

**T.C.
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
GENEL SOSYOLOJİ VE METODOLOJİ PROGRAMI**

**ESNEK KAPİTALİZM
ve
MADDİ OLMAYAN EMEK ÜRETİCİLERİ**

DOKTORA TEZİ

**Hazırlayan : Yusuf YÜKSEL
Öğrenci no : 20026090**

Danışmanı: Prof. Dr. Güliz ERGİNSOY

2008

KABUL VE ONAY SAYFASI

..... tarafından hazırlanan
.....
.....
.....
..... adlı bu çalışma jürimizce
Tezi / **Eser Metni** olarak kabul edilmiştir.

Kabul (Sınav) Tarihi : / /

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı - Soyadı ve Kurumu) :

İmzası :

Jüri Üyesi :

Jüri Üyesi :

Jüri Üyesi :

Jüri Üyesi :

Jüri Üyesi :

İÇİNDEKİLER

	Sayfa no
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
SUMMARY.....	VI
KISALTMALAR.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
1. GİRİŞ.....	1
2. YÖNTEM.....	6
2.1. Çalışmanın Evreni.....	6
2.2. Çalışmanın Örneklemi.....	8
2.3. Veri Toplama Teknikleri.....	9
2.4. Analiz.....	11
3. ESNEK KAPİTALİZM veya YENİ EKONOMİ.....	13
3.1. Tarihsel Gelişim.....	16
3.2. Dönüşümü Anlamaya Yönelik Kuramlar.....	20
3.2.1. Fordizm.....	20
3.2.2. Fordizm'in Büyük Krizi.....	22
3.2.3. Post-Modernizm.....	24
3.2.4. Bilgi Toplumu (Post-Endüstriyel Toplum).....	26
3.2.5. Post-Fordizm.....	31
3.2.5.1. Post-Fordist Gelişmeler.....	32
3.2.5.2. Post-Fordist Kuramcılar.....	33
3.2.6. Esnek Uzmanlaşma.....	36
3.2.6.1. Üçüncü İtalya.....	39
3.2.6.2. Toyotizm.....	40
4. ÇALIŞMA HAYATINDAKİ DÖNÜŞÜMLER.....	42
4.1. Çalışmanın Yok Oluşu.....	50
4.2. Maddi Olmayan Emek.....	52
4.3. Yeni Ekonomi ve Sınıflar.....	56
4.4. İktidar.....	60
4.5. Karakter.....	62
4.6. Uluslararası İşbölümü.....	65
5. ŞİRKETLERİN ve ÇALIŞANLARIN GENEL ÖZELLİKLERİ.....	67
5.1. Şirketlerin Çalışma Alanları.....	67
5.2. Şirketlerin Bilgi Üretimindeki Yeri.....	69
5.3. Talep ve Ürün Arasındaki Ardılığın Değişmesi.....	70
5.4. Şirket Büyüklüğü.....	72
5.5. Organizasyon ve Hiyerarşi.....	73
5.6. Şirket Kuralları.....	77

5.7. Şirketlerin Yurt Dışı Bağlantıları.....	77
5.8. Şirket Yeri Seçimi.....	78
5.9. Görüşme Yapılan Çalışanların Genel Özellikleri.....	79
6. ESNEK ÇALIŞMA.....	81
6.1. Esnek İstihdam Biçimleri.....	84
6.1.1. Sayısal Esneklik.....	85
6.1.2. İşlevsel Esneklik.....	90
6.1.2.1. Takım Çalışması.....	93
6.1.3. Uzaklaştırma Stratejileri (ya da Taşeronlaşma).....	96
6.1.4. Ücret Esnekliği.....	98
6.2. Çalışanların Esneklik Algıları.....	102
6.2.1. Esnek Çalışmanın Olumlu Algıları.....	102
6.2.1.1. Kısıtların Olmaması.....	102
6.2.1.2. Kendini Geliştirme / Çalışacağı Alanı Seçebilme.....	104
6.2.1.3. Uyum Sağlayabilme.....	105
6.2.1.4. Gelir Düzeyi.....	106
6.2.2. Esnek Çalışmanın Olumsuz Algıları.....	106
6.2.2.1. Sürekli Yenilenme İhtiyacı.....	107
6.2.2.2. Yoğun Çalışma Gereksinimi.....	108
6.2.2.3. Öngörülemezlik.....	110
6.2.2.4. Muğlaklık.....	112
6.2.2.5. İş Güvencesinin Olmaması.....	113
7. ZAMAN KULLANIMI ve ALGISI.....	115
7.1. Çalışma Çağı.....	116
7.2. Çalışma Zamanı ve Mesai Kavramının Dönüşümü.....	120
7.2.1. İş Saatleri ve Toplam Çalışma Miktarı.....	122
7.2.2. Tipik Gün.....	124
7.2.3. “Net Çalışma”.....	125
7.2.4. Seyahat.....	127
7.3. İş Zamanı ve İş Dışı Zaman Ayrımının Bulanıklaşması.....	127
7.4. Zaman Kullanımı Açısından Rutin ve Esnek Karşılaştırması.....	129
8. MEKAN KULLANIMI ve ALGISI.....	133
8.1. Çalışma Mekanları.....	137
8.2. Ofis ve Ofis Dışındaki Çalışma Alanlarının Değerlendirilmesi.....	140
8.3. Coğrafi Hareketlilik.....	141
8.4. “Göçebelilik”.....	144
8.5. Sanal Ortam: Hayata Bilgisayar Ekranı ile Bağlanma.....	146
9. MESLEK KAVRAMININ ZAYIFLAMASI.....	149
9.1. Yeni Ekonomideki Mesleklerin ya da İşlerin Tanımlanabilirliği.....	150

9.1.1. Mesleğin Geçmişi.....	150
9.1.2. Çalışanların İş Tanımları.....	152
9.1.3. Ürün, Hizmet ve/veya Çıktı Tanımı.....	155
9.2. İşin Kimlik Kazandır(ama)ması.....	156
9.2.1. İş İle Tanınma.....	156
9.2.2. Meslek Odası Kültürü.....	158
9.2.3. Mavi Yakalı / Beyaz Yakalı Ayrımı.....	159
9.2.4. Kayıt Dışı Çalışma.....	160
9.2.5. Çalışanların Sınıf Algıları.....	161
9.3. Mesleğin/İşin Öğrenilme Biçimi	162
9.3.1. Akademik Eğitim ile Meslek Arasındaki İlişki.....	163
9.3.2. Usta Çırak İlişkisi.....	166
10. KARIYER ALGISININ ve ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN DEĞİŞMESİ.....	169
10.1. Kariyer Algısı.....	169
10.1.1. Kariyer Çizgisi ve Kariyer Beklentisi.....	169
10.1.2. İş Değiştirme Sıklığı.....	172
10.1.3. Risk Algısı.....	175
10.1.4. Çalışma Sebebi.....	176
10.2. Toplumsal İlişkiler.....	178
10.2.1. Sadakat.....	179
10.2.2. Aidiyet.....	181
10.2.3. Ast - Üst İlişkileri.....	182
10.2.4. Toplumsal Cinsiyet.....	183
10.2.5. Aile ve Özel Hayat.....	188
10.3. Başarı.....	192
10.3.1. Deneyim.....	192
10.3.2. İletişim Becerisi.....	194
10.3.3. Özgünlük ya da Yaratıcı Düşünme.....	197
10.3.4. Uyum Sağlayabilme.....	199
10.3.5. İyi Bir “Ağ”a Sahip Olmak.....	200
11. SONUÇ.....	203
12. EKLER.....	224
EK 1: Görüşme Soruları.....	224
Ek 2: Kod ve Kategori Listesi.....	231
13. KAYNAKLAR.....	236
14. ÖZGEÇMİŞ.....	246

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın tasarım aşamasından itibaren yapıcı eleştirileri ile bana yol gösteren, dört yıl boyunca sabırla defalarca metinlerimi düzelterek bana destek olan ve bu çalışmanın tamamlanmasında önemli payı olan Sayın Prof. Dr. Güliz ERGİNSOY'a,

Özellikle saha araştırması ve yöntem konusunda yardımlarını esirgemeyen ve beraber çalışmış olmaktan dolayı mutlu olduğum Sayın Prof. Dr. Belkıs KÜMBETOĞLU'na,

Çalışmanın saha araştırmasının ilk çıktılarına ve taslak metinlerine ilişkin olumlu ve motive edici yorumlarıyla katkıda bulunan Sayın Doç. Dr. Firdevs GÜMÜŞOĞLU'na,

Çok yoğun iş temposunda sorularımı sabırla yanıtlayan ve bu çalışmayı mümkün kılan, ismen anamadığım görüştüğüm çalışanlara,

Bu çalışmanın genelinde, özellikle de tashih ve redaksiyonunda emeği bulunan Sayın Mustafa TURGUT'a,

Zengin kaynağını sadece kendi öğrencilerine değil, bilgiyi paylaşmak isteyen herkese açan, bana hem bilgiye erişim imkanı hem de iyi bir çalışma ortamı sunan Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi'ne

teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

ÖZET

Son 30-40 yılda yeni ekonomide meydana gelen dönüşümler arasında üretimdeki değişimlere paralel olarak çalışma biçimleri, meslekler, meslek algısı, organizasyon yapıları ve iş hayatı genel anlamda değişime uğramıştır. Özellikle esnekliğe ve bilgiye dayalı olarak yeni meslekler ortaya çıkmış ve hâlihazırdaki meslekler de bilginin merkezi role sahip olduğu yeni formlar bulmuşlardır. Üretim tarzında ve çalışma hayatında ortaya çıkan değişimler yeni bir çalışan sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışma söz konusu yeni çalışanların ideal tipini anlamayı amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda niteliksel bir çalışma yöntemi izlenmiş ve derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yapılan profesyonel çalışanlar, esnek çalışma prensibini benimsemiş ve bilgiye dayalı sektörlerdeki çalışanlardır.

Yeni çalışma biçimlerinde emek, günümüzde sanayi toplumlarında tanımlandığı şeklinden yavaş yavaş uzaklaşmış, maddiliğini yitirmiş ve soyutlaşmıştır. Mavi ve beyaz yakalı tanımlarının yeterli olmadığı yeni çalışan tipi ise; sayısal ve işlevsel açıdan esnek, yatay hiyerarşilere sahip küçük şirketlerde ya da bağımsız olarak çalışan, emeğinde bilginin yoğun kullanımına ve yaratıcılığa ihtiyaç duyan, standart olmayan ve özgün ürün/hizmet üreten, sürekli olarak kendini yenilemek ve iş değiştirmek durumunda olan, klasik anlamda mesai kavramında uzak, çoğunlukla ofis kullanmayan, uyum gücü ile iletişim becerisi yüksek ve küresel iş piyasası ile bütünleşmiş bir yapı göstermektedirler.

Yeni çalışma biçimlerinde, bütün hayatı bir kariyer çizgisine dayanan geleneksel rutin ve öngörülebilir iş anlayışı zayıflamış; meslek, kimlik kazandırma vasfını yitirmiş; “meslek”lerin yerini “iş”ler almış; iş, mesai ve ofis sınırları dışına çıkarak hayatın bütün alanlarına yayılmış ve gündelik hayat daha fazla iş ekseninde şekillenmeye başlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeni Ekonomi, Esneklik, Bilgi Çalışanları, Çalışma Hayatı, Meslek

SUMMARY

Among transformations that have been observed for the last three or four decades, parallel to changes in production, working styles, jobs, job perception, organization structures and business life have witnessed some changes. New jobs have emerged based on the flexibility and information, and current jobs have found new forms that information has a central role. This study aims to understand the “ideal type” of the new working group in question.

For this aim, a qualitative method has been followed and in-depth interviews have been conducted. The interviewed professionals are from the flexible working and knowledge-based sectors.

In the working styles, labor has been moved away from its definition in industrial era, lost its material characteristics and has become abstract. The new knowledge worker; for whom the definitions of white and blue collar is insufficient, who is flexible numerically and functionally, hierarchically flat and working in small firms or self employed, using knowledge intensively, creative, non-standard and original in producing goods/services, continuously changing job and improving self, far from the classic type of working hours, generally not using office, who has high level of adaptability and good communication skills and integrated with the global labor, shows an integrated structure.

In the new working styles, the understanding of work that is routine, predictable and based on a linear career path has been weakened, jobs have lost its identity giving characteristics, and replaced with work, which has extended beyond the office and classical working hours and dispersed to all realms of existence, and daily life had began to be shaped more on the axis of work.

Key Words: New Economy, Flexibility, Knowledge Workers, Business Life, Job.

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ADSL	Asymmetric Digital Subscriber Line (Asimetrik Dijital Abone Hattı)
BÜMED	Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği
BT	Bilgi Teknolojisi
ERP	Enterprise Resource Planning (Kurumsal Kaynak Planlaması)
FA	Financial Accounts (Finansal Hesaplar)
G-7	Gelişmiş -7
GGTTA	Genel Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Anlaşmaları
HRM	Human Resources Management (İnsan Kaynakları Yönetimi)
IMF	International Money Fund (Uluslararası Para Fonu)
IT	Information Technology (Bilgi Teknolojisi)
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MÖ	Milattan Önce
MS	Milattan Sonra
SAP	Systems Applications & Products (Sistem Uygulamaları ve Ürünleri)
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel Araştırmalar Kurumu
UN	United Nations (Birleşmiş Milletler)

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo I: Endüstriyel ve Post-endüstriyel Toplumlarda Çalışma Hayatı Açısından İdeal Tipler.....47

Tablo II: Görüşme Yapılan Çalışanların Genel Özellikleri.....80

1. GİRİŞ

1970’lerden itibaren özellikle gelişmiş ekonomilerde üretim tarzlarının dönüşmesinin ekonomik ve sosyal diğer alanlar üzerinde ne tür etkileri olduğunu ya da hangi süreçlerden etkilendikleri sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin gündeminde olmuştur.

Bilgi ekonomisi, post-fordist ekonomi, post-modern ekonomi gibi farklı isimlendirmelerle anılan son 30-40 yılda yeni ekonomide gözlemlenen dönüşümler, çalışma biçimlerinde, mesleklerde, meslek algısında, organizasyon yapılarında ve iş hayatında da genel anlamda bazı değişimleri beraberinde getirmiştir. Özellikle esnekliğe ve bilgiye dayalı olarak yeni meslekler ortaya çıkmış ve halihazırdaki meslekler de bilginin daha yoğun kullanıldığı yeni formlar bulmuşlardır. Bu yeni eğilimlerin farklı ülkelerde ve sektörlerdeki farklı yansımaları olmakla birlikte “bilgi” ve “esneklik” hem beyaz yakalılar için hem de mavi yakalılar için son yıllardaki dönüşümü anlama açısından kilit kavramlar olmuştur.

Bu çalışma, Türkiye’de üzerinde araştırma yapılmamış bir çalışan grubunu, yeni ekonomide ortaya çıkan ya da çıktığı düşünülen maddi olmayan emek üreticileri “ideal tip”ini esneklik ve bilgi kavramları ekseninde inceleyerek daha çok söz konusu çalışan grubunu anlama, tanıma ve sonraki çalışmalara yol açma amacını taşımaktadır.

Weber’in geliştirdiği bir kavram olarak ideal tip, bu çalışma açısından işlevseldir. Weber’e göre; toplumsal yapının anlaşılabilmesi bu yapının belirli özelliklerinin bilinmesine bağlıdır. Sözgelimi, bürokrasinin toplumsal bir olgu olarak ne olduğunun anlaşılabilmesi için onu diğer olgulardan ayıran özellikler ve temel karakteristikleri saptanmalıdır. Bu anlayış kurgusunda Weber böylece karşılaştırmalı bir temel üzerinde bir ideal tip formunu geliştirmekte ve onun ayırt edici

özelliklerine vurgu yapmaktadır. İdeal tipler gerçek değildir. Fakat gerçekle ilişkileri vardır. İdeal tip kavramı gerçekliğin belli öğelerinin mantıksal tutarlılığa sahip bir kavram olarak soyutta inşasıdır. İdeal teriminin herhangi bir değer yargısıyla ilgisi yoktur.¹

İncelenen çalışanların ideal tipini anlamak için incelenen çalışan grubunun iş anlayışları, zaman-mekan algıları ve kullanım biçimleri, günlük yaşamlarıyla iş yaşamları arasındaki ilişki, işin kimlik ve aidiyet kazandırma vasfı, meslek kavramının değişimi ve yeni çalışmanın günlük yaşam pratiklerindeki değişmelere yansımaları gibi iş hayatı ve çalışanla ilgili temel hususlar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın incelediği hedef grup olan çalışanlar, bir grup ya da organizasyon olarak değil bilgiye dayalı sektörlerdeki esnek çalışma biçimlerini benimsemiş bireyler/çalışanlar olarak ele alınmaktadır.

Bu araştırmanın literatürü çerçevesinde Türkiye’de pek çok çalışma yapılmış ve önemli yayınlar ortaya konulmuştur. Halihazırdaki çalışmalar ağırlıklı olarak, dönüşümün çoğunlukla istihdam gibi makro-ekonomik boyutlarını ve üretim açısından uluslararası yeni işbölümünü ele almaktadır (Yentürk; 2000, Şanalmiş; 2006, Köse-Öncü; 2000, Aydoğdu; 2002 gibi). Meslek grupları ya da çalışanlar üzerine yapılan araştırmalar ise, daha çok mühendisler ve doktorlar gibi geleneksel anlamdaki profesyonel meslek grupları üzerine yoğunlaşmaktadır (Ünsal; 1993, Göle; 1996, Tatlıcan; 1996, Dayı; 2007, Cırhinlioğlu; 1997, Tengiz; 2001 gibi). Son yıllarda, “esnek çalışma” ya da “esnek uzmanlaşma” kavramını merkeze alan çalışmalar olmakla birlikte bu çalışmaların konusu esnekliği daha çok fason üretim ilişkileri, tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan işçiler, ev merkezli çalışanlar gibi yeni ekonomide ortaya çıkan çalışanlar arasında alt sınıfları ele almaktadırlar (Belek; 2004, Kümbetoğlu; 2000, Suğur; 1994 gibi).

¹ H.H. GERTH - C. W. MILLS, Çev. Taha PARLA, Max Weber: Sosyoloji Yazıları, 190-193.

Bu çalışma, daha çok çalışma hayatındaki değişimleri birey/çalışan açısından ele almakla birlikte son yıllarda yapılan çalışmalardan farklı olarak yeni ekonomideki üst sınıflı araştırma konusu yapmaktadır. Bu araştırmanın konusu olan çalışan sınıfının iki sebepten ötürü sosyal bilimcilerin çok fazla dikkatini çekmediği düşünülmektedir. Birinci sebep, geleneksel olarak sosyal bilimcilerin ilgisi daha çok alt sınıflar üzerinde yoğunlaşmıştır. Yeni ekonomideki dönüşümlerin daha çok işçi sınıfını nasıl dönüştürdüğü merak konusu olmuştur. İkinci sebep ise, klasik uluslararası işbölümü bakış açısı, yeni ekonominin üst sınıflarının yeni ekonomiye yön veren gelişmiş ülkelerde araştırma konusu olabileceğini varsaymaktadır. Dolayısıyla Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bilgi ekonomisini “sürükleyen” çalışanlar üzerine çalışmak popüler bir araştırma alanı olmamıştır. Oysa, Castells’in kavramları ile “en yeni uluslararası işbölümü” yeni ekonomideki rollerin ve işbölümün belirli ülkelere değil, belirli rollere denk düştüğünü öne sürülmektedir. Bu bakış açısıyla, yeni ekonominin temel kavramlarından birisi olan esnekliğin işçiler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu türden bir sorunun gelişmiş ülkeler için, benzer şekilde esnekliğin profesyonel bilgi çalışanları için ne anlama geldiği türünden bir sorunun da gelişmekte olan hatta az gelişmiş bir ülkede de cevaplanmaya değer olduğu düşünülmektedir.

Yeni ekonominin esnekliğin çalışanı rutinin hakimiyetinden kurtaran ve özgürleştirici yönü üzerine yaptığı vurgu pratik örneklerle ele alınarak, yeni iş anlayışının günlük hayatın tamamına nasıl etki ettiği ya da günlük yaşamın tamamına nasıl tahakküm ettiği bilgiye dayalı sektörlerdeki çalışanlar üzerinden incelenmiştir.

Giriş bölümü, bu şekilde bilgiye ve esnekliğe dayalı olarak ortaya çıkan yeni meslekleri ve/veya yeni çalışma biçimlerini ele alan bu çalışmanın amacını ele almakta ve diğer bölümler ile ilgili olarak kısa bir özet sunmaktadır.

İkinci bölümde; çalışmanın yöntemi ayrıntılı olarak ele alınmış ve çalışmanın evreni, örnekleme, kapsamı, veri toplama teknikleri, analiz yöntemi ve analizde kullanılan bilgisayar programına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde; 1970'lerden sonra ekonomik ve sosyal hayatta ortaya çıkan dönüşümleri anlamaya yönelik kuramlardan genel olarak bahsedilmiştir. Bu çalışmanın teorik arka planını oluşturan post-modernizm, post-fordizm, bilgi toplumu ve esnek uzmanlaşma literatürünü merkeze alan kuramsal bir alt yapı oluşturulmuştur.

Dördüncü bölümde; bu çalışma açısından işlevsel olan temel kavramlar tanımlanmış ve ekonomik dönüşümlerin çalışma hayatındaki etkilerine değinilmiştir. Çalışma hayatının hem uluslararası işbölümü gibi makro boyutları, hem de karakter üzerindeki etkileri gibi mikro boyutları ele alınmıştır.

Beşinci bölümde; sahadan elde veriler doğrultusunda üretim biçimi, bilginin üretimdeki rolü, talep ve ürün arasındaki ilişki, organizasyon biçimleri ve hiyerarşi, görüşme yapılan çalışanların genel özellikleri incelenmiştir.

Altıncı bölümde; esnek çalışma kavramı ve esnek çalışma biçimlerinin yansımaları ele alınmıştır. Bu amaçla, görüşülen çalışanların işlevsel ve sayısal esneklik başta olmak üzere esnek istihdam biçimlerini ne ölçüde yansıttıkları değerlendirilmiş ve esnek çalışmanın çalışanlardaki olumlu ve olumsuz algıları temel kavramlar seçilerek sunulmuştur.

Yedinci bölümde; Çalışanların çalışma çağı, işe başlama ve emeklilik yaşları, mesai kavramları, gündelik hayatı düzenleme biçimleri, iş zamanı ve iş dışındaki zaman ele alınarak çalışanların zaman algısı, zamanı kullanma biçimleri incelenmiştir.

Sekizinci bölümde; çalışanların ofisleri, ofis olarak kullandıkları mekanlar, seyahat etme sıklıkları, yaşam alanları, internet ortamındaki ilişkileri üzerinden mekanı kullanma biçimleri ve mekan algıları ele alınmıştır.

Dokuzuncu bölümde; meslek kavramının değişen tanımı, meslek kavramının bulanıklaşması ve zayıflaması, üretilen ürün/hizmetlerin niteliği, işin kimlik kazandırma vasfı, mavi yaka/beyaz yaka ayrımları, mesleğin aktarılma biçimi üzerinde durulmuştur.

Onuncu bölümde; kariyer algısının ve çalışma kültürünün değişimi merkeze alınarak, lineer kariyer çizgisinin değişmesinden, çalışma motivasyonundan, sadakat ve aidiyet kavramlarından, iş ve özel hayat arasındaki ilişkiden ve başarılı bir çalışanda olması beklenen niteliklerden bahsedilmiştir.

Son bölümde, derinlemesine mülakatlarla elde edilen veriler yorumlanarak yeni çalışma biçimlerinin; çalışanların zamanı ve mekan kullanma biçimlerine, iş, meslek, kariyer, başarı ve risk algılarına, iş arkadaşlarıyla, aileleriyle ve toplumun tamamıyla kurdukları ilişkilere ve çalışanların kimliklerine ne şekilde etki ettiği özetlenmiştir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmanın evrenin nasıl belirlendiği, örneklemin nasıl seçildiği, örneklemin genel özellikleri, veri toplama teknikleri, verilerin nasıl analiz edildiği, analizde kullanılan bilgisayar programının genel özellikleri ve araştırma sürecinde yaşanan güçlükler ile kolaylıklara yer verilmiştir.

2.1. Çalışmanın Evreni

Araştırmanın evreni; danışmanlık, reklamcılık, tasarım, bilgisayar yazılımcılığı gibi bilgiye dayalı sektörlerdeki profesyonel çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma birimi söz konusu çalışanların bulunduğu şirketler ya da sektörler değil, bireylerdir. Görüşülen kişiler; ticaretin ve sanayinin yoğunlaştığı, küresel ekonomi ile bütünleşmiş ve profesyonel çalışan kitlesinin önemli ölçüde istihdam edildiği İstanbul'dan seçilmiştir.

Bilgiye dayalı profesyonel çalışan ifadesinin bu çalışma açısından sınırlılıklarını belirtmek gerekmektedir. Literatürde üç tür bilgi çalışanından bahsedilmektedir. Birincisi; bilgisi kodlanmış ve rasyonel olan doktorlar ve avukatlar gibi geleneksel anlamda profesyonellerdir. İkincisi; bilgisi teknik, siyasi ya da örtük (*tacit*) olan yöneticiler ya da amirler gibi organizasyonel profesyonellerdir. Üçüncüsü ise, bilgi toplumu literatürünün atıfta bulunduğu bilgisini yeniden üreten, ikame edilemeyen ve standart olmayan “yeni bilgi çalışanları”dır. Bu çalışmada bilgiye dayalı profesyonel çalışanlar olarak üçüncü grup ele alınmaktadır.

Görüşme yapılan profesyonel çalışanlar, esnek çalışma prensibini benimsemiş ve bilgiye dayalı sektörlerdeki çalışanlardır. Araştırmanın nesnesi bu çalışmada şirketler yerine, çalışanlar olduğu için evreni tam olarak tanımlamak mümkün değildir. Nitekim, genel olarak araştırma konusu olan çalışanlar, hizmet sektöründe ve özellikle danışmanlık, yazılım, tasarım, reklamcılık gibi alanlarda

çalışmakla birlikte söz konusu şirketlerde standart ofis çalışanları; standart ve hatta endüstriyel üretim yapan şirketlerde de esnek çalışma ilkelerine göre istihdam edilmiş çalışanlar bulunabilmektedir. İnsan kaynakları literatüründe “altın yakalılar” (*gold collars*) olarak isimlendirilen çalışanlar, çalışma zamanı, ofis, şirket aidiyeti ve kayıtlı çalışan olma gibi hususlarda esnek oldukları çalışmanın evreni, istihdam içerisinde ne kadarlık bir orana sahip oldukları gibi hususların tespit edilmesi mümkün olmamıştır. Söz konusu çalışanların önemli bir kısmı hiçbir şirkete ya da organizasyona bağlı olmadan, ticari ve istatistiki bir kayıt içerisinde yer almayan bağımsız, kendi hesabına çalışanlardır.

Genel anlamda ticari ve ekonomik faaliyetlerin önemli bir kısmının gerçekleştirildiği, özellikle de bu araştırma bağlamında görüşme yapılan sektörlerin ağırlıklı yoğunlaştığı şehir olması dolayısıyla araştırmanın örneklemini İstanbul’dan seçilmiştir. Araştırmanın tasarım aşamasında iki sebepten dolayı Ankara’dan da örneklem seçilebileceği düşünülmüştür. Bu sebeplerden birincisi, kamuda gözlemlenen özellikle danışmanlık gibi alanlarda hizmet satın alma eğiliminin artmasıdır. İkinci sebep, özellikle Avrupa Birliği kaynaklı uluslararası fonların kullanımında teknik bilgiye ve danışmanlığa olan ihtiyacın artmasıdır. Ancak, yapılan görüşmelerde Ankara’daki şirketlerin ve çalışanların bu çalışmanın çerçevesini çizdiği anlamdaki esnekliği ve bilgi üretimini yansıtmadığı görülerek, Ankara ili araştırmanın kapsamından çıkarılmıştır. İstanbul’daki çalışanlar, kendilerini özel sektörün rutin çalışanları ile karşılaştırarak değerlendirme yaparken, Ankara’daki çalışanlar için ölçüt kamu çalışanları olmaktadır. Dolayısıyla, Ankara’daki bir çalışan için mesai açısından esneklik “işe 20 dakika geç gelebilmek” iken, İstanbul’daki bir çalışan için “evde çalışmak, işe arada bir sıkılınca uğramak”tır.

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde bazı çalışanların literatürde tasvir edilen ve bu çalışmanın önceki bölümlerinde genel çerçevesi çizilen anlamda bir esnekliğe sahip olmayan şirketlerin de kendilerini anlatırken esnek çalışma biçimlerine göre iş ortamının tasarlandığını belirtmişlerdir. Bu durum daha çok araştırmanın tasarım aşamasında Ankara’da yapılan ön görüşmelerde ortaya

çıkmiştir. Esnekliğin uygulamada olmasa bile söylemde güçlü olması iki sebepten kaynaklanabilir. Birincisi; Ankara'daki şirketler, kendilerini kamu sektörü ile karşılaştırarak esnek çalıştıklarını düşünüyor olabilirler. Dolayısıyla yapılan görüşmelerde alınan cevaplar, çalışanın içinde bulunduğu ortamdan etkilenmektedir. Zamanın esnek kullanılmasının çok farklı ve klasik mesai anlayışından çok uzak boyutları olmakla birlikte bir danışmanlık şirketi çalışanı, işe 20 dakika geç gelmenin önemli bir esneklik olduğunu söylemektedir. İkincisi, esnek çalışma iş dünyasında oldukça popüler ve moda bir kavramdır. İşletme literatürü ve insan kaynakları yönetimi uzmanları esnek çalışmayı, çalışanı özgürleştiren, bütün inisiyatifi çalışana veren bir anlayış olarak sunmaktadırlar. Esnek çalışıyor olmak ideal bir durum olarak algılanmaktadır.

“Tabi genelde yazılı bir şey yok ama, var aslında da, bizim minimum 8.5 saat firmada kalmamız isteniyor işte 9’dan çok geç gelmememiz istenir, 8 gibi burada olmamız istenir, 7’den önce çıkmamızı istemezler genelde. Tabi bu biraz esnek, yani bize verdikleri hem güvenden kaynaklanıyor, şöyle bir şey var acil bir işiniz olduğu zaman gidip izin de alabilirsiniz, tabi bu ...ama şöyle bir durum oluyor mesela benim yetiştirmem gereken bir işim var, kimse bana kal da yetiştir demez zaten, deme gereği de yok, o bana ait bir iş, ben Cumartesi Pazar da kalırım, 8,5 değil de 12-15 saat kalıp da çalışabilirim yani, sabah 8’de geliyorum ben genelde, 8-8:30 arası. 7:30’da geldiğim zamanlar da olmuştur, gece 11-12’de çıktığım zamanlar da olmuştur. Bu biraz esnek, bir de şu var o 8,5 saatin amacı insanlar bir araya gelsin, böyle çok esnek olduğunda birbirini arayan insanlar bulamıyorsun, bu onları kısıtlamak için. Yani esas konu işin bitmesi, kaliteli bir şekilde bitmesi yani. Günüm böyle geçiyor, hafta sonları biz gelmiyoruz genelde, ama işimiz olduğu zaman hafta sonu da gelebiliyoruz.”

2.2. Çalışmanın Örneklemi

Bu araştırmada rasgele olmayan/olasılıksız örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Niteliksel bir araştırma olan bu çalışma temsiliyet iddiası taşımamaktadır. Araştırmanın örnekleme amaçsal olarak seçilmiştir. Buna göre, araştırma konusu

olabilecek çalışanların belirli özellikleri taşıması gerektiği düşünülmüş ve bu özellikler listelenerek görüşme yapılacak adaylarla ön görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmada görüşülen kişilerden görüşme yapılabilecek diğer kişilere ulaşma noktasında öneri istenmiştir. Ancak, görüşülen kişilerin önerdikleri isimlerin tamamı ile görüşme yapılmamıştır. Önerilen isimlerin araştırma için ön şart olan kriterleri ve özellikleri taşıyıp, taşımadıkları anlaşıldıktan sonra görüşme yapılmıştır. Dolayısıyla örneklem yönteminin tesadüfi olmayan, kartopu yöntemi ile amaçsal yöntemin beraber kullanıldığı bir tasarım olduğu söylenebilir.

Araştırma yapılan şirketlerin/çalışanların taşıması gereken temel kriterler ilgili literatüre paralel olarak şu şekilde özetlenebilir; çalışan sayısının zaman içerisinde değişim göstermesi olarak tanımlanan sayısal esnekliğe sahip olması, çalışanlarla bireysel sözleşmeler yapılması, ücret esnekliğinin olması, eğlence, danışmanlık, yazılım, reklamcılık gibi hizmet sektörlerinde faaliyet göstermesi, ofis ve mesai kavramı katı ve sınırlarının belirli olmaması, çalışanların belirli saatlerde ve belirli mekanlarda çalışma zorunluluklarının olmaması, yatay örgütlenme anlayışına sahip olunması.

Altısı kadın olmak üzere toplam 19 görüşme yapılmış, bir görüşme ise çalışanın yoğunluğu nedeniyle yarım kalmıştır. Elde edilen verilerin, çalışmanın temel sorunsallarına bağlı olarak formüle edilmiş amaçları karşıladığı ve daha sonraki görüşme turlarında, sadece erişilen verilerin tekrarı niteliğindeki bulguların elde edilmeye başlandığı nokta olarak tanımlanan “doygunluk noktası”na ulaşıldığı düşünüldükten 19. görüşme sonrasında saha araştırması sonlandırılmıştır.

2.3. Veri Toplama Teknikleri

Çalışanlarla yapılan derinlemesine mülakatlar, araştırmanın başlıca veri toplama teknikleridir. Derinlemesine mülakatlar; tanıtıcı sorular, çalışanı tanımaya yönelik sorular ve şirketi tanımaya yönelik sorular olarak üç bölümden oluşmaktadır. Tanıtıcı sorular, genel olarak çalışanın temel bilgilerini alma amacıyla ve giriş

niteliğindedir. Çalışanı tanımaya yönelik olarak hazırlanan sorular; yapılan işi, mesleği tanımayı, çalışma süreleri, çalışma çağı, çalışma zamanını kullanma biçimlerini ve zaman algılarını, mekanı kullanma biçimlerini ve mekan algısını, kariyer algısını, kariyer beklentisini, iş tatminini, motivasyonu, işin değeri ve anlamını, aidiyet ve yabancılaşma konularını, sınıf ve statü algısını, toplumsal cinsiyet algısını ve davranışları, şirkete aidiyeti, bağlılığı, kimlik tanımlamasını ve kişilik gelişimini anlamayı amaçlamaktadır. Şirketi tanımayı amaçlayan sorular ise; sayısal, zamansal ve işlevsel esneklik başta olmak üzere çalışanların esnek çalışma biçimlerini şirketin performans ve ücret yönetimini, çalışma sistemini, çalışanların gözetim ve/veya denetimini anlamaya çalışmaktadır. Ayrıca, insan kaynakları alanında çalışan uzmanların da kaynak kişi olarak görüşlerine başvurulmuştur.

Görüşmelerde yapılandırılmış açık uçlu sorular sorulmuştur. Görüşmeler, daha önceden belirlenmiş ve soruş biçimi düzenlenmiş sorularla yapılmakla birlikte görüşme içerisinde konuyu açmak, ilgili diğer konuları anlamak için katılımcılara ek sorular da yöneltilmiştir. Soruların iç içe geçmemesine, görüşme yapılan kişiyi yönlendirmemesine ve rahatsız edici türden olmamasına özen gösterilmiştir. Görüşmeye başlarken, araştırmanın amacının ne olduğu, görüşülen kişinin niçin seçildiği, kimliğinin ya da şirketinin isminin kullanılmayacağı, araştırmanın sonuçlarının nasıl kullanılacağı ve görüşmenin kayıt edileceği gibi hususlarda görüşme yapılan kişiler bilgilendirilmiştir.

Görüşmeler, görüşme yapılan kişilerin bilgisi ve izni dahilinde kaydedilmiştir. Ortalama görüşme süresi 55 dakikadır. Görüşmeler için fiziksel mekanın ve oturma biçiminin uygun olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme mekanları çoğunlukla çalışanların ofisleri ya da kafe, restoran gibi dış mekanlardır. Görüşmelerin kaset çözümleri gibi bazı sekreteryas işleri için hizmet satın alınmıştır. Kaset çözümlerinde sadece konuşmaların değil, bütün seslerin, vurguların ve duraksalamaların da metne yansıtılmasına özen gösterilmiştir.

Araştırma konusu olan çalışanların evreninin belirli bir sektör, meslek odası ya da iş tanımı ile sınırlarını çizememek iki temel güçlüğe sebep olmuştur. Birincisi, Türkiye geneli için söz konusu çalışanların niceliksel büyüklüğünden bahsetmek mümkün olmamıştır. İkincisi, görüşme yapılan kişilere ancak çalışanların önerisi ile ulaşılabilmiştir. Görüşme yapılan kişilerin tavsiyesi dışında araştırma konusu olan çalışanlara ulaşabilmek mümkün değildir. Görüşülen kişiler, çoğunlukla bağımsız çalıştığından ya da ofis kullanmadığından görüşme mekanı olarak dış mekanlar da kullanılmıştır. Dış mekanda görüşme yapmak; çalışanın görüşmeye odaklanamaması, ses kayıtlarının kalitesinin düşmesi ve görüşmenin başka kişiler tarafından bölünmesi gibi güçlüklerle yol açmıştır.

Görüşülen kişiler, mekansal olarak hareketli ve iş temposu olarak yoğun olduklarından görüşmeyi kabul etme hususunda isteksiz olabilmektedirler. Ancak, görüşme talebinde bulunurken, araştırmacının sadece “öğrenci” yerine “kamu çalışanı” sıfatına sahip olması görüşülen kişilerin ilgisini çektiği düşünülmektedir. Öğrenci kimliği dışında kamusal bir kimliğe sahip olmanın görüşülen kişileri görüşmeye ikna etmeyi kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Nitekim, görüşülen kişiler, sohbet ederken araştırmacıya üniversite ve öğrencilikten çok çalıştığı iş yeri ve iş yerindeki görevi ile sorular sormuşlardır. Son dönemde niteliksel araştırmaların artması kaset çözümlerini profesyonel bir şekilde yapan şirketlerin/çalışanların çoğalmasına sebep olmuştur. Kaset çözümlerinin söz konusu çalışanlara yaptırılması bu çalışmada araştırmacıya önemli ölçüde zaman kazandırmıştır. Niteliksel araştırmaların analizinde kullanılan bilgisayar yazılımlarının gelişmesi ve söz konusu programlar konusunda eğitim ve danışmanlık verebilecek uzmanların çoğalması niteliksel çalışmaları kolaylaştırmıştır. Bu çalışmada söz konusu programlardan Nvivo adlı yazılım kullanılmıştır.

2.4. Analiz

Niteliksel araştırmaları kolaylaştırmak üzere son dönemde bilgisayar yazılımları gelişmektedir. Özellikle 1980’li yıllardan sonra niteliksel çalışmalara

yardımcı olmak üzere Etnograph, ATLAS, Ti, Nvivo gibi paket programlar kullanılmıştır. Bu çalışmada Nvivo adlı paket programın 7.0 modülü kullanılmıştır.

Analiz için kullanılan kodlar araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Kodlar ve kategoriler, soruların anahtar kelimelerinden ve görüşme çözümlerinde ortaya çıkan temel kavramlardan ya da kelimelerden hareketle belirlenmiştir. Raporlamaya ve metin yazımına kılavuzluk eden kod ve kategori listesi bu çalışmanın ekinde sunulmuştur. Seçilen kodlar; anlamlı, gruplanmış ve tutarlı ve araştırmanın amacına uygun bir metin ortaya çıkacak biçimde bölümlere ayrılmıştır. Kodlar, bilgisayar programına girilmiştir. Görüşmelerdeki kodların geçtiği paragraflar, hangi görüşmeci tarafından ifade edildikleri, hangi kodun kaç defa kullanıldığı gibi çözümlemeler ve analize yardımcı olacak sonuçlar bilgisayar programı ile elde edilmiştir. Bilgisayar programı ile elde edilen çıktılar, farklı yöntemlerle araştırmacı tarafından da elde edilebilir. Ancak, söz konusu analizlerde bilgisayar programları kullanılması analizi hızlandırmakta ve daha güvenilir analizleri mümkün kılmaktadır.

Görüşmelerden elde edilen çözümler, özgün biçimlerine sadık kalınarak ve bireylerin ifadeleri olduğu gibi, değiştirilmeden ve söylendiği haliye alınarak betimlenmiştir. Görüşmelerde dile getirilen olaylar, kilit kavramlar, benzetmeler ve karşılaştırmalar literatür ışığında yorumlanmış; ortak eğilimler, ayrışan noktalar, literatüre paralellik gösteren ya da farklılaşan durumlar, görüşülen kişilerin kişilerin kullandıkları kavramların ve kelimelerin ima ettiği duygular ve düşünceler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3. ESNEK KAPİTALİZM veya YENİ EKONOMİ

Günümüzde, bütün dünyada kapitalist birikim rejiminin ve üretim tarzının önemli ölçüde değiştiği ve dönüşüme uğradığı noktasında sosyal bilimcilerin çoğu tarafından paylaşılan yaygın bir görüş vardır. Söz konusu görüşten kaynaklanan ve bu dönüşümü anlamaya yönelik geniş çapta entelektüel bir hareketlilik özellikle 1960'ların hızlı gelişme döneminin ardından 1970'lere gelindiğinde ağır krizlerin yaşandığı dönemde belirgindir. Bugün, üretim tarzları, işletmelerdeki hiyerarşi, uluslararası işbölümü, ekonomiye yön veren organizasyonlar, teknolojinin kullanımı, ulus devlet, tüketim kalıpları, meslek kavramı, çalışma biçimleri, üretim araçları, hatta aile yapıları, köklü biçimde değişmekte veya değişimin sinyallerini vermektedir.

Söz konusu değişim, farklı düşünürler tarafından farklı şekillerde adlandırılmıştır; Bilgi Ekonomisi (Machlup), Teknokratik Çağ (Brzezinski), Hizmet Sınıfı Toplumu (Dahrendorf), Post-endüstriyel Dönem (Bell), Bilgi Toplumu (Masuda, Giddens), Üçüncü Dalga Toplumu (Toffler), Post-modern Dönem (Lyotard, Habermas) Disorganize Kapitalizm (Lash, Urry), İkinci Endüstriyel Dönem (Piorre, Sabel) bunların en bilinenleridir. “Bu literatürdeki değişim analizleri; emek araçları, emek gücü, endüstriyel ilişkiler, üretimin yapısı, işletme yapıları, ekonominin sektörel yapısı, mesleki yapıdaki değişmeler, üretimin döngüsü içindeki ilişkiler ve sınıf, toplumsal formasyon, bölüşüm ve tüketim ilişkileri, siyasal erk, bireysel yaşam, sapkınlık, eğitim, sanat gibi temel kategorilerden yola çıkmaktadırlar.”²

² İlker BELEK, Esnek Üretim; Derin Sömürü, 31.

Ekonominin ve üretim tarzlarının değişmesi ile çalışanların, tüketim biçimlerinin ve toplumun değişmesi arasındaki ilişki sıklıkla vurgulanmıştır. Marx, çalışanlar ve üretim tarzları arasındaki ilişkiyi açıklarken şöyle der; “İnsanlar kapitalist üretim tarzı tarihi ile birlikte toplumsal ilişkilerin şekilleniş tarihi süzgecinden geçerek bireylere dönüşürler.”³ Meta ya da bilgi üretimi aynı anda belirli bir toplumsal öznenin üretimidir. Üretim anlayışındaki değişimler çalışanların kişiliklerini ve kuşkusuz tüketim kalıplarını ve günlük yaşamı da doğrudan etkilemektedir.

Harvey, yeni ekonomide tüketim alanında çok sayıda gelişme arasından ikisinin ön plana çıktığını belirtmektedir.⁴ Birinci eğilim; seçkin piyasalardan farklı olarak kitle piyasalarında modanın seferber olması, tüketimin temposunu sadece giyimde, süsleme ve dekorasyonda değil, aynı zamanda hayat tarzlarını ve dinlenme faaliyetlerini de; boş zaman ve spor alışkanlıkları, pop müzik türleri, video oyunları ve çocuk oyunları vb., kapsayan geniş bir alanda hızlandırmanın aracı haline gelmiştir. İkinci eğilim ise sadece kişisel ve ticari hizmetlerde, eğitimde, sağlıkta değil, aynı zamanda eğlence, gösteriler ve hobiler gibi alanlarda da mal tüketiminden hizmet tüketimine doğru bir kayış yaşanmaktadır. Bu tür hizmetlerin, bir müze gezme, bir konsere ya da sinemaya gitme, konferans dinleme, jimnastik salonuna devam gibi, “hayat süresi”nin ölçümü zor olsa bile, bir otomobilinkinden ya da çamaşır makinesininkinden çok daha kısa olduğu açıktır.

Endüstriyel dönemde ortaya çıkan çalışan ya da birey tipi daha net tanımlanabilmiştir. Oysa yeni ekonominin ürettiği insan ya da toplum tipi daha çok “ne olduğu” ile değil “ne olmadığı” ile tanımlanmıştır.

³ Karl MARX, Grundrisse, 499.

⁴ David HARVEY, Post-modernliğin Durumu, 318.

Endüstriyel toplumda birey, hiyerarşik bir yapıda ne olduğunu, kimlerle nasıl ve ne düzeyde ilişki kuracağını az-çok kesin sınırlarla bildiğinden daha tutarlı ve rahat bir tutum sergileyebilmiştir. Post-endüstriyel toplum ise benliğin karmaşıklaşması ve rollerin artmasıyla birlikte güven duygusunu kaybetmiştir. Rutin olmayan ilişkiler sosyal hayatın kalıcı ve güven verici olduğu hissini kırmaktadır. Kısaca, post-endüstriyel yaşam tarzının ihtiyaç duyduğu yaratıcı düşünceye ve yüksek uyum gücüne sahip karmaşık benliklerdir.

Endüstriyel dönemin hakim kavramı olan rasyonelleşme yerini post-endüstriyel üretimde ve hayat tarzında karmaşıklaşmaya bırakmaktadır. Karmaşık makineler, az sayıda kurallar, sınırları belli olmayan iş tanımları, yenilikçi çözümler, bilginin merkezi rolü çalışanların iş tanımını ve günlük yaşamını karmaşıklaştırmaktadır.

Yeni ekonomi, çalışanın işe aidiyetinin topluma ve sınıfına aidiyetinden daha güçlü tutmaya çalışmaktadır. İş koşulları çalışma ve sözleşme süreleri gibi hususlarda son derece esnek olmasına rağmen çalışanlardan yaptıkları işlere koşulsuz ve kişisel olarak adanmaları talep edilmektedir. Bu adama, çalışanların tüm kişisel varlıklarının; dilsel yetenekler, öğrenme, öngörme ve analiz yapma kapasitesi, iletişim becerileri, vb. şirket amaçlarına adanması ve bu yolda araçsallaştırılması şeklindedir. Gorz, gündelik davranışların ve iletişim becerilerinin iş hayatındaki başarı için tekrar şekillendirildiğini söylemektedir. Ona göre; kendini satma, profesyonel hizmetlerdeki bağımsız çalışanlarda doruğa çıkar, bunlar kendileri için hem sabit sermaye hem de bu sabit sermayenin çalışma yoluyla değerlendirilmesi, hem piyasada satılan meta hem de özenle geliştirilmiş ticari bir stratejiyle bu metanın yaratıcılarıdır.

Gorz'a göre; hizmetleri sunan ile müşteri arasındaki ilişkiyi bir çeşit kendini armağan etme diye tanımlamaktadır. Burada "kendini satmayı bilme" kişisel bir tercih ya da doğal bir davranıştan öte nezaket ve hizmetseverlik gibi kavramlar bir satışı gerçekleştirmek, bir işi başarmak için diplomayla resmi olarak onaylanan, eğitimi verilen davranışlardır. "Ticari gülüşle" desteklenen ilişki yeteneğinin iş

geliştirme aracı olarak profesyonelleştirilmesi gündelik kültürü ve yaşam sanatını zehirlemektedir.⁵ Aslında, bireyin ihtiyaç duyduğu şey, gündelik davranışların profesyonelleştirilmesi değil, özgün ve doğal davranışlardır.

Bunlar kendilerini “çalışan bir meta” olarak görürler ve “çalışan meta”nın “insan” olmanın olası tek tarzı olduğunu düşünürler. Nitekim, adayın istihdam edilmesinde öncelikli karar unsuru adayın kişiliğidir, çalışma karşısındaki tutumudur.”⁶

3.1. Tarihsel Gelişim

Ekonomi tarihine ilişkin açıklamalarda, her biri ekonominin başat sektörünü tanımlayan, üç ayrı dönemden geçildiği genelde kabul görmektedir: birinci dönem, MÖ 8000 ile MS 1650-1750 arasındaki tarım ve ham madde çıkarılmasının ekonomiye hakim, iş bölümünün gelişmemiş ve temel enerji türlerinin yenilenebilir cinsten olduğu dönemdir.

İkinci dönem 2. Dünya Savaşı’nın sonuna kadar süren, endüstri ve dayanıklı mallar üretiminin, ayrıcalıklı konuma sahip olduğu, derin bir iş bölümünün ve üretimde standardizasyonun hakim olduğu dönemdir. Üçüncü ve şimdiki dönem ise İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki 10-15 yıl içinde ortaya çıkmaya başlamıştır. Temel sanayisi elektronik ve bilgisayardır, hizmet sağlama ve enformasyon üretme-kullanma ekonomik üretimin en önemli unsurudur. Ekonomik modernleşme birinci paradigmadan ikinciye, tarımın hakimiyetinden endüstri hakimiyetine geçiş anlamına gelir. Modernleşme ve endüstrileşme başattır. Üçüncü paradigma ise post-fordizm, enformatikleşme ya da post-modernleşme olarak adlandırılabilir.

⁵ Andre GORZ, Yaşadığımız Sefalet ve Kurtuluş Çareleri, 100.

⁶ A.g.k., 100.

Negri ve Hardt bu üç paradigma arasındaki geçişleri şöyle açıklar, “...bu üç paradigma arasındaki geçişlerin en belirgin tanımı ve içeriği, öncelikle, her bir durumda bu üretim alanlarının her biriyle ilgili nüfusun oranına ya da çeşitli üretim sektörleri tarafından üretilen toplam değerin yüzdesine göre, yani nicel olarak kendini gösterir. Geçtiğimiz yüz yıl boyunca egemen kapitalist ülkelerdeki istihdam istatistikleri aslında çarpıcı değişmelere işaret eder. Ne var ki, nicel görünüş bu ekonomik paradigmalar hakkında ciddi yanlış anlamalara neden olabilir. Nicel göstergeler, ne bir paradigmadan diğerine geçiş sürecindeki nitel dönüşümü ne de her bir paradigma bağlamında ekonomik sektörler arasındaki hiyerarşiyi kavrayabilir. Modernleşme sürecindeki ve endüstriyel hakimiyet paradigmasına geçişte, tarım üretimi nicel olarak (hem çalışan işçilerin yüzdeleri hem de üretilen toplam değerin oranı açısından) düşmekle kalmamış, daha önemlisi tarımın kendisi de dönüşüme uğramıştır. Tarım endüstrinin tahakkümü altına girdiğinde, hala nicel açıdan ağırlığını korumuş olsa bile, endüstrinin toplumsal ve finansal baskılarına maruz kalmış, dahası, tarımsal üretimin kendisi endüstrileşmiştir. Kuşkusuz, tarım yok olmamıştır, modern endüstriyel ekonominin bir bileşeni olarak yerini korumuştur ama artık dönüşüme uğramış ve endüstrileşmiştir.”⁷

Modernleşme ve endüstrileşme süreçleri, ekonomik, toplumsal ve kültürel bütün alanları etkileyerek dönüştürmüş ve şekillendirmiştir. Tarımsal üretimin kendisi endüstrileşmiş, “çiftlik” bir fabrika gibi, fabrika mantığıyla üretmeye başlamıştır. Tarım, endüstri olarak modernleşmiştir. Dahası, toplumun kendisi yavaş yavaş insan ilişkilerini ve insanın doğayla ilişkisini dönüştürmüştür.

Birinci dönemde çalışanlar, üretim süreçlerini kontrol edebilmektedirler. Kapitalist üretimin ilk dönemleri için de aslında aynısı söylenebilir. Ancak, kullanacağı malzemeye, üretimini hızına ve ürünün tasarımına karar verebilmesi bakımından ilk dönem işçilerde de durum aşağı yukarı böyle olmakla birlikte mülkiyet ilişkileri önemli bir fark yaratmıştır.⁸ 19. yüzyılın son dönemlerinden

⁷ M. HARDT - A. NEGRI, İmparatorluk, 293.

⁸ S. ARONOWITZ - J. CUTLER - W. DIFAZIO, Post - Work, 26.

itibaren üretim araçlarına sahip olanlar ve çalışanlar birbirinden ayrılmış ve üretim ileri derecede rasyonelleştirilmiştir.

Marx ve Engels'in endüstri toplumunu yorumlama biçimi burada bizim için açıklayıcı olabilecektir. Marx ve Engels, değişmekte olan üretim tarzının etkilerinin ekonomi ile sınırlı olmayacağını, çalışma ortamı dışında aile, din, cemaat gibi toplumun bütün alanlarında etkili dönüşümlerin açıklayıcısı olması gerektiğini söylemişlerdir.⁹ Buradan hareketle ekonomik bağlamdaki dönüşümleri anlamaya çalışmamız diğer sosyal alanlar hakkında fikir sahibi olma noktasında bize yardımcı olacaktır.

Bu bakış açısından hareketle, 20. yüzyıl ekonomi tarihine kısaca bakmak gerekmektedir. Gelişmiş ekonomilerin 20. yüzyıl tarihi, 1920-1970 ve 1970 sonrası olarak iki ana dilime ayrılabilir. Bu ayrım ilk dönemin post-tarımsal ikinci dönemin ise post-endüstriyel olarak tanımlanmasına bağlıdır.

İlk dönem, temel olarak üç kavramla özetlenebilir: emek örgütlenmesinde Taylorizm, ücret rejiminde fordizm, toplumun makroekonomik düzenlenmesinde Keynescilik. Taylorizm, emek örgütlenmesinde yönetimi bilimin otoritesi üzerine kurarak, iş organizasyonlarında özellikle zaman yönetimi konusunda verimliliği artırmaya çalışan, işi küçük ve basit görevlere bölen ve çalışan üzerinde sıkı bir kontrol mekanizması öngören bilimsel yönetim ilkelerinin F. William Taylor tarafından formüle edilmesidir. Fordizm, bu tezin sonraki bölümlerinde daha ayrıntılı anlatılmakla birlikte kısaca standart ürünlerin seri üretim mantığıyla kayan bir bant üzerinde ve niteliksiz işçilerin ürüne ve tasarımına müdahalesi olmadan üretilmesi dayanır. İkinci dönemde egemen olan üçüncü kavram Keynescilik ise; İngiliz iktisatçı John M. Keynes'in tam istihdama ve ekonomik dengeye düzenlenmemiş bir ekonominin kendiliğinden geleceğini öne süren "bırakınız yapsınlar" (*laissez-faire*) anlayışını değiştirerek o dengenin devlet müdahalesi ile sağlanabileceğini öne sürmesiyle şekillenmiştir. Vergi politikası ve para politikası gibi araçları kullanarak

⁹ J. HAGE - C. H. POWERS, Post-Industrial Lives; Roles and Relationship in the 21st Century, 176.

toplam talep üzerinde, devletin toplam talebi azaltarak ya da artırarak müdahale edebileceğini öne süren bu anlayış İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1970'lerin durgunluk dönemlerine kadar iktisadi politikalarda hakim anlayış olmuştur.

Gelişmiş ekonomilerde (G-7) ilk dönemde endüstriyel üretim hızla artmış, ikinci dönemde ise düşmüştür.¹⁰ Sabel ve Piorre, bu kırılmayı ve 1970'lerin ekonomik krizini kitle üretimi sisteminin sınırlarına ulaşmasıyla açıklarlar. Bu da kapitalizmin tarihinde ikinci bir dönem demektir. Bu geçiş dönemini Sabel ve Piorre'in "İkinci Endüstriyel Dönem" (*The Second Industrial Divide*) adlı eseri başta olmak üzere pek çok kaynak tarafından esnek üretim, çoğunlukla da fordizmden post-fordizme geçiş olarak adlandırmaktadırlar. Farklı akademisyenler ya da araştırmacılar tarafından farklı şekillerde kavramsallaştırılmış olsa da ortak nokta şu ki; son 20-30 yıldır dünya çapında meydana gelen değişimleri anlamaya çalışan adlandırmalar "küresel bilgi ekonomisi" sıfatını taşımaktadır. Günümüz ekonomisi dört temel etrafında şekillenmektedir; Birincisi; verimliliğin kaynağı ileri derecede bilginin elde edilmesine ve işlenmesine dayanmaktadır. İkincisi; gelişmiş kapitalist ülkeler meta üretiminden hizmet üretimine doğru kaymaktadırlar. Üçüncüsü; genel anlamda organizasyonların yapıları değişmekte ve esnekleşmektedir. Dördüncüsü; günümüz ekonomisi küreselleşmiş bir ekonomidir.

Castells'e göre, küresel bilgi ekonomisi, daha önceki ekonomik formlardan birkaç yönden ayrılmaktadır. Yeni ekonomi, küreseldir, bilgiye dayalıdır ve geniş çapta finansal akışların ağırları etrafında yapılanmıştır. Yeni ekonominin diğer ayırt edici özelliği şudur; tarihte ilk defa kapitalist üretim tarzı sosyal ilişkileri bütün gezegende şekillendirmektedir.

Teknolojideki gelişmeler başta olmak üretim tarzında ortaya çıkan değişimler altın yakalılar (*gold collars*) adı verilen bir emek gücü kategorisinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunlar beyaz yakalıları içinde entelektüel düzeyleri ve becerileri en yüksek seviyede olanlardır. Bu grup yüksek ücret almakta ve günün önemli bir

¹⁰ Manuel CASTELS, *The Rise of Network Society*, 208.

bölümünü iş başında geçirmektedir. “Altın yakalıların ileri derecede hareketli bir iş yaşamları vardır ve sık iş değiştirirler, ancak işsiz kalmazlar kendilerine olan talep üst düzeydedir.”¹¹

3.2. Dönüşümü Anlamaya Yönelik Kuramlar

Bu bölüm fordizm ve 1970’lerdeki krizden sonra fordizmin dönüşüm sürecini ve bu çalışmanın arka planını oluşturan, post-fordizm, bilgi toplumu, post-modernizm ve esnek uzmanlaşma teorilerini ele almaktadır. Söz konusu açıklama tarzları, bu dönüşümün farklı yönlerine vurgu yapmakla birlikte, aslında aynı bütünün değişik parçalarını bir araya getirmektedirler. Bu yaklaşımların yön verdiği araştırmalarda ve/veya tartışmalarda her zaman göz önünde bulundurulması gereken nokta; aslında bahsedilen süreçlerin tamamlanmamış ve devam eden süreçler olduğudur. Dolayısıyla mevcut bilgiler ya da bulgular, kapitalist üretim tarzının hakim ve tipik yapısından daha çok güçlenen eğilimleri anlatmaktadırlar. Dolayısıyla kapitalist üretim tarzının nereye doğru evrildiği konusunda sadece ipuçları verebilirler.

3.2.1. Fordizm

Fordizm’in başlangıcı F. W. Taylor’ın 1911 yılında yayınladığı “*Bilimsel İş Yönetiminin Temel İlkeleri*” adlı kitabında, emek sürecinin ayrıştırılması ve katı kurallara bağlanan bu ayrıştırmanın verimliliği ciddi ölçüde artırdığını anlatan tezine referansla Henry Ford’un kurduğu otomobil fabrikasında söz konusu bilimsel yönetim ilkelerini uygulamasına dayanır. Fordist üretim genel olarak standart ürünlerin seri üretimi, tam zamanlı çalışma, kolektif sendikalaşma, düzenli çalışma saatleri, toplu sözleşme ve kitle üretimi (*mass production*) ile tanımlanabilir.

¹¹ İlker BELEK, Postkapitalist Paradigmalar, 79.

Fordizm; Taylor'un ayrıntılı işbölümü esasına dayalı parça başına üretim ile şekillenmiş, kayan bant sistemi üzerinde işçilerin nitelik gerektirmeyen basit işlemler yaptığı bir üretim modelidir. Rekabet gücünü, bir maldan çok sayıda, ucuza üretmeye kurmuştur. Kitleler yığınlar halinde üretim buna imkan sağlar. Özel tek amaçlı makinelerin ve niteliksiz işgücünün kullanıldığı son derece disiplinli bir sistemdir. Üretim öncesi ve sonrası dikey haberleşmeyle birbirinden kopartılmış, işçinin emek sürecindeki inisiyatifi en aza indirgenmiştir ya da yok edilmiştir. Merkezi üretim ve denetim esas alınmıştır. Fordizm sürekli olarak geniş ve istikrarlı pazarlara, standart tüketim kalıplarına ihtiyaç duyar. Talebin değişiklik arz etmesi, son derece pahalı tek amaçlı makinelerin talebi karşılamasına izin vermez. Ayrıntılı işbölümü, işçi tarafından yapılan işin kayan bant üzerinde çok basit rutinlere dönüşmesini içerir. Bu işgücünün niteliksizleşmesini beraberinde getirir.

Yentürk, 1929 krizi sonrası gelişmeleri şu şekilde özetlemektedir, “1929 krizinden sonra, ABD’de Başkan F. D. Roosevelt’in uygulamaya koyduğu kamunun ekonomideki rolünü ön plana çıkaran, büyük kamu yatırımlarına ve satın alma gücünün yükseltilmesine dayanan New Deal politikaları, İngiltere, Avrupa ve Japonya’da benzerlerinin yer aldığı Keynezyen politikalar fordist üretim sistemini makro çerçevede desteklemektedir. 2. Dünya Savaşı sonrasında gelişmiş ülkeler, az gelişmiş ülkelerin sanayilerini destekleyerek bu ülkelerin bir çoğunda Keynezyen politikaların gelişmesini sağlamıştır. Refah devleti anlayışı yaygınlaşmış, sosyal güvenlik kurumları, asgari ücret ve işsizlik sigortası bireysel riskleri sosyalleştirmiş ve buna bağlı olarak tasarruflar azalırken tüketim artmıştır. Böylece, fordist üretim sisteminin sağladığı üretim artışı ile istikrarlı, büyük pazarlar ve yüksek talep arasındaki karşılıklı uyumu sağlayan ulusal ve uluslararası iktisadi ve siyasi düzenleme ve kurumsal yapılar sayesinde fordist sistem gelişme ve egemen üretim sistemi olabilme koşullarına tam olarak kavuşmuştur.”¹²

¹² Nurhan YENTÜRK, Postfordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği, 44.

Üretim sisteminde ve özellikle üretim planlamasındaki etkilerinin yanı sıra fordizmin sosyal hayatta, bireylerin günlük yaşma kalıplarında da belirli ölçülerde sonuçları olmuştur. Gramsci, *Americanism ve Fordism* (1971) adlı eserinde üretimin yeni mantığının yalnızca üretimi değil aynı zamanda “birey”i de planladığını öne sürmektedir.¹³ H. Ford, uzmanlar aracılığıyla işçilerin nasıl yaşadığını, paralarını ne şekilde harcadıklarını incelemiş, ücretlerin ve üretim süreçlerinin planlanmasında bunlardan yararlanmıştır. Gramsci’ye göre, burada amaç yeni bir işçi tipinin, yeni bir insan tipinin planlanmasıdır. Kısaca, fordizm fabrika sınırlarını aşarak bireyin günlük hayatını ve özel alanlarını işgal etmiştir. Buradaki argüman, yeni çalışma metotlarının, tüketme, düşünme, yaşama ve hissetme tarzlarından ayrı düşünölemeyeceğidir.

Ancak son 30 yıldan beri, Batı’daki seri üretim ve kitle tüketimi azalırken, geniş endüstri kompleksleri, tam istihdam anlayışı, merkezi bürokrasiler, ucuz ve standart ürünlerden oluşan pazarlar, refah devleti, kitle partileri ve ulus devletin bir örgütlenme şekli olarak merkezde yer alması gibi bazı olgular değişim geçirmektedir.

3.2.2. Fordizm’in Büyük Krizi

Fordizm, belirli bir emek süreci örgütlenmesinin yanı sıra ulusal ve uluslararası üretim, tüketim ve ticaret faaliyetlerini dengelemeye yönelmiş makro-ekonomik bir yapıdır. 1970’li yıllarda, standart ürünlerin seri üretimine, geniş ölçekli ve katı hiyerarşik yapılara sahip işletmelere, üretimin çok fazla beceri ve eğitim gerektirmeyecek kadar küçük birimlere bölünmesine, ulusal pazarların korunmasına dayalı fordizmin 1929’daki büyük bunalımından sonra ikinci krizini yaşaması, pek çok düşünür tarafından mevcut üretim sisteminin ve birikim rejiminin sınırlarına dayandığı tartışmalarını gündeme getirmiştir. 1948 ve 1973 yılları arasında Dünya endüstriyel üretimi yıllık ortalama yüzde 5’lik bir büyüme performansı göstermiş ve bu dönemde toplam 3,5 kat büyümüştür. Bu hızlı

¹³ Antonio GRAMSCI, *Americanism and Fordism*.

gelişme döneminin ardından gelişmiş ülkeler, 1970'lerin ortalarında Büyük Bunalım'dan sonraki ikinci büyük krizi ile karşı karşıya kalmıştır.

Amin, 1970'lerin krizine yol açan ve 60'ların sonlarında başlayan ve 70'lerde devam eden gelişmeleri kısaca dört başlık altında özetlemektedir:

Birincisi; üretim alanında artan ileri derecedeki işbölümü, verimliliği azaltmaya başlamıştır. Özellikle 1960'lı yıllardan sonra imalat sanayinde verimlilik rakamları ciddi oranda düşmeye başlamıştır. İşçilerin bilimsel yönetime olan dirençleri artmıştır. Kayan üretim hattı üzerinde çalışma ilkesi iş yoğunluğu farklı olan üretim noktalarının koordinasyonunu zora sokmuş ve bu, eşit olmayan iş süreçlerinin bazı noktalarında yığılma, bazı noktalarında beklemelere sebep olmuştur. Fordist rasyonalizasyonun tam olarak yerleşmesiyle gittikçe daha çok sayıda işten çıkarılmalara rastlanılmaya başlanmıştır.

İkincisi; kitle üretiminin hızla genişlemesi ve ölçek ekonomisi anlayışının güç kazanması, üretimin ve satışların küreselleşmesine yol açmıştır. Ülkeler arasındaki rekabet hızlanmış ve yerel pazarlara girilmesiyle ekonominin ulus devlet düzeyinde yönetimi zorlaşmıştır.

Üçüncüsü; fordizm, sosyal harcamaların büyümesine yol açmıştır. Fakat eğitim, sağlık ve barınma harcamalarında seri üretimin mantığı geçerli olmadığı için bu harcamaların göreceli maliyeti artmış ve bu, enflasyonist baskılara sebep olmuştur.

Dördüncüsü; belirli bir refah düzeyine ulaşan işçilerin tüketim kalıpları değişmiştir. Standart ürünler, pazarı tatmin edememeye başlamıştır. Talep durgunlaşmış ve belirsizleşmiştir.¹⁴

¹⁴ Ash AMIN, Post Fordism: A Reader, 64.

3.2.3. Post-Modernizm

Post-modern kavramı, kelime anlamı itibariyle “modern” sonrası anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, belirli bir dönemin ya da anlayışın aşıldığını, modernlikten kopuşu ya da modern çağın değiştiğini anlatmaktadır. Arnold Toynbee, *A Study of History* adlı eserinde, dünya tarihinde 19. yüzyılın son çeyreğinden itibaren başlayan dönemi “Post-modern” olarak adlandırmaktadır. Post-modernizm dönem itibarıyla, Rönesans’tan 19. yüzyılın sonlarına kadar süren modern dönemin sonrası olarak tanımlanabilmektedir.¹⁵

Aslında Toynbee’nin tarihçiliği modernizmin yerine post-modernizmin geldiği iddialarını taşımaktadır. Fakat bugünkü anlamda asıl tartışmanın 1979 yılında Lyotard’ın *Postmodern Durum* adı altında Türkçe’ye 1990’lı yılların başında tercüme edilen kitabı dolayısıyla olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. “Lyotard’ın bu kitaptaki iddiası aslında ideolojilerin ve üst söylemlerin sonuna gelindiği tezidir. Yani; Marksizm, Hristiyanlık ve Aydınlanma gibi insanlığın kurtuluşu üzerine kurulu olan söylemlerin meşruluk krizinden söz eden Lyotard, yeni telematik ve enformatik çağıyla birlikte hem sosyal durumun hem de teknoloji sayesinde üretim ilişkileri üzerine kurulu bir anlayışın sonuna gelindiğini bize haber vermektedir.”¹⁶

Lyotard, genel anlamda post-modernizmi bir toplumsal kuram olarak değil bir bilgi sorunu olarak ele almaktadırlar. Modernizmin bireyi sınırladığı ve baskı altında tuttuğu düşüncesi bütün üst anlatıların reddedilmesine ve farklılıkların yüceltilmesine yol açmıştır.¹⁷

Kumar’a göre; post-modernizmin, sınırları belirli “tanım”lara pek de sıcak bakmamasına rağmen, burada post-modernizmle ilgili tanımlayıcı birkaç temel

¹⁵ Krishan KUMAR, *From Post-Industrial to Post-Modern Society*, 107.

¹⁶ Ali AKAY, *Postmodernizm*, 7-8.

¹⁷ Jean F. LYOTARD, *Postmodern Durum*, Ahmet ÇİĞDEM, 52.

noktadan bahsetmek mümkündür. Pek çok teorisyen tarafından farklı yönleri ile tanımlanan post-modernizm; üst anlatıların kaybolarak yerini bulanıklığa bıraktığı, bilimsel rasyonelliğin sonunun geldiği, kültürel, toplumsal ve ekonomik alanlar arasındaki sınırların birbirine geçtiği, gerçekte imajların yer değiştirdiği, özne ile nesne arasındaki ayrımın belirsizleştiği, kimliğin merkezsizleştiği, imajın yüceltildiği bir dünyayı tasvir eder. Post-modernizm kısaca, post-endüstriyel toplumun kültürü olarak tanımlanabilir.¹⁸ Lyotard'ın kendi ifadeleriyle; “Post-modernizm; kapitalizmin belli bir safhasının, “geç kapitalizm”in kültürel formudur. Farklılığı ön plana çıkararak çok kültürlülüğü savunur. Post-modern düşüncede, kimlik, artık sabit ve önemli değil, akışkan ve değişkendir. Post-modern toplum, yerel ile küresel olanı birbirine bağlar. Kültür ve ekonomi uluslararasılaşırken, ulus devletler güç kaybeder. Farklı kültürel alanlar-ahlaki, estetik ve teorik- otonomilerini kaybederler. Kültürel alan, artık sosyal ve ekonomik alandan ayrılmaz hale gelir.”¹⁹

Akay diğer taraftan post-modernizmi şu şekilde tanımlar ve birkaç örnekle somutlaştırır, “Post-modernizm, modernliğin temel referans kavramlarına (bilimsel bilgi, özne, doğrusal gelişme-ilerleme, endüstriyelizm, ulus devlet, bürokrasi, akılcılık, sınıf vb.) artık örgütsüzleşmiş kapitalizmi açıklayamadıklarını ileri sürerek, bunların yerine imgelem, yaratıcılık, kıyaslanmazlık ve hoşgörü kültürünün almasına vurgu yapar. Artık bu dönüşüm sürecinde, özne-nesne, kamu-özel gibi kavramlar anlamını yitirirler. Kùltürler yan yanadır; Çin mutfağı, Japon mutfağı, İngiliz kumaşı, şıklık, hırpanilik, lahmacun, arabesk ve klasik yaylı çalgılar birlikte işlev görür. Post-modern dünyada meslekler de karışır. Ekonomi yazarı veya edebiyatçı futbolla ilgilenebilir. Disiplinler-aşırılık modern döneme ait olan branşlaşmaya karşı çıkar.”²⁰

¹⁸ A.g.k., 112.

¹⁹ A.g.k., 117.

²⁰ Bkz. (24), AKAY, 116.

Post-modern insan artık hiç bitmeyen üretim bandının başındaki işçi ya da rutin işler yapan ofis çalışanı değildir, o artık bilgi teknolojilerinin sürekli yeniden yapılanan şirketlerinin çalışanlarıdır. Modern Zamanlardaki Chaplin'in yerini Scott Adams'ın çizdiği Dilbert almıştır.²¹

3.2.4. Bilgi Toplumu (Post-Endüstriyel Toplum)

Günümüzde modernleşmenin aşıldığı yorumları giderek ağırlık kazanmaktadır. Başka bir ifadeyle, endüstriyel üretim ve toplumsal olguları, artık yerini öteki ekonomik biçimler ve toplumsal olgulara bırakmaktadır. Bu değişimin belirtileri istihdamdaki nicel değişikliklerde, organizasyonların yapılanmalarında ve üretim tarzının doğasında görülebilir. Modernleşme süreci emeğin tarım ve madencilikten (birincil sektör) endüstriye (ikincil sektör) göçüyle tanımlanırken, post-modernleşme ya da bilgi toplumu süreci endüstriden hizmet alanına (üçüncü sektör) doğru başta ABD olmak üzere özellikle gelişmiş ülkelerde görülen bir kaymayla tanımlanmaktadır. Hizmetler, sağlıktan eğitime, finanstan taşımacılığa, eğlence ve reklama kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. İşlerin çoğu son derece değişken ve esnek beceriler gerektirmektedir. Daha önemlisi, işlerin özelliği genelde işin yapılmasında bilginin ve iletişimin merkezi rol oynamasından gelmektedir. Bu anlamda, birçok akademisyen, post-endüstriyel ekonomiye enformasyon ekonomisi ve post-endüstriyel toplumlara bilgi toplumu adını vermektedir.

Modernleşmenin bittiği ve küresel ekonominin günümüzde enformasyon ekonomisi yönünde bir post-modernleşme sürecine girdiği iddiası, artık endüstriyel üretimin sonunun geleceği ya da yerkürenin en hakim bölgelerinde bile önemli bir rol oynamayacağı anlamına gelmez. “Tıpkı endüstrileşme süreçlerinin tarımı dönüştürdüğü ve onu daha verimli hale getirdiği gibi, enformasyon devrimi de imalat süreçlerini yeniden tanımlayarak ve gençleştirerek endüstriyi dönüştürecektir. Burada yeni olan “imalatı bir hizmet gibi gör” anlayışıdır. Aslında, endüstriler

²¹ GREENBAUM, From Chaplin to Dilbert, 167.

dönüşüme uğrarken, imalatla hizmetler arasındaki ayrım bulanıklaşmaktadır. Nasıl ki modernleşme süreci yoluyla her türlü üretim endüstrileşme eğilimine girmişse, post-modernleşme süreciyle de her türlü üretim hizmet üretimi haline, “enformatikleşmiş” hale gelmektedir.”²²

1970’li yıllarda, Daniel Bell’in *Post-Endüstriyel Toplumun Gelişi* (1974) adlı eseriyle formüle edilen bu kavramsallaştırma, toplumun imalat sanayisine olan bağımlılığının azalmasını, yeni hizmet sektörünün yükselişini, üretimde ve tüketimde bilginin rolünün değişmesini, bilginin kendi başına, bir ürün olarak ortaya çıkmasını merkeze alan bir yaklaşımdır.²³ Bugün bütün ekonomik etkinlikler enformasyon ekonomisinin tahakkümüne girme ve nitel olarak bu ekonomi tarafından dönüştürülme eğilimine girmiştir.

Bilgi toplumu diğer taraftan; sosyo-ekonomik faaliyetlerin giderek etkileşimli sayısal iletişim ağlarının katılımıyla veya bu iletişim ağlarının yoğun kullanımıyla gerçekleştirilmesi yanında bu amaçla kullanılan her türlü teknolojinin ve uygulamanın üretilmesi olarak da tanımlanmaktadır.

ABD’nin resmi belgelerine bakıldığında “bilgi toplumu” kavramının çok az kullanıldığı görülmektedir. ABD, çeşitli sosyo-kültürel nedenlerle “Ulusal/Küresel Bilgi Altyapısı”, “Bilgi Otoyolları” gibi kavramları daha çok kullanmaktadır. Avrupa Birliği ise 1994 yılından bu yana bilgi toplumu kavramını bu alandaki politikaların genel çerçevesi için kullanmaktadır.

Bilgi toplumuna komşu bir kavram da “bilgiye dayalı ekonomi”dir. Bu kavram, yüksek teknoloji alanlarında sahip olunan teknoloji üretme ve yenilikçilik yeteneği aracılığıyla sanayi ve hizmetler üretiminin gerçekleştirilmesini anlatmaktadır. Yoğun bilgi birikimi ve katkısı içeren yüksek teknoloji alanlarından bazıları, tıpkı bilgi ve iletişim sektörü gibi, yayılgan (jenerik) niteliktedir. Bunlar

²² M. HARDT - A. NEGRI, Dionysos’un Emeği; Devlet Biçimlerinin Bir Eleştirisi, Ertuğrul BAŞER, 298.

²³ Daniel BELL, *Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, 12.

arasında biyoteknoloji/genetik, hızlı ulaşım teknolojileri, nano-teknolojileri, yenilenebilir enerji ve uzay/havacılık teknolojileri de bulunmaktadır.

Bugün Amerika Birleşik Devletleri ya da Avrupa Topluluğu üyeleri gibi ülkeler, bilginin üretimi konusuna yoğunlaşmış durumdadırlar. 1980 itibariyle Amerika’da istihdamın yüzde 47’si, bilgi teknolojilerinde, yüzde 28’i üretim sektöründe, yüzde 22’si hizmet sektöründe, yüzde 3’ü tarım sektöründe yer almaktadır.²⁴ Post-endüstriyel safhada, yazılım, biyo-teknoloji, robot teknolojisi gibi sektörler ana sektörler olma yolundadır. Fakat endüstriyel gelişmeden sonra post-endüstriyel safha bütün toplumlarda ya da toplumun farklı sektörlerinde aynı hızda yayılmamaktadır.²⁵

Bilgi teknolojileri devrimi kapitalist sistemin 1980’lerden itibaren girdiği radikal yeniden yapılanma sürecinde önemli bir araç olmuştur. 1990’larda bilgi teknolojilerinin olgunlaşması yeni çalışma süreçlerini dönüşüme uğratmış ve sosyal ve teknik yeni işbölümü formları getirmiştir. “Bugün, bilgi teknolojilerinin etrafında şekillenen teknolojik bir paradigma “maddi kültür”ü dönüştürmektedir. İnsanlık tarihinde ilk defa insan zihni üretim sisteminde önemli bir unsur değil, doğrudan üretici bir güç haline gelmiştir. Bir enformasyon ekonomisine geçiş zorunlu olarak emeğin niteliği ve doğasındaki bir değişimi gerektirir. Bu, ekonomik paradigmlar arası geçişin sosyolojik ve antropolojik en dolaysız sonucudur. Günümüzde enformasyon ve iletişim, üretim süreçlerinde asli bir rol oynamaya başlamıştır.”²⁶ Küresel hiyerarşide rekabet endüstrileşme üzerinden değil, üretimin enformatikleşmesi üzerinden yürütülmektedir. Bilgi teknolojileri devriminin hayatımızın pek çok alanını radikal bir şekilde değiştirmesinin yanı sıra, bu kadar önemli olmasının temel sebebi budur.

²⁴ Bkz. (24), KUMAR, 108.

²⁵ Bkz. (18), HAGE - POWERS, 46.

²⁶ Bkz. (27), HARDT - NEGRI, 302.

Bu dönüşüm, bütün ülkelerde, hatta hakim kapitalist ülkelerde bile, aynı yolu izlememiştir. 1970’den beri G-7 ülkelerindeki istihdam rakamlarında görülen değişimler temelinde M. Castells ve Y. Aoyama iki temel model ya da enformatikleşme yolu benimsemişlerdir. İki model de post-endüstriyel hizmetlerde istihdam artışıyla ilgilidir, ancak bu modeller farklı türden hizmetlere ve hizmetlerle imalat arasında farklı ilişkilere ağırlık verir. Birinci yol bir hizmet ekonomisi modeliyle ilişkilidir ve ABD, İngiltere ve Kanada tarafından yönlendirilmektedir. Bu model endüstriyel işlerde hızlı bir düşüş ve buna paralel olarak hizmet sektöründeki işlerde bir artışla ilgilidir. Özel olarak, sermayeye yön veren finansal hizmetler öteki hizmet sektörlerini tahakküm altına almıştır.

Tipik olarak Almanya ve Japonya’da görülen ikinci modelde, enfo-endüstriyel modelde, endüstriyel istihdam birinci modele göre daha yavaş düşer ve daha önemlisi, enformatikleşme süreci mevcut endüstriyel üretimin gücüyle tamamen bütünleşir ve onu pekiştirir. Dolayısıyla, doğrudan endüstriyel üretimle ilişkili hizmetler öteki hizmetlere göre bu modelde daha önemlidir. “Bu iki model, ekonomik geçişi yönlendirme ve geçiştiren bir avantaj sağlamanın iki stratejisini temsil eder; ama açık ki, ikisi de ekonominin enformatikleşmesi ve üretici akışlar ve ağların büyük önem kazanması yönünde kararlılıkla ilerlemektedir.”²⁷

Şekillenmekte olan yeni ekonomiyi, toplumu ve kültürü anlama adına bilgi teknolojilerinin devrimi insan edimlerinin bütün safhalarına yayıldığı için yapılan analizlerde temel referans noktası olmaktadır. Bilgi teknolojileri etrafında şekillenen, hızı gittikçe artan teknolojik bir devrim toplumun maddi temelini şekillendirirken bütün dünyada birbirine bağımlı hale gelen ekonomiler toplum, ekonomi ve devlet arasında yeni ilişki türleri sunmaktadır. Fakat burada unutulmaması gereken nokta şudur; bilgi toplumu mevcut üretim tarzını değiştirmekte fakat onun yerini almamaktadır.

²⁷ A.g.k., 298.

Castells, yeni ekonominin ana karakterinde belirleyici olan bilgi toplumunun maddi temelini dört başlık altında gruplamaktadır; yeni paradigmanın ilk özelliği bilginin onun ham maddesi olmasıdır. Asıl olan bilgiyi işleyen teknolojilerdir. Teknoloji devriminde olduğu gibi sadece bilgiyi kullanan teknolojiler değildir. Bilgi ekonomisinde ürünler ya doğrudan bilgidir ya da bilgi üretmeye yarayan aygıtlardır.

İkinci özellik, yeni teknolojilerin etki alanının genişliğidir. Bilgi artık insan yaşamının tamamında entegre bir unsur olduğu için bireysel ve kolektif varlığın bütün süreçlerini doğrudan şekillendirir.

Üçüncü özellik ise, bilgi teknolojilerini kullanan sistemlerin ya da ilişkilerin bir ağ mantığıyla çalışmasıdır. Ve bu son özelliğe bağlı önemli bir nokta bu paradigmanın geniş ölçüde esnekliğe bağlı olmasıdır.

Dördüncüsü; spesifik teknolojilerin ileri derecede bütünleşik bir sistemde çalışmasıdır.²⁸

Kısacası endüstri toplumu, meta üreticisi bir toplumken, post-endüstriyel toplum ya da bilgi toplumu bilgi üreticisidir. Endüstri toplumu, nasıl tarım toplumunun yerini alıp, tarımı sanayileştirdiyse, bilgi toplumu da benzer bir şekilde endüstri toplumunun yerini alarak endüstriyel ilişkileri ve endüstriyel üretimi bilgi ve iletişimle şekillendirmektedir.

Yeni teknolojinin yarattığı en önemli farklardan birisi değişimin hızıdır. Örneğin; 1964 yılında kullanılan motor ile 1954 yılında kullanılan arasında çok marjinal bir fark varken, bugün 10 yılda bilgisayar teknolojisi üstel bir hızla ilerlemektedir.²⁹

²⁸ Bkz. (19), CASTELLS, 61.

²⁹ Harley SHAIKEN, Work Transformed; Automation and Labor in the Computer Age, 7.

Bilgi, ekonomik ve sosyal, bütün örgütlenmelerin anahtarı olma yolundadır. Bilgisayarlar, televizyon ve hızla büyüyen iletişim ağları, dünyayı Marshall McLuhan'ın deyimiyle, global bir köy haline getirmektedir. İnternet üzerinden alışveriş, tele-bankacılık, açık üniversite gibi kavramlar, Alvin Toffler'in, "ev-merkezli toplum" ya da "elektronik kulübe" kavramlarının pek de abartılı olmadığını göstermektedir. Temel değişkenler olan emek ve sermaye, yerini bilgiye ve iletişim teknolojilerine bırakmaktadır.

Yeni teknolojilerinin etkilerini anlamak için yeni teknolojinin ne tür değişimler getirdiğinden çok çalışanların bu değişimlere nasıl cevap verdiğine de bakmak gerekmektedir.

3.2.5. Post-Fordizm

Modernleşmenin sonunun geldiği ve 1970'lerden bu yana yeni bir döneme girildiğini iddia eden teorilerin önemli bir kısmı konuya ekonomi açısından yaklaşmaktadır. Dönüşümü ekonomi açısından hareketle açıklamaya çalışan yaklaşımları iki temel başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan post-fordizm ve esnek uzmanlaşma daha çok işletme temelli bir yaklaşım olmakla birlikte üretim tarzları ve çalışma biçimlerini merkeze alır. İkinci temel açıklama tarzı ise daha çok "dünya sistemi"ne vurgu yaparak ekonomideki küresel ölçekteki değişimleri açıklamaya çalışırlar.

İkinci açıklama tarzına, Wallerstein'in Dünya Sistemi Kuramı³⁰ ve Gary Gereffi'nin Küresel Meta Zincirleri³¹ yaklaşımları örnek gösterilebilir. Dünya Sistemi kuramı özetle, kapitalist sistemin merkezden çevreye doğru geliştiğini ve bu büyümenin kapitalist toplumlar ile kapitalizm öncesi toplumlar üzerinde benzer etkiler yarattığını öner sürer. Kuramın temel argümanı, kapitalizmin ulusal dinamiklerden çok küresel çapta örgütlendiğidir. Küresel Meta Zincirleri kuramı

³⁰ Immanuel WALLERSTEIN, World System Analysis.

³¹ Gary GEREFFI, Commodity Chains and Global Capitalism.

ise kaynağını Dünya Sistemleri kuramından almakla birlikte açıklamalarını ulus aşırı meta süreçleri ile küresel kaynak ve pazar bulma arayışları çerçevesinde şekillendirmiştir. Temel olarak, uluslararası pazarları ele alırken üretici yönelimli ve tüketici yönelimli olarak iki ayrıma dayanır. İşletme temelli yaklaşımlar, bu çalışmanın araştırma konusunun arka planını oluşturduğundan ilerleyen bölümlerde “post-fordist gelişmeler” ve “esnek uzmanlaşma” başlıkları altında daha ayrıntılı ele alınmıştır.

Post-fordizm, kavram itibariyle fordizmin aşıldığını ve üretim tarzının ciddi biçimde değişikliğe uğradığını iddia etmekle birlikte, aynı dönüşümleri inceleyen Michel Aglietta gibi Düzenleme Okulu düşünürleri söz konusu dönüşümü “Neo-Fordizm” olarak adlandırmaktadırlar. Düzenleme Okulu temel olarak, kapitalizmde değişimin kendisinin daha çok süreklilik olduğunu, değişen şeyin ise sadece kapitalist enerjilerin ve girişimlerin düzenlenişi olduğunu ileri sürmektedirler.

3.2.5.1. Post-Fordist Gelişmeler

Bütün bu gelişmeler, yukarıda iki başlık altında özetlediğimiz, post-fordist yaklaşımın üzerine kurulduğu, çok yönlü gelişmelere yol açmıştır. Post-fordist literatür çerçevesinde ele alınan ekonomik ve sosyal yapıdaki dönüşümler aşağıda sıralanmakla birlikte, bu gelişmelerin bir kırılma noktası mı yoksa eski eğilimlerin yeni bir versiyonu mu olduğu sorusunun cevabı net değildir. Post-fordist yaklaşım bütün bu değişimin yapısını ve yönünü anlamaya yöneliktir. Post-fordist literatürün referans aldığı gelişmeler aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Ekonomide; bilgi teknolojilerinin üretimde ve ekonomide merkezi bir rol üstlenmeye başlaması, üretim, hizmet sektöründe istihdamın hızla artması, değişken pazarlara cevap verebilecek yeni üretim ilkeleri ile çalışan esnek bir üretim anlayışının ortaya çıkması, kitlesel seri üretim yerine küçük miktarlarda seri üretim yapılması, stoksuz çalışma anlayışı,

- Tüketim kültüründe; tüketim kültürünün sanat, estetik ve boş vakitleri kapsayacak şekilde genişlemesi, tüketicilerin sosyal sınıf kategorileri yerine kültür ve yaşam tarzı ele alınarak hedeflenmesi,
- Ekonomi ve politikada; uluslar üstü organizasyonların ve uluslararası şirketlerin ekonomide başat rol oynayarak ulus devletler üzerine belli bir güç uygulaması, ulus devletlerin kontrollerinin zayıflaması, finans ve bölüşüm alanlarında küresel bağımlılığın artması, sanayinin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere ve coğrafyalara kayması,
- Toplumda; işçi sınıfının görece gerilemesi, yeni üretim anlayışını hümânize etmeye çalışan yeni sosyal hareketlerin ortaya çıkması (Kadın ve çevre hareketleri gibi), bireyci düşüncenin yükselişi, girişimcilik kültürü, eklektik kültürün yaygınlaşması.

“Post-fordizm, üretim tarzındaki gelişmeleri ve ekonomiyi merkeze almakla birlikte geniş çaplı sosyal değişimleri de içerir. Eski kolektif bağların zayıflaması, ortak kimliklerin çözülmesi, çoğulculuğun ve bireysel tercihlerin güç kazanması bunun örnekleridir. 2. Dünya Savaşı’ndan 1970’lere kadar olan dönemde altın çağını yaşayan kapitalizm, 70’lerin krizi ile beraber genişleme kadar daralma, zenginleşme kadar fakirleşme dinamiklerine de açık olduğunu göstermiştir.”³²

3.2.5.2. Post-Fordist Kuramcılar

Genel olarak, post-fordist literatürde ön plana çıkan üç değişik kuramsal çerçeveden söz edilebilir:

Birincisi; fordizmi, bir sanayi örgütlenme tarzı olarak algılayan ve post-fordizmi ya da esnek uzmanlaşmayı fordizmin yerine alternatif bir üretim tarzı olarak kabul eden Yeni-Smithçi çerçevedir (Piorre ve Sabel gibi). Bu bakış açısı,

³² Bkz. (21), YENTÜRK, 42.

post-fordizmi daha iyimser bir şekilde ele almakla birlikte fordizmin katılığıının bu şekilde aşılacağı ve daha insani bir üretim tarzına ulaşılacağı görüşündedir.

İkincisi; “Fordizmi özgün bir birikim rejimi ve kurumsal düzenleme tarzı olarak soyutlayan ve post-fordizmi, yeni birikim rejimine geçiş evresi şeklinde tanıtan Düzenleme Okulu çerçevesindeki Aglieatta ve Lipietz gibi yeni Marksistlerdir.”³³ Düzenleme Okulu, 1970’lerde Fransa’da başlayan bir hareket olarak Marksizm’in iktisadi indirgemeciliğinin sınırlamalarını aşma çabasındadır. Düzenleme Okulu’nun literatüre en önemli katkısı üretim kadar tüketimin de örgütlenişi ifade eden “birikim rejimi”, birikim rejimini uluslararası işbölümü ile ilişkilendiren “büyüme tarzı” ve belirli birikim rejimleri ile büyüme tarzlarının yeniden üretimini kolaylaştıran ulusal, uluslararası, kurumsal ve ideolojik bir çerçeveyi anlatan “düzenleme tarzı” gibi kavramları ve bu kavramlarla yapılan yeni açıklamaları tanıtmış olmalarıdır.

Fransa’da, 1970’li yıllarda alternatif bir yaklaşım olarak ortaya çıkan ve Aglietta, Lipietz, Coriat gibi akademisyenlerin çalışmalarıyla şekillenen Düzenleme Okulu’nun, savaş sonrası döneme ve 1970’lerin krizlerine getirdiği açıklamalar geniş yankı uyandırmıştır. Düzenleme Okulu, 1970’lerin krizini, sadece döngüsel bir kriz değil, savaş sonrası yeniden şekillenen ekonominin yapısal bir krizi olarak görmüşlerdir. Dolayısıyla Düzenleme Okulu’na göre kapitalizm, krizlerin ve çelişkilerin hakim olduğu, sosyal sınıfların ve kurumların çatışmasına dayanan bir sistem olarak ele alınmalı ve tarihteki değişimler ekonomiyi ve toplumu çevreleyen evrensel kuralların değil, bu çatışmaların bir sonucu olarak algılanmalıdır.

Üçüncüsü; fordizmi, tekno-ekonomik bir sistemin kurumsallaşması olarak algılayan, yeni-Schumpeterci yaklaşımdır. Bu yaklaşım, Düzenleme Okulu ve esnek uzmanlaşma yaklaşımı arasında bir köprü olarak kabul edilir. Kapitalist gelişmenin döngüsel olduğu noktasında diğer yaklaşımlarla aynı görüşü paylaşır.

³³ Haşim KÖSE - Ahmet ÖNCÜ, İşgücü Piyasaları ve Esnek Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayi, 137.

En önemli fark, teknolojik gelişmelere verilen ağırlıklı önemdir. Bu yüzden bu yaklaşım teknolojik deterministlikle suçlanır. Bu yaklaşım, 1980’li yıllarda Sussex Üniversitesi akademisyenlerinden Freeman ve Perez’in çalışmalarıyla şekillenmiştir. Onlara göre; bir aşamadan diğerine geçişte, en önemli faktörler, endüstriyel verimlilik ve teknolojik yeniliklerdir. Burada, teknolojik yeniliklerden kastedilen sadece ürün ve teknikler değil, yönetimde, iş organizasyonunda, ulaşım ve iletişim teknolojilerinde ve üretimin coğrafyasında olan değişikliklerdir.

Bu üç açıklamayı birbirinden ayıran en belirgin fark, krizin oluşumu ve krize uyum süreçleri hakkında öne sürdükleri açıklamalardır.

Piorre ve Sabel, 1980’lerde büyük ölçekli işletmelerin kendi içinde bölünerek küçük üretim birimlerine ayrışmalarını, iş süreçlerini yeniden tasarlayarak katılımcı üretim ve yönetim ilkelerini benimsemelerini ve esnek otomasyon sistemleri aracılığıyla, ürün farklılaştırma stratejilerine yönelmelerini, esnek uzmanlaşma modelinin fordist modele tercih edildiği şeklinde yorumlamaktadırlar.³⁴

Fakat Piorre ve Sabel’in açıklamalarının, fordist ve esnek uzmanlaşma modellerinin ya birisi ya da ötekisi şeklinde birbirlerini dışlayan tercihler olarak görmeyi sorgulanan bir yaklaşımdır. Bir çok üretim modelinde ve özellikle fordist sanayi organizasyonunda, hem fordist seri üretim tarzının hem de esnek uzmanlaşma modellerinin eş zamanlı olarak var oldukları izlenmektedir.

Diğer taraftan, esnekleşmenin işyerlerinde demokratik yapıların oluşmasına ve işçilerin güç kazanmasına sebep olacağı yönündeki tahminler, ABD, Kanada ve İngiltere’deki pratiklere uymamakta, hatta fordizm öncesi bir yapıya dönüldüğü izlenimi verilmektedir.

Post-fordizm, bütün bu gelişmeler yanında çalışma hayatında da önemli değişimlere sebep olurken “düzenli iş” ve “gelir” arasındaki ilişki pek değişikliğe uğramamıştır. “Bölünmüş fabrikalar ağının kurulması ve maddi olmayanın

³⁴ A.g.m., 139.

ekonomisi, çalışmayla bağlantısı gitgide daha fazla kopan bir zenginlik üretimine ve gitgide üretimle bağlantısı kalmayan karların biriktirilmesine dayanırken, herkesin yeterli bir gelire sahip olma hakkı ölçülebilir ve sınıflandırılabilir bir “iş”in yapılmasına bağlı olmaya devam etmektedir.”³⁵

3.2.6. Esnek Uzmanlaşma

Bu tezin arka planının en önemli kavramlarından birini oluşturan esnek uzmanlaşma yaklaşımı, önceleri Charles Sabel ve Michael Piore’in, daha sonraları ise Jonathan Zeitlin ve Paul Hirst’in çalışmalarıyla şekillenmiştir.

1970’lerin krizine çözüm olarak birbirine zıt iki görüş ortaya çıkmıştır. Birincisi; kurumsal örgütlenmelerin yayılması prensibine dayanan ve makro düzenlemeler içeren uluslararası bir Keynesçiliktir. İkincisi; esnek uzmanlaşmayı temel alan yeni bir üretim ve düzenleme tarzıdır. Diğer bir ifade ile, fordist büyümenin sona ermesi, şirketlere durgunluktan kurtulmayı denemek için iki seçenek bırakmıştır; üretim, ek piyasa paylarının ele geçirilmesi ile ya da bunların üretim serisinin hızlandırılmış bir şekilde yenilenmesi ve şirketlerin ürettikleri ürünlerin hızlandırılmış bir şekilde eskimesi ile sürekli büyümeye devam edebilecektir.³⁶

Uluslararası Keynesçilik; Keynezyen makro düzenlemelerin, uluslararası ekonomik düzende inşa edilmesi temeline dayanmaktadır. 1970’li yılların krizi, merkez ülkelerdeki tüketimin belli bir seviyenin altında olmasından kaynaklanmıştır. Dolayısıyla arzın ve talebin büyüme oranları makro ekonomik düzenlemelerle dengelenmek durumundadır. Ancak, çok uluslu şirketler, bunu tek başına başaramamaktadır. Savaş sonrası dönemde, endüstrileşmiş ülkelerin ekonomilerine yön veren Keynezyen politikaların uluslararası bir versiyonu, krize önemli bir çözüm sunmuştur. Böylece, belirsizliğin kaybolması temel ürünlerin akışı ve üretimini istikrara kavuşturabilme olanağı ortaya çıkmıştır. Bu görüşe

³⁵ Bkz. (16), GORZ, 78.

³⁶ M. PIORRE - C. SABEL, The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity 43.

göre, halihazırdaki Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Genel Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Anlaşmaları (GGTTA) gibi uluslararası düzenleyici kurumlar, bu süreçte belirleyici rol oynamak durumundadır. Küresel ekonomide, en büyük pazar ve en büyük finansman kaynağı olan ABD, uluslararası ticaret rejimini yeniden yapılandırmada kilit bir role sahip olmuştur.

Esnek uzmanlaşma yaklaşımının temeli, Piorre ve Sabel'in 1984'te yayınladıkları "İkinci Endüstriyel Dönem" (*The Second Industrial Divide*) adlı kitapta, birbirine zıt iki endüstriyel yapının sınırlarını belirlemelerine dayanır. Buna göre, birinci endüstriyel dönemde standart ürünlerin yarı-nitelikli ya da niteliksiz işçiler tarafından geniş kitleler için üretilen seri üretim anlayışı, ikinci endüstriyel dönemde ise, zanaatkar anlayışına yakın bir üretim tarzıyla, fakat ileri teknoloji de kullanılarak küçük üretim alanlarında çok parçalı pazarlar için üretilen çeşitlenmiş ürünler vardır.³⁷

Birinci dönem; yüzyılın başında özellikle 1920 ve 1930'lu yıllardan sonra Keynezyen politikaların öngördüğü istikrarlı bir talep yaratma çabasıdaki öncü ülkelerin ve sanayilerin yarattığı seri üretim anlayışıdır. Bu anlayış, liberal-rekabetçi bir anlayış yerine monopolistik düzenlemeler içermektedir. Bu dönemde merkezi ve bürokratik ticaret birlikleri, refah devleti, tam istihdam ve büyümede devletin ağır rolü ön plandadır. İkinci dönemde ise; dünya ekonomisinde, 1970'li yılların başından itibaren ortaya çıkan özelliklerini daha önce sıralanan gelişmelerden oluşmaktadır. Bu gelişmelerden belki de en önemlisi, yeni bir üretim mantığıyla farklılaşan pazarlara anında cevap verebilecek, esnek bir üretim yapısına sahip küçük şirketlerin ortaya çıkışıdır. Bu şirketler, dikey olarak entegre değildir ve katı hiyerarşik yapıları zayıflamıştır. Büyük makineler yerine çok amaçlı makineler tercih edilmektedir. Firmalar arasında rekabet olduğu kadar işbirliği ve birliktelik kültürü de vardır. Toplumsal ağlar ile ekonomik ilişkiler daha fazla birbiri içine geçmiş, toplumsal hayatla ekonomik ilişkilerin sınırları daha da bulanıklaşmıştır.

³⁷ A.g.k., 258.

Üretimde hakim olmaya başlayan esnek anlayışın tamamen yeni bir olgu olmadığını da burada belirtmek gerekmektedir. Tekstil, otomotiv ve hazır giyim gibi sektörler, özellikle işgücü açısından çoğunlukla esnek bir yapıya sahiptirler. Esnek üretim adına “yeni” sayılabilecek gelişmeler genellikle işçi sayısı gibi sayısal esneklik yanı sıra işlevsel ve örgütsel olarak “esnekleşme”dir. Fordist üretim tarzından esnek uzmanlaşmaya geçiş, işletmeler arası ilişkilerde yeni oluşumların meydana gelmesine yol açmıştır.

Üretim süreçlerinin yeniden tasarlanması ve bazılarının işletme dışına taşınarak fason üretim ilişkileri içerisinde esnekleştirilmesi sonucunda işletmeler arasında işbirliği ve ortaklıklar yaygınlaşmıştır. Böylece farklı büyüklükteki işletmelerin kooperatif anlayışı ile yatay ve dikey birleşmelerinden meydana gelen ağ türü örgütlenmeler ortaya çıkmış ve şirketler arası rekabet, bu türden ağlar arası rekabete dönüşmüştür.

Esnek üretim tarzında belirleyici unsurlardan birisi, bilgisayar teknolojilerinin üretimde etkin bir şekilde kullanılmasıdır. Seri üretimde, makinelerin değiştirilmesiyle mümkün olan ürün değişiklikleri, bilgisayar teknolojileri ile bu makinelere ya da donanımlara yeni yazılımlar yüklenmesi ile sağlanabilmektedir. Esnek üretimin geleceği ile ilgili kaygılarda yeni teknolojilerin gelişim sorunlarını çözecek kurumların oluşturulması belirleyicidir. Bu bağlamda en büyük sorun, teknolojik dinamizmin devam ettirilip ettirilemeyeceğidir. Buna göre üreticiler, üretim alanlarını anlık değişimlere cevap verebilecek tarzda hazırlayabilmektedirler. Ölçek ekonomisinin getirisi düştükçe, üretim alanları küçülmektedir. Fakat tasarımdaki ve üretimdeki bu hızlı değişiklik ve farklılıkların sınırlarına ulaşması ihtimali sürekli yenilik gerektiren esnek üretim anlayışının sürekliliği konusunda bazı soru işaretlerini de akla getirmektedir.

Piorre ve Sabel, bilgisayarı bir zanaatkar aygıtı (*artisan tool*) olarak görürler. Burada zanaatkar aygıtı, “kullanıcının üretici kapasitesini artıran ve üretim noktasındaki ihtiyaçlarına cevap veren bir aygıt” olarak tanımlanmaktadır.

Dolayısıyla Piorre ve Sabel bilgisayarı, zanaatkar aygıtı olarak algılarken yeni üretimin de 19. yüzyıldaki zanaatkar üretime benzediğini iddia etmektedirler.³⁸

3.2.6.1. Üçüncü İtalya

Esnek uzmanlaşma teorilerine esin kaynağı olan Üçüncü İtalya (*la Terza Italia*) 1970 ve 1980'li yıllarda geniş ölçekli seri üretim yapan Milan, Cenova ve Turin üçgeninden oluşan birinci İtalya ve ekonomik olarak az gelişmiş olan güneydeki ikinci İtalya'dan farklı olarak, küçük firma ve atölyelerden oluşan Orta İtalya'da ortaya çıkmaktadır.

Bu küçük fabrika ve atölyeler, 5-50 işçi çalıştıran, birbiriyle bağlantılı ürünler üreten bölgeler şeklindedir. Belli bölgeler, belli ürünlerde uzmanlaşmıştır. Toskani'de tekstil ve seramik, Emilia ve Romagna'da tarım aletleri ve örme elbiseler, Veneto'da ayakkabı imalatı ön plana çıkmaktadır. Küçük ölçekli ve çeşitlenmiş ürünler üreten bu şirketler, teknolojiyi yakından takip etmekte ve kendi üretimlerine adapte etmektedirler.

Üretim süreci ve ürünler, girişimcilerin, tasarımcıların, mühendislerin ve işçilerin ortak kararlarıyla şekillenmektedir. Yöneticiler ile işçiler arasında çok keskin ayrımlar yoktur. Taylorist anlayışlardaki hiyerarşiler düzleşmiştir. Üçüncü İtalya, geleneksel anlamdaki birbirinden bağımsız küçük firmalardan ve geniş ölçekli firmaların fason üretimini yapan küçük üreticilerden farklıdır. Birbiriyle ilişkili fakat bağımsız firmalardan oluşan üretim alanlarıdır.

Üçüncü İtalya, 1971 ve 1981 arasında istihdam sağlamada en hızlı bölge olarak karşımıza çıkmaktadır. Modena ve Reggio, 1970'de İtalya'nın en zengin 17. ve 22. şehirleri iken, 1979'da en zengin 2. ve 4. şehirleri konumuna gelmişlerdir.³⁹

³⁸ S. ARONOWITZ - W. DIFAZIO, The Jobless Future; Sci-Tech and the Dogma of Work, 97.

³⁹ Bkz. (24), KUMAR, 37.

Ağ ekonomisinin örneği olarak gösterilen 3. İtalya ilgili tartışmaya açık birkaç nokta vardır. Bugün, 3. İtalya’da olduğu gibi, zanaatkar tarzı üretimlerin ileri teknoloji ile birleştiği örneklerle rastlanmaktadır. Fakat bu örneklerin, zanaatkarların Rönesansı şeklinde mi, yoksa seri üretimin boş bıraktığı alanların doldurulması şeklinde mi yorumlanacağı konusunda çok taraflı tartışmalar vardır. Bölgenin söz konusu potansiyele sahip olmasında 19. yüzyıldan itibaren mevcut olan mesleki eğitimin ve teknolojinin büyük payı vardır. Aynı potansiyele sahip olmayan başka bölgelerde -Güney İtalya gibi- benzer bir eğilim yakalama şansı düşüktür. Ayrıca, 3. İtalya’daki firmaların ne kadar yenilik ürettiği sorusunun cevabı da net değildir.⁴⁰

3.2.6.2. Toyotizm

Toyotizm tipik olarak; sorumluluğun işçilere devredilmesi, tam zamanında üretim, sürekli araştırma-geliştirme, kalite kontrol, ömür boyu istihdam, takım çalışması ve görsel fabrika kontrol sistemleri olarak tanımlanabilir.

Seri üretimde üretim tarzının en görünür olduğu fordist modeli açıkladıktan sonra, post-fordist üretim tarzının yine otomobil endüstrisinde yaşadığı değişimi Toyotist model olarak özetleyebileceğimiz yeni model üzerinden anlatma adına da iyi bir örnektir. Bu modeller arasında başta gelen yapısal değişim, metaların üretimi ve tüketimi arasındaki iletişim sistemiyle, yani fabrika ile piyasa arasındaki enformasyon akışıyla ilgilidir. Fordist model üretim ve tüketim arasında görece “sağır” bir ilişki kurmuştur. Fordist çağda standart metaların seri üretimi yeterli bir talebi varsaymaktadır ve böylece piyasanın sesini “dinlemek” zorunda kalmamıştır. Tüketimden üretime bir geri-besleme devresi piyasalarda, üretim tekniklerinde gelişimi kamçılayarak değişimlere imkan vermektedir ama bu iletişim devresi (planlama ve tasarım yapılarının sabit ve bölümlü kanalları yüzünden) sınırlıdır ve (seri üretimin teknolojileri ve işleyiş mekanizmaları yüzünden) yavaş işlemektedir.

⁴⁰ Stephen WOOD, The Transformation of Work ? Skill, Flexibility and the Labor Process, 24.

İletişim ve enformasyonun üretimde ileri derecede merkezi bir rol oynamaya başladığının göstergesi olan Toyotizm, üretimle tüketim arasındaki fordist iletişim yapısını tersyüz etmektedir. “Bu modele göre, ideal olarak, üretim planlaması piyasaların talebi doğrultusunda yapılacak ve piyasalarla sürekli ve doğrudan iletişime geçilecektir. Fabrikalar stok bulundurmayacak ve ürünler piyasaların taleplerine göre “anında” üretilecektir. Dolayısıyla, bu model sadece daha hızlı bir geri-besleme halkasıyla değil, ilişkinin tersine çevrilmesiyle de ilgilidir çünkü, en azından teoride, üretim kararı fiili olarak piyasanın kararından sonra ve o karara göre verilir. Tüketicinin ürünü seçmeden ve satın almadan önce üretimin yapılmadığı örneklere de rastlanabilmektedir. Bu model, sürekli bir karşılıklı etkileşim ya da üretimle tüketim arasında hızlı bir iletişimle mümkün olabilmektedir.”⁴¹

Bu bölüme kadar genel olarak kuramsal arka planı ve özellikle de üretim tarzları açısından ele alınan dönüşümler, sonraki bölümde çalışma hayatına olan etkileri ve çalışma hayatında meydana getirdiği değişiklikler açısından ele alınmıştır.

⁴¹ Bkz. (27), HARDT - NEGRI, 302.

4. ÇALIŞMA HAYATINDAKİ DÖNÜŞÜMLER

Tarihsel dönüşümlerin herhangi bir sürecinde sistemli değişimlerin en doğrudan ifadesi çalışma ve istihdam yapılarındaki değişimlerdir. Yeni Ekonomi ile ortaya çıkan dönüşümün de en büyük etkileri, çalışma hayatında meydana getirdiği değişimlerde somut olarak görülebilmektedir. İş süreçleri her zaman sosyal yapının merkezinde olmuştur. Çalışma hayatı ve istihdam; tarım toplumu, endüstri toplumu ve bilgi toplumu arasındaki geçişlerde ekonomi, toplum ve kurumsal yapı arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaya yardımcı olmaktadır.⁴²

Tarihin ilk dönemlerinden beri, medeniyet önemli ölçüde meslek ya da çalışma kavramı etrafında yapılanmıştır. Paleolitik dönemde avcı ve toplayıcılar, neolitik dönemde tarımla uğraşanlar, ortaçağda zanaatkarlar ve son dönemde üretim bandındaki işçilerle çalışma gündelik hayatı kurmada önemli bir unsur olmuştur.⁴³ Çalışma, geleneksel iktisadi bakışla, kullanım değeri yaratan bir faaliyet olarak tanımlanabilir. Liberal ekonomist Adam Smith için kullanım değeri yaratan her türden faaliyet çalışmadır.⁴⁴ Bu araştırma açısından çalışma hayatının önemi de tarihsel olarak çalışmanın gündelik yaşamda temel belirleyici olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple çalışma hayatı, günlük yaşam ve karşılıklı etkileşimlerinden örüntülenen değişimler bu çalışmanın temel hareket noktasını oluşturmaktadır.

D. Meda (2004), çalışmanın bir değer olarak yok olmaya başladığını iddia ettiği “*Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*” adlı çalışmasında emeği birkaç şekilde ve ayrıntılı bir biçimde tanımlar. Meda, çalışmayı ve çalışmanın insan hayatındaki merkezi rolünü şöyle özetler; “...çalışma, birlikte var olma kipidir,

⁴² Bkz. (19), CASTELLS, 201.

⁴³ Jeremy RIFFKIN, *The End of Work*, 3.

⁴⁴ Belkıs KÜMBETOĞLU, *Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme*, 58.

topluluk değerlerinin taşıyıcısı yeni bir düzeni hep birlikte inşa etme tarzıdır. Çalışma, toplumsal iletişim ve ötekiyle ilişki aracıdır. Çalışma -ve özellikle iş yerinde çalışma- burada gerçek toplumsallaşmanın, bireysel ve kolektif kimliğin oluşumunun hakiki yeri olarak görülür. Çalışma bireyin yaşamını kazanmak için toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için sahip olduğu araçtan fazla bir şeydir. Çalışma bizim toplumsallığımızın tümüdür. Yalnızca dünyayla ilişkimizi değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerimizi de baştan sona çalışma yapılandırır. Çalışma, temel toplumsal ilişkidir.”⁴⁵

Çalışma, bireye toplum halinde yaşamının getirmiş olduğu sorumlulukları ve kısıtlamaları öğretir. İnsanlar, kendi yeteneklerini toplumsal ihtiyaçlara uyarlayarak toplumsal yaşama katkıda bulunur. Çalışma, topluma katkıda bulunmanın bir şeklidir. Aynı zamanda çalışma toplumsal kuralları aktaran bir mekanizma olarak toplum yaşamını şekillendirir.

Meda’ya göre, çalışma ile toplumsal yaşam arasındaki ilişki doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. “...çalışma kimlik oluşumunu sağlar, belirli bir toplumsallık biçimine işlerlik kazandırmaktadır. Ama bu, esas olarak, toplumsal zamanın örgütlenmesinin ana biçimi çalışma olduğundan ve baskın toplumsal ilişki, yani toplumsal alışveriş ve hiyerarşilerimizin üzerinde temellendiği ilişki çalışma olduğu için böyledir, yoksa çalışma, toplumsal bağ kurmak gibi belirgin bir amacın hizmetine konmuş araç olarak tasarlandığı için böyle değildir.”⁴⁶

Çalışmayı bir yandan, bir eser, diğer yandan ise, toplumsal bağ olarak gören iki açıklama tarzı at başı gitmektedir. Habermas, esas olarak çalışmanın toplumsal ilişkileri açıklayabileceğini ve bu ilişkilerin tümü olduğunu iddia ederken, Arendt emek/çalışmayı toplumsal bağ olarak aklamının son derece cılız bir fikir olduğunu ileri sürmektedir.

⁴⁵ Dominique MEDA, Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?, 27.

⁴⁶ A.g.k. 173.

Çalışmanın toplumsal hayattaki ağırlığını ya da belirleyiciliğini tanımlayan açıklamalar, Yeni Ekonomi'deki çalışma biçimlerini incelerken temel referans noktalarından birisi olmaktadır. Yeni ekonominin yarattığı iş ortamı ve çalışan profilini anlamak için burada yapılacak betimlemelerde Weber'in "ideal tip" kavramı metodolojik açıdan bu araştırma için önemlidir. Burada tanımlanan ya da çerçevesi çizilen meslek kavramı yaygın ya da hakim çalışma biçimi olmayabilir. Ama değişimi anlama adına bakış açısı ortaya koymaktadır.

Weber'in modern bürokratik ideal tipini hatırlamak burada faydalı olacaktır. Bu ideal tipte⁴⁷;

1. Genellikle kurallar yasalar ya da yönetmeliklerce düzenlenmiş belirli ve resmi yetki alanları ilkesi geçerlidir. Karar alma mekanizmaları açık kurallarla tanımlanmıştır. İşyeri yönetimi belli bir istikrarı ve kapsamı olan, öğrenilebilir genel kurallara bağlıdır. Bu kuralları bilmek, görevlilerin sahip olduğu özel bir teknik öğrenimi temsil eder.

2. Kesin çizgileri olan hiyerarşik bir otorite vardır. Hiyerarşisi ve kademeli yetki düzeylerine ilişkin ilkelere göre, küçük görevlilerin yüksek görevlilerce denetlenmesini sağlayan, iyice belirlenmiş bir ast-üst ilişkisi vardır. Böyle bir sistem yönetilenlere küçük memurların kararlarına karşı daha yüksek yetkili memurlara kesinlik ve belirlilik taşıyan bir biçimde başvurulabilme olanağını verir. Hiyerarşik yapılar ilkesi devlet ve kilisede olduğu kadar, büyük parti örgütlerinde ve özel işletmelerde de geçerlidir.

3. Çağdaş bürokrasinin yönetimi, yazılı belgelere (dosyalara) dayanır.

4. Kamu hizmetinin çağdaş örgütlenişi, kural olarak resmi daireyi görevlinin özel konutundan ayırdığı gibi, bürokrasi de genel olarak resmi faaliyet ile özel yaşam

⁴⁷ Bkz. (2) GERTH ve MILLS, Çev. Taha PARLA, 192.

alanını birbirinden ayırıştırır. Bu durum hem kamu sektöründe hem de özel sektörde görülür.

5. Birimler işlevsel uzmanlaşma ile birbirinden ayrılmıştır. Belirli meslekleri icra etmek belirli bir eğitim ya da teknik gerektirir. Daire ya da büro yönetimi, daha doğrusu uzmanlık isteyen tüm çağdaş iş yönetimi, genellikle çok esaslı bir uzmanlık eğitimini gerektirir. Yetkiler sınırlıdır. İdari görevler konuları bakımından birbirinden ayrılmış; bu görevlerin yerine getirilebilmesi için gerekli emir gücü açık kurallara bağlanmış ve gereği halinde başvurulması olanağı bulunan zorlama araçlarının kullanılması kesin bir biçimde sınırlanmıştır. Bu, devlet yönetimi için olduğu kadar, özel işletmelerin modern yöneticileri ve görevlileri için de aynı derecede geçerlilik kazanmaktadır.

6. Yaşam boyu ya da uzun dönemli istihdam esastır.

7. Memurun kişiliği ile, işgal ettiği makam birbirinden ayrıdır. Hukuki yetkiler, sadece belli bir makamın görevine giren işlerin, kurallara bağlı olarak yürütülmesi için kullanılır.

8. İş akışları rasyonel ilkelere dayanır. Rasyonelleşme; süreçlerin yazılı hale getirilmesini, spesifik kuralları, basit makineleri, işin mekanikleştirilmesini, görevlerin basitleştirilmesini ve iş akışının rutinleştirilmesini kısaca genel olarak rollerin basitleştirilmesini doğurmuştur. Rasyonelleşme aynı zamanda mavi yakalılar kadar beyaz yakalılar için de yabancılaşma sorununu ortaya çıkarmıştır. Yazılı ve belirli kurallar tahmin edilebilirliği artmış, işçiler için geçerli olan vasıfsızlaştırma sürecini beyaz yakalılar için de geçerli kılmıştır.⁴⁸

Bu model, Batı'da endüstri sonrası aşamaya girmeye başlamış olan ülkelerde yavaş yavaş kuramsal düzeyde dahi işlevselliğini kaybetmeye başlamakta ve yerini henüz kesin olarak kavramlaştırılamayan yeni modellere bırakmaktadır. Bürokratik

⁴⁸ Bkz. (18), HAGE - POWERS, 48.

sistemlere, gittikçe daha az hiyerarşik olan örgüt biçimleri tarafında meydan okunmaktadır. Bilgi teknolojileri alanındaki gelişmeler toplumları sanayi toplumundan sanayi ötesi “post-modern” toplum düzeyine taşıırken, içinde bulunan örgütleri ve bunların gerek yapılarını gerek yönetim süreçlerini de beraberinde değişime sürüklemektedir.

Bürokratik sistemlere, gittikçe daha az hiyerarşik olan örgüt biçimleri tarafından meydan okunmaktadır. Weber’in hiyerarşik bürokratik örgütlenme modeli yerine getirilen örgütlenme “ağ tipi örgütlenme”dir. Bu örgütlenme yasal-ussal olmayan, esnek, yatay tipte, yaşamın ihtiyaçlarına anında cevap vermek için değişen, öğrenen bir yapıdır. Ağ (şebeke) örgütlenme, küreselleşmeyle birlikte sermayenin aşırı merkezileşmesi ve yoğunlaşmasıyla özel sektörde ortaya çıkmıştır. Şebeke örgütlenmesi içinde büyük, tek bir hiyerarşik yapı yoktur. Bu yeni örgütlenme tipi, kamu yönetimini de etkilemiştir. Devletin belli alanlardan çekilmesiyle, kullandığı kimi yetkileri özel sektöre ve gönüllü kurumlara devretmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır; özelleştirme ve yerelleşme gibi politikalar bu süreci beslemektedir.

Daha gelişmiş olan post-endüstriyel organizasyonlar - organizasyonlar arası ağlar, ortak şirketler, küçük yüksek teknoloji şirketleri - Weber’in tarif ettiği bürokrasinin tam zıddı bir görüntü çizmektedir. Post-endüstriyel organizasyonları ayıran temel özellikler şöyle sıralanabilir; a) hiyerarşik ayrımların zayıflaması b) otonom işlevler görev birimlerin koordinasyonu c) kurallara bağlı olmayan davranışların artması d) yaratıcılık ve sorun çözme kavramlarının işe almada belirleyici olması e) takım çalışması f) bilgiye daha geniş bir katılımı erişim.⁴⁹ Endüstriyel toplumlardaki ideal tipler ve post-endüstriyel rollerdeki ideal tipler aşağıdaki tabloda kısaca özetlenmiştir.

⁴⁹ Ag.m., 5.

Tablo 1: Endüstriyel ve Post-endüstriyel Toplumlarda Çalışma Hayatı Açısından İdeal Tipler

Endüstriyel Roller İdeal Tipi	Post-Endüstriyel Roller İdeal Tipi
1. Fiziksel aktivite	Zihinsel aktivite
2. Materyal nesnelerin dönüşümü	Bilgi edinme, problem çözme
3. Rutin aktivitelerle tanımlanmış işler	Rutin olmayan, geniş bir çerçevede tanımlanmış işler
4. İş zamana ve mekana katı şekilde bağlı	Birbirine geçmiş sosyal alanlar (aile-iş)
5. İş süresini, akışını, yoğunluğunu makineler belirler	Belirleyici faktör insandır, makineler araçlardır
6. Düşük iletişim düzeyi	İletişimin artan önemi
7. İşin hizmet vasfının düşüklüğü	Hizmet kavramının artan ağırlığı

Kaynak: Hage - Powers, 13.

Clement ve Myles, tarım dışında yer alan emek gücünün sektörlere göre dağılımını incelerken iki kategori belirlemiştir.⁵⁰ Bunlar endüstriyel ve post-endüstriyel sektörlerdir. Endüstriyel sektör maddi mal üretimine dayanmaktadır ve dört alt sektör içermektedir: 1) Doğal kaynakların elde edilmesine yönelik meslekler; ormancılık, balıkçılık, madencilik, kağıt, kereste, elektrik, gaz ve su ile ilgili meslekler. 2) İmalat, yiyecek, içecek, tütün ürünleri, lastik ve plastik, deri, tekstil, giyim, mobilya, matbaa, makine imalatı, elektrikli cihazlar, kimya sanayi. 3) İnşaat 4) taşımacılık, depolama... v.s.

Endüstri öncesi işler, madenlerden, tarımdan, balıkçılıktan, ormancılıktan doğrudan ihtiyaç olan şeyi çekip çıkarmaya dayanmaktadır. Endüstri toplumu bunun tersine işgücünü, enerjiyi ve makineleri kullanarak üretim yapılmasıdır. Nihai olarak, post-endüstriyel toplum ise bilginin bilgisayarlar ve telekomünikasyon yoluyla değişimine dayanmaktadır. Endüstri öncesi ve endüstriyel dönem insanların doğa ile olan ilişkileriyle açıklanmaktadır. Ancak, post-endüstriyel işler insanların birbiriyle

⁵⁰ W. CLEMENT - J. MYLES, Relations of Ruling: Class and Gender in Post Industrial Societies.

ilişkileriyle ortaya çıkmaktadır. Doğa ve aletler artık çalışma yaşamında daha az merkezi bir role sahiptir.⁵¹

Post-endüstriyel sektörler de dört grupta başlıklandırılabilir; 1) Bireysel ve perakende hizmetler; perakende ticaret, eğlenme, dinlenmeye yönelik hizmetler, 2) İş hizmetleri; finansman, sigortacılık, yönetim hizmetleri 3) Sağlık, eğitim ve refah hizmetleri 4) Kamu yönetimi hizmetleri.⁵²

Castells, bilgi ekonomisi ve yeni ekonomi kavramlarını birbirleri yerine kullanır ve yeni ekonominin çalışma hayatında meydana getirdiği değişikliklere atıfta bulunur. Ona göre, “Yeni ekonomide bilgi teknolojilerinin yayılması ve gelişmesiyle bilgi temelli üretimin maksimize edilmesi çalışma hayatında belirleyicidir, ekonomideki aktörlerin verimliliği ve rekabet gücü çalışanların bilgiyi etkin bir şekilde üretme, işleme, kullanma kapasitelerine bağlıdır.”⁵³ Yeni ekonomide üretim, tüketim ve bölüşüm faaliyetlerinin her bileşeni doğrudan ya da ekonomik aktörlerin arasındaki ağlar sayesinde küresel ölçekte şekillenmiştir. Bu şekilde yeni ekonomideki çalışanlar küresel bilgiyi üretme ve kullanma açısından sürekli olarak küresel rekabet ile karşı karşıyadır.

Bilgi ekonomisinde ayrıca, iletişim ağlarının yapısı ve yönetilmesi üretimin asli koşullarıdır. Küresel ekonomi, koordine, yenilik ve yönetme kapasitesine sahip firmaların ağlarıyla örülmüş yönetim ve kontrol merkezleri etrafında örgütlenmiştir. Finans, sigortacılık, emlak, danışmanlık, hukuk hizmetleri, reklam, tasarım, pazarlama, halkla ilişkiler, güvenlik, bilgi toplama, yönetim bilişim sistemleri, araştırma-geliştirme gibi gelişmiş hizmetler ekonomik süreçlerin merkezindedir.

⁵¹ David BILLS, The Sociology of Education and Work, 107.

⁵² Bkz. (13), BELEK, 92.

⁵³ Bkz. (19), CASTELLS, 204.

Yeni ekonomide kaybolan işlerin yerine, özellikle bahsedilen sektörlerde ortaya çıkan yeni meslek grubu en genel tanımıyla “bilgi çalışanları”dır. Bilgi çalışanları; yüksek teknoloji kullanan, profesyonel, elit ve zamansal ve işlevsel anlamda esnek çalışan bir gruptur.

Daha önce de vurgulandığı üzere, post-endüstriyelizm ve bilgi toplumu teorileri sosyal yapıda meydana gelen tarihsel dönüşümü açıklarken en güçlü ampirik kanıtlarını çalışma hayatından bulmuşlardır. Bu gelişmeler; meta üretiminden hizmetlere kayış, profesyonel ve yönetsel mesleklerin yükselişi, tarım ve üretimdeki istihdamın azalışı ve gelişmiş ekonomilerde bilgiye dayalı işlerin yükselişi ve çalışmanın bireyselleşmesi şeklinde de özetlenebilir. Esneklik ve ağlar yeni ekonomide karakteristik özellik oldukça ve yeni teknolojiler küçük işletmelerin küçük pazarlara girmesini kolaylaştırdıkça kompleks istihdam statüleri ve kendi hesabına çalışanların sayısı artacaktır. Teknolojik ve yönetsel yenilikler insanlara daha az eforla ve daha az kaynakla daha çok üretim yapma şansı verdikçe, çalışanlar doğrudan üretim yerine dolaylı üretim, tarım ve fabrikasyondan tüketici hizmetlerine ve yönetsel işlere kayacaklardır. Mesleklerin çeşitliliği genişleyecektir. Aslında bu dönüşüm, bir merkezden hareketle hiyerarşik örgütlenmenin yerine merkezsiz kendi kendine örgütlenmiş ağ paradigmasını ikame ederek, çalışmanın doğası kadar ücretli çalışanların doğasını da dönüştürmektedir. Bu bağlamdaki dönüşüm bu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde daha ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Post-endüstriyel çalışma biçimleri kendini daha iyi gösterdikçe kırtasiyeciliğin, yazılı kuralların azaldığı ve problem çözme etrafında şekillendiği görülmektedir. Bu da, Weber’in bürokratik organizasyonlar diye kavramsallaştırdığı olgunun antitezi gibi durmaktadır.

Söz konusu değişimler “iş” ya da “çalışma” kavramının algılarını da değiştirmektedir. “Yaygın anlamıyla çalışmadan söz edildiğinde ekonominin bir parçası olarak “işler” akla gelmektedir. Kısaca, yaşamak için yapılan uğraşlar anlamında ‘işler’. Belirli bir işyeri, iş zamanı, iş sözleşmesi, ücret ve becerileri

çağrıştıran ‘iş’⁵⁴. Bugün yaygın anlamıyla tanımladığımız “iş”in zayıfladığına tanık olunmaktadır. Endüstriyel iş karakteristik olarak fiziksel güç kullanarak ham maddenin dönüştürülmesine dayanmaktadır. Esnekliğe çok az yer bırakan ve dakikliğe vurgu yapan bir anlayış gelişmiştir. Belirli bir zaman ve mekanla sınırlanan iş, en çok yol açtığı yabancılaşma sorunu dolayısıyla eleştiri almıştır. İşin çok fazla zihin gerektirmemesi hem fabrika işçileri için hem de ofis çalışanları için geçerlidir. Ancak, post-endüstriyel işlerde daha çok problem çözme, bilgi toplama, yaratıcı fikirler üretme, yeni durumlar için çözüm üretebilme, yapılmamış olanı yapma kavramları etrafında tanımlanmaktadır.

4.1. Çalışmanın Yok Oluşu

Çalışmanın, en azından meta üretimi bağlamında anlaşılan çalışmanın gerilemekte ya da yok olmakta olduğu yönünde ileri sürülen tezlerin sayısı bugün azımsanamayacak ölçüdedir. Habermas 1985’te *Modernitenin Felsefi Söylemi* adlı eserinde “çalışmaya dayalı toplumun tarihsel olarak öngörülebilir sonu”nu duyurmuş ve çalışmanın ve etkileşimin indirgenemezliği üzerine otuz yıldan beri geliştirilmekte olan fikirleri özlü biçimde yeniden ele almıştır. Ralf Dahrendorf da “*Çalışmaya Dayalı Toplumun Yok Oluşu*” başlıklı yazısında benzer argümanları savunmuştur.

Yeni ekonomide meslek kavramı bulanıklaştıkça, esnek çalışma biçimleri yaygınlaştıkça ve endüstri toplumu bağlamında anlaşılan çalışma kavramı zayıfladıkça yeni ekonominin çalışma hayatında daha doğrusu çalışmanın kendisi üzerindeki etkilerine dair olumsuz eleştiriler ve gelecek beklentileri artmaktadır. Gorz’a göre, “...günümüzde; toplumsal aidiyetin özgül bir tarzının ve özgül bir toplum tipinin yok oluşuna tanık olunmaktadır: Michael Aglietta’nın “ücretli çalışma toplumu” ve Hannah Arendt’in “çalışma toplumu” olarak adlandırdığı toplum yok olmaktadır....Yok olan çalışma soyut çalışmadır, ölçülebilir, nicelendirilebilir, “yapanın” kişisel varlığından ayırt edilebilir, “iş piyasasında” satılmaya ve satın alınmaya elverişli kendinde çalışma, kısacası 18. yüzyılın sonundan itibaren imalatçı

⁵⁴ Bkz. (42), KÜMBETOĞLU, 57.

kapitalizm tarafından icat edilen, zorla ve büyük güçlüklerle dayatılan paraya çevrilebilir çalışma ya da çalışma-metadır.”⁵⁵

J. Riffkin “çalışmanın sonu” kavramıyla aslında herkesin çalışma olarak nitelemeye alıştığı şeyin sonunun geldiğini kast etmektedir. Gorz’a göre; “çalışma”yı ortadan kaldıran sistem, yok ettiği “çalışma”ya sahip olmak için herkesi birbiriyle mücadele etmeye zorlayarak, en berbat tahakküm, kölelik ve sömürü biçimlerini yeniden canlandırmaktadır. Yok olan şey endüstriyel kapitalizme özgü olan “çalışma”dır. Çalışma, toplumsal anlamda bir “çalışma” bir “iş” bir “meslek” olmak zorundadır ve türdeşleşmiş süreçler uyarınca kurumsal olarak onaylanmış yetki ve yeteneklerin uygulanması olmalıdır. Bugün bu anlamda sınırları belli ve tanımlanmış meslek kavramı zayıflamaktadır.

Çok genel olarak esnek çalışma biçimlerine yapılan eleştirilerin başında, esnek çalışma biçimlerinin çalışanı özgürleştirme yerine işçi sınıfı - ya da çok genel anlamıyla çalışan - üzerinde yeni tahakküm biçimleri yarattığı eleştirisi gelmektedir. Gorz bu bakış açısındaki eleştirisini şöyle özetler; “ilke olarak “çalışma”nın kitlesel olarak yok edilmesi, post-fordist anlamda standartsızlaştırılması ve kitlesizleştirilmesi, sosyal korumanın devletsizleştirilmesi ve bürokrasisizleştirilmesi, toplumsal alanı, gerekliliği hisseden ve üstünde düşünülmüş ihtiyaçlar ölçüsünde özerk olarak örgütlenen ve kendi başına buyruk etkinliklerin çoğalmasına götürebilirdi ya da götürmeliydi. Çalışmanın bu özgürleşmesi ve kamusal alanın bu genişlemesi gerçekleşmedi: Bunlar, sermayenin emek üzerindeki iktidarına ve mali verimlilik ölçütlerinin üstünlüğüne son veren farklı bir medeniyetin, toplumun ve ekonominin doğumuna yol açabilirlerdi. Oysa, post-fordist standartsızlaştırma, kitlesizleştirme ve bürokrasisizleştirme tam tersi bir amacın peşinden gitmektedir: Devletli toplumların oluşturduğu yasaların yerine piyasanın yaratıcısız “yasalarını” ikame etmek; bu “yasaların” hiçbir kurala bağlı olmayan oyunu sayesinde, sermayeyi politikanın iktidarından kurtarmak; çalışmayı toplumsal aidiyetin ve hakların temeli,

⁵⁵ Bkz. (16), GORZ, 80.

kendine ve ötekilere saygının zorunlu yolu olarak sunmaya devam ederken, “çalışma”yı da yok ederek çalışanları yola getirmek”.⁵⁶

4.2. Maddi Olmayan Emek

Emek genel olarak değer yaratan pratikler olarak tanımlanabilir. Emegin hangi pratiklerden oluştuğu verili veya sabit değildir, tarihsel ve toplumsal olarak belirlenir. Marx, emegin tüm metallerde mevcut ve her türlü üretim faaliyetinde ortak bir töz olduğunu söylemektedir. Ona göre; “Emek yaşayan biçimlendirici ateştir”, “dünyanın yaşayan zamanın elinde şekillenilişidir”. Emek basitçe bir faaliyet, herhangi bir faaliyet olarak değil, toplumsal planda değer üretici kaynak olarak kabul edilmiş somut bir faaliyet olarak tanımlanmalıdır.⁵⁷

Emek, günümüzde sanayi toplumlarında tanımlandığı şeklinden yavaş yavaş uzaklaşmaktadır. Bir üretim mekanı ve işçilerin ya da çalışanların toplandığı bir yer olarak fabrika ortadan kalkmakta, üretim fabrika duvarlarının sınırları dışına taşarak bütün toplumu kuşatmaktadır. Artık, yaşamın her alanı bir üretim alanına dönüşmeye başlamaktadır. Hardt ve Negri bu süreci “fabrika toplumuna geçiş”⁵⁸ olarak adlandırmaktadırlar.

Üretici emegin yakın dönemdeki dönüşümlerine bakıldığında giderek daha fazla maddiliğini yitirme eğilimine girdiği görülecektir. Günümüz toplumlarında emek, daha önce görölmemmiş bir biçimde “maddi olmayan emek”e doğru kaymaktadır. Artık değer üretiminde önceleri kitlesel fabrika işçilerinin maddi emeginin oynadığı merkezi rolü, bugün giderek daha fazla entelektüel, maddi olmayan ve iletişimsel emek gücü oynamaktadır. Maddi olmayan emek, entelektüel, hissi ve bilimsel-teknik bilgi temelinde ortaya çıkmaktadır.

⁵⁶ A.g.k., 14.

⁵⁷ Bkz. (17) HARDT - NEGRI, 13.

⁵⁸ Ag.k., 26-27.

Gitgide daha karmaşık emek ve işbirliği ağlarının ortaya çıkması, esirgeyici (*caring*) emeğin tüm üretim yelpazesine dahil olması, emek süreçlerinin büyük ölçüde bilgisayarlaştırılması emeğin uğradığı dönüşüme damgasını vuran temel dönüşümlerdir. Üretim anlayışında ve disiplininde de bazı değişimleri de beraberinde getiren bu dönüşümler, emek kavramının merkezi önemini bir daha ve iyice öne çıkarmaktadır.

Kapitalizm, artık temel üretici güçleri - emeği ve sabit sermayeyi - büyük ölçüde gayri maddileştirmiştir. Bundan böyle sabit sermayenin en önemli biçimi; enformasyon teknolojileri sayesinde depolanan ve aynı teknoloji sayesinde eşanlı olarak kullanıma hazır hale getirilen bilgi, en önemli iş gücü ise zihindir.⁵⁹ Bu gelişmeler, değişimin yönünün, maddi ve niceliksel olandan, maddi olmayan, soyut ve niteliksel olana doğru olduğunu göstermektedir. Joncher ve Nass, fiziksel enerji gerektiren işleri materyal işler, bilgi gerektiren işleri ise materyal olmayan işler olarak nitelendirmişlerdir.⁶⁰ Aslında bütün işler zihin gerektirir, bilgi işçisinin farkı, zihinsel edimin baskın olmasıdır.

Üretimin mantığının bu şekilde değişmesi, üretimin asli unsurları olan sabit sermaye ve emek üzerinde radikal değişimlere yol açmaktadır. Gorz'a göre, üretim çalışmasının temel biçiminin maddi olmayışı sabit sermayenin temel biçiminin maddi olmayışı ile paralel olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrılmış ve özerkleşmiş bir güç olarak ortadan kaldırılan sabit sermaye, bu durumda, kural olarak, birikmiş bilgidен yararlanma, onu zenginleştirme ve değiştirme yeteneğine dayanmaktadır. Çalışan ise, üretim aracı haline gelmiştir, yani aynı anda hem sermaye, hem mal hem de emek halini almıştır. Maddi olmayan ekonomide çalışan kişi hem işgücüdür hem de işgücünü yöneten kişidir.⁶¹ Artık, işgücü çalışanın kişisel varlığından ayırtılamaz hale gelmiştir.

⁵⁹ Bkz. (16) GORZ, 16.

⁶⁰ C. JONCHER, Information Resources and Economic Productivity, Information Economics and Policy, 13.

⁶¹ Bkz. (16) GORZ, 122-127.

“Bugünkü çalışma, yarattığı ya da ürettiği şeyin nesnel maddiliğine dahil olan öznenin kendisini gerçekleştirmesine olanak tanıyan dışsallaştırmaya denk düşmemektedir. Bilgisayar ekranının önünde çalışan milyonlarca çalışan somut hiçbir şey “gerçekleştirmemektedir”. Örneğin hizmet sektöründe çalışanların çoğunluğunun emeği uçucudur, tamamlandıkları anda tüketilirler. Bu emekçilerin “işte yaptığım şey, işte yaptım, bu benim eserim” diyebilmesi hiç de sık rastlanır bir durum değildir. Maddi olmayan ekonominin sanal gerçekliklerinde büyük bir hızla yok olan şey, tam da kendini gerçekleştirme anlamındaki, bir eser ya da yapıt yaratma anlamındaki çalışmadır.”⁶² Bu bağlamda, hizmetçinin emeği, bürokratların, din adamlarının, hukukçuların, doktorların, yazarların, oyuncuların, sanatçıların vb. çalışması, kısaca ortaya maddi bir ürün koymayan emek, üretici bir emek sunmayan kişilerin faaliyeti, emek olarak değil, “hizmet” olarak adlandırılmaktadır.

Ekonominin hizmet sektörleri daha zengin bir üretici iletişim modeli sunmaktadır. Çoğu hizmetler aslında sürekli enformasyon ve bilgi alışverişi üzerine kurulmuştur. Hizmet üretimi sonuçta ortaya maddi ve kalıcı bir mal çıkarmadığından, bu üretimle ilgili emek maddi olmayan emek olarak adlandırılmaktadır; yani bir hizmet, bir kültürel ürün, bilgi ya da iletişim gibi maddi olmayan mallar üreten emek.

Hardt ve Negri, maddi olmayan emeği üç başlık altında toplamaktadırlar⁶³: Birincisi, enformatikleşmiş ve bizatihi üretim sürecini dönüştürecek bir şekilde iletişim teknolojilerini bünyesine katmış bir endüstriyel üretimle ilgilidir. İmalat bir hizmet sayılır; dayanıklı malların üretimindeki maddi emek, maddi olmayan emekle karışır ve maddi olmayan emek halini almaya başlar. İkincisi, yaratıcı ve zeka ürünü, analitik ve simgesel işlerdeki maddi olmayan emektir. Son olarak, maddi olmayan emeğin üçüncü türü duygulanımın üretimi ile ilgilidir; (aktüel ya da virtüel) insani ilişki gerektirir, yani bedensel emek tarzıdır. Küresel ekonomide başı çeken artık bu üç tür emektir.

⁶² Bkz. (16) GORZ, 11.

⁶³ Bkz. (27) HARDT - NEGRI, 304.

Maddi olmayan emek, bilgisayarların iş ve gündelik hayattaki rolüyle daha anlaşılır olmaktadır. Bilgisayarların giderek yaygınlaşan kullanımı süreç içinde emek pratikleri ve ilişkileri ve buna paralel olarak, aslında, bütün toplumsal pratikleri ve ilişkileri yeniden tanımlamaya başlamıştır. Bilgisayar teknolojisine aşinalık ve yatkınlık hakim ülkelerde çalışma açısından giderek ilk akla gelen vasıf haline gelmektedir. Bilgisayarla doğrudan bir ilişki söz konusu olmadığı zaman bile, simgelerin ve enformasyonun bilgisayarın işleyiş modeline göre düzenlenmesi son derece yaygındır. Daha önceleri, işçiler fabrikanın hem içinde hem dışında makine gibi davranmayı öğrendikleri ve insan eylemlerinin mekanikleştiği yoğun bir şekilde tartışılan ve kabul edilen bir argümandır. Bugün ise insanlar giderek daha fazla bilgisayarlar gibi düşünürken, bir yandan da iletişim teknolojileri ve onların etkileşim modeli de emek faaliyetleri açısından giderek merkezi hale gelmektedir.⁶⁴

Üretimin enformatikleşmesi ve maddi olmayan emeğin ortaya çıkışının bir sonucu da emek süreçlerinde gerçek bir homojenleşmenin kendini göstermesidir. Marx açısından, 19. yüzyılda, çeşitli emek faaliyetlerinin somut pratikleri radikal olarak heterojendir: Dokumacılık ve dikiş işleri birbirleriyle ilgisi olmayan somut edimler gerektirmektedir. Farklı emek edimleri, ancak somut pratiklerden soyutlandığında bir araya toplanabilir ve homojen bir biçimde, artık biçki, dikiş ve dokuma olarak değil; genelde insanın emek gücünün harcanması, soyut emek olarak görülebilir hale gelmektedir. Ancak, bugün üretimin bilgisayarlaşmasıyla birlikte, somut emeğin heterojenliği azalmaya yüz tutmuş ve işçi giderek emeğinin nesnesinden daha fazla kopmuştur. Bilgisayarlı biçki dikiş işi ve bilgisayarlı dokuma işi tam anlamıyla aynı somut pratiklerle, yani simgelerin ve enformasyonun üretimiyle yürütülebilir. Kuşkusuz, araçlar her zaman emek gücünü emeğin nesnesinden belli bir oranda soyutlamaktadır. Ne var ki, daha önceki dönemlerde, araçlar genel olarak görece esnek bir biçimde belli işlerle ilişkili olmuş; belli araçlar belli faaliyetlere denk düşmüştür; biçki dikiş araçları, dokuma araçları ya da daha sonra bir dikiş makinesi ya da buharlı dokuma tezgahı gibi. Buna karşılık, bilgisayar kendini bütün faaliyetleri yürütebilecek bir evrensel araç, daha doğrusu merkezi araç

⁶⁴ Ag.k., 302.

olarak sunmaktadır. O halde üretimin bilgisayarlaşmasıyla emek, soyut emek olmaya doğru yol almaktadır.

Hizmetlerin üretilmesiyle ilgili iletişimsel ve maddi olmayan emeğin öteki yüzü insani ilişki ve etkileşimdeki duygulanımsal emektir. Örneğin; sağlık hizmetleri ağırlıklı olarak özen, şefkat ve duygulanımsal emek temelinde yürümektedir: eğlence endüstrisi aynı şekilde duygulanımın yaratılmasına dayanır. Bu emek, bedensel ve duygulanımsal olsa bile, ürünlerinin elle tutulamaz, bir rahatlatma, ferahlama, tatmin, heyecan ya da tutku hissi olduğu anlamında maddi olmayan emektir. “Kişiye özel hizmetler” ya da mahremiyet alanıyla ilgili hizmetler sıklıkla bu tür emeği anlatmak için kullanılmaktadır.⁶⁵ Genellikle insani ilişkiyle birlikte ortaya çıkması beklenen hisler (ya da duygulanımlar) günümüz üretim, değişim ve iletişim ilişkilerinde bir hizmete dönüşmüştür.

4.3. Yeni Ekonomi ve Sınıflar

Kuşkusuz, üretimin genel mantığının değişmesi sınıflar üzerinde de bazı değişmelere sebep olmuştur. Yüksek teknolojiye dayalı üretim, çalışan kompozisyonunda iki uçlu bir kutuplaşmaya doğru gitmektedir; ileri derecede nitelikli, bilim ve teknoloji temelli bir iş gücü ve diğer tarafta niteliksiz işler yapan geniş bir iş gücü. Bu iki kutup arasında bilgi ekonomisindeki sosyal sınıfları Castells temel olarak dört grup altında toplamaktadır; üst sınıf (yöneticiler ve profesyoneller), orta sınıf (teknikerler ve zanaatkarlar), alt-orta sınıf (operatörler ve satış görevlileri) ve alt sınıf (tarım çalışanları)⁶⁶.

Esnek üretim tarzı yatay örgütlenmeleri, düz hiyerarşileri ve fason üretim ilişkilerini gerekli kılmaktadır. Bu yatay örgütlenmeler ve üretimin yeni geometrisiyle yönetici, üretici, çalışan, sahipler ve efendiler arasındaki ayrımlar bulanıklaşmıştır. Belek’e göre; “artık sosyolojik ve ekonomik anlamda kapitalist bir sınıfın varlığından söz etmek güçleşmektedir. Post-endüstriyel toplumların temel

⁶⁵ Ag.k., 304.

⁶⁶ Bkz. (19), CASTELLS, 225.

niteliklerinden birisi olan sınıflı toplum yapısının ortadan kalktığı şeklindeki argüman post-kapitalist paradigmanın en önemli bileşenlerinden biridir. İşçi sınıfı da önemli ölçüde zayıflamış ve örgütsüzleşmiştir. Harvey'e göre; gelişmiş ülkelerde emeğingücü azalmış ve işçi sınıfının koşulları aşamalı olarak gerilemiş, gelişmekte olan ülkelerde ise, büyük, şekilsiz ve örgütsüz bir proleterya sınıfı oluşmuştur.⁶⁷ Bren ve Rottman 20 yy. öncesinde Marx ve Weber tarafından ana hatları belirlenmiş olan sınıf paradigmasının geçersizleştiğini ileri süren tezlerin dört gelişmeye dayandıklarını söylemektedir: 1) Yönetmel işlevlerle mülk sahipliğinin birbirinden ayrılması 2) Refah devleti ve sosyal güvenlik politikalarının yaygınlaşması 3) Sermayenin ulusal sınırları aşması 4) Üretimin küresel nitelikteki emek gücüne bağlı olmaktan çıkması"⁶⁸.

Drucker da bilgi toplumunda Marx'ın değindiği anlamda bir kapitalist sınıfın artık olmadığını, eski kapitalist sınıfın gerilediğini belirtir. Yeni toplumda her birey ve kuruluş ürettiği bilgi kadar bir toplumsal sermayeye sahiptir, meslekler çeşitlenmiştir.⁶⁹ Teknoloji bu sınırsız niteliği ile, küresel ekonominin, siyasetin, yönetimin kısacası tüm değişmelerin temelini oluşturmaktadır.

Burada, meta üretiminin gerilemesi ile birlikte işçi sınıfından da bahsetmenin artık çok anlamlı olmadığı şeklinde tezlere de atıfta bulunmak gerekmektedir. Belek'e göre; "Teknolojik gelişme üzerinden ortaya çıkan üretkenlik artışı, zorunlu olarak çalışma süresini kısaltmakta, bu da üretimin asli insan faaliyeti ve toplumsal yaşantının üzerinde geliştiği kolektif eylem olmaktan çıkarmaktadır. Yani üretim önemini yitirmektedir. Bütün bu gelişmelerin ulaştığı son nokta ise işçi sınıfının sınıf olmaktan çıkmasıdır. Çünkü işçi sınıfına sınıfsal kimliğini edindiren, onu toplumsal yaşantının en önemli kolektif öznesi durumuna getiren etkenler, büyük üretim alanlarında kolektif üretim yapması ve buradan hareketle de kolektif mücadele etme kapasitesiydi. Artık bütün bunlar geçerliliklerini yitirdiklerine göre, sınıf kimliğiyle herhangi bir toplumsal öznenin tanımlanabilmesi de olanaksızlaşmıştır. Sınıf bir

⁶⁷ David HARVEY, Yeni Emperyalizm, 55.

⁶⁸ Bkz. (20), BELEK, 131.

⁶⁹ Faruk KOCACIK, Bilgi Toplumu ve Türkiye, 2.

toplumsal kategori olarak bitmiştir.”⁷⁰ Gerek fiziken gerek işlevsel olarak önemini yitiren işçi sınıfının yerinin, hizmet sektörünün gelişmesiyle birlikte genişleyen ve “yeni orta sınıf” denilen bir ara kategori tarafından doldurulduğu, hatta bu iki toplumsal kategori arasında bir yer değiştirme olduğu söylenmektedir.

Sınıf kavramının toplumsal ve tarihsel gerçekliği açıklama konusundaki yetersizliği yönündeki tezler diğer taraftan çok yeni de değildir. Bell; “post-endüstriyel toplum ortamında gücün ne bir sermaye sınıfında, ne de klasik bürokratik bir kadro elinde olmadığını; gücün bürokrasiden, yeni dönemin toplumsal grubu olan “teknokrasi”ye kaydığını belirtmektedir. Teknokrasi ise üretimin her tür bilgisini rahatça eline geçirebilen, yüksek düzeyde teknik beceriye sahip gruptur ve toplumun önemli kısmını oluşturmaktadır. Böylece yeni toplumda ortaya çıkan yeni güç dağılımı, bürokrasinin tersine tekelci bir yapıda olmayıp gerçek anlamda demokratiktir. Bu demokrasi temsili demokrasiden de üstün niteliklere sahiptir. Tourain de Bell ile benzer yönde proleterler ile burjuvalar arasında olduğu belirtilen ana gerilim hattının ortadan kalktığını belirtmiştir.”⁷¹

Calvert, özellikle son 20-30 yıllık dönem içinde gerçekleşen teknolojik gelişmelerin sınıf kavramına vurgu yapan teorisyenlerin düşüncelerini boşa çıkardığını belirtmiştir.⁷² Söz konusu dönemde makineler işlerin pek çoğunu üstlenmiş, işyeri daha yaşanılır bir durum almıştır. Bu gelişmeler sonucunda da sınıf kavramının sosyal olayları açıklamak için kullanılması olanaksız hale gelmiştir.

Gorz ise; halen koruduğu sosyalizm inancı ile işçi sınıfının yapısında son derece önemli değişiklikler olduğunu savunmaktadır. Bu değişiklikler çalışmanın bir bütün olarak insan yaşamında önemini yitiren konumundan ileri gelmektedir. Gorz’un düşüncesinde, iş giderek önemini yitiren bir görüntü sergilemektedir. Bu yeni gelişmelerin temelde iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki teknolojik gelişmelerle zorunlu çalışma sürelerinin azaltılması olanağının ciddi biçimde

⁷⁰ Bkz. (20), BELEK, 13.

⁷¹ Ag.k., 141.

⁷² Peter CALVERT, The Concept of Class: A Historical Introduction, 205-206.

üretilmiş olmasıdır. Yeni toplumsal düzenlemelerle gündelik yaşantının çalışma yerine, daha yaratıcı ve isteğe göre düzenlenmiş başka faaliyet alanlarına yönlendirilmesi olanaklı ve bunun ötesinde bir o kadar zorunludur. İkinci olarak ise, yapılan bütün araştırmaların ortaya koyduğu gibi artık çalışma, hiç kimse tarafından önemsenmemektedir. Giddens da Gorz'a benzer şekilde sınıf çatışmasının önemini yitirdiği dönem olarak klasik refah devleti uygulamalarını belirlemektedir. Fakat Giddens yine de bugünkü toplumun kapitalist yapısını ve kapitalist yapının da sınıfsal niteliğini koruduğunu belirtmiştir.⁷³

Poulantzas, özellikle hizmetler sektöründe ortaya çıkan yeni çalışan grubunun toplumsal sınıf olarak yerini anlamaya çalışmaktadır. Ona göre; sosyal sınıf sosyal iş bölümündeki yer ile tanımlanır. Bu ideolojik ve politik ilişkileri içermektedir. Sınıf, kendisini oluşturan failler değildir, sınıf sadece sınıf mücadelesi içinde var olabilir.⁷⁴ Dolayısıyla yeni çalışan grubunun ait olduğu sınıfı anlamak için diğer sınıflarla olan ilişkisini ve ekonomik ilişkilerinin yanı sıra sosyal işbölümündeki konularını da incelemek gerekmektedir. Poulantzas'a göre, bu çalışan grubu işçi sınıfı ile burjuvazi arasında hareketli bir sınıftır ve çağdaş kapitalist toplumlardaki baskın gruptur. Ona göre; bu çalışan grubu kısmen burjuvazi sınıfına kısmen işçi sınıfına aittir. Renner, Croner, Bendix ve diğer bazı düşünürler bu sınıfın burjuvaziye ait olduğunu iddia etmektedirler. Burada burjuvazi üretim ilişkilerinden bağımsız olarak toplumdaki hiyerarşik otoritenin uygulanması ve girişimcilik rolüyle tanımlanmaktadır. Söz konusu sektörde çalışanları üretim araçlarına sahip olmadıkları için işçi sınıfının içinde değerlendirenler de vardır. Üçüncü yorum ise, Dahrendorf tarafından temsil edilir ve bu çalışanların bir kısmının işçi sınıfına bir kısmının ise burjuva sınıfına ait olduğunu iddia eder. Buradaki ayrım "güç"ün ve "otorite"nin uygulanmasında üstlenilen rol ile ilişkilidir.⁷⁵

⁷³ Bkz. (20), BELEK, 137.

⁷⁴ Nicos POULANTZAS, *Classes in Contemporary Capitalism*, 14.

⁷⁵ Ag.k., 194-197.

4.4. İktidar

Bu çalışmada, yeni ekonominin iktidar kavramı üzerinde yarattığı değişiklikler, “disiplin toplumu” ve kontrol toplumu” şeklinde adlandırılan iki temel kavram etrafında ve çoğunlukla Foucault’ya atıfla açıklanabilecektir.

Deleuze; disiplin toplumundan kontrol toplumuna geçiş konusunda Foucault’nun katkısını şöyle anlatmaktadır; “....Açıkçası bundan sonra artık tam olarak disiplinci olmayan “kontrol” toplumlarına doğru geçiyoruz. Foucault genellikle disiplin toplumlarının ve onların baş teknolojisinin; kapatılmanın (sadece okullarda, hastanelerde ve hapishanelerde değil okullarda, fabrikalarda ve kırsalda) teorisyeni olarak görülür. Ama o gerçekte disiplin toplumlarından uzaklaştığımızı söyleyen ilk kişidir ve halihazırda onları geride bıraktık. Artık kontrol toplumuna geçiyoruz ve denetim artık insanları kuşatarak işlemiyor, devamlı kontrol ve anlık iletişim üzerinden çalışıyor.”⁷⁶

Foucault’nun çalışmaları her şeyden önce toplumsal biçimlerdeki tarihsel geçişi, disiplin toplumundan kontrol toplumuna geçişi anlamamıza imkan vermektedir. Disiplin toplumu, toplumsal komuta mekanizmasının (adetleri, alışkanlıkları ve üretici pratikleri üreten ve düzenleyen) yaygın bir dispozitifler (söylemler, kurumlar, mimari biçimler, düzenleyici kararlar, yasalar, idari önlemler, bilimsel ifadeler, felsefi, ahlaki ve hayırseverce önermelerden -kısaca söylenmiş ya da söylenmemiş her şeyden- oluşan, heterojen bir bütün) ya da aygıtlar şebekesi yoluyla kurulduğu toplumdur. Bu topluma işlerlik kazandırmak ve onun işleme ya da dışlama mekanizmalarına itaati sağlamak toplumsal alanın yapısını belirleyen disiplin “gerekçesi” için yeterli mantıkları sunan disiplin kurumları (hapishane, fabrika, tımarhane, hastane, üniversite, okul gibi) vasıtasıyla başarılmaktadır. Disiplinci iktidar, aslında sınırları ve parametreleri belirleyerek normal ve/veya sapkın davranışları tarif edip yaptırıma tabi kılarak yönetmektedir.

⁷⁶ Gilles DELEUZE, Kapitalizm ve Şizofreni, 10.

Kapitalist birikimin bütün ilk aşaması bu iktidar paradigması koşullarında yaşanmaktadır. 17. ve 18. yüzyıllarda büyük atölyelerde üst kademelerin işçilerin davranışlarını sistematik olarak izlemesine dayalı teknik gözetim söz konusu olmuştur.⁷⁷ Buna karşın (modern dönemin son zamanlarında gelişen ve post-modern döneme açılan) kontrol toplumu dediğimizde ise, komuta mekanizmalarının giderek daha fazla “demokratik”, giderek daha fazla toplumsal alana içkin hale geldiği, yurttaşların beyinleri ve bedenleri üzerinden dağıtıldığı bir toplum anlaşılmaktadır. Yönetim için uygun toplumsal bütünleşme ve dışlama davranışları böylelikle giderek daha fazla öznelerde içselleştirilmiştir. İktidar artık doğrudan beyinleri (iletişim sistemleri, enformasyon ağları vb. içinde) ve bedenleri (refah sistemleri, gözetim altındaki etkinlikler vb. içinde) yaşama duyusundan ve yaratma arzusundan otonom bir yabancılaşma durumuna getirerek örgütleyen mekanizmayla çalışmaktadır. Disiplinin aksine bu kontrol mekanizması esnek ve değişken ağlar yoluyla toplumsal kurumların yapılaşmış alanı dışına da pekala uzanabilmektedir.⁷⁸

Deleuze makineler ve bilgisayarlarla dönüşüm arasında bir ilgi kurmaktadır. Ona göre; basit mekanik makineler hükümler toplumlara, termo-dinamik makineler disiplinci toplumlara, sibernetik makineler ve bilgisayarlar kontrol toplumuna karşılık gelmektedir.⁷⁹

Bilgisayarın yeni dönemde toplu bir Panoptikan işlevi mi gördüğü yoksa iş yerlerinin daha demokratik olmasına mı hizmet ettiği sorusunun cevabı çok tartışmalıdır. Panoptikanın sosyal teori açısından taşıdığı önem tabi olanları gözetlemek ve teslimiyet yaratmak için belirsizliği itaat ettirmenin bir aracı olarak kullanmasıdır.

Panoptikan’ın büyük etkisi; iktidarın otomatik işleyişini sağlayan bilinçli ve sürekli bir görülebilirlik hali yaratma ve dolayısıyla gözetim altında tutmanın eylemi itibariyle kesintili olsa bile sonuçları itibariyle sürekli olmasını sağlama işlevinden

⁷⁷ Uğur DOLGUN, Enformasyon Toplumundan Gözetim Toplumuna, 77.

⁷⁸ Bkz. (17) HARDT - NEGRI, 46.

⁷⁹ Bkz. (60), DELEUZE, 11.

kaynaklanmaktadır.⁸⁰ Webster'a göre; bugün gözetleyenin bilinmemesi ve görülememesi tıpkı Foucault'nun modern hayatın metaforu olarak kullandığı Panoptikan'da olduğu gibi cereyan etmektedir. Bilgisayar kullanarak çalışanlar, sürekli gözetlenmelerinin mümkün olduğunu fakat gerçekte gözetlenip gözetlenmediklerini bilmeden çalışmaktadırlar. Modern bilgisayar teknolojileri sayesinde insanlar görmedikleri, bilmedikleri ve iletişim kuramadıkları bir gözetim mekanizması ile karşı karşıyadırlar.⁸¹ Bu da bizi bilgi toplumunun aynı zamanda gözetim toplumu olduğu yorumuna götürmektedir.

Söz konusu iktidar anlayışı, toplumsal hayatı, onu izleyerek, özümleyerek ve yeniden eklemleyerek, içten düzenleyen bir iktidar biçimidir. Bu iktidarın bütün görevi hayatı bütünüyle kuşatmaktır. Bütün toplumsal alanların daha fazla birbiri içine geçmiş olduğu gerçeği ya da varsayımı iktidarın kuşatıcılığını güçlendirmektedir.

4.5. Karakter

Hardt ve Negri modern toplumlarda çalışma hayatı ve karakter bağlamında meydana gelen değişimi şöyle anlatmaktadırlar; “modern toplumsal kurumlar, daha önceki öznel figürlerden çok daha hareketli ve esnek toplumsal kimlikler üretmiştir. Modern kurumlarda üretilen öznellikler seri üretim fabrikalarında üretilmiş standart makine parçalarına benzemektedir: anne, mahkum, işçi, öğrenci, vb. Her bir parça üretim bandında özgün bir rol oynamaktadır; ama standarttır, seri üretilmiştir ve yerine kendi türünden herhangi bir parça konabilir. Ne var ki, belli bir noktada, bu standart parçaların, kurumlar tarafından üretilen kimliklerin sabitliği, hareketlilik ve esneklik yönünde ilerlenmesinin önünde bir engel oluşturmaya başlamaktadır. Kontrol toplumuna geçiş kimlikte sabitlenmiş değil, melez ve değişken olan bir öznellik üretimi demektir. Modern kurumların etkilerini belirleyen ve yalıtan duvarlar zamanla parçalandıkça, öznellikler eşzamanlı olarak farklı bileşim ve etkide

⁸⁰ Michel FOUCAULT, Hapishanenin Doğuşu, 297.

⁸¹ D. WEBSTER - J. KEN - H. WERNER, The Information Society In Europe: Work and Life in an Age of Globalization, 69.

sayısız kurum tarafından üretilmeye başlanmaktadır. Artık, üretim işyerlerinin dışında, okullarda, kahvelerde, statlarda, seyahatlerde, tiyatrolarda, konserlerde, gazetelerde, kitaplarda, mahallelerde, tartışma gruplarında, uzun sözün kısası bireylerin ilişkiye girdiği ve toplumsal ilişkiler evrenini ürettiği her yerde gerçekleşmekte, işyerinde sahip olunan sosyal roller bütün toplumsal alanlarda var olmaktadır. Kuşkusuz disiplinci toplumda her bireyin birçok kimliği vardı, ama belli oranda farklı kimlikler farklı mekanlar ve farklı hayat dilimleri tarafından tayin ediliyordu: Kişi evde anne ya da baba, fabrikada işçi, okulda öğrenci, hapisanede mahkum ve tımarhanede akıl hastasıydı. Kontrol toplumunda tayin etme ve sınır koyma özelliklerini yitiren tam da bu yerler, bu kesin uygulama alanlarıydı. Kontrol toplumunda üretilen bir melez öznellik bir mahkum, bir akıl hastası ya da bir fabrika işçisi kimliği taşımayabilir: ama yine de eşzamanlı olarak bütün bu kimliklerin mantıkları tarafından kurulmuş olabilir. O, fabrika dışında fabrika işçisi, okul dışında öğrenci, hapisane dışında mahpus, tımarhane dışında delidir; aynı zamanda hepsidir. O, hiçbir kimliğe ait değildir ve bütün kimliklere aittir; kurumların dışındadır, ama eskisinden daha yoğun olarak kurumların disiplinci mantıkları tarafından yönetilmektedir.”⁸²

Çalışma hayatındaki değişimlerin karakter üzerindeki etkisini anlatmak için kullanılan anahtar kelimelerden biri de “geçici”dir. Geçici ve iş ilişkileri bağlamında oluşan sosyal ağlar ve ilişkiler çalışana gerçek anlamda bir aidiyet ve birliktelik hissi vermemektedir. Alvin Toffler gibi yazarların ifadesiyle, 1960’lı yıllarda ortaya çıkmaya başlamış olan “kullan at” toplumunun ortaya çıkışı tam da bu durumu anlatmaktadır. Harvey’e göre, “bunun anlamı sadece üretilmiş malları atmak değildir; aynı zamanda değerlerin, hayat tarzlarının, istikrarlı ilişkilerin, binalara, yerlere, insanlara ve eyleme ve olma konusunda öğrenilmiş tarzlara bağlılığında atılabilmesi anlamını taşımaktadır.”⁸³

⁸² Bkz. (17), HARDT - NEGRI, 340.

⁸³ Bkz. (14), HARVEY, 318.

Diğer taraftan, gelip geçicilik ne kadar fazla olursa, bu gelip geçiciliğin içinde yatan bir tür ezeli ve ebedi hakikat keşfetme ya da imal etme ihtiyacının da o kadar büyük olacağı şeklinde yorumlar da ön plana çıkmaktadır. Harvey, dinin ve spiritüel akımların 60'lı yılların sonundan itibaren çok daha güçlü hale gelmesi ile bu arayış arasında güçlü bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Harvey, Hewison'ın metinlere atıfla "insanların kimlikle, kişisel ve kolektif köklerle 1970'li yıllardan beri çok fazla ilgilenmesinin nedeni işgücü piyasalarında, teknolojik bileşimlerde, kredi sistemlerinde ve benzeri alanlarda ortaya çıkan belirsizliğe dayalı güvensizliğin yaygınlığıdır" demektedir.⁸⁴ Politikada ise otorite arayışı ve buna eşlik eden milliyetçilik ve yerelcilik bunun örnekleri olarak gösterilebilir. Din kaynaklı hareketlere ve aile gibi temel kurumlara ilginin artması da sürekli değişen dünyada daha uzun ömürlü değerler arayışının işaretleridir.

Yeni çalışma biçimlerinin temel vurgularından olan yatay örgütlenmeler ve sürekli iş değiştirme Sennett gibi bazı yazarlar tarafından keskin biçimde eleştirilmiştir. Sennett'e göre; hiyerarşi piramitlerinin yerini yatay örgütlenmeler aldıkça, işini değiştiren birçok çalışan, sosyologların "muğlak yatay hareket" dediği durumu yaşamaktadırlar. "Bu tür bir hareketlilik esnasında insanın en çok kafa yorduğu mesele kazancında artış olup olmayacağıdır. Bu durumda gevşek bir yapılanmada yukarıya doğru hareket ettiğini sanan bir kişi aslında sadece yana doğru hareket etmektedir."⁸⁵ Sennett, modern kapitalizmin aşladığı kayıtsızlık hissi ile karakter arasında doğrudan bir ilgi kurmaktadır. Ona göre, "Karakterimizi ilgilendiren "Bana kim ihtiyaç duyuyor?" sorusu, modern kapitalizmde yoğun saldırı altındadır. Sistem insanlara sürekli kayıtsızlık aşılarmaktadır. Organizasyonlarda karşılıklı ihtiyacı ortadan kaldırarak da güvensizlik aşılanmaktadır. Kapitalizmin zaten geçmişte de böyle olduğu söylenebilir. Ama arada kesin bir fark var. Eski sınıf temelli kapitalizmin yaydığı kayıtsızlık bütünüyle maddidir. Esnek kapitalizm ise daha az bütüncül, daha okunaksız bir sistem olduğu için çevreye yaydığı kayıtsızlık daha kişiseldir."⁸⁶

⁸⁴ Ag.k., 107.

⁸⁵ Richard SENNETT, Karakter Aşınması, 89.

⁸⁶ Ag.k., 154.

Günümüzde, piyasaların talebine ve çalışanların maliyetine göre merkezdeki bilgi çalışanları kolay bir şekilde işe alınabilir, işten çıkarılabilir, dışarıdan proje usulü çalıştırılabilirler. Bu belirsizlik, gündelik işleyişe sinmiştir. İstikrarsızlık normal olan durumdur. Bu değişimin en çarpıcı sembolü “Uzun vade yok” şeklinde slogandır. “Uzun vade yok” anlayışı uzun vadede kişinin davranışını yolundan saptırmakta, güven ve sadakat bağlarını zayıflatmakta ve iradeyle davranışı birbirinden koparmaktadır. Sennett’in karakterin aşınması olarak adlandırdığı bu durum belki de kaçınılmaz bir sonuçtur.⁸⁷ Dolayısıyla bu dönüşüm, iş ve toplum arasındaki ilişkiyi ve ciddi biçimde etkilemektedir.

4.6. Uluslararası İşbölümü

Son 30 yılda ekonomideki devrimin etkilemediği bir tek ülkenin bile var olduğunu iddia etmenin mümkün olmadığı açıktır. Bu etki, ülkelerin kendi sınırları içindeki ekonomilerinde köklü değişimlere sebep oldukları gibi uluslararası işbölümünde de önemli sonuçlar doğurmuştur.

Uluslararası işbölümü kavramı genel olarak belli ürünlerde ya da üretim sürecinin belli bölümlerinde farklı ülkelerin üretimin farklı dallarında uzmanlaşmalarını anlatmak için kullanılmaktadır.

Klasik uluslararası işbölümü, meta üreticisi birkaç endüstrileşmiş ülke ile ham madde üreticisi ve pazar konumundaki geniş sayıda az gelişmiş (gelişmemiş) ülkeden oluşmaktadır. 1960’lardan itibaren sermayenin ve üretimin uluslararası hareketinin yayılması tarihte ilk defa gelişmekte olan ülkelerde üretilen ürünlerin uluslararası pazarlarda rekabet edebilir bir duruma gelmesini sağlamıştır.⁸⁸

Küresel sermaye yeni üretim organizasyonları bulma arayışında gelişmiş ülkelerde bilginin üretimi konusuna odaklanmış, gelişmekte olan ülkelerde ise fason üretim mekanizmaları ile krizlere hassas bir yapı geliştirmiştir. Her ne

⁸⁷ A.g.k., 21.

⁸⁸ F. FROBEL - J. HEINRICH - O. KREYE, The New International Division of Labour, 44.

kadar genel görünüm gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeler arasında kaba hatlarıyla bir işbölümü var gibi görünse de uluslararası işbölümünün mantığı artık çok farklıdır. Frobel ve arkadaşlarının “Yeni Uluslararası İşbölümü” olarak adlandırdığı bu işbölümü yeni gelişmelerle çok farklı bir görünüm kazanmıştır.

Yeni ekonomi bireysel anlamda çalışma hayatını şekillendirdiği gibi uluslararası iş bölümünü de radikal bir şekilde değiştirmektedir. Castells, yeni ekonomide değişen uluslararası işbölümünü tanımlamak için, biraz da Frobel’in kavramsallaştırmasıyla karışmasını önleme adına “En Yeni Uluslararası İşbölümü” (*Newest International Division of Labor*) kavramını kullanmaktadır.

Castells’e göre, en yeni uluslararası işbölümü, küresel bilgi ekonomisinde dört çeşit pozisyon etrafında şekillenmiştir⁸⁹; bilgi işçilerine dayalı yüksek katma değer üreticileri, düşük işçi maliyetlerine dayalı büyük miktarlarda yapılan mal üretimi, doğal kaynaklara dayanan ham madde üreticileri ve değersizleştirilmiş emeğe dayalı aşırı (*redundant*) üretim. Burada kritik olan şudur; bu dört pozisyon ülkelere denk düşmez. Bunlar bilgi teknolojilerinin alt yapısından yararlanarak ağlar şeklinde örgütlenirler. Dolayısıyla yeni uluslararası işbölümü, ülkeler arasında değil küresel bilgi ekonomisindeki aktörler arasında şekillenir. Bu bağlamda bütün ülkeler bu dört çeşit pozisyonun içinde var olurlar çünkü bu ağlar gerçekte ya da en azından doğrultuları itibariyle küreseldirler. Yeni uluslararası işbölümü emek ve teknoloji temeline dayanır fakat devletler ve girişimciler tarafından düzenlenir ve değiştirirler.

⁸⁹ Bkz. (19), CASTELLS, 147.

5. ŞİRKETLERİN ve ÇALIŞANLARIN GENEL ÖZELLİKLERİ

Araştırma kapsamında görüşme yapılan şirketler ve çalışanlar belirlenirken yöntem bölümünde ayrıntısı sunulan ön görüşmeler yardımıyla esnek çalışma biçimlerine göre faaliyet gösteren şirketler/çalışanlar seçilmiştir. Şirketi tanımaya çalışan sorular, şirketin çalışma alanı, ürettiği ürün, bilgi-üretim ilişkisi, istihdam biçimleri ve süreleri, organizasyon yapısı, hiyerarşi, çalışan ilişkileri ve üretim zinciri gibi konu başlıklarını ele almaktadır. Yöntem kısmında geniş şekilde anlatılmakla birlikte bu araştırmanın konusunun esnek çalışan şirketler değil, esnek çalışan çalışanlar olduğunun altı çizilmelidir. Nitekim görüşme yapılan çalışanların üçte biri herhangi bir şirkete bağlı olmayan bağımsız çalışanlardır. Çalışanın içinde bulunduğu ortamın ayrıntılı bir şekilde ele alınması, doğrudan çalışanı konu alan kısımların daha iyi anlaşılmasını kolaylaştıracaktır.

5.1. Şirketlerin Çalışma Alanları

Esnek çalışma biçiminin söz konusu olduğu iş ortamlarında şirketi ya da çalışanı tanımaya yönelik olarak sorulan soruların herbirine net cevaplar almak mümkün olmamıştır. Şirketlerin faaliyet gösterdiği sektör, üretilen ürün ve çalışma biçimleri çoğunlukla net bir şekilde tanımlanabilir ve kategorilendirilebilir türden değildir. Şirketler, herkes tarafından tanınan ve bilinen bir ürün üretmek yerine belirli ve küçük müşteri kitlelerine hitap eden özel hizmetler sunduklarından kendilerini kısaca ve herkesin anlayacağı yalınlıkta ifade edememektedirler. Ancak ağırlıklı olarak çalışılan sektör sorusuna “danışmanlık” cevabı verilmiştir. Hizmet verilen sektörlerin başlıcaları; bilgisayar yazılımları, sistem çözümleri, eğitim danışmanlığı, proje uygulama, planlama, kurumsal gelişim, yayıncılık, eğlence, reklamcılık ve pazarlamadır.

Hangi sektörlere hizmet verildiği sorusu görece daha net anlatılabilmekle beraber ne tür bir hizmet verildiği sorusuna cevap olarak “tecrübemi satıyorum” ya da “çözüm satıyorum” şeklide uzun açıklamalar gerektirecek cevaplar verilmiştir. Müşterilerine “çözüm” sattıklarını ifade eden bir danışmanlık şirketi çalışanı verdikleri hizmeti şu şekilde anlatmaktadır:

“Müşterinin aslında gittiğimiz zaman bir iş yapış şekli var. Yıllardan beri kendi kurumsal birikimini koyduğu, kendi yapısını geliştirdiği bir yazılım var. Bunun üzerine bir iş yapış şekli var. Yani şimdi aynı sektör dahi olsa her firmada farklı farklı işler var. Biz bunlara gittiğimiz zaman hem yazılımını değiştiriyoruz hem de bu açıdaki kültürünü değiştiriyoruz. Çünkü mevcut yapıda bazı sıkıntılı gördüğü şeyler oluyor, takip edemediği, ölçekleyemediği, ne bilim rapor alamadığı, istediği gibi tartamadığı ve çalışanların çok fazla aynı işi yapmak zorunda kaldığı sistemler oluyor. SAP danışmanlığında SAP’yi kurduğumuz zaman, daha önce yaptığı işleri anlıyorum ilk başta neler yapıyor, burada geliştirebildiğimiz süreçleri tartışıyoruz beraber, işte şunla gelirse öyle çözeriz, bunla gelirse böyle çözeriz diye, o da olduktan sonra mevcut şeyleri, süreçleri SAP içerisinde nasıl çözeriz bakıyoruz. Yaptığımız şey, müşteriye kendime çekmek, kendime göre düzenlemek, kendi mantığıma getirmek ve ona göre uygun bir yapı kurmak. Burada müşteriye ikna etmek önemli tabi. Mevcut işlerinden çok daha iyi rapor alacağı, çok daha az zamanda yapacağı, 111 ve çok daha tutarlı olacağı bir sisteme geçiriyorum. Çünkü bu sisteme geçtiği anda şirketlerde yani birimler arası iletişim daha rahat olur çünkü tüm birimler aynı yazılımı kullanıyorlar. Öbür türlü gittiğimiz zaman genelde şeylerle karşılaşıyoruz. Muhasebe mesela kendi başına bir yazılım kullanıyor, satın alma apayrı bir yazılım kullanıyor. Şimdi satın almada yeri geldiği zaman bir fatura girdiği zaman muhasebeye onu gönderiyor, muhasebe aynı faturayı bir daha muhasebeye giriyor. Bu sefer mal girişi oluyor satın almada, satın alma mal girişini yapıyor, muhasebe aynı mal girişini bir daha yapıyor. Şey olarak, sistemsiz ve tutarsız olarak. Daha sonra bakıyorsanız, satın alma diyor ki bana 5 mal girecek, 5 tane mal gelecek, onu bir yerde tutuyor, muhasebenin bundan hiç haberi olmuyor. Noluyo sonra firmanın işleyişinde bi sürü sorunlar çıkıyor. Onlarda bu anlamda bizim gibi sistem

çözümleri ile uğraşan danışmanlık şirketleri ile anlaşıyorlar. Biz bunların hepsini aynı yazılıma aldığımız zaman herkes ne zaman, nerede ne var çok daha iyi görüyor. Satın almada giriş yapıldığında ondan sonra bir iş kalmıyor, bu tip şeyleri entegre bi yapıda engelleyen bir yapı haline getiriyoruz.” (1 nolu görüşmeci)

5.2. Şirketlerin Bilgi Üretimindeki Yeri

Bu çalışma kapsamında incelenen şirketler, bilgi üretiminden çok mevcut bir bilginin ya da bir sistemin aktarımı şeklinde çalışmaktadırlar. Çoğunlukla gelişmiş Batılı ekonomilerde oluşturulan ve geliştirilen sistemleri Türkiye’de hizmet verdikleri diğer şirketlere uyarlamakta ya da görüşülen kişilerin kullandığı yaygın terimle “adapte etmek”tedirler. Dolayısıyla bilgi ekonomisinin Türkiye’deki yansımaları, özgün bilgi üretmekten çok, mevcut bilgiyi transfer eden bir özellik taşıdığından yenilikçilik (inovasyon) açısından gelişmiş ülkelerdeki muadillerine göre geride oldukları söylenebilir. Dolayısıyla bilgi ekonomisinin Türkiye’deki yansımalarına bakıldığında üzerinde çalışılan şirketlerin bilgi ekonomisinin merkezinde değil de çevresinde yer aldıkları söylenebilir.

“O zaman ben size sadece şeyi anlatayım size. (M...) sistemi anlatayım. (M...) Sistem A.Ş’yi konuşuyoruz şu anda. Sadece. Şimdi bu şirket bir bilgi teknolojileri ını bütünleştirme şirketi. Sistem bütünleştirme şirketi. Yani bu ne demektir ? Sizin de söylediğiniz gibi, yani şey yok, herhangi bir üretim söz konusu değil bizde, bilgi işlem teknolojileri anlamında, sadece bilgi işlem teknolojilerinde üretilmiş hazır ürünleri diyim, müşterinin ihtiyaçları doğrultusunda bir çözüm oluşturacak şekilde bütünleştirip sunmak. Bizim işimiz bu. Yani temel çekirdek işimiz bu. Ama bunun dışında mesela bir donanım üretimimiz var mı? Hayır yok, başka ne var ını sistem teknolojilerinde? Başka da yok. Şimdi bizim yaptığımız iş, tekrar şey yapmak gerekirse, çeşitli ürün bileşenlerini bir araya getirerekten çözüm oluşturmak. Belirli alt yapısı olan yazılımlar var. Çoğunlukla Amerika kaynaklı. Biz onları alıyoruz, geliştiriyoruz, müşteri ihtiyaçlarına şekillendirip satıyoruz.” (3 nolu görüşmeci)

Gelişmiş ekonomilerde üretilen bilginin aktarımı bilgisayar programları ve/veya basılı yayınlar kanalıyla olduğu gibi yabancı uzmanlar kanalıyla da taşınmaktadır.

“Aslında bizim şirket genelde hizmetler üzerine danışmanlık veriyor, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletlerin kalkınma ve gelişme programlarından sosyal araştırmalar ve diğer eğitim sektörü üzerine olan projelerle ilgili ihalelere giriyor ve onları alıyor, onları yürütüyor. Ya da söz konusu ihaleleri alan şirketlere, özellikle de daha çok hibe programlarından faydalanan belediyelere ve STK'lara proje yazma konusunda danışmanlık hizmeti veriyor. Yurt içinden veya yurt dışından uzmanları getirtip proje hazırlama konusunda eğitimler veriyor. Yerli uzmanlar bazen yetmiyor, özellikle AB hibelerini yürütme noktasında Türkiye'deki birikim yeni yeni oluşuyor. O zaman da yabancı uzmanlarla açığı kapatıyoruz.” (11 nolu görüşmeci)

5.3. Talep ve Ürün Arasındaki Ardılığın Değişmesi

Bilgiye dayalı olarak faaliyet gösteren üretim anlayışında ağırlıklı olarak belirli bir müşteri kitlesinin talebine yönelik olarak üretilmiş standart ürünlerin tüketiciye ulaştırılmasının yerini muhtemel ürün/ürünler yelpazesi almıştır. Klasik ya da seri üretim anlayışındaki belirli bir müşteri kitlesinin talep ettiği ya da talep etmesi muhtemel ürünleri üretilip, pazara ulaştırma anlayışı köklü biçimde değişmektedir. Bir çalışan yaptığı işi “terziliğe” benzetmektedir. Belirli kalıpları olmakla birlikte her müşteriye adapte edilebilen hizmetler esnek çalışma biçimlerinde standart olmayan ürün ya da hizmetlere işaret etmektedir.

“Programlarımızın bazı yaptığı işleri çok kısaca özetleyecek olursak, döküman yönetimi, evrak yönetimi, 111 iki ayrı program olarak düşünebiliriz bunları, sistemlerimiz var. Kamu sektöründe kullanılan ERP olarak adlandırabileceğimiz, işte bütçeden, demirbaşaya kadar değişik modülleri olan bir ortak yapımız söz konusu. Ve talep durumlarda, custom, (uyarlama) özel çözümlerde sunabiliyoruz. Bizim

verdiğimiz hizmeti konfeksiyon bir ceket yerine terziye sipariş ettiğiniz bi cekete benzetebilirsiniz. Elimizdeki alternatif çözüm paketlerini gelen müşteriye fit edecek (uyacak) şekilde uyarlıyoruz.” (9 nolu görüşmeci)

Fordist üretim ile post-fordist üretim mantığını birbirinden ayıran hususlardan biri önce ürün geliştirip sonra pazar bulma ile önce müşteri bulma ve ona göre ürün ya da hizmet geliştirme arasındaki ardıllık ilişkisinin birbirinin tersi olmasıdır. Bir ürün ya da hizmetin üretilme sürecini başlatan çoğunlukla üreticinin değil tüketicinin talebi ya da kararıdır. Ancak post-fordist üretim mantığının geçerli olduğu örneklerin var olması, standart ürünlerin üretilmeye devam edilmesini tamamen dışlamaz. Aşağıdaki örnek “seri üretim” mantığı ile “tam zamanında üretim” (*just in time production*) mantığının beraber görüldüğü bir durumdur.

“Yani aslında ikisi de. Şimdi şöyle bakmak lazım. Sizi bir ürünü pazarın ihtiyaçlarını göz önüne almadan zaten geliştiremezseniz. Mutlaka pazardan ‘feedback’ (*geri bildirim*) almanız gerekiyor. Öbür türlü pazarlamakta zorlanabilirsiniz. Oysa bu dediğiniz iki yönlü çalışan bir şey. Yani ben ne tam anlamıyla butik diyebilirim, yani ‘müşteri gelecek, şöyle şöyle bir şey isteyecek biz de onu yapıp vereceğiz.’ Bu tip yaptığımız iş de var. Ondan sonra ama diğer taraftan atıyorum bir muhasebe paketi oluştururken tamamen bir müşterinin isteği değil, genel olarak bu konudaki standartları da takip ediyorlar, dünya standartlarını, ondan sonra Türkiye’nin bir takım ihtiyaçlarını göz önüne alıyorlar, artı tabii ki daha önceki müşterimizden tecrübelerimizi kullanıyoruz yani. Hani ‘Neler? Ne ihtiyaçlar gelmiştir? Ondan sonra ne istekler gelmiştir?’ Ona göre yapılıyor. Yani mesela bizim bu şey işi, ‘Arıza Takip Programı’ benim bildiğim kendi iç kullanımımız için hazırlanmış bir paketti, sonradan bazı müşterilerimiz de talep oldu böyle bir şeye. Onlara pazarlamak istendiğinde, ‘Ama şurasında şöyle, burasında böyle eklem istiyorum’ falan ne oldu? Biraz daha ‘customize’ edildi (*uyarlandı*) onlara göre. Bu arada oradan de mesela atıyorum mesela siz diyorsunuz ki, ‘aaa bir de Türkiye’de şöyle bir şey yapmak gerekiyor, çünkü böyle bir kalıp var.’ Onun üzerine bunu kendi standart şeyinin içine koyuyor. Bunun gibi etkileşimli oluyor yani. İnteraktif oluyor.” (4 nolu görüşmeci)

Esnek çalışma biçimlerinde hazır ve üretilmiş bazı ürünler olmasına rağmen müşterinin talebi doğrultusunda ürün ya da hizmet geliştirmek esas olmaktadır. Dolayısıyla talep ve üretim arasındaki ardıllık ilişkisinin ters yüz olmasıyla ürün/hizmet talepten sonra şekillenmeye başlamıştır. Üretim ve talep arasındaki ilişkinin değişmesi aynı zamanda ürün hizmet kişiye/müşteriye özel olması anlamına gelmektedir. Bu durum esnek üretim literatüründe seri üretimin alternatifi olarak kullanılan “deste üretimi” (*batch production*) kavramının karşılığıdır.

“Tabii ki öncelikle talebi değerlendirip, talebi bir ürün haline getirmeye çalışıyorum. İki diğer şekli çok mümkün değil. Yani ‘ben piyasada ve kamuda şöyle bir açık gördüm. En iyisi böyle bir program yapayım, daha sonra bunu satarım.’ şeklinde bir yaklaşımla ayakta durmak çok zor. Dolayısıyla önce bir talep geliyor, bunu paket haline getirip farklı yerlere de satmaya çalışıyorum. Daha çok custom, özel çözümler sunabiliyorum. Uygulama aşamasında ortaya çıkan sorunları tekrar çalışıyorum.” (*3 nolu görüşmeci*)

5.4. Şirket Büyüklüğü

Araştırma kapsamında gözlemlenen şirketler genellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir. Şirketlerdeki çalışan sayısı esneklik gösterdiğinden çalışan kişi açısından net şirket büyüklüğünden bahsetmek her zaman mümkün olmamaktadır.

“Yazılım kısmı 20 kişiden oluşmakta. Yönetici birkaç kişi var, hizmetli birkaç kişi var, sekreter vesaire, çok kaba ifadeyle 20 kişi civarında, yazılım şirketimiz. Ama değişiyor yani yarın bir proje alırsız altı aylığına 10 kişi daha gelir mesela bilemiyorum. Anlattığım şirketin bugünkü durumu” (*2 nolu görüşmeci*)

Çalışanlar, şirketteki çalışan sayısından ve şirket büyüklüğünden bahsederken bununla kurumsallık arasında bir ilişki kurmaktadır. Organizasyon kısmında daha ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, çalışılan şirketlerin kurumsal olmadığı ifade

edilmektedir. Nitekim şirketler küçük olduğundan yöneticilerle şirket sahipleri aynı kişilerdir. Yöneticilerin şirket sahiplerinden ayrıldığı büyük şirketlerin yerine şirket sahiplerinin aynı zamanda şirketin çalışanı olduğu daha küçük yapılara dönme yönünde bir eğilim vardır.

“Şu an çalıştığım şirket her ne kadar cirosu bir milyon doları aşsa da küçük bir şirket. Kurumsal bi yapı yok büyük, profesyonel şirketlerde olduğu gibi. Aslında kurumsal şirket ını eşit değildir aile şirketi gibi bir ını yargıda var. Ben çok katılmıyorum buna. Benim şirketim aile şirketi olmadığı halde yani aynı aileden kişiler kurup yönetmediği halde kurumsal olmadığını düşünüyorum. Temel sebebi sahibiyile genel müdürün aynı olması belki. Bu gerçi şimdi çalıştığım yere özgü bişey değil. Önceki şirketlerde de çoğunlukla öyleydi. Yani genel olarak şey diyebiliriz, küçük ve kurumsal olmayan şirketler, belirli bir sistemi olmayan. Dolayısıyla dağınık bir yapı da söz konusu.” (13 nolu görüşmeci)

5.5. Organizasyon ve Hiyerarşi

Şirketlerin çoğunlukla organizasyon yapılarının basit, kademesiz ve yatay olduğu söylenebilir. Şirket içerisinde genellikle çok az yönetici pozisyon vardır. Örneğin bir yazılım şirketinde işe yeni başlayan bir yazılımcı ile genel müdür arasında sadece ürün sorumlusu, takım sorumlusu, genel müdür yardımcısı gibi iki ya da üç pozisyon vardır. Söz konusu şirketlerde şirket sahibi ve yönetici ayrımı çoğunlukla bulanıklaşmıştır. Şirketlerin çoğunun kurucusu halihazırda en üst kademedeki yöneticilerdir.

“Ben toparlayabildiğim kadarıyla, yukarıdan başlayarak anlatmaya çalışayım. Genel müdürümüz var. Şirketin genel müdürü teknik işlere karışmıyor. Genel müdür pozisyonunda. Ağırlıklı olarak alt taraftaki arkadaşlarla görüşmesi bayramdan bayrama diyeceğimiz noktada olduğunu söyleyebiliriz. Genel müdür yardımcısı var esas aksiyon o kişiler üzerinde duruyor. Yazılımdan sorumlu genel müdür yardımcısı var. İşte satışla ilgili veya ını bazı ını kamu kurum kuruluşlarında implementasyonla (*uygulama*) alakalı genel müdür yardımcısı var. Bu arada dışarıda

outsource (*dış kaynak*) olarak verdiğimiz kişileri düşününce herhalde otuza doğru gidebiliriz sayımız yani hiç şirkette bulunmayan ama bir şekilde bizim kiraladığımız kişilerde söz konusu. Bunlar da belli firmalarda kurumlarda çalışıyorlar. Bu genel müdür yardımcılarını aktif olarak işin ortaya çıkmasında implemantasyonla (*uygulama*) alakalı alt kademenin takibinde aktif rol alıyorlar. Yazılımdan sorumlu genel müdür yardımcısıyla yazılım mühendisleri ilişkisi içinde oluyor dolayısıyla. Hatta tüm proje yöneticilerinin tepesinde onun olduğunu düşünebiliriz. Genel ya da haftalık toplantılarıyla teknik işleri takip eden bir kişi var genel müdür yardımcısı. Bir de onun altında proje yöneticileri var. Daha kurumsal yerlerde nasıl bilmiyorum ama bizim firmada takım lideri diye düşünmek lazım. 2-3 kişilik ya da bazen duruma göre 4-5 kişilik olabilir, takımlar var, belli modülleri, belli projeleri yazıyor. Proje yöneticisi dediğimiz arkadaşlar var. Ben de onlardan bir tanesiyim. Hem yazılım geliştirmeyi yapıyoruz, hem de ilgili projenin müdür yardımcısına sorumlu diyelim ve yahut ta teknik takibi diyelim, bu tür işlerle uğraşıyoruz ve esas çekirdek kadroda yazılım mühendislerinden oluşan bir kadromuz var. Çoğunluğu bilgisayar mühendisi, matematik mühendisi var. Bir tane tasarımcımız var. Ama ağırlıklı olarak bilgisayar mühendislerinden oluşan bir yazılım grubumuz var.” (11 nolu görüşmeci)

Hiyerarşilerin farklı kademesinde çalışanların birbiriyle randevusuz, aracısız ve rahatlıkla ilişkiye girebildiği vurgulanmaktadır. Nitekim gözlemlenen şirketlerin çoğunda yöneticilerin çoğu sekreter bile kullanmamaktadırlar. Ayrıca yöneticilerin ofisleri ve ofis mobilyaları diğer çalışanlardan belirgin biçimde farklı değildir.

“Yani ben herhangi bir şeyde gidip de tak diye, (A...) Bey işte Yönetim Kurulu Başkanı, onunla görüşebilirim. Yani böyle arada katmanlar, kesin şeyle yoktur. Ulaşılmaz, yaklaşılmaz falan gibi bir şey kesin yok bizde. Bu biraz da şeyden de kaynaklanıyor olabilir, yöneticilik anlayışından da kaynaklanıyor olabilir. Yani ben rahatlıkla dönüp diyebilirim ki: ‘Bir yerde bir ihale var, Bu benim için çok önemlidir’ Ondan sonra gider derim ki ‘ işte böyle, böyle’ Anlatırım olayı. Ondan sonra ‘gel sen de pazarlıkta bulun benimle beraber’ derim, gelir, büyük bir heyecanla girer mesela pazarlığa. Şimdi şudur, budur, o heyecanı da yaşar yani. Ben yönetim

kurulu başkanayım benim ne işim var demez. Bu kadar da rahatız yani o açıdan.” (11 nolu görüşmeci)

Şirket içerisindeki hiyerarşiler görece olarak daha yatay olması ve en alt kademedeki çalışanların en üst kademedeki yöneticilere ulaşabilmesi karar alma mekanizmalarını etkileyebilmesini mümkün kılmaktadır. Üretimin belli bir aşamasında alınacak bir karar için o üründen ya da hizmetten doğrudan sorumlu olan uzmanın/çalışanın görüşü esas alınmaktadır. Bu anlamda çalışan alınan kararlardan doğrudan sorumludur. Şirketin genel anlamda alacağı stratejik ve makro kararlar daha üst düzeyde kararlaştırılmaktadır. Ancak diğer çalışanlardan geri bildirim alınması yaygın durumdur. Yatay örgütlenmelerin karar alma mekanizmalarına yansıyor yansımadığı sorusu yaygın olarak olumlu cevaplanmıştır.

“Tabi, tabi. Yani mesela stratejik şeylerde hemen bir araya geliniyor. O işler direk uğraşan uzman, proje yöneticisi, genel müdür filan. İlgili kim varsa. Şimdi işin detayını her zaman en iyi bilen o işi yapan uzman oluyo. Onun fikri önemli oluyo tabi. Hep beraber tartışıyoruz. Son karar her yerde olduğu gibi yöneticinin ama mesela bizim iş yeri için öyle şeydir, rahattır, ast üst diye ağır bişi yok. Herkes fikrini söyler. Bi karar çıkar ortaya. Bu şekilde karar veriliyor. Bu şeyi sağlıyor, hızlı yani mesela ben de başladığımda işte 3-4 senedir bu şirkette çalışıyorum. Hani gerçekten bu sektörü 3-4 senedir biliyorum. Büyük başarı var. Bu başarının ardındaki yatan sebeplerden biri de böyle hızlı hareket edebilme şeyi, yeteneği şirketin. Karar verme sürecinde çabuk karar verebilmesi, davranabilmesi.” (6 nolu görüşmeci)

Şirketlerdeki çalışan sayısının az olması kadar kısa süreli istihdam edilenlerin sayısının fazla olması da katı hiyerarşilerin yerleşmesini engelleyici bir faktör olarak kabul edilmektedir. Uzun yıllar çalışarak elde edilen “makam”lar yoktur. Şirket personeli ya geçici süre için anlaşma yapılmış bağımsız çalışanlar ya da tam zamanlı istihdam edilmiş olsa şirkete yeni katılmış çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların sürekli yenilenmesi ve iş odaklı olması bürokratik bir hiyerarşinin yerleşmesini engellemektedir.

“Aslında çok büyük bir şirket değil. Tam anlamıyla bir KOBİ. Şeyini, cirosunu düşünecek olursak ve kârını düşünecek olursak gerçek anlamda orta ölçekte bir işletme. Hiyerarşi şöyle, aslında üç ortaklı bir şirket. Ortaklar da aslında bazen uzman gibi çalışıyorlar bizimle beraber. Yani hem dikey hem yatay ilişkilerin olduğu bir organizasyon yapısı var. İlginçtir çalışanların bir kısmı patronun odasında oturuyor. Yani ofis o kadar küçük ki, patronların odaları hem toplantı odası, hem de çalışanların odası olarak çoğu zaman kullanılabiliyor. Fakat kendi aralarında iş bölümü yapmış durumdalar, bir kısmı sosyal araştırmalar sektörüne, diğer ikisi ise daha çok eğitim ve UN’ın (*Birleşmiş Milletler*) diğer çocuk projelerine doğru kendilerini adapte etmiş durumdalar. Alt tarafta çalışanlarda ona göre, projenin mahiyeti, büyüklüğü ve iş yüküne göre farklı farklı onların altında çalışıyor. Bunun dışında bol bol kısa dönemli uzman çalıştırıyorlar. Tabi kısa dönemli çalışanlar kendi iş tanımıyla ilgililer, yani kim müdürmüş, kim amirmiş filan gibi bi anlayış yerleşmiyor, yerleşmesi için zamanda yok zaten, daha doğrusu böyle bi yapı oluşturmak isteyen de yok. Adamlar belirli bi iş için çağrılıyorlar, işlerini yapıp, paralarını alıp gidiyorlar.” (5 nolu görüşmeci)

Görüşmelerde, hiyerarşik yapıdaki mutlak olarak önemli olan üst yöneticilerden çok çalışanların kendi işleri ile ilgili olarak tanıdıkları yöneticilerden bahsedilmektedir. Hiyerarşi içerisindeki ilişkilerin nasıl olduğu anlatan bir çalışan genel müdürü çok tanımadığı ve birebir çalıştığı yöneticisi dışındaki yöneticilerin kendisi için bir anlam ifade etmediğini belirtmektedir.

“Açıkçası biraz danışmanlık firması olduğu için bu tip şeylerden çok fazla haberimiz yok, benim için sadece müdürüm önemli, sekreter önemli...yani gittiğim zaman müdürü görüyorum, proje yöneticisini görüyorum, onlar beni bir işe yönlendiriyorlar, sorun olduğu zaman filan ya da verilen işi bitirdiğimde onlarla görüşüyorum. İşte rezervasyondur, oteldir, uçaktır o işleri ayarlayan sekreter var, matrahları verdiğim sekreter var onu görüyorum. Onun dışında da kimseyle alakam yok aslında. Genel müdürmüş, filanmış beni tanıyomuş, takdir ediyomuş filan. Öyle

kaygılarım yok. Tanımam gereken insanları tanıyorum. Onlarda beni tanıyor. Ondan fazlası çok ilgilendirmiyor. İşimi yapıyorum o kadar.” (10 nolu görüşmeci)

5.6. Şirket Kuralları

Şirketteki çalışanların pozisyonu, şirket hiyerarşisi, gündelik davranış kalıplarını belirleyen kurallar yazılı olarak belirtilmediği gibi net ifade edilmiş de değildir. Gözlemlenen şirketlerde kıyafet, ofis kullanma ve ast üst ilişkilerini düzenleme adına şirket yönetimi adına ortaya konmuş net tavırlara rastlanmamaktadır. Yatay örgütlenmelere paralel olarak şirket içerisindeki kuralların tanımlanmamış olması bürokratik ideal tipin tamamen karşısında bir şirket profili çizmektedir.

“Elemanlarının çalışma yapısı tamamen farklı formal hiçbir şey yok, kim ne zaman geliyor gidiyor bu tür şeylerin bağladığı hiçbir şey yok yani. Kim kime bey diye hitap eder, kim ismiyle hitap eder, kimse takmaz. Kıyafeti bugüne kadar abartan bir örnek görmedim ama işe girdiğim günden beri herhangi bi sınırlama da görmedim. Ne yazılı ne sözlü bana şunu yap bunu yapma diyen olmadı ne bu şirkette ne önceki çalıştığım yerlerde. Belli standardı yok.” (5 nolu görüşmeci)

5.7. Şirketlerin Yurt Dışı Bağlantıları

Görüşme yapılan şirketler önemli ölçüde yurtdışındaki uluslararası şirketlerle ilişki içerisinde. Şirketlerin bir kısmı söz konusu uluslararası şirketlerin Türkiye şubesi (*branch*) olarak çalışırken bir kısmı da ulusal şirket olmakla birlikte yabancı uzman ve danışmanları yoğun biçimde kullanmaktadırlar. Dolayısıyla üretilen ürün ve hizmetler önemli ölçüde yurtdışında üretilen bilim ve teknolojinin Türkiye’ye taşınması ve uyarlanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu şirketler, Ar-Ge birikimin, sermayenin ve yetişmiş insan gücünün yeterince olmaması dolayısıyla bilgi üretiminden çok bilgi aktarımı yapmaktadırlar.

“Yabancı ortağımız yok ama uluslararası birkaç şirketle sürekli kontak halindeyiz. Yani Türkiye’de bulunan partnerlarımız var. Atıyorum Oracle’la çok sıkıyız. Ürünlerini zaten alt yapımız da kullanıyoruz. Başka ürünlerini de kullanmak üzere sık sık eğitimler vesaire oluyor. Microsoft’la belli bir ilişkimiz var. O şekilde destek alma potansiyelimiz var. Yani projeye göre yani eğer bir projede özel bir donanım, yazılım kullanımı gerekiyorsa ve bu dışarıdan çözülecekse bu da sık sık dile geliyor, uygulanabilir bir yapı. Çalışanlarımız üretici firmalarla olsun çok yakın çalışıyorlar, onların seminer programlarına gidiyorlar. İşimizle ilgili takip edilmesine inandığımız bir seminer programı varsa ona gidiliyor. Yabancı danışmanlar getiriyoruz filan. Sektördeki yabancı şirketlerle bir şekilde yakın ilişkilerimiz var yani.” (2 nolu görüşmeci)

5.8. Şirket Yeri Seçimi

Şirket yeri seçiminde benzer alanlarda çalışan şirketlerin olması ve iletişim alt yapısının güçlü olması temel seçim kriterlerindendir. Her ne kadar şirketler arasında ham madde, ürün ya da üretim teknolojileri dolaşımı olmasa da şirketlerin mekansal yakınlıkları çalışma biçimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların daha kolay şekilde farklı şirketlerde de olsalar aynı sektörden çalışanlarla iletişime geçebilmeleri sektördeki gelişmeleri izleyebilmeleri açısından önemlidir. Ayrıca internet erişiminin sorunsuz olması ofis yeri seçerken öne çıkmaktadır.

“Yurt dışında tabi daha organize, oturmuş yapılar var. Bunlardan en bilineni Silikon Vadisidir mesela. Şimdi tabi yakın olmanın büyük getirileri var. Burası özel olarak ayrılmış bi yer değil ama bakarsanız civardaki firmanın çoğu ya Ar-Ge yapıyodur, ya yazılımcıdır filan. Burada Ar-Ge şirketi var, yazılım şirketi var, danışmanlık şirketi var. Bizim hemen yanıımızdaki binada, hemen 100 metre ilerimizdeki binada en büyük rakibimiz var. Aynı sektörde iddialı olma anlamında. Bazen de iş ortağımız diğer taraftan. Birbirimize çok faydamız dokunuyor. Ortak bi hava oluşuyor, bi sinerji ortaya çıkıyor. [Yani burada mekansal yakınlık ta] Etkiliyor. E tabi. Bir de tabi yani hemen biliyorsunuz işte yani bu şey gibi. Mesela her şeyde yapılır ya işte ne bileyim ben bütün sanayicileri, oto sanayicileri bir araya toplarlar,

kerestecileri bir araya. Clustering (*kümelenme*) diyorlar galiba. Oralarda toplanır, şimdi Teknokentlerde de var, devletin üniversiteler bünyesinde desteklediği yapılar var. E şimdi bu iyi oluyor tabi. Yakın olmanın getirdiği şeyler. Haberiniz oluyor. Birbirinizden. Çözümlerinizi haberiniz oluyor. uzmanlıklardan haberiniz oluyor, dolayısıyla pozisyonlayabiliyorsunuz. Onun dışında işte bina ve yer olarak kablolama alt yapısı, büyük networklere uygun olması önemli, internet erişimi önemli, bu tip şeyler ön planda oluyor.” (5 nolu görüşmeci)

5.9. Görüşme Yapılan Çalışanların Genel Özellikleri

Bu çalışma kapsamında 5’i kadın, 14’i erkek olmak üzere toplam 19 görüşme yapılmıştır. Görüşülen çalışanlar ağırlıklı olarak 25-50 yaşları arasındadır.

Tamamı hizmet sektöründe olan çalışanlar, İstanbul, Ankara ve İzmir’de İngilizce eğitim veren Türkiye’nin önde gelen üniversitelerinden mezundurlar. Çalışanlardan üçü doktora derecesine, altısı yüksek lisans derecesine sahiptir. Bir çalışan doktora ve üç çalışan da yüksek lisans eğitimlerine devam etmektedirler.

Çalışılan sektörler içerikleri farklı olmakla birlikte çoğunlukla danışmanlık olarak nitelendirilmiştir. Danışmanlık; bilgisayar yazılımcılığı, reklam, insan kaynakları, eğitim, stratejik planlama, proje planlama ve yürütme, sistem çözümleri, denetçilik ve yayıncılık gibi alt başlıklardan oluşmaktadır. Çalışanların beşi herhangi şirkete bağlı olmadan kendi hesabına çalışmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar, kısa süreli (1-4 hafta) danışmanlık verenler ile 6-24 aylık projelerde çalışanlardan oluşmaktadır.

Çalışanlarda ağırlıklı olarak Türkiye ortalamasına göre geç evlenme ve az çocuk sahibi olma eğilimi gözlenmiştir. Söz konusu eğilim kadınlarda daha çok belirgindir. Görüşülen kişiler arasında hem evli hem de çocuk sahibi olan görüşmeci yoktur. Görüşme yapılan çalışanların temel özellikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2: Görüşme Yapılan Çalışanların Genel Özellikleri							
No	Cinsiyet	İş Sorumluluk Alanı	Yaş	Eğitim	İş Değiştirme	Çalıştığı Şirket	Evlilik/ Çocuk
1	E	SAP Danışmanı	26	Boğaziçi Ü. Yönetim Bilişim Sist.	3	Çözüm Danışmanlığı	Bekar
2	E	Yazılımcı	32	Boğaziçi Ü. Bilg. Progr.	4	Yazılım	Evli, 1 Çocuk
3	E	Yönetici	45	ODTÜ İnşaat Müh.	3	Proje Geliştirme	Evli, 1 Çocuk
4	E	Yazılımcı	33	Boğaziçi Üniv. Matematik	2	İş Geliştirme	Bekar
5	E	Araştırmacı	31	Bilkent Ü. Kamu Yönetimi	3	Sosyal Araştırmalar	Bekar
6	E	Eğitim Danışmanı	42	Boğaziçi Ü. Makine Müh.	2	Bağımsız	Evli, Çocuksuz
7	E	Proje Yöneticisi	33	ODTÜ Çevre Müh.		Bağımsız, Proje Bazlı	Bekar
8	K	Editör	30	Boğaziçi Ü. Sosyoloji	4	Yayıncılık	Bekar
9	E	ERP Danışmanı	44	ODTÜ Endüstri Müh.	9	İş Geliştirme	Evli, Çocuksuz
10	E	Takım Lideri	38	Ankara Ü. İnşaat Müh.	4	Planlama	Bekar
11	E	Proje Yön.	51	Ankara Ü. Ziraat Müh.(Doktora)	6	Proje Hazırlama	Evli, 1 Çocuk
12	K	Bağımsız Denetçi	48	ODTÜ İstatistik	-	Bağımsız, Proje Bazlı	Boşanmış
13	K	Proje Koordinatörü	30	Sosyoloji (İngiltere)	8	Planlama	Bekar
14	E	SAP Danışman	37	9 Eylül Ü. Coğrafya (Doktora)	3	Çözüm Danışmanlığı	Evli, 2 Çocuk
15	K	BİT Uzmanı	29	Boğaziçi Ü. Matematik	2	Bağımsız, Proje Bazlı	Bekar
16	K	Çözüm Danışmanı	32	Boğaziçi Ü. Yön. Bilişim Sis.	3	Çözüm Danışmanlığı	Bekar
17	K	Medya ve İletişim Sorumlusu	31	Boğaziçi Ü. Psikoloji	-	Bağımsız, Proje Bazlı	Bekar
18	E	Proje Koordinatörü	33	İTÜ Makine Müh.	-	Bağımsız, Proje Bazlı	Bekar
19	E	Endüstriyel Tasarımcı	28	Boğaziçi Ü. Elektronik Müh.	3	Tasarım	Evli

6. ESNEK ÇALIŞMA

Bugün “Yeni Kapitalizm” ya da “Yeni Ekonomi” sözüyle nitelenen sistemde vurgu esneklik üzerindedir. Bir yandan katı bürokrasi biçimleri diğer yandan da rutinin zararları eleştirilmektedir. Yeni ekonomi, bugün yönetimde artan esnekliğin hakim olduğu, merkezsizleşen firma ağlarının önem kazandığı, sermayenin emeğe karşı daha fazla güç kazandığı, işçi hareketlerinin zayıfladığı, iş ilişkilerinin bireyselleştiği ve farklılaştığı, kadınların yüksek oranda ücretli çalışanlar kesimine katıldığı bir süreçte yeniden şekillenmektedir. Çalışanlardan seri hareket etmeleri, her an değişime hazır olmaları, sürekli olarak risk almaları, düzenlemelere ve formel süreçlere giderek daha az bağlı kalmaları istenmektedir.

Tarihsel süreç içinde, esnek birikime geçişin temel belirleyici değişkenleri, üretimde yeni organizasyon biçimlerinin ve teknolojilerin hızla uygulamaya konulması olmuştur. Bilgi üretimini ve iletişimi hızlandıran bu teknolojiler, fordizmin ve Keynezyen ekonomilerin 1973’te açık bir kriz halinde patlak veren birikmiş sorunlarına ve sınırlarına dayanan seri üretim anlayışına bir çözüm olarak devir süresini hızlandırmış ve fordizmin katılıklarının aşılmasına hizmet etmiştir.

Bütün bu değişimler de temel açıklayıcı faktörlerden biri teknolojinin değişmesidir. Tarihsel olarak teknoloji üretim alanları ve üretimin şekli üzerinde ciddi etkilere sahiptir. İş, basitçe kaynakların çıktılara dönüştüğü bir süreç olarak ve teknoloji insanların kaynakları çıktılara dönüştürürken kullandıkları araçlar şeklinde tanımlanırsa teknoloji ve iş arasındaki ilişki daha rahat anlaşılabilir. Dolayısıyla teknoloji insanların sadece ne yaptığını değil nasıl yaptığını da doğrudan etkilemektedir. Teknolojinin iş üzerindeki etkisi iki başlık altında toplanabilir; ilk olarak teknoloji yeni bazı işler yaratırken eski mesleklerin bir kısmını ortadan kaldırmaktadır. İkinci olarak işin gerektirdiği becerilerin ve niteliklerin artmasına ve niteliğinin değişmesine sebep olabilir ve aynı zamanda eski bazı becerilerin artık anlamsızlaşmasına ya da işlevsizleşmesine yol açabilir.

Yeni teknolojileri (özellikle bilgisayar modelleri) kitle üretiminin kitlesel yeknesaklıkla el ele gitmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmış, çok büyük bir üslup farkı gösteren “neredeyse kişiselleşmiş ürünler”in kitle üretiminin esnek biçimde yapılabilmesini olanaklı hale getirmiştir. Bu gelişmeler sonucunda, günümüz üretim alanlarının büyük sitelerinden çok 19. yüzyılın zanaatkar ürünlerine daha çok benzediği şeklinde yorumlanmıştır.⁹⁰

Esnek üretim ve esnek üretimin ihtiyacı olan esnek işgücü ihtiyacı; diğer yandan üretimin merkezsizleşmesi ve parçalanması (*outsourcing* ve *subcontracting*) politikaları bu gelişmenin sonucu olmuştur. Bu politikalar sonucunda ise emeğin ve istihdamın kayıt dışılığında artış görülmüş ve işçi-işveren-işyeri üçlüsüyle oluşan formel çalışma biçimi yerini marjinal ve enformel çalışma biçimlerine bırakmıştır.⁹¹

İşin doğasının değişmesine sebep olan diğer dış faktörler; işgücünün demografisinin değişmesi, ürün piyasasının değişmesi ve hizmetlerin küreselleşmesi ve son olarak çalışma hayatını yönlendiren yasal çerçevenin değişmesi olarak kabul edilmektedir.

İşgücünün demografisinin değişmesi içerisinde; kadınların işgücüne katılım oranının artması, beyazların sayısının azalması, çift-kariyer evliliklerin artması, işgücünün yaşlanması ve işgücünün eğitim ortalamasının artması gibi başlıklar öncelikle göze çarpan unsurlardır.

Ürünlerin küreselleşmesi ise; daha geniş bir işgücü piyasası, daha belirsiz bir rekabet ortamı ve uluslararası işbölümünde radikal kırılma demektir. Firmalar ya da ekonomiler, söz konusu ortamda kalite kontrole, bazı hizmetlerin dış kaynak kullanımı (*outsourcing*) kanalıyla yapılmasına, küçülen yapılara da dayanan esnek üretim anlayışı ile var olmaya çalışmaktadırlar. İşgücüne olan talep, ürünlere ya da hizmetlere olan talebin bir fonksiyonu olduğuna göre; işgücündeki değişimi inceleyen herhangi bir çalışma ürün piyasasındaki değişmelere atıfta bulunmadan çok fazla açıklayıcı olamaz. Küreselleşme ile birlikte ürünlerde artan rekabet iki

⁹⁰ Bkz. (14), HARVEY, 95.

⁹¹ Bkz. (42) KÜMBETOĞLU, 60.

temel değişimi beraberinde getirmiştir; ürünler üzerindeki fiyat baskısı işçiler başta olmak üzere bütün maliyetler üzerinde aşağı doğru bir etki yapmaktadır ve rekabet, alanını hız, yenilik ve çeşitliliği merkeze alacak şekilde genişletmiştir.

Son olarak çalışma hayatını düzenleyen yasal çerçeve ise yukarıda sıralanan değişmelere paralel olarak sürekli bir değişim içerisindedir.

Esnek üretim tarzı çalışma hayatı ve iş açısından yenilikle birlikte bazı soru işaretlerini de beraberinde getirmektedir. R. Sennett, *Karakter Aşınması* adlı eserinde esnek üretimle ilgili kuşkularını şöyle ifade etmektedir⁹²; “Esnekliğin kaygı yaratması son derece doğal: İnsanlar hangi risklerin olumlu sonuç vereceğini veya hangi rotayı seçmeleri gerektiğini bilemiyor. Geçmişte “kapitalist sistem” sözünün taşıdığı lanetten kurtulmak için “serbest girişim” sistemi veya “özel girişim” sistemi gibi pek çok dolaylama geliştirilmişti. Günümüzde esneklik de kapitalizmin üzerindeki laneti silmenin başka bir yolu olarak kullanılıyor. Katı bürokrasi biçimleri eleştirilip, risk almaya vurgu yapılarak esnekliğin insanlara kendi yaşamlarını şekillendirmede daha fazla özgürlük tanıdığı söyleniyor. Oysa yeni düzen sadece geçmişin yürürlükten kaldırılmış kurallarının yerine yeni kontrol biçimlerini geçiriyor. Ancak bu yeni kontrol biçimlerini anlamak oldukça zordur. Yeni kapitalizm okunması son derece zor olan bir iktidar rejimidir.”

Burada esnek üretim ve üretim sistemlerinin evrimi konusunda önemli bir vurguya gereksinim bulunmaktadır. Fordizmden esnek üretime doğru olan süreç sadece tek yönlü, lineer ve homojen bir süreç değildir. Üretim tarzları bugün de daha önceki dönemlerde olduğu gibi heterojen bir yapı sergilemektedirler. Bazı sektörlerde ve ekonomilerde esnek üretim daha yaygınken diğerlerinde fordist üretim tarzı ve hatta geleneksel üretim tarzları daha yaygın ve egemen olabilmektedir. Dahası, herhangi bir ürünün üretim süreci, fordist üretim tarzı ve esnek üretimi birbirini ikame eden ya da dışlayan değil, birbirini tamamlayan bir yapıda şekillenmiş olabilir.

⁹² Bkz. (64), SENNETT, 10.

6.1. Esnek İstihdam Biçimleri

Çalışma hayatında ve emek gücünde önemli değişimlere yol açan esneklik kavramı iş hayatı açısından beş alt başlıkta incelenebilir;

- **Sayısal Esneklik:** İşletmelerin gereksinim duyacakları işgücü miktarı ve niteliğini, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre "değiştirme serbestisini" ifade etmektedir.
- **İşlevsel Esneklik:** Çalışanların değişik şekillerde kullanılabilmesini ifade etmektedir. Çalışanların bir alanda uzmanlaşmaları yerine birbirine yakın alanlarda her işi yapacak şekilde yetiştirilmesi, bilgi ve becerilerin artırılması, çalışanların bir görevden diğerine rahatça geçebilmesi ve farklı görevlere uyum sağlayabilmesidir.
- **Uzaklaştırma Stratejileri:** Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde başka çalışanlar çalıştırılarak yerine getirilmesidir.
- **Ücret Esnekliği:** Ücret yapısı ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestliğini ifade etmektedir. Performans ölçümü ve performans ücret ilişkisinin kurulmasında bireysel kararlar ve birebir anlaşmalar ön plana çıkmaktadır.
- **Zamanın ve Mekanın Kullanımındaki Esneklik:** İşverenler ya da bağımsız çalışanlar için müşterilerle çalışanlar arasında çalışma zamanının ve çalışma mekanının keskin sınırlarla belirlenmemesidir. Klasik anlamdaki ofis ve mesai kavramlarının zayıflamasına işaret eder. Esnek istihdamın ilk dört biçimine bu bölümde yer verilmekle birlikte zamanın ve mekanın kullanımındaki esneklik ayrı bölüm başlıkları altında ele alınmıştır.

6.1.1. Sayısal Esneklik

Dışsal esneklik de denilen sayısal esneklik, firmaların kullandıkları işgücü büyüklüğünü belirleyebilme serbestisini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile piyasa dalgalanmalarına göre firmaların, istihdam edecekleri işgücünün miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla sayısal esneklik uygulamaları ile firmaların, hem piyasada değişen koşullara, hem de yeni teknolojilere uyum yeteneği artmaktadır. Bir anlamda işçi alma ve çıkarma, işçilerin niteliğini belirlemede, yasal sınırlamaların sorun oluşturmamasıdır.⁹³

Gorz'a göre, esnek çalışmanın bu şekilde yeniden örgütlenmesi ya da dağıtımı emeğini satanları kendi zamanları üzerindeki tüm iktidarlarından yoksun bırakmaktadır⁹⁴: Firmanın sürekli ihtiyaç duyduğu kimseler konjonktüre ve mevsimlere göre esnek saatlerle çalışmaktadır. Diğerleri ise, dönemsel, geçici, yarım günlük, ofis dışı çalışanlar olarak ya da birilerinin yerine belli bir süre için çalışanlar olarak kesintili şekilde belli aralıklarda çalışmakta ya da hiç çalışmamaktadır. Azalan yıllık toplam iş miktarı, giderek artan sayıdaki aktif nüfusa yeniden ve çoğunlukla kimsenin hiçbir şeyden emin olamayacağı tarzda dağıtılmaktadır.

Organizasyonlar genellikle yarı zamanlı çalışanları ya da kısa süreli sözleşmeleri tercih etmektedirler. Burada önemli olan şey, çalışanların kolayca işe alınabilir ve kolayca işten çıkarılabilir olmalarıdır. Son dönemde yaygın olan başka bir istihdam şekli ise maksimum esneklik sağlamaktadır; bu modele göre çalışanlar danışmanlık yapan bir insan kaynakları şirketinin bordrosunda tutulur ve gerçekte işe alınmazlar. Çalışanı istihdam eden şirket ise kendisine danışmanlık yapan insan kaynakları şirketi ile belirli dönemler için kısa süreli sözleşmeler yapar. Bu süreçler de özellikle profesyonel için de artık iş güvencesinin önemli bir soru işareti olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanlar, bu şekilde istihdam edilmenin bazı avantajlarından faydalandıkları gibi profesyonel meslek grupları oluşturmama ve sendikalaşma gibi bazı sorunlarla da yüzleşmektedirler.

⁹³ Dilek OKKALI, Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasasında Esnekliğin İş Yaratma Üzerindeki Etkisi ve Türkiye'nin Durumu, 30.

⁹⁴ Bkz. (16) GORZ, 129.

Yapılan görüşmelerde şirketlerde çalışanları istihdam etme biçimleri açısından esnekliğin farklı yansımaları gözlenmiştir. Literatürde yer alan esneklik modellerinde söz konusu şirketlere önemli ölçüde rastlanmaktadır. Sayısal esneklik kavramının anlattığı gibi şirketteki çalışan sayıları farklı yıllara göre ya da yılın farklı dönemlerine göre dalgalandığından çalışan sayısı çoğu zaman net olarak bildirilememiştir. Çalışan sayısı sürekli değiştiği gibi istihdam edilme biçimleri açısından da söz konusu çalışanlar farklılaşmaktadırlar. Sayısal esneklik ekonomik krizlerin sık yaşandığı ve iş piyasasının istikrarlı olmadığı bir ortamda bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

“Tabi yani biz zaman zaman dışarıdan geçici personel alınabiliyor, bu daha ‘short-term’ (*kısa dönemli*) bir proje almışsınızdır, hani ardından o proje için genelde ne yapılıyor işte Freelance (*bağımsız*) insanlarla çalışılıyor bir, ya da başka bir takım firmaların kaynakları kullanılıyor, başta konuştuğumuz. Onun dışında bir de genel pazarın şeyleri vardır. Akışları vardır. Şimdi olmaz inşallah ama bir kriz dönemine girdiğimizi varsayalım. Ondan sonra işler bir anda daralıyor, beklediğiniz projeler çıkmıyor, e şimdi o zaman ‘Olsun kardeşim, biz gene aynı kadroya devam edelim’ dersiniz batarsınız. Onun için hemen ona göre şey yapmak gerekir. Ya da işler gayet iyi gidiyordur, siz mesela atıyorum ııı ne diyelim. ııı Avrupa Birliği. Kendimden örnek vereyim. Avrupa Birliği konusunda ekip oluşturmuşsunuzdur. Baya büyük işte projeler vardır. Beklentiler vardır geleceğe yönelik. Burada kendinize pozisyon alıyorsunuz. Bu böyle giderken burada kriz yok, şu yok, bu yok hiçbir şey yokken pat diye tut ki Avrupa şeyi bozuldu. Dediler ki ‘vazgeçtik kardeşim, bu Avrupa Birliği’ne girmicez’ Bu ne demektir? Bu birimin temel işi kapanmış demektir. O zaman bu birimi tabii ki şey yaparsınız.” (*3 nolu görüşmeci*)

Bu istihdam yapısında tam zamanlı çalışanların bile sözleşmeleri bir yılı geçmemektedir. Görüşme yapılan çalışanlar arasında beş yıldan fazla aynı şirkette çalışanlara nadir olarak rastlanmaktadır. Üst düzey yöneticilerin çoğunlukla şirketle ortaklık ya da hissedarlık ilişkisi olduğundan ortalama çalışma süreleri diğerlerinden daha uzundur. Bilgiye dayalı sektörlerde çalışanlar diğer sektörlerdeki muadillerine göre daha yüksek ücretler aldıklarından sürekli olarak niteliklerini ve iş bağlantılarını

geliştirmek istediklerinden iş değiştirme konusunda kendilerini daha özgür hissetmektedirler.

“[O zaman sene içerisinde şirketteki çalışan sayısında değişimler oluyor mu ?] Çok mümkün. Yani proje yoğunluğu etkileyebilir ama daha doğrusu yeni proje alınınca ını bu sayı artabilir. Benim olmadığım önceki zamanlarda çalıştığım firmanın 40-50 kişilik yazılımcı sayısına ulaştığı söyleniyor. Dolayısıyla büyük projeler alınmıştır piyasadan diyelim ki arttırılabilir, zamanla azaltılabilir, ekonomik başka dış etkenler bunu tetikleyebilir özellikle işten çıkartmayı. Ama zaman zaman sayının değiştiği kesinlikle doğru.” (15 nolu görüşmeci)

Şirketlerin faaliyetlerinde sürekli olarak çalışan sayısı ve nitelikleri açısından değişiklik göstermesi farklı istihdam şekillerinin uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Yarı zamanlı geçici sözleşmeyle kısmi süreli ya da danışman statüsünde çalışanların sayısının artması şirketlerde istihdam açısından ikili bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. Buna göre bir tarafta merkezde sürekli olarak az sayıda ve tam zamanlı çalışanlar ve diğer tarafta da ihtiyaca göre işe alınan görece daha yüksek ücretli fakat çalışma süresi oldukça sınırlı olan ve şirketle organik bir bağı olmayan çalışanlar vardır. Literatürde bahsedilen ikili yapıya paralel olarak merkezde bir grup az sayıda tam zamanlı ve sürekli istihdam edilen, bazı durumlarda şirketle ortaklık ilişkisi bulunan “çekirdek” ya “merkez” çalışan ile sayıları ve statüleri sürekli değişen, iş bazında anlaşılan geçici çalışanlardan bahsedilmektedir. Söz konusu ikili istihdam yapısı, farklı dönemlere ve farklı sektörlere göre değişiklik göstermekle birlikte ağırlıklı olarak gözlemlenen tam zamanlı ve sürekli çalışanların esnek istihdam biçimleri ile çalışanlara kıyasla azınlıkta olduğudur.

“En boş dönemde dediğim gibi çekirdek kadro patronlar ve elemanlar ile beraber, destek elemanlarını saymak gerekir mi? Şoför ve diğerlerini filan. Proje uzmanları ve patronları sayacak olursak 8 kişilik bir core (çekirdek) kadroları var. En çekirdek oldukları zamanlar 10-15 kişiyle falan çalışırlar. Fakat genişledikleri zaman genelde en fazla 45-50 civarında insan oluyor.” (17 nolu görüşmeci)

Çalışanlarını esnek şekilde istihdam eden şirketlerde hızlı bir devinim olmakta çalışanların kendilerine ya da şirketin tercihlerine bağlı olarak ortalama çalışma süreleri kısalmaktadır. Zaman başlıklı bölümde daha ayrıntılı ele alınmakla birlikte 2,5-3 sene gibi bir süre söz konusu sektörlerde bir şirkette çalışmak için uzun bir süre olarak algılanmaktadır.

“Sözleşmeli çalışanlar proje bazlı anlaşma yapıyorlar ve projenin bitiminde sözleşmeleri otomatik olarak fesih oluyor iki taraflı olarak. İlginç bir şekilde merkezde çalışan uzmanlarıyla bir iş akitleri yok. Onlar sanki kadroluymuş gibi çalışıyorlar, sürekli sigortaları ödendiği için onlarla bir anlaşma yapma gereği duymuyorlarmış, bana öyle dediler.” (8 nolu görüşmeci)

“Ortalama çalışma süresi (S...)’te piyasanın ortalamasından biraz daha yüksek olabilir 2,5 ya da 3 sene gibi.” (14 nolu görüşmeci)

Ortaya çıkan yeni ihtiyaçları karşılamak amacıyla sayısal ve niteliksel açıdan mevcut çalışanların yetmediği durumlar sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu durumda şirketler geçici sözleşmeler ya da çoğu zaman sözleşmesiz olarak bağımsız çalışan uzmanlara işin belirli bir kısmını vermekte ya da belirli bir süreliğine onları işe almaktadırlar. İlk durumda şirket çalışana ofis sağlamaz ve tanımladığı belirli bir sürede çalışanın tamamlamasını ister. İkinci durumda ise çalışan sınırları belirli ve çoğu zaman bir yıldan az bir süre için şirketin bir çalışanı olur. Bu durum şirket içerisinde çalışan sayısının ve çalışan profiline zaman içerisinde sürekli olarak değişmesi sonucunu doğurmaktadır.

Bunun dışında şirket olarak çalışan istihdam etmeyen, aldığı işleri sürekli iletişim halinde olduğu çalışanlara dağıtarak hizmet satın alıyor gibi sözleşme yapan örneklere de rastlanmaktadır.

“Bizim şirket aslında direk öyle kullanmıyor. Çünkü biz kendimiz full time (tam zamanlı) olarak istihdam ediyoruz kişileri. Başka firmalarda belli bir süreliğine uygulamacı olarak bulunuyor. Oraya bir şekilde fatura ediliyor bunlar. Bizim böyle

bir şeyimiz yok...Bazı şirketler ama sadece dışardan birilerini tutarak işlerini yaptırıyorlar.” (2 nolu görüşmeci)

Özellikle yazılım sektöründe görülen küçük ve bir anda ortaya çıkan şirketler, hem piyasanın dinamik yapısının doğal bir sonucu hem de şirket kurma konusunda basitleştirilen yasal mevzuatın mümkün kıldığı bir durumdur. Şirket içerisindeki esneklikler kısa süreli, iş bazlı ya da yarı zamanlı gibi farklı istihdam biçimleriyle sağlanırken sektördeki esneklik kolay bir şekilde şirket kurmak ya da kapatmakla sağlanmaktadır.

“Sektörün genel yapısıyla ilgili bir durum söz konusu. Çünkü yazılım şirketi kurmak çok çok kolay bir iş. Yani setup (*kurulum*) maliyeti olarak yani ilk maliyetler olarak çok kolay bir şekilde yazılım firması kurabilirsiniz. Bir tane yer kiralamanız ki yeri bile olmayan yazılım firmaları var. Birkaç bilgisayar atmanız ve birkaç arkadaş sizin biraraya gelmeniz, yazılım şirketi diye adlandırılmanıza yeter bir durumdur. Şirket olabilmesi için belli işte 111 üç belgeye indirildi galiba şirket kurma prosedürü sekiz belgeden. Dolayısıyla sadece adres göstermeniz kafi gelebiliyor belki. Ben kurmadım bilmiyorum. Hatta maaşlı olarak çalışmakla birlikte dışardan daha kolay iş alabilmek için kendi adına küçük bir şirket kuran arkadaşlarım var, nolur nolmaz diye faal olmasa da istediği zaman fatura kesebileceği bi şirketinin olması istenen bişeydir eğer dışarı da iş yapıyorsanız.” (15 nolu görüşmeci)

Bu şekilde özellikle danışmanlık ve özellikle de yazılım gibi alanlarda gerçekte var olmayan, çalışanı ve şirket merkezi olmayan “tek kişilik şirketler” ortaya çıkmaktadır. Bir şirkete bağlı olarak mı çalışıyorsunuz sorusuna “Kendim şirketim zaten” şeklinde cevap veren biri tek kişilik şirketleri şöyle anlatmaktadır.

“Tek kişilik firmalar var. Kağıtlarda şirketi var kişinin. Kendine outsource (*dış kaynak*) olarak kir alıyor. Veya fatura kesiyor. Freelance işler yapıyor. Dolayısıyla ofis söz konusu değil. Şimdi resmi olarak bu kişi bir şirket. Şahıs şirketi. Dolayısıyla faturasını kesebiliyor. İşlerini resmi olarak halledebiliyor ama bir kişi veya iki kişiden oluşuyor. [Hukuken mümkün mü yani bir şirket yeri olmadan veya şirkete

yere olmadan sahip olmak ?] Bir adres gösteriyordur, yazışma adresi olarak sadece, ben fiili olarak bir şirketten söz ettim.” (15 nolu görüşmecisi)

6.1.2. İşlevsel Esneklik

İç esneklik olarak da tanımlanmaktadır. Pazar talebinde, teknolojiye ve şirket politikasındaki değişiklikleri karşılayabilecek şekilde, çalışanların farklı niteliklerdeki işleri yapabilme yeteneği ve kolaylığıdır⁹⁵. İşlevsel esneklik işgücünün nitelik ve becerileri ile ilgilidir. İşlevsel esneklik çerçevesinde ideal bir çalışanın yaşam boyu öğrenen olması ve işletme içinde çok farklı işlere kaydırılabilmesi mümkün olmalıdır.⁹⁶ Çalışanların iş tanımlamalarının değişen üretim yöntemlerine, teknolojik şartlara, iş yüküne bağlı olarak değiştirilebilmesi bir başka ifadeyle işletmede çalışanların değişik alanlarda görev ve sorumluluk yüklenebilmesi de işlevsel esnekliktir.

İşlevsel esneklik, talep dalgalanmalarına göre çalışanların teknoloji ve üretim süreçlerine uyum becerisini ifade etmektedir. Yüksek nitelikli işgücü gerektiren bu esneklik türünde, işgücünün eğitim seviyesi büyük önem taşımaktadır. Ancak düşük nitelikli çalışanlar için böyle bir olanak bulunmamaktadır. Takım çalışması gibi çalışma modellerinin örnek olarak gösterilebileceği işlevsel esneklik, çalışanın değişik biçimlerde kullanılarak maliyetlerin düşürülmesi olanağını verdiği gibi, rekabet açısından da büyük avantajlar sağlamaktadır.

Şirket içindeki farklı pozisyon ya da görevlerdeki çalışanlar gerektiğinde birbirini ikame edecek şekilde yeniden organize olabilmektedirler. Söz konusu ‘sürekli yeniden organizasyon’ çalışanların çok yönlü olarak nitelik kazanmaları ile mümkün olmaktadır. Ortaya çıkan yeni bir ihtiyaca cevap verebilecek ya da transfer edilen yeni bir teknolojiye uyum sağlayabilecek nitelikler şirket içi eğitimlerle ya da eğitim danışmanlığı veren şirketlerden hizmet satın alınması yoluyla geliştirilmektedir. Çalışanların nitelikleri ve görevleri arasında çok net ayrımların olmaması görev ve pozisyonların birbirinden keskin ve tanımlanmış sınırlarla

⁹⁵ Yetim ÜNSAL, Mühendis Kimliği, Sosyal Kimlik, Katılım, İş ve Mesleki Doyum Kavramları Açısından Çok Yönlü Bir İnceleme, 95-96.

⁹⁶ Bkz., (85) OKKALI, 30.

ayrılması ve kategorilendirilmesini imkânsız kılmaktadır. Ortaya çıkan ürün/hizmet talebine göre çalışanların görev ve sorumlulukları sürekli olarak yeniden şekillenmektedir.

“Yani öyle ben kendi işimi yaparım, başka bişeye karışmam diye bişey yok. Zaten çok küçük bi kadroyla çalışıyoruz. Herkesin bi uzmanlık alanı var aslında. Ama az çok herkes herkesin yaptığı işi bilir. Bu biraz da şeyden geliyo, piyasada zaman içerisinde nasıl bi ihtiyaç ortaya çıkacağını bilmiyosun, ya da neyin ön plana çıkacağını. Ne kadar farklı disiplinlerde, farklı alanlarda bilgi sahibi olursan, o kadar kendini garantiye almış oluyorsun.” (10 nolu görüşmeci)

Şirketler değişen şartlara uyum sağlayabilmek için çalışan sayısını esnettikleri gibi zaman zaman dolaylı olarak ilgili oldukları yan alanlarda kendilerini geliştirerek piyasanın canlı olmadığı dönemlerde de ayakta kalabilmektedirler.

“Genelde aldıkları projeler farklı programlardan ve uzun ve orta vadeli projeler oluyor, yani aslında hiçbir zaman boş kalmıyorlar fakat hani biraz daha sakin olduğu dönemlerde ya da piyasanın hareketsiz olduğu zamanlarda çevirmenlik gibi birçok yan hizmet de veriyorlar. Bunun için kısa dönem uzmanlar da çalıştırıyorlar. Bi şekilde durgunluk olsa bile yapılacak bişeyler bulunuyor, şirket kendini adapte ediyor piyasanın ihtiyaçlarına göre.” (8 nolu görüşmeci)

İşlevsel esneklik, çalışanların sürekli eğitimi ile mümkün olabilmektedir. Çalışanların, görev ve sorumluluklarının yeniden düzenlenmesine imkân tanıyan eğitim programları, toplam çalışma süresi içerisinde azımsanmayacak bir paya sahiptir. Çalışanlar gündelik mesailerinin bir kısmını işe ayırdıkları gibi 6-8 haftalık gibi sürekli eğitime tabi tutulduklarına da rastlanmaktadır. Şirketlerin kendi çalışanlarını eğitmeleri ihtiyacı, formel akademik eğitimin iş dünyası talepleri ile paralel olmaması ve çalışılan sektörlerdeki bilginin sürekli olarak artmasından kaynaklanmaktadır. Eğitim programlarının arttığı dönemlerde ortalama iş yükü de aynı şekilde devam ettiğinden çalışanlar iş temposunda önemli oranda bir artış ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

“Tam olarak bilemiyorum da ortalama senede 30-35 gün olabilir. Benim tabi biraz fazlaydı ben 3 aylık bi eğitime gönderildim. Ondan sonra haftalık eğitimler filan oluyo, geçen sene ben toplam 4 ya da 4,5 aylık bi eğitim almışım. Ama kurum içi ortalama 30 filandır ki o da yüksek bi rakam. Yani onun dışında bi sürü yeni modül çıkıyo, yeni modüller çıktıkça sürekli yeni şeyler öğreniyosun zaten. Onları öğrenenler kurum içinde diğerlerine de öğretiyorlar. Bizde eğitim sürekli, bi doyunluk düzeyi yok yani. Birbirimizden de çok öğreniyoruz, birine şunu bilmiyorum diyorum, bilen biri mutlaka yardımcı oluyor. Bunları da eğitimden sayarsak eğitim hiç bitmiyor. İnsanlar sürekli birbirine eğitim veriyö. Onun dışında yönetim daha tecrübeli olanlara filanca kişilere şu konuların eğitimini ver diyo, onlar da veriyö. Onun dışında eğitim kurumları ile anlaşmalar oluyo, ki benim gittiğim öyle bişeydi. Bi eğitim kurumuyla anlaşip, ücretini ödeyip beni gönderdi.” (12 nolu görüşmeci)

Özellikle daha kıdemli, koordinasyon ve yöneticilik gerektiren pozisyonlar için sadece bir uzmanlık alanına yoğunlaşmaktan çok birden çok alanda bilgi birikimine ve disiplinler arası bir bakışa sahip olmak önemli olmaktadır.

“Herkesin kendi alanı var, diyeceğim ama şöyle bir durum var. Profesyonel seviyede baktığınız zaman uzmanlıklar ön planda benim gözlediğim. Ama yavaş yavaş yönetim şeyine doğru yukarı çıktıkça uzmanlıktan ziyade yönetim becerileri, karar alma şeyleri daha önemli, o zamanda şey çok önemli değil. Yani ne kadar teknik bilginiz var veya fonksiyonel bilginiz var, çok şey kazanmıyor. Yani şimdi gene döneceğim: yani şimdi fabrikada belli bir şeyin başındasınız, kimya sektöründe bir üretim ünitesinin başına gelirken, şimdi ondan anlayan adam olmanız gerekir mutlaka. Yani spesifik şeyleri bir kenara bırakırsak, yoğun hani şey isteyen, ilgi isteyen ını onun dışında şey ki orada bile yönetim şeyine doğru çıktıkça idari işler daha ağır basıyor insanın şeyinde. Kıdemli oldukça birçok disiplinin bir arada devam etmesi, siz o konuda uzman olmasanız bile ama neler yapılması gerektiğini bilmeniz lazım. Özellikle de bu işi iyi idare eden, koordinasyon sağlayan kişi olarak yani.” (13 nolu görüşmeci)

Daha alt düzeyler için de çalışanların birden fazla alanda kendilerini yetiştirmeleri ve gerektiğinde çalışanların birbirini ikame etmeleri beklenmektedir. Çalışanların birbirini ikame edebilmesi uzmanlık alanı ile doğrudan ilgilidir. Bir çalışan uzmanlık alanlarını genel ve teknik olarak ikiye ayırmakta ve bu ayrıma göre “ikame edebilme”yi değerlendirmektedir.

“Değişiyor ya, yani mesela bazı danışmanlar multidisipliner’dir, çok değişik yerlerde çalışmışlardır, çok değişik işler yapmışlardır. O adam generic (*genel*) bir danışmandır. Bazı konularda mesela açık spesifik bir konuda danışmanlık isterseniz, dersiniz ki efendim, ‘buradaki kablolama sisteminin’ yok, ‘Network sisteminin verimliliğini bir arttır’ falan dersiniz, adama teknik bir danışman tutarsanız. Veya finansal danışman tutarsınız. Yani dediğim gibi bazı danışmanlık işleri çok genel bilgi ister, bazı danışmanlık işleri de spesifik bilgiler ister. Ama her halükarda tecrübedir bence önemli olan. Bazılar için genel, bazılar için spesifik. Şimdi benim alanım oldukça spesifik bi alan. Ben finans modülünden sorumluyum, mesela Kıbrıs projesinde diğer FA (finansal muhasebe) danışmanı işten çıktı, bana o şirketle ilgili çok genel bazı bilgileri verdi, ben gittim aynı şekilde devam ettim. Yani birbirimizi ikame etme şansımız var. Ama onun dışında modül farklıysa ben gidip o adamı replace (*yerini almak*) edemem.” (14 nolu görüşmeci)

6.1.2.1. Takım Çalışması

Takım çalışması kavramı yeni ekonomide özellikle profesyonel çalışanlar için ön plana çıkan en önemli kavramlardan biridir. Ancak takım çalışması işletme literatürü tarafından verimlilik ve kaliteyi yakalama adına övülürken, bazı sosyologlar tarafından belirli açılardan eleştirilmektedir. M. Kunda, bu tür takım çalışmasının “derin bir rol yapma” olduğunu, çünkü bireyin kendi görünümünü ve diğerleri ile olan ilişkilerini değiştirmeye zorladığını belirtmektedir.⁹⁷ Takım kavramı, esnek çalışmayı bireyin kapasitesini geliştirmeye dönük bir yöntem gibi göstererek meşrulaştırmaktadır.

⁹⁷ Bkz. (64), SENNETT, 118.

Sennett'e göre, montaj hattında arabaların son hızla ilerlemesi için işçileri kırbaçlayan patronun yerini takımdaki diğer çalışanlardan gelen baskı almaktadır. Takım çalışmasının en iyi nasıl yapıldığı şöyle özetlenebilir: "Başkasının yaptığı bir hatayı bul ve iş işten geçmeden hemen bunu ona söyle".⁹⁸ Başka bir ifadeyle takım çalışmasının yüzeysel dünyasında iktidar vardır fakat kişinin değerini takdir edecek bir insan, bir otorite yoktur.

Takım çalışmasına yöneltilen eleştiriler otorite ve iktidar ekseninde sınırlı değildir. Coser, takım çalışmasının çok farklı bir yönüne işaret etmektedir. Coser'e göre, hiçbir cemaat içindeki farklılıklar kabullenilmeden cemaat olamaz. Bu yüzden takım çalışması, ayrıcalıkları, güç farklarını inkar ettiği için de aynı zamanda zayıf bir cemaattir.⁹⁹ Takım çalışmasında işin sorumluluğu bütün takım tarafından paylaşılmaktadır. İşe devamsızlık durumunda gelmeyen işi diğerleri arasında paylaştırılmaktadır. Böylece takım kendi kendini denetleyen bir mekanizma geliştirmek durumunda kalmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, az sayıda çalışanın olduğu durumlar ve küçük şirketler için daha çok geçerli olan ve büyük bir işin ya da projenin parçalar halinde çalışılması gerektiği durumlarda takım çalışmasına rastlanmıştır. Çalışanlardan kendi alanlarında uzman olmak dışında diğer alanlardan da haberdar olması, farklı alanların kesişen noktaları görebilmeleri ve gerektiğinde arkadaşlarını ikame edebilmeleri beklenmektedir. Sennett'in "takım çalışmasında belirli bir otoritenin yerine takım arkadaşlarının birbirini denetlediği" yorumu, çalışanların birbiri hızına yetişme çabası dolayısıyla kendi performanslarını artırmaları anlamında bu araştırmanın bulguları ile paraleldir. Öte yandan, Coser'in belirttiği gibi çalışanlar takım içerisinde birbirini ikame etmektedir.

"Yani bizim yapımız farklıdır, müşterinin yapısı farklıdır. Müşteri tarafının aynı işi yaptırdığı farklı görevler bizde farklı kişilere tanımlanmıştır. İşe başlarken müşteri kendi yapısını anlatırken, bütün SAP danışmanları orda olmalı ki herkes aa burası benim diyip onu almalı, öbürü burası benim diyip onu almalı. Bu tip işleri

⁹⁸ Ag.k., 119.

⁹⁹ Laub COSER, The Functions of Social Conflict.

sürekli yapınca insanlar hangi kısmı kime vereceğini bilmeye başlıyo, bak burası senin şurası benim diyebiliyor. Artı işe başladıktan sonra sizin yaptığınız bi modül başkasını da ilgilendirebilir, o yüzden de arada bi araya gelmeniz gerekebilir. Sizin çalışırken diğer modüllerden beklentinizi dile getirmeniz lazım. Bi de mesela bazen ben kendi işimi bitirmeden diğer modüller çalışmaya başlayamıyor. Ben belli başlı şeyleri yapayım ki, ben yapıyı kurarım. Onun üzerine tartışırız. Yani ben kendi işimi yaparım başkasına karışmam gibi bi durum da yok, şu adam şu işi yapmazsa ben hayatta işimi yapamam gibi bişey de yok. Sizin işinizi aksatmanız sadece sizi değil tüm takımı etkiler. O yüzden çok sorumlu davranmak zorundasınız. Bazen şey de olabiliyo, aynı bi projede başımıza geldi, başka bi modülde çözmemiz gereken bi sorunu çok alakasız bi modülde çözdüğümüz de olabiliyor. Yani hep yorum farkından kaynaklanan şeyler. Bu tip şeyler sizin diğer modüldeki uzmanlarla ilişkilerinizi artırıyor. Yani bu tip şeyler, birbiriyle eşgüdüm gerekiyo. Onu gerektiren ihtiyaçlar belirebiliyo” (1 nolu görüşmeci)

Takım halinde çalışma ile esneklik arasında ilişki şirketlerin istikrarsız piyasalarda ayakta kalmaları ve hızlı büyüyebilmeleri için işlevsel bir araç olarak görülmektedir.

“Şimdi (K...) küçük bir şirketmiş, yani bunun tam şey yapmayayım ama 97-98 yıllarına kadar oldukça küçük bir şekilde ekipten oluşan, gene misyonu tamamen bu olan, tabi o zamanlar yazılım geliştirme falan tarafları yok. Sadece, söylediğim şey var, ‘Sistem Bütünleştirme İş’ var. Ondan sonra küçük bir şirketmiş. Küçük bir şirket olduğu için de ne olmuş, her küçük şirketin şeylerinden faydalanmış, ııı avantajlarından faydalanmış. Nedir bunlar ? Çok esnek, çok hızlı hareket edebilen, hiyerarşi yok, yatay bir organizasyon. Bir ekip mantığıyla, bir takım mantığıyla hareket edilmiş. Zaten bizim şimdiki Yönetim Kurulu Başkanımız, işte (A...) Bey, bir sporcu da olduğu için, ondan sonra hani daha takım oluşturma yani ekip tabi oradan gelme bir şeyi de tahmin ediyorum, ııı yeteneği de var. ııı öyle bir şirketmiş. Bu sayede de tabi ne oluyor, daha esnek, daha hızlı hareket edebiliyorsunuz, daha kolay şey yapabiliyorsunuz, müşteri taleplerine göre şekil alabiliyorsunuz. Bunu sonu ne olmuş? Çok hızlı büyümüş şirket bu esnekliği sayesinde. Bugün artık en bu IT (Bilgi İletişim Teknolojileri) şeyinde, yani şeye bakılırsa ‘Turn Over’a, Ciro’ya

bakılırsa, bayaa hatırı sayılır bi şirket olmuş, bu benim içimde olmadığım zamanlar ama anlatılanlar çerçevesinde özetliyorum.” (3 nolu görüşmeci)

6.1.3. Uzaklaştırma Stratejileri

Hizmetin veya üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka çalışan çalıştırarak yapılmasıdır. Ticari ilişkilerin istihdam ilişkilerinin yerini alması ve bir firmanın ucuz işgücü olan ülkelerde fason üretim yaptırması ile taşeronluk kavramının söz konusu olması bu esneklik tipini anlatmaktadır. Firmalar bu sayede kaynak israfını önlemeyi ve uzman olmadıkları, verimliliklerinin ve rekabet güçlerinin zayıf olduğu alanlarda işleri daha güçlü ve uzman olan firmalara yaptırarak ayakta kalmaktadırlar.

Esnek üretimin temel bileşenlerinden birisini oluşturan esnek üretim teknolojileri üretim sürecinin küçük parçalara ayrılmasını sağlayarak üretimin dışsallaştırılmasını, başka bir ifade ile üretimin taşeronlara yaptırılmasına olanak sağlamaktadır. Taşeronluk olarak adlandırılan bu durum, şirketlerin her türlü esneklik sağlamasının önemli bir yöntemi olarak yaygınlaşmaktadır. Yeni teknolojilerin şirketlerde meydana getirdiği yapısal değişim, üretim sürecinin belirli aşamalarında üretimin ve istihdamın merkezileştirilmesini kolaylaştırmıştır.

Şirketler, faaliyetlerinde bir takım işlerini daha küçük şirketlere ya da bağımsız çalışan kişilere vermekte bazen de kendileri daha büyük bir projenin taşeronu olmaktadır. Bu şekilde istikrarsız iş ortamında ayakta kalabilmektedirler. Özellikle müşterinin kamu kesimi olduğu durumlarda şirketlerin söz konusu hizmeti işbirliği içerisinde bir konsorsiyum olarak sundukları durumlara da sık sık rastlanmaktadır. Söz konusu durumlarda başka bir şirketin çalışanlarının belirli bir süre için istihdam edilmesi, geçici sözleşmeler yapılması ya da şirket çalışanını belirli bir süre için taşeron firmada görevlendirilmesi gibi durumlara rastlandığından şirket içi ve şirket dışı gibi ayrımlar bulanıklaşmıştır. Talep edilen ürün ya da hizmete göre çalışan profili, taşeron firma ile ilişkiler ve geçici sözleşmelerle istihdam edilen bağımsız uzmanlar her seferinde yeniden şekillendirilmektedir.

“Mesela (S...)’te 20 tane falan danışman var 3 tanesi yazılımcı. Bu tür şeyleri yani yazılım işlerini proje şekillendikten sonra çıkan ihtiyaçlara göre yapılmış genelde alt şirketlere verilir, dışardan elemanlar geliyor, bu tür şeyler oluyor. Mesela (V...), bi önceki işyerim bu konuda çok daha abartmıştı işi, yani sadece projeyi yürütüyordu geri kalan bütün işleri outsource (*dış kaynak*) ediyordu, böyle modül modül, şu modül başka bir şirket, şu modül başka bir şirket, şeklinde çalışıyordu...[Büyük bir proje alıp parçalıyor bunu, farklı şirketlere dağıtıyor]... Parçalama değil de, daha çok projenin yapısı modüler bir yapı olduğu için herkes bir tarafından sorumlu oluyor. Her tarafını başka bir yere verebiliyor. Projeyi parçalamak değil, yine aynı proje stratejilerine devam ediyor ama sadece proje yönetimini kendisi yapıyor. Doğrudan hiçbirşey yapmıyor ama bütün süreci kontrol edebiliyor. Hem yazılımda hem sonrasındaki danışmanlıkta. Mesela müşteriyle 700 dolara anlaşıyor günlük, 400 doları çalışana veriyor aradaki 300 doları kendi alıyor, hiç uğraşmıyor yani.” (9 nolu görüşmeci)

Özellikle teknolojide yaşanan gelişmeler sonucu birçok işin yapılması çok daha teknik çalışmayı gerektirmiş ve her firmanın her konuda uzmanlaşması mümkün olmaması nedeniyle uzmanlık gerektiren işlerin başka firmalar tarafından yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Firmalar işlerinin bir kısmını başka firmalara verdikleri gibi bağımsız çalışanlara da vermektedirler. Yazılım sektöründen bir çalışan, bütün çalışma biçimini taşeronluk üzerine kuran, kendi kadrosunda çalışan bulundurmayan örneklerden de bahsetmiştir.

“Bazı firmalar var, sırf piyasadan yazılımcı toplayıp bunları kir alıyor. Bu resmi olarak bunu böyle yapıyor. Firmanın işi bu, kendi yazılım üretmiyor, kimseyi işe almıyor, sırf yazılımcıları kir alıyor. Böylece kendi kendini kiralayan, çalışanlar ortaya çıkıyor falan. Şimdi o zaman böyle bu piyasada çalışan ve de yüzen bir grup çalışan var. Bunlar altı aylığına ya da bir yıllığına kendilerini şey yapıyorlar, kir alıyorlar. İş alıyorlar, o işi teslim ediyorlar, paralarını alıyorlar falan. [Anladım.] Bunlar işi resmi olarak yapanlar. Bir de bu işin fiili olarak gerçekleşme şekli var. Siz gidip bir yere proje bazlı olarak çalışabiliyorsunuz. Full time ya da part time ya da çalışma zamanı serbest ı sadece proje bitinceye kadar oradasınız. [Anladım.] Bu olabilir. Bir de bunun adı konulmamış bir şekli var, piyasada 6 aylığına çalışan, sonra

ayrılıp başka bir firmaya giren bir kitle var. Dolayısıyla buna outsource ya da proje bazlı çalışma demeyelim ama çok sık firma değiştiren bir kitle de var, Bunu da belki o yüzen kişiler kavramında değerlendirebiliriz bu kitleyi.” (2 nolu görüşmeci)

Çalışanların bir kısmı tamamen iş veren şirketlerin geçici işlerinde çalıştıkları gibi bazı çalışanlar da bir şirkette kayıtlı, ücretli çalışan oldukları durumlarda da fason işler aldıklarını belirtmektedirler.

“Daha sonra ise (B... A...) dediğimiz Microsoft, SAP, Macromedia, Adobe, 111 yerli olarak Uyumsoft gibi firmaların programlarının, teknolojilerinin eğitimlerini veren bir kurumda çalıştım. Orada da yine kurumun kendi yazılımlarını, atıyorum kurs otomasyonu, satış otomasyonu, gibi yazılımları geliştirmektir, yazılım geliştirme sorumlusu olarak çalıştım orada. Ha bunun yanında eğitmenlik de yaptım orada bir süre ama esas, asıl işim yazılım geliştirme sorumluluğuydu. En sonda şu anki firmamda yazılım geliştiricisi, proje yöneticisi olarak çalışıyorum. [Bu iş yerinde çalışırken dışarıdan hiç fason işler yaptın mı arada?] Evet. Piyasada çalışırken aynı zamanda bu tür fason dediğimiz, freelance dediğimiz serbest işler yaptım.” (14 nolu görüşmeci)

6.1.4. Ücret Esnekliği

Bir şirketin ücret seviyelerini ödenen ücret ve verimliliğe göre değiştirebilme durumudur. Ekonomik seviyede veya işletme seviyesinde ücret esnekliğini etkileyen hususlardan ön plana çıkanlar; üretilen ürünün ya da hizmetin ölçülebilir, niteliğinin öngörülebilir olmaması, çalışanın katma değerinin nesnel performans göstergeleri ile izlenmesinin mümkün olmaması ve ücretlerin her bir çalışan için tek tek belirlenmesidir.

Çalışanın emeği ya da katma değerinin ölçülmesi esnek çalışma biçimleri için önemli bir soru işaretidir. Ortaya konulan ürün ya da hizmet somut ve ölçülebilir olmadığından yapılan işin değeri çoğunlukla yöneticilerin ya da müşterilerin kişisel kanaatleri üzerinden belirlenmektedir. Bu durum, çalışanların işin teknik kısmı kadar ikna ve iletişime sıklıkla vurgu yapmalarının da sebebidir. Ancak, yapılan

görüşmelerde göreceli olarak daha büyük olan şirketlerde çalışanlar sistematik hale getirilmiş bazı ölçme yöntemlerinden söz etmektedirler.

“Belli başlı kriterleri var tabi, birincisi proje başladığı anda kaç adam günde bu işi yaparsın diye sana soruyor. Sen diyosun ki ben bu işi seksen günde hallederim. Şimdi bu birinci kriterdir. Şirket bununla ilgili bi maliyet analizi yapar. Gerçekten bu işi söylenen günde bitirebildin mi diye şirket bi maliyet analizi yapar. İkincisi bitirdin ama müşteri memnuniyeti kazandırabildin mi? Müşteri şu anda yaptığı işleri daha iyi yapar ve bundan da memnun hale geliyor mu? Bu önemli mesela, firmadan firmaya değişen kriterler de oluyor. Ama genel itibarıyla bunlar. Sen yapman gereken işi belirlediğin zaman içinde yapabildin mi tabi bu da sana kalmış, zamanı belirlemek senin yorumuna kalmış bişey. Müşteri ihtiyacını çözebildin mi? Memnuniyet kazandırabildin mi? Bunlar önemli. Bi firma ile iş yaptığın zaman o iş hiç bi zaman bitmiyor, sürekli çalışmaya başlıyorsun, ilişkilerin geliyor. Update (*güncelleme*) ihtiyacı oluyor, yeni sorunlar ortaya çıkıyor. Yeni bi ürün ortaya çıkıyor, o ürünü satıyorsunuz. Yani o müşteri açılıyor, dağ açılıyo orda, Şimdi (T... T...)’a gittik, bu proje altı ay sürecektir ama bitmiyor, sürekli yeni şeyler geliyor, belki on sene daha kurumsal olarak ilişkimiz devam edecek. Bunun için ilk gittiğiniz, ilk kapıyı açtığınız andan itibaren müşteri memnuniyeti çok önemli. Müşterinin şu anda yaptığı işleri birebir yapabiliyor olması lazım sizin ürettiğiniz çözümlerin ve bunun üzerinde bu projenin maliyetinin üstünde bi fayda sağlaması lazım. Sizin çözümünüz eleman tasarrufu sağlayabilir, ya da müşterinin talep ettiği raporları daha iyi sunarsınız filan.” (7 nolu görüşmeci)

Yapılan iş ile ücret arasındaki ilişki için işi veren ile çalışan arasındaki birebir görüşmenin esas olduğu belirtilmiştir. Sınırlı bir iş piyasası söz konusu olduğu için ortaya çıkan talebi karşılayacak çok fazla çalışan zaten bulunamamaktadır. Dolayısıyla o dönemde çalışanın boş olması, yeni bir proje araması ya da işverenin aradığı çalışanı zamanında bulup, bulamama ihtimali ücret pazarlığında tarafların gücünü belirlemektedir. Ancak, az çok bazı iş ya da pozisyonlar için alt ve üst sınırlar olduğundan bahsedilmektedir.

“Ben diyelim ki şu an yaptığım işten konuşalım. Medya ve iletişim danışmanıyım. Benim belli bi CV'im var. Daha önce çalıştığım projelerin büyüklüğü belli, o işlerde aldığım para belli. Bundan daha azına çok çok boş kalmamışsam yani, razı olmam. O yüzden benim başvuracağım bir projede, proje yöneticisinin kafasında kaba bi rakam vardır, az çok. Ama tabi düşündüğü rakam üzerinden bi de artı eksi şu kadar esneyebilirim diyodur, öyle bi marj da vardır, yani. Şimdi burada benim önceki projelerim, o anda o işe ne kadar ihtiyacım olduğu filan benim o marjın ne kadar altında ya da üstünde çalışacağımı belirler. Anlatabildim mi ? Yani mesela, en son çalıştığım proje atıyorum üç ay önce bitmişse ve ben üç aydır kendimi cepten finanse ediyorsam, cepten yiyorsam biraz daha aşağı bi rakamı kabul etme olasılığım yükselir.” (17 nolu görüşmeci)

Bağımsız çalışanlar için yukarıda anlatıldığı gibi birebir görüşmelerle, ortalamaya göre daha büyük şirketlerde çalışanlar için ise daha belirli ve kademeli olan ücret basamaklarında yükselmekle ücret artışı sağlanmaktadır. Bir şirkete bağlı olarak çalıştığını söyleyenlerden hiçbirisi bütün çalışanlar için geçerli olan bir ücret artış oranından ya da bütün çalışanlar için aynı şartları içeren iş sözleşmelerinden bahsetmemişlerdir. Çalışanlar, işverenler ya da yöneticiler ile birebir iş ve ücret görüşmesi yapmaktadırlar. Kendini sürekli yenileme ihtiyacı ile sık iş değiştirme arasındaki ilişkinin diğer bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınmakla birlikte iş değiştirme ile daha yüksek ücret arayışı arasındaki ilişkiden de bu bağlamda bahsetmek gerekmektedir.

“Ben bi projede çalışıyorum. Çözüm danışmanı olarak, yine bizim şirkette benle aynı işi yapan fakat farklı bi projede çalışan bi çözüm danışmanı benden daha az da alabilir, daha çok da alabilir. Bunu etkileyen farklı sebepler var. Onu da anlatırım isterseniz. Belli başlı skalalar var, kurumsal bazı şirketlerde daha belirli oturmuş ücret sistemleri var. Benim bi üst kademem daha var. Benim altımda iki kademe daha var. Danışman adayları filan. Kendinizi kanıtladıysanız mesela müşteriye tek başınıza gidiyorsanız hem pozisyonunuz hem maaşınız değişiyor. Şimdi bu ücret artışındaki şirket içerisinde izlenecek yol. Onun dışında en büyük maaş artırma kanalı iş değiştirmektir. En kolayı o yani.” (16 nolu görüşmeci)

Esnek çalışanlar için kayıtlı olma/olmama durumu elde edilen geliri etkileyen önemli sebepler arasındadır. Vergi mevzuatı olarak bağımsız çalışanlar “kendi hesabına çalışan” olarak sınıflandırılmaktadır ve yüksek vergi dilimine girmektedirler. Dolayısıyla bazı şirketler ve danışmanlar, kayıtlı olmayı ve vergi vermeyi önemserken, özellikle bağımsız çalışan danışmanların büyük çoğunluğu kayıtlı değildir ve vergi ödememektedirler.

“Ücretler standart gibi görünüyor fakat her şirketin farklı ücret politikası var. Bizim şirketin ücret politikası biraz daha sıkıydı, yani diğer şirketler kadar vermiyordu çünkü vergileri falan tam ödüyorlardı. Normal çalışanlar otomatik olarak vergi ödedikleri için, daha doğrusu gelir vergisi hiç ellerine geçmeden maaştan kesildiği için bilmezler. Ama hangi vergi diliminde olduğunuz, vergi ödeyip, ödemediğiniz çok fark ettiriyor. Bu vergi meselesi de tamamıyla anlaşmanıza bağlı, tamamıyla çalıştığınız kurum ile sizin inisiyatifinize bağlı. Siz dersiniz ki benim şahsi şirketim var sen bana bu parayı ver ben sana fatura keseyim, kendi vergimi ödeyeceğim ya da vergimi ödemeyeceğim, sana brüt parayı verebilir, vergini ödeyip ödememek sana kalmış olabilir ama benim şirketim şöyle yapıyordu: ne olursa olsun sen benim adamımsın ben senin vergini de sigortanı da kendim ödeyeceğim ve sana da şu kadar para vereceğim diye baştan anlaşmayı yaptı benimle. O yüzden benim ücretimin piyasanın altında kaldığını söyleyebilirim.” (11 nolu görüşme)

Belirlenen ücretler dışında çalışanın gösterdiği performans dolayısıyla ilave ödeme ya da teşvik verildiği nadir görülen durumlardır. Görüşülen kişilerden sadece bir tanesi çalışanın performansının ilave ödeme ile teşvik edildiğini belirtmiştir. Bunun dışında esas olan projeye ya da işe başlarken üzerinde anlaşılan ücrettir.

“Yani tabi müşteri taleplerini karşıladığınız zaman bi olumlu not alıyorsunuz. Bizde bi de doluluk oranı var. Haftada beş gün dolusun diyelim yüzde seksen doluluk oranı var. Sen çalışan olarak yüzde seksen oranını yakalarsan ve çalıştığın departmanda yüzde seksen doluluk oranını yakalarsa yılda üç maaş ikramiye alır. Bu tip şeyler var. Proje kârlılığı önemli. Verdiğin adam/zamanda o işi bitiriyosan o iş karlıdır. Müşteriye diyosunki ben bu işi bir milyon dolara yaparım. Bu bir milyon dolar içinde çalışanların belirli bir maliyeti var. Sen söylediğin günde bitiremezsen

senin günlüğün oraya maliyet olarak işlemeye devam ediyor. Sen 300 bin dolara yapacağın işi 400 bin dolara çıkıyor. Ama şirketle gün başına da anlaşabilirsin uzman geldiği gün başına bin dolar alır gibi. O zaman biraz daha esnek olabilirsin. Bütün bunlar proje karlılığını etkiliyor, burada proje karlılığı önemli.” (18 nolu görüşmeci)

6.2. Çalışanların Esneklik Algıları

Görüşülen kişiler, yaptıkları işleri ve çalışma biçimlerini “standart” işlerle karşılaştırırken bazı anahtar kavramlar kullanmaktadırlar. Esnek çalışmanın olumlu ve olumsuz taraflarını anlatırken kullanılan ortak bazı kavramlar ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

6.2.1. Esnek Çalışmanın Olumlu Algıları

Esnek çalışmanın olumlu algıları arasında, belirli bir hiyerarşiden bağımsız olması, çalışanları sınırlayan keskin kuralların olmaması, çalışanların kendilerini geliştirmek istedikleri uzmanlık alanlarını seçebilmeleri, çalışma biçimlerinin kendilerini sürekli yeniliğe açık ve uyum gücü yüksek bireyler haline getirmesi ve yüksek kazanç düzeyinden bahsedilmiştir.

6.2.1.1. Kısıtların Olmaması

Esnek çalışma, bazı açılardan daha özgür bir seçenek olarak değerlendirilmektedirler. Esnek çalışma biçimleri, standart mesleklere göre kendini geliştirme, iş değiştirme, çalışanın kendini geliştireceği alanı belirleyebilmesi, hiyerarşiye tabi olmama, zaman kullanımı ve belirli bir yerde çalışma zorunluluğunun olmaması gibi konularda kısıtlayıcı olmadığı düşünülmektedir. Metropol hayatı, bireyi cemaat halinde yaşamının getirmiş olduğu içerden ve dışardan yönlendirilen kontrolden uzaklaştırdığı gibi¹⁰⁰, kuralsız, hareketli ve değişken iş ortamı ve iş ilişkileri de çalışanları iş hayatındaki resmi ve gayri resmi kontrol mekanizmalarından uzaklaştırmaktadır.

¹⁰⁰ David FRISBY - Mike FEATHERSTONE, Simmel On Culture, 181.

Yoğun olarak memnuniyetle bahsedilen özgürlüklerden başında hiyerarşik bir yapıya tabi olmama gelmektedir. Sadece işine odaklanma ve onun dışında işini ast-üst olarak başka çalışanlarla “muhatap olmama” çalışanlar açısından istenen bir durumdur. Görüşmelerde, rutin çalışma ile sadece kamu kurumları değil kurumsal özel şirketler de kast edilmektedirler.

“Burada siz varsınız ve yaptığınız iş var, işinizi yapıyorsunuz ve maaşınızı alıyorsunuz. Ben şu an kendi modülümü bilirim bunun dışında da üstümdür, astımdır, imzadır, onaydır, işte şunu doldurcan bunu doldurcan, prosedürdür, toplantıdır, o tip şeylere hiç takılmıyorum. Ben varım ve işim var hepsi bu kadar. Ama öbür türlü ben standart bi yerde çalıştığım anda orda bazı kısıtlamalar var, yapmaman gereken şeyler, yapamayacağın şeyler, burada benim yapamayacağım bişey yok, yani istediğimi yaparım. Yeni bi modül istediğim zaman benim firmam çok mutlu olur, parasını verir, o eğitimi benim için satın alır. Öbür türlü başka birinin işine karıştığınız anda çok fazla şey devreye girer, yani orda kendi alanınız dışında kimsenin işine giremezsiniz, bi de ordaki insanların çok fazla iş korkusu filan oluyor, benim burada tek korkum ekonomik kriz. Başka bi korkum yok, bunun dışında benim firma bağımlı bi yapım yok. Bi de corporate structure (*şirket yapısı*) denen bi yapı var. Şirket yapısı denen bişey var, bi üstünüz var, amir memur filan. Benim durumumda gittiğiniz zaman bi müşteri var, müşteri kurumdaki ilişkileri görüyorum, müdür elemanına fırça atıyor, şimdi kimse bana böyle bişey yapamaz. Benim kendi müdürüm de böyle bişey yapamaz. Şimdi müşteri kurumda müdürle muhatap oluyoruz, şirketi onla geziyoruz, geçtiğimiz yerlerde insanlar müdürüm diye ayağa kalkıyor. Bana bunlar çok geliyor, çünkü ben böyle bişeye alışmış değilim. Şimdi ordaki müdür bana işini anlatıyor, gerektiğinde ben onu takmayabilirim. Burada biraz da işinizi yapıyorsunuz karşılığını alıyorsunuz. Sadece işinizi biliyorsunuz ve işinizi yapıyorsunuz geriye kalan hiçbir şeyle de uğraşmıyorsunuz. Yok müdürmüş müdür yardımcısıymış bilmem neymiş. Yok biri onaylamış öbürü reddetmiş gibi şeylerle ilgilenmiyorsunuz.” (16 nolu görüşmeci)

Esnek çalışanlar, nitelikleri ve çalıştıkları alan itibarıyla küresel iş gücü piyasasına katılma gücüne sahiptirler. Bu durum, onlara dünyanın herhangi bir ülkesinde çalışma şansı vermektedir.

“Herkes free takılır. Adama bişey dersin adam çıkar gider başka bi şirketle anlaşır. Türkiye’de çalışmaktan sıkılırsın ya da ne biliyim yeni bi açılım yapmak istersin, kalkar gider atıyorum Amerika’da çalışırsın, İspanya’yı merak edersin, orada iş kovalarsın. Benim kişisel hedefimde de mesela böyle birkaç sene daha bilgi birikimimi sürdürüp, sonra birkaç yurt dışı projesinde çalışıp uluslararası deneyim kazanmak, birkaç farklı kültür tanımak var.” (15 nolu görüşmeci)

6.2.1.2. Kendini Geliştirme / Çalışacağı Alanı Seçebilme

Yapılan işler, aynı zamanda kendini geliştirme kavramı ile beraber düşünülmektedir. Çalışmak ya da yoğunlaşmak istedikleri alanları seçebilme fırsatı çalışanlar tarafından son derece olumlu olarak algılanmaktadır. Çalışanlar iş ile ilgili konularda öğrenme taleplerinin şirket yönetimi tarafından olumlu karşılandığını ve desteklendiğini söylemektedirler.

“Bi ihtiyacı hissedip eğitim için firmaya talepte bulunmanız gerekiyor. Ben şu alana kaymak istiyorum diyip, o alanda kendinizi yetiştirmeye başlayabiliyorsunuz. Ama daha çok firmanın size verebileceği şeyler proje. Genelde devlet yapısında ya da benzer yerlerde insanların yaptığı işler standarttır. Ne yapacağı bellidir, hiyerarşisi bellidir ve onun dışına hayatta çıkmaz. Duracağı yer vardır, gideceği yer vardır onun ötesine hayatta gitmez. Burada daha fazla çalışıyosun ama bağlı olduğun seni sınırlayan bi yapı yok.” (18 nolu görüşmeci)

Şirket yönetimleri eğitim ihtiyaçlarını çalışanları için başka şirketlerden satın alarak sağladıkları gibi şirket içerisinde de daha tecrübeli olanlarla öğrenmeye açık olan çalışanlar arasında daha önce usta-çırak ilişkisi bağlamında da bahsedilen bilgi alışverişi olmaktadır.

“Ben şimdi yapı olarak rutin işleri çok fazla sevmiyorum, yani böyle bir değişiklik olsun, farklı bir şeyler yapayım diye. Tabi şöyle bir şey var, tabi ki kişilerin tercihlerine bağlı bir şey, devlette de özel sektörde de yıllarca aynı işleri yapan ve yaptıkları işlerden çok da memnun olan insanlar da var. Mevzu bahis olan kişi ben olursam artıları şu oluyor ben bir şeyler yapabilirim mesela istediğim anda

gidip bir yere ulaşabilirim, bir kaynak ihtiyacım varsa gidip onu sağlayabilirim, bir kursa ihtiyacım varsa mesela yukardan onu temin ettirebiliyorum, ondan sonra burada işte çok tecrübeli büyüklerimiz var onlardan herhangi bir konuda hemen açıp işte arşivlerinden olsun, bilgilerinden olsun faydalaniyorum. Şirket içerisinde bişi öğrenmek isteyen için formel, enformel kanallar açık.” (7 nolu görüşmeci)

Kendini yenileme isteği, iş hayatının doğal bir sonucu ve zorunluluk değil, kişisel bir tercih ve kişisel bir ihtiyaç olarak algılanmaktadır.

“İşle ilgili okuyacağımız kaynaklar zaten çok fazladır. Onla ilgili çok fazla kaynak var. Eğer öğrenmek istiyorsanız onlara bakarsınız. Zaten dediğim gibi sürekli bi yenilenme var. Tabi bi de merakla ilgili, merakınız varsa akşam onbirde oniki de de merakınız varsa aaa şuna bi bakıyım dersiniz. Bu arada saatin iki olduğu olur ve siz bunu fark etmezsiniz. Aaa şunu bilmiyodum şunu açıyım öğreniyim durumu olur. Kişisel merakla ilgili şeyler. Çok fazla da yorgunluk düşünmüyorsunuz, sevdiğiniz bi işi yaptığınız zaman yorgunluk biraz daha arka planda kalıyor.” (8 nolu görüşmeci)

6.2.1.3. Uyum Sağlayabilme

İş hayatındaki esneklik, farklı durumlara uyum sağlayabilme ve çabuk öğrenmenin çalışanlarda belirli yetenekleri geliştirdiği ve edinilen söz konusu yeteneklerin genel anlamda çalışanların hayatlarını kolaylaştırdığı belirtilmektedir.

“Bu sektörün benim gözlemlediğim şöyle bir farkı var. Yani çalışanlarda. Bir kere teknoloji çok takip eder ve aşına hale geliyorsunuz. Yani bu bir tek IT’de değil, işte İpod tutun da yeni çıkan cep telefonuna kadar rahatça meraklı oluyor insanlar. İkincisi çok analitik düşünmeye sevk ediyor bu sektör insanı. Başka türlü yapamazsınız yani. Ondan sonra ıı üçüncüsü, diğer konularda toplumsal konularda olsun, diğer sektörlerde olsun, diğer özel sektörlerde olsun değişime, yeniliğe daha çok kabullenen, daha çabuk adapte olabilen bi yapı geliyor. Biraz daha açık oluyor insan. Yani bağlantıları daha kolay görebiliyorsunuz, falan. Öyle bir etkisi oluyor. onun bu sektörden olduğunu düşünüyorum. Büyük bir olasılıkla bir çok insanda var. ‘Bu da şeyden geliyor’ diye tahmin ediyorum. Yani daha böyle dünyadaki değişime

açık insanlar. Çünkü alışmışsınız, kendi sektörünüzde o kadar büyük bir yenileme var ki, işte bize hep şey örneği verilirdi bir zamanlar: işte bu sektördeki gelişmeler atıyorum mesela uçak sanayinde olsaydı, bugün dünyanın etrafını 6 dakkada dolaşabilen uçaklar yapılırdı falan gibilerden ııı dünyanın çevresini dolaşabilecek yani, bir örnekleme yapılırdı. Gerçekten baş döndürücü bir hızla gelişen bir sektör. Ondan dolayı dışarıdaki değişimlere ya da gelişimleri algılamada diğer insanlardan daha açık oluyorsun.” (6 nolu görüşmeci)

6.2.1.4. Gelir Düzeyi

Görüşülen kişiler, gelir düzeyi olarak diğer sektörlerdeki çalışanlara göre daha iyi kazandıklarını belirtmektedirler. Gelirini, Türkiye’deki ücret düzeylerine göre daha az ya da yetersiz olduğunu ifade eden olmamıştır.

“Artısı her şeyden önce para oluyor. Hı, şöyle. Şöyle bir şey söylüyim size, şimdi bu sektörün şöyle bir özelliği var. En azından Türkiye için böyle ama dışarıda da böyle midir çok iyi bilmiyorum. Şimdi bu sektörde, bi de bankacılık sektörü bize yakındır belki, arada bir kriz atlattılar ama şimdi gene döndüler eski şeyine, iyi ödediler. Yani diğer sektörlerle göre maaşları iyidir. Bilgi işlem sektöründe çalışanların ortalaması diğer sektörlerden yüksektir. İyi çalışırsınız, iyi para alırsınız.” (11 nolu görüşmeci)

6.2.2. Esnek Çalışmanın Olumsuz Algıları

Esnek çalışmanın olumsuz algıları arasında, işin sürekli yenilenmeyi temel bir zorunluluk haline getirmesi, yoğun çalışmanın bir tercih değil, sürekli ve verili bir durum olması, iş hayatının öngörülemez ve yapılan işin muğlak olması ve iş güvencesinin olmaması sıralanmıştır.

6.2.2.1. Sürekli Yenilenme İhtiyacı

Jackson ve Gharani (2005),¹⁰¹ yeni ekonomideki kontrol mekanizmalarını içsel ve dışsal panoptikan olmak üzere iki başlıkta ele almaktadırlar. Buna göre, dışsal panoptikan; 19. yüzyıl öncesinde özel kurumlarla “houses of correction” (*düzeltilme mekanları*) ile sağlanan disiplinin, daha sonraları sosyal hayattaki belirli kurumlarla (hastane, okul, fabrika gibi) devam etmesidir. Yeni çalışma biçimlerinde bu denetim, gözlem altında tutma, e-mailleri, telefonları, seyahatleri izleme şekline yapılmaktadır. İçsel panoptikan ise; sorumlu otonomi ile davranmak, çalışanın kendi kendini şekillendirmesidir. Kariyer beklentisi, kişisel motivasyon, takıma uyma, başarısızlık korkusu, organizasyon kültürü, kişisel ilgi gibi sebepler çalışana dışardan bir otorite kullanmadan onların istenilen davranışları göstermesini sağlamaktadır. Çalışanın; kalitenin, uzmanlaşmanın, verimliliğin zorunlu bir sonucu olarak “kendi kendi Taylorizm” diye adlandırılabilir duruma gelmesi, kendini arzu edilen çalışan tipine uydurmasıdır.

Yapılan görüşmelerde çalışanlar, e-postalarının izlenmesi, telefonlarının kayıt altına alınması gibi dışsal panoptikan kavramına denk düşen durumlardan bahsetmemişlerdir. Ancak sürekli çalışma ve sürekli iyi olma ihtiyacı ortak bir kaygıdır. Esnek çalışanlar için sürekli “iyi olma” ve “kendini yenileme” her an canlı olan bir ihtiyaçtır. Bilgi birikimi olarak çalışanlar bir doygunluk düzeyinden bahsedememektedirler. Dolayısıyla kısa süreliğine dahi olsa sektördeki gelişmelerin gerisinde kalmak çalışanlarda ileri düzeyde kaygı yaratabilmektedir.

“Bayağı bir stresli bir ortamdır. Yani bu işte teknolojiyi sürekli takip, çok hızlı kendini yenileyen bir sektör. Yani ‘şunları şunlar öğrendim’ falanla, mesela işte otomotiv, yani teknolojik yenilikleri orada da takip ederseniz ama zaten dört-beş senede bir ufak bir yenileşme olur, iyileşme olduğu için yani işte ona uygun bir ritimde takip edersiniz. Burada da öyle değil. Yani burada teknoloji sektöründe altı ay içinde falan her şeyler değişebilir. Bir çok şey değişebilir sadece ufak değişiklikler değil, dolayısıyla her dakika bir taraftan yeniliklere şey olmanız lazım. Açık olmanız

¹⁰¹ Paul JACKSON ve Paul GHARAVI, Technologies of the Self: Virtual Work and the Inner Panoptican, 221.

lazım. Şimdi onun getirdiği bir stres var tabi. İşte o stres olduğu için de ona karşılık nispeten yüksek bir ücret var.” (15 nolu görüşmeci)

Çalışanlar üzerinde önemli ölçüde kaygı yaratmasına rağmen çalışanın tercihinin bu yönde olmasını açıklayan sebeplerden biri yukarıdaki alıntıda da görüldüğü gibi kazanç düzeyidir. Bunun yanı sıra, çalışanlar kendilerini geliştirmeyi isterken, bunu kendilerinin dışında kendilerini zorlayan bir atmosferde yapmayı tercih etmektedirler. Bilgi birikimi ve uzmanlık olarak dinamik kalabilmek için durağan bir şirkete geçip kendini geliştirme ile esnek bir yapıda çalışarak kendini geliştirme arasında bir çalışan şu şekilde bir tercih yapmıştır.

“Şahsi görüşüm bundan birkaç yıl öncesine kadar sizin dediğiniz gibi daha stable (*durağan*) işlerde çalışmaktı. Atıyorum devlet sektörü, kamu sektörü olmasa bile uluslararası ayağı olan veya Türkiye’de çok geniş olan, ııı isim verirse işte Türk ama Vestel, bu tür bir yerde belli bir seviyede en azından beş yıllık bir periyodu göz önüne alarak veya bir bankada çalışmak daha mantıklı geliyordu. Ama bu durum özellikle 30 yaş altı yazılımcılar için veya işte bilişim uzmanları için tehlikeli bir durum. Körelmek çok kuvvetle muhtemel. Ondan sonra dinamizmi kaybetmek, deyim yerindeyse fosil olmak ve o işten sonra o standartlarda bile iş bulamamak gibi riskler söz konusu. Dolayısıyla biraz stresli olsa da, daha az ücretle daha çok şirket değiştirilse bile, daha dinamik daha yapıya ayak uydurma zorunluluğu var. Bunu görerek 28-29 yaşında iş değiştirerek yazılım işi yapan firmaya geçtim.” (2 nolu görüşmeci)

6.2.2.2. Yoğun Çalışma Gereksinimi

Bilgi çalışanları, güçlü kariyer beklentileri ve müşterilerin/yöneticilerin yüksek düzeydeki talepleri dolayısıyla esnek çalışmanın sunduğu fırsatları kullanamayabilmektedirler. Dolayısıyla “özgür çalışan” bir gerçeklikten çok bir söyleme dönüşmektedir. Çalışanlar iş için sürekli yatırım yapmak, birikimlerini artırmak ve yeni şeyler geliştirmek durumundadırlar. Bu durum çalışanlar açısından aşırı iş yükü ve yorgunluk anlamına gelmektedir.

“İşe yatırım zaten sürekli yapıyorum. Evde olduğum zamanlar sürekli işe yatırım yapıyorum. Bir yandan da yeni bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Mesela atıyorum atölyeye yeni bir eğitim malzemesi ortaya çıkarıyorum. İşte bir konsept geliştirmeye çalışıyorum falan. Veya elimdeki malzemeyi biraz düzeltiyorum. Yani sürekli aslında bir gelişim var işin içinde, olmak zorunda da. Ama bu da belli bi emek istiyor. Bazen kendime aşırı yüklendiğimi düşünüyorum. Biraz iş yükünden, biraz Amerika’dan kalan bi alışkanlık düzenli vitamin alıyorum, enerji seviyemi yüksek tutacak yiyecekler seçiyorum. Yorgunlukla başa çıkmaya çalışıyorum.” (6 nolu görüşmeci)

İş konusunda kendini geliştirmeye çok fazla zaman ayırmadığını söyleyen bir çalışan, görüşmenin ayrıntılarında ortaya çıkan gelişmeleri izlediğini, kullanmak zorunda olmasa bile yeni yazılımları öğrendiğini beyan etmektedir. İfadelerdeki tutarsızlık çalışanın işe yatırım yapmayı özel çaba gerektiren bir uğraş olarak değil, doğal bir zorunluluk olarak görmesinden kaynaklanmaktadır.

“Yani ne kadar vakit ayırıyorum. 11 çok vakit ayıramıyorum bir kere. Yani gelişmeleri takip etmek için çok vakit harcamanıza gerek yok. Zaten gelişmeler bir ihtiyaç olarak sizin karşınıza çıkıyor. Atıyorum Microsoft yeni bir yazılım geliştirme programı geliştirmişse ve eğer siz de Microsoft teknolojilerinizi kullanan bir şirketsiniz mutlaka ama mutlaka bu teknolojilere ihtiyaç duyan bir yazılım modeli çıkıyor. Bunu öğrenmek de yazılım programlarından başlayıp, uluslararası alanda yazılmış kitapları edinip, çok acil bir projeyse gerekirse Microsoft eğitimlerini veren kurumlara gidip kendinizi yenilemenizle oluyor. Tabii ki döngü çok hızlı olduğu için bazen bunlar da yetmiyor, sizin özel çaba göstermeniz, merak etmeniz, kullanmayacak olsanız bile teknolojinin bir şekilde canlı dairesi içinde kalmanız gerekiyor. Bu noktada iş dışı vakitlerde çabalar söz konusu. Ama zaten 11 yazılım yorucu bir iş, bu işi yapıyorsanız baştan bunları kabul etmiş oluyosunuz.” (19 nolu görüşmeci)

Yoğun çalışma beraberinde her an çalışmaya hazır olmayı getirmektedir. İş temposu iş hayatı ve özel hayat, çalışma ve boş zaman arasındaki ayrımları bulanıklaştıracak derecede alışıldık sınırlarının dışına taşmakta ve çalışanın bütün hayatına tahakküm etmeye başlamaktadır.

“Yoğun olmaya başladıktan itibaren zaman yönetimi tamamıyla senin elinden çıkmış oluyor. Açıkçası özel hayat diye bir şey kalmadığı zamanlar çok oldu. Fakat ben mesela asistan olarak çalışırken saat kaçta işe gitmezsem patronun bana kızacağını kaçta işten çıkarsam kimsenin bana karışmayacağını biliyordum. Fakat projelerde çalışırken dua ediyorum Pazar günü saat 12’de öğleyin bana mail gelmesin ve iş yapmayayım diye.” (5 nolu görüşmeci)

6.2.2.3. Öngörülemezlik

Rutin ve esnek çalışma biçimlerinin karşılaştırılmalarında görüşmelerden ortaya çıkan bir diğer kavram ‘öngörülebilirlik’tir. Esnek çalışma biçimlerinde çalışanlar halihazırda üzerinde çalıştıkları işin ardından nasıl bir iş ya da proje alacaklarını öngörememektedirler. Halihazırda bir süpermarket zinciri için yazılım hazırlayan bir programcı mevcut görevini bitirdikten sonra nasıl bir müşteri talebiyle karşılaşacağını ve söz konusu talebi karşılamak için ilave bir hazırlık çalışması ya da araştırma yapmasının gerekip gerekmeyeceğini bilmediğini söylemektedir. Benzer bir durumu planlama üretim danışmanlığı yapan bağımsız bir uzman şu şekilde tasvir etmektedir.

“Genelde özel şirketlerden bazen de kamu kurumlarından gelen eğitim taleplerine göre hazırlanıyoruz. Önce gelen talebi ayrıntılı olarak öğrenmeye çalışıyoruz. Hangi düzeydeki hangi nitelikte personelin ne kadar bir süre için stratejik planlama eğitimi almak istediğini anlamakla işe başlıyoruz. Gelen taleplere göre her defasında programlarımızı modifiye ediyoruz. Yoğunlukla tam gün programları tercih ettiğimizden eğitimleri şehir dışındaki otellerde veriyoruz. Akşamları da sosyal aktivitelerimiz oluyor. Her defasında yeni bir eğitim kiti hazırlamaya çalışmak eğlenceli aslında. Sürekli yeni insanlarla tanışmak ve hizmet vermek de. Ancak bazen sıkıştığımı hissediyorum. Yani anlattığım şeylerin çoğuna

internet üzerinden de erişilebilir aslında. Benim farkım bunları daha özgün daha eğlenceli ve daha kişiye ya da gruba özel olarak hazırlamak ve sunmak. Bu çaba aynı işi sürekli yapan örneğin benim işimde hareketle söyleyecek olursak sürekli aynı dersi aynı gruba anlatan bir öğretmene göre oldukça zor. Sürekli standart bir işi yaparken size gelecek bir şey yok. Sürpriz de yok. Beklenmedik bir kriz de yok. Bu anlamda ‘tekrarın limanı güvenlidir’ diyorum ben. Ama her müşteriye özel bir hizmet sunmak herkesin altından kalkacağı bir iş değil.” (17 nolu görüşmeci)

Özellikle bağımsız çalışan uzmanlar için bir projede çalışma süresi oldukça kısadır. Zaman zaman danışmanlar aynı anda birden fazla proje ekibi ile çalışmaktadırlar. Bu hareketlilik çalışanlarda birkaç gün sonrasını bile öngöremez hale getirmektedir.

“Aslında geçen dönemde kendi rollerimi bile karıştırır olmuştum ve yani iş ilişkilerimi de etkiledi aslında bu çünkü aslında ben de tam olarak hangi projenin uzmanıyım, hangi zamanı nerde harcamam gerekir falan gibi planlamaları veya düzenlemeleri yapamadım. İki tane farklı ekiple aynı anda çalışıyordum. Birinde boşanma çalışıyordum, diğerinde istihdamla alakalı bi projeydi. İkisinin ekibi ve proje yöneticisi birbirinden tamamen farklıydı. Kısa süreli dönemler halinde danışmanlık verdiğim için ayarlayabiliyordum ama mesela aynı takvimlerde beni aradıkları da oldu. Şimdi ikisine ayrı hazırlık yapıp, ayrı çalışmalar ortaya koyuyordum. Dediğim gibi belirsizlik oluyor mesela istihdam araştırmasındaki problemlerle ve boşanma projesindeki problemler aynı değil ve ne zaman ortaya çıkacakları da öngörülemiyor. Şeyi söylemeyi unuttum. İstihdam projesi kayıt dışı istihdamla ilgili, Bursa’da. Boşanma projesi İstanbul’da yürüyor. Bu durumda her dakika sen İstanbul’da tetikte olman gerekiyor, Bursa’daki çıkabilecek problemler için. Problem çıktığında ve sana ihtiyaç olduğunda daha önce yapmış olduğun bir planı bozmak zorunda da kalabiliyorsun, halbuki öngörürsem daha önceden bu projenin böyle bir sıkıntısı olacağını ayarlayabilcem belkide. Bundan başka mesela bi ay sonra ne yapacağımı kestiremediğim dönemler oluyo. Eğer bi projeyle uzun dönemde anlaştıysam maksimum on sekiz ay ne yapacağımı görebiliyorum. [Uzun dönemden kastın maksimum on sekiz ay mı ?] Yani sıkıntım orda, yani, belki tam bilmiyorum, bu beni aslında rahatsız ediyor yani on iki ayda bir mekan değiştirmek,

iş arkadaşı değiştirmek, konu değiştirmek yani sen mesela kalkınmacısın yarın da kalkınma çalışacaksın ama ben ertesi gün eğitim mi, sağlık mı, istihdam mı yoksa ne bilim kadın mı çalışacağımı bilmiyorum.” (5 nolu görüşmeci)

6.2.2.4. Muğlaklık

Çalışma süresindeki öngörülmezlik gibi çalışılan alanlarında sürekli değişmesi çalışanlar açısından “muğlaklık” kavramı ile tanımlanmaktadır. Bilgiye dayalı sektörler olmakla birlikte teknik branşlarla sosyal branşlar farklı algılanmaktadır. Teknik branşlarda çalışma alanlarının daha belirli ve daha somut olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla sosyal alanlarda çalışan danışmanlar söz konusu muğlaklık kavramını daha yoğun telaffuz etmektedirler.

“Aslında bu, şunu söyleyeyim, bu danışmanlık dediğimiz şeyin farklı boyutları var, yani mühendis olan tarafı da var, yani teknik boyutuyla çalışan kişiler de var, sosyal boyutuyla çalışan kişiler de var, aslında benim dertlerim biraz sosyal boyutuyla ilgili. Teknik boyutuyla olan insanlar zaten bildik sınırlar içerisinde tanımlanmış, mühendislik, doktorluk, eczacılık gibi falan tanımları var. Bizimki muğlak. Belki bu benim mesleğimin kaderi ama bizimle alakalı bir şey. Ama Türkiye’de sosyal alandaki Ar-Ge biraz daha gelişirse, devlet olsun özel sektör olsun biraz daha önem verirse kendimi daha rahat tanımlayıp daha rahat iş bulabileceğimi düşünüyorum. Yani yine bir danışmanlık şirketi olabilirdi ama bir danışmanlık şirketinde mühendis olsaydım belki bu sıkıntıları çekmezdim. Evet bu sıkıntıları çekmezdim. Çünkü o zaman bilirdim ki makine mühendisliği ile ilgili bir danışmanlık vereceğim ve makinenin genel hatları bellidir, kanunları bellidir, fiziğin kanunları bellidir, aldığım eğitimi orda kullanacağım. Ama ben uluslararası ilişkiler mezunuyum, iktisat mastırı yaptım sözde ama pazar araştırması gibi bir konuda çalışıyorum şimdi. Sanırım biraz kafam karışık.” (5 nolu görüşmeci)

6.2.2.5. İş Güvencesinin Olmaması

Esnek çalışma biçimlerinde ‘iş güvencesi’ kavramı tarihe karışmaktadır. İş sözleşmeleri ortalama olarak bir yıllık yapılmaktadır. Geçici süreyle çalışanlarda sözleşme yapılmadığı durumlara da rastlanmaktadır. İş hayatlarının ilerleyen dönemlerinde bağımsız uzman olarak hizmet verenler ise belirli iş günü için istihdam edildiklerinden aslında hiçbir zaman bir şirketin çalışanı olmamaktadırlar. Bu durum çalışanlar üzerinde eş zamanlı olarak hem belirli bir derecede esneklik ve özgürlük hem de kaygı yaratmaktadır. Belirli süreliğine bir projede çalışanlar için iş ve gelir anlamında sürdürülebilirliği sağlamak gerilim yaratabilmektedir. Projeler arasında işsiz geçen süreler için çalışanlar masraflarını ve sosyal güvenlik ödemelerini karşılamak durumundadırlar.

“[iş güvencesi] önemli bir gerilim yaratıyor. Mesela ben, şöyle bir şeyiniz var, motivasyonunuz projenin sonuna doğru düşmeye başlıyor, mesela on iki aylık bir projenin onuncu ayından itibaren ben ne yapacağım diye düşünmeye başlıyorsunuz, o ne yapacağım o kadar birleşiyor ki yaptığınız işe konsantrasyonunuz azalıyor, dediğim gibi işte iş biter bitmez hazırda bir proje bulamazsanız veya hazırda bir proje yoksa iki ay üç ay SSK nızın yada Bağ-Kur her neyse, kendi şirketiniz de olabilir bu ödenmediği zamanlar oluyor. Ben biraz daha şanslıydım ama böyle kaygılar çok yaşıyoruz.” (18 nolu görüşmecisi)

Bir çalışan, iş güvencesi belirsizliğin yarattığı kaygıyı kabul etmekle beraber ücretli çalışan olmanın da çalışan için farklı olmadığını, ücretli çalışan olmanın sahte bir güvende olma hissi yarattığı belirtmektedir.

“Şimdi mesela altı ay sonra ne kadar kazanacağım, hatta belki bir ay sonra ne kadar kazanacağım bilmiyorum. Kolay değil bulmak. Bildiğiniz tek şey şu. Önünüzde bir takım projeler var, onaylanmış ve onaylanmamış. Onaylanmış projelerin para kazandıracağı kesin gibi, bazen istisnalar falan olabiliyor ama normalde şu kadarlık bir projeniz var, sizin o projeyi kazanacağınız belli, önümüzdeki bir ay içerisinde o parayı kazanacağınız belli, onaylanmamış projeler bir kenarda duruyor, onlar onaylanana kadar ne olacağı belli değil, önce bir onaylanması

gerekiyor. 6 ay sonrasını görmek pek kolay değil. Ya olabilir belki ama ben şu anda yapamıyorum öyle. [Yani bugün bir gününüzü, bir mesainizi öngöremiyorsunuz, ne kadar kazanacağınızı öngöremiyorsunuz, işte geleneksel bir işten zaten ayırt edenlerden birisi de bu. Şimdi öngöremez olmak sizde nasıl bir şey yaratıyor ?] Çok problem değil, yani şöyle söyleyeyim, zaten bugün devlet hariç hiçbir yerde garantiniz yok, yani ne olacak ki? Şirketi birinde sabit maaşla çalışıyor olursanız, çalışıyorsanız çalışın, iki gün sonra sizin de departmanınızı kapatırlar, tazminatınızı verirler, ‘hadi bakalım, buyurun, çıkın, gidin’ derler. Veya Türk şirketinde çalışıyorsunuz, patronun istekleri ve şeyi, keyfi dışında başka bir yola saparsanız sizi işten atarlar. Ki beni atmışlardı Türk şirketinden. Siz sonuçta yine açıkta kalırsınız. Şimdi ben kimle ne kadar süreliğine çalışacağımı biliyorum. Elimdeki işler bittiğinde yeni iş alana kadar işsiz kalacağımı da biliyorum. Ama en azından ya patron benim hakkımda ne düşünüyö diye bi stres yapmıyorum. İşimi iyi yapıyorum, müşteri buluyorum, işimi satıyorum.” (12 nolu görüşmeci)

7. ZAMAN KULLANIMI ve ALGISI

Zaman kavramı, algısı ve zamanın iş hayatında ve gündelik hayatta kullanılış biçimleri bu çalışmanın cevabını aradığı önemli soruların başında gelmektedir. Zaman kavramı ya da algısı pek çok düşünürün bakış açısında merkezi bir role sahiptir. Zaman kavramı farklı düşünürler tarafından farklı şekillerde ele alınmış ve tanımlanmıştır. Örneğin, Marx, “Her türlü ekonomi son tahlilde zaman tasarrufuna indirgenebilir” demektedir. Harvey’e göre; her özgül üretim tarzı ya da sosyal formasyon kendine özgü bir zaman ve mekan pratikleri ve kavramları bütünü içermektedir. Günümüz toplumunda, zihinlerimizdeki lineer, ters çevrilemez, ölçülebilir ve tahmin edilebilir zaman anlayışı parçalanmaktadır.¹⁰²

M. Berman (1982), moderniteyi, (başka şeylerin yanı sıra) mekan ve zamanın belirli bir yaşanma tarzıyla eşitlemektedir. D. Bell (1978), modernizmi doruğuna taşıyan çeşitli akımların mekan ve devinim konularının kavranmasında yeni bir mantık oluşturmak zorunda kaldıklarına işaret etmektedir. F. Jameson (1984) ise, post-modern dönüşümü, mekan ve zaman deneyiminin krizi kavramı ile ilintili olarak açıklamaktadır. Bourdieu, mekansal ve zamansal deneyimleri toplumsal ilişkilerin kodlanması ve yeniden üretiminde birincil araçlar olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, zaman ve mekan deneyimlerindeki değişiklikler, toplumsal ilişkilerde de bir değişim yaratacağından toplumsal hayatının tamamının ya da çalışma hayatı gibi bir parçasının anlaşılma çabasında önemli araçlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Fordizmden esnek birikime geçişle birlikte mekan ve zamanın kullanımları ve anlamları ciddi değişimler göstermiştir. Son otuz yıl boyunca Harvey’in ifadesiyle yoğun bir “zaman-mekan sıkışması”¹⁰³ evresi yaşanmaktadır. Bu evre pek çok

¹⁰² Bkz. (14), HARVEY, 227.

¹⁰³ A.g.k., 317.

açından, politik-ekonomik uygulamalar, sınıf güç dengeleri ve kültürel ve toplumsal yapı üzerinde, insana yönünü şaşırtan, sarsıcı bir etki yapmaktadır.

Yine Castells'in ifadeleriyle; zaman artık bütün sistemde kâr oluşturmak için çok kritik bir değere sahiptir. Saniyelik sermaye transferleri, esnek zamanlı girişimciler, değişken çalışma saatleri, bulanıklaşan yaşam döngüleri bilgi toplumunun (ya da günümüz toplumunun) temel özellikleridir.¹⁰⁴ Ona göre, zaman, günümüz dünyasında insanların hayatında şizofrenik bir etki yaratmaktadır. Çünkü zaman, artık içinde bulunulan andan başka bir şey kalmamacasına kısalmakta ve insanlar mekansal ve zamansal sıkışma duygusu ile başa çıkmak durumunda kalmaktadır.

7.1. Çalışma Çağı

Çalışma hayatı, eğitim süresinin uzaması ve emeklilik yaşının (en azından fiilen) kısalması ile alttan ve üstten daralmaktadır. Yapılan araştırmalarda, ABD ve Batı Avrupa için toplam 70-80 yıllık insan ömrü içerisinde gerçek çalışma yılının 30 yıl civarında (24-54 arası) olduğu tahmininde bulunmaktadır. Kısalan çalışma hayatında ücretli tatil, daha yüksek ücret ve erken emeklilik türünden çalışanların lehine olan kazanımlar, genellikle çalışanlara, daha yüksek bir yoğunluk ve iş temposu olarak geri dönmektedir.

Kısalan iş yaşamı süresi ise, çalışanları rutin, güven ve istikrar kavramlarından uzaklaştırmaktadır. Lyotard'ın dediği gibi her şeydeki geçici sözleşmeler, post-modern yaşayış tarzının temel göstergeleridir.¹⁰⁵ Öte yandan, görünüşte üretimle ilgili olan şirketler, çoğu zaman şirket evlilikleri, başka şirketlerin ele geçirilmesi ya da finans ve döviz piyasalarında işlemler aracılığıyla kısa dönemli kazanç peşindedir. Bu tür bir ortamda çalışmanın yarattığı gerilim bir hayli fazladır. Bu yüzden bir dizi yan etki ortaya çıkmaktadır: örneğin, yetenekli kişilerin performansını dumura uğratan ve gribin semptomlarına benzer semptomların uzun

¹⁰⁴ Bkz. (19), CASTELLS, 464.

¹⁰⁵ Bkz. (14), HARVEY, 325.

süre devam etmesine yol açan “yupi gribi” ya da işkolik finansal operatörlerin koşuşma içinde geçen hayatının, çok uzun mesai saatlerinin, güç tutkusunun getirdiği telaşın bu insanları Jameson’ın betimlediği şizofrenik zihniyet için ideal adaylar haline getirmesi gibi.

Bilgiye dayalı sektörlerde çalışanlar arasında yüksek lisans ve doktora gibi lisans üstü eğitim almış olanlar ve uzun süreli kurslar gibi yurt içinde ve yurtdışında düzenlenen eğitim programlarına katılmış olanlar yaygındır. Söz konusu sebeplerle işe başlama yaşı yükselmekte ve 26-30 yaş arasında seyretmektedir. Yönetici düzeyinde olanlar ortalama olarak 8-10 yıl tecrübeye sahiptirler. Belirli yaş dönemleri için belirli kariyer basamakları telaffuz edilmektedir.

“Yani burada bana göre şimdi kaç 25 yaşında falan mı insan atılabiliyor çalışma hayatına Türkiye’de ? İşte 25’ten 35’e kadar olan hadi bilmediniz 40’a kadar olan zaman aktif çalışacağınız, projelerde koşturacağınız en verimli olduğunuz zaman, işte 40-55 arası dönem yönetim tarafında da olabilirsiniz ya da kendi işinizi kurarsınız, işte şey 55’ten sonra 60’a kadar ya da 65’e kadar o da daha ziyade danışmanlık yapacağınız kısım gibi. Yani kabaca. Bu benim fikrim tabi.” (10 nolu görüşmeci)

Alt düzeyde çalışanlar için ideal bir kariyer zirvesi olan bağımsız çalışma ya da kendini işini kurma sürekli risk almayı gerektiren bir çalışma ortamını beraberinde getirmekle birlikte uzun vadede her çalışan için söz konusu değildir. Meslek hayatının ilerleyen yıllarında yeterli bilgi birikimini sağlayamamış daha da önemlisi güçlü iş bağlantılarını kuramamış çalışanlar 40’lı yaşların ortalarına geldiklerinde iş piyasasından çekilmek durumunda kalmaktadırlar. Şirketler 40 yaşın üzerinde çalışanları istihdam etmeyi tercih etmemektedirler. Çünkü belirli bir yaşın üzerinde çalışanlar kendi işlerini kuramadıkları ya da bağımsız danışman olarak iş piyasasında saygın ve tanınan biri olmadıkları takdirde başarısız kabul edilmekte ve iş piyasasının dışına itilmektedirler. Bilgi işçileri kariyerlerinin bir noktasında sektörde tanınan saygın çok iyi kazanan biri olmakla iş piyasasının dışına itilmek arasında bir yol ayrımında kalmaktadırlar.

Bilgi işçisi olarak iş piyasasında yer bulmakla yaş arasında ‘ters U’ şeklinde bir grafik vardır. İlk defa iş piyasasına girmek ve 40’lı yaşlardan iş bulmak oldukça zordur. Şirketler tecrübeye önem vermekte birlikte üniversiteden yeni mezun olmuş gençleri danışman olarak istihdam etmeyi tercih etmemektedirler.

Literatürde esnek ve hareketli iş piyasasında gençliğin adeta fetişe dönüştüğü ileri sürülmektedir. Yoğun iş temposu, gece-gündüz, hafta içi-hafta sonu arasındaki fark görmeyen sıklıkla seyahat edebilen, ortaya çıkabilen yeni durumlara hızlı uyum gösterebilen çalışan profili ile gençlik paralel olarak görülmekte ve yaş ilerledikçe çalışanların söz konusu iş piyasasına tutunamayacakları belirtilmektedir. Ancak söz konusu durum Türkiye’deki bilgi çalışanlarına tam olarak uymamaktadır. Genç çalışanların tercih edilmesi bir şirkete bağlı olarak çalışanlar için daha çok geçerlidir. Bağımsız çalışanlar, yaş ilerledikçe saygınlığın arttığını ve müşteri olan şirketlerin kendilerini daha çok tercih ettiklerini belirtmektedirler.

“Valla olabilir, şöyle olabilir, yani biliyorsunuz bizim işimiz biraz atıp tutmak. Tabi destekli attıktan sonra daha iyi olur, destekli atıyorsunuz ama atıp tuttuktan sonra saçlar biraz beyazlamış veya dökülmüşse daha bi sizi dinliyorlar. Şimdi 22 yaşında, 22-23 yaşında bir çocuk kalkıp benim dediğim şeyleri dese ‘ya sen kimsin?’ derler. Ama benim saç beyazladığı için ‘ha bu herif herhalde biliyordur’ diye düşünüyorlardır. Yani o tamamen yani yaşlandıkça daha iyiye gider herhalde. Yani öyledir. Öyle sanıyorum. Çünkü sürekli öğreniyorsunuz bir şeyler. Çünkü fiziksel güç gerektiren bir iş değil. Yani ne bileyim ııı sanırım yaşlandıkça, tecrübelendikçe daha doğrusu daha iyiye gider. ‘Bundan 5 sene sonrası daha iyi olacaktır.’ ‘15 sene sonrası daha da iyi olacaktır’ diye düşünüyorum. Yani bilemiyorum.” (6 nolu görüşmeci)

Yaş, sık seyahat etme dışındaki durumlar için bir engel olarak görülmemiştir. Aksine yaygın bir şekilde, yaşla beraber fiilen daha az çalışıp daha iyi statüde olma ve daha çok kazanma durumundan bahsedilmiştir.

“Valla řu saate kadar çalıřtıđım uzmanlar bu dűřűncenin tam tersini bana gűsterdiler. Ne kadar yařlı olursanız o kadar az iř yapıp daha çok para alıyorsunuz űnkű daha senior (*kıdemli*) oluyorsunuz. Ařađıdakiler daha fazla deneyim kazanmak için hem sahaya daha fazla gidiyorlar hem hocaların ya da eski genel műdűrlerin yani emekli olmuř řimdi çalıřan senior pozisyonadaki insanların sűzűnű daha fazla dinlemek zorundalar, fakat diđerleri biraz daha inisiyatiflerini kullanabiliyorlar, fakat tabi sahaya gidememek dezavantaj olabilir onlar için bu tip arařtırmalarda.” (5 nolu gűrűřmeci)

Çalıřanlar, en verimli yař aralıđını 30-40 yař arası olarak gűrmektedirler. 40’lı yařlardan itibaren kendi iřini kurabilen ya da bađımsız çalıřanlar emek ve űcret dengesinde oldukça iyi bir konuma geçmektedirler. Ancak, 45 yařından sonra kendi iřine kuramamıř çalıřanlar standart yapılanması olan řirketlerde orta ya da űst dűzey yűnetici olmaktadırlar.

“Bu sektűrde en verimli en zirvede olduđun biraz bařladıđınız yařla da alakalı. [O zaman řűyle diyelim, řu kadar yıl tecrűbe ?] 5 sene tecrűbeden sonra 6-7 sene çok iyi gider, 12-13 senede çok zirvede olabilirsiniz, ondan sonra kendinizi tekrar etmeye bařlarsınız gibi geliyo bana. 40-45 yařında peek’e ulařtıktan sonra 60 yařına kadar da ekmeđini çok rahat yersin. 40’lı yařlarda eđer diđer řartlarda oluřmuřsa bađımsız çalıřırsınız, űnceki dűnemlerinize gűre daha rahat ve daha iyi para kazanırsınız.” (9 nolu gűrűřmeci)

Klasik bir çalıřma hayatında űnemli bir yeri olan emeklilik kavramından pek bahsedilmemiřtir. Çalıřanların emeklilik konusunda çok hassas davranmamaları yűksek kazanç dűzeyi ile açıklanabilir. Çalıřanlar çođunlukla bireysel emeklilik primi yatırmaktadırlar. Emeklilik yerine ‘iř piyasasında kalabilmek’ ya da ‘iř piyasasından çekilmek’ sűzlűge eklenen yeni kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır.

“[Peki bunun maksimumu nedir sence, yani řu yařtan sonra çok fazla verimli çalıřılmaz gibi ?] Onu tam űlebilmiř deđilim, űnkű 35’inden sonra bu iř yapılmaz diyen de var, Yani artık yoruldum diyip műřteri tarafına, kurumsal bi řirkete geçen

de var. Ama benim bildiğim 50 yaşında 54 yaşında hala aynı işi yapan da var. [Peki 54 yaş biraz üst bi örnek mi burada ?] Tabi benim ilk defa gördüğüm bi örnek. Açıkçası beni de cesaretlendiren bi örnek. Çünkü ben de kendi kendime soruyorum haftada 4 gün Ankara'dayım, 3 gün İstanbul'dayım filan, sürekli seyahat ediyorum, bazen Almanya'ya gidiyorum, şuraya gidiyorum buraya gidiyorum, yani böyle çok fazla bi yerde sabit durmuyorum, ne kadar bunu böyle devam ettirebilirim, kendi kendime sorduğum bişey. Onun için bakıyorum adam 54 yaşında 2 gün Bursa'da 5 gün İstanbul'da. Yani o bunu yapabiliyorsa ben de yapabilirim yani. Sonuçta 50'li yaşlarda bu şekilde çalışanlar var, ama bunlar genel geçer değil. Genel olarak 50'ye kadar diyebiliriz. Ondan sonra aktif olarak bu piyasada kalmanız zor.” (1 nolu görüşmeci)

7.2. Çalışma Zamanı ve Mesai Kavramının Dönüşümü

Çalışma, bugün ve öngörülebilene gelecekte, insan yaşamının merkezindedir ve öyle olmaya devam edecektir. Nitekim, günümüzde çalışma zamanı sosyal zamanda dahil olmak üzere zamanın kullanım biçimlerini yapılandırmaktadır. Fakat alışageldiğimiz söz konusu yapılar da daha önce anlatılan ve birbirini destekleyen diğer unsurlar gibi ciddi dönüşümlere uğramaktadır. Genelde, tam zamanlı istihdama dayanan, birbirleri arasında kesin ayrımlara sahip iş tanımlarına bağlı ve bütün hayatı bir kariyer çizgisine dayanan geleneksel iş anlayışı, başta gelişmiş ekonomilerde ve profesyonel meslek gruplarında olmak üzere zayıflamaktadır.

Çalışma saatleri ve bu saatlerin insanların yaşamlarında günlük, aylık ve yıllık dağılımları onların eğlenme, dinlenme ve hissetme tarzlarında merkezi bir rol oynamaktadır. Çalışma saatlerinin etkileri farklı ülkelerde ve farklı tarihsel dönemlerde ekonomik örgütlenme, teknoloji, sosyal mücadelelerin yoğunluğu ve kurumsal reformlar üzerinde yansımalarını göstermektedir. Modern toplumda birçok farklı zaman kavrayışı bir arayaleştirilmiştir. Günlük kahvaltı ve işe gitmekten şenlikler türünden mevsimsel kutlamalara, yaş günlerine, tatillere, spor sezonlarının açılışına kadar, çevrimsel ve tekrarlanan hareketler, ilerlemenin genel etkisinin

bilinmez olana doğru bitmek tükenmek bilmeyen biçimde kulaç atma gibi görüldüğü bir dünyada, insana güven duygusu vermektedir.¹⁰⁶

Yoğun zihinsel faaliyet gerektiren işler iki şekilde mesai sınırları içerisine sığmamaktadır. Birincisi bilgiye dayalı sektörlerde çalışanlar için sürekli olarak artan ve sınırları olmayan bilgi havuzu bulunması ve rekabetçi ortamda ayakta kalabilmek için devamlı okuma ihtiyacının ortaya çıkmasıdır. İkincisi ise yeni bir fikir geliştirmek ya da yeni bir çözüm bulmak gibi yoğun zihinsel faaliyet gerektiren işlerde çalışanlar gerekli konsantrasyonu sağlamak için devamlı olarak çalıştıkları proje ya da iş üzerinde düşünmektedirler. Bu zihinsel yoğunlaşma bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde iş dışında da devam etmektedir.

Görüşme yapılan çalışanlardan elde edilen yorumlar ışığında ‘mesai’ ile ‘çalışma zamanı’ kavramını birbirinden ayırma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. ‘Belirli bir mekânda çalışma’ olarak tanımlanabilecek ‘mesai’ kavramı bilgi çalışanları için yaygın durum değildir. Günlük çalışma bir işle doğrudan meşgul olmanın yanı sıra sürekli olarak o iş için gerekli niteliklere sahip olma ile bir bütün halindedir. Ofiste geçirilen zamanın yanı sıra evde, seminerlerde hatta boş zamanlarda işle meşgul olunabilmektedir. Bilgi çalışanları mesailerinin ve dolayısıyla iş tempolarının zaman içerisinde farklılaştığını belirtmektedirler. Ortalama olarak ‘yoğun’ ya da ‘oldukça yoğun’ olarak tanımladıkları iş temposunun özellikle belirli bir tarihte teslim edilmesi gereken işlerin olduğu dönemde bütün günü kapsadığından bahsetmektedirler. Bir işi yetiştirebilmek için ‘sabahlamak’ bilgi çalışanları için alışıldık bir kavramdır. Haftasonları klasik mesai yapan çalışanlardan farklı olarak diğer günlerden çok farklı algılanmamaktadır.

“Genel bi şey çizebilirim ama bu her günüm için geçerli değil. Her gün aynı saatte yatıp aynı saatte kalkmıyorum en basitinden. Ya da işe aynı saatte gitmiyorum. Yoğun konsantrasyon gerektiren bir iş yapacağım zaman çok erken kalktığım oluyor. Sabah 4-7 arasını severim çalışmak için, o saatte kimse aramaz etmez, çalışamıy

¹⁰⁶ A.g.k., 228.

bölmez, zihin açıktır filan. Çok sık olmamakla birlikte işe gitmediğim, evde çalıştığım da oluyor. Dolayısıyla ‘şu saatlerde çalışıyorum’, ‘bu saatlerde dinleniyorum’ diyemem. İşe biraz geç gidip geç çıkıyorum. 10 gibi falan giderim genelde. 7’den önce çıktığım pek olmaz. Birkaç arkadaş çalışacağımız zaman akşamları tercih ediyoruz. Bir şeyler içip bir taraftan da çalışıyoruz. Yani aslında pek belli olmuyor. Biraz işlerin yetişme durumuna göre. Beraber sabahladığımız çok olmuştur. Ortalaması 6 gündür, haftalık çalışma. Haftada bi günü genelde kendime ayırmaya çalışıyorum. Mümkün oldukça en az bi gün hiç bilgisayara dokunmayayım istiyorum. Ama 4-5 hafta hiç hafta sonu izni kullanmadığım dönemler de var. Sizin üzerinizde olan bir şey varsa bir yerde mecbursunuz. Aldığınız projede bir gecikme varsa ‘ben hafta sonu piknik yapacağım’ demek biraz komik olur tabi. Sorumluluk çoğunlukla bir ya da birkaç kişinin üzerinde oluyor. Yıllık izinler de benzer şekilde oluyor. İş yoğunluğuna göre bir fırsat bulup tatile çıkabiliyorsunuz. Bir iki defa tatile yarıda kesip İstanbul’a dönmüştüm, iş için çağırılmışım. Öyle önceden hesap kitap yaptığım bi tavimim yok.” (19 nolu görüşmeci)

7.2.1. İş Saatleri ve Toplam Çalışma Miktarı

Çalışma saatlerinin uzun bir dönem boyunca standartlaştırma ve uyumlulaştırma eğilimi bugün yerini çalışma saatlerinde ülkeler arasında görülmeye başlanan farklılaşmaya bırakmaktadır. Çalışma zamanı endüstrileşmiş toplumlarda son 100 yıldır kişi başına düşen yıllık çalışma saati olarak sürekli düşmektedir. Yine de bu uzun çalışma saatlerinin sona erdiği anlamına gelmez. Uzun çalışma saatleri günümüzde iki grupta yoğunlaşmaktadır; üst düzey profesyoneller ve nitelsiz hizmet çalışanları. Birincisi katma değerinin yüksek olduğundan, ikincisi ise çoğunlukla enformel iş koşullarından da kaynaklanan pazarlık şansının olmamasındandır.¹⁰⁷

Çalışanlar genel olarak klasik mesainin ötesinde çalıştıklarını söylemektedirler. Bahsedilen sürekli yenilenme ve nitelik kazanma ihtiyacı

¹⁰⁷ Bkz. (19), CASTELLS, 441.

dolayısıyla iş hayatı boyunca devam eden eğitimler aşırı rekabetçi iş ortamıyla birleşince bilgiye dayalı sektörlerde çalışanlar oldukça yoğun bir iş temposuyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

“Yani aslında tamamıyla bir haftanın belki de 6-6,5 günü ben projeye kendimi adapte ediyordum. Yani kendi keyfime bi Pazar öğleden sonra filan ayırmışsam, iyi yani. Yani şu anda iki işle meşgulüm. Vaktimin yüzde 35’i kendi çalıştığım proje için, yüzde 35’i diğer kısa dönem uzman olduğum proje için ve üretim sahalarını ziyaretler için de yüzde 20-30, telefonlar, şehir dışı seyahatleri filan.” (7 nolu görüşmeci)

Günde 14-16 saati bulan iş temposu ile çalışanların da bulunduğu esnek çalışan grubu için çalışanı zorlayan dışarıdan bir otorite aslında yoktur. Yoğun iş temposu çalışanın tercihi gibi görünmektedir. Ancak çalışanların bahsedilen yoğun iş temposuna gönüllü olarak katılmasını sağlayan şartlara daha yakından bakmak gerekmektedir. Sürekli olarak yenilenen bilgi ve teknolojiler, çok kazanmakla iş piyasasının dışına itilmek arasındaki gerilimde kalan çalışanları dinamik tutmaktadır. Hareketli iş piyasasında tutunabilmek için çalışanlar sürekli olarak daha iyi olmaya çalışmaktadır.

“Dönem dönem. belli olmıyo. Dönemsel değerlendirmek lazım. Biz bi proje alıyoruz mesela ilk dönemler laylay lom geçer, oturursun, geyik yaparsın, insanlarla muhabbet edersin, ilk dönemler böyle geçer. Bu biraz daha Türkiye’de böyle, projenin başlangıcında görevleri tanımlarsın, kimin ne yapacağını belirlersin. Projenin ortalarına doğru biraz daha yoğunlaşır, projeye bitimine yakın, yaptığınız proje sona yaklaştığında hem sonuçları ürettiğiniz dönemdir. Hem ürettiğiniz sonuçları raporlarsınız, çoğu zaman bi yayına haline getirmeniz gerekir. Onların da çok katı deadline’ları vardır. Bi taraftan da o proje bittikten sonra ne yapacaksınız ona bakmanız lazım. Yeni bi angajmana girmeniz lazım arada boş kalmamak için. Tabi daha önce de söylemiştim, bi de sürekli okumalar, işte ne biliyim, kendini yeni işe ya da proje hazırlama, bilgini canlı tutma meselesi var. Şimdi bunları üst üste koyunca ne kadar çalışıyorum, yani saat söylemem ama şu kadarını söylüyim

gerçekten çok. Bi arkadaş şöyle bi hesap yapmıştı, yani iyi kazanıyoruz ama saat olarak o kadar yükleniyoruz ki bazen kârda mıyız zararda mıyız bilmiyorum. Normal mesai ne kadardır haftada, 40 saat mi, 45 saat mi öyle bişi işte. Hiç abartısız onun iki katına çıktığımı çok bilirim ben. İstersen çalışma, işler çoğunlukla süreli, bitmek gerekiyorsa bitmek zorunda yani, bi şekilde ne yapıp edip yetiştiriyosunuz.” (14 nolu görüşmeci)

Ağırlıklı olarak klasik mesai saatlerinden fazla çalışıldığı belirtilmesine rağmen, konsantrasyon gibi faktörlerin toplam çalışma süresini azaltabildiği de belirtilmiştir. Dolayısıyla çalışanlara verilen herhangi bir iş için farklı çalışanlar farklı düzeyde emek harcamaktadırlar.

“(K... Danışmanlık) ve (B...)’de çalıştım. Buralarda diğer mesaiye uyuyorsunuz. Yazılım yine en kolay işlerden bir tanesi. Çünkü tamamen bir konsantrasyon işi. Herhangi bir hizmet sektörü ya da memuriyete bulunana bir kişi, bir günlük mesaisindeki işleri yapabilmek için işte 8-5, 9-6 neyse, ortalama belki 6 saat, tamam 8-9 saat değil ama 6 saat bir şekilde kendi o işe vermek durumunda. Ama yazılım sektöründe tamam gün olur gece yarısına kadar çalışırsınız ama çoğunlukla bu 6 saatlik süre 5 saatin altında hatta 4 saatin altında olabiliyor. O gün modunuz yerindedir, meseleyi iyi anlamışsınızdır, belki başkasının 9 saatte yapacağı işi siz 4 saatte yapabilirsiniz. İn ha tabii ki geri kalan zamanlarda kafa yorma, düşünme, logic (*mantık*) kurma, vesaire işler söz konusu, o ayrı. Ama çok çok ağır bir sektör olduğunu söyleyemem.” (2 nolu görüşmeci)

7.2.2. Tipik Gün

Görüşmelerde çalışanlardan tipik bir çalışma günlerini anlatmaları istenmiştir. Ancak çalışanların hiçbiri bütün günlere genellenebilir bir tipik günden bahsetmemişlerdir. Dolayısıyla çalışanların esnek çalışma saatleri ve biçimlerine örnek olarak anlattıkları durumlar arızı değil, gündeliktir.

“Tipik gün yok ki. *(gölüşmeler)* Birkaç tipik gün var mesela. Bazı günler şey günler oluyor mesela, müşteriyle toplantıya gidilen günler oluyor. Bu toplantıya gidilen günlerde tabi para kazanılmıyor. Projeler oluyor falan filan. E bazı günler okula geldiğim günler oluyor, okul hoş benim için, yani haftada yarım gün. *(görüşülen kişi yarı zamanlı olarak üniversitede ders veriyor.)* Fazla bir zamanımı almıyor ama mesela pazartesi öğleden sonraları benim okula gelmem lazım, okulum var, e pazartesi okula gelmem gerektiği için, pazartesi günlerim genellikle satılabilir bir gün olmuyor. Bir müşteri ziyareti koyabiliyorsam koyabiliyorum ancak başkada bir şey koyamıyorum. Dediğim gibi bir, müşteriler haşır neşir olunan günler var, iki okul günleri var, seminer günleri var, seminer günleri çok net zaten, sabahın dokuzunda başlıyor, akşamın beş, beş buçuğuna kadar devam ediyor. Sürekli ayaktasınız, ondan sonra haliniz kalmıyor. Ha bunların hiç birinin olmadığı bazı günler oluyor ki, o günler ne yapıyorsunuz, mesela bir evde oluyorsunuz, bir maillerinize bakıyorsunuz falan. İşte ondan sonra ne bileyim düzeltmeniz gereken işler varsa, işte makale yazmanız gerekiyorsa, makale yazıyorsunuz, şeylerinizde bugüne kadarki kurs malzemelerinizde, eğitim malzemelerinizde falan, bir şey, değişiklik yapmak istiyorsanız onları yapıyorsunuz. Ağustos, Eylül aylarında çok boş kaldığınızda oturup kitap yazıyorsunuz. Aşağı yukarı yıllardır, her Ağustos ayında bir kitap yazıyorum, dördüncü kitabım şimdi çıkıyor. Yani değişiyor ya. Yani tipik gün yok, tipik birkaç tür gün var.” *(6 nolu görüşmeci)*

7.2.3. “Net Çalışma”

Mesai saatlerini anlatırken çalışanların bahsettikleri “net çalışma” kavramı esnek çalışmayı tanıma açısından açıklayıcı olmuştur. Özetle net çalışma kavramı klasik mesai anlayışındaki bir çalışanın belirli saatlerde belirli yerde bulunması durumunun yerine sadece iş üretilen saatleri anlatmaktadır.

“*(Mesai saatlerini anlatırken)* Valla şimdi o kadar değişiyor ki. Ben işi şimdi şöyle ölçüyorum. Yani eskiden işyerine gittiğimiz saatle ölçüyordum. O çok büyük bir yanlışlık. Çünkü işyerine gittiğimiz saatlerde ne kadarında şey olabiliyoruz, efektif olabiliyoruz, o apayrı bir tartışma konusu. Şimdi hakaten sonuç

üretebildiğim saatler olarak bakıyorum. Birincisi billable hour (*fatura edilebilir*) dediğim saati satabildiğim saatler oluyor. E fonlar değişiyor işte, müşterilere yapılan işlere bağlı olarak değişiyor. Ya bi de onların yatırımı oluyor. Yani bi de evde yaptığım çalışmalar oluyor, onların hazırlıkları falan filan oluyor, yani ne kadar hakikaten çalışıyorum, immm bilmiyorum ya, hakikaten bilmiyorum. [Anladım.] Şeyden daha fazladır ama şirketlerde çalışmaktan daha fazladır. Ama işte dediğim gibi şirketlerde 8 saat masanın başındasınız, burada 8 saat masanın başında değilim yani. Masa başında oturduğum zaman hakikaten çalışıyorum. Çünkü yani kalkıp masa başında oturup, kalkıp bir yandan msn’de, bir yandan bilmem arkadaşlarıma e-mailler gönderip, yok bir yandan oturup internetten gazetelere bakıyor değilim. Çok net çalışıyorum. Tabi yani ofislerde biliyorsunuz yani, ofislerde bir sürü insan çalışıyor gibi görünüp aslında çalışmıyor.” (16 nolu görüşmecisi)

Çalışanlar ortaya koydukları ürünlerle, yeni fikirlerle ya da çözümlerle iş piyasasında var oldukları için daha hedef odaklı çalışmaktadırlar. Talebe cevap verebildikleri ölçüde işlerini yapmış olmaktadır. Dolayısıyla müşterilerine ya da yöneticilerine “ne kadar çok çalıştıklarını ispat etmek zorunda değil”dirler. Bu durum, hem bağımsız çalışanlar için hem de ücretli çalışanlar için geçerlidir.

“Değişiyor aslında. Çok değişiyor. Yani mesela bakın genelde Ağustos ve Eylül ayları baya bomboş geçiyor diyebilirim. Yani baya bomboş geçiyor. Değişiyor, çok değişiyor. Bakıyorsunuz işte arka arkaya işte ne biliyim, 24-25 gün benim seminere çıktığım oluyor, eğitime çıktığım oluyor. Tabi o zaman ne oluyor, iyi para kazanıyorsunuz ama işte baya bir yorgunluk oluyor ondan sonra sakinleşiyor, yani o tempo çok değişiyor, yalnız şunu biliyorum, ıı böyle freelance çalışınca insan şunu görebiliyor, çalıştığı zaman verimli çalışıyor. Çalıştığı zaman ciddi ve verimli çalışıyor. Çünkü yani çalışıyormuş gibi yapacak lüksünüz yok. Öyle bir şansınız yok, öyle biri imkanınız yok, kimseye şey yapma gibi bir şansınız yok, ‘bak ben ne kadar güzel çalışıyorum’ gibi bir şey gösterme lüksünüz yok. Çalışıyorsunuz. Saat satmıyorsunuz çünkü sonuç satıyorsunuz. Saat satmayıp sonuç sattığınız için sizin o sonucu ne kadar zamanda ürettiğiniz önemli değil. [Anladım.] Yani mühim olanı üretmeniz.” (6 nolu görüşmecisi)

7.2.4. Seyahat

Çalışanların mesaipleri mekan ya da şehir değıştirme anlamında da oldukça hareketlidir. Haftalık iş için harcanan zamanı soran sorulara bir çalışan aynı gün içerisinde birden fazla yerde bulunma ve zaman zaman şehir dışına çıkma durumuna dikkat çekerek cevap vermiştir. Dolayısıyla iş için yapılan seyahatlerin de çalışma zamanı olarak kabul edilmesi durumunda haftalık çalışma saatleri ortalama çalışanların iki katına kadar çıkabilmektedir.

“Yolda geçen süreleri dahil ederseniz, çok farklı tablolar çıkar karşınıza. [Mesela ?] Ben mesela haftada en az bir defa günöbirlik İzmir’e gidiyorum bi proje için. Pazartesi sabah İzmir’e gidiyorum, sabah 5 gibi filan kalkıyorum. Yani böyle bakarsak aslında 5’te buçukta mesaim başlamış oluyo. 9’da İzmir’e gelmiş işe başlamış oluyorum. Akşam belirsiz, yani 6’da benim mesaim bitti diyip çıkıp gidemiyosunuz, iş bitmedikçe çıkamıyosunuz. Bunu öngöremediğim için dönüş bileti genelde geç saatlere alıyorum. İş erken biterse ne âlâ. 6’dan sonra 9’da, ya da 10’da uçağa binmiş olayım, İstanbul’a gelmem, eve varmam, derken, gün bitti. Ertesi gün bi önceki gün seyahat ettim diye tatil yapmıyorum, tekrar işimin başına dönüyorum. Neyse şimdi ona da alıştım, eskiden şehir dışına giderken günöbirlik bile olsa kocaman bi çantayla gidiyordum şimdi küçücük bi çantayla gidip, dönebiliyorum.” (9 nolu görüşmeci)

7.3. İş Zamanı ve İş Dışı Zaman Ayrımının Bulanıklaşması

Penny Gurstein, ofis ve mesai kavramı çok net olmayan çalışanların zamanın ve mekanın kullanımında daha fazla inisiyatif kullandıklarını ve boş vakit ile mesai, aile ve iş, kişilik ve işlev arasındaki farkların ve ayrımların zayıfladığını

gözlemlemektedir.¹⁰⁸ Kısacası kurumsal ayrımın ve hareket alanlarının bulanıklaşması davranış kodlarının karışmasına sebep olmaktadır.

Genel olarak zamanın büyük kısmının işe ayrılmasından dolayı çalışanlar, kendilerine ya da ailelerine çok fazla zaman ayıramadıklarından söz etmektedirler. Toplam yapılan mesaiyi araştıran sorulara verilen cevaplar da söz konusu durum görülmektedir. Yoğun çalışmanın ve dolayısıyla iş dışında çok fazla vakit kalmamasının dışında görüşmelerde ortaya çıkan diğer önemli husus; boş zaman uğraşlarını ya da “kendinize ayırdığınız vakitlerde ne yaparsınız ?” gibi işi dışındaki alanlara ilişkin sorularda iş bahsinin sıklıkla geçmesidir. Çalışanlar, dinamik iş hayatına uyum sağlamak için sürekli olarak “kendine yatırım yaptıklarını” beyan etmişlerdir. Esnek çalışanlar, hem çalıştıkları alandaki bilgi birikimini artırmak hem de beraber çalıştıkları ya da çalışmaları muhtemel insanlarla ilişkilerini geliştirmek için boş zamanlarını ya da kişisel zamanlarını işe yatırım yaparak kullanmaktadırlar. Dolayısıyla çalışma zamanı ile boş zaman arasındaki ayrım bulanıklaşmış, “iş” ve “iş dışı” kavramları birbirine geçmiştir.

“Çok fazla yok. [Hani iş dışındaki] Kendim için söylüyim. Çok fazla yok. Çünkü o kalan zamanı aileme ayırıyorum. Kendime ne kadar zaman kalıyor ? Hımm. Kendime kalıyor mu? Zamanla net çizgi ayrımı yapamayabilirsiniz. Yani ‘kişisel’ diye takip ettiğimiz bir takım yayınlar, bir takım seminerler, işle ilişkili yani bir şekilde oluyor olabilir ama yani o iç içe geçiyor kısmen. Yani ını şöyle söylüyim, bir taraftan onu düşündüm sorunuzu düşünürken, mesela bir taraftan Akmerkez’e gidildiği zaman, alışverişe giderken, mesela Teknosa’ya gidip bakmak, ne var ne yok incelemek, çok cazip geliyor bana. Ama şimdi bu benim kişisel olarak ya da bütün erkekler genelde meraklı olurlar o tip şeylere. Hani ıvır zıvır ürünlere. Ondan da olabilir. Mesleğimin de bir etkisi de olabilir. Ben, belki bir tekstil sektöründe çalışıyor olsaydım, belki giyim kuşam tarafı daha çok ilgimi çekecektir. Yiyecek-içecek sektörü olsaydı, ne var orada Migros mu? O ilgimi çekecekti daha çok.

¹⁰⁸ Penny GURSTEIN, Contextualising Workers’ Lives in the Global Supply Chain: Case Studies to and From Canada, 211.

Bilmiyorum. Yani onu çok zor şey yapmak. *(gülerek)* Ayırtırmak zor.” *(15 nolu görüşmeci)*

Boş zamanlardaki uğraşlardan bahsedilirken “ilgi duyma”nın ve “yapmaktan hoşlanma”nın yanı sıra seçilen boş zaman uğraşlarının işe olan katkısından da bahsedilmektedir. Bu durumda eğlenmek ya da dinlenmek için yapıldığı varsayılan uğraşlara araçsal olarak bakıldığı (ya da en azından bakılabildiği) görülmektedir.

“Bol bol kitap okumaya çalışıyorum çünkü hem hayata farklı bakmam gerekiyor, hem de projelerde dediğim gibi yaratıcı olmam gerekiyor. Film çok izliyorum, sinema filmleri. Romanlarda ya da filmlerde hatta çizgi romanlarda farklı hayal güçlerinin yansıması var. Ne kadar çok farklı kurguyla, yani hayal ediş biçimiyle karşılaşırsam ben de kurgu anlamında, hayal gücü anlamında, çağrışım yeteneği anlamında olumlu etkileri oluyor, bunları da kullanıyorum iş hayatında.” *(17 nolu görüşmeci)*

7.4. Zaman Kullanımı Açısından Rutin ve Esnek Karşılaştırması

Çalışma zamanı açısından, fordist üretim tarzı ve post-fordist üretim tarzı karşılaştırmalarında “rutin” ve “esneklik” kavramları araçsal açıdan önemli ve kullanışlıdır. Yeni ekonominin ve esnek üretim tarzının en önemli vaatlerinden biri; fordist üretim tarzında hakim olan “rutin”in yerini “esneklik”e bırakmasıdır. Esneklik söylemi, ekonominin en dinamik sektörlerinde rutinin yok olmak üzere olduğunu ima etmektedir.

Rutin, çalışma hayatına ve dolayısıyla günlük yaşama hakim olduğu durumda kişisel gelişim için fazla bir alan bırakmadığı yorumları yapılmaktadır. Kendi karakterini ve niteliklerini geliştirmek isteyen kişinin bu rutinden kurtulması gerekmektedir. Ancak, Giddens’in dediği gibi; insanlar, karşılarına çıkan alternatifleri ancak yerleşik alışkanlıkları ile değerlendirebilmektedir. Anlık motivasyonların ve kısa süreli davranışların hakim olduğu, düzenli rutinlerden

mahrum bir yaşam anlamsız bir varoluştur.¹⁰⁹ Sennett rutin ve günlük hayat arasındaki analizi yaparken şu kritik soruyu sormaktadır; “Eğer rutinin daha pasif karakterler yarattığını kabul etsek bile esnek çalışmanın bizi daha özgür ve yaşama daha müdahil kılması nasıl mümkün olacaktır?”

Rutinden kurtulmanın çalışanları özgürleştirdiği yönünde argümanlar olmakla birlikte görüşmelerde tam tersine çalışanların daha yoğun ve ciddi bir çalışma ve kendini yenileme baskısı altına girdiği yönünde bulgular elde edilmiştir. Geleneksel disipline edilmiş emek (emek-zaman) yönetimi bugünkü üretim anlayışına uymamaktadır. Esnek üretimin geçerli olduğu emek piyasasında nitelikli çalışanlar kendi takvimlerini esnek bir anlayış doğrultusunda düzenlemektedirler. Ancak, çalışanların kendi zamanlarını düzenleme esnekliği çalışmayı isteyip, isteme ya da çalışma ile çalışmama arasında bir tercih değildir. Çalışanlar için sürekli kendini yenileme ve çok çalışma “verili” olan durumdur. Çalışanın tercihi bunu hangi müşteri ya da işveren için yapılacağı noktasında ortaya çıkmaktadır.

Görüşme yapılan çalışanlar, özellikle çalışma hayatlarının bir dönemlerinde klasik anlamda mesai yapılan rutin bir işte bir süre çalıştıklarını söylemektedirler. Rutin bir işte çalışmamış olanlar ise en azından rutin bir seyri olan meslekleri ve çalışma biçimlerini yakından gözlemleyebildiklerini beyan etmektedirler. Rutin, görüşülen kişilerin sıklıkla kullandıkları anahtar kavramlardan biridir. Özellikle çalışma zamanını anlatırken oldukça açıklayıcıdır. ‘Rutin’ ya da ‘standart’ bir iş kavramından çalışanların anladığı aşağı yukarı paraleldir. Tablo I’de yapılan ayırım ortalama olarak ‘rutin’ ve ‘esnek’ kavramlarına denk düşmektedir. Çalışanlardan şu anki işleriyle ilgili rutin ya da standart bir işi karşılaştırmalarını isteyen sorular genel meslek ya da çalışma algısıyla ilgili önemli bilgiler sunmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinde işin ya da iş zamanının kendi klasik sınırlarını aşarak hayatın diğer alanlarına doğru yayıldığı yönünde bir izlenim vardır.

¹⁰⁹ Bkz. (64), SENNETT, 45.

Görüşme yapılan çalışanlardan biri daha önce 3 yıl bir bankada standart bir işte sabah 8 akşam 5 mesaisi yaptığını ve daha sonra bir danışmanlık şirketinde işe başladığını söylemekte ve iki iş arasındaki farkı şöyle yorumlamaktadır.

“Daha önce bir bankada klasik sabah 8 akşam 5 mesaisi yapıyordum. İşim hesaplar arasındaki para transferlerini kontrol etmektir. Her gün ekranın altından yüzlerce isim, hesap numarası ve para miktarları olan listeler geçiyordu. Aslında oldukça sıkıcı bir işti. Şimdi bir danışmanlık şirketinde çalışıyorum. İşim oldukça hareketli. Kamu kurumlarının, belediyelerin, özellikle kapasitesi olmayan küçük belediyelerin ve STK’ların AB fonlarından yararlanmalarını sağlamak üzere proje fikirleri geliştirmeye ve proje fişi hazırlamaya çalışıyorum. Yani şimdi aslında daha iyi kazanıyorum. Sürekli yeni şeyler okuma, kendimi geliştirme fırsatım da oluyor. Arada seyahat ediyorum filan, değişiklik oluyor. Ama şöyle bir tarafı da var. Eskiden saat 5 olup da işten çıktığım zaman zihnim bomboş oluyordu. Mesai bittiği anda o gün noldu ne bitti iş yerinde kalıyordu. Akşamlarım ve hafta sonum benimdi. Şimdi ise işi işte bırakamıyorum. Sürekli olarak zihnim işle meşgul. Şu anda çıktığımda şey yapamıyorum, yani bir işi bir kenara bırakıp da benim için bir şey yapmak çok zor. Yani akşam film izlemek gibi. Yani bunları yaparken hep sanki işle meşgulüm gibi.”
(7 nolu görüşmeci)

Görüşülen kişiler, rutin çalışmanın dışına çıkmanın bazı avantajlarından da bahsetmişlerdir. Hafta içi ve hafta sonu ya da gündüz ve akşam arasında çalışma saatini belirleme özgürlüğü çalışanlara optimizasyon imkanı vermektedir. Hangi saatte iş ya da kişisel uğraşlardan hangilerini daha verimli bir şekilde yapabileceklerse o saati o işi için kullanabilmektedirler.

“(mesaiyi kast ederek) Yok ya ben de öyle bir şey yok. Bende böyle bir şey yok. Yani akşam gündüz diye bir şey yok. Bazen ben mesela akşam çalışıyorum. Dediğim gibi o da olabiliyo yani. Yani öyle bir şey yok yani. Yani maaşlı çalışan insan gibi gündüzü akşamı olmadığı için. Yani mesela benim çok sevdiğim şeylerden birisi ne ? Hafta sonu efendim insanlar kuyruklarda, alışveriş merkezlerinde, kalabalıkta sürünürken ben hafta sonu eğitim verip para kazanıyorum. Ona karşılık

da mesela hafta içinde bir gün yani trafiğin daha boş, alışveriş merkezinin, süpermarketinin daha boş olduğu bir gün kuyrukta muyrukta beklemeden rahat rahat işimi görüp geliyorum yani. Yani şeye göre ters geliyor. [Anladım, belki daha rahat ediyorsunuz] Yani benim için evet.” (6 nolu görüşmeci)

8. MEKAN KULLANIMI ve ALGISI

Bu çalışmada, “zaman”ın yanı sıra temel açıklayıcı kavramlardan birisi olarak “mekan” kavramına ve kullanılış biçimi de geniş yer verilmiştir. İş hayatında ve günlük hayatta paylaşılan fiziki mekanlar, sosyal alanlar ve diğer farklı betimlemeler için mekan ve uzam kavramı (*place-space*) bazen ayrı ayrı bazen de birbiri yerine kullanılmıştır.

Castells’e göre; uzam genel anlamda toplumu ifade etmektedir. Yapısal dönüşüm yaşanan bir toplumda uzamın bundan etkilenmemesi ya da değişmemesi düşünülemez. Uzam toplumun yansıması değildir, onun ifadesidir. Yani uzam toplumun fotokopisi değil, ta kendisidir. Uzam zamanda billurlaşır, görünür hale gelir. Fizikte uzam nasıl katı maddelere referans verilmeden açıklanamazsa sosyal teoride de sosyal pratiklere referans verilmeden açıklanamaz.¹¹⁰ Dolayısıyla zaman ve mekan sosyal hareketten bağımsız değildir.

Genel olarak tarihsel süreç içinde özellikle kapitalizmde, para, zaman ve mekan üzerinde birbirleriyle kesişen iktidar ilişkileri oluşmuştur. Zaman ve mekanın her ikisi de meta üretimi için temel olan toplumsal pratiklerin düzenleniş biçimiyle tanımlanmaktadır. Harvey’e göre; bu yüzden dünya pazarını yaratma, mekansal engelleri azaltma, mekanı zaman aracılığıyla yok etme dürtüsü hep hazır ve nazırdır.¹¹¹ Dolayısıyla mekanlar ve zaman üzerinde hakimiyet ise, her dönemde kâr arayışında ve maksimizasyonunda önemli bir unsurdur.

Harvey, kapitalizmin yayılmasında ortaya çıkan mekansal engelleri aşmanın yolu olarak da özgül mekanların (demiryolları, karayolları, hava limanları, telekomünikasyon parkları vb.) üretilmesini göstermektedir.¹¹² 1970’li yılların

¹¹⁰ Bkz. (19), CASTELLS, 410-411.

¹¹¹ Bkz. (14), HARVEY, 254.

¹¹² A.g.k., 262.

başlarından beri kullanılmaya başlayan uydu iletişim sistemleri, iletişimin birim maliyetini ve zamanını mesafeden bağımsız hale getirmiştir. Uydu yoluyla iletişimde, 500 kilometre mesafeden kurulan iletişimle 5000 kilometre mesafeden kurulan iletişimin maliyeti aynıdır. Malların hava yoluyla taşınmasının maliyeti çarpıcı biçimde düşerken, konteynerleşme deniz ve kara yoluyla büyük miktarlarda yapılan taşımacılığın maliyetini düşürmüştür.

Diğer taraftan Harvey, mekanın önemi hususunda şu hatırlatmayı yapmaktadır. Mekansal engellerin çöküşü mekanın öneminin azaldığı anlamına gelmemektedir. Tam tersi, mekanda, işgücü arzı, kaynaklar, altyapı vb. açısından küçük farklılıklar gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır.¹¹³ Dolayısıyla mekan üzerinde üstünlük başlangıçtan beri hayati bir önem taşımıştır.

Mekanın kullanımındaki ve algılanmasındaki değişiklik çalışma biçimlerinde ve iş süreçlerinde de kendini göstermektedir. Yeni endüstriyel uzam üretim sürecini farklı coğrafyalara yayarken, aralarındaki bağı sağlayan iletişim ağları ve esnekliğe dayalı üretim ile karakterize edilebilir. Esnek üretim tarzı özellikle profesyonel çalışanlar için ofis kullanmadan çalışma, internet üzerinden iletişim kurma gibi farklı seçenekler sunmaktadır. Fordist döneme özgü olan standart ve belirli mesai saatleri anlayışının zayıflamasının çalışanlar üzerinde özgürleştirici bir etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Yeni kapitalizmin yol açtığı sorunlara yönelik en ciddi çözüm önerileri işin yapıldığı mekanlara odaklanmaktadır. Günümüzde modern şirketler kendilerini yer olgusundan kurtulmuş gibi sunmaktan hoşlanmaktadırlar.

Endüstriyel seri üretimin etkinliği, fabrika mekanı yaratmak ve taşımaya iletişimi kolaylaştırmak için, üretim unsurlarının yoğunlaşması ve birbirine yakınlaşmasına bağlı olmuştur. Bununla birlikte, endüstrinin enformatikleşmesi ve hizmet üretiminin artan hakimiyeti üretimin böylesi bir yoğunlaşmasını artık zorunlu olmaktan çıkarmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler daha önce devasa fabrikalara dağılmış olan üretimin ayağını topraktan kesmesine imkan vermiş

¹¹³ A.g.k., 328.

ve fabrika kentlerinin boşalmasına neden olmuştur. Çeşitli ve farklı üretim girdileri tek bir metanın eşzamanlı olarak üretiminde o derece eşgüdümlü hale getirilebilmiştir ki, artık aynı şirkete ait fabrikalar dünyanın çeşitli ülkelerine yayılmıştır. Coğrafi olarak üretim alanlarının küresel anlamda yayılmasının yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojileri bazı sektörlerde fabrikaların ortadan kalkması gibi sonuçlar da doğurmuştur.

Bilgi ekonomisine geçişle birlikte, üretim bandının yerini üretimin örgütsel modeli olarak ağ almış, her bir üretim mekanında ve üretim mekanları arasında ortak faaliyet ve iletişim biçimlerini dönüştürmüştür. Büyük endüstriyel fabrikalar, emeğin ortak faaliyet devrelerini asıl olarak işçileri fiziksel olarak işyerinde konuşlandırarak kurmuşlardır. Fabrikalarda işçiler fiziksel yakınlıkla sınırlı olmakla birlikte diğer işçilerle iletişime geçme olanağına sahiptirler. Üretim mekanlarının ortak faaliyeti ayrıca hem üretim çevrimleri arasında eşgüdümü sağlamak hem de üretilmiş metaların taşıma maliyetini ve zamanını asgariye indirmek için fiziksel yakınlık gerektirmiştir. Örneğin, maden ocağının çelik fırınından uzaklığı ve bunlar arasındaki taşıma ve iletişim hatlarının ve verimliliği toplam çelik üretiminin verimliliği bakımından önemli unsurlardır. Benzer şekilde, otomobil üretimi açısından, üretime katılan bir dizi yan kuruluş arasındaki etkili iletişim ve taşıma, sistemin toplam verimliliği için büyük önem taşımıştır. Ancak bilgi üretimi ve örgütlü ağ yapısına geçiş, ortak üretim faaliyetini ve verimliliği artık bu oranda bir yakınlık ve merkezileşmeye bağlı olmaktan çıkarmıştır.¹¹⁴

Yapılan araştırmalarda, mekan (yer) olgusundan kurtulmuş olmanın tipik örneği olarak genellikle tele-çalışanlar üzerine yoğunlaşmıştır. Yeni ekonomide tele çalışan denilen yeni profesyonel bir grubun sayısı hızla artmaktadır. Üç çeşit tele çalışandan söz edilebilir; a) katı anlamda tele çalışanlar, bunlar geleneksel anlamdaki ofisi bırakıp bunun yerine evde çalışmaya başlayanlar b) geleneksel anlamda kullandıkları ofislerinde işlerini bitiremeyip, buna evde devam edenler c) Evlerinde kendi hesabına çalışanlar.

¹¹⁴ Bkz. (17), HARDT - NEGRI, 307.

Ev çalışması işin tamamının ya da bir kısmının evde yapılması ve esas işyeriyle telefon, bilgisayar, faks aracılığıyla bağlantı kurulması demektir. Daha çok evli kadınlar tarafından tercih edilebilmektedir. Tele çalışmanın çalışan açısından avantajları zamanı esnekleştirmesi, iş içinde otonomi vermesi, bunların da iş doyumunu, sonuçta da üretkenliği artırmasıdır. Ayrıca, işe ulaşım sorununun ortadan kaldırılması gibi olumlu yanları da vardır.¹¹⁵ Diğer taraftan, işyerine bağlanmada azalma, kariyer olanaklarının azalması, sosyal ilişkilerin ortadan kalkması, ekip havasının oluşamaması gibi olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir.

İletişim imkanlarının gelişmesi sayesinde günümüz şirketlerinin bir kısmında, özellikle hizmet, satış ve teknik personel için evde çalışma seçeneği bulunmaktadır. Evde çalışma imkanları şirketler tarafından bir ödül, bir ayrıcalık gibi sunulmaktadır. Ancak, diğer taraftan, bu ödül işverenler arasında kaygı yaratabilmektedir. Şirkette bulunmayan çalışanlar üzerindeki kontrolü yitirmekten korkan yöneticiler, evden çalışanların bu özgürlüğü kötüye kullanabileceğini düşünmektedirler. Bunun sonucunda, büroda olmayan kişilerin çalışmalarını düzenlemek için bir dizi kontrol mekanizması geliştirilmiştir. Kimi şirket, kişinin büroyu düzenli aramasını istemekte, kimi şirketler ise çalışanı intranet üzerinden gözetim altında tutmaktadır. Bazı şirketler de denetmenlerin e-postaları kontrol ettiği de bilinmektedir.

Sennett'e göre, esnek çalışma biçimleri çalışanları özgürleştirmemekte tam tersine kontrol altında tutmaktadır. Ona göre, "Bir esnek zamanlı çalışan, çalıştığı mekanı seçse bile, emek süreci üzerinde kontrole sahip değildir. Birçok araştırma, büroda olmayanlar üzerindeki gözetimin (e-postaların ve telefonların gözetimi dahil) bürodakilerden daha yoğun olduğunu göstermektedir. Bu şekilde, zamanın düzenlenmemiş görüldüğü anlarda bile zamanın mikro yönetimi söz konusudur. D. Bell'in bahsettiği, zamanın metrik mantığı masa saatinden bilgisayar ekranına

¹¹⁵ Bkz. (13) BELEK, 149.

geçmiştir. İş fiziksel olarak merkezsiz hale gelmiş ve çalışanın üzerindeki iktidar daha dolaysızlaşmıştır.”¹¹⁶

Çalışma biçimleri ile birlikte alışveriş, bankacılık, hatta on-line siyasi gruplar gibi günlük yaşamda bireyin katılımını gerektiren pek çok alan artık internet üzerinden erişilebilir hale gelmiştir. Yeni ekonomide ortaya çıkan yaşam tarzında ev merkezlilik ve derinleşen bireysellik ön plana çıkmaktadır. Castells gibi düşünürler tarafından, ev merkezli diye adlandırılan bu yeni olgunun yoğun kentsel yerleşmeleri ve mekansal olarak örgütlenmiş sosyal bağları zayıflatacağı öngörülmektedir.¹¹⁷

Yeni ekonomide başat rol oynayan yönetsel-teknokratik ve siyasi elit yaşam tarzında olduğu gibi yaşam alanlarında da kendilerini ayırmakta, genellikle şehirden izole edilmiş, ayrı bölgelerde yaşamayı tercih etmektedirler. Castells’e göre, elit sınıf her zaman kendi ayırt edilmiş cemaatlerini kurmuştur. Mekanlar ya da uzam artık kişisel mikro ağlar üzerinde kurulmaktadır. Bugün büyük kararların çoğu golf sahalarında ya da büyük restoranlarda alınmaktadır.¹¹⁸ Profesyonel iş dünyasındaki elit, tükettiği mekanlarla ya da belirli tüketim kalıplarıyla küresel çapta da kendini ayıran sembolik ortamlar yaratmaktadırlar. Bilgi elitleri ya da bir dünya vatandaşı olarak nitelendirilebilecek çalışanlar, bulundukları ülkelerin kültürel sınırlarını aşarak kendi tüketim kalıplarıyla homojen bir kültür oluşturmaktadırlar.

8.1. Çalışma Mekanları

Görüşülen kişiler, kendilerine verilen işleri zamanında ve düzgün yapma dışında yöneticiler açısından şirkette bulunmanın ya da bulunmamanın bir anlamı olmadığını belirtmektedirler. Hatta yöneticilerin evde çalışmayı teşvik ettiğini söyleyen çalışanlar olmuştur. Ancak şirketler ileri derecede hareketli ve mekansal olarak esnek olan çalışanlardan her an bulunabilecek şekilde cep telefonlarının açık olmasını ve çalışana gönderilen e-postalara anında cevap verebilecek durumda

¹¹⁶ Bkz. (64), SENNETT, 61.

¹¹⁷ Bkz. (19), CASTELLS, 377.

¹¹⁸ A.g.k., 416.

olmalarını istemektedirler. Şirketlerin çalışanların nerede olduğunu izlemelerine ihtiyaç olmadığı gibi çalışma şekli itibarıyla izleme mümkün de değildir.

“Biraz yaptığınız işin kalitesiyle de orantılı. Yani yaptığınız işi istediğiniz zaman yapabilirsiniz, hafta sonu evden bağlanabilirsiniz. Mesela bizim bi Belçika projesi vardı, tamamen burada çalışıyolardı, orda çalışanlara müdür gelmeyin diyordu, ne yani niye geliyosunuz, gidin evinizde çalışın. Bi tanesi yazlığına gitti, öbürü bi otele yerleşmiş, laptopunu aldı gitti. Ordan çalışıyo filan. Yani bunla ilgili tabi özel bi durum adam diyoki bana ben bi ihtiyaç sunduğum zaman sana bişi sorduğum zaman bana en fazla 5 dakika içinde dönmem lazım, adam 5 dakkada bi e-mailini kontrol ediyö, bi cevap yazıyo. Yani bunla ilgili evine gitmişin çalışmışın, ofise gelmişin hiçbir önemi yok. Onun dışında biraz daha ben kendi planımı kendim yapmak zorundayım. Boş olduğum günler çıkıp dolaşsam işe gitmesem kimse fark etmez, umursamaz da. O gün ofiste olmam gerektiğini de kimse bilmez. Yani mesaimizin bu anlamda takip edilmesi çok zor. Yani bizim yöneticiler bile yapıyo, iş ortamında işim var diye çıkıp geziyo filan. Ortadan kayboluyo benim bi toplantım var diye çıkıyo. Kimse bilmiyo, elbet bi toplantısı vardır diye. Burada biraz daha iyi niyetli olmak gerekiyo. [Güven ?] Güven var, daha da önemlisi yöneticiler buna takmıyo, o an iş yoksa çalışanın gelmesin [Yani adam yapması gereken işleri yapıyosa ?] Yani. İster gel ister gelme. Ama güven de önemli. Yani adamın iş yapış şeklini bilme, ona göre değerlendirme oluyo. E burda çalışanların da zaten belli bi standardı oluyo, iş verince ne geleceği az çok belli oluyo.” (14 nolu görüşmeci)

Evde çalışmanın yanı sıra çalışanlar, hizmet verdikleri müşterilerinin ofislerinde, kütüphanelerde ve ortaklık ilişkisinde oldukları şirketlerin ofislerinde de çalışabilmektedirler. Aynı mekanı paylaşmayan çalışanlar, aynı şirkette ve hatta aynı proje için çalışıyor olsalar bile birbiriyle yakın ilişkiler kuramamaktadırlar. Çalışanların kendi şirketindeki elemanları tanımamaları çok nadir bir durum değildir.

“Ofise nadiren gidiyorum. [Peki onun dışında nasıl çalışıyorsun?] Daha çok müşterilere, işte sistemimizi kurduğumuz müşterilere gidiyorum. Bütün vaktim orda geçiyor. Aylarca hiç ofise gelmeyen var. Çoğu kişiyi tanımayan var. Aynı departmanda çalışıyo birbirini tanımiyo, şimdi şirket olarak da açıkçası ben çok fazla hepsini bilmiyorum. Gittiğim zaman biraz daha öğrenmeye çalışıyorum ama çok da umurumda da değil. İşte bana maaş veren bir bölüm var, bordromu görüyorum, proje yöneticim var, esasında benim yöneticim proje yöneticisidir. Onunla ilgili işler vardır. Sonra müdür var, müdür biraz daha performansımı takip eder. O da proje yöneticileri aracılığıyla takip eder. Onu da çok fazla görmediğim için... Onun dışında rezervasyondur, masraftır bu tür şeyler için sekreteri tanırım, bu biraz da bu firmada yeni olmamdan da kaynaklanıyor. Biraz da iş yapış şeklimizden de kaynaklanıyor. Eski iş yerimde (B...)’da çok daha iyi, bütün birimleri çok daha iyi tanıyorum. Ama bu da aslında şeyden değil yani o firmada uzun süre çalıştığımdan değil. İlk 3-4 ay ofiste durmamdan. Onun dışında yani yoksa (B...)’da uzun süre çalışıp da hiçbir bölümden haberi olmayan da var. Böyle olunca daha komplike bir hal alıyor, daha çok bana ne oluyor yani.” (1 nolu görüşmeci)

Görüşmelerde özellikle kablosuz internet erişimi olan bazı kafelerin sıklıkla tercih edildiği beyan edilmiştir. Klasik anlamdaki ofislerin yerini sadece evler değil aynı zamanda kafeler, restoranlar, eğlence ve dinlenme mekanları da almıştır.

“Burada (Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği Restoranını kast ederek) da oturup çalışıyorum. Evde de, [Bana biraz anlatabilir misiniz çalışma mekanlarınızı?] Tabi tabi. Buraya gelip bilgisayarımı alıp burada çalışabiliyorum zaman zaman. Starbucks’ı seviyorum, reklam olacaksa eğer. (gülüşmeler) ev zaten... yani ofislerde olan her şey evlerde de var. Ne eksik ki evde. ADSL’iniz var. Bilmem faksınız var. Bilgisayarınız. Zaten evde de çalışıyorsunuz. Yani işinizi yaptığınız sürece o çok fark etmiyo.” (6 nolu görüşmeci)

8.2. Ofis ve Ofis Dışındaki Çalışma Alanlarının Değerlendirilmesi

Görüşülen kişiler, ofis ile ofis dışındaki çalışma alanları arasındaki farkı verimlilik ve etkin çalışma açısından değerlendirmektedirler. Çalışanlar kendi zaman planlamalarına göre ve verimli çalışma ortamı sağlama açısından tercihlerini yapmaktadırlar. Bu durum hem bir şirkete bağlı çalışanlar hem de bağımsız çalışanlar için böyledir. Çalışmasının bir kısmını ofiste bir kısmını ev başta olmak üzere diğer mekanlarda gerçekleştiren çalışanlar çoğunlukta olmakla birlikte hiç ofis kullanmayanlar da vardır.

“[Peki evde çalışmak ile ofiste çalışmak arasında belli farklar olduğunu söylemiştiniz.] Marifet değil. [Yani onu biraz değerlendirebilir misiniz ?] Yani şimdi şöyle mesela ben bu işe başladığımda ilk olarak şey düşünmüştüm. Ya acaba ben bir ofis tutsam mı ? Efendim işte ne bileyim, işte ‘ofis tutayım,’ işte ‘sekreter tutayım, şeyim olsun, adresim olsun falan’ diye düşünüyordum, şimdi düşünüyorum, diyorum ki iyi ki yapmamışım öyle bir şey. Gerek yok. [Şu anda bir ofisiniz yok.] Yani tabii ki şey olarak var. Devletteki ıııı vergi kaydımın şey, tebligat adresi var tabi. Ama yani o adres benim ofisim değil tabi. Ondan sonra bir kere korkunç bir maliyet olacak. Ofis tutmak falan filan. İkincisi, ııı kendimi sanki çalışıyor muşum gibi hissedeceğim. Ama aslında ofise gittiğimde ben daha fazla çalışacak değilim. Anlatabiliyorum muyum, yani ben şimdi evde 10 saatin 5 saatini evde sonuç üreterek geçirebiliyorsam ofis tuttuğumda 10 saatin 5 saatini sonuç üreterek geçirmiş olmayacağım. Bir de boşu boşuna ofis kirası ödeyeceğim. Tek fark o. [Anladım.] Ama tabi yani çok büyük işim olsa çok büyük para kazansam e bir tane şöyle fiyakalı bir ofisim olsa yani 11000 (*gölüşmeler*) gerekir mi? Gerekmez mi? O da ayrı bir tartışma konusu yani.” (6 nolu görüşmeci)

Çalışma yeri olarak ofis, şirket ya da ev gibi belirli gerçek bir mekan değil, “bilgisayarın ve internetin olduğu her yer” gibi sanal ortama atıfta bulunan bir ifadelerle tanımlanmaktadır.

“Benim aslında sekiz saatim ofiste geçiyo da eğer İstanbul’da yaptığım mesaiyi baz alırsak. Ama mesela bazen 11’de girerim, 4’te çıkarım gider evde çalışırım filan. Biraz daha o dönemde ne yaptığımın alakalı. [Peki ofiste çalışmakla ofis dışında çalışmak arasında sen nasıl bi fark görüyorsun ?] Benim açımdan bi farkı yok. Ofiste de olsam toplantı odası da olabilir. Yine ben ve laptopum var, evde de olsam yine ben ve laptopum var. Ne biliyim tatilde de olsam aynı. Bilgisayarımın ihtiyacım var e tabi çoğunlukla internete, onun dışında aynı. Yine aynı şekilde çalışıyorum. Ha biraz giydiğim kıyafetler değişiyor, çünkü şirkette değil ama müşteriye gittiğiniz zaman müşteri bu tip şeyleri önemsiyor. Giydiğiniz şeyler biraz daha düzgün olmalı, en azından bi gömlek, kumaş pantolon bekliyo karşı taraf. Tabi bu müşteriden müşteriye de değişio. Ama ben şirkete kendi ofisime gittiğim zaman şort bile giyebilirim.” (1 nolu görüşmeci)

8.3. Coğrafi Hareketlilik

Esnek çalışanlar, eğitim, iş tecrübesi, yabancı dil ve iş ilişkileri açısından dünyanın herhangi bir ülkesinde çalışabilecek yetkinliktedirler. Görüşülen kişilerin yarısından fazlası kısa süreli dahi olsa en az bir kere çalışma amacıyla yurt dışında bulunmuştur. Türkiye’de çalışma ile yurt dışında çalışma arasında iş bulma olasılığı ve pozisyon açısından çoğunlukla fark görülmemektedir. Küresel iş piyasası ile bütünleşmiş olan bu yapı, çalışanları farklı ülkelerde ve farklı kültürlerle yaşayabilme açısından uyumlu kişilikleri zorunlu kılmaktadır.

“Çok yüksek, yani (S...) aslında bilmiyorum diğer departmanları da SAP tarafı, (S...) ERP Solutions (*Çözümleri*) tarafı global çalışıyor tamamen yani mesela senin elinde çok iyi danışmanlar varsa Almanya ofisi direk onları isteyebiliyor, firman da bana gönder diyebiliyor, SAP mesela bu konuda ortak HRM (*insan kaynakları yönetimi*) bir havuzu var, orda CV’leri tutuyor, müşteriye gittiği zaman da mesela Danimarka Chrysler projesini aldılar mesela. Projesini aldı şu an, diyor ki bende şöyle CV’ler var, Belçika’dan şunlar, Türkiye’den bunlar. Bu şekilde verebiliyor, yani onun dışında kurum içinde değişiklikler oluyor mesela ben (S...) Amerika’ya gideceğim diyorsunuz, orda kontak kuruyosunuz. (S...) Avustralya’ya

gideceğim diyorsunuz, Avustralya’da yaşamak istiyorsunuz belki orda kontakt kurup oradaki danışmanlık tarafına direk geçebiliyorsunuz. Daha stabilseniz, kendi ülkenizdeki fırsatları kovalıyorsunuz, yok daha rahatsanız, ne biliyim belki maceracıysanız gidip Yeni Zelanda’da da pozisyon ararsınız. Bunun bi kaç şeyi oluyo, getirisi. İşte farklı iş ortamları görmeden, farklı kültürleri tanımaya, yemekleri tatmaya. Değişik arkadaşlıklar, değişik iklimler.” (14 nolu görüşmeci)

“Bu tip şeylerde de şirketler çok fazla sorun çıkarmıyo, yani bi insan gidiyo, mesela ben şeye şahitim, adam bi firmada çalışıyo, daha sonra Amerika’ya gidiyo, Amerika’da biraz çalışıyo, sonra geri geliyo, tekrar aynı yerde işe giriyo ve bütün bunların hepsi bi senede oluyo. Ya da şirkette 3 ay çalışıyo, sonra Almanya’ya gidiyo bi proje için 6 ay çalışıyo ondan sonra geri geliyo tekrar Türkiye ofisinde çalışıyo. Bu tip şeyler çok yoğun.” (15 nolu görüşmeci)

Yurt dışında çalışmamış olanlar da eğitim ya da toplantı amacıyla sıklıkla yurt dışına çıktıklarını belirtmişlerdir. Uzun süre yurt dışında bulunmamış olan çalışanlar bile özellikle gelişmiş ülkelerdeki iş ortamlarına aşinadırlar.

“Yurt dışına bayağı çıkmışımıdır iş için. Şu kadar diyemem şimdi ama bayağı. Ama hiç çalışmadım, yani düzenli olarak. İş için gidiyorum yani. İşte seminer olsun, workshop olsun, toplantı, eğitim, kurs, öyle. Yürüttüğümüz bazı projeler için de. Yani çalışmadım ama bilirim, işlerin nasıl yürüdüğünü. Amerika’da, Avrupa’da nasıl oluyor, hangi profildeki insan ne tür iş çıkarır, kaç para kazanır, fikrim var. Onlarda ne var, bizde ne eksik. Gerçi, hani gitmesenizde zaten beraber çalışıyorsunuz bi şekilde.” (6 nolu görüşmeci)

İşin bir parçası olarak farklı ülkelerde ya da farklı şehirlerde yaşamak durumunda kalmanın “özgürleştirici” yanı olduğu kadar bazı çalışanlar için “sınırlayıcı” tarafları da vardır.

“Bi taraftan müthiş bi özgürlük. İıı yani dünyanın her ülkesinde, her şehirde çalışabiliyor olmak, yaşıyabilir olmak güzel bişey, hoş bişey. Müthiş bi özgürlük alanı. İşim için hiçbi şehre, insana, patrona, şirkete mecbur değilim. Bu güzel tarafı. Teorik olarak böyle. İııı, ama şimdi bu, şu demek değil tabi. Bu hafta İstanbul’da yaşamak istiyorum, önümüzdeki 3 ay Venedik’te çalışacam diye bişi değil. Kabul edip, etmemek size kalmış bişi tabi ama nerde ne iş çıkacak bilmiyorsunuz, iş geldiğinde projenin kendi birikiminize uygunluğuna bakıyorsunuz, paraya bakıyorsunuz. İş çıkar bugün büyük bi üretim tesisinin operasyonlarını yeniden yapılandırma için. Fabrika bi dağın başındadır. Yapıyı incelenmeniz gerekir, gider iki hafta kalırsınız fabrika nerdeyse orda. Çıkmazsınız, istersenizde çıkamazsınız. Hem gidecek yer yoktur, hem de bi an önce işi bitiriyim de gideyim lanet yerden diye iki hafta hapsolursunuz resmen fabrikada. Ya da sık olur, mesela aynı anda birden fazla yerde bulunmanız gerekir. İkisi de önemlidir, sıkışır kalırsınız. Bölünemeyeceğinize göre. İdare etmeye çalışırsınız, iş aksamasın diye kendinizi paralarsınız. Şimdi böyle şeylerde var, iki taraflı bakmak lazım.” (7 nolu görüşmeci)

Coğrafi hareketlilik sadece ülke ya da şehir değiştirmekle sınırlı değildir. Çalışılan şehirde iş için birden çok mekan kullanılabilmektedir. Çalışanlar, çalışacakları mekanları seçmekte özgür olmakla birlikte yürüttükleri projelerin ofisleri ve hizmet verilen müşteri firma gibi kendi şirketlerinin dışında çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Aynı gün içerisinde birden fazla yerde bulunması gereken çalışanlar için bu hareketlilik gündelik mesaiyi öngörme adına büyük belirsizliklere yol açmaktadır.

“Aslında yarı home-office yarı normal düzenli ofis gibi çalışıyordum. Şöyle bir şey oldu belli bir zamandan sonra ofisteki normal görevimin yanı sıra uyguladığımız projelerden birinde aktif çalışmaya da başladım. Projenin burda bi ofisi var, bi de bazı illerde, sahada işler var. Şimdi evde ve şirket merkezinde çalışırken üstüne proje ofisi ve saha da çıktı. Sabahtan mesela gidiyordum kendi şirketimdeki ofisime orada çalışıyorum, öğleden sonra proje ofisine gidiyorum oradaki çocukları denetliyordum, oradaki işleri denetliyordum. Kendi yazışmalarım oluyordu onları yapıyordum. Öğleden sonra şirkete telefon ediyordum, diyodum ki

işler ne durumda, oraya gelmem gerekiyor mu? Gel diyorlardı. Oraya gidiyordum. Bütün bunlar arasında aslında en rahatı şehir dışına çıktığım zamanlar oluyo, gün içerisinde ordan ordan koşturmuyorum, bölünmüyorum. Yoksa İstanbul’da olduğum günlerde bir gün içerisinde iki-üç tane mekan değiştirdiğim oluyordu uzman olarak çalışsam bile. Artı iki haftada bir mutlaka bir Cumartesi-Pazar çalışıyordum.” (13 nolu görüşmeci)

8.4. “Göçebelik”

Sürekli seyahat etme dolayısıyla otellerde yaşama ve sık sık adres değiştirmeyi bir çalışan göçebelğe benzetmektedir. Çalışanların bir kısmı sabit bir adreste ya da “ev”de sürekli olarak ikamet edememenin kendilerini üzerinde nasıl bir baskı yarattığını şöyle anlatmaktadır.

“Ya şöyle bişi anlatıyım. Geçen ay bişey için gerekti, yazışma adresi, resmi bi evrak bekliyodum işte, tebligat adresi olarak. Ne yazıyım bilemedim. İş adresini yazsam orda durmuyorum. Evi yazsam, her hafta nerdeyse bir kaç gün şehir dışında geçiyor. Çok önceden belli olmayan 2-3 haftaya kadar seyahatlerim oluyo. Şimdi resmi bişi olmasa cepti, e-maildi bulunmak o kadar sorun değil. Neyse çözdüm bi formül buldum ama diyeceğim o. Göçebelik bizimki, başka bişi değil. [Göçebelik derken] Ya basbayağı göçebelik işte. Kaplumbağa gibi, evim sırtımda hesabı. Bana ulaşmak isteyenlere benim verdiğim e-mail adresim, cep telefonum. Göçebenin durumu ne, işte çadırı, ne biliyim, ne olur oku, yayı, hop beş dakkada alır, taşınır, gider, başka yere yerleşir. Bi napıyoruz, işte aynısı o. Bi iş alıyorum, gidiyorum, önceden çalışıyorum diyelim hazırlık yapıyorum, yetmiyo bazen yurt dışında gidip bi süre kalıyorum eğitimini alıyorum. Evimden ayrılıyorum. Sonra geliyorum o iş için şehir dışına çıkmam gerekiyor, proje süresince gidip geliyorum. O proje bitiyö, nerde nasıl çalışacağım belli değil. Bazı otelleri, mimarisini, otel personelini oturduğum semtten iyi tanıyorum. (Gülüşmeler) Şimdi gülüyoruz filan ama gerçek bu. Hani bu yapıya uygun biriyseniz tamam da, değilseniz zordur yani, alışamazsanız. Alışsanız anlatamazsanız. Düzenli bi ilişki filan. Karşınızdaki kişinin ya sizin gibi çalışması lazım, ya da çok anlayışlı filan olması lazım.” (18 nolu görüşmeci)

Projelerin bazılarının başka şehirlerdeki müşterilere ait olması dolayısıyla sık sık seyahat etme durumundan bahsedilmiştir. Düzenli olarak her hafta 3 gününü Ankara’da, 4 gününü İstanbul’da geçirdiğini söyleyen bir çalışan “hayatının otellerde geçtiğini” ifade etmektedir.

“Tabi herşeyden önce yorgunluk oluyo sürekli hem yol, hem mekan değiştirmek. [Burda da otelde kalıyosun. İstanbulda evin var.] Evet ailemle kalıyorum. [Burda oteli şirket ödüyö.] Tabi herşeyimi şirket ödüyö. Haftada 2 kere check in check out yapıyorum. İstanbul, Ankara bu şekilde sürekli dolaşıyorum. Valizim sürekli kapının arkasında desem yanlış olmaz. Bu önemli ölçüde bi yorgunluk getiriyo. Otel yaşamının kendine göre zorlukları var. Kendine ait hissetmiyosun, haftada 3 gece otelde kalıyorum, bu ne demek, işte senenin yarıya yakını otelde kalıyorum, ömrüm otelde geçiyo, en azından iki senedir böyle. Her hafta valiz hazırlıyorum. Her hafta yeni odaya yerleşiyorum. Sıkıntılı yani. Güzellikleri de oluyo, genç yaşınızda bi sürü yer, görüp, bi sürü insanla muhatap olmak gibi. Bi de eğitimini almadım ama şimdi bi otel işletsem işletirim bayağı. *(Gülüşmeler)* Cidden. Şu ana kadar benim başıma hastalık gibi şeyler gelmedi ama ilerleyen yaşlarda yorgunluk biraz daha zorluyodur. Yani işi sevmekle de alakalı aslında. Seviyosan katlanıyosun.” *(2 nolu görüşmeci)*

Yoğun iş temposu ve sürekli yer değiştirme çalışanlarda “ev” ve “aile” ile arzu edilen ölçüde vakit geçirmeyi mümkün kılmamaktadır. Bir çalışan bu durumu anlatırken “evi özleme” ifadesini kullanmıştır. Ancak, çalışanların kısa süreli iş sözleşmelerinden dolayı öngörüle bulanamamaları bazı dönemde işsiz kalmalarına ve sürekli evde vakit geçirmelerine de sebep olmaktadır. Çalıştıkları dönemde “evlerini göremeyen” çalışanlar, iş alamadıkları dönemlerde tamamen “eve mahkum” olmaktadır. Çalışanlar evleri ve aileleriyle istikrarsız ve düzensiz bir biçimde ilişki kurmaktadır.

“Yani ne yalan söyleyeyim, ben 2-3 senedir belki de sinemaya gitmedim. Evde oturmayı tercih ediyorum çünkü evi özlediğimi fark ediyorum. Yoğun

çalıştığım dönemlerde ya eve gidemiyorum ya da eve gittiğimde zaten bişey yapacak halim kalmamış oluyo. Şimdide son çalıştığım proje bitti. Yeni bi projeyle angajmanım var ama iki ay sonra başlayacak proje. O yüzden bu sıra evdeyim. Fakat şu anda da çok fazla evde oturdum keşke işim olsa diyorum.” (10 nolu görüşmeci)

8.5. Sanal Ortam: Hayata Bilgisayar Ekranı ile Bağlanma

Görüşülen kişiler, genel olarak iş dışında da internet ve bilişim teknolojileri ile “ileri derece haşır-neşir olduklarını” ifade etmişlerdir. İş dışında internet üzerinden alışveriş, sipariş verme, bankacılık, forum sayfalarında bilgi alış veriş, sohbet, oyun ve sinema filmleri arama gibi eğlence amaçlı kullanımlardan bahsedilmiştir. İnternetin iş dışında yoğun kullanılması, çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerine aşina olmaları ve zaman kazanma isteğinden kaynaklanmaktadır.

“Tabi tabi. Yani belki de internet bankacılığını en eski kullananlardan biriyim. Kendi adıma çok yoğun kullanıyorum ama tam tersi örnekler de gördüm. Yani adamın işi bittiği anda notebook’u bi kenara atıp hayatta hiç bakmayan, şubelere giden, internete bulaşmayan insanlar da gördüm. Ama genel olarak sektörümüz gereği bilgi ve iletişim teknolojilerine biraz daha yakın, biraz daha yatkın hale geliyoruz. Ama onun dışında analitik bi bakış geliştiği için gündelik hayatta da bi yere gittiğiniz zaman, aa şunu şurdan daha kolay yapayım diye bi bakış açısı geliştirebiliyorsunuz. İş daha kolay, daha güzel daha hızlı nasıl yapabilirim diye bir bakış oluyo, bu da sana işte şeydir, bankacılıktır, on-line sipariştir, internettir gibi şeyleri kullanmayı sağlıyor. Kimsenin bilmediği siteleri kullanan, kimsenin bilmediği bilgisayar özelliklerini kullanan arkadaşlarım da var, bu da bilgisayarla daha fazla samimi olmaktan, daha fazla vakit geçirmekten kaynaklanan şeyler. Mesela web arayüzleri var bi de web bağlantıları var. Bunları öğreniyosunuz, bunları öğrenirken başka şeyler de öğreniyosunuz. Bu öğrendiklerinizi çok başa yerlerde kullanabiliyorsunuz. Bu tip şeylerle bilgisayarı ve interneti çok yoğun kullanırsınız. Bi de forumlar vardır, insanların birbirini bulduğu, herkesin bi soru sorduğu sorularının cevaplarını bulduğu filan. Bu tür şeyleri daha çok yoğun kullanmaya başlıyorsunuz.” (15 nolu görüşmeci)

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun biçimde kullanılmasının diğer bir sebebi çalışanların sürekli mekan değiştirmesidir. İleri derecede hareketli olan çalışanlar için alışveriş ve bankacılık açısından internetteki ilgili sitelere aşina olmak bulundukları muhite aşina olmaktan daha pratik ve daha sürdürülebilir bir durumdur.

“Ben tembel bir adam olduğum için zaten çok uzun zamandır bankacılık işlemlerini internetten yaptırıyorum, fakat onun dışında tabi sürekli mekan da değiştiriyorsunuz, para işiniz oluyor, yazışma işleriniz oluyor, internet dediğimiz vasıtayı mutlaka günde en az 10 defa kullanmak zorunda zaten kalıyoruz. Şimdi ben bi burdayım, bi bilmem nerdeyim, Bursa’dayım, İzmir’deyim. Ben her gittiğim yerde banka şubesi arayıp bulmam ki. Şimdi yemeksepeti.com diye bi yer var, Türkiye’nin her yerinden sipariş verebilirim ben. Bin tane restoran kayıtlı. Tek tek restoran numarası aramak çok akıllıca bi iş değil haliyle.” (18 nolu görüşmeci)

Çalışanlar genellikle bilgi üreticisi olmak yerine taşıyıcısı ya da aktarıcısı durumunda olduklarından ve uluslararası gelişmeleri yakından izlemek mesleki kariyer açısından belirleyici olmaktadır. Bu durumda uluslararası gelişmeleri yakından izlemek yurt dışından gelen uzmanlar aracılığıyla, yurt dışına yapılan seyahatlerle ya da internet başta olmak üzere yazılı kaynaklarla mümkün olmaktadır. Özellikle internet üzerinden hizmet veren eğitim programları yaygınlaşmaktadır. Mesailerinin büyük çoğunluğu bilgisayar karşında olan çalışanlar mesleki gelişim kaygıları ile internet üzerinden verilen eğitim hizmetlerinin ve bilgiye erişim olanaklarının yoğun kullanılmasıyla günün önemli bir kısmı iş zamanı ve kişisel zamanı bilgisayar ekranı başında geçirmeye başlamışlardır.

Bankacılık işlemleri ve günlük ihtiyaçlar için yapılan alışverişlerin de internet üzerinden yaygın bir şekilde yapıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca zamanın bir kısmı; bilgisayar oyunları, film izleme ve eğlence amaçlı internet sayfalarında geçirilmektedir. Dolayısıyla hem üretim hem tüketim hem de boş zaman faaliyetleri çoğunlukla bilgisayar ekranı üzerinden yürütülmektedir. Bu açıdan literatürdeki bilgiye dayalı sektörlerde çalışanların “hayatla bağlarını bilgisayar ekranı üzerinden

kurdukları” şeklindeki yorumları destekleyecek önemli bulgular vardır. Bilişim sektöründeki bir çalışan hem üretim hem de tüketim için bilgisayarın ve internetin yoğun kullanıldığını söylemekle beraber medyada zaman zaman yer alan karikatürize edilmiş anlatımları abartılı bulmaktadır.

“Öyle abartı biçimde bişi yok. Şimdi bazen gazete okuyorum, gazetelerde sanki bazı insanlar işte, IT sektörü filan. Dünyadan haberi yok, kafasına bilgisayara gömmüş gibi, yani resmediliyor. Yani abartılı figürler. Şimdi interneti, bilgisayarı olmazsa intihar edecekmiş gibi. Böyle bişi yok. Ama şu tarafı var. Şimdi benim iş arkadaşlarım, daha doğrusu şu olur; iş dolayısıyla görüştüğüm, ilişkiye girdiğim insanların önemli bi kısmıyla internet üzerinden görüşüyorum. Belli üyelikler, web sayfaları, özel chat odaları filan. Orda yeni insanlarla tanışıyorsunuz. Bu sitelerin, özellikle forum sitelerinin amacı know-how paylaşmak. İnternette saatlerce dolanacağınıza foruma yazıyorsunuz, bi bilen çıkıyor, yol gösteriyor, cevap veriyor. Böyle ilerliyor. Siber dersiniz, online dersiniz arkadaşlıklar, ortamlar oluşuyor. Yalnız bu bize özel değil. Sadece IT sektörü çalışanları değil, pek çok insan, çoğunlukla eğlence amaçlı, bu tip web sayfalarını kullanıyor. Yaygın yani, oldukça yaygın, bizim için de yaygın, başka insanlar için de yaygın.” (3 nolu görüşmeci)

9. MESLEK KAVRAMININ ZAYIFLAMASI

Meslek kavramı günümüzde bir kaç açıdan değişikliğe uğramaktadır. Öncelikle insanların yaptıkları işin kendisi, “meşguliyet” alanı değişmektedir.¹¹⁹ İkinci olarak işin içeriği, neyi nasıl yaptığı değişmektedir; teknikler, teknolojiler ve çalışanların kullandıkları beceriler değişmektedir. Üçüncü olarak, işin konumlandığı organizasyonlar, sosyal ve kurumsal çerçeve değişmektedir. Son olarak da, işin günlük hayatımızın bir kısmı olarak hayatımızı etkileme biçimi değişmektedir.

Meslek kavramı en genel ifadelerle “bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş” olarak tanımlanabilir. Kökeni Arapça olan kelime “süluk” kelimesinden türetilmiştir. Süluk kelimesi; “bir yol tutturma; bir gruba katılma. Belli bir gruba girme. Bir yolu takip etme.”¹²⁰ Bir tarikata bağlanma. Mânevi terakki mertebelerinde devam etme.” gibi anlamlara gelmektedir. Meslek kavramının literatürde çok farklı tanımları olmakla birlikte bütün tanımlarda ortak olan hususlar; sürekliliğin olması, az çok tanımlı faaliyetlerden oluşması, belirli tekniklerin kullanılması, ücret karşılığında yapılması ve çalışana toplum içinde bir kimlik kazandırmasıdır.

Yeni ekonomide klasik anlamdaki meslek anlayışının zayıfladığı, yeni mesleklerin ortaya çıktığı, yeni iş anlayışının çalışana kimlik ve aidiyet kazandırma yönünün zayıf olduğu, mavi ve beyaz yaka tanımlarının ötesinde bir çalışan grubunun ortaya çıktığı, aynı işi yapan çalışanların ortak bir meslek kültürüne sahip olmadıkları yönünde yorumlar ve bu yorumları destekleyen araştırmalar vardır. Bu bölüm meslek kavramının değişimini; yeni ekonomide ortaya konulan ürün ve hizmetin niteliğini, çalışanların iş ve görev tanımlarını, mesleğin kimlik ve aidiyet kazandırma yönünü, çalışanların sınıfsal algılarını ve mesleğin öğrenilme biçimini

¹¹⁹ National Research Council Staff, The Changing Nature of Work: Implications for Occupational Analysis, 14.

¹²⁰ <http://www.seslisozluk.com/?word=s%FCluk>

tartışarak incelemektedir. Pek çok değişimden dolayı bugün mesleğin, meşguliyetin ya da uzmanlığın anlamı değişmiştir. Aronowitz iş yaşamındaki bu değişim dolayısıyla taşıdığı kaygıyı şöyle dile getirmektedir. “Eğer ekonomideki ve kültürdeki bu değişim mesleğin, benliğin oluşmasındaki yerini kaybetmesi ile sonuçlanırsa bunun yerini neyin alacağı önemli bir soru olarak karşımıza çıkacaktır.”¹²¹ Aronowitz’in sorusunun bugün için açık bir cevabı yoktur. Yapılan çalışmalar daha çok neyin zayıfladığı, yok olduğu ya da değiştiği üzerinedir. Ancak değişenin yerini neyin aldığı daha bulanık bir çalışma alanıdır.

9.1. Yeni Ekonomideki Mesleklerin ya da İşlerin Tanımlanabilirliği

Görüşülen kişilerin ifade ettikleri meslekler, özellikle Türkiye için oldukça yeni, ifade edildiğinde herkes için ortak çağrışımlar içermeyen, sınırları ve çıktıları son derece değişkendir.

9.1.1. Mesleğin Geçmişi

Yapılan görüşmelerde klasik anlamdaki meslek tanımlarından çok sistem mühendisi, proje yöneticisi, eğitim danışmanı, medya ve iletişim uzmanı gibi daha az bilinen, yeni ve herhangi bir lisans eğitime karşılık gelmeyen mesleklere rastlanmıştır. Yeni ortaya çıkan meslekler ile formel üniversite eğitimi arasındaki bağın zayıf olması sıklıkla vurgulanmıştır. Dolayısıyla yeni ortaya çıkan meslekler çalışanın kendi tanımına göre şekillenen, aynı tanımları kullansalar bile farklı çalışanlar tarafından farklı bağlamlarda kullanılan bulanık kategorilerdir. Eğitim danışmanı olan bir çalışan kendi mesleği ile “klasik” mesleklerin ayırımını şu şekilde anlatmaktadır.

“[Bazı çok tanımlı meslekler var dediniz. Makine mühendisisiniz mesela.]Evet. Doğru. Yani bunu herkes az çok bilir yani. Fakat ‘ben eğitim danışmanıyım.’ Dediğiniz zaman ya da ‘ben sistem çözümleyicisiyim.’ Dediğiniz

¹²¹ Bkz. (39), ARONOWITZ, 16.

zaman pek bir yani şu anda size bahsettiğim gruptaki meslekler ya da grupla çok yeni yeni ortaya çıkıyor. [Dolayısıyla kendinizi anlatırken ya da tanıtırken nasıl hissediyorsunuz?] İşte onu hiç kullanmamaya gayret ederim. Çünkü ben şeye inanırım. Yani bir takım meslekler vardır, bellidir... O mesleği yapmak için bir takım eğitimlerden geçmeniz gerekmektedir. Şimdi bunlardan birisi mühendisliktir. Ama bilgisayar mühendisliği değildir, elektrik mühendisliği değildir, hangi mühendisliktir? İnşaat, makine, elektrik bir de kimya mühendisliğidir. Dördüncü başka yok. Ondan sonra başka ne vardır, tıp vardır, ondan sonra bir de hukuk vardır. Onun dışındaki, yani tıp derken hemşireliği falan da işin içine katıyorum. Şimdi bunun dışındaki 4-5 meslek grubu, bir de mimarlık pardon, 6-7-8 tane falan oluyor. Bu 6-7-8 meslek, bu meslekleri icra etmek için muhakkak bunun resmi eğitimini almış olmak, diplomaya sahip olmak zorundasınız. Onun dışındaki hiçbir işi yapmak için, hiçbir diplomaya ihtiyacınız yok. Onun dışındaki şeyleri ben unvan olarak kabul etmediğim için, yani ben mesela kalkıp, öyle bir unvanım zaten yok da mesela ‘merhaba ben stratejik planlama danışmanı (*Kendi ismini söylüyor*) ‘ben işte stratejik iletişim uzmanı bilmem kim’ falan gibi lafları ben kullanmak istemiyorum, kullanmak da istemiyorum. Yani işte çözüm mühendisi, yazılım mühendisi yani işte ben yıllarca yazılımcılık yaptım, makine mühendisi olmama rağmen yazılımcılık yaptım, yani ben yazılım mühendisi miydim? Belki evet, belki hayır. Şimdi yazılım mühendisliği diye bölüm var okullarda, oradan mezun olanlar yazılım mühendisi mi oluyorlar? Evet ve hayır. Ama onların yaptığı işi başka birisi de yapabiliyor. Yani onun için üniversite mezunu da olmak gerekmiyor. Ama bir avukatlık yapmak için, bir doktorluk yapmak için, bir hemşirelik yapmak için, ne biliyim bir mühendislik, belli başlı mühendislik dallarını icra etmek için, mecbursunuz o okulu bitirmeye.” (6 nolu görüşmecisi)

Telaffuz edilen meslek isimleri 20-30 yıllık yakın bir geçmişe kadar var olmayan ya da bugünkü tanımıyla ifade edilmeyen mesleklerdir. Nitekim, çalışanlar yaptıkları işlerin ya da mesleklerin “yeni” olduğunu kendileri belirtmektedirler. İcra edilen mesleğin ne kadar yeni olduğunu anlamaya çalışan sorular aynı zamanda çalışanların yeni ve eski anlayışları adına da ipuçları vermektedir. Örneğin bir çalışan

Türkiye’de sadece 20 yıldır olan bir meslek için “aslında çok yeni değil, 20 yıldır var” demektedir.

“Yazılım mühendisliğini belki Dünya’da ve Türkiye’de diye ayırmak lazım. 60’larda yazılım dilleri vardı, 70’lerde gelişti, 80’lerde gelişti, 90’larda belki Java’yla belki bir devrim oldu ve işte 2000’lerde Microsoft devrimini, işte dot.net. devrimini görüyoruz. Hep vardı. Eskiden Dos ortamında yazılım kullanılıyordu. Ondan önce belki çeşitli makineler programlanabiliyordu. Ama işte günümüzde algıladığımız modern yazılım işte next generation dediğimiz işte Fortrandan önceki nesilde C ve Pascal gibi dillerde, 70’lerde dünya üzerinde iyice şekillenmeye başladı belki, 80’lerde işte Türkiye’de de bir 10 yıl geriden takip ederek geldiğimizi düşünebilirim. Ama şu anki ile ııı tabii ki çok farklı. Yani internet devrimi onun da şeklini değiştirdi hem Dünya’da hem Türkiye’de. Ama sonuçta geriden de gelse Türkiye’de de çok eski değil en az 20 yıldır var.” (2 nolu görüşmeci)

9.1.2. Çalışanların İş Tanımları

Mesleği sorulan çalışanlar genellikle yaptıkları iş üzerinden kendilerini anlatmaktadırlar. Dolayısıyla “meslek”lerin yerini “iş”ler almıştır. Çalışanların iş tanımları, belirli bir mesleğin icra edilmesi yerine her iş için ayrı ayrı tanımlanan, sürekli yeniden şekillenen işlerle belirlenmektedir.

Mesleklerin yeni olması ya da daha doğru bir ifadeyle yapılan işin belirli bir mesleğe karşılık gelmemesi dolayısıyla çalışanlar, herkesin duyduğunda aynı iş tanımını anlayacağı, aşağı yukarı herkes için ortak çağrışımları olan meslek isimleri kullanamamaktadırlar. Bir bağımsız çalışan yaptığı mesleği iş ortamında bile tanımlayamadığını ve kendisini sadece ismi ile tanıttığını belirtmektedir.

“[Anladım. Peki kendi işinizi, yani kendinizi tanıtırken hangi kelimeleri kullanıyorsunuz ?] Hiçbir şey. [Eğitmen? Danışman? Ne bileyim iş yani..] Ben makine mühendisiyim. O unvanım da var yani. O unvanımı da kullanmıyorum şimdi yani ama. [Yok, yani mesela kendinizi tanıtırken, bir iş ilişkisindeğiniz falan] Valla

hiçbir şekilde tanıtmıyorum. Ben soyadımı bile söylemiyorum. Bu da bir garip yani biliyorsunuz, o yüzden ben (O...) falan diyorum.” (6 nolu görüşmeci)

Çalışanlar ilk işe alındıkları dönem için daha net iş tanımları ile konuşmakla birlikte özellikle işlevsel esnekliğin bir sonucu olarak zaman içerisinde başka çalışanların ya da yöneticilerin görev ve sorumluluklarını da üstlenebilmektedirler. Bu şekilde zaten net olmayan meslek tanımları ve algıları özellikle küçük şirketlerde ve zaman içerisinde daha da bulanıklaşmaktadır.

“[Buradaki unvanın hangisi?] Proje koordinatörü olarak geçiyor. Ya aslında şu anki durum şöyle bir şey. Başımızda bir proje müdürümüz var. Aslında proje sorumlusu da diyebiliriz, yani proje müdürünün yardımcısı gibi belki öyle bir şey. Şu an tam proje mühendisi gibi değil bazı şeylerde karar alabiliyorum, yetkiliyim. Ondan sonrası yazışmaları ben yapıyorum, direk görüşmeler toplantılar oluyor, giriyoruz, katılıyoruz. Sadece proje koordinatörü olarak değil ama aynı zamanda proje sorumlusu desek belki daha uygun olacak. İkisinin arasında bir yerde yani. [İşe alındığın unvanda biraz daha zaman içerisinde değişiyor.] O zaman içerisinde tecrübeniz, birikiminize göre o yavaş yavaş artıyor yani onu takdir ediyorlar yukarıdaki patronlarımız. Ona göre, siz de zaten o yetkinliğe geldiniz mi kendinizi göstermiş oluyorsunuz. Yani bir konuda mesela diyelim ki birçok şey var yani, yazışma bilmeniz mesela insanlarla görüşmeniz, bir yerde ne denecek, sonuçta biz de hizmet sektöründeyiz yani, yaptığımız şeyi açıklamakta da bazen sıkıntı çekiyoruz, mesela şimdi bir özel firmaya bir iş yapıyoruz diyelim mesela bu konuda uzman kişi yok işin doğrusu, onlar orda çalışan insanlar iş takibi yapmışlar. Belli bir birikimleri var ama bu konuda uzmanlaşmamışlar, bilmiyorlar ne olduğunu bambaşka bir konu onlar için. Onların belirli ihtiyaçlarını görüyoruz ama neyin nasıl yapacağımızı bazen anlatamıyoruz. Her konunun üzerine gidip, onun üzerinde zaman harcayıp çalışmak gerekiyor. Tekrar tekrar kendimizi anlatmamız gerekiyor.” (13 nolu görüşmeci)

Tek başına herkes için bir anlam ifade etmeyen meslek ya da iş tanımları çalışanlar tarafından işin yapıldığı bağlam ayrıntılı olarak tarif edilerek anlatılmaktadır. Diğer bir deyişle yapılan işler, tek başına değil, ancak belirli bir

bağlam içerisinde tanımlanabilmektedir. Somut, genel geçer ve ortak tanımlar ya da adlandırmalar seyrek rastlanılan durumlardır.

“En son çalıştığım (*şirkette*) aslında ikisi (*iki görevim*) eşgüdümlü gitti. Bir tanesi research coordinator (*araştırma koordinatörü*) olarak çalıştım, yani anahtar uzman olarak çalıştım bir tanesi, bir tanesinde de eş zamanlı olarak kısa dönem uzman olarak çalıştım projede....Genelde biz teknik destek ekibi diye adlandırılan bir grupla çalışıyoruz. Genelde bir tane başımızda ekip başı team leader’ımız (*takım lideri*) oluyor, onun altında da onun kadar yüksekte olmasa da bi altında sayılan fakat diğer birçok pozisyondan üstün olan araştırma koordinatörlüğü pozisyonları var. Ben bunlardan biriydim. Bunlar araştırma saha öncesindeki bütün planlamaların hesaplamaların yapıldığı daha sonra eleman alımının yapıldığı dokümanların hazırlandığı ve daha sonra araştırmanın yürütülüp sonuçlandırıldığı ve takım içerisinde iş bölümüyle diğer idari sorumlulukların da paylaşıldığı bir görevi olan kişi olarak tanımlayabilirim.” (*5 nolu görüşmeci*)

Her ne kadar görüşülen kişiler, kendi mesleklerinin çok fazla tanınmadığını ve ne yaptıklarının bilinmediğini ifade etseler de çalışanlar mesleğinin yeterince bilindiğini beyan edenler de vardır. Hatta herhangi bir ülke de kendi mesleğinin karşılığının aynı şekilde anlaşılacağını söylemektedir. Ancak bu mesleğin tanımındaki bu açıklık sadece o sektör ya da çalışma alanı ile sınırlıdır.

“Benim şu anki kasdım tamamen uzmanlık anlamında, yani ben bi yere gittiğim zaman benim bit title’ım (*unvan*) var, diyorum ki ben SAP FA uzmanıyım. Bu da gittiğim yerde aslında ne iş yapacağımı çok fazla anlatmayacağım anlamına geliyor. Az önce konuştuğumuz gibi, yani ben FA danışmanıyım dediğim anda, insanlar benim ne iş yaptığımı biliyor. Zaten bunla ilgili her şey belli olmuş oluyo ben bugün Avustralya’ya da gitsem Amerika’ya da gitsem, Almanya’ya da gitsem FA danışmanıyım değilim anda insanlar ne iş yapacağımı anlıyor. Böyle bir avantajı var. Aslında bu sizi birazda firma bağımsız hale getiriyor. Yani sizin bi uzmanlığınız var, bunla ilgili yapabileceğiniz şeyler var, onu yapıyorsunuz. Yani A firmasında çalışmışsınız B firmasında çalışmışsınız çok önemli değildir. Hatta hangi ülkede

çalıştığınızda önemli değildir. Ama ne tür bi projede ve projenin neresinde nasıl bi görev yaptığınız kariyer açısından önemlidir. Ben şu an çalıştığım ünvanla dünyanın herhangi bi yerinde çalışabilirim.” (2 nolu görüşmeci)

9.1.3. Ürün, Hizmet ve/veya Çıktı Tanımı

Görüşülen kişiler, tam olarak ne ürettikleri ya da ne “sattıkları” sorusuna oldukça soyut tanımlarla cevap vermektedirler. Ortak cevap, edinilen bilgi birikiminin paylaşımı ya da aktarılması kavramları etrafında yoğunlaşmaktadır. Emeğin ürettiği çıktı belirli bir “mal” ya da “hizmet”e değil, bir sürecin yönetimine ilişkindir.

“Kendi adıma hem deneyimlerimi hem de aldığım eğitimi kullanarak uzmanlığımı satıyorum diyebilirim ben kendi adıma. Ben niceliksel ve niteliksel çalışmalar üstüne deneyim kazandım. Üstüne üstlük bu tür araştırmalarda toplanan verilerin analizi üstüne de hem akademik hem de raporlama üzerine çalışmalarım oldu. Benden bir iş istedikleri zaman ben de bu tür araştırmaların planlaması, yürütülmesi, analizleri ve daha sonrasında da sonuçlandırılmasına dair hizmetler vermeye çalışıyorum onlara.” (11 nolu görüşmeci)

Fordist üretim tarzının en büyük günah keçisi olan yabancılaşma sorunu, en azından profesyonel çalışanlar için esnek çalışma biçimlerinde yerini daha özgür ve yaptığı işle kendi arasında daha fazla bağ kurabilen çalışanlara dönüştüğü varsayılmaktadır. Fakat burada sorun şudur; çalışanın artık kendisiyle arasında bağ kurabileceği, kendisini onunla tanımlayabileceği bir eseri, çalışmasının somut bir çıktısı yoktur. Yeni çalışma biçimlerinin öngördüğü yaratıcılık, sorun çözme becerileri ve esneklik şüphesiz seri üretime dayanan anlayışın getirdiği türden yabancılaşma sorununu aşmıştır ama bunu yabancılaşma sorununa yeni formlar kazandırarak yapmaktadır.

“Benim yaptığım şey, yani sattığım şey şu, bu kadar sene şirketlerde, projelerde edindiğim tecrübeyi satmak, başka bişey yok. Bunu nasıl görebiliriz, valla bunu göremeyiz. Yani benim hizmet verdiğim müşteri benden ne kadar yararlanır, yararlırsa bunun şirkete katkısı ne olur, bilemem ben bunu, bunu onlar da bilemez, şirket de bilemez. Ben şirkete bi aramal satsam şunu derim, bak be sana kaliteli, ucuz mal tedarik ettim diye, ya da somut bişey üretsem çıkarır gösteririm. Adamlara danışmanlık yapıyorum, mermer işleyen firma, adamın koltuğunun arkası şey dolu, işte taşın ilk hali, cilalanmış ne biliyim şekil verilmiş hali. Benim böyle koltuğumun arkasına koyacağım türden bişi üretmiyorum, öyle bişi yok, ofiste vitrine koyacağım bişey.” (6 nolu görüşmeci)

9.2. İşin Kimlik Kazandır(ama)ması

Görüşülen kişilerde, işin kimlik kazandırma vasfının zayıfladığı, çalışanların kendilerini anlatırken iş ile kazandıkları ünvanlara iş ortamları dışında değinmedikleri, ortak bir meslek ve meslek odası kültürünün neredeyse ortadan kalktığı, klasik mavi ve beyaz yakalı çalışan ayrımlarının anlamsızlaştığı ortaya çıkmıştır.

9.2.1. İş İle Tanınma

Bireyin kimliğinin bir parçası olarak yaptığı meslek ile kendini tanıtmaya ya da sosyal hayatta mesleki ünvan ile konumlanma/konumlandırılma esnek çalışanlar için geçerli olan bir durum değildir. Çalışanlar çoğunlukla yaptıkları mesleği anlatma uzun ifadeler kullanmak ya da yaptıkları işe en yakın başka bir mesleğe kendi işlerini benzeterek kendilerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla büyük bir çalışan grubunun, bir mesleğin bir üyesi olarak çalışandan artık söz edilememektedir. Çalışan, kendini sadece kendine ait özellikleri ile tanımlayan, iş ilişkisi anlamında bir gruba ait olmayan, yalnız, tekil ve bulanık bir kimliğe sahiptir.

“Bilmiyorum. Yani şimdi ben dışarıda işimi anlatırken sektör dışı, onun için arada konuşmanın bir yerinde söyledim, yani çok uzun yıllar önce ‘Ne yapıyorsun?’ diye sorduklarında ‘Satıcıyım, satış işi yapıyorum’ diyordum. En kolay anlatabileceğiniz şey o. Temelde de o. Çok çok temel indiginizde de o. Ondan sonrakilerin hepsi onun ambalajı, paketlenmesi. Yok ‘bilmem ne direktörü’ Yok ‘bilmem ne müdürü’. Yani sonuçta satış işindesiniz. Satış yapıyorsunuz. İıı temeli orası. En kolay anlatılır. Şimdi ben satış, pazarlama teknikleri üzerine şirketlere danışmanlık veriyorum. Ama bunu uzun uzun anlatamıyorum. Yoksa ‘bilmem nerenin bilmem ne uzmanı’ dediğiniz zaman bir sıkıntı olabilir yani. Karşıdaki kişi bilmeyen bir kişiye anlamaz onun ne olduğunu. E tabi öyle konuşmanın da ‘A bu adam kimmiş, neymiş, ooo (*gölerek*) diye anlamadığı zaman, anlamadığı zaman ‘iyi bir şeydir herhalde, yani çok iyi bir iş yapıyordur’ falan. (*karşılıklı gülüşmeler*) O da gerek yok yani. Fakat doktor olmayı isterdim. En azından doktorum derdim. Ukalalık yapabilirdim. Ne iş yaptığın belli, ama benim durumumda kendini tanımlaman için, kendi derdini anlatman için ve karşı tarafı da ikna etmen için en az beş dakikaya maksimum bir saate ihtiyacın olabilir. E bu mümkün değil, ben napıyorum, işte herkesin anlayacağı dilden bişiler söyleyip, kesip atıyorum.” (3 nolu görüşmeci)

Çalışanlar, kendilerini net olarak tanıtamamalarını, sosyal ilişkilerin gelişmesi ve toplum içerisinde var olma açısından sorun yaratabildiğini belirtmişlerdir.

“Artı belirli bir iş tanımının olmadığı için ben şuyum deyip rahat rahat insanlarla ilişkiye giremiyorsun. Mesela taksici bugün yine bana sordu ne iş yapıyorsun diye. Araştırmacıyım dedim adam hı dedi sonra tekrar sordu danışmanlık şirketinde çalışıyorum dedim, haa güzelmiş falan dedi. Yani kendini toplumda, ilişkilerde de konumlandırırken, kimlik olarak kendimi tanımlarken sıkıntı çektiğim zamanlar da oluyor.” (5 nolu görüşmeci)

9.2.2. Meslek Odası Kültürü

Görüşülen kişilerin, kendilerini ve mesleklerini tanıtırken kullandıkları kelimeler ya da tanımlar ortak ve kesin anlamlara denk gelmemektedir. Mesleklerin adlandırılmaları gibi temel hususlarda ortak bir anlayış olmaması söz konusu sektörlerde çalışan insanların ortak bir mesleki kimlik oluşturmaması ile açıklanabilir. Bunun diğer bir göstergesi de çalışanların meslek esasına dayanan herhangi bir dernek ya da meslek odası üyeliğinden bahsetmemesidir. Doktorlar, avukatlar ya da eczacılar gibi sınırları ve iş tanımları daha belirgin profesyonel meslek örgütleri benzeri yapılardan söz eden olmamıştır. Mesleğin belirli bir kimliğe denk düşmemesinin yanı sıra bilgiye dayalı sektörlerdeki esnek çalışanların ortak hareket etme gibi bir eğilimlerinin olmaması da çalışanların mesleki örgütler kurma ya da yer alma gibi bir ihtiyaç hissetmemelerine sebep olmaktadır.

“Valla, ben size bir şey söyliyim mi ? Ben bugüne kadar hiç makine mühendisliği yapmamış olmama rağmen Makine Mühendisleri Odası üyesiyim. Ve onu bir meslek kuruluşu odası olarak kabul ediyorum. Ama onun dışında yani bu eğitim meğitim falan filan konusunda bir sivil toplum örgütü veya bir meslek odası olup olmadığını da bilmiyorum. Açıkçası ilgilenmiyorum da. Bir danışmanlar şeyi var galiba, bir ııı, yönetim danışmanları derneği gibi bir şey var galiba, zerre kadar ilgimi çekmiyor, oraya üye olunca ne olduğunu da bilmiyorum. Ama bir resmiyeti olduğunu da düşünmüyorum. Resmiyeti olmadığını da biliyorum daha doğrusu. Dolayısıyla açıkçası benim ilgimi çekmiyor.” (6 nolu görüşmeci)

Bazı çalışanlar kurumsal anlamda meslek örgütlerinden bahsetmemelerine rağmen internet ortamındaki bazı forumları bu bağlamda değerlendirmişlerdir. Aynı ya da birbirine yakın işleri yapan çalışanlar sanal ortamda kendilerine göre bir tarzda bir araya gelmektedirler.

“Öyle bişi yok da internette forum dediğimiz bi yapı var. O yapı Türkiye’nin düzenlediği böyle bütün firmaların büyük müşterilerin bi araya geldiği, son gelişmelerin anlatıldığı, tartışıldığı sanal bi ortam. İşte insanlar yeni gelişmeleri,

önemli gördükleri makaleleri filan oraya koyar. Müşterilerle danışmanlar birbirini bulur. Teknik alanda olsun, genel olsun bilgi alışverişi olur. Tabi en büyük amacı aslında insanların birbirini görmesi tanınması filan. Danışmanlar, müşteriler ya da sektöre ilgi duyan üniversite öğrencileri biraraya gelir. Bu türden bi yapı var bizde.”
(15 nolu görüşmeci)

9.2.3. Mavi Yakalı / Beyaz Yakalı Ayrımı

Görüşülen kişiler, kendilerini herhangi bir meslek grubunda tanımlayamadıkları gibi iş dünyasında yaygın bir şekilde kullanılan mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışan ayrımı çok fazla bir anlam taşımamaktadır. Çalışanlardan kendilerini beyaz yakalı olarak tanımlayanlar olduğu gibi kendilerini beyaz yakalılarından yapılan işin niteliği, verimliliği ve sonuç üretme açısından farklılığı anlamında ayıranlar da vardır. Beyaz yakalıları tanımlarken kullanabileceğimiz ofis ve mesai kavramları esnek çalışanlar için çok fazla söz konusu olmadığından gerçekten de yeni bir tanımlamaya ihtiyaç vardır. Genel kabul görmemiş olmakla birlikte insan kaynakları literatüründe profesyonel çalışanlar arasında hem gelir hem uzmanlık açısından üst basamakta yer almaları bakımından esnek çalışanlara “altın yakalılar” (*gold collars*) denmektedir. Ancak görüşülen kişilerden hiçbiri kendini altın yakalı olarak tanımlamamıştır. Bununla birlikte kendilerini beyaz yakalılarından ayıran ve beyaz yakalıları eleştiren çalışanlar olmuştur.

“Benim inandığım şöyle bir şey var. Şimdi mavi yakalı çalışmaya ve üretmeye gider, beyaz yakalı işe gider. Yani beyaz yakalı işe gider, işe gittiği için patronundan veya yöneticisinden para ister. ‘benim burada bulunma sürem içinde ben burada bulundum, beni efektif olarak kullanmak senin görevin’ der. Ve bu yaklaşım kesinlikle yanlış değildir. Ben beyaz yakalıyı kesinlikle şey yapıyor değilim. Nedir onun adı, şey olumsuz bir görüş de belirtiyor değilim. Bu yaklaşım yanlış değildir, hakkaten patronun görevidir beyaz yakalıyı doğru kullanmak. Efektif kullanmak. Efektif kullanmayınca tabi ne olur ? Beyaz yakalı ortamda baya bir zaman kaybı, iş gücü kaybı falan oluşur. Benim görebildiğim beyaz yakalı ortamlarda inanılmaz bir verimsizlik, inanılmaz bir iş gücü kaybı olduğu ve beyaz

yakalı insanların mavi yakalıları gibi belirlenmiş inanç, sistem, ilkeleri gibi çalışmaları durumunda, bu belki hipotetik, ütöpik bir rakam olabilir ama benim inandığım bir rakam olarak söylüyorum. Bilimsel bir rakam değil bu. Beyaz yakalı çalışanları yüzde 90 oranında azaltsanız, on kişiden dokuzunu işten atsanız, hiçbir şey olmaz hatta daha iyi olur. Bu benim inancım.” (6 nolu görüşmeci)

9.2.4. Kayıt Dışı Çalışma

İş piyasasının çok dinamik olması, mevcut iş kanunlarının esnek çalışmayı yarı zamanlı çalışma gibi sınırlı alanlarla kapsamaması, iş kanunlarında ve sosyal güvenlik sistemlerinde söz konusu çalışanlara karşılık gelebilecek kategorik ayrımların olmaması ve özellikle de çalışanların sosyal güvenlik başta olmak üzere yasal durumlarını çok fazla “umursamamaları” esnek çalışanları bu açıdan “kanun, kural bilmez” çalışanlar yapmaktadır. Kayıtlı olma kaygısı taşıyanlar ise kendilerini ancak “serbest meslek erbabı” kategorisine yerleştirebilmektedirler. İş Kanunu serbest meslek erbabını “sermayeden ziyade şahsi mesaiye ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması” olarak tanımlamaktadır. Ancak, bu tanım daha çok doktorlar ve avukatlar gibi meslekler düşünülerek hazırlandığından bu çalışmanın konusu olan çalışanların durumunu tam olarak yansıtmamaktadır.

“[Kendi özel sigortasını yatırıyor falan] Özel sigorta derken yani şimdi legal çalışmadığı için Bağkur’a falan da üye olamıyor, ne yapıyor, gidiyor özel sigorta şirketlerine sağlık sigortası falan yaptırıyor, başka da bir şey yaptırmıyor. Bir sürü kişi zaten legal çalışması gerektiğinin farkında değil. Bu da bizim Boğaziçili’ler var, bilmiyor, yani adam bilmiyor. Kanun, kural nedir bilmiyor. [Nasıl bilmiyor?] Bilmiyor, mesela Boğaziçi’li bir sürü tanıdığım var benim. Adam ufak tefek şirketlerde çalışmış, KOBİ’lerde mobilerede çalışmış. Mesela 32-33 yaşına gelmiş, bir gün sigorta primi ödenmemiş herifin. Ya diyorum ‘sen sosyal sigortala falan, ne yaptılar? Primler falan?’ ‘bilmiyorum yav’ diyor, ‘patron bize veriyordu parayı’ ‘ya acaba senin şeyini, gelirini tam gösterdi mi? Vergisini tam ödedi mi? Sigorta

primleri?’ ‘ya, olololoolo aya bilmiyoruz işte’ e işte bilmiyorsun işte gitti, o zaman geçmiş olsun yani.” (2 nolu görüşmeci)

9.2.5. Çalışanların Sınıf Algıları

Görüşülen kişiler, kendilerini çoğunluk sınıfsal açıdan “üst” ya da “orta üst” olarak algılamaktadırlar. Çalışanlar sınıfsal olarak kendilerinin konulandırırken, kazanç düzeylerinden hareketle yorum yapmaktadırlar.

“Orta mı üst mü ben sınırlarını bilmiyorum ama şey olarak düşünecek olursanız, gelir olarak düşünecek olursanız, şirketlerde çalışan eh herhalde orta düzey yönetici falan gibi olur yani. Ortalamaya vurduğumuzda maksimum yani. [Genel olarak, Türkiye için ?] Orta-üst. Yani kişisel olarak değil de sektörün geneli için. ‘Bütün sektör için böyle’ diyebilirim. Çoğunlukla böyle yani.” (19 nolu görüşmeci)

Yapılan işin, çalışanları toplumun daha üst katmanlarına taşıdığı beyan edilmiştir. Sınıfsal olarak çalışma hayatı ile birlikte ilerlediklerini söyleyenler bunu gelirlerindeki artış ve tüketim kalıplarındaki değişmelerle örneklendirmektedirler. Sınıfsal olarak ilerleme kaydettiklerini söyleyenler bu değerlendirmeyi hem ailelerinin durumu ile hem de çalışma hayatlarının ilk dönemi ile karşılaştırarak yapmaktadırlar.

“Yani en azından işle beraber arttığını söyleyebilirim. Şöyle söyliyim, eski isteyken gittiğim ya da öğrenciyken gittiğim restoranlara şu anda gitmiyorum. Ya da belli bi standardın altında yerlere şu anda gitmem. Biraz daha ortanın üstü yerlere gidiyorum. Bi yerde oturduğum zaman çok az hesap ödemiyorum. Biraz daha bu tür şeylerin arttığını hissediyorum. Onun dışında mesela eskiden aldığım şeyleri almıyorum. Daha üst seviyeden şeyler alıyorum. [Şimdi sen öğrenciliğinle kıyaslamalar yapıyosun, aynı zamanda ailenin geliri ile de kıyaslıyor musun ?] Tabi tabi. Yani mesela daha önce yürümeyi tercih ettiğim mesafeler için artık taksiye biniyorum. Biraz alışkanlıkla da ilgili. Şimdi seyahatteyken yediğimden içtiğimden bindiğim taksiye kadar herşeyi şirket ödüyor. Bu da rahat tüketmeyi sağlıyo. Şimdi

taksi varken niye yürüyüm, kısa ya da uzun mesafe bunu düşünmüyorum. Yani bi akşam yemeği için benim çok ciddi bi limitim yok yani. Birinci sınıf yerlere gidip daha rahat harcıyorum. Bu da tabi bi süre sonra bi alışkanlık getiriyor. Tabi vaktinizin çoğu işe gittiği zaman kalan zamanı daha iyi değerlendirmeye çalışıyorsunuz. Tabi seyahat durumunda herşeyi şirket ödediği için ciddi anlamda paranız da birikmiş oluyor. Haftada 4 gün en küçük harcamama kadar şirket ödüyor. Bunun da benim standardımı artırdığını söyleyebilirim. Onun dışında benimle birlikte çalışan insanlara göre muadilim yani. Ama bu çok da keskin ayrımları olmayan bişey. Benden daha kötü iş yapıp, benden daha iyi para kazanan insanlar da var. Ama sektörün belli limitleri var. Mesela 2 milyarla 6 milyar arasından bi ortalama varsa, 2 milyarın altında alan ya da 6 milyarın üstüne çıkan çok olmaz.” (1 nolu görüşmeci)

Sınıfsal olarak ilerlemenin en önemli sebebi olarak gelir düzeyindeki artış görülmekle birlikte çalışanlardan bazıları tüketim kalıplarında bulundukları ortamdan ve ilişkilerinden kaynaklanan doğal bazı değişimlerin olduğunu ifade etmişlerdir.

“Aslında üst ortaya doğru kaymış durumdayım. Yani eskiden biraz daha ayağımı denk alıyordum ama şu anda daha rahat harcayabiliyorum, daha rahat plan yapabiliyorum, daha rahat yatırım yapabiliyorum. Zaten ilişkide olduğum insanlarla da gelir giderken bir yerlere onlar gibi yaşamak zorunda kalıyorsunuz, onlar da belli bir düzeydeki insanlar.” (18 nolu görüşmeci)

9.3. Mesleğin/İşin Öğrenilme Biçimi

Mesleğin öğrenilmesi ve aktarılması temel olarak resmi/akademik eğitimle ya da işe başaldıktan sonra iş sırasında olabilir. Görüşülen kişiler için, üniversite mezunu olmak bir ön şart olmakla birlikte çalışanlar, yaptıkları işi genellikle daha kıdemli çalışanlardan ve kendi kendilerine öğrenmektedirler.

9.3.1. Akademik Eğitim ile Meslek Arasındaki İlişki

Görüşülen kişiler, lisans eğitimi sonrasında akademik eğitimlerine çoğunlukla devam etmektedirler. Ancak görüşülenlerin tamamı yüksek lisans ve doktora eğitimi almış olanlar dahil, lisans sonrası eğitimin kariyer gelişimine katkıda bulunmadığını ifade etmektedirler.

“Çok genel bu konudaki düşüncemi aktarayım. Eğer piyasada, piyasa derken şunun kast ediyorum, tamamen özel sektörü kast ediyorum. Devletin kurumlarında değil, TÜBİTAK’ta değil tamamen piyasada çalışacaksanız, lisansın yetmediği gibi bir durum söz konusu değil. Lisans yetmiyorsa bunu yüksek lisansla tamamlayamazsınız. Bunu değişik teknoloji firmalarından, eğitim firmalarından veya kendi çabalarınızla, iş ortamında öğrenerek tamamlayabilirsiniz. Benimki de buna paralel tamamen kendime değer katmak için diyebilirim. Artı akademik dünya ile ipleri koparmamak için diyebilirim. Yoksa kimse bana iş verirken yüksek lisansına filan bakmaz, yaptığım işe bakar yani.” (10 nolu görüşmeci)

Sürekli eğitimden ve kendini geliştirmekten bahsedilmesine rağmen yüksek lisans ve doktora eğitime hiç vurgu yapılmaması söz konusu meslekler ile akademik eğitim arasında kuvvetli bir bağ olmaması ile açıklanabilir. Ancak lisans eğitimi almış olmak bu genel argümanın dışında ve bir ön koşul olarak durmaktadır.

“Tabi burada illa bir lisans diploması isteniyor. Lisans diploması olmayan bir üniversite mezunu olmayan kişilere çok bir şey yapılmıyor. Ama şimdi ‘yüksek lisans veya doktoralı olmak ne derece önemli?’ dersiniz, girdikten sonraki yükselme anlamında ıı pek bir şeyi yok yani. Şöyle bir etkisi var ıı şimdi bu soruyu tereddütlü yaklaşıyorum, onun için nasıl cevap vereceğimi bilemedim. Şeyde, ıı şimdi önce bir işi tanımlıyorsunuz, bir pozisyonu. Onun gereksinimlerini çıkarıyorsunuz, ondan sonra dönüp ona göre personel bakıyorsunuz, şimdi eğer işin gereksinimlerinde doktoralı olmak, lisans sahibi olmak varsa tabi ki öyle adamlara şans tanıyorsunuz ama yoksa şimdi başvuranlar içinde ‘Doktoralı olanı mı tercih edersiniz?’ ‘mantiken öyle olması gerekir’ gibi görünüyor ama pratikte bakıldığını sanmıyorum. Ben kendi

bölümüm için söylüyim, çalışanlarımdan hangisinin yüksek lisansı, hangisinin doktorası var bilmiyorum. Ya da belki de hani iş yapış şekillerini etkileseydi ya da değiştirseydi bilirdim. Hani öyle bişey yok gibi. Onun için genellemeye gitmek çok zor, her pozisyon için ayrı bakmak lazım buna. Buradaki pozisyonlar da tek tek ayrı olduğundan hani bunun sonucunda ortaya çok sayıda doktoralı veya ‘lisansüstü insanı mı var, yoksa lisans insanı mı var?’ diye bir ayrım yapamayız’ diye düşünüyorum. İnsan Kaynaklarına da sormak lazım ama sanmıyorum öyle bir şey olduğunu. Yani en azından bizim şirket için yok.” (4 nolu görüşmeci)

Çalıştığı sektörde söz sahibi ve başarılı bir çalışan yüksek lisans ve doktora sahibi olmadığı gibi lisans eğitiminin de çok parlak olmadığını ve bunun da iş hayatında kendisinin başarılı olmasını engellemediğini beyan etmektedir.

“Doktora değil, mastırım bile yok benim. Hiçbir şeyim yok. Yani bir şeyim, zorla bitirdiğim makine mühendisliği diplomam var. 2.05 mezuniyet ortalamam. Diplomam var, ancak 4 sene yerine 5 senede bitirebildim. Onun üzerine mastır falan hiçbir şeyim yok. İşimi yapıyorum, para kazanıyorum. Bu anlamda akademik kariyerimin olmamasının bi zararını da görmedim bugüne kadar.” (6 nolu görüşmeci)

Çalışılan sektörler sürekli olarak yenilendiğinden ve rekabetçi bir iş ortamı olduğundan her zaman için kendini yenileme kavramı ön plandadır. Kendini yenilemeyi sağlayan şey, çalışanlar için formel eğitim, kurs ya da seminer gibi dışsal koşullar ile değil, kaynağı çalışanın kendisi olan “öğrenmeyi öğrenme” kavramı ile mümkün olmaktadır.

“Ya aslında şöyle bir şey var, bence lisans değil de yüksek lisans ya da doktora destekleyici bir unsur olabilir, olmayadabilir, çok bilemiyorum. Ama şöyle bir şey var, okulda öğrendiğiniz sadece bir nosyonu elde ediyorsunuz. Yani şimdi nasıl öğrenmeyi öğreniyorsunuz, ya da temel değerler nedir ne değildir onları öğreniyorsunuz. Ama asıl iş işte öğreniliyor yani. Çünkü üniversitede yapılan şeylerle buradaki çok farklı. Tamamen pratiğe yönelik uygulamaya yönelik şeyler yapıyoruz, teoriden, teoriyi kullanıyoruz belki ama teorinin içine dalıp da gitmiyoruz,

mesela bazı yerlerde hiçbir bölümde öğretilmeyen bazı donanımlara, bilgilere sahip olmanız gerekiyor.” (19 nolu görüşmeci)

Türkiye’deki iyi eğitim veren üniversitelerin imaj olarak ayrıcalığı olmasına rağmen yeterince çaba sarf eden çalışanlar için iş piyasasında daha eşitlikçi bir ortam olduğu söylenebilir. Çalışanın sahip olduğu etiketler önemli olmakla birlikte çoğunlukla vurgu yapılan işin “ne kadar iyi yapıldığı” üzerinedir.

“Yani gerekmediği sürece yüksek lisans çok anlamlı olmuyo, bazen mesela Boğaziçi mezunu ile Selçuk mezunu aynı kefedede olabiliyo, daha çok işte öğreniliyor pek çok şey, lisans işle ilgili pek fazla şey vermiyor, genel kanı bu ama bölümüne göre okulda aldığım bazı derslerin çok fazla yararını gördüğüm de oldu. En azından formasyon olarak bi endüstri mühendisinin bakış açısı ile bi makine mühendisinin bakış açısının aynı olmadığını biliyorum. Bunu birebirde yaşadım. Onun dışında bazı insanların aldığı eğitimden dolayı daha çabuk öğrenebildiğini de gördüm. Eğitimin bir yararı olduğuna inanıyorum. Ben de mastır yapıyorum biraz daha akademik yönümü güçlendirmeye çalışıyorum. Ama bundan daha önemli bişey var, o da bu bizim reel sektöre hitap eden bi yapımız var, reel sektörde iş geliştirme yapıyoruz filan. Burada bi muhasebe departmanında çalışmış o işleri gerçekten yapmış, bizim müşteri tarafı dediğimiz yerlerde çalışmış birisi diğerinden çok daha hızlı öğreniyor. Çünkü şirketin ihtiyaçlarını biliyor, iş akışlarını biliyor, işi bilen insan belirli ilişkileri çok daha iyi kurabiliyor, şimdi bu ilişkileri kurmak için de Boğaziçi mezunu olmaya gerek yok. Yaptığınız işi iyi kavramanız üzerinde çok kafa yormuş olmanız lazım. Dışardan baktığınız zaman ya böyle bişeye niye ihtiyaç olur diyebiliyorsunuz, ben hani böyle bi modül niye koymuşlar diyorum bazen, ama müşteriye gidiyorsunuz, şöyle bi ihtiyacım var diyo müşteri, bakıyorsunuz ERP tam ona göre bişey geliştirmiş oluyor. Ondan sonra onu orda keşfediyorsunuz, ERP’de böyle bi çözüm var diye. Ama o sorunla iş hayatında daha önce karşılaşmış birisi ERP’nin o modülünü görünce bunu anlıyo, yani biraz da üniversite eğitimden ziyade iş ortamını bilip, ihtiyaçları görmek biraz daha önemli. Ama onun dışında yabancı dil mesela şart, olmazsa olmaz.” (4 nolu görüşmeci)

9.3.2. Usta-Çırak İlişkisi

Literatürde yeni ekonomide bilgi aktarımının usta çırak ilişkisine benzediği şeklinde yorumlara rastlanmaktadır.¹²² Bu araştırma kapsamında da benzer bulgular elde edilmiştir. Görüşmelerde akademik ve formel eğitimle yapılan iş arasında düşük bir ilişki düzeyi tanımlanmaktadır. Diğer taraftan, çalışılan sektörlerin sürekli eğitimi ve kendini geliştirmeyi zorunlu kıldığı beyan edilmektedir. Bu bağlamda, aradaki eğitim ve gelişme ihtiyacının neyle kapatıldığı sorusunun önemli cevaplarından birisi “kendini geliştirme” ya da “kendi kendine öğrenme”dir. Ancak, çalışanlardan bir kısmı iş ortamında bir çeşit usta çırak ilişkisinden bahsetmektedirler. Formel eğitimin ihtiyaçlara cevap vermemesinden, ihtiyaç duyulan eğitim ya da bilgi türünün spesifik olmasından ve yoğun iş temposunun iş dışında sürekli kursa gitmeyi mümkün kılmaması gibi sebepler usta çırak ilişkisi benzer bir ilişkinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ayrıca, yatay örgütlenme ve enformel davranış biçimlerinin de söz konusu duruma katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

“Ben almadım mesela, dışardan bi kurs filan. Yani şirket içi eğitimler oluyor ama böyle klasik anlamda sınıf sistemi 10-20 kişi filan değil. Öyle bir eğitim almadık. Ama ilk başladığımız dönemler için özellikle daha tecrübeli uzmanlarla yakın çalışınca, sürekli temasta olunca artık böyle usta çırak ilişkisi de geliyor galiba. Herşeyi kitabi öğrenemiyosunuz. Yani işin hem teknik kısmı için hem de teknik olmayan kısımları için söylüyorum. İş ilişkilerini filan kast ediyorum. Şimdi bu niye böyle. Bi kere çok fazla vaktiniz yok. Yeni bişey öğrenmeniz gerektiği zaman teknik anlamda mesela, o alana özel eğitim veren bi yer bulup, kaydolup, kursu takip etmek çok zor. Kaldı ki çok spesifik ve anlık bilgi ihtiyaçlarımız oluyor. Hem zaman hem imkan açısından kısıtlı oluyor. O yüzden en doğru, en kestirme yol, bir bilene sor metodu oluyor. Tabi bi de işin insan ilişkileri kısmı var. Bize girmeden önce de söylerlerdi yani, teknik bilgi şu kadarsa iletişim kurmak şu kadardır diye, o oranın işe girdikten sonra çok daha yüksek olduğunu fark ediyorsunuz. Yani mesela ben çok başarılı bir insan olabilirim A konusunda bir numarayımdır, ama çok huysuz,

¹²² Pasi PYORIA, The Concept of Knowledge Work, 121.

insanlarla geçinemeyen, derdini anlatamayan, bir merhaba diyemeyen, bir günaydın diyemeyen bir insansam çevrenizdeki insanlar sizden rahatsız olurlar, sizinle çalışmak istemezler. Patronlar da, müşteriler de tercih etmezler yani. Şimdi müşteriye sadece kendi kafanızdaki modeli dikte edemezsiniz, tamamıyla müşterinin istekleri doğrultusunda da gidemezsiniz. Teknik olarak mümkün olmayabilir çünkü. Yani bu dengeyi nasıl yakalayacaksınız. Müşteri tiplerini tanıyacaksınız, hangi insan nasıl ikna edilir filan. Bu tecrübe zamanla da kazanılır. Ama daha tecrübeli birisinin sizin yönlendirmesiyle de kazanılır.” (14 nolu görüşmeci)

Bilgi üretiminin artması ve bilgiye erişimin özellikle internet sayesinde kolaylaşması bilgiye dayalı iş üreten çalışanlar için bazı güçlükleri de doğurmaktadır. Çok spesifik dahi olsa arama motorlarına yazılan anahtar kelimelerin yüzbinlerce internet sayfasına yönlendirmesi, çalışanların kendilerini geliştirme noktasında tecrübeye daha çok itibar etmelerine sebep olmaktadır. Bu durum söz konusu usta çırak ilişkisinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

“Bugün bilgiye erişim noktasında problem şu; çok fazla bilgi var. Doğru, anlamlı ve işiniz açısından relevant (*uygun, ilgili*) bilgiye erişmeyi bilmek başlı başına kıymetli bir bilgi. Google aradığınız herhangi bir şey için bakamayacağınız kadar çok item buluyo, ilgili, ilgisiz web sayfası çıkarıyo karşınıza. Benim iş tempomda web sayfaları arasında saatlerce gezmek, doğru kaynağı bulmak, okumak filan çok mümkün değil. O yüzden noluyo, birbirinizden çok öğreniyosunuz, pratik bilgileri paylaşıyorsunuz, direk tecrübe aktarımıyla ya da güvenilir bilgi kaynağına birisinin sizi yönlendirmesiyle bu bilgi bolluğu arasında boğulmuyosunuz. Herhangi bir projeyi tasarlarken ve uygularken sizden iş anlamında daha iyi biriyle çalışmak bayağı öğretici oluyor. Mesela ben en son bir araştırmanın başlangıç aşamasında, tasarımı yaparken bir grupta beraber çalıştım. Orda mesela direk bir eğitim almadım sertifika verilmedi ama hem araştırma tasarımı adına sonra da uygulama aşamasında daha önce kullanmadığım bir iki programı bayağı bi öğrendim. İşte bilirsiniz eğer, Clementine filan. Yani ben kursuna gidemezdim bunların, kurs almak için vaktiniz de olmuyor zaten. Ama işte böyle böyle meslek içerisinde kendinizi geliştirebilirsiniz.” (5nolu görüşmeci)

Bahsedilen usta-çırak ilişkisi, ast-üst ilişkisi şeklinde değildir. Bu ilişkide yaş, çalışma yılı ya da pozisyon gibi hiyerarşik imaları olan durumlar değil, o konudaki bilgiye kimin sahip olduğu “usta”yı ve “çırak”ı belirlemektedir. Sıklıkla tecrübeye vurgu yapılmıştır. Ancak buradaki tecrübe çalışma yılı anlamında değil, o konu ya da o alandaki bilgi birikimi anlamındadır. Nitekim “birbirinden öğrenen” çalışanların aynı şirkette çalışmaların gerekmediği gibi birbirini tanımadıkları örneklere de rastlanmıştır.

“Ben (B...)’dan ayrılıp (H...)’e geçtim ama inan hiç fark etmedi. (B...)’dan ayrıldım mı, (H...)’e geçtim mi farkında bile değilim. Çünkü benim (B...)’daki arkadaşlarımla görüşmem devam ediyor, bişey olduğu zaman onlara da soruyorum. O zaman altı aylığına bi proje almıştık, (K...) Projesi. Borusan projesine girdim, Borusan projesindeki elemanlarla muhabbeti götürdüm, onlarla bi diyalogum oldu. Hafta sonları Borusan’daki arkadaşlarla, (K...)’daki arkadaşlarla görüşüyorum. Şimdi (H...)’e geçtim, (T...) Projesi’ne girdim. Yine önceki iş yerinden ve projelerden arkadaşlarla ya da uzmanlarla görüşüyorum. Sıkıştığım yerde onlara açıp bişey sorabiliyorum. Benim açımdan çok fazla fark eden bir şey yok. Şimdi sizden istenen belli davranış kalıpları yok ama arkadaşınla üstünle belli bi diyalog yakalamak önemli. Çünkü bu piyasada biraz da herkese bağılısın, yani yeni bir şey öğrenmek istiyorsun, insan sana yeni bir şey öğretecek, onunla iyi geçinmek zorundasın. İyi geçinmezsen adam senle çalışmak istemez, sana hiçbir şey paslamaz, sana bi şey öğretmez, kıvrır durursun bazen işin içinden nasıl çıkacam diye. Yani insanlarla iyi anlaşmazsan insanlar sana bir şey öğretmiyor, bir şey öğrenmeyince de kendi kendine bir şey öğrenmen kolay değil, yapabileceğin çok fazla şey yok. Öbür taraftan beraber çalışmanın gerektirdiği birbirine entegre olman, birbirinle ilgilenmen bir sürü şey var, ortak çalışman gereken bir sürü şey var. Bunların hepsi belli bir yapıyı kendisinden ortaya çıkarıyor zaten. Bu da şirketten şirkete çok fazla değişen bir şey değil. Bahsettiğimiz küçük bi piyasa zaten.”(14 nolu görüşmeci)

10. KARIYER ALGISININ ve ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN DEĞİŞMESİ

Esneklığe yapılan vurgu bizzat işin anlamını ve dolayısıyla onu anlatmak için kullanılan kelimeleri de değiştirmektedir. Sennett, çalışma anlayışındaki değişimleri, gündelik hayatta kullanılan kelimelerdeki değişimle örneklemektedir.¹²³ İngilizce'deki “*career*” kelimesi eskiden taşıtların (*carriage*) geçtiği bir yol anlamında kullanılmıştır. Kelime çalışma bağlamında kullanılmaya başlandığında da, kişinin ekonomik uğraşlarının bir ömür boyu aktığı mecraı anlatmaktadır. Esnek kapitalizm, kariyerin izlediği bu düz yolu kesmiş ve çalışanları aniden bir iş türünden diğerine yöneltmiştir. 14. yüzyıl İngilizcesindeki “*job*” (iş) kelimesi bir maddenin taşınabilecek büyüklükteki miktarını veya parçasını ifade etmektedir.¹²⁴ Günümüzdeki esneklik, insanların hayat boyu götürü çalışmaları, parça parça işler yapmaları olarak işe eski anlamını iade etmektedir.

10.1. Kariyer Algısı

Çalışanların kariyer algısı; kariyer beklentilerine, kariyerlerindeki hareketliliğe, iş değiştirme sıklıklarına, risk algılarına ve temel çalışma sebebi ya da motivasyon kaynağı olarak belirttikleri hususlar ekseninde ele alınmıştır.

10.1.1. Kariyer Çizgisi ve Kariyer Beklentisi

Görüşülen kişiler, kendi sektörleri için lineer ve ilerlemeci bir kariyer çizgisinden bahsetmemektedirler. Genellikle üniversite mezuniyeti sonrasındaki ilk işyerleri daha düşük profilli ve rutin kariyer meslekler olmuştur. Belirli bir birikimden sonra danışmanlık şirketlerinde çalışmaya başlamışlardır. Farklı projelerde ve farklı şirketlerde yaklaşık olarak 8-10 yıl çalıştıktan sonra çalışanlar bir yol ayrımına gelmektedirler. Bu süre içerisinde bilgi birikimi, iş tecrübesi ve iş

¹²³ Bkz. (64), SENNETT, 9.

¹²⁴ <http://www.seslisozluk.com/?word=job>.

bağlantıları olarak yeterli düzeye gelen ya da geldiğini düşünen çalışanlar ya küçük ölçekte bir şirkette ya da çoğunlukla bağımsız (*free lance*) çalışmaya başlamaktadırlar. Bu daha çok rekabetçi olan ve “iddialı” olan çalışanlar içindir ve arzu edilen bir durumdur. Zaman içerisinde iş tecrübesi ve iş bağlantısı anlamında yeterli birikimi sağlayamayan ya da esnek çalışmanın ön koşullarından olan yeterli iş enerjisine artık sahip olmayan çalışanlar bir şirkete bağlı olarak çalışmaya devam etmemekte ya da edememekte, çoğunlukla daha rutin çalışan şirketlerde orta ya da üst düzey yönetici olmaktadır.

“Profesyonel çalışan, danışmanlık şirketlerinde çalışanlar için söylüyorum, bir yerden sonra sanki çok iyi olanlar çok iyi olmaya devam ediyorlar, ya bağımsız çalışıyorlar, ya da yönetici konumuna geliyorlar, ııı diğerleri ııı yani şöyle bir şey, şöyle anlatayım. Bir yerden sonra sanki homojen olarak bir kuşak olarak başlayan bir grup belli bir yaştan sonra ayrışıyor. Çok iyi olanlar, çok bilmeye devam ediyor. Çok kötü olanlar sanki o piyasadan ya da o şeyden siliniyo gibi. Yani 45 yaşında bir danışmanlık şirketinde sadece bir danışman olarak çalışamazsınız. Yani ya yöneticisinizdir, ya da kendi işinizi kurmuşsunuzdur falan. Yani ilerleyen dönemlerde işin yapısı biraz değişiyor. Bu durum, daha çok aslında Türkiye için söz konusu. Yani ben ‘Amerika’yı da biliyor’ sayarım kendimi. Yani en azından ‘bilmiyor’ saymıyorum kendimi. Yani orada insanların hiç böyle şey saplantısı yok. [Yani yaş?] İşte ’30 yaşına geldiğimde müdür olacağım, 35 yaşına geldiğimde genel müdür olacağım, 40 yaşına geldiğimde şirketin patronu olacağım’ hiç böyle bir saplantısı yok kimsenin. Yani insanlar kaç yaşına gelirse gelsinler, bir organizasyon şemasında üst pozisyonda olmayan yerlerde de rahatlıkla çalışıyorlar. Rahatlıkla çalışırlar. Ben de çalışırım. Hiç problem değil.” (16 nolu görüşmeci)

Kariyer çizgisinde bu ayrışma yukarıdaki örnekte olduğu gibi bazı çalışanlar açısından bir başarısızlık olarak algılandığı gibi bazı çalışanlar açısından sadece bir tercih olarak değerlendirilmektedir.

“Burada aslında sektör bağımlı bi cevap vereyim ben. Genelde ikiye ayrılıyo insanlar danışman oluyolar ben danışmanım diyolar, öyle devam ediyolar sonuna kadar. Şimdi mesela bizim (T... T...) Projesi’ne gelen var, 50 yaşında hala danışman hala müşteri müşteri geziyor. Çünkü bu işi seviyolar. Yani o insanın kariyeri sadece para kazanmak. Danışmanlık yaptığı sürece bu işten nasıl daha iyi para kazanırım diye bakıyor. Öbür türlü kısa vadede çok fazla işi öğrenebileceğiniz bi piyasadır. Şimdi ben 25 yaşındayım ama 4 tane 5 tane firma gördüm. Hepsinin kültürünü almışım hepsinin iş yapış biçimlerini görmüşüm. Bu bana çok büyük bir birikim kazandırıyor. Yani bunun bi 10 senelik halini düşünün. Görmediğiniz firma kalmıyo, görmediğiniz iş yeri kalmıyor. Şu an mesela (T... T...)’a gelen danışman müşteri “le” demeden leblebiyi anlıyor. Yok öyle yapıyosunuz diyo müşteri yok öyle yapmıyoruz diyo o yok öyle yapıyosunuz diyor, en sonunda danışman haklı çıkıyor. Müşteri bilmiyor. Çok fazla yer görmüş çok fazla şirket tanımış. İş bizzat yapandan daha iyi biliyor. Şimdi bu kadar birikime haiz olunca insanlara gelen teklifler sürekli artıyor. Bi yerlerden müdürlük teklifi geliyor. İnsanlar burada tercihini yapıyor. Danışman olmak mı biraz daha düzenli çalışan bir şirkette yönetici olmak mı ? Şimdi yönetici olmak isteyenler biraz daha müşteri tarafına geçip, biraz daha hiyerarşisi olan yerlerde çalışıyorlar. Öbür türlü danışmanlık firmasında yönetici olayım deseniz zor bi şeydir. Danışmanları yönetmek zor bişeydir.” (2 nolu görüşme)

Çalışanlar kariyer beklentisi olarak iki temel nokta üzerinde durmuşlardır. Bunlardan birincisi “iyi olmak”tır. Sektörde tanınan, bilinen ve itibar edilen bir danışman olmak önde gelen kariyer beklentisidir. İkinci olarak, iyi bir yaşam standardı ve kendi işini yapmayı sağlayacak kadar paraya sahip olmak vurgulanmıştır. Genel müdür olmak gibi klasik hiyerarşide herhangi bir pozisyon amaçlayan çalışana rastlanmamıştır.

“Evet, aslında benle çok doğru zamanda mülakat yapıyorsun. Yani ben düşünmeye başladım, yani eğer yönetici olamayacaksam ve şu anda biliyorum ki kendi kaynaklarımla bir şirkete de sahip olamayacağım sanki emekli oluncaya kadar, ölünceye kadar hatta böyle bu şekilde uzmanlığımı arttırarak bugün 1000 lira kazanıyorsam yarın 2000 lira kazanacak şekilde fakat pozisyonum sürekli uzman

kalacak şekilde çalışacakmışım gibi geliyor bana. Benim yapabileceğim en iyi şey bi yerde yeterince iyi olursam, isim yaparsam, çok daha az emekle çok daha iyi kazandığım bi konuma gelebilirim. Tek düşüncem benim için şu an işimi elimden geldiğince iyi yapayım, ondan sonra öğrenebildiğim kadar çok şey öğreneyim, bütün amacım bu yani, yoksa işte şu konuma geçeyim, bana müdür desinler yine öyle bir kaygım da yok yani. O açıdan çok rahatım.” (5 nolu görüşmeci)

Çalıştıkları şirkette kıdemli olan çalışanlar için bir sonraki aşama kendi işini kurmak ya da bağımsız danışman olarak çalışmaktır. Aşırı rekabetçi iş ortamında sahip olunan bilgi birikimini ve pozisyonu koruma, ortak bir kaygı olarak dile getirilmektedir. İş ortamının uzun vadede güven vermemesinin yanı sıra maaşlı çalışan olmaya soğuk bakılması kendi işini kurma yönündeki diğer motivasyondur. ‘Maaşlı çalışma’ bir çalışanlar tarafından ‘gönüllü kölelik’ olarak nitelendirilmiştir. Bu şekilde çalışmak özgürlüğü kısıtlayıcı ve patrona doğrudan bağlanmak şeklinde yorumlanmıştır. Ancak bilgiye dayalı sektörlerde popüler olan bağımsız çalışma hususunda bazı kaygıları dile getirenler de olmuştur.

10.1.2. İş Değiştirme Sıklığı

Görüşülen kişiler, hem kendi kişisel iş geçmişi anlatılarında hem de çalıştıkları sektörü genel olarak değerlendirdikleri kısımlarda iş değiştirme sıklığına vurgu yapmaktadırlar. Kamu sektöründe ya da şirketle çalışan arasında yasal bazı taahhütlerin de olduğu fordist üretim tarzında görülen iş hayatına aynı yerde başlayıp aynı yerde bitirmek esnek çalışanlar için tamamen ütöpik bir durumdur. Bir işte çalışma süresi özel sektör ortalamasının da altındadır. Ayrıca esnek çalışanların önemli bir kısmı proje bazlı ve bağımsız çalıştıkları için zaten bir işte kalma süresi çalıştıkları proje süresi ile sınırlıdır. Söz konusu proje bazlı işler de çoğunlukla iki yılı geçmemektedir. Çalışanların çok sık iş değiştirmesi pek çok sebebe bağlanabilir. Her şeyden çalışanlar iş değiştirme konusunda kendilerini oldukça özgür hissetmektedirler. Görüşmelerde gelir artışı iş değiştirmede öncelikli olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun dışında görüşülenler sıklıkla iyi bir iş çevresi oluşturmaktan

bahsetmektedirler. Çalışılan sektörde çok fazla insan tanımak uzun bir vadede iyi bir kariyer çizgisi için önemli görülmektedir.

“(K... Danışmanlık’ta 35 ay çalıştım ben. Bu çok çok uzun bir süre. Son yıllarda özellikle krizin etkisiyle insanlar biraz da çekingen olmaya başladı, onu görüyorum bu sektörde ama standart turn over 12 ay gibi söyleniyor. Ölçmüş değilim. Ben de açıkçası geç bile kaldığımı düşünüyorum iş değiştirmekte.” (2 nolu görüşmeci)

Bir işte kalma süresinin kısa olması sadece iş piyasası şartlarının doğurduğu zorunlu bir sonuç değil, aynı zamanda çalışanlar tarafından istenen, tercih edilen ve tavsiye edilen bir durumdur.

“Tabi özellikle bu departmanda çok fazla, ortalama iki sene filan diyorlar, iki senede iş değiştirirsiniz filan, ki çalışanlar kendi aralarında şey derler mesela üç seneden fazla asla aynı yerde çalışma. Ben üniversiteden mezun olalı işte kaç yıl altı sayılır. Bu, dördüncü iş yerim.” (2 nolu görüşmeci)

Sık iş değiştirmelerin nedeni olarak pek çok sebep sıralanmıştır. İlk sırada sürekli kendini yenileme ihtiyacı gelmektedir. Görüşülen kişiler, çalıştıkları sektörde sürekli olarak bilginin arttığını ve yeni ihtiyaçlar ortaya çıktığını belirtmekte ve sektördeki yenilikleri yakalamanın yolunun daha çok ve daha farklı işler yapmak olduğunu düşünmektedirler. İş yaparken birbirinden öğrenmenin en hızlı ve en etkin öğrenme ve kendini yenileme yolu olduğu düşüncesi çalışanları sürekli yeni iş ortamları, yeni projeler ve yeni iş arkadaşları arayışına itmektedir. Öğrenebileceği herşeyi öğrendikten sonra o şirkette kalmanın çalışanı tembelleştireceği ve rekabetçi iş piyasasında geride bırakacağı düşünülmektedir. Nitekim, bir çalışan aynı iş yerinde uzun süre çalışmanın kendisi için tehlikeli olduğunu, “fosilleşme” riski olduğunu söylemektedir.

Çalışanların işleri gereği hem yurt içinden hem yurt dışından çok fazla insanla tanışmaları iş değiştirme sıklığını etkileyen faktörlerdir. İş değiştirdikçe yeni insanlarla tanışmakta ve yeni insanlarla tanıştıkça da yeni tekliflerle karşılaşmakta ve iş ilişkileri kurmaktadır. Böylece iş değiştirme sıklığının artması kendini yaratan bir döngüye dönüşmektedir.

“İş gereği sürekli yenilenen bir sektör, sürekli kendini yeniliyor. Yani her türlü.. yenisi çıkıyor, yeni modüller çıkıyor, yeni ihtiyaçlara göre yeni şeyler çıkıyor, sen aynı şirkette kaldığın sürece aynı işleri yapmaya devam edersen kendini yenileyemiyorsun bir süre sonra da ıı artık aynı işleri yaptığın için piyasa biraz daha, sektör biraz daha daralmış oluyor, sen de çok fazla ihtiyaçlara cevap veremez hale geliyorsun. Kendini sürekli yenilemen ve yetiştirmen lazım eğer danışmanlığa devam edeceksen. Yükseliyim böyle müdür olayım diye bi ihtiyacın varsa oturduğun yerde oturuyorsun. İş değiştirmiyosun, ya da böyle aceleci davranmıyosun filan. Onun dışında sıkıştığın bi yerde, kendini çok fazla yenileyemediğin bi yerde, ki benim ilk çalıştığım yer biraz böyleydi, çok fazla yapacağın bişey kalmıyo, o yüzden ben de (S...)’e geçtim. Kendimi artık çok fazla geliştiremiyodum. Daha iyi bi iş yapmak için geçtim, böyle olunca turnover çok yüksek oluyo. Ortalama bi senede bir, iki senede bir değiştiriyorlar. Onun dışında oturduğu yerde oturan, 8-10 sene aynı iş yerinde çalışanlar da var, ama bunlar çok nadir örnekler, iş değiştirmeyen çalışanlar da var, bunlar tekdüze çalışır, işe gider, gelir. Bi de hazır kaynak olmanın avantajları var, yani ben bi önceki iş yerinde de benzer bi iş yapıyodum, (E...)’e geçtim yine aynı işi yapıyorum. (E...)’e geçtiğim andan itibaren çalışmaya başladım. Başka bi şirkete geçsem gittiğim günden itibaren çalışmaya başlayabilirim. Aynı benim yaptığım iş değişmediği sürece bütün şirketleri düşünebiliyosunuz, ihtiyaç olduğu anda değiştirebiliyosunuz. Bi de şey çok fazla mesela, bizim forumlar oluyo, senede bi defa filan, mezunların pilav günü gibi (Gülüşmeler) bütün SAP danışmanlarının bir araya geldiği, SAP Türkiye’den SAP Almanya’dan, Romanya’dan gelenler oluyo, mesela bu sene Lütfü Kırdar da oldu. Önceki sene Swiss Otel’de oldu. Orda zaten herkes birbirini görünce aa işte bu ihtiyaç var, sen bize gel bizde çalış diyorlar. Onun dışında çalıştığınız yer, çalıştığınız firma iyi kötü sizi tanıyo, çok fazla müşteriye gittiğiniz için müşteriler sizi tanıyo, bakıyosunuz severseniz geçiyosunuz müşteri

tarafına, ya da başka danışmanlık şirketlerinden taşeronlar geliyo, bakıyosunuz şartlar iyiye geçiyosunuz o tarafa. Yani bu tip şeyler çok rahat ilerliyo.” (14 nolu görüşmeci)

Çalışanların sürekli iş değiştirmesi hususunda işverenlerin de hoşgörü ile karşıladığı belirtilmiştir. Görüşülen kişilerden birkaç defa iş değiştirdikten sonra tekrar eski işyerlerine dönen örneklere rastlanmıştır. İş değiştirme anlamındaki hareketlilik aynı zamanda çalışanlar için coğrafi hareketlilik anlamına da gelmektedir. Görüşülenlerin yaklaşık yarısı hayatının bir döneminde kısa süreliğine dahi yurt dışında yaşamış, tamamına yakını ise iş hayatı boyunca en az bir defa iş dolayısıyla yaşadığı şehri değiştirmiştir.

10.1.3. Risk Algısı

Çalışanların risk algısı iki kategoride değerlendirilebilir. Bunlardan birincisi çalışanların kendilerine bağlı sebeplerdir. Bunların başında, yeterince iyi olamama, rekabet edememe ve “körelme” gibi durumlardan bahsedilmiştir. Bir şirkette ya da bir pozisyonda uzun süre çalışmak bir risk olarak algılanmıştır. Diğer sektörlerde göre oldukça dinamik olan bilgiye dayalı sektörlerde sürekli iş değiştirmekle başarı arasında doğrudan bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla Türkiye’nin önde şirketlerinde ya da sektöründe itibarlı uluslararası bir şirkette dahi olsa durağan bir işe girmek “tehlikeli” olarak algılanmıştır. Bunun yerine özellikle ilk yıllarda daha stresli ve yorucu dahi olsa “dinamizme ayak uydurabilmek” için esnek çalışma tercih edilmiştir.

“Uzmanlık bilgisi olarak gerçekten iyi olman gerekiyor. Ama uzmanlık bilgisinin yanında belli bi network’e de sahip olman gerekiyor. Aslında risk gerçekten de o network’ü senin yüzünden veya senin dışındaki şeyler yüzünden kaybetmen en büyük risk bu. Yani senin deneyimin hiçbir zaman kaybolmaz. Okur edersin, takip edersin, On sene sonra bile bir araştırma yapıyor olsan çok değerli bilgilerini veya deneyimlerini kullanabilirsin ama network’ün olmadan bir işin içine giremeden onları kullanamazsın.” (7 nolu görüşmeci)

Çalışanlar kendileri dışındaki faktörlerin başında ulusal ya da küresel ekonomik krizleri saymaktadırlar. Ancak, coğrafi anlamda da esnek olan çalışanlar, Türkiye’de kriz olduğu bir durumda dünyanın başka bir ülkesinde çalışabileceklerini söylemektedirler. Küresel ekonomi ve küresel iş piyasası ile kolayca entegre olabilen esnek çalışanlar, istediklerinde kendilerini Türkiye’deki iş ortamında meydana gelen olumsuzluklardan soyutlayabileceklerini düşünmektedirler.

“Ya şimdi çalıştığım sektör için piyasanın daralmasıdır, ekonomik krizleri kast ediyorum yani. Ekonomik kriz olduğu zaman sektör mektör hiçbi şey kalmıyor. Onun dışında devlet memurunun belli bi mantığı vardır, onun için savaş çıkmadığı sürece maaşını alır, hatta belki savaş çıksa bile alır (*Gülüşmeler*) Yeni devlet kurulur belki yeni devlet bile onu işten atamayabilir yani. Benim böyle bi şeyim yok, ben özel sektördeyim. Her zaman bir risk var tabi. Ama benim de şöyle bi avantajım var, ben kendimi satan bi insanım, işimi satan bi insanım, belli niteliklerim var. Ben hiçbi yere bağımlı değilim. Bugün Türkiye’de bi iş olur, onu yaparım, yarın Belçika’da bi iş olur, ona giderim. Benim bi niteliğim var, yapabileceğim bi iş var, bu işi yapan da çok fazla kimse yok, piyasada ihtiyaç çok fazla. Bu işi kullanan şirket arttıkça ihtiyaç da sürekli olarak artacak tabi.” (*11 nolu görüşmeci*)

10.1.4. Çalışma Sebebi

Yapılan işi seçme ve çalışma sebebi olarak bir dizi motivasyon kaynağı sıralanmıştır. Büyük çoğunlukla çalışma sebebi olarak para ya da eşanlamlı bir şekilde iyi bir hayat standardı sağlayabilmek vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra şirket olarak ya da kişisel olarak “bir numara olmak”, “en iyi olmak” “rekabet edebilmek” motive edici faktörler olarak sayılmıştır. Ayrıca, kendi işini yapabilme ve diğer bir tabirle ücretli çalışan olmaktan kurtulma şansı bilgiye dayalı sektörlerde çalışmayı seçme için belirleyici bir sebeptir.

“Sektördeki amaç nedir tabii, yani IT sektörü, yani genel olarak söylüyorum tabi, şimdi biz tabi üretici tarafından bakarsak söylediğim, yani diğerleri için ayrı olabilir ama bizim şirket için ayrı. Çünkü biz bir entegratörüz ama üretici açısından baktığında teknolojik yenilik açısından bir numara olmak birincisi. Yani en ileri, en iyi olmak çok önemli. Çünkü siz ne kadar öndeyseniz o kadar fiyat açısından şey yapabiliyorsunuz yani mesela şöyle bir örnek vereyim size: Apple Ipod. Şimdi teknoloji ve buluş açısından bütün rakiplerinden önde. Onun için de bu ürün için 500-400 dolar 300 dolar neyse bir fiyat arz ediyor. E şimdi şu ürüne bakın. Şimdi bunda o kadar edecek bir şey var mı üretim olarak? Yok. Nasıl bunu charge (*fiyatlandırmak*) edebiliyor? Çünkü bunu şey haline getirmiş. Diğer ürünlerden, diğer firmalardan başkalaştırmış ürününü. Tüketici gözünde farklı bir pozisyona düşürmüş. Bu çok önemli. Bunu koruyabildiği sürece, işte mesela Creative’i, Sony’si uğraşiyor falan tahtından indirmek için. Hiç biri başarılı olmadı daha. Onlar olana kadar biraz daha pahalı satma şansı var Apple’ın. Ne zaman ki şey oluyor, o zaman fiyat savaşına giriyorsun. Artık ondan sonra şey yok. Dolayısıyla bizim sektörde hep Premier’ı (*ilk*) yakalayabilmeniz gerekiyor. First comer’s advantage. (*ilk gelen avantajı*) Şimdi biz neyiz? Biz entegratör firmayız. Şimdi Türkiye’de kendi alanımızda lider olmak vardı, onu geçtik. Onu 2003 ını 2004 gibi falan geçtik. Şimdiki amacımız da bölgesel oyuncu olabilmek. Yani işte Balkanlar’da, biraz Doğu Avrupa’da, ne bileyim belki biraz Ortadoğu’da çapımızı büyültmeye. Daha yurtdışına yönelik bir şeyler yapmak istiyoruz artık. Bir oyuncu olmak istiyoruz. Şimdi bizim hedefimiz bu. Kişisel olarak kendime dönersem, şimdi ‘beni mesela en çok ne motive ediyor’ diye bakarsam ını şimdi belki ben proje hazırlamakla ilgili olduğum için artık böyle alıştım, böyle gidiyor, ondan çok emin değilim ama şimdi mesela (*gülerek*) proje kazanmak çok büyük motive ediyor. Yani birinci şey o. Yani iş kazanmak. Yani tabi bizde daha çok devlet işi olduğu için ‘ihale’ diye bakmak lazım. Yani ihaleyi kazanırsam, çok motive oluyorsunuz nedense. Hala yani o hoşuma gidiyor. Kaybettiğim zamanda çok şey oluyorum. Sarsıyor mesela. Bir oyun gibi mi görüyorum, niye böyle oluyor bilmiyorum. Yani mesela birinci dereceden motive eden bu. Maç kazanmak gibi. Yani tamamen oyun kazanmak, maç kazanmak gibi geliyor insana. Yani bana öyle geliyor. Bilmiyorum. En çok motive eden o. İkinci derecede tabi ki iyi bir gelir elde ediyor olabilmem, belli bir yani kaliteli bir

standartta hayatımı sürdürüyor olabilmem de tabi ki beni motive eden şeylerden biri. Yani tamam belki bir sürü gayet iyi başarılar, şu, bu var ama ondan sonra bir sürü de özel hayatıyla ilgili sorunlar var uğraşıyorsun bilmem ne falan filan. Parasal kaygıların oluyor. O tarafta da başının ağrıyormaması gerekir, diye düşünüyorum. Temel o. Ondan sonra şey işte unvan falan, ‘başkan olmuşsun, şef olmuşsun, müdür olmuşsun’ falan filan. Çok fazla şey yapmadı beni. Ama bu belki kişisel tercihim. Yani mutlaka motive eden faktörlerden biridir ama yani çok da önemli değil gibi geliyor bana. Bilmiyorum. Genel anlamda çalışmanın değil de özel olarak bu işi seçmemin sebebini sorarsanız bi yerde kendi işimi yapabilme, firmalardan bağımsız bir şekilde çalışma ihtimalimin olması önemliydi işe başlarken.” (4 nolu görüşmeci)

10.2. Toplumsal İlişkiler

Üretim biçimlerinin değişmesi çalışanlarının birbirleriyle ve çalıştıkları şirket ya da müşterilerle ilişkilerini de değiştirmektedir. Bütün bir çalışma hayatı boyunca düzenli ve istikrarlı bir biçimde günde 8 saat, yılda 50 hafta çalışmayı garanti eden bir işte çalışma, normalleştirilmiş toplumsal fabrika rejimine girme artık profesyonel çalışanların bir kısmı tarafından ya da daha net biçimde işletme literatürü tarafından bir tür ölüm gibi görünmektedir.

Yeni ekonomide ücretli ve düzenli çalışmanın yerini alan esnek üretim sistemi, işçiler için daha yoğun bir tempo ve iş güvencesinin zayıflaması anlamına gelmekle birlikte profesyonel çalışanlar için de sürekli kendini yenilemeyi ve sürekli iş değiştirmeye hazırlıklı olmayı zorunlu kılmaktadır. Esnek bir iş ilişkisi de güvenin olmadığı bir durum yaratabilmektedir. Tam zamanında teslim sistemi yeni elektronik denetim teknolojileriyle ve deste üretimiyle birleştiğinde, birçok üretim sektöründe (elektronik, takım tezgahları, otomobil, inşaat, hazır giyim vb.) devir sürelerini kısaltmaktadır. Çalışanlar açısından bütün bunlar emek süreçlerinde bir yoğunlaşma (temponun yükselmesi) ve yeni işgücü ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli olan bir vasıfsızlaştırma ve yeniden vasıflılaştırma sürecinin hızlanması anlamına gelmektedir.

10.2.1. Sadakat

Üretimde devir süresinin hızlandırılması, mübadele ve tüketimde de paralel hızlandırmaları gerekli kılmaktadır. Bilgisayarlaşmış sistemlerin de katkısıyla finansal hizmetler ve piyasalar hızlanmakta, popüler dille söylendiğinde, küresel menkul değerler piyasasında “yirmi dört saati çok uzun zaman” haline gelmektedir.

Bütün bu devinim, hız ve dönüşümler toplumsal hayat adına önemli bir soruyu karşımıza çıkarmaktadır; “Her an parçalanın veya sürekli olarak yeniden şekillendirilen kurumlarda, karşılıklı sadakat ve bağlılık nasıl sürdürülebilir?” Bunlar yeni esnek kapitalizmin karakter konusunda karşımıza çıkardığı sorunlardır. Çalışanların karakterinde, özellikle de sadakat, bağlılık, hedef sahibi olmak ve kararlılık gibi uzun vadeli özellikler zayıflamaktadır. Sennett, sosyal bağın kaynağı olarak karşılıklı bağımlılık hissini göstermektedir. Ona göre, “yeni düzenin bütün kutsal kitapları ise bağımlı olmayı utanç verici bir durum olarak nitelemektedir. Yeni ekonomide, eski İngilizce’deki anlamıyla (yani yolculuk yapılabilen sağlam bir yol) olarak “kariyer” reddedilmekte, her tür kalıcı ve sürdürülebilir davranış biçimi inkar edilmektedir.”¹²⁵ Simmel’in metropol hayatında anlattığı gibi artan bireysellik ve her türden sosyal bağın zayıflaması çalışanları çevrelerinden kopuk ve temelde “kalbiyle değil beyniyle tepki veren bireylere dönüştürmüştür.”¹²⁶ Bir çalışan sadakat hissini kariyerine zarar verebileceğini düşünmektedir.

“(sadakat ilişkisini kast ederek) Aslında böyle bir ilişki kurmak bizim sektör için çok zararlı. Çünkü mesela ben şu anda üç tane farklı şirketle aynı proje için görüştim. Ve ben kendi adıma ahlaki bir insanım, kendi adıma şu anda rahatsız oluyorum, fakat benim daha önce çalıştığım şirket diğerleri kadar insist (ısrar) etmiyorlar benim üstümde, bu durumda ben de hem boş kalmamak hem de kendimi garantiye almak için diğer şirketle görüşmek zorundayım ama yani şimdi şirketler de sadakat üstünden değil de yani (A...) benim adamım her dakika ararım değil de,

¹²⁵ Bkz. (64), SENNETT, 146.

¹²⁶ Bkz. (102), FRISBY - FEATHERSONE, 176.

(A...) benim için şöyle zamanlarda lazım olabilir diye düşünüyor. [Portföyünde bir uzman yani.] Evet benim gibi diyelim ki 10 tane adam var. Gerektiği zaman $x+1$ i çağırıyor, gerektiği zaman $x+2$ yi çağırıyor. [Anladım. Peki orda aranan adam olmak için senin yapman gereken şey ne? Diyelim senin gibi bir sürü portföyde, mesela sen iki şirketle çalıştığın gibi, şirketler de ellerinde senin gibi 10 tane aynı işi yapacak adam var. Sen orda nasıl tercih edilen oluyorsun?] Aslında bazen şöyle oluyor: birincisi diğerlerini dolu, senin boş oluyor olman senin için bir avantaj çünkü dediğim gibi aslında bizim sektörde çok da geniş bir şey yok, senior (*kıdemli*) bazlı adam yok. Hemen paylaşabilirler yani konsorsiyumlar. Fakat diğer tarafta başka bir projenin geleceğini duyduğun çalışırken orda halihazırda aktif bir şekilde onun planlamasında yer alırsan o sana bir avantaj sağlıyor. Mesela 2 ay sonra şöyle bir call gelecek diyorlar, sen de diyorsun ki böyle olsun falan, kendini angaje ediyorsun onlara.” (18 nolu görüşmecisi)

Sadakat duygusunun yerleşmesi için uzun süreli ilişkilerin söz konusu olması ve belirli bir sosyal ilişkiye sahip olan insanların, bu ilişkinin devamı konusunda bir taahhütte bulunması gerekmektedir. Ancak, bahsedilen ön koşulların yeni çalışma biçimlerinde yerleşmesi mümkün görünmemektedir.

“Şimdi sadakat meselesi şöyle, birisine sadık olman için, birisine söz vermiş olman lazım. Ben işe girerken, ya da bi iş yaparken kimseye bişey için söz vermiyorum ki. Evlilik değil ki bu. Belli bi iş için anlaşıyoruz, konuşuyoruz, bi süreliğine çalışıyorum, işi yapıyorum, onlar paramı paramı ödüyorlar, bitiyor. İş yaptığım insanlar da benden bi sadakat filan beklemiyorlar. Ben bugün bu projede çalışırım, altı ay sonra başka projede çalışırım. Aynı şekilde projeyi verenler bugün benle çalışmayı tercih eder, yarın başkasıyla çalışır. Öyle devlet memuriyeti gibi bi iş değil zaten.” (12 nolu görüşmecisi)

10.2.2. Aidiyet

Çalışanların sık iş değiştirmeleri, iş değiştirme dolayısıyla iş ortamlarının, iş arkadaşlarının ve iş yapma biçiminin sürekli olarak değişmesi çalışanların herhangi bir şirkete, kurumsal yapıya ya da bir organizasyona ait olma eğilimlerini zayıflatmaktadır. Çalışanlar kendileri ile çalıştıkları şirket arasında herhangi türden özdeşim kurma, kendini çalıştığı şirket ile tanıtmaya, benimseme ya da şirketin bir parçası olarak görme gibi aidiyet imâ eden ifadeler kullanmamışlardır. Görüşülen kişilerin çalıştıkları şirket ile kurdukları ilişkiyi en iyi tanımlayan ifade “iş yapıyorum karşılığında para alıyorum” ifadesidir. Çalışanlar, iş yapış biçimlerini ya da edindikleri iş tecrübesi hâlihazırda ya da daha önce çalıştıkları herhangi bir şirketle değil sadece kendi deneyimleri üzerinden anlatmaktadırlar.

“‘Aidiyet duygusu’ dediğimiz, ‘motivasyon’ dediğimiz şeylerin olması gerekiyor. Bunların birlikte olduğu şirketlerde ‘turn over’ düşük oluyor. Şimdi vadeli mecmualarda çıkar mesela işte ‘Şu sektörlerde en tercih edilen şirket hangisi çalışmak için?’ şimdi insanlar bir şeyleri çıkarken bana göre temel kriter bu üçüdür. Şimdi 11 bunlar nasıl olur? Şimdi dönerseniz İstanbul’a, şimdi İstanbul’da hayat şartları çok zor. Para pek çok şeyden daha önemli. Şimdi kendinizi durmadan bağımsız hissediyosanız, daha çok iş değiştiriyosunuz. Bazı sektörlerde mesela diyelim bankacılık olsun, sektörü lead (*öncülük*) eden firmada çalışmak önemlidir. Daha para verse de kaliteli elemanları çalıştırabilir. İnsanlar o firmada çalışıyor, çalışmış olmayı önemser. Şimdi böyle bişi yok. Herhangi bi şirket çok referans olmuyo, insanlar birebir tanımayı önemsiyo, hangi tip projeler yaptığınıza bakıyo, ne bildiğinize bakıyo. O yüzden bi şirkete bağlı çalışmak, bağlı olmak çalışana bişi getirmiyor. Ondan sonra şey de müsait, 111 seçenek de çok fazla. Aynı iş kolunda çalışan atıyorum mesela 1000 şirket var. O zaman da bir şey var. O zaman leading bir şey yok da arada. Öyle çok büyük bir fark da yok arada. O zaman adam dönüyor diyor ki, ‘En iyi parayı kim verirse onla çalışırım, ne fark eder ki?’ (19 nolu görüşmecisi)

Çalışanların kendilerini bir şirkete, kurumsal bir yapıya ya da belirli mesleğe ve meslek kültürüne ait hissetmemelerinin nedeni temelde çalışanların kendilerini ait hissedecekleri sınırlı belirli, ortak bir kültüre sahip sosyolojik anlamda kurumların var olmamasıdır.

“Bi yere ait olmak ne demek, bi yerin kültürünü filan benimsemek demek, onu tanıman demek, saygı duymak demek. Şimdi ben düşünüyorum. Birkaç şirkette düzenli çalıştım, sonra işte kısa süreliğine bi dolu yere danışmanlık verdim. Zaman içerisinde uzmanlık alanlarım biraz değişti. Yeni ortaya çıkan uzmanlık alanlarına doğru kendimi geliştirdim. Peki ben nereye ait olabilirim ? Sorunun cevabı yok. Çalıştığım hiçbir şirket ya da iş yaptığım hiçbir şirket bana belirli bir kurumsal kültür filan vermedi. Dolayısıyla benim için bi ait olmadan bahsetmek zor. Öyle düşünen insanlar olduğunu da sanmıyorum. Herkes kendi modunda. Eskiden büyük şirketler bunla çok ilgilenirdi. Kurumsal kültür oluşturma, çalışanların şirketi benimsemesi, sahip çıkması. İnsan kaynakları departmanları bişiler yapmaya çalışırdı. O farklı bi case (*durum*). O bambaşka. Ama bizim için, aslında benim için bi aidiyet hissi söz konusu değil.” (7 nolu görüşmeci)

10.2.3. Ast - Üst İlişkileri

Önceki bölümlerde de kısmen bahsedildiği üzere yatay örgütlenmelerin de bir sonucu olarak çalışanlar gerek kendi düzeyindeki arkadaşlarıyla gerekse de kendilerinden daha üst pozisyonlarda olanlarla daha mesafesiz ve rahat ilişkiler kurmaktadır. Klasik bürokratik yapılardan farklı olarak hitap şekillerinde ve davranış kalıplarında “gündelik” ve özensiz davranışlar hakimdir. Organizasyon anlayışının farklı olmasından kaynaklanan bu durum çalışanların kendilerini şirkete bağlı ya da mecbur hissetmemelerinden de beslenmektedir. İsteddiği zaman herhangi başka bir şirkette çalışabiliyor olmak ya da bu güvene sahip olmak çalışanları davranış kalıplarını seçme açısından özgürleştirmektedir.

“Özellikle kurumsal bir yerde çalışıyorsanız illaki her işin, piyasanın belli başlı şartları vardır. Yani insanlara karşı nasıl davranacağını bilirsindir, üstüne astına karşı nasıl davranacağını biraz daha iyi bilirsin ama açıkçası çok da yazılı, belirli bir kural yok. Ben istediğime istedim gibi davranıyorum çünkü şey de değil yani ben bizim ortamlarda ben karşılaştığım ve insanlarla tanıştığım şekilde, bizde müdür yok yani, müdür kim dersin affedersin yani, şey yok üst-ast falan yok herkese ismiyle hitap edersin çünkü anlaşılmadığın zaman anında işten çıkarılırsın. Başka bir yerde direk başlayabilirsin. Çünkü sen kendini ispatlamışsın, gittiğin zaman başka bir yere aynı gün bişeyler üretebilirsin.” (2 nolu görüşmeci)

10.2.4. Toplumsal Cinsiyet

Emek pazarındaki değişim ve gelişmeler günümüzdeki küreselleşme sürecinin ana belirleyicileri olmaktadır. Sermaye akışının hızlandığı, makinelerin ve robotların insanların işlerini üstlendikleri, yüksek teknolojilerin sadece nitelikli işçiler talep ettiği daha az nitelikli işçilerin işlerini kaybettikleri bir süreçte kadınların nasıl etkilendiği sorusu yeni ekonominin getirdiği en önemli sorulardan biridir.¹²⁷ Yeni ekonominin kadın emeği üzerindeki etkilerine dair farklı çalışmalarda birbirini yanlışlayan sonuçlara rastlamak mümkündür. Burada yapılması gereken şey, kadın emeğini incelerken emek yoğun sektörleri ve bilgi yoğun sektörleri (ya da işleri) ayrı ayrı değerlendirebilmektir.

Andersen’e göre, “post-endüstriyel sektörlerdeki kadın egemenliği aslında bir anlamda 1950’lerin öncesine bir geri dönüşü ifade etmektedir. Çünkü 1950’li yıllara kadar özellikle tekstil, yiyecek ve deri endüstrilerinde yine kadın istihdamı egemenliği söz konusudur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında iki nedenle kadınlar evlerine dönmek durumunda kalmışlardır: Bir yandan kadınların yoğun olduğu bu sektörler ilk olarak rasyonalize edilen sektörler olmuştur. Böylece büyük miktarda işçi işinden çıkarılmış, bu durumda da ilk tercih edilen kadınlar olmuştur. Öte yandan fordizmin kurumsal yapısı, iş güvencesi, yaşam boyu aile geliri, işsizlik sigortası gibi

¹²⁷ Bkz. (42), KÜMBETOĞLU, 56.

getiriler sağlayınca kadınlar bir ölçüde kendi istekleriyle evlerine dönmüşlerdir.”¹²⁸ Ancak 1970’lerden başlayarak fordist sektörlerdeki gerileme, temel fordist politikanın değişmesi, iş güvencesinin zayıflaması, post-endüstriyel sektörlerin kadın emeğine uygun yapısı gibi etkenler kadınların yeniden ekonomik yaşamın içine çeken unsurlar olmuştur.

Yıllarca feministler, teknoloji üzerindeki erkek tekeli erkek egemenliğinin ve kadının bağımlılığının önemli kaynaklarından biri olarak tanımlamışlardır. Günümüzde uluslararası işbölümü cinsiyet temelinde yeni üretim süreçleriyle şu şekilde şekillenmektedir; pek çok 3. Dünya ülkesinde çip üretimi gibi emek yoğun üretim bantlarında ve veri girişi gibi standart işlerde kadın işçiler yoğun olarak istihdam edilmektedir. Program yazılımı ve yönetim gibi alanlarda ise erkek egemenliği göze çarpmaktadır.

Teknoloji ya da bilgi yoğun sektörlerin ağırlık kazanması bu bağlamda kadınların iş hayatında daha zayıf bir konumda kalabilecekleri riskini artırması şeklinde yorumlanabileceği gibi kadın işgücünün yeni taleplere ve durumlara daha açık olduğu sonucuna varan araştırmalara da rastlanmaktadır. Emek gücündeki esnekleşmenin önemli sonuçlarından biri, emek gücü içindeki kadın oranının artışı olarak bildirilmektedir. Bu durum özellikle enformasyon sektörü için geçerlidir. Bir saha araştırmasına göre; Tokyo’da enformasyon hizmetlerinde çalışan kadınların oranı 1980-85 döneminde yüzde 300 oranında artmıştır. Erkeklerdeki artış ise yüzde 130’dur. Sektörde yer alan kadınlar genellikle yarı zamanlı çalışmaktadır.¹²⁹ Wajcman’a göre; sigorta sektöründe de görüldüğü gibi kadınların yeni yetenekler gerektiren sektörlerle girmeleri geleneksel olarak erkek egemen sektörlerle girmelerinden daha kolay olmaktadır. Geleneksel ve özellikle de fiziksel güç gerektiren işlerin azalması sadece erkekler için kendi yaptıkları iş üzerindeki kontrollerini kaybetmeleriyle sonuçlanmamakta, bu aynı zamanda onların “maskulinite”leri için de bir tehdit anlamına gelmektedir.¹³⁰

¹²⁸ Esping ANDERSEN, Post-Industrial Class Structures: An Analytical Work, 12.

¹²⁹ Bkz. (13), BELEK, 99.

¹³⁰ Judy WAJCMAN, Feminism Confronts Technology, 40.

Yeni Ekonomi ve kadının iş hayatındaki konumu üzerine yapılan incelemeler, birbiriyle çelişik yorumlarla karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, bilgiye dayalı sektörlerin sayısal olarak kadın ya da erkek egemen bir alan olup olmaması ve işe alımlar ile kariyerde ilerleme açısından cinsiyetin etkisi üzerine yoğunlaşmaktadır.

Görüşülen kişiler, çalıştıkları sektörleri net ifadelerle sayısal anlamda erkek egemen ya da kadın egemen olarak tanımlamaktan kaçınmışlardır. Kadınların oransal olarak önemli bir paya sahip oldukları belirtilmiştir. Ancak, bu çalışma kapsamında görüşme yapılan çalışanların ve bu araştırma kapsamındaki gözlemlerin ışığında kadın çalışan oranının kabaca üçte birdir. Kadın çalışanlarının oranının yüksek olduğu yorumu diğer sektörlerle karşılaştırılarak yapılan bir değerlendirme olduğu düşünülmektedir.

“Benim yaptığım işlerden biliyorum, bu işi yapan çok kadın var, yani çok var, baya ciddi var, bu eğitim işlerini yapan ama tabi bunların bir kısmı freelance çalışmak yerine şirketlerde standart maaşlı olarak çalışıp o iş yapmayı tercih ediyor olabilirler. Tam bilemicem ya, yani o şeyi. [Anladım.] Yani bilmiyorum yani tam, *(birkaç saniye düşünüyor)* ya tam bilemicem, düşünmem lazım. Ama kadın var, bu işi yapan kadın var, onu biliyorum. Kesin var.” *(6 nolu görüşmeci)*

Sayısal anlamda kadınlar ile erkeklerin çok farklı olmadığı yorumunun yanı sıra çalışanlar kadınların nitelikleri itibarıyla da erkeklerle eşdeğer olduklarını düşünmektedirler. Görüşülen kişiler kadınların geleneksel rollerini yadsımamakta ve aynı düzeyde bir pozisyonun kadınlar için daha büyük bir bedeli olduğunu ifade etmektedirler. Yoğun ve esnek çalışma ortamında kadınlar, kariyerleri ve “kadınlık rolleri” arasında bir seçim yapmak durumunda kalmaktadırlar. Oysa erkekler için bu türden bir seçim söz konusu değildir.

“Yani şimdi ııı pek öyle bir şey yok. Şimdi direktör arkadaşlardan da mesela kadın da var, genel müdür yardımcısı kadın da var. *(telefon konuşması yapıyor)* Şimdi mesela bunu (F...) için bakıyorum, tabi bunu bir nakliye sektöründe ya da bir inşaat sektöründe bu takım gerçekler de var ama mesela bankacılık ondan sonra, insan kaynakları danışmanlığı, ııı reklamcılık gene dediğim gibi bu tip sektörlerde çok kadın erkek ayrımı yok. Bu anlamda. Şimdi ben dönüyorum bu şirkete Genel Müdür var, Genel Müdür’ün altında, hani şey olarak. Level *(düzey)* olarak. Her seviyede var mı? Var. Şimdi orada bence bir problem yok. Ama şimdi doğal olarak kadınların bir misyonu daha var. Ev, yuva kurmak, yuvayı yönetmek, çocuklarla ilgilenmek filan gibi. Şimdi o noktaya doğru geldiğinde kadınlar yani kariyerlerinin orta ya da üst kısmına doğru girdiğinde orada bir ayrım var kadınlara. Erkekler gibi değil yani. Çok zor yani bana göre. Yani kimi dengeli götürmeye çalışıyor, şimdi öbür tarafta çok zaman isteyen bir şey, dolayısıyla zamanını o tarafa harcayınca ister istemez bu sefer yarışta geri kalmak söz konusu. Çünkü hani işte rakipleri erkek, adamlar bütün gücünü, şeyini buraya verebiliyor. Şimdi tabi eşitsizlik oradan çıkıyor biraz bence. Ama tabi bu da ‘İlla böyle olacak’ diye bir kural yok. Bir sürü kadın var, ikisini gayet güzel bir arada götüren insanlar da var. Ya da iddialıysa kadın yapıyor, ev yuva kurmuyor, ya evlenmiyor ya da kendi gibi çalışan biriyle evleniyor. Aile tarafını biraz daha şey yapıp, ağırlığını kariyer yapmaya veren de var. Düzenini de ona göre oturtabilirsen, çünkü bazen ne olabilir mesela, eşi de eğer bu şekilde bir şeyde çalışmıyorsa daha mesela daha esnek bir şeydeyse, evdeki iş paylaşımını o alır üstüne, o zaman kadına biraz daha şey açılır. Kişinin kendi tercihidir bu sonuçta. Hangi tarafa ağırlık vermek isteyeceği.” *(3 nolu görüşmeci)*

Bir çalışan her ne kadar kendi tercihi erkekler lehine olsa da sektörde genel olarak işe alımlarda ve iş hayatında yükselmede kadın ya da erkek olmanın açık bir avantajı olmadığını belirtmektedir. Aynı çalışanın verdiği bir örnek, kadın ve erkek rollerinin değişmesini gösterme açısından dikkat çekicidir. Örnekte; evli ve çocuk sahibi olan ikisi de kariyer sahibi olan çift kendi aralarında anlaşarak birinin kariyeri bırakmasına karar vermektedirler ve kariyerinden vazgeçen erkek olmuştur. “Uç bir örnek” olarak anlatılan bu örnekte asıl çarpıcı olan şey aslında Türkiye’deki yerleşik algılardan ve davranış kalıplarından oldukça farklı olan bu durumun çalışanın çevresi

tarafından son derece “normal” karşılanması ve bu durumun kimseyi “şaşırtmaması”dır.

“Yani ben kişisel olarak bi yerde müdür olsam kadın daha az tercih ederim. Çünkü onların kariyeri evlenmeye kadar oluyor. Seyehat çok gerektiren işler olduğu kadınlar açısından biraz daha yıpratıcı olabiliyor. Ama uç örnekler çok fazla mesela benim bi arkadaşım var, 40 yaşında bi kadın, bayağı yoğun çalışıyor. Kocasını evde oturuyor, çoluk çocuk bakıyor. Kadın çalışıyor sürekli. Kimse mesela bunu çok fazla sorgulamıyor. Şimdi bu mesela bana çok garip geliyor. Kadın çalışıyor, erkek evde çocuklara bakıyor ve bu 15 senedir böyle. 15 senedir bu adam böyle, yani çalışmıyor. Mesela ben bunu bizim sektördeki insanlara anlatıyorum. Yani herkes kendi hayatını yaşar diyo insanlar. Çok şaşırın ya da yadırgayan yok yani. Kadınlar da böyle söylüyo, erkekler de böyle söylüyor. Yani ben kendi aile çevreme bakıyorum. İmkansız bi durum yani böyle bi şeyin anlaşılması mümkün değil. Yani çok fazla bi cinsiyet ayrımı görmedim. Bi önceki işyerimde de bütün yöneticilerim genel müdüre varana kadar, genel müdür dahil hepsi kadındı. Belki bu da uç bi örnek. Ama sektör genelinde erkek daha fazla olduğunu söyleyebilirim. Çünkü kadınlar belli bi şeye kadar yapıyolar ondan sonra evleniyolar, biraz daha sabit işleri tercih ediyolar, seyahat filan yorucu olabiliyor. Kadınlar için böyle şeyler sorun haline gelebiliyor. Ama dediğim gibi uç örnekler de var. Ama cinsiyet ayrımından daha çok karakter ayrımı var. Bu işi yapan insanlar belli karakterdeki insanlar yani böyle bi yere bağlı olmak istemeyen insanlar, yani bizim bi arkadaş vardı, o şey derdi normal insan danışman olmaz derdi tamam mı o adamda illa ki bi yerde bi sorun vardır derdi. [Anladım.] İlla bi arıza vardır ya ailesinde ya kendisinde bi farklılık vardır. Garip enteresan bi sürü insan vardır. Adam kendi işini kurar ama kendi işiyle hiç alakası yoktur. Yine de danışmanlığa devam eder. Yani cinsiyet değil de karakter belirleyici gibi. Yani mesela o örneğini verdiğim kadın da bi yere bağlanarak çalışamaz, yani bi yere bağlanıp çalışabilecek bi yapıda bi insan değil.” (1 nolu görüşmeci)

Özellikle sosyal araştırmalara yoğunlaşmış bir çalışan iletişim becerilerine vurgu yaparak kadın olmanın bir avantaj olabileceğini belirtmektedir. Özellikle saha çalışması gerektiren boşanma araştırması, pazar araştırması ya da seçim anketi gibi

çalışmalarda hem tasarım hem de uygulama aşamasında kadınların daha başarılı olabileceği düşünölmektedir.

“Bizim sosyal araştırmalarda aslında kadın olmak çok daha avantajlı çünkü muhafazakar bir toplum olduğumuz için bu tür uzmanların ilişkiye geçmeleri çok daha rahat bu toplumda. Bu planlama aşamasında böyle, sahada da. Ama kadınlar mesela sizden bir adım önce oluyorlar çünkü onlar sahanın bazı zorluklarını, sizin göremediğiniz şeyleri görebiliyor. Fakat kadın olmanın şöyle bir sıkıntısı, dezavantajı var biz sürekli sahada olduğumuz için özellikle ailesi, çocuğu olan hocalar veya uzmanlar diyelim çok rahat bir şekilde hareket edemiyorlar, sürekli kendilerini planlamak zorundalar.” (5 nolu görüşmeci)

10.2.5. Aile ve Özel Hayat

Bilgi ve iletişim teknolojileri bugün kamusal ve bireysel olan arasındaki ayrımın sınırlarını değiştirmektedir. Paralel olarak ev ve iş yeri arasındaki sınırlar bulanıklaşmış, mekana bağlı sosyal roller ciddi değişimlere maruz kalmıştır. İnsanların bugün kendi hayatlarını kurarken daha fazla seçeneğe sahip oldukları günümüzde sosyal roller daha kişisel ve daha çatışmacı bir eğilim göstermektedirler.

Ev, geleneksel olarak erkek için dinlenme ve boş zaman alanı olarak tanımlanırken kadın için bir çalışma alanıdır.¹³¹ Ancak, ev ve evin işlevi zaman içerisinde önemli değişikliklere uğramıştır. Aile, endüstri öncesi toplumlarda temel üretim birimidir. Ev ve iş birleştiktir. Tarım toplumlarında aile büyüktür ve aynı çatı altında yaşayan ve bir üretim birimi olarak beraberce çalışan birçok kuşağı barındırmaktadır. Ev, tarlalara yakınlığı nedeniyle işyeridir, üretim, tüketim ve eğlenme alanı olarak hayatın merkezidir. Ev aynı zamanda okuldur, hastanedir ve yaşlılar için bakım evidir.

¹³¹ L. HADDON - R. SILVERSTONE, Information and Communication Technologies and Everyday Life: Individual and Social Dimensions, 241.

Endüstriyel dönemde ev ve iş arasındaki ayrım keskinleşmiştir. Sanayi devrimi bütün bu görevleri ev sakinlerinin elinden almıştır. Piyasa için yapılan ücretli iş fabrika ve büroya kaymış ve erkeklerin birincil hakimiyet sahası haline gelmiştir. Eğitim sorumluluğunu okul, hastaların bakımını da doktorlar ve hastane almıştır. Yaşlıların sorumluluğunu ise devlet almıştır. Dolayısıyla evin önemi giderek azalmıştır.

Ayrıca, erkeklerle kadınların rolleri keskin biçimde yeniden tanımlanmıştır. “Erkek karşılıklı dayanışma içindeki iş dünyasına taşınmış ve eve para getirme rolünü üstlenmiştir. Bu süreçte kadın büyük oranda evde kalmış ve eski üretim biçimini; yani ücretsiz, fazla dayanışma söz konusu olmayan, kamu değil özel üretim biçimini icra etmiştir.”¹³²

Endüstriyel iş ilişkilerinden çok farklı olan post-endüstriyel iş rolleri, ailedeki rolleri de değiştirmektedir. İş yaşamının aileye açık bir şekilde tahakküm etmesi ile ev ve iş arasında bir çatışmaya şahit olunmaktadır. Toplum “yalnız insanların hareketli toplumu”na dönüşmektedir.¹³³ İş yeri ve evin sınırlarının birbirine geçmesi aile ilişkilerinin daha yoğun yaşanmasına sebep olacağı gibi farklı rollerin aynı anda yaşanması bireyin işini güçleştirmiştir. Artık, ailedeki sınırları belli ve daha net tanımlanmış roller, yerini daha bulanık, daha çatışma eğilimli rollere bırakabilmektedir.

Ev merkezli toplum olarak yorumlanabilecek gelişmelere Toffler gibi yazarlar tarafından yapılan daha iyimser yorumlara da yer vermek gerekmektedir. Toffler, ev merkezli çalışmanın olumlu bazı değişimlere yol açabileceğini şu şekilde anlatmaktadır; “Bugün işe gidip gelme yüzünden banliyölerin çoğu sosyal mezarlıklara dönmüş durumdadır. Elektronik mesken, değil insanları tecrit etmek, belki ev işçilerinin geceleri çıkıp mahalli tiyatro grubuna veya kiliseye veya siyasi partiye katılmasıyla bu cemaatlara taze bir kan getirebilir. Eğer ev işçileri büro veya

¹³² Alvin TOFFLER, *Dünyayı Nasıl Bir Gelecek Bekliyor ?*, 151.

¹³³ Nancy PAPALEXANDRIS ve Robin KRAMAR, *Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work*, 582.

fabrikadakinden daha az sosyal bağlar kuruyorlarsa, aileleri ve cemaatleriyle çok daha yakın bağlara sahipler.”¹³⁴

Bu çalışmanın bulguları, Toffler’in yorumlarının en azından Türkiye’deki örnekler açısından iyimser olduğunu göstermektedir. Görüşülen kişiler, genel olarak ev-aile-özel hayat ile iş arasında denge kurma noktasında bazı sıkıntılar yaşadıklarını beyan etmişlerdir. Ancak genellikle iş ve özel hayat dengesi vurgulanmıştır. Nitekim bu araştırmanın Örneklemi içerisinde evli ve çocuk sahibi olanların oranı oldukça düşüktür. Dolayısıyla işi nedeniyle eşi ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememe ya da vakit ayıramama görüşmelerde pek dile getirilmemiştir. İş ile özel hayat arasındaki çatışmanın sebebi olarak, hem işe çok fazla vakit ayırma hem de iş saatlerinin ve seyahatlerinin öngörülememesi gösterilmiştir.

“Yani şunu öğrendim ki aynı sektörden bir kız arkadaşın olmayacak. Eğer sosyal sektörde çalışıyorsan elektronik mühendisi bi kızla çıkacaksın veya elektronik mühendisi bir çocukla çıkacaksın. [Olunca ne oluyor ?] Çünkü çatışmalar çok fazla oluyor. Yani birbirimizden nefret mi ettik, birbirimizi daha mı çok sevdik bağlandık o konuda bir fikrim yok. [Ne oluyor yani ? Görüşemiyor musun ? Anlaşamıyor musunuz ?] Görüşemiyoruz, görüşüyoruz anlaşamıyoruz, görüştüğümüz zaman iş konuşuyoruz sürekli. Ya da senin dolu zamanlarınla onun boş vakti hiç denk gelmiyor, ya da tam tersi. Genelde ben daha fazla planlı olduğum için boş zamanı ben daha çok kendime yaratabiliyorum ama sonuç olarak hep sektör içinde bir çekişme, hep sektör içinde bir çatışma oluyor ve ben öyle bir hata ettim demek istemiyorum ama ... Mesela düzenli bir tatil anlayışım olmadığı için annemle babamı mesela geçen sene sadece üç gün gördüm, bu sene üç hafta tatil yaptım, yani orda da bir düzensizlik var, yani ailenle olan ilişkilerde de öyle. Arkadaşlarımla da her zaman rahat rahat, yani şöyle bir şey diyemiyorsun, hocam ben saat dörtte işten çıkıyorum, hadi gel kafeye gidelim, bara gidelim takılalım diyemiyorsun.” (5 nolu görüşmeci)

¹³⁴ Bkz. (189), TOFFLER, 36.

Gündelik hayatın şekillendirilmesinde ve önemli kararların verilmesinde iş ve çalışma hayatı daha belirleyicidir. İş, kendi alanı dışına taşarak çalışanın iş dışındaki ilişkilerini de belirlemekte ya da en azından etkilemektedir. Görüşülen kişiler işin kendi hayatları içerisindeki yeri bağlamında yaptıkları değerlendirmelerde işi üst sıralarda değerlendirmişlerdir. Çalışanların sürekli kendilerini ispat etmeleri ve yoğun çalışma zorunluluğu çalışanlar için bir tercih değil, doğal ve zorunlu bir rotadır. Dolayısıyla çalışanın hayatı iş etrafında şekillenmektedir. Özellikle iş hayatının ilk dönemi için işin daha merkezi bir role sahip olduğu vurgulanmıştır. Bir çalışan kendisi için işin çok önemli olduğunu fakat iş kadar sosyal hayata da önem verdiğini belirtmektedir. Bu görüşmeden aktarılan alıntıda dikkat çekici olan husus, sosyal hayata önem verdiğini söyleyen çalışanın görüşmenin ilerleyen bölümlerinde sosyal hayata önem vermenin, sosyal hayattaki başarının, iş hayatında başarılı olmak için bir ön koşul olarak değerlendirmesidir. Bu örnekte, sosyal ilişkilerin güçlü olması, iş hayatında başarılı olma nihai hedefi için araçsal olarak algılanmaktadır.

“İlk başlarda çok önemliydi, belli bir bilgi birikimi edinene kadar, çok çok önemliydi. İlk işe başladığımda üniversitedeki kaydımı dondurmuştum ben. Onun dışında ekmek kazandığınız bi yer, İllaki ön sıralarda gelmesi gereken bi yer. Müşteri memnuniyeti kazanmanız gerekiyo, işi çabuk öğrenmeniz gerekiyor, kendinizi kabul ettirmeniz gerekiyor. Müşteriye gittiğiniz zaman, adam sizin günlüğünüze bilmem ne kadar para ödüyor, haliyle tatmin edici bi iş çıkarmanız gerekiyo. Karşılığını vermezseniz sıkıntı çıkar tabi. Bu yüzden işi biraz daha ön planda tutmanız gerekiyo. Ki siz bi hizmet veriyosunuz, elle tutulur, gözle görülür bişey vermiyosunuz, dolayısıyla kaşınızdaki adamın size verdiği parayı hak ettiğini düşünmesini sağlamanız gerekiyo. Yani bu Türkiye’de çok fazla gelişmiş bi durum değil, insanlar genelde para verir ve karşılığında bişey görmek ister, siz adam için bişey kurguluyosunuz, kurgu satıyosunuz, burda şey çok önemli, işinizi ön planda tutmanız çok önemli. Bi de rahatsanız biraz, müşteri şey der yani, noluyo, parayı çöpe mi atıyoruz filan. O açıdan iş kendini biraz daha ön planda tutturmak istiyio. İşe karşı biraz daha saygınızın artması gerekiyo. Onun dışında işinizi iyi yapabilmeniz içinde işinizi önemsemeniz gerekiyo çünkü sürekli yenilenen bi iş, sürekli, her gün yeni bişey öğrenmeniz gerekiyor, ben kaç senedir aynı işi yapıyorum yeni bi şey

öğrenmediğim gün yok. Şimdi ben işimi önemsemezsem, yeterince vakit ayıramazsam başarılı olamam. Başarılı olamazsam da devamlı olamam. O yüzden iş benim için her zaman ön planda. Tabi burda şey de önemli. Biraz sektörün yapısındansa kişisel merak da önemli. Bi yere kadar tolere edilebilirsiniz yani işinizi arka plana atabilirsiniz sadece maaşınızı düşünebilirsiniz. Ama dediğim gibi bu bi yere kadar gider. İş tabiki ön planda. Onun dışında ben sosyalliğe önem veriyorum. Sosyal hayatı iyi olmayan birinin iş hayatında başarılı olamayacağına inanıyorum. Yani insan bi yerde insanlarla muhabbet edemiyorsa, dışarda biraz daha renkli bi hayatı yoksa iş hayatında çok başarılı olamaz gibi geliyo. İstanbul’da bi çevrem var ama sürekli seyahat ediyorum, gittiğim yerdeki insanlarla bi şekilde yakın ilişkiler kurmam gerekiyo, iş belli bi sosyallik gerektiriyo yani. İnsanlarla çok fazla beraber çalışıyorsunuz, sosyal olmamız gereken çok fazla şey oluyo, durum oluyo. Sosyalliği de ön planda tutmanız gerekebiliyo, yani iş ve sosyallik eşit derecede benim için önemli. Tabi kişiden kişiye de değişir. Kimisi iş için yaratılmıştır gece yarısına kadar çalışmaktan keyif alır, kimi her gün dışarı çıkar filan. Kişisel dengeler önemli burda. Tabi sorumluluklar değişince de bu dengeler değişio, evlilik çocuk çoluk filan.” (13 nolu görüşmeci)

10.3. Başarı

Çalışma hayatında başarıyı getiren faktörler olarak tecrübe, iletişim becerisi, yaratıcılık, uyum gücünün yüksek olması, iyi bir ağa sahip olma sıralanmıştır.

10.3.1. Deneyim

Literatürde esnek çalışma ile gençlik arasında önemli ölçüde ilişki kurulmaktadır. Pek çok araştırma genç olmayı esnek çalışmanın ön koşulu gibi sunmaktadır. Sennett’in yaptığı araştırmada bir Wall Street yöneticisi “işverenler kırk yaşını geçtiyseniz kafanızın çalışmadığını düşünüyor, elliye geçtinizse işiniz bitik sayılır”¹³⁵ diyerek profesyonel iş yaşamında yaşlı-genç algısına dikkat

¹³⁵ Bkz. (64), SENNETT, 98.

çekmektedir. Bu algıya göre, esneklik ve gençlik ile katılık ve yaşlılık arasında doğrudan bir bağ kurulmaktadır. Ancak, esnek çalışmanın Türkiye’deki yansımaları, literatürdeki genel yorumla paralel değildir. Esnek çalışanlar, ilk işe başladıkları dönemde daha rutin işler yaptıklarını, ancak tecrübe kazandıktan sonra daha esnek çalıştıklarını belirtmişlerdir. Deneyimli olmak yaşla ya da çalışma yılı ile ilintili olduğu kadar iş ve proje değiştirme ile de ilintilidir. Görüşmelerde tecrübe/deneyim aranan vasıfların başında sayılmıştır.

“Tecrübe, Neden tecrübe ? Yani daha doğrusu şöyle diyeyim. Yani yüzde yüz doğru mu bilemiyorum da danışman ya da eğitmen tutarken sadece tecrübeye önem veririm, başka bir şeye değil. Adamın kendini nasıl tanıttığına, adamın kendini nasıl pazarladığına, adamın ne kadar yakışıklı falan olduğuna değil, ‘kardeşim ben sana para vericem, günde bilmem kaç bin dolar vericem ki, sen de bana tecrübeyi aktaracaksın, ne tecrüben var ki? yani elinde ne var?’ Adamın karizmasına, marizmasına para vermem ben yani.” (6 nolu görüşmeci)

Tecrübeye sahip olmak tek başına yeterli değildir. Farklı projelerden ve iş ortamlarından edinilen deneyimin ancak özgün ve yaratıcı düşünce ile birleştiğinde anlamlı olabileceği belirtilmiştir. Yaratıcılık, tecrübe ve bilgi birikiminin de katkıda bulunduğu ancak çalışanın kendisinde mevcut olan bir potansiyel olarak tarif edilmiştir. “Diğerleri”nden farklı olmak, özgün ya da yaratıcı düşünebilmek sıklıkla vurgulanmıştır.

“Aslında hepsiyle değerlendirilen bir şey, daha çok tabi bu işinde tecrübe daha ön plana geliyor, yani yapmış olduğunuz, tabi o da şimdi tartışmanın içine girince yani, şimdi tecrübe de mesela biz de karşılaşıyoruz adam 15-20 yıllık tecrübeli ama yaptığı iş yanlış olabiliyor yani. İnsanlar yaptığı işin doğru olduğunu zannederek, belki bizler de öyleyiz bilmiyorum, devam ediyorsunuz yıllarca ve tecrübeli oluyorsunuz tırnak içinde. Şimdi biz marangoz olsaydık, tekrarın getirdiği bir ustalık olurdu. O zaman yılla tecrübe eşanlamlı olabilirdi. Burada benim kast ettiğim farklı durumlarla ya da farklı iş ortamlarıyla karşılaşmış olmanın getirdiği tecrübe. Bu tecrübenin üstüne diğerlerinden farklı bişey koymanız lazım, yani tercih

edilen bir şeyiniz olması lazım mesela. Şimdi mesela son zamanlarda artık üç boyutlu modellemeler falan var, sıkça kullanılır. Şimdi herkes aynı mantık üzerine sunuş yaparken ben aldım, bizim bi tasarımı daha ileri götürdüm, filmini yaptım. Onu biz Antalya'ya götürdük, Antalya'da çok çok beğeniyle karşılandı. İşte Hindistan'dan bir iş, bi endüstriyel tasarım işi neyse. Onu üç boyutlu olarak arkadaşlar çalışmıştı, ben de onu aldım film haline falan getirmiştım. Şurada gösterebilirim. Yani özetle, seçilen ya da iyi bir kariyere doğru gitmeniz için sizin iyi bir althığınız olması lazım yani, o rutin şeyler dışında mesela işte şu işi Yusuf Bey iyi yapar falan demeniz ya da dedirtmeniz lazım, ya da sizin o işi iyi bilmeniz lazım.”
(19 nolu görüşmeci)

10.3.2. İletişim Becerisi

Başarıyı sağlayan faktörler arasında insan ilişkilerinin güçlü olması ya da görüşmelerde kullanılan bir kavram olarak “sosyal zeka”nın yüksek olması başarılı olmanın ön koşullarındandır. Yapılan işi ya da verilen hizmeti test edecek nesnel ölçütler olmadığından çalışanlar ancak yöneticilerine ya da müşterilerine anlatabildikleri derecede başarılı olarak algılanmaktadırlar. Dolayısıyla yapılan “iyi” işleri ikna edici biçimde anlatmak işin önemli bir parçası haline gelmektedir.

“Başarılı olmak, birkaç şey söylenebilir. Aslında en temelde iki şey ön plana çıkıyor, yaratıcı olmak ve insan ilişkileri çok önemli. Belki bir laboratuarda bir ilaç geliştiriyor olsaydım insan ilişkileri bu kadar gerekli olmayacaktı veya işte mikropresörler üstüne çalışsaydım ama işte araştırmacı olduğumuz için bazen devlet kurumlarıyla görüşmemiz gerekiyor, bazen sahada insanlarla görüşmemiz gerekiyor, bazen patrona bir şeyler anlatmamız gerekiyor yani neler olması gerektiğine dair. İnsan ilişkilerinin iyi olması gerekiyor. Yaratıcılık dersiniz araştırmalarda kullanılabilecek teknikler değildir fakat sizin çalışacağınız alana göre de başarılı olabilmeniz için diğerlerinden farklı olmak için yaratıcı artı bir değer koymanız gerekiyor. Ya da farklı yöntemlerle bulunabilecek bir sonucu sizin daha az kaynak kullanarak yani daha ucuza üretmeniz gerekiyor. Tabi yaratıcı fikirler de boğaza karşı sigara içerken gelmiyor insanın aklına. Bütün bunların arka planında o

konuda okunması gereken kaynakların en azından önemli bir kısmını okumak gerekiyor. Bir bilgi birikimini sağlayıp, onun üstüne kendi yorumunuzu getirebilirsiniz.” (17 nolu görüşmeci)

İş hayatında yaygın olan iletişim becerileri, toplantı yönetme ya da iyi sunuş teknikleri gibi kurslara hemen hemen bütün çalışanlar katılmış olmalarına rağmen, bu tür kurs ve seminerlerin çok anlamlı olmadığı düşünülmektedir. Bir çalışan bu türden kursların sadece çalışanda var olan bir potansiyelin açığa çıkmasına katkıda bulunabileceğini söylemektedir.

“Evet, ben bunların böyle beceri kursları gibi falan filan şeylerle pek elde edilebileceğini düşünmüyorum. Ben bugün kadar 3 defa şeye gittim, sunuş becerileri kursuna gittim. Üçünden de hiçbir şeye öğrenemedim. Yani benim bir stilim var, ben o sitili kullanıyorum. Sunum becerileri, sunum tarzları gibi kurslarla hiçbir şey elde edemedim. İletişim kursuna gittim, yani haddi hesabı yoktur, kim bilir kaç defa gittim iletişim kursuna, yani defalarca gittim, orda da yani hiçbir şey öğrenemediğimi düşünüyorum, bunlarla saçma sapan şeylerdir, palavralardır, ‘bullshit’ tir falan demek istemiyorum da ıı yani temeli yoksa bunun üstüne kurulabilecek, ııı yani insanda önce bir temel olmalı anlatabiliyor muyum, yani mesela bir şeyi ileticeksiniz, bir şeyi anlatacaksınız, bir sunum yapacaksınız, eğer konuyu bilmiyorsanız, temeliniz yoksa size kadar iletişim becerileri, bilmem sunum becerileri kursu verilirse verilsin, boşsunuz sonuçta. ‘Ama konuyu iyi bildiğinizde bunların bir anlamı olabilir’ diye düşünüyorum. Yani ‘temeli olsun, temelin üzerine bir şeyler yapalım’ diyorum ben.” (6 nolu görüşmeci)

Bir çalışan iletişim yeteneğinin doğal bir yetenek olduğunu ya da ailede kazanıldığını belirtmektedir. Gündelik hayattaki davranışların bazı kalıplarla ve psikolojik tekniklerle profesyonelleştirilmesinin çalışana bir değer katmadığı düşünülmektedir.

“Çevremde ilgi gösteren insanlar var fakat ben şuna inanıyorum, bu tamamıyla piyasanın yaratmış olduğu bir simülasyon gibi bir şey. Yani insanlarla iyi iletişim kurmak senin içinde olan bir şeydir gibi geliyor veya ne bilim ailenin sana verdiği terbiyeyle alakalıdır gibi geliyor. Eğer sen biraz yabani bir kişiliksen, istediğin kadar eğitim al yine iş yerinde belli bir ölçüde iletişime geçersin. Çok sosyal bir insansan istediğin kadar izole bir yerde ol yeni ilişkiler kurabilirsin. Ama ben o kursların da açıkçası yani mülakata gittiğin zaman şöyle oturacaksın, gözünün içine bakacaksın falan gibi şeylerin veya işte el sıkışırken şöyle yapacaksın falan gibi beden dilin şöyle olursa kapalıdır gibi derslerin çok da işe yaradığını düşünmüyorum kendi adıma.” (5 nolu görüşmeci)

İyi iletişim becerisine sahip olmak kurs ya da seminerlerle olmasa da sahip olunması gereken ve sahip olmak için çaba gösterilmesi gereken bir yetenektir. Her ne kadar iletişim becerilerinin doğal olduğu belirtilse de buradaki doğallık, yakınlık kurmak için gösterilen davranışlar anlamında değil, bu yakınlığı sağlayacak davranışların edinilmesi anlamındadır. Bir çalışan, işini yapabilmesi için müşterilere kendisini “sevdirmesi” gerektiğini belirtmektedir.

“İletişim konusunda eğitim aldım, toplantı yönetmekten tutun, iletişim kurmaya kadar, çatal kaşık nasıl tutulura kadar eğitim aldım. Ancak iletişim becerisi çok fazla eğitimle ilgili birşey değil. Yani benim çalıştığım biri vardı, kimse çalışmak istemiyodu, ruh hastası derdi herkes illallah etmişti. Müşteriler de çok şikayet ederdi filan. Ama onun yaptığı işi onun kadar iyi yapan kimse yoktur. Müşterinin ne kadar katlanabildiğine bağlı yani, gittiği yerde kavga eder. Yöneticisiyle kavga eder. Bu tip şeyler çok olur, ama inanılmaz çalışkandır. Müşteri de işi yapılınsın diye çoğunlukla katlanır. Ama bazı kişiler de vardır, müşteriye kendisini çok sevdirebilir, yaptığı işi ondan daha iyi yapan da olur ama müşteri onu tercih edebilir. Ama benim kişisel bakış açım iletişim her zaman çok çok önemlidir. Müşteriden istediğinizi alabilmeniz çok önemli, müşterinin süreçlerini anlamanız da çok önemli. Müşteriye birşey verdiğiniz anda ona yaptırabilmeniz de çok önemli. Yani bu alışveriş ilişkileri bir soru formunu mail atmak değil de hadi abi şunu yap hadi abi bunu da yap şeklinde, ben gittiğim müşterilere bu anlamda bunu yapmaya çalışıyorum. Yani müşteri işi yapan

kişi, ben ona bi BMW vermişim, ama adam onu kullanmayı bilmiyorsa o BMW nin onun için hiçbi anlamı yok ki, yani işi yapan uygulamadıktan sonra benim çok iyi bi sistem kurmamım hiç bi anlamı yok ki. Onun iyi kullanabilmesi çok önemli, ki ben de orda iyi ilişi kuramazsam müşteriye kendimi sevdiremezsem müşteri bana tavır koyarsa, ııı bu kötü yani, o yapmadığı sürece benim başarılı olmam ihtimalim yok yani. Adam 45 yaşına gelmiş hayatı boyunca aynı işi yapmış, adama yeni bi mantık getiriyosun, belki kurduğun sistem adamın işsiz kalmasına yol açacak. Adam emekliliğini bekliyo, nerden çıktı bunlar filan diye bakıyo size, Ne diye değiştiriyoruz sistemi, şimdi bilmediğim bişey geliyor, benim altımdaki genç o daha iyi öğrenir, ben atıl kalırım filan, patron beni işten atar, böyle düşündüğün zaman, karşınızda çok zor bi müşteri var, adam işini anlatmaz, sizi yanlış yönlendirir, doğru doneler vermez. Bu tip şeylerle karşılaşabilirsiniz. Bu tip durumların yönetilebilmesi çok önemli. Ki müşteri sizinle çalışmak istemiyorum dediği anda sizin yapabileceğiniz bişey kalmıyor. Yani firma sizin arkanızda ne kadar durur müşteriye karşi bunu bilemezsiniz, bunlar sonuçta hoş şeyler değil.” (1 nolu görüşmeci)

10.3.3. Özgünlük ya da Yaratıcı Düşünme

Karşılaşılan durumlarla ilgili olarak özgün yorum geliştirebilme ve kişisel yorum katabilme sıklıkla vurgulanan özellikler arasındadır. Aynı alanda ya da aynı sorun üzerinde çalışan farklı kişilerin aynı araçları kullanmalarına rağmen farklı sonuçlar üretebiliyor olmaları gerekmektedir.

Görüşülen kişilerin hemen hemen tamamı yaptıkları işlerde geniş alt yapısı olan farklı bilgisayar programları kullandıklarını söylemektedirler. Ancak çalışanın buradaki görevi hizmet verdiği müşterisinin ihtiyacına belirli bir programı uygulamanın ötesindedir. Çalışanlar, hem müşterilerinin ihtiyacı anlarken hem de o ihtiyaca özel çözüm üretirken kendi kişisel uzmanlık bilgilerini ve yorumlarını katmak durumundadırlar. Bu noktada bir çalışanı özellikle danışmanı diğerinden ayıran şey kendi kişisel yorumlama ve çözüm üretme kapasitesidir. Aynı çözüm modeli ya da yazılım kullanılsa da ortaya çıkan hizmet noktasında müşteriye sunulan aslında öznel bir hizmettir. Bu bağlamda bilgiye dayalı sektörlerde üretilen ürün ya

da hizmetin hem talep tarafında müşteriye özel, hem de arz tarafında hizmet verenlerin kendi özgün ya da kişisel yorumları ile şekillenmesi açısından tekil ve öznel olduğu söylenebilir.

“Yani SAP’de çalışırken SAP’nin çizdiği belirli bi yol var, bunun dışında çözüm üretirken kendi yaptığın işte kendinden özgün bişey koymak durumundasın, yani şunu demek istiyorum, benim yapacağım işle başka bir danışmanın yapacağı iş birbirinden çok farklı olabilir. Şöyle, SAP dünyanın her yerinde çok farklı ihtiyaçlara cevap veren bir yazılım. Dünyanın önde gelen yüz firmasından 98’i SAP kullanıyor. E bu da şey oluyor yani birisi üretim yapıyo birisi hizmet satıyor, birisi şu oluyo birisi bu oluyo ve bunların hepsine aynı yazılım cevap veriyor. Bu da karşımıza dev bi yapı çıkarıyor. Yani her modülün belirli bi uzmanı oluyor, birden fazla modülden anlamak insanüstü bi çaba gerektiriyor. Yani SAP’nin yapısı çok geniş, insanlar bir yerinden yakalıyor, bi şeyler yapıyor. Türkiye’de biraz da size bişey öğreten çok fazla bi yapı yok. Biraz daha kendiniz kurcalayarak bişeyler öğrenmeniz lazım. İşte bu da sektör görmek tecrübe kazanmak, insanlarla bir arada çalışarak kazanılan şeyler. Yani ben FA uzmanıyım, belirli şeyleri çok iyi biliyorum ama bi müşteriye gidiyorum ve yeni bişey öğrendiğim oluyor, çünkü daha önce öyle bir ihtiyaç olmamış. Müşteri yeni bi taleple geliyo yeni bi çözüm bulup onu kullanabiliyorum. Mesela ben üç seneye yakındır SAP danışmanlığı yapıyorum yeni bişey öğrenmediğim bi tek gün yok. Bugün bile yeni bişeyler öğrendim. SAP bu kadar geniş bi şey. Dolayısıyla çok fazla iş yaptıkça çok fazla tecrübe kazanıyorsun. Bi de onun dışında bizim iş biraz analitik zeka gerektiriyor. Yani SAP’nin standart çizdiği bir yol var, işte adam diyo ki yani bilmem nenin kodu şudur falan filan onun dışında eğitim dokümanları şirketlerin genel yapısını anlatıyor filan. Ancak siz şirkete gittiğiniz anda bunları görebilmeniz ve bunları yorumlayabilmeniz gerekiyor. Mesela bizim bi projede tamamen oradaki danışmanın şeyi yüzünden, çözümü yanlış şekilde kurgulaması yüzünden tamamen iş ağında olması gereken bi yer kâr merkezi olarak görünüyordu. Orada o uzman hiyerarşik bişey gördü öyle yorumladı, ben orada olsaydım iş ağı kurardım. Yani bunun gibi insanların birbirine göre farklı yorumları olabiliyor. Çünkü iş biraz analitik zeka gerektiriyor. SAP size bi yapı kuruyor, diyo ki burada bunu kullan burada bunu kullan. SAP’yi açtığınız anda onu orda nasıl

kullanmanız gerektiğini bulursunuz. Ancak her şirkete gittiğinizde belli başlı çözümler, farklı yorumladığınız olur. Yani ben bi şirkete gittiğimde çok şaşırmıştım. İş ağı tamamen apayrı bi şekilde kurulmuş. Yani hiç aklımın uzuna gelmeyecek bi yapıda kurulmuş. Yani kim yapmış dedim bunu nasıl böyle bişey yapmış. Ama biraz daha işin içine girdiğiniz zaman bütün ihtiyaçları gördüğünüz zaman müthiş bi yorum getirdiğini anlıyorsunuz. Çok farklı bi iş akışına göre bambaşka bi senaryo kurmuş. Yani SAP bu süreci şurda yaşat diyo, o süreci nasıl yaşatacağın tamamen sana bağlı. İşte bu analitik zekanıza ve tecrübenize bağlı Çünkü ben bunu böyle yorumlarım diyosunuzda bi yerde gidiyo, çalışmıyor. O çözüm orda onu desteklemiyor. Bu sefer ne yapıyorsunuz, geri dönüyorsunuz, farklı bi çözüm deniyosunuz. Yani belli başlı kurallarda var, onun dışında kişisel yorumunuz da var.”
(14 nolu görüşmeci)

Çalışanlar yaptıkları işi anlatırken değer katma, özgünlük, kişisel yorum ve özgünlük gibi kavramlara yoğun bir şekilde vurgu yapmakla birlikte literatürde sık sık değinilen “yaratıcılık” kavramını abartılı bulabilmektedir.

“Tabi, hep yaratıcı bir çözüm oluyor muyuz ? Bu da çok abartılı tabii. Şimdi moda sektöründe belki de daha yaratıcıdır bilmiyorum. Yani o kadar da ya da reklamcılık mesela. Yaratıcılığı yoğun olan bir sektör. Bilmiyorum ama yani biraz daha böyle şey oluyor. Yani bir sanat eseri filan ortaya koymuyoruz. Daha teknik ağırlıklı insanlarımız çoğunlukla.” (9 nolu görüşmeci)

10.3.4. Uyum Sağlayabilme

Çalışanların iş tanımları son derece değişkendir. Dolayısıyla çalışanların sahip olmaları gereken nitelikler belirli bilgisayar programları bilmek gibi teknik yeterliliklerden çok ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikleri çabucak edinebilecek, yeni bilgilere ve iş yapış biçimlerine uyum sağlayabilecek bir potansiyele sahip olmaktır.

“Bunlar tercih sebebi, ilk başta bahsettiğim gibi, kişisel şeyler. Bi insan işe alınacağı zaman çok fazla adaptable olması gerekiyor. Çünkü sıfırdan öğreneceğiniz çok fazla şey var. Mesela bi bankada çalıştığınız zaman standart şeyler vardır, eşşığı bağlasanız yapan cinsinden işler vardır. Yanlış yapmak için özel bi çaba sarf etmek lazımdır. Yani bi exceli kullanmak gibi düşün, dünya kadar formül vardır, ama sizin kullanacağınız belli şeyler vardır. Yani ben mesela exceli çok iyi kullanabildiğimi düşünmüyorum. Öğrenirken kurcalamak, kişisel gelişim çok önemli. Kendi kendine geliştirebilme, kendi kendine öğrenebilme çok önemli. Şimdi sizi işe alacak adam size bakıp bunları anlayamaz, backgroundınıza (*geçmişinize*) bakar, işte hangi üniversiteden mezunsunuz, napmışsınız ne etmişsiniz o zamana kadar, bunlar önemli oluyo. Yani adam size ciddi bi yatırım yapacak, ciddi para harcayacak, siz bi süre için patron için gider kapıyorsunuz, gelir kapınız yok. Şimdi bu kadar şeyi yanlış adam yatırıp çöpe atmak da sorun yani. Firma bi eleman 2 eleman da buna dayanabilir ama 10 eleman olduğu zaman ciddi bi maliyet kalemidir. Zaman ve para kaybıdır.” (15 nolu görüşmeci)

10.3.5. İyi Bir “Ağ”a Sahip Olmak

Bir şirkete bağlı olarak çalışanlar için sürekli iş değiştirme kaygısı, bağımsız çalışanlar için ise yeni projeler alma ve proje bitiminde işsiz kalmamayı garanti etme çabası çalışanlarda her zaman için iş arama ihtiyacına sebep olmaktadır. İş değiştirmek ya da bir projede göreve almak için belirli bir bilgi birikimine sahip olmak yeterli görülmemektedir. Başarılı olmak için sahip olunması gereken önemli hususlardan birisi iş piyasasında çok fazla insanı tanımak ve çok fazla insan tarafından tanınmaktır. Birey, cemaat hayatındaki gibi karşılaştığı herkesi tanıyan ve az ya da çok ilişki halinde olduğu bir durumda da değildir, tamamen yalnız da değildir. İş hayatında pek çok kişiye “değen”¹³⁶ fakat hemen hemen kimseyle uzun süreli ilişkiye girmeyen, duygusal ilişkilerden kaçınan ve çevresini çabucak değiştirebilen bir durumdadır.

¹³⁶ Bkz. (102), FRISBY - FEATHERSTONE, 179.

“Yüzde 90 bağlantı, yüzde 10 da kariyeriniz arttırıyor bu ihtimali. Yani CVniz bir şekilde ayarlanıyor, herkes iyi zaten, piyasadaki herkes iyi zaten...fakat daha önce insanlarla çalışmış olmanız, tanışık olmanız, insanlara kendinizi göstermiş olmanız, o insanlarla çalışırken başka bir kurumla tanışmış olmanız size çok büyük avantaj sağlıyor mesela adını vermek istemiyorum bir proje uzmanı aslında çok iyi bir uzman değil, fakat bir tane kurum tamamıyla onu sadece eskiden onları tanıdığı için sadece bununla çalışırız diye tutturdular, daha sonra o üst düzeydi ve alt tarafta yine temizlemek bozduklarını bize kaldı. Bağlantı ve senior olmak çok önemli. tabi senior oldukça ilişki o yüzden önemli insan ilişkileri, herkese güleryüzle yaklaşmak lazım, çünkü size hangi projenin ne kadarlık bir bütçeyle geleceğini de bilmiyorsun, ki o projenin hangi şirketin, konsorsiyumun da alacağını bilmiyorsun. [Peki onu sağlayan şey nedir? İyi bir networkü tutmayı sağlayan o kişisel bağlantıları yaratan şey ne tam olarak.] O noktaya gelinceye kadar tabi birazcık kendini göstermiş olman gerekiyor o ayrı bir şey yani çalışkan olduğunu, hardworking olduğunu, zeki olduğunu, yaratıcı olduğunu, tabi ben zekiyim demek istemiyorum ama, fakat mutlaka bir bağlantı, yani bir yerden bir tanışıklık olması gerekiyor. Ben kendi adıma söyleyeyim, bir arkadaşımın vasıtasıyla uzman oldum. Belki de o beni motive etti, bak onun parası iyi, geleceği şöyle. Evet o döngüye girmiş oldum.” (7 *nolu görüşme*)

İyi bir ağa sahip olmak için çalışanlar, çok fazla iş değiştirmenin, iş yaptığı insanlarla iyi ilişkiler kurmanın, sportif ve sosyal aktiviteler ve dernek faaliyetlerle daha fazla insanla tanışmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir.

“Bu maalesef bir realite. İleride kendi işinizi kuracak olsanız bile, bu dinamik yapının devamı, network’ünüzün gelişmesine bağlı. [Anladım ‘network’ derken neyi kastettin ?] ‘Network’ derken, eğer bir gün yazılım şirketi kuracaksınız, burada sizin teknolojiye ne kadar hakim olduğunuz mutlaka önemli ama bundan çok çok daha önemli olarak kimleri tanıdığınız önemli. Çünkü çok iyi şeyler yapsanız bile, bir şekilde satamıyorsanız, müşterileriniz yoksa yetenekli olmanız bir şey ifade etmiyor. Çok idealist bir programcı olabilirsiniz, her şeyi kuralına uygun uluslararası standartlarda yapabilirsiniz ama yazdığınız programları kimse bilmez, kimse

alamayabilir. Dolayısıyla burada belli bir kitleyi oluşturmak gerekiyor. Bu da ya girdiğiniz firmaya belli bir süre hizmet edip, daha sonra çıkıp kendi firmanızı kurup oranın işlerini outsource almaktan veya o firmadayken yaptığınız ve çalıştığınız müşterilerle siz dışarı çıkıp birebir kontakt kurmadan geçiyor biraz. Bunun için bir kişisel network kurmaktan bahsetmiştim. [Bu çevre oluşturma dışında senin iş dışında yaptığın bir şey var mı ?] İlk kurallardan bir tanesi, birinci kural demeyelim ama ilk kurallardan bir tanesi gittiğiniz yerlerden kapıyı çarpıp çıkmıyorsunuz, iş değiştiriyorsunuz ama bir şekilde kontağınız devam ediyor. Ben bu şekilde iş aldığım için söylemiyorum ama genel geçer kural bu. Bu bir. İkincisi tabii ki sosyal aktiviteleriniz sizin dışarıdan alacağınız ve veya ileride şirketiniz olduğu zaman almanız olası olan işleri mutlaka etkiliyor. Dolayısıyla daha fazla kişi tanımaya çalışıyorsunuz. İş ortamlarında, ya da atıyorum BÜMED gibi ortamlarda tanıştığınız insanları, her kendi işini yapan arkadaşı potansiyel bir ortak, potansiyel biri iş yapılabilir kişi olarak görüyorsunuz. Bu şekilde geliyorsunuz. Ve tabii ki ilk zamanlar küçük bir şirketken ve ya bireyken fason iş ayrımı yapmadan küçük büyük ayrımı yapmadan en iyisini ortaya koymaya çalışıyorsunuz. Çok para kazanamazsanız bile. Artı dediğiniz gibi benim de üyesi olduğum Bilişim Komisyonu’nun bir ara yöneticiliğini de yaptım, şu anda Bilişim Komisyonu’nda aktif olarak çalıştığım, ağırlıklı olarak genç kitleyi, genç bilişimci kitleyi buluşturan bir derneğimiz var. Buradan bağlantılar söz konusu oluyor mutlaka.” (4 nolu görüşmecisi)

11. SONUÇ

Günümüzde, bütün dünyada kapitalist birikim rejimi ve üretim tarzının önemli ölçüde değiştiği ve dönüşüme uğradığı noktasında sosyal bilimcilerin çoğu tarafından paylaşılan yaygın bir görüş vardır. Söz konusu görüşten kaynaklanan ve bu dönüşümü anlamaya yönelik geniş çapta entelektüel bir hareketlilik özellikle 1960'ların hızlı gelişme döneminin ardından 1970'lere gelindiğinde ağır krizlerin yaşandığı dönemde belirgindir.

Bugün, üretim tarzları, işletmelerdeki hiyerarşi, uluslararası işbölümü, ekonomiye yön veren organizasyonlar, teknolojinin kullanımı, ulus devlet, tüketim kalıpları, meslek kavramı, çalışma biçimleri, üretim araçları ve aile yapıları köklü biçimde değişmekte veya değişimin sinyallerini vermektedir. Bu çalışmanın da ait olduğu literatür; bahsedilen süreçlerin tamamlanmamış ve devam eden süreçler olduğu hususu dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamdaki bilgiler ya da bulgular, kapitalist üretim tarzının hakim ve tipik yapısından daha çok güçlenen eğilimleri anlatmaktadırlar. Dolayısıyla kapitalist üretim tarzının nereye doğru evrildiği konusunda sadece ipuçları verebilirler.

Bu dönüşümün en büyük etkileri, çalışma hayatında meydana getirdiği değişimlerde somut olarak görülebilmektedir. Tarihsel dönüşümlerin herhangi bir sürecinde sistemli değişimlerin en doğrudan ifadesi çalışma ve istihdam yapılarındaki değişimlerdir. İş süreçleri her zaman sosyal yapının merkezinde olmuştur. Tarihin ilk dönemlerinden beri, medeniyet önemli ölçüde meslek ya da çalışma kavramı etrafında yapılanmıştır. Çalışma hayatı ve istihdam; tarım toplumu, endüstri toplumu ve bilgi toplumu arasındaki geçişlerde ekonomi, toplum ve kurumsal yapı arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaya yardımcı olmaktadır.

Son 30-40 yılda gözlemlenen yeni ekonomide (bilgi ekonomisi, post-fordist ekonomi, ya da post-modern ekonomi) meydana gelen dönüşümler arasından üretimdeki değişimlere paralel olarak çalışma biçimleri, meslekler, meslek algısı, organizasyon yapıları ve iş hayatı genel anlamda bazı değişmelere şahit olmuştur. Özellikle esnekliğe ve bilgiye dayalı olarak yeni meslekler ortaya çıkmış ve hâlihazırdaki meslekler de bilginin daha yoğun kullanıldığı yeni formlar bulmuşlardır.

Teknolojideki gelişmeler başta olmak üretim tarzında ve çalışma hayatında ortaya çıkan değişimler altın yakalılar (*gold collars*) adı verilen bir emek gücü kategorisinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Söz konusu çalışanlar, Fordist üretim tarzında hakim olan çalışan tipinden oldukça farklı özellikler göstermektedirler. Yeni iş anlayışında ortaya çıkan çalışanların “ideal tip”ini ortaya koymak için çalışanların iş anlayışları, zaman-mekan algıları ve kullanım biçimleri, günlük yaşamlarıyla iş yaşamları arasındaki ilişki, işin kimlik ve aidiyet kazandırma vasfı, meslek kavramının değişimi ve yeni çalışmanın günlük yaşam pratiklerindeki değişmelere yansımaları gibi iş hayatı ve çalışanla ilgili temel hususlar incelenmiştir.

Araştırmanın incelediği hedef grup olan çalışanlar, bir grup ya da organizasyon olarak değil bilgiye dayalı sektörlerdeki esnek çalışma biçimlerini benimsemiş bireyler/çalışanlar olarak ele alınmıştır. Bu çalışma, daha çok çalışma hayatındaki değişimleri birey/çalışan açısından ele almakla birlikte son yıllarda yapılan çalışmalardan farklı olarak yeni ekonomideki üst sınıfı araştırma konusu yapmıştır.

Yeni ekonominin, esnekliğin çalışanı rutinin hakimiyetinden kurtaran ve özgürleştirici yönü üzerine yaptığı vurgu pratik örneklerle ele alınarak, yeni iş anlayışının günlük hayatın tamamına nasıl etki ettiği (ya da günlük yaşamın tamamına nasıl tahakküm ettiği) bilgiye dayalı sektörlerdeki çalışanlar üzerinden incelenmiştir.

Görüşme yapılan profesyonel çalışanlar, esnek çalışma prensibini benimsemiş ve bilgiye dayalı sektörlerdeki çalışanlardır. Araştırmanın nesnesi bu çalışmada şirketler yerine, çalışanlar olduğu için evreni tam olarak tanımlamak mümkün değildir. Nitekim, genel olarak araştırma konusu olan çalışanlar, hizmet sektöründe ve özellikle danışmanlık, yazılım, tasarım, reklamcılık gibi alanlarda çalışmakla birlikte söz konusu şirketlerde standart ofis çalışanları; standart ve hatta endüstriyel üretim yapan şirketlerde de esnek çalışma ilkelerine göre istihdam edilmiş çalışanlar bulunabilmektedir.

Toplam 19 görüşme yapılmış, bir görüşme ise yarım kalmıştır. Görüşmeler; tanıtıcı sorular, çalışanı tanımaya yönelik sorular ve şirketi tanımaya yönelik sorular olarak üç bölümden oluşmaktadır. Tanıtıcı sorular, genel olarak çalışanın temel bilgilerini alma amacıyla ve giriş niteliğindedir. Çalışanı tanımaya yönelik olarak hazırlanan sorular; yapılan işi, mesleği tanımayı, çalışma süreleri, çalışma çağı, çalışma zamanını kullanma biçimlerini ve zaman algılarını, mekanı kullanma biçimlerini ve mekan algısını, kariyer algısını, kariyer beklentisini, iş tatminini, motivasyonu, işin değeri ve anlamını, aidiyet ve yabancılaşma konularını, sınıf ve statü algısını, toplumsal cinsiyet algısını ve davranışları, şirkete aidiyeti, bağlılığı, kimlik tanımlamasını ve kişilik gelişimini anlamayı amaçlamaktadır. Şirketi tanımayı amaçlayan sorular ise; sayısal, zamansal ve işlevsel esneklik başta olmak üzere çalışanların esnek çalışma biçimlerini şirketin performans ve ücret yönetimini, çalışma sistemini, çalışanların gözetim ve/veya denetimini anlamaya çalışmaktadır.

Yeni çalışma biçimlerinde emek, günümüzde sanayi toplumlarında tanımlandığı şekilden yavaş yavaş uzaklaşmaktadır. Bir üretim mekanı ve işçilerin ya da çalışanların toplandığı bir yer olarak fabrika ortadan kalkmakta, üretim fabrika ve ofis duvarlarının sınırları dışına taşarak yaşamın bütün alanlarını kuşatmaktadır. Artık, yaşamın her alanı bir üretim alanına dönüşmeye başlamaktadır. Emek, bu süreçte giderek daha fazla maddiliğini yitirme eğilimine girmiştir. Emeğin, soyut emeğe doğru kayması bilgisayarların yaygınlaşması ile mümkün olmaktadır.

Çalışanın içinde bulunduğu ortamın ayrıntılı bir şekilde ele alınmasının, doğrudan çalışanı konu alan kısımların daha iyi anlaşılmasını kolaylaştıracağı düşünülmüştür. Bu nedenle, çalışılan şirketlerin genel özellikleri de bu çalışmaya dahil edilmiştir.

Şirketler, herkes tarafından tanınan ve bilinen bir ürün üretmek yerine belirli ve küçük müşteri kitlelerine hitap eden özel hizmetler sunduklarından kendilerini kısaca ve herkesin anlayacağı yalınlıkta ifade edememektedirler. Ancak ağırlıklı olarak çalışılan sektör sorusuna “danışmanlık” cevabı verilmiştir. Hizmet verilen sektörlerin başlıcaları; bilgisayar yazılımları, sistem çözümleri, eğitim, proje uygulama, planlama, kurumsal gelişim, yayıncılık, eğlence, reklamcılık ve pazarlamadır.

Bu çalışma kapsamında incelenen şirketler, bilgi üretiminden çok mevcut bir bilginin ya da bir sistemin aktarımı şeklinde çalışmaktadırlar. Çoğunlukla gelişmiş Batılı ekonomilerde oluşturulan ve geliştirilen sistemleri Türkiye’de hizmet verdikleri diğer şirketlere uyarlamakta ya da yaygın kullanılan terimle “adapte etmek”tedirler.

Bilgiye dayalı olarak faaliyet gösteren üretim anlayışında ağırlıklı olarak belirli bir müşteri kitlesinin talebine yönelik olarak üretilmiş standart ürünlerin tüketiciye ulaştırılmasının yerini muhtemel ürün/ürünler yelpazesi almıştır. Klasik ya da seri üretim anlayışındaki belirli bir müşteri kitlesinin talep ettiği ya da talep etmesi muhtemel ürünleri üretilip, pazara ulaştırma anlayışı köklü biçimde değişmektedir.

Talep ve üretim arasındaki ardıllık ilişkisinin ters yüz olmasıyla ürün/hizmet talepten sonra şekillenmeye başlamıştır. Üretim ve talep arasındaki ilişkinin değişmesi aynı zamanda ürün hizmet kişiye/müşteriye özel olması anlamına gelmektedir. Bu durum esnek üretim literatüründe seri üretimin alternatifi olarak kullanılan “deste üretimi” (*batch production*) kavramının karşılığıdır.

Araştırma kapsamında gözlemlenen şirketler genellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir. Şirketlerdeki çalışan sayısı esneklik gösterdiğinden çalışan kişi açısından net şirket büyüklüğünden bahsetmek her zaman mümkün olmamaktadır.

Nitekim şirketler küçük olduğundan yöneticilerle şirket sahipleri aynı kişilerdir. Yöneticilerin şirket sahiplerinden ayrıldığı büyük şirketlerin yerine şirket sahiplerinin aynı zamanda şirketin çalışanı olduğu daha küçük yapılara dönme yönünde bir eğilim vardır.

Şirketlerin çoğunlukla organizasyon yapılarının basit, kademesiz ve yatay olduğu söylenebilir. Şirket içerisinde genellikle çok az yönetici pozisyon vardır. Şirket içerisindeki yapılanmaların görece olarak daha yatay olması ve en alt kademedeki çalışanların en üst kademedeki yöneticilere ulaşabilmesi karar alma mekanizmalarını etkileyebilmesini mümkün kılmaktadır. Üretimin belli bir aşamasında alınacak bir karar için o üründen ya da hizmetten doğrudan sorumlu olan uzmanın/çalışanın görüşü esas alınmaktadır. Şirketlerdeki çalışan sayısının az olması kadar kısa süreli istihdam edilenlerin sayısının fazla olması da katı hiyerarşilerin yerleşmesini engelleyici bir faktör olarak kabul edilmektedir.

Şirketlerdeki çalışanların pozisyonu, şirketlerin hiyerarşisi, gündelik davranış kalıplarını belirleyen kurallar yazılı olarak belirtilmediği gibi net ifade edilmiş de değildir. Gözlemlenen şirketlerde kıyafet, ofis kullanma ve ast üst ilişkilerini düzenleme adına şirket yönetimi adına ortaya konmuş net tavırlara rastlanmamaktadır. Yatay yapılanmalara paralel olarak şirket içerisindeki kuralların tanımlanmamış olması bürokratik ideal tipin tamamen karşısında bir şirket profili çizmektedir.

Görüşme yapılan şirketler önemli ölçüde yurtdışındaki uluslararası şirketlerle ilişki içerisinde. Şirketlerin bir kısmı söz konusu uluslararası şirketlerin Türkiye şubesi (*branch*) olarak çalışırken bir kısmı da ulusal şirket olmakla birlikte yabancı

uzman ve danışmanları yoğun biçimde kullanmaktadırlar. Dolayısıyla üretilen ürün ve hizmetler önemli ölçüde yurtdışında üretilen bilim ve teknolojinin Türkiye'ye taşınması ve uyarlanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu şirketler belirli bir Ar-Ge birikimin, sermayenin yetişmiş insan gücünün yeterince olmaması dolayısıyla bilgi üretiminden çok bilgi aktarımı yapmaktadırlar.

Şirket yeri seçiminde benzer alanlarda çalışan şirketlerin olması ve iletişim alt yapısının güçlü olması temel seçim kriterlerindendir. Her ne kadar şirketler arasında ham madde, ürün ya da üretim teknolojileri dolaşımı olmasa da şirketlerin mekansal yakınlıkları çalışma biçimlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışma hayatında ve emek gücünde önemli değişimlere yol açan ve bu çalışma için esneklik kavramı merkezi öneme sahiptir. Esneklik kavramı iş hayatı açısından sayısal esneklik, işlevsel esneklik, uzaklaştırma stratejileri, ücret esnekliği, zamanın ve mekanın kullanımındaki esneklik başlıkları ekseninde incelenmiştir.

Yapılan görüşmelerde şirketlerde çalışanları istihdam etme biçimleri açısından esnekliğin farklı yansımaları gözlenmiştir. Literatürde yer alan esneklik modellerinde söz konusu şirketlere önemli ölçüde rastlanmaktadır. Sayısal esneklik kavramının anlattığı gibi şirketteki çalışan sayıları farklı yıllara göre ya da yılın farklı dönemlerine göre dalgalandığından çalışan sayısı çoğu zaman net olarak bildirilememiştir. Çalışan sayısı sürekli değiştiği gibi istihdam edilme biçimleri açısından da söz konusu çalışanlar farklılaşmaktadırlar. Sayısal esneklik ekonomik krizlerin sık yaşandığı ve iş piyasasının istikrarlı olmadığı bir ortamda bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışanlarını esnek şekilde istihdam eden şirketlerde hızlı bir devinim olmakta çalışanların kendilerine ya da şirketin tercihlerine bağlı olarak ortalama çalışma süreleri kısalmaktadır. Bu istihdam yapısında tam zamanlı çalışanların bile sözleşmeleri bir yılı geçmemektedir. Çalışanların ise şirkette ortalama çalışma süresi 2,5-3 yıl olarak bildirilmiştir. Görüşme yapılan çalışanlar arasında beş yıldan fazla aynı şirkette çalışanlara nadir olarak rastlanmaktadır.

Şirketlerin çalışan sayısı ve nitelikleri açısından değişiklik göstermesi farklı istihdam şekillerinin uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Yarı zamanlı geçici sözleşmeyle kısmi süreli ya da danışman statüsünde çalışanların sayısının artması şirketlerde istihdam açısından ikili bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. Buna göre bir tarafta merkezde sürekli olarak az sayıda ve tam zamanlı çalışanlar ve diğer tarafta da ihtiyaca göre işe alınan görece daha yüksek ücretli fakat çalışma süresi oldukça sınırlı olan ve şirketle organik bir bağı olmayan çalışanlar vardır. Merkezde bir grup az sayıda tam zamanlı ve sürekli istihdam edilen, bazı durumlarda şirketle ortaklık ilişkisi bulunan “çekirdek” ya “merkez” çalışan ile sayıları ve statüleri sürekli değişen, iş bazında anlaşılan geçici çalışanlardan oluşan ikili bir yapı vardır. Söz konusu ikili istihdam yapısında farklı dönemlere ve farklı sektörlere değişiklik göstermekle birlikte ağırlıklı olarak gözlemlenen tam zamanlı ve sürekli çalışanların esnek istihdam biçimleri ile çalışanlara göre azınlıkta olduğudur.

Ortaya çıkan yeni ihtiyaçları karşılamak amacıyla sayısal ve niteliksel açıdan mevcut çalışanların yetmediği durumlar sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu durumda şirketler geçici sözleşmeler ya da çoğu zaman sözleşmesiz olarak bağımsız çalışan uzmanlara işin belirli bir kısmını vermekte ya da belirli bir süreliğine onları işe almaktadırlar. İlk durumda şirket çalışana ofis sağlamamakta ve tanımladığı belirli bir sürede çalışanın tamamlamasını istemektedir. İkinci durumda ise çalışan sınırları belirli ve çoğu zaman bir yıldan az bir süre için şirketin bir çalışanı olmaktadır. Bu durum şirket içerisinde çalışan sayısının ve çalışan profilinin zaman içerisinde sürekli olarak değişmesi sonucunu doğurmaktadır. Bunun dışında şirket olarak çalışan istihdam etmeyen, aldığı işleri sürekli iletişim halinde olduğu çalışanlara dağıtarak hizmet satın alıyor gibi sözleşme yapan örneklere de rastlanmaktadır.

Şirket içerisindeki esneklikler kısa süreli, iş bazlı ya da yarı zamanlı gibi farklı istihdam biçimleriyle sağlanırken sektördeki esneklik kolay bir şekilde şirket kurmak ya da kapatmakla sağlanmaktadır. Bu şekilde özellikle danışmanlık ve özellikle de yazılım gibi alanlarda gerçekte var olmayan, çalışanı ve şirket merkezi olmayan “tek kişilik şirketler” ortaya çıkmaktadır.

Şirket içindeki farklı pozisyon ya da görevlerdeki çalışanlar gerektiğinde birbirini ikame edecek şekilde yeniden organize olabilmektedirler. Söz konusu ‘sürekli yeniden organizasyon’ çalışanların çok yönlü olarak nitelik kazanmaları ve sürekli eğitim ile mümkün olmaktadır. Çalışanların, görev ve sorumluluklarının yeniden düzenlenmesine imkân tanıyan eğitim programları, toplam çalışma süresi içerisinde azımsanmayacak bir paya sahiptir. Çalışanlar gündelik mesailerinin bir kısmını işe ayırdıkları gibi 6-8 haftalık gibi sürekli eğitime tabi tutulduklarına da rastlanmaktadır.

Takım halinde çalışma ile işlevsel esneklik arasında ilişki şirketlerin istikrarsız piyasalarda ayakta kalmaları ve hızlı büyüyebilmeleri için işlevsel bir araç olarak görülmektedir.

Şirketler ayrıca yaygın bir şekilde taşeron firma ya da çalışan kullanmaktadırlar. Bu sayede kaynak israfını önlemeyi ve uzman olmadıkları, verimlilikleri ve rekabet gücü zayıf olan işleri bu alanda daha güçlü ve uzman olan firmalara yaptırmayı amaçlamaktadırlar. Özellikle teknolojiye yaşanan gelişmeler sonucu birçok işin yapılması çok daha teknik çalışmayı gerektirmiş ve her firmanın her konuda uzmanlaşmasının mümkün olmaması nedeniyle uzmanlık gerektiren işlerin başka firmalar tarafından yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Firmalar işlerinin bir kısmını başka firmalara verdikleri gibi bağımsız çalışanlara da vermektedirler. Görüşmelerde bütün çalışma biçimini taşeronluk üzerine kuran, kendi kadrosunda çalışan bulundurmayan örneklerden bahsedilmiştir.

Söz konusu durumlarda başka bir şirketin çalışanlarının belirli bir süre için istihdam edilmesi, geçici sözleşmeler yapılması ya da şirket çalışanını belirli bir süre için taşeron firmada görevlendirilmesi gibi durumlara rastlandığından şirket içi ve şirket dışı gibi ayrımlar bulanıklaşmıştır. Talep edilen ürün ya da hizmete göre çalışan profili, taşeron firma ile ilişkiler ve geçici sözleşmelerle istihdam edilen bağımsız uzmanlar her seferinde yeniden şekillendirilmektedir. Taşeronlaşma ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar ile yeni teknolojilerin kullanımının şirketlerde

meydana getirdiği yapısal değişim, üretim sürecinin belirli aşamalarında üretimin ve istihdamın merkezsizleşmesini kolaylaştırmıştır.

Yapılan iş ile ücret arasındaki ilişki için çalışanlar, ortak bir şekilde işi veren ile çalışan arasındaki birebir görüşmenin esas olduğunu söylemektedirler. Söz konusu olan sınırlı bir iş piyasası olduğu için ortaya çıkan talebi karşılayacak çok fazla çalışan zaten bulunmamaktadır. Bütün çalışanlar için geçerli olan bir ücret artış oranından ve bütün çalışanlar için aynı şartları içeren iş sözleşmelerinden bahsedilmemiştir.

Esnek çalışma, bazı açılardan çalışanlar tarafından daha özgür bir seçenek olarak değerlendirilmektedir. Esnek çalışmanın standart mesleklere göre kendini geliştirme, iş değiştirme, çalışanın kendini geliştireceği alanı belirleyebilmesi, hiyerarşiyeye tabi olmama, zaman kullanımı ve belirli bir yerde çalışma zorunluluğunun olmaması gibi konularda kısıtlayıcı olmadığı düşünülmektedir.

Çalışanların yoğun olarak memnuniyetle bahsettikleri özgürlüklerin başında hiyerarşik bir yapıya tabi olmama gelmektedir. Sadece işine odaklanma ve onun dışında işini ast-üst olarak başka çalışanlarla “muhatap olmama” çalışanlar açısından istenen bir durumdur. Çalışanlar, rutin çalışma ile sadece kamu kurumlarını değil kurumsal özel şirketleri de kast etmektedirler.

Çalışanlar, nitelikleri ve çalıştıkları alan itibarıyla küresel iş gücü piyasasına katılma gücüne sahiptirler. Bu durum, onlara teoride dünyanın herhangi bir ülkesinde çalışma fırsatı vermektedir. Ancak görüşmelerde çalışanlar iş gereği hiç istemedikleri halde yaşamak zorunda kaldıkları şehirlerden bahsetmişlerdir.

Yapılan görüşmelerde çalışanlar, e-postalarının izlenmesi, telefonlarının kayıt altına alınması gibi dışsal panoptikan kavramına denk düşen durumlardan söz etmemişlerdir. Sürekli çalışma ve iyi olma ihtiyacı ortak bir kaygıdır. Esnek çalışanlar için sürekli “iyi olma” ve “kendini yenileme” her an canlı olan bir ihtiyaçtır. Bilgi birikimi olarak çalışanlar bir doğgunluk düzeyinden

bahsedememektedirler. Kısa süreliğine dahi olsa sektördeki gelişmelerin gerisinde kalmak çalışanlarda ileri düzeyde kaygı yaratabilmektedir. Çalışılan projeler ya da şirketler kolay bir şekilde değiştirilmesine rağmen çalışma temposundan ya da ortamından uzaklaşmak mümkün olmamaktadır.

Rutin ve esnek çalışma biçimlerinin karşılaştırılmalarında görüşmelerden ortaya çıkan bir diğer kavram ‘öngörülebilirlik’dir. Esnek çalışma biçimlerinde çalışanlar halihazırda üzerinde çalıştıkları işin ardından nasıl bir iş ya da proje alacaklarını öngörememektedirler. Özellikle bağımsız çalışan uzmanlar için bir projede çalışma süresi oldukça kısadır. Zaman zaman danışmanlar aynı anda birden fazla proje ekibi ile çalışmaktadırlar. Bu hareketlilik çalışanlarda yakın geleceği bile öngöremez hale getirmektedir.

İş hayatlarının ilerleyen dönemlerinde bağımsız uzman olarak hizmet verenler ise belirli iş günü için istihdam edildiklerinden aslında hiçbir zaman bir şirketin çalışanı olmamaktadırlar. Bu durum çalışanlar üzerinde eş zamanlı olarak hem belirli bir derecede esneklik ve özgürlük hem de kaygı yaratmaktadır.

Çalışma hayatı, eğitim süresinin uzaması ve emeklilik yaşının (en azından fiilen) kısalması ile alttan ve üstten daralmaktadır. Kısalan çalışma hayatında ücretli tatil, daha yüksek ücret ve erken emeklilik türünden çalışanların lehine olan kazanımlar, genellikle çalışanlara, daha yüksek bir yoğunluk ve iş temposu olarak geri dönmektedir. Yoğun çalışma beraberinde her an çalışmaya hazır olmayı getirmektedir. İş temposu, iş hayatı ve özel hayat, çalışma ve boş zaman arasındaki ayrımları bulanıklaştıracak derecede alışıldık sınırlarının dışına taşmış ve çalışanın bütün hayatına tahakküm etmeye başlamıştır. Kısalan iş yaşamı süresi ise, çalışanları rutin, güven ve istikrar kavramlarından uzaklaştırmaktadır.

Genelde, tam zamanlı istihdama dayanan, birbirleri arasında kesin ayrımlara sahip iş tanımlarına bağlı ve bütün hayatı bir kariyer çizgisine dayanan geleneksel iş anlayışı zayıflamaktadır. Lineer ve ilerlemeci bir kariyer çizgisinden artık bahsedilmemektedir. Genellikle ilk işyerleri daha düşük profilli ve rutin kariyer

meslekler olmuştur. Belirli bir birikimden sonra danışmanlık şirketlerinde çalışmak mümkün olmuştur. Farklı projelerde ve farklı şirketlerde yaklaşık olarak 8-10 yıl çalıştıktan sonra çalışanlar bir yol ayrımına gelmektedirler. Bu süre içerisinde bilgi birikimi, iş tecrübesi ve iş bağlantıları olarak yeterli düzeye gelen ya da geldiğini düşünen çalışanlar ya küçük ölçekte bir şirkette ya da çoğunlukla bağımsız çalışmaya başlamaktadırlar. Bu daha çok rekabetçi olan ve “iddialı” olan çalışanlar içindir ve arzu edilen bir durumdur.

Zaman içerisinde iş tecrübesi ve iş bağlantısı anlamında yeterli birikimi sağlayamayan ya da esnek çalışmanın ön koşullarından olan yeterli iş enerjisine artık sahip olmayan çalışanlar bir şirkete bağlı olarak danışmanlık yapmayı devam ettirmemekte ya da ettirememekte çoğunlukla daha rutin çalışan şirketlerde orta ya da üst düzey yönetici olmaktadır. Alt düzeyde çalışanlar için ideal bir kariyer zirvesi olan bağımsız çalışma ya da kendini işini kurma sürekli risk almayı gerektiren bir çalışma ortamını beraberinde getirmekle birlikte uzun vadede her çalışan için söz konusu değildir. Belirli bir yaştan üzerinde çalışanlar kendi işlerini kuramadıkları ya da bağımsız danışman olarak iş piyasasında saygın ve tanınan biri olmadıkları takdirde başarısız kabul edilmekte ve iş piyasasının dışına itilmektedirler. Çalışanlar, kariyerlerinin bir noktasında sektörde tanınan saygın çok iyi kazanan biri olmakla iş piyasasının dışına itilmek arasında bir yol ayrımında kalmaktadırlar.

Çalışanlar en verimli yaş aralığını 30-40 yaş arası görmektedirler. 40’lı yaşlardan itibaren kendi işini kurabilen ya da bağımsız çalışanlar emek ve ücret dengesinde oldukça iyi bir konuma geçmektedirler. Ancak, 45 yaşından sonra kendi işine, kuramamış çalışanlar standart yapılanması olan şirketlerde orta ya da üst düzey yönetici olmaktadır. İlk defa iş piyasasına girmek ve 40’lı yaşlarda iş bulmak oldukça zordur. Şirketler tecrübeye önem vermekte birlikte üniversiteden yeni mezun olmuş gençleri danışman olarak istihdam etmeyi tercih etmemektedirler.

Klasik bir çalışma hayatında önemli bir yeri olan emeklilik kavramından pek bahsedilmemiştir. Bunun yerinde ‘iş piyasasında kalabilmek’ ya da ‘iş piyasasından çekilmek’ sözlüğe eklenen yeni kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır.

‘Belirli saatlerde çalışma’ olarak tanımlanabilecek ‘mesai’ kavramı bilgi çalışanları için yaygın durum değildir. Günlük çalışma bir işle doğrudan meşgul olmanın yanı sıra sürekli olarak o iş için gerekli niteliklere sahip olma ile bir bütün halindedir. Ofiste geçirilen zamanın yanı sıra evde, seminerlerde hatta boş zamanlarda işle meşgul olunabilmektedir. Yoğun zihinsel faaliyet gerektiren işler iki şekilde mesai sınırları içerisine sığmamaktadır. Birincisi bilgiye dayalı sektörlerde çalışanlar için sürekli olarak artan ve sınırları olmayan bilgi havuzu bulunması ve rekabetçi ortamda ayakta kalabilmek için devamlı okuma ihtiyacının ortaya çıkmasıdır. İkincisi ise yeni bir fikir geliştirmek ya da yeni bir çözüm bulmak gibi yoğun zihinsel faaliyet gerektiren işlerde çalışanlar gerekli konsantrasyonu sağlamak için devamlı olarak çalıştıkları proje ya da iş üzerinde düşünmektedirler. Bu zihinsel yoğunlaşma bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde iş dışında da devam etmektedir.

Günde 14-16 saati bulan iş temposu ile çalışanların da bulunduğu esnek çalışan grubu için çalışmanı zorlayan dışarıdan bir otorite aslında yoktur. Yoğun iş temposu çalışanın tercihi gibi görünmektedir. Sürekli olarak yenilenen bilgi ve teknolojiler, çok kazanmakla iş piyasasının dışına itilmek arasındaki gerilimde kalan çalışanları dinamik tutmaktadır. Hareketli iş piyasasında tutunabilmek için çalışanlar sürekli olarak daha iyi olmaya çalışmaktadır.

Mesai saatlerini anlatırken bahsedilen “net çalışma” kavramı esnek çalışmayı tanıma açısından açıklayıcı olmuştur. Özetle net çalışma kavramı klasik mesai anlayışındaki bir çalışanın belirli saatlerde belirli yerde bulunması durumunun yerine sadece iş üretilen saatleri anlatmaktadır.

Çalışanlardan hiçbirisi genellenebilir bir tipik günden bahsetmemişlerdir. Dolayısıyla çalışanların esnek çalışma saatleri ve biçimlerine örnek olarak anlattıkları durumlar arızı değil, gündeliktir.

Ofis ve mesai kavramı çok net olmayan çalışanların zamanın ve mekanın kullanımında daha fazla inisiyatif kullandıklarını ve boş vakit ile mesai, aile ve iş, kişilik ve işlev arasındaki farkların ve ayrımların zayıfladığını gözlemlemektedir.

Kurumsal ayırımın ve hareket alanlarının bulanıklaşması davranış kodlarının karışmasına sebep olmaktadır.

Çalışanlar, genel olarak zamanlarının büyük kısmını işe ayırdıklarından ve kendilerine ya da ailelerine çok fazla zaman ayıramadıklarından söz etmektedirler. Yoğun çalışmanın ve dolayısıyla iş dışında çok fazla vakit kalmamasının dışında görüşmelerde ortaya çıkan diğer önemli husus; boş zaman uğraşlarını ya da “kendinize ayırdığınız vakitlerde ne yaparsınız ?” gibi işi dışındaki alanlara ilişkin sorularda iş bahsinin sıklıkla geçmesidir. Çalışanlar, hem uzmanlık alanlarındaki bilgi birikimini artırmak hem de beraber çalıştıkları ya da çalışmaları muhtemel insanlarla ilişkilerini geliştirmek için boş zamanlarını ya da kişisel zamanlarını işe yatırım yaparak kullanmaktadırlar. Dolayısıyla çalışma zamanı ile boş zaman arasındaki ayırım bulanıklaşmış, “iş” ve “iş dışı” kavramları birbirine geçmiştir.

Çalışanlar, boş zamanlarındaki uğraşlarından bahsederken “ilgi duyma”nın ve “yapmaktan hoşlanma”nın yanı sıra seçtikleri boş zaman uğraşlarının işlerine olan katkısından da bahsetmektedirler. Bu durumda eğlenmek ya da dinlenmek için yapıldığı varsayılan uğraşlara araçsal olarak bakıldığı (ya da en azından bakılabildiği) görülmektedir.

Mekanın kullanımındaki ve algılanmasındaki değişiklik çalışma biçimlerinde ve iş süreçlerinde de kendini göstermektedir. Günümüzde modern şirketler kendilerini yer olgusundan kurtulmuş gibi sunmaktan hoşlanmaktadırlar. Görüşmelerde özellikle kablosuz internet erişimi olan bazı kafelerin sıklıkla tercih edildiği beyan edilmiştir. Klasik anlamdaki ofislerin yerini sadece evler değil aynı zamanda kafeler, restoranlar, eğlenceve dinlenme mekanları da almıştır. Çalışma yeri olarak ofis, şirket ya da ev gibi belirli gerçek bir mekan değil, “bilgisayarın ve internetin olduğu her yer” gibi sanal ortama atıfta bulunan ifadelerle tanımlanmıştır.

İşin bir parçası olarak farklı ülkelerde ya da farklı şehirlerde yaşamak durumunda kalmanın “özgürleştirici” yanı olduğu kadar bazı çalışanlar için “sınırlayıcı” tarafları da vardır. Coğrafi hareketlilik sadece ülke ya da şehir değiştirmekle sınırlı değildir. Çalışanlar, bulundukları şehirde iş için birden çok mekanda bulunmaktadır. Çalışanlar, çalışacakları mekanları seçmekte özgür olmakla birlikte yürüttükleri projelerin ofisleri ve hizmet verilen müşteri firma gibi kendi şirketlerinin dışında çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Aynı gün içerisinde birden fazla yerde bulunması gereken çalışanlar için bu hareketlilik gündelik mesaiyi öngörme adına büyük belirsizliklere yol açmaktadır.

Sürekli seyahat etme dolayısıyla otellerde yaşama ve sık sık adres değiştirmeyi bir çalışan, “göçebelik”e benzetmektedir. Çalışanların bir kısmı sabit bir adreste ya da “ev”de sürekli olarak ikamet edememesi, otellerin sürekli ikamet adreslerine dönüşmesi çalışanları yersiz-yurtsuzlaştırmaktadır.

Yoğun iş temposu ve sürekli yer değiştirme çalışanlarda “ev” ve “aile” ile arzu edilen ölçüde vakit geçirmeyi mümkün kılmamaktadır. Görüşmelerde bu durum anlatılırken “evi özleme” ifadesini kullanılmıştır. Ancak, çalışanların kısa süreli iş sözleşmelerinden dolayı öngörülebilir bulunamamaları bazı dönemde işsiz kalmalarına ve sürekli evde vakit geçirmelerine de sebep olmaktadır. Çalıştıkları dönemde “evlerini göremeyen” çalışanlar, iş alamadıkları dönemlerde tamamen “eve mahkum” olmaktadır. Çalışanlar evleri ve aileleriyle istikrarsız ve düzensiz bir biçimde ilişki kurmaktadır.

Mesailerinin büyük çoğunluğu bilgisayar karşında olan çalışanlar mesleki gelişim kaygıları ile internet üzerinden verilen eğitim hizmetlerinin ve bilgiye erişim olanaklarının yoğun kullanılmasıyla günün önemli bir kısmı iş zamanı ve kişisel zamanı bilgisayar ekranı başında geçirmeye başlamışlardır. Dolayısıyla hem üretim hem tüketim hem de boş zaman faaliyetlerini çoğunlukla bilgisayar ekranı üzerinden yürütmektedirler. Bu açıdan literatürdeki bilgiye dayalı sektörlerde çalışanların “hayatla bağlarını bilgisayar ekranı üzerinden kurdukları” şeklindeki yorumları destekleyecek önemli bulgular vardır.

Ortaya çıkan yeni mesleklerde klasik anlamdaki meslek anlayışı ve mesleğin çalışana kimlik ve aidiyet kazandırma yönü zayıflamakta ve mavi/beyaz yakalı tanımlarının ötesinde bir çalışan grubu ortaya çıkmaktadır.

Yeni ortaya çıkan meslekler çalışanın kendi tanımına göre şekillenen, aynı tanımı kullansalar bile farklı çalışanlar tarafından farklı bağlamlarda kullanılan bulanık kategorilerdir. Telaffuz edilen meslek isimleri 20-30 yıllık yakın bir geçmişe kadar var olmayan ya da bugünkü tanımıyla ifade edilmeyen mesleklerdir. Çalışanların iş tanımları, belirli bir mesleğin icra edilmesi yerine her iş için ayrı ayrı tanımlanan, sürekli yeniden şekillenen işlerle belirlenmektedir.

Mesleklerin yeni olması ya da daha doğru bir ifadeyle yapılan işin belirli bir mesleğe karşılık gelmemesi dolayısıyla çalışanlar, herkesin duyduğunda aynı iş tanımını anlayacağı, aşağı yukarı herkes için ortak çağrışımları olan meslek isimleri kullanamamaktadırlar. Çalışanlar, ilk işe alındıkları dönem için daha net iş tanımlarından bahsetmekle birlikte özellikle işlevsel esnekliğin bir sonucu olarak zaman içerisinde başka çalışanların ya da yöneticilerin görev ve sorumluluklarını da üstlenebilmektedirler. Bu şekilde zaten net olmayan meslek tanımları ve algıları özellikle küçük şirketlerde ve zaman içerisinde daha da bulanıklaşmaktadır.

Mesleği sorulan çalışanlar genellikle yaptıkları iş üzerinden kendilerini anlatmaktadırlar. Dolayısıyla “meslek”lerin yerini “iş”ler almıştır. Çalışanların iş tanımları, belirli bir mesleğin icra edilmesi yerine her iş için ayrı ayrı tanımlanan, sürekli yeniden şekillenen işlerle belirlenmektedir.

Tek başına herkes için bir anlam ifade etmeyen meslek ya da iş tanımları işin yapıldığı bağlam ayrıntılı olarak tarif edilerek anlatılmıştır. Diğer bir deyişle yapılan işler, tek başına değil, ancak belirli bir bağlam içerisinde tanımlanabilmektedir. Somut, genel geçer ve ortak tanımlar ya da adlandırmalar seyrek rastlanılan durumlardır.

Bireyin kimliğinin bir parçası olarak yaptığı meslek ile kendini tanııtma ya da sosyal hayatta mesleki unvan ile konumlanma/konumlandırılma esnek çalışanlar için geçerli olan bir durum değildir. Çalışanlar çoğunlukla yaptıkları mesleği anlatma uzun ifadeler kullanmak ya da yaptıkları işe en yakın başka bir mesleğe kendi işlerini benzeterek kendilerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla büyük bir çalışan grubunun, bir mesleğin bir yesi olarak çalışandan artık söz edilememektedir. alışan, kendini sadece kendine ait özellikleri ile tanımlayan, iş ilişkisi anlamında bir gruba ait olmayan, yalnız, tekil ve bulanık bir kimliğe sahiptir. Çalışanlar, kendilerini net olarak tanıtamamalarını, sosyal ilişkilerin gelişmesi ve toplum içerisinde var olma açısından sorun yaratabildiğini belirtmişlerdir.

Çalışanlar, tam olarak ne ürettikleri ya da ne “sattıkları” sorusuna oldukça soyut tanımlarla cevap verememektedirler. Ortak cevap, edinilen bilgi birikiminin paylaşımı ya da aktarılması kavramları etrafında yoğunlaşmaktadır. Emeğin ürettiği çıktı belirli bir “mal” ya da “hizmet”e değil, bir sürecin yönetimine ilişkindir.

Fordist retim tarzının en büyük günah keçisi olan yabancılaşma sorunu, en azından profesyonel çalışanlar için esnek çalışma biçimlerinde yerini daha zgr ve yaptığı işle kendi arasında daha fazla bağ kurabilen çalışanlara dönüştüğü varsayılmaktadır. Fakat burada sorun şudur; çalışanın artık kendisiyle arasında bağ kurabileceği, kendisini onunla tanımlayabileceği bir eseri, çalışmasının somut bir çıktısı yoktur. Yeni alışma biçimlerinin öngördüğü yaratıcılık, sorun çözme becerileri ve esneklik şüphesiz seri üretime dayanan anlayışın getirdiği türden yabancılaşma sorununu aşmıştır ama bunu yabancılaşma sorununa yeni formlar kazandırarak yapmaktadır.

Çalışanların, kendilerini ve mesleklerini tanıtırken kullandıkları kelimeler ya da tanımlar ortak ve kesin anlamlara denk gelmemektedir. Mesleklerin adlandırılmaları gibi temel hususlarda ortak bir anlayış olmaması söz konusu sektörlerde çalışan insanların ortak bir mesleki kimlik oluşturmaması ile açıklanabilir. Bunun diğer bir göstergesi de meslek esasına dayanan herhangi bir dernek ya da meslek odası üyeliğinden bahsedilmemesidir. Çalışanlar, kendilerini

herhangi bir meslek grubunda tanımlayamadıkları gibi iş dünyasında yaygın bir şekilde kullanılan mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışan ayrımı da çok fazla bir anlam taşımamaktadır.

İş piyasasının çok dinamik olması, mevcut iş kanunlarının esnek çalışmayı yarı zamanlı çalışma gibi sınırlı alanlarla kapsamaması, iş kanunlarında ve sosyal güvenlik sistemlerinde söz konusu çalışanlara karşılık gelebilecek kategorik ayrımların olmaması ve özellikle de çalışanların sosyal güvenlik başta olmak üzere yasal durumlarını çok fazla “umursamamaları” esnek çalışanları bu açıdan “kanun, kural bilmez” çalışanlar yapmaktadır. Kayıtlı olma kaygısı taşıyanlar ise kendilerini ancak “serbest meslek erbabı” gibi aslında esnafın için tasarlanmış bir kategoriye yerleştirebilmektedirler.

Çalışanlar, kendilerini çoğunluk sınıfsal açıdan “üst” ya da “orta üst” olarak algılamaktadırlar. Görüşmelerde yaygın bir şekilde yapılan işin kendilerini toplumun daha üst katmanlarına taşıdığı söylenmiştir. Sınıfsal olarak çalışma hayatı ile birlikte ilerlediklerini söyleyenler bunu gelirlerindeki artış ve tüketim kalıplarındaki değişimlerle örneklemektedirler. Sınıfsal olarak ilerlemenin en önemli sebebi olarak gelir düzeyindeki artışı görmekle birlikte görüşülen kişilerden bazıları tüketim kalıplarında bulundukları ortamdan ve ilişkilerinden kaynaklanan doğal bazı değişimlerin olduğunu ifade etmişlerdir.

Türkiye’deki iyi eğitim veren üniversitelerin imaj olarak bir ayrıcalığı olmasına rağmen yeterince çaba sarf eden çalışanlar için iş piyasasında daha eşitlikçi bir ortam olduğu söylenebilir. Çalışanın sahip olduğu etiketler önemli olmakla birlikte çoğunlukla vurgu yapılan işin “ne kadar iyi yapıldığı” üzerinedir.

Akademik ve formel eğitimle yapılan işle arasında düşük bir ilişki düzeyi tanımlanmaktadır. Çalışılan sektörlerin sürekli eğitimi ve kendini geliştirmeyi zorunlu kıldığı beyan edilmektedir. Bu bağlamda, aradaki eğitim ve gelişme ihtiyacını neyle kapatıldığı sorusunun önemli cevaplarından birisi “kendini geliştirme” ya da “kendi kendine öğrenme”dir. Çalışanların bir kısmı iş ortamında

bir çeşit usta çırak ilişkisinden bahsetmektedirler. Formel eğitimin ihtiyaçlara cevap vermemesinden, ihtiyaç duyulan eğitim ya da bilgi türünün spesifik olmasından ve yoğun iş temposunun iş dışında sürekli kursa gitmeyi mümkün kılmaması gibi sebepler usta çırak ilişkisi benzer bir ilişkinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ayrıca, yatay yapılanma ve enformel davranış biçimlerinin de söz konusu duruma katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

Çalışanlar, hem kendi kişisel iş geçmişi anlatılarında hem de çalıştıkları sektörü genel olarak değerlendirdikleri kısımlarda iş değiştirme sıklığına vurgu yapmaktadırlar. Kamu sektöründe ya da şirketle çalışan arasında yasal bazı taahhütlerin de olduğu Fordist üretim tarzında görülen iş hayatına aynı yerde başlayıp aynı yerde bitirmek esnek çalışanlar için tamamen ütöpik bir durumdur. Sık iş değiştirme pek çok sebebe bağlanabilir. Çalışanlar iş değiştirme konusunda kendilerini oldukça özgür hissetmektedirler. Görüşmelerde gelir artışı iş değiştirmede öncelikli olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun dışında görüşülenler sıklıkla iyi bir iş çevresi oluşturmaktan bahsetmektedirler. Çalışılan sektörde çok fazla insan tanımak uzun bir vadede iyi bir kariyer çizgisi için önemli görülmektedir.

Bir işte kalma süresinin kısa olması sadece iş piyasası şartlarının doğurduğu zorunlu bir sonuç değil, aynı zamanda çalışanlar tarafından istenen, tercih edilen ve tavsiye edilen bir durumdur.

Çalışanların sürekli iş değiştirmesi işverenler tarafından da hoşgörü ile karşılanmaktadır. Birkaç defa iş değiştirdikten sonra tekrar eski işyerlerine dönen örneklere rastlanmıştır. İş değiştirme anlamındaki hareketlilik aynı zamanda çalışanlar için coğrafi hareketlilik anlamına da gelmektedir. Çalışanların yaklaşık yarısı hayatının bir döneminde kısa süreliğine dahi yurt dışında yaşamış, tamamına yakını ise iş hayatı boyunca en az bir defa iş dolayısıyla yaşadığı şehri değiştirmiştir. Çalışanların işleri gereği hem yurt içinden hem yurt dışından çok fazla insanla tanışmaları iş değiştirme sıklığını etkileyen faktörlerdir. İş değiştirdikçe yeni insanlarla tanışmakta ve yeni insanlarla tanıştıkça da yeni tekliflerle karşılamakta ve

iş ilişkileri kurmaktadır. Böylece iş değiştirme sıklığının artması kendini yaratan bir döngüye dönüşmektedir.

Çalışanların risk algısı iki kategoride değerlendirilmiştir. Bunlardan birincisi çalışanların kendilerine bağlı sebeplerdir. Bunların başında, yeterince iyi olamama, rekabet edememe ve “körelme” gibi durumlardan bahsedilmiştir. Bir şirkette ya da bir pozisyonda uzun süre çalışmak bir risk olarak algılanmıştır. Diğer sektörlerle göre oldukça dinamik olan bilgiye dayalı sektörlerde sürekli iş değiştirmekle başarı arasında doğrudan bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla Türkiye’nin önde şirketlerinde ya da sektöründe itibarlı uluslararası bir şirkette dahi olsa durağan bir işe girmek “tehlikeli” olarak algılanmıştır. Bunun yerine özellikle ilk yıllarda daha stresli ve yorucu dahi olsa “dinamizme ayak uydurabilmek” için esnek çalışma tercih edilmiştir.

Bunun yanı sıra şirket olarak ya da kişisel olarak “bir numara olmak”, “en iyi olmak” “rekabet edebilmek” motive edici faktörler olarak sayılmıştır. Ayrıca, kendi işini yapabilme ve diğer bir tabirle ücretli çalışan olmaktan kurtulma şansı bilgiye dayalı sektörlerde çalışmayı seçme için belirleyici bir sebeptir.

Çalışanlar kendileri ile çalıştıkları şirket arasında herhangi türden özdeşim kurma, kendini çalıştığı şirket ile tanıtmak, benimseme ya da şirketin bir parçası olarak görme gibi aidiyet ima eden ifadeler kullanmamışlardır.

Çalışanlar, sektörlerini net ifadelerle sayısal anlamda erkek egemen ya da kadın egemen olarak tanımlamaktan kaçınmışlardır. Ancak, bu çalışma kapsamında görüşme yapılan çalışanların ve bu araştırma kapsamındaki gözlemlerin ışığında kadın çalışan oranının kabaca üçte bir kadar olduğu söylenebilir. Kadın çalışanlarının oranının yüksek olduğu yorumu diğer sektörlerle karşılaştırılarak yapılan bir değerlendirme olduğu düşünülmektedir. Genel olarak işe alımlarda ve iş hayatında yükselmede kadın ya da erkek olmanın açık bir avantajı olmadığı belirtilmiştir.

Gündelik hayatın şekillendirilmesinde ve önemli kararların verilmesinde iş ve çalışma hayatı daha belirleyicidir. İş, kendi alanı dışına taşarak çalışanın iş dışındaki ilişkilerini de belirlemekte ya da en azından etkilemektedir. Çalışanlar, işin kendi hayatları içerisindeki yeri bağlamında yaptıkları değerlendirmelerde işi üst sıralarda değerlendirmişlerdir. Çalışanların sürekli kendilerini ispat etmeleri ve yoğun çalışma zorunluluğu çalışanlar için bir tercih değil, doğal ve zorunlu bir rotadır. Dolayısıyla çalışanın hayatı iş etrafında şekillenmektedir. Özellikle iş hayatının ilk dönemi için işin daha merkezi bir role sahip olduğu vurgulanmıştır.

Bir çalışan kendisi için işin çok önemli olduğunu fakat iş kadar sosyal hayata da önem verdiğini belirtmektedir. Bu görüşmeden aktarılan alıntıda dikkat çekici olan husus, sosyal hayata önem verdiğini söyleyen çalışanın, görüşmenin ilerleyen bölümlerinde sosyal hayata önem vermenin, sosyal hayattaki başarının, iş hayatında başarılı olmak için bir ön koşul olarak değerlendirmesidir. Sosyal ilişkilerinin güçlü olması, iş hayatında başarılı olma nihai hedefi için araçsal işleve sahip bir durum olarak algılanmaktadır.

Çalışma hayatında başarıyı getiren faktörler olarak tecrübe, iletişim becerisi, yaratıcılık, uyum gücünün yüksek olması ve iyi bir ağa sahip olma sıralanmıştır.

İş hayatında yaygın olan iletişim becerileri, toplantı yönetme ya da iyi sunuş teknikleri gibi kurslara hemen hemen bütün çalışanlar katılmış olmalarına rağmen, bu tür kurs ve seminerlerin çok anlamlı olmadığı düşünülmektedir. Bir çalışan bu türden kursların sadece çalışanda var olan bir potansiyelin açığa çıkmasına katkıda bulunabileceğini söylemektedir.

İyi iletişim becerisine sahip olmak kurs ya da seminerlerle olmasa da sahip olunması gereken ve sahip olmak için çaba gösterilmesi gereken bir yetenektir. Her ne kadar iletişim becerilerinin doğal olduğu belirtilse de buradaki doğallık, yakınlık kurmak için gösterilen davranışlar anlamında değil, bu yakınlığı sağlayacak davranışların edinilmesi anlamındadır. Bir çalışan işini yapabilmesi için müşterilere kendisini “sevdirmesi” gerektiğini belirtmektedir.

Karşılaşılan durumlarla ilgili olarak özgün yorum geliştirebilme ve kişisel yorum katabilme sıklıkla vurgulanan özellikler arasındadır. Aynı alanda ya da aynı sorun üzerinde çalışan farklı kişilerin aynı araçları kullanmalarına rağmen farklı sonuçlar üretebiliyor olmaları gerekmektedir. Aynı çözüm modeli ya da yazılım kullanılsa da ortaya çıkan hizmet noktasında müşteriye sunulan aslında öznel bir hizmettir. Bu bağlamda bilgiye dayalı sektörlerde üretilen ürün ya da hizmetin hem talep tarafında müşteriye özel, hem de arz tarafında hizmet verenlerin kendi özgün ya da kişisel yorumları ile şekillenmesi açısından tekil ve öznel olduğu söylenebilir.

Çalışanların işleri değişken olduğu için sahip olunması gereken niteliklerin başında belirli bilgisayar programları bilmek gibi teknik yeterliliklerden çok ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikleri çabucak edinebilecek, yeni bilgilere ve iş yapış biçimlerine uyum sağlayabilecek bir potansiyele sahip olma gelmektedir.

Başarılı olmak için sahip olunması gereken önemli hususlardan birisi iş piyasasında çok fazla insanı tanımak ve çok fazla insan tarafından tanınmaktır. İyi bir ağa sahip olmak için çalışanlar, çok fazla iş değiştirmenin, iş yaptığı insanlarla iyi ilişkiler kurmanın, sportif ve sosyal aktiviteler ve dernek faaliyetlerle daha fazla insanla tanışmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir.

EK 1: GÖRÜŞME REHBER FORMU

TANIŞMA

İsim, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleği, evlilik ve çocuk durumu

İZİN VE AÇIKLAMA

Öncelikle bu görüşmeyi yapmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nde devam ettiğim sosyoloji doktora programı kapsamında bilgiye dayalı sektörlerdeki esnek çalışma biçimlerini inceleyen bir çalışma yapıyorum. Bu çalışmaya veri sağlamak üzere size daha önce de bahsettiğim gibi şirketinizi, sizi, yaptığınız işi, mesleğinizi, çalışma biçimlerinizi, çalışma mekanlarınızı ve çalışma zamanlarınızı anlamaya çalışan sorular yönelteceğim. İzin verirsiniz eğer, görüşmeyi kayıt edeceğim. Görüşmenin kaydedilmesinin sizin açınızdan bir mahsuru varsa lütfen söyleyiniz. Sizinle yaptığım görüşme sonuçlarına çalışmamda yer verdiğimde, sizi ve şirketinizi tanıtacak ya da tanınmasını sağlayacak doğrudan / dolaylı bilgiler sadece bende kalacak, hiçbir şekilde yayınlanmayacaktır.

A) ŞİRKET PROFİL

- Şirketinizin çalışma alanlarınızı, ürünlerinizi kısaca anlatır mısınız ?
- Şirketinizden, şirketinizin çalışma alanlarından ve ürünlerinizden kısaca bahsedermisiniz ?
- Bilgiye dayalı hizmet veren bir şirket olarak, bilgi üretimi ya da bilgi aktarımı şeklinde bir ayırım yaparsak şirketinizi bu ayırmda nasıl konumlandırırsınız ?
- Şirket içindeki hiyerarşiden, pozisyonlardan ve birbirleri ile ilişkilerinden - şirket sahibi, yönetici, çalışan - bahsedebilir misiniz ?
- Şirkette karar alma mekanizmaları ve çalışanların karar alma mekanizmalarına katılım düzeyleri nasıldır ?
- İş tanımınız dahil olmak üzere, şirket içinde çalışma biçimi, hiyerarşik pozisyonlar gibi şirketin günlük işleyişini belirleyen kurallar yazılı olarak belirtilmiş midir?
(bürokratik ideal tip)

- Genellikle müşterilerinizin talebi doğrultusunda mı hizmet/bilgi/ürün üretiyorsunuz yoksa ürettiğiniz çıktılara mı müşteri buluyorsunuz ?
- Şirketiniz çalışmalarını yürütürken işlerinin bir kısmını taşeron firmalara verme, başka şirketlerle işbirliği içerisinde yürütme ihtiyacı duyuyor mu ?
- Şirketiniz çalışanları için sosyal destek programlarınız var mı ?
- Şirketinizde çalışanları motivasyonunu yüksek tutmak için neler yapıyorsunuz/yapılıyor ?
- Şirketinizin yurt dışı bağlantıları var mı ?

Sayısal, zamansal ve işlevsel esneklik başta olmak üzere çalışanların esnek çalışma biçimlerine göre yönetilip yönetilmeme durumu:

- Şirketiniz danışman ya da geçici çalışan statüsünde şirket bordrosunda görünmeyen çalışanlar kullanıyor mu? Kullanıyorsa ne oranda? (*Manpower örneği*)
- Şirket içerisinde çalışanların nitelikleri birbirini ikame edecek şekilde midir yoksa çalışanlar birbirinden belirli sınırlarla ayrılmış uzmanlık alanları mı var ?
- Çalışan sayınız yıllara ve yılın belirli dönemlerine göre esneklik gösterir mi ?
- Şirket merkezi dışında ya da yurt dışında çalışanınız var mı ?
- Şirket içi eğitim programları toplam çalışma zamanınız içerisinde hangi oranda yer almaktadır ?
- Şirketinizde iş sözleşmeleri ortalama kaç yıllık yapılır ?
- Yarı zamanlı, dönüşümlü, kısmi süreli gibi tam zamanlı çalışma dışında farklı çalışma biçimleri uyguluyor musunuz ?
- Şirketinizde tam zamanlı çalışanların tüm çalışanlara oranı nedir ?
- Şirket yeri seçerken hangi kriterlere dikkat ediyorsunuz ?
- Şirketinizde bir çalışanın ortalama çalışma süresi nedir ?

B) ÇALIŞAN PROFİL

Yapılan işi, mesleği tanımayı amaçlayan sorular:

- Bugüne kadar ki iş geçmişinizden bahsedebilir misiniz ? (*Üniversite mezuniyetinden itibaren, ilk girdiğiniz işi, iş değişiklikleriniz ve şu anki işiniz*)

- Yaptığınız işi ve sorumluluk alanınızı tanımlar mısınız ?
- Yapmakta olduğunuz işin geçmişi, ne kadar eski/yeni bir meslek olduğu konusunda bize bilgi verebilir misiniz ?
- İşe alındığınızda belirli bir iş tanımınız var mıydı ?
- İşe alındıktan sonra iş tanımınızda bir değişiklik oldu mu ?
- Çalıştığınız iş yüksek lisans ya da doktora gibi lisans sonrası eğitim gerektiriyor mu ?
- Çalışma alanınızdaki uluslar arası gelişmeleri ne ölçüde ne şekilde izliyorsunuz ?

C) ÇALIŞMA / MESLEK

Kariyer algısı, kariyer beklentisi, iş tatmini, motivasyon, işin değeri ve anlamı, aidiyet ve yabancılaşma konularını aydınlatmaya çalışan sorular:

- İşinizi daha standart ve rutin bir işle karşılaştırdığınızda kendi işinizin artıları ve eksileri nelerdir ?
- Sizin açınızdan iş değiştirmek için en büyük sebep nedir ?
- Çalıştığınız şirketinizin başarısını kendi başarınız olarak görür müsünüz ?
- İş hayatında başarılı olmak, daha iyi pozisyonlara gelmek için sizin için en büyük motivasyon kaynağı nedir ?
- İşinizde başarılı olmak için ne ölçüde yaratıcı düşünmeniz, sürekli yeni şeyler ortaya koymanız gerekmektedir ?
- Çalışmanız sonucu ortaya çıkan ürünü ya da eseri tanımlayabilir misiniz? Yani tam olarak ürettiğiniz şey nedir ?
- Kariyer kavramı size ne ifade ediyor ?
- Daha az çalışarak ihtiyaçlarınızı karşılayabileceğinizi düşünüyor musunuz ?
- Çalışma ya da “iş” sizin için para kazanmak dışında ne ifade etmektedir ?
- İş güvencesine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz ?
- İş güvencesi ile ilgili olarak kaygı taşıyor musunuz ?
- Uzun vadede gelmek istediğiniz konum nedir ?
- Uzun vade sizin için ne ifade ediyor ?

Performans ve ücret yönetimine, çalışma sistemine ve çalışanların gözetim ve denetimine ilişkin sorular:

- Şirkete katkınız ya da katma değerinizi ölçülebilir nitelikte midir ?
- Çalıştığınız sektörde ücretler nasıl belirlenmektedir ?
- Çalışanların performansı nasıl ölçülmektedir ? (*Çıktıya dayalı, çalışma saatlerine dayalı...*)
- Çalışanların performansı ile ücretlendirme arasında nasıl bir ilişki kurulmaktadır ?
- Çalışanların - özellikle ofis dışındaki- mesaiyeri, çalışma biçimleri ne şekilde izleniyor ? (*ya da kontrol ediliyor ?*)
- Şirketinizde iş sözleşmeleri ve ücret artışları bireysel mi topluca mı yapılıyor ?
- Şirketiniz işinizi iyi yaptığınızda sizi ödüllendiriyor mu? *Cevap evetse*; ne şekilde ?

D) ZAMAN

Çalışma süreleri, çalışma çağı, çalışma zamanını kullanma biçimleri ve zaman algılarına yönelik sorular:

YAŞ

- İşe başlama yaşıınız nedir ?
- Kariyerinizde zirve noktaya ulaştığınız/ulaşabileceğiniz yaş aralığı sizce nedir ?
- Muhtemel emeklilik yaşıınız nedir ?
- Bulunduğunuz meslek grubunda hangi yaştan sonra çalışılamayacağını düşünüyorsunuz ?
- Sektörünüzde bir çalışan için en verimli yaş aralığı sizce nedir ?

MESAI

- Yaşam akışınızda, günlük hayatınızı düzenleme ve zamanınızı kullanma biçiminizde belirleyici unsur sizce nedir ?

- Şirketinizdeki “mesai” kavramından bahseder misiniz ?
- İzin günleriniz nasıldır ? (*Haftada 2, yılda 20 gün şeklinde mi, farklı mı ?*)
- Ortalama bir günlük zaman akışınızı anlatabilir misiniz ?
- İşinizi yoğunluk bakımından tanımlar mısınız ? (*Aşırı rahat, rahat, standart, yoğun, çok yoğun*)
- İşiniz yurt içine veya yurt dışına sıklıkla seyahat etmeyi gerektiriyor mu ?
- İş temponuzun ve seyahatlerinizin sağlığını olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz ?

BOŞ ZAMAN

- İş dışındaki zamanınızı nasıl kullanıyorsunuz ?
- Boş zamanlarınızda/eğlence zamanlarınızda neler yaparsınız ?
- Kendinizi geliştirmek için neler yaparsınız ? Bunların ne kadarı kariyerinizde ilerlemekle doğrudan ilgili ?
- İş dışındaki zamanınızda işinizde başarınıza katkıda bulunacak kurs, eğitim, seminer aldınız mı? Alıyor musunuz? Bu kursların içeriğinden ve süresinden bahseder misiniz ?
- İş hayatının stresinden uzaklaşmak için yaptığınız özel bir uğraşınız var mı ? (*Yoga, spor...*)

E) MEKAN

Mekanı kullanma biçimleri ve mekan algısına yönelik sorular:

- Ortalama haftalık mesainizin ne kadarı ofiste, ne kadarı ofis dışında gerçekleşiyor ?
- Evde çalışmak durumunda kalıyor musunuz ?
- *Cevap evetse;* Evde çalışma ile ofiste çalışma arasında bir değerlendirme yapabilir misiniz ?
- Ofis dışında çalışma alanlarınız nedir ?
- Ne ölçüde ofis dışında çalışıyorsunuz ?

- Restoran ya da spor yaptığınız alanlarda iş görüşmeleri ya da iş bağlantıları yaptığınız olur mu ?
- Türkiye dışında dünyanın herhangi bir yerinde iş başvurusu yaptınız mı ? Çalıştınız mı? Çalışmayı düşünür müsünüz ?
- On-line alışveriş, telefon bankacılığı gibi hizmetlerden yararlanıyor musunuz ?
- Eğer yararlanıyorsanız ne ölçüde kullandığınızı anlatabilir misiniz ?

F) SOSYAL ROL

Sınıf ve statü algısına yönelik sorular:

- Kendinizi hangi sosyal sınıfa ait hissediyorsunuz ?
- Babanızın mesleği ya da sosyal statüsüne kıyasla sınıf atladığınız düşünüyor musunuz ?
- *Cevap evetse*, Bu değişimde mesleğinizin etkisi var mı ?

Toplumsal cinsiyet algısı ve davranışlarına yönelik sorular:

- İşe alımlarda cinsiyetin olumlu ya da olumsuz rolü olduğunu düşünüyor musunuz ?
- Ücretin belirlenmesinde cinsiyetin(izin) rolü olduğunu düşünüyor musunuz ?
- Çalıştığınız sektörü sayısal açıdan erkek egemen ya da kadın egemen olarak nitelendirmek mümkün müdür ?

Aidiyet, bağlılık, kimlik tanımlaması ve kişiliğe ilişkin sorular:

- İşinizle ya da mesleğinizle ilgili olarak herhangi bir dernek, meslek odası/sendika gibi bir kuruluşa üyeliğiniz var mı ?
- İşinizde başarılı olmak içinde “adanma” hissiyle çalışılması gerektiğini düşünüyor musunuz?
- Çalıştığınız sektörde ya da genel anlamda iş piyasasında çalışanla şirket arasında sadakat ya da bağlılık hissi olduğunu düşünüyor musunuz ?

- Sizinle işiniz şirket arasında bu türden bir bağ olduğunu düşünüyor musunuz ?
- Şirketiniz için ya da çalışan olarak sizin için “Takım çalışması” kavramı ne ifade etmektedir?
- Yaşamınızdaki en önemli şey sizce nedir ?
- *Ya da;* aşağıdaki önem sırasına göre tekrar sıralar mısınız ? (Aile, İş, Eğitim, Sağlık, Para, diğer...)
- İyi iletişim kurma, beden dili, toplantı yönetme gibi kurslara katıldınız mı ?
- İş hayatında “kendini satma” ya da “kendini pazarlama” kavramları size ne ifade ediyor ?
- Risk almayı nasıl tanımlıyorsunuz ?
- Risk almakla başarılı olmak arasındaki nasıl bir ilişki var ?
- İşe alı(nı)rken, fiziksel görünüş ve kişilik özellikleri hangi ölçüde etkilidir ?
- İyi bir çalışan aranan/bulunması gereken başlıca kişilik özellikleri nelerdir ?
- İşe alırken başvuranın referansının olması ya da şirkette çalışan tanıdığının olması sizce ne kadar etkilidir ?

EK 2: KOD ve KATEGORİ LİSTESİ

A) ŞİRKET PROFİL

çalışma alanı,
ürün, customize, batch production, butik üretim
bilgi üretimi / bilgi aktarımı
şirket yeri
yurt dışı bağlantıları
iş sözleşmeleri, ortalama çalışma süresi, turn-over

- bürokratik ideal tip

hiyerarşi / pozisyon
ast/üst, patron/çalışan ilişkileri
karar alma (katılım)
yazılı kurallar, bürokrasi, prosedür, standart, stabil
kurumsallık
yatay ilişki

- üretim zinciri

talepten ürüne/üründen talebe
sonuç üretme

- iş dışı şirket aktiviteleri

sosyal destek programı
motivasyon, iletişim becerileri eğitimi
şirket içi eğitim

B) ÇALIŞAN PROFİL

evlilik, çocuk
yaş
eğitim
sorumluluk alanı
iş değişiklikleri

C) ESNEK ÇALIŞMA

- sayısal ve işlevsel esneklik

freelance, yarı zamanlı, dönüşümlü, kısmi süreli, geçici, part-time, çalışan merkez, core, çekirdek çalışan
ikame etme, uzmanlaşma, multidisipliner, interdisipliner (işlevsel esneklik)
çalışan sayısının değişmesi, büyüme/küçülme (sayısal esneklik)

iş sözleşmesi
sahte esneklik, göstermelik esneklik
kendini kiralama
takım çalışması

- ücret esnekliği, performans

çalışanın katma değeri
ücret belirleme
performans ücret ilişkisi
çalışanı izleme
bireysel/toplu ücret belirleme
ödüllendirme

- uzaklaştırma stratejileri, taşeronlaşma

taşeron
outsource
kiralama
tek kişilik şirket

- esnek çalışmanın algıları

kısıt
gerilim, stres
yenileme, yenilenme, öğrenme
kendini geliştirme
esnek olabilme
özgürlük, serbestlik, bağımsız, free takılma
sürekli çalışma
inisiyatif kullanma
yönetici tahakkümü
öngörme/öngörememe, garanti
iş güvencesi
kaygı
muğlak
yüzen çalışanlar
tailoring
adapte olmak

D) ZAMAN

- çalışma çağı, yaş

iş başlama yaşı
kariyer zirvesi yaş, optimal / en verimli yaş
emekli olma yaşı

-mesai

yaşam akışı

tipik gün
izin
iş saatleri
seyahat
iş temposu
sağlık
net çalışma
bulanık

- boş zaman

iş dışındaki vakit
boş zaman, eğlence zamanı, uğraş, hobi
kendini geliştirmek
kurs, seminer
dernek, meslek odası
işe yatırım
öğrenmeyi öğrenme

E) MEKAN

- mekan kullanma biçimi

iş dışında çalışma mekanları
boş zaman mekanları
ofis / ofis dışı
spor ve eğlence mekanları
masa başı

- hareketlilik

seyahat sıklığı
farklı illerde/ülkelerde çalışma
evi özleme

- mekan algısı

yersiz / yurtsuz
siber mekan, internet ortamı, sanal ortam
özgürlük
hapsolma, sıkışma
düzensizlik
adresi olma / olmama

F) ÇALIŞMA / MESLEK

mesleğin geçmişi
iş tanımı
ürün/çıktı tanımı
yoğunluk

kayıtlı, kayısız, kanunsuz, kayıt dışı
mavi yaka, beyaz yaka, gold yaka
resmiyet

- kimlik

meslek odası, dernek üyeliği
iş ile tanınma
rolleri karıştırma

- sınıf ve statü

kişisel sınıf algısı
sınıfsal ilerleme
mesleğin katkısı

- öğrenme

usta, çırak
yüksek lisans, doktora
formel eğitim / enformel eğitim
akademik

G) KARIYER

- kariyer algısı

kariyer beklentisi
kariyer çizgisi
iş değiştirme sebebi
yaratıcı düşünme
daha az / daha çok çalışmayı isteme
çalışma sebebi (para, kariyer, pozin..)
uzun vade
değer yaratma
risk tanımı / algısı
sadakət
aidiyet
ast-üst, hiyerarşi
yatay, dikey

- toplumsal cinsiyet

işe alımda tercih
yükselmede tercih
sayısal çoğunluk / azınlık, erkek / kadın egemen

- aile

evdeki roller
ev-iş-aile dengesi
özel hayat

yalnız
on-line tüketim
- başarı
tecrübe
iletişim becerisi, kurs, kişisel gelişim
kendini satma / pazarlama
özgünlük, yaratıcılık, katma değer
adaptable, uyum gücü
fiziksel görünüş
tanıdık, referans, network, ağ, bağlantı, kontak
sosyal zeka, iletişim becerisi

KAYNAKLAR

ADAMI, L. (1999), “Autonomy, Control and the Virtual Worker” Der. Jackson, P. J. *Virtual Working: Social and Organizational Dynamics*, Routledge, Londra.

ADELSTEIN, Jennifer (2007) “Disconnecting Knowledge From The Knower; The Knowledge as Icarus”, *Equal Opportunities International*, Cilt 26, No. 8, (:853-871).

AKAY, Ali (2005) Postmodernizm, Epokhe Yayınları, İstanbul.

ALVESSEON, M. (2001) “Knowledge-work: Ambiguity, Image and Identity”, *Human Relations*, Cilt 54, No. 7, (:863-86).

ALVESSON, M. (2000) “Social Identitiy and The Problem of Loyalty in Knowledge-Intensive Companies”, *Journal of Management Studies*, Cilt 37 No. 8, (:1101-23).

AMIN, Ash (1994) Post-Fordism: A Reader, Blackwell Press, Cambridge.

ANDERSEN, Esping (1993) “Post-Industrial Class Structures: An Analytical Framework” Der. Esping Andersen, *Changing Classes, Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, Sage Publications, Londra.

ARONOWITZ, S. - DIFAZIO, W. (1994) The Jobless Future; Sci-Tech and The Dogma of Work, Univ. Of Minesota Press, Londra.

AYDOĞDU, Erkan (2002) Emek Sürecinde Esneklik ve Türk Emek Piyasası, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

BABBIE, Earl R. (1991) The Practise of Social Research, Wadsworth Publishing Company, Kaliforniya.

BELEK, İlker (1999) “Postkapitalist” Paradigmalar, Sorun Yayınları, İstanbul.

BELEK, İlker (2004) Esnek Üretim; Derin Sömürü, NK Yayınları, İstanbul.

BELL, Daniel (1976) *Cultural Contradictions of Capitalism*, Basic Books, New York.

BELL, Daniel (1973) *Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Basic Books, New York.

BILLS, David (2004) *The Sociology of Education and Work*, Blackwell Publishing, Malden.

BOGDANOWICZ, MAUREEN S. - BAILEY, ELAINE K. (2002) "The Value of Knowledge and the Values of the New Knowledge Worker: Generation X in the New Economy", *Journal of European Industrial Training*, Cilt 26, No. 3, (:125-129).

BOZKURT, Veysel (1996) *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

CAMARDI, Giovanni (2004) "Ideal Types and Scientific Theories", *Poznani Studies in the Philosophy of the Sciences and the Humanities*, Cilt 82 (:273-285).

CARDINALI, Richard (1998) "Viewpoint: Death of the Knowledge Worker", *Logistics Information Management*, Cilt 11, Number 3 (:156-159).

CARNOY M - CASTELLS M "Globalization, The Knowledge Society and the Network State: Poulantzas and the Millenium", *Global Networks: A Journal of Transnational Affairs*, Cilt 1, No. 1 (:1-18).

CASTELLS, Manuel (1996) *The Rise of the Network Society*, Blackwell Publishers, New York.

CETRON, M. J. - DAVIES O. (2001) "Trends Now Changing the World: Technology the Workplace, Management and Institutions", *The Futurist*, Mart/Nisan Cilt 35, Washington.

CLEMENT, W. - JOHN MYLES J. (1994) *Relations of Ruling: Class and Gender in Post-Industrial Societies*, McGill Queens Univ. Press, Montreal.

CİRHİNLİOĞLU, Zafer (1997) Türkiye’de Hukuk Mesleği, Gündoğan Yayınları, İstanbul.

CİRHİNLİOĞLU, Zafer (1996) Meslekler Sosyolojisi, Gündoğan Yayınları, İstanbul.

COOPER, Carry L. (2005) “The Future of Work: Careers, Stress and Well-Being”, *Career Development International*, Cilt 10, No. 5, 2005, (:396-399).

CORNOY, M. - CASTELLS, M. vd. (1993) The New Global Economy in the Information Age, The Pennsylvania State University Press, Pennsylvania.

COSER, Laub (1956) “The Functions of Social Conflict” *Journal of Social Issues*, 25 (1), 7 - 41.

DAYI, Yavuz Selim (2007) Meslekler Sosyolojisi Açısından Doktorluk Mesleği ve Doktorlar, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniv., Elazığ.

DELEUZE, Gilles (2005) Kapitalizm ve Şizofreni, Çev. Özcan Doğan, Araf Yayınları, Ankara.

DELEUZE G. - GUATTARI, F. (1990) Kapitalizm ve Şizofreni 1; Göçebibilimin İncelenmesi: Savaş Makinası, Çev. Ali Akay, Bağlam Yayınları, İstanbul.

DİKMEN, A. Alpay (2000) “Küresel Üretim, Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi”, *Toplum ve Bilim*, Birikim Yayınları.

DONNELLY, Rory (2006) “How Free is the Free Worker?”, *Personel Review*, Cilt 35, No. 1, 2006, (:78-97).

DOLGUN, Uğur. (2005) Enformasyon Toplumundan Gözetim Toplumuna, Ekin Kitabevi, Bursa.

DUCATEL, K. - WEBSTER, J. (2000) The Information Society in Europe: Work and Life in an Age of Globalization, Rowmann & Littlefield Publishers, Lanham.

ELIZUR, Dov. (1991) “Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life” *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 12 (:312-313).

FINNEGAN, R. - SALAMAN, G. vd. (1991) *Information Technology: Social Issues*, Hadder & Stoughton Publishers, Londra.

FOUCAULT, Michel (2000) *Hapishanenin Doğuşu* Çev. Mehmet Ali Kılıçbay İmge Yayınları, İstanbul.

FIKIRKOCA, Ali (2007) “Unravelling the Paradoxes of the (New) Digital Economy: Myths and Realities”, *Critical Perspectives on International Business*, Cilt 3, No. 4, (:337-363).

FRISBY, D. - FEATHERSTONE, M. (1997) *Simmel on Culture*, Sage Publications, Londra.

FROBEL, F. - HEINRICH, J. vd. (1981) *The New International Division of Labor*, Cambridge Univ. Press, Cambridge.

GEREFFI, G. - KORZENIEWICZ M. (1993) *Commodity Chains and Global Capitalism* Praeger Publishers, Westport.

GERTH, H.H. – MILLS, C. Wrights (1993) *Max Weber: Sosyoloji Yazıları*, Çev. Taha Parla, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.

GIDDENS, Anthony. (2002) “Nation and Surveillance” *Theories of the Information Society*. Routledge Publishers, New York.

GORZ, Andre (1997) *Yaşadığımız Sefalet Kurtuluş Çareleri*. Çev. Nilgün Tural. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

GÖLE, Nilüfer (1996) *Mühendisler ve İdeoloji*, İletişim Yayınları, İstanbul.

GREENBAUM, Joan, (1998) “From Chaplin to Dilbert; The Origin of Computer Concept” Der. S. Aronowitz, - J. Cutler Edited, *Post-Work*, Routledge, New York.

GURSTEIN, Penny (2007) “Contextualising Workers’ Lives in the Global Supply Chain: Case Studies to and From Canada”, Der. Ursula Huwls, *The Transformation of Work in a Global Economy: Towards A Conceptual Framework*. Works Project, <http://www.worksproject.be/document/WP3sythesisreport-voorpublicatie.pdf>

GRAMSCI, A. (1971) “Americanism and Fordism” Der. Q. Hoare, G. Nowell ve N. Smith *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*, Lawrence and Wishart Press, Londra.

GREN, Rosemary - GREGORY, Raeleena vd. (2006) “Professional Distance and Social Work: Stretching the Elastic”, *Australian Social Work*, Cilt 59, No. 4 (:449-461).

GRUSKY, David - SORENSEN, Jasper, “Can Class Analysis Be Salvaged ?”, *The American Journal of Sociology*, Cilt 103, No. 5, 1998, (:1187-1234).

GÜVEN, Sami. (2001) *Toplumbiliminde Araştırma Yöntemleri*, Ezgi Yayınları, Bursa.

HADDON, L. - SILVERSTONE, R. (2000) “Information and Communication Technologies and Everyday Life: Individual and Social Dimensions” *The Information Society in Europe: Work and Life in an Age of Globalization*, Lanham MA: Rowman and Littlefield, (:233-258).

HAGE, J. - POWERS, C. H. (1992) *Post-Industrial Lives; Roles and Relationship in the 21st Century*, Sage Publications, Kaliforniya.

HARDT M. - NEGRI A. (2001) *İmparatorluk*, Çev. Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

HARDT M. - NEGRI A. (2003) *Dionysos’un Emeği; Devlet Biçiminin Bir Eleştirisi*, Çev. Ertuğrul Başer, İletişim Yayınları, İstanbul.

HARVEY, David (2003) *Yeni Emperyalizm*, Çev. Hür Güldü, Everest Yayınları, İstanbul.

HARVEY, David (1997) *Post Modernliğin Durumu*, Çev. Sungur Savran, Metis Yayınları, İstanbul.

HOLLAND, Peter - Hecker, Robert vd. (2007) “The Psychological Contract of Knowledge Workers”, *Journal of Knowledge Management*, Cilt 11, No.2, (:73-82).

INGHAM, Geoffrey (2003) “Schumpeter and Weber on the Institutions of Capitalism: Solving Swedberg’s Puzzle”, *Journal of Clasical Sociology*, Cilt 3(3) (:297-309).

JACKSON, Paul - GHARAVI, Hosein (2005) “Technologies of the Self: Virtual Work and the Inner Panoptican”, *Information Technology & People*, Cilt 19, No. 3, (:219-243).

JONCHER, C. (1983) “Information Resources and Economic Productivity” *Information Economics and Policy*, Cilt 1, No. 1, (:13-35).

KALLEBERG, Arne L. (2003) “Flexible Firms and Labor Market Segmentation; Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers”, *Work and Occupations*, Cilt 30, Mayıs, (:154-175).

KLEENIMAN, Daniel - VALLAS (2001) Steven, “Science, Capitalism and the Rise of Knowledge Worker: The Changing Structure of Knowledge Production in the US”, *Theory and Society*, Cilt 30, No. 4 (:451-492).

KOCACIK, Faruk. (2003) “Bilgi Toplumu ve Türkiye” *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi* Mayıs, Cilt:27, No:1.

KÖSE, H. - ÖNCÜ, A. (2000) “İşgücü Piyasaları ve Esnek Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayi.” *Toplum ve Bilim*, Birikim Yayınları, İstanbul.

KRAMAR, R - PAPALEXANDRİS, N. (1997) “Flexible Working Patterns; Towards the Reconciliation of Family and Work”, *Employee Relations*, Cilt 19, Sayı; 6 (:581-595).

KUMAR, Krishan (1995) *From Post-Industrial to Post-Modern Society*, Blackwell Publishers, Cambridge.

KÜMBETOĞLU, Belkıs (2005) *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, Bağlam Yayınları, İstanbul.

KÜMBETOĞLU, Belkıs (2000) Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme, *Görüş*, Eylül 2000 (:56-65).

LASH, Scott - URRY, John (1987) The End of Organized Capitalism, The Univ. of Wisconsin Press. Wisconsin.

LYOTARD, Jean F. (1990) Post Modern Durum-Post modernism, Çev. Ahmet Çiğdem, Ara Yayınları, İstanbul.

MARTIN, Emily (1992) “The End of the Body”, *American Ethnologist*, Cilt 19, No. 1, 1992 (:121-140).

MARX, Karl (1977) Grundrisse, Penguin Books, Middlesex.

MEDA, Dominique (2004) Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi ? İletişim Yayınları, İstanbul.

MILLER, Delbert - Form, William (1964) Industrial Sociology: The Sociology of Work Organizations, Harper and Row Publishers, New York.

NASS, C. I. (1988) “Work, Information and Information Work: A Retrospective and Prospective Framework” Der. Simpson R. L. - Simpson I. H. *High Tech Work Research in Sociology of Work*, Cilt 4, JAI Press, Greenwich, (:311-333).

NEAR, J. P. - RICE R. W. vd. (1980) “The Relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research”, *Academy of Management Review*, Cilt 5, Sayı 3, (:415-429).

NATIONAL RESEARCH COUNCIL STAFF (1999) The Changing Nature of Work: Implications for Occupational Analysis, National Academy Press, Washington D.C.

OKKALI, Dilek Şanalımış (2006) Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasasında Esnekliğin İş Yaratma Üzerindeki Etkisi ve Türkiye’nin Durumu, Basılmamış Uzmanlık Tezi, DPT, Ankara.

OKTAY, Elif Yüksel (2005) Bilgi Çağında Esnek Çalışma, Bilgi Ekonomisi Kongresi, Sakarya.

ÖZKAN, Mine K. - NICOLOPOLUOLU, Katerina (2007) "Practising Knowledge Workers: Perspectives of an Artist and Economist", *Equal Opportunities International*, Cilt 26, No. 8 (:872-878).

PAPALEXANDRIS, Nancy - KRAMAR, Robin (1997) "Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work", *Employee Relations*, Cilt 19, No. 6, (:581-595).

PEEL, Simon and INKSON, Kerr (2004) "Contracting and Careers: Choosing Between Self and Organizational Employment", *Career Development International*, Cilt 9, No. 6 (:542-558).

PETER Calvert (1982) *The Concept of Class: A Historical Introduction* Hutchinson Press, Londra.

PIORRE, M. - SABEL, C. (1984) *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, Basic Books, New York.

POULATZAS, Nicos (1978) *Classes in Contemporary Capitalism*, Verso Press, Londra.

PYORIA, Pasi, "The Concept of Knowledge Work", *Journal of Knowledge Management*, Cilt 9, No. 3, 2005, (:116-127).

REED, M. (1992) "Experts, Professions and Organization in Late Modernity" *Employment Research Unit Annual Conference*, 9-10 Eylül, Cardiff.

RIFFKIN, Jeremy (1995) *The End of Work*, Putnam's Sons Publishers, New York.

ROBERTSON, Ken (2000) "Work Transformation: Integrating People, Space and Technology", *Facilities*, Cilt 18, Sayı 10/11/12, (:376-382).

SCOTT, Patricia B. (2006) "Knowledge Workers: Social, Task and Semantic Network Analysis", *Corporate Communications: An International Journal*, Cilt 10, No. 3 (:257-277).

SENNETT, Richard (2002) Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri. Çev. Barış Yıldırım. Ayrıntı Yayınları. İstanbul.

SHAIKEN, Harley (1986) Work Transformed; Automation and Labor in the Computer Age, Lexington Books, New York.

SMITHSON, Janet and STOKOE, Elizabeth (2005) “Discourses of Work-Life Balance: Negotiating Gender Blind Terms in Organizations”, *Gender, Work and Organization*, Cilt 12, No. 2, (:147-159).

SUĞUR, Nadir (1994) “Türkiye’de Esnek Üretim ve Küçük Sanayi: OSTİM Sanayi Bölgesi Esnek Uzmanlaşmanın Neresinde?”, *Toplum ve Bilim*, Sayı 63, Bahar.

TATLİCAN, Ümit (1996) Mühendisler ve Toplumsal Hareketlilik; İzmir ve Hinterlandı, Basılmamış Doktora Tezi, Ege Üniv., İzmir.

TENGİZ, Deniz (2001) Meslekler Sosyolojisi Açısından Mühendislik Mesleği ve Mühendisler, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniv., Elazığ.

THOMPSON, P. (1989), The Nature of Work, Macmillan Education Ltd, Londra.

THOMPSON, Paul (1999) Geçmişin Sesi, Sözlü Tarih, Çev. Şehnaz Layıkel, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.

TOFFLER, Alvin (1997) Dünyayı Nasıl Bir Gelecek Bekliyor ? İz Yayıncılık, İstanbul.

UZUN, Hasan (2000) Meslekler Sosyolojisi Açısından Avukatlar ve Avukatlık Mesleği, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniv., Elazığ.

ÜNSAL, Yetim (1993) Mühendis Kimliği, Sosyal Kimlik, Katılım, İş ve Mesleki Doyum Kavramları Açısından Çok Yönlü Bir İnceleme, TMMOB Yayınları, İzmir.

VALLAS, Steven (1999) “The Meaning of Workplace Flexibility”, *Sociological Theory*, Cilt 17, No. 1, (:68-101).

VICKERS, Mark (2003) “Cyberhumanity: the Blurring Boundaries Between People and Technology”, *Employment Relations Today*, Yaz, 30,2.

YENTÜRK, Nurhan (2000) “Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği” *Toplum ve Bilim*, Birikim Yayınları, İstanbul.

WAJCMAN, Judy (1991) *Feminism Confronts Technology*, The Pennsylvania State University Press, Londra.

WALLERSTEIN, Immanuel (2006) *World System Analysis*, Duke University Press, Durham.

WOOD, Stephen (1989) *The Transformation of Work? Skill, Flexibility and the Labor Process*, Unwin Hyman Press, Londra.

ÖZGEÇMİŞ

1977 yılında Elazığ'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Elazığ'da tamamladı. 1996 yılında Boğaziçi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji bölümünü kazandı. 2000 yılında anılan bölümden mezun oldu. 2000-2002 yılları arasında Fırat Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji bölümünde yüksek lisansını tamamladı. “Türk Tekstil Sektörünün Uluslararası İşbölümünde Oynadığı Rol ve İşleyiş Mekanizmaları” adlı yüksek lisans tezini sundu. 2002 yılında Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümünde doktora programına başladı. Doktora programının bir parçası olarak “Esnek Kapitalizm ve Maddi Olmayan Emek Üreticileri” adlı bir çalışma hazırladı ve sundu.

2000-2003 yılları arasında özel sektörde farklı görevlerde çalıştı. 2003 yılında Devlet Planlama Teşkilatı'nda uzman yardımcısı olarak göreve başladı. 2007 yılında “Türkiye’de Demografik Geçiş Süreci ve Sosyal Politikalar” adlı basılı yayını hazırlayarak uzman oldu. Halihazırda devam ettirdiği planlama uzmanlığı görevi kapsamında çalışma alanları; nüfus politikaları, nüfus projeksiyonları, doğurganlık, yaşlanma, sürdürülebilir kalkınma ve eğitim politikalarıdır.