beklenen bir sonuç olduğunu vurgulamak gerekiyor. Çünkü 1980'li yıllardan itibaren İnsan Kaynakları Yönetiminin endüstri ilişkilerine bir alternatif olarak sunulması, işverenlerin yeni yönetim organizasyonlarında İnsan Kaynakları Departmanları kurmaları gibi gelişmeler bu sonucun ortaya çıkmasını sağlamıştır. İşsizliğin arttığı ekonomik kriz dönemlerinde işsizler beşeri sermayelerine yatırım yapıp kendilerini işveren nezdinde tercih edilir aday konumuna yükseltmek isterler. Bundan dolayı yüksek lisans programlarının piyasa ihtiyaçlarına daha duyarlı olduğu tespitinde bulunmak mümkündür. Ayrıca sendikaların gücünde ortaya çıkan gerileme, neo-liberal politikalar bu süreci desteklemiştir. Bireyselleşmenin yükselen değer olması toplu pazarlık sisteminin geri plana düşmesine yol açmış, ÇEEİB bu süreçten etkilenmiştir. Mesela toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi konularında yapılan tezlerin oranının %1.3'de kalması da bu tespiti desteklemektedir.

Yüksek lisans tezleri içinde Avrupa Birliği ile ilgili %6,3 esneklik ile ilgili %3.1, özelleştirme ile ilgili %2.2, küreselleşme ve çalışma hayatı ile ilgili %1.6 oranında tez yazılmış olması yeni konulara gösterilen ilginin göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu açıdan ÇEEİB'lerin yeni gelişmelere yeterli olmasa da kayıtsız kalmadığını söylemek yanlış bir tespit olmayacaktır. Ancak bölümün temel konuları olan sosyal politika, sendikacılık, toplu pazarlık alanlarında yapılan tezlerin azlığını bir eleştiri olarak gündeme getirmek mümkündür. Bölümlerin insan kaynaklarının egemenliğine girmesini Makal şu cümlelerle eleştirmektedir: "İnsan Kaynakları, en azından bazı bölümlerimizin formel yapılanması içerisinde de girerek, bağımsız bir anabilim dalı ya da bilim dalı haline de getirilmiş bulunmaktadır. Konunun önemi ve popülerliği ve bilgi alanımızla ilişkileri düşünüldüğünde, tüm bu gelişmeleri doğal karşılıyoruz. Burada doğal olmayan, bu gelişmelerin sürmesi ve insan kaynakları konusunun, bölümlerimizin geniş uğraş alanlarını kendi egemenliği altına alması tehlikesidir" (Makal, 2008, s.17).

İnsan kaynakları alanında 1984-1988 yılları arasında 2 tezin yazılması, 1989-1993 yılları arasında bu konu ile ilgili tezin yazılmaması, 1994-1998 yılları arasında 18 tezin yazılması, 1999-2003 yılları arasında 63 tezin insan kaynakları konusunda olması, 2004-2007 yılları arasında tez sayısının 40'a inmesi bu alana gösterilen ilginin dönemsel bir artışa dayandığı sonucunu doğurmaktadır. Ancak bölüm yapılanmaları ve akademik çalışmalar dikkate alındığında insan kaynaklarına gösterilen ilginin ÇEEİB'lerde daha alt düzeyde de olsa varlığını sürdüreceği tespiti yapılabilir. İşletme bölümlerinde ki insan kaynaklarına yönelik çalışmalar dikkate alındığında, iki bölüm arasında bu alana

Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri

sahip olmaya yönelik bir örtülü mücadelenin varlığından da bahsetmek mümkündür. İnsan kaynaklarına ilişkin çalışmalar değerlendirilirken işletme bölümlerinde yapılan çalışmalar dikkate alınır ise bu alana yönelik ilginin daha yüksek çıkacağı açıktır.

Tablo 2: Detaylı Yüksek Lisans Tez Konuları (1984-2007)

		1984-1988	1989-1993	1994-1998	1999-2003	2004-2007	Tüm Tezler İçindeki Yüzdesi(%)
1	Avrupa Birliği		8	14	16	20	6,3
2	Çalışma Hayatında Esneklik		3	9	11	6	3,1
3	Çalışma İlişkileri Tarihi		4	3	1	1	2,1
4	Çalışma Psikolojisi	3		9	17	13	4,6
5	Çalışma Sosyolojisi		10	15	38	29	10
6	Endüstriyel Demokrasi	1	4	6	1	4	1,7
7	Ekonomik Gelişmeler ve Çalışma İl.			3	6	2	1,2
8	Grev ve Lokavt			2	2	1	0,5
9	İnsan Kaynakları	2		18	63	40	13,4
10	İstihdam ve İşsizlik		2	23	16	11	5,6
11	İş Hukuku	4	12	37	42	15	11,9
12	İşçi Eğitimi	1		6	4	1	1,3
13	İş Sağlığı ve Güvenliği	8	17	22	10	2	6,4
14	Kamu Kesiminde Endüstri İlişkileri	2	3	6	7	8	2,8
15	Küreselleşme ve Çalışma Hayatı			1	10	4	1,6
16	Özelleştirme ve Çalışma Hayatı		1	7	7	5	2,2
17	Sendikalar	9	11	13	15	7	6
18	Sosyal Güvenlik	7	9	26	28	9	8,6
19	Sosyal Politika		3	10	16	13	4,6
20	Toplu Pazarlık ve T.İ.S.	1	4	2	2		1
21	Uluslararası Endüstri İlişkileri		2		3	2	0,8
22	Ücretler ve Gelir Dağılımı	2	1	13	7	3	2,8
23	Diğer	2	2	3	5	2	1,5

Doktora Tez Konularında Ortaya Çıkan Değişim

Doktora tezlerinin akademik bir alanın hangi konulara daha eğilimli olduğunu göstermesi, akademik alanın geleceğine ilişkin olarak yapılacak tespitlere ışık tutması açısından yüksek lisans tezlerinden daha önemli olduğunu vurgulamak gerekiyor. Bu açıdan doktora tezlerini değerlendirmenin daha doğru olduğu görünmektedir. Yüksek lisans tezi yazarların akademik alanın dışında çalışma oranlarının daha yüksek olduğu düşünüldüğünde bu tezlerin piyasa taleplerine daha duyarlı olduğunu iddia etmek de mümkündür. Doktora tez konularına yönelik sonuçlar bu tespiti doğrular nitelikte çıkmıştır.

Anabilim dalları esas alınarak yapılan tasnife göre en yüksek oranda tezin yazıldığı konu %19.55 ile endüstri ilişkileri olurken, %18.99 oranı ile sosyal politika ikinci sırada yer almakta, bunu %17.87 oranı ile iş ve sosyal güvenlik hukuku takip etmektedir. İnsan kaynakları alanında yazılan tezlerin oranı %14.52 olup, dördüncü sırada yer almaktadır. Bu oran ile 1984-1988 ve 1989-1993 dönemlerinde insan kaynakları alanında tez yazılmamış olmasına dikkatleri yoğunlaştırmak gerekiyor. Bu oranlar Anabilim dallarına göre tasnif edilen Yüksek Lisans tez konularıyla karşılaştırıldığında insan kaynaklarının ikinci sıradan dördüncü sıraya düştüğü ve ağırlığının nispeten yüksek olmadığı görülmektedir. Yüksek sayıda tezin yapıldığı dönem açısından değerlendirme yapıldığında paralelliğin var olduğu, doktora tezleri arasında insan kaynaklarına yönelik çalışmaların 1999-2003 yılları arasında en yüksek sayıya ulaştığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 3: Anabilim Dallarına Göre Doktora Tez Konuları (1984-2007)

	1984-1988	1989-1993	1994-1998	1999-2003	2004-2007	Tüm Tezler İçindeki Yüzdesi(%)
Çalışma Ekonomisi		1	7	12	2	12.29
Çalışma Psikolojisi	1		2	1	1	2.79
Çalışma Sosyolojisi		2	5	12	3	12.29
Endüstri İlişkileri	2	11	11	9	2	19.55
İnsan Kaynakları			9	12	5	14.52
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku	3	1	13	11	4	17.87
Sosyal Politika	4	4	9	14	3	18.99
Diğer	1		1		1	1.67

Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri

Doktora tezleri, daha detaylı incelendiğinde 1984-2007 yılları arasında yapılan tezlerin %14'ünün çalışma sosyolojisi, %11.7'sinin iş hukuku alanında yapıldığı görülmüştür. Bunu %9.5 ile sosyal güvenlik, %8.4 ile sendikalara ilişkin konular izlemektedir. Yüksek lisans tez konuları ile karşılaştırıldığında sonuçların paralel olmadığı ortaya çıkmaktadır. Yüksek lisans tezlerinde insan kaynakları en yüksek orana sahip iken doktora tezleri arasında çalışma sosyolojisi ön plana çıkmaktadır. Ancak sosyal politika konularında yapılan tezlerin oranının %2.8'de kalması, çalışma ilişkileri tarihi konusundaki tezlerin %1.1 olması, grev ve lokavta ilişkin tezlerin oranının %0.6 olmasına dikkatleri çekmek gerekiyor. Bu düşük oranlara karşılık insan kaynakları konularında yapılan tezlerin oranının %6.7 olması anlamlıdır. Çünkü yüksek lisans tezlerindeki sonuçlar kadar egemen olmasa da insan kaynaklarına ilişkin tezlerin bu akademik alanın önemli konularının önünde yer alması acaba bölümler açısından bir olumsuzluk mudur? Bu soruya doğru bir cevap bulmak için bu tezlerin yıllara göre dağılımına bakmak gerekiyor. İnsan Kaynakları alanında 1984-1988 ve 1989-1993 dönemlerinde yapılmış doktora tezi yok iken, 1999-2003 yıllarında 6 tez, 2004-2007 yıllarında 4 tez yazılmıştır. İnsan kaynaklarına gösterilen ilginin yüksek lisans tezleriyle paralel dönemlere rastladığını görmekteyiz. Yine yükseliş ve azalış dönemlerinin de paralel olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu tespitlerden sonra doktora tezleri açısından insan kaynaklarına ilişkin konuların egemenliğinden bahsedilemeyeceğini, ancak alanın bazı temel konularından daha ağırlıklı hale geldiği gerçeğini ifade etmek gerekmektedir.

Güncel ve piyasaya yönelik, örneğin insan kaynakları gibi ilgilerin; emek tarihi, sendikacılık gibi ilgi alanlarını giderek bastırması, bu bölümlerin sosyal ve entelektüel temellerinin de giderek zayıflaması sonucunu doğurmaktadır (Makal,2008,s.20). Bu nedenle tez konularının tespitinde bu kaygının dikkate alınması gerektiği sonucu çıkmaktadır.

Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri

Tablo 4: Detaylı Doktora Tez konuları (1984-2007)

		1984-1988	1989-1993	1994-1998	1999-2003	2004-2007	Tüm Tezler İçindeki Yüzdesi(%)
1	Avrupa Birliği			7	2		5
2	Çalışma Hayatında Esneklik			3	4	1	3,9
3	Çalışma İlişkileri Tarihi				2		1,1
4	Çalışma Psikolojisi	1		2	1	1	2,8
5	Çalışma Sosyolojisi		2	5	12	3	14
6	Endüstriyel Demokrasi			1		1	2,2
7	Ekonomik Gelişmeler ve Çalışma İl.			1			0,6
8	Grev ve Lokavt						0,6
9	İnsan Kaynakları			2	7	4	6,7
10	İstihdam ve İşsizlik			2	3		2,8
11	İş Hukuku	2	1	9	11	3	11,7
12	İşçi Eğitimi			3	1		2,2
13	İş Sağlığı ve Güvenliği		2	4	5		6,1
14	Kamu Kesiminde Endüstri İlişkileri		2		1		1,7
15	Küreselleşme ve Çalışma Hayatı				2	1	1,1
16	Özelleştirme ve Çalışma Hayatı			1			1,1
17	Sendikalar	2	3	5	5		8,4
18	Sosyal Güvenlik	5	1	5	5	3	9,5
19	Sosyal Politika		1	1	4	1	2,8
20	Toplu Pazarlık ve T.İ.S.		4	3	1		7,3
21	Uluslararası Endüstri İlişkileri		2			1	1,7
22	Ücretler ve Gelir Dağılımı		1	2	5	1	5,6
23	Diğer	1		1	1		1,1

Sonuç

İş piyasası ile üniversite arasındaki ilişki her zaman akademik tartışmalara konu olmuş, bu etkinin üniversitelerin yapılanmasından, akademik çalışma alanlarına kadar her alanda ortaya çıktığı görülmüştür. İş piyasası, üniversitelerden kendi işine yarayacak mezunlar vermesini istemekte, üniversitelerin yapılarını bu doğrultuda etkilemeye çalışmaktadır. Böyle bir talebin olması yanlış değildir, hatta gereklidir. Ancak üniversitelerin akademik gündemlerini sadece bu talepler doğrultusunda şekillendirmesi, üniversitelerin öncü rolünü ve alanını kısıtlayacağı için olumsuz bir gelişme olacaktır. Bu tespitlerle birlikte ÇEEİB'lerin temelini oluşturan sosyal politika eksenli referans alınarak, gelişmelere kapalı durmadan, bölümleri şekillendirmenin akademik açıdan da bir zorunluluk olduğu açıktır. Bilimsel çalışmalar güncel gelişmeleri göz ardı etmemeli, ilgi alanları da sınırlandırılmamalıdır.

ÇEEİB'lerinde yapılan tezler değerlendirildiğinde bölümler üzerinde iş piyasasından kaynaklanan bir etkinin varlığından söz edilebilir, fakat bu etkinin bölümleri şekillendirecek düzeye ulaştığını iddia etmek henüz mümkün görünmemektedir. Çünkü tez konuları değerlendirildiğinde ÇEEİB'lerinde paradigma değişikliğini gündeme getirecek düzeyde bir konu kaymasının yaşanmadığı, ancak insan kaynaklarına doğru bir eğilimin var olduğu sonuçlardan anlaşılmaktadır. Ancak bölüm ismine yönelik bir değişiklik yaşanır ve sosyal politika zemininden uzaklaşırsa ise var olan eğilimin paradigma değişikliğine dönüşeceğini iddia etmek mümkündür.

Disiplinler arası bir konumda yer alan ÇEEİB'lerinde yapılan tezlerin konuları değerlendirildiğinde tezlerin bu özelliği yeterince yansıtacak çeşitlilikte olmadığını, anabilim dalı yapılanmalarında ve yüksek lisans programlarında da aynı bakış açısının egemen olduğu görülmektedir. Mesela Anabilim dallarının bölümlerin çoğunda dört olması, Sosyal Politika ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dallarının bölümlerin çoğunda da yer almaması bu tespiti doğrular niteliktedir.

Bu araştırma konu başlıkları ve YÖK kayıtlarıyla sınırlı tutulduğu için kapsamı sınırlı olmuştur. Bu nedenle çalışma daha detaylı araştırmalara bir başlangıç niteliğinde kabul edilmelidir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda özellikle öğretim üyelerinin çalışmaları da incelenmeli ve tez içerik analizlerini içeren araştırmalara öncelik verilmelidir.

Kaynaklar

Frege, M. Carola, (2005), Varieties of Industrial Relations Research: Take-Over, Convergence or Divergence, British Journal of Industrial Relations, 43:2 June, pp.179-207

Makal, Ahmet, (2008), Çeyrek Yüzyılın İçinde Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:16, 2008/1, İstanbul

Özkaplan, Nurcan; Selamoğlu, Ahmet,(2005), Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, Ocak

Yıldırım, Engin,(2007), Bizim Alanın Serencamı, Çalışma İlişkileri Kongresi'ne sunulan tebliğ, Kocaeli, 25–27 Mayıs