

T. C. EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI

KÜRESELLEŞME VE EMEK PİYASALARI:
PROFESYONEL İŞGÜCÜNÜN YENİDEN İNŞASI

(Globalization and Labour Markets:
Rebuilding of Professional Labour Power)

DOKTORA TEZİ

Serdar ÖZAKAR

Danışmanı: Doç. Dr. Hâle OKÇAY

İZMİR 2010

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼'ne sunduğum **“K¼reselleşme ve Emek Piyasaları: Profesyonel İşg¼c¼n¼n Yeniden İnşası”** adlı doktora tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

Serdar ÖZAKAR



TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 02./06/2010 tarih ve 19/2 sayılı kararı ile oluşturulan jüri, **Sosyoloji** anabilim dalı doktora öğrencisi **Serdar ÖZAKAR**'ın aşağıda başlığı (Türkçe / İngilizce) belirtilen tezini incelemiş ve adayı 29/06/2010 günü saat 14.00'te 95 dakika süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin başarılı/başarısız/düzeltilmesi gerekli olduğuna oybirliğiyle / ~~oyçokluğuyla~~ karar vermiştir.

BAŞKAN
Doç Dr. Hale OKÇAY

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (6 ay süreli) ☐

ÜYE
Prof. Dr. Ercan TATLIDİL

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (6 ay süreli) ☐

ÜYE
Doç Dr. Aylin NAZLI

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (6 ay süreli) ☐

ÜYE
Prof. Dr. Nimet ÖNÜR

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (6 ay süreli) ☐

ÜYE
Doç Dr. Gülem ATABAY

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (6 ay süreli) ☐

Tezin Türkçe Başlığı : Küreselleşme ve Emek Piyasaları: Profesyonel İşgücünün Yeniden İnşası

Tezin İngilizce Başlığı : Globalization and Labour Markets: Rebuilding of Professional Labour Power

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
GİRİŞ	8
I. KÜRESELLEŞME VE İŞGÜCÜ	18
a. Modernizmden Postmodernizme	18
b. Fordizmden Post-Fordizme	26
c. Küreselleşme ve Emek.....	35
d. Şirket : Kar ve Güç Peşindeki Kurum	44
II. PROFESYONEL İŞGÜCÜNÜN DÖNÜŞÜMÜ	55
a. Kültürel / Sosyal Sermaye ve Statü	63
b. ‘İş’te Meritokrasi: Sadakat ve Liyakat	82
c. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyetçi Bakış	89
d. Teknolojiyle Denetim ve Gözetim	95
e. İş ve Kimlik	108
f. Yaşam Tarzları	124
III. ALANDAN ÖRNEKLER VE DEĞERLENDİRME.....	130
a. Araştırma Problemi	131
b. Araştırma Yöntemi ve Tekniği	134
c. Araştırmaya Katılan Bireyler.....	139
d. Görüşmelerin Değerlendirmesi	144
(i) Profiller	145
(ii) Küreselleşme, Postmodernite ve Esnek Birikimle İlgili Görüşler.....	150
(iii) Yeni Kimlikler ve Yaşam Tarzları	168
(iv) Güç, Statü ve Toplumsal Cinsiyet	177
(v) Dünya Görüşü ve Değerler	182

(vi) Başarı Ölçüsü ve Liyakat	192
(vii) Denetim ve Gözetim	201
(viii) Kendini Gerçekleştirme ve Doyum	209
IV. SONUÇ	219
Ek 1 Profile Yönelik Sorular	227
Ek 2 Araştırma Soruları	229
KAYNAKÇA	233
ÖZGEÇMİŞ	244
ÖZET	245
ABSTRACT	246

ÖNSÖZ

‘Esneklik’, ‘akışkanlık’, ‘gelip geçicilik’, ‘hızlı hareket yeteneği’, ‘çabuk yer değiştirebilme’, ‘hemen uyum sağlama’, ‘kısa vadede sonuç alma’ gibi terimler günümüzün dünyasında yaygın olarak kullanılmaktadır. Küreselleşme yalnızca ekonomileri değil toplumları ve toplumların kültürlerini de etkilemektedir. Bu sürecin baş oyuncularını olan şirketler ya uluslararası özellik göstermekte ya da tümüyle ulus kökeninden kopmuş ulus-ötesi özellik kazanmışlardır. Bu şirketler yer kürenin tüm kurumlarını yeniden şekillendirmekte ve birbirine benzer toplumsal yapıların oluşumuna önyak olmaktadır. İş dünyasının profesyonellerini de hem kimlik hem de yaşam biçimi bakımından dönüştürmektedir.

Bu tezi yazmaya karar verdiğim sıralarda, yirmibeş yılı aşkın bir süredir bu tür şirketlerde yönetici olarak çalışmaktaydım. Bu süre içinde birbiri ardına hem şirketlerin örgütlenme biçimlerinde, hem de kurumsal kimliklerinde ve kültürlerinde sayısız değişimin bizatihi içinde yer aldım. Bu dönem, Türkiye’nin bir kırılma noktası olan 1980 sonrasında yeniden yapılandırıldığı dönemdir. Küresel sermayenin yerel unsurlarla işbirliği yaptığı ve sosyo-ekonomik, siyasi ve kültürel değişimlerin farklı bir düzleme kayarak devam ettiği yıllara tekabül etmektedir. Toplum neredeyse travmatik değişimlere maruz kalırken ben, şirket çalışanlarının özellikle profesyonel yönetici grubunun, bu değişimlerin öncüsü, ilk uygulayıcısı olduğunu ve diğer kesimlere de model oluşturduğunu gözledim. Aynı zamanda kendi yaşam biçimimdeki farklılaşmaların, yakın çalışma arkadaşlarımla ve izleme olanağı bulabildiğim pek çok profesyonel yöneticideki değişimin ve dönüşümün tanığı oldum. Bu sürecin içinde yer alırken yaşadığım değişimler ilgimi çekti: Onları merak ettim ve anlamaya çalıştım. Mühendislik eğitiminin en önemli eksiği olan sosyal bilimlerin temel bilgilerinden yoksun olduğumu kabul edip, Ege Üniversitesi Sosyoloji Bölümü’nde yüksek lisans eğitimine başlayıp ardından çalışma sosyolojisi konusunda tezimi yazınca aradığım yanıtları daha doyurucu olarak bulmaya başladım. Ardından kabul edildiğim doktora programıyla bu sürece yoğunlaşma kararı aldım. İçimdeki şiddetli merak duygusu, belki de, bu sayede bir ölçüde yatıştı. Bu çalışmayı kendimden yola

çıkıp içinde bulunduğum profesyonel çevreyi de kısmen içine alabilecek şekilde genişletince, kuramsal bilgilerin alanda da örneklerini yakalayabildim. Küreselleşme sürecinde çalışma hayatındaki değişimleri çeşitli yönlerden araştırıp görüşlerini aktaran ve geleceğe dair yorumlar yapan düşünürlerden çok yararlandığımı belirtmek isterim. Hem literatür taramasıyla edindiğim bilgileri derledim, hem de alandaki örneklerden elde ettiğim verilerle bu bilgileri birbiriyle ilişkilendirme ve doğrulama olanağı buldum.

Bu çalışmada, kendi yaşam deneyimlerimden yola çıksam da içerikte kurguladığım bilimsel bir paradigmadan verileri çözümleme girişimlerimle öznel duruşumu ve görüşlerimi aşmaya çalıştım. Yaşanmakta olan sürecin toplumsal yapıyı kökten değiştirmekte olduğu dikkate alınırsa, açıklamaya çalıştığımız araştırmanın konusu, uluslararası / ulusötesi şirketlerin çalışanları ve özellikle onların üst düzey yöneticileridir. Bu tür şirketlerin sorumluluklarını üstlenen çeşitli sektörlerdeki profesyonellere erişerek tezimi araştırdım. Alandaki örneklerle yapılan görüşmelerde tezim doğrultusunda sorular sordum ve yanıtları alabilene kadar görüşmeleri sürdürdüm. Doğru sorular sormaya çalışarak; bugünü, profesyonel işgücü bağlamında sosyolojik kapsamda anlatmak için çaba gösterdim.

Bir Makina Mühendisi'nin ve yıllarca yöneticilik yapmakta olan birisinin Ege Üniversitesi'nin Sosyoloji Bölümü'nde eğitim almasına olanak sağlayan ve benim öğrenme merakımı gideren tüm öğretim üyelerine öncelikli olarak teşekkür ederim. Tez aşamasının en başında, konuya karar verip ilk adımları birlikte attığım önceki danışmanım, değerli hocam, emekliye ayrılan, Sayın Prof. Dr. Nihat Erdoğan'ı şükranla anıyorum. Daha sonraki süreçte bu tezin meşakkatli yollarında yanıbaşımdayken ilk insan tez danışmanım Sayın Doç Dr. Hale Okçay'dı. Konuya büyük bir titizlikle yaklaşıp beni doğru yönlendiren, okuyup düzelten, beğenmeyip eleştiren ve iyiye yönelten öncelikle odur. Bu nedenle ona, sade bir teşekkürün yetersiz kalacağını düşünüyorum. Tez İzleme Komitesinin değerli üyeleri Sayın Prof. Dr. Nimet Önür ve yüksek lisans tezimin danışmanı olarak da bana büyük emeği geçen Sayın Doç. Dr. Aylin Nazlı'nın her toplantıya katılıp bana kaynaklar, kuram, genel çerçeve ve daha bir

çok konuda öneriler getirmeleri de bu teze çok büyük katkı sağlamıştır. Her ikisine de en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Araştırmaya katılmayı kabul eden profesyonel yöneticileri ayırdıkları değerli zamanları ve görüşlerini benimle içtenlikle paylaştıkları için minnetle anıyorum. Bana ilham veren, yolumdan döndürmeyen sevgili kızıma ve Yrd. Doç. Dr. Belgin Ergenç'e özellikle teşekkür ediyorum. Eşimden ve henüz hiçbir şeyden haberi olmayan küçük oğlumdan da tezimi hazırlarken çektirdiğim kahır için özür diliyor ve eşimin sonsuz özveriyle sunduğu desteği için kendisine içtenlikle teşekkür ediyorum.

Serdar ÖZAKAR
Haziran 2010
İzmir – İstanbul

GİRİŞ

Küreselleşmenin geri dönüşü olmayan ve toplumları büyük ölçüde etkisi altına alan bir süreç olduğu, hemen hemen herkesin ortak kanısıdır. Küresel ekonomide yaşanan olağanüstü değişimlerin yanı sıra, teknolojideki gelişmelerin yarattığı olanaklarla ulaşım ve iletişimde devrim sayılabilecek atılımlar gerçekleşmektedir. Bu süreç, neredeyse yerkürede en ücra köşedeki, en uzak insana kadar erişebilme atılımı göstermiştir. Ancak bu sürecin görünen yansımalarının dışında, onun önünde ve arkasında, ötesinde de birşeyler olduğu bilinmektedir. Küreselleşme sürecinin lokomotifleri ekonomi ve onun baş oyuncularları olan şirketlerdir. Şirketler finansal güçlerini oluştururken teknolojiden ve insan emeğinden yararlanmaktadırlar. Teknolojinin dev adımlarla ilerlemesi, emek ve işgücünü de dönüştürmektedir. Bu çalışma; işgücündeki dönüşümlerin neler olduğunun tarihsel arkaplanına kuramsal olarak açıklık getirmeye çalışırken, şirketlerin yöneticisi olan profesyonel üst düzey yöneticilerin bu süreçteki rollerini sorgulamayı hedeflemektedir. Çünkü şirket yöneticileri, en nihayetinde, hem sosyo-ekonomik süreçlerin, hem de kültürel dönüşümlerin de bizzat yönlendiricisi ve faili (agent) konumundadırlar.

Modernite, iddiası olan refah, kentleşme, demokrasi, hukuk devleti, insan hakları, birey özgürlüğü gibi konularda önemli gelişmeler sağlamasına rağmen sistemin sürekli olarak kendi yarattığı küresel sorunların – dünya savaşları, yoksulluk, merkez ve çevre ülkeler arasındaki ekonomik dengesizliğin çevre ülkeler aleyhine bozulması, ekolojik sorunlar, ayrımcılık, etnik isyanlar, istikrarsızlık gibi - üstesinden de gelmeye çalışmak durumunda kalmıştır. Öte yandan postmodernite esas olarak ekonominin küreselleşmesi ve özellikle sermaye hareketleri ile ulusal ekonomilerin piyasa mekanizmaları aracılığıyla bütünleşmesi gibi sosyo-ekonomik özellikleri içerir. Sanayi ötesi toplumsal oluşumları, yeni üretim teknikleri ve modellerini ve özellikle de bilgi teknolojilerinde ve iletişimdeki devasa gelişmeleri kapsar. Bununla birlikte ‘çalışma’nın da yeni şekillerde organizasyonu ve yönetimi ile yeniden yapılanması, vasıf ve becerilerin yeniden tanımlanması ile birlikte bu süreç, toplu kültürel

değişimlerin de ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Ekonomideki olağanüstü hareketler, ulus devletlerin yapılarını değiştirirken sosyolojik etkileri de çarpıcı boyutlara varmaktadır. Ekonominin küreselleşmesi ile emek yerel olmaktan çıkıp küresel piyasada alınan satılan bir değer olarak dönüşürken, özellikle bu sürecin çalışan kesimin yaşam alanları üzerindeki etkileri ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Teknolojideki büyük gelişme ve bilginin yaygınlaşmasıyla birlikte değişen üretim sistemlerine rağmen seri üretim teknolojisinin makinaya tutsak, zaman baskısı altında çalışan, kişisel yeteneklerini kullanamayan, nesneleşen işçilerin sayısı gelişmiş batı ülkelerinde azalsa da, küresel ölçekte hala çoğunluğu oluşturmaktadır. Öte yandan büyük bir “sosyal yalnızlık” içinde çalışan yabancılaşmış işçi yeryüzünün çeşitli coğrafyalarında geçen yüzyılın başlarına benzer koşullarda yaşam mücadelesi vermeye devam etmektedirler.

İçinde bulunduğumuz dönem, modernite, pozivitizm, ulus-devlet, evrensellik nesnellik, determinizm gibi kavramlardan daha çok küreselleşme, postmodernite, akışkanlık, esneklik, öznellik, kaos, kuantum, görecelilik, öngörülemezlik, belirsizlik gibi kavramların tartışıldığı ve yorumlandığı bir süreci ifade etmektedir.

Küresel şirketler doğası gereği, varoluş nedeni olan kar için tüketim çemberine mümkün olduğunca çok insanı sokmaya çalışır. Bu ortama ayak uydurmaya çalışan yerel ve küresel şirketler için de çabuk tüketilen, temel gereksinim maddesi bile olmayan, çeşitlilik içeren pek çok ürünün, artan rekabet ortamında en kaliteli ve en ucuza üretilerek en kısa sürede piyasaya sürülmesi başlıca gereklilik haline gelmiştir. Öte yandan küresel ısınmadan, emek sömürsüne kadar pek çok sorunun da asıl nedenidirler. “Tüzel kişi” olarak varlığını sürdüren şirketler doğaları gereği kar amacı güttükleri için ne çevre sorunları, ne emek sömürsü ne de kalıcı refah için kesin vaatlerde bulunamazlar. Bu çerçeveden bakıldığında, şirketlerin hedefleri için orada bulunan profesyonel yöneticiler toplumsal sorunların gerçek çözümlerine mesafeli, hatta büsbütün duyarsız kalmak durumundadır. Küresel şirketler, varlıklarını büyüterek sürdürürken, yöneticisini, çalışanını, tüketiciyi ve toplumu çok sıkı gözetim altına alır

ve denetler. Küresel şirketlerin lokomotifi de bu güdülerini hayata geçiren profesyonel orta ve üst kademe yöneticileridir.

Yönetici, planlama, örgütlenme, koordinasyon ve denetleme görevlerini yerine getiren kişi olarak tanımlanır. Profesyonel yönetici küreselleşen ekonominin ortaya çıkardığı karmaşık sorunlarla ve süreklilik arzeden değişimle başa çıkabilen, rekabetçi piyasalarda tüm ekibini bir orkestra şefi gibi yönetebilen bir liderdir. Liderlik özelliklerine sahip olan yönetici, bireylerin ya da grupların belirli bir amacı gerçekleştirmeleri için faaliyetlerini etkiler ve yönlendirir. Küresel şirketlerin profesyonel yöneticilerinin ortak özelliği bu süreçleri başarıyla sürdürmelerini sağlayan liderlik vasıflarıdır.

Küresel çaptaki pek çok şirketin üst ve orta düzey yöneticiliği konumuna yükselen kişiler genellikle orta sınıf ailelerin iyi eğitim görmüş, zeki, çalışkan, hırslı ve becerikli üyeleridir. Görece olarak kısa sürede sınıf atlayarak sermaye sahiplerinin tüketim alışkanlıkları ve yaşam tarzlarına geçiş yaparlar. Sermaye sahibi olmadan ulaşılan bolluk, lüks ve konfor göz kamaştırıcıdır, ancak özünde “taklit” ve “geçici”lik içerir. Profesyonel yönetici geçmişi ve kökeniyle kopukluk yaşayarak bu dünyanın içinde eskiden beri varmışcasına yaşamaya koyulur. Risk alır, yetenekli ve zeki olduğu için ardı ardına başarılı sonuçlar elde eder ve hızla kimlik ve kabuk değiştirmeye başlar. Şirketle özdeşleşir ve sanki kendi emeğiyle ve özverisiyle kurulmuş, gelişmiş ve büyümüş gibi davranır. Profesyonel yönetici dünyayı, ekonomiyi, en yeni yönetim kuramlarını bilen ve uygulayan kişi olarak iş yaşamında varolur.

Günümüz şirketlerinde yaygın olan takım çalışmalarını sürdürebilmek, ya da tüm iş ortamında takım anlayışını “ruhunu” oluşturmak, postmodern dönemde, yönetici liderin sorumluluğundadır. Lider, takım içi çalışmaları “kolaylaştıran” ve diğer takımlara ya da müşterilere “aracılık” yapan bir “süreç yöneticisi” dir. Geleneksel otoritenin yerini yetkinin olmadığı sorumluluk almaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki; yetkisiz iktidar da çalışanlarda yön kaybına yol açar. “Patron”

artık “lider” maskesinin altına gizlenmiştir. Lider rolü, yöneten ya da üzerinizde erk sahibi olan kişi değil, sizin tarafınızda olan takımın bir üyesi rolüdür.

Kapitalist dünyada daha etkin rol alma çabası içine giren Türkiye’de de, Avrupa Birliği ile bütünleşme sürecinde yeniden düzenlenen normlar, kurallar ve yasalar, ekonomik, siyasi ve kültürel transformasyona yol açarak gündelik yaşama da köklü bir biçimde yansımaktadır. Bu bağlamda bu süreçten en çok etkilenen çalışan kesim, küresel sanayi ve finans aktörleriyle yakın temas içine girerek dönüşmekte ve içinde bulunduğu toplumu da yeni edindiği davranış biçimleri ve tüketim kalıplarıyla değiştirmektedir. Küreselleşme sürecinde, çalışan insan yeniden inşa edilmekte ve gelişen ekonomiler sınıfında yeralan ülkemiz insanını da sarsıcı bir hızda etkisi altına almaktadır. Bu çalışma, bu kesimin geçirdiği değişimi hem kuramsal hem de alandaki örnekleriyle ortaya koyma çabası içinde olacaktır. Küresel kapitalizmin yeni olgularıyla karşılaşan çalışanlar, profesyonel işgücü bağlamında özellikle de üst düzey yönetici pozisyonuna gelmiş olanlar, ele alınarak mevcut durumun sosyolojik bir saptaması yapılacak ve eleştirci bir tutumla değerlendirmeler yapılmaya çalışılacaktır.

Ayrıca yaşanmakta olan durumun methiyesi yerine eleştirisini hedeflenmektedir. İçinden geçmekte olduğumuz bu dönem insan hayatına pek çok yenilik getirmekle beraber sancılıdır, belki bazıları için mutluluğun, bir başka kesim için ise mutsuzluğun nedenidir. Bu nedenle konuyu ele alırken izlenen tutum salt açığa çıkarmak, aydınlatmak ya da koşulları betimlemek değil arkaplanına bakmak, çeşitli açılardan inceleyerek yorumlamaktır. İşte bu yüzden konuya eleştirerek bakmayı gerekmektedir. Eleştiriden kasıt, Lefebvre’in şu saptamasıyla büyük ölçüde çakışmaktadır:

“Eleştirci tutum, olumsuz uğraşı (an, moment) kapsadığı için bilgi bakımından büyük önem taşır. Kabullenilmiş tasarımların ve ortadaki gerçekliğin eleştirisi yapılmadan, bilgiye ulaşmak kabil değildir (Lefebvre, 1996: 13).”

Lefebvre, emeğe ilişkin değerlendirmelerinde ihtiyaç kavramı üzerinde durarak emekle bağlantısı ortaya koyar. Lefebvre'in ihtiyaç üzerine yapmış olduğu değerlendirmeleri günümüz dünyasının tüketime yoğunlaşan, sürekli yeni ihtiyaçlar üreten mekanizmalarına ışık tutacak unsurlar içermektedir:

“İnsan (insani varlık) herşeyden önce ihtiyaç varlığıdır. ... İnsani olanın tümünde; bütün etkinliklerde genel (cinsle ilintili olan) ihtiyaç bir temel olarak ortaya çıkar ve tekrarlanır. (Lefebvre, 1996:39)”

İnsanoğlu ihtiyaçların nesnesini elde edebilmek için aletler yaratmış ve emeği (işi, çalışmayı) icat etmiş olması bakımından hayvandan ayrılır. İhtiyaç hem edim (etkinlik) hem de doğayla, öteki insanlarla ve nesnelerle kurulmuş bulunan karmaşık bir ilişkidir. İnsan emek sayesinde doğayı egemenliği altına alır ve onu kısmi olarak kendisinin kılar. Emek (alışma) doğal bir şey değildir. Hatta iki anlamda “doğaya karşıt” bir şeydir. nce, emek olarak çaba harcamayı ve disiplini gerektirir, sonra insanın çevresindeki ve içindeki doğayı değişikliğe uğratur. Emek (alışma) ihtiyaç haline gelir. Duyular emekle ve emekte inceleşir ve gelişirler. İhtiyaçlar da değişir ve gelişir, çünkü emek onlara yeni zenginlikler sunarak değişmelerine yol açar. Böylece insanoğlu doğadan ayrılmadan yine doğanın içinde kendini ortaya koyar. Tatmin (ve haz) insanoğlu ile temelinin yani doğanın uzlaşmasını sağlar. (Lefebvre, 1996:40-41)

Öte yandan Antonio Negri; Marx'ın gerek Grundrisse gerekse Kapital'in yayınlanmamış altıncı bölümünde aktarılan emeğin sermaye altındaki “biçimsel” ve gerçek boyunduruğu” arasındaki ayrıma işaret eder. “Biçimsel boyunduruk bir yığın farklı üretim tarzının kapitalist üretim ilişkilerine tabi kılındığı ve tabi kılmanın kapitalist üretim süreçlerinin toplum üzerinde etkili bir hegemonya uygulamasıyla gerçekleşmesidir. Eski retim, mülkiyet ve piyasa biçimleri, böylece kapitalist hegemonya ile düzenli bir şekilde varolabilir. Ancak bundan sonra sermaye bütün topluma nüfuz etmeye ve onu zapt etmeye başlar ve eski üretim, mülkiyet ve dolaşım biçimlerinin parçalandığı uğrağa gelinir. Bu durumda, kapitalist üretim tarzı hegemonik olmakla kalmaz, emek sürecinin kapitalist biçimi var olan tek biçim haline

gelir. Bütün toplum devasa bir fabrikaya dönüşür, ya da daha doğrusu, fabrika bütün topluma yayılır. Bu sunumda üretim toplumsaldır ve bütün faaliyetler üretkendir. Ancak eski üretim biçimleri aşıldığı için, bütünlüğün dış hatları belirsizleşir ve özgül üretim alanları toplumun her tarafına çözülerek dağılmış gibi görünür. Bu durum, kendisini toplumsallaştırmış olan sermayeye toplum üzerindeki hegemonyasını ve sömürüdeki çıkarını gizleme ve böylece kendi fethini genel çıkarın parçasıymış gibi geçiştirme olanağı sağlar” (Negri, 2006: 241-242). Negri “gerçek boyunduruğu” kayıtsızlık ortamı olarak gösteren ve antagonist çerçevenin ortadan kalktığını ileri süren postmodernist görüşe karşılık emeğin tam olarak soyut hale gelmesinin kolektif bireyin bir gücüne, tekilliğin özgürleşmesine ve özgür, komünal etkinliğin keşfi ve neşesine dönüştüğü toplumun oluşumunu gizleyemediğini iddia eder.

Kapitalist sistemin bugün vardığı aşamada emek dünyasına paralel olarak mutsuzluk ve hatta genel gidişata dair umutsuzluk giderek artan bir oranda kendini göstermektedir. Küresel ekonominin yarattığı sanal gelişme, kapitalizmin vaadettiği refah ve bunun sonucu olması gereken mutlu ve huzurlu toplumu oluşturma hedefinden oldukça uzaklara düşmüştür. Bu konuda düşünürlerin şu değerlendirmesi konuya açıklık getirmesi açısından önemlidir:

“Tüm ülkelerde toplum derin bir keyifsizlik duygusundan muzdariptir. Bu durum en tepeden bakıyor ve alta doğru her düzeye yayılıyor. Sürekli kitlesel işsizliğin beslediği güvensizlik duygusu, işgücünün daha önce kendilerinin bu durumdan bağışık olduğuna inanan kesimlerine de – doktorlar, öğretmenler, hemşireler, devlet memurları, fabrika yöneticileri – yayılıyor, hiç kimse güvencede değil. Orta sınıfın birikimleri, sahip oldukları evlerin değerleri de aynı şekilde denetimsiz para piyasaları ve borsa hareketlerinin tehdidi altında” (Wood and Grant, 2004: 417). “İnsanlar kendi kaderleri üzerinde eskiye nazaran daha az denetime sahip olduklarını hissediyorlar. Ekonomi, çevre, soluduğumuz hava, içtiğimiz su, yediğimiz yemek, hepsi tehdit altında gözüküyor. Yitip giden eski güven duygusudur. Yitip giden, tarihin

bugünkünden daha iyi bir yere doğru kesintisiz ilerleyiş arz ettiği hissidir” (Wood and Grant, 2004: 421-422).

“Gerçekliğin Sosyal İnşası” kitabının ana tezi, gerçekliğin sosyal inşasını temel olarak dışsallaştırma, nesnelleşme ve içselleştirme sosyal diyalektiği içerisinde kavramaktadır. Toplum insani bir üründür. Toplum nesnel bir gerçekliktir. Ve insan toplumsal bir üründür. Toplumda kabul gören pek çok terim ve fenomen, sıradan insan için ‘gerçek’ olan şeyler ‘verili’dir. Oysa gerçeklik sosyal olarak inşa edilmiştir. “Bilgi sosyolojisi, kendi kök önermesini Marx’tan almıştır: İnsan bilincini, sosyal varlığı belirler” (Berger & Luckmann, 2009: 9). Toplumda ‘bilgi’ olarak kabul edilen herşeyle ilgilenmek ve bu çerçevede gündelik hayattaki bilginin temellerinin nasıl nesneleştiklerinin de aydınlatılmaya çalışılması gerekir. Küreselleşme sürecinde alt-üst olan insan tarafından inşa edilmiş olan pek çok kavram ve gerçeklik ve bugün büyük bir hızla yerini yeni kavram ve gerçekliklere bırakmaktadır. Alt yapı/üstyapı etkileşimi burada önemli roller oynayarak içinde yaşadığımız dünyayı anlamamıza yardımcı olmaktadır. Ekonomilerdeki köklü değişimlerin üstyapıları etkilememesi düşünülemez. İçinde bulunduğumuz dönem, bu etkileşimin en yoğun ve hızlı yaşandığı bir süreci içermektedir.

Küreselleşme sürecinde savrulan toplumsal yapı ve değişen değerler bu çerçeveden bakıldığında daha kolay anlaşılabilir. Kapitalizmin simgesi üretimin insan eliyle, insan aklıyla evrilmesi ve gelişimi kendi yarattığı toplumsal yapıyı geliştirip dönüştürmektedir. Asıl olan bu yapının temel taşı olan bireyin bu insani süreçteki etkisini ne kadar anladığıdır. Şu bir gerçek ki; sokaktaki insan yaşamını bu süreci algılayamadan sürdürür. Ama bu sürecin bizatihi yönlendiricisi ya da yöneticisi olanların da yeni oluşan gerçekliğin kendi ürünleri olduğunun farkında oldukları da söylenemez.

Bu temel yaklaşımlar eşliğinde çalışma üç ana bölüme ayrılmıştır. Birinci Bölüm küreselleşmeyle ve işgücü ile ilgilidir. Bu bölümde öncelikle modern postmoderne sosyolojik kavramların nasıl değiştiğine ve nasıl anlaşılması gerektiğine,

modernin vaadlerinin ne olduğuna ve nereye vardığına kısaca göz atılacak ve günümüzün olgularına açıklık getirilmeye çalışılacaktır. Öte yandan profesyonel işgücünü doğrudan ilgilendiren üretim biçimlerindeki olağanüstü dönüşümü de ‘Fordizmden Postfordizme’ başlığı altında ele alınacak ve güncel söylemi oluşturan ‘esneklik’, ‘akışkanlık’, ‘çeşitlilik’, ‘gelip geçicilik’ gibi çokça sözü edilen kavramların, küreselleşme sürecinde işgücünü ne şekilde etkilediği incelenecektir. Emeğin küresel kapitalizmle birlikte dönüşümü, şirketlerin nasıl bir evrime uğradıkları da bir başka alt başlıkta aktarılacaktır. Günümüzün düşünürlerinin bu konularla ilgili yorum ve araştırmaları ele alınarak kuramsal arkaplan oluşturulacaktır.

İkinci Bölümde ise çalışmanın odak noktası olan ‘Profesyonel İşgücünün Dönüşümü’, diğer bir deyişle ‘Yeniden İnşası’, çeşitli başlıklar altına ele alınarak incelenecektir. Çalışmanın amaçlarından birisi de ‘iş’ ve ‘mesleğin’ yerini sorgulamak, iş yerinde edinilen ‘statü’lerinin önemini irdelemektir. Ayrıca teknolojinin vermiş olduğu olnakların yeni dünya düzeninde artan ölçülerde denetim ve gözetim amacıyla kullanılmasının insanların özel yaşam alanlarına olan etkisi incelenecektir. Kimliklerinin de bu süreçte yeniden inşası söz konusudur. Yeni toplumsal gerçeklikler yeni kimliklerin oluşumuna zemin hazırlamaktadır. İş hayatında yetenek arayışınının değişen yanları neler olduğu aktarılırken ve yeteneksiz oldukları (ya da yeterli olmadıkları) halde etkinliklerini sürdüren bir kısım yönetici Kruger-Dunning’ın kuramı çerçevesinde değerlendirilecektir. Öte yandan ataerkil anlayışın egemen olduğu moderniteden postmoderniteye geçilirken cinsiyetçi bakışın vardığı noktaya da açıklık getirilmeye çalışılacaktır. Küreselleşme süreciyle hızla farklılaşan yaşam tarzlarının, bu değişim faili de olan yeni yönetici tipinin yaşam tarzlarındaki değişimlerine bakılarak, değerlendirmesi yapılacaktır. Günümüzün etkili düşünürlerinin, araştırmacılarının ve akademisyenlerinin bugünün dünyasını ve özelinde iş dünyasını nasıl değerlendirdikleri ele alınacak ve söz konusu değişimin / dönüşümün nelerden oluştuğuna bakılacaktır. Kuramsal kısımda bu konularda yazar ve düşünürlerin evrensel görüşleri değerlendirilecektir.

Çalışmanın Üçüncü Bölümü ise, alan araştırması ile elde edilen verilerin analizine ve değerlendirilmesine ayrılmıştır. Bu bölümde alan çalışması için seçilen nitel araştırma yöntemi ve örnek olaylar tekniği kullanılarak derinlemesine görüşmeler yoluyla profesyonellerin deneyim, görüş ve yaşamları ile ilgili elde edilen verilerin, ilk iki bölümdeki saptamalarla eşleştirmesi yapılarak, küreselleşme sürecinin etkileri bu çerçevede aydınlatılmaya çalışılacaktır. Alan araştırmasında kullanılan yöntem ve teknikle ilgili açıklamalar da bu bölümde yer alacaktır.

Bu çalışmada küreselleşme sürecinde profesyonel işgücünün yeniden yapılandırılmasının değişen toplumsal düzene olan etkileri de mercek altına alınmaya çalışılmıştır. Küreselleşme sürecinde bizzat değişimin ve dönüşümün faili olarak rol almış olmalarına rağmen kendini gündelik hayatın akışına kaptırmış yaşayıp giden bireyler – küresel kapitalist sistemin uluslararası / ulusötesi şirketlerinin yöneticileri gibi – bu değişimlerin somut olarak farkına varamamış olabilirler. İşte bu çalışma, hem literatür hem de örneklerle bu insanların bu süreci ne kadar anladığını ve ne şekilde etkilendiğini bir ucundan tutup açıklamaya yönelik bir girişimdir. Tartışmaya açık, belirli bir bakış açısıyla elde edilmiş anlamaya ve yorumlamaya dönük bir çalışmadır. Tezin konusu olan küresel işletmelerde şahsen geçirmiş olduğum otuz yılda çeşitli kademlerdeki yöneticilik deneyimim, bu dönüşüme ve yeniden şekillendirmeye bizzat şahit olmamı sağlamıştır. Çalışma hayatım boyunca karşılaştığım şirketlerdeki yapısal değişimlerin başdöndürücü hızı, bende, olup bitenin ne olduğunu sormak ve soruşturmak isteği de uyandırmıştır. İş dünyasındaki değişimin, üretim ve tüketimdeki büyük farklılaşmaların bizatihi içinde yeralan gözlemci konumum, bildiklerimin ve gördüklerimin kuramsal temelininin araştırılmasına da önayak olmuştur. Bir takım öznel tespitlerimi daha bilimsel bir çerçevede ele alabilmek ve kişisel gözlemlerime sosyolojik temel oluşturabilmek amacıyla böyle bir çalışmaya karar verdim. Bu nedenle işletmelerin yönetimi konusundaki değişimleri bilfiil yaşayan ve uygulayan birisi olarak edindiğim kişisel deneyimlerim ve yapmış olduğum gözlemler ve tespitler de bu sürecin içinden birisi olarak konuyu anlatmama ve yorumlamama yönelik çabada yol gösterici olmuştur. Bilimsel bilgiyle yoğurulmuş pratik bilgi, bana, çalışmanın alan araştırması safhasında yapılan görüşmelerin yorumunda sadece

söylenenlerin saf anlamlarını, değil, onun da ötesini, örtülü olanın da sorgulanarak, içeriden birisi olarak anlatılması ve yorumlanması olanağını vermiştir.

Çalışmanın Sonuç bölümü, kuramsal bilgilerin alandan elde edilen verilerle eşleştirilerek varılan sonuçları içeren bir değerlendirmedir. Benim konuya bakış açımın, deneyimlerimin, iş dünyasında yaşadıklarımın ve kişisel geçmişimin de ışığında yapılan yorumlardır. İçinde yaşadığımız zamanın ruhunu anlamaya ve anlatmaya katkı sağlama iddiasındadır. Bu sıradışı dönemde, toplumun önemli bir kesiminin, mümkün olduğunca büyük bir resmi çizilerek, toplumsal değişim sürecinin analizine dahil edilmesi amaçlanmıştır. Küreselleşme, emek piyasalarını baştan aşağı değiştirmektedir. Bu sürecin öncüsü, lideri ya da icracısı olan profesyonel üst düzey yönetici kesim ise hızla dönüşmekte ve yeniden inşa edilmektedir. Bu yıllar, bu dönüşümün bir yeniden inşa olduğuna işaret etmektedir. Ancak, ‘modernizmin kalıplarıyla yetişmiş, 40 yaş üstü gruptaki insanlar bu süreçte bocalarken, yeni çağın, yani postmodernizmin unsurlarıyla donanmış yeni nesil, pek çok yanıyla eskisinden farklı ve yenidir’ denebilir.

Baumann’ın da söylediği gibi: ”Belli soruları sormamak, gündemi işgal eden sorulara yanıt bulamamaktan daha tehlikeli sonuçlara gebedir; yanlış sorular sormak ise çoğu kez gözlerin gerçekten önemli meselelerden başka yönlere çevrilmesine hizmet eder. Sessizliğin bedeli insan ıstıraplarıyla ödenir. Kader ile hedefe ulaşma, sürüklenme ile yön belirleme arasındaki farkı yaratan, nihayetinde doğru soruları sormaktır. Hayat tarzımızın güya sorgulanamaz öncüllerini sorgulamak, denebilir ki, kendimize ve insanlara borçlu olduğumuz en acil hizmettir” (Baumann, 2006: 12). Bu çalışmanın mütevazı hedefi de budur. En azından doğru soruların sorulması doğrultusunda iyi niyetli bir girişimdir.

I. KÜRESELLEŞME VE İŞGÜCÜ

a. Modernizmden Postmodernizme

Modernden postmoderne geçiş süreci pek çok tartışmanın konusu olmuştur. Bir kısım düşünür'e göre, 'modern' gelenekten kopuşu belirtirken, 'postmodern' de 'modern'den kopuşu simgelemektedir. Öncelikle bugünkü dünya düzenini şekillendiren sürecin modernitenin bir sonraki aşaması olduğu ve kapitalist üretim ilişkilerindeki evrimin, toplumun her kesimi büyük ölçüde etkisi altına altına aldığı bir kez daha altını çizmek gerekir. Bugünün olgularının ardında koskoca bir geçmiş ve o geçmişin egemen ideolojisi yatmaktadır. Bu ideoloji, aydınlanmadan, pozitif bilimlerden, akıldan beslenerek umut ve acılarla yoğularak dünyayı bugünlere taşımıştır. Ancak bu ideolojinin kavramları bulanıklaşarak postmodernizm tanımı altında dönüşmektedir. Ya da modernizm aşılarak yeni bir dönem yaşanmaktadır. Bu nedenle 'modern'in ve 'postmodern'in düşünürler tarafından ne şekilde yorumlandığına kısaca bir göz atmakta yarar görülmektedir.

Modernite projesi, 18. Yüzyılda, daha çok, Aydınlanma düşünürlerinin nesnel bilimin ışığında , evrensel ahlak ve hukuk ile kendi ayakları üzerinde duran sanatı da içine alarak genişletme ve toplumun ilerlemesine dayanak oluşturmak için gösterdikleri olağanüstü düşünsel çabadan oluşuyordu. Amaç özgür ve yaratıcı çok sayıda bireyin katkıda bulunduğu bir bilgi birikimini, insanlığın özgürleşmesi ve günlük yaşamın zenginleşmesi yolunda kullanmaktı (Harvey, 1999: 25). Modernizm projesi, nesnel bilimin, sanatın, evrensel ahlakın ve kanunun belirli bir grup tarafından anlaşılıyor olmasından ziyade özgür kılınmasına odaklanmıştır (Habermas ve Ben-Habib, 1981: 3-14). Doğa üzerinde bilimsel hakimiyet oluşturarak, kaynakların kıtlığından, yoksulluktan ve doğal afetin rastgele darbelerinden kurtuluşu vad ediyordu. Rasyonel toplumsal örgütlenme biçimlerinin ve rasyonel düşünce tarzlarının gelişmesi, efsanenin, dinin, boşıncın akıldışılığından, iktidarın keyfi kullanımından ve kendi insan doğamızın karanlık yanından kurtuluşu vaad ediyordu

(Harvey, 1999: 25). Modernizm geleneğin dizginleyiciliğine isyan açarak kuralcılığa karşı durmaktaydı (Habermas ve Ben-Habib, 1981: 3-14). Modernizmin doğumuna öncü olan aydınlanma düşünürleri, ilerleme fikrine kucak açıyor ve modernitenin savunduğu o tarih ve gelenekten kopuşu aktif biçimde hedefliyordu (Harvey, 1999: 26). Hatta sanat ve bilimde özgürce ilerlemeyle sadece doğal güçleri yönetebileceklerini değil, dünyayı ve bireyi daha iyi algılayabileceklerini, ahlaki değerler açısından toplumun gelişeceğini ve bireysel mutluluğun çoğalacağını iddia ediyorlardı (Habermas ve Ben-Habib, 1981: 3-14).

Aydınlanma projesi için, herhangi bir soruya ancak tek cevabın mümkün olduğu fikri bir varsayımdı. Buradan mantıksal olarak şu sonuç çıkıyordu: eğer doğru biçimde resmeder ve temsil edebilirsek dünyayı kontrol altına alabilir ve akılcı bir biçimde düzenleyebiliriz. Ama bu tek bir doğru temsil tarzı olduğunu varsayıyordu; bütün bilimsel ve matematik çabalar buna erişmek içindi (Harvey, 1999: 41-42). Amaç bilimsel verileri, gözetimleri, değerlendirerek dünyanın ve toplumun geleceği hakkında tahminlerde bulunmak ve bu tahminlerin kesinliğini göz önüne alarak harekete geçmek ve zaman içerisinde toplumu ve çevreyi yönlendirerek politik ve ekonomik açıdan güçlü olan, kontrol sahibi olan kesimin istediği sonuçlara ulaşmaktı.

Bilimsel ve teknolojik ilerlemeler ile mümkün olan doğal süreci kontrol edebilmek toplum içerisinde sanattan ekonomiye her alanda değişime öncülük oldu. Rasyonel düşüncenin geliştiği, dünyaya bilimin öncülüğü ile müdahale etmenin yaygınlaştığı, evrensel hak, hukuk ve ahlak, düzenin dinselikten koptuğu ve objektif açıdan değerlendirilmeye başlandığı dönemi modernite olarak adlandırıyoruz. Modernizm, Kişinin en güçlü ve önemli öğesinin inanç, din, aile ve geleneğe bağlılık değil akli ve düşünme kabiliyetinin olduğu aydınlanma çağından doğan bir projedir. Giddens, modernliğin 17. yüzyılda Avrupa’da başlayan ve daha sonra hemen hemen tüm dünyayı kapsayan toplumsal yaşam ve örgütlenme biçimlerine işaret ettiğini belirtir (Giddens, 1998 : 11). Baumann, modern zihni, tarihin yerine yaşamayı, denetlenmeyen ve belki de denetlenemeyen “tarihin yasaları”nın yerine mantıksal olarak tutarlı, rasyonel, yasal normları koyma projesiyle meşgul bir zihin olarak saptar

ve devamla modern zihni yasamacı akıl ve modern pratiği ise yasama pratiği olarak belirler (Bauman, 2005 : 85).

“Modernlik, geleneğin normalleştirici fonksiyonlarına karşı” oluşan bir isyan hareketidir. Sanatçı ve düşünürlerin öncülük ettiği bu başkaldırı bilimin ve bilginin ulaşımının kolaylaşması ve hızlanması ile her kesime ulaşmıştır. Toplumun hem devletten beklentileri değişmiştir hem de ulus-devlete sistematik olarak bağımlılığı artmıştır. Bu “özgürleşim hareketi” feodal ve totaliter düzene karşı çıkarak endüstriyel ilerlemeye ve ulusçuluğa yol açmıştır. Laiklik ve demokrasinin devlet yönetiminde yeralışını tetikleyen aydınlanma çağından ileri gelen modernite evrensel insan haklarının, toplumsal eşitliliğin sunumunu yaratan bir projedir. Aynı zamanda endüstriyel alanda çok ve çeşitli üretimi ucuz, hızlı ve verimli olabilmesi için ilerlemeler kaydedilmiştir. En etkin ve bilimsel üretim yöntemi, daha sonra Fordizm olarak adlandırılan, dünya da seri üretimi karlılaştırarak merkez güç devletlerinin ekonomik güçlenmelerinin temelinde yer almıştır. (Arslan ve Yılmaz, 2003: 77-81)

Dünyanın ve doğanın ele geçirilmesine yönelik olan modernliği eleştiren Alain Touraine; modernliği yüksek, orta ve alçak olacak şekilde üç ayrı bölümde incelemeyi anlamlı bulur. Touraine göre; yüksek modernlikte, “Modern toplumlar, uzun zamandır başlıca amaçları olarak gördükleri, toplumu yasa ve eğitim yoluyla bütünleştirmekle, toplumun daha da güçlenmesini – hatta bir ara öylesine güçlenmişti ki, toplum kutsallaşmıştı – ve siyasal erklerle toplumsal aşamalanma biçimlerinin sürmesini, sonraki dönemlere geçmesini istiyorlardı”. Orta modernlik döneminde, “On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin ve kapitalizmin Büyük Britanya’da başlayarak yavaş yavaş bütün dünyaya yayılmasıyla, zenginlik ve yoksulluğun, yeniliğin ve toplumsal sömürünün yaratıcısı merkezkaç güçler klasik modernliğe egemen oldular. İşte o zaman uluslararası ekonomiyle ulusal devlet arasındaki, araçsal ussallığın evreniyle ekinel kimliklerin evreninin birleştiği ulusal toplum modelini yıkan ayrım baş gösterdi”. Ve çözüm kalkınmacılıktı Touraine alçak modernlik dönemini yirminci yüzyılın son çeyreğine yerleştirir ve bu dönemi “dünya çapında yayılan küreselleşen bir pazarla tehdit altındaki bir kimliği savunan ya da ülkeyi zorla uluslararası rekabete

sokmak için topraklarındaki özdeksel ve ekinse kaynakları seferber eden ulusçuluklar arasındaki ayrıma ve karşıtlığa doğru” ilerleyen bir dönem olarak saptar (Touraine, 2000: 171-174).

Karl Marx’ın modernliği anlamada kapitalizm ile gündeme gelen üretici güçlerdeki gelişmenin önemine öncelik tanıdığı bilinir. “Burjuvazi yüzyıllık zoraki yönetimi boyunca üretim güçlerini daha önceki tüm kuşakların gerçekleştirdiklerinin toplamından çok daha büyük ve muazzam ölçülerde geliştirdi. Doğanın güçlerinin insana tabi kılınması, kimyanın endüstri ve tarıma uygulanması, buharlı gemicilik, demiryolları, telgraflar, bütün bir kıtanın tarıma açılması, bütün bir nüfusun yerlerinden olması; böylesi üretim güçlerinin toplumsal emeğin eteğinde pineklediği önceki yüzyıl bunların hangisini sezinleyebilmişti” (Poole, 1993: 48). Protestan iş etiğinin gelişimini ve toplum üzerindeki etkisini, ve kapitalist ekonomi üzerindeki belirleyiciliğini araştıran ve tartışan Max Weber, kapitalizmin gelişiminin, rasyonelleşme sürecinin – önemli olmakla birlikte – yalnızca bir yanı olduğunu, belli rasyonalite ilkelerinin modern dünyanın başat kurumlarına ve pratiklerine (piyasa ve üretimin kapitalist örgütlenmesi, bürokrasiler ve hukuki aygıtlar, bilim ve eğitim kurumları dahil) yerleşme durumunu saptar. Modern dünyadaki başat rasyonalite biçimi araçsal rasyonalitedir (Poole, 1993: 58–59). Yine Poole’e göre; ticari toplumun karakteristikleri olan toplumsal iş bölümü, özel mülkiyet ve sözleşmeye dair yasal bir çerçeve ile özçıkara dayalı davranışa yönelik bireysel bir eğilim, modern dünyada toplumsal yaşamın merkezi ve yaygın özellikleri haline gelir (Poole, 1993; 16). Vattimo’ya göre modernliği karakterize eden “tarih fikri”, “ilerleme” ve “üstesinden gelme” gibi iki önemli kavramı doğurmuştur (Vattimo, 1999 : 18).

Süleyman Hayri Bolay modernliği “aydınlanma döneminden gelen bilimci, rasyonalist, doğru çizgi halinde ilerlemeci anlayış” olarak tanımlar (Bolay, 2003: 66). Günlük dilimizde gelişmiş, ileri olarak ifade ettiğimiz ulus-devletler modern süreçte ekonomik, teknolojik, siyasal ve hatta kültürel hakimiyet kazanmış toplumlardır. Bu güce sahip olmayan toplumlar küresel ekonomiye ortak olamazlar. Siyasal açıdan refaha kavuşamazlar, ve sürekli bir politik ve hatta şiddetli çatışmalar içinde

bulunurlar. Modernizm merkez güçlerin dışında kalan bu toplumların endüstriyel gelişimlerinin geride olduğunu söyler. Hatta bazı kesimler bunun nedeninin bu toplumların aydınlanma sürecinde felsefi ve kültürel açıdan zayıf kaldıklarını ve dine bağlılıklarının, yobazlıklarının bu güce sahip olmadıklarının gerekçesi olarak öne sürer. Bu bakış açısının doğru olmadığını, aslında bazı toplumların 'geride kalmasının' hakimiyet sahibi toplumların işine geldiğini ve hatta onlar tarafından sömürgecilik ile tetiklendiği iddiası İkinci dünya savaşının bitimiyle birlikte güçlenmiştir. Modernite kendi söylemleri içerisinde eleştiriye uğramıştır.

Tarihteki işlevinin insanlığı bilgisizlik ve akıl dışılıktan kurtarmak olduğu iddiasını sahiplenen modernlik , bilinen sicili nedeniyle itibar kaybına uğramış; Batı uygarlığı deneyimi, endüstrileşme, ulus-devlet, teknoloji gibi modern yaratımları ve hümanizm, eşitlikçilik, tarafsız prosedürler, bireysel sorumluluk, liberal demokrasi ve hoşgörü gibi öncelikleri yoğun bir eleştiriye maruz kalmıştır. Bu eleştiriler doğrultusunda, modernliğin tüm iddialarının etkin olarak bir gözden geçirilmesi ya da yer yer yapı-bozuma uğratılması girişimine genel olarak postmodernizm denmektedir. David Harvey postmodern dönemi “Gelişmiş kapitalist ülkelerde 1960 ortaları ile 1970 ortaları arasında bir tarihte ortaya çıkan ve 1990’larda da zayıflamaya başlayan ve belli üslûp öğelerinin hâkim olduğu bir dönem” diyerek açıklar (Harvey, 1991). Modernizme tepki olarak gelişen postmodernizmin modernizmin anlamının karışık olması ve anlatımının her alanda etkilerinden dolayı zor olduğunu belirtir. Postmodernist düşünce modernizmin kökünde olan “rasyonalist planlama ve standizasyon”a karşı “parçaların özgünlüğünü” savunmuştur. Aynı zamanda “lineer gelişme çizgisini ve aklın herşeyi çözebileceğine dair inancı” reddederek zaman akışının çoklu faktörlere bağlı olduğunu; doğanın ve zaman akışının belirlenemez olduğunu ve yönlendirilmesinin kesin bir sonuç vermediğini öne sürer ve modernizmde popüler olan üst-anlatıların bu açıdan alakalı olmadığını açıklar (Öztan, 2005: 2-7).

Baumann da özetle, postmodernizm, liberalizm, Marxizm, laik hümanizm, Hristiyanlık, Müslümanlık, Faşizm, modern bilim, feminizm ve benzerleri gibi üst-

anlatıları (Meta-narratives), ilerleme düşüncesini, kesinliği, üstesinden gelme inancını, belirlenimciliği, birliği, sentezi ve basitliği reddettiğini söyler. “Modernliğin savaş naraları, düzenleme ve yaratım idiyse, post-modernliğin şiarı serbestleştirmek ve yeniden kullanıma sokmak (recycling) oldu” (Bauman, 2001: 52). Yani postmodernistler bizi, büyük anlatılar yerine elde edilen bilgiye dair kuşkular barındırmaya, ilerlemenin bir yanılsama olduğuna, üstesinden gelme inancının boşluğuna, belirlenemezlik ve öngörülemezliğe, farklılık, çeşitlilik ve karmaşıklığa davet ederler. Postmodern bakış açısı Marxism ve yapısalcılık gibi kendi dünya görüşünün doğruculuğuna inanan üst-anlatılara Jean-Fraçois Lyotard'a göre kuşku ve inanmazlık ile bakar. Postmodernizm şu ana kadar açıklama yaparak ve sonuç göstererek determinist bir karakter almış olan modern düşünce yapısının belirleyiciliğini ortadan kaldırır (Kilduff ve Mehra, 1997: 453-481).

Postmodern düşünce yapısı bir çok teorisyen tarafından farklı bir şekilde tanımlanmıştır. Bazıları moderne karşı olarak onun dışında olduğunu, modern dönemin bittiğini savunurlar, fakat Lyotard da dahil olmak üzere diğer teorisyenler postmodernizmin modernizmin içinden gelen bir felsefe olduğunu söylerler. Her halukarda modernizmin atakta olduğu dönemde yapılan iddialara karşı gelen, objektif olmanın imkansız olduğunu savunan, modernitenin toplumu açıklarken yanlışlık yaptığını ve aslında üst-anlatı olarak adlandırılan kavramların temel olarak toplum biliminde alakasız kaldıklarını savunan bir felsefedir. Postmodernizm, toplumun düzeninde gelişen herhangi bir probleme ya da soruya tek tür cevap üreten modernizm yerine çeşitli bakış açılarının önemini kavrayan çokluğu ve çeşitliliği savunan ve çözüm yaratmanın değil sorunu her yönüyle anlamının önemini savunan bir paradigmadır.

Murphy'e göre; postmodernizm, modern dönemin bir eleştirisi olmasıyla beraber, onun sona ermesi, yeni bir dönemin başlangıcını göstermesi iddiasına sahip değildir. Postmodernizm, anti-modernizm anlamına gelmez. Postmodernizm kendine has bir düşünce tarzı değil, eklektiktir (Murphy, 1988: 600-614). Modernliğin başlangıçtaki iddialarının geçersiz olduğunun artık yeterince ortaya çıktığı, tek bir

mutlak iynin tanımlanması ve onun peşinde gitmenin (mükemmel insan ve mükemmel toplum gibi) kendi olumsuz sonuçlarını içinde barındırması anlamında bir eleştiridir. David Harvey de, “postmodernizm, gelenekle yakın geçmişin eklektik bir karışımıdır” der; modernizmin devamı olmasıyla birlikte onu aştığını belirterek ayırım yapar (Harvey, 1991). Modernin iddia ve gerekliliklerinin taşıyıp getirdiği, var ettiği bir söylemdir postmodern. Bütün yöntem ve metodları açıktır ve bütün bakış açılarını göz önünde bulundurarak seçicilik sergiler. Modernizmin deterministik ve tek doğrucu kalıbının dışından bakar. Lyotard doğru olanın bir dil oyunundan ibaret olduğunu beyan eder. Bir bakıma dilin kullanım kuralları gerçeği hayalden ayırd edebilmemizi sağlar. Aynı konu üzerinde Lacan da “dogru olan söylevden gelir, gerçeklikten değil” demiştir. Bilgi dile bağlı olduğundan, gerçek olan çıkıntılı olmaz (Murphy, 1988: 600-614). Derrida ve Heidegger bilginin temellerini incelerken rasyonelliğin rasyonalist ve modernistler kadar kesin ve belirli olmadığını öznelliğe bağlı olduğunu belirtmişlerdir.

Postmodernist düşünürler, kültürel çoğulculuğu ve heterojenliği yücelterek modernizmin bu alanda yaptığı kısıtlamaları eleştirir. Tarihi bir gelişme olarak değil bir çeşitlilik olarak görürler. Çünkü gelişim pozitif bir algıdır. Onlara göre; zaman içerisinde toplumun ilerlemesinde geldiği safhaları pozitif olarak değerlendirmek için objektif bir tanımlama yapılmalıdır. Örneğin, eğer toplum endüstriyel ekonomiden hizmet ekonomisine geçtiyse bu gelişim demektir. Bir toplumun bu değişimini olumlu olarak değerlendirenler varken, bu gelişimde yaşananların aslında topluma ve çevresine olumsuz bir etkisi olduğunu belirten düşünürler de vardır. Bu nedenle postmodernistler bu değerlendirmenin çeşitli bakış açılarına ve farklı etmenlere bağlı olduğunu ve subjektif olduğunu savunur.

Modernliğin rasyonalitesi ve otoritesi ile yaşama geçirme çabası içinde olduğu iddiaların tüm yaşama yönelik riskleri yaratması ancak bununla beraber söz konusu riskler karşısında güvenceler aramak durumunda olan ulus-devletlerin yurttaşlarının ise inisiyatiflerinin görece olarak azalması ya da ortadan kalkması, kaçınılmaz bir şekilde modernliğin - rasyonel norm sistemi olarak - kendi temellerini ortadan kaldırır durumdadır. Baumann’a göre: “Günlük hayatta kalma mücadelesinin içinde boğulan

insanlar, kendi iyi ve kötü anlayışlarını bir etik kod biçiminde kodlama fırsatını asla yakalayamadılar; ayrıca böyle bir gereksinim de duymadılar” (Bauman, 2001: 60). Böylece postmodern söylem, “... kendisini modern paradigmanın dışında kurmayı, modernliği kendi ölçütleriyle yargılamaktansa üzerinde düşünüp yapıbozumuna uğratmayı önerir” (Rosenau, 2004: 21).

Modernliğin kendi temellerini ortadan kaldırır bir durumda olmasını Touraine şu şekilde özetler: “Yasayla gelenek ve usla inanç arasında kurduğumuz hassas dengeler, bir yandan kitle ekininin istilasıyla, öte yandan toplulukların geri dönmesi sonucunda oluşan bölünmelerle, ulusal devletler gibi yıkılıyor” (Touraine, 2005: 15). Söz konusu yıkımı sağlayan en önemli boyutun piyasa ekonomisi kaynaklı değişimler olduğunu söyleyebiliriz. Touraine’nin “... ekonominin ulusal kalmakta ısrar eden siyasal yetkelerden kopması ve sonra da küreselleşmesi ...” (Touraine, 2005: .22) saptaması genel olarak diğer birçok düşünürün de izlenimlerini özetler.

Piyasa ekonomisi içindeki bireyin özellikle sanayi devriminden sonra yurttaş bireylikten inisiyatifini azaltılmış ekonomik bireye dönüşmesi ekonominin küreselleşmesinden ayrı düşünülemez. Buna benzer şekilde ulus-devletlerin denetimi dışına taşan ve hatta kendi değerlerini yer yer ulus-devletlere dayatabilen uluslararası bir ekonomi ile gerek ulus-devletle ve gerekse de kendi aralarında bir iletişim olanağından yoksun ve aynı zamanda iletişim konusunda isteksiz toplulukçukların oluşumu da birbirlerinden ayrı düşünülemez. Touraine, “İlerlemenin ve adaletin baş sorumlusu devlet, bir yandan ekonominin uluslararasılaşması, bir yandan da ekinin kimliklerin parçalanması sonucunda tehdit altında” der (Touraine, 2005: 24). özet olarak: “Ekonomik ussallaşmayla siyasal ve idari müdahaleleri birleştiren sanayi toplumu düşüncesi yerini, pazarların evreniyle yurttaş yaşamı arasında giderek büyüyen bir kopukluğa bıraktı” (Touraine, 2005: 43).

“Günümüz “postmodern toplumunun “modern” atasından büyük ölçüde farklı olmasına karşın, büyük bir sürekliliğin de var olduğu açıktır.” (Ritzer, 1998: 231). Ritzer’in bu saptaması pek çok açıdan doğrudur. Postmodern dünyada üretimin

esnekleşmesi ve ürünlerin çeşitlenmesiyle birlikte yeni bir tüketim toplumu doğmuştur. Postmodern işletmelerin çalışanları, özellikle kapitalist sistemin yerleşik olduğu Batı toplumlarında, aynı zamanda bu çok çeşitli, daha kaliteli ve gözücü mağazalarda sunulan ürünlerin tüketicisidirler de.

Postmodern döneme ilişkin çok sayıda değerlendirme vardır. İçinde bulunduğumuz zamanı ve mekanı açıklayabilmek için sayısız önerme ve saptama yapılmaktadır. Ama ortak olan şu ki; ‘modern’i oluşturan temel unsurlar artık, eski haliyle ortada değildir, ya tümüyle yokolmaya yüz tutmuştur ya da ciddi ölçülerde değişmiştir. Tüm bu farklılıklara rağmen postmodernizm ile modernizm arasındaki birbirinin ardılı olma ve süreklilik durumu her türlü değerlendirmede göz önünde tutulmalıdır. Fordist üretim biçiminden küresel çapta post-Fordizme geçiş de postmodernizmin üretim araçları ve yöntemlerindeki değişimlerden nasıl etkilendiğini göstermesi açısından önemlidir.

b. Fordizmden Post-Fordizme

Küresel kapitalizmin vardığı noktanın tam olarak anlaşılması için üretim araçlarındaki ve biçimlerindeki dönüşümün de ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Endüstriyel kapitalizmin son otuz yılda girmiş olduğu yeni güzergah önceki dönemlerden çarpıcı ölçülerde farklıdır ve başkadır. Üretim biçimin yeni şekli post-Fordisttir, yeni kapitalist birikim modeli de esnek birikimdir.

Yirminci yüzyıla girerken endüstriyel alanda makineleşme yaygınlaşmış ve hızla büyümeye devam etmekteydi. Makineleşme ile hızlanan ve kolaylaşan üretim, insan gücünün verimliliğini ve yeterliliğinin sorgulanmasını tetiklemiştir. Endüstri mühendisi olan F. Winslow Taylor verimli iş yönetimi üzerine yazdığı ve Fordizmin isim babası dönemin en önemli endüstri liderlerinden biri olan Henry Ford'un örnek aldığı “The Principles of Scientific Management” (Bilimsel İş Yönetiminin İlkeleri)

isimli eserinde istenen güçlü verimliliğe ulaşmak için işçilerin “hızlı ve hatasız” çalışmalarına engel olmayacak, makine modelinde olduğu gibi “ideal bir iş sırası” yaratılması gerektiğini öne sürmüştür. Fordizmde, bir çok alanda verimliliği arttırmak için kullanılan “her bir makinenin tek bir işçi, her işçinin de tek bir makineyi kumanda ettiği bu bant sisteminde; ürünlerin standardizasyonu ve üretimin kesintisizliği esas alınmıştır” (Öztan, 2005: 2-7).

Fordizm sadece üretim ve fabrikasyon alanında düzenlemeyi ele almamıştır. Kitle üretimini hedeflerken aynı zamanda buna dayalı bir tüketim formülü de tasarlamıştır. “Rasyonelleştirilmiş, modernist, popülist yeni tür bir demokratik toplum” yaratma projesiyle kendini, Taylorizm ve ondan önce gelen iş yönetimi formüllerinden kendini ayırmıştır. İşgününü sekiz saat ile kısıtlarken, gündelik bir işçi ve ailesine uygun maaş vermeyi, sadece işçinin disiplinli olması ve üretimi aksatmaması için değil üretilen malları tüketmek için, hem yeterli boş zamanı hem de maddi imkanı olması için düzenlemiştir (Harvey, 1999: 148). Üretim ve tüketim arasındaki dengeyi bu şekilde ayarlarsa hem iş etiği güçlü olan, hem de yaptığı iş ve kazancından tatmin olan bir iş gücü yaratmıştır kendine. Daha doğrusu sisteme bağlamış ve bu sisteme muhtaç bırakmıştır.

David Harvey Ford'un bu dönemde başka bir projesine daha dikkat çeker:

“Ford 1960'da, kitle üretiminin yarattığı “yeni insan”ın sermayenin ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olabilmesi için ahlaki bakımdan dürüstlüğü, iyi bir aile hayatına, aklı başında (yani alkol tüketiminden kaçınan) ve “rasyonel” bir tüketim kalıbını uygulayacak kapasiteye sahip olmasını sağlamak amacıyla, çoğu göçmen olan “ayrıcalıklı” işçilerin evlerine bir sosyal hizmet uzmanları ordusu gönderiyordu. Deney çok uzun sürmedi ama salt bu deneyin yapılmış olması bile, Fordizmin ortaya çıkaracağı derin toplumsal, psikolojik ve politik sorunlarının habercisiydi” (Harvey, 1996: 148).

Fordizm, işçilerin sosyal konumlarını, yeni çıkış yolları arayışlarındaki çaresizliği de, geleceğe dönük umutlarını da şirketin işçi ve üretim yönetimine yararlı olacak şekilde kullanmayı hedefler. Verimli ve kendini işe adanmış, aynı zamanda bedeli iyi ödenen, şirketin başarısının onun yararına olduğuna inanan bir iş gücü yaratmanın sürdürülebilir ve güçlendirilebilir bir yönetim tarzı olduğunu savunur Fordizm. Şirketler sendikaların oluşmasına ve güçlenmesine isteksiz de olsa, özellikle 1945 senesi sonrasındaki işçi hareketleri “üyelerini denetlemeyi ve üretkenliği arttırmayı” şirket çıkarları doğrultusunda, “şirket yönetimi ile işbirliği yaparak” kapitalist düzene bir tehdit unsuru içermedikleri sürece aktif bir şekilde karşı koymazlardı, (Harvey, 1999: 158).

İkinci dünya savaşından sonra 1970’lerin ortasına kadar süren dönemde Fordizm yapısal olarak hem endüstriyel hem de sosyo-politik alanda orta yeri almıştır (Öztaş, 2005: 2-7). Üretimi olabileceği en hızlı ve verimli hale getirirken, tüketimi de bolluk yaratarak mal fiyatlarının düşmesiyle tetiklemeyi amaçlamıştır. Bu sayede hayat standartları yükselirken toplumun beklenti ve talepleri de değişmiştir. Teknolojik alanda gelişmeler piyasa da yeniliklerin oluşmasında katkıda bulunmuş ve endüstriyel alandan daha da hızlı, verimli ve en uygun fiyatlarda mal üretmesini sağlamıştır. Böylece birbirini besleyen yapıların güçlendirdiği ve hızla sahasını genişleterek tüketici arayışında olan küresel kapitalist 'düzenin' omurgası oluşmuştur. Bu dönemde merkez güç devletlerin milli hasılları onlara bağlı olan şirketler sayesinde artmış, piyasayı kontrol ederken aynı zamanda piyasadan en çok menfaati görmüşlerdir.

Diğer taraftan Fordist üretim yapısının getirdiği tek bir alanda uzmanlaşma, ustalık kavramını yok etmiş ve emek verenin ürettiği mal ile ilişkisini tek yönlü bir hale getirerek ürettiği maldan uzaklaştırmıştır. Artık emek veren değil, hergün belirli bir saatte gelip belirli bir saatte evine dönen ve seri üretimin bir halkasını oluşturarak aynı işi yapan, ustalaşarak işinde ilerleme konumunu kaybetmiş, hareketleri makineleşmiş sade bir işçi olmuştur. Her an yeri doldurulabilir konumdadır işçi; özelliğini ve özgünlüğünü yitirmiştir. Yönetici ise bu üretim bandında bir aksama olmamasını sağlayan, uzmanlık sahibi değil, kuralları takip eden ve işçiyi insan olarak

değil, büyük bir makinenin bir parçası olarak gören ve üretimin en ufak bir aksamasında bile kendi iş güvencesini korumak için herhangi bir işçiyi harcayabilen aslında kendisi de o büyük makinenin başka bir parçasını oluşturur.

1970'lerin başında yaşanan küresel “siyasi ve iktisadi” kriz ile beraber Fordizme yoğun eleştiriler yöneltilmiştir. David Harvey eleştirilerin ilkinin Fordist üretim modelinde sermaye ve kârın adil ve eşit dağılımına özen gösterilmediğini, olanaklardan sistem ile ilişkili olan herkesin hak ettiği payı alamadığı olduğunu söyler (Öztan, 2005: 2-7). Bu eleştirilen bir kısmı da doğal kaynakların kullanımındaki sınırsız iştah ve isteğe yönelmiştir. Sistem krize kadar tüm hammadde ve enerji kaynaklarını tüketirken en ufak bir kaygı duymamaktaydı. Immanuel Wallerstein'ın önde gelen savunucularından biri olduğu dünya sistemlerinin analizi yaklaşımı, 16. yüzyıldan beri içinde bulunduğumuz bu küresel düzende kısıtlı kaynaklar olduğunu öne sürer. Buna göre; merkez güç (core) ulus-devletlerin ilerlemesi, çevre (periphery) olarak adlandırılan dünya sisteminde ham madde ve ucuz iş gücü sağlama rolüne sahip olan ulus-devletlerin geride kalmasına neden olur. Eğer dünyadaki kaynakları ve varlığı bir kek olarak düşünürsek birinin herkesten büyük bir dilim alması geri kalanların daha küçük bir parçayı paylaşmak zorunda kalmasına sebep olur. Çevre ülkelerde Fordist üretim biçimi kullanan “ulusal sermayelerin, uluslararası finans odakları ile işbirliği içerisinde girerek zenginliğini arttırması” ile birlikte bu ülkelerde yaşayan “kitlelerin hayat standartlarında gözle görülür bir iyileşmenin yaşanmaması” gözlemlenmiştir (Öztan, 2005: 2-7).

Kapitalist sistemin yaşadığı krizle birlikte ortaya yeni bir üretim biçimi ve onun ardından farklı tüketim kalıpları ve yeni bir kültür ve toplum filizlenmeye başlamıştır. Buna ilişkin David Harvey kapitalist sistemin krize uygun bir havası olduğunu öne sürer. Dinamik olduğundan istikrarsız olduğunu fakat devamlılığı için belirli süre zarfları içerisinde tutarlı bir düzene benzemesi gerekmektedir. Bunu sağlayan “karmaşık ilişkiler, alışkanlıklar, politik uygulamalar ve kültürel biçimler” oluşturur (Harvey, 1999: 144). Ekonomik açıdan Fordizm ve esnek birikim (post-Fordizm) de bunların parçalarıdır.

Fordizmin egemen üretim biçimi olmaktan çıkarak yerine onu izleyen, ondan beslenen yeni bir üretim biçiminin ortaya çıkışının ekonomik ve tarihsel arka planını kısaca özetlemekte yarar var. 1965 yılında başlayan ABD ekonomisi 1973 yılına kadar zorlu bir dönem geçirmiş ve bunun sonunda piyasada hareketleri değiştirecek kadar etkili bir kriz yaşamıştır. David Harvey'e göre Fordizm artık kapitalist sistem içindeki doğal olan dengesizliği ve tutarsızlığı kontrol altında tutamayacak duruma gelmişti. Bunun nedeninin ise sermaye ve üretim arasındaki ilişkinin tek yönlü ve katı olduğunu ve “değişmez tüketici piyasalarında istikrarlı büyüme varsayımına dayanan katılığına dayanan sorunlar” var olduğunu söyler (Harvey, 1999: 165). 1973 yılında yaşanan petrol krizi ve ABD ekonomisini sarsan 10 senelik üretimde durgunluk ve enflasyon dönemi, iş yönetimini, üretim ve sermaye arasındaki ilişkiyi, işçi-şirket-devlet arasındaki üçlü dengeyi değiştirmeye mecbur bırakmıştır. Fordizm ile yaşanan refah dönemi bitmiş farklı bir “birikim rejimi”ne ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır. 1980'li yıllara kadar sıkıntılı bir süreç yaşanmıştır ve Harvey'in tanımıyla “esnek birikim”e kapıları açmıştır.

Fordist büyümenin sona ermesini ardından durgunluktan kurtulabilmek için gelişmekte olan, yeni olgunlaşan pazarlardan (emerging markets) ek pay almak ve ürünlerin hızla yenilenmesi gerekiyordu. Fordist kitle üretimi tarzının hantal yapısından kurtularak gitgide daha kısa sürelerde, daha az miktarda ve en düşük maliyetle çok sayıda ürün üretme kapasitesinin elde edilmesi gerekiyordu.

“Enformasyona dayalı devrim, küreselleşmeyi olanaklı kıldı; buna karşılık, küreselleşme de enformasyon teknolojilerinin ve kullanımlarının hızlı gelişimine olanak tanıdı ve bu gelişimi takip etti. Sermaye, Fordizmin krizinin üstesinden gelmek, kendisini toplumsal-devletsel baskılardan kurtarabilmek, birim başına ücret maliyetlerini azaltmak ve üretkenlik artışını hızlandırmak için teknik bir devrime ihtiyaç duyuyordu. Ancak bu teknik devrim, toplumsal güç ilişkilerinin ile sermaye ve devlet arasındaki ilişkiler sermayenin lehine aynı anda ve karşı konulmaz bir şekilde dönüştürülürse gerçekleşebilirdi yalnızca” (Gorz, 2001: 25).

Değişmesi gereken yapılardan bir tanesi de emek yapısı idi. Fordist üretim modelindeki tek yönlü ve katı iş yönetiminden kurtulup kısmen daha esnek olan fakat üretimde ve işçi üzerinde tam kontrol sağlaması gerekiyordu. David Harvey'nin tanımıyla Esnek Birikim modeli temel olarak çekirdek iş gücü ve çevre iş gücü diye iki parça iş gücü. Çekirdek iş gücü şirketin devamlılığı açısından büyük rol oynar, bu nedenle iş güvencesi ve yükselme olanakları vardır. Ücreti diğer emek gruplarına nazaran daha yüksektir, fakat aynı zamanda diğer iş gruplarından çok daha fazla yükümlülüğü vardır, şirketin başarısızlığı durumunda maddi ve manevi olarak kaybedecekleri daha fazladır. Mekan ve rol değişimine hazır olmalıdır ve sürekli gelişmesi beklenir (Öztan, 2005: 2-7). Statü kazanır fakat uzun saatler çalıştığı için özel hayatında eksiklikler yaşayabilir. Şirket, çekirdek emek grubunu maddi ve statü açısından beslerken, bir açıdan da kişisel özgürlükleri feda etmesini bekler. Daha doğrusu feda etmeden başaramayacağı nitelikte sorumluluklar verir, şirketle özdeşleşmesini ister.

Bu emek kesimine destek konumunda olan çevre iş gücü ise ikiye ayrılır: “tam zaman çalışan, genelde rutin işleri görmekle yükümlü olan, 'az vasıflı' emek gücü” ile “genellikle yarı zamanlı çalışanlar, parça başlı ücret alanlar, sabit süreli sözleşmeyle iş yapanlar, geçici işçiler gibi ihtiyaca göre istihdam edilenler” grubudur (Öztan, 2005: 2-7). İlk grup az ücret alıp maliyet açısından düşük olmakla beraber az yetenekli ve düşük eğitilmiş olduğundan yükselme şansı da azdır, zaten böyle bir beklenti de yoktur. İkinci grubun ise hiç iş güvencesi yoktur, sabit bir maaş ile çalışmaz genelde saat ücreti alır fakat ne zaman, ne kadara çok ve hangi alanda çalışacağı belirli değildir. Emeğe ihtiyaç olduğunda herhangi bir görev verilebilir ve eğer ihtiyaç yoksa şirket onu çalıştırmak zorunda değildir. Aynı zamanda sağlık sigortası, tatil, hamilelik izni, emeklilik hakkı gibi hakları da yoktur. Genelde kaza riski daha fazla olan işlerde çalıştıkları için aslında şirket tarafından korunmaya en çok onların ihtiyaçları vardır. Öztan, David Harvey'in bu konudaki tezini açıklarken, iki tarafın da zaman zaman işine gelen, emek yapısındaki yeni esnek yapılanmanın başka bir boyutunu gündeme getirir: iş gücünün “...geleceğe yönelik güvensizlik duygusu. Bu duygu hem 'çekirdek' hem de 'çevre' işgücü için geçerli olmakla birlikte, ikinci grupta daha belirgin olduğu

kolaylıkla ifade edilebilir. İşgücü piyasasındaki esneklik, ikame edilebilir olmak ya da ihtiyaç duyulduğunda çağrılmak, geleceğe yönelik bir ümitsizlik ve endişe hali yaratmaktadır” (Öztan, 2005: 2-7).

Üstünde durulması gereken bir diğer konu ise, esnek birikim sisteminin merkez güç devletlerde çevre devletlerden daha yaygın bir şekilde kullanımda olmasıdır. Esnek birikim, bir diğer adıyla post-Fordizmi savunarak emek veren kesimin, bu model ile beraber bedelinin eşit bir şekilde karşılandığını söyleyen kesim dünyaya nasıl yayıldığı üzerinde durmazlar. Bunun nedeni ise aslında küresel ekonomik sistemde çevre ülkelerde esnek birikim modelinin değil çevresel Fordizm adı verilen Fordist modelin mutasyona uğramış halinin kullanılmasıdır. İş gücü pahalılaşmaya başladığından, ve hak beklentilerinin artık şirketlere pahalıya mal olması nedeniyle şirketler üretimi merkez güç devletlerden alıp çevre ülkelere götürürler. Şirketler, sendikaların kuvvetli olmadığı bu ülkelerde, düşük ücretle ve daha az haklara sahip işçi çalıştırarak sermaye, maliyet ve kar arasındaki ilişkiyi kendi çıkarları doğrultusunda dengelerler (Öztan, 2005: 2-7).

Öte yandan, postmodern işletmeler modern öncesi, modern ve postmodern karakteristikleri içinde barındırır. Bir kısım düşünür çalışma dünyasındaki bu dönüşümü kabul etmekle birlikte, bunun ‘post-Fordizm’ olarak etiketlenmesine karşı çıkmaktadırlar. Geleneksel Fordist tekniklere yeni yaklaşımların entegre edilmesiyle bir anlamda ‘Neo-Fordist’ bir dönemin yaşanmakta olduğu öne sürülmektedir. Örneğin Anna Pollert’e göre, Fordizmin kitle üretiminin özellikle tüketici pazarlarına yönelik endüstrilerde hala başat üretim biçimidir ve ekonomik üretim, zaten, standart, tek tip olmak yerine çeşitli tekniklerle karakterize edilir (Giddens, 2001: 387).

Fredrick Jameson da şimdi “geç” aşamasında olan kapitalizmin (kesinlikle “modern” bir olgu) yeni bir kültürel mantık – post modernizm – geliştirdiğini iddia ettiği *Postmodernism, or the Cultural Logic of Late Capitalism*, isimli kitabında temel ekonomik yapının kapitalizmin erken biçimleriyle tutarlı ve hala “modern” olduğunu

söylemektedir. Jameson’a göre insanların kültürle özdeşleştirdikleri estetik öğeler bile kapitalist pazarda alınıp satılan mallara dönüştürülmüştür (Jameson, 1991).

Kapitalizmin dönüşüm geçirdiği gerçeğinden hareketle bugünkü post-Fordist üretim sisteminin varlığı Fordist geçmişinden büsbütün bağımsız düşünülemez. Esnek, hızlı, akışkan, bilgi-yoğun bu dönem, istikrar, düzen, rutin ve mekanik teknoloji çağrıştıran öncellinden türemiştir. ‘Post’ takısı da zaten, bu yapının ‘melez’ (hibrid) olduğunu ima eder. Geçmiş, bugün ve belki de geleceğin unsurlarını içinde barındırdıran bugünkü yapıyı tanımlamak için kullanılacak en geçerli sıfatlar bunlar olabilir.

Bununla birlikte pek çok etkenin zorlamasıyla yeniden yapılanan şirketler, özellikle çalışanlar açısından, pek çok sorunu da içinde taşımaktadır. Esnek ve akışkan yapı çekirdeği oluşturan yüksek vasıflı işgücü dışındakilere bağımlı olmak istememektedir. Bunun anlamı, çalışanlarla örgütler arasındaki karşılıklı bağımlılık ve ihtiyaçtan kaynaklanan güven ortamının azalması demektir. Richard Sennett, *Karakter Aşınması* adlı kitabında “...Organizasyonlarda karşılıklı ihtiyacı ortadan kaldırarak güvensizlik aşılanıyor. Ayrıca, kurumları yeniden tasarlayıp, bütün çalışanları her an vazgeçilebilecek bir duruma getirerek bunu yapıyor. Bu uygulamalar, insanın önemli ve başkalarına yararlı olduğu duygusunu apaçık ve vahşi bir biçimde baltalıyor” (Sennett, 2002: 154) demektedir. Bu yeni dönem çalışanlarda daha önce tanımadıkları endişeli duygulara yol açmıştır. Modern toplumun vaatleri gerçekleşir gibi görünürken ortaya kaygılı, kimseye güvenemeyen bir insan modeli çıkmıştır.

Post-Fordist yapılanmayla birlikte değişen yönetim biçimleri, emek üzerindeki denetimin yoğunlaşması, mikro-elektronik ve bilgisayar teknolojilerinin kullanımıyla örgüt kültürlerindeki köklü değişim aslında vasıflı ve vasıfsız çalışanlarda güven duygusunu, dolaylı olarak, büyük ölçüde zarara uğratmaktadır.

“Kapitalizmin zaten geçmişte de böyle olduğunu söyleyenler çıkacaktır. Ama arada kesinlikle bir fark var. Eski, sınıf temelli (*class-bound*) kapitalizmin

yaydığı kayıtsızlık bütünüyle maddiydi. Esnek kapitalizm ise, daha az bütüncül, daha okunaksız bir sistem olduğu için çevreye yaydığı kayıtsızlık daha kişiseldir. Marxizm eskiden, kişinin kafa karışıklığını “yanlış bilinç” olarak niteleme alışkanlığı vardı. Bu ifade asıl günümüz gerçekliğini tam olarak yansıtıyor. Herkes “toplumda bana ihtiyaç duyan kim var?” sorusu karşısında kafa karışıklığı yaşıyor” (Sennett, 2002: 154).

Nigel Thrift bu yeni yönetsel söylemin hegemonyaya yakın (*near-hegemony*) sonuçlarının rahatsız edici olduğunu söyler. Artan verimlilik, sürekli düşürülmesi gereken maliyetler, artan iş yoğunluğu ve sonuçta azalan işgücü demektir. Herşeye rağmen yöneticilerin de, çalışanların da aşırı sömürsü vardır. Daha da ötesinde entelektüel cemaat, iş dünyasıyla artan ilişkiler ve trafik nedeniyle bu dünyayı anlamak ve çözmekten gittikçe uzaklaşmaktadırlar, demektedir (Thrift, 1999: 157). Eleştirel yaklaşanlar, postmodern çalışma hayatının parçalanmış, anlamsız, kopuk bir dünya ve toplumsal bir kaosa yol açtığını söylemektedir. İnsanlar yine umutların tükendiği bir çevrede yabancılaştırılır, kullanılır ve zarara uğrattılır (Boje & Dennehy, 1999: 10).

Görüldüğü gibi, Fordist üretim biçiminden post-Fordizme geçiş ekonomik süreçlerden bağımsız düşünülemez. Fordist üretim biçimin örgütlenme modelleri ve emek yapısı ile yeni biçimin gerektirdikleri birbirinden oldukça farklı unsurlar taşımaktadır. Toplumların içinde bulunduğu postmodern dönem bir önceki dönemden ayrılmıştır. Özellikle kapitalist sistemim baş oyuncularını olan ülkeler ve o ülkelerin dev şirketleri yerküredeki tüm yapıyı baştan aşağı değiştirmektedir.

Post-Fordizmin ne olduğunun doğru bilinmesi endüstriyel kapitalizmin bugünkü evresinin doğru anlaşılmasını sağlar. Merkez ülkelerin neden post-endüstriyel olarak nitelendirildiğine de açıklık getirir. Post-Fordist modelin sağladığı olanaklar, doğal olarak bilim ve teknolojiye atılımlardan beslenmiştir. Bilgi alışverişi ve ulaşımın muazzam seviyelerde kolaylaşması, kapitalizmin küresel çapta egemen sistem olmasına da, en azından şimdilik, zemin hazırlamıştır. Küreselleşme süreci yukarıda aktarılan post-Fordist üretim biçimleri, iletişim, bilgi teknolojileri ve elektronikteki

gelişmenin de yardımıyla büyük bir ivme kazanmıştır. Küreselleşme, emek ve işgücündeki değişimler de bir sonraki kısımda ana hatlarıyla aktarılacaktır.

c. Küreselleşme ve Emek

Küreselleşme yeni bir terim olmasına rağmen sömürgecilik dönemine kadar uzanan köklü bir sürecin sonucudur. Avrupa ulusları sömürgecilik döneminde, 1600-1800, sanayi devrimini de finanse eden hesaplanması olanaksız miktarlarda servet edinmişlerdir. Uluslararası ticaret, sömürge ülkelerden getirilen hammaddenin fabrikalarda işlendikten sonra ihtiyaç fazlasını o ülkelere sanayi malları olarak girmesiyle büyüyor ve 1860 ve 1870’lerde altın çağını yaşıyordu. İhracatın dünya ticaretindeki payı 1913’te, 1999’da olduğundan daha büyüktü (Ellwood, 2001: 16-17). 1870-1914 arası *Belle Epoque* büyük ölçüde uluslararasılaşmış bir ekonomiydi. Gerçek anlamda bütünleşmiş bir dünya ticaret sistemi ondokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında oluşmuştu (Hirst & Thompson, 2000: 8).

İnsan ırkının daha zengin kaynakların olduğu coğrafyalara göçü bile küreselleşme bağlamında ele alınabilir. Ne var ki, bu araştırmada bilgi ve teknolojinin büyük bir ivmeyle sistemi etki altına almasıyla oluşan yeni bir dönemden bahsedilecektir. Bu dönem kapitalist üretim araçlarının dönüştüğü, üretimin ve pazarların hızla yer yer değiştirdiği, emeğin akışkan hale geldiği, tüketimin çılgınca arttığı, modern çağın en önemli simgesi olan ulus-devlet kavramının kabuk değiştirdiği, modernite projesinin demir perde diye adlandırılan ülkelerde de kapitalist sisteme entegre olarak kök saldığı, ortalama insan ömrünün uzadığı, telekomünikasyonun yeryüzünün en ücra köşelerine kadar ulaşarak her insanı büyük gruba dahil ettiği son 25-30 yıllık dönem kastedilecektir.

Kıta Avrupasında başlayan ve insanlık tarihinin ne büyük acı, kıyım, elem ve zulümle karşılaştığı, kitlesel göçlerle yüzlerce, belki de binlerce yıllık topraklarından gönüllü ya da zorla koparılan insanların dramına neden olan Birinci Dünya Savaşı,

ulus-devletlerin hızla şekillendiği, birbiri ardına pek çok yeni devletin ortaya çıktığı sancılı bir sürecin aslında ilk aşaması olmuştur. Modernite projesinin, rasyonalitenin, bilimin tartışılmaz egemenliğinin sosyalist ve kapitalist yorumu dünyayı iki cepheye bölmüş ve sistemin doruğa çıkan sıkıntıları daha da büyük trajedilerin yaşanmasına neden olan İkinci Dünya Savaşı'na yol açmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası yeniden oluşturulan dünya düzeni iki sistemin - kapitalizm ve sosyalizm – yarışına sahne olmuştur. Özünde rasyonaliteden, pozitif bilimden beslenen modernite projesinin iki ayrı modelle hayata geçirilmesi idi aslolan. İkinci Dünya Savaşı sonrasında izlenen Keynesçi politikalar devletin ekonomiye müdahalesini büyümenin ve gelişmenin tetikleyicisi olması için gerekli görüyordu. 1944'te Breton Woods anlaşmasıyla (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması) uygulanan sabit kur rejimi ticareti libereleştirici olmakla birlikte sermaye hareketlerini kontrole dayalıydı. Yarı-sabit döviz kurlarının amacı, istikrarı garanti etmek ve bu sayede aktörlerin beklentilerine kesinlik kazandırıp büyümeyi teşvik etmektir. Breton Woods dönemi dünyaya 25 yıl süreyle görece istikrarlı bir ekonomik büyüme sağlamıştı. 1970'lerin başında bu sistem çökmüş ve 1973 ve 1979'da petrol fiyatlarının fırlamasıyla döviz kurlarının dalgalı ve çok hassas olduğu bir dönem yaşanmıştı (Hirst & Thompson, 2000: 17-18). 1980'lerde İngiltere'de Thatcher ve ABD'de Reagan dönemiyle devletin ekonomideki rolü hızla geri plana itildi. Buradaki temel felsefe, şirketlerin maliyetleri asgariye indirmek ve kazançları azamiye çıkarmak için faaliyetlerinde serbestliği en üst düzeye çıkarmaktır. Serbest ticaret, kösteklenmeyen yatırım, denk bütçe, düşük enflasyon, deregülasyon ve özelleştirme altı aşamalı bir plan olarak göklere çıkarıldı (Ellwood, 2001: 19).

Bu arada, Sovyetler Birliği ve Doğu Bloku'nun 1990'larda dağılmasıyla iki kutuplu eski dünya düzeni de ortadan kalkmıştı. Eski Doğu Bloku ülkeleri liberal pazar ekonomisinin egemen olduğu Batı Avrupa sistemine entegre olabilmek için hızlı bir dönüşüm süreci yaşamıştı. Liberal pazar ekonomilerinin benimsenmesi ile bu ülkelerde esen özelleştirme rüzgarları pek çok kamusal yatırımın çok uluslu şirketlerin kontrolüne girmesi sonucunu getirmişti. Avrupa Birliği'nin hızla genişlemesi küresel ekonomide etkin bir oyuncu olması isteğini ortaya koymaktadır. Bu ise ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarında kapsamlı bir dönüşümü gerektirmektedir.

Tatlıdil ve Xanthacou’nun kaleme aldığı ‘Türk  zg c n n Yapısı ve Avrupa Birliği  stihdam Politikaları’ isimli makalelerinde küreselleşmenin Avrupa Birliği ve Türkiye üzerinden değerlendirmeleri şu şekildedir: “II. Dünya savaşından sonra makro düzeyde meydana gelen toplumsal değişmelerin küresel değişim dinamiklerinden giderek daha çok etkilendiği tartişılmaktadır. Kitle iletişim araçlarının informatik ve teknolojik gelişimi, uluslararası sosyal, politik ve ekonomik örgütlenmelerin yaygınlaşması ve etkinliklerinin artması değişme sürecinde ortak değerlerin paylaşımına yol açmıştır. Bununla birlikte değişme sürecinin yönü ve hızı toplumların sahip oldukları doğal ve beşeri kaynakların, yerleşim alanlarının nitelikleri ve ekonomik gelişim sürecinde bulundukları aşamalardan farklı biçimlerde etkilenebilmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ulusların sahip olduğu kaynak ve birikimlerinin farklılığı bilgi ve teknoloji kullanma özellikleri ve insan kaynağının niteliği küreselleşen dünyada ortak değerlerin yaratılmasında dengesiz katılımlar sağlamaktadır” (Tatlıdil & Xanthacou, 2001: 1). Bu makalede de belirtildiği gibi merkez kapitalist ülkeler gelişmekte olan Türkiye gibi ülkeler kaynak aktarmakla birlikte yeni değerleri de transfer etmektedir.

Bilgisayarlar, fiberoptikler, uydular, mikroelektronik ve daha pek çok teknolojik yenilik, mal ve hizmetlerin üretim, satış ve dağıtımında köklü değişikliklere olanak sağlamıştı. İletişim ve ulaşımdaki gelişmeler şirketlerin fabrika ve tesislerini maliyetlerin en düşük olduğu yerlere taşımaları eğilimine girmelerine zemin hazırlamıştı (Ellwood, 2001: 18). İleri sanayi toplumlarının ekonomilerindeki, özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğinde elektronik ve bilgisayar teknolojilerinin de öncülük ettiği bu değişim uluslararası rekabetin artmasına ve buna paralel olarak da önemli yapısal değişimlerin gündeme gelmesine neden olmuştu.

Küreselleşmenin teknolojik ilerlemeler sayesinde piyasa alanını coğrafi ve ekonomik açıdan genişletmesi ile günümüzdeki düzen “hızla gelişen, birleştirici nitelikli, alanını genişleterek dünyada yayılan ve hakimiyet gücü artan bir kapitalizmdir” (Brown, 1991: 3). Piyasada  eşitlendirmeler, farklılığa ilgi çekerek üretimde hızlı artış post-endüstriyel üretim ve tüketimin temelini oluşturur. Hız ve

heterojenite toplumun tüketim tavrını ve yanılgılı beklentilerini bu dönemde tanımlayan iki kelimedir. Postmodernizm bu değişime tepki verir ve aynı zamanda bu dönemi açıklamaya çalışan modern, yapısalcı ve Marxist bakış açılarının yeterli kalmadığını ve hatta bazı alanlarda bunların yanlış olduğunu öne sürer (Brown, 1991: 1-19).

Ulusal devletlerin sınırlarını aşarak ulus-devlet tanımını da değişime uğratacak kadar güce sahip olan ekonomik küreselleşme ekonominin serbestleşmesiyle ve özel sektörün tüm alanlarda hakimiyete sahip olmasıyla köklenmiştir ve politik, sistematik ve kültürel değişimlere yol açmıştır. Aktan kitabında, dünyadaki değişim trend ve dinamiklerini Ekonomik Değişim, Siyasal Değişim, Teknolojik Değişim, Sosyal-Kültürel Değişim, Ekolojik Değişim, Demografik Değişim ve Organizasyonel Değişim başlıkları altında toplarlar (Aktan, 2003: 6). Piyasada oluşan hareketin ulus-devlet sınırlarını aşmasında teknoloji ve bilim alanında gelişmelerin çok büyük yardımı olmuştur. Bilgi alışverişinin gittikçe kolaylaşması ve hızlanması transnasyonal ve çok uluslu şirketlerin üretim ve sermaye kontrolünde işine yaramış, yeni tüketim alanları bulmalarına araç olmuştur. Ulus devlet sınırlarını aşabilen şirketler aynı zamanda devlet müdahalesinden muaf kalmak için ekonominin serbestleşmesi yolunda çabalar göstermişlerdir. Transnasyonal şirketlerin bağlı oldukları ülkeler ekonomik açıdan zenginleşmelerine yardımcı oldukları için bu şirketlere müdahaleyi kısıtlamış, hatta bazı devlet “görev ve fonksiyonlarını” (Aktan, 2003:7) üstlerine alıp toplum gelişimi için bağış yapanlara vergi konusunda yardımlar yapmışlardır. Küresel ekonomik düzende (ya da bir başka bakış açısıyla 'karmaşada') zenginleşen ve güç konumuna gelen ülkeler (Kuzey Amerika, Avrupa ülkeleri, Japonya) daha da zenginleşirken, bu düzende gelişme sağlayamayan ya da gittikçe yoksullaşan ve güç kaybeden dünya ülkelerinin çoğunluğu her yandan mücadeleye sürüklenmişlerdir. Bu ekonomik değişim sadece küreselleşme, serbestleşme yoksullaşma ve zenginleşmeden ibaret değildir. Aynı zamanda bölgesel “iktisadi bütünleşme hareketleri” de oluşmaktadır. Özelleşme gittikçe önem kazanır ve devletin “görev ve fonksiyonlarını” sivil toplum örgütleri gibi gönüllü kurumlar üstlenmeye başlar (Aktan, 2003:7).

Dünya ekonomisi, artık ülkelerin ürettikleri mal ve hizmetleri sadece kendi piyasalarında satmakla yetinmeleri yerine dünyanın farklı bölgelerindeki pazarlardan da pay almaları doğrultusunda yönelimleri gerekli kılmıştı. Küresel Yeniden Yapılanma süreci olarak da adlandırılan bu yeni süreçte, dünya ölçeğinde rekabet edebilir olmak için ülkeler, kendi sosyal, ekonomik ve siyasi yapılarında kapsamlı değişiklikler yapmaktadırlar (Kurtulmuş, 1996: 16, 189). André Gorz, “Sermaye, Fordizmin krizinin üstesinden gelmek, kendisini toplumsal-devletsel baskılardan kurtarabilmek, birim başına ücret maliyetlerini azaltmak ve üretkenlik artışını hızlandırmak için teknik bir devrime ihtiyaç duyuyordu” der ve bu kapsamlı değişiklikleri zorlayan ulus-aşırı sermayenin ulus-devletlere karşı egemenliğinin altını çizer. Ulus-devletler serbest rekabet, metaların ve sermayelerin serbest dolaşımını sağlayan yasa ve düzenlemeleri hayata geçirerek bu egemenliğe bir anlamda boyun eğmiş duruma gelmektedirler (Gorz, 2001: 25 - 26).

Fredrick Jameson ise küreselleşme ile birlikte kapitalizmin sistemik krizlerini aşmasının bir koşulu olarak yeniliklere, hatta teknolojik ‘devrimlere’ başvurmasından söz eder. Sözkonusu teknolojiler, yerküreyi “küçültürler” ve kapitalizmi yeni bir ölçeğe göre yeniden örgütlerler. Bu açıdan bakıldığında, bu dönemin, geç kapitalizmin, enformasyonla ya da sibernetikle nitelenmesi uygun düşecektir (Jameson, 2001: 166). Teknolojik gelişmeler sadece bilgisayar ve internet teknolojisinin gelişmesi, bilgi ve haber alımını hızlandırmasıyla sınırlı değildir. “Nükleer enerji, uzay ve havacılık teknolojisi, biyoteknoloji, gen mühendisliği” (Aktan 2003: 10) gibi hem ekonomik açıdan hem de siyasal ve sosyo-kültürel açıdan etkileri büyük olan gelişmeler ortaya çıkmıştır. Ulus devletlerin statüsü bu teknolojik gelişmeleri sağlayan beyin gücüne ve araştırma ortamına ne kadar sahip olduklarına göre değerlendirilmeye başlandı. Batı ülkeleri başta olmak üzere, sosyal refah devleti kavramı da tartışmaya açılmış, ve devletin eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi alanlardan dahi çekilerek sadece düzenleme ve denetleme faaliyetlerini üstlenmesi savunulmaya başlanmıştır.

Ticaretin ve üretimin küreselleşmesi özellikle sermayenin emek piyasasında serbest dolaşımına olanak sağlamaktadır. Üretim için, dünyanın çeşitli bölgelerindeki

ucuz ve kaliteli emek kaynaklarından yararlanılmaktadır. Hareketli sermaye hareketsiz emek rezervlerine kolaylıkla akarak maliyetleri düşürmektedir. Ucuz emek kullanımı artan çeşitlilikteki ürün yelpazesinin en ucuza ve kaliteli olarak pazara hızla sürülebilmesini mümkün kılarken, öte yandan herhangi bir sorunla karşılaşılması durumunda o emek kaynağından da bir diğerine hızla kayabilmektedir.

Mal ve hizmetlerdeki serbesti ile birlikte mali sermaye de bu yeni ve gevşetilmiş ortamda küresel ekonomiye hızla dahil olarak bu hassas piyasalarda istikrarsızlık unsuru haline gelmiştir. 1990'ların ikinci yarısında özellikle uzakdoğu ülkelerinde, Rusya'da ve Latin Amerika'da mali sermayenin paradan para kazanmak hırsıyla girdiği pazarlardan beklediği kazançları elde edemediğini anladığı anda hızla çekilmesiyle çıkan krizler, ekonominin küreselleşmesinin 'vaatleri'ne ciddi bir darbe indirmiştir (Ellwood, 2001: 21- 23). Küreselleşmede temel kabul, bütün ülke ve halkların artan ticaretin nimetlerinden eninde sonunda yararlanacağı şeklindedir (Ellwood, 2001: 88).

Bu noktadan hareketle küreselleşme olgusunun, kapitalizmin doğası gereği, kapitalizmin ortaya çıkışı ile birlikte zaten var olmak durumunda olduğu söylenebilir. Gerek ulus-devlet sistemi, gerek yeni askeri dünya düzeni, gerek uluslararası iş bölümü ve gerekse de kapitalist dünya ekonomisi, hepsi birlikte değerlendirildiği takdirde ancak küreselleşme olgusunu anlamak olanaklı olabilecektir.

Ulus-devletlerin, toplumların ve kültürlerin kendi kaderlerini seçim haklarının kalmadığı küreselleşme sürecinde, bu duruma uyum sağlamak altta kalmamak ve hatta var olmak için bir zorunluluk halini almıştır. Bu nedenle günümüzde küreselleşmeye karşı eleştiriler artmıştır. Özdemir, eleştirilerin yoğun olarak odaklandığı iki nokta olduğundan bahseder. Birincisi kapitalist küresel düzenin semptomu olarak yoksul ülkeler ile zengin ülkeler arasındaki ekonomik güç ve piyasadaki hakimiyet açısından aralarındaki farkın gittikçe büyümesi. İkincisi ise ulus-devletlerin özerkliğini tehlikeye atan çok uluslu şirketler (Özdemir, 2002: 237-244).

Çokuluslu ya da ulus kökeninden kopmuş ulusötesi şirketler bir ülkeye girmeden önce kar ve risk analizi yaparlar ve o ülkedeki kaynak ve değerlerin oranlarını ölçerler ve buna göre belirli stratejiler geliştirirler; merkezileşme, formalizasyon, sosyalizasyon, kontrat ve ihracat modunda veya maliyet tipi stratejiler gibi. Eğer bir ülke yeni fırsatlar vaadediyorsa, ki bu hammadde, toprak kullanımı, ya da ucuz iş gücü olabilir, şirketler risk alarak yabancı piyasaya girebilirler. Bu süreç içerisinde kaynakları kullanarak ve değerlerdeki farklılığın, piyasa yapılarından etnik yapılara, dillerden hukuk sistemine, kalkması için uğraşırlar. Bu piyasalarda ulus-devlet kavramı ne kadar gündemden düşerse o kadar yeni kar alanları üretmeleri kolay olur. Bu şirketlerin ulus-devletlere yarar ve zararları kullandıkları stratejiye de bağlıdır (Özdemir, 2002: 237-244). Fakat bu strateji, her farklı rüzgara göre kolaylıkla yön değiştirebilen bir yelkendir. Dış piyasada yatırım, üretim veya ihracat yapan bu şirketler bu konularda esnek ve çevik bir yapıya sahip olmalıdırlar.

Ulusötesi şirketler sahip oldukları büyük ekonomik güçlere rağmen ulus-devletin toprak bütünlüğü ve şiddet tekeli ayrıcalığı karşısında çaresiz kalabilmektedirler. Yine benzer şekilde ulus-devletler de kendi sınırlı bütünlükleri üzerinde egemenliklerini kesinleyebilmelerine rağmen belirli bir düzenin sürdürülebilmesi ve refah düzeyinin yükseltilebilmesi için – ki bunun için, var olan konjonktürde endüstriyel üretim şarttır – uluslar arası sermayeye gereksinim duymaktadırlar. Kaldı ki ulus-devletlerin dünya siyaseti üzerindeki etkileri, kesinlikle zenginlikleri ve askeri güçleri ile doğrudan ilintilidir.

Ulus-devletin üzerinde mutlak otoritesinin olduğu yaşam alanlarından çekilmesi ya da söz konusu alanların birlik ve bütünlüğünü sağlamaktan aciz duruma düşmesi ile birlikte toplumsal yaşamın düzenlenmesi doğrultusunda ulus-devlet tarafından boşaltılan alanların piyasa güçlerince doldurulması eş zamanlı olarak gerçekleşmiştir. Bauman bu durumu şu şekilde tasvir eder; “Eskiden devletin normatif coşkusu sayesinde ve devletin polis gücünün denetiminde yerleştirilen evrensel yasalar yoluyla yoğunlaştırılmış ve konsantre bir biçimde yapılan şeyler, bugün artık ticari şirketler, yarı-kabilese gruplar ya da bireylerin kendileri tarafından eş-güdümsüz

biçimde yapılıyor” (Bauman, 2001: s.228). Yetkileri elinden alınmış devletlerin küreselleşen sermayenin yerel koruma görevini ülke koşulları özelinde yerine getirmesi beklenebilir bir gelişme olarak görülebilmektedir.

İleri sanayi toplumlarının ekonomilerindeki, özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğinde elektronik ve bilgisayar teknolojilerinin de öncülük ettiği değişim uluslararası rekabetin artmasına ve buna paralel olarak da önemli yapısal değişimlerin gündeme gelmesine neden olmuştur. “Küresel Kuşatma Karşısında İnsan” isimli kitapta, çağımızın önde gelen düşünürlerinden birisi olarak kabul edilen Manuel Castells’in “Enformasyon Çağı”, “Ağ Toplumunun Yükselişi” ve “Binyılın Sonu” adlarındaki üçlemesinde öne sürdüğü argümanlar Alain Touraine, Craig Calhoun, David Lyon ve Anthony Giddens tarafından irdelenmektedir. Anthony Giddens, “Castells şaşırtıcı bir biçimde enformasyonel ekonominin post-endüstriyel (sanayi sonrası) olmadığını iddia eder. Post-endüstriyel teze göre, modern ekonomilerin en önemli özelliği, imalatın öneminin azalması, buna karşılık hizmet sektörünün yükselmesidir. Castells’e göre enformasyonel ekonomi hala büyük ölçüde imalata dayanmaktadır” (Armağan, 2004:180) diyerek Castells’in saptamalarına vurgu yapar ve Londra kentinin fiziksel yapısında büyük bir değişim yokken elektronik altyapıdaki muazzam değişimin kent yaşamını değiştirdiği örneğini verir. Craig Calhoun ise Castells’in ulus-devletlerin varlığını sürdürmelerine karşın toplumsal hareketlerin müşterek zemininin eski ulus-devlet bağlarından daha esnek ama güçlü ağa (network) dayalı sosyal bağlarla doldurma konusunda hayati rol oynayabileceği görüşünü irdeler (Armağan, 2004:62).

Andre Gorz da “Yaşadığımız Sefalet, Kurtuluş Çareleri” isimli kitabında “Ulus-devletler serbest rekabet, metaların ve sermayelerin serbest dolaşımını sağlayan yasa ve düzenlemeleri hayata geçirerek bu egemenliğe bir anlamda boyun eğerek duruma gelmektedirler” (Gorz, 2001: 26) diyerek küreleşme sürecinde devletlerin içinde bulunduğu duruma dikkat çeker.

Emek piyasalarındaki köklü değişimi 1970lerden itibaren ele alarak bakmakta yarar görülmektedir. 1970’lerin ikinci yarısında iyice belirginleşen ve etkileri hala süren kriz, kapitalizmin diğer tarihsel bunalımlarından önemli yapısal farklılıklar göstermektedir. Bunalım çerçevesinde genel olarak üretim düşmekle beraber, bazı sektörlerde, örneğin hizmet sektörü, artış sağlanmıştır. Ancak üretim artışı ek istihdam yaratmamış, aksine işsizliğin artmasına yol açmıştır.

1980’lerde özellikle çok bilinen süper markalara sahip, Nike, Levi Strauss, Gap, IBM, Reebok, General Motors gibi çokuluslu şirketler kendi ülkelerindeki üretim bölümlerini artık hantal bularak pek çoğunu kapatma yoluna gitmiş ve giderek artan biçimde Uzak Doğu ya da diğer ucuz işgücü ülkelerinden ürün tedarik eder hale gelmişlerdir. Batı ülkelerindeki üretim bölümlerini kapatan şirketler onbinlerce işçinin işsiz kalmasına yol açmıştır. “Yeni strateji” ya da “yeniden yapılanma” adı altında marka yönetimi, imaj kampanyaları, ve reklama harcanan sermaye artarken birim ürün maliyeti düşmüştür. Üretimin kaydırıldığı üçüncü dünya ülkelerinde işçiler son derece kötü koşullarda ve çok düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Bunun da ötesinde, yeni yönelim bu tür şirketlerin üretim bölümlerini tamamen kapatarak yüklenici ya da tedarikçi aracılığıyla kendi markalarını taşıyan ürünleri ürettirmeleridir. Böylece, işçi sorunları üçüncü şahıslara havale edilir. Bu dev şirketler işçilerin insanlık dışı koşullarda çalışmaları konusunda da sorumluluk almazlar. Ayrıca bu şirketler yükselen ücretler, çevre yönetmelikleri ve vergilerden kaçabilmek için bir ülkeden diğerine hızla taşınabilecek şekilde yapılanmaktadırlar (Klein, 2002: 217-233). Nike gibi bir firmanın, tahminen çoğunluğunu genç Asyalı kadınların oluşturduğu 500 bine yakın işçisini açlık sınırında ücretlerle, parçalanmış, yabancılaştırılmış ve etik standartlardan uzak bir şekilde çalıştırdığı bilinmektedir (Boje & Dennehy, 1999: 17).

Sendikal güvenceden de yoksun pek çok işletmede çalışanlar işlerini kaybetme kaygısıyla bir arada yaşamaktadırlar. Geçici, kiralık ya da mevsimlik işçi alımıyla sendikalaşma tehdidi ortadan kaldırılmaktadır. Sadece ABD’de 1982’den bu yana geçici işgücü kullanımı %400 artmıştır. Aynı şekilde Fransa, Almanya, Hollanda ve İspanya gibi Batı Avrupa ülkelerinde de geçici işçi sağlayan şirketler aracılığıyla

sağlanan istihdamla mevcut yasaların işçileri koruyan hükümleri atlatılmaktadır (Klein, 2002: 253-280).

Andre Gorz, *Yaşadığımız Sefalet* isimli kitabında, Taylorlaştırılmış Fordizmin fabrikalarında ücretlilerin “İşin önemi yok, önemli olan bir işe sahip olmak” temel ideolojik mesajıyla çalıştırıldığını ilettikten sonra işçi sınıfının sendikalar aracılığıyla bu zorlayıcı, baskıcı ortama karşı mücadele vererek “kimlik”lerini ve “haysiyet”lerini koruma altına alıyordu, şimdi ise ideolojik mesajın “Maaşın önemi yok, yeter ki işimiz olsun”a dönüştüğünü vurgulamaktadır. Gorz, “iş”in giderek azalan bir ayrıcalık haline getirildiğini, “işini kaybeden herşeyini kaybeder” kanısı uyandırılarak her türlü taviz, ve boyun eğmenin beklendiği uçucu, bireyselleştirilmiş, istikrarsızlaştırılmış ve herkes için “iş güvensizliği” ortamının yaratıldığının altını çizerek (Gorz, 2001: 82-83).

Küreselleşen dünya, çalışanların ve toplumun geniş kesimlerinin taleplerini ve beklentilerini gerçekleştirmekte zorlanmaktadır. Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere çalışan kesim ya işsiz kalma kaygısıyla başedebilme, ya da daha ucuz iş gücüyle rekabet edebilmek için özveride bulunmak durumunda kalmaktadır.

Bu noktada küreselleşmenin lokomotifi olan şirketlerin özellikle son yüzyılda nasıl bir süreçten geçtiklerinin de bilinmesinde yarar vardır. Sistemin ana unsuru olan serbest girişimle küçük sermayelerle kurulan, serpilip ve kendi sınırlarını aşarak devleşen şirketlerin aslında tek amacı vardır: Kar etmek. Atılan her adım, yapılan her şey bu amacı gerçekleştirmeye yöneliktir. Bu bölüm şirketlerin yapısına ve kuruluş amaçlarına dair bilgilere ayrılmıştır.

d. Şirket: Kar ve Güç Peşindeki Kurum

Küreselleşen dünya ekonomisinde, hem üretim girdilerinin temini, hem de ürün ve pazar stratejileri açısından ulusal sınırların ötesinde uluslararası ticaret ve üretim

anlayışı ile hareket eden çokuluslu (multi-national) şirketler de giderek ulus-ötesi (trans-national) nitelik kazanmaya başlamıştır. Çokuluslu şirketlerde birden fazla ülkenin girişimcisinin sermayesi ağırlıklı iken ulus-aşırı şirketlerde sermayenin ulusal kimliği önemini yitirir. Ulus-aşırı şirketler dünyanın farklı bölgelerinde farklı endüstriyel ilişkiler ve kurum kültürü oluşturmaya yatkındırlar (Kurtulmuş, 1996: 116). Öte yandan, Hirst & Thompson, yaptıkları karşılaştırmalı analizlerde çokuluslu şirketlerin hala ağırlıklı ana ülke topraklarıyla sınırlı ve büyük oranda “ulusa yerleşik” olduğunu ulusötesi şirket yerine çokuluslu şirketlerin sözkonusu olduğunu iddia etmektedirler (Hirst & Thompson, 2000: 127).

Şirketlerin en önemli amacı kapitalist rekabette yer alabilmek, ayakta durabilmek ve pazara sundukları ne olursa olsun, somut ya da soyut, bunların tüketim çemberi içinde yer almasıdır. Bulunan ortama iyi uyum sağlayan şirket varlığını sürdürebilir. Eğer dönemin koşulları ve getirdikleriyle uyuşamayıp geride kalırsa hayatta kalamaz. Kapitalist sistemin merkez ülkeleri endüstriyi çevre ülkelere kaydırarak post-endüstriyel bir aşamaya geçmişlerdir. Bu ülkelerde faaliyetlerini sürdüren şirketleri de post-endüstriyel şirketlerdir. Buna dayanarak post-endüstriyel şirket tanımını “yapı ve işlemleri post-endüstriyel topluma uygun olan kurumlar” diyerek yapabiliriz (Huber, 1984:928).

Modern şirketlerin evrimini eleştirel bir dille sorgulayan Joel Bakan, şirketlerin denetim altında tutulması gereken ve psikopat davranışlar sergileyen kurumlar olduğunu iddia eder. Bakan, *Şirket, Kar ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum* adlı kitabında modern şirket tarihini 16. yüzyıldan itibaren inceleyerek günümüze kadar getirir. Kitap modern şirket yapısının kar ve güç odaklı olduğu savını çeşitli örneklerle aktarmaktadır. Özellikle 20. yüzyılın başlarında yaşanan şirket birleşmelerinin ardından şirketlerin devasa, ruhsuz, tasasız, gayrişahsi ve ahlakdışı oldukları biçiminde oluşan görüntü hoşnutsuzluk ve örgütlü muhalefeti yaratmıştır. O dönemin dev şirketleri bu muhalefeti “insani anlayış, insani, duygudaşlık, doğal insani ilişkiler” gibi ögelerle süsleyerek yumuşatmaya çalıştı. Şirket sözcüğünün yarattığı soğuk çehre yeni imajlarla törpülenmeye çalışıldı (Bakan, 2007: 29-30). Buna rağmen 1929 krizinin baş

sorumlusu olarak şirketler görülüyordu. Bu olguyu halkın algılamaması ve şirketlerin güvenilebilirliğinin aslında sadece yüzeyde kaldığını anlamamaları işten bile değildi. Toplum, 1929 yılında, Büyük Buhran'ın sebepçisini büyük şirketlerin aç gözlülüğü olarak gördü. Franklin Roosevelt'in 'New Deal' 'ı geçirmesi bu nedenle çok zor olmadı. 1970' lere kadar etkisi süren bu yeni anlaşma sistematik olarak şirketlerin gücünü kısıtlamaya yöneliktir (Bakan, 2007: 34). İşsize destek vermeye, şirket ve finansal yönetim açısından reforma, ve ekonomik refahı geri kazanmaya yönelik bir anlaşmadır. Bakan bu dönemi şöyle açıklar:

“Yeni Anlaşmanın ortaya çıkılığını izleyen elli yıl boyunca şirketlerin artan gücü hükümet eliyle düzenlemenin sürekli genişlemesi, sendikalar ve sosyal programlar sayesinde hiç değilse kısmen dengelendi. Ardından tıpkı buharlı makineler ve demiryollarının, yüz yıl önce şirket denen dev yaratığı oluşturmak üzere yeni yasalar ve ideolojilerle birleşmesi gibi, teknoloji, hukuk ve ideolojinin yeni bir yaklaşması – ekonomik küreselleşme- pusulanın yönünü, daha büyük düzenleyici kontrole sahip şirketlere doğru çevirmiş ve şirketleri emsali görülmemiş bir güç ve nüfuzla donatmıştır”
(Bakan, 2007: 34).

ABD Anayasa Mahkemesi 1933 tarihli bir kararında şirketleri kötülük yapmaya muktedir “Frankenstein canavarları” olarak nitelemişti. Başkan Roosevelt döneminde, 1929-1939 yılları arasında tüm dünyayı sarsan ABD kaynaklı büyük buhranın ekonomik krizinin çözülmesi amacıyla, kapitalizmin serbest piyasa ekonomisinden devletçiliğe kısa süreli adım atılmıştır. Amaç, ekonomik kriz sonucunda ezilmiş ve yıpranmış çalışan sınıfın şartlarını iyileştirmektir. Bazı ekonomistlere göre New Deal'ın Amerikan halkının üzerinde çok büyük etkileri olmuştur. Hükümet, iş adamları ve sanayiciler arasındaki ilişki yeniden düzenlenmiştir. New Deal ile Amerikan hükümeti, merkez bankası sistemi aracılığıyla para yönetimini üstüne aldı. New Deal'den sonra Amerikan hükümeti, işverenler ve işçiler bir bütün olarak büyük buhranın üzerinden gelmek için ellerinden geleni yaptılar. İşçiler istikrarlı bir işgücünü, Amerikan

hükümeti ise yalpalamayan, inişler ve çıkışlardan etkilenmeyecek istikrarlı bir piyasa garantisinde bulundular. İşverenler ise hem hükümet hem de işçilerle uzlaşma yolunu tercih ettiler.

1973'te petrol fiyatlarındaki ani yükselişle sarsılan ekonomiler yüksek işsizlik oranları, dizginlenemeyen enflasyon ve büyük ekonomik durgunlukla karşı karşıya kaldı. New Deal mirası hızla bozularak ABD'de Reagan ve Britanya'da Thatcher iktidarıyla de-regülasyon (hükümetlerin kısıtlayıcı koşullarının ortadan kaldırılması) ve neoliberalizm dönemi başladı. Baton'un da belirttiği gibi kendilerini bir yere bağlı olmaktan kurtaran şirketler artık, hükümetlerin politikalarını belirler hale gelmekteydi. 1993'te Dünya Ticaret Örgütü'nün (WTO) kurulmasıyla birlikte küreselleşmenin deregülasyon mantığı derinleşti.

Artık şirketler, toplumu hükümetlerden daha fazla yönetmektedirler. Fakat, ekonomik küreselleşme sayesinde kazandıkları gücün onları saldırıya açık hale getirmesi de ironiktir. Aynen 20. yüzyılın başlarında olduğu gibi şirket liderleri toplumun güvenini yeniden kazanmak ve sürdürmek için çalışmalarını gerektiğini kavıyorlar ve şirketleri sosyal sorumluluk sahibi göstererek imajını yumuşatmaya çalışıyorlar. Kendilerini “ilerici, yenilikçi, yeşil, çevreye duyarlı, insan odaklı” markalar olarak konumlayarak insanileştiriyorlar.

Şirketin tanımını yapmak post-endüstriyel dönemde gittikçe zorlaşıyor. Bir yandan gerçekten yeni teknolojik icatlara öncülük eden, sağladığı fonlarla tıbbi ilerlemeleri olası kılan, iş veren olarak ulus-devletlerin vatandaşlarının refahı için çalışan bir profili ve aynı zamanda güçlenmesinin ülkenin kalkınmasında yardımcı olma rolü varken öte yandan işçilere verilen sosyal hizmetlerin kanuni açıdan önüne çıkmaya çalışan, onun karı ve gücüne katkıda bulunmayacak, imajını pozitif olarak etkilemeyecek projelere ilgisi aslında olmayan, aslında toplumun inisiyatifli ve sorumluluk sahibi olarak gördüğü bu kurumların sadece kendi ve sermaye sağlayanların menfaatleri için var olan bir kimliği de vardır. Sennett de eskiden çokuluslu şirket, ulus –devletin politikalarıyla sarmaş dolaş olduğunu, bugün ise

küresel piyasada ulusötesi yapılanmalar nedeniyle dünyanın her yerinden yatırımcılara ve hissedarlara tek bir ulusun çıkarlarına hizmet veremeyecek kadar karmaşıklıştığına dikkat çeker (Sennett, 2009: 20-21).

Şirketler kendilerini denetleyen hükümete bağlı olan kurumların etkilerinden sıyrılıp “egemen konuma” gelmişlerdir (Bakan, 2007:15). Bu konuma gelişlerini ve bunun topluma ve ulus-devlet kavramına etkilerini anlattığı kitabında, Bakan “devrimci bir dönüşüm” olarak ifade ettiği şirketlerin kurumsal ve yasal değişimlerinin 1890’lı yıllarda başladığını söyler. Şirketlerin amaç ve işlerinde olan kısıtlamalar ile beraber şirket birleşmelerindeki kısıtlamalar kalktıkça “şirket kapitalizmi” diye adlandırılan çok hissedarlı, çok değerli ve çok alanlı şirketlerin hakimiyetinin olduğu bir ekonomik dönem başlamıştır. Şirket kişiliğine gereksinim bu şekilde oluşmuştur. Sermayeyi sağlayan ve şirketin ayakta durmasında büyük destek veren hissedarların sayıları arttıkça ve bu şirketi şirket yapan binlerce hissedar dağıldıkça hem bireysel olarak hem de kolektif olarak kontrol güçlerini kaybetmişlerdir. “Yasal hakları ve görevleri üstlenecek” kişi artık şirket olmuştur (Bakan, 2007:26 - 27). Bakan’ın aktardığı 200 yıl önceki bir şirket tanımı şirket kişiliğinin ne olduğunu basitçe açıklar:

“Hukuk politikası tarafından, muhtelif bağlamlarda bir birey olarak hareket etmek, özellikle mülkiyet alıp vermek, senet imzalamak, dava açmak ve açılmak, müşterek olarak ayrıcalıklardan ve dokunulmazlıklardan yararlanmak üzere yetkilendirilmiş yapay bir form altında sürekliliğe sahip özel bir ad altında tek bir topluluk halinde birleşmiş çok sayıdaki bireyden oluşan bir toplum (Bakan, 2007:27).

Günümüzde bu durum daha karmaşık ve hukuken uluslararası olsa da şirketlerin kişiliğinin mantığında bu ilkeler yatar. Şirketin tüzel kişiliği demokratik sistem içerisinde birey ile aynı haklara sahiptir ve yargı önünde eşit gözüktür. Steven Gerencser şirketlerin tüzel kişiliğinin, ulus-devletlerin ve örgütlerin bir şahıs ile aynı şekilde değerlendirilmesinin ve bunu savunan teorilerin mantıksızlığına ve demokratik düzen içinde yarattığı anlaşmazlıklara ve karmaşaya dikkat çeker. Şirketlerin hukuksal

tanımında canlı kişi ve suni kişi arasındaki farkın belirtilmesi gerektiğini ve yapay kişi olduklarında, canlı kişilerle farklı bir kategoride yer almaları gerektiğinin üzerinde durur Gerencser. Yasa koyma alanında müzakere haklarının canlı kişilerle aynı olmaması gerektiği vurgular. Fakat bunun şu özellikle Amerika'nın şu anda bulunduğu yasal düzende zorluklara neden olacağını ve canlı kişi/yapay kişi arasındaki ayrımın çelişkili olabileceğini belirtir (Gerencser, 2005: 625-630).

Şirketin kişileşmesi hukuki temelle sınırlı kalmamıştır. Kapitalizme eleştirilerin yükseldiği dönemlerde şirketler bu düzenin çekirdeğinde yer aldıkları için halkın huzursuzluğunu püskürttüğü kurumlar halini de almıştır. İşçi isyanlarında çevresel etkilere ve sosyal değerlere kadar şirketler her yönden eleştirilmişlerdir. Gerçekte “ruhsuz ve insan dışı” (Bakan, 2007:29) oldukları için toplumun ekonomik düzendeki herhangi bir çalkalanmalardan onları üzerilerine sorumlu tutmaları olasıdır.

Bu durumdan sıyrılabilmek için imaj projesine ilk 20. yüzyılın başında AT&T ve sahip olduğu ABD'de telekomünikasyon tekeline sahip olan Bell System başlamıştır. Bakan bu durumu şöyle ifade eder: “Tıpkı hukukun, içindeki şirketi bir kişiye dönüştürmesi gibi, AT&T'nin kampanyası da halkın ruhsuz ve insanlık dışı bir varlık olarak şirkete karşı beslediği kuşkuları yenme gayretiyle şirketi insani değerlerle donatıyordu”. Topluma şirketi sevdirmek ve şefkat uyandırmak amacıyla kendini topluma “dost ve komşu” olarak gösteren bir imaj yarattı AT&T ve 30 sene boyunca reklam kampanyalarıyla bu imajı destekledi. General Motors ve Goodyear'ın da aralarında bulunduğu zamanın büyük şirketleri bu yolu izlediler (Bakan, 2007: 29 - 30). Bu günlerde bile Goodyear, Amerika'da (ve hatta dünyada) en çok güvenilen ve lastik değince akla gelen isimdir. General Motors eğer fabrikalarını yurt dışına taşıyarak Flint Michigan gibi GM fabrikasının getirdiği olanaklar nedeniyle kurulan şehrin çöküşüne sebep olmasaydı ve günümüzün gereksinimlerine, toplumun isteklerine hızlı bir şekilde cevap verip (çevre dostu elektrikli arabalar veya az benzin kullanan uzun ömürlü arabalar gibi) geçmişte izlediği halk dostu politikasının kara yüzünü göstermeseydi 2009 kriz döneminde ayakta kalabilirdi. Günümüzde 'halk dostu' politikasını izleyen, hatta daha ileri götüren şirketler piyasanın her alanında

varlar. Toplumdan en çok eleştiri alan şirketlerin bu imaj politikasına daha çok girdiğini gözlemlenmektedir. BP'nin son iki senedir topluma sunduğu 'yeşil benzin' mesajı ile toplumun büyük bir kesiminin ciddi endişelendiği çevre kirliliği ve küresel ısınma konularında kitleyle aynı alanda yer aldığını, onlara hak verdiğini ve günü biraz daha iyi yapabilmek için (sloganları “make the day a little better”) uğraş verdiklerini göstermeye çalışmıştır. Gerçeklik payının ne kadar olduğu önemli değildir. Kriz döneminde toplumun kullanmak zorunda olduğu benzini 'sempati duydukları, onların yanında olan' BP'den almaları onlar için yeterli bir sonuçtur. Aynı stratejiyi izleyerek bir çok araba üreticisi de aile ve çevre dostu, toplumun iyiliğin güvenilir düşünen marka imajını yaratmak için büyük efor sarfetmişlerdir. Bu örnekler şirket kişiliğinin onun piyasadaki hukuki gücünü ve tercih edilebilirliğini dolayısıyla da karını ve şirketin sürdürülebilirliğini ne kadar etkilediğini gösterir.

Bunun başka bir boyutu da şirketleri ahlaki olarak sorumlu tutmanın koşullarında görülür. Manning, kişi olmadığı sürece bir şirketin ahlaki olarak sorumlu tutulamamasını eleştirir. Ona göre şirketler ahlaki kişi (moral person) olmamalarına rağmen ahlaki kararlar verebilme kapasitesine sahip olan (moral agent) bir kurum oldukları için sorumlu tutulabilirler. Manning bu konuyu son zamanlarda çok tartışılan şirketlerin ahlaki mesuliyetleri var mıdır sorusuna cevap vermek amacı ile irdelemiştir. Bir sorun ile karşılaştığımızda buna neden olan kişiyi sorumlu tutabilmek için, o kişinin ahlaki kararlar verebilme kapasitesini sorgularız. Hem bu sorunun bir daha yaşanmaması, hem de mağdur olan birisi varsa telafisi için suçlu tutulabilecek bir kişi aranır. Rita Manning bu konuda kişinin ahlaki kararlar verebilme kapasitesinin olmasının yeterli olduğunu savunur. Bunu için de illa canlı kişi, insan olmak zorunda değildir. Şirketin ahlaki kişi, insan olarak tanımlanmasının yanlış olduğunu da savunur. Ahlaki kişinini kanunen ve ahlaki olarak hakları vardır. Manning'in aktardığına göre Joel Finberg bir hakka sahip olabilecek varlıklar çıkar kapasitesine sahiptir ve bu çıkarlar kişilerin inançlarını da kapsayan arzu ve hedeflerdir. Şirketlerin duyguları olmadığı gibi inanç ve arzulara sahip olabilmeye kapasiteleri yoktur. Bu nedenle Manning'e göre ahlaki kişiler ile aynı şekilde değerlendirmemeleri gerekmektedir (Manning, 1984:77-78).

Adam Smith 1776 tarihli klasik yapıtı *Milletlerin Zenginliği*'nde, şirketlerin malikleri olan hissedarların kendi işletmelerini işletmeyip profesyonel yöneticilere devretmesi olgusunun canını sıkıldığını söylemişti. “Öteki insanların parasını” işletirken, kendi paralarına karşı duydukları “endişeli ihtiyatı” taşıyamayacakları için profesyonel yöneticilere güven duyulmaz diye yazıyordu Smith ve dolayısıyla bu tür şirketin işletmesinde ihmalkarlık ve müsriflik az çok yaygınlaşacaktır (Bakan, 2007: 53).

Bakan ayrıca “Sosyal sorumluluk sahibi şirketlerin hayırsever retoriği ve hayır işleri, cazip şirket imajları yaratıyor; muhtemelen dünyaya da birtakım yararları dokunuyor. Ne var ki, şirketin asıl kurumsal doğasını değiştirmiyorlar, “...gözünü kırpmadan kendi öz çıkarına olan bağlılığını” (Bakan, 2007: 68-69) derken hem şirketlerin sosyal sorumluluk adı altında yürüttükleri kampanyaların özünü ortaya çıkarır hem de bu şirketlerin yöneticileri ile ilgili çeşitli görüşler ileri sürer:

“Şirketleri işleten insanlar genellikle iyi, ahlaklı insanlardır. Anne ve baba, sevgili ve arkadaşlar, kendi toplulukları içinde dürüst yurttaşlardır, çoğunlukla iyi ve kimi kez idealist niyetler bile taşımaktadırlar. Çoğu, dünyayı daha iyi bir yer yapmayı istemekte ve bunu gerçekleştirmek için meleklerinin onlara fırsatlar sunduğuna inanmaktadırlar. Kişisel niteliklerine ve büyük amaçlarına rağmen, şirket yöneticileri olarak görevleri açıktır yine de: şirketlerinin en uygun çıkarlarına her zaman öncelik vermek zorundadırlar ve herhangi bir kimse ya da şeye dair kaygılarını dışarı vurmamaları lazımdır (bu tür kaygıların dile getirilmesi, şirketin kendi çıkarlarına yardım etmediği sürece meşru sayılamaz). Yönettikleri ve harcadıkları para kendilerinin değildir” (Bakan, 2007: 69).

Bakan kitabında şirketlerin eskiden de topluma karşı cömertlikler sergilediğini ama bunu sessiz sedasız gerçekleştirdiklerine değinir. Artık büyük şirketler hayır işlerini iş planlarının merkezine yerleştirmişlerdir. Kimi düşünürler bu evreye

“vicdanlı kapitalizm” adını veriyor (Bakan, 2007: 47). Ancak, Milton Friedman gibi ünlü iktisatçılar hissedarları için mümkün olduğu kadar çok par kazanmak zorunda olan şirketlerin sosyal sorumluluk ve çevresel hedefleri tercih etmesini aslında ahlaksızlık olarak yorumluyor. Noam Chomsky de Friedman gibi şirketlerin “toplum ya da işgücü için değil... sadece kendi hissedarları için kaygı duymak” zorunda olduklarını söylemektedir (Bakan, 2007: 51).

Yasal, etik ve finansal sınır tanımayan şirketler kar ve güç peşinde her türlü fırsatı kollarlar, şenlik zamanı da olsa felaket zamanı da. Bakan buna örnek olarak 11 Eylül sonrası servetini katlayan altın piyasası müşterilerini ve onları yönlendiren Carlton Brown'ı gösterir. İkiz kulelere uçaklar çarptıktan sonra düşündükeri tek şeyin müşterileri altın piyasasından karlı bir şekilde nasıl çıkartacakları olduğunu söyler ve bir iki gün içerisinde yaptıkları operasyon ile müşterilerin paralarını ikiye katladılar (Bakan, 2007: 138-139). Her savaş zamanında olduğu gibi 11 Eylül sonrası ve Irak savaşı ile silah endüstrisi, yapı ve inşaat şirketleri de felaketlerden kar etmenin yolunu buldular.

Şirketlerin büyüme ve gelişmelerini engelleyen bir faktör vardır; o da kamusal alan. Son yirmi sene içerisindeyse bu alanın sınırları gittikçe daralmaya başlamıştır. Bakan, bunu şirketlerin sömürü alanlarını genişletmesi olarak tanımlar. “Şirketin sömürücü pençesinin” ulaşmaya ve kontrole geçmeye başladığı alanlar sağlık ve sosyal hizmetler, kültür merkezleri, okullar, kolejler, üniversiteler ve güvenlik kurumları, polis, itfaiye, mahkemeler gibi (Bakan, 2007: 140). Kar amaçlı okulların varlığının, kamusal alanların tamamıyla özelleştirilmesinin kamu yararını destekleyeceğini düşünen özelleştirme yanlıları kamu kurumlarının gerçek dışı “bencil ve maddeci olmayan bir insan doğasına bel bağladığını” savunurlar (Bakan, 2007: 145) . Bu kesimi eleştiren Joel Bakan aslında bunun gerçek hayatta kağıtta gözüktüğü gibi olmadığını, özelleştirmenin toplumsal sorunlara sürüdürülebilir bir çözüm olamayacağını belirtir. Maddi çıkara bağlı olarak yapılan kamu hizmetleri sadece bu çıkardan pay alanların inisiyatifine bağlı olduğunu, maddi bir getirisi olmayan hizmetlerin topluma olacak etkileri düşünülmeden kesileceği üzerinde durur. Şirketler

için eğer onlara kar ve güç açısından avantaj sağlayamıyorsa bir hizmet onun ipini kesmekte tereddüt etmezler (Bakan, 2007: 146). Onları durduracak ne yasal sistem ne de toplumsal güç vardır.

Küresel kapitalizmin eleştirisini yapan Ellen Meiksins Wood da şirketlerin kar amaçlı kuruluşlar olduğundan hareketle şunlardan bahseder:

“Küreselleşmeye atfettiğimiz kötülükler – toplumsal adaletsizlikler, zenginle yoksul arasında büyüyen uçurum, “demokrasi açığı”, ekolojik bozulma vb – salt ekonomi “küresel” olduğu ya da küresel şirketler eşi görülmemiş bir biçimde kötü niyetli, hatta istisnai derecede güçlü oldukları için orada değiller. İster ulusal olsun ister küresel, kapitalizm eninde sonunda “değişim değeri”ni “kullanım değeri”nin üstünde tutmayı gerektiren rekabet, azami kar ve sermaye gibi belirli sistematik güdülerle işlediği için bu sorunlar mevcut. En “iyi huylu”, en “sorumlu” şirket bile bu zorunluluklardan kaçamaz ve hayatta kalabilmek için piyasanın “kanunlarına uymak zorundadır; bunun anlamı, er ya da geç göz önüne alınan herşeyin önüne, bütün fuzuli ve yıkıcı sonuçlarıyla birlikte kârın konulacağıdır” (Wood, 2006: 160).

Çokuluslu ya da ulusötesi şirketler, tek stratejik yön ve eğilime sahip olmak yerine “gevşek bağlantılı fakat büyük oranda benzer” yarı otonom birimler olarak çalışmaktadırlar. Başarılı şirketlerin stratejileri, ulusal sistemlerle bütünleşmeyi sağlayacak esnekliğe izin vermektedir. Çokuluslu şirketlerin –kaynak, üretim ve pazarlamalarının uluslararası bütünleşmeleriyle gelen- “dönüşüm”lerinin doğasını anlamada bu çift yönlü hareket önemlidir (Hirst & Thompson, 2000: 89). Çokuluslu şirketlerin mottosu “Küresel düşün, yerel hareket et” şeklinde sloganlaşmıştır. Bunun anlamı, şirketlerin, kazançları artırmak asıl amacından uzaklaşmadan yerel yapılara uyum sağlayacak esneklikleri göstermeleridir. Katı merkezî talimatların yerini, koşullara uyumu gözeten, şirketlerin temel politika ve vizyonlarına ters düşmeyen, ancak ülkeden ülkeye değişebilen görece farklı uygulamalar almıştır. Bunu en iyi uygulayacak olan da şirketin hedeflerine kilitlenmiş yerel yöneticilerdir. Tüm küresel

şirketler girdikleri pazarlarda öncelikli olarak güvenilir, sadık, becerikli elemanlarını iş sayısız eğitime tabi tutarak dönüştürür ve yönetimi onlara emanet eder.

Yaşanan küresel değişim sürecinin uluslararası ekonomik yapıda ve ulusal ekonomilerde yarattığı makro gelişmeler, yerel ve uluslararası işletmelerin varlıklarını sürdürebilmek ve başarılı olabilmek için ciddi yapısal değişimler geçirmelerini zorunlu kılmaktadır. Küresel ekonomiye ayak uydurabilmek için işletmeler yeniden örgütlenme/yeniden yapılanma süreçlerinde iş yönetimi bilimi ve yeni örgüt kültürlerinden büyük ölçüde etkilenmekte ve önemli değişimler yaşamaktadırlar. Öte yandan, yaşanan küresel değişim bir önceki dönemin kesin hatlarının yumuşatılması ile işletmelerin temel hedefi olan kazanç elde etme doğrultusunda en ufak bir sapmayı içermemektedir. Hem şirket yapılanmalarında hem de toplumsal yaşamda tüketici kalıplarının değiştiği apaçık ortadır. Ancak, bu değişimin yeşerdiği toprak kapitalizmin yetiştiği yerdir ve onun asli unsurlarıyla çelişmez.

II. PROFESYONEL İŞGÜCÜNÜN DÖNÜŞÜMÜ

Çalışmanın bu bölümünde, küreselleşmenin iş hayatına olan etkileri ele alınacaktır. Özellikle bu dönüşümün, insanların profesyonel iş gücünü ne şekilde etkilemekte olduğu ön planda tutulacak şekilde ve kategoriler halinde incelenecektir. Ancak bu kısma geçmeden önce günümüzün düşünürlerinin küresel ekonomideki değişimleri ne şekilde yorumladıklarına değişik bakış açılarıyla kısaca göz atmak, bu sürecin olumlu ya da olumsuz yanlarını nasıl gördüklerine bakmakta yarar görülmektedir. Çünkü kimi düşünür, küreselleşmiş ekonomiyi bir yazgı olarak algılamamakta ve kapitalist küreselleşmenin toplumsal refahı inşa etmedeki yetersizlikleri, yarattığı etik ve çevre sorunları, insana dair pek çok gerçeği gizlemesi gibi nedenlerle, “yeni bir yaşam, yeni bir dünya mümkün” sloganıyla özetlenebilecek, sivil direnişe destek vermektedir. Örneğin, Jose Bove ve Gilles Luneau’nun “Sivil İtaatsizliğe Çağrı” isimli kitabı (Bove & Luneau, 2006) kamu çıkarları yerine şirket çıkarlarının korunması şeklinde tezahür eden hukuka karşı barışçıl bir yöntemle örgütlenmeyi önerir. Bu sürece karşı direnilmesi gerektiğini söylemektedirler.

Öte yandan Alvin ve Heidi Toffler ise, küreselleşme farklı bir bakışla, bir anlamda fütürist bir yaklaşımla, uydular, genetik mühendisliği, enerji, enformatik alanındaki gelişmelerin sosyal yapıya etkilerini “Zenginlik Devrimi” isimli son kitaplarında ele alarak insanlığın bugüne kadar katettiği yolu irdeleyerek yeni bir çağın başlamakta olduğuna işaret etmektedir. Toffler’lar tüketen-üretici kavramını öne çıkarıp bilginin ekonomideki rolü üzerinde değerlendirmeler yapmaktadırlar (Toffler & Toffler, 2006).

Bir diğer çalışma ise John Brockman’ın derlemesi olan “Gelecek 50 Yıl” ise, kültürden ahlaka, bilimsel gelişmelerin yaratacağı radikal dönüşümlere ilişkin bilimcilerin makalelerini içermektedir. Bu kitap ise baş döndürücü bir hızla değişen insanın ve toplum yapısının, insanlık tarihi için çok kısa sayılabilecek 50 yıl gibi bir

sürede nasıl evrileceğine dair öngörülerini çeşitli bakış açılarıyla ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın konusu olan profesyonel işgücünün dönüşümünün öngörülen gelişmeleri etkileyeceğinden ve dolayısıyla toplumun dönüşümünde de önemli roller oynayacağı gerçeğini görmemezlikten gelemeyiz. Elektronik ve enformatiğin, genetik biliminin insan yaşantısını değiştirmekte olduğu ve bu sürecin zaman ve mekan daralması diye tanımlanan gelişmeyi daha da hızlandıracağı gerçektir.

Gorz ise başka bir açıdan bakarak, kapitalizmin temel üretici güçlerinin en önemli sermayesinin gayri maddileştirilmiş emeğin, zihin (canlı bilgi) ile teknoloji sayesinde kullanıma hazır bilgi (makineleşmiş bilgi) olduğunu söylemektedir ve arasındaki sınırın da belirgin olmadığını iddia eder. Gorz’a göre “İnsanın insana özgü kapasiteleri, makinelerin cansız zihniyle birlikte sisteme dahil edilmektedir. İnsan cyborga dönüşüyor, varlık olarak öznelliğine kadar, tüm bütünlüğüyle üretim aracı haline getiriliyor, yani aynı anda hem sermaye, hem mal hem de emek halini alıyor” (Gorz, 2001: 16). Gorz’un tanımladığı gibi gerçek anlamda “çalışma”, maddenin dönüştürülmesine dayanan, öznenin kendini dışsallaştırdığı, pratik ve duyumsal özerk etkinliklerdir. Hakiki çalışma hazzını günümüzün “çalışma” anlayışını terkederek bulabiliriz. “Enformatik görüntüleme ekranının önünde çalışan milyonlarca işçi ya da teknisyen somut hiçbir şey “gerçekleştirmiyor”. Pratik ve duyumsal etkinlikleri aşırı derecede zayıflatıldı, bedenleri ve duyarlılıkları paranteze alındı. Bu işçi ve teknisyenlerin “çalışma”sının, çok sonra dolaylı olarak gerçekleşecek bir biçimlendirme etkisi olsa bile, “nesnel dünyanın uyarlanacak, sahiplenilecek tarzda biçimlendirilmesiyle” hiçbir alakası yoktur. Maddi olmayan şey “emekçileri”nin emek ürünleri, örneğin hizmet sektöründe çalışanların çoğunluluğunun emeği gibi, uçucudur, tamamlandıkları anda tüketilirler. Bu “emekçilerin” işte yaptığım şey, işte yapıtım, bu benim eserim” diyebilmesi hiç de sık rastlanan bir durum değildir” (Gorz, 2001: 11).

David Lyon’un ve Türkçeye “Gündelik Hayatı Kontrol Etmek, Gözetlenen Toplum” adıyla çevrilen “Surveillance Society” adlı kitabı çarpıcı bir biçimde karmaşık iletişim ve bilgi teknolojilerinin toplum üzerindeki etkilerini kapsamlı bir

biçimde inceler. Lyon “Gözetimi içeren bir örnek, işyeri alanında görülebilir. Kapitalizm’in yeniden yapılandırılmasındaki esnek işçi, sadece coğrafik olarak hareketli olması beklendiğinden ve çeşitli saatlerde çalışmaya istekli olduğundan bu şekilde adlandırılmıştır. Bu koşullar altında, yapılan işin izini sürmek için kullanılan eski yöntemler daha az belirgin olmuştur ve elektronik yöntemler daha uygun hale gelmiştir. İş, çok daha bireyselleştiği için, dolayısıyla gözetleme de bireyselleşmiştir. On dokuzuncu yüzyılda ve yirminci yüzyılın başlarında, bütün işçileri bir çatı altında toplamak gözetimi kolaylaştırırken, bugünün teknolojileri daha çok bireysel işçi ile ilgilidir. Aracı yönetimin yok olmasıyla birlikte, bütün işçileri izlemenin daha doğrudan yolları oyuna dahil edilmiştir saptamasını yaptıktan sonra, işyerlerindeki gözetimin e-posta, veri madenciliği, webcam, internet kullanımının izlenmesi gibi yöntemler kullanılarak yapılmaya başlandığının ve gözetlenen çalışanların aleyhine güç dengesinin kaydığından söz eder (Lyon, 2004: 81-86).

Alfredo Saad-Filho çeşitli düşünörlere yer verdiğı kitabında çağdaş kapitalizmin çıkmazlarını sergileme iddiasındadır. Kitapta değeri kuramı ve sömürü, sınıflar ve sınıf mücadelesi, teknolojik değışiklikler, ekolojik sorunlar ve daha pek çok konuya yoğunlaşarak kapitalizmin varlığının insanlığın bugünü ve geleceğı için nasıl bir tehdit oluşturduğuna Marxist açıdan yaklaşarak eleştiri getirmektedir. Saad-Filho, “ “Hiper-küreselleşme” neoliberalizmin uluslararası yüzüdür. 1990’lar boyunca analizciler ve uzmanlar, teknoloji, iletişim, kültür, ideoloji, finans, üretim, göç ve çevre konularındaki gelişmelerin dünyayı tanınmayacak derecede değıştirdiğini iddia ettiler keskin bir şekilde. Bu yüzeysel anlayıştan yola çıkan “hiper-küreselleşmeciler” küreselleşmenin uluslar arası kurumlar üzerindeki üstünlüğünü, devletin küçölmesini, küresel piyasaların toplumsal hayat üzerinde amansız bir tahakküm kurmasını zorunlu kıldığını savunuyorlar” (Saad-Filho, 2006: 23) der ve bu görüşleri karşı yapılan bir dizi eleştirinin hiper-küreselleşmecilerin itibarını zedelediğini iddia etmektedir. Özellikle anti kapitalist hareketler, büyük ulusötesi şirketlere etik ve siyasi eleştiriler getirmektedir. Saad-Filho’nin emek üzerine şu görüşü önemlidir: “Tıpkı kullanım değeriyle değışimin değeri ilişkisine olduğu gibi, metanın ikili doğasında da, emeğe dönük kimi çıkarımlar vardır. Bir taraftan, giysiler, yiyecek, kitaplar vs gibi belirli

kullanım değerleri üreten, meta üreten emek, somut emektir. Öte taraftan, mallar değişim için üretildiklerinde –ve değişim değeri taşıdıklarında- birbirleriyle bir eşdeğerlilik ilişkisi kurarlar. Bu durumda, emek aynı zamanda soyut (genel) emektir. “Kullanım değerlerini üreten somut emek, tüm toplumlarda mevcuttur, çünkü insanlar kendi üretimleri için kullanım değerlerini mülk edinmeye her zaman ve her yerde ihtiyaç duyarlar. Soyut emek ise tam tersine tarihsel açıdan özgüldür, sadece metaların üretildiği ve değiştirildiği yerlerde mevcuttur” (Saad-Filho, 2006: 43). Saad-Filho eserinde emek ücret ilişkisini, piyasa ekonomisinde emeğin konumunu irdeler ve sömürü ne kadar yüksek oranda olursa olsun, teknolojinin gelişmesi, üretkenliği artırarak göreceli bir refah sunabileceğini söyler (Saad-Filho, 2006: 51).

Peter Drucker da süreci insanlık tarihi açısından olumlu değerlendirmektedir. Ona göre; son yüzyıl boyunca elle çalışanların verimliliğinin artırılmasında “işin zenginleştirilmesi”, “iş rotasyonu” gibi uygulamalar sadece, işçinin yorgunluğunun azaltmayı hedeflemektedir, der. Drucker, işletmelerde yaygın bir kullanım alanı bulan W. Edward Deming (1900-1993)’in “Toplam Kalite Yönetimi”nin de tıpkı Fredrick Taylor gibi işi analiz eden ve düzenleyen bilimsel bir araç olduğunu söyler ve Deming’in istatistiği kullanarak kalite denetimini yaptırdığını ve verimliliği arttığına dikkat çeker. Drucker, gelişmiş ülkelerde el işçileri yerine bilgi işçilerini verimli kılmak mücadelesinin önemli olduğunu söylerken, el işçiliğinin, özellikle imalattaki el işçiliğinin, sosyal ve ekonomik büyüme sektörü olduğu, büyük ölçüde eğitimsiz ve vasıfsız genç nüfusa sahip Üçüncü Dünya ülkelerinde düzenleyici ilkelerin kaynağının Taylor’ın *Bilimsel İş Yönetiminin İlkeleri* olduğunun altını çizmektedir (Drucker, 2000: 154-155).

Sermayenin “çalışma problemleri”ni çözümleyebilmek amacıyla işi zenginleştirme, yani mevcut işlere daha fazla insiyatif, katılım ve sorumluluk gerektiren görevlerin eklenmesi; iş genişletilmesi, yani daha önceden parçalanmış olan işlerin, daha anlamlı bütünler içinde birleştirilmesi; iş rotasyonu, yani işçilerin farklı dönemlerde farklı görevlere tayin edilmesi; ve yarı-özerk çalışma grupları gibi yeni uygulamalar devreye sokulmaktadır. Ancak bu önlemler yabancılaşmayı gidermek

yerine arttıran yeni inceltilmiş önlemler olarak yorumlanabilir. Kapitalizmin temel sorunu emek süreci üzerindeki kontrolü sağlamak ve yeniden üretmektir (Argın, 1992:24).

Guy Debord da: “Tecrit üzerine kurulu olan ekonomik sistem, döngüsel bir tecrit üretimi’dir. Tecrit tekniği yaratır ve bunun karşılığında da teknik süreç tecrit eder. Otomobilden televizyona kadar, gösteri sisteminin seçtiği bütün mallar aynı zamanda “yalnız kalabalıklar”ın tecrit koşullarını sürekli olarak güçlendirmek üzere sistemin kullandığı silahlardır. Gösteri, kendi varsayımlarını her seferinde daha somut olarak yeniden keşfeder” (Debord, 1996: 21) diyerek, üretim sürecinin yarattığı kısır döngünün toplumsal yaşama yansımalarına parmak basar. Yine Debord, üretimdeki bolluşmanın, yani üretimin başarısının, mahrumiyet bolluğu da yarattığını ifade eder. Debord’a göre, “ ... Üreticinin dünyasına ait bütün zaman ve mekan, yabancılaşmış ürünlerin birikimiyle birlikte ona yabancı hale gelir” (Debord, 1996: 23).

Richard Sennett’in ‘çalışma’ ve ‘iş’in dönüşümü ve yeni kapitalizmin etkileri üzerindeki araştırmaları ve görüşleri de önemlidir. Sennett’ göre; günümüz kapitalizmi, yeni teknolojiler, gelişmiş aygıtlar ve mikro-elektronikle donanmış cihazlarla üretimi karmaşıklştırmış, ancak üretim araçlarını kullananlar için zihnin daha fazla dışarıda bırakılarak emek yeni uçlara taşınmıştır. Pek çok işyerinde bir kaç tuşa basmakla gerçekleştirilen işler vardır. Bu süreç yüzeyle derinlik arasına bir duvar örüyor. Kullanıcı dostu makineler işlerin daha yüzeysel kavranmasına yol açıyor. Gündelik hayata ilişkin duygular yabancılaşmaktan çok kayıtsızlık olarak tariflenebilecek hale geliyor (Sennett, 2002: 73-75).

Bu arada Sennett’e göre; şirketlerin örgütlenme modellerinde ki değişimi simgleyen merkezsizleştirme alt kademedeki insanları daha özgür kıldığı iddiası temelsizdir. Yeni bilgi ve iletişim sistemleri üst düzey yöneticilere daha kapsayıcı bir resim sunar. “Esnek iktidarın yaşandığı takımadalar hep bir anakaraya bağlıdır” (Sennett, 2002: 57). İşletmelerde yeni örgüt biçimlerinde sıklıkla rastlanan küçük gruplar çalışmaları belli bir işi sonuca ulaştırmak ya da mevcut bir probleme çözüm

bulmak üzere oluşturulan takımlardır. Bu takımların üzerine çeşitli ve aşırı derecede iş yüklenmesi bu grubu oluşturan çalışanların yeni sorunlarla karşılaşmalarına yol açar. İlişkiler yüzeyseldir. Takımın hedefi doğrultusunda her takım elemanı benzer şekilde davranmak ve çalışmak durumundadır. Asıl kontrol grup üyeleri tarafından kurulur ve bu bir çeşit baskıya dönüşür. İşletmeleri egemen olan takım çalışması beraberinde sığ ilişkiler getirir (Sennett, 2002: 112).

George Ritzer çok ses getiren kitabı “Toplumun McDonalddlaştırılması” isimli kitabında ”Verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve denetim ilkeleri üzerine kurulu McDonalddlaşan toplumumuzda montaj bandının insanlıktan çıkaran yabancılaşma etkisi hepimizin ve bir çok farklı ortam üzerinde etkileri vardır” (Ritzer, 1998: 207) diyerek yeni düzenin çalışma mantığının insan üzerindeki etkisini bu açıdan da irdeler. Ritzer’e göre; postmodern toplum yüzeysellikte karakterize edilir. Ürünler ve çalışanlarla kalıcı olmayan yüzeysel ilişkiler kurulur (Ritzer, 1998: 226).

Jameson’a göre postmodern dünyada yabancılaşmanın yerini parçalanma alıyor gibidir. Dünya ve üzerindeki insanlar parçalanmış olduğu için, geriye kalan etki “yüzer-gezer ve kişisellik dışıdır” (Jameson, 1984: 66). Buroway göre ise; özellikle post-Fordist dönemde belirginleşen genel eğilimlerden biri, belki de en önemlisi, işgücünün atomizasyonudur. Bu atomizasyon süreci içinde, işçi grupları arasında işyeri yönetimine yönelik dikey mücadelelerle birlikte ve belki de daha çok diğer işçilere yönelik yatay mücadele çatışma biçimleri ortaya çıkmıştır (Argın, 1992: 25).

Tüm bu görüşlere ek olarak Tatlıdil ve Xanthachou’nun yazdıkları makale çeşitli düşünürlerin görüşlerine küreselleşmenin etkilerine bütünsel bir bakış olanağı yaratması açısından değerlidir:

“Küreselleşmenin toplumların ekonomik, politik ve kültürel boyutta etkileşimler yolu ile fonksiyonel açıdan bütünleştiği ve bu nedenle toplumlararası farklılığın giderek yok olduğu veya çatışmaların azaldığı anlamına gelmediğini ileri sürmektedir. Küreselleşmenin kendi içinde hem

toplumlar arası bütünleşmeyi hem de farklılaşmayı içeren çok yönlü bir gelişme olduğunu belirtmektedir. Smart'ın burada vurgulamış olduğu esas, bir toplumsal olgunun kendi içinde özgünlüğü ve farklılığı içerse bile; eskiden olduğu gibi yalnızca yöresel ve ulusal sınırlar içerisinde kalmayıp bir küreselleşmeye ilişkin dünya olgusu haline gelmesidir. Uluslararası ekonomik ve politik konsorsiyumlar bu bağlamda kültürel bütünleşmede de önemli rol oynamaktadır. Giddens küreselleşmenin ancak zaman ve mekan bağlamında açıklanabileceğini öne sürer. Ona göre modern çağ öncesinde toplumlar zaman ve mekan açısından birbirlerinden çok uzaktırlar. Günümüzde ise küreselleşmenin, zaman ve mekansal boyutta toplumların birbirlerine yaklaşmasının sonucu olduğunu ileri sürer. Küreselleşme ile "ulus-devlet" ve "ulusalcılık" gibi kavramların öneminin giderek azalacağını, gelişen kapitalist üretim ilişkisinin uluslararası etkileşimi arttıracığını tartışmaktadır. Walterstein'a göre ekonomik ve politik düzeydeki küresel değişimler kapitalist dünya ekonomisinin gelişmesiyle birlikte oluşmuştur. Bu nedenle hiçbir tarihsel sistem kapitalist dünya ekonomisi kadar kendi içinde bağımlı, karmaşık, yaygın ve ayrıntılı olmamıştır. Walterstein'ın yaklaşımına göre kapitalist dünya ekonomisi genişlemeye her zaman gereksinim duymuştur. Bu nedenle son dört yüz yılda Avrupa merkezli bir sistemden bütün küreyi kapsayacak bir sisteme geçmiştir. Bu süreç içerisinde merkez ülkeler ulusal devletlerini güçlendirmiş, ekonomilerini kalkındırmış ve ulusal kültürlerini de geliştirmişlerdir. Buna karşın çevre ülkeler ise ekonomik olarak merkez ülkelere bağımlı ve geri kalmış ve ulusal devletlerini güçlendirmede yetersiz kalmışlardır. Aynı zamanda çevre ülkeleri merkez ülkelerin kültürlerinin etkisi altına girmiştir. Bunun sonucunda ekonomik süreçte kapitalist sermayenin genişlemesine bağlı olarak dünya çapına yayılan küreselleşme, kültürel boyutu da içine alarak kapitalist dünyayı tek bir sistem haline getirdiği ileri sürülmektedir. Bununla birlikte dünya toplumlarının etnik ve kültürel farklılıklarını koruyarak küreselleşme sürecine katıldıkları görülmektedir. Sorun ise, 21.yüzyılda küreselleşme bu farklılıkların getirdiği özellikleri birer zenginlik olarak görebilecek midir? Dünya toplumlarının tarihsel gelişim

deneyimlerinin farklılığı, bulundukları coğrafyanın özellikleri, bölgesel ve yöresel farklılıkların küreselleşme sürecinde var olacağı bilinmektedir. Bu farklılıklar toplumların birbirleri ile daha çok etkileşim içerisine girmesini fonksiyonel anlamda bütünleşebileceği yönünde değişeceğini ileri sürmek mümkün değildir. Belki bu nedenle günümüzde bazı yazarlar yöresel ve bölgesel düzeyde var olan toplumsal farklılıkların küreselleşme sürecinde birer kültür mozağının parçaları olacağını ileri sürmektedirler. Küreselleşme sürecinin oluşturduğu ekonomik değişim üretimde Fordizm'den Post- Fordist üretime geçerken üretim ve tüketim ilişkisini tek pazarın koşulları içinde değerlendirmektedir. Mal ve hizmet üretiminde belirlenen standartlar dünya pazarının ortak değerleri olarak kabul görmektedir. Politik ve kültürel bütünleşme ile de beşeri kaynak olarak insanın niteliği şekillenmektedir. Değişim bu bağlamda hemen her toplum için ortak standartlara ulaşmada insan kaynağına yapılacak yatırımın özelliklerini belirlemektedir. Değişen dünya düzeninde gelişmekte olan ülkelerin kalkınmasında gelişmiş dünya koşullarının öngördüğü rekabet sistemine uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Toplumsal değişme sürecinde insan kaynağının özelliklerini değişen dünya koşullarına göre yeniden yapılandırması; ekonomik, politik ve kültürel bütünleşme sürecinde önemli yer tutmaktadır” (Tatlıdil & Xanthachou, 2002: 2).

Yukarıda çeşitli düşünürlerden aktarılanlar görüşler, küreselleşme ile birlikte moderniteden postmoderniteye geçişin ve onun yarattığı toplumsal değişim ve dönüşümün çeşitli açılardan yarattığı sonuçlarına parmak basıyor olması bakımından önemlidir. Görüldüğü gibi , kimi düşünür gelişmelere, insanlığın doğal gelişimi, refah ve bireysel konfor açısından yaklaşırken, kimisi toplumsal evrimin vardığı noktayı eleştirerek insanın inisiyatif alarak sürece müdahale etmesi gerektiğini iddia etmektedir.

Bu çalışmada, küresel çapta yaşanan bu dönüşümün profesyonel işgücüne olan etkilerini belli kategoriler içinde ele alarak yapılacaktır. Buradaki amaç araştırmanın hipotezini destekleyen görüş ve yorumları biraraya getirmek ve alan araştırmasından elde edilecek verilerle bu hipotezleri sınamaktır. Öncelikle, statü konusu ele alınarak

çeşitli açılardan incelenecek, sosyal ve kültürel sermaye kavramı açılacak, daha sonra meritokratik işleyişin bugünkü durumuna bakılacaktır. Sadakat ve liyakatın iş hayatında değişen yeri ile postmodernin yeni çalışan tasarımı incelenecektir. Toplumsal cinsiyetin günümüzde durumu, ne kadar değiştiği, cinsiyetçi bakışın sürmesinin kadın profesyonellerin kariyerlerine etkisi araştırılacaktır. Denetim ve gözetimin kutsal sayılan insan benliğine ve özel yaşama müdahalesi, işyeri ve işgücü bağlamında incelenecektir. İşin kimlikle ilişkisi, bu ilişkideki dönüşüm, işyerlerindeki esnek, akışkan ve hızlı değişime ayak uyduran yeni tip çalışan ve yöneticinin karşısında yer alan ve niteliksizliğin direnişi diye de tanımlayabileceğimiz ‘Kruger – Dunning Etkisinin (sendromunun) izi sürülecektir. Sonra da postmodern kapitalizmin yaşam tarzlarına olan derin etkisinin tezahürü olan tüketim, tatil, hobiler, eğitim ve gündelik yaşamdaki yeri literatürde araştırılacaktır.

a. Kültürel / Sosyal Sermaye ve Statü

Statü, kişinin toplumdaki konumunu ifade eder. Sözcüğün kökeni Latince “ayakta duruş” anlamına gelen *statum* fiilidir (De Botton, 2008: 7). Dar anlamıyla, kişinin bir gruptaki resmi ya da mesleki yerini belli eder. Geniş anlamıyla ise kişinin diğerlerinin gözündeki yeri, değeri, önemi ve konumunu işaret eder. Statü, toplumdaki statü konumları, tipik biçimde hiyerarşik açıdan, şu ya da bu ölçüde ayrıcalık ve saygınlığa göre derecelendirilip, mertebelenilmektedir. Bu nedenle sosyolojik çözümlemelerde önemlidir (Turner, 2001: 11-12). Toplumdaki ekonomik, sosyal, kültürel, ırksal, etnik, cinsiyet ve benzeri tabakalaşmaların oluşumlarını, toplumsal gruplaşmaların yapılarını, eşitsizliğin temelini, güç ve kontrol politikalarını anlamamızda anahtar görevi alacak sosyal oluşum, sosyal statüdür.

‘Sosyal sınıf’, sosyal statü ile aynı anlama gelmemesine rağmen birbirini besleyen iki kavramdır. Organik bir biçimde gelişen, fakat bazen görünmez bir elin kuklaları oynatmasını anımsatan sosyal sınıflandırmalar da bireylerin statüleri kadar

önemli bir faktördür. Bireylerin statüleri ve içinde bulundukları sosyal grupların (aile, okul, mahalle, iş ve benzeri sosyal ağlar) genel toplum içerisindeki statüleri sosyal sınıflandırmada, yani sosyal tabakalaşmada (social stratification) ana faktörlerdir. Bireyin veya bulunduğu sosyal sınıf sosyal statüsünü konumuna göre pozitif veya negatif bir şekilde etkiler. Bu sembiyotik ilişkinin oluşumu, etkileri, ve faktörleri post-modern toplumda da önemini korumaktadır.

Literatürdeki ‘verilmiş statü’ ve ‘kazanılmış statü’ ayrımı bu çalışmada önem arz etmektedir. Kişilerin ırk, cinsiyet, ya da yaş gibi üzerinde çok az denetim sahibi oldukları ya da hiç olmadıkları bazı yükümlülüklerle ‘verilmiş statü’ (ascribed status) adı verilir. ‘Kazanılmış statü’ (achieved status) ise kişinin örneğin eğitsel yarışmayla elde edebileceği konumunu belirtir. ‘Verilmiş statü’nün modern öncesi toplumlardaki yaygınlığına karşın modern ve endüstriyel toplumlarda fırsat eşitliğine bağlı olarak ortaya çıkan ‘kazanılmış statü’ büyük rol oynamaktadır. Bryan Turner *Statü* adlı kitabında Talcott Parsons’dan alıntılarla “Bazı sosyologlara göre modern toplumun gelişimi, tikelci-verilmiş (particularistic-ascriptive) standart ya da değerlerden evrenselci-kazanılmış (universalistic-achievement) değerlere dayalı bir sosyal sisteme geçişe göre değerlendirilebilir; çünkü çağdaş toplumlar, itaat ya da geleneksel saygınlık ve onur standartlarından ziyade bireysel toplumsal hareketliliğe önem vermektedir (Turner, 2001: 13).” Ortaçağda çiftçiler-rahipler ve asiller olmak üzere üç temel sınıf üzerine oturan toplum modeli sorgulanmaz ve her üç sınıfın birbirine muhtaç olduğuna dair çok kuvvetli bir yargı vardı. “Sınıfların birbirlerinin varlığına kesinkes ihtiyaç duydukları düşüncesi çiftçilerin (serf) konumunu yüceltiyor, onların asillerden ya da rahiplerden hiç de aşağı konumda olmadıklarını ima ediyordu. (De Botton, 2008: 79)”.

Sosyal tabakalaşma konusunda araştırmacı bir perspektif ile sosyal yapı ve fail (agency) etkilerinin, yani dışarıdan gelen ve subjektif olan etkileşimlerin, birey ve grupların üzerine olan etkilerini irdeleyen Fransız sosyolog Pierre Bourdieu, bu süreçte ‘sosyal sermaye’nin önemini tartışmıştır. Bu kuramların oluşumunda büyük emeği olan Bourdieu, sosyal bölünmelerin sosyal, ekonomik ve kültürel sermayelerin çeşitli

derecelerleki etkileşimlerinden oluştuğunu ileri sürer. Bununla beraber kültürel sermayenin özel bir yeri olduğunu ve sosyal sınıfların arasındaki farklılıkların kültürel sermayelerdeki farklılıklar nedeniyle oluştuğunu savunur. Marxist sosyal sınıf teorilerinin de etkisinin bulunduğu 'kültürel sermaye' teorisi, sosyal sınıfların başarı seviyelerindeki farklılıkların tartışmaları ışığında ortaya çıkmıştır (Aktaran: Haralombos and Holborn, 2000: 836-837). Bourdieu'nun 'sermaye'leri 'kazanılmış statü' içinde yer alır. Fakat doğuştan sahip olduğumuz 'verilmiş statü' olarak tanımlanan bireysel özelliklerimizin toplum içerisinde sınıflandırılmamızda kullanılmasının hem sosyal hem kültürel sermayemizde etkileri olduğunu da gözadı etmez. Hatta savunmasında bireylerin estetik eğilimlerinin, yani onların kültürel sermayelerinin oluşumundaki temel faktörün içine doğdukları ailenin bilinçli ve bilinçsiz öğretilerine bağlı olduğunu savunur.

Bourdieu'ya göre eğitim sisteminin temel görevi 'kültürel türetme'dir (cultural reproduction). Kültürel türetme toplumda sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan egemen durumda olan sınıfların hakimiyeti altındadır. Bu sınıfların, bazı 'anıamları' empoze etme ve bunların meşru ve sahip olunması gerekli değerler olduğunu topluma yükleme güçleri vardır. Bourdieu bu anlamların, ve sosyal 'değerlerin' iyi veya kötü olduğunu değil, sadece egemen sınıfların kendi gerçekliklerini toplumun diğer kesimlerine empoze etme güçlerinin olduğunu savunur. Eğitim ve öğretim örneğini ele alarak; egemen sınıfta yer alan öğrencilerinin daha başarılı olacağını çünkü doğduklarından itibaren aile içerisinde başarılı olmak için eğitildiklerini, okulda öğrenmeleri gereken konuları algılayabilmeleri için bir nevi gizli 'kod'a sahip olduklarını söyler. Okulda başarılı olmaları büyük ihtimalle onlara daha fazla para ve güç getirecektir ve bu da kültürel egemen konumlarını korumalarında yardımcı olacaktır. Kısaca kültürel türetme sürecinden geçmektedirler (Aktaran: Haralombos and Holborn, 2000: 836-837). Bourdieu'nun öğrencilerinden biri olan Loïc Wacquant ile yapılan *Bourdieu ile Devleti Yeniden Düşünmek* isimli söyleşide Wacquant, Bourdieu'nun *sembolik iktidar* ile ilgili teorisini aşağıdaki şekilde özetler:

“Kategoriler, sınıflandırmalar, isimler, semboller, kimlikler; temsil düzeninde olan her şey. Örneğin, insanları kategorilere göre sınıflandırıyoruz, etnik kategorilere, cinsiyet kategorilerine, milliyet kategorilerine göre... Peki, nasıl oluyor da, insanlar bu kategoriler üzerinde anlaşıyorlar? Nasıl oluyor da hepimiz aynı kategorileri kullanıyoruz? Okul sistemi sayesinde. İnsanlar ulusal eğitim sistemlerinden geçiyorlar, bu ortak kategorileri öğreniyorlar. Yani, en azından olan biteni algılamak ve değerlendirmek için ortak bir zihinsel çerçeve üzerinde anlaşıyorlar. Ancak, durum bundan ibaret değil, her zaman benim sınıflandırmamla senin sınıflandırman arasında, benim düşünme biçimimle senin düşünme biçimin arasında bir uyumsuzluk var. Zihinsel çerçeveler arasında bir çatışma var. Bir çatışma olduğunda, bu çatışma üzerinde hüküm verme gücüne sahip failse devlet. Çünkü devlet son tahlilde, kimin kim, neyin ne olduğu konusunda, hangi kategorileri kullanmamız gerektiği konusundaki otoriteyi elinde bulunduruyor, çoğunlukla yasa aracılığıyla bu otoriteyi kullanıyor. Ya da bürokratik kategorileri ve devletin zihinsel faaliyetlerini kullanarak, malları, hizmetleri dağıtan ya da dağıtmaktan imtina eden kamu bürokrasisi aracılığıyla. Yani Bourdieu’nün devlet anlayışı Weber’in maddi iktidarı tekelleştiren ve tatbik eden devlet tanımıyla örtüşüyor, ama burada maddi iktidarın yanına zihinsel iktidar kavramı da ekleniyor. Zihinsel iktidar da insanların aynı kategorileri kullanmasını sağlayan, dünya hakkında aynı şekilde düşünmesini, hissetmesini sağlayan kabiliyeti işaretliyor” (Wacquant, 2007: 59-63).

Wacquant'ın bahsettiği bu zihinsel iktidar, üst toplumsal tabakalar arasındaki güç çekişmesinde üstün çıkan kesimin elinde olan bir avantaj halindedir. Bu kesimin kültürel doğruları, norm ve ahlaki değerler olarak gördükleri bütün olgular, toplumun da doğruları haline getirilir. Bu sisteme karşı çıkanlar, ne kadar ekonomik ve sosyal sermayeleri olsa da marjinal konumda kalırlar. Kültürel sermayelerine göre kişilerin

bulunduğu sınıf kültürel türetme nedeniyle çok nadir değişebilir. Böyle bir değişim bile bulundukları sosyal ağıdaki formasyona ve ilişkilere bağılıdır.

Bourdieu'nun vurguladığı gibi sosyal gruplar karmaşık tarihsel bir süreçten geçerek oluşurlar ve sürekli bir değişim içerisindeyler. Bazen kolayca belirlenebilen bu değişimler, çoğunlukla yavaş gelişip anlaşılması zaman ve detaylı çalışmalar gerektirir:

“İnşa edilmiş sınıflar, toplumsal uzayda (yani, güçlerin dağıtımı içinde) benzer konumlara yerleşmiş oldukları için benzer yaşama koşullarına ve koşullandırma faktörlerine tâbi olan ve sonuç olarak onları benzer pratikler geliştirmeye teşvik eden benzer yatkınlıklarla donatılan eyleyicilerden oluşan gruplar olarak tanımlanabilirler. Bu anlamda bu tür sınıflar, hem tahmin hem de tasvir açısından bilimsel taksonominin bütün koşullarını yerine getirirler, bu da en az bedel ile en yüksek miktarda malumat edinmemize izin verir: Üç boyutlu bir uzay içinde meslekî koşullarının benzerliği ile tanımlanmış grupları bölerek elde edilen kategoriler, görece küçük bir bilişsel bedel ödenmek suretiyle oldukça yüksek bir öngörü kapasitesine sahiptirler. Yani, bu uzaydaki bir konumu belirlemek için görece az miktarda bilgiye sahip olmak yeterlidir. İhtiyacımız olan üç adet koordinattır, sermayenin toplam miktarı, sermayenin bileşimi ve toplumsal yörünge. Sınıf kavramının bu kullanımı, yani toplumsal uzayın sınıfsal parçalara bölünmesi pratikler arasındaki farklılaşmayı açıklayacak şekilde eyleyicileri ve yaşama koşullarını tasvir etme ve sınıflandırma arzusundan ayrılamaz” (Bourdieu, 1987:1-17).

Pierre Bourdieu'nun kültürel ve sosyal sermaye ve habitus teorilerini gözden geçiren bir çok araştırma yapılmıştır ve bu teori her türlü kesimde sosyal sınıflandırmayı anlamakta esas olarak alınmıştır. Bunu bir örneği Anheier, Gerhards ve Romo'nun elit ve marjinal kalan Alman yazarlar üzerinde yaptıkları çalışmadır. 1995

yılında *The American Journal of Sociology*'de yayınlanan çalışmalarında Bourdieu'nun Karl Marx ve Max Weber'in ekonomik teorileri üzerine daha ayrıntılı bir sosyal topografya yarattığından söz ediyorlar. Marx'ın tabakalaşmanın tüm biçimlerinin temellerini ekonomik nitelikte; özel mülkiyete sahiplikle ilgili görmesine karşın Max Weber toplumsal tabaklaşmayı pek çok boyutta ele alır (örneğin iktidar, ekonomik, kültürel) ve daha karmaşık ve kapsayıcı bir perspektifle yaklaşır (Turner, 2001: 10). Bourdieu ise sosyal yapının, yani bahsettikleri topolojinin, birey ve gruplar arasındaki rekabet sonucu oluştuğunu ve bu yapının sosyal aktörleri onların sahip oldukları toplam ve göreceli sosyal ve kültürel sermayeye göre konum yerleştirmesi yaptığını savunurlar. Bireyler bu konumlara göre ağlarını oluştururlar ve bu ağ içerisinde benzer yapılara, adetlere ve ilgi alanlarına sahip olmaya başlarlar (Anheir, Gerhards ve Romo, 1995:3). “Aynı şekilde toplumsal uzay, bireylerin birbirlerine yaklaşımları veya birbirlerinden uzaklaşmaları ile ilgili olasılıkların yapısı, aralarındaki yakınlığın ve mesafenin yapısı olarak yorumlanabilir” (Bourdieu, 1987:1-17). Burada Bourdieu'nun söz ettiği toplumsal uzay, yazarların topografi adını verdikleri yapı ile aynı şeydir. Kaldı ki; bu çalışmanın konusu olan profesyonel iş gücünün de bir toplumsal uzay, ortam, çevre oluşturduğu çok açıktır.

Anheir, Gerhards ve Romo'nun Bourdieu'nun sosyal yapıyı tanımlarken ortaya koyduğu üç genel sermayeyle ilgili aktarımları (ekonomik, kültürel ve sosyal) açıklamaları bu tez içerisinde verilen örnekleri ve ileriki aşamalarında yapılan varsayımları ve analizleri anlamakta bütünüdür:

Ekonomik sermaye: parasal gelir ve diğer finansal avantajlardan bahseder.

Kültürel Sermaye: çoktandır devam eden eğilim, alışkanlık ve adetleri de içine alan çok yönlü bir faktördür. Formasyonu uzun sürer ve aile ve çevrenin bu birikimde büyük rol oynadığı bu faktör sosyal hareket ve değişkenlikte büyük bir rol oynar. Eğer kültürel sermaye en başından düşük bir konumdaysa bunun etkileşimlerinden kurtulmak ve statü merdiveni tırmanmak oldukça zordur, ve hatta bazı kesimlere ulaşım tamamiyle kapalıdır.

Sosyal Sermaye: “Belirli sosyal ağlara ve organizasyolara üyelik sayesinde harekete geçirilebilen mevcut ve potansiyel imkanların toplamıdır” (Anheir, Gerhards ve Romo, 1995: 5). Bourdieu'nun ifadesiyle: “Bir gruba üyeliğin sağladığı getiriler onları makul kılan dayanışmanın temelinde yer alır” (Bourdieu 1985: 249). Sosyal sermaye bireylerin hem diğer üyelerin de sahip olduğu kaynaklardan yararlanabilmelerini makul kılan sosyal ilişkilere sahip olmalarını sağlar hem de bu kaynakların miktar ve yoğunluğunda karar kılıcı unsurdur (Portes, 1998: 3-4).

Sosyal sermayenin etkileri her sosyal alanda mevcuttur. Empirik literatürde son zamanlarda önem kazanmış olan bu konu, pek çok araştırmada detaylı bir şekilde incelenmektedir. Sosyal sermaye okulda başarı ve akademik performans, çocukların zihinsel gelişimi, istihdam ve mesleki başarı, ergenlik çağı sorunları, suçları engelleme, ve göçmen ve etnik gruplarda olayları tahmin etme gücü yüksek bir faktör olarak sunulmaktadır. Bu alanlarda yapılan araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda sosyal sermayenin üç ana fonksiyonu olduğu ortaya çıkmaktadır: “(a) sosyal kontrol kaynağı; (b) ailevi destek kaynağı; (c) ailenin ilişki ağları sayesinde oluşan menfaat kaynağı” (Portes, 1998: 9).

Ailevi destek konusunda yapılan araştırmalarda gözlemlenenler sonucunda iki ebeveynli ailelerin, bir ebeveynin tek işinin çocuk yetiştirmek olduğu ailelerin, az çocuklu olan ailelerin ve ebeveynlerin beklentilerinin yüksek olduğunu hissedilen ailelerin çocuklarının sosyal sermayesi diğer konumlarda olan çocuklara nazaran daha yüksek olduğu kanısına varılmıştır. Aynı zamanda göçmen konumunda olan ailelerin çocuklarına yüksek ilgi göstermelerinin, cemaat desteği kaybı etkilerini tesirsiz hale getirebiliyor. Ebeveynlerin yükselen ilgisi çevre yardım ve desteğinin yokluğunu telafi edebiliyor (Portes, 1998: 10-11).

Sosyal sermayenin uygulamalı olarak en çok konuşulan ve bu çalışmada büyük yer kaplayacak olan fonksiyonu üçüncü sırada yer alan çekirdek aile dışındaki sosyal ilişkiler ve ağlar. “Bu Bourdieu'nun da sosyal sermaye tanımına en uygun olanıdır”. Bourdieu aileden gelen desteğin kültürel sermaye kaynağı olduğunu, onun dışında

kalan sosyal grup ve ağılara üyeliğin ise sosyal sermaye kaynağı olduğunu savunur (Portes, 1998: 11). Bu tezde daha çok sosyal sermayenin sosyal statü ve kişilik üzerindeki etkilerine iş dünyası kapsamında yer verilecek olunmasına rağmen, kültürel sermayenin sosyal sermayeye dönüşümü ve kültürel sermayenin sosyal sermaye arayışında veya bahsedilen gruplara üyelikte hem pozitif hem negatif etkileri de dikkate alınacaktır.

Sosyal sermayenin en yaygın kullanıldığı alan olan sosyal tabakalaşma kuramı, iş bulma ve istihdam, mesleki merdivende yukarı hareket, ve işletme başarılarını açıklamalarda önemli yer tutmaktadır. Sosyal bağlantıların bireysel geçişkenlik ve mobilite açısından en büyük aracı konumunda olduğunu ekonomist Glenn Loury de çalışmalarında yer vermiştir (Portes, 1998: 12).

Alejandro Portes'in açıklamalarında sıklıkla referans verdiği ve güncel sosyal sermaye teorileri konusunda üstün olarak gördüğü üç teorisyenden biri olan James Coleman (diğer ikisi bu çalışmada da adı geçen Pierre Bourdieu ve Glenn Loury'dir) sosyal sermayenin formlarını ve bunun insan sermayesinde dönüşümünü lise öğrencilerinin başarı ve başarısızlıklarının nedenlerini inceleyerek *Social Capital in the Creation of Human Capital* adlı makalesinde sunmaktadır. Coleman'a göre sosyal sermayenin üç çeşit formu vardır: “yükümlülük ve beklentiler, bilgi kanalları ve sosyal normlar” . Bireyin eyleme geçişindeki etkilerin tümünün çevresinden ve sosyal ağından geldiğini ve bunun dışında bireyi etkisiz ve pasif gören modern sosyolojik paradigmayı eleştiren Coleman, bu paradigmanın, bireyin aslında makinenin motoruna sahip olduğunu göz ardı ettiğini söyler. Fakat bireyin tamamiyle özgür bir iradeyle kararlarını aldığını ve bireysel çıkarları için özgürce hareket ettiği ekonomist kökenli olduğunu iddia ettiği görüşe de bilimsel bir desteğin olmadığını ifade eder. Ona göre 'sosyal sermaye' bu iki paradigmayı bir araya getiren kavramdır (Coleman, 1988: 95-96).

Coleman empirik gerçeği şu şekilde açıklar: “bireylerin eylemleri sosyal bağlama göre şekillenir, yön değiştirir ve kısıtlanır; normlar, kişilerarası güven, sosyal

ağlar ve sosyal organizasyon sadece toplumun değil ekonominin de işlevlerini yerine getirebilmesi için önemlidir”. Ekonomik sistem içerisindeki ekonomik yapıların sadece ekonomik sistemin menfaatine çalışma fonksiyonları ile tanımlandırılmalarının eksik olduğunu, bu yapılarda oluşan ve yerleşen sosyal ağların ve ilişkilerin güven yaratmada, beklentileri belirlemekte ve sosyal normları yaratmak ve tatbik etmekteki güçlerinin ekonomik kurumların en önemli özelliklerinden biri olduğunu vurgular (Coleman, 1988:96-97).

Sosyal sermayeyi açıklarken, Coleman verimliliğinden ve üretkenliğinden bahseder. Tek bir birim, varlık olmadığını bir çok varlığın birleşiminden oluştuğunu ve bu yapıların ortak yönlerinin sosyal yapılardan oluşmuş oldukları ve amaçlarının bireyin ya da bireyler topluluğunun eylemlerine olanak sağlamak olduğunu belirtir. “Sosyal sermaye içinde bulunduğu sosyal yapıyı fonksiyonları ile tanımlar...Sosyal sermaye kavramı tarafından tanımlanan bu fonksiyon bireylerin kendi menfaatlerine ulaşmak için kullanabilecekleri kaynakları açısından sosyal yapının onlar için değeridir” (Coleman, 1988: 101).

Yükümlülük olarak belirgin olan sosyal sermaye çevredeki güvene ve yükümlülüğün derecesine dayanır. Coleman örnek olarak A ve B arasındaki bir alışverişten bahseder. Eğer A, B için bir şey yaparsa ve onun ileride karşılığını vereceğine güvendiği takdirde A için bir beklenti B için de bir yükümlülük oluşmuş olur. Coleman'a göre sosyal sermayenin finansal sermayeye paralelliği de burda görülür. Bu alışverişin bir finansal krediyle benzerliği vardır. Fakat böyle bir ilişki bu sosyal ağın üyeleri arasındaki yüksek derece güven olmasa yaşanması mümkün değildir (Coleman, 1988: 102-103). Ülkemizde hala kalıntıları olan imece adetleri veya kadınlar arasında düzenlenen altın günleri bu tarz sosyal ağların örneklerindendir.

Bilgi alışveriş kanallarının bireye açık olup olmaması onun sosyal ilişkilerinin derecesine ve üyesi olduğu sosyal ağın olanaklarına bağlıdır. Bilgi edinme sosyal sermayeye bağlıdır, ve birey ya da grupları harekete geçirmekte aracıdır (Coleman, 1988: 104). Daha önce de değinildiği gibi günümüzde bilgiye ulaşmak çok

kolaylaşmıştır. Ulaşım araçları ve internetin popülerleşmesiyle hem yaygın hem de çok bol bilgi mevcuttur. Fakat bu bilgi kanallarına ulaşmak amacıyla üye olduğumuz sosyal ağların fonksiyonlarını değersiz kılmaz. Aksine ilişkide bulunulan gruplar sayesinde sosyal sermayenin bu formuna sahip olan bireyler bol olan bilgi kaynaklarının arasında önemli ve güncel olanları aramakla vakit kaybetmemiş oluyorlar. Aynı zamanda bilgilerin doğruluğu veya yanlışlığını daha kolay tespit edebiliyorlar. Bunun yanı sıra, belirli sosyal ağlardan içerisinde dışarı çıkmayan başka bilgi kaynaklarına da erişebiliyorlar. Önemli partilere davet alabilmek, yeni iş ve kariyer imkanlarından haberdar olabilmek, verilecek önemli kararlar ile ilgil önceden bilgilendirilmek bu sosyal sermayenin menfaatlerinden sadece birkaçıdır.

Sosyal normlar hem çok güçlü hem de kırılabilir bir sosyal sermaye kaynağıdır. “Bir topluluk içerisinde yerleşik olan, hususi önem taşıyan bir sosyal sermaye teşkil eden, normlardan biri bireyin kişisel çıkarlarından vazgeçip topluluğun çıkarları için çalışması gerekliliğidir. Sosyal destek, statü, onur ve başka menfaatler ile kuvvetlendirilen bu norm, genç ulusları inşa eden (ve yaşlandıkça yok eden), aile fertlerinin kendi menfaatlerinin dışında bencil olmadan hareket etmelerini sağlayarak aileleri güçlendiren, kendini adanmış bireylerden oluşan ufak bir grubun bir sosyal hareket başlatmasına olanak sağlayan, içe dönük ve karşılıklı ödüllenen üyeleri olan, ve genelde toplumun iyiliği için çalışan bireylere öncülük eden normdur”. Coleman bu normların bazı hareketlere olanak sağlarken diğerlerini kısıtlayıp sınırlandırdığını iddia eder. Coleman'a göre bu norm bazı alanlarda verimli olmasına rağmen diğer alanlarda yenilikçiliği engelleyebilir (Coleman, 1988: 104- 105). Yukarıda bahsedilen sosyal sermaye formlarının hepsinin sahip olmakla ilişkili sosyal statü ve sosyal tabakalaşmaya negatif ve pozitif etkileri ve buna dayanan kaçınılmaz çeşitli neticeler vardır.

Anheir, Gerhards ve Romo'nun araştırması gibi toplumun bir kesimine sosyal ve kültürel sermaye ışığı altında detaylı bir şekilde bakan daha bir çok araştırmalar olduğu gibi toplumun geneline bir makro gözle bakan araştırmalar da yapılmaktadır. Sosyoloji literatüründeki bu araştırmalar farklı mesleklerin toplumda statülerinin farklı

olduğunu ve bu tabakalaşmanın kültürler arasında da farklılaşmalar gösterdiğini, yani tabakalaşmanın evrensel olmadığını göstermektedir. Ama sosyal statünün meslek ile alakalı olduğu ve meslek seçiminde önemli bir faktör oynadığı modern ve post-modern bütün toplumlar içinde bir gerçekliktir. Medeniyet öncesi kültürlerde de günümüzde olduğu kadar detaylı ve girift bir yapı olmasa da sosyal tabakalaşma incelenmiştir. Hatta bazı hayvanların da sosyal bir gruplaşma içerisinde yaşadıkları, ve bazı tabakalaşmaların gözlemlendiği zoologlar tarafından belirtilmiştir. Kısaca sosyal statü ve tabakalaşma toplum içerisinde yaygın bir önem taşımakta ve davranışlarımızı bazen biz farketmeden bile etkilemektedir. Mesleki statü ve bunun oluşumundaki faktörler ve etkileri çalışmamızın merkezinde yer almaktadır.

Chaim Fershtman ve Yoram Weiss sosyal statünün ekonomik performans ile etkileşimini inceledikleri makalelerinde sosyal statünün bireylerin ekonomik kararlarını etkilediği gibi bireylerin ekonomik kararlarının mesleki sosyal statüyü de etkilemekte, hatta değiştirmekte olduğu belirtmektedirler. Mesleki sosyal statü maaş ve eğitim düzeyi gibi ekonomik niteliklerin tesirinde kalmaktadır. Sosyal statüyü başlıca kazandıran faktörün mesleki bağ olduğunu farz eden araştırmacılar mesleki gelir ve meslekte bulunan vasıflı çalışanların vasıfsızlara olan oranının mesleki statünün başlıca etkenleri olduğunu iddia ederler. Bireyin mesleğinden kazandığı iki ödül vardır: statü ve gelir. “Maaşı ve diğer gelir kaynakları bir tüketim akışı oluşturur”. Bununla beraber “bu meslek ile ilişkisi de maddi olmayan bir ödül akışını yaratır” (Fershtman ve Weiss, 1993: 946 - 949).

Yarattıkları ekonomik model üzerinde inceledikleri veriler sonunda bulguları yüksek sosyal statüye ulaşma olgusunun ekonomik performans üzerindeki etkilerini göstermektedir. Bulgularına göre yüksek eğitim yüksek sosyal statüye ulaşmakta bir araç olmasına rağmen, bu bireylerin her zaman yüksek maaş aldıkları anlamına gelmemektedir. Bu özellikle akademik kariyer alanında çok açıkça ortadadır. Fakat eğer eğitim düzeyi verileri sabit tutulursa görülmektedir ki, yüksek maaş getirisi olan mesleklerin sosyal statüleri de yüksektir. Bununla beraber maaş dışı yüksek geliri olan çalışanlar da yüksek statüsü olan meslekler seçmektedirler, bu daha düşük maaşla

alışmaları demek olsa bile. Sonuç olarak “kültürel farklılıklar veya maaş dışı gelirlerin dağıtımından kaynaklanan sosyal statüye gittikçe yükselen talep, eşit vasıflı bireyler arasında maaş açıklığı oluşturmaktadır ve ekonomik üretimi azaltmaktadır” (Fershtman ve Weiss, 1993: 956 - 957).

Mesleki başarı ve yükselmede, iş bulma ve değiştirmede sosyal statü ve sosyal ağ ilişkilerinin ve bu sosyal ağın ortak sosyal statüsünün öneminin yüksek olduğu hem makro hem mikro ekonomik ve sosyolojik araştırmalar ile ortaya konmuştur. Bu çalışmada örnek olarak bu araştırmalardan üçü şunlardır: Bernd Wegener tarafından hazırlanmış olan *Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job and Status Attainment*; Michael Hout'un *Status, Autonomy and Training in Occupational Mobility*; ve Deborah Waldron'un yeni bir teori tanıttığı *Status in Organizations: Evolutionary Theory Ranks*.

Wegener'in üzerinde durduğu Mikro Seviye Hareketlilik Teorisi bireyin statü kazanabilme imkanının onun sosyal bağlantılarının ne kadar güçlü olduğunu bağlı olduğunu iddia eder. Bireyler iş aradıkları alanda bilgili ve tesir gücü yüksek olan birine başvurmaları halinde, onlar daha iyi bir iş bulmalarını sağlayabilir. Genelde bu kişiler bireyin aile ve yakın dostları değildir, aksine profesyonel ilişkiden daha öteye gitmeyen güçlü olmayan bir sosyal bağ vardır aralarında. Duygusal bir yakınlık beklenmez. Bu teorinin özünü aldığı bir diğer teori ise Kişilerarası Etkileşim Denge Teorisi. Buna göre güçlü sosyal bağlar ancak birbirini iyi tanıyan ve seven kişiler arasında oluşabilir. Bununla beraber “birbirlerinden farklı olan kişiler ancak zayıf sosyal bağlar sayesinde ilgi kurabilirler”. Bu demektir ki sadece bu zayıf bağlar ile ilişkisi olduğu sosyal gücü yüksek olan kişiler bireye mesleki açıdan yardımcı olabilirler (Wegener, 1991: 60). Wegener bu teoriler üzerine yapılan araştırmaların çelişkili sonuçlar verdiklerini, savunması bazı empirik çalışmalarda olmasına rağmen, diğerlerinde yok olduğunu açıklar. Ona göre bunun nedeni bu teorilerin hatalı olması değil önceki araştırmalarda sosyal bağların her kesimden gruplara ve bireylere aynı şekilde etki ettiği düşüncesinin hatalı olduğudur.

Wegener şu soruyu sorar: “Kişiler arası benzerlik nasıl tanımlanır?”. Bunun amacı bu teorilerin açıklamalarında eksik bıraktığı kültürel ve var olan statü farklılıklarının bu sosyal bağlardan alınan menfaatler üzerindeki etkilerini ve farklı gruplara menfaatlerin ne derecede ulaştığını araştırmaktır. Sosyal ağlar kompleks yapılara sahiptir. Bir çoğu statü açısından heterojen bir yapıya sahip olabilir. Yani aynı sosyal ağın içerisinde yüksek sosyal statüsü olan biri ile statüsü daha düşük olan biri başka bir benzerlik nedeniyle güçlü bir bağ kurabilir. Birey iş bulma ve değiştirme konusunda aynı sosyal ağda bulunduğu statüsü yüksek olan bir kişiye danışması, aralarındaki sosyal ağın düşük olduğu birine danışmasından daha verimli olabilir. Wegener bir başka olguya daha dikkat çekmektedir. Heterojen yapıya sahip olan sosyal ağlarda diğer gruplarla kurulan zayıf sosyal ağlar sadece statü açısından yüksek konumda yer alan bireylerin menfaatinedir. Böylece içinde bulundukları sosyal ağın statü limitlerine mazur kalmak zorunda kalmazlar, dışarıdan ilişkileri ile statü merdiveninde ilerlemeye devam edebilirler. Fakat bunun için zaten yüksek bir konumda olmaları gerekir. Bireylerin hangi bağlantılardan ne seviyede yararlanabileceklerini tahmin edebilmek için onların bulundukları sosyal ağın detaylarını ve bulundukları meslek alanındaki önceki statülerini bilmek gerekmektedir. Bununla beraber bulunan işin statüsünü tahmin etmek için belirleyici olan faktörlerin ilişkide olunan kişinin statüsü ve aradaki ilişki bağının gücü olmasına rağmen başarılı bir tahmin yürütebilmek için diğer etkileyici faktörlerin sabit tutulması gerekmektedir (Wegener, 1991: 61).

Mesleki açıdan yükselmeye etkisi olan sosyoekonomik geçmişi irdelerken, Michael Hout, başka faktörlerin de önemine dikkat çekmektedir. İşçilere verilen işlerindeki bireysel özgürlük, ve onlara verilen eğitimdeki uzmanlaşma seviyesi de sahip oldukları sosyal statünün yanında büyük rol oynamaktadır (Hout, 1984: 1379). Hout'un kullandığı veriler 1962 ile 1973 arasında olmasına rağmen önemli ayrıntılara işaret etmektedir ve çıkardığı sonuçlar günümüzde de gözlemlenebilir.

Hout'a göre “nesiller arası geçişlilik” (intergenerational mobility) yapısının materyal avantajın bir nesilden diğerine sürekliliğini ölçmesi nedeniyle imkan, sınıf ve

ayrıcalık ile ilgili sorulara cevaplar bu yapının doğru tanımlanmasına bağlıdır”. Mesleki geçişliliği etkileyen bireysel özgürlük ve eğitimi nesiller arası bir boyutta inceleyen Hout babanın mesleğinin oğlunun mesleğine olan etkisine dikkat çekmektedir. Hazırladığı sosyal tabakalaşma modelinin “siyah ve beyaz geçişlilik motiflerini; statü, bireysel özgürlük ve mesleki eğitimde yaş ve grup geçişliliğini; başarıya erişimde eğitimin müdahaleci rolünü” açıklamada güçlü olduğunu söyler (Hout, 1984: 1380-1381). Hout'un verilerine göre çıkarttığı sonuçlarında mesleki geçişliliğin çok yönlü olduğunu ve statünün en merkezi yerde bulunduğunu belirtir, “fakat iş yerinde kendi kendini yönetme imkanı da önemlidir” (Hout, 1984: 1402). Babaları kendi işlerine sahip olan ve kendi kararlarını kendi alabildikleri mesleklerde iş yapanların bireysel özgürlüğü, “özerkliği” olan mesleklere yönelmelerinin daha olası olduğunu iddia eden Hout işinde yükselmemenin üzerinde durulması gerektiğini belirtir. Ustalık eğitimi veren işlerde çalışanların işlerinde yükselmeleri az olasılıklı olmakla beraber bu mesleklerin değişkenlik oranları düşüktür. Babası uzmanlık gerektiren işlerle uğraşanların bu tarz işlere yönelmeleri ve mesleki hareketsizliğin sürdürülmesi daha olasıdır. Bu sonuçlara ek olarak Hout eğitimin de çok önemli bir faktör olduğunu ve eğitim seviyesi yükseldikçe statünün öneminin mesleki yükselme açısından azaldığını verilerin gösterdiğini belirtir. Fakat bu o dönemde sadece beyazların yararlanabildiği bir haktır (Hout, 1984: 1404).

Statüyü farklı bir yöntem kullanarak inceleyen Deborah Waldron sosyal ve kültürel unsurların yanı sıra biolojik unsurları çalışmasında kullanmaktadır. Waldron'a göre gruplar arası mevkileşmenin hızlıdır, hatta sözlü iletişim olmadan mevkiler oluşmaya başlar. Statü kazanma çabasının prestij ve üstünlük sağlamak yoluyla olduğunu söyleyerek bu iki ögeyi davranış ve karakteristik olarak ikiye ayırmaktadır:

“Üstünlük davranışları bireyin rütbe sıralamasında diğerlerine göre belirli hareketlerle, agresif tutum veya agresif vücut dili gibi, itibar kazanmasıyla sonuçlanan davranışlardır. Üstünlük karakteristiği bireyin üstünlük kurabileceğini gösteren bazı özelliklere, büyük beden veya olgun yaş gibi, sahip olmasını kasteder. Prestij davranışları bireyin

yüksek rütbesinin değerini işaret eder. Bu davranışlar bireyin ustalığını, işyerinde yüksek performans gibi, ya da sosyal yetenekleri ve zekasının yüksek seviyesini gösterir. Prestij karakteristikleri bireyde var olan o bireyin prestije sahip olduğunu ya da olacağını öne süren, statü sembollerine sahip olmak, itibarlı aile geçmişi, özel eğitim nitelikleri, veya bireyin cazibesini arttıran ürünler (örneğin pahalı kıyafetler) gibi özelliklerdir” (Waldron, 1998: 506).

Waldron'a göre bu iki farklı öge birbirine bağlıdır. Bazı davranışlar prestij ile alakalı olup bazı prestij nitelikleri ise bireyin davranışlarını statü açısından etkileyebilir. Organizasyon içerisinde prestiji gösteren statü sembolleri bir çok şekilde gözlemlenebilir. Kendisine ulaşımı kapılarla ya da arada geçmeniz gereken güvenlik görevlisi, sekreter vb. 'engeller'le zorlaştırmak, özel ofisler kurmak, cam kenarına ofis yaptırmak, ve ofise döşenen mobilyalar bunlardan bazılarıdır. Statü sembollerini açıkça sergilemek organizasyon ve iş yerleri içinde statünün değerinin yaygınlığını gösteren belirtilerden bir tanesidir. Bir diğeri ise işçi motivasyonu üzerine yapılan anketlerden ortaya çıkan sonuçlardır. Statü çalışanlar için her zaman bir tasa konumundadır. Bir başka belirti de Waldron'un açıkladığı gibi Vecchio'nun çalışmasında görülmektedir. Bu çalışmaya göre çalışanlar kendilerini diğer çalışanlara karşı kıyaslayarak onların işyerinde konumlarını, statülerini ne kadar önemsediklerini göstermektedir (Waldron, 1998: 506-507).

Waldron statünün bu derecede yaygın olarak önemli olmasını, farklı toplumlar ve organizasyonlar arasındaki benzerliğine genel sosyolojik, antropolojik, psikolojik ve feminist teorilerin tam olarak açıklık getiremediğini iddia etmektedir. Avcı-toplayıcı toplumlar ile ilgili etnografik çalışmaları örnek vererek, yüksek derecede eşitlikçi olan toplumlarda bile statü farklarının gözlemlendiğini belirtmektedir. Eşitlikçiliğin bireylerin kendi kaderlerine karar verme özgürlüğüne sahip olmaları anlamına geldiğini ve bunun statü oluşumuna engel olmadığını açıklayan Waldron, tarihte örnekleri olan feminist komünlerin statüleri kaldırarak tam olarak eşit bir grup olarak yaşamayı denediklerini, fakat beraberinde getirdikleri eğitim, deneyim vb.

niteliklerden dolayı doğal olarak oluşan konum farklılıklarını engelleyemediklerini belirtir (Waldron, 1998: 509).

Sosyal bilimlerin önerdiği teorilerin açıklamakta yetersiz kaldığı durumlarda, statüye olan eğilimin neden evrensel ve yaygın olduğu sorusunu; evrim teorisinin açıklayabileceğini iddia eden Waldron, statünün evrimsel avantaj yaratmakta olduğunu söyler ve bireyin hayatını ve soyunu sürdürebilmesi için gerekli olan yiyecek, barınak ve doğurgan cinsel partneri elde etmenin bu avantaj yoluyla kolaylaştığını iddia eder. Bu sayede sağ kalan çocukların sayısı çoğalmakta ve statü sahibi bireyin genleri insan nüfusunun içinde oransız bir çoğunluk sağlamaktadır (Waldron, 1998: 511). Kısaca, statü ne kadar yüksekse hayatı sürdürebilme şansı da o kadar artmaktadır. Bu sayede aynı genlere sahip kişilerin kendilerine ait bir ailevi sosyal ağ kurarak bu statü ayrıcalığını içeride tutabilmeleri mümkündür.

Waldron'a göre; başarıya, güce ve bağlantılara ihtiyaç duymaları nedeniyle motive olan bireyler, statü merdivenini tırmanmaya çabalarlar. Avcı-toplayıcı toplumlarda başarıya ihtiyaç duyan bireylerin statülerinin daha yüksek olduğu, günümüzde de güce ve iktidara ihtiyaç duyan bireylerin statü açısından daha üstün konumlarda yer almaktadırlar. Waldron'un cevaplamaya çalıştığı sorulardan bir tanesi de bu güce sahip olan bireylerin gruptan neden ayrılmadıklarıdır. Waldron bunun sebebinin primatlara kadar dayandığını, hiyerarşik bir yaşamın, grup içerisinde çıkabilecek saldırgan çatışmalara karşı bir önlem olarak da kullanıldığını vurgular. Böylece bireyler kaynaklar üzerine doğabilecek çatışmalara maruz kalmazlar ve ciddi şekilde yaralanma ya da ölüm gibi tehlikeler azalır. “Prestij genelde verilir, üstünlük gibi yüklenilmez. İnsanlar bir şekilde bu prestije değer olduklarını ona bunu verenlere göstermek zorundadırlar. Aynı zamanda insanlar başkalarının statülerini geliştirmelerini engelleyebilecek ve kendi üyelerinin pozisyonlarını destekledikleri koalisyon ve birlikler oluşturmaktadırlar” (Waldron, 1998: 512). Waldron'un makalesinde detaylı bir şekilde açıkladığı evrim teorisinin sosyal statü ile bu ilişkisi ve açıklık getirdiği bazı sorular ikna edici olmakla beraber günümüzdeki sosyal yapıyı anlatmakta çok basit ve tek başına yetersiz kalmaktadır. Yine de evrim teorisi statünün

tanımında ve hangi faktörlerin sosyal statü ve sosyal tabakalaşmayı etkilediğini anlamakta önemli bir yere sahiptir.

Sosyal alana ve topluma bu şekilde bakışın bu çalışmada önemi yüksektir. İş dünyasına açılımında Alejandro Portes'in sosyal sermayenin kullanım sahalarını özetlerken sunduğu örnekler bütünüleyicidir:

“Sosyal sermaye ile birlikte, bireyler ekonomik kaynaklara doğrudan doğruya geçit kazanabilirler; kültürel sermayelerini konunun uzmanları veya bilişimle ilgilenen bireylerle olan bağlantıları sayesinde yükseltebilirler (ör: somutlaştırılmış kültürel sermaye) veya alternatif olarak, güvenilir, değerli referanslar veren kurumlara katılabilirler (ör: kurumsallaşmış kültürel sermaye)” (Portes, 1998: 4).

Yukarıda da anlatıldığı üzere, postmodern toplumda iş hayatını anlamak, birey ve topluluk dinamiğini rasyonel bir şekilde analiz edebilmek, yönetici-yönetilen arasındaki ilişkileri çözümlmek, ve bu iki gruptaki iş tanımlarının ve görevlerinin statü yaratma ile bağlantılarını ve kişilik üzerindeki etkilerini açıklayabilmek için sosyal sermaye, kültürel sermaye ve ekonomik sermaye adlarının verildiği ve insan sermayesini oluşturan olguları genel olarak tanımlamak ve iş dünyasına yansıyan etkilerini tartışmak bu çalışma için tamamlayıcı bir göreve sahiptir.

Postmodern bir toplum, diğer şeylerin yanı sıra kültürel stillerin, hiyerarşik ayrımların açık biçimde korunup devam ettirilmesine engel olarak, birbirine karışıp iç içe geçtiği ve esnekleştiği bir toplumdur. Bryan Turner'e göre:

“Postmodern kültür, öz-düşünümsel (*self-reflexive*), şenlikli hayat tarzlarıyla kültürlerin tekbiçimleştirilmesine karşıttır. Yüksek kültür ile alt kültür arasındaki geleneksel bölünmeler (bu nedenden dolayı da seçkinler ile kitleler arasındaki bölünmeler), postmodern kuramcılara göre çökmeye başlamaktadır” (Turner, 2001: 99).

Burada işaret edilen nokta günümüz toplumunun çeşitli alanlarında ortaya çıkan statü farklılaşmalarıdır. Kurumsal bir emir-komuta modeli olarak nitelendirilebilecek olan hiyerarşi, yeni örgüt yapıları içinde değişmek durumunda kalmıştır. Hiyerarşinin yönetim katmanları Fordist kitle üretimi döneminde işlevseldi, ama bilgi iletiminin, öğrenmenin ve pazar taleplerinin değişken doğasına çabuk yanıt verebilmenin, başarıya ulaşmada kilit unsurlar olduğu bu devirde, bürokratik yapı ölümcül bir engel haline gelmektedir. Buna önlem olarak pek çok firma artık her zamankinden daha sade bir biçim almaktadır. Bir dönem katı hiyerarşik ve kurumsal ünvanların görüldüğü şirketlerde çalışma grupları, işlevsel takımlar gibi örgütsel tabakalaşmalar oluşmaktadır. Bu tür işletmelerde bürokrasi giderilmesi gereken bir pürüzdür. Yeni fikirlerin hızla hayata geçirilmeleri en önemli öğedir (Goffee & Jones, 2002: 33-34).

İşlevsel gruplara göre yapılandırma yeni dönemin belirgin bir modeli olarak ortaya çıkmıştır. Bu işletmelerde belli bir projeyi gerçekleştirmek üzere görev kuvvetleri, takımlar, çalışma grupları oluşturulur. Bu tür, matriks organizasyon yapılarında farklı işlevsel birimlerdeki uzman elemanlar, belli faaliyetlerin yürütülmesi için biraraya getirilerek, kendi yöneticileriyle birlikte bir proje yöneticisiyle (çoğunlukla “lider”iyle) birlikte çalışırlar. Bu grupların yönlendirilmesi işlevini, kolaylaştırıcı, yön gösterici olarak grubun doğal ya da atanmış lideri üstlenir. Matriks örgütlenmelerde dikey ve yatay ilişkiler bir arada etkin olarak yürütülür.

Kademe azaltma ve yassılaştırma, organizasyonlarda karar verenlerle kararı yerine getirenler arasındaki mesafeyi yakınlaştırmayı amaçlar. Rekabet baskısı nedeniyle küçülen örgütler, aynı zamanda “merkezsizleştirme” anlayışını da getirmektedir. Merkezde tek bir yönetim yerine, otonom pek küçük merkezin oluşturulması ile yatay yapılanmalar meydana getirilir. Alt ve orta kademelere daha fazla sorumluluk yüklenerek öz-displine ve motivasyona bağlı, “otonom” ya da “yarı-otonom” grup çalışmaları hayata geçirilir (Tutar, 2000: 129).

Kademe azaltma ile paralel olarak statü ve konum ifade eden ünvanlar da azaltılır ya da yeniden adlandırılır. İşlevsel örgütlenmeden proje ya da sürece katılan yapılanmalarda işlevi ifade eden konumları ifade eden ünvanlar, örneğin, “finans müdürü”, insan kaynakları müdürü” gibi ünvanlar yerine “kaynak kullanım sorumlusu” gibi ünvanlar kullanılabilir. Kimi işletmeler ise ünvan yerine sorumluluğu ifade eden tanımları tercih etmektedir.

Ritzer, Jerald Hage ve Charles H. Powers’ın *Post Industrial Lives* (Sanayi Sonrası Yaşamlar) adlı kitaplarında öne sürdüğü hiyerarşik farklılıkların ortadan kalktığı, örgütler arası sınırların bulanıklaştığı, esnek kuralların olduğu, çalışanların yaratıcılığını vurgulayan politikaların kullanıldığı örgütlenmelerde artış olduğu fikrine katılmakla birlikte McDonaldlaştırılmış örgütler adını verdiği yapıların da arttığını ve bu örgütlenmelerde hiyerarşinin devam ettiğini, çalışanların ve yöneticilerin katı kurallarla davranışlarının sınırlandırıldığını öne sürmektedir (Ritzer, 1998: 217).

Diğer yandan kariyer kıdemi kavramı da gerilerde kalmaktadır. Aynı işyerinde 30-40 yıl çalışma yaşamı sunamayacak küçük şirketler ekonomide önemli bir yer tutmaktadır. Bu, işyerine sadakat, gerçek anlamda grup dayanışması gibi değerleri aşındırır. Nitelikli işgücü tamamen bireysel çıkarlarını gözeterek kariyer planlaması yapar. Kurumların benzersiz kültürlerine çabuk uyum sağlayabilen bireyler kazançlı çıkar ve başarılı sayılır. Yeni statü tabakalaşması, aynı işyerinde gelecekte sahip olunabilecek yeni pozisyonlar ve bu pozisyonların sağlayacağı daha geniş özlük haklarıyla daha müreffeh yaşamayı bekleyen yığınları da beklentisizliğe itmektedir.

b. ‘İş’te Meritokrasi: Sadakat ve Liyakat

Kapitalist sistemin gelişmesiyle babadan oğula miras gibi aktarılan aristokrasinin statü kavramları alt üst olmuştur. Modern dünyanın iddiası şudur: Yetenekli, iyi eğitilmiş ya da sosyal ve kültürel sermayesi güçlü olan herkes için, ırktan, cinsiyetten, kökenden, yaştan bağımsız yollar açıktır. Herkes, isterse en üst noktaya kadar tırmanabilir. Günümüzün özel ve resmi kurumları, modernitenin de vaadi olan insanı özgürleştirici bir insan hakkı olarak, ana hatlarıyla bu işleyişe uygun hareket etmektedir. Statü edinmede modern kapitalist sistemin meritokratik yaklaşımını De Botton şu şekilde özetlemektedir:

“Zenginliğin kan bağıyla nesilden nesile aktarıldığı dönemlerde paranın, bir insanın içsel niteliklerine dair herhangi bir ipucu verdiği düşünülemezdi. Ama meritokratik bir dünyada, kişi kendi zekası ve yetenekleri sayesinde prestijli ve iyi para getiren işlere girebiliyordu; bu nedenle zenginlik, kişinin karakteriyle ilgili önemli bir gösterge olup çıktı. Zenginlik, kişinin yalnızca daha çok parası olduğunu değil, *daha iyi bir insan olduğunu* gösteriyordu artık.... Meritokratik idealde birlikte bir yığın insana kendini gerçekleştirme fırsatı verilmiş oldu. Yüzyıllar boyunca kastlaşmış, kaskatı kesilmiş bir hiyerarşinin boyunduruğunda yaşamak zorunda kalmış yetenekli ve zeki birtakım bireyler, daha adil bir rekabet ortamında yeteneklerini ifade edebilme özgürlüğüne kavuştular. Kişinin geçmişi, cinsiyeti, ırkı ve yaşı, ilerlemesinin önüne dikilen engeller değildi; ödüllerin dağıtımında adalet ögesi devreye girmişti artık. ...Ancak alçak statüde yaşayan bir yığın insan için bu hikayenin bir de karanlık yüzü vardı: Başarılı kişiler başarıyı hak ediyorsa eğer, aynı şeyi başarısızlar için de söylemek gerekirdi. Meritokratik düzende fakirlik de tıpkı zenginlik gibi adil bir makamca dağıtılıyordu bireylere. Alçak statü, can sıkıcı olmasının yanı sıra, kişinin *hak ettiği* bir durumdu artık...Ekonomik açıdan

meritokrasinin hakim olduğu bir düzende, babalarından miras edinmedikleri halde adım adım maddi başarı elde eden bireyler, *kişisel üstünlük* hissiyle tanışmış oldular, oysa eskinin soyluları, babalarından edindikleri mirasla şatolarda yaşarken kişisel üstünlük nedir bilmezlerdi. Öte yandan, meritokratik düzende maddi başarı elde edemeyen bireyler, eskinin her türlü fırsattan mahrum bırakılan çiftçileri ve fakirlerinin hiç alışık olmadığı bir utanç hissiyle tanışmış oldular...Yeni meritokratik devirde bir insanın iyi, zeki ve yetenekli olmasına karşın neden hala fakir olduğu sorusunu cevaplamak, başarısız insanların yüreğinde, çok daha keskin bir acı ve utanç hissi uyandırıyordu artık” (De Botton, 2008: 98-100).

Kapitalist sistem işleyişini bu çerçeveye oturtmuşken, postmodern dönemde ‘iş’te yeterlik ve deneyimin geri plana itildiği, esnek yapıya uyumlu, kısa sürede sonuç alabilecek yeni bir yetenek avcılığının ortaya çıktığı iddia edilmektedir. Bu konuda Richard Sennett’in “Yeni Kapitalizmin Kültürü” adlı kitabındaki meritokrasi, zanaat ilişkisi ve günümüzün bakış açısıyla ilgili gözlem ve analizleri son derece dikkat çakici ve önemlidir. Sennett günümüz şirketlerinin esnek koşulları için çalışanların yetenek, beceri ve deneyimlerine ilişkin değerlendirme kriterlerindeki değişimi de zanaat ile meritokratik işleyişi de ele alarak şu şekilde yorumlamaktadır:

“Zanaatçılığın kapsamlı bir tanımı şöyle yapılabilir: Bir şeyi o şeyin kendisi için yapmak. Öz-disiplin ve öz-eleştiri tüm zanaatçılık alanlarına sıkı sıkıya bağlıdır, standartlar önemlidir ve kalitenin amaçlanması, ideal olarak kendi içinde bir amaç haline gelir” (Sennett, 2009: 76). Sennett ayrıca zanaatçılığın nesneleştirmeyi vurguladığını yani kendi içinde anlamlı bir şey yapmak olduğunu iddia eder. Bu açıdan bakıldığında zanaatçılığın esnek kapitalizme oturmadığını, şirketlerin akıllı insanlardan yararlandığı, ama eğer bu insanlar kendilerini zanaatçılığa verirlerse sorun yaşadığını söyler. Meritokrasinin de esnek şirket için farklı türden sorun yarattığını iddia

eder. “*Yaratıcı ve zeki olmak, başkalarından üstün, daha değerli bir insan olmak anlamına geliyordu. Zanaatçılıktan meritokrasiye giden geçit işte burada saklı*” (Sennett, 2009: 79) demektedir. Yeteneğe dayalı kariyer nosyonunun oluşması ve modern meritokrasi bu şekilde işlemektedir. Modern toplumda yetenek arayışı bir dizi testle kategorilere ayrılır. “Meritokrasi makinesinin testleri ve iş performansı değerlendirimleri de eşit derecede somut görünebilir. Ne de olsa ölçüler standartlaşmıştır ve testlerin nesnelliğini sağlama bağlamak için isimlerin yerini numaralar almıştır. Fakat aslında bürokratik makine tamamen ele gelmez bir şeyin peşindedir; insan, örneğin, hangi türden işlerin özerk görüldüğünü ölçebilir ama özerk bir edimin spesifik olarak ne olduğunu ölçemez. Zanaatçılık ustalaşmayı ve belirli bir bilgi alanına sahip olmayı gerektirir; bu yetenek türü içeriğe özgü değildir, yani içerik tarafından belirlenmez. Başlı çeken firmalar ve esnek örgütler eski yeterliliklere sarılmayıp, yeni beceriler öğrenebilen insanlara ihtiyaç duyar. Dinamik şirket, değişen enformasyon ve uygulama gövdelerini yorumlama ve işleme kabiliyetini vurgular” (Sennett, 2009: 83). Sennett buradan yola çıkarak çalışma dünyasında kişinin “potansiyeli” üzerine yoğunlaştığını ve potansiyel kabiliyetin keşfinin adaletle eşit tutulduğunu ifade eder. Sennett, ayrıca olarak yetenek arayışının deneyimle bağları kopardığını, duyuşal izlenimlere itibar etmediğini ve derinlere inmeyi cezalandırdığını ve düşünür Zygmunt Bauman’ın “akışkan modernlik” adını verdiği saf süreç içinde yaşama durumu olduğunu ve bunun önde gelen sektörlerde çalışmanın baş koşulu haline geldiğini söyler (Sennett, 2009: 87). Geçmişteki başarılarına bakmayıp, potansiyelinin peşine düşen yetenek arayışı, esnek şirketlerin tuhaf koşullarında bireyleri hem elemek hem de teşvik etmek için kullanıldı. İnsanlar arasında yapılan haksız kıyaslamalar ile işe yarar mı ve değerli mi olduklarına hükmedilir oldu (Sennett, 2009: 92-93).

Sennett ayrıca kurumlardaki değişikliklerin, sözde bireyi değil grubu öne çıkaran takım çalışmalarını şu şekilde eleştirmektedir:

“Kurumların bu yeni üç yapıtaşı - geçicileştirme, katmansızlaştırma ve doğrusal olmayan sıralama – ele alındığında, şirketin zaman çerçevesinin daraldığını, acil ve ufak görevlerin odak noktası haline geldiğini söyler ve toplumsal açıdan bakıldığında kısa vadeli, görev odaklı emek, işçilerin birarada çalışma şeklini değiştirdiğini, hızlı ve esnek sonuçlar üretmek için çalışma takımlarının özerkliği, insan ilişkilerinin öneminin vurgulanmasıyla çalışma yaşamında kaygı ve stres artmaktadır. Şirket içi takımlar arası rekabet olabileceklerle ilgili kaygıyı tetiklemektedir (Sennett, 2009: 42-43).

Sennett göre; Max Weber insanın demir kafesini tanımlarken, “modern kapitalist fabrika için ideal modelin askeri disiplin olduğunu göstermek için özel bir kanıtı gerek yoktur” demişti (Sennett, 2002: 43). İşletmeler, üretim ortamlarında, Fordist dönemin “bilimsel” örgütlenmesiyle işçinin elinden her türlü inisiyatifin alındığı kısıtlamalar sistemini büyük ölçüde değiştirmişlerdir. Özerk (otonom) yapılar kurularak işçinin özyönetimine önem verilmektedir. Ancak bu kez, keskin takım içi rekabet ortamı dayanışmayı içten içe kemirmeye başlar. Bireyler kendi demir kafeslerini kendileri oluşturur. Örgütün hegemonyası iş süreçlerinin her noktasında belirleyicidir. Örgütün amaçlarıyla örtüşmeyen hiç bir eylem hoş görülemez. Açık baskının yerini gizli “gözetim” ve “denetim” almıştır.

Bu açılardan bakıldığında, iş yerlerinde geçmiş dönemlerin uzun vadeli, geleceğe yatırım yapan her kademedeki çalışan şimdi çok daha kaygan bir zeminde bulundukları görülebilir. Bu zemin hiç kimseye gelecek güvencesi vermemektedir. Artık uzun vadede ulaşılacak hedefler yerini çok kısa sürede edinilmesi amaçlanan başka şeyler almıştır. Bu süreçte yetenek, bilgi, eğitim ve deneyimden oluşan oluşan kültürel ve sosyal sermayenin kısa sürede sonuç almaya yeterrli olup olmadığına odaklanılmıştır. Bu ise çeşitli örgütlerde yeterli olmadıkları halde etkili pozisyonlara

bir takım kişisel ilişkiler, sosyal ağlar ya da çıkar işbirliği gibi nedenlerle gelebilen insanların varlığının sorgulanmasını getirmiştir. Yeterli niteliğe sahip olmadığı halde sadakat açısından kusursuz olabilen bazı insanların çok önemli pozisyonlarda, daha nitelikli insanlarla bir arada, aynı çatı altında, benzer amaçlara yönelik olarak çalışmasının getirdiği zorluklar da ortadadır. Meriokratik düzenin kusursuz bir biçimde işleyemediğinin ya da işletilemediğinin bir göstergesi sayılabilir.

Çalışma hayatında yaşanan etkileşimler sadece yapısal ve sistematik olarak baş göstermez. Bireylerin akıl ve ruh bütünlüğünde ve çevreleri ile ilişkilerini algılama mekanizmalarında güçlü etkisi olan çalışma hayatının dinamiği, küreselleşmenin getirdiği dönüşümler ile daha da kompleks bir hal almıştır. Çok hücreli hiyerarşik yönetimin bir norm haline geldiği çalışma hayatında, iş yerlerinde bir çok yönetici, direktör, şef, müdür vb. pozisyonlar oluşturulmaktadır. Bir statü sembolü olan, sosyal değeri simgeleyen ve liyakat esaslı görevlendirme biçimi olduğu zannedilen bu pozisyonlar bireylerin kendi varlıklarını şişirerek tanımlamalarında bir etken olmaya başlamıştır. Niteliksiz bireylerin niteliklerini abartmaları veya ne kadar niteliksiz olduklarını algılayamamaları eğilimi ile tanımlanan Kruger-Dunning sendromu, çok katmanlı hiyerarşik yönetim yapılarının da etkileşimiyle çalışanların akıl ve ruh bütünlüğüne ciddi zararlar vermektedir. Şirketlerdeki hızlı değişime yüzeysel olarak uyum sağlayan ve kritik pozisyonlarda görev yapan bir kısım insanın alt kadrolarda yarattığı düş kırıklığı da süregelen bir sendromun yeniden tanımlanmasıdır.

Hayatın bir çok alanında başarı, hangi kural ve stratejilerin kullanılması gerektiğini bilip, kullanabilmek ile kazanılır. Fakat her birey farklı stratejiler kullanıyor olabilir. Justin Kruger ve David Dunning, isimlerinin verildiği sendromun bireylerin kullandıkları stratejiler konusunda yetersiz kalmaları hususunda çift taraflı bir yük altında kalmaları ile ortaya çıktığını öne sürerler. Bu yetersizlikleri hem bireyleri kötü seçimler yapmaya itmektedir hem de bu yetersizliklerini farketmelerini engeller. Bir başka deyişle, başarıya ulaşmak için doğru kararları verebilme niteliğine sahip olmak aynı zamanda doğru kararları farketmemizi de sağlamaktadır (Kruger and Dunning, 1999: 1121-1122).

Yeterlilik, üstbilişsel (meta-cognitive) yetenek ve şişirilmiş bireysel analizler arasındaki ilişkiyi inceleyen Kruger ve Dunning, birbiriyle ilişkili dört tahmin üzerinde durmuşlardır: a) yetersiz bireyler yeterli olanlara nazaran kendi yetenek ve kabiliyetlerine aşırı değer biçerler; b) yetersiz bireyler, yine yeterli olanlar ile karşılaştırıldıklarında üstbilişsel yeteneklerinin düşük olması nedeniyle kendilerinin ya da başkalarının yeterliliklerini farketmezler; c) yetersiz bireyler kendi performanslarının ne seviyede olduklarını doğru yargılamaktan da yoksundurlar; d) yetersiz bireyler eksikliklerini farkedebilirler fakat bu bir paradoks olarak onları zayıf performanslarını algılamakta yeterli kılmaktadır. (Kruger and Dunning, 1999: 1122).

Bireylerin kendi nitelikleri hakkında gelişmiş önyargıları onları sürekli yanıltmaktadır. Kruger ve Dunning öncülüğünde gerçekleştirilmiş çalışmalarda görüyoruz ki eksik olduğumuz yaşam alanlarında varlığımızı daha çok temsil etmeye çalışmaktayız. Eksikliğimiz hem algımızı hem de yargı yeteneğimizi kullanamamıza yol açmaktadır. “Mantıklı argüman üretmek için gerekli olan yetenekler, mantıklı bir argüman yapıldığını farketmek için gerekli olan yeteneklerin aynısıdır” (Dunning, 2003: 85). Böylelikle eğer niteliksiz bireylerde niteliksiz olduklarını farketmek için gerekli olan üstbilişsel (meta-cognitive) yetenek geliştirilirse, doğru kararlar almalarında yardımcı olan idrak kapasiteleri de artar. Yani doğru cevabı yanlış olanından ayırdedebilme kabiliyetinde gelişme, doğrudan bireyin hangi alanlarda niteliksiz olduğunu kavrayabilmesini de etkilemektedir (Dunning, 2003: 85).

Kruger ve Dunning çalışmalarında yetersizlik ve vasıfsızlık üzerine yoğunlaşmış olmalarına rağmen, vasıflı bireylerin de bazı handikaplarını gözlemlemişlerdir. Bunlardan bir tanesi yüksek derecede yeterli, yani yetenekli, üstbilişsel yeteneği yüksek, meritokratik özelliklere sahip olan bireyler de kendi performanslarını yanlış yargılayabilmeleridir. Fakat bu, diğer gruptaki bireylerin yaptığının tam tersi olarak ortaya çıkıyor; yani kendi performanslarını olduğundan daha düşük değerlendiriyorlar. Kendilerini ve kabiliyetlerini karşılaştırmalı şartlarda küçümsüyorlar. Kruger ve Dunning’in çıkardıkları sonuçlara göre, kendileri iyi

performans gösterdikleri için, onlarla beraber test edilen kişilerin de aynı şekilde olduklarını farzederler. Fakat bu durum, mutlak yeteneklerinin değerlendirilmesinde değil karşılaştırmalı bir değerlendirme olduğunda ortaya çıkmaktadır . (Kruger and Dunning, 1999: 1131).

Bu bireylerin kendilerini değerlendirmelerinde yaptıkları hatalar nereden gelmektedir? Bu hataları önlemekte yardımcı olan üstbilişsel yetenekler neden bazı bireylerde diğerlerine göre düşüktür? İlk vurgulamamız gereken unsur, performansı en düşük olan bireylerin kendilerini en yanlış değerlendiren grup olduğudur (Ehrlinger, 2006: 99). Yukarıdan aşağı bir yaklaşım tarzı ile ilişkili olan bireylerin kendi yetenekleri ile ilgili önyargıları genel performansları doğrultusunda oluşmamaktadır (Dunning, 2003: 85). Bu önyargıların oluşumunda bir çok etken göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, sosyal sermayesi yüksek olan fakat aslında test edildikleri yaşam aşanında niteliksiz olan bireyler, sosyal sermayelerinin onları diğer kişilere göre daha yüksek bir seviyede kıldığını düşünerek yanılgıya düşebilirler. Ya da sosyal statü hareketliliğini önemseyen bireyler, kendilerinin de yüksek bir seviyede yer almaya haklarının olduğunu düşünür, kendi değerlerini, ve vasıflarını şişirerek istedikleri yere gelmeyi umut ederler. Bunu zamanla içselleştirir ve bu nedenle yaptıkları yanlış seçimleri farkedemez hale gelmiş olurlar. Şişirilmiş bireysel yetenek değerlendirmeleri, 2006 yılında yine Dunning ve Kruger'ın eşliğinde yapılan araştırmaya göre daha önceden performansları ile ilgili sayısız geri bildirim almış olan bireylerde bile görülmektedir (Ehrlinger, 2006:119).

Performansları ve iş becerme nitelikleri üzerine iş hayatında sürekli denetim altında bulunan bireyler çoğunlukla iletişim, takım ve liderlik yetenek kategorileri içerisinde göz altına alınırlar (Urciuoli, 2008: 211). Yeteneklerin bir sermaye olduğu iş hayatında, elbette hem iş güvencesi hem de sosyal hareketlilik açısından önem taşırlar. Her çalışan, yöneticiler dahil olmak üzere, yeteneklerden oluşan bir mal haline gelmiştir. Bonnie Urcuoli'nin de belirttiği gibi 1970'lerden beri yaşanan ve etkileşimleriyle çalışan kesimin her yaşam alanını değişime uğratmış olan post-fordist dönemde, bireyler yetenekleri ve nitelikleri üzerinden iletişim kurmaktadırlar. Bu

gerçekten meritokratik bir düzen içerisinde yaşadığımızı değil, aksine vasıflarımızı sahte meritokratik düzene uyum sağlamak için geçtiğimiz kurgulama sürecinin önemini vurgulamaktadır.

Urciuoli, çalışma hayatında insan ilişkilerinin market kuralları çerçevesinde dönüşümüne dikkat çekerek yetenek üzerine yapılan söylevler ile üretilen kimliklerden söz eder. Yeteneklerin bir fetiş haline geldiğini vurgulayarak, Foucault'ya gönderme yaparak yeteneklerin öznenin teknolojisi haline geldiğinden ve “görevleri ilerleten olma ve davranma biçimi” olarak tanımlar yetenek kavramını: “Yetenek elde edilen ve ölçülebilen şey haline gelmiştir, ve özünde istenilen ve dolarla ölçülebilen sonuçlara ulaşma kapasitesine sahip olmaları ile kavramsallaştırılır” (Urciuoli, 2008: 212). Denetim, ölçüm ve değerlendirme arasına sıkışmış çalışanlar yetenek ve nitelik kategorileri altında kimliklerini inşa etmek zorunda bırakılırlar. Kurgusal bir hal alan bu süreçte Dunning ve Kruger sendromunun da güçlü etkisi vardır. Yetkinlikleri konusunda gerçek dışı, abartılmış yargılara varan bireyler karar alma süreçlerinde yaptıkları hatalardan dolayı pozisyonlarını tehlikeye atarlar, ya da yönetici pozisyonundalar ise bir alt konumdaki çalışanın kendi açıklarını kapatmaya mahkum bırakılırlar.

c. Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyetçi Bakış

Küresel şirketlerin, işgücü ihtiyaçlarını karşılarken, onların eskisinden daha esnek olmalarını, çabuk yer değiştirebilmelerini, kolayca seyahat edebilmelerini, çeşitli kültürlerle çok çabuk uyum sağlayabilmelerini talep etmeleri artık normal karşılanmaktadır. Bununla birlikte, küresel ölçekte kadın istihdamında da artış olmuş, kadınlar yönetim kademelerinde, yavaş da olsa, daha önemli sorumluluklar üstlenmeye başlamışlardır. Kadının iş hayatındaki etkisi geçmişle kıyaslanamayacak boyutlarda değişmektedir. Şirketlerin taleplerindeki değişime kadın işgücünün, özellikle de profesyonel yönetici konumundakilerin de uyum sağlaması beklenir. Oysa kadının

geleneksel ailevi sorumluluklarında belirgin bir azalma olmadığı gibi, iş hayatında başarılı olabilmek fazladan çaba göstermesi gerekmektedir. Profesyonel işgücünün yeniden inşası araştırılırken yönetici olarak çalışan kadının iş hayatındaki yeni yerine ulaşma ve o yeri muhafaza etme sürecinde, cinsiyetçi bakışın izlerinin belirgin olarak sürdüğü farkedilmiştir. Bu nedenle konunun bu yanının ayrı bir başlık altında araştırılması gerektiği kanısına varılmıştır.

Toplumsal cinsiyet, bilindiği gibi, cinsiyetle ilgili bilgilerin doğuştan gelmediğini, toplum tarafından inşa edildiğini iddia eder. Biyolojik cinsiyetten farklı olarak cinsiyete bağlı toplumsal beklentiler yaratılır. (Widerberg, 2000: 468) İş yerlerinde de kadınların yapabileceği işler farklıdır. Erkek çalışan her iş için uygun görülürken, kadınların bazı işleri cinsiyet özellikleri nedeniyle istenen düzeyde yapamayacağı varsayılır. Cinsiyetler arası ayrımcılığın kadınların iş hayatına girişiyle gerilediği, ve üst düzey yönetici kadınların ortaya çıkmasıyla yok olduğu varsayılsa da kurumsallaşmış ayrımcılık devamlılığını sürdürmektedir. “Cam tavan” terimi ilk kez 1979 yılında, HP şirketinde çalışan Katherine Lawrence ve Marianne Scheiber isimli iki araştırmacının Adweek isimli dergiye yazdıkları bir makalede, görünürde terfi için açık ve şeffaf bir yol olmasına karşın, kadınların bir noktada takılıp daha öteye gidememesi anlamında kullanılmıştır. (Wikipedia, http://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling). Postmodern dönemin esnek üretim biçimlerinin gerektirdiği her yönden esnek çalışma gücü, kadınlar için “cam tavan” adı verilen, elle tutulamayan ve görülemeyen fakat varlığı bir sosyal yük olarak hissedilen engeli oluşturmaya devam etmektedir. Camdan tavan elbette sadece kadınlar için var olan bir engeller bütünü değildir. Her statüko normu dışında kalan kimlik grupları için geçerli olsa da (ekonomik, etnik, ırksal, cinsel vb.), cinsiyet, istisnasız yıkılmayan bir unsur halindedir.

Uzmanlıkların saptanması, dikkate alınması ve katkı olarak kullanılması hususunda cinsiyet faktörünün ne yönde etki ettiğinin araştırıldığı çalışmada, kadınların erkeklere nazaran daha az etkili oldukları iddia edilmektedir. Bir başka deyişle belirli bir alanda uzman olmak, gerekli niteliklere sahip olmak, ‘cinsiyet

belasını' ıslah etmiyor. Bunun en keskin görüldüğü alanlar mesleki rollerin cinsiyet kutuplaşmasından sıyrıldığı, kadın ve erkeklerin aynı iş takımı içerisinde bulunmaları beklenen iş ortamlarıdır. Geleneksel olarak erkek egemen çalışma alanlarında erkeklerin daha yetkin oldukları beklentisi yerleşik olduğundan, uzmanlık ve eğitim ile alışabildiği varsayılan kadınlar üzerindeki ön yargı ne yazık ki aşılamamış, ve kadın ve erkeklerin beraber çalıştığı ortamlarda (ki bu sadece ofis değil, aynı amaca yönelik çalışan ufak çalışma grupları da olabilir) uzmanlıklarına rağmen kadınların önemsenmedikleri gözlenmektedir. Böylelikle kadınların grup içerisindeki performans ve verimliliğe etkileri düşüktür (Thomas-Hunt ve Phillips, 2004: 1585-1598). Bu durum kadınların grup içerisinde fikir belirtme, uzmanlıklarını öne sürme konusunda kendilerine olan güvenlerini de azaltmaktadır. Güven ve saygı eksikliği kadınların birbirlerinden beklentilerini de etkilemektedir. Bir çok kesim tarafından varsayıldığı gibi kadınlar arasında birlik, beraberli ve dayanışma yoktur. Aksine nitelik, uzmanlık ve yetkinlik söz konusu olduğunda, erkek egemen sektörlerde kadınların beklentileri de erkekler gibi, erkeklerin daha yetkin oldukları, daha doğru kararlar verdikleri ve işi daha iyi yapabildikleri doğrultusundadır. Thomas-Hunt ve Phillips'in araştırmasındaki veriler bunu desteklemekte, aynı zamanda göstermektedir ki kadınlar tarafların hemfikir olmadığı özgün bir fikir belirttiklerinde, alanda uzmanlıkları önemsenmeden ve fikir fazla göze alınmadan geçersiz kılınmaktadır (Thomas-Hunt ve Phillips, 2004: 1594). Özetle hem kadınlar hem erkekler iş hayatında eskiden beri var olan, geleneksel önyargılardan sıyrılmış değiller, ve bir kadının uzman olsa da erkek egemen bir çalışma alanında varlığının tam değerini alması genellikle mümkün değildir.

İş performansı değerlendirmeleri söz konusu olduğunda da cinsiyet ayrımcılığına dayalı eşitsizlikler hala baş göstermektedir. Camdan tavanın aşılmamış olduğu gerçeği her sektör ve her pozisyonda önümüze serilmektedir. Cam tavanın gerilediğini, eşitsizliğin gerilediğini iddia eden kesimin gerekçelerinden bir tanesi kadınların üst seviye yönetici konumlarında yükselen sayıları olmasına rağmen, ne eşitliği temsil eden rakkamlardan bahsedilenebilir ne de yükselme koşullarında adil uygulamalardan. Lyness ve Heiman araştırmalarında bu durum üzerinde durmaktadırlar. 2006 yılında yaptıkları çalışmalarında üst düzey yönetici

pozisyonlarında cinsiyet dağılımındaki eşitsizliğe neden olarak gösterilen uygun eleman bahanesinin altında bireysel değil aksine kurumsal bir sorun olduğunu ortaya çıkartmışlardır. Kadınlara atfedilmiş basmakalıp özellikler (“nazik, sefkatli, ve ilişki odaklı”) nedeniyle aslında kadınlar yükselmede zorluk yaşamaktadırlar. Erkek egemen sektörlerde erkeklere yüklenmiş kalıpların (“dayanıklı, güçlü, ve başarıyı amaçlayan”) daha kabul görmüş ve güvenilir olması nedeniyle kadınlar işe baştan dezavantajla başlamaktadırlar (Lyness ve Heilman, 2006: 777-785). Cinsiyete bağlı eşitsiz beklentiler hem önyargıları sürdürmekte hem de onları onaylamaktadır. Lyness ve Heilman’ın da vurguladığı gibi bireylerin davranışları ve performansları bu bakışla değerlendirilmekte, ve kritik kararlar alınırken bu beklentilere bağlı olarak hatırlanmaktadır. Ampirik olarak desteklenen bu tez önyargıların yarattığı güvensizlik nedeniyle performans değerlendirmelerinde kadınların erkeklerden daha zorlu denetimlerden geçtiklerini de öne sürmektedir (Lyness ve Heilman, 2006: 783).

Ayrıca, yapılan araştırmalar göstermiştir ki; kadınsı özelliklerin ön planda olduğu, hatta “pembe yakalı” işler olarak adlandırılan, yarı-meslek gibi sayılabilecek eğitim, öğretim, çocuk bakımı, toplumsal çalışmalar ve sekreterlik gibi işlerde ağırlıklı olarak kadınlar çalışmaktadır. Bu da kadına yakıştırılan geleneksel yardımseverlik ve nezaket ve şefkatlilik gibi özelliklerine göre iş verildiğinin göstergesidir (Adler, 2002:89).

Amerika’da yapılan araştırmalar da “sorumlulukların büyüklüğü” (görevler ve yetkiler) ve “yönetim ve denetim alanının büyüklüğü” (kendisine bağlı çalışan sayısı) konularında, beyaz erkeklerin daha çok seçilip terfi ettirildiğini ve kadınlardan daha çok avantajlı olduklarını göstermiştir. Dolayısıyla, hem erke erişim hem de erkten yararlanma açılarından cinsiyet ayrımcılığı sürmektedir. Yine bu araştırmalar parasal kaynakların ve personelin yönetimi ve denetimi konularında da kadının erkeklerin gerisinde kalmaya devam ettiğini göstermektedir. Kadının da erkeğin de iş süreçleri üzerindeki kontrolleri – örgütsel karar verme, yönetim faaliyetleri ve özerklik anlamında – oldukça az olmasına rağmen çalışan kadının bu süreçlerdeki kontrolü ciddi miktarda daha da azdır. (Adler, 2002: 77).

Madeline Heilman bir başka çalışmasında yerleşmiş basmakalıp cinsiyet tanımlarının kadınların hem nasıl bireyler olduklarını betimleyen, hem de nasıl davranmaları gerektiğini hükmeden söylemler olduğunu iddia eder. Bu tanımlamaların ciddi sonuçları da vardır: İş performanslarının küçümsenmesi, başarılarına itibar edilmemesi ve yetkin olmalarından dolayı cezalandırılmaları gibi (Heilman, 2001: 657). “Değişime dirençli” (Heilman, 2001: 658) olan ve yapısal neticeler doğuran bu tanımlamalar kadınlar ve erkekleri karşı zıt kutuplara konumlandırmaktadır. Üst düzey yönetici pozisyonları için gerekli olduğu düşünülen özellikler erkeklerde olduğu varsayılırken, kadınların “nazik, yardımsever, sepatik” (Heilman, 2001: 658) olarak gösterilen özellikleri organizasyonel yönetim hiyerarşisinde yükselmek için bir dezavantaj oluşturmaktadır. Özellikle postmodern dönemde yönetici kesimin üzerine düşen yüksek stresli ortamlarda çabuk, ve kesin kararlar alınması gerektiği üzerine yapılan yorumlarda, kadınların yapılarının buna uygun olmadığı öne sürülmektedir. Böylece cam tavan bir kurumsal oluşum değil aksine bireylerin sosyal sermayelerine (yani cinsiyetlerine) dayalı bir eksiklik olduğu iddia edilmektedir. Buna rağmen yönetici konumunda yerini almış kadınların başarılı olmaları hususunda onların birer istisna oldukları eklenir. İstisna oldukları da doğrudur, sayıları erkeklere nazaran az olduğundan. Fakat kaideyi bozamamalarının nedeni yetersizlikleri değil, aksine yetkin olmalarına rağmen basmakalıp önyargılar ile değerlendirilerek muamele görmeleridir.

Yetkinliklerini öne süren kadınlar, yani nitelikleri üzerinden çalışma hayatında var olmaya çalışanlar bir başka engelle daha karşılaşmaktadırlar. Heilman’ın hüküm yüklü söylemlerden kastı da budur. Kadınların ve erkeklerin nasıl davranmaları gerektiğini öne süren bu basmakalıp tanımlamalar, erkeklerin iş hayatında davranmaları beklenildiği gibi (“agresif, iradeli, özgür ve kararlı”) davranan kadınlara karşı olumsuz bakılmasına sebep olmaktadır (Heilman, 2001: 658). İş hayatında, özellikle statü savaşının verildiği yönetici pozisyonları söz konusu olduğunda, kadınların maruz kaldığı çifte lanet tam da budur. Ne yetkin oldukları varsayılır ne de yetkin olduklarını iddia ettiklerinde olumlu tepki alırlar. Normalleştirilmiş rollerinden çıktıkları düşünülen kadınlar yerlerini bilmedikleri varsayıldığından bir çok zaman yüksek yönetici pozisyonları içim göz önünde bulundurulmazlar. Betimleyici ve

hüküm veren cinsiyet ayrımcılıkları ne yazık ki, Heilman'ın da gösterdiği gibi, iş hayatında etkili bir şekilde var olmaya devam etmektedir (Heilman, 2001: 670). Cam tavanın oluşumda baş rolde yer alan basmakalıp tanımlar aynı zamanda organizasyonel ortam tarafından teşvik edilmektedir. Yönetici pozisyonlarındaki nitelik arayışlarının belirsizliği, yani kesin çizgilerle tanımlanmış, beklenildiği gibi çözümleyici olmamaları nedeniyle bu ayrımcılığa engel teşkil etmezler. Aksine “bu tarz cinsiyete dayalı önyargıları körükleyen bilişsel çarpıklıklara açık kapı bırakırlar” (Heilman, 2001: 670).

Otorite, ve etki alanı geniş pozisyonlarda cam tavan ile karşılaşan kadınlar “sosyal pratiklerden oluşan kurumsallaşmış bir sistem” (Ridgeway, 2001: 637) olan cinsiyet kurumu ile birebir çarpışmaktadırlar. Bir mücadele haline dönüşür onlar için iş yeri, iş ortamı. Hem bulundukları sektör içerisinde yaptıkları işin ve piyasanın getirdiği genel bir mücadele, ve bulundukları pozisyonun onlar için zorunlu kıldığı sorumlulukların yükü vardır, hem de Judith Butler'ın ‘cinsiyet belası’ olarak tanımladığı durum ile bir mücadele yaşanmaktadır.

Post-Fordizmin esnek üretim mantığıyla çekirdek kadroyu oluşturan nitelikli çalışanların becerilerini kullanmaları yanında kısa vadeli sözleşmelerle yarı-zamanlı çalışan büyük bir kesimin diğer vasıfsız işleri yaptıkları bilinmektedir. Bu yeni üretim mantığıyla çalışan işletmelerde de kadınlar için yeni fırsatlar çıksa da cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldıracak bir noktanın çok uzağında olduğu çeşitli araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır (Haralombos & Hoborn, 2000: 172-173).

Kadın yöneticiler, küresel şirketlerin hemen yer değiştirebilme beklentilerini çocuk ve ev işleri gibi sorumluluklar nedeniyle erkeklere kıyasla çok daha zor karşılayabilmektedirler. Kadınların küresel kapitalimin bu evresinde çokuluslu şirketlerin mobilite (çabuk yer değiştirebilme) talebini karşılamaları genellikle olanaksızdır. İstisnalar olmakla birlikte küresel şirketlerin dünyanın çeşitli bölgelerindeki işletmeleri için sunduğu üst düzey yöneticilik fırsatları yine erkekler tarafından kullanılmaktadır. Çekirdek aile, anne-baba-çocuklar, yapısı içinde yer alan kadın profesyonelin kariyerinde yükselme şansı erkeklere oranla çok daha azdır. Bu

nedenle de aile yapıları değişime uğramış, yalnız, çocuksuz, ya da gevşek bağlarla sürdürülen ilişkiler ön plana çıkmaya başlamıştır. Yalnız, çocuksuz ve bekar kadınlar erkek egemen ortamın gereklerine daha kolay ayak uydurabilmektedir. Ancak kariyerinde başarılı olması için, kadının doğal beklentilerini ve özlemlerini ertelemesini ya da bunlardan vageçmesini gerektirmektedir.

Profesyonel kadın iş gücünün yeri ve mücadelesi bu bağlamda ele alınmalıdır. Öte yandan bilgi teknolojileri ve iletişimdeki gelişmeler iş dünyasında önemli değişimlere de yol açmaktadır. Bu değişimlerin bireye ve topluma yansımalarını bundan sonraki bölümde aktarılacaktır.

d. Teknolojiyle Denetim ve Gözetim

Çağımızın en belirgin unsurlarından biriside teknolojik atılımlardır. Özellikle elektronik ve enformatik tennolojilerdeki gelişme, iletişim olanaklarını en üst seviyelere taşımıştır. Bununla birlikte bu yeni teknolojiler hızla ucuzlayarak toplumun her kesimine ulaşmıştır. İnsanların gündelik hayatlarını kolaylaştıran araç ve cihazlar, aynı zamanda denetim ve gözetimin şimdiye kadar görülmemiş boyutlarda ve kapsamda yapılmasına da olanak sağlamıştır. Gelişmiş teknolojiler artan oranlarda çeşitli gerekçelerle iş yerlerinden başlayarak her alanda insanların izlenmesine yol açmıştır.

Ayrıca, gelişkin iletişim ve bilgi akışı sistemleri, dağıtım sistemlerindeki rasyonalizasyon, metaların piyasada daha hızlı dolaşması olanaklı hale gelmiştir. Harvey, Fordizmden esnek birikime geçişle birlikte postmodern durumda oluşan zaman-mekan sıkışmasının sonucu olarak engeller azaldıkça emek üzerindeki denetim tarzında farklılaşmaların da oluştuğuna dikkati çeker. Japonların ya da Tayvanlıların emek üzerindeki paternalist denetim sistemlerinin Kaliforniya'ya ya da Kanada'da South Wales'e ithal edilebileceğini söyler. Coğrafi akışkanlık ve merkezsizleştirme

işçi sınıfına karşı bir silah niteliğine bürünür. Sermaye kaçıışı, kimi bölgeleri sanayileşsizleştirirken, kimi bölgeleri sanayileştirir. Geleneksel işçi sınıfı toplulukları ortadan kaldırılır (Harvey, 1999: 317-328). Teknoloji, denetimin yanısıra mobilitayı (hızlı yer değiştirme kabiliyetini) de arttırmıştır.

Harvey'e göre; esnekliğin ve akışkanlığın artışından gelen güç, sermayeye, işsizliğin ileri ülkelerde (belki Japonya hariç) savaş sonrasında görülmemiş düzeylere yükselmesiyle sonuçlanan iki vahşi deflasyon nöbetinden sonra zaten zayıflamış olan, işgücü üzerinde daha güçlü bir denetim baskısı uygulama olanağı tanıyordu. Daha önceden sendikal gelenekleri olmayan bölgelerde esnek birikim odaklarının kurulması ve yeni bölgelerde yerleştirilen gerileştirici norm ve uygulamaların eski merkezlere ithali, örgütlü işçi hareketinin altındaki zemini kaydırıyordu. Öyle görünüyor ki, esnek üretim yüksek yapısal işsizlik düzeyleri, vasıfların hızla yok edilmesi ve yeniden oluşması, gerçek ücrette alçakgönüllü artışlar ve Fordist dönemin ana direklerinden biri olan sendikaların gücünün zayıflatılması gibi özelliklere sahiptir (Harvey, 1999: 171).

Öte yandan, günümüzde esnek örgütler esnek-zaman denilen değişken zaman çizelgelerine göre çalışma biçimleri geliştirmişlerdir. Ancak esnek-zaman uygulaması özellikle çocuk doğurduktan sonra da çalışmaya devam eden kadın işgücünün çalışma hayatına daha da fazla katılmasıyla ortaya çıkmış, zamanla erkek işgücüne de uygulanır olmuştur. Ancak “zamanın esnek bir çizelgeye bağlanması bir çalışma hakkından ziyade gözde insanlara ihsan edilen bir lütuftur; aynı zamanda eşitsiz bir biçimde dağıtılan ve çok sınırlı miktarda olan bir ayrıcalıktır” (Sennett, 2002: 59-60). Esnek-zaman çalışana bir ödül gibi verilse de, onu şirketin avucunun içine yerleştirir. Örneğin en esnek çalışma biçimi olan evden çalışanlar için şirketi düzenli olarak arama, intranet üzerinden gözetim ve e-postaların sık sık kontrolü gibi denetim mekanizmaları işletilir. Esnek-zamanlı çalışan, çalıştığı mekanı seçse bile, emek süreci üzerinde kontrole sahip değildir. İşçiler iktidar boyun eğmenin bir biçiminden, yani yüz yüze olandan elektronik olana geçer (Sennett, 2002: 59-61).

İçinde bulunduğumuz bu çağa Foucault “gözetim” çağı demektedir, çünkü kişisel ilişkilere güvenmek yerine çalışanlar hakkında daha “nesnel” verilerin toplanmasını gerektiren ücret skalaları, terfi uygulamaları ve işlerin kategorilendirilmesi gibi kontrol gerektiren konular vardır. Bu “gözetleyen” organizasyonlar, daha çok şikayet eden bir işgücü oluşmasına neden olmuştur (Boje & Prieto, 2000, Sec.II: 1).

Modern ceza ve hapishane tarihini konu alarak yazdığı *Hapishanenin Doğuşu* (*Discipline and Punish: The Birth of the Prison*) adlı kitabında, Michel Foucault'un tanımıyla, kuruluş/örgüt kesintisiz ve ince dokunmuş bir “disiplin sistemidir” (Boje & Prieto, 2000, Sec.II: 1). Yönetim bu disiplini sağlamak için bir gözetim sistemi oluşturmuştur. Foucault, analizlerini Jeremy Bentham'ın 1785 yılında dizayn ettiği *Panoptikon* hapishane binası ve yönetimi üzerine kurulmuştur. Foucault'a göre bu hapishane sistemi kapitalist düzende iktidarın gözetim/denetim planını birebir açıklamaktadır.

Panoptikon nedir? Jeremy Bentham'ın bir arkadaşına yazdığı mektuplar aracılığıyla *Panoptikon*'u “gözetim altında tutulacak her tür insanın bulunduğu her türlü kuruma ve özellikle de cezaevlerine, hapishanelere, ticarethanelere, ıslahevlerine, yoksullar evine, karantina istasyonlarına, fabrikalara, hastanelere, akıl hastanelerine ve okullara uygulanabilen yeni bir yapı ilkesi tasarımı” (Bentham, 2008: 9) olarak tanımlar. Bentham'ın tasarımıyla amaçlanan, gözetlenen insanların kendilerini her zaman gözetim altındalarmış gibi hissetmelerinin ve mümkün olan en geniş zaman diliminde, herkesin gerçekten gözetim altında tutulmasıdır. Bentham:

“Buna ek olarak, belli bir zamanda belli bir kişinin gerçekten gözetim altında olma olasılığı, bu durumda olduğu duygusu, ne kadar çok olursa, ikna o kadar güçlü o kadar etkili - bu kelimeyi kullanmak uygun düşerse - olacaktır. Bu şekilde şartlanmış çok sayıda insanın davranışlarındaki en ufak bir sapmanın bile hesaba katılacağı farz edildiğinde, eğitimsiz akılların bile bu başlamda kendine çeki düzen

vermesi sağlanabilir. İlk başta küçük kuralsızlıklarla başlanan ve böyle devam ederek başarılması oranında daha da büyük kuralsızlıklara cesaret edildiğinde, tecrübe, gözetleme arasındaki farkı öğretmekte oldukça başarılı olacaktır” (Bentham, 2008: 23-24).

Korku ile caydırma politikası günümüzde bize yabancı gelmeyen kavramlar olmaları ile beraber iktidar denetim ve gözetim amaçlı kullanıldıklarını hiçbir zaman açıkça kabul etmez. Toplum bütünlüğünün iyiliği için yapıldığı söylenenler aslında iktidarı ve iktidar olan kesimleri korumak için bu ayrıcalığın dışında kalanların hareketlerini gözetim altında tutmak ve kontrol etmek amaçlıdır. Bentham'ın mektuplarından yukarıda yapılan alıntıda gözetimin en verimli ne şekilde yapılacağını anlatılmaktadır. Bentham, bireyin her yönden ve sürekli gözetimde olduğunu bilmesi, davranışlarını ona göre ayarlamasını sağlayacağını belirterek, iktidar korkusunun en iyi caydırıcı öge olduğunu söylemektedir.

Bentham'ın hapishane modeli somut bir binayı düşünerek yapılmış olmasına rağmen bir metafor olarak kapitalist sistemin kullandığı denetim ve gözetim aygıtına bir ayna tutmaktadır. Bentham'ın önerisinde denetimi yaygın olarak kullanır ve ayrıca denetleyici bir kesim oluşturulur. İktidar ile ittifak eden bu kesim hem denetleyici güce sahip olmaktan dolayı yüksek statü dürtüsünü tatmin etmektedir, hem de gözetim ve denetimin işlemsel kontrolünü ellerinde tuttukları için muaf oldukları bazı alanlar bulunmaktadır, ya da sosyal ağları içerisinde olan yasadışı olaylara göz yumarak iktidarın denetiminden korunabilmektedir. Bentham bu soruna, yani “gözetleyenleri kim gözetleyecek” sorusunda mektuplarından birinde çözüm bulmaya çalışsa da inandırıcı değildir. Başgardiyana, başgözeticiye gözetleyenleri gözetleme ve onların “iş yapma tarzını, derecesini ve zamanını” bilme sorumluluğunu yükler (Bentham, 2008: 25).

Gerçekçi olan ise Bentham'ın tasarladığı nezarethane, eğer yapılırsa, kaçış zor olan, direnişe müsait olmayan, ve sorunsuz işleyecektir. Bentham gözetimin artırılması, yaygınlaştırılması ve gözetim altında olunduğunun hissedilmesinin içeride

başlayabilecek herhangi bir direnişi kolaylıkla yıldırayabileceğini şu şekilde belirtmektedir:

“Direnişi engellemek üretkenlik ve verimliliğin yüksek olması için bir ortam yaratmak için önemli olsa da, mahkumlardan verimli işçi olmalarını talep ederken onları denetlemek için yeterli değildir. Bentham mahkumun kendi isteğiyle çalışmasını sağlamanın ve hatta bundan zevk almasının ve dolayısıyla verimliliğin artmasının mümkün olduğunu söyler. Mahkumun çalışmaktan başka seçeneği yoktur. Mahkumluk statüsü nedeniyle eşsizliğini iddia etmek ve bu sayede terfi etmesi veya zam alması gibi bir ihtimal de yoktur. Ona verilecek maaşı, yani ödülü, yönetim kendi çıkarlarına göre belirler ve bu masrafı düşünerek hareket eder. Kontrol hep hapishane yönetiminin elindedir (Bentham, 2008: 24).

Bentham'ın açıkladığı ideal hapishane modeli bazı yönleriyle de postmodern iş hayatını andırmaktadır. Hapisanede yönetici konumunda olan gözetmenler de denetime tabiidir. Mahkumlara nasıl davranmaları gerektiğini detaylı bir şekilde anlatan kılavuzlar vardır ve kurallara uyulmadığı takdir yerine getirilen genelde maddi kayba yol açan cezalar mevcuttur. Bentham bu yapıyı tasarladığı dönemlerde mahkum ve işçi hakları gibi unsurlar günümüzde olduğu kadar yaygın ve kamulaştırılmış olmamasına rağmen gözetmenlerin (diğer şartlarda öğretmenlerin, yöneticilerin, hasta bakıcıların...vb.) emri altındaki bireylere nasıl davranamayacaklarının belirtilmesi gerektiğini, onların da denetim altında olmalarının bu yapının etkili işlemesi için gerekli olduğunu savunmaktadır (Bentham, 2008: 44-46). Gözetmen ve gardiyanlar mahkumları sürekli gözetim altında tutabildikleri gibi mahkumlarda onlara emir veren ve gözetmenleri bu sayede denetim altında tutabilmektedirler.

Reformcu idareciliğin tek yolu olduğunu düşünen Bentham, *Panoptikon* projesinin başarısızlığını hapishane inşa edilmediğinde büyük bir hayal kırıklığı ile karşılamıştır. Yaşamında bu mimari yapıt için İngiliz hükümetini yatırım yapmaya ikna edememiş olsa da, Panoptikon'un prensipleri başka sosyal alanlarda etkili

olmuştur. Amaç denetimdir. Herşeyi bilen gören bir varlık tarafından yapılan üstün gözetim mümkün olmasa dahi mahkumlara mümkün izlenimini vermek ile “belirsizliği bir üstünlük kurma aracı olarak kullanmak” Bentham'ın düşüncesi idi (Lyon, 1993:657). Denetimi etkili kılmanın yanı sıra iki tane daha prensibe sahiptir *Panoptikon*: mahkumların yalnız bırakılması, izolasyonu ve hapisanenin özel bir kurum olarak işletilmesi. “Foucault'a göre bu prensiplerin tümü modernitenin sosyal disiplinlerini temsil etmektedir”. Modernite ile birlikte sosyal kontrol rasyonelleştirilmiştir. Halk yığınlarını kontrol altında tutmak kolaylaşmış, hapisaneden kaçmak neredeyse imkansızlaştırılmıştır. Eğer hastanelere uyarlanırsa, hastalıkların bulaşması izolasyon prensibi sayesinde aza indirgenmiştir. Eğer delilerse, birbirlerine zarar vermemeleri sağlanmıştır. Okullarda disiplin bu şekilde sağlanabilmiş, işyerlerinde ise belirli bir düzen yaratılmış ve işçiler arasında oluşabilecek herhangi bir koalisyon engellenebilmiştir (Lyon, 1993:658).

Günümüzde üretimi geliştirme ve sermayeyi koruma gereksinimini tatmin etmekte gözetim (iş yerinde ve yaşam alanlarını içine alan büyük kapsamlı gözetim) bir zorunluluk halini almıştır. Bentham'ın bahsettiği mimari gözetim yerini, internetin gelişmesi ve yaygınlaşması ile beraber, sanal gözetime bırakmıştır (Çoban, 2008: 111). Yeni teknolojilerden, küreselleşmenin getirdiği hızlı, verimli ve yaygın iletişim ve bilgi dağılımından sadece bireyler, kurumlar, ve şirketler yararlanmıyor. Postmodern dönemde iktidarın denetim ve gözetim aracı olan yeni iletişim teknolojileri ile *panoptikon*vari bir küresel hapisane oluşturulmaktadır.

Denetim ve gözetimin hızla ve kuvvetli bir şekilde çoğalması bir çok sosyal bilimcinin ilgisini çekmektedir. Toplumun her alanında yapılan çalışma ve araştırmalar ile bu kavram literatürdeki yerini almıştır. Yeni sosyal hareketler, eğitim sosyolojisi, sosyal katmanlaşma, ekonomik eşitsizlik, yeni kapitalizm ve toplumsal iletişim bunlardan bir kaçıdır. Denetimin devlet tarafından topluma güvenlik için gerekli olduğu inancı ince ince işlenmiştir. ABD anayasasına, ve ABD'nin kuruluş felsefesinin temelinde yatan bireysel özgürlük felsefesine aykırı olan “patriot act” 11 Eylül saldırılarından sonra terörizmin planlarına daha kolay ulaşma ve teröristleri kolayca

yakalayabilme gerekçesiyle meclisin onayını almıştır ve çok kısıtlı sayıda bir kesimin tepkisini almıştır. Toplumsal korkuyu suistimal ederek, toplumsal özgürlüklerin bu ülkede kısıtlanması tek örnek değildir. Fakat sosyal alanlarda yaygınlaşan denetime karşı çıkışı önleyen önemli değişimlerden biridir. 'Herşey güvenlik için' bir slogan haline gelmiş, bireylerin olanları sorgulamadan kabullenmesine yol açmıştır. Dijital dünyada ortaya çıkan gelişmeler ile toplumun haberi bile olmadan denetim, hem özel kurumlarda (şirket) hem de toplumsal kurumlarda (devlet) sürmektedir.

Barış Çoban'ın da söylediği gibi: “İşyeri dışında, ezilen sınıfların bulunduğu her yer, kent sokakları, işyerleri, alışveriş merkezleri vb, yani neredeyse tüm yaşam alanları elektronik gözetim altında tutulmaya çalışılmaktadır”. Burada bahsedilen 'ezilen sınıflar' sadece azınlık olan veya ırkçı ve cinsel ayrımcılığa maruz kalan, ekonomik açıdan güç sahibi olmayan sınıflar değil, bu sınıfsal etkenlerin toplamı ve başka faktörlerin de etkileşimi ile iktidarda olan güçlü azınlığın bir parçası olmayan sınıflar anlamına gelir. Asker ve polisin fiziksel gücünü tehdit mekanizması olarak kullanan iktidarın “göz”ü “egemen ideolojinin dışında herhangi bir ideolojinin yaşamasına karşı saldırgan bir tutum geliştirilmesi ve ezilen toplum kesimlerinin bedensel ve düşünsel gelişim süreçlerinin kesintisiz bir biçimde denetim altında tutulması çabası” George Orwell'in 1984 adlı 1949 yılında yayımlanan romanında kurgulanmıştır (Çoban, 2008: 112). Muhalefetsiz ve belleksiz toplumun oluşumundaki etkenleri ve bunun sosyal alandaki yaşam standartlarına olan etkileri romanında ele alan Orwell gerçeğe yakın olan sosyal analizinde geleceğe yönelik uyarılarda da bulunmuştur.

“Yönetici grubun iktidardan düşmesinin tek yolu vardır: ya dışarıdan gelen bir kuvvete yenilir ya kitleleri başkaldırıya yöneltcek derecede kötü yönetir ya kuvvetli ve hoşnutsuz bir orta sınıf ortaya çıkmasına izin verir ya da kendine olan güvenini yitirir. Bu nedenler tek başlarına hareket etmezler ve ilkece her biri bir dereceye kadar işe karışırlar. Bunların tümünü denetleyebilen bir yönetici sınıf sürekli olarak

iktidarda kalabilir. Sonuç olarak, her şey yönetici sınıfın kendi tutumuna bağlıdır” (Orwell, 2000: 181).

Yönetici grubu hata yapmadıkça, ya da yöneticilikten vazgeçmeye karar vermemişse, kısaca iktidari tutumunu değiştirmedeği sürece iktidar değişikliği düşünülemez. İktidar ve gözetim hep aynı kesimin elindedir. Yüzler değişse de, iktidara sahip olan kesim hep aynı sosyal ağın içerisinde yer almaktadır. İktidar kesintiye uğramadığından gözetim yöntemlerinin ilerlemesinde ve bunların değişim içinde olan topluma uyarlanmasında aksama olmaz.

Kapitalizmin savunma ve kontrol aracı olan gözetim, toplumu yaşam yerleri açısından hem lojistik olarak hem de maddi olarak denetim altında tutmaktadır. Çoban'a göre kapitalist sistemde ilk gözetim yönetici ve işçi kesimi olarak sınıfsal ayrılma ile başlar. Sınıf, rol, sorumluluk, iş dağılımı ve maaş sınırı koyularak sistem ve denetlemenin temeli olan sınırlar kurulur. İşçiler bu sistem içerisinde hem zorunluluk nedeniyle (geçim) hem de gözetim sayesinde tutulmaktadır (Çoban 2008, 115). Bu iki yöntem birbiriyle içiçedir. Gözetim altında bulunduğunu bilen işçiler, işlerini kaybetme ve geçim kaynaklarında olma korkusu nedeniyle onlara söylenenin ve iktidarın çizdiği sınırların dışına çıkamazlar.

“Gözetim, itaatkar bedenlerin yaratılması ve bu bedenleri daha da üretken kılınmaları bağlamında kapitalistik üretim sürecinin ve daha sonrasında tüm toplumsal denetim pratiklerinin merkezi belirleyeni olmuştur” (Çoban 2008, 114).

Teknolojinin, özellikle elektronik teknolojisinin sağladığı olanaklar işyerlerinin daha sıkı denetlenir hale gelmesine yol açmıştır. Çalışan insanın her adımı dolaylı yollardan izlenir olmuştur. Özgürlük vaadi bu yolla denetimli serbestliğe dönüşmektedir. *Gözetlenen Toplum (Surveillance Society)* adlı kitabında bu konuyu ve etkileşimlerini detaylı bir şekilde inceleyen David Lyon, işçilerin günümüzde izlenmelerinin daha kolaylaştığını belirtmektedir. Eskiden bir çatı altında toparlanarak

gözetim altında tutulan işçiler, yeni kapitalizm ve küreselleşmenin etkileriyle içinde bulunduğumuz post-endüstriyel dönemde “esnek” olmak zorundadırlar. Çalıştıkları yerin coğrafi olarak yerinin değişmesine ve herhangi bir saatte çalışmaya hazır olmaları gerekmektedir. Teknolojik ilerlemeler sayesinde gözetim bireyselleştirilebilmektedir. E-posta ve internet kullanımı bu denetlemelerin başında yer alır (Lyon, 2006: 81-82).

“Çok şeyi mümkün kılan ve yeni özgürlüklere bir araç olarak sunulan bir şeyin, başka bir bakış açısıyla daha az çekici olan bir tarafını da görebiliriz. Bir araç olarak e-posta, eşzamanlı olarak mesafe ve zaman engellerinin üstesinden gelen esnek bir iletişim biçimine olanak tanır...Ama aynı araç kağıt mektuplara nazaran mesajlarımın ele geçirilmesini çok daha kolay kılıyor...Gözetleme her zaman çoğunluğumuzun itaatten rahatsızlık duymamızı sağlayan akla uygun bir gerekçe taşır: Telefonun veya kredi kartının sunduğu kolaylık bizim aramalarımızın ve işlemlerimizin takip edilebilir olduğu ve başkalarının bu verileri kullanarak kar sağladığı gerçeği üzerine tekrar tekrar düşünmemizi sağlar” (Lyon, 2006: 15).

Gözetim daha işe alınmadan önce başlar. Çeşitli veritabanlarından bilgi alınarak işe alınan işçiler hem suç kayıtlarından araştırılırlar, hem de işi ne kadar iyi yapabilecekleri, işe kesintisiz devam edebiliyor edemeyecekleri gibi faktörler de kabiliyetin yanında göz önünde bulundurulur. İşe alındıktan sonra ise İnternet kullanımı takibi, video kameralar, telefon kullanımı denetimi ile işçiler elektronik olarak takip edilir . İşçilerin mahremiyet hakları ile ilgili soru işaretleri oluşturan bu uygulamalar İngiliz Çalışma Hakları Enstitüsünün de kabul ettiği gibi “güvensizlik ve strese ek olarak çalışanların toplu olarak organize olmasını engelleyebilir” (Lyon, 2006: 82-86). Gerçek amaç da budur zaten. Ritzer’in McDonaldlaştırmanın demir kafesi olarak nitelediği günümüz ortamında insanlar sistem üzerindeki denetimlerini kaybetmektedirler, akılcı sistemler insanların yaşamının pek çok boyutunu denetlemektedir. Ritzer, “Bu demir kafes, liderler de dahil olmak üzere herkesi

denetleyen insansız bir sistem haline gelebilir. Eleştiren, karşı çıkan ya da kaçmaya çalışan kimse olmayınca insanlar daha da umarsız derecede hapsedilmiş duruma gelebilir.” demektedir (Ritzer, 1998: 210).

“İnsanların faaliyet alanını geliştiren” ve faaliyet hızını arttıran araç ve organizasyonlar, Lyon’un gözetlenen toplumların oluşmasının nedeni olarak gördüğü “kaybolan bedenleri” yaratmaktadı. İlerleyen teknolojinin, iletişim ve ulaşımın kolaylaşmasıyla, sosyalleşmek veya iş yapmak, okula gitmek, toplantı yapmak gibi faaliyetlerin “ortak mevcudiyet” alanında olma zorunluluğunun kalkmış olması bazı sorunları ortaya çıkarmıştır (Lyon, 2006: 33-37).

Who is watching us at work? adlı makalesiyle iş yerindeki elektronik denetimin “panoptik etkileri”ni tartışan Scott D'Urso, iş yerlerinde kayda değer bir artışla gözetim araçlarının kullanıldığını belirtmektedir. Kurumların yüzde seksenine yakınının uyguladığı gözetimin elbette hem kurumların içerisinde hem de toplumsal etkileri olacaktır (D'Urso, 2006: 281). Toplumun işe giden kesiminin büyük bir bölümü iş yerinde olduğu hergün aktif bir şekilde gözetilmektedir.

ABD'de 11 Eylül ertesinde yapılan kanuni değişiklikler ile ülke içerisinde özel yaşamın korunmadığına dair şüpheler ortaya çıkmaya başladı. Gerçek olan şudur ki devletin gözetiminden önce elektronik gözetim ve denetim özel sektör içerisinde zaten yaygındı (D'Urso, 2006: 281). 11 Eylül ertesindeki korku politikaları sayesinde bir kez daha gündeme geldi. Her açıdan elektronikleşmiş olan hayatımız attığımız her adımla elektronik ayak izi (data) bıraktığından kolayca takip edilebiliyor.

“Elektronik denetim ve gözetlemenin panoptik etkileşimlerini iletişim teknolojisi, organizasyonel etkenler ve idare politikası”(D'Urso, 2006: 282) olarak açıklayan D'Urso, iş yerinde çok yoğun bir şekilde kullanılan bu gözetim sisteminin iletişim üzerindeki etkilerinin bireylerin birbirleriyle paylaşacakları bilgilerin ne olduğunu etkilediğini ve bu sayede bireylerin ilişkilerini yönetme kapasitesine sahip olduğunu belirtmektedir. Şirket yönetimi için çok yönlü yararı olan bu sistem

sayesinde, yöneticiler fazla sermaye harcamak zorunda kalmadan, denetim için büyük bir insan işgücü gerektirmeden çalışanların verimliliğini, işlerini yapıp yapmadıklarını görebilmektedirler. Aynı zamanda işyerinin kaynaklarının iş ile ilgili olmayan şeylerde kullanımını kısıtlayabilmektedirler. Çalışanların dikkatini dağıtabilecek, işten mahrum edebilecek etkenler kolayca kontrol altına alınabilmektedir. Denetim altında olan telefon konuşmaları (kayıt edilir ya da o esnada dinlenir), ziyaret edilen websiteleri, ve emailer çalışanların elektronik bütün iletişim alanlarıdır (D'Urso, 2006: 281-282).

Bu denetim şeklinin yaygınlaşmasıyla beraber başka bir sorun daha ortaya çıkmaktadır. Bireyler denetim ve gözetimi hayatlarının bir parçası haline geldiği için, gittikçe daha fazla kabullenmektedirler. Gözetim altında olmak olağan bir durum olmaya başlamaktadır (D'Urso, 2006: 283). D'Urso'ya göre; bir başka etki ise Panoptikon'da olduğu gibi işyerinde çalışanlar gözetim nedeniyle özel yaşamlarından yoksun kaldıkları için sürekli iletişim araçları vasıtasıyla kontrol edildiklerini düşünmektedirler. Bu kontrol hissi ve gözetimi farkında olmaktan kaynaklanan iletişim araçları kullanımında düşüş iş verimliliği açısından pozitif etkileri olacağı düşünülse de bazı negatif sonuçları da vardır. Örneğin çalışanlar arasındaki iş dışı iletişim ve sosyal bağ oluşumu iş hayatı içerisinde “güçlü grup normları ve uyum” (D'Urso, 2006: 287) yaratmaktadır. Bu da çalışanların verimliliğini pozitif etkileyen bir öğedir. Aynı zamanda sürekli gözetim altında tutulmanın yarattığı stress artışı, güvensizlik, iş memnuniyetsizliği iş kalitesini düşürmekte ve müşteri hizmetini negatif etkilemektedir (D'Urso, 2006: 285-287). Çoğu şirket bu doğan problemleri yine artan gözetim ile çözmeye çalışmaktadır. Çalışan devir hızı bir çok şirkette yükselmekte, eskiden bireyler çalışma hayatlarının büyük bir kısmını ya da hepsini bir kuruma ya da şirkete verirken, şu anda birkaç senede bir iş ya memnuniyetsizlikten ya da iş yerindeki yeni kontroller sebebiyle iş yerinden çıkarıldıkları için iş değiştirmektedirler. Böylece işyeriyle olan duygusal bağ ve minnettarlık duygusu yok olmaktadır. Duygusal bağın yarattığı iş verimliliği yok olmuştur.

Foucault'a göre bu gözetim çalışanlar üzerinde kolay kontrol sağlamak, onları yönetime boyun eğdirmek için kullanılmaktadır. Bu yaratılan korku ve güçsüzlük hissi yönetimin iktidarını etkileyecek bir durumun ortaya çıkmasını engeller ve itaatsizlik aza indirgenir (D'Urso, 2006: 288). Bu D'Urso'nun bahsettiği panoptik etkilerden bir diğeridir.

“Gözetlenen toplumların çoğalması, zaman-mekan ilişkilerinin gelişimi olarak görülebilir. Modernitenin erken dönemlerinde, mantığa dayanarak, mekan bağlı bir arazi olarak ve zaman da ölçülebilem bir müddet olarak anlaşılyordu. Sosyal hayat, duygu ve tecrübe çerçeveleri içimde yeniden organize edilebilirdi...Yirminci yüzyılın sonlarında, mekanın uzaklığını yok ederek, zamanı azaltmak suretiyle, vurgu, artarak gelirin hesaplanması ve iletişim hızının üzerinde oluşmaktaydı. Zaman-mekan bundan sonra, yeni teknolojilerin gücünü kullanarak çok daha kolay bir şekilde sıçrama gösterebilir (Lyon, 2006: 38-39).”

David Lyon'un yukarıda belirttiği gibi yeni bilgisayar teknolojilerinin hayatımıza girip insanların iletişim ve ulaşım alanlarında uygun zaman ve uzak mekan problemlerini ortadan kaldırmasıyla bir çok aktiviteyi (şirketsel veya kişisel) kolaylaştırırken hem daha kapsamlı bir kontrol mekanizmasının oluşmasını gerektirmiş hem de bunu kolaylaştırmıştır. İktidarda olan kesimin bu derece kolaylaşan ve yaygınlaşan iletişim ve bilgi kaynaklarıyla kitlelerin özgürleşmelerine izin vermeyeceği beklenen bir sonuçtur. Ancak bu sistemlerin kontrolünü ele alarak ve güçlü bir gözetim ağı kurarak teknolojilerin ilerlemesine kendi çıkarları için izin vermiş hem de çıkarlarına zarar verebilecek yönlerini kısıtlamak üzerine çalışmıştır. Bentham'ın dediği gibi Panoptikon hapishanesindeki işçilerin isyan çıkartabilmeleri için bir birliktelik, dayanışma oluşturmaları gerekmektedir. Bu dayanışma sanal yollardan sağlansa bile günümüzde, Panoptikonunda olduğu gibi her an gözetimde olduğunu bilen kitleler yakalanacaklarını bildiklerinden ve bunun neticelerinden korktuklarından iktidara karşı isyana teşebbüs etmeyeceklerdir. En azından gözetim

toplumlarının yükselişinde, “elektronik panoptikon”un yaratılmasındaki amaç ve plan budur.

Elektronik panoptikon'un toplumsal panoptikon olduğu teorisinin yanlış bir bakış açısı olduğunu iddia ederek eleştirdiği yazısında David Lyon, Panotikon'un kalıntılarının elektronik gözetimde bulunduğunu ve bunun toplumsal sorunlara yol açtığını kabul etmektedir. Panoptikon'un prensipleri, panoptik, bir çok sosyal alanda kullanılmakta ve bu alanlardaki sosyolojik analizleri bağlamakta. Panoptik'in aydınlatıcı etkileri olduğunu söylemesine rağmen Lyon üzerinde durulduğu gibi sosyal herşeyi tanımlayan bir yapıda olduğu teorisine şüpheli bakmaktadır. Panoptik'in zannedildiği kadar geniş kapsamlı bir şekilde toplumsal güçleri ve etkileşimleri açıklayamadığını, bazı konularda sınırlı kaldığını belirtmektedir (Lyon, 1993:653 - 655).

“Gözetim gücün yaptırım aracı” olmasından dolayı oluşan kaygılar post-endüstriyel toplumun tanımında yer verilmelidir. Foucault'nun da belirttiği gibi gözetim altında olduğunu bilen 'mahkum' Panoptikon'da olduğu gibi bir süre sonra kendi kendini gözetim altında tutmaya başlar, kendi kendinin polisi olmaya başlar. Foucault'a göre özgür hareket ettiğimizi düşünsek bile hep “baskıcı güç yapıları” tarafından gözetim ile kontrol altında tutulmaktayız. Taunton kısa ve etkili *Escape from Panopticon* adlı yazısında Foucault'nun gözetim ve denetim üzerine yazdıklarının ve açıklamalarının neden önem taşıdığını ve akademik ortamda neden çok popüler olduğunu alışılanın dışında bir dille anlatıyor. Foucault'nun anlatımlarının değil de onlar üzerine oluşmuş olan takıntıların sakıncalarını eleştirel bir dille Jean-Paul Sartre'den örnekler vererek açıklamaya çalışır. Sartre'a göre bireylerin en çok korktuğu şey kendi özgürlükleridir. Sartre “bireyin kendi sorumluluğunu inkar etmesine yol açan düşünce yapılarını” eleştirir. Taunton da burdan yola çıkarak yaptığımız her hareketi kontrolümüz dışında olan, aslında bizi kontrol ettiğine inandığımız bir duruma bağlamamızın yanlış olduğunu belirtmektedir (Taunton 2008: 48). Panoptikon sendromundan kurtulmamız gerektiğini yüzümüze vuran Taunton, kayda değer bir uyarıda bulunmaktadır.

Yukarıda aktarılanlar ve Bentham'ın modelinin bugünün dünyasına büyük ölçüde model olduğu bir gerçektir. Denetim ve gözetimin iş dünyasında, çalışan-yönetici bağlamındaki yeri de çok açık bir şekilde bu modelden türemiştir. Düşünürlerin ve araştırmacıların insan özgürlüğün kısıtlanması, özel hayatı ve mahremiyetin yokedilmesine yönelik tespitleri ve uyarıları çok ciddiye alınarak değerlendirilmelidir.

Küresel sistem varlığını sürdürebilmek için neredeyse tüm gücüyle bastırmaktadır. Sistemin yürütücüsü olan şirketlerin çalışanlar ve o şirketlerin sahibi ya da ortağı olmadıkları halde yöneticisi olan profesyonellerin denetim ve gözetim sorumluluğunu da üstlendikleri yeni kimlikleri sonraki bölümde ele alınacaktır.

e. İş ve Kimlik

Berger & Thomas “Kimlik, şüphesiz öznel gerçekliğin kilit unsurlarından biridir ve tam da öznel gerçeklik gibi, toplumla diyalektik bir ilişki içinde bulunmaktadır. Kimliği, sosyal süreçler oluşturur. Kimlik bir kez somutlaştığında, sosyal ilişkiler tarafından idame ettirilir, değiştirilir ve hatta yeniden biçimlendirilir” (Berger & Thomas, 2009: 250) diyerek bu inşa sürecine dair somut bir görüş ileri sürmektedir. Cerulo da “Her kolektif sosyal bir yapı -kültürel senaryolara ve güç merkezlerine hükmetmek üzere anlaşmalı olarak şekil verilmiş, yeniden üretilmiş ve harekete geçirilmiş bir varlık halini alır” (Cerulo, 1997: 387). Kimlik sosyal yapı içerisinde inşa edilmektedir ve tabii bu yapı içerisinde değişime uğramaktadır. Sosyal bir yapı dışında insan kimliğinin ve kimlik kavramının bir yeri ve önemi yoktur. Ancak sosyal alanda anlam kazanır. Küresel kapitalizmin ürettiği yeni kültürden beslenen yeni toplumsal yapısının bizatihi içinde profesyonel işgücünün kimliği de bu doğrultuda değişime uğramaktadır ve bu yapıda önemli bir yer tutmaktadır.

Öte yandan Berger ve Luckmann'ın 'şeyleşme' ile ilgili görüşleri de içinde yaşadığımız dünyayı, toplumu ve insanı anlayabilmek için yararlı ve yol göstericidir: "Şeyleşme, insani olguların sanki şeylermiş gibi, yani gayri insani ya da belki insan-üstü terimlerle kavranmasıdır. ...Şeyleşme, insanın insani dünyanın bizzat yaratıcısı olduğunu unutabileceğini ve dahası insan, yani üretici ile ürünü arasındaki diyalektiğin bilinçte yitip gittiğini ima eder. Şeyleşmiş dünya tanımı, insansızlaşmış bir dünyadır" (Berger & Thomas, 2009: 130). Toplumu, kurumları ve kavramları yaratan insan üzerinde hiçbir denetime sahip olmadığını sandığı bir evrende varlığını sürdürür hale gelir. İnsan paradoksal bir biçimde kendisini reddederek bir gerçeklik üretir ve o gerçekliğin içinde kendisine biçilen rolü sorgulamadan oynar. Bu görüşler küreselleşmiş dünyanın dev şirketlerinin çalışanları için de yorumlanabilir. İşgücü ve emek artan oranlarda, artık içinde bulunduğu yapıları olduğu gibi kabullenmektedir. Herşey sanki öyle olması gerektiği için öyleymişcesine görülmektedir. İşgücü - her düzeyde, en alt kademedeki işçiden en üst seviyedeki profesyonel yöneticiye kadar - şu ya da bu şekilde bu 'şeyleşme' sürecinin içinde yer almaktadır.

Sennett, bu konuya başka bir açıdan yaklaşır. İnsanın karakterinin anlaşılmasına yönelik olarak, duygusal deneyimlerimizin uzun vadeli olması gerektiğini ve karakter gelişiminin başkalarıyla girdiğimiz ilişkilere yüklediğimiz etik değerler üzerinden olduğuna dikkat çeker. Ona göre; karakter, içsel bütünlük, ilişkilerde karşılıklı bağlılık ve uzun vadeli bir hedef için çaba harcamak biçiminde kendini gösterir. Karakter, kendi arzularımıza ve diğer insanlarla aramızdaki ilişkilere yüklediğimiz etik değerlerdir. Karakter, kendimizde değerli bulduğumuz ve başkalarının değer vermesini beklediğimiz özelliklerimizdir. Yeni kapitalizmde iş, kişilik üzerinde derin etkiler yaratarak insanın bütünselliğini (integrity) yok ediyor (Sennett, 2002: 10-11). "Sabırsız, mevcut ana odaklanan bir toplumda hangi özelliklerimizin kalıcı değer taşıdığına nasıl karar verebiliriz? " (Sennett, 2002:11). Sennett, post-Fordist üretim modeliyle ortaya çıkan yeni yapının eski değerleri baştan aşağı değiştirdiğine, şirketlerin küresel ölçekteki faaliyetleri nedeniyle insanların başkalarıyla ilişkilerini yeni bir biçimde sürdürmesine dikkatleri çekerek, gerçekten de

oradan oraya savrulan profesyonel işgücünü kimliğinin de nasıl belirlendiğini anlaşılmaya ışık tutar.

Richard Jenkins'in tanımıyla kimlik “kendimizin ve diğer kişilerin kim olduğunu anlayışımız ve karşılıklı olarak, diğer kişilerin kendilerini ve diğer kişileri anlayışı”dır. Jenkins'e göre kimlik sosyal alanda inşa edilen (socially constructed) anlamlar üzerinden tartışılmalıdır (Haralambos ve Holborn, 2000: 921). Sosyolog ve kültürel teori uzmanı Stuart Hall kimlik üzerinde yaptığı çalışmalarda topluma bakışı tarihsel olarak üçe ayırmıştır. Üçüncü ve sonuncu olan “post-modern özne” devresinde “parçalanmış kimlikler”in varlığından söz etmektedir. İnsanlar artık kim oldukları hakkında tek, birleşik bir anlayışa değil, onun yerine birkaç, bazen çatışan, çözünmemiş kimliklere sahiptirler” (Haralambos ve Holborn, 2000: 923). Parçalanmış kimlikler günümüzün önemli tartışma konularından birisidir. ‘Gelip geçici’ değerlerin ‘esnek’ dünyasında insanların tek bir kimlikle bir bütün olarak istikrar içinde yaşamlarını sürdürmeleri neredeyse olanaksız hale gelmiştir. Birbirine benzer olsalar bile bir şirketten öbürüne, bir ülkeden diğerine, bir kültürden bir başkasına sürekli geçiş yaparak yaşayan profesyonellerin başarılı olabilmeleri için, bedenleri kadar kimlikleri de ‘esnek’ olmak zorundadır. Kısa sürede uyum sağlayabilmek için ‘parçalanmış kimlikler’ en büyük ‘avantaj’ olabilir.

Kolektif kimlik, kimlik tanımlama süreci, teknoloji ve kimlik başlıkları altında düzenlediği çalışmasında, Karen Cerulo, 1980'den beri kimlik üzerine yapılan sosyal araştırmaların kapsamlarını özetlemektedir. Durkheim, Weber ve Marx'ın toplum ve birey arasındaki ilişkileri açıklarken temel olarak aldıkları ortak prensip bir gruba ait olmanın getirdiği “biz”lik hissidir. Her ne kadar farklı sonuçlar sunsalar da Durkheim, Weber ve Marx gruba ait olan bireylerin benzerlikleri üzerinde durarak, ortak kolektif kimlik ve bilinçten bahsederler. Bu kimlik oluşumunun yapısal , bölgesel, fiziksel ve psikolojik özellikleri üzerinde durarak esas olarak görürler. Günümüzdeki literatür kolektif kimliği “esas” ve “normal” olarak değil sosyal alanda inşa edilmiş olarak görmektedir (Cerulo, 1997: 386-387).

Bu çalışmada da kimliğin sosyal alanda inşa edilen bir kavram olduğundan hareket edilmektedir. Bireyin içselleştirdiği, durumuna, konumuna, sosyal sınıfa ve üyesi olduğu sosyal gruplara göre aynı zamanda kendi aklında daha tam olarak özelleştirememiş yani alışkanlık haline getirememiş olsa da rasyonelleştirerek değiştirebildiği bir bireysel ve sosyal tanımdır. Birey üstüne aldığı kimliği aynı zamanda perform etmektedir. Farklı sosyal ortamlarda farklı kimlik performansları sergileyebilmektedir. Bu özellikleriyle çok karmaşık ve çok yönlü bir kavram olan “kimliği” ve “kimlik inşası”nı bu tezde tartışırken postmodern çalışma hayatında inşa edilen kimlikler üzerindeki etkileri merkez olarak alınmıştır. Bu kavram hem sosyoloji alanında hem de diğer sosyal bilimler, eleştirel teori ve felsefe alanında yoğunlukla tartışılmaktadır. Bu bağlamda iş ile kimlik ilişkisini ele alan çeşitli araştırmaların sonuçlarına göz atmak ‘iş’in kimlik üzerinde değişen etkisine de ışık tutacaktır.

Fransız psikiyatrist E. M. Lipiansky kimlik inşasının bireysel olarak hangi nedenlerden gerekli olduğunu beş başlık altında özetler: Varoluşsal, Bütünleşme, Takdir Edilme, Kontrol Etme, Bireyselleşme veya Farklılaşma (Bilgin, 2007: 25). Bu “ihtiyaç kategorileri” Nuri Bigin'in ifade ettiği gibi bireylerin hem “insanlara benzemeyi” hem de “onlardan farklılaşmayı” arzuladıklarını göstermektedir (Bilgin, 2007: 26). Birey varolduğunu belirtme, varolduğunun fark edilmesini sağlamak; “bir grubun üyesi olarak görülmek, bir topluluğa ait olmak, kabul görülmek; başkaları için “kıymet ifade etmek”, kendi özerkliğini belli etmek ve bireyselliğini, diğerlerinden farklılığını ortaya koymak için bireyler kimliklerini belirginleştirme ihtiyacı duyarlar (Bilgin, 2007: 25-26).

Bu yaklaşım bir şirkete uyarlandığında, örneğin; yeni alınan orta seviye bir yönetici kendini tanıtmak ve varlığını göstermek için her çalışanla teker teker tanışmak için girişimlerde bulunabilir. Altında çalışanlar ile bir toplantı, kendisinin üstünde olanlar ile ise görüşmeler ayarlayıp değerini ve neler yapabildiğini, yapabileceğini ortaya koymaya çalışır. Ondan önceki yöneticilerden farklı olduğunu göstermek için iş yerinde ufak tefek sistematik, ama aslında verimliliği negatif ya da pozitif etkilemeyen değişiklikler yapmaya başlayabilir. Yeni kurallar, ve iş teslimine dayalı yeni yöntemler

uygulamaya sokabilir. İş yerinde hali hazırda ittifakta olan bir gruplaşmanın parçası olmaya çalışabilir. Eğer bu mevcut değilse bir fikir ayrılığı anında ittifak kurabilecek kişiler ile birlikte bir grup oluşturmaya çalışabilir. Şirket içerisindeki ‘status quo’ giyim tarzını kendine uyarlayıp, elektronik eşyalarından, saat, kalem markalarına, sosyalleşme mekanlarına kadar herseyi ya şirkette kabul görülenlere ya da kendi yöneticilerinin kabul gördüklerine göre uyarlayabilir. Üst yöneticilerden biri olabileceğini her türlü sembolik yolla göstermeye çalışabilir.

Her grup ve sosyal yapı, içersinde olduğu gibi çalışma hayatında da “kolektif birimler ayrımlar yaratırlar, hiyerarşi kurarlar ve dahil olma kurallarını tartışırlar” (Cerulo, 1997: 394-395). Durkheim, Weber ve Marx’ın yönetim ve çalışanın kimliği arasındaki ilişki üzerindeki teoriler kapsamında ABD’li sosyolog John Eric Baugher *General Motors*’dan topladığı bilgiyi post-endüstriyel ekonominin getirdiği çalışanların karar verme mekanizmalarına olan katılımcı olma görevlerini ele alarak değerlendirmiştir. Çalışanlara verilen yeni karar verme sorumluluğunun başlıca iki nedeni var: Küreselleşme ile birlikte “üretim metodlarının sürekli geliştirilmesi” talebi ve çalışanlar ile yönetim arasındaki ilişkide ayrımı en aza indirmek ve “harmoni yaratmak” (Baugher, 2003: 417).

Baugher iş kimliği derken “iş yerindeki katılımcıların kendilerini iş hayatlarında karşılaştıkları iktidar yapısı içerisindeki yerlerine göre anlayışları”nı kastetmektedir (Baugher, 2003: 419-420). Baugher General Motors’da yirmi altı saat ücreti ile çalışanlarla yaptığı mülakatların analizinde Durkheim’ın iş yerindeki ilişkileri, “sadakat ve özverilerini” oradaki normların dikte ettiğine dair teorisinin bu çalışma için uygun olduğunu görmüştür (Baugher, 2003: 422).

“Güçlü bir şirket kültürüne maruz bırakılmış işçilerin her durumda o şirketin sunduğu şirket değerlerine adapte olacağı anlamına” gelmemekle beraber bu değerleri içselleştirmeseler de başka nedenlerden dolayı yüksek performans sergileyebilmektedirler. Baugher’ın analizine göre iş kimlikleri ne Weber’in ileri sürdüğü gibi sadece aile bağları ve hangi sosyal sınıfa bağlı oldukları ile, ne de Marxist

teori de olduğu gibi iş yerindeki hegemonyanın baskısı ile ilişkilidir. Çalışanlar ancak yönetici kesimden gördükleri ideallere bağlılık derecesine göre şirkete sadakat gösterirler ve şirket değerlerini benimserler (Baugher, 2003: 435 - 437). Şirketler bu ortamı sağlayabilmek için çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir.

İş yerlerinde çalışanların zamanlarını ne şekilde geçirdiklerini bilmek şirket yönetimi için önemli bir konudur. Çalışanların zamanlarının ne kadarını şirket ve organizasyonlar için harcadıklarının denetimi de çalışma hayatının çalışanların özel hayatlarına olan etkilerini araştırırken önem kazanmaktadır.

Bireylerin iş yerlerinde diğer çalışanların ve yöneticilerin onlar hakkında ne değer biçtikleri de çok önemlidir. O iş yerinde kalıcılıklarını ve iş güvencelerini etkileyebilir. İş yerinde kendilerini özverili ve olumlu olarak göstermeleri bu nedenle çok önemlidir. Aynı zamanda bu şirketlerde ve organizasyonlarda bu kimlikleri biçimlendiren, ayarlayan belirli sistematik yönlendirmeler de yapılmaktadır. Timothy Kuhn bu inşa edilen kimliklere “kimlik işi (identity work)” ve kimliklerin inşasında yer alan etkenlere “kimlik düzenlemesi (identity regulation)” isimlerini vermektedir (Kuhn, 2006: 1339). A *'Demented Work Ethic' and a 'Lifestyle Firm': Discourse, Identity and Workplace Time Commitments* isimli makalesinde iki farklı organizasyonda 53 çalışan ile yaptığı görüşmelerin analizine yer veren Kuhn, kimlik işi ve kimlik düzenlemesinin işyerine zaman taahhütü ile ilişkisinin yönetim şekilleri ile doğrudan bağlantılı olmadığını, “bölge ve organizasyonel uygulamalar tarafından sunulan söylemlerin etkilerinden” dolayı olduğunu belirtmektedir. Kuhn’un analizine göre, iş yeri uygulamalarının kurumsallaşmasının nasıl olduğunu anlayabilmek ve “modernitenin kimlik üzerindeki etkilerinin bütünleştirici, aynılaştırıcı özelliğinin ancak bölgesel söylemler” üzerinde tartışılarak anlaşılabilceğini savunmaktadır (Kuhn, 2006: 1339).

Post-endüstriyel olarak isimlendirdiğimiz merkez ülkelerde geç kapitalist toplumların çalışma hayatında, ekonomik sınıflar ile tabakalaşmış, çekirdek aile kurumunun gittikçe önem kazandığı ve seri üretime bağımlı toplumsal durumu

sorumluluklar üzerinde de büyük değişiklikler yaratma etkisi vardır. Varoluşsal kaygı ve bunalım içine iten modernitenin sistematik varoluşunun temelinde olan sürekli sorgulama ve yeniden yapılanma gerekliliği çalışan bireyleri bu duruma uygun kimlikler üretmelerine neden olmuştur. Richard Sennett'in de üzerinde durduğu gibi bu tür değişimler bireyleri sürekli değişmeye hazır, biçimlendirilebilir (eğitilebilir) ve hareket edebilir bir hale getirmiş, yeni sorumlulukları çalıştıkları yerin istediği bir şey gibi değil de “ahlaki erdem” olarak görmeye başlamalarına yol açmıştır. “Refleksif (düşünümsel) modernizasyon, bireysel kimlik ve seçimleri sahnenin ortasına koymaktadır” (Kuhn, 2006:1339). İş ve özel hayat arasındaki dengeyi bozmuş olan bu dönemde, hangi etkenlerin yeni kimliklerin inşasına etki edecek kadar baskın olduklarını anlayarak geç kapitalist dönemdeki şirket kavramı ve iş hayatının günlük yaşamdaki yeri ile ilgili daha sağlıklı analizler yapılabilir.

Küresel dönemin en önemli özelliği kurum kültürlerinde yaşanan hızlı değişimlerdir. Anthony Giddens’a göre “geç modernliğin” koşulları altında yönetici kimliğinin yapılandırılması ve muhafazası son derece güçtür. Kurumsal yapıların hızla istikrarsızlaşması ve sürekli yeni yapılanmaya ve revizyona açık olmasıyla, öznel kimlik refleksif olarak oluşturulan bir proje haline gelir. Giddens’a göre:

“Bir kişinin kimliği özel bir durumun / uygulamanın sürdürülmesindeki kapasitesinde yatıyorsa, kurumsal koşullarda geçerli durumların/uygulamaların değişikliği söz konusu olduğunda, bireyler kendi kimliklerinin de yeniden formüle edilmesine açık hale gelirler. Alternatif kimlikler ve yeni olasılıklar ortaya çıktıkça, benlik hem tranformasyon ve hem de doğrulama potansiyelini taşıyan bir yer değiştirme dönemine girer. Benlikle kurumlar diyalektik bir ilişki içinde olduğundan, dayatılan kimliğe karşı kişisel mücadelelerin sonucu görevin kimliğinin benimsenmesi olarak ortaya çıkar. Dolayısıyla, örneğin, çoğu yöneticinin kendilerini “profesyoneller” olarak kimliklendirmeleri konusundaki çekingenlikleri yöneticilik görevinin

bir “meslek” olarak görülmesini engeller “ (Aktaran Boje & Prieto, 2000:3).

Küreselleşme ile birlikte ekonomik ve kültürel plandaki değişim, ulusal sınırları aşarak kimlikler üzerinde yoğun etki yaratmakta ve kimliklerin inşasında önemli bir rol oynamaktadır (Bilgin, 2007: 11). Kimlik inşasında ötekine duyulan ihtiyacı ve bu süreçte sosyal karşılaştırmayı ele almaktadır. İnsanlar diğerleriyle ilişkilerinde hem onlar gibi olmak ve onlardan geri ve aşağı kalmamak, farklılaşmak yönünde çaba gösterir. Nuri Bilgin *Kimlik İnşası* isimli kitabında bu incelemeyi şöyle özetliyor:

“İnsanlarda bir farklılaşma eğilimi vardır, ancak bu eğilim sınırsız değildir.Çünkü sosyal düzen, insanların sonsuza dek farklılaşmalarını, kendi bütünlüğü açısından tehlikeli görür ve genelde benzerlik yönünde bir baskı uygular. Okul ve aile gibi “eğitim kurumları, bireylere hem benzeme (normlara ve grup üyelerine saygı) ve hem de farklılaşma (özerk olma, tekilleşme, aile ortamını terk edebilme) zorunluluğunu algılatır. Büyümek, gelişmek, kendini gerçekleştirmek, bu iki gereği birlikte yerine getirmeyi gerektirir” (Monteil,1989). Bireyler tekilleştiklerinde sosyal olarak görünür hale gelir ve dikkat çekerler. Ama farklılaşmanın derecesi önemlidir, belirli bir eşikten itibaren farklılık, bir sapma olarak algılanır ve bu durumda grup normlarından isteyerek sapan bireye karşı dışlayıcı bir tavra girilir (Bilgin, 2007: 118).”

Şirketler titizlikle seçtikleri genç çalışanlara sınıf kimliklerinden, toplumdaki konumlarından ve aidiyetlerinden koparıp bir “şirket kimliği (corporate identity) sunuyor. Çalışanlar şirkete özgü, eğitim, davranış biçimi ve hatta uniformasıyla yapılandırılmış “şirket kültür”ünden beslenen ayırt edici kimlikler ediniyorlar. Şirketin ortak çıkarı ve ortak iyiliği doğrultusunda çalışan “büyük bir ailenin” bireyi oluyor.

“Post-Fordizm, ücretlinin şirkete aidiyetinin topluma ve sınıfına aidiyetinden ve şirketin “kendi” işçileri üzerindeki hakkının işçilere toplumsal ve ekonomik yurttaşlıklarının tanıdığı haklardan daha önce geldiği ilkesini yerleştiriyor. Herkesten *kendini* şirketin amaçlarına koşulsuz ve kişisel olarak *adaması* talep ediliyor ve tümkişisel varlık – dilsel yetenekler, öğrenme, öngörme ve analiz yapma kapasitesi, vb. – şirketin amaçlarındooğrultusunda araçsallaştırılıyor. Şirket “öncelikle kişiyi ve kendini adamayı satın alıyor” ve bunun ardından da “kişinin soyut çalışma kapasitesini” geliştiriyor. Bu kişiyi biçimlendiriyor, şartlandırıyor ve “ufkunu fabrikanın ufkuyla sınırlandırıyor. Fabrikada gelişen öznellik, yaşantı dünyası, şirketin amaçlar ve değerler istemiyle sınırlı olduğundan ‘şeyler dünyası’na karşıt olan özgür öznenliğin tersidir.. Burada şirket mantığıyla işgal edilmemiş ne fiziki ne de psişik herhangi bir mekan kalır” (Gorz, 2001: 58).

Bütün bunların yanısıra, üst düzey yöneticilerin bir seçkinler grubu oluşturması geleneğinin de devam ettiğine dikkat çekmek gerekir. Bu seçkinler kendi istemlerini çoğunluğun çıkarları için feda etmeme eğilimindedirler. Örgütün doruk noktasına çıkanlar, kendi güçlerini pekiştirmek ve iktidarlarının sürekliliğini sağlamak temel amacıyla hareket edeceklerdir. Büyük şirketlerin üst düzey yöneticilerinin maaş ve diğer özlük hakları son yıllarda belirgin bir şekilde artmıştır. Artık kimliklerin inşasında onlar gibi olmak aşaması geçilmiş ve onlardan farklı ve üstte olma durumu pekiştirilmiştir. Bu konumları elde eden kişilerin kendi çıkarlarını gözetmeleri ve konumlarını koruyabilmek için izledikleri yollar ve yöntemlerin çalışanların ve hatta şirketin çıkarlarıyla örtüşmemesi de sürpriz sayılmamalıdır. Oysa sürekli farkında olmaları gereken şey kurumun öz çıkarını kollamak olmalıdır. Şirketin özçıkırlarıyla çatışma başladığında kaçınılmaz son işine son verilen yöneticinin kendi başına kalıvermesidir.

Yapısalcılığa eleştiri olarak ortaya çıkan ve Jacques Derrida'nın ilk kez ortaya attığı 'yapıbozumculuk' (deconstructivism) sosyal yapıların, yapısalcılığın ortaya koyduğu kadar kesin ve anlaşılan kavramlar olmadıklarını, birbirleriyle uyumlu olmayan farklı anlam ve yorumları olduğunu, bu nedenle 'doğruya ulaşma' çabasının ve ulaşılabilir iddiasının bir hayalden ibaret olduğunu iddia eder. Post-yapısalcı, ve yapıbozumcu teorisyenler yapısalcılığa tereddüt ile yaklaşır ve eleştirdiği özcülüğe yaklaşık olarak kimlik kavramını değerlendirdiğini söylemektedirler. Postmodernist düşünürler özcülüğün kimliği tanımlarken neden çok yaygın bir şekilde kullanıldığına, ve gözlem yapmak ve sonuca ulaşmak ile değil toplum içersindeki söylemlere bakılması gerektiğini; kimlik kategorileri içindeki farklılıkların kategoriler arasındaki farklılıklar kadar önemli olduğunu söylemektedirler (Cerulo, 1997: 391).

“Kolektif kimliğin oluşması, daima “onlar”a karşı “biz”in yaratılmasını gerektirir. Burada insan topluluklarında sosyal bağın tesisi bir dış alanın belirlenmesine bağlıdır. Nasıl ki “iç” “dış”a göre veya “dış” sayesinde varolabiliyorsa, “biz” de “onlar” sayesinde varolabiliyor. “Biz”in yaratılması, “onlar”ın icadını gerektiriyor” (Bilgin, 2007: 165).

Jacques Derrida'nın kimliğin “diğerlerinin var olduğu bir alanda” (Bilgin, 2007: 165) ancak var olduğu söylemi kimlik kavramında 'ötekileştirme' boyutunu açmaktadır. Bireyin özerk olması, kendine ait olması, özgün olması, bireyin birey olması için bir diğer kavramının, 'öteki'nin var olması gerekmektedir. Bir kimliğe sahip olmak demek 'öteki' kimliği reddetmek demektir. Şirket A'da yönetici olarak çalışan birey Şirket A'nın kültürüyle özdeşleşmeye başlar, hem uyum sağlamak hem de konum olarak ilerlemek istediği için Şirket A'yı benimsemek zorundadır. Bir süre sonra alışkanlık haline gelen “Şirket A'da çalışan yönetici” kimliği Şirket A'lı olmak, ona ait olmak ile aynı konumdadır. Şirket A'lı olmayanlar, “ötekiler”, Şirket A'dan yoksundurlar. Yönetici Şirket A'lı olma kimliği ile piyasa ve endüstri içinde ve dışında rekabete girer. Şirket A ise bu rekabetten dolayı bir döngü içerisinde artan aidiyet hissi sayesinde hem güvenilir hem de verimli ve şirket çıkarlarını koruyan bir yöneticiye sahip olmuş olur.

Yaşadığımız Sefalet, Kurtuluş Çareleri kitabında André Gorz şirket kültürü ve şirket kimliğinin oluşturulması ile ilgili çok önemli birkaç noktaya değinmektedir. Japonya, A.B.D. ve Avrupadaki bazı şirketlerin şirket kimliği ve şirket kültür oluşturma çabalarını ve “sınıf kimliklerinden, global toplumdaki konumlarından ve aidiyetlerinden *koparılmış*” (Gorz, 2001: 56) işçilerin bu düzen içindeki önemini şöyle açıklar:

“Bu genç işçilere şirketler bir “şirket kimliği” sunuyor; ki bu kimlik kaynağını her firmanın sembolik yapısını farklı düzeylerde geliştirdiği “şirket kültürü”nden alıyor: Şirkete özgü bir mesleki eğitim; “firma”ya özgü bir davranış stili ve bir sözcük dağarcığı; az çok Japonya’da kullanımda olan şirket uniformasına tekabüle eden ayırt edici bir giyim-kuşam stili. Toplumsal kimlik ve bütünleşme arayışının sürekli boşa çıktığı, dağılmakta olan bir toplumda, genç işçi firmanın kendisine aştığı ‘şirket kültürü’nde ve ‘şirket vatanseverliği’nde global bir topluma aidiyeti ikame edecek bir şey, güvensizlik duygusuna karşı bir sığınak bulabilir. Firma söz konusu işçiye manastır topluluklarının, mezheplerin ve çalışma cemaatlerinin sunduğu güvenlik tipini öneriyor: Karşılığında kendisine gurur duyabileceği bir kimlik, bir aidiyet, bir kişilik ve iş verecek firmaya kendisini bedeni ve ruhuyla *adayabilmesi* için firma işçiden her şeyden -başka her tür aidiyet biçiminden, kişisel çıkarlarından ve hatta yaşamından, kişiliğinden- vazgeçmesini talep ediyor” (Gorz, 2001: 56-57).

İşte tam da bu konuda, Pascal Bruckner “*Masumiyetin Ayartıcılığı*” isimli kitabında modern bireyin mutsuzluğunu irdelerken şöyle söyler: “Modern birey, profesyonel bir dönemdir de; bitmek tükenmek bilmez inkarlar göçebesi; tek bir yaşam süresi içinde birçok inanç ve düşünceyi gelgeç olduğu denli uzlaşmaz katılımlarla benimsemiş, sonra bunlardan dönmüş olan kimsedir. *Bireyin tarihi onun ardı arkası*

kesilmez feragatlerinin tarihidir yalnızca, kendisi olma çağrılarından paçayı kurtarmak için denediği bin bir çeşit hilenin tarihidir” (Bruckner, 2006: 47). Bruckner’in modern bireye dair görüşlerine katılmamak mümkün değildir. Modern dünyanın simgesi şirketler ve onlara sadakatle bağlı profesyonel yöneticiler bu betimlemenin tam hakkını verecek bir kimlik edinerek yaşamlarını sürdürdüklerini, en azından makbul sayılan yöneticilerin bu kimlik süreçlerini yaşadıkları söylenebilir. Diğerleri ise, bu feragatleri yapmadıkları için bedel ödemeyi göze alan küçük bir azınlıktır.

André Gorz profesyonel iş hayatında çalışanın var oluşundaki tehlikelerin kölelikten ziyade “kendini satma”sından ileri geldiğini söylemektedir. Satılan ister beden olsun, ister yetenek birey sermaye olarak kendini bir şirkete (yani bu sermayeyi kullanarak para yapan kuruma) adadığı zaman varlığını tehlikeye atmaktadır:

“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...Kendini satmayı bilmeyi' en yüce erdeme dönüştüren ideoloji bunda hayati bir rol oynar ve C. Wright Mills'in daha elli yılların başında betimlediği bu “kişilik piyasası”nın gelişimine katkıda bulunur. Gerçekten de böyle bir kişilik, emek gücünün ayrılmaz bir parçasıdır” (Gorz, 2001: 65-66).

İyi çalışma etiği olarak ifade edilen bu erdem bireyin çalışmaya, hizmete ne kadar istekli olduğunu, bundan ne kadar haz duyduğunu ölçer. Ancak bu isteklilikle, şirketin ve postmodern ekonomik sistemin talep ettiği ölçüde verimlilik gösterebilir. Hem kendi kişiliği uygun olmalıdır, hem de şirkete bağlılık gösterirken karakteri de buna uygun olmalıdır. Şirket kimliği, aile ve sosyal yaşamı böyle bir iş etiğinin devamlılığına engel olmamalıdır. Profesyonel iş hayatında çalışanın şirkete para karşılığı sunduğu bir tek yeteneği, eğitimi ve tecrübesi gibi sahip olduğu meritokrat değerler değil kendi çalışma etiği üstün olan kişiliğidir. Konum olarak yükselmesi ve iş

güvencesi de buna bağlıdır. Bu yöneticiler için de en alt seviyede çalışanlar için de geçerli olsa da, yöneticiler için daha kritiktir. Alt seviyede çalışan vasıfsız işçi olduğundan her an vazgeçilebilir konumdadır. Fakat şirketler yöneticileri için bulundukları konum ve sahip oldukları sorumluluklara göre yatırım yapmaktadırlar. İş güvencesi için, daha az vazgeçilebilir olmak için yönetici kendini, bütünlüğünü şirkete vermek zorundadır. Kimliği yani ruhu ve aklı şirkete uygun olmalıdır.

Richard Sennett *Karakter Aşınması; Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* adlı kitabında, iş yerinde kimlik ve şirket kimliği inşasındaki kapitalizmin içindeki tarihsel değişimlerle dönüşüme uğrayan, fazlasıyla es geçilen fakat alsında şirket içi ve ona bağlı olarak inşa edilen kimliklerde merkezi bir yeri olan karakteristikten bahsetmekte: risk almak. Modern toplumda risk alma zorunluluğu yaygındır. Şirketlerin yüksek basınçlı, kaygan dünyasında risk almamak kendini baştan beceriksiz kabul etmek anlamına gelmekte. “Kazanan hepsini alır” piyasalarına giren insanların çoğu, başarısızlık ihtimalini bildiği halde bu bilgiyi askıya alır Hiçbir şey yapmamak akıllılık değil, pasiflik olarak kabul edilir (Sennett, 2002:95).

“Risk herşeyden önce bir pozisyondan diğerine geçmekle ilgilidir” (Sennett, 2002: 88) diyen Sennett, geç kapitalizmde esnekleşmiş şirket organizasyonlarında hareketliliğin pozisyon değişiklikleriyle alakalı olduğunu, konum yükseltme isteğiyle ilişik olduğunu belirtmektedir.

“Modern risk kültürünün garip yönü, hareketsizliğin başarısızlık olarak görülmesi, sabit kalmanın ölümle eş tutulmasıdır. Dolayısıyla, varılacak hedeften çok ayrılma ediminin kendisi önemlidir. Bu ayrılma isteğini yaratan devasa toplumsal ve ekonomik güçler vardır: Kurumların düzensizleşmesi, esnek üretim sistemi gibi... Yani maddi gerçekliğinin kendisi de denize açılmaktadır. Olduğun yerde durmak, çemberin dışında kalmak demektir” (Sennett, 2002: 91).

İçinde bulunduğumuz post-modern kapitalist sistemin esnekleşmiş üretim alanında varolmak için bilinçli olarak inşa edilen ve bilincimizin dışında bize yüklenen kimlikler işte tam da bu çember ile ilgili olarak bizim ve çevremizdekilerin (sosyal ağımızda yer alanlar ve almayan “ötekiler”) pozisyonu ile alakalıdır.

“Otorite güce anlam vermek meselesidir” der Richard Sennett (Sennett, 1980: 81). Otoriteye ilişkin görüşlerini şu şekilde aktarır:

“Otoritesiz bir iktidar, bir takım liderinin, çalışanların ihtiyaç ve arzularının meşruluğunu inkar ederek onlar üzerinde hakimiyet kurmasını sağlar. Hepimizin zamanın ve mekanın kurbanı olduğumuzu söyleyen yönetici kurnazdır; kimseye hesap vermeden iktidar uygulama sanatında ustalaşmış; işin tatsız yönlerini altında çalışan “kurbanlar”ın sırtına yıkıp sorumluluktan kurtulmuştur. Bu otoritesiz iktidar yeni bir karakter tipi yaratır. Artık amaçlı insan gitmiş, yerine “ironik insan” gelmiştir” (Sennett, 2002: 122).

Sennett’in “ironik insan” tanımı günümüz işletmelerinde rastlanan insan tipinin oldukça iyi bir anlatımıdır. Takım çalışması adı altında sorumluluklar dağınık hale getirilip birey kendi amacını takımın amacıyla birleştirerek başarılı olmaya çalışır.

Kimlik kavramını Nuri Bilgin’in *Kimlik İnşası* kitabında belirttiği üzere bir kişi veya grubun kendisini tanımlaması ve kendini diğer kişi ve gruplar arasında konumlaması (Bilgin, 2007: 11) olarak ele alınırsa, küreselleşme ile birlikte ekonomik ve kültürel plandaki değişim, ulusal sınırları aşarak kimlikler üzerinde yoğun etki yaratmakta ve kimliklerin inşasında önemli bir rol oynamakta olduğu görülür.

Bilgin kitabında ‘Ötekinin İcadı ve İnşası’ başlığı altında yaptığı incelemede kimlik inşasında ötekine duyulan ihtiyacı ve bu süreçte sosyal karşılaştırmayı ele almaktadır. İnsanlar diğerleriyle ilişkilerinde hem onlar gibi olmak ve onlardan geri ve aşağı kalmamak, farklılaşmak yönünde çaba gösterir. Bilgin bu incelemeyi şöyle

özetliyor: “ İnsanlarda bir farklılaşma eğilimi vardır, ancak bu eğilim sınırsız değildir. Çünkü sosyal düzen, insanların sonsuza dek farklılaşmalarını, kendi bütünlüğü açısından tehlikeli görür ve genelde benzerlik yönünde bir baskı uygular. Okul ve aile gibi “eğitim kurumları, bireylere hem benzeme (normlara ve grup üyelerine saygı) ve hem de farklılaşma (özerk olma, tekilleşme, aile ortamını terk edebilme) zorunluluğunu algılatır. Büyümek, gelişmek, kendini gerçekleştirmek, bu iki gereği birlikte yerine getirmeyi gerektirir” (Monteil, 1989). Bireyler tekilleştiklerinde sosyal olarak görünür hale gelir ve dikkat çekerler. Ama farklılaşmanın derecesi önemlidir, belirli bir eşikten itibaren farklılık, bir sapma olarak algılanır ve bu durumda grup normlarından isteyerek sapan bireye karşı dışlayıcı bir tavra girilir (Bilgin, 2007: 118).”

Bütün bunların yanısıra, üst düzey yöneticilerin bir seçkinler grubu oluşturması geleneğinin de devam ettiğine dikkat çekmek gerekir. Bu seçkinler kendi istemlerini çoğunluğun çıkarları için feda etmeme eğilimindedirler. Örgütün doruk noktasına çıkanlar, kendi güçlerini pekiştirmek ve iktidarlarının sürekliliğini sağlamak temel amacıyla hareket edeceklerdir. Büyük şirketlerin üst düzey yöneticilerinin maaş ve diğer özlük hakları son yıllarda belirgin bir şekilde artmıştır. Bu konumları elde eden kişilerin kendi çıkarlarını gözetmeleri ve konumlarını koruyabilmek için izledikleri yollar ve yöntemlerin çalışanların ve hatta kimizamaşirketin çıkarlarıyla örtüşmemesi de sürpriz sayılmamalıdır. Küresel kapitalist sistemde önde gelen şirketlerin üst düzey yöneticilerinin, insani zaaflarının nelere yol açabileceği pek çok örnek olayda ortaya çıkmıştır.

Erkin ve paranın birarada ve risksiz olarak ellerine teslim edilmesi, kimilerinin kendilerini ‘üstün insan’, ‘seçilmiş’, ‘çok zeki ve yetenekli’, ‘herkesten farklı’ görmelerine yol açar. ‘Süper yönetici’ ortağı olmadığı şirketi, en geniş yetkilerle yönetme ayrıcalığına sahiptir. Özellikle çok ortaklı, çok uluslu şirketlerde ortaklar, yöneticileri çok büyük yetkilerle donatır. Postmodern zamanların ‘lider’i kendi düşsel gerçekliğinde yaşar.

Bu yönetici tipi postmodern tüketim kültürünün önde gelen unsuru, hatta kimi zaman toplumsal eğilimlerin öncüsü konumundadır. Tüketim kalıplarının belirlenmesinde sermaye sahipleri kadar belirleyici rol oynar. Küresel ekonominin başat olgusu olan tüketim ve eğlence onların talepleri doğrultusunda tasarlanır ve mümkün olan en alt katmana kadar yaygınlaştırılır. Yeni yönetici tipi iş yerlerinde edindiği alışkanlıkları serbest zamanına da taşıma eğilimi gösterir. Serbest zamanını da “en iyi” kullanabilen ‘o’dur. Ama aynı zamanda da, örnek alınan bir “lider”dir, rol modelidir. Profesyonle yönetici şirketinin sağladığı ünvanı öne çıkararak toplumda saygınlık kazanmaya çalışır. Gündelik hayatının her aşamasını bu kimliği duyumsayarak geçirir. Bu kimlik içselleştikçe sınırlı kurtulmayı becermek zorlaşır. Bu kimlik olmadığında çıplak kalacağı korkusuna kapılabilir ve işine ve işyerine daha da sıkı sarılmaya eğilimi gösterir.

Öte yandan ‘lider’in sanal iktidarı onu toplumun diğer yaşam alanlarından hızla koparabilir. İş hayatına adımını attığında elinde diploması dışında hiçbir şeyi olmayan çoğu kez orta sınıftan gelen bu ‘yetenekli’ insan en üst mevkiilere çıktıkça mal ve mülk sahibi olmaya başlar ve başkalaşma poatsiyeli taşıyabilir. Yeni tüketim alışkanlıkları ile yeni kimlikler edinip kendine yeni roller biçebilir. İçinde bulunduğumuz çağın en belirgin tanımlarından birisi de ‘gösteri’ye olan düşkünlüktür. Bunu Debord şöyle anlatır:

“İktisadın toplumsal yaşam üzerindeki tahakkümünün ilk aşaması bütün insanların gerçekleştirimlerinin tamamlanmasında *var olmak*’tan *sahip olma*’ya geçen bariz bir bayağılaşmaya yol açmıştır. Toplumsal yaşamın, iktisadın birikmiş sonuçları tarafından bütünüyle işgal edildiği bugünkü aşama ise *sahip olmak*’tan *görünmek*’e doğru genel bir kaymaya neden olmuştur; öyleki bütün fiili sahip olmaklar dolaysız itibarlarını ve nihai işlevlerini bu “*gibi görünmek*”ten almak zorundadırlar. Aynı zamanda bütün bireysel gerçeklikler, doğrudan doğruya toplumsal güce bağımlı olan ve onun tarafından biçimlenen

toplumsal gerçeklikler haline gelmiştir. Bu durumda bireysel gerçek, ancak kendisi değilse ortaya çıkmasına izin verilir”(Debord, 1996: 17).

Burada Debord’un üzerine basarak vurguladığı ‘gösteri’nin, güncel toplumun esas üretimi haline gelmesidir. Tüketim sayesinde mutlu bir şekilde birleşmiş toplum, ürettiği şeyden büsbütün ayrılmış olan insan, kendi yaşamından da ayrı düşer. Yaşam, toplumda ‘*gibi görünen*’ bireylerin ‘*gibi yaşadıkları*’ bir hal almaktadır. Şirketlerin profesyonel işgücünün toplumun rol modeli olduklarını hesaba katıldığında ‘gibi yaşama’ durumu en bariz olarak onlarda görüneceği düşünülebilir. Burada bir kimlik inşası söz konusudur.

Yeni kimliklerin tamamlayıcı unsuru yaşam biçimleridir. Sayısız seçeneğin sunulduğu çağımız toplumlarında herkes kendisine uygun gelen yaşam tarzlarını seçerek kimliklerini şekillendirir, parlatır ya da ön plana çıkarır. Yaşam biçimleri, günümüz toplumunu, özelinde profesyonel işgücünü daha iyi anlayabilmek için ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

f. Yaşam Tarzları

Çağdaş toplumda insanlar değerlerini ve tutumlarını neyi nasıl eylediklerini göstererek yaşarlar. İçinde bulunduğumuz dönem, insanlara yaşam tarzları için de pek çok seçenek sunmaktadır. İnsanlar seçimleriyle hangi gruba dahil olduklarını ve hangi değerleri temsil edeceklerine de karar verirler. Seçimlerinin kendileri için ne anlama geldiği önemli olmakla beraber başkalarına ne anlattığı da önemlidir. Küreselleşme süreci toplumların kültürlerine de nüfuz ederek yaşam tarzlarını biçimlendirmektedir. Bu süreç toplumsal dönüşümleri harekete getiren bir süreçtir. Bu çalışmada ele alınan profesyonel işgücünün yaşam tarzlarındaki değişimler yeni toplumsal yaşam tarzlarının da işaretçisidir. Bu kesim, sayıca az olmasına karşın toplumun büyük kesimini etkileme gücü oldukça yüksek bir konumu işgal etmektedir.

Berger ve Thomas insanı biyolojik bir varlık olarak organizmasının çevresiyle karşılıklı ilişkisi içinde analiz ederek şu sonuca varır: İnsani benliğin oluşumu hem doğal hem de çevrede varolan ötekilerin dolayımından geçtiği sosyal süreçlerle anlaşılmalıdır. İnsan bir yandan diğer canlılar gibi bir bedendir, diğer yandan da insan bir bedene sahiptir. Bu demektir ki insan, bedeniyle özdeş değil, tam tersine bu beden üzerinde tasarruf hakkına sahip bir varlık olarak kendini duyumsar. Bundan yola çıkarak insan-beden ilişkisinin benlik ve kimlik edinimine etkisine de değinir. İnsanlar, kendi sosyo-kültürel ve psikolojik oluşumlarıyla bütünleşen insani bir çevreyi, hep beraber üretirler. İnsan izole edilmiş bir varlık olarak gelişemez. Homo sapiens, daima ve eşit ölçüde, homo socius'tur da. İnsan sürekli faaliyet içinde kendini dışavurur. İnsan organizmasının doğasında varolan istikrarsızlık nedeniyle kendi çevresiyle bir toplumsal düzende varolmasını gerektirir. Sosyal düzen, yalnızca insan faaliyetinin bir ürünü olarak var olur (Berger & Thomas, 2009: 71-80). Küreselleşme sürecinde de sosyo-kültürel ve psikolojik yeni bir çevre üretilmektedir. Üstelik bu üretimin hızı oldukça yüksektir.

Küresel çağda kapitalist sistem yeni yaşam tarzlarını üretmiştir. Yaşam Biçimi (tarzı) derken neyi kastederiz? Chaney, “Yaşam biçimleri insanların neler yaptıklarını, niçin yaptıklarını ve bunu yapmanın kendileri ve başkalar için ne anlama geldiğini anlatmaya (haklı bulmaya değil, açıklamaya) yardımcı olur” (Chaney, 1999:14) der. “Yaşam biçimleri kültürel yapılara bağlı olmakla birlikte, her biri bir biçim, bir tavır ve bir gruba ait bazı eşyaları, yerleri ve zamanları kullanım şeklidir (Chaney, 1999: 15).

David Chaney'in yaşam biçimleriyle ilgili kapsamlı kitabında çeşitli araştırmalara değinilerek mevcut durumun analizi yapılır. Bu minvalde bu çalışmaya dayanak oluşturan şu değerlendirme oldukça yol göstericidir:

“Orta sınıf tüketim alışkanlıklarının inceleyen araştırmalarda, postmodern grup olarak adlandırılan özel sektör profesyoneller ve uzmanlar arasında tipik geleneksel farklılıkları belirsizleştirmek yönünde giderek artan bir eğilim

görülür: Aşırı gösteriş (hevesi) ile beden kültürünün kuralları bir arada yürür: Opera ve ve klasik müzik gibi yüksek kültürel sanat biçimleri ile disko dansı ya da araba yarışları için duyulan ilgi başa baş gider. Gelişmekte olan modernizmin kamu sektörü entelektüelleri, geçmişte, kültürel kaynakları ile farklı bir toplumsal pozisyonu belirgenleştiren ilk öncülerden olmuşlarsa da, anlaşılan bu farklılıklarına şimdi el koyulmaktadır.(Chaney, 1999:48-49)

Gerçekten de, kapitalist üretim biçiminin egemen olduğu toplumlarda özel sektör profesyonelleri yaşam biçimleriyle topluma etki ve nüfuz ederler. Onların tüketim kalıpları diğer kesimlere örnek oluşturur. O yaşam biçimi alt gelir gruplarının ya da toplumun diğer katmanlarında daha çok kabul görür. Sermaye sahibi olmayan profesyoneller, sermaye sahiplerinin özendirdiği yaşam biçimleri için bulunmaz bir öncü gruptur. Nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan alt ve orta gelir gruplarına ait ailelerden çıkan iyi eğitilmiş ve çalışkan bireyler kapitalizmin meritokratik yapısından yararlanarak özel sektör profesyoneli olma başarısını yakalar ve gelir düzeyi kısa sürede sıçramalarla yükselir. Bu statü grubuna mensup kişiler toplumun geniş kesimlerine daha yakındır, ilişki halindedir, çünkü içinden çıkmıştır. Bu nedenle yaşam biçimleri imrenilerek izlenir ve örnek alınır.

Statü, hayat tarzı, yani giyim, konuşma, görünüş ve bedensel eğilimler (dispositions) gibi kültürel pratiği de oluşturur. Yaşam dünyasını, habitus olarak ele alabiliriz. Habitus olarak yaşam dünyası, bireyin sosyal mekan algısını düzenleyen tüm pratik, eğilim ve beğenilerin zırhı tarafından sistemleştirilip kurulur (Bourdieu 1986). Statü, sivil toplum içinde politik bir hak ve ve hukuksal konuma ilişkin olmakla birlikte, elirlir bir ölçüye kadar biçimi (tarzı, style) de içerir. Bir grubun toplumsal sistem içindeki yeri, beğenileriyle ifade edilir. Bu beğeniler, hayat tarzının pratik yönünü ifade eder. Sosyal gruplar kendilerini rakiplerinden ‘üstün’ eğilim, bedensel tavırlar, konuşma ve davranışlarla ayırt ederler (Turner, 2008: 89).

Bourdieu bu kavramı kavramı daha da irdelenmiştir. *Habitus* kavramı bireylerin ve sosyal grupların “yaşam tarzlarını, değerlerini, hükümlerini ve beklentilerini”

kasteder. *Habitus* deneyimler ile gelişir. Bireyler hayattan ne beklmeleri gerektiğini, hangi projelerde ne kadar başarılı olacaklarını, davranışlarına çevredekilerin ne tepkiler vereceklerini v.b. öğrenirler. Farklı sosyal grupların farklı deneyimleri ve hayat şartları olduğu için her grubun *Habitus*'u farklıdır” (Haralombos and Holborn, 2000: 837). Bireyler öğrendikleri bu değerler beklentiler ve tepkiler aracılığıyla hayatlarındaki önemli kararları verirler. Hangi hareketin mantıklı, normal, sağduyulu olduğunu birey grup içerisinde yaşadıklarıyla öğrenir. *Habitus* bu etkenlerin birleşerek oluşturduğu birey ve grupların neden ve nelere eğilimli ve yatkın olduklarını açıklayan kavramdır. Bu nedenle yaşam tarzlarının seçim süreçlerini açıklamaya da yaramaktadır.

Chaney, “Küreselleşen dünyada bilgi teknolojileri aracılığıyla başdöndürücü bir hızla kurulan iletişim, doğaları gereği yaşam biçimlerinin ilgi alanlarına hizmet veren üretim ve dağıtım organizasyonlarının, ulusal sınırları aşarak, ulusal kültür kavramıyla ilgili herşeyi alay konusu yaptıkları açıktır – yerel deneyime zarar vermemekle birlikte, onu küresel sanayilerin sahnelendiği muhteşem oyun içinde kaçınılmaz olarak diyalektik (ya da ironik) bir ilişki içine iterler” (Chaney, 2000: 169) derken küresel kapitalist sistemin yeni yaşam biçimlerinin ulusal kültürleri ve geleneksel yaşam tarzlarını etkisi altına aldığıın altını çizerek. Ulusal kültürler bu yeni kültürden beslenerek yeniden şekillenirler ve giderek birbirlerine daha çok benzemeye başlarlar.

Postmodern çağda yaşam tarzları da çeşitlenmiştir. İnsanlar sonsuz seçenekler dünyasından kendilerini tanımlayacak çeşitli seçimler yapmaktadırlar. Kimileri belli gruplara dahil olarak – örneğin çevreci, ‘yeşil’ yaşam tarzlarını benimserler ki; bu, onların çevre konusundaki duyarlılıklarını ya da kısaca çevreci olduklarını ifade eder. Bir kısım insan yetişkinlik çağında yeni bir dil – örneğin İtalyanca – öğrenerek kendilerine daha sofistike bir kimlik verdiklerini düşünürler. Ya da yoga, akupunktur, meditasyon gibi alternatif egzersiz ve terapi biçimleriyle New Age (Yeni Çağ) yaşam tarzlarına yönelirler. Usher’in de belirttiği gibi insanlar artık sınıf, din, doğum yeri, bitirdiği okul gibi kimliklerle tanımlanmak yerine değişik ürünler tüketerek ya da özel

yaşam tarzları seçerek kendi kimliklerini tanımlar hale gelmektedirler (Haralombos & Holborn, 2000: 820). Çeşitli simgeleri ya da işaretleri tercih ederek istediğiniz tarz şekillendirilebilir. Postmodern çağda tekdüze bir yaşam tarzı yerini çeşitli yaşam tarzlarına yapılacak tercihlerle girip çıkılabilecek bir seçenekler yelpazesine bırakmıştır.

Bu arada küresel çağda yaşam biçimlerini temelini oluşturan tüketim, her kesimi etkisi altına almaktadır. “Tüketim, gençler, yaşlılar, işsizler gibi çalışmayan herkesi ve en önemlisi modern ekonomilerde ekonomik üretici olmaları tipik olarak beklenmeyen kadınları da kapsamaktadır (Chaney, 2005: 25).

Robert Bococok’un Tüketim isimli kitabında da vurguladığı gibi:“Tüketim bir *eksiklik* – orada bulunmayan bir şey için duyulan arzu - üzerine kurulmuştur. O halde modern/postmodern tüketicilerin doyuma ulaşmaları hiçbir zaman mümkün olmayacaktır. Ne kadar çok tüketirlerse o kadar daha tüketmek isteyeceklerdir. Bu tüketme arzusu ekonomik çöküntü dönemlerinde değilse bile, durgunluk dönemlerinde de devam edebilecektir. Bir gün her şey değişecektir. Ama o güne kadar postmodern kapitalizmin tüketimci kültürünün etkisi altında yaşayan insanlar elde edemeyecekleri bir şeyi – yani bütün arzularının doyuma ermesini istemeye devam edeceklerdir” (Bocock, 1997: 75). Tüketim postmodern kapitalizmin tipik özelliklerini içeren bir süreç haline gelmiştir. Tüketim kapitalist toplumsal oluşumlarda kaçınılmazı olanaksız olmasa da çok çok zor olan bir olgudur. Bir çok malı almaya gücü yetmekle yetmemek arasında gidip gelen bir kesimin bu deneyimleri sırasında kimlikler parçalanır, yeniden oluşur. Postmodern anlamda tüketmemek derin bir hoşnutsuzluğun da kaynağıdır (Bocock, 1997: 114).

İçinde yaşadığımız toplumu “tüketim toplumu” olarak tanımlama konusunda geniş bir uzlaşma vardır. Toplumun her kesimi olabildiğince tüketme eğilimindedir. İnsanlar içinde bulundukları gruba uygun tüketim modellerini, ekonomik güçleriyle ortantılı olarak yapmaya çalışırlar. Ancak, tüketim alışkanlıkları artık ihtiyaç için satın alınan ürün ya da hizmet olmanın ötesinde bir anlam taşıdığı için sürekli değişir.

Gruplar model aldıkları başka grupların tüketim alışkanlarını izler ve kendi ekonomik sınırları içinde kendilerine adapte etme eğilimi gösterir. İşte bu noktada değişimin faili olan elit ya da öncü kesimlerin tüketim modelleri belirleyici olur. Şirketlerin üst düzey profesyonelleri içinde bulundukları sistemin önerdiği tüketim modellerinin belki de ilk uygulayıcısıdır. Bu açıdan tüketim toplumun yönünü diğer öncü gruplarla birlikte tayin edici bir unsur olarak rolleri vardır.

Bu kategoriler altında ele alınan dönüşümün, büyük ölçüde bir yeniden inşa süreci olduğu söylenebilir. Küresel kapitalist sistem teknolojideki atılımların bilgi aktarımı ve iletişimde sağladığı büyük gelişmelerin de yardımıyla işleyişini sorunsuzca sürdürebilecek yeni bir model oluşturmaktadır. Bu modelin inşasındaki sürecin ivmesi krizlere rağmen artmaktadır. Ancak modern öğretiyle yetştirilmiş insanlar yeni anlayışa uyum sağlamakta güçlük çekmekte oldukları da dikkate alınmalıdır. Büyük anlatılar ve ideallerle bezenmiş bir kültürden postmoderne geçişin bu insanlar için çok da kolay olmayacağı öngörülebilir.. Alandaki örnekler iş dünyasında yeteri kadar uzun bir süre yetki ve sorumluluk üstlenmiş olan ve bu zorluğu yaşayan profesyonellerden oluşmaktadır.

II. ALANDAN ÖRNEKLER VE DEĞERLENDİRME

Kuramsal bölümde çeşitli düşünür ve bilim insanının küresel ekonomi ile birlikte ortaya çıkan bu yeni duruma ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Yaşadığımız toplum küreselleşme sürecine sonradan dahil olmuştur, ama bu sürece olağanüstü bir hızla entegre olmaktadır. Bu durum kurama dair pek çok verinin alandan toplanabileceği düşüncesine kaynaklık etmiştir. Küresel sermayenin çeşitli yollarla ülkeye girişi, hem de siyasi ve kültürel iklimin hızlı değişimi iş dünyasındaki güç sahibi pek çok aktörün bu değişimin hem etkileneni hem de etkileyeni konumunda olmasını sağlamıştır. Sürecin içinde etkin roller üstlenen üst düzey yöneticilerden elde edilen verilerin yorumlayıcı bir paradigmayla çözümlenmesi gerektiği kabulüyle nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Dünyanın daha önce görülmedik çapta bir ekonomik büyümeye sahne olduğu bir gerçektir ve çeşitli bilimsel verilerle ortaya konabilir. Ancak büyümenin toplumların kültürel gelişimine yaptığı etki rakamlarla ölçülemez. Küresel ekonominin lokomotifleri olan uluslararası şirketlerin öncüsü olduğu bu dönüşümün nitel yanlarının izleri profesyonel yöneticilerin deneyimlerinde, görüşlerinde ve yaşam biçimlerinde aranacaktır. Vilfredo Pareto'nun tanımına göre elit, kendi çalışma alanında ya da çeşitli etkinlikler konusunda normal insanlardan daha üstün ve özel yetenekleri sahip olmaları sayesinde başarılı olmuş kişilere denir (Aktaran Sayın, 1983: 22). Her ne kadar elitlerin tanımı konusunda farklı görüşler ortaya konmuş olsa da toplum tarafından kabul görmüş belli bir statüye sahip oldukları çok açık olan bu kesim elitler grubuna girmektedir. Toplumsal değişimin savunan ve kolaylaştıran kişi ve grupların değişim ajanı olarak ele alınmasına paralel olarak toplumun elit kesiminde yer alan bu bireylerin değişim ajanı olduğu da varsayılmıştır (Sayın, 1983: 33-34). Bu araştırmaya katılan üst düzey yöneticiler, toplumun geniş kesimlerini etkileyen bu grubun temsilcileridir.

a. Araştırma Problemi :

Bu çalışmanın varsayımı, küreselleşme sürecinin özellikle profesyonel (maaşlı ve yüksek nitelikli çalışan) işgücünün kendini toplumda yeniden konumlandırmasına yol açacak biçimde etkilediği üzerine kurulmuştur. Orta ve üst düzey yöneticilerin çalıştıkları şirketlerin kültürlerinden etkilenen ve süreç içinde bu kültürü etkileyen elemanları olarak kimliklerinin de yeniden şekillendirildiği düşünülmektedir. Tüketim alışkanlıkları ve yaşam biçimleri zaman içinde değişerek başlangıç konumlarından çok farklı bir noktaya doğru evrilmiştir. Bu sürecin onların dünya görüşlerini, değerlerini ve inançlarını da dönüştürüp farklılaştırması da beklenir. Modernitenin aydınlanmacı, rasyonalist ve ilerlemeci anlayışının yerini postmodernitenin belirlenimciliği reddeden, öngörülemezlik, farklılık ve çeşitliliğe davet eden bakış açısının bu dönemde kendini gösterdiği ve modernitenin düşünce kalıplarıyla yetişmiş profesyonel yöneticinin postmodernin bu olgularına uyum sağlamakta güçlüklerle karşılaştığı da dikkate alındığında bu dönemin yönetici kesimin deneyimleri ve görüşleri değerlidir.

Alan araştırması çeşitli örneklerle yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle bu aşağıda sıralanan hipotezler tezin kuramsal kısmındaki görüşlerle birleştirilerek doğrulanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, küreselleşme sürecini tanımlayan esneklik, akışkanlık ve üretimde post-Fordizme açılan değişimlerin yarattığı yeni çalışan insan profillerinin ortaya çıkışı sözkonusudur. Şirketler küreselleşme sürecinde kendi kültürlerini dünya kapitalizminin egemen olduğu her bölgede hakim kılma eğilimindedirler. Bu kültürün görece farklılıklara rağmen homojenlik taşıdığı iddiası önemlidir. Bu homojen kültürün şirket politikalarını uygulamakla yükümlü yöneticiler aracılığıyla taşınmakta ve yayılmakta olduğu görüşü ile bakılmış ve değerlendirilmeler yapılmıştır.

Ayrıca, bu düzeydeki yöneticilerin şirket politikalarının yürütülmesine paralel olarak kendi tüketim alışkanlıklarının, tatil yapma biçimlerinin, serbest zamanın

kullanma şekillerinin küreselleşme ve postmodern kültürle eşzamanlı olarak değişime uğramaları da dikkate alınmalıdır. Tüketimi teşvik eden devasa alışveriş merkezlerinin dünya çapında yaygınlaşmasının tesadüf olmadığı ön kabulü ile araştırma yürütülmüştür. Tüketebildiği miktarda ürünle ölçülen özgürlük duygusu ve bağımsızlık hazzının yaşama ilişkin gerçek doyuma ulaşmada yetersiz gelmesi beklenir.

Hazırlanan soruların Ek 1’de gösterilen profile yönelik kısmında, öncelikle görüşmecilerin demografik özellikleri, kim oldukları sorulmuş, daha sonra Ek 2’deki kılavuz sorularla derinlemesine görüşmeler geçilmiştir. Başlangıç sorusu küreselleşme sürecini nasıl algıladıkları ve ne şekilde değerlendirdikleri anlamaya yöneliktir. Moderniteden postmoderniteye geçişin yoğunlaştığı dönem olarak nitelendirebileceğimiz son çeyrek yüzyılın bilfiil içinde yaşarken bu değişimin farkına varıp varmadıkları araştırılmış, gözlemledikleri değişiklikleri nasıl yorumladıklarını ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır..

Bir başka ana soru ise yeni yaşam biçimlerinin, dünya görüşleri, gençlik çağlarındaki inançları ve değerlerinin küreselleşmenin dayattığı görece olarak daha homojen bir yapıya doğru evrilip evrilmediğini araştırmaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Ancak parayla edinilen özerklik aranan anlamın bulunmasına yardımcı olmadığı iddiası örnek görüşmelerle ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Postmodern kültür her ne kadar cinsiyet eşitliğini ön plana çıkardığı iddiasında olsa da, günümüz toplumlarında cinsiyetçi bakışın tam olarak kırıldığını söylemek için çok erkendir (Thomas-Hunt ve Phillips, 2004: 1594). Kadın katılımcılarla yapılan görüşmelerde bu bakışın halen açık ve gizli bir biçimde devam edip etmediğine bakılması amaçlanmıştır.

Şirketlerin kar amaçlı kuruluşlar olduğu gerçeğinden hareketle oluşturulan kültürün bu amacın gerçekleştirilmesine yardımcı olması doğası gereğidir. Oysa insan, çıkar gütmeksizin idealleri doğrultusunda var olma özelliğine de sahiptir. Ahlaken tarafsız olma durumu çok sık karşılaşılan bir mesele haline gelmiştir. Örnek

katılımcıların bu konudaki gözlem ve deneyimlerinin bu hipotezi destekler içerikte olup olmadığı araştırılmıştır.

İş dünyasında üstlerle ilişkiler ve konjonktürel fırsatlar terfilerde büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu nedenle, şirketin nihai amacına uygun insan profili yüksek sadakat gerektirir. Sennett'in sözleriyle: "Sadakat, iş döngüsünde hayatta kalmak için zorunlu bir malzemedir" (Sennett, 2009: 51). İş dünyasında başarı ve terfiler için tek başına nitelik ve çalışkanlık yeterli değildir. Bununla birlikte yapılan alan araştırmasına katılan görüşmecilerin gözlemleri ve tanıklıklarıyla işdünyasında yeterli niteliği taşımayan ancak çeşitli nedenlerle üst düzey pozisyonlarda bulunan bireylerin varlıklarını şişirmeleri ile ilgili son zamanların güncel kuramı Kruger – Dunning (Kruger and Dunning, 1999: 1121-1122) etkisini açıklayacak verileri de içermektedir.

Bu çalışmada öne çıkan maddelerden birisi de, işyerlerinde çok yaygın olarak kullanılan denetim ve gözetimin özgürlük kaybına, bağımsız hissedememeye, birilerine sürekli hesap verme kaygısına yol açtığı görüşüdür. Bu görüşten hareketle, sürekli denetim ve gözetim altındaki çalışanın kısıtlandığı ve hapsolmuşluk duygusunu yarattığı düşünülmektedir. Üst düzey yöneticilerin hem denetlenen hem de denetleyen olması bu konuya ilişkin ilginç verilerin elde edilebileceği ön kabulünü içerir. Sorular bu konuda yaşanan deneyimleri ve kişisel görüşlerini ortaya çıkarmayı hedeflemiştir.

Küreselleşme ile birlikte egemen olan yapı insanların kendi iç amaçlarının dışında herkesçe kabul gören ve hegemonik kültürün amaçlarıyla örtüşen bireysel amaçlar yaratmıştır (toplumsal sorumluluk, çevreye saygı, insanlığa katkı, vatana ve millete yararlı olmak, vs.). Birey bu amaçları, kendi amaçları olarak sorgusuz kabullenir ve iğreti bir tatmin duygusu yaşayarak kendini aldatır. Bu şekilde maskelenmiş olan huzursuzluğun ve özündeki tatminsizliğin ortaya çıkarılması da oldukça güçtür. Görüşmede bu konunun da onlar açısından nasıl karşılandığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Öte yandan ‘profesyonel işgücünün yeniden inşası’ iddiasıyla başlatılan çalışmada yaşanmakta olan dönüşümlerin bir inşa sürecine işaret ettiği ancak henüz tamamlanmadığı gözlemlenmiştir. Ancak şu andaki durumun bir ‘dönüşüm’ olduğu kanısına varıldığı için yeniden inşa vurgusu yapılamamıştır.

Yukarıda özetlenen ve kuramsal olarak pek çok düşünürün görüşlerinden de yararlanarak ortaya çıkarılan tezin, alanda test edilmesi için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Küreselleşme sürecinin son derece hızlı seyretmesi nedeniyle yarattığı etkilerin de basit ve mekanik olmadığı düşünülmektedir. Gerçeklik son derece karmaşık ve değişkendir anlayışla hareket edildiği için bu sürecin içinde yer alan aktörlerin etkilenimlerini ortaya çıkarmaya ve yorumlamaya yönelik bir çalışma yapılmıştır. Neden nitel araştırma yönteminin tercih edildiği ve kullanılan teknikle ilgili bilgiler aşağıda aktarılmaktadır.

b. Araştırma Yöntemi ve Tekniği : Nitel Araştırma - Örnek Olay Çalışması (Case Study) ve Betimsel Analiz

Bu tezin alan araştırmasında tamamen nesnel verileri kullanarak kesin kanılar ve sonuçlara ulaşmak gibi bir anlayışla yola çıkılmamıştır. Aksine, pozitivizmden öte, ondan farklı, yorumlayıcı bir bakışla elde edilen bilgilerin belirli bir perspektifle düzenlenmesi yoluna gidilmiştir. Özellikle tezi hazırlayanın bu evrenin içinde fiilen yer almış olması, her türlü veri ve görüşün kendi deneyimlerini çağrıştırarak yorumlamasına yol açacağı dikkate alınmalıdır. Nesnellik tüm verilerin bağımsız, bilimsel ve genellemeci yaklaşımla ifadesini gerektirir. Oysa içinde yaşadığımız mekan ve zaman sosyal bilimlerde araştırma yapan herhangi birisinin konunun büsbütün dışında olmasına elvermemektedir. Bu çalışmada da belli bir perspektifte hazırlanmış ve yorumlanmıştır. Kaldı ki, aynı verilerin farklı yorumlara kaynaklık edebileceği gerçeği de göz ardı edilmemiştir. Belirlenimcilik, kesinlik ve basitlikten uzak bir yaklaşım tercih edilmiştir.

Nitel araştırma için kullanılan kritik durum örnekleme tekniği Patton'a göre, bir veya birkaç kritik durumun çalışılması, benzer durumlara ilişkin genellemelerin yapılmasına olanak vermez, ama buna rağmen araştırma sonucunda elde edilen veriye dayalı sonuçların zenginliği ve inandırıcılığı sınırlı ölçüde genellemeler yapılmasını olanaklı kılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2000: 72). Punch'ın da aktardığı gibi anlamayı hedefleyen bu yöntem, "Goode ve Hatt'ın da yıllar önce değindiği gibi: Örnek olay çalışması özgül bir teknik değildir; araştıran sosyal nesnenin bütünlüğünü koruyacak biçimde sosyal verileri örgütlemenin bir tarzıdır" (Punch, 2005: 144). Bu çalışmada Stake'in belirttiği örnek olay çalışması türlerinden Araçsal Örnek Olay çalışması: bir meseleyi açıklığa kavuşturmak veya kuramı yeniden tanımlamak için belirli bir olayın incelenmesidir (Punch, 2005: 144).

Bu çalışmada, günümüzde küreselleşmenin çalışma hayatına kimlik, yaşam tarzları, statü, toplumsal cinsiyet, teknolojik denetim ve dünya görüşleri üzerindeki etkilerini ve çelişkilerini ortaya çıkarabilmek için, belli bir diyalog ortamı içerisinde detaylı bir şekilde sorgulayabilmek üzere örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Mümkün olduğunca anlaşılır bir dille tartışmaya açılan konular üzerinde beş kişiyle görüşülmüş, önceden belirlenen sorular doğrultusunda yapılan görüşmelerin değerlendirmesi kuramsal çerçeve ile karşılaştırılarak yapılmıştır.

Örnek olay tekniği güncel bir sorunun ampirik sorgulama biçimiyle gerçek hayat bağlamında incelenmesi ile uygulanır (Scholz and Tietje, 2001: 9). Çoklu örnek olaylar bir sorunsalın replikasyon mantığı içerdiğini gösterdiği için önemlidir (Scholz and Tietje, 2001: 11). Sosyolojide istisnai örneklerden ziyade deneyimlerin tekrarlılığını, çoğaltılabilirliğini ve benzer deneyimleri yaşayanların ortak özelliklerinin olduğunu gösteren örnekler üzerinde durulur.

Örnek olay metodolojisinin yaygınlıkla kullanıldığı niteliksel çalışmada, görüşmeler niceliksel çalışmaya nazaran daha rahat geçer. Görüşme yapılan bireyin öznel fikirleri, ve bakış açıları büyük önem taşır (Bryman, 2001: 313). Sayısal veriye dönüştürülmek üzere cevaplar alınmadığından mülakatlar uzun sürebilir ve bazen

araştırmacını hiç tahmin etmediği yönler çekilebilir. Rahat, esnek ve yapısız olan bu görüşmelerden zengin ve detaylı cevaplar beklenilmekle beraber görüşülen kişinin sorunun dışına çıkması, ek bilgi vermesi bir çok zaman teşvik edilir (Bryman, 2001: 313). Bu durum daha sonra araştırmacının değerlendirmesinin verimli ve etkili olmasını sağlar.

Bu tezde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu görüşme tekniğinde araştırmacı belirlediği sorular listesi doğrultusunda görüşme başlar ve konuşması gereken konular listesine dayalı esnek bir biçimde devam eder. Fakat görüşülen kişinin cevaplarına göre sapmalar yapılabilir, yeni konular açılabilir ve yeni sorular sorulabilir. Kesinleşmesi gereken bir prosedür ve program yoktur bu çeşit görüşmelerde sadece bir kılavuz vardır. Sekiz soru çeşiti vardır. Tanıtıcı, takip edici, inceleyici, belirtici, direkt, dolaylı, yapılandırıcı ve yorumlayıcı sorular belirli bir sıralama ile değil, serbest bir şekilde görüşülen kişiye yöneltilir (Bryman, 2001: 316-319). Yapılan görüşmelerin kayda alınması ve daha sonra kelimesi kelimesine deşifrelerinin (transcript) çıkartılması tavsiye edilir. Bu veriler araştırmacıya hatırlatma olarak kullanması dışında, toplanmış olan niteliksel verinin de toplumsal incelemeye açılmasına da yarar. Diğer araştırmacılar bu görüşmeleri ve analizleri gözden geçirerek, çıkartılan sonuçların ve önerilerin veri ile tutarlı ilişkilerinin var olup olmadığını tartışabilirler. Böylece araştırmacının kendi değerleri ve önyargılarının ne derecede etki halinde olduğu gözlemlenebilir. Aynı zamanda bu sayede toplanılan veriler başka araştırma alanlarında da kullanıma açılmış olur (Bryman, 2001: 321).

Kuramsal olarak önceki bölümlerde ortaya konulan konuların gerçek kişilerin gözlem, söylem ve deneyimleriyle açığa kavuşturulması amaçlanmıştır. Burada örnek olarak sadece evreni temsil eden ya da edebilecek bir-iki kişiyle yetinilmeyip beş kişiyle görüşme yapılarak meselenin açığa kavuşturulması hedeflenmiştir. Birçok örnek olay çalışmasında olduğu gibi buradaki örnekler de, tezin kapsamına uygun biçimde, küreselleşme sürecindeki etkin rolleri nedeniyle, onu en iyi betimleyen uluslararası şirketler ve o şirketlerin stratejilerini ve kültürlerini en iyi temsil eden ya da etmesi beklenen üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Küreselleşme sürecinin öncü

ve atik temsilcisi diye nitelendirebilceğimiz FMCG (Fast Moving Consumer Goods: Çabuk Tüketilen Ürünler) üretimi yapan şirketler ile finans sektöründe yöneticilik yapmış kişiler seçilerek bu evreni büyük ölçüde temsil etmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Yiyecek ve içecek sektörüyle birlikte satın alınan ürünü bekletmeden tükettiğimiz için Çabuk Tüketilen Ürünler sektörü, küresel piyasalarda en hızlı hareket edebilen şirketlerdir. Yeni pazarlara ilk girenler onlardır. Öte yandan finans dünyası da küresel ekonominin baş aktörü konumuna gelmiştir. Dünya çapındaki her türlü dalgalanma bu aktörlerin karar ve manevralarından kaynaklanmaktadır. Hem üretim, hem de finans dünyası dahil edilerek bu süreç daha geniş bir yelpazeden bakılması amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda görüşme yapılabilecek olası isimler belirlenmiştir. Bu kişiler araştırmacının kendi yakın çevresi ve çeşitli ilişki ağları aracılığıyla ulaştığı isimler olmuştur. Öncelikle küresel ekonominin içinde yeralan ve iş dünyasının önde gelen şirketlerinde çalışıyor/çalışmış olmalarına dikkat edilerek seçim yapılmıştır. Örnek Olay tekniğine uygun bir çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için hem tezle ilgili hem de görüşme tekniğini doğrudan anlatabilmek amacıyla yüzyüze görüşülerek ortalama iki saat sürebileceği tahmin edilen görüşmeye tez çerçevesinde konuşmaya istekli olup olmadıkları yoklanmıştır. Ayrıca bu tür şirketlerde uzun süreler üst düzey görevler yaptıktan sonra emekliye ayrılmış kişilerin vereceği bilgilerin daha dolaysız ve içten olabileceği varsayımıyla seçilen iki kişinin de bu nitelikte olması tercih edilmiştir. Görüşme yapılacak beş kişinin seçimi için toplam dokuz kişiyle ön görüşme yapılarak istenilen kriterlere uygun olup olmadıkları ve çalışmanın kapsamıyla uyumlu derinlemesine görüşmelerin kayıt cihazı kullanılarak yapılıp yapılamayacağı araştırılmıştır. Toplam dokuz kişiye ulaşılmış, bunlardan dördü, özgürce düşüncelerini ifade etmekten kaçınma eğilimi, kayıt cihazının kullanımına karşı olmak ve görüşme için gerekli zamanı ayırmama tavrı gibi nedenlerle görüşme için uygun bulunmamıştır. Mutabık kalınan beş kişiyle yapılan görüşmeler, tezin kuramsal kısmı tamamlandıktan sonra ve yaklaşık altı aya yayılan bir sürede gerçekleştirilmiştir.

Büyük şirketlerde uzun süreler çalışıp terfi ederek şirket yönetiminde söz sahibi olma konumuna gelen bireylerin öznel olarak yaşadıkları ve kendilerinin de içinde bulundukları toplumsal gruplarında gözlemledikleri değişim tez çerçevesinde ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Görüşme yapılan profesyonellerin deneyimleri, küreselleşmeyi nasıl algıladıkları ve nasıl yorumladıkları kılavuz sorular aracılığıyla araştırılmıştır. Açık ve esnek bir tutum izlenerek görüşme sırasında hipotezle ilgili olarak kavramsal çerçeveye göre hazırlanan temalarla ilgili olarak mümkün olduğunca ayrıntılı ve derinlemesine veri toplanmıştır. Bu verilerin betimsel analizi yapılarak tezin kuramsal çerçevesi doğrulanması amaçlanmıştır. Görüşmeler sonrasında nitel araştırmanın amacına uygun olarak örnek olay çözümlemeleri ile bulgular anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmiş, düzenlenen veriler tanımlanıp doğrudan alıntılarla desteklenmeye çalışılmıştır. Belirlenen temalara göre özetlenip yorumlanmıştır. Betimsel analizin mantığına uygun olarak bireylerin görüşlerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilmiştir. Tanımlanan bulgularla ilgili açıklamalar, yorumlar ve ilişkilendirme yapılmıştır. Betimsel analizin olanak verdiği ölçüde araştırmacının kendi yorumları ve çıkarımları da değerlendirme bölümlerinde yer almıştır (Yıldırım & Şimşek, 2000: 160). Görüşmecilerin isimleri özel hayatlarına saygı ve çalışmanın nesnelliği açısından başka isimlerle değiştirilmiştir. Verilerin kullanımında katılımcının onayının alınmasına özen gösterilmiştir. Mülakatlarda sözü edilen kişi ya da kurum isimlerinin gizlilik ve güven esasları çerçevesinde yazılı olarak belirtilmemesi tercih edilmiştir.

Bu tezle ilgili temel fikirlerin sorgulanması niyetiyle örnek kişilerle görüşülerek konuyu olabildiğince etraflı bir biçimde anlamak genel amacıyla hareket edilmiştir. Buradaki nitel araştırmada olayın derinlemesine, doğal ortamında, karmaşıklığı ve bağlamı dikkate alınarak anlaşılması hedeflemektedir. Örnek Olay (case study) tekniğinin tercih edilmesindeki temel neden ve yaklaşım benzer gruplardan elde edilecek verilerle “bu burada oluyorsa, başka benzer durumlarda da olabilir” düşüncesiyle yola çıkılmış olmasıdır. Bu arada dikkat çekici bir nokta da çekingen davranan görüşmeci adayların tutumudur. Çekingen ve tereddüt içindeki bir bireyin açık, net, dürüst ve içten veriler sunabilmesi oldukça zordur. Üstelik bu tür bir

görüşmeden elde edilen verilerin nesnel olması hiç beklenmediği gibi öznel bakışın içtenlikle ifadesi de pek mümkün gözükmemektedir. Üst düzey bir kaç yöneticiyle yapılan ön temasların daha sonra sonuçsuz kalması bu tereddüte ve çekingenliğe işaret etmektedir.

Tüm bu etkenler göz önüne alınarak görüşme yapılacak kişilerin seçiminde açık, içten, ayrıntılı ve derinlemesine bilgi verebilecek olmaları gibi kriterler ağırlık kazanmıştır. Gerçekten de görüşme yapılan kişiler, büyük ölçüde içten davranmış ve sorulan sorulara ellerinden geldiğince net ve etraflı bilgiler verdikleri gözlenmiştir. Yapılan derinlemesine görüşmelerde, araştırma için seçilen yöntem ve tekniğin sorunsuzca kullanıldığı söylenebilir.

c. Araştırmaya Katılan Bireyler

Bu araştırma için seçilen örneklerin üniversite mezunu olması gerektiği düşünülmüştür. Zaten, çokuluslu, ya da köklü büyük yerel şirketlerin üst ve orta kademe yöneticileri, istisnalar hariç, en az üniversite mezunudur. Bununla birlikte üniversite eğitiminin nerelerde ve nasıl alındığı da bir gösterge olarak düşünülebilir. Bu nedenle eğitime ilişkin sorularla bireyin profilinin netleşmesi amaçlanmıştır.

Profesyonel yöneticilik yapmış ya da yapmakta olan bir kişinin bu pozisyona ilişkin değerlendirmede bulunabilmesi için en az 10 yıl süreyle çeşitli düzeylerde, çeşitli büyüklükteki kadroları ve işleri yönetmiş olması, yöneticilik rolünü benimsemesi hatta o kimlikle özdeşleşmesi anlamında önem taşımaktadır. Bu yüzden bu kişiler en az 10 yıl bu pozisyonlarda fiilen görev yapmış kişiler arasından seçilmiştir.

Uluslararası şirketlerde ya da uluslararası şirketlerle ortaklık ilişkisi içinde olan yerel büyük kuruluşlarda yöneticilik yapan ya da yakın zamana kadar yapmış olan

kişilerin küreselleşme sürecinin içinde doğrudan yer almaları nedeniyle, bu sürecin ekonomik, politik, toplumsal ve kültürel etkilerine öncelikle maruz kaldıkları ve derinden etkilenecekleri varsayımından hareketle görüşmeciler, bu kategoriye giren FMCG, yani piyasada hızlı tüketilen malları, üreten şirketlerin ve finans sektörünün yöneticilerinden seçilmiştir.

Görüşme için yapılan çeşitli temaslar ve değerlendirmeler sonucu seçilen görüşmecilerden ilki olan **Cahit**, ODTÜ'den 70'li yıllarda kimyager olarak mezun olup , sınıf arkadaşı ile evlenmiştir. Askerlik sonrası kendisi ve eşi birbirine yakın mesafede olan İstanbul dışında fabrikalarda işe başlamış, eşi Kalite Güvence Müdürü iken emekli olmayı seçmiştir. Çiftin halen ABD'de doktora yapmakta olan tek erkek çocukları vardır. “Neden tek çocuk?” sorusuna cevabı şu şekildedir: *“Çünkü ikimiz de çalışıyorduk ve bakım sorunu vardı. Çocuğumuz olduğunda Karamürsel ilçesinde ikamet ediyorduk. Ve birinci çocuğumuza danıştık ikinci çocuğu yapalım mı diye. Kesinlikle olmasını istemedi. Biz de bakıcı kadından rica ettik, ikinciye bakar mısınız diye. O da kabul etmedi. Dolayısıyla, biraz iş hayatı nedeniyle, ikincisi bakıcı bulamadığımız için ikinci çocuğumuzu yapmadık, yoksa isterdik”*. **Cahit** çok uzun yıllar – 30 yılı aşkın bir süre – hijyenik kağıt sektöründe yabancı ortaklı büyük ve çok tanınmış bir şirkette en alt kademedен başlayarak başarılı bir iş performansı ve liyakat göstererek en üst seviyede yöneticilik (Genel Müdürlük) yaptıktan sonra bir süre önce sonra emekli olmuştur. Görüşmeci görüşme öncesi ciddi bir hazırlık yapmış, hatta küreselleşmeye dair uzun bir metin hazırlayarak bazı soruların cevaplarını doğrudan o metinden okuyarak yanıtlamıştır. Sorularda amaçlanan cevapların alınabilmesi için zaman zaman müdahale etmek zorunda kalınmıştır. Görüşme planlanandan çok daha uzun sürmüş – yaklaşık 4 saat – ve kahve ve öğle yemeği molalarıyla birlikte 6 saatten fazla bir süre geçirilmiştir. Ev ortamında yapılan konuşma, uzun yıllara dayanan dostluk ve arkadaşlık nedeniyle zaman zaman esprili, geçmişe dair dokundurma ve anıların hatırlanmasıyla içten ve tam anlamıyla derinlemesine bir görüşmeye dönüşmüştür.

Şule üniversite eğitimini yine Ankara’da ODTÜ’de İstatistik Bölümü’nde okuyarak olarak tamamlamıştır. 1980’lerin ikinci yarısında mezun olduktan hemen sonra bankacılık sektörüne girmiş ve evlenmiştir. Şu anda bekardır ve kısa süren evliliği sırasında da çeşitli nedenlerle çocuk yapmamayı tercih etmiştir. Bu konudaki hassasiyeti halen sürmektedir. Halen sektörün İsviçre kökenli bir bankasında yönetici olarak çalışmaktadır. **Şule** ile yapılan görüşme katılımcının ofisinde gerçekleştirilmiştir. Kadın yönetici olarak etkileyici bir kariyere sahiptir. Halen yabancı bir bankanın Türkiye masasında üst düzey yönetici olarak çalışmaktadır. Görüşmede kadın olarak iş dünyasının içinde başarıyla yer alabilmenin zorlu koşullarına dair ipuçları olabilecek örnekler vermiştir. Görüşme ortamı sessiz ve sakin olduğu için herhangi bir kesinti ya da akışı bozabilecek bir durumla karşılaşılmamıştır. Kadın yönetici olarak içtenlikle duyarlılıklarını ifade edebilmiştir.

Avni eski Bulgaristan’dan lise yıllarında göç etmiş bir ailenin çocuğudur. 1980’li yılların başında ODTÜ’den mezun olmuş mühendistir. Üniversite sonrası özellikle dünya çapında yönetim ve yapılanma yönünden önemli bir örnek olan büyük bir uluslararası bir şirketin yatırım, üretim ve fabrika müdürü olarak çalıştıktan sonra uzun yıllar insan kaynakları yöneticiliği pozisyonunu üstlenmiştir. Ardından da yine gıda sektörünün önde gelen uluslararası bir başka şirketinde beş fabrikadan sorumlu yönetici olarak çalışmış ve oradan da yerel bir şirketin Genel Müdürlüğü pozisyonu için iş değiştirmiştir. İşletme mezunu halen pazarlama yöneticisi olarak çalışan eşinden iki kızı vardır. Çocuk konusundaki görüşünü şöyle ifade etmektedir: *“Tek çocuk yalnız ve bencil olabilir. Bizden sonra, tek başına kalmasını istemedik, bir kardeşi olursa birbirlerine destek olabileceklerini düşündük. Bunlar objektif gibi görünen sebepler olabilir ama biz, subjektif olarak da çocuk istedik”*.

Görüşme uzun yıllara dayalı dostluk ve ortak geçmişin olduğu **Avni** ile eve konuk edilip, dışarıdan gelebilecek ses, telefon, ziyaretçi gibi akışı bölebilecek pek çok unsurdan arınmış, izole sayılabilecek bir mekanda hafta sonunda yapılmıştır. Görüşmecisi görüşmenin yapıldığı tarihte başka bir şirkette üst düzey bir görevi kabul etmiş ve henüz ön eğitim ve oryantasyon safhasında olduğu için görüşme daha önceki

deneyimlerinin ağırlıklı olduğu bir çerçevede geçmiştir. Ses kayıt cihazı molalarda kapalı tutulmuştur. **Avni** başlangıçta tutuk davranmasına karşın konuşma ilerledikçe daha içten ve daha özel bilgiler vermiştir.

Necdet 70’li yılların sonunda Boğaziçi Üniversitesi’nden mezun bir mühendistir ve İstanbul Üniversitesi’nden İşletme yüksek lisansı almıştır. İş hayatı yoğun olarak pek çok şirkette değişik sorumluluklar üstlendiği yöneticilik pozisyonları ile geçmiştir. Özellikle üretim, finans ve bilgi teknolojileri sektörlerinde üstlenmiş olduğu rolle mühendislik, pazarlama, insan kaynakları yönetimi konularında zengin bir deneyim kazanmasını sağlamıştır. Hem uluslararası şirketlerde hem de yerel ve büyük şirketlerde stratejik pozisyonlarda bulunmuştur. Son çalıştığı şirketten kısa bir süre ayrılmış ve halen yeni bir iş için görüşmeler yapmaktadır. Eşi de İşletme Fakültesi mezunudur ve finans sektöründe çalışıp emekli olmayı tercih etmiştir. Yüksek lisans eğitimi almakta olan inşaat mühendisliği mezunu bir çocuğu vardır. **Necdet**’in neden tek çocuk sahibi olduğuna ilişkin açıklaması şöyledir: *“Çocuk yapmakta geciktik. Evliliğimizin 6. yılında çocuk yaptık. Eskiden banka, çok ağır bir işti, mesailere kalınıyordu, akşam eve geliş saatleri 10’u buluyordu, bilgisayar sistemleri şimdiki gibi değildi. Sonrasında da, birazdan konuşacağız belki, gerek Türkiye’nin iş piyasası özelliklerinden, belki benim kişisel özelliklerimden işsiz kaldığım dönemler oldu. Maddi kaygılar, yarınımızla ilgili kaygılar”*.

Necdet ile görüşme gündüz saatlerinde bir kafede yapılmıştır. Kafeye gelen giden ve çalan telefonlar zaman zaman görüşmenin akışını etkilemiş olsa da amaca uygun görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan kişi son olarak büyük bir holdingin onlarca şirketinin en üst düzey İnsan Kaynakları Direktörü olarak tüm personelin özlük hakları, terfileri, performans değerlendirmeleri ile ilgili sistemlerin oluşturulması, yönetmelik ve talimatlara uyumun takibi, holding çapında personel yönetiminin standart hale getirilmesi gibi temel sorumluluklara sahip bir konumda çalışmaktaydı. Yakın zaman önce işten ayrılmış, halen yeni bir iş bulmak ya da kendi işini kurarak geçimini sağlamak ve kariyerine devam etmek istemektedir.

Arzu 1990'lı yılların başında Boğaziçi Üniversitesi'nden mühendis olarak mezun olduktan sonra yine aynı üniversiteden işletme yüksek lisansı almıştır. Eğitimlerinin hemen sonrasında iş hayatına atılmıştır. Seçimi bilgi teknolojileri doğrultusunda olduğu için halen de yürütmekte olduğu görev de bilgi teknolojileri yöneticiliğidir. Kendi deyimiyle evlenmeye çok yaklaştığı zamanlar olsa da henüz evlenmemiştir. Kendi sözleriyle:“*Evet hiç evlenmedim. Bir kez yakınlaştım ama bilmiyorum, o noktaya hiç gelemedi*”. **Arzu** ile yapılan görüşme ise mezun olduğu okul olan Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneğinin (Bümed) lokalinde yapılmıştır. Bar-café tarzında döşeli mekanda mesai saatleri sonrasında buluşulup hafif bir yemek sonrasında görüşme gerçekleştirilmiştir. Uzun süredir Türkiye'nin önde gelen içecek firmalarından birisinde Bilgi Teknolojileri yöneticisi yapmakta olan, ayrıca bekar bir kadın olarak özellikle cinsiyetçi bakışa dair öznel deneyimlerini alabilme fırsatı da açısından da önem taşımaktadır. Görüşme kayıt öncesi ve sonrasında daha samimi olmasına karşın kayıt esnasında konuşmalar daha formel olmuştur. Mekana gelip giden müşterilerin ve servis görevlilerinin çıkardıkları gürültü, zaman zaman konsantrasyonun bozulmasına neden olsa da görüşme amacına ulaşmıştır.

Genel hatlarıyla tanıtılan görüşmecilerin, araştırmanın kapsamı çerçevesinde gerçekleştirilen, zaman zaman sohbet havasında geçen görüşmelerde dile getirdikleri görüşleri ve aktardıkları deneyimleri sonraki bölümde madde madde ele alınarak değerlendirilecektir.

d. Görüşmelerin Değerlendirmesi

Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında alandaki örneklerle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler belirlenen temalara göre özetlenip yorumlanacaktır. Kullanılan yaklaşım ‘betimsel analiz’dir. Burada araştırma sorularının ortaya koyduğu kategorilere ve görüşme süreçlerinde kullanılan sorulardan ortaya çıkan boyutlar dikkate alınacaktır. Betimsel analiz yaklaşımının çerçevesi doğrultusunda bulgular tanımlanacak ve yorumlanacaktır (Yıldırım & Şimşek, 2000: 158-159). Bu bölümde, yapılan görüşmeler kuramsal kısımdaki kategoriler, profile ilişkin sorular ve kılavuz sorulardaki temalarla bağdaştırılarak sekiz başlık altında ele alınacak ve görüşme metinleri betimsel analiz yoluyla düzenlenecek ve yorumlanacaktır. Bu başlıklar şunlardır: i. *Profiller*, ii. *Küreselleşme, Postmodernizm ve Esnek Birikim Algıları*, iii. *Yeni Kimlikler ve Yaşam Tarzları*, iv. *Güç, Statü ve Toplumsal Cinsiyet*, v. *Dünya Görüşleri ve Değerleri*, vi. *Başarı Ölçüsü ve Liyakat*, vii. *Denetim ve Gözetim* ve viii. *Kendini Gerçekleştirme ve Doyum*.

Öncelikle görüşmecilerin ortak ve benzer özelliklerini aktarmak niyetiyle beş kişinin profilleri incelenerek üst düzeyde görev yapan Türk yöneticilerine ilişkin ortalama bir kanaatin oluşturulması sağlanacaktır. Hemen hemen hepsinin ailevi kökenlerinin ve yetiştiriliş biçimlerinin pek çok ortak unsur barındırması ilginçtir. Öte yandan bu bireyler küreselleşmeyi kendi öznel bilgi, birikim ve deneyimlerinin ışığında algılanmakta ve değerlendirmektedir. Hem akademik geçmişleri, hem de iş hayatında karşılaştıkları birbirinden farklı olaylar ve insanlar içinde bulundukları süreci farklı algılamalarına ve tamamen kendi bakış açılarıyla değerlendirmelerine yol açmıştır. Bu algılama farklılıkları ilk olarak “Küreselleşme algıları” başlığı altında değerlendirilecektir. Adından araştırma probleminin ana konusu olan profesyonel işgücünde dönüşümün ana unsurları olan “Yeni Kimlikler ve Yaşam tarzları”, Güç, Statü ve Toplumsal Cinsiyet”, “İnançlar ve Değerler” çözümlenirken sistemin işleyişine dair çeşitli olgular da “İşyerinde Başarı Ölçüsü ve Liyakat” ve “Denetim ve Gözetim” başlıkları altında çözümlenecektir. Bu kategorilerde özellikle postmodern

dönemin simgesi sayılabilecek pek çok ögenin onların da yaşamlarına sirayet ettiğini ve etkileyip dönüştürdüğü gözlemlenmiştir. Bu kategorilerde çoğu kez görüşmelerde konuşulanlarda birebir alıntı yaparak yorum yapma yolu seçilmiştir. Kılavuz sorular yardımıyla gerçekleştirilen görüşmelerin derinleşerek başka konu ve alanlara kayması sonucu tezi güçlendirecek yeni ve değişik veriler de ortaya çıkmıştır. Tüm görüşmecilerin içinde yaşadıkları süreçten duydukları memnuniyet ya da tatmin duyguları kılavuz soruların da sonuncusu olan “Kendini Gerçekleştirme ve Doyum” kısmında ele alınacaktır. Yaşamının en verimli ve en güzel yıllarını iş hayatında geçirmiş, göreceli olarak başarı ve tatmini yaşamış olmaları beklenen bu bireylerin kendileriyle ilgili yorumları da önemli ve düşündürücü unsurlar içermektedir.

i. Profiller

Seçilen beş kişiyle yapılan görüşmelerdeki en dikkat çekici hususlardan birisi tüm katılımcıların orta sınıf ailelerden gelmiş olmalarıdır. Orta gelir grubunda ailelerde memur ya da esnaf olarak çalışan baba, aileyi geçindirmekle yükümlüdür. **Arzu** örneğinde ise babanın erken kaybı nedeniyle aileyi anne geçindirmiştir. Daha da önemlisi bu insanların ailelerinin kökenleri de yine dar gelirli, hatta yoksul sayılabilecek kesimlerden gelmektedir. Örneğin **Necdet** ailesini, özellikle babasının subay olma nedenini şöyle anlatmaktadır: “ ‘babamın’ çocukluğu çok sıkıntılı geçmiş bir insandı çünkü, dört yaşındayken babasını kaybetmişti ve annesi de ev hanımıydı. Ona kalan küçük bir tarlayı işleyerek veya işleterek çocuğunu büyüttü. Babamın subay olmasının nedeni de budur”. Zor koşullarda büyümüş anne-babanın yetiştirdiği çocuklar olmaları önem taşımaktadır. Öte yandan, ailelerin kent kökenli olmaları, metropoller yerine küçük kentlerde yaşamış olmaları da bir başka ortak unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Hepsinin doğum yeri , biri hariç, Anadolu’nun çeşitli orta büyüklükteki kentleridir. **Avni** de lise eğitimi sırasında Türkiye’ye göçmüş ve benzer motiflerle okumuş bir insan profile çizmektedir. Ayrıca, memur babanın (ya da annenin) güncel ve baskın olan kültürle kırsal kesime oranla çok daha içiçe yaşamış

olduğu gerçeğinin de altını çizmekte yarar var. Memur (ya da subay) babanın, ya da tek bir örnekte (Necdet) görüldüğü gibi baba erken yaşta öldüğü için öğretmen anne tarafından yetiştirilmiş olması özellikle egemen kültürü simgeleyen değerlere sahip, tüm dünyayla bağlantılı ebeveynlere sahip olduklarını göstermektedir. Kentli, devlet okullarında 30’lu, 40’lı yıllarda yetiştirilmiş memur ya da subayların ulusal inanç ve değerlere çok bağlı olduklarını kolaylıkla varsayılabilir. Egemen ideolojinin sınırlı kaynaklardan iletildiği, iletişim olanaklarının günümüze kıyasla son derece yetersiz olduğu yıllarda devlet aygıtı istediği insan tipini yaratmakta zorlanmadığı gibi, devletin subayı ya da memuru olmak o ideolojinin de taşıyıcısı olmak gibi bir durumu da zorunlu hale getirmektedir. Burada görüşme yapılan profesyonel yöneticiler hayatta başarılı olmak için iyi eğitim almak ve bunun da ötesinde devlete ve millete yararlı olacak işler yapmak üzere yetiştirilmiş olduklarını varsaymak abartılı olmayacaktır.

Hepsinin ortak özelliği, gelecek kaygısı nedeniyle gayrimenkul yatırımı yapmış olmaları ve bu sayede kendilerini güvenceye aldıklarını düşünmeleridir. Tüm görüşmeciler de oturdukları ev dışında yatırım amaçlı başka ev(ler)e sahiptir. **Cahit**’in deyişiyle bu evler “..güvence için, ileriye dönük güvence için” satın alınmıştır. Ayrıca halen görevde olanlar dışında mutlaka iyi kalitede otomobil sahibi olmaları da ortak yanlarından bir diğeridir.

Sağlık konusunda hassasiyet göstermeleri, sağlıklı beslenme akımlarından etkilenmiş olmaları ve ‘sağlık için egzersiz yapmak gerekir’ inancını taşıyor olmaları tüm görüşmecilerin ortak yanları olduğu ortaya çıkmıştır. **Şule** yalnız yaşayan bir kadın olarak sağlıklı yaşam spor konusunda daha da özenli davranmaktadır. Örneğin o yoga yapmaktadır ve vejeteryandır. **Cahit** ise yediğinize içtiğine dikkat ediyor musunuz sorusuna “Çok dikkat ediyoruz. Ama yani manyakça değil, aşırı değil. Herşeyden az miktarda veya yeterince yemeye çalışıyoruz. Yemediğimiz hiçbir şey yok. Ama aşırı tuz kullanma, aşırı yağ kullanma, bunların hiçbirisini yapmıyoruz. Fakat azıcık yağ da yiyoruz, azıcık et de yiyoruz, azıcık tuz da kullanıyoruz, herşeyi kararınca kullanıyoruz, herşeyi yiyoruz içiyoruz. Sebze, meyve, et, kırmızı et, balık, beyaz et. Yani çok dikkat ediyoruz.” diye cevap verirken bir yandan konuyu

abartmamaya çalışmakta, öte yandan da bu konudaki hassasiyetini dile getirmektedir. **Necdet** sağlık konusundaki kaygılarını check-up'tan uzak durarak açığa vurmaktadır ve ironik bir yaklaşıma sahiptir: *Şirkette yöneticilik yaptığım dönemlerde, zorla check-up kontrollerimiz oluyordu. Ama uzun süredir yaptırmadım, bunun benim kişiliğimle de alakası var, fazla kurcalamayı seven biri değilim. Bir de, ben finans yöneticisiyken bir müdürümüz vardı, check-up kontrolünden bir ay sonra, kanserden öldü. (Kahkahalar). Diyeceksin ki ne alaka, yani check-up'ın çok da etkili olmayacağını düşünmeye başladım*". Avni bu konuda kararlı bir tutum sergilemektedir: *"Check-up'ı senede bir defa, sağlık sigortası kapsamında yaptırıyorum.. Bir sorun olduğunda da çok geçmeden, ön tanı konması gerekiyorsa önceden tedbirlerimizi almaya çalışıyoruz."*

Küreselleşen dünyada bilim ve teknolojilerdeki gelişmeler tıp alanında da olağanüstü atılımlara önayak olmuştur. Tıp dünyası yaşam tarzlarına da yön vererek günümüz insanını, geçmiş dönemlerden farklı olarak, kendi bedeniyle daha fazla ilgilenme noktasına getirmiştir. Sağlıklı yaşam, hastalıklardan korunma, uzun ömrün sınırlarıyla ilgili bilgi sağanağıyla insanların bedenleriyle ilişkisi de değişime uğramıştır. Berger ve Luckmann, "İnsan organizmasının ve insani benliğin sosyal olarak belirlenmiş çevredeki ortak gelişimi, organizma ile benlik arasındaki emsalsiz insani ilişkiyle bağlantılıdır. İnsan bir yandan, diğer bütün hayvan organizmalarında aynı olduğu söylenebilecek biçimde, *bedendir*. Diğer yandan ise insan, bedeniyle özdeş değil, tam tersine bu beden üzerinde tasarruf hakkına sahip olan bir varlık (*entity*) olarak kendini tecrübe eder" (Berger & Luckmann, 2008: 77) demektedir. Bilim ve teknolojinin tıp dünyasındaki gelişmelere olan katkısı bugünün insanının bedeni üzerindeki tasarrufunu artırmıştır. Görüşmecilerin istisnasız hepsi bedenleri hakkında daha fazla kaygılı ve daha çok özenli davranmaktadırlar. Bu yeni döneme özgü yeni yaklaşım, Berger ve Luckmann'ın egosantrik (dış merkezli) olarak nitelediği organizma ile benlik arasındaki ilişkiye dair ve izole bir varlık olarak gelişmesi imkansız olan insanın faaliyet halinde kendisini dışavururken sosyal bir çevre de oluşturmada da örnek olabilecek veriler taşımaktadır. Bilim ve teknoloji insanın organizmasıyla ilişkisini güçlendirmektedir.

Çocukları konusunda da görüşmeye katılan yöneticilerin tutum ve bakış açıları birbirine çok yakındır. Ancak görüşme yapılan her iki kadın yöneticinin de bekar olduklarını, sürdürülemeyen evlilik ya da ilişkiler nedeniyle çocuk konusunun sürekli ertelenerek bugün itibarıyla istedikleri halde çocuk sahibi olmadıklarının altını çizmekte yarar görülmektedir. Diğer taraftan erkek görüşmecilerin ikisinin tek çocuğu üçüncüsünün ise iki çocuğu bulunmaktadır. **Cahit**'in çocuğunun eğitimi ve geleceği ile ilgili kendi hedeflerinin neresinde olduklarına ilişkin sorulara cevabı şu şekildedir: *“Onun hedefleri daha önemliydi. Ortaokuldan sonra, bu gerçektir, kendi hedefini kendi belirledi ve öyle yürüdü. Biz sadece destek çıktık. Daha, çok daha doğrusu şu: Engel olmadık, önündeki engelleri de kaldırmaya çalıştık. O hedefine doğru ilerledi. Biz daha bir makul seviyede eğitim ve yanımızda daha evcil, ana-baba yanında bir oğlumuz olmasını tercih ederdik, fakat böylesini de tercih ediyoruz, çünkü çocuğumuz hedeflediği için, istediği için ve başarılı olduğu için en azından çok seviniyoruz. Ama tam istediğimiz, bizim hedefimiz bu değildi. Fakat oğlumuzun hedefi buydu. Hedefine de koşar adımlarla ilerliyor”* demektedir. Öte yandan çocukların anne babayı ve yakın çevresini model aldığını belirterek: *“...kendisine hep modeller belirledi. Bu konunun olacağını ta yıllar önce, yani ortaokuldan itibaren konuşmaya başlamıştı. Orta sonda veya lise bir seviyesinde de bu konuyu kendisi görüyor gibiydi. İstediği seviyeye de geldi”*. Avni'nin halen İstanbul'un en prestijli özel liselerinden birinde eğitim görmekte olan çocuklarıyla ilgili görüşü ve beklentileri de şu şekildedir: *“İyi, dürüst, ahlaki değerleri yüksek, kendi ayakları üstünde durabilen, sorunlarla karşılaştıklarında bunları çözebilecek vatandaşlar olmalarını bekliyoruz. Mesleki anlamda, çok fazla bir yaptırım içinde değiliz, yönlendirme çabamız yok. Yeter ki, bahsettiğim vasıflara ulaşıp ekonomik bağımsızlıklarını elde etsinler”*. Necdet de çocuk sahibi olmaya karar verdiklerinde onun için özveride bulunduklarını şu sözlerle anlatmaktadır: *“Çocuğumuz önemli dedik, şimdiki çocuklar mesleki hırs konusunda bizden daha öndeler galiba... Meslek için İstanbul dışına çıkmıştık, "fedakarlık yapalım, mesleğimizde iyi olalım" demiştik, sonra çocuk söz konusu olunca tersini yaptık”*. Yönetici konumundaki bu kişilerin çocuklarının çok iyi eğitim almaları için her türlü maddi ve manevi özveride bulundukları çok açıktır. Günümüz koşullarında en

iyi okullarda en iyi eğitimi almaları için ellerinden geleni yapmaktadırlar. Çocuklar da aileyi ve yakın çevreyi model alarak eğitimlerini başarıyla sürdürmektedirler.

Katılımcıların beşi de Türkiye'nin en iyi üniversitelerinden, iyi para kazanmalarını sağlayabilecek birer meslek (mühendis, kimyager, işletmeci) sahibi olarak mezun olmuşlardır. Buradaki temel güdünün, iş bulmalarını kolaylaştıracak bölümlerde okumayı tercih etmiş olmalarını vurgulamakta yarar görülmektedir. Üniversite eğitimlerini biri hariç yine başarıya odaklı, iş hayatında yarar sağlayabilecek yüksek lisans eğitimleriyle pekiştirmişlerdir. Küresel çağın ve bilgi toplumunun öne çıkan örnekleri gibidirler.

Diğer yandan iş hayatındaki başarıları herhangi bir hobiye ya da iş dünyasının çok dışında bir faaliyette bulunmalarına da olanak tanımamıştır. **Avni**, *“Çok fazla hobim yok, çalışmaktan dolayı çok zaman ayıramadım. Hobi şeklinde diyemem, fırsat buldukça ailemle vakit geçirmeye çalışıyorum. Birlikte tatile gitmek, üye olduğumuz spor kulübünde haftasonları spor yapmak, yüzmek gibi faaliyetler.”* derken, Cahit kestirmeden, *“hobim yok”* demektedir. Şule'nin hobi olarak gördüğü 'bisiklete binmek' ise daha çok spor faaliyeti kategorisine girmektedir. **Necdet**'in hobi olarak aktadıkları da, örneğin müzik dinlemek, edebiyata olan ilgi, kitap okumak gibi uğraşları da gündelik hayatın çok dışında, iş dünyasından kopuk hobiler olarak nitelemek zordur. **Arzu**'nun fotoğrafa olan ilgisi dışında seyahat etmeyi seviyor olması da gerçek anlamda bir hobiye sahip olduğuna dair bir ipucu vermemektedir. Bu insanların iş dünyasında üstlenmiş oldukları roller ve sorumluluklar aslında kendilerine ve hobilerine ayırabilecekleri zaman bırakmamaktadır. Hatta uzun yıllar çeşitli kademelerde yöneticilik yapmış olan **Necdet** örneğinde olduğu gibi kendi iş sorumluluklarını daha da iyi yerine getirebilmek için işi hobi haline getirmekten bahsedebilmektedirler. *“35 yaşlarındayken, "yönetim bilimi"ne merak sardım, çünkü bunun doğru yapılmadığını düşünüyordum ve doğrusunun ne olduğunu öğrenme ihtiyacı duydum”.*

Genel olarak hem gelmiş oldukları toplumsal sınıf, hem eğitim durumları, hem de yaşam tarzları büyük benzerlikler taşımaktadır. Buna ek olarak, iş dünyasının sunmuş olduğu olanaklarla elde ettikleri yaşam biçimlerinin onun dışında, ondan farklı sürdürülen büyük ölçüde yaşamlardan kopardığı söylenebilir. Tüketim alışkanlıkları, sağlıklı yaşam için verilen uğraş, ortalamanın üstünde lüks ya da kaliteli ürün, sonradan edinilen alışkanlıkların iş yaşamı sonrasında kolaylıkla sürdürülebilmesi zor görünmektedir. Emekli olan yöneticilerin bu standartları koruma konusundaki isteklerine karşın sürdürülebilirliği konusundaki kaygılarının var olduğunun bilinmesinde yarar görülmektedir.

Görüşme yapılan beş kişinin ortak özellikleri ele alındığında Bordieu'nun sosyal ilişkiler ve sosyal sermayeye dair saptamalarına (Bourdieu, 1987: 249) örnek teşkil edebilecekleri düşünülebilir. Sosyal ağ içinde oluşturulan normlar ve davranış biçimleri benzer ortak ailevi geçmişleri, benzer sosyal ağlar hepsinin de birbirine yakın eğitim alıp, benzer hedef ve davranış kalıplarını sergilediklerini düşündürmektedir.

Görüşmecilerin profilleri genel bir çerçeve içinde aktarıldıktan sonra çalışmanın ana konusu olan profesyonel işgücündeki dönüşümle ilgili değerlendirmeler bundan sonraki kısımlarda yer alacaktır.

ii. Küreleşme, Postmodernizm ve Esnek Birikimle İlgili Görüşleri

Görüşmeye katılan yöneticilerin küreselleşen kapitalizmin üretim sektöründeki etkilenimleri ile finans sektöründekilere yansımaları doğal olarak pek çok açıdan farklılıklar gösterir. Farklılıklar aslında ayrıntılardadır ve bütünün parçalarını oluşturmaktadır. Bu süreç çok hızlı yaşandığı için değerlendirmeler ve algılar da çeşitli açılardan değişiklik gösterirler. Bu nedenle, görüşme sırasında farklı açılardan görüşleri sürülmüştür.

İş hayatına, görüşmecilerin biri 70'li yıllarda, üçü ise 80'li yıllarda başlamıştır. Sadece bir görüşmeci 90'lı yılların başında üniversiteden mezun olup çalışmaya başlamıştır. Tümü de 80'li yıllarda başlayan, 90'lı yıllarda etkisini tüm toplum katmanlarında gösteren küreselleşme sürecin tam da içinde etkin olarak rol almışlardır. Türkiye'nin küresel ekonomiyle entegre olmaya başladığı 1980 yılı ve sonrasında yaşananlar ülkeye özel, diğer gelişmelerden bağımsız olarak ele alınamaz. Türkiye ekonomisindeki gelişmeler küresel gelişmelerin bir laboratuvarı gibidir. Bu nedenle çeşitli sektörlerde çalışan bu yöneticilerin küreselleşmeyi, postmoderniteyi ve üretimdeki post-Fordist değişimi nasıl algıladıkları ve ne şekilde etkilendiklerini anlamak önem taşımaktadır.

Cahit hem yaşı itibarıyla hem de aynı sektörde hemen hemen kırk yıla yakın bir süre yönetici olarak çalışmış olamsından kaynaklanan uzun ve derinlikli bir deneyim ve gözleme sahiptir. . **Cahit** belki de bu nedenle görüşmede 1970'lerden, hatta daha da öncesinden başlayarak yaşanan gelişmeleri anlatmıştır. Ona göre 70'li yıllarda üretim yapan fabrikaların yönetimi fiilen orta kademe tarafından yürütülüyordu. *“Üret de nasıl üretirsen üret” deniliyordu. Üretim yönetim teknikleri, üretim yönetimine yönelik eğitimler, üretim planlama kontrol eğitimleri ön plandaydı.... ülkemiz Türkiye başta olmak üzere, ama her ülkede sınırlar, gümrükler vardı ve sert önlemler vardı.”* 80'li yılları ise Türkiye'ye özgü koşullarda yaşanan 12 Eylül askeri darbesi ve onun ardından yaşanan değişimleri özellikle işgücü bağlamında şu şekilde ele almaktadır. *“1980 12 Eylül darbesi, ihtilali, cuntası ne dersiniz deyin o geliyor. Onun getirdiği yeni bir anayasa, ve o anayasanın getirdiği çalışanların üzerinde çok büyük kambur veya beline kazmayla vurulma gibi bir emek, hak ihlali var ki o şirketleri kar açısından tabi ki olumlu etkilemiştir fakat çalışan hayatını ve sendikal hayatı öldürmüştür. Fakat bu da dünyadaki sendikal hareketinin zayıflama dönemine denk geldiği için bir uyum içinde yürümüş, daha doğrusu Türkiye'deki sendikal hakların zayıflamasına veya darbe vurulmasına, dünyadan özellikle İLO'dan çok büyük tepkiler gelmemiştir. Çünkü aynı gelişmeler darbeye olmasa bile Avrupa'da da görülmeye başlanmış, bir çok insan sendikalardan ayrılarak bağımsız çalışmaya başlamıştır.”* **Cahit**'in aktardığı işgücünün sendikasızlaştırılması ya da sendikaların küresel olarak güçsüzleşmesinin bu dönemde

başlaması küresel gelişmelere paralel değişimlerdir. Ekonomiye devlet müdahalesinin azaltıldığı, devletin geleneksel olarak üstlendiği görev ve işlevleri devretmeye başladığı yıllardır. Bu dönem ülkelerin kendi sosyal, ekonomik ve siyasi yapılarında kapsamlı değişiklikler yaptığı süreci kapsar. **Cahit**, o döneme damga vuran başka yönleri de şöyle aktarır: *“1980’li yılların ana teması kurumsallaşmaya ve standardizasyona önem vermektir. Birçok dökümantasyon hazırladık, birçok yönetmelik hazırladık. Ama dünya gelişimine uygun olarak beş yıl sonradan bu dökümantasyonları pencereden aşağı atmaya başladık. Çünkü bu sefer de dünyada yönetim eğilimi değişmiş ve kendimizi dökümantasyon daha doğrusu çerçevelere bağlayamayız anlayışı hakim olmuştu. Ürün kalitesine ve ambalaj kalitesine çok önem verilmeye başlandı. 80’li yılları pazarlama yılları olarak görebiliriz.”*

Cahit’in görüşmeye hakim olan tutumu bilgi ve birikimini tüm ayrıntılarıyla aktarmaya hevesli olması olarak tanımlanabilir. **Cahit** ile yapılan görüşme bu nedenle çok uzun sürmüş ve kimi zaman amacın dışında konuşmalar olmuştur. Buna rağmen emsalsiz birikimi ve deneyimi pek çok noktayı aydınlatması açısından önem taşımaktadır. **Cahit**, küreselleşme sürecini anlatırken geçmiş kırk yılı onar yıllık dönemler halinde değerlendirerek bugüne getirmekte ve şu tespitleri yapmaktadır: *“Yine küreselleşmeden anladığım, sadece yani ekonomik değil sosyal(yaşam) konusunda. Çünkü insanoğlu, özellikle gelişmiş ülkelerde insanlar, yetişmiş insanlar baskıya karşı özgürlüğü, kolektivizme karşı bireyciliği, kolektivizmi savunurken bireyciliği, kamu sahiplenmesi söylemi yaparken bireysel sahiplenmeyi, kurumsallığa meyilliyken pragmatizmi desteklemeye, benimsemeye başladılar. Komünizmin çöküşüyle birlikte de, bu bilgi sosyal, ekonomik, teknolojik küreselleşme hız kazandı. Ulaştığı son noktada da bizleri şu ekonomik krize kadar sahte bir güvenlik duygusuna itti. Özellikle para kazanma sistemimizin, para kazanma yollarının zarar göreceği hiç aklımıza gelmemişken, hepimiz bunu yaşadık”. Bu dönemin sosyo-ekonomik değişiminin yarattığı ve toplumu etkilediği temel düşünce seçeneksizlik ve gelecek için gerçek güvence umududur. **Cahit**’i dinlersek: “Küreselleşmenin ulaştığı son noktada, en iyi profesyonel tepe yöneticisi, satışa veya ortaklığa hazır şirketin satış değerini veya ortaklık pazarlığını en yüksek derecede tutan, en iyi pazarlayabilen, şirketini*

pazarlayabilen, satışa veya ortaklığa pazarlayabilen, ve bu işi en sorunsuz şekilde yapabilen en iyi profesyonel tepe yöneticisi olmaya başlamıştır. Bu, geçmiş 35 yıllık iş hayatımda, deneyimimden, hiç rastlamadığımız bir husustur. Son on yıldan bahsediyorum.”.... “Hem kara, ama karın içinde şu da var, şimdi ilerde bahsedeceğim hususlardan dolayı artık büyüttüğümüz, çok etkin hale getirdiğimiz, hem büyüttüğümüz hem çok etkin hale getirdiğimiz, karlı hale getirdiğimiz şirketimizi en iyi fiyatla nasıl pazarlarız, satışa sunarız veya ortaklığa sunarız, en büyük hedef oldu. Veya bu hedefleri gerçekleştiren tepe yöneticileri en makbul oldu.”. Küreselleşme ile üretimde başlayan Fordist yapının yerini alan esnek, akışkan ve ucuz işgücüne dayalı yeni sistem gelişmekte olan ülkelerin köklü şirketlerini hızla elden çıkarmaya başladıkları döneme işaret eder. Elleriindeki şirketleri en yüksek fiyata uluslararası – ya da ulusötesi – dev şirketler devretmek bu döneme damgasını vurmuştur. Güçlenmiş yatırımcıların kısa vadede sonuçlar almak isteğiyle kendisine yeni bir yuva ve kazanç kapısı araması nedeniyle kurumlar yapılarını bu doğrultuda dönüştürdüler (Sennett, 2009: 35).

Cahit sürece ilişkin görüşlerini şu şekilde anlatmaya devam etmektedir: “Sistematik çalışmaya, verimliliğe ama gerçek verimliliğe, gerçek verimlilik nedir, dediğimiz gibi tanımlı şudur: adam başına yarattığın katma değer. Yani çalışan adam başına. Bu üretim tonajı da olabilir, üretim satış doları da olabilir, net satış tutarı da olabilir, faaliyet karı da olabilir ama kişi başı. Dolayısıyla kişiyi azaltmadan, sadece aynı kişiyle üretimi iki misline çıkartmakla da verimliliği iki misline çıkartmış olurdun ki, zaten 80’li yıllarda 90’lı yıllarda da, 90’lıyılların başında uyguladığımız model veya misyon buydu. 80’li yılların sonunda yani 90’lı yıllara girerken rekabet ön plana çıktı bütün dünyada, yurtiçinde de. Maliyet ön plana çıktı, çünkü rekabet çıkınca rakiple boğuşabilmek için maliyetleri düşürmek zorundaydın. İşte efficiencynin ya da verimliliğin çok önem kazandığı dönemler bu dönemler oldu. Serbest piyasa ekonomi kuralları uygulanmaya başlandı. Ancak serbest piyasa ekonomi kurallarını uygulamadan önce serbest piyasa ekonomi kuralları nedir diye üstüne gidildi, eğitimden geçildi öğrenildi. Çünkü serbest piyasa ekonomi kurallarını gerçekten bilmiyorduk. Üret de nasıl üretirsen üret denilirken nasıl rekabet edeceğiz söylemi hepimizin hem kafalarının hem de eylemlerimizin değişmesine neden oldu. Bu

arada 80'li yılların sonunda dünya bir kısa dönem kötü bir dönem geçirdi. 'yupi' dönemi. Bunlar uzun veya orta vadede şirketi karlı hale getirmektense, çok kısa vadede kar eden şirketler yarattılar. Ki bunu kağıt üzerinde yaratmak çok kolaydır. Genel müdür olduktan sonra ben de yaşadım. İstedığınız yılı, istediğiniz zaman kısa dönemde çok karlı gösterebilirim kağıt üzerinde. Ama bu geleceği tehlikeye atmaktır. 'yupi'ler bunu yaptılar, fakat kötü örnek hemen farkedildi ve üçle beş sene içerisinde bu 'yupi' dönemi geçti...Ama gerçekten şirketi kağıt üzerinde, borsada çok karlı gösteren, kıvrak zekalı, bana göre kurnaz yöneticiler. Papyonlu, kol düğmeli ve ceplerde takım elbise ceplerinde mendil gördüğümüz dönemler bu dönemlerdir. Aile şirketleri hızla profesyonel yöneticiler istihdam etmeye başladılar. Çünkü rekabeti Avrupa Ekonomi Topluluğu gibi birlikleri, pazarlama koşullarını, dünya koşullarını gördüler. Esasında küreselleşmenin ilk adımlarını bu serbest piyasa koşullarının bütün dünyada uygulandığı, sınırların açıldığı dönemde görüyoruz. Ama etkin olarak görmüyoruz. Komünizmin çöküşü, 80'li yılların sonunda dünyaya çok büyük bir boyut kazandırdı, daha doğrusu bu söylediğim rekabet ortamına rekabet kattı. Çok daha büyük boyutlu, hacim büyüdü. Pazarlama ve satış teknikleri, ve buna bağlı olarak yüksek primler ortaya çıktı. Sınırların açılması, gümrük kapılarının açılması, bilişim, iletişim ve ulaşımdaki çok büyük kolaylıkların sağlanması, dünyada ekonomik hayatta cicim yılları, endüstride cicim yıllarını ortaya çıkarttı. 90'lı yılların başında eski Sovyetler Birliği ülkelerinden bol ve ucuz hammadde temin edilmeye başlandı. Dolayısıyla yine eski Sovyetler Birliği ülkelerinde ucuz iş gücü görüldü. Macaristan, Polonya, Bulgaristan, Romanya'yı kastediyorum. Birçok ülkenin temizlik işçiliği için doktora yapmış Sovyetler Birliği çalışanlarını çalıştırmaya başladığı dönemlerdir. Sendikaların önemi biraz da bu nedenden hızla kaybolmaya başladı, ancak sendikaların önemini kaybetmesine neden dünyanın bu gelişimi değildir. Dünyada uygulanan veya uygulanmasına müsaade edilen yeni bir çalıştırma yöntemidir. Taşeronluk. Taşeronluk sistemi bütün dünyada hızla yayıldı. Herkes işlerini taşeronla yaptırmaya başladı. Taşeronlar genelde değil, neredeyse %100'e yakını sendikasıız oluyordu. Çünkü bunlar mafyavari yönetilen yan şirketler oluyordu. Ve bakım-onarım işleri, temizlik işleri, yemek işleri hatta ve hatta depo işleri, yükleme-boşaltma işleri taşeronlara verilmeye başlandı. Taşeronluk o kadar tatlı geldi ki etkinliği ve yaygınlığı

Amerika'dan Avrupa'ya, Avrupa'dan Ortadoğu'ya, Ortadoğu'dan Uzakdoğu'ya, Japonya'da bile hızla yayılmaya başladı, ki olmaması gereken ülkelerden birisi Japonya'dır, kültürü ve değeri nedeniyle. Onlar bile “eğer taşeronluğu uygulamazsak varolamayız” anlayışına sığınmak zorunda kaldılar. Taşeronluk sendikayı önlerken işgücü maliyetini de çok düşürdü. Eski Sovyetler Birliği'nden bol ve ucuz hammadde gelirken, ucuz işgücüne de kavuşulunca çok karlı yıllar başladı. Fakat kar iştahı kabarttı, açgözlülüğü kabarttı. Artık hedefler “bu yıl bu kadar kar ettin, gelecek yıl bundan da fazla şu kadar kar edeceksin” hedefler konulmasını ortaya çıkarttı. Bu nedenle primler, feeler, komisyonlar artınca, kişisel tercihler öne çıkmaya başladı. Yabancı ortaklı şirketler, devrilen Sovyetler Birliği ve açılan sınır kapılarıyla gelişmemiş ülkelerdeki kuruluşları satın almaya başladılar. Bazı gelişmiş ülkeler de bazı üretimleri, özellikle emek yoğun üretimleri terketmeye, hızla terketmeye başladılar. Bunlar genellikle konfeksiyon işçiliği, tekstil sektörü gibi sektörlerdi. Bunun yerine çok daha yüksek katma değer yaratan, az emek yoğun süreçler, operasyonlar şirketlerin tercihi oldu. Diğerleri ülkemiz gibi, Çin gibi ucuz işçi olan ülkelere kaydılar. Tarım ürünleri de bollaştı. Tarım ürünlerinin bolluğu ucuzluk getirdi. Dolayısıyla kırsaldan şehirleşmeye doğru anormal bir göç ve göçmen sayısında hızlı artış yaşandı. Özellikle Avrupa ülkelerine, Amerika'ya, Afrika ülkelerinden, Uzakdoğu ülkelerinden büyük göç yaşandı. Dolayısıyla bir göçmen sorunu da yavaş yavaş ortaya çıkmaya başladı. Fakat para ve sermaye boldu. Paranın ve sermayenin bol olması bu gelişmekte olan ülkelerdeki yatırımları veya bu şirketlerin, gelişmekte olan ülkelerin satın alınmasını çok hızlandırdı. Bütün bankalar bu süreçler için bol bol kredi açtılar. Bu arada Rusya ve Çin uyanmaya başladı, özellikle Çin uyanmaya başladı. Küreselleşme kelimesi de telaffuz edilmeye, onla tanış olunmaya başlandı. 1990'lı yılların başından bahsediyorum. Büyük dünya şirketlerinin şirket satın alma hızı ve dünyaya yayılması çok hızlandı. 90'lı yılların sonu büyük dünya şirketlerinin neredeyse tüm dünyaya etkin olarak yayılmasıyla beraber Uzakdoğu'da kriz çıkmasına neden oldu. Çünkü Uzakdoğu'da gelecekte endişe eden bazı finans kuruluşlarının ve bankalarının borçları geri istemesi, yatırım kuruluşlarındaki paylarını çekmesi sonucunda 1998 yılında büyük bir kriz yaşandı ve bu ülkelere başta Rusya olmak üzere darbe vurmak, hammaddenin daha da kolay ve

ucuza elde edilmesi, Çin'in neredeyse de dünya hammadde stok ambarına dönmesi sağlandı.... 90'lı yılların sonu, bu bütün anlattıklarım, bundan önceki anlattıklarım bütün dünya ülkeleri, hükümetleri, yöneticileri, ülke yöneticileri uyum göstermeye çabaladılar. Çünkü gördüler ki ülkelerinin zenginleşmesi için, bu sürece hizmet etmek için uygun kanunları çıkartmak, hukuki yapıyı kurmak, finansal yapıyı kurmak her ülke çıkarına olacak. Buna zaten uyum gösteren ülkeler hemen kendilerini gösterdiler ve sivrildiler. Bunların arasında ülkemiz Türkiye de var, bazı Arap ülkeleri var, Birleşik Arap Emirlikleri gibi ve buna uyum gösteren hem de komünizmden yeni çıkmış Çin var. Yani neye uyum gösterdiler, küreselleşmenin ilk adımlarına, yani büyük dünya şirketlerinin satın almasına olanak tanıdılar, rahatlık getirdiler, hatta teşvik getirdiler, para transferini sağladılar. Geçmiş yirmi yılda hiçbir yabancı ortaklı şirketin yapamayacağı, bir kuruş parasını transfer edemeyeceği ülkeler onlara tam bir özgürlük verdiler, yatırım için muazzam teşvikler verdiler. Yatırım yapan kişilere işçilik sigortası ve işçilik maliyeti konusunda uygun şartlar yarattılar. Dolayısıyla buna en çok uyum gösteren ülkelerin başında söylediğim gibi ülkemiz de gelir ve ülkemizde bu dönemde alınan kararlar, Turgut Özal döneminden bahsediyorum, hepimizin malumudur. Aşırı kar eden dünya şirketlerinin aç gözlülüğünün daha da artması 90'lı yılların sonuna denk gelir. Kendi işini yapma yerine, çeşitli alanlarda ve çeşitli bölgelerde yayılcılık politikasının güdülmesi, bu hızlı trafik ve alışveriş sırasında da hacim de çok büyüdüğünden, eskiden gelişmemiş ülkelere has bir hastalık olan, gelişmiş ülkelerde hiç görülmeyen rüşvet, kayırma, usulsüzlük karapara aklama, dünya ticaretinin ve finans dünyasının kendilerine uygun vahalar bulması, bunlar vergi ödenmeyen ülkeler, vergi kaçırmaya müsait ülkelere bahsediyorum veya bazı okyanus ada ülkelerinden bahsediyorum, ve bunlara göz yumulması 1990'lı yılların sonunda görülmüştür ki buna gelişmiş ülkelere ve Avrupa Birliği ülkelere çoğu hem göz yummuştur, hem uymuştur, hem de uyan şirketlerini, kuruluşlarını uyarmamıştır. Çünkü şayet bir kuruluşun rakibi bu kayırmaları, usulsüzlükleri yapıyorsa, sen yapamıyorsan rekabet gücünü kaybediyorsun demektir. Hiçbir ülke de kuruluşlarının, ülke kuruluşlarının, özellikle milli kuruluşlarının bunu yaşamasına izin vermedi. Bu arada birçok ülke, başta ülkemiz olmak üzere, yabancı ortaklı dev uluslar arası kuruluşların şirket almasını fırsat bilerek, kamu kuruluşlarını bu yabancı ortaklı

şirketlere satmaya başladı. Bunların çoğu kapansa bile, veya yarı kapasite çalışsa bile rekabet ortamından çekilmesi, yabancı uluslar arası şirketlerin karına kar kattı. 2000'li yılların başlarına gelirse Çin'in uyanışını görüyoruz ve ayağa kalkmasını. Çünkü dünyada fason üretim ve taşeronluk gelişmiştir. Fason üretimin en uygun olduğu ülkelerin başında da hem altyapısı hem de çalışan maliyeti ve çalışan kalitesi bakımından Çin en uygun ülke olmuştur. Küreselleşmenin insanoğlunun refahına ve mutluluğuna hizmet edeceği masalının çok güzel örneklerle dünya kamuoyuna anlatılması ve çok taraftar bulması bu dönemlerde olmuştur, 2000'li yılların başında olmuştur. “Küreselleşme insanlığı kurtaracak, bütün ülkeleri ve ülke vatandaşlarını, toplumu zengin edecek, refaha kavuşturacak” masalının en çok anlatıldığı yıllar 2000'li yılların başlarıdır. Özellikle ucuz Çin malları ülkelere gelmeye başlayınca “işte gördüğünüz gibi ucuzluk oldu, geçen dönemlerde alamadığınız bir çok eşyayı veya hizmeti şimdi ucuza temin edebiliyorsunuz, alabiliyorsunuz, alma imkanınız doğdu” diye hem basında, medyada hem de hükümet yöneticileri tarafından, siyasiler ve politikacılar tarafından her platformda, hatta üniversite yöneticileri tarafından ifade edilmeye başlandı. Bu sırada üst yöneticiler, bankacılar, hissedarların bu hisselerle para yatıranların büyük kazançlar elde etmesi de, para ile para kazanmanın devrinin başlaması da, her kesimin bunu teşvik etmesinin, başta devlet yöneticilerinin, hükümetlerin, şirketlerde tek performansın artık kar olması 2000'li yılların başlarına denk gelir. Bu nedenle sanal bile olsa kağıt üzerinde kar yaratmanın kabul gördüğü de bu döneme rastlar. Diyebilirsiniz ki sanal olduğunu bile bile patronlar, üst yöneticiler nasıl buna müsaade ediyorlardı? Nasıl 70'li yıllarda bazı sorunların, idari sorunların üstünü örtüyordu tepe yöneticileri, kar sanal da olsa buna göz yummaya başladı şirket patronları ve üst yöneticiler. Çünkü aksi taktirde şirketin değeri düşüyordu, hem borsada hem piyasada şirketin değerinin düşmesi herşeyden önemliydi. O şirketin yaşaması için sanal karlara bu dönemde izin verildi. Şirket yöneticilerinin ve satış teşkilatlarının müşteriye ağırlamanın, ağırlama yöntemlerinin, hediyeler ile şahsi menfaatler sağlanmanın haddini aşan boyutlara ulaşması da bu dönemlere denk gelir. Bin dolarlık şarapların açılması veya çok pahalı, lüks yerlerde müşteri ağırlamanın popüler olduğu dönemler de bu dönemlerdir ki bir takım üst yönetici, şirket üst yöneticileri de bu imkanlardan fazlasıyla kendisi ve ailesi de yararlanmıştır. Çin'in

ucuz işçilik, çalışan maliyetinin tüm dünya ülkelerine örnek gösterilmesi, çalışan maliyetini ve sayısını da bu dönemde hızla azaltmış, aşırı çalışma ortamı yaratılması, örneğin gelişmiş ülkelerde bile, buna örnek de verebilirim, İngiltere'deki banka çalışanlarının artık fazla mesai ödenmemesi, tatilde fazla mesaisiz çalıştırılması, haftalık çalışma saatlerinin sekizden onikiye çıkması 2000'li yılların başlarındadır.

İnşaat sektörünün, bana göre tüm dünyada patladığı ve prim yaptığı, isteyen herkese istediği kadar kişisel veya kurumsal, bankalar tarafından kredi açıldığı, artık iş ahlakının, etik davranmanın, erdemli olmanın ve mevcut değerlerin terkedilmeye başlandığı ve “ne yapalım, rakibimiz de, diğer insanlar da, diğer ülkeler de, diğer hükümetler de böyle yapıyor” denildiği dönem 2000'li yılların başıdır. 2000'li yılların sonlarına gelirse dünya hammaddelerinin yağma yılı, dönemi olarak görürüm ki buna kendi sektörümden, çalıştığım sektörden örnek verebilirim. Bugün yağmur ormanlarının kesilmesi, yağma edilmesi hem Brezilya'da hem Endonezya'da hızla devam etmekte ve dünya buna “ucuz hammadde temin ediyoruz, selüloz temin ediyoruz” diye ses çıkartmamaktadır, maalesef ses çıkartmamaktadır. Çin'deki insanlık dışı ve çevreye zararlı üretim şartlarına yine hiç kimse bir şey dememekte, ki bu arada parantez içerisinde söylüyorum, şahit olan arkadaşlarım var, görgü tanıklarım var, Çin'deki bazı fabrika çalışanları mesai dışında mağaralarda ikamet etmektedir, bildiğimiz mağaralarda. Kimsenin bir şey dememesine, aksine yaptırabilecek tüm fason üretiminin Çin'e kaydırılması, veya Çin gibi ülkelere kaydırılması, büyük işsizlik oranlarının ortaya çıkması, banka finans sektörünün çökmesi, çünkü sanal sonuçlar nedeniyle, sanal karların balonlaşan büyümelerin ortaya çıkması, herkesin denetim istemesi fakat kendisi için denetim mekanizması kurulduğunda kabullenmemesi, reddetmesi, denetim sistemini başkaları için istemesi, gerçek ve etkin bir iyileşme sağlanamaması, tekrar daha çok kar ve kişisel menfaat taleplerinin başlaması, işsizliğin azalmayacağını anlaşılmaması, yakında tekrar ve daha büyük bir kriz çıkacağı, sosyal kaos çıkacağının görülmesi 2000'li yılların sonlarına, günümüze denk gelmektedir.

Cahit'in büyük bir özgüven ve açık sözlülükle aktardığı öykü günümüz iş dünyasının son kırk yıllık tarihinin onun gözlemleri ve yorumuyla yapılan küçük bir özetidir aslında. **Cahit** geçmiş yılları kimi zaman derin bir nostaljiyle anmakta ve bugüne dair sert eleştirilerde bulunmaktadır. Bununla birlikte geçmiş yılların iş hayatının olumsuzluklarına da dikkat çekmektedir. İş dünyası ve işgücü dönüşmüştür ama çözölen sorunların yerine yenileri ortaya çıkmıştır. Yerkürede mesafeler kısalmıştır, ulus devletler sadece düzenleme ve denetleme faaliyetlerini üstlenir hale gelmiştir. Sosyal refah kavramı tartışmaya açılmış ve ucuz ürün dünyanın çeşitli yerlerinde üretilerek her ülkenin pazarına hızla girmiştir. **Cahit** bu sürecin tam da ortasında yer almış ve bu kadar başdöndürücü bir hızla dönüşen sisteme uyum sağlamakta zorlanmıştıır denilebilir.

Çeşitli sektörlerde çeşitli bölümlerin yöneticiliğini yaparak deneyim sahibi olmuş olan **Necdet** ise küreselleşme sürecini Türkiye'nin özel durumuyla özdeşleştirerek aktarmaktadır. Küreselleşme sürecinde ulusal politikaların küresel ekonomiye paralel olarak değiştirilmesi gerçeğinin en açık örneklerinden birisi Türkiye'de yaşanmıştır. Bu dönemde Türkiye pazarı dünya pazarlarına açılmıştır. İşte bu anlamda **Necdet**'in sözleri önem taşımaktadır: *“Hem 12 Eylül'ün, hem de globalleşmenin zamanlamaları örtüştü. Benim kuşağımın zamanı çabuk geçti, zaten kuşağımın üniversiteyi bitirip işe başladığı zamanlar 77-78-79 dönemleri. İktisata ihtiyaç duyulan ve yatırımın olmadığı bir süreçti, dolayısıyla çalışılacak da fazla yer bulunmuyordu. Bu insanların büyük bir kısmı ziyan oldu, zaten siyasi nedenlerden de ziyan olmuşlardı ve kendi kapasitelerinin altında da çalışmak durumunda kalmışlardı. Dolayısıyla daha az sesi çıkan ve az etkili olan bir kuşak oldular. 90'larda yeniden çalışma alanlarında gelişmeler oldu. 47'liler vardı Deniz Gezmiş'in dönemi, bizleri de 57'liler olarak düşünün. Çok dışa kapalı bir Türkiye'de geldiler ve gittiler. Biz de, henüz dışa açılmamış, 12 Eylül'den de etkilenmiş bir Türkiye'de, çok fazla rolümüzü oynayamadık. 67'liler, çok genç yaşta bir yerlere gelen ve büyük paralar kazanan çocuklardır”*.

Necdet 80'li yıllardaki değişime tanık olan bir profesyonel olarak kendi öznel deneyimini T sektöründeki örnekle şu şekilde açıklamaktadır: *“Kabaca hesap*

ediyorum, 80'l yılların ortalarında (holding) yola çıktı bir araştırma merkezi kurdu, önemli bir ekipman yatırımı yaptı ve bir yıl sonra baktı ki, bu iş lastik için büyük ve global oyuncu olmayanın yapabileceği bir iş değil. Dersini mi çalışmamıştı, yoksa globalleşmeyi mi iyi değerlendirememişti holding yönetim kurulu, bir yıl sonra kendine global bir ortak aramaya başladı”.

Küresel ekonominin rekabetçi ortamına ayak uydurabilmenin zorluğu bu örnekte çok açık görülmektedir. Dışa kapalı, gümrük duvarlarıyla korunmuş bir ekonominin küresel piyasalara entegre olmasıyla tüm hesapların altüst olası durumudur yaşanan.

Ekonomik dönüşüm hem eğitilmiş işgücünü, hem de şirketlerin yönetim tarzlarını derinden etkilemiştir. Yine **Necdet**, şirket yönetimlerindeki değişime sitemle ve eleştirel bir üslupla yaklaşmakta ve şu sözlerle anlatmaktadır: “*Yani cumhuriyet dönemi ve hemen sonrasında şirketleri kuran babalardan sonra, yokluk nedir bilmeyen, daha yumuşak ortamda yetişmiş, eğitimleri konusunda kendilerini çok kasmayan genç jenerasyon işin başına geçiyordu. Birebir bildiğim hikayeleri genelleyerek size aktarıyorum. Kurucu babalar ve onlarla birlikte yola çıkan nesil, disiplinli ve işi ön planda tutan kişilerdi ve işi ön planda tutma, disiplinli olma halleri kendi çocukları yetiştirirken ezme noktasına gelmelerine de neden oluyordu. Tanıdığım aileler var, birebir çocuklarının ezildiğine ben tanıyorum. Başkasının dile getirdiğini duymadığım ama benim gözlemim olan bir durum var, çocuklar babalarının ölmelerinin ardından rahat bir nefes aldılar tabir-i caizse, çünkü daha fazla nasihat dinlemek istemiyorlardı. Mesela benim bulunduğum bir icra kurulu toplantısında, yaşı hepimizden küçük olan genç patron kabul görmeyen veya kendisine uymayan fikirler karşısında, kapıyı vurup çıkabiliyordu. Dolayısıyla, genç patronlar kendilerine nasihat edecek olgun yaşta yönetici istememeye başladılar. Benim tabirimle "çoluk çocuğa" görevleri verdiler”*

Asıl değişim üretim-tüketim ilişkileriydi. Fordizmden post-Fordizme geçerken ihtiyaç duyulan insan profili ve yönetim tarzı da buydu. Aynen ABD’de olduğu gibi, **Necdet**’in sözleriyle: “*Harvard’lı züppeler geldiler ve maliyetleri kısma, masrafları*

azaltma gibi başlıklar altında girdikleri yerlerde çok zararlar verdiler."

Bu dönem Fordizmin dar ve katı kalıplarından post-Fordizmin esnek birikimine, değişkenlik, çok kültürlülük, hızlı ve kaliteli üretim ile tüketimin artmasına, ürün çeşitliliğinin çoğalmasına kadar pek çok değişikliği içeren yepyeni bir dönemin başlangıcıdır. Geleneksel yapıların yerini kıvrak, esnek, uyum sağlayan yapılar almaya başlamıştır. Bunun da öncüsü ve icracısı yeni yönetici tipidir.

Uzun yıllar tek bir şirkette üst düzey sorumluluk aldıktan sonra yine bir başka çokuluslu şirketin X direktörlüğü pozisyonunu üstlenmiş olan Avni'nin sürece ilişkin şu gözlemlerine de göz atmakta yarar var: *"Daha önce, kapalı ekonomilerde ne üretirseniz satılıyordu. Aylarca, yıllarca kuyruğa girmek zorunda kalıyordunuz. Anlatılır hep, Doğu Blok ülkelerinde, Doğu Almanya'da bir Traban (marka otomobil) alabilmek için 3-5 yıl beklemeniz gerekirdi veya Rusya'da Lada için 10 yıl beklerdiniz. Şimdi ise, araba markaları size araba satmak için kuyrukta bekliyorlar. Bununla beraber, global ekonomiye uyum sağlama konusunda teknolojiyle beraber organizasyon ve iş gücünde, farklı profillere gidilmek zorunda kalındı. Daha önce, çekirdekten yetiştirme ustalarla işler yürütülürken, şu anda işletmelerde vardiyada, mühendislerin çalıştığını görebilirsiniz. Öyle fabrikalar var ki, makina operatörleri bile yüksek okul mezunu. Benim işe girdiğim yıllarda, fabrikadaki işletmede ilk ve tek mühendistim. İşletme girinceye kadar herkes ilkokul, ortaokul mezunuydu. En yüksek kalifiye eleman teknikerdi. Avni, Kendi profesyonel kariyerindeki ilk adımları ise şu sözlerle aktarmaktadır: "80'lerin ortalarında, kendi çalıştığım Türk şirketinden ayrılıp, Amerikan şirketiyle ortak olan bir şirkette işe başladım. Orada yerli ve yabancı şirket arasındaki farkı gördüm. Özellikle de geleneksel ve modern yönetim farklılıkları. Modern yönetim derken, bir tarafta patron şirketi, diğer tarafta kararların, bilginin olduğu noktada profesyonellikle alındığı yönetim tarzlarına gidildiğini gördüm". Görüldüğü gibi, Avni, uluslararası şirketleri gizli bir takdir ve övgüyle anlatmakta ve kendi görüşüne göre yerel şirketlerle yabancı şirketler arasında derin bir ayrılıklar olduğu kanısı taşımaktadır. Görüşmenin tümüne hakim olan yaklaşımı da bu doğrultudadır.*

Avni pazarın değişmesine dair olguları da şu şekilde aktarmaktadır: “*Türkiye’nin büyük bir pazar olması ve yabancı şirketlere cazip gelmesi, ülkeyi hem pazar, hem üretim üssü olarak görmeleri sonucunda Ortadoğu ve Doğu Blok’una ihracat yapabilecek nitelikte bazı şirketler kuruldu*”. Kürelleşme süreci özellikle üretim yapan sektörlerde etkisini daha çabuk ve daha fazla göstermiştir. Yine **Avni** :“*Kendi ürünlerimizde, o yıllarda çaput denen çok basit ve ilkel kadın bağları üretilirdi. Dışardan ithalat yapmak yasak olduğu için, teknolojiye hiçbir yatırım yapılmıyordu. Bir makina, 15-20 yıl gider, ekonomik ömrünün dolmuş olması önemli değildi. Yeter ki satsın, para getirsin düşüncesi hakimdi. Rekabet serbest kalınca, Türk şirketlerinde de bu konuda yabancıları takip etme trendlerini gördük.*” **Avni**’nin tespitleri sürecin bu boyutu açıklaması açısından önemlidir.

Avni yine öznel deneyimlerinden yola çıkarak 1980 ile beraber Türkiye’ye giren yabancı kökenli şirketlerin kültürel bir değişimi tetiklediğini belirtmekte ve bu değişimin olumlu olduğunu savunmaktadır. Geleneksel yönetim diye tanımladığı Türkiye’nin yerel firmalarının yönetim biçiminde yabancı kökenli çok uluslu firmaların yönetim kültürlerinde olan çalışanların becerilerini öne çıkartma ve onların özerkliğini destekleyici unsurların olmadığını savunur. Kendi deneyimlerine dayanarak yaptığı bu gözleme ek olarak da bu şirketlerin çalışanlarına karşı daha korumacı davrandıklarını söylemektedir. Yani yönetici çalışanını, yani işçisini, bir düşman olarak değil aksine bir partner olarak görmektedir ona göre. Bunları belirtirken aynı zamanda yabancı kökenli şirketlerde ahlaki ve etik değerlerinin Türkiye bazlı şirketlerden daha yüksek olduğunu söyler. **Avni** örnekler verirken bunun nedeninin ana merkezlerindeki kamuoyu baskısıyla gerçekleştiğini belirtirken, sendikalar konusu açıldığında şirket düzeyinde yaşanan yönetsel değişimlerin, yani onun olumlu gördüğü, çalışanların belirli haklara sahip olduğu düzenlemelerin, aslında sendikalaşma ile ortaya çıktığını gözden kaçırmaktadır. Burada bir paradoks olduğu olduğu söylenebilir.

Bir kadın olarak iş dünyasında yöneticilik yapmakta olan **Arzu** ise konuya bilgi teknolojileri penceresinden bakarak: “*15 senedir iş dünyasının içinde yer aldığım için*

bu değişimi birebir yaşadığımı düşünüyorum. Çalışmaya başladığım ilk şirketin tek bir e-mail adresi varken, şimdi cep telefonlarından e-maillere bakılabilen bir süreçten bahsediyorum. Öncelikle iş hayatındaki katmadeğer veya işe kattığımız değer değişti. Çünkü şirketin merkezine aldığınız raporların yorumlanmasından tutun da, aynı dili konuşabilmek adına ilk çıkış noktası olarak bilgi-teknoloji yatırımlarına başlamışlardı. Bunların seviyeleri farklı tabii, şirketlerin kim olduğu, orjinlikleri ve olgunluk seviyeleri göz önünde bulundurulduğunda farklı noktalardaydılar. Tek standarta dönüşebilen şirketleler olduğu gibi, belli seviyeye kadar standartlar koyan şirketlerle çalıştık. Bu noktada en geniş anlamda söyleyebileceğim şey, şirketlerin kendilerini ancak bu şekilde standart ve platforma taşımalarıydı. 2004'den sonrası tamamen danışmanlıktan uzaklaşıp, bilgi-teknolojilerin yönetimine geçiş oldu. Aynı değişimi orada da gördüm, kendi alanım olduğu için ağırlıklı olarak bu taraftan bahsedebilirim. Birtakım mükemmelliyetçilik projeleri, bazı iş geliştirme ve yapılandırma projeleri gibi aklınıza bu anlamda ne kadar proje geliyorsa alt yapının bilgi teknolojilerine dayandırıldığı gözlemlendi. Çalıştığım şirket, çok uluslu bir şirketten global bir şirket olmaya karar verdi. Bu noktada farkedildi ki, bir iş yapılandırması ancak bilgi teknolojilerinin standart olmasıyla mümkün olabilecektir. Bu sepeple de büyük çaplı olarak teknolojik alt yapıları değiştirmekle işe başlanarak, ardından onun üzerinde çalışan uygulamaları değişmesiyle bir aksiyon aldı. Benim bulunduğum alanda, alt yapı kısmı standardizasyonun dış kaynaklı bir firmaya verilmesine karar verildi. Bu iş gücünü de etkiledi, çünkü şirketlerde bu işi yapan kişiler ya dış kaynak işini yapan firmaya geçmek durumunda bırakıldılar, ya da işten ayrılmak durumunda kaldılar çünkü bu iş kanadından tamamen vazgeçmiş oldu şirket. Genel olarak Avrupa çapında alınan bir karardı, bu da küreselleşmeye iyi bir örnektir zannedersem. Bir anda, ertesi gün geldiğinizde şirketin ana faaliyet alanına odaklandığını ve bunu dış kaynaklı bir firmaya verdiğini görebiliyorsunuz. Bunda tabii oluşan tecrübeler şöyle, daha bölgesel kararlarda, genele de yaygınlaşabileceği ve ana faaliyet alanının dışında da yapılabileceği yani, bütün bilim teknolojileri, satın alma birimleri ve muhasebe birimlerine de yaygınlaşabileceği görüşünü doğurdu. Ama o noktada etki alanına giren insanlar için ciddi bir de-motivasyon, şirkette karşıt görüşlerin oluşması gibi çok büyük tepkiler de yaşadık.

Arzu profesyonel işgücünün mobilitesinin artmasına ilişkin olarak da :“İş sözleşmenizde yer alıyor zaten bu. Başlangıç noktasında ofisin yerini bile seçerken, bırakın ofisin yerini ülkeyi bile seçme şansınız olmayabilir. Şirketin kendi projeleri veya merkezinden gelen büyük çaplı projeler, bizim şu dönemde yaşadığımız gibi şirketin ana hissedarının değişmesine kadar varan bir süreç. Öyle bir noktaya geldik ki, yarın iş yeri kapansa şaşırmayabiliriz.” demektedir. Postmoderniteyi simgeleyen işini kaybetme kaygısı bütün yoğunluğuyla yaşanmaktadır. Sennett’in de vurguladığı, hissedarların iktidarına geçişin bir örnek teşkil etmektedir. Sennett “ Daha önce yerel ya da ulusal girişimlerle sınırlandırılmış yahut ulusal bankalarda saklanmakta olan servet artık yerkürede çok daha kolay hareket edebiliyor... Güçlenmiş yatırımcılar uzun vadede ziyade kısa vadeli sonuçlar istiyor” (Sennett, 2009: 33-34).

Finans ve bankacılık sektöründe deneyimli bir kadın yönetici olan **Şule**’nin küreselleşmeye ve postmoderniteye ilişkin gözlemleri göreceli olarak farklıdır, ve daha çok iş gücüne yöneliktir. Ancak işgücünün niteliksel dönüşümüne dair pek çok ipucunu barındırmaktadır. Görüşmede küreselleşme sürecini tümüyle öznel deneyimlerini anlatarak aktarmıştır. Anlattıkları finans sektörünün dönüşümünü belli açılardan anlamak açısından önemlidir:“Ben zannedersen tam da o değişimin başladığı zamanlarda iş dünyasına adım attım. ODTÜ’den mezun olduğum seneydi, o zamanlar okulda Cumhuriyet Gazetesi okuyorduk. Bir ilan gördük, "Xbank yeni eleman alacak" diye. Tuhaf geldi, bu banka sürekli eleman alıyor diye kendi aramızda da bahsi geçmişti. Sonradan durumu öğrendik ki, bankanın o zamanki genel müdürü istifa edip kendi bankasını kurduğundan ve bir ekip oluşturduğundan, çalışan sayısında önemli bir boşluk oluşmuş. Ben de, İstanbul’da sınava girdim, ardından mülakatlara çağırıldılar. İlk başlarda nasıl bir yerde çalışacağıma dair çok fikrim yoktu, bilgisayar bilgim vardı, matematik ağırlıklı bir bölümüde okumuştum ama sanayi şirketlerinin de içinde bir pozisyonumuz var. Banka hiç gelmemişti aklıma, banka benim için "babamın para gönderdiği hesap nurmarasıydı." Bankaya başlayacağım zaman dediler ki, "ailen X'deymiş, oradaki şubede çalışmaya başlayabilirisin." Benimse, en büyük derdim, master falan yapmadan bir an evvel iş hayatına atılıp Ankara’daki hayatımı devam ettirebilmek. Kararımı verdim ve X şubede

işe başlamak için ailemin yanına döndüm. O zamanki hissim, adeta kafesten uçan bir kuşun yeniden kafese geri dönmesi gibiydi. Eğer çocuklarım olsaydı, onları bu hususu çok iyi anlardım. Ailemin yanına gidip 2 sene onlarla kaldım ama bu bana uymadı tabii, o dönemde de evlendim. Bankada hangi departmanda çalışmak istediğimi sormuşlardı bana, insan bir merak eder, bankanın sahibi kim, uzmanlığı ne, ben hangi bölümde çalışmak istiyorum, hiçbir şey yok kafamda. Mezun olduğumuzda o kadar boş, o kadar bunlardan bihaber mezun oluyoruz ki. Yıllar içerisinde, ben de mülakat yapan biri oldum bankanın değişik pozisyonlarında. Onlara ne istediklerini sorardım, yıllar geçmesine rağmen gene değişen birşey olmadığını gördüm. Gene birçok insan ne istediğini bilmiyor. Bizde artık, değişik psikolojik testler uyguluyoruz”. Küresel ekonominin yarattığı yeni hızlı, akışkan ve esnek ortamda insanın içindeki yetenekleri tarayıp duran şirketlere her geçen gün yenileri eklenmektedir. Sennett’in de söylediği gibi: “Personel müdürleri, her insanın sınavlar ağının içinden geçebilecek farklı kabiliyetleri olduğundan vs bahsederek genellikle darbeyi yumuşatırlar. ...Yeteneksiz olanlar görünmez hale gelir; gizliden gizliye, başarı değil kabiliyeti yargılayan kurumlarda görüş alanının dışına düşerler” (Sennett, 2009: 89). Aslında uygulanan testler kurumların yeni yapısına uygun insanları seçmeye yönelik nesnel olduğu iddiasındaki bir dizi tarama yöntemidir. Burada artık geçmişteki başarıların önemi pek yoktur. **Şule**’nin bu döneme ilişkin görüş ve gözlemlerini daha iyi anlayabilmek amacıyla bankaların bakış açıları ve yaklaşımlarında oluşan farklılıklar neler diye sorulduğunda konuya şu sözlerle ve örneklerle cevap vermiştir: “*Elbette farklılıklar var. Şimdi hazine departmanına gircek bir adayın strese dayanıklı olması gerekiyor ve buna uygun testlere tabi tutuluyor. Teftiş departmanı için kontrollü, ciddi kişilik yapısı önemli veya pazarlama departmanında her yere girip-çıkabilen, sosyal, dışadönük ağız laf yapabilen özellikteki adayları tercih ediyoruz. Bir de back-office olarak çalışanlar var. Onlar, kredi, operasyon işleri için tercih ediliyorlar. Bu dört özellikten hangisine daha uygun olduğu belirleniyor kişinin. Çocuk teftiş kısmında çalışmak istiyor, ama test sonuçlarına göre mümkün değil. Çalışmak istemesinin nedeni ise, ailesi müfettişliğin çok daha saygın olduğunu vurgulaması ve bu yöndeki genel kanılar. Bizim zamanımızda böyle şeyler yoktu. O zamanlar XX mali planlamanın başındaydı ve "bana iyi adamlar bulun" demiş. O zamanda fazla*

üniversite yok, ODTÜ ve Boğaziçi gibi seçilmiş üniversitelerden mali planlama bölümüne genç insanlar alındı, Daha sonra mali kontrol ve planlama bölümü oldu ve merkezi operasyonlara bağlandı ve bir tek muhasebe kaldı, ardından o da bağlandı. Şimdi şubelerde öyle bir departman yok, Daha önce şubenin her işini yapan bir mali kontrolcü vardı. Fiş kesilirdi, çok manuel işlemler yapılırdı, mali kontrolcü hesapların doğruluğuna, komisyona, yapılan işlemlere bakardı, rakamlarda hata olup olmadığını incelerdi. Şimdi herşey otomasyona geçti, bunları yapan çok ciddi bir bilgi-işlem sisitemi mevcut. İnsana ihtiyaç kalmadı bu iş için. Eskiden mali kontrolcü herkesin saydığı ve ciddiye aldığı kişiydi. Bu tanıımı bize verdiklerinde hoşuma gitti ve iki sene bunu yaptım. O zamanlar ise, bankacılık da evrim geçirmeye başlamıştı. O dönem, marketing yani pazarlama departmanı ön plana çıktı, yani siz masanızda oturmayın ve müşteriyi dışarda bulun tarzında bir sistem uygulanmaya başlandı. Çünkü banka sayısı çoğaldı, rekabet ortamı arttı. Birçok banka, alt yapısını yeniledi, yeni makinalar aldı ama aynı zamanda anlaşıldı ki, en önemli olan şey insan. Pazarlama ve satış departmanlarında bunun önemi o kadar büyüdü ki, sürekli insana yatırım yaptılar. O dönemki eğitimler çok fazladır, bize hep müşteri ile ilişkiler, önce insan kavramının önemi şeklinde psikolojik destekli eğitimler verildi. Bir baktık ki, bütün bankalar aynı hale gelmiş dekorasyon süper, görsellik mükemmel. Sermayesi en zayıf bankaya girdiğinizde bile iç donanımı gayet şık bir hal almış fakat müşteri memnuniyeti denen şey yok. Buna önem verildi, pazarlama daha sonra satış ve pazarlama oldu, daha sonra satış ve pazarlama ekipleri ayrıldı. Bu tip kavramlar dönemin ihtiyaçlarına göre oluştu. Bizim zamanımızda, gemi mühendisleri de gelip bankacı olmak istiyordu. Gidin ve kendi işinizi yapın dediğimizde, hayır ben bankacı olmak istiyorum diyorlardı çünkü çok yeni bir dünya vardı ve bu bağlamda ödenen maaşlar çok yüksekti. Özel sektörün içinde başka bir yerde alamayacağınız miktarda kazanç elde ediyordunuz. Eskiden bir müdür, her sene aldığı prim ile ev satın alabiliyordu, Bu bankacılığın çok kazandırdığı dönemlerdi, o zaman da mühendisler o kadar yıl teknik okulda okumuşlar ama gelip bankacılığı tercih ettiler. Bu 1990'lı yıllardaydı. 85'den itibaren pazarlama atağa kalktı. Hatta işin ucu o kadar kaçtı ki, başlayan personeli seçmek zorunda kaldılar, başvuruda bulunan kişi sayısı çok fazlaydı. Çok iyi hatırlarım Xbank'a 91-92'de girenler Financal Times'a kapak oldular, bunlar çift masterlydı, bir tane de yetmedi.

ODTÜ veya Bilkent'de inşaat mühendisliği okumuş adam, Bilkent'de okuyan MBA masterı yapmış, hadi o biraz daha vizyonunu geliştirmiş. Diğeri, masterını da inşaat üzerine yapmış, bize ne gibi bir faydası olabilir diye düşünmüştük. Aslında eskiden lise mezunlarının yaptığı işi yapıyorduk ama üniversite mezunları olarak biraz daha çıta yükseldi, talep çok arttı ve biz de bu bağlamda çok önemli eğitimler gürdük. Eskiden, bir üniversiteye prezentasyona gittiğimizde, öğrencilerin ağızlarının suyu aka aka bizi dinlerlerdi, illa bankacı olmak istediklerini söylerlerdi. Bankada ilk başladıkları gün fotokopi çekerler, birden moralleri bozulur "aa ben bu işi yapmak için mi buraya geldim" derler. Önemli olan doğru yere doğru eleman mantığı, bize başvurup çalışmaya başlayan bir kısım kişi üç-dört sene sonra kendi işlerini kurdu. Onlar, bu iş için doğru kişiler değillerdi."

Şule'nin deneyimleri finans dünyasının çarpıcı değişim ve dönüşümünün daha iyi anlaşılmasını sağlayan bilgiler içermektedir. **Şule** yeni bankaların kuruluşu, hızla büyümesi, iş gücünün niteliksel dönüşümünü yaşamış ve deneyimlemiştir. **Şule** sadece son onbeş yılda başdöndürücü değişimler ortaya çıktığını da açıkça ifade etmektedir.

Küreselleşme süreci ile birlikte değişen ve dönüşen üretim biçimleri, hem ülkelerin sosyo ekonomik yapısını etkilemiş hem de toplumların kültürleri üzerinde derin etkiler yaratmıştır. Görüşme yapılan yöneticiler bu süreci, kendi bakış açılarıyla değerlendirirken ortaya çıkan tablonun olumsuz yanlarına da vurgu yapmaktan geri durmamışlardır. İşgücünün niteliksel dönüşümü ve şirketlerin hızlı manevralarını gerçekleştirebilecek yönetici profilinin de dönemsel bazı özelliklerinin olması da düşündürücüdür. Bir dönem verimlilik ve kalite üzerine yoğunlaşırken hemen ardından şirketi en yüksek değerden satmaya çalışacak yönetici tipine ihtiyaç duyulmuştur. Bu ise, aslında, tümünün kar amaçlı kuruluşlar olduğu gerçeğinden bağımsız ele alınamaz. Küresel rekabet ortamında atılan her adımın temel motifi doğası gereği daha çok kazançtır. Bakan'ın şirketlerdeki insani anlayış, doğaya saygı, duygudaşlık gibi imajlarla törpülemeye çalıştıkları soğuk çehrelerindeki değişimin arka planında kara yönelik kimliklerinde büyük bir yeniliğin olduğu söylenemez (Bakan, 2007: 30).

Yenilik küresel sermayenin sabırsız ve kısa vadede kazanç sağlamaya dönük yeni ölçütüdür.

Görüşmeye katılan bireyler bu süreci kendi deneyimleri ve dünya görüşleri çerçevesinde değerlendiremişlerdir. Öte yandan iletişim sistemlerindeki gelişme ile sağlanan bilgi akışındaki muazzam artışın bu insanların da kendi düşüncelerini oluştururken sunulan güncel bilgi ve ideolojiden büyük oranlarda etkilenmiş olabileceklerini dikkate almak gerekir.

Bu sürece doğrudan maruz kalan insanların hem kimlikleri hem de yaşam tarzları etkilenmiştir. Sonraki bölüm bu değişimlerin izlerini bulmaya yöneliktir. Yaşam tarzlarındaki ve kimliklerdeki değişimlerin de peyderpey gerçekleştiği hesaba katılmalıdır.

iii. Yeni Kimlikler ve Yaşam Tarzları

Küreselleşen dünya toplumun tüketim kültürü, hobileri, tatil alışkanlıkları, gündelik yaşam tarzları ve daha pek çok şeyi de dönüştürmektedir. Bu araştırmada profesyonel işgücünün geçtiğimiz otuz yıldaki etkilenimleri de bir de bu açıdan ele alınmıştır. Merkez kapitalist ülkelerde yaşanan değişimler ilk halkada yer alan Türkiye gibi ülkelerde de etkisini hızla göstermiştir. Sosyo-ekonomideki yapısal değişimlerinin kültürel değişimi de içermesi kaçınılmazdır. İçer kapalı ekonominin katı ulus-devlet ideolojisiyle beslenmiş kültürün değişiminde ilk sırayı bu sürecin tam olarak içinde aktif olarak rol alan insanların alması doğaldır. İşte bu bağlamda, bu dönüşümü peyderpey yaşayan profesyonel yöneticilerin nasıl ve neden değiştikleri bu çalışmanın konusudur.

Uzun yıllar uluslararası bir şirketlerde üst düzey roller üstlenen Avni ve ailesi iki otomobilin yanı sıra kendi evlerine de sahiptirler. Yazlık olarak devre mülk fırsatından

yararlanmaktadırlar. Genelde tatillerini yurt içinde yapmayı tercih ettikleri gibi, hem yaz hem de kış tatilleri yapmaktadırlar. İki çocukları da prestiji yüksek özel okullarda okumaktadırlar ve onlar ile ilgili geleceğe dair beklentiler söz konusu olunca, modernitenin kavramsallaştırdığı ‘erdemli insan’ tutumuyla cevap verir: *“İyi, dürüst, ahlaki değerleri yüksek, kendi ayakları üstünde durabilen, sorunlarla karşılaştıklarında bunları çözebilecek vatandaşlar olmalarını bekliyoruz. Mesleki anlamda çok fazla bir yaptırım içinde değiliz, yönlendirme çabamız yok. Yeter ki, bahsettiğim vasıflara ulaşır ekonomik bağımsızlıklarını elde etsinler”*. Avni sağlığa yönelik, fitness egzersizleri yapmak amacıyla bir spor merkezine ailece üyedir. Büyük alışveriş merkezlerinden alışveriş yapmakta, ve bilinen markaları tercih etmektedir. Tekne ve motosiklet gibi araçlara sahip olma konusunda şöyle düşünüyor: *“Tekne istedim ama sahibi olanlardan duyduğum kadarıyla, alan pişman satan pişman. Bakımı çok zor, kullanım imkanı ise az. Dolayısıyla almayı tercih etmedim, motosiklet de aynı şekilde. Aslında çok isterdim kullanmayı fakat Türkiye’de, oldukça tehlikeli ve kullanım alanları yetersiz. Eşim sürekli karşı çıkıyor. (Ama) Motosiklet bir özgürlük duygusu uyandırıyor, tekne de aynı şekilde”*. Bazen gereğinden fazla alışveriş yaptığını da kabul ediyor ve durumun farkında olarak şu şekilde ifade ediyor: *“Modern toplumun düştüğü tuzak bu. Kendim de yapıyorum, çocuklarımın da yaptığını görüyorum. Ama eşim o konuda dikkatli”*. Böyle bir olanağa sahip olmak da ona maddi refah hali ve örtülü bir özgürlük hissi vermektedir. Avni’nin *habitus*’u değişmiştir. İş hayatı olan yeni bir sosyal ve kültürel semaye kazandırmıştır. Yaşam biçimi için tercihlerini yönlendiren bu yeni durumdur. Bulgar göçmeni olan Avni, yaşam tarzını şekillendiren soruları geçmiş hayatı ve şimdiki hayatı arasındaki farklılıkların farkında olarak cevaplandırmaktadır. Bunu örneklendirirken de kendi çocukluğu ile çocuklarının hayatı arasındaki kontrastı kullanmaktadır. Avni 1980 yılı öncesinde geçirdiği gençliği ve çocukluğunda şu anda kendisinin ve çocuklarının istifade ettiği bir takım lükslerin olmadığını ve göreceli bir yokluk yaşandığını savunmaktadır. Ailesinin şu anda iki otomobile sahip olduğunu belirten Avni, 1980 öncesinden bahsederken maddi durumu iyi olan ailelerin bile çok lüks arabalara sahip olamadıklarını söylemektedir.

Avni bu sürecin yaşam tarzları üzerindeki etkilerini özetlerken, yeni oluşan toplumun huzursuzluğuna dikkat çekmektedir. Kendi gençlik dönemini tevazu ve

alçakgönüllülük yılları olarak hatırlarken iletişim sağanağına maruz kalan yeni neslin bambaşka bir yaşam tarzı ve paradigmaya sahip olduklarının da altını çizmektedir. Gerçekten de yeni nesil çok farklı tüketim alışkanlıkları olan, yaşamdan beklentileri bir önceki neslin idealizmiyle kıyaslanamayacak maddi öğelerle doldurulmuştur. **Avni**'nin çocuklarında gözlemledikleri günümüz dünyasında hiç de sıradışı değildir. *“80 öncesinde, bir rahatlık vardı, beklentinin daha düşük olduğu bu toplumda göreceli bir huzur hakimdi. Tabii, anarşiyi bir kenara atmak şartıyla. İnsanlar mütevaziydi daha azla tatmin olabiliyorlardı, çünkü fazlası yoktu. Söylediğim gibi, en büyük hayalimiz Murat 124 sahibi olmaktı. O dönemde bu arabanın sahibi olsaydım, en zengin insanların da alacağı arabalar aynı düzeydeydi. Toplumda çok büyük farklılıklar ve uçurumlar yoktu. Benim çocuklarıma gelince, onlar 90 sonrası doğdular ve neredeyse milenyum çocukları diyebiliriz. Standartları oldukça yüksek, Avrupa ve Amerika hatta bazı alanlarda onların da üzerinde bir standartta yaşıyorlar. Onların, 80'ler demiyorum ama 70'leri anlamaları mümkün değil. Biraz konu dışına çıkacağım, zaman zaman tv'de 70'li yıllara ait filmleri seyrediyorum. Çocuklarıma da göstererek, "bakın bu 70'li yıllarda çekilmiş bir film" diyorum ama onlar bunu, tarihi bir film olarak görüyorlar ve "baba neden seyrediyorsun bunu, annem o sırada 5 yaşındaydı" diyorlar. O yıllar bizim için güzel yıllar gibi görünse de, şimdiki nesil için hiçbir şey ifade etmiyor... sadece tarih.”* **Avni** görüşmede günümüz insanını son derece sade cümlelerle özetliyor aslında. Rekabetçi, esnek, hırslı ve yetinmeyen insan tipi. Hep daha fazlasını istemek ve buna layık olduğuna inanarak yaşamak.

Şule üniversiteden mezun olduğunda ailesine daha fazla yük olmamak ve Ankara'daki yaşamını sürdürebilmek için hemen iş hayatına atılma heyecanında olan bir gençken, yani maddi açıdan rahat değil, aksine endişeli süreçlerden geçmiş bir bireyken, şu anda maddi açıdan konforlu bir yaşam süren, ve paranın satın alabileceği bütün maddi ve hatta manevi ihtiyaç dışı olanaklardan yararlanabilen bir üst düzey yönetici konumuna gelmiş durumda. **Şule** terfi ettikten ve belirli bir düzeyde erk ve paraya sahip olduğu ilk yılları büyük bir içtenlikle şöyle aktarıyor: *“iki kademe yükseldim, iki sene sonra genel müdür olduğumda belli bir gelir seviyesi standartına*

çıkıtm. Bu standartta hemen uyum sağladım, mesela Türkiye'de senede bir kez tatil yaparken, orada neredeyse tüm taillerimi değerlendirdim veya alışverişe çıktığımda bütçeme bakmadan istediğimi alabilir hale geldim. Bir yemeğe çıktığımızda, ödediğimiz miktar adam başı 150'yi geçerci. Evimizin kirası ödeniyordu, şöformüz ve sekreterimiz vardı. Moskova, Tokyo'dan sonra en pahalı şehirdi. O bir alışkanlık yaratıyor, sonra Türkiye'ye gelip 50 dolar vermek size normal geliyor. Bu benim hayat tarzımı bozdu, böyle düşünüyorum çünkü çok yüksek rakamlarda para harcamaya alışıyorsunuz. Bankacılar da varolan bir şey vardır, gözlerinin önünen o kadar çok para geçer ki, birisi ona "bak bu ev 100 bin dolar" dediğinde, "aa çok ucuzmuş" der. Buraya döndüğümde, hiçbir şeyi beğenmedim, bir laf vardır "Allah hiçbir zaman gördüğünden geri koymasın" diye, maalesef öyle oldu ve yurtdışına çıkan herkesin yaşadığı şey budur." Bu süreç elbetteki yaşam tarzı dahil olmak üzere, çevresiyle ilişkilerini, hatta kiminle ilişki kurup kuramayacağına kadar hayatındaki bir çok günlük ve devamlı unsurları değiştirmiştir. Tatil anlayışını şöyle aktarıyor: "Yurtiçinde genellikle Fethiye'ye gidiyorum, erkek arkadaşım vesilesiyle orası ikinci adresim gibi oldu. Yurtdışı için adventure seyahatleri tercih ediyorum, yani yemek, alı şveriş çok cazip gelmiyor. Zamanında bu tarz yurtdışı gezilerim de oldu, Fransa vs. Ama artık, farklı ülkeleri ve farklı kültürleri tanımaktan zevk alıyorum. Özellikle de açık hava gezileri yapabiliyor olmak tercihim". **Şule**'nin de sosyal ve kültürel sermayesi ciddi oranlarda farklılaştığı için yaşamını geçmiş alışkanlıklarından oldukça farklı bir düzleme taşıdığı görölmektedir. **Şule** İstanbul'da yaşıyor ve bu şehrin ona sunduğu kültürel faaliyetlerinin bir çoğunu takip ediyor. Senede bir sağlık kontrolüne gidiyor ve check-up yaptırıyor. Hobileri her ne kadar tümüyle kendisi olabildiği yaratmaya yönelik serbest zaman etkinliği olmasa da, genelde dışarıda vakit geçirebildiği aktif, hareketli etkinliklerden oluşuyor; bisiklete binmek gibi. Bir alışveriş merkezindeki spor salonuna üye, ve kendini iyi hissetmek için sıklıkla yoga yapıyor. Kalitesinden emin olduğu markalar kullanıyor. Ünlü markaları kullanmasının sebebini ie çok çabuk eskimemeleri ve modalarının geçmemesine bağlamaktadır. Kullandığı arabadan bahsederken önemli bir konuya değiniyor **Şule**. İlk şahsi arabasından bahsederken : "İşte kullanacağım, business modeline uygun bir şey değildi" diyor ve daha sonra parliament mavisini satın aldığı aynı araba için ekliyor: "Parliament mavisini işte

müşteriye giderken kullanacağım bir renk olarak seçmezdim". İş ve özel hayatı arasındaki ayrıma dikkat ederek **Şule** hem kişiliğinden bahsederken hem de yaşam tarzından bahsederken bu detaylara değinmektedir. Fakat çalışma hayatının, yani bankacılık kültürünün, onun özel hayatına olan etkisini, yönetici rolüne değilde 'gerçek' kişiliğindeki dönüşüme olan katkısını göz ardı etmektedir. Bu nedenle devamlı olarak özel hayatını iş hayatının karşı konumuna yerleştirmektedir. Halbuki ilk başta farklı olan bu iki dünya bir süre sonra, özellikle statü değişiminden sonra (yani yönetici ünvanını aldıktan sonra) birbirine geçmeye başlar. **Şule**'nin seçimleri Chaney'in beğenilerle ilgili yazdığı noktalara da uymaktadır: "Kişisel beğenilerin, kişinin diğer kişiler tarafından yargılanabileceği sorumluluklardır. O halde beğeniler bir kimlik duygusunun da bütünleyici öğeleridir (Chaney, 1999: 21). Bu nedenle de "etraf, yani diğer insanlar ya da müşteriler sürekli seçimlerimizi ve beğenilerimizi yargılamaktadırlar, o halde onları dikkate alarak davranılmalıdır" şeklinde bir tutum benimsenmektedir.

Küreseleşme sürecinin toplumsal yaşamdaki en temel etkilerinden birisi de yaşam biçimlerindeki değişim ve bu değişimi simgeleyen tüketim alışkanlıklarındaki farklılaşmadır. Profesyonel yöneticilerin bu süreçte başat bir rol oynadıkları düşünülmektedir. Pahalı marka taşıyan ve yüksek kalitede olduğuna inanılan ürünlere sahip olmak ve kullanmak toplumdaki yerine de işaret eden bir işleve sahiptir. Görüşmeyi kabul eden örneklerde pahalı ve gösteriş konusuna değinilmemekte ancak, kalite unsuru ön plana çıkarılmaktadır. Örneğin **Necdet**: "...deneyerek kalitesini test ettiğimi bazı ürünleri sürekli kullanırım. Örneğin, bütün kravat ve gömleklerimi X&X'dan almayı tercih ederim çünkü adamlar kaliteli gömlek yapıyorlar. Fakat bu markayla özdeşleşmek veya o markanın bana keyif vermesi durumu değil." diyerek kaliteye vurgu yapar. Tekne ve motosiklete de şöyle yaklaşıyor: "Motosiklet üniversite çağlarımda bindiğim bir araçtı, hevesimi aldım tabir-i caizse. Sonrasında, yani 35 ve 40'lı yaşlarda tehlikeli bulmaya başladım. Tekne konusunda ise, "en iyi tekne arkadaşımın teknesidir" düsturu hakim. (Kahkahalar duyuluyor) Tekne sahibi arkadaşlarım var". **Necdet**'in yaşam tarzları ve kimlikler konusunda etrafındaki

aykırı örnekleri izledikçe kendisini onlardan ayrı tutma çabası içinde, kimliğini tutarlılıkla muhafaza etme eğiliminde olduğu gözlenir.

Necdet görüşmede oldukça eleştirel bir yaklaşım sergilemiştir. Kendi deneyimlerine ilişkin: *“Şimdi, biz sadece mesleki anlamda ilgi alanları olan gençler değildik, aynı zamanda sanata, felsefeye ve siyasete de meraklı kişilerdik ve çok okuyorduk. İş anlamında kısıtlı imkanların olduğu dönemlerden geçmemize rağmen, gene de iyi şeyler yapmaya çalıştık. Globalleşmenin, 12 Eylül ile çakışmasına dönmek istiyorum, 67'lilerin olduğu nesil, daha tüketime dayalı bir profil çizdi. Şu anda, bir çoğu genç yaşına rağmen mesleki anlamda çok yükseldiler. Spor kulübü üyelikleri, yaşam standartlarındaki farklar, çok kolay bir şekilde bunu yaptılar”*. Özellikle 12 Eylül sonrası toplumda yaşanan olağanüstü dönüşümün bir sonraki nesile olan etkisinin iş dünyasına yansımaları bu şekilde anlatılmaktadır. **Necdet**'in serbest zamanlarıyla ilgili uğraşları da onun anlatımıyla şöyle: *“İlgim her zaman var oldu bu konuda ama bazı zevkler farklılık gösterdi zamanla. Üniversite yıllarında, İstanbul'da ne kadar tiyatro, bale, konser varsa hiçbirini kaçırmazdım. Ama artık tiyatrodan hoşlanmıyorum, belki büyük bir laf ediyorum ama bana amatör geliyor, favorim sinema. Konserlerde de, uzun süre oturmaktan sıkılmaya başladığım için ki, bunun yaşla da alakası olabilir, müzik için evde CD dinlemeyi tercih ediyorum”*.

Çalışma hayatı sürecinde çok kritik bir döneme şahit olmuş olan **Şule**, kimlik ve yaşam tarzlarında geçirmiş olduğu değişim konusunda çelişen cevaplar vermiştir. Kimi yerde ben çocukken neysem şimdi de oyum derken, kimi yerde çalışma hayatında yaşadıklarının onu çok değiştirdiğini belirtmiştir. Açığa çıkması gereken unsur tam da bu çelişki ve ikilemdir: *“Okulumuzda rekabet ortamı vardı. Amerikan sistemi hakimdi, kimse kimseye sayfasını göstermez veya paylaşmazdı. Herkes, mümkün olduğu kadar bilgi gizlemeye çalışırdı. Aynı şekilde, iş hayatımda da bunu gördüm ve yadırgamadım. Her ne kadar Türk toplumuna biraz ters gelse de –aslında biraz ters değil bayağı ters - gelse bile, Amerikan okulunda okumak, Amerikan şirketlerinde çalışmak, burada benim gibiler için bir avantaj sağladı. Ben işe başladığım ilk günden itibaren, rekabetçi olmam gerektiğini biliyordum. Yaptığım işi,*

en iyi şekilde yapmam gerektiği bilincindeydim, mevcutla tatmin olmadan daha iyisini yapmayı hedeflemiştim. Bir de, "her günün yeni bir gün olduğunu bilerek başlamak" düsturu hayatımda ön planda oldu. Geçmişteki başarılarım benim için yeterlidir, ben bunlarla tatmin olup tadını çıkarayım gibi bir lüksünüz olmuyor".

Arzu ise kimi zaman motive olmak için bile alışveriş yapabildiğini söylemektedir. İnternet sitelerinden herşeye kolayca sahip olabilmemenin ya da satın alınan ürünün ihtiyaç bile olmadığıнын anlaşılmasını dürüstçe vurgulamaktadır: *"Etiketi çıkarmadan geri verme ihtiyacı duyduğum zamanlar oluyor tabii". Arzu: "Markette alışveriş yaparken fiyatlara değil de, tarihlere baktığımı farkettim. Sadece sepetin içine ürünleri atıyorum, galiba yatılı okumaktan gelen de bir alışkanlık, 'ben bunu hakediyorum, yoğun çalışıyorum ve hakediyorum' hissiyatı var".* derken tüketim alışkanlıklarının değişmesini çok iyi anlatmaktadır. Tüketimi özendiren dev alışveriş mekanlarının tüketiciyi bir anlamda büyüleyerek alışverişini özendirmesine iyi bir örnek söyledikleri.

Kendi evine sahip olan **Arzu**, okuldan mezun olup işe başladıktan bugüne kadar olan zaman içerisinde tüketim alışkanlıklarının tamamen değiştiğini belirtmektedir. Bunun sebeplerini kendi hayatında olan değişikliklerden, yani maaşının artmasına, bulunduğu pozisyonun ve statüsünün getirdiği değişimlere değil daha çok 1980 sonrasında ülke genelindeki dönüşümlere bağlamakta. Alışveriş merkezlerinin çoğalmasıyla tamamiyle değişen tüketim anlayışının, internet üzerinden yapılabilen alışveriş ve banka işlemleri sayesinde artık kolay erişebilmeyi ön plana koyan bir şekilde geliştiğini anlatıyor. Alışveriş sırasında kalite ve standartlara önem verdiğini belirtiyor. *"Tüketim alışkanlıklarımız tamamen değişti, her şeye ulaşmak çok kolaylaştı. Bir şeye ulaşma şeklimiz farklıydı, üniversite ve çevresinde varoluyorduk. Akmerkez bizim zamanımızda açıldı, hayranlıkla gezdiğimiz zamanları hatırlıyorum. İş görüşmesine gideceğim takım elbiseyi bulamadığımı hatırlıyorum çünkü bir tek Çarşı mağazasında vardı. Takım elbise, çok basit bir kıyafet. Şu anda birine anlatsanız Network, Fabrika gibi özel yerler var. Şu anda internet olmasaydı ve internet bankacılığı olmasaydı hayatımı idame ettiremez, faturamı yatıramaz veya maaşımı çekemezdim. Yaşamımın geldiği nokta bu. nnn.com'dan saç kurutma makinası*

alabiliyorum, kredi kartı bilgilerimi giriyorum ve şirkette masama kadar gelmiş buluyorum”. Aynı zamanda alışveriş huyunun sadece ihtiyaçlara yönelik değil hislerine yönelik değişebildiğini şu şekilde ifade ediyor: *“Daha çok şeye ihtiyaç duyduğumu düşünerek hareket ediyorum. Mesela, alışveriş yaptıktan sonra giyindiğim kıyafetten sıkılarak yenisini alıp, ondan da sıkılma durumu yaşayabiliyorum. Bazen aktivite yapmadığınız zamanlarda akşam evdeyseniz paranız cebinizde kalabilir ama bir arkadaşımla gittiğim alışveriş merkezinde dolaşırken, vitrinde görüp beğendiğim şeyi satın alabiliyorum ya da, o gün iş yerinde kötü bir gün geçirmişsem gene motivasyon amaçlı alışveriş yapabiliyorum.”*

Alışveriş ile olan ilişkisini kazanma gücünün artmış olmasına da bağlayan Arzu, alışveriş yaparken çalışmasının karşılığı olan bir hakkın yerine getirilmesi duygusunu yaşıyor olması yaşam tarzlarında tüketim alışkanlıklarının başat rolünü ortaya koyması bakımından önemlidir.

Göreceli olarak daha deneyimli daha eski yıllarda iş hayatına atılmış olan **Cahit** ise tüketim ve yaşam tarzına ilişkin sorulara şöyle cevaplar vermiştir: *“Karı-koca olarak aynı üniversiteden mezun olsak, benzer kuruluşlarda, üretici kuruluşlarda çalışıyor olsak da, üniversite hayatımızdaki yaşamla, ilk çalışma yıllarımızda herhangi bir yaşam kalitemizde artış olmadı. Halkla beraber, vasat, dışarıyı bilmeyen, dışarıdan bir haberi olmayan, gümrüklerden mal geçirilip transistörlü radyo geldiği zaman sevindiğimiz dönemleri çalışma hayatının başında da yaşadık. Hatta hiç unutmam Gölcük donanma tesisi yakın olduğu için seferden gelen astsubaylardan kendimize beyaz eşya temin ederdik. Hatta K’de Amerikan radar üssünde çalışan Amerikalılardan kapaklı cam kavanoz alırdık. Fakat 1980’li yılların başından itibaren, demin anlattığım pazarlama, rekabet, serbest piyasa ekonomisi kurallarını çalışmaya başladığı, arttığı, rekabetin arttığı dönemlerde gümrükler de yavaş yavaş açılmaya başladı ve böylece kişisel ve ailesel yaşantımızda da yeni bir dönem açıldı. Bunların en büyük etkisi doların serbest olmasıydı. Çünkü 1980 yılından önce kuruluşumuza da herhangi bir ithal parça alırken Ankara’dan izin almamız, dokuz ayda onun parasının çıkmasını merkez bankasından beklememiz gerekirdi. Halbuki 1980’den sonra hem*

kuruluşumuz bu tür şeyler için zorluk çekmedi, hem de biz kişisel olarak cebimizde rahat rahat dolar taşımaya ve yurtdışına çıkmaya başladık. Sadece mesleki eğitimler için değil, ailemizle beraber 80'li yılların ilk başlarında yurtdışında gezilere çıktık ve bol bol abur cubur alışveriş yaptık, döndük. ...Çok daha fazla tüketmeye başladık, yani bunların arasında çocuk oyuncakları, çikolatalar, neskafeler, montlar, tulumlar vs gelir ki hiç unutmam fabrikamdaki üst yöneticiler için veya müdürler için Amerika'dan gelirken post-it, hem de bir kutu, bir koli. Tabi hem eşimin hem de benim çalıştığım yerde bütün müdürler zevkten dört köşe olmuşlar, post-it'i hiç görmeyenler de ki çoğumuz görmemiştik, bu kadar kullanışlı bir emtianın varlığından haberdar olmuşlardı. Faks, telefon vs falan bu tür konulara artık girmeyeceğim, çünkü evimizde telefon olmadığı gibi fabrikamızda da telefon yoktu. Manyetolu santral vardı, oniki saatte İstanbul'a bağlanır haberleşme sağlanırdı. ...Zaten bizim üretim patlaması, kuruluşumuzda da üretim patlaması, satış patlaması yaptığımız dönemler 80'li yıllı dönemlerdir. Çünkü 80'li yıllarda tüketim alışkanlıkları hızla değişti, hem dünyayı gördüğünüz tanıdığınız için hem de yazılı ve görsel medyanın halk üzerindeki etkisiyle tüketim alışkanlığı hem değişti hem de hızla arttı. ...Biz elimizdeki para nedeniyle, herşeyin en iyi kalitesini almaya başladık. Çünkü 80'li yıllardan önce herşeyin en iyi kalitesi yoktu, bulabildiğini alıyordun, yani yağ yoktu, sigara yoktu... Ama 80'li yıllarda A bollaşınca, sigaramız B veya C sigarası yerine hemen A oldu. Arabamız M iken veya N iken hemen O oldu. Çünkü 80'li yıllarda böyle bir değişikliğe uğradık. Yurtdışına hiç çıkmazken, yurtdışına rahat rahat bol bol çıkar olduk ve yurtdışında istediğimiz kadar bol bol alışveriş yapar hale geldik.

Cahit'in tatil anlayışı ve alışkanlıkları da şöyle: “Çalışırken çok az tatil yapıyorduk. Bir haftalık veya iki haftalık. Fakat eşimle ayrılıyorduk, o çadırda kampingde kalmak istiyordu, ben tam teşekküllü beş yıldızlı tatil köylerinde. Genellikle benim istediğim oluyordu. Beş yıldızlı tatil köylerinde bir hafta, maksimum iki hafta geçiriyorduk. Kendimizi dinlendik zannedip geri dönüyorduk. Fakat yine bir tesadüf eseri, kayınpederimin ölümü üzerine yazın başlangıcında B'de yazlık kiraladık 1998 yılında, çok hoşumuza gitti. Son 13 senedir de tatillerimizi, yok, son 11 senemizde tatillerimizi B'de geçiriyoruz. Çalışırken hem çalıştık hem tatil yaptık. Şimdiki emekli

olduğumuzda da 3-4 ay orada kalıyoruz. Bizim için en güzel tatil o". Yazlık, tatil köyü, B'de kiralanan ev oldukça konforlu, kendi geçmişlerinden çok farklı yeni ve günümüz koşullarına uyumlu bir yaşam tarzına işaret etmektedir.

Diğer taraftan **Cahit**; kendi yaşam tarzlarındaki değişim için ise “..kişi ve aile söylerseniz biz bunlara çok özen gösteren bir aileyiz. Yani genel toplumu yansıtmaz. Yani benim şu üstümdeki kıyafetler veya ayakkabı dolabındaki ayakkabılarım, bazıları on sene önceki ayakkabılar bazıları on sene önceki takım elbiseler. Ama biraz evvel önceki konuşmalarım da bahsetmiştim V'ye B'ye gider iki üç yıllık iş elbiselerimi, takım elbiselerimi alırdım” demekle değişimi gözler önüne sermektedir. Kalite ve kaliteyle özdeş markaları kullanmaya başlamaları, tüketim alışkanlıklarının dönüşümüne dair ipuçları vermektedir.

Görüşmecilerin tümü de iş hayatındaki başarılarının bir sonucu olarak daha iyi olanaklara kavuşmuşlar ve yaşam tarzları değişmiştir. Hiç biri bu süreçte eski yaşam tarzlarını birebir koruduklarını iddia etmemiştir. Yaşam tarzlarındaki değişimin kimliklerine yansımaları ise her durumda farklı yorumlanmaya açıktır.

Profesyonel yöneticinin sonradan edindiği güç, iktidar ve statü, aynı şekilde kültürel ve sosyal semayelerindeki değişimi de beraberinde getirir. Bu sürecin nasıl algılandığı da aşağıda ele alınacaktır.

iv. Güç, Statü ve Toplumsal Cinsiyet

‘Verilmiş statü’ yerine ‘kazanılmış statü’nün modern ve endüstriyel toplumlarda fırsat eşitliğine bağlı olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. İçinde bulunduğumuz çağ, moderniyi de aşan kültürel çeşitliliğe olanak veren, meritokratik geleneklerin daha da yaygınlaştığı bir dönemin ana unsurlarını barındırmaktadır. Yapılan görüşmelerde toplumun belli bir katmanından gelen ortalamanın üstünde bir eğitim alarak, ortak

kültürel kodlarla yetiştirilmiş profesyonel yöneticilerin iş hayatlarındaki statüleri kazandıkları görülür. Bordieu'nun 'kültürel türetme' kavramından yola çıkarak da bakılırsa egemen sınıfların kendi gerçekliklerini toplumun diğer kesimlerine kabul ettirme güçlerinin izleri sürülebilir. Yani, resmi eğitim sonrası üstlenilen sorumluluklar ve yükümlülüklerin yerien getirilmesinde küresel sermayenin ülke çapında egemen kılıma çalıştığı değerler ve gerçekliklerden etkilendikleri görülür. Öte yandan gümrük duvarlarıyla yerel şirketlerin ayrıcalıklı olduğu korumacı ekonominin hüküm sürdüğü dönemlere mahsus kültürün bırakmış olduğu izlerin de tümüyle yok olduğunu söylemek zordur.

Cahit'in bir memur çocuğu olarak üniversiteyi bitirip kısa bir süre başka işler yaptıktan sonra bir fabrikada işe başlaması ve ardından terfi ederek yönetici konumuna yükselmesi ve iş hayatının sonuna kadar başka hiç bir seçenek aramaması beş kişi içinde tek örnektir. **Cahit**'in küreselleşme sürecini tek bir şirketin deneyimlediği değişimlere bakarak değerlendirmesi de bu bakımdan normal karşılanmalıdır. Kendi terfi aşamalarını şu şekilde aktarır: *"76 yılında şirketin en alt kademesinde uzman olarak çalışmaya başladım, laboratuvar mühendisi diye. Başımdaki amirim, laboratuvar teknisyeni, ortaokul mezunuydu. En alt kademedeki emekli olana kadar otuziki yıl çalıştım ve bu çalışma yıllarım arasında her kademedeki görev aldım. Şef oldum, mühendis oldum, müdür oldum, müdür yardımcısı oldum, fabrika müdürü oldum, genel müdür yardımcısı oldum. 1995 yılında 1 Ocaktan itibaren genel müdür oldum. Dolayısıyla bilfiil onüç sene bir ay genel müdürlük görevini ifa ettim. Bu genel müdürlük görevimden önce, tam on yıl da fabrika müdürlüğü görevini yürüttüm".* Yükselme süreci tam anlamıyla meritokratik ideallerin hayata geçmesi gibidir. Başarılı olan liyakatla en üst kademeye kadar yükselir ilkesinin bir örneği. **Cahit** şirkette üst pozisyonlara yükseldiğinde elde etmiş olduğu erki aktarırken de şöyle söylemektedir: *"İş hayatında çok fazla, gücümü bir anladım, işte eskiden fabrika müdürü varken masaya örtü koyduramam ki, ama fabrika müdürü olunca beyaz örtü koyun dedim. İlk tepki AA'dan, rahmetli, telefon gelmesi oldu. "Oğlum sen orada ne yapıyorsun?" diye, "Ne oldu?" dedim, "E" dedi "bana eleştiriler geliyor, komünizmi getirecek bu adam" diye dedi. "Yapma yahu A Bey, ne yapmışım?" dedim, "E oğlum sen masalara*

beyaz örtü koymuşsun.” dedi. “E ne olmuş?” dedim, “E diğer fabrikanın çalışanları da istiyormuş.” dedi. Patronlar beni arıyor. Eskiden kornalar çalardı, işçiler makinaları durdururlar, çay içmeye, sigara içmeye giderlerdi. Sonra korna çalardı, koşa koşa makinaların başına giderlerdi. Bunları kaldırdık, isteyen istediği zaman içsin dedik. Fabrika müdürü olmasaydım, bu güç bende olmasaydı bunları yapamam. Bunlar benim idealimdeydi, ama bunları ben kendim teorik olarak yaratmadım. Ben bunları yurtdışında gördüm, yurtdışına çıkmamın, hani 80’li yıllarda çıkmamın ve özellikle Amerika’da eğitim almamın, saha eğitimi almamın, operasyon eğitimi almamın en önemli katkıları bu oldu”. **Cahit**’in kültürel kodlarını kullanarak, kökenini unutmadan ideallerini gerçekleştirmeye çalıştığına tanık olunur. Erk sahibi olduğunda şirket çıkarları gözetilirken kişisel özelliklerden, inanç ve değerlerden ödün vermemeki isteğiyle hareket etmeye çalışmıştır. Ancak kariyer hayatının çeşitli noktalarında çeşitli ikilemlerin yaşanması da kaçınılmazdır.

Şule açık olarak belirtmese de, ve hatta bazı alanlarda iş hayatının özel hayatını etkilemediğini söylese de, aynı zamanda gücü ve otoritesi yüksek olan bireylerle pozisyonu gereği ilişki içerisinde olmanın da keyifli olduğunu söyler. İktidar sahibi olmanın onda yarattığı duyguyu kendi sözleriyle şöyle ifade etmektedir: “*Keyif alıyorsunuz ve kendinizi daha da önemli hissediyorsunuz.*” Bu ayrıcalıklı pozisyon hem şirket içinde hem de şirket dışında ona seçkin bir statü kazandırmaktadır. Bu statü ve ilişkiler nedeniyle yaşam tarzında da değişiklikler görülmektedir. Özel etkinliklere davetler almakta, yurtdışında çalıştığı dönemde onun hizmetine bir şoför verilmektedir. Kalitesi için kullandığını iddia ettiği giysi markaları aslında bu ortamlara uyum sağlama, statüsünü belli etme işlevi de görmektedir. İş hayatındaki eğilimlerinin kişiliğinde, karakterinde ve yaşam tarzında çok fazla etkiler bırakmadığını iddia etse de Şule, tam tersi yaşandığını gözlemlemekteyiz. Bunun bir başka örneğini Türkiye ve yurtdışında yaşadığı farklı deneyimlerden bahsederken görmekteyiz. Türkiye’de ona hizmet veren konumda çalışan biri ile samimi bir ilişki kurduğunda “*hemen tepene çıkar*” diyen **Şule**, yurtdışında bunun böyle olmadığını, yani herkesin bulunduğu konumu ve statüyü bilerek davrandığını belirtir.

Şule örneğinde finans sektöründe çalışan bir kadının güç, statü ve toplumsal cinsiyet ya da cinsiyetçi bakışın etkilerini ele almak ve iz sürebilmek mümkün gözükmemektedir. **Şule** iş hayatını boşanmış bir kadın olarak sürdürürken: “*Tek başına ayakta kalmak başka şey, ben hep böyle oldum. Tek yaşayan kadın arkadaşlarıma bakıyorum hayata karşı daha katı ve korunaklı bir duruşları var ve buna yaklaşmak kolay değildir. Ama aynı şekildedir evli ve çocuklu bir kadına baktığınızda daha yumuşak bir duruşu vardır*” demektedir. Bu sözlerin hem kadın olmanın yükü hem de tek başına ayakta durabilmenin güçlükleri okunabilir. Kavramsal çerçevenin içerisinde tartışılırsa bankacılıkta başarılı olmak için bir kadının erkeklere ait özelliklere sahip olması gerekmektedir. Aynı zamanda kadının toplum içindeki yeri ve sosyal rolünün de baskısı yüksektir. Bireysel istekleri de bu iki dünyanın arasına sıkışır ve bu örnekte olduğu gibi bu çekişmede kaybolup gider. **Şule** eğer yoğun bir şekilde, uzun saatler çalışmayıp, eşiyle, ailesiyle ve arkadaşlarıyla daha çok vakit geçirebilseydi, şu anda elde ettiği mevkiye gelebilir miydi bilinemez. Ya da eşi de onun gibi bir mücadele içinde değil de daha başka şartlarla çalışıyor olsaydı, erken yaşta boşanmış olur muydu? Senede sadece bir hafta tatil yaptığını belirten **Şule**, daha uzun tatiller yapmayı tercih etmiş olsaydı, erkek egemen bir ortamda yetkinliğinin üzerine, çalışkanlığını, ve fedakarlığını ekleyerek yükselmek için sermaye olarak kullanabilir miydi? Çocuk sahibi olmaya karar verip, doğum izni talep etseydi, bir ya da iki sene kariyerine ara verip çocuğuyla ilgilenerek geçirmiş olsaydı, şimdiki noktaya gelebilir miydi? Performans değerlendirmesi yapıldığında, özgeçmişinde gözükken bu ara nasıl değerlendirilirdi? Çocuk sahibi olmayı planladığı öğrenildiğinde ve aslında yetkin olduğu bir pozisyona başvurduğunda, pozisyonu belirli bir süre boş bırakmak zorunda kalacağını bilen patronları, onu aynı derecede yetkin görebilirler miydi? Tüm bu sorulara kesin yanıtlar bulunamaz. Ancak bu durumların onun hayatını önemli ölçüde etkilediğini kestirmek zor değildir. İş ve cinsiyet arasındaki ilişkileri gözlemleyen araştırmalarda görülmektedir ki, bu soruların cevaplarına kolayca ‘evet’ denemez. İş hayatında başarılı olmak için, onun kurallarına göre davranmak gerekmektedir. Esnek, akışkan ve parçalı olarak ifade edilen post-endüstriyel, postmodern çalışma hayatında bir kadının mücadelede taraf olarak bile görülmesi için özel hayatında bir çok şeyden feragat etmesi gerekmektedir. Bir de toplum içerisindeki sosyal rolünün beklentilerini

yerine getirmediği için ayrı bir stres faktörünü göğüslenmesi gerekmektedir. Yani çalışan kadınlar hem iş hayatında hem de özel hayatında çifte lanetlerin arasına sıkışmış bir yaşam alanında var olmaktadır. **Şule** de bunun farkındadır: “*Ama çok önemli bir şey var; "eğer oyunun içinde sürekli kalmak istiyorsanız kuralına göre oynayacaksınız". Oyunun kuralları hala erkekler tarafından belirleniyor.*

Arzu da bir kadın profesyonel olarak elde etmiş olduğu statü ve onun getirdiği iktidarın kullanılmasında tereddütler yaşamaktadır. “*..alınan kararları ve yapılan uygulamaları bazen açıklayamayabiliyorsunuz. İş hayatının adil olduğunu düşünmüyorum.*” derken edindiği statü nedeniyle kullanmak durumunda kaldığı erkin doğruluğundan kuşkusunu dile getirmektedir. İş hayatının adil olamadığı tespiti ise yaşadığı çelişkinin ve çatışmanın bu genelleme ile hafifletilmesi çabası gibi görünmektedir.

Arzu’nun cinsiyetçi bakışla ilgili deneyimi de dikkat çekici unsurlar taşımaktadır. Yaşamın her anında karşılaşılabileceği toplumsal cinsiyetle ilgili olumsuzlukları, akademik olarak elde ettiği başarı ile artadan kaldırabileceği varsayımıyla iş hayatına atıldığında toplumun genel duruşunun, aslında, şu veya bu şekilde iş hayatına da yansıdığını, temelde derin bir farklılık olmadığını anladığında biraz da şaşkınlık yaşaması normal karşılanabilir. Oysa toplumda egemen olan kültür iş hayatının dokularına da sızarak varlığını incelterek de olsa sürdürür. Olumsuz olarak gördüğü yanını hep duygusal olarak davranacak olmanız ve soğukkanlılığınızı koruyamamanız” varsayımı olduğunu söylüyor ve ekliyor: “*Bazen sinirli olmanız bile dönemsel şeylere bağlanıp, yüzünüze vurulabiliyor. Aynı başarıyı gösteren bir erkeğe göre, yaptığınız sıradan gözüküyor. Hatırlıyorum, danışman olarak bulunduğumuz bir çimento şirketinde, içerdeki grupta danışman potansiyelini en son taşıyan benmişim gibi davranmışlardı. Tanıştırılırken, zannediyorum ki bir beyin danışmanı olarak gördüler beni. Bir kadının asla danışman olacağını düşünmemişlerdi. Bunun avantajlarını kullanmaya çalıştım, belki evlenip çocuk doğursaydım daha fazla etkilenirdim bu süreçten. Stresin maksimuma çıktığı noktalarda sanki ağlamanız bekleniyor. Erkeklerin kendi aralarındaki şakalaştıkları ortama giremiyorsunuz, siz odadan*

çıktıktan sonra belden aşağı şakalar başlıyor. Bu da dezavantajlar yaratabiliyor, şu anda da bu durumu yaşıyorum”. Görüldüğü gibi eğer evlenip çocuk doğursaydı ayrımcılıklardan daha fazla etkilenmiş olacağını belirtiyor. Yani **Arzu**’ya göre iş hayatında kadın çalışanların evli ve çocuklu olmaları onları hem iş yerinde ilerleme konusunda negatif etkileyebilir hem de bir çalışma hayatında var olmak ve uyum sağlamak açısından dezavantaj olabilir.

Kadın yönetici olarak çalıştığı şirkette ne gibi deneyimler yaşadığı sorulduğunda, hem olumlu hem de olumsuz açılarda vakararak cevap veren **Arzu**, kadın olmanın avantajlarının da olduğunu ifade ederken şöyle der: *“Bu işyerimde bayan olmanın avantajları da vardı. kendi bünyesinde eğitim işini de içerdiği için kadın olmak bir yerde yeniyiseniz veya bir şeyi değiştirmeye çalışıyorsanız çok büyük bir avantaj.”*

Sonradan edinilen ve yönetici konumunun verdiği güç, o konumun toplum nezdindeki yeri, o konuma verilen değerin görüşmecileri çeşitli biçimlerde etkilediği açık bir şekilde görülmektedir. Öte yandan toplumsal cinsiyetin de geleneksel toplumlardaki durumu en azından kadın görüşmecilerin deneyimleriyle ortaya serilmektedir.

Yaşadıkları deneyimlerin, edindikleri gücün ve iktidarın, sosyal ve kültürel sermayelerindeki değişimin o insanların dünya görüşelerini ve değerlerini de etkilediğini varsayarak sonraki bölümde bu değerlendirme yapılacaktır.

v. Dünya Görüşü ve Değerler

Bu dönemin en başat olgularından birisi de çalışanların şirket kimlikleriyle ilişkisidir. Gorz’un sözünü ettiği çalışanlara verilen şirket kimliğinin (corporate identity) firmaların farklı düzeylerde gerçekleştirdiği kültürlerinden kaynaklanmaktadır (Gorz, 2001: 56-57). Firmalar çalışanlarına aidiyet duygusu

sunarak bir çeşit cemaat dayanışması yaratmaktadırlar. Mevcut inanç ve değerler ikame edilerek yerlerine yenileri konulmaya çalışılır. Şirketlerin üst düzey yöneticileri ise bire değişim unsuru (change agent) olarak şirket kültürlerinin oluşturulması ve benimsetilmesinde öncü rolü üstlenirler. Statükonun sürekli sorgulananak yenilikçiliğin (innovation) desteklenmesi tüm çalışanların sürekli yeni anlayış, değer ve inançlara hazır olmaları demektir.

Bu sürecin önderi, şirket çıkarlarıyla özdeşleşerek değişimin hem mimarı, hem de uygulayıcısı olan üst düzey yöneticilerdir. Görüşme yapılan üst düzey yöneticiler bu değişimi inkar etme eğilimde olsalar da konuşmaların çeşitli yerlerinde, hem kendilerinin hem de yakın çevresinde birarada yaşadıkları insanların inanç ve değerlerindeki değişimi gözler önüne sermektedir. Örneğin Avni şu sözleriyle sisteme entegre olmaya çalışan Türkiye ile eski Bulgaristan arasındaki önemli farkları aktarmaktadır: *“Bulgaristan’da doğdum, az da olsa sosyalist rejim uygulamasını yaşadım, dolayısıyla çocukluğum Türkiye ’deki çocukların yaşantısından farklıydı. İnsanların, gelecek kaygısı, rekabet duygusu, birisinin omuzundan yükselme, bilgi gizleme, kuyusunu kazma gibi eylemleri yoktu. 14 yaşındayken bile bazı şeyleri gözlemleyebiliyordum. Ailemde, yumuşak düzen hakimdi, ilişkiler daha samimiydi. Belki dünya da öyleydi o dönem ama sosyalist rejimde, sağlık sistemi yaygındı, emekli olduğunuzda kaygınız yoktu, isteyen istediği okulda okuyordu, gelirden uçurum yoktu. Türkiye’de, 70 li yıllarda aradaki farkı gördüm. Kapitalizmin etkisi vardı ve buraya geldiğimde büyük bir kültürel şok yaşadım. 14 yaşına kadar küfür etmesini bilmezdim burada öğrendim, somut ama aradaki farkı anlamak için söylüyorum. İnsanlarda o yıllarda, istanbul’da birbirine kasıtlı davranış, kandırma, tututuğunu koparan zihniyet, dolandırıcılık o yıllarda da hakimdi”. Öte yandan görüşmede dünya görüşünü ve şirket ilişkisini uzun uzun anlatmayı yeğlemiştir: “ (Şimdi ise) Daha keskinleşti ama temeli vardı” demek ve küreselleşme ile ilişkisini ve kendi durumunu şöyle ortaya koymaktadır: “Bunu kapitalist sisteme bağlamak daha doğru. Her ne kadar Amerikan üniversitesinde okudum desem de, ODTÜ’de bir sosyalist rejim vardı. Kurtarılmış bir yerdi, ilk kişiliğimin başlangıcı bu bahsettiğim sosyalist rejimde şekillendi gelişimi ODTÜ’de yaşadım. Amerikan şirketlerinde çalıştım ama her*

zaman için işçi ve işveren arasındaki dengeyi korumaya çalıştım” dediğinde gerçekten koruyup koruyamadığı sorulduğunda şöyle cevap verir: “Faydam olduğunu düşünüyorum.O dönemde, benim gibi iş hayatına atılanların -ister 68 kuşağı deyin ister 80 kuşağı deyin- iş hayatını değiştirdiklerine inanıyorum. Benim dönemimde, işçi ve işveren düşmanı değildi. Geleneksel yapının değişiminde rol oynadıklarına inanıyorum...İşveren çalışanı düşman olarak görmedi, işveren temsilcileri olarak, "korumak" abartılı bir tabir olabilir ama tampon görev yaptık. İşçi haklarının sağlamlaştırılmasında bizim neslin etkin olduğunu düşünüyorum”. İşçi haklarındaki duruma ilişkin: “Daha iyi değil fakat kötü olduğunu söyleyecek veri de yok elimizde. Eskiden sendika üyesi ne kadardı şimdi ne kadar bilmiyorum ama çok kayıp olduğunu sanmıyorum...İşverende de yumuşama oldu...Taviz vermiş olabilir. Bugün pekçok şirket sadece kendine veya çalışanlarına değil çevresine de bunu yaymaya çalışıyor, sosyal faaliyetler, çevre faaliyetleriyle bu bilinç artıyor”.

Avni'nin değişime dair söyledikleri de şunlar: “Belki bağlantı kurmak zor olabilir vereceğim örnekle alakalı olarak ama mesela bir kalite konusunda, standartlar veya yüksek standartlar konusunda, eğer multinational şirketlerde çalışmasaydım şu anda bu durumda olacağımı sanmıyorum. Ya da, bir iş güvenliği konusunda kişi hayatının her şeyden önemli olduğu ve ne yaparsanız yapın hayatınızın ve sağlığınızın herşeyden önemli olması mantığı gibi. Ben bunu, yabancı şirketlerde gördüm, uyguladım ve hayatımın bir parçası oldu hatta genlerime işledi "iş güvenliği ve yüksek standartlar". Bunun yanı sıra "tartışma götürcek" ahlaki değerler de bu örnekendirme içinde verilebilir. Türkiye'de şu anda bile kavranamamış veya hayata geçmemiş ahlaki veya etik değerlerden bahsediyorum. Yasal olmayan hiçbir şey yapmayacaksınız, kimseye zarar vermeyeceksiniz, gayri ahlaki işler yapmayacaksınız. Bu çok geniş bir kavram olabilir ama somut örnek de vereyim, "çalışanınızla ilişkiye girmeyeceksiniz" gibi. Tabii yabancı şirketler de, bu noktaya hemen gelmedi, zamanla oldu ve kamuoyu baskısı çok etkendi. Benim gördüğüm bu ahlaki değerler, Türkiye'deki şirketlerden çok daha üst düzeyde. Şirketlerin henüz bu kademeye gelmemelerini de bir süreç olarak görüyorum. Bizim için bu bir avantaj. Gördüğüm AB uyum yasaları, yönetmelikler veya benzer yasalar, Türk Hükümeti de bunları gönüllü olarak, inandığı için yapmıyor,

AB' den gelen baskılar sonucu yapıyor. Ama baskı sonucu yapması hiç önemli değil . Benim için önemli olan ulaşacağı nokta. Zorunlu yapılan bu girişimler 20 yıl sonra insanlık yararına olacaktır. Basit bir örnek vereyim; kemer takma veya kırmızı ışıktaki durma 20 yıl öncesinde neredeyse yoktu. Şimdi kırmızı ışıktaki duranların sayısı yüzde 90 civarında. Gönüllü mü insanlar, hayır, şartlar zorladı. Kemer takma, uzun yıllar gönülsüz bir şekilde yapıldı ama yeni nesiller ve benim çocuklarım için bir standart. Yabancı şirketlerin uyguladığı çevre duyarlılığı , kalite standartları, ahlaki değerler,iş güvenliği konuları daha uzun bir zaman diliminde, Türk şirketlerinde de uygulanacak ve zamanla standart haline gelecek.

Avni için “70’lerde idealist gruplar vardı, insanların kurtuluşu, barış, özgürlük gibi kavramlar çok önemliydi gençlerde. Bugün buna rastlamıyoruz, kendi özelimizde de yaşar haldeyiz ne düşünüyorsunuz bu konuda? Eskiden bilim yeter diyorken, artık tanrı ve din konusunda farklı mı düşünüyorsunuz? sorusunun cevabı şudur: “Gençliğimde, "tanrı ve din" konusunda görüşlerim neyse, değişmedi ama olgunlaştı. Geçmişte "tanrı yok" diyordum şimdi dinlerin öne çıkardığı İsa, Yehova yoktu diyordum. İster yaratılmış ister bir yaratan olsun evren bir şekilde yaratıldı”. Bilimin açıklayıcılığı içinse: “Açıklaşa bile, "açık bıraktığı" sorular olacaktır. Tanrı varmış, yokmuş nasılmış gibi soruları dert etmiyorum. İnanıyorum, müslüman hristiyan veya yahudiliğin öne sürdüğü şekilde bir tanrı yok”.

Avni’nin şirket kültürü ile ilgili görüşleri de şöyle: “Genel anlamda baktığımızda, benim "özel" bir durumum olduğunu söyleyebilirim. İyi bir şirkette çalıştım, çalıştığım Türk şirketi de ülkenin en iyi şirketlerinden biriydi. "İnsana", en çok değer veren kuruluşlardan da bir tanesiydi. Ardından, uzun yıllar görev yaptığım yabancı şirket, dünyada insana en çok değer veren şirketti. Piyasadaki diğer şirketlere gelince, dışardan duyduğum yorumlar, arkadaşlarımdan edindiğim bilgiler veya başka şirketlerden gelen mülakatlar sonucu yaptığım değerlendirmeler sonucu, çalıştığım şirket açısından soracak olursanız çok fazla çelişki yaşamadım. Kendi hayat felsefem ile şirketin felsefesi, yüzde 90 civarında uyumluydu diyebilirim. Şirket adına hareket ederken karşılaştığı ikilemler için: İnsan olarak, o kişinin ailesini, çocuklarını, varolan

standartlarını yakalayamayacağını, hayatının zorlaşacağını düşünüyorsunuz. Ama diğer taraftan şu da var; yanlış insanı şirkette tutmak kısa vadede sorun yaratmasa da, uzun vade söz konusu olunca hem kişi hem de şirket açısından problem teşkil etmeye başladığını bizzat gördüm”. Avni’nin iş yaşamı ile paralel olartk değerler ve dünya görüşüyle ilgili tutum ve yaklaşımları bu şekildedir.

Sistemin rekabetçi dokusu insan davranışını derinden etkilmektedir. **Avni**’nin deneyimi işte bu gerçeği hatırlatmaktadır. **Avni**’nin iki yarı ülke deneyimi onun gündelik hayatının zamansallığını ortaya koymaktadır. Gerçekliğin sosyal inşası işte budur. Aynı kökenden gelen bir insanın iki ayrı ortamdaki etkilenimleri birbirinden oldukça farklıdır. **Avni**’nin 70’li yıllardaki deneyimi Berger & Luckmann’ın şu tespitine uymaktadır: “Gündelik hayatın zamansal yapısı, sadece herhangi tek bir günün ‘gündemine’ önceden tertip edilmiş ardışıklıklar dayatmakla kalmaz; ama aynı zamanda kendini, bir bütün olarak biyografime dayatır. Hem günü birlik ‘gündemimi’ hem de biyografimin tümünü, bu zamansal yapının tayin ettiği koordinatlar içinde kavrarım” (Berger & Luckman, 2008: 43).

Avni yabancı kökenli şirketlerde çalışmanın onun üzerinde olan etkisini şöyle ifade eder: “*Kişi hayatının herşeyden önemli olduğu mantığını yabancı şirketlerde gördüm, öğrendim ve uyguladım. Hayatımın bir parçası oldu, genlerime işledi*”. Tam da Gorz’un ifade ettiği gibi “Toplumsal kimlik ve bütünleşme arayışının sürekli boşa çıktığı, dağılmakta olan bir toplumda, genç işçi firmanın kendisine aşıladığı ‘şirket kültürü’nde ve ‘şirket vatanseverliği’nde global bir topluma aidiyeti ikame edecek bir şey, güvensizlik duygusuna karşı bir sığınak bulabilir” (Gorz, 2001:56). **Avni**’de gözlenen olgu ancak bu şekilde açıklanabilir. Şirket kimliğiyle özdeşleşme ve aidiyet duygusu.

Cahit’in çalışma hayatı süresince gözlemlediği ve eleştirdiği bir başka konu ise çalışanlarla ilgili alınan kararların hayata geçirilmesi söz konusu olduğunda bu tip yöneticilerin kendi değerleriyle ters düşmelerine dair:“...sadece şirket değerlerinden değil kişisel değerlerinden de fedakarlık etmeye başlıyorlar. Bunların arasında en çok,

çalışanların sayısının azaltılması süreci, çalışanlarının tasnif edilmesi, gruplandırılması süreci ve yapılan işlerde ülke, bölge veya insanlık, dünya değerlerinin göz ardı edilmesi. Yani “kar için herşey mübahtır”ın benimsenmesi”. Kendisine dair sorulara ise kesin sözlerle “bizim dünya görüşümüzde karı-koca bir değişiklik olmadı. Belki karı-koca olmamızın, karı-koca birbirimize benzememizin etkisi var, başka bir karıyla evlenseydim, karım da başka bir kocayla evlenseydi muhtemelen bir değişiklik olurdu. Ama değişiklik olmamasının ana nedenlerinden biri bu, ikincisi de tabi ki bu konuda kararlı ve inançlı olmamız. Bizim sol görüşümüzde veya sosyal demokrat görüşümüzde veya bizim topluma katkı görüşümüzde ailece herhangi bir ünvan değişikliğinde bir değişiklik olmadı.” diyerek inanç ve değerlerine sınıksız sarılması önem arz etmektedir.

Cahit değer çatışmasının örnekleri şu şekilde aktarıyor:“..kendi değerlerimizle şirket kültürünün çatışması ilk fabrika müdürü olduğumda oldu. Çünkü, patron beni ziyarete geldi. Hiç de tahmin etmiyordum. “Cahit biliyor musun geçen hafta ne gibi gelişmeler oldu?” dedi, dedim “Ne oldu patron, hayrola?”. “İlk defa yurtdışından bir şirket geldi”, Amerikan şirketi, belki bilirsin T isimli, TM ürünleri yapıyor, hiçbir bilgim yoktu ilk defa duyuyordum, “onlarla ortak bir şirket kurduk, fakat ortada şirket vs falan yok, seni de fabrika müdürü olarak belirledik.” dedi. “Sen topraktan bir fabrika kuracaksın, yüzde ellisi şirketin Amerikalıların olacak, yüzde ellisi senin olacak. X ve Y üretimini faaliyete geçireceğiz.” dedi. Şimdi ben on yıl önce, daha on yıl önce üniversitede “Yankee go home”, “Amerika'ya hayır” derken tam on sene sonra bir Amerikan şirketinde yönetici olmaya seçilmiştim. Bu bana çok zor geldi, eşime danıştım, hatta arkadaşlarımdan Bodrum'da yaşayan, kaçak yaşayan, sosyalist T diye bir adam vardı, Bodrum'a gittim on gün onunla beraber gün geçirdim. Fakat onların ortak kararıyla biraz da ikna oldum. Bir Amerikan şirketinde yönetici olarak çalışmaya karar verdim. Tabi bu bende büyük bir hem ruhsal hem de sosyal bir çatışmaya neden oldu ama Amerikalılarla çalışmaya başladıktan sonra da çok şaşırdım. Çünkü bizim yönetim, daha doğrusu yönetim demeyeyim idare tarzımızdan çok daha insancıl yönetimleri vardı. Örneğin ben onları denemek için şunu sordum: “İlk önce iş hayatı mıdır, aile hayatı mıdır?” dedim, en üst yöneticisi, Türkiye'ye gelen

ve benle uzun vakit geçiren, daha sonra XX'ın başkan yardımcısı olarak emekliye ayrılan TB, “tabii ki aile hayatıdır, iş hayatı aile hayatından çok sonra gelir, sakın aile hayatını ihmal etme” demişti....İş dünyası için, arkadaşlarım için, arkadaşlarımın çoğu için genelleyemem ama kendim için genellerim ben bunu. İş dünyasında aile hayatı önceliklidir görüşüne katılamam, çünkü arkadaşlarımın çoğu, bu nedenden eşlerinden boşanmak zorunda veya ayrılmak zorunda kaldılar. Çünkü iş hayatındaki kariyer, güç elde edilmesi, para elde edilmesi, itibar elde edilmesi, itibar çok önemlidir bu arada, yani üst yöneticiler için, aile hayatlarını feda ettiler. Çoğu boşanmıştır zaten, boşanmayan birkaç tane benim gibi ender adam kalmıştır.” **Cahit** sistemin dayattığı değişimlerin bir kısmına kendi değer ve inaçlarıyla çatıştığı için karşı koyma eğilimini dile getirmektedir. Bu karşı koyuş eninde sonunda şirket lehine uzlaşma ile sonuçlanmıştır. Marjinal tavırlar şirket politikalarında herhangi bir sapmaya neden olmayacak küçük ödünlerdir ve hayati bir etkisi de yoktur. **Cahit**'in yaşadıkları ve 38 yılın ardından hayal kırıklığı duygusu taşıyor olması bu süreçten gönül huzuru ile ayrılamadığına işaret eder.

Dünya görüşü ve değerlerdeki değişimi hem çeşitli üst düzey görevler üstlenmiş olması ve hem de farklı sektörlerde çalışmış olması nedeniyle dikkat çekici gözlemler ve çarpıcı saptamalarla **Necdet** şöyle özetlemektedir: “Birileri bu gelişmelerin, bu çocukların kendi başarıları olduklarına inandırmış. Yabancı bankaların gelmesi, çok zenginleşmeleri ve yüksek ücretler vermeleri 80 ile 90 yılları arasında oldu, yabancı şirketler de geldi. Bu çocuklar, kazandıkları yüksek ücretleri yüksek hayat standartına harcamaya başladılar. marka giyindiler, yurtdışı ve kış tatillerine çıktılar. Şimdi bu çocuklar çok fazla Fenerbahçe'li, çok fazla Beşiktaş'lı. Bizim zamanımızdaki ideolojilerin yerini, bu nesilde spor kulübü yönetimlerine entegre olmak gibi durumlar aldı”. İş dünyası giderek şirket çıkarlarıyla özdeş, derinlemesine sorgulamayan çalışan ve yönetici tipine yönelmektedir. Postmodern zamanlar modernitenin akıl ve bilimin rasyonel rehberliğine ihtiyaç duymamaktadır. Modernitenin öğretileriyle yetişen nesiller bu döneme ayak uydurmakta zorlanmaktadır.

Necdet'in görüşleri şimdiki nesle dair de çeşitli tespitleri içermektedir: “Dinlere

karşı da bir eğilim var. Şunu anlıyorum, globalleşen dünyada çalışan insan giderek yalnızlaşıyorsa, büyük ailelerin yerini çekirdek aileler alıyorsa, iletişim sorunları artıyorsa bunların hepsi araştırma konusu olabilir ama belli bir dünya görüşüne sahip olmama, düşüncelerini belli bir felsefi metoda oturtmamanın sonuçlarını görüyoruz. Siz ne kadar zeki olursanız olun, iyi yetiştirilmemişseniz saçmalayabiliyorsunuz. Bilimin mesleki hesaplarını yapamama ve bunu bir dünya görüşüne dönüştürememe sorunları var çocukların, bunu yaygın olarak görüyorum. Kaygı verici” Postmodern çağın insan tipine uygun bir resim çizmektedir. Daha az sorgulayan ama yenilikçi (innovative) de olabilen insan tipleri. Belli bir çizgide olmamak esnekliği, akışkanlığı, mobilitayı güçlendirir. Necdet kendi neslini şöyle değerlendiriyor. “Bizi nesil olarak, genellemek istemem ama çoğunluğumuz daha "saf ve memleketçiydik." Şimdi bir başarı duygusu var, ama bu anlamda çok tüketmekten kaynaklı bir sığlaşma hakim. Her türlü şeyi kendi üstünlüğünün kanıtı olarak kabul etmek ve bunu pazarlama tavrı söz konusu. Dolayısıyla çok zeki olduklarını ve bu sonucu hakettikleri duygusu baskın ama bunun nedeni hiçbir bedel ödememeleri”.

İlk saptama inanç ve değerlerin yüzeyselleşmesine, ardından da postmoderniteyi simgeleyen cemaatleşme olgusuna atıf yapmaktadır. Eğitilmiş işgücünün savruk, parçalı, birbirinden kopuk değerlere sahip olması günümüz dünyasını çok iyi açıklamaktadır. Ayrıca şu görüşleri de önemli: ” Sahicilik, kaybettiğimiz şey bu 10 yılda. Şimdi iki husus ön planda, zenciye zenci diyemiyorsun siyah Afrikalı ya da siyah Amerikalı diyorsun gibi. Bunlar yavaş yavaş Türkiye'ye gelmeye başladı (Politically correct- siyasi olarak doğru) bu söylemler, geleceği kirleten şeyler, çünkü dibinde çürümüşlük var. Çingeneye, çingene diyemiyorsun, halbuki bu aşağılamak için kullanılan bir tabir değil, çingene çingenedir şimdi Roman diyorlar. Bu pislik bize de bulaşıyor. Bir diğeri de "hissel pazarlama", yani sürekli ben işimi çok seviyorum ve iyi yapıyorum diyen, oyunu kurallarına göre oynadığını vurgulayan ama altı doldurulamayan bir yaklaşım. Bunların hepsinin bağlandığı yer bencillik. Herkes kendini bir başkasına pazarlıyor, herkes eşinin ne kadar muhteşem bir kadın olduğundan ve çocuklarının kariyerinden bahsediyor, herkes kendisinin ne kadar başarılı olduğunu söylüyor. Bu süreçte ben de, demode yönetici durumuna düştüm.

Yöneticilik yaparken bu sahicilikten uzak ve pazarlama güdülü tavırların içinde söylemlerini ifade edebilen biri oldum, bununla ilgili de problem yaşamadım. İnsanlar problem çıkarmamanızı istiyorlar, yani ağzını kapat problem çıkarma ve birlikte yürüyelim. Bir tür gizli anlaşma var sanki”. Necdet’in günümüzün değerleri ve yaklaşımlarına ilişkin gözlemleri dikkate değer ayrıntılar içermektedir. Yeni nesle dair şu tespitlerlerine de bakmakta yarar var: “Şimdi yeni nesil, 67’liler ve günümüzün yöneticileri ile ilgili bir problem de bu, daha önce bahsettiğim sığılaşma ile kendi çıkarlarını korumak, kendini sağlama alma güdülleri toplulukla uyum içinde yaşama biçiminin önüne geçiyor. Kritik bir yönetim kurulu toplantısı öncesi, hazırlamam gereken rapor için bana bilgi verecek kişi, toplantıdan önce kaçıp gitmişti ve ben yanımdaki vicdanlı birinin sayesinde bu rapor için gerekli bilgileri sağlamıştım. Ben onu satmadım yönetim kurulunda, o utanmadan beni dinledi ve ben, hiçbir şey olmamış gibi konuşmaya devam ettim. Bunu birden çok daha fazla yaptım. Eğer, yüzündeki ifadeyi bozmayıp, güzel giyinip gülümsüyorsan bitmiştir”. Yeni nesil profesyonellerde baskın anlayış artık bunlar olmaktadır. Necdet şunları da eklemektedir: “Bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın durumu. Çok büyük ahlaki sorunlar var, Türk iş hayatında. Çok büyük holdinglerden bahsettiğimi bir kez daha vurguluyorum. Bu şirketler, sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerini söylüyorlar ama ahlaksızlık ve vicdansızlık önemli boyutlarda. Evlerinde çalışan kadınlarla ilişki kuran genel müdürler, şirketin parasını çalan genel müdürler, bunların ihbar edilip, ihbarın gereğinin yapılmaması rastlanan hadiseler”.

Arzu’nun işle kimliği arasındaki paradoksal ilişki de aktarmaya değer unsurlar barındırmaktadır: Çalışmaya ilk başladığı dönem ile şimdiki davranışları, değerleri ve hisleri arasında karşılaştırma yapması istendiğinde **Arzu**, ilk zamanlarda “ben sadık bir çalışanınım ve çalıştığım yerden emekli olurum” diye düşündüğünü söylüyor. Bir iş yerine veya iş verene sadakatı o işyerinde uzun süre çalışıp emek vermek üzerinden tanımlayan **Arzu**, daha sonra bunun değiştiğini söylüyor. İş yerinde kalma kararının mutluluğuna ve huzuruna bağlı olduğunu belirtiyor. Bununla beraber beraber çalıştığı kişiler ile ilgili güven anlayışında da bir değişiklik olduğunu aşağıdaki şekilde belirtiyor: “İnsanlara çok güvenmiyorum ama bazı noktalarda karakterin

değiştirilemez olduğunu görüyorum. İnsanları tanımaya çalışıyor, eğer karakterinde değiştiremeyecek şeyler varsa, ekibimdeki kişileri değiştirmeye yönelik kararlar alıyorum. Eskiden ısrarkar davranır ve değiştirebilir diye düşünürdüm ama şimdi belli bir yere kadar değiştiriliyorsa bile, eğer istenilen olmuyorsa kişiler değiştirilir gibi sert bir yaklaşımım oldu. iş odaklı başlamışken, sonradan daha ilişki odaklı bir insan oldum”.

İlişki odaklı yaşamda güven unsurunun eksikliği nasıl bir tutarlılık ve kalıcılık sağlayabileğini kestirmek oldukça güç görünmektedir. Artık insanlar iş hayatındaki ilişkilerini yeniden tanımlamakta ve geleceği belirsiz ilişkiler sürdürmektedir. Arzu’nun, Sennett’in vurguladığı uzun vadeli ilişkilerin giderek yok olmasının insanın bütünselliğine verdiği zararın bir örneği gibi görülebilir (Sennett, 2002:11).

İnsanların dünya görüşlerindeki değişiklikleri ifade edebilmeleri çeşitli nedenlerde zordur. Dünya görüşlerindeki ve değerlerindeki değişiklikleri kabullenmenin tutarsız olmakla itham edilme kaygısından kaynakladığı düşünülebilir. Özellikle modern dünyanın ulus-devlet anlayışının,ideal insan modelini vazgeçilmez değerlerle donattığı dikkate alınmalıdır. Bu insanlar aile, çevre, okul ve tüm devlet kurumları tarafından yetiştirilmiş ve o dönemin ülkülerinden derin izler taşımaktadırlar. Küreselleşme ve onun postmodern dünya görüşü modern öğretiyi tepe taklak etmektedir. Kaldı ki, devletin kurumları da bu süreçte yeniden inşa edilirken doğasındaki hantallıklar nedeniyle yeni yapıya hemen uyum sağlayamamaktadır. Bu nedenle dünya görüşlerinde ve değerlerdeki altüst oluş, yeni nesillerde daha belirgin olarak gözlemlenebilir. Yeni nesil genç yöneticiler postmodern çağın gereklerine uyum sağlayan karakteristiklere çok daha fazlasıyla sahiptir.

İçinde bulunduğumuz çağın şirket yönetimde başarı kriterlerinde de belirgin değişimler meydana gelmektedir. Kapitalist sistemin bu yeni evresinde şirket içi mekanizmalarda da geri dönülmez farklılıklar oluşmuştur. İnsan kaynaklarının ön plana çıktığı bu yeni süreç sonraki bölümde ele alınacaktır.

vi. Başarı Ölçüsü ve Liyakat

Kapitalist sistemin bu yeni evresinde iş ve yeteneğin ele alınış biçimleri de dönüşüme uğramıştır. Yirminci yüzyılın son çeyreğine kadar uzun vadeli ve kestirilebilir bir zaman dilimi içinde kariyer basamaklarının neler olduğunu tanımlı idi. Sebatkar çalışan kıdemine paralel olarak kazancını da artırabiliyordu. Oysa günümüzün küresel şirketleri kısa vadede kara dönük, hızlı hareket edebilen, kaliteli ürün ya da hizmeti en ucuza sağlayabilen bir yapıya bürünmüştür, bu yapı başarı ölçüsü ve liyakata kavramlarını da değiştirmiştir.

Şule, terfi söz konusu olduğunda, sadece liyakata bağlı olmadığını kabul etmesine rağmen, kendisi için şansın değil kendi çalışma etiğinin faktör olduğunu söyler. Yurtdışına gitmeyi kabul etmesiyle başlayan kariyer merdivenindeki serüveninde aldığı yönetici pozisyonlarında yaşadıklarından bahsederken içinde bulunduğu bankacılık sektöründe mücadeleci ve güçlü olunması gerektiği üzerinde durur. *“Ben hayatım boyunca hep çok çalıştım. Elbette ki, şans faktörüyle bir yere gelenleri de gördüm, tek başına liyakat da her zaman yeteli olmayabilir fakat, ben çalışarak yükselenlerdenim. Hiçbir zaman, arkamda amcam, dayım veya herhangi birisi olmadı. Çok çalışmanın bedellerini de ödedim, evliliğim bitti, çocuğum olmadı, sağlık sorunları yaşadım, eve iş getirdim, bazen işten çok geç geldim. Çok çalışmamın yanı sıra, ekibimdeki çocukları, kendi çocukları gibi gören ve onlar için parçalanan bir yöneticiydim. Yurtdışında genel müdürlük görevi de, öylesine verilmedi. Patronumuz, çok detaycı ve çok inceleyen bir insandı ve babasının oğlu olsa, göreve uymuyorsa kişiyi asla o statüye yükseltecek bir insan değildi. Dolayısıyla da, eğer bir görev veriyorsa bunun muhakkak ki çok geçerli nedenleri vardı Ama ben, büyük bedeller de ödedim. Türkiye’de birçok görev ve ünvan var. Yurtiçi görevleriyle, yurtdışındakiler de farklı, çok tanınırlık, takımdaşlık ön planda. Bankalarda transferlerin çok olduğu bir dönem vardır ve çoğu kişi, benzer bankalarda çalışmıştır. Birbirlerini de bırakmazlar, bıraktıkları an zayıflayacaklarını bilirler”*. Bunun birbirlerine olan sadakatle ilgisi sorulduğunda *“Birlikte çalıştıkları için, tek başlarına ne yapacaklarını bilmiyorlar. Zayıf olabilirler, dolayısıyla bir takım olarak birbirlerini tamamlıyorlar. Aslında*

herkes her işi yapmıyor. herkes bir şeyi yapıyor. Parçalanmıyorlar ve nereye giderlerse birlikte gidiyorlar. Mesela hatırlarım, bankanın içinde bir Y grubu vardı, hep birlikte gittiler. Bu süreçte de, asla a bak onu seçmiş demedim çünkü biliyorumki Y kökenli ve adam o kişinin, diğerini tamamlayacağını biliyor, takımdaşlık var. Hayatlarını kolaylaştıran bu tip şeyler vardır, belki de doğrudur. Birde bana çok ters gelen bir şey vardı ki, yöneticiler bunun farkında olduğu halde söz konusu tavır devam ederdi, başka bir tabiri var mı bilmiyorum ama "yalakalar"dan bahsediyorum. Yöneticilerine daha iyi göstermeye çalışırlar bazı şeyleri, zamanla bu ilgi hoşunuza gidebilir ve onları ayırabilirsiniz. O kadar yükseğe çıkartırlar ki, aslında hiç de seilmeyen insanlardır söz konusu olan kişiler. Benim de, yaşadığım ve farkında olduğum bir şeydi bu. Çalışanlarımdan bazıları, gelin yemeğe çıkalım derlerdi, bir yere gittiklerinde muhakkak hediye getiriler vs.Bu hoşunuza da gidiyor. Fakat bazılarında da hiç böyle şeyler yoktur sadece işlerini yaparlar. Bankacılık sektöründe de "yalakalık" durumu çok yaygındı. Demek ki, insanın doğasında var, iltifattan hoşlanıyoruz” demektedir. Bu davranış tarzının terfilere olan etkisini ise: “Benim de kayırdığım adamlarım var ama bana benzer adamlardır bunlar. Daha doğrucu ve çalışkandır”. Bu görüşmeden de anlaşıldığı gibi somut, nesnel bir başarı ve terfi ölçümü yapılamamaktadır. Öznel değerlendirmeler pek çok durumda belirleyici olabilmektedir. Bu ise meritokratik, liyakata bağlı yükselme idealinin pek de sağlıklı işleyemediğinin göstergesidir.

Bankacılık sektöründeki kategorileşmelerden bahseden **Şule**, her uzmanlık alanının bir karakter özelliğinin olduğunu iddia etmektedir. Örneğin hazineye çalışmak isteyen bir bireyin stress altında paniğe kapılmayıp iyi performans sergilemesi gerekmektedir; teftişte ise ciddi ve kontrol sahibi bireyler aranır; pazarlamaya dışa dönük, **Şule**’nin de deyimiyle “ağzı laf yapan” çalışanlar uygun görülür. İşe uygun eleman arama çalışmaları psikolojik testlerin sonuçlarına dayalı yürümektedir. Şule bu şekilde kategorileştirmenin hem verimli hem de bu testlerin doğru olduğunu öne sürmektedir. Halbuki bu iş veren ve işçi arasındaki ilişki yetenek tarama sürecidir ve günümüz şirketlerinin insanları kategorilere ayırmak amacıyla en çok kullandıkları araçtır. Bilimsellik zırhına bürünmüş psikolojik testlerin iş başvurusu yapanların gerçek,

doğru, yani onların işi alabilmek için inşa ettikleri değil öz karakterlerini, ortaya çıkarttığı varsayılır. Bu kategoriler, davranış ve ilişkiler açısından işçileri kısıtlama ve kategorilere ayırma görevi görmektedir.

İş yerinde yapılan eğitimler de bu alanda kategorileşmeye destek olmaktadır. **Şule** bankacılığı okulda değil iş yerinde, alanda eğitilerek öğrendiğini belirtmektedir. Bir bankacılık okulunun olmadığını, ve bu sektörde zaten işin ancak ortamın içerisinde öğrenildiğini ve şirket eğitimlerinin bu nedenle çok önemli rol oynadığını iddia etmektedir. Şirket çalışanları psikolojik testler doğrultusunda kategorileştirildikten sonra, onlarda eksik olarak gördüğü davranış biçimlerini ve iş metodlarını, onları eğiterek yapılandırmaya çalışmaktadır. Bu yapılandırma süreci o şirket içerisinde standartlaşmayı sağlamaktadır; bir şirket kültürü ve buna uygun kimlikler yaratmaktadır.

Başarının çok çalışma, iyi çalışma ve liyakatla elde edileceğine dair sarsılmaz bir inanç vardır. Meritokrasi olarak adlandırılan bu sistemde herkesin zeka, beceri ve üretkenlikle üst seviyelere tırmanabileceği anlatılır. Oysa çeşitli bölümlerde yöneticilik deneyimine sahip, üstelik İnsan Kaynakları bölümünü de yönetmiş olan **Necdet**'in de belirttiği gibi *“fikrini açıkça söyleyen, "hayır efendim öyle olmaz, böyle olur" diyen yöneticinin ömrü çok uzun olmuyor”*. Bu sözlerden anlaşılan sadakatin liyakatın önünde yer almasıdır. Zeki, iyi eğitimli ve yaratıcı olmak yeterli değildir. İşyerinde uyumun başarının gereği olduğu meselesi ise **Necdet** için *“Bizim profesyonel yöneticilerimizin çoğu uyumu, ağzını açmamak ve problem çıkarmamak olarak algılıyor. Uyumun tanımı şu olmalıdır; "yatırımcının ne istediğini ve kendisinin gereksinimlerini bilerek, bu iki hususu bağdaştırabilmek”*. Yani sesini çıkartmamak aslında gerçeği söylememek demektir. Gerçek ise hedefe ulaşabilmek için açıklıkla bilinmesi gereken şeydir. Necdet şunları söylüyor: *“Acı ama gerçek ben bulunduğum şirkette hiç terfi etmedim her iş değişikliğinde statü olarak daha üst bir göreve geldim. Yönetim kurulu üyeleri ve patronlar keyfi yönetimden vazgeçmiyorlar. Hatta bir seferinde, bu konuda eleştirdiğim bir patron bana şöyle demişti; "kardeşim ben eskiden devlet memuruydum, keyfi yönetebilmek için patron oldum." Bu şirketlerde*

*yalaka adamlar ve güzel kadınların şansı yüksektir maalesef, sadece vücut ölçülerine göre işe alınan kadınlar var. Yalakalık ve güzel olmanın dışında, en önemli diğer etken ise sadakat. Yani, ben bu adamı aşağılasam, kovsam, sövsem de paçamdan ayrılmaz durumu. Üst yönetici-liyakat tanımını karşılayan bir durum bu. Son görev yaptığım holdingde nesnel davranmak için bütün pozisyonları değerlendirdik, ben bu değerlendirmeyi yapabilecekken, yönetici olduğum için taraf olmadan gerçek nesnellik sağlansın diye dışardan danışman getirttim. Çok önemli bir danışmanlık şirketi geldi. Gerekliliği belli olan pozisyonlardaki adamların, bu pozisyonlara ne derece uygun oldukları ve bu adamlarda ne denli yöneticilik kumaşı olduğu araştırıldı. Bu konuyu değerlendirmeleri için dışardan bir şirket getirttim ve üçüncü bir şirket bu konuyu bir daha değerlendirdi. Birinci sonuç; ortanın biraz üstünde bir adet yönetici var diğerlerinin hepsi çitanın altında, ikinci sonuç; en kötü iki tanesinin bu araştırma yapılmadan önce gönderilmesi için yönetim kuruluna defalarca ikazda bulundum. Bu kişilerde en sadık ama en liyakatsiz olanlardı. Özetle, en kötü olanı patronun kızına küfür ettiği için gitti ki, ben bu adamın gitmesi için bir sürü rapor göstermeme rağmen, gitmesine neden olan sebep bu oldu. Çok zayıf reyting almış adamlar ise çok büyük bir şirketin başında”. **Necdet** bazı şirketlerde işe alım, terfi, başarı değerlendirmesi süreçlerinin nesnel kriterlerden çok uzaklarda olduğuna iyi bir örnek vermektedir.*

***Avni**'nin görüşleri de belli noktalarda benzeşmektedir. O da genellemeleri görüşmenin bir kısmında sadece yerel şirketler için yapmaktadır. : “Yerli şirketlerde kısa süreli çalıştığım için yorum yapmam çok da doğru olmaz. Ama çevreden duyduğum, arkadaşlarımdan gördüğüm kadarıyla, yerli şirketlerde liyakata çok fazla önem verilmiyor. Bağlılık ve sadakat isteniyor. Yerli şirketlerde işe başladığınızda veya kariyerinizde yükseliş söz konusu olduğunda bu tür davranışların taktir edildiğini duydum, gördüm arkadaşlarımdan. Eğer patrona sadıksanız ve onun beklentileri doğrultusunda bir hiyerarşi içinde davranışlarınızı devam ettiriyorsanız terfi etmeniz daha kolay . Ama özellikle yabancı şirketlerde liyakat çok önemli”.*

*Ama **Avni** görüşmenin ilerleyen bölümlerinde yabancı şirketlerdeki liyakat meselesini kendi sözleriyle yanlışlamaktadır: “Her ne kadar objektif kriterler ön*

planda olsa da, bunu değerlendiren insan ve subjektif yaklaşımlar da olabiliyor. Zaman zaman da yanlış kararlar verildiğini gördüm, şahit oldum. Belki ben de yaptım, yani değerlendirmeler tabii ki insana sancı veriyor. Şimdi her yönden objektif olarak baktığımızda, kişi yüzde 70 doğru biri diyebilirim ama yüzde 30'u şirketin beklentilerini karşılamadığı için, el sıkışıp yolların ayrıldığını gördüm veya bu kararı uygulamak zorunda kaldım.

Arzu'nun bununla ilgili deneyimi de şöyle: “Çok üst seviyede ama insan yönetimine baktığınızda çok çok aşağı seviyelerde olan, organizasyonu motive edeceğine demotive eden, çalışanlarının motivasyonunu kıran, iş sonuçlarında büyük resmi, stratejiyi göremeyen ve uygulamaya alamayan dolayısıyla da aşağıdaki kararları yanlış yönlendiren yöneticilik tipi gördüm.” “Geçmişten gelen kemikleşmiş yönetim biçimleri. Yani, kendisi nasıl gördüyse aynısını uygulama, hiçbir şekilde değişime açık olmama. Daha köhne bir yönetim stili gördüğümüzü hatırlıyorum ben.” **Arzu**'nun sözünü ettiği yönetici tipi tam da Kruger-Dunning etkisine örnek teşkil edebilir. Yani yetersiz oldukları halde kendilerini abartılı bir şekilde değerlendiren birey tipi. O tip yöneticileri şu sözlerle değerlendiriyor: “Meşrutiyet başlamış, kendi cumhuriyetlerini kurmuş gibi bir yaklaşım. Altta çalışan herkes için, sanki özel hizmetliymiş gibi, söz hakkının olmadığı, yorum getirmeye "haşa" dendiği, eleştiri yapılmadığı bir durum hakim. Onlar, dogma-büyüme oradadır, aynı pozisyonadadır ve alt seviyede olmamıştır. Orada meşrutiyet başlangıcı gibi bir şey görüyorum, daha çok patron şirketlerindeki olan durum kurumsallıktan uzak, standartların olmadığı ve bu sebepten tamamen kişiye olan yakınlıkla kararların verildiği, işlerin bir şekilde yürüdüğü, elde edilen sonuçların ne olduğundan çok nasıl gösterildiğinin önemli olduğu bir durum. Yani herkesin, oturduğu koltuğun belli bir tanımı ve yapabilirliği var.

Arzu'nun başarı ölçüsü olarak liyakatin ve şans faktörünün rolü hakkındaki görüşleri de şöyle: “İlk yıllarımda gördüğüm şu var, şans faktöründen başlayarak yöneticiye yakın olma durumu. Ama bu dostluk, arkadaşlık değil omuz omuza çalışıp, aynı fikirlere sahip olmakla gelişen süreçler. Koltuk verecekleri, terfi ettirecekleri

kişileri kendi fikirlerine benzer özellikler taşıyan ve yönetim biçimlerine uyacak insanlardan yana tercih ettiklerini gördüm. Aslında bunun, devam ettiğini de düşünüyorum. Seçim kriterleri sapabiliyor, o işi layıkıyla yapabilecek insandan çok, sorun çıkarmayan, politik şekilde yaklaşımları ön planda tutan kişiler destekleniyor. Farklı faktörlere bakılarak, konuda yeterli olma durumundan ziyade, işi yönetebilecek kişilerin veya iyi anlaşılabilirlik kişilerin tercih edildiğini gördüm. Ön koşul, şef kategorisinde çalışmış olmaktır mesela, bunun gözüde edildiği durumlarla karşılaştım. Bu adam 15 yıldır çalışıyor, bunu bir şey yapalım şeklinde bir yaklaşım yok. Yine de kararların, belli bir ağırlıkla verildiğini, o ağırlıkda da iş yetkinliklerinin minimumda tutularak, alt ve üstlerle ilişkilerin nasıl yürütülebildiğine bakıldığını deneyimledim. Bunu seçen kişinin de, iyi anlaştığı, çok çelişmediği kişileri tercih ettiğini gördüm.

Cahit'in deneyimleri, görüşleri ve gözlemleri bu konuda pek çok bilgi içermektedir ve küresel kapitalizmin dönüştürdüğü profesyonel işgücüne dair dikkat çekicidir. Görüşmenin bu kısmı sorularıyla birlikte şu şekilde seyretnmiştir: “...fabrika müdürü olduktan ve de daha sonra genel müdür olduktan sonra gördüm ki ve şahit oldum ki bu husus yüzde seksene yakın nasip işi, şans işi. Çünkü şartlar ve ortam uygun olduğunda, terfi için uygun olduğunda uygun adam aradığımızda bazen şirket içindeki veya topluluk içindeki en uygun adamı seçemedik veya bu işe ayıramadık. Çünkü o kişinin elindeki mevcut işlerin bitmemesi veya elindeki işlerin değeri nedeniyle o kişiyi alamadık, onun yerine daha az uygun kişileri atamak hatta uygun olmayanları bile atamak zorunda kaldık. Bunları daha sonra eğitimle, kendilerini destekleyerek, teşvik ederek veya yardımcı olarak uygun hale getiririz diye düşündük. Onun için bu tür şeylerin yüzde seksen oranında, hatta yüzde doksana yakın şans ve nasip olduğunu, liyakatla ilgili olmadığını söyleyebilirim. Tabi bazı şeylerde, bazı şeylerde, bundan önceki bölümlerde anlatmıştım, değişen dünya konjonktürü nedeniyle, özellikle küreselleşme nedeniyle, seçilen kişiler arasında performansı veya bilgisi veya deneyimi uygun olanların yerine, dünyanın yeni eğilimine yani küreselleşme eğilimine daha uygun, yakın adamların seçilmesi önem kazandı. Çok çarpıcı bir örnek vermek gerekirse; iki yabancı dili çok iyi konuşan fakat iş hayatında,

iş hayatı ile ilgili, kendi işi ile ilgili çok büyük bilgi ve deneyim eksikliği olan, hatta self motivasyonu olmayan kişilerin, sırf iki yabancı dil biliyor veya çok güzel konuşuyor veya kendisini presente ediyor diye bu yeni işlere veya terfilere seçildiğini gördüm, şahit oldum. Bu konuda, özellikle 2000 yılından sonra yapılan tercihler bu yönde olmuştur.” **Cahit** üst yönetimle uyum konusunun altını çizmektedir. **Cahit** devamla: Üst yönetimle uyum içinde olmayan hiçbir üst yönetici veya ona bağlı bir yönetici zaten kalmamıştır. Yani itiraz ettiğimizde benim itiraz ettiğim adamların da benim gibi düşündüklerini fakat bunu karşı tarafa ifade edemediklerini, daha sonra bana söylemişlerdir. Çünkü kendilerine eleştiri getirdiğim halde yönetim kurulunda adam çıkartma konusunda veya daha ucuz işçiliği yerine koymaya itirazım nedeniyle, yönetim kurulunda yaptığım itirazlarıma akşam yemeğinde çok uygun bulduğunu, çok hoş karşıladığını, taktirle karşıladığını aynı yönetim kurulu başkanı ve başkan yardımcısı bana ifade etmiştir. Demek ki onun da içinden geçeni ben yönetim kurulunda yüksek sesle ifade etmişim. Aksi taktirde uyumsuzluk veya uyum çok önemlidir. Uyumsuzluk her devirde üst yöneticinin şirketten ayrılmasıyla sonuçlanmıştır, bu konuda ben de aksini düşünmüyorum olması gereken öyledir. Uyum içinde olmadan bir çalışma, hiçbir devirde, küreselleşme sürecinin en uç noktasında...O her zaman vardır. O insanın doğasında vardır. Yani bu milattan önce 2000 yılında da, Mısırdaki da, Etilerde de , Sümerde de görüyoruz bunları. O insanın doğal yapısında vardır. Bunu ayırt edebilen üst yönetici, patron veya yönetim kurulu başkanı gereğini yapar veya üstünü örter, gereğini yapmaz, işine gelir. Şu anda, küreselleşme döneminde, özellikle şirket satma dönemlerinde üstünü örtme süreci çok belirgin olarak yaşanmaktadır. Tahmin ediyorum bunun örnekleri kitap haline önümüzdeki on yıl içinde gelecek o zaman birçok şeye şahit olacağız. Maalesef bunun çok çarpıcı ve çok güzel örnekleri vardır. Ama eğer para önemliyse, bu süreçten dünyalığını yapan birçok insan vardır, madur olanların yerine bu dünyalığını yapan, kazanç elde eden kişilerin adaleti galiba bu dünyada sağlanamayacak, öyle görünüyor.”

Cahit’ten kendisi dışındakileri de içeren bir değerlendirme yapması istendiğinde şunları söylemektedir: “Şimdi, tamam ben ortalamayı temsil etmiyorum, öyle

varsayalım konuşmamıza devam edelim. Geçmiş konuşmalarımızda şunu söyledim: Bütün dünyada, yani Avrupa kuruluşlarının geçmişini de biliyorum, çünkü yabancı ortak olunca onların gelişimini de takip ediyorum, yani on milyon dolarlık cirosu olan şirketler yüz milyon dolara çıktı. Bizim de altı milyon dolardan ikiyüz milyon dolara çıktı. Fakat iş hacmi büyüyünce ve coğrafi olarak büyümeye başlayınca demin anlattığım yolsuzluklar, usulsüzlükler, suistimaller, rüşvetler, rüşvet vermekler, çünkü biz Rusya ve eski Sovyetler Birliği ülkesinde çalışalım diye uğraşırken karşımıza mafya çıktı, eğer mafya ile anlaşmazsak iş yapamayacağımız söylendi ve bunun gittik pratikte örneğini de gördük. Gerçekten de öyle oluyor. Şimdi bunlar bir realite. Şimdi bunlara uyacak mıyız uymayacak mıyız? Uyup büyüyecek miyiz, yoksa uymayıp küçülecek miyiz? Veya bu fırsatlardan istifade etmeyeceğiz. Bu kararlar insanları çelişkiler, çatışmalar içerisinde bıraktı. İş hacmi büyüyünce olan suistimaller, rüşvetler vs. üst yönetim kademelerine de sıçradı. Nereden sıçradı? Bir suistimal illa kasadan para almakla veya hırsızlıkla olmaz, çeşitli şekillerde olur. Örneğin primler, komisyonlar, şirket satılmalarından ortaklıklarından alınan feeler, şirket net karlarından, faaliyet karlarından alınan yüzdeler, prim yüzdeleri birçok suistimale ve etik değerlerin yerle bir olmasına neden oldu. Örnek vermek gerekirse, aralık ayının son 15. gününde neredeyse altı aylık satışlar yapılmaya başladı ki, satıcılar, satış üst yöneticileri veya onlara bağlı koordinatörler, üst yöneticiler yüksek prim alsın diye. Bunu bile bile, yani mantıken ve fiziken her iki türlü de olmaması gereken bir satışa, ne patron ne CEO'lar “Yahu kardeşim bu nereden çıktı, bu saçma bir satış, hatta bu satış gelecek senenin satışlarına zarar veya faaliyetlerine zarar” diyemedi, demedi. Bu küreselleşmenin getirdiği en güzel örneklerden birisi. Peki ben yapmadım da yapanlara laf söyleyebildim mi? Evet söyledim. Ama söyledikten sonra karşıma şu çıktı, “E uyum gösteremiyorsan o zaman ayrılmayı düşünüyor musun?” diye. İlk önce de çanağı ben tuttum zaten “Bu şartlarda benim çalışmam çok zor” dedim, onlar da “Uygundur” dediler. Yani 57 yaşında, 56 yaşında, 52 yaşında çok başarılı üst yönetimlerle çalışmış ve kuruluşunu başarıdan başarıya götürmüş, hiçbir performans değerlendirmesinde bir eksisi veya vasatı olmayan yöneticilerin emekliye ayrılmasında veya işten atılmasında ana sebeplerden biri son yıllarda bu olmuştur. Birçoğu da kendi kendine ayrılmıştır ki bunlar insan kaynakları dergilerinde ve gazete haftasonu eklerinde yavaş

yavaş ortaya çıkmaktadır. Bu iş hacminin büyümesi, yemeklerin neredeyse bir ziyafet, şölen veya eski Osmanlı Fransız saray yemeklerine dönmesi, konferansların eğitimlerin neredeyse dünyanın cennet denilen yerlerinde çok büyük masraflarla yapılması birçok insanın hoşuna gitti. İtiraf etmeliyim ki benim de çok hoşuma gitti. Fakat her seferinde “bunun sonu nereye varacak?” diye düşünmekten de kendimi alıkoymadım. Çünkü her sene olan şey şuydu: daha, daha, daha, daha zengin, değişik ne yapabiliriz? Daha çok ne yapabiliriz? Daha iyi ne yapabiliriz? Ve bunun örneklerini de ENRON örneğinde hepimiz yaşadık, gördük, şahit olduk. Olmayacak denilen şeyler oldu. Zannediyorlar mı ki diğer şirketlerde ENRON örneği olmadı? Bütün şirketleri, toplulukları, en etik olanını bile incelesinler, altından ENRON örneklerine benzer örnekler çıkmazsa ben de burada gür bıyığım var, bıyığımı hepsini yolarım. Çünkü hepsi bunu yapmıştır. Dua edelim ki şu geçen seneki ekonomik kriz çıktı da insanlar biraz kendilerini zapta, rapta aldılar. Ama son haftalarda tekrar işler tersine dönüyor gibi. O da tekrar yeni büyük bir kaos yaratır görüşündeyim”

Görüldüğü gibi herkes farklı deneyimler yaşamış ve farklı değerlendirmeler yapmaktadır. Burada en dikkat çekici sonuç, küresel çaptaki değişimin insan kaynaklarını ve başarı kriterlerini değiştirmekte olduğudur. Bu süreç yeni bir çalışan modeli talep etmektedir. Bu modele uygun insanı oluşturmak ya da inşa etmek üzere yeni biçimler, yaklaşımlar ve uygulamalar geliştirmektedir. Görüşmeciler de bu süreci gözlemlemekte, ama bir tanım yapmamaktadırlar. Dünya piyasalarındaki sık sık yaşanan krizlerin de bütünü görememek, kısa vadeli sonuçlara yönelmek gibi zaafılardan kaynaklandığı da söylenebilir. Bu ise yönetim kademesinde rol alan insanların büyük sorumluluklar taşıdığını gösterir. Bugünün dünyasında küresel şirketlerin yönetim hataları sınırlı ölçülerde olamamaktadır. Bu nedenle değişen başarı kriterlerinin ne kadar doğru olduğunu da söyleyebilmek zordur.

Sistemin işleyişinde öne çıkan bir diğer unsur da denetim ve gözetimdeki teknolojik sıçrama ve bu sıçramayla tüm yaşam alanların kapsamaya başlamasıdır. Sonraki bölüm bu konuya ayrılmıştır.

vii. Denetim ve Gözetim

Hemen hemen her bireyin teknolojik olanaklarla işyerlerinde ve gündelik hayatta yakın takip ve kontrole alınmış olduğu bir dünyada yaşıyoruz. Özellikle işyeri ortamları geçmiş dönemlerle kıyaslanamayacak oranlarda denetim altına alınmıştır. Üstelik bu denetim meşrulaştırılarak tüm çalışanların rızasıyla yapılmış algısı da yaratılmıştır. Çalışanların gözetimi birey olarak tek tek her birinin gözetimine indirgenmiştir. Bugün her işletmede ok büyük ölçekte uygulanmaktadır. Kamera, e-mail, bilgisayar kullanımı, çağrı merkezleri, telefon kayıtları, kısa mesaj trafiği, ‘chip’li kartlar, retina taraması, parmak izi, vb takibiyle herkes herşeyiyle denetim altına alınmıştır. Çalışmanın zorluklarına ek olarak mahremiyetin ortadan kaldırılıyor olmasının yarattığı ek stres ve kaygının ne boyutlara ulaşmış olduğunu kestirebilmek çok mümkün gözükmemektedir. Bentham’ın hapisane için öngördüğü panoptikon tüm yaşam alanlarını kapsamaktadır.

Avni uzun yıllar dünyanın en önde gelen şirketlerinden birinde çeşitli fonksiyonların başı olarak çalışmaktan gurur duymaktadır. Bu şirket özellikle üretim sistemlerinde ve insan kaynakları yönetiminde öncü olma niteliği taşıdığı için **Avni**’nin bu şirketin- XX’in- denetim ve gözetim uygulamalarına ilgili görüşleri önem taşımaktadır. Ayrıca Avni’nin XX şirketinin denetim ve gözetime dair anlayışının ortaya çıkardığı durumun ve toplumun denetlenmesine ilişkin yorumunu da öğrenmek amacıyla görüşmenin uzunca bir bölümü buna ayrılmıştır. Görüşmenin bu kısmı pek çok ayrıntıyı barındırmaktadır. Denetim ve gözetimin artan ölçülerde kullanımının, örneğin internette dolaşan sayfaların denetiminin insanlar üzerindeki yarattığı etki ve duyguları sorduğunda **Avni**: “Çalıştığım üç şirkette bu serbestti, uzun süre çalıştığım şirkette, kişilerin internet bilgilerine girilmesi ahlak dışı ve gayri resmi bulunuyordu ve bir inceleme yapılması yasaktı. Sadece porno siteler yasaklanmıştı, onun dışında kişiler tamamıyla özgürdü. İkinci çalıştığım şirket de, bir Amerikan şirketi idi, aynı uygulamalar söz konusuydu. Hatta yerel yönetim bazı kısıtlamalar istemesine rağmen yurtdışı buna karşı çıktı. Kişilere yasak koyamazsınız, o yasak iş yeri için geçerli olur. Kişi herhangi bir bilgiye ulaşmak isterse, gider onu bir internet kafeden de, evindeki

bilgisayarından da elde edebilir. İnsanlara böyle bir kısıtlama getiremezsiniz, hem kişilerin gelişimini engeller, hem de şirket gelişimine zarar verir diye bir felsefe vardır” diye cevap vermektedir. Ancak şirketin her şekilde teknolojik olanakları kullanarak elemanlarını denetleyebileceği hatırlatıldığında ise: *Gözetleyebilecek durumda olmasına rağmen yapmadı, yasaktı”* diyerek şirketin etik olarak böyle bir yola başvurmayacağından emin olarak konuşmaktadır. Böyle bir olanağın her an kullanılabilmesi olasılığı için de: *“Ben rahatsızlık duymadım. Eğer kişi işini düzgün yapıyorsa, başarılıysa, çalışma saatlerinden geç gelmiş veya erken çıkmış gibi durumlara bakılmazdı.”* demektedir ve önemli olanın çalışanların şirkete yaptıkları katkının olduğuna vurgu yapmaktadır. Denetim ve gözetim yalnızca güvenlik niyetiyle yapılmamaktadır. Performans denetimi arak planda ana amaçlardan birisidir. Denetim ve gözetim yoluyla performansın artırılması, ya da diğer bir deyişle çalışanların şirketin beklentilerinin karşılanacağı şekilde davranmaları sağlanmış olur. *“Denetlenip, gözetlendiğini hisseden insan sizce nasıl davranır, yani isteklere daha uygun davranmaya çaba sarf eder mi? ... Mesela günümüzde bir AVM'ye girdiğinizde, başka bir insanın olmadığı bir yerde kameralar tarafından gözetlendiğinizi bilerek, isteğiniz gibi davranabiliyor musunuz? “*sorusuna da **Avni** şu karşılığı veriyor: *“Rahatsızlık duymuyorum, gerçekten duymuyorum. Gayri ahlaki bir şey yapmadığım müddetçe ki, o da kendi standartlarımda evrensel ahlaki değerlerle uyumlu olduğumu bildiğim için, o davranışlarda bir kısıtlamaya girmiyorum. Hırsızlık yapmıyorum, etiket değiştirmiyorum, bir mala zarar vermiyorum.”* **Avni** denetim ve gözetimin toplum yararına mı olduğu sorusuna da : *“Bunu pasif denetim olarak değerlendiriyorum, aktif olarak değil. Pasif gözetim, nedense bende böyle bir algı uyandırıyor. Ancak, bir suç işlenirse aktif hale geçecek bir denetim gibi görüyorum buna”* şeklinde cevap vermektedir. *“Bunu proaktif denetim olarak tanımlamak mı gerekir?”* sorusuna da: *“Hayır denemez. Suç işlemek gibi bir eylem yok.”* diyerek günümüz en temel tartışmalarından birisi olan özel alanların kuşatılması konusunda hiçbir sorun yaşamadığını söylemektedir. Buradaki savunusu ise mal ve can güvenliği konusudur. Oysa **Avni** denetim ve gözetimin suç işlemeyi çok da azaltmadığını şu sözlerle ifade etmektedir: *“İşin ilginç tarafı, tüm kamera sistemlerine rağmen, kişinin niyeti suç işlemekse sonuçta istediğini yapıyor. Eylemi engellediğini sanmıyorum. O amacı*

gerçekleştirdikten sonra, yakalanması için ekstra bir unsur olarak görüyorum.” Bu durumda kesin güvenliğin sağlandığı söylenebilir mi? Avni’ye yöneltilen “Bir insan, diğer bir kişi tarafından izleniyorsa, bu insanlar kendilerini iyi hissederler mi? “ sorusuyla bireyin konumuna bakışını anlatması amaçlanmıştır. Avni işte bu noktada sistemin istismara açık olduğunu itirfa etmektedir: “Batı toplumunda olsaydım, daha rahat hissedebilirdim, buna Amerika’da dahil. Ama Türkiye’de, tele-kulak, internet takibi gibi şeyler suistimal ediliyor. Yoksa bir internetin teorik olarak beni takip edebildiğini, edilebileceğimi biliyorum. Ayrıca, kredi kartımla yaptığım tüm alışverişlerin de takibinin yapılabileceğini biliyorum. Ama ülkemizde bunun kullanımı yanlış olduğu için, rahatsızlık duyuyorum.” Ülkelerin küreselleşme sürecinde farklı davranış biçimleri sergileyecekleri, bu teknolojileri geliştiren merkez kapitalist ülkelerin amaca uygun olarak kullanacaklarına tam güven duyduğunu belirtmektedir. “Bu kadar denetlenen ve gözetlenen bir insan özgür müdür? Özgür iradesiyle rahat bir şekilde hareket edebilir mi?” şeklindeki sorunun cevabı ise şudur: “Bu teknolojinin getirdiği bir özgürlük ama zorlukları da var. Bir taraftan da mesela, cep telefonu artık hayatımızın ayrılmaz bir parçası.” Yeni teknolojilerin en önde gelen simgelerinden birisi olan cep telefonu kullanımının düşüncelerini serbestçe ifade edebileceği bir araç olup olmadığını da: “Edebiliyorum ama Türkiye’de olduğum için zaman zaman, “bir gün benim de aleyhime kullanılabilir” diye düşünüyorum” demekte ve aslında mevcut durumdan dolayı da olsa rahatsızlığını dile getirmektedir. Görüşmede bu konuya ilişkin daha da derinlemesine sorularla otoritenin meşrulaştırdığı durumun sorgulaması amaçlanmıştır. Avni’ye sorulan : “Bu sistemi kuran bahsettiğiniz ülkeler. Orada olsaydınız düşünceniz ne olurdu?” sorusuna alınan cevapla merkez kapitalist ülkeleri aklayan tavrının sürdüğü anlaşılmıştır: “Rahatsızlık duymazdım.Çok düşünmedim ama rahatsızlık duymazdım gibi geliyor”. Öte yandan “Bir şirkette çalışıyorsunuz ve denetlenip-gözetlendiğinizi hissettiğiniz halde, gene de şirket aleyhindeki düşüncelerinizi rahatlıkla ifade eder misiniz veya e-mail yoluyla belirtir misiniz? İnsan özgür olabilir mi?” sorusuna “Çalıştığım şirkette durum farklı Türk şirketlerinde farklı olabilir. Telefon dinlenilmesi konusunu bizzat yaşadım. Genel müdürün böyle bir talebi oldu ama yurtdışı reddett.” cevabına karşılık “ Böyle bir teknolojik olanağın varlığı bir insanı tamamıyla özgür kılar mı ve kişi bu şekilde özgür olabilir mi?” diye

üstelendiğinde: *“Teorik olarak özgür değil diyebiliriz. Ama teknolojinin getirdiği donanımların yansıması şeklinde, bu donanımların değerlendirmesini istiyorsanız, o zaman bu tip durumlar “yan etkiler”dir diyebilirim” demektir“.* “Özgürlüğün, özgür iradenin kısıtlanması bir yan etkidir” tespitine: *“Özgürlüğün kısıtlanması olarak görürseniz evet ama bu şekilde değerlendirmezseniz mesela bugün, Avrupa’da teorik olarak dinlenebilecek olmanıza rağmen bu sonuç yaşanmıyor. “Özel yaşam kutsaldır” diye bir kavram var, bütün şirketler de buna imza atıyorlar, devletler de aynı şekilde”* diye ifade ederek batılı şirketlerin ve devletlerin kurallara ve özel yaşama saygı konusunda kusur işlemeyeceklerini sorgusuz sualsiz varsaymaktadır. Ancak Türkiye özelindeki bakışı ise farklıdır: *“Türkiye’de şu an bunun olmadığını görüyorum. Yasalar da buna olanak vermiyor. Buna rağmen, devlet içindeki bazı güçler, “sızmış güçler”de diyebiliriz, bunun yanlış kullanımını da yapıyorlar.”* **Avni** uzun yıllar çalıştığı şirketin etik ilkelerini genellemekte ve oradan hareketle tüm merkez kapitalist ülkeleri ve o ülkelerin şirketlerini aynı kefeye koymakta bir sakınca görmemektedir. Oysa son yıllarda yaşanan krizler bile bu şirketlerin ve ülkelerin söylendiği gibi masum olmadıklarını açıkça göstermiştir. Kapitalist sistem denetim ve gözetimi meşrulaştırmak ve toplumun rızasını alabilmek için geliştirdiği argümanları bu tür şirketler ve onların yöneticileri aracılığıyla geniş kesimlere bu şekilde iletebilmektedir. **Avni** ile yapılan görüşmede kendisinin denetim ve gözetimin gerekli olduğuna inancı taşırken bu işlevin neredeyse sadece batılı ülkeler ve o ülkelerin şirketlerinde adil ve insani olarak uygulanabileceği gibi bir tespit içermektedir.

Burada meşrulaştırma işleminin ciddi bir tezahürü görülmektedir. Berger ve Luckmann’ın dediği gibi: *“Meşrulaştırmanın işlevi, kurumsallaşmış durumdaki ‘birinci dereceden nesnelleştirmeleri, nesnel anlamda erişilebilir, öznel anlamda da makul hale getirmektir (Berger & Luckmann, 2008: 135)”* gibi bu işlev **Avni**’de belirgin bir biçimde vardır. Avni denetim ve gözetim konusunu makulleştirmek ve akla uygun hale getirmek neredeyse gerçeğin arkaplanını görmemek için özel bir çaba sarfetmektedir. *“Meşrulaştırma, kurumsal düzenin nesneleşmiş anlamlarına bilişsel bir geçerlilik atfetmek suretiyle bu düzeni ‘izah eder’. Meşrulaştırma, kurumsal düzenin pratik buyruklarına normatif bir itibar kazandırmak suretiyle bu düzeni haklılaştırır”*

(Berger & Luckmann, 2008: 136) şeklindeki tespitler özellikle küresel dünyanın ileri teknolojilerle yürüttüğü bu işlevi **Avni** örneğinde olduğu gibi çoğu kez sorunsuzca sürdürebildiğinin de kanıtıdır.

Oysa benzer bir sektörde daha üst düzeyde Genel Müdür olarak çok uzun yıllar görev yapmış olan **Cahit**'in bakış açısı oldukça farklıdır. **Cahit**'e göre: *Su yavaş yavaş ısıtıldı. Zaten su yavaş yavaş ısıtılmasıyla kesinlikle bu konuda isyan demeyeyim de bir tepki doğar, dolayısıyla önümüzde bir küreselleşme yerine denetim altında tutulmuş, kontrol altında tutulmuş denetim de demeyeyim kontrol altında tutulmuş bir küreselleşme sağlanabilirdi. Halbuki şu anda hepimiz takdir ediyoruz ki, görüyoruz ki, sonuçlarını da gördük ki son on yılda olan küreselleşme faaliyetleri tamamen kontrol dışıydı, yani denetim dışıydı. Bu suyun yavaş yavaş ısıtılmasından kaynaklandı. Sonuç, çalışanların bu şekilde gözetim altında tutulması çalışanlar tarafından benimsenmese bile tamamen çalışanlar buna uyum göstermiştir.... Sonuç şu, uyum gösterdi çalışanlar, peki çalışanlar ne oldu? Uyum gösterenler, çalışanlar robotlaştı. Bu robotlaşma şunu getiriyor, bunların yerine ilerde, gelecek elli yılda robot da kullanılabilir çok rahatlıkla. Belki de o sürecin, o robotlaşma sürecinin şu anda hazırlıkları yapılıyor.... Denetim ve gözetim insanlar robotlaştırıyor, mekanikleştiriyor". **Cahit** küresel şirketlerin faaliyetlerinin kontrol dışı bir hızla yayıldığını söylerken denetim ve gözetimin yavaş yavaş ve tepki toplamadan yaygınlaştırıldığını vurgulamaktadır. Çalışanların işyeri denetimine olan tepksizliğini de **Cahit** artık kurum içi herhangi bir sorumluluk taşımadığı için belki de geçmişinin benliğindeki özgürlükçü ve adaletçi özü koruyabildiği için eleştirerek aktarmaktadır. D'Urso'nun da sözünü ettiği gibi denetimin yaygınlaşmasıyla bireyler denetim ve gözetimi hayatlarının bir parçası haline geldiği için, gittikçe daha fazla kabullenmektedirler. Gözetim altında olmak olağan bir durum olmaya başlamaktadır (D'Urso, 2006: 283)*

Necdet'in görüşleri de denetim ve gözetimdeki amaç ve çifte standartın anlaşılması açısından önemlidir: *"Şirketlerdeki tavır şu; ben bir izleyeyim göreceğimi göreyim elimde koz olsun. İnsanlar biraz kabullenmiş gibi davranıyorlar. Namuslu ve vicdanlı*

iseniz önce kuralları koyarsınız, "arkadaşlar iş yerinde porno sitelere bağlanmayacaksınız." dersiniz. Bu çok doğal bir şey, ayıp da değil. Eğer bağlanırsanız, sonuçları konusunda uyarırsınız, bunu yaparlarsa denetleniyor olduklarını söylersiniz. Önceden kural koyup, uyarma diye bir şey yok. Biz ne yapıyoruz, diyelim bağlanmayın denilen sitelere bağlandı, onu alıp dosyaya koyuyoruz ki, zamanında koz olarak kullanabilelim diye. Çifte standart yapıyoruz, inanmayacaksınız bir büyük şirketin iki genel müdürü porno sitelerden porno film indiriyorlardı, aptallıklarına doymasınlar size izlendiğiniz söylendi. Bilgi-işlem gitti uyardı yapmayın diye, bırakamıyoruz bu işin tiryakisi olduk dediler. Sonuç; birisi atıldı, birisi atılmadı. Teknoloji süper, zekalar süper ama en sonunda iş namuslu, vicdanlı olmaya geliyor. Üst düzey yönetici olduğum 10 yıllık zamanı ön plana alıyorum gidişat iyi değil". Her insana ait verilerin gerektiğinde kullanılabilecek olması, daha da önemlisi, bu izlerin muhafaza edilerek bir koz gibi elde tutulmasının mahremiyet, özgürlük ve kutsal sayılan benliğe bir tehdit olarak yorumlanabilir. **Necdet**'in "Sürekli gözetlenen ve denetlenen insan kendisi olur mu?" sorusuna verdiği cevap da benzer kanıları taşımaktadır: **Necdet:** "Çalışan kendi olamıyor. Ama Allah'dan bu konuda bir kolaylık var, zaten insanlar sığılaştı ve klişeleştirdi durumdalar, daha önce bahsettiğim gibi. Bizim zamanımızda ortaya çıkabilecek bir şey çıkmıyor. Günümüzdeki duruş sadece dosyasına negatif bir veri konulmasının durumu. ... Zaten bu şartlarda yaşamak için programlanmışlardı, gereğini yapıyorlar". insanların duyarsızlaşmasına yapmış olduğu vurgu da Aldoux Huxley'in kitabındaki şartlandırılmış insanları andırmaktadır (Huxley, 2006). Toplumu oluşturan bireyler uykuda eğitimle (hipnopedya) ile herkesin mutlu olması sağlanıyor. Huxley'in kontrolden çıkmakta olduğunu hissettiği toplumun karmaşasına göstermiş olduğu düşünsel tepkileri yazdığı kitaptaki toplumun günümüz toplumuna benzerlikleri göz ardı edilemez. Yeni inşa edilmiş gerçeği kendi dışındaki nesnel dünya gibi algılayan, kabullenmiş topluma bir örnek olabilir.

Finans ve bankacılık sektörünü temsil eden **Şule**'nin çalıştığı bankanın yıllar önce bilgisayarlarına webcam takılması sonrası hissettikleri son derece düşündürücüdür: "Hepimiz huylandık ve acaba bu kameralar takıldı, sırf biz masalarımızdan

izlenebilelim diye mi diye fikir yürüttük, nitekim de böyle çıktı. Çünkü bazen, mesela webcam adı altında bir alet yerleştiriliyor ama amaç başka sebepten oluyor, bu da çalıştığınız yere karşı güven duygunuzda rahatsızlık yaşamamanıza neden oluyor”. “Genellikle bu iş ortamında böyledir, fazla konuşmayız çünkü kimsenin dinleyecek vakti yoktur, mailleri kısa ve öz yazmaya çalışırız. Kontrollü bir tavır sergileriz. Beni iş yerinde ve dışarda farklı iki halimde de görenler çok şaşırırlardı. Çünkü dışarda, arkadaşınıza zaman ayırabilirsiniz, saatlerce konuşup, yüksek sesle kahkaha atabilirsiniz. İş yerinde, benim de çok sinirli olduğumu söyleyenler muhakkak olmuştur ama aynı ofisi paylaştığım kişi çok eğlenceli olduğumu düşünür”. ‘Webcam’ler bilgisayarların kişisel hale gelmesiyle kendiliğinden ortaya çıkan yeni özgürlük alanının kısıtlanmasının bir aracı olarak hemen işlevinin dışında kullanılır olmuştur. Teknolojinin özgürleştirici yanları çok kısa sürede denerim altına alınmıştır. İnternet aracılığıyla bilgiye ulaşmak kolaylaşırken şirket ya da kurumun işine yaramayacak sitelere ulaşmak çok dolaylı yollarla zorlaştırılmış hatta gönüllü olarak imkansızlaştırılmıştır.

Çalıştığı şirketin önemli bir işlevini direktör olarak yürüten **Arzu** ise konuya şu şekilde bakmaktadır: “Belli kurallara uymak durumundasınız, buna şirketin etik kuralları da giriyor. İş arkadaşlarınıza ağır veya küfürlü şeyler gönderemezsiniz, bunlar için uygun bir ortam olamadığını düşünüyorum. Ama böyle bir şey yapmışın şeklinde raporlama mekanizmasının da çalışan için tehdit unsuru oluşturabilir. Çok ince bir çizgi var aslında” Bu ince çizgi önemlidir. Tüm verileri elinde tutan güç bu bilgiyi istediği zaman istediği şekilde kullanabilme serbestliğine sahip hale getirilmiştir. Kişisel ve özel bilgilerle ilgili o hassasiyetin korunabileceğini kim garanti edebilir?

Arzu’ya göre internet üzerinden çalışma performansının denetimi çok da anlamlı değil. Bir çalışanın belirli websitelerinde, verdiği örnek ile hurriyetim.com, vakit geçirmiş olması onun performansının zayıf olduğu, işi ile ilgilenmediği anlamına gelmiyor ona göre. Bu konuda dengenin önemli olduğunu düşünüyor ve “şirkete ait bir envanteri kullandığınızı gözardı ederek ahlaksız bir şey de yapamazsınız” diyor.

Burada çizginin sistem performansına olan etkilerine göre çizilmesini, sınırlandırmaların bu konu göz önünde bulundurularak yapılması gerektiği düşünüyor. Teknoloji ile denetim ve gözetim söz konusu olduğunda onu etkileyen bir anekdot anlatarak, şirket içerisinde var olan güvensizlik hissini örneklendiriyor: *“Okundu mesajlarının silinmediğini gördük. Mailbox'ları temizlerken binlerce okundu mesajı bulduk bir satış şefinde, nedenini sorduğumuzda bu konuda sıkıştırıldığını, yani ben okumadım, almadım şeklinde sıkıştırıldığı için hepsini saklamış. Çok enteresan bir şey, şirket içi kimsenin güven duymadığını, bir başarısızlık durumunda başka bir noktayı işaret ettiğini, işaret edilen kişinin de bunun altında kalmamak için kendi şeylerini hazırladığına şahit olduk.”* *“Teknoloji sizin her türlü hareketinizi, gizli dökümünüzü, evrakınızı kaydedebiliyor. Mailinizin okunup okunmadığının kontrolü veya kartınızı okutup kaçta giriş-çıkış yaptığının takibi ilk başlarda büyük bir heyecan yarattı ama sonuç odaklı çalışan bir insan için bu sistemin negatif bir unsur olduğunu düşünüyorum. Eğer şirketteki insanlar bu şekilde yaklaşıyorlarsa ki, bizim şirkette var mesela, okundu mesajlarının silinmediğini gördük. Mailbox'ları temizlerken binlerce okundu mesajı bulduk bir satış şefinde, nedenini sorduğumuzda bu konuda sıkıştırıldığını, yani ben okumadım, almadım şeklinde sıkıştırıldığı için hepsini saklamış. Çok enteresan bir şey, şirket içi kimsenin güven duymadığını, bir başarısızlık durumunda başka bir noktayı işaret ettiğini, işaret edilen kişinin de bunun altında kalmamak için kendi şeylerini hazırladığına şahit olduk. Sonuca bağlı, dürüst bir çalışan için bu tip şeylere gerek yok. Çalışanınız öğlen de gelebilir, akşam geç de çıkabilir. Saatler artık esnediği için, kaç saat çalıştığımızdan çok ne çıkardığımız, ne sonuç aldığımız önemli. Performansların daha çok, elde edilen sonuçlara dayanarak değerlendirilmesinin gerekli olduğunu düşünüyorum. Yeni teknolojiler insanları çok fazla kısıtlıyor.”*

Şirket içi bürokratik otorite çoğu kez gönüllü itaate yol açmaktadır. Görüşmeciler denetim ve gözetim konusunda eleştirilerini sıralamış olsalar da şirketler teknolojinin izin verdiği her türlü olanağı kullanma konusunda son derece çabuk ve iradeli davranmaktadır. Bir önceki neslin bu tür teknolojilerin olmadığı dönemleri kıyaslayarak çıkan yeni durumdan rahatsızlık duymaları normaldir. Ancak, son çeyrek

yüzyılda bilgi teknolojileri çok daha sofistike hale gelerek, toplumu oluşturan her bireye tek tek ulaşılmasını zemin hazırlamıştır. Bu ise bireyi yaşam alanının her anında denetlenir hale getirmiştir. Yeni nesil bu teknolojilerle birarada yaşadığı için denetim ve gözetim gerçeği artık gayri-insani bir nesne haline gelmiştir. Artık toplumsal yaşamın doğal ve normal unsurları olarak görülmeye başlanmıştır. Bu noktada gerçekliğin inşasına ilişkin “Gündelik hayat dünyası, hem mekansal hem de zamansal olarak yapılandırılmıştır” (Berger & Luckmann, 2008: 41) saptaması çok açıklayıcı bir ifadedir. Bireyin özgürlüğü ve özel alanları büyük ölçüde kontrol altına alınmıştır artık. “Bir dünya yaratan insan, o dünyanın ürünü olarak, insani faaliyet de gayri-insani süreçlerin gölge-fenomeni olarak kavranır olur... İnsan, dünyayı şeyleşmiş bir biçimde kavrarken dahi onu üretmeye devam eder. Bu demektir ki insan, paradoksal bir biçimde kendisini reddeden bir gerçeklik üretme yetisine sahiptir” (Berger & Luckmann, 2008: 131). Gözetlenen toplumların yükselişi ile karmaşık bir iletişim ve bilgi teknolojileri insan bedenlerini tek tipleştirerek aynı kategorik çerçevede denetler. Bu yeni gerçekliğin tepkisizce kabul görmesi de gündelik hayatın hangi noktalara geldiğinin anlaşılması açısından daha derinlemesine analizlere ihtiyaç duymaktadır. Mahremiyetin, beden ve benliğin korunabilmesi ne şekilde mümkün olabileceğinin daha da çok araştırılmasının yerinde olacağına kuşku duyulmamaktadır.

viii. Kendini Gerçekleştirme ve Doyum

Richard Sennett çalışma hayatındaki son elli yılını ele alarak yaptığı incelemede mesleki kimliklerin toplumsal önemindeki değişime dikkat çekmektedir. Ona göre sabırsızlığın egemen olduğu günümüz dünyasında insanlar uzun vadede doyum yerine şimdiki zamanda doyuma yönelmiş durumda, risk alarak bir an önce saygı ve prestij kazanmak arzusundadır. “Bireyler söz konusu olduğunda , çalışmanın değeri yüksek kalabilse bile, işin kendisinin manevi prestiji dönüşüyor; başı çeken şirketlerdeki işler, çalışma etiğinin iki kilit unsurunu yerinden çıkarıyor: sonraya bırakılmış doyum ve uzun vadeli stratejik düşünme” (Sennett, 2009: 61). Araştırmaya katılan

görüşmecilerin hemen hemen tümü bu eski kültürün, yani mesleki prestijin ve çalışmanın uzun vadede getireceği doyuma odaklanmış olarak iş hayatında yer almışlardır. Onlar için ‘çalışma’, üniversite eğitiminin hemen sonra başlayıp emeklilik yaşına kadar sürdürülen bir faaliyet olarak algılanmaktadır. Toplumsal yapının eski anlayışı gerçek refahı ve doyumunu bundan sonrası için – emeklilik yıllarında - vaat etmekteydi. Görüşmecilerin yaşlarının 40 – 60 arası olduğu dikkate alındığında son otuz yılın küreselleşme sürecinde ortaya çıkan ve her geçen gün toplumsal hayatı etkileyen yeni bir kültürün baskısı altında kalmamış olmaları düşünülemez. Bu yeni kültür gelecek yerine bugüne odaklanmıştır. Hiçbir şey uzun vadeli değildir. Zaman ve mekan sıkışması her türlü paradigmayı da alt üst etmiştir.

Avni’nin tatmin duygusuna ilişkin soruya verdiği cevap şöyledir: *“İnsanın hayatında, kendi kendini yüzde 100 gerçekleştirdiğini söylemesi çok büyük bir iddia olurdu herhalde. Bana göre çok yanlış bir iddia olurdu. Bunun da sonu yok ayrıca ama üç aşağı-beş yukarı beklentilerimi gerçekleştirdiğimi söyleyebilirim. Daha iyisi de olabilir miydi; evet olabilirdi ama kötüsü de olabilirdi. O yüzden, şu andaki durumuma baktığımda bir şikayetim yok. Tabii, konuştuğumuz şans faktörü de çok önemli, bu anlamda da, daha iyisi olabilirdi ama gene kötüsü de olabilirdi diyorum. Benimle aynı okuldan mezun olmasına rağmen, yirmibeş yıl düz mühendislik yapan da var, onlar da hallerinden memnunar. Serveti benden on kat fazla olan da, benden az olan da var. Objektif bir şekilde doğru veya yanlış yerdeyim demek çok zor. Ama subjektif olarak baktığımda, halimden memnunum. Geçmişteki arkadaşlıklar tabii ki, özleniyor. Bazıları ile hala görüşüyorum ama geçmiş geçmişte de kalıyor, geçmişi getirmek mümkün değil.”* Ayrıca **Avni**: *“Belki yerli bir okulda okuyup, yerli bir şirkette çalışsaydım değişimim farklı bir yönde olacaktı. Mevcutla çok çatışmayan ve varolan durumdan fazla rahatsızlık duymayan, belki standartları daha düşük, bireysel anlamda daha mutlu ve huzurlu olurum diyebilmem mümkün değil”.*

Necdet de kendisini şanslı görmektedir. Arka planda mevcut durumunu rasyonelleştirerek kendini haklı ve mutlu gösterme çabasını okuyabiliriz. Diğer insanlarla kıyaslamak her zaman rahatlatıcıdır ve her görüşmecide de benzer yaklaşım

ve duyguları görmek mümkündür. Öte yandan görüşmeyi kabul eden ve halen aktif bir görevi olmayan **Necdet** hem iş dünyasını daha nesnel değerlendirmekte hem de iş dünyasının ve günümüzün egemen kültürünün genelde olumsuz bulduğu yanlarına dahil olmamaktan gurur da duymaktadır. “O zamanki arkadaşlarımdan en yakın iki tanesiyle mezun olduktan 14 sene sonra aynı şirkette çalışmaya başladık ve acıdır ki, bana kazık attılar. Bir Amerikan şirketi idi ve üç kişilik bir yönetim kurulu mevcuttu, grubun Amerikalı üyesi beni severdi. Benim arkadaşım, benim çıkarılmamı istemiş ve benim direktörüm de benden çok memnun. Senin arkadaşın, çıkarılmanı isteyince bir şey diyemedim dedi, çünkü diğer kişi de çıkarılmamı istiyor yani genel müdür. Genel müdür yeni atanmıştı ve ilk geldiğinde yöneticilere hakaret ederek konuşmuştu. Ben de, onu bu şekilde davranmaması hususunda uyarmıştım, tahmin edeceğiniz gibi. Adam herkesin sesini kısmıştı, benim sevgili arkadaşım da bunu gördü. Benimle hiçbir geçmişi olmayan Amerikalı direktör bu durumu şaşkınlık ve üzüntüyle bana anlatmıştı. Bazı arkadaşlarımız yetiştirilme dönemimize ihanet etmekte çok hızlı davranabildiler. Bir şirkette kabul gören ve görmeyen davranışlar nelerdir, performans kriterleri nelerdir, sonuçta ben performans sistemini kuran bir insanım ve bu sistemin anlamlı işlemesi için çalıştım. Bu sistemin iş olsun diye kurulmayacağını ve insanların haklı olarak da bundan hoşlanmadığını da dile getiren bir kişiyim. Çalışanlar hangi konularda katkı sağlayacaklarını bilmeliler, bu basit şeyi sağlayamamak beni hayal kırıklığına uğrattıyor. Yoksa eski, masum pembe günleri özlemek değil. Kısır görüşlü olmanın , kişisel fırsatlar peşinde koşmanın ve ahlaklı olmamanın hakimiyeti mevcut” diyerek en yakın arkadaşlarıyla yaşadığı deneyimlerinden yola çıkarak hayal kırıklığını vurguluyor ve: “Çok şanslıyım, çünkü çok farklı sektörlerde çalışma şansım oldu. 10 yıl danışmanlık yaptığım dönemde dahil, A, B , C gibi holdinglerde çalışıp, en üst düzeydeki insanları tanıma fırsatım oldu. Bana uymayan hiçbir şeyi yapmadım, kabul de etmedim, gerektiğinde bedellerini de ödedim. Servet yapamadım. Bir kere dünyaya geliyoruz ve gideceğiz, doğru bildiğim şeyleri yaptığım için huzurluyum. ... Bahsettiğim sığlaşmanın ve bireyciliğin, ama bireysel olmanın değil, çünkü birey olabilmek önemli bir şey. Sığlaşma ve bireyciliğin daha iyi anlatılması lazım. Bir toplumda bir suç yapıldığı zaman hepimiz vicdani algılarız, karşı çıkmamak da suça iştiraktır. Yalan söylenirken, doğruyu bildiğin halde bunu dile getirmemek yalana

İştiraktır. Sosyal sorumluluk projeleri yapıp topluma katkıda bulunduklarını söyleyenlerin ne kadar vicdansız olduklarını aktarabilmek lazım. Şirket ismi vermek istiyorum, XXX çok vicdansız bir şirkettir ama çok da fazla sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirirler, Kar.....ler, YYY gibi ne güzel değil mi? Vicdansızlıkları nerede, mahallelerin arasına baz istasyonları yerleştirip bunun hiç zararlı olmadığını söylüyorlar. Gördüğünüz gibi pisliklerle dolu bir iş yaşıyoruz var. Bunun ortaya çıkarılması ama iş adamlarının desteği ile gerçekleştirilmesi lazım, belki AAAA'a bir faydası dokunur. Akademik bir araştırma ve iş dünyasının birleşimiyle bunun ortaya konması çok uygun olur. Bazı üniversitelerin felsefe bölümü profesörlerinin iş etiği anlamında şirketlere sunum yaptığını biliyorum ama bu profesörlerin de, sunum yaptıkları şirketin etikten çok uzak olduklarını bilmeleri ve vicdanlarının aritmetiğini yapması lazım. Millet bunu da para kazandırmaya dönüştürmüş durumda. Sokaktaki adam için patronlar çok iyi yetişmiş ve memleket için faydalı işler yapan adamlar ama aslında öyle değil” diyerek e içinde yaşadığımız dünyanın kar amaçlı şirketlerini sosyal sorumluluk projelerine kuşku ile bakarak daha insancıl, dürüst ve ahlaklı olmayı öneriyor.

Camdan tavanın sınırlarını zorlamış, özel bir bankada üst düzey yönetici konumuna gelmiş olan 40'lı yaşlardaki katılımcı **Şule**, çalışma hayatının bedellerini dürüstçe açıklamaktadır. Evliliğinin bitmesini, çocuk sahibi olmamasını, ve hatta bazı sağlık sorunlarını çalışma hayatında yaşadığı mücadelelere bağlar. “Ben çok çalıştım” diyen Şule, terfi söz konusu olduğunda, sadece liyakata bağlı olmadığını kabul etmesine rağmen, kendisi için şansın değil kendi çalışma etiğinin faktör olduğunu söyler. Yurtdışına gitmeyi kabul etmesiyle başlayan kariyer merdivenindeki serüveninde aldığı yönetici pozisyonlarında yaşadıklarından bahsederken içinde bulunduğu bankacılık sektöründe mücadelecilik ve güçlü olunması gerektiği üzerinde durur. **Şule**'nin bugüne dair kendisiyle ilgili duygularını ise kendi ağzından şöyle anlatmaktadır: “Biz memur çocuklarıydık ve bir grup memurun kızı olarak 15 yaşına kadar aynı lojmanda yaşadık ve büyüdük. Sonra, farklı okullar, eğitimler derken yollarımız ayrıldı ama o yaşa kadar hepimizin hayatı benzerdi. Ailelerimizin gelir düzeyi belliydi, alışveriş yapılan yer bile aynıydı. Dolayısıyla, benzer şekillerde

yetiştik. 30 senenin ardından, grup olarak birbirimizi bulduk ve görüşmeye başladık. Mesela, o zaman dediler ki, sen çok sessizdin, şimdi car car konuşuyorsun. Belki öyleydim ama çalışma hayatı, koşullar, rekabet ortamında geçen yıllar beni değiştirdi ve her yerde sesi daha çok çıkan, hakkını savunan dominant bir karakter oldum. Ama gördüğüm, aynı ekipten olan arkadaşlarımdan bazıları daha naif kalmış, kimisi içindeki o çekingen çocuksuluğu hala barındırıyor. Bir tanesi güzel sanatlarda okumuş ve ressam olmuş veya diğeri müzik öğretmeni. Daha küçük bir dünyada, sakın ve kendi hallerinde yaşıyorlar. Benimki gibi, rekabetin çok olduğu bir ortamda bulunmamışlar, ben ise insanların fenalıklarını gördüm, yıllarca arkamı kollamaya çalıştım ki, kazık yemeyeyim diye veya bir kazığın nereden gelebileceğini kestirmeye çalıştım. Kazıklar da yiyorsunuz zira. Bütün bunlar insanı değiştiriyor, bir laf vardır ya babana bile güvenmeyeceksin, babaya güvenilmez mi normalde, ama yıllar sonra şimdi artık babama bile güvenmem diyorum. Bir yandan da, deneyimlerle, yaşadığım güzelliklerle farklı bir yaşam biçimi oluşturuyorsunuz. Daha fazla para harcayan bir insan olabildim. Tek başına ayakta kalmak başka şey, ben hep böyle oldum. Tek yaşayan kadın arkadaşlarıma bakıyorum hayata karşı daha katı ve korunaklı bir duruşları var ve buna yaklaşmak kolay değildir. Ama aynı şekilde evli ve çocuklu bir kadına baktığınızda daha yumuşak bir duruşu vardır. Beni ilk görenler snob derlermiş mesela, bazısı sonradan itiraf etti ki, hiç değilimdir. Tabii bu hayatta kenar süsü olanlar da vardır, onlardan biri de olmadım. Aman hiç fikrimi söylemeyeyim, el kaldırıp toplantıda düşüncemi dile getirmeyeyim şeklinde. Ben böyle olmadım, zaten adımla Jeanne D'Arc takmışlardı, sanki başka biri yokmuş gibi, kimin hakkı savunulacaksa sen yaparsın, sen söylersin durumu vardı. Konuşan Türkiye diyoruz ama çok üst düzeydekiler, fikirlerin çok net bir şekilde söylenmesinden hoşlanmazlar. Bu biraz da 12 Eylül'den kalma bir durum, diktatörlük yaklaşımı. Biz sana bunu yap dediysek uygula zihniyeti var ama ben askeriyede miyim, özel sektörde finans işinde miyim, alt-üst zihniyeti çok hakim. Genel müdür lütfederse sizin masanıza gelir. Hayatın her şeyinde bu mevcut. Ama çok önemli bir şey var; "eğer oyunun içinde sürekli kalmak istiyorsanız kuralına göre oynayacaksınız". Benimle çalışan çocuklara da bunu söylüyorum. Ben bunun dışına çıkıyorum bazen, karşı olduğum anlar da oldu. Abimlerim ve ablalarım olarak nitelendirdiğim çok kurt, bankacılıkta duayen kişiler

bana bunu hep söylemiştir. Çünkü sistem böyle ve değiştiremiyorsunuz. Bana derlerdi ki, kimseyle kavga etme, bazı şeylere he de ve geç Bu "he de ve geç" kısmını bazen yaptım ama reflü oldum, stresten kendimi kastım boyun fıtığı oldum fakat, "he de geç" i yapamadığım zamanlar da oldu. Yapamadığım bir anda da, karşılıklı çıkar çatışmamız oldu, çünkü çark böyle dönüyor. Bankacılık sektöründe, kimse bankacılığı severek yapmıyor, bu iş için doğmuşum demiyor. İnsanlar bu sektörde, başarılı bir iş yaptığınızda çıkan iş sonuçları doğrultusunda mutlu olur. Ne zaman kriz patlar, iyi iş sonucu çıkmaz, zam olmaz, canınıza okurlar ve mutsuzluk söz konusu olur. Ama hepsinin geneline baktığımda, bu sektörde mutlu çalışan yok. Doktorlar mutludur mesela, krizden etkilenmezler. Şimdi hiç kimse kredi falan vermiyor, memnuniyet yok, proje falan finanse edilmiyor. Parasını verseniz, yabancı bankalar bugün gider. İş sonucu olmayınca, bankacılıkta memnuniyet sıfır. Şu anda bu sektörde, ben işimi çok severek yapıyorum diyen biri iş sonucuna göre değerlendiriyordur kendisini.”

Arzu için bugün varmış olduğu nokta değişimin vermiş olduğu bir huzursuzlukla bağlantılı dikkate değer bir yorum içermektedir: “Değişim tehdit duygusunu da getiriyor. . Bir taraftan kendinize güveniyorsunuz, ben iş bulabilirim diye. Fakat diğer taraftan, sizin gibi insanlar var ve iş imkanı olmayabilir. Özel hayatımda, evli ve çocuklu olacağımı düşünmüştüm, o noktada hiç beklemediğim bir yerdeyim. Herşey iki taraflı, zıt kutuplar aynı anda hareket ediyor. Şirketimden mutluyum, huzurluyum ben burada derken, altı senenin getirdiği birikimlerle kimin toplantıda ne diyeceğini, söylemleri, karşılaşacağınız engelleri biliyorsunuz. Gidilen aynı yerler, aynı sohbetler sıkabiliyor. Dolayısıyla mutlak bir huzur ve mutlak bir mutluluk yok ama genel olarak değerlendirdiğimde ve çevremdeki kariyer sahibi arkadaşlarımdan durumuna baktığımda, olduğum yerden gerçekten mutluyum”. Bu sözlerde statünün ve yüksek gelirin vermiş olduğu güvence ve refaha karşın edinilen herşeyin bir anda yitirilebileceğine dair bir tedirginlik de kolaylıkla okunabilir. Ayrıca iş nedeniyle bir eşle birlikte yaşamı paylaşamama ve çocuk sahibi olamama durumu her iki kadın örnekte de kendini göstermektedir. Bu durum içten içe bir doyumsuzluğun ve eksiklik hissinin tezahürü olarak yorumlanabilir. **Arzu**’nun “Kafada hep o strateji oyunu var, iş hayatım çok kötü bir noktaya gelirse ne yaparım düşüncesi mevcut. Onları da mümkün

olduğu kadar, hafif düşüncelerle geçirmeye çalışıyorum.” cümlesindeki kaygıların Gorz’un, “iş”in giderek azalan bir ayrıcalık haline getirildiğini, “işini kaybeden herşeyini kaybeder” kanısı uyandırılarak her türlü taviz, ve boyun eğmenin beklendiği uçucu, bireyselleştirilmiş, istikrarsızlaştırılmış ve herkes için “iş güvensizliği” ortamının yaratıldığına dair tespitlerinin örtüştüğü bir durum olduğu söylenebilir.(Gorz, 2001: 82-83)

Cahit’in onca yıllık emek ve özverisinin ardından bugün hissettikleri çarpıcıdır: *“Engel olundu, engel çıkartıldı, yani engel olmasaydı gerçekleştirecektik veya en azından deneyecektik. Ama başarı şansımızın çok yüksek olduğunu, sadece bana değil bu konudaki hem iç hem dış uzmanlara veya konuyu bilen sektörün ileri gelenlerine sorabilirsiniz. Hem üretim konusunda, hem üretim maliyeti konusunda, hem de her türlü faaliyetin maliyeti konusunda, ARGE konusunda, yenilik konusunda, ürün geliştirme konusunda, enerji kullanımı, hammadde kullanımı, çevre kirliliği konusunda, her konuda uzmanlaşmıştık. Yaklaşık ekibimin kıdemini söylüyorum benim kıdemimi değil, benim kıdemim 32 yıl, ama ekibimin kıdemi en az 20 en çok 25 yıldır, işte 20-25 yıllık büyük bir bilgi birikimi şu anda son üç senedir heba oldu. “...bizim gibi 32 yılda bu sektörde başarıdan başarıya koşan, ekibini başarıdan başarıya sürükleyen veya ekibinin başarısıyla övünen kişileri hüsrana uğrattıyor, hayal kırıklığına uğrattıyor. Pişman değilim ama, onu yanlış söyledim, ve fakat çok büyük hayal kırıklığı yaşadık”.*

Cahit’in görüşmeye hakim olan duygusu hayal kırıklığı idi. Aslında içindeki idealist insanın özverilerinin anlaşılamamasına olan tepkiydi dile getirdiği. Öte yandan küresel kapitalist sistemin yeni yönetici tipinde artık bu tür duygusalılıklara yer yoktur. Sistemin ihtiyaçları doğrultusunda davranabilen yönetici zaten kendi iç dünyasında da hoşnt ve tatmin olmuş duygusu yaşayacağı içi şirket çıkarlarıyla çatışacak herhangi bir durumu yaşamamış olacaktır. Kendi sözleriyle: *“Çok büyük hayal kırıklığı yaşıyorum, çünkü eskiye dönersek, iş hayatımın başına dönersek, iş hayatımın ortasına dönersek, talebelik yıllarıma dönersek, benim için olabilecek en büyük hayal kırıklığı yaşandı. Çünkü hayal kırıklığı şöyle yaşanır, bir şeyi bakarsınız yıllar itibariyle yavaş yavaş yavaş yavaş olmayacağını görürsünüz veya çok çok zor, meşakkatli olacağını*

görürsünüz. Bunun için gücünüzün, sermayenizin, yanınızdaki gücün yani takımınızın uygun olmadığını görürsünüz. Halbuki benim yaşadığım hayal kırıklığının büyüklüğü şuradan kaynaklanıyor, yavaş yavaş yavaş yavaş yavaş herşey hedefinize uygun bir şekilde gelişti, başarıldı, iyileştirildi, etkinleştirildi, yaygınlaştırıldı, büyütüldü, yani bu futboldaki şuna benziyor, çok güzel paslaşmalar yapıldı, herşey taktik gereği yapıldı, artık son orta yapıldı, golü atacak kimse çok kabiliyetli bir kimse, gol şutunu vuracak fakat bir düdük çaldı ya ofsaytsın dedi ya hareketin faul dedi, gol atılmasını önledi, durdurdu. Benim hayal kırıklığım bu. Yani çok güzel bir takım oyunundan sonra, çok güzel futbol oyunundan sonra, şampiyonluğa giden golü atacakken ayağımızdan biri topu aldı veya ayağımızı tuttu topa vuramadık. Benim hayal kırıklığım bundan kaynaklanıyor. Şimdi bunu açarsak şu; talebelik yıllarımda zaten okulda kalmam gerekirdi çünkü hocam onu istedi, çok büyük baskı yaptı, okulda akademik hayatı seçmedim. Ben özel sektörde, herhangi bir konuda endüstriyel dalda kendimi Türkiye çapında geliştirmek istedim ve bu amacıma da uymak için İstanbul, Ankara, İzmir, büyükşehir yerine, çalışmak yerine, çünkü 22 yere başvurdum, 22 yerden de başvurum, iş başvurum kabul gördü, sene 1974, o zamanlar öyleydi, insan yoktu. Ben burayı seçtim, K'ye gittim, eşim buna razı oldu, eşim gibi ki arkadaşlarım bizi kınadılar, Allah'ın köyünde ne işiniz var diye. Sırf burada kendi dalımda, kendi sektörümde Türkiye çapında bir insan olmak için kendimi yetiştirdim, gerçek anlamda yetiştirdim. Bunu teşvik etti, imkan verdi, patron, yönetim kurulu, tepe yöneticileri, onlara da müteşekkirim. Herşey mükemmel gidiyordu, uygun bir zamanda ne çok geç ne de çok erken yönetici yapıldım, fabrika müdürü gibi bir yönetici yapıldım. Çıplak araziden, yani arsadan fabrika yarattım. Türkiye'de kullanılacak kadın bağı, çocuk bezi ürününü ilk defa ben yaptım, ekibimle birlikte yaptım. Ekibimi yetiştirdim, çok iyi insanlar yetiştirdim. Onlarla beraber uyumlu çalıştım, yabancı ortağımı çok tatmin ettim. Türk ortağımın hiçbir sene vasat değerlendirmesiyle karşılaşmadım, hep çok iyi, mükemmel iş sonuçlarından bahsediyorum, taktirleriyle karşılandım. Çeşitli kurum ve kuruluş olarak ödüller aldım. Yabancı ortakla, yedi yabancı ortakla, hepsinden ayrı ayrı teşekkürle, taktirle ilişkilerimizi sürdürdük, yani bizleri taktir ettiler. Temizlik kağıdında 95 yılından sonra, özellikle 2000 yılından sonra dünya çapında hatırı sayılır bir şirket olduk ve kendimize hedef belirledik 2002 yıllarında ekibimle birlikte, yani

müdürlerim, yöneticilerim, uzmanlarımla birlikte, dünya şirketi olmak. Yani dünyanın en büyük temizlik kağıdı üreticileri, satıcıları, satıcısı olmak yönünde. Bu konuda bütün arkadaşlar mutabakatını verdi, diğer müdür arkadaşlarımla konuşabilirsin, onlarla el sıkıştık, hepsi kendilerine güvendiklerini söylediler. Zaten dış dünyada, enternasyonel ortamda, takım üyelerinin her birinin kendi dalında bir değer olduğu ifade edilmeye başlandı. Şirketin ismi ihracat yaptığı ülkelerde en tanınmış üretici olarak geldi. Yapılması gerekenler, bazı bölümlerin, ARGE bölümlerinin kurulması, üretimin büyütülmesi idi. Bunun için M Organize Sanayi Bölgesi'nde, artık kendi çapımıza K'ye de sığmıyorduk, 150 dönümlük bir arazide çalışırken 220 dönümlük ek bir arazi alıp M Organize Sanayi Bölgesi'nde yatırım projesi taslaklarını hazırladık. Fakat o sırada 2005 yılından sonra gördük ki bizim gittiğimiz yolda çok büyük engeller var. Engellerin başında işte bu önceki bölümlerde söylediğim, “üzerimize saldırıyorlar, küreselleşme bizi silindir gibi ezecek, bunlarla rekabet etmek mümkün değil, Çin gümbür gümbür geliyor, bu işte karlılık oranı çok düşük, bir alışveriş merkezi açmakla, bir gayrimenkul yatırımı yapmakla, gökdelen yapmakla, iş merkezi yapmakla çok büyük paralar kazandık, halbuki bir üretici kuruluştan kazandığımız para yirmi yılda toptasan bunun yarısı kadar eder” laflarla karşılaşmaya başladık. Bu ilk önce tabii ki hevesimizi, motivasyonumuzu kırdı ama daha sonra bunun gerçekleştiğini gördük. Çünkü şirketlerin sırasıyla, uygun zamanlarda, uygun paralarla satışa çıkarılacağını gördük. İtiraz ettik, tekrar yeni projelerimizi sunduk, bize güvenmelerini söyledik, kendilerine garanti verdik, ceplerinden bir kuruluş fon çıkmayacağını, sermaye çıkmayacağını, bizim kredi kullanıp bu kredileri eskiden olduğu gibi rahatlıkla ödeyeceğimizi ama dünyanın sayılı üreticilerinden, satıcılarından, pazarlamacılarından birisi olacağımızı söylediysek de itibar görmedi. Ve burada stratejik hedefler değişince yollar ayrıldı. Şirketlerden patron veya yönetim kurulu başkanları ayırlamayacağına göre, profesyonel yöneticiler sırayla ve çok büyük bir hızla ayrılmaya başladı. Benim hatırladığım, sayıyla vereyim isimle vermeyeyim, 2 sene içerisinde bu sektörde çok çok başarılı ama dünya çapında başarılı 7 tane eleman kendini emekli etmiş oldu ki yaş hadleri dolmadan. Bu çok büyük bir hayal kırıklığı ama sadece şirketim için, kurumum için değil, kendim için, ailem için, ülkem için ve bana göre de dünya için”.

Cahit hem yaşı itibarıyla hem de çalışma hayatını aynı şirkette başlayıp bitirdiği için sürecin tüm etkilerine doğrudan maruz kalmış birisi iş hayatının hayal kırıklığı duygularıyla noktalaması son derece düşündürücüdür. Mesleğinin ve üstlendiği görevlerin gereğini inançları ve değerleri doğrultusunda etik kaygılarla yerine getirirken küresel dünyanın yeniden inşa etmekte olduğu gerçekliğin içine tam olarak dahil olmuş olması beklenemez. Bu yeni gerçekliğe uyum sağlayamaması da, kendi öz-değerlerinin çarpıtılmasına direnmesi de bundandır diye düşünülebilir. Bunun duygusal sonucunun hayal kırıklığı olması doğal görünmektedir.

Bu yönetici kesim çok özel bir geçiş dönemini temsilcileri olmaları sebebiyle ‘doyum ve kendini gerçekleştirme’ konusunda da farklı değerlendirmeler yapmaktadırlar. Bu değerlendirmelerde genel olarak memnuniyet ve mutluluk olgusu gözlense de tümünde derinde yatan bir özlem ve kısmi bir kaygı olduğunu söylemek zor değildir. Sözlerinden çalıştıkları şirketlere ya da bir biçimde dolaylı olarak etkileşimde bulundukları diğer yönetici ve onların temsil ettikleri anlayışa karşı duramamanın verdiği bir eziklik duygusu okunabilir. Büyük bir gönül rahatlığı içinde olduklarını söyleyebilmek güç görünmektedir. Kaldı ki, henüz zihnen ve bedenen kendilerini iyi hissettikleri ve bunun da ötesinde çok önemli bir birikim ve deneyime sahip oldukları halde bunun yararlı olamamaktan huzursuz oldukları da aşikardır. “Kendini işe yarar hissetmek, başka insanlar için önemli olan bir şeye katılmak demektir” (Sennett, 2009:131). Bu çerçeveden bakıldığında görece olarak erken emekli sayılabilecek iki görüşmecinin, diğer insanlar için pek çok şey katabilecekleri halde bu olanaktan yoksun olarak hayatlarını sürdürmelerinin üzerlerinde olumsuz duygular yarattığı izlenimi uyandırmaktadır. Uzayan insan ömrüne rağmen sabit kalan çalışma süresi ortaya yönetilmesi gereken yeni bir toplumsal grubun varlığına işaret etmektedir. Bu grup nitelikli, deneyimli, iyi eğitilmiş, sağlıklı ama yaşlı sayıldığı için yararlanılmayan ve sayıları sürekli artan yeni bir kitledir.

IV. SONUÇ

Bu araştırmada küreselleşme sürecinin dünya çapında yarattığı etkiler emek ve profesyonel işgücü bağlamında ele alınmıştır. Çalışma iki ana bölümde yapılmıştır. Önce kuram, daha sonra alanda, tezin çerçevesine uygun beş örnek olayla profesyonel işgücünün dönüşümü araştırılmıştır. Araştırmanın kuramsal bölümünde toplumların geçirmekte olduğu bu olağanüstü sosyo-ekonomik ve sosyo-politik değişime ilişkin çeşitli görüş, yorum ve değerlendirmeler yer almıştır. Bu konuda yapılan pek çok çalışma ve araştırma, toplumun elit kesiminin bir bölümünü oluşturan, değişimin öncüsü, taşıyıcısı ve yaygın hale gelmesine önayak olan profesyonel yönetici kesiminin bu konuda rolü ile ilgili değerli bilgiler içermektedir. Modernitenin vaadlerini yerine getirirken içine düştüğü çıkmazın postmoderniteye doğru evrilmesi ile birlikte tüm dünya toplumları kendilerini yepyeni bir sürecin içinde bulmuştur. Bu dönemi simgeleyen zaman ve mekan sıkışmasıyla sıradan insanın algısı da değişmiştir. Bir önceki yüzyılın kesin ve değişmez gibi görülen kurallarının, değer yargılarının, yaşam biçimlerinin, bireysel özgürlüklerin, diğer bir deyişle topluma dair saptamaların ve öngörülerin geçtiğimiz bu kısa dönemde büyük kırılmalara maruz kaldığı gerçeği inkar edilemez. İşte bu süreci en ön saflarda, neredeyse içiçe yaşayan kesim, bu kırılmanın nedeni olduğu kadar yürütücüsü de olan küresel şirketler ve bu şirketlerin hedef ve beklentilerini karşılamakla yükümlü ve sorumlu yöneticileridir.

Bu çalışmanın hipotezini doğrulamak amacıyla taranan güncel literatür, pek çok konuda yapısal dönüşüme işaret eden bulguları içeren görüş, düşünce, araştırma ve yoruma ulaşılmasını sağlamıştır. Bu tezle ilgili kuramsal araştırmalar, pek çok sosyal bilimcinin bu konuyu ele alarak önemli çalışmalar yaptığını göstermiştir. Günümüzün hemen hemen tüm sosyal bilimcileri bugünkü değişim, dönüşüm ve yeniden yapılanma süreçlerinin tarihi bir dönemecin ayak izleri olduğunun altını çizmektedirler.

Bu araştırmada, işte bu yönetici kesimin merkez kapitalist ülkelerin hegemonya alanlarını genişlettikleri çevre ülkelerin başında gelen Türkiye'deki örnekleri

incelenmiştir. Rekabetçi kapitalizmin kendine özgü üretim ve mülkiyet ilişkilerinin topluma ve üretici güçlere kabul ettirdiği yapının yeni biçiminin profesyonel yöneticiler üzerindeki tezahürü eleştirici bir yaklaşımla irdelenmiştir. Lefebvre'in sözünü ettiği nitel değişim bu süreçte de gözlemlenebilir. Lefebvre'in büyümenin nicel ve sürekli olmasına karşın, gelişmenin nitel ve süreksizliğini dikakte almakta yarar görülmektedir. Lefebvre. "Büyüme önceden kolayca kestirilebilir. Gelişmenin kestirilebilmesi daha güçtür. Beklenmedik olayları, rastlantıları, yeni niteliklerin şaşırtıcı biçimde ortaya çıkışlarını (bunları geçmişe ve determinizmlere indirgemek olanaksızdır) kapsayabilir (Lefebvre, 1996: 30) demektedir. Ele aldığımız son otuz yılın iş hayatına etkilerini incelerken yönetici kesimin birer insan olarak bu sürecin nicel değişimini farkedirken nitel değişimini ancak gelişmenin belirginleşmesiyle farkettileri de hesaba katılmalıdır. Bu yöneticiler kendi öznel birikim ve değerleriyle başladıkları iş hayatında küreselleşmenin dayattığı pek çok olaya ya şahit olmuşlardır ya da bizzat içinde yer almışlardır. Küresel şirketlerin kısa vadeli kazanç arayışlarının, işgücünün niteliksel dönüşümünün, bilgi ve teknolojiye başdöndürücü gelişmenin bu insanları da afallattığı ortadadır. İş hayatına gümrük duvarlarıyla korunmuş bir ekonomi ve ulus-devlet ideolojisiyle yoğrulmuş, pek çok değeri kutsallaştırmış olarak başlayan bu insanlar, küresel kapitalizmin kültürün yeni kültürüne uyum sağlamakta güçlük çekmişlerdir ya da çekmektedirler. Postmodern zamanların yeni bakış açıları, anlayışı ve tarzı kimi yerde benimsenmiş ve içselleştirilmiş, kimi yerde ise geçici bir durum ya da bugüne has bir olgu gibi geçirtilmeye çalışılmıştır. Örneğin; teknolojinin sağladığı olanaklar büyük bir memnuniyetle benimsenirken, onun aracılığıyla yapılan denetim ve gözetim bazılarınca meşru görülmüş, bazılarınca farklı yorumlara neden olmuştur. Ancak ortak olan nokta şu ki; bu güncel durumun şimdiki zamanın genç yaş grubu için yadırgatıcı bir yanı yoktur. Küresel kapitalizm, denetim ve gözetimi meşru yollardan kabul ettirmiş ve bunu toplumun büyük bir çoğunluğunun rızasıyla yürütmektedir. Her ne kadar 40 yaş üstü grup içinde yer alan görüşmeciler denetim ve gözetimin insanın kendi olmasına engel olduğunu, çalışanları robotlaştırdığını ifade etseler de; yeryüzünün her bölgesindeki hemen hemen her ülke gücü ve olanakları çerçevesinde bu işlevi uygulamaya sokmuştur ve her geçen gün daha da genişleterek toplumun yaşam alanlarının her noktasına ulaşacak hale

getirmektedir. Toplumsal muhalefetin sesinin kısık olmasının ardındaki nedenlerden birisinin de bu olduğu söylenebilir. İşyerinde denetim altında tutulan insan, çarşıda, pazarda, okulda ve hatta mahremiyetini yaşadığı evinde bile izlenir hale gelmiştir. Teknolojinin herkese sunduğu olanaklar, aynı zamanda, onları, her anı izlenen dolaylı tutsaklar haline getirmiştir.

Küresel kapitalizmin yaşam tarzlarını belirlemekteki becerisi de övgüye değerdir. Küresel şirketlerin yönetici kesimin alışveriş ve tüketim alışkanlıklarından, hobilerine, çocuklarının eğitimlerinden, sahip oldukları mal ve mülke, eğlence anlayışlarından, gündelik yaşam alanlarına kadar pek çok şey birbirine çok benzemektedir. Günümüz insanı devasa alışveriş merkezlerinden iyi ve kaliteli ürünleri ihtiyacı olup olmadığına bakmadan alıp tüketmektedir. Tüketim artık arzuların doyumu için vardır. “Modern kapitalizmde tüketimin, tüketicinin, kökenleri yalnızca insan biyolojisi içinde olduğu görülen, “gereksinimlerini” gidermek kadar, onun arzularını karşılamakla ilgili bağlantı ve anlatım şekillerine de dayandığı ileri sürülmüştür” (Bocock, 1997: 95). Bu araştırmaya konu olan kesim için de bu gerçek şu veya bu şekilde vardır ve etkilidir. Bocock’un da vurguladığı gibi günümüzde kazanılan ücretin nasıl tüketildiği önem kazanmıştır: “Kapitalizmin daha önceki dönemlerinde pek çok kişi için, bazen erkekler kadar evin dışında çalışan kadınlar için de, kimlik duygusunun özünü iş, yani ücret ödenen iş rolü olmuştur. Şimdi ise kadın, erkek ve çocukların kimliklerinin toplumsal ve kültürel oluşumunda en önemli rolü oynayan şey tüketim malları ve ailenin tüketim kalıplarıdır” (Bocock, 1997: 113). Görüldüğü gibi tüketim kalıpları toplumun her kesimini kuşatmaktadır.

Bu çalışmanın kuramsal ve örnek olay çalışmasında da ortaya konduğu gibi kimliğin tanımında tüketim kalıpları da önem kazanmıştır: “Ben kimim?” sorusu, batı kapitalizminde bir çok kişi tarafından, meslek rolü kadar tüketim kalıplarına dayanılarak cevaplandırılabilir. Örneğin, birçok genç insan için, kim olduklarını düşündükleri veya nasıl yaşamak istedikleri sorusunun cevabı büyük olasılıkla aradıkları meslek kadar hedefledikleri tüketici tarzını da içerecektir” (Bocock, 1997: 113). Öte yandan kapitalizmin modern dönemi diyebileceğimiz ulus-

devlet odaklı dışa kapalı ekonomilerin yarattığı geçen yüzyılın ikinci yarısında doğmuş olan insanların bu süreçte ikilem yaşamaları ve bocalamaları da doğal karşılanmalıdır. Yeni bir kültür, yeni bir kimlik biçimini zorunlu hale getirebilmektedir. Bu kültürün hegemonik baskısından kaçınabilmek çok zordur. Ancak sadece dolaylı bir reddediş mümkündür, ya da tüketim alışkanlıkları kalite arayışı, refah ve konfor nedeni gibi sıfatlarla süslenip akılcı hale getirilip benimsenebilir.

Küresel kültür insanın bedeniyle ilişkisine de yeni bir boyut getirmiştir. ‘Sağlıklı yaşam’, ‘doğru beslenme’, ‘spor ve egzersiz’ birer kült haline gelmiş ve ekonomik gücü olandan daha alt gelir gruplarına doğru tüm kesimleri kapsamaya başlamıştır. İşyerleri kilit kadrolarının rutin sağlık kontrollerini neredeyse zorunlu olarak yaptırıp maliyetlerini karşılarken çalışanlara da sağlam beden ve sağlıklı yaşam bilinci empoze edilmektedir. Değişimin öncüsü olan yönetici kesimin sağlık konusundaki özeni ve dikkati emeklilik yıllarında da sürmektedir. Geçmiş nesillerin hastalanmadıkça doktora gitmeyen insanların yerini sık sık tahlil yaptıran, proaktif insanlar almıştır.

İş dünyasının işleyişinde kapitalist sistemin, aristokrasiye karşı en büyük kazanımlarından birisi olan statünün yeteneğe bağlı, toplumsal kökeninden bağımsız, herkese eşit fırsatlar yaratan meritokratik düzeninde de değişimler gözlenmektedir. Şirketlerin kısa vadeli çıkarları için, çabuk uyum sağlayan, esnek, mobilitesi yüksek, gidişatı pek de sorgulamayan yeni bir çalışan tipine ihtiyaç doğmuştur. Bu ise deneyimin ve kıdemin daha önceki dönemlerdeki prestijini sarsmış, uzun vadeli düşünen, geleceğe odaklı insan, yerini, kısa vadede sonuç almak isteyen, bugünü düşünen insan tipine bırakmaktadır. Öte yandan yetenekleri kısıtlı olduğu halde çeşitli şekillerde kendisini ambalajlayarak şirketlerin üst düzey yöneticiliğini yapmakta olan bir kısım insanın da yetenekli, becerikli, sorgulayan ve iyi eğitilmiş insanların önünü kesmeye devam ettiği gerçeği de gözardı edilemez. Şirketlerin kısa vadeli çıkarları toplumsal muhalefete yol açmasın diye üstlenilen kimisi göstermelik sosyal projelerin kar amaçlı bu kuruluşların asli işlevi olamayacağı da çok açıktır. Bu nedenle iyi niyetli yöneticilerin inanç ve değerlerini de okşayan bu tür faaliyetlerin sürdürüleceği de görülmektedir. Belki de, toplumun adalet ve eşitlik arayışı ve çevre duyarlılığının

etkili olmasıyla şirketler kaynaklarının daha büyük bir kısmını ayırmaya zorlanabilirler. Ama her halükarda doğaları gereği ve varoluş amaçları nedeniyle kapitalist sistemin şirketlerinin kar amacından hiç sapmayacaklarını da göz önünde tutmak gerekir. Bu durumda üst düzey yöneticiler kendi değer ve inançlarıyla çatışmaları kaçınılmazdır.

Küresel kapitalist sistem, kuşkusuz, kadın çalışanlara daha fazla olanak sağlamıştır. İşgücünde kadının yeri de giderek yükselmektedir. Ancak, kadının cinsiyetinin özelliklerini koruyarak iş dünyasında varlığını sürdürdüğü tartışmalıdır. Başarı ölçüsü erkek egemen düzen tarafından herkese eşit olarak uygulanmaktadır. Kadının evlilik kurumu içinde çocuk sahibi olması da annelik yaparken iş dünyasında erkek kadar başarılı olması hala istisna sayılabilir. Türkiye gibi geleneklerden kopamamış toplumlarda kadına ayrımcı bakış gizli ya da açık olarak kendini göstermekte olduğu, kadın görüşmecilerin yaşam serüvenleri ve gözlemlerinden de anlaşılmaktadır. Cinsiyetçi bakışın, postmodern dönemde de sürmekte olduğunu söylemek mümkündür. En azından şimdilik büyük bir paradigma değişikliği olduğunu iddia etmek güçtür. Öte yandan , tüm inanç ve değerleri sarsılan toplumlar, küçük topluluklar (cemaat) ve yeni ağlar (network) kurarak dayanışma içinde aidiyet arayan insanlar türetmektedir. Belki de şimdilik, toplum daha muhafazakar bir duruş sergilemektedir. Bu durum da kadın işgücünün elde etmiş olduğu kazanımlarını tehdit etmektedir.

Meritokratik düzenin de en azından kriterlerinde ciddi değişimler olduğu gözlemlenebilir. Geçmiş dönemlerde profesyonellerin yavaş yavaş elde ettikleri mevki ve paraya günümüz şirketlerinin kısa vadeli sonuç alma politikaları nedeniyle pek çok yönetici çok erken ulaşabilmektedir. Bu ise, geçmişin yetenek, eğitim, başarı ve kıdem kriterlerini alt üst etmektedir. Çok genç ve deneyimsiz insanlar sırf bu hedeflere ulaşmaya araç olabildikleri için üst düzey pozisyonlarda çok önemli sorumluluklar üstlenebilmektedir. Bu kadar erken üstlenilen sorumlulukların hakkını verecek şekilde yerine gertirildiği kuşkuludur. İş dünyasında çalışanların yol haritası gittikçe silikleşmektedir. Çalışanın hangi gerekleri yerine getirdiğinde başarılı olacağını gösteren normlar ‘esnek’ tir ve daha da kötüsü her an ‘yeni’ si ile değiştirilebilir.

İnsanın şeyleşmesine ilişkin uzun yıllardır süren tartışmaların bu döneme de damgasını vurması kaçınılmazdır. Şeyleşme, insani olguların sanki şeylermiş gibi, yani gayri-insani ya da belki de insan-üstü terimlerle kavranmasıdır. Şeyleşme, insanın insani dünyanın bizzat yaratıcısı olduğunu unutabileceği ve dahası insan, yani üretici ile ürünü arasındaki diyalektiğin bilinçte yitip gittiğini ima eder. Şeyleşmiş dünya, tanımı gereği, insansızlaşmış bir dünyadır. Bu dünya, insan tarafından kendisi dışında yabancı bir olgu olarak üzerinde hiçbir denetime sahip olmadığı bir şekilde tecrübe edilir (Berger & Lucmann, 2008: 130). Artık küreselleşme ile ortaya çıkan ve her geçen gün biraz daha derinleşen yeni bir yaşam dünyası vardır. Bu dünya sanki, onu oluşturan bireylerden bağımsız, onu inşa eden insanın müdahalesinden bağımsız olarak varmışçasına olagelmektedir. İçinde yaşadığımız zaman bu süreci çeşitli araçlarla hızlandırmaktadır. Gittikçe karmaşıklaşan iletişim ağı ve kesintisiz etkileşim içindeki insan, yaşadığımız zaman ve mekana yabancılaşmakta, kendi iradesinin ve gücünün daha az farkında olan bir toplum yaratmaktadır.

Zamanımızın dünyasını postmodern olarak tanımlanırken, modernden bir kopuşun yaşandığını, ama onun içinden doğmakta olduğunu ve modernitenin temel unsurlarını barındıran özelliklere sahip olduğunu ifade etmek gerekir. Şimdi artık, dünyada zaman ve mekan küçülmüştür. Küçülen ve sıkışan zaman ve mekanda, değişimler de küresel çapta olmakta ve yeryüzünün en ücra köşelerine kadar nüfuz ederek kısa sürede etkisi altına almaktadır. İçinde yaşadığımız dönemin Türkiye gibi geleneksel toplumları derinden sarsmakta olduğunu, bugün bir geçiş döneminin şiddetli sancılarının yaşanmakta olduğunu söylenebilir. Çünkü bu dönem ‘hibrid’dir; yani ne tam modern, ne de tam postmodern olamadığı için toplumu sıkıştırmaktadır. Örnek olaylarda da görüldüğü gibi, geçmiş alışkanlıklar ve yaşam tarzları değişirken eski değerlere zaman zaman sahip çıkma arzusu da gözlenmektedir. Bu, değişime olan direnç ve güvensizliğin göstergesi olabilmektedir. ‘Çalışma’nın ve ‘meslek sahibi’ olmanın hayatın merkezinden kayarak yerine ‘tüketim kalıpları’nın oturuyor olması toplumun, geleneksel alışkanlıklarına ve ilişkilerine yeni bir yön vermektedir. Dinamik bir toplumun huzursuz bir geçiş yaşadığı söylenebilir. Kaldı ki, bu sürecin doğrusal bir yol izlemediği de açıktır. Kaotik süreçlerin insanoğlunu nereye doğru götürdüğünü

kestirebilmek çok zor görünmektedir. Küresel kapitalizmin en beklenmedik zamanlarda yaşadığı derin krizlerin nasıl bir etki yaratarak ne tür yeni toplumsal düzenlere yol açabileceğini de kesin olarak belirleyebilmek olanaksızdır. Şurası gerçek ki; geçmekte olduğumuz bu dönem ve içinde yaşadığımız günler tarihin akışında olağanüstü bir dönem olarak yerini alacaktır. İnsanoğlunun bugüne kadar hiç sahip olmadığı bir iletişim ağı kurulmuş ve çok kuvvetli bir kültürlerarası etkileşim yaşanmaktadır. Lefebvre, küreselleşmenin bugün tartışılan yanlarıyla ilgili olarak Marx'ın öngörülerini de şu şekilde özetler: “Marx, çok önemli bir süreci aydınlığa çıkarmıştır. Bu süreç “toplumun sosyalizasyonu”dur. Mübadelelerin, ulaşım ve haberleşmenin gittikçe genişleyip yayılmasıyla (insanların içinde bulunduğu) sınırlar ve bölmeler; yöresellikler ve özellikler ortadan kalkmaktadır” (Lefebvre, 1996: 86).

Bu etkileşim karmaşasında ortak ve güçlü bir kültürün doğmakta olduğu belki söylenebilir. Fakat günümüzün toplumları umut vaadeden inanç ve değerlerinden yoksundur ve egemen olan kültürel yapı yüzeysel, esnek, akışkan ve gelip geçicidir. Evet, sınırlar, bölmeler ve yer yer yöresellikler ortadan kalkmaktadır, ama yerine geçmekte olan şey yeterince rahatlatıcı mıdır? Sennett'in yakındığı gibi: “Giderek daha da yüzeyselleşen bir kültür vasıtasıyla kazanılmış iktidarın oluşturduğu yeni bir düzen. İnsanlar yaşama ancak ve ancak bir şeyi o şeyin kendisi için iyi yapmaya çalışarak demir atabildiğine göre, işyerindeki, okullardaki ve siyasetteki yüzeyselliğin zaferi bana kırılğan görünüyor. Bize bir sonraki temiz sayfayı açacak olan belki de aslında bu zayıflatılmış kültüre isyan etmek” (Sennett, 2009: 136). İnsanların bu yüzeyselliği aşabileceğini ummak bugün için, belki de aşırı iyimserlik olarak gözükebilir, ama insanoğlunun erdemli gelişimi ancak bu şekilde gerçekleşebilir.

Küresel kapitalizmin oluşturduğu yeni düzen kendi krizlerine rağmen ayakta durmayı başarmaktadır. Toplumu bugünkü kaygı ve korkularından uzaklaştıracak alternatif bir ülkü de henüz ufukta gözükmemektedir. Belki de, dönüşüm içten içe, kendiliğinden ve yavaş gerçekleşmektedir. İnsanoğlunun doğaya egemen olma süreciyle başlayan kendine yabancılaşması, kapitalist sistemin bugün yarattığı tüketici tipiyle doruğa ulaşmıştır. İnsan, özünden koparak evrensel bütünlükten iyice uzaklaşarak daha

yalnız ve çaresiz bir noktaya gelmiştir. İnsanların “doğal olarak” kendi çıkarlarına göre hareket ettiği sık sık öne sürülür. Hemen ardından da dar görüşlü bir biçimde kişisel bencillik olarak yorumlanır bu. Bu tür bir yorum, açgözlülük ve kişisel çıkar peşinde koşmanın “bireysel özgürlük” uygulamasına denk düşen büyük bir ahlaki ilke olarak savunulması bugünkü sosyoekonomik sistemin savunucularına yakışır. Eğer durum bu olsaydı insan toplumu asla gelişmezdi. “Çıkar” (interest) sözcüğünün kendisi Latince “iştirak etmek” anlamına gelen “inter-esse” kelimesinden türer. Bir çocuğun entelektüel ve ahlaki evriminin tüm temeli “bencillikten” uzaklaşmaya ve başkalarının ihtiyaçlarının ve taleplerinin artan bir duyumsanışına dönük bir harekettir. İnsan toplumu, toplumsal üretim, işbirliği ve iletişim gereğine dayanır” (Woods & Grant, 2004: 427). İnsan doğasının iyiliklerinin yok olduğunun düşünmek umutsuzluğu pekiştirir. Oysa gerçekten de insan, çıkar gözetmeksizin iyilik yapma potansiyeline sahiptir. Belki de bu yanı öne çıktıkça bir üst bilinç seviyesine tırmanacaktır.

Trotsky’nin sosyalist dünya tahayyülüne dair şu görüşü ütöpik görünse de üzerinde düşünölmeye değerdir. İnsan bugünkü kaotik değışimlerden daha da gelişerek çıkabileceğine olan umudu verir:

“İnsan kendi duygularının efendisi olmayı, içgüdülerini bilinç düzeyine yükseltmeyi, onları saydamlaştırmayı, kendi iradesinin kablolarını bilinçaltının gizli dehlizlerine ulaştırmayı ve böylelikle de kendisini yeni bir düzleme yükseltmeyi, daha üstün bir sosyobiyojik bir tip, ya da isterseniz üstün insan diyelim, yaratmayı kendisine hedef edinecektir” (Trotsky, 1989: 213).

Sonuç olarak; olumlu duygularla, içinde bulunduğumuz bu kaotik sürecin böyle bir değışime gebe olduğunu beklemek, herhalde, en iyimser yaklaşımdır. Sıkıntının, yüzeyselliğin, tutunamamanın egemenliğinin bir şekilde, er ya da geç, sona ereceğini düşünerek rahatlamaktan insan kendini alamıyor.

Ek 1:

Profile Yönelik Sorular:

1. Yaşınız
2. Cinsiyetiniz
3. Doğum Yeriniz
4. Medeni Durumunuz. Kaçınıcı evliliğiniz. Neden?
5. Bitirdiğiniz İlkokul/Ortaokul/Lise?
6. Üniversite ve Bölümü
7. Yüksek Lisans
8. Anne/babanın gelir düzeyi nedir? Nerelerde yaşadılar?
9. Eşinin doğum yeri, eğitim durumu, iş hayatı ve şimdiki işi nedir?
10. Kaç çocuk var? Neden tek (iki) çocuk?
11. Çocukların Eğitim Durumu Nedir?
12. Bakıcıya ihtiyaç duydunuz mu?
13. Çocukların geleceklerine dair hedefleriniz neler?
14. Gayrimenkuller ve özel otomobiliniz var mı?
15. Otomobil alırken hangi özelliklerinin olmasına özen gösterirsiniz?
16. Yılda kaç kez tatil yapıyorsunuz?
17. Yalnız tatile çıkar mısınız? Nerede (Yurt içi Yurt Dışı)?
18. Kış tatili yapıyor musunuz? Nerelerde?
19. Spor alışkanlıklarınız nelerdir?
20. Hangi Spor Merkezlerine üyesiniz?
21. Motosiklet, tekne ya da benzer bir araca sahip misiniz ya da sahip olmak ister misiniz?
22. Sağlık kontrolleri (check-up) yaptırıyor musunuz ve sağlıklı beslenme çabalarınız var mı?
23. Kulüp ya da derneklerdeki faaliyetiniz veya üstlendiğiniz görevler var mı?
24. Hobileriniz var mı? Varsa neler ve haftada ne kadar zaman ayırabiliyorsunuz?
25. Alışveriş için tercih edilen mekanlar / AVM / mağazalar neler?
26. Önde gelen markalar niçin tercih ediliyor?

27. Sanat ve kültüre ne kadar zaman ayırırsınız?
28. Okuduğunuz kitap, dergi veya gazetelerin hangi temaları daha çok ilginizi çekmektedir?
29. Sinema, tiyatro, sergi veya konserlere hangi sıklıkla gidersiniz?
30. Kendi geleceğinizle ilgili beklentileriniz açıklayınız

Ek 2.

Araştırma Soruları (Kılavuz Sorular)

SORULAR	TEMA (Araştırma Konusu - Problemi)
1. Ekonomide küreselleşmenin hız kazandığı 1980’li yıllardan bu yana bir profesyonel olarak iş hayatının içindesiniz. O yıllardan başlayarak kısaca iş dünyasındaki değişimi, özellikle profesyonel iş gücü bağlamında, kendi gözlemlerinizi aktarabilir misiniz? a. İş dünyasında ilişkide olduğunuz diğer kurumları incelediğinizde karşılaştığınız büyük benzerlikleri nasıl yorumlarsınız? b. Küresel ekonomiler (şirketler) ulusal hükümetleri sizce nasıl etkilemektedirler?	Post-Fordizme özgü ‘esneklik’, ‘akışkanlık’, ‘hız’, ‘çeşitlilik’ olarak ortaya çıkan değişimlerle birlikte çalışan insan profillerinin değişimi sözkonusudur. Şirketler küreselleşme sürecinde kendi kültürlerini dünya kapitalizminin egemen olduğu her bölgede hakim kılmaktadırlar. Bu kültür küçük farklılıklara rağmen homojenlik taşır. Bu homojen kültür kendi homojen yönetici insanlar aracılığıyla yürütülebilmektedir.
2. Bu süreçten kişisel olarak nasıl etkilendiniz? Geçmiş yaşantınızla karşılaştırdığınızda yaşam biçiminizde öne çıkan değişiklikler nelerdir? a. Öğrencilik yıllarınızdaki tatillerinizle şimdiki arasında	Tüketim alışkanlıkları, tatil yapma biçimleri, serbest zamanın kullanım şekli küreselleşme ve postmodern kültüre paralel olarak değişime uğramıştır. Devasa alışveriş merkezleri inşa edilerek tüketim pompalanmıştır. Markalar ön plana çıkarılarak tüketiciler

ne gibi farklar var b. Alışveriş alışkanlıklarınız nasıl ve neden değişti? c. Serbest zamanlarınızı nasıl kullanıyorsunuz? Bu, süreç içinde nasıl bir değişime uğradı?	imrendirilmiştir.
3. Geçirdiğiniz değişim nelerden oluşmaktadır? Diğer toplum katmanlarıyla kıyasladığınızda küresel etkileşim sizi diğerlerinden hangi alanlarda farklı kılmıştır? a. Eskisinden farklı olarak istediğiniz şeylere daha kolay sahip olabilmek sizi nasıl etkiliyor? Neler hissediyorsunuz? b. Ulaştığınız statü sizi ne kadar güçlü kılıyor? Statünün ve paranın vermiş olduğu iktidar duygusu nasıl bir tatmin duygusu oluşturuyor? c. Dünya görüşünüzdeki değişimi nasıl açıklıyorsunuz? d. Dinsel konulardaki görüşlerinizi nasıl tanımlarsınız? Dini bayram ve diğer ritüelleri nasıl yerine getiriyorsunuz?	Dünya görüşü ve değerler küreselliğin dayattığı homojen bir yapıya doğru evrilmiştir. Ancak parayla edinilen özerklik aranan anlamın bulunmasına tam olarak yardımcı olamamıştır. Tüketebildiği miktarla ölçülen özgürlük duygusu yetersiz gelmeye devam etmektedir.

4. Şirket kültürü yetiştirme çağınızdaki edinmiş olduğunuz kültürle ne şekilde örtüşmektedir? a. Çalıştığınız şirketlerin kültürleri ele çatıştığınızı anladığınız zamanlarda nasıl davranmayı seçtiniz? b. Şirket adına doğru yaptığınızdan emin olduğunuz bir şeyi insani olarak sorguladığınız oldu mu? (Örn. İşten çıkarma işlemleri)	Şirketlerin kar amaçlı kuruluşlar olduğu gerçeğinden hareketle oluşturulan kültürün bu amacın gerçekleştirilmesine yardımcı olması doğası gereğidir. Oysa insan, çıkar gütmeksizin idealleri doğrultusunda var olma özelliğine de sahiptir.
5. Bu pozisyona neden siz geldiniz? a. Çalışmalarınızın ve şirkete katkınız nedeniyle mi terfi ettiniz? b. Şans faktörü nedir? c. Rastlantıların payı nedir? d. Liyakat yeterli mi? Şirket çıkarlarıyla liyakat arasındaki ilişki nedir?	Üstlerle ilişkiler ve konjonktürel fırsatlar terfilerde büyük önem taşır. Şirketin nihai amacına uygun insan profili yüksek sadakat gerektirir. Tek başına nitelik ve çalışkanlık yeterli değildir.
6. Şirketler çalışanlarının performansı ve işe bağlılığını teknolojinin de yardımıyla (e-mail, kamera, elektronik denetim sistemleri, vs) giderek artan ölçülerde denetlemekte ve izlemektedir. Denetim ve gözetimin üzerinizdeki etkileri	Denetim ve gözetim özgürlük kaybına, bağımsız hissedememeye, birilerine sürekli hesap verme kaygısına yol açar. Anlam arayışı içindeki bireyi kısıtlar ve hapsolmuşluk duygusu yaratır.

nelerdir? a. Bilişim teknolojilerinin kullanımı sizde nasıl bir baskı yaratır? b. Denetim ve gözetim altındaki insan kendini ifade ederken hangi kıstasları dikkate almak zorunda kalır? c. Yönetici olarak çalışanların denetim işlevinden de sorumlusunuz, bu konuyu nasıl değerlendiriyorsunuz?	
7. Bugün için en genelinde kendinizi tatmin olmuş ve rahat hissediyor musunuz? a. Hayattaki amacınıza ulaşabildiğinize inanıyor musunuz? b. Ne ölçüde kendinizi gerçekleştirdiğinize inanıyorsunuz? c. Eksiklik duygusu taşıdığınız şeyler nelerdir? d. Öğrencilik hallerinizi ve o dönemin arkadaşlık ilişkilerini neden özleyorsunuz?	Küreselleşme ile birlikte egemen olan yapı insanların kendi iç amaçlarının dışında herkesçe kabul gören ve hegemonik kültürün amaçlarıyla örtüşen bireysel amaçlar yaratmıştır (toplumsal sorumluluk, çevreye saygı, insanlığa katkı, vatana ve millete yararlı olmak, vs.). Birey bu amaçları, kendi amaçları olarak sorgusuz kabullenir ve yapay bir tatmin duygusu yaşayarak kendini aldatır. Bu şekilde maskelenmiş olan huzursuzluğun ve özündeki tatminsizliğin ortaya çıkarılması da oldukça güçtür.
8. Yukarıdaki konular hakkında söylemek istediğiniz başka şeyler var mı?	Bütüne ilişkin son değerlendirmelerin alınması

KAYNAKÇA

- Adler, Marina A. “Working Women and the Dynamics of Power at Work”, *Labor and Capital in the Age of Globalization*, Ed. By Berch Berberoglu, 2002, Rowman and Littlefield Publishers, USA
- Aktan, Coşkun Can “Değişim Trendleri ve Değişim Dinamikleri” *Modernite'den Postmodernite'ye Değişim*. Ed. Coşkun Can Aktan, 2003, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya
- Argın, Şükrü, “Kapitalist Toplumda İşin ve İşgücünün ‘Kaderi’ : Post-Fordizm”, *Birikim* Sayı : 41, 1992, Birikim Yayınları, İstanbul
- Anheir, Helmut K., Gerhards, Jorgen & Romo, Frank P. “Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdieu's Social Topography”, *The American Journal of Sociology* Vol. 100.4 , 1995: 859-903
- Armağan, Mustafa (Hazırlayan) *Küresel Kuşatma Karşısında İnsan: Manuel Castells*, 2004, Ufuk Kitap, İstanbul
- Arslan, Seyfettin & Yılmaz, Abdullah “Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm”: *Modernite'den Postmodernite'ye Değişim*, Ed. Coşkun Can Aktan, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2003, Konya
- Bakan, Joel *Şirket: Kar ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum*, 2007, Ayrıntı Yayınları, İstanbul

- Baughner, John Eric “Caught in the Middle? Worker Identity under New Participatory Roles”, *Sociological Forum*, Vol. 28.3
- Bauman, Zygmunt, *Parçalanmış Hayat* (Çev. İsmail Türkmen), 2001, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Baumann, Zygmunt *Küreselleşme, Toplumsal Sonuçları*, (Çev. Abdullah Yılmaz), 2006, İletişim Yayınları, İstanbul
- Bauman, Zygmunt, *Bireyselleşmiş Toplum* (Çev. Yavuz Alogan), 2005, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Bentham, Jeremy *Panoptikon Mektupları Panoptikon: Gözün İktidarı*, Hazırlayan: Barış Çoban ve Zeynep Özarslan, 2008, Su Yayınevi, İstanbul
- Berberoglu, Berch (Edited by) *Labor and Capital in the Age of Globalization*, 2002, Rowman & Littlefield Publishers Inc., USA
- Berger, Peter L. & Luckmann Thomas *Gerçekliğin Sosyal İnşası, Bir Bilgi Sosyolojisi İncelmesi*, (Çev. Vefa Saygın Öğütle)2008, Paradigam Yayıncılık, İstanbul
- Bilgin, Nuri *Kimlik İnşası*, 2007, Aşina Kitaplar, Ankara
- Bocock, Robert *Tüketim*, 1997, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara
- Boje, M. David & Dennehy, Robert *Managing in the Postmodern World*, 3rd Edition, Sep. 1999, <http://cbae.nmsu.edu/~dboje/mpwchap1.html>
- Bolay, Süleyman Hayri “Postmodernizm”, *Postmodernizm, Modernite’den Postmodernite’ye Değişim*. Ed. Coşkun Can Aktan, 2003, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya

- Bourdieu, Pierre “What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence of Groups” , *Berkeley Journal of Sociology* Vol. 32 ,1987: 1-17
- Bourdieu, Pierre “The Forms of Capital”, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. JG Richardson, pp. 241.58. New York: Greenwood
- Bove, Jose & Luneau, Gilles *Sivil İtaatsizliğe Çağrı*, (Çev. Işık Ergüden), 2006, İletişim Yayınları, İstanbul
- Brockman, John (Editör) *Gelecek 50 Yıl* (Çev. Nurettin Elhüseyni), 2007, NTV Yayınları, İstanbul
- Brown, Doug “Postmodernizme Kurumsal Bir Yaklaşım” (Çev. Yrd. Doç. Dr. Mustafa Sakal), *Journal of Economic Issues* Vol. XXV (1991).
- Bruckner, Pascal *Masumiyetin Ayartıcılığı*, 2006, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Bryman, Alan *Social Research Method*, 2001, Oxford University Press, Oxford, New York
- Cerulo, Karen A. “Identity Constructions: New Issues, New Directions” *Annual Review of Sociology* Vol. 23 ,1997: 385-410.
- Chaney, David *Yaşam Tarzları*, 1999, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara
- Coleman, James S. “Social Capital in the Creation of Human Capital” *The American Journal of Sociology* Vol. 94 ,1988: 95-120
- Çoban, Barış *Gözün İktidarı Üzerine”. Panoptikon: Gözün İktidarı*, Hazırlayan: Barış Çoban ve Zeynep Özarslan, 2008, Su Yayınevi, İstanbul

- D'Urso, Scott C. "Who's Watching Us at Work? Toward a Structural-Perceptual Model of Electronic Monitoring and Surveillance in Organizations", *Communication Theory* Vol. 16 , 2006: 281-303
- De Botton, Alain *Statü Endişesi*, 2008, Sel Yayıncılık, İstanbul
- De Botton, Alain *Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı*, 2008, Sel Yayıncılık, İstanbul
- Drucker, Peter F., *Kapitalist Ötesi Toplum*, (Çev: Belkıs Çorakçı), 1993, İnkılap Kitabevi, İstanbul
- Drucker, Peter *21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları*, (Çev: İrfan Bahçivangil ve Gülenay Gorbun), 2000, Epsilon Yayıncılık, İstanbul
- Kruger, Justin. & Dunning, David. "Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing one's Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments", 1999, *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 77.6 : 1121-1134, USA
- Dunning, David; Johnson, Kerri; Ehrlinger, Joyce; Kruger, Justin "Why People Fail to Recognize Their Own Incompetence." *Current Directions in Psychological Science*, 2003: 83-87.
- Ehrlinger, Joyce; Johnson, Kerri; Banner, Matthew; Dunning, David; Kruger, Justin "Why the unskilled are unaware: Further explorations of (absent) self-insight among the incompetent", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 105, 2008: 98-121.

- Ellwood, Wayne *Küreselleşmeyi Anlama Kılavuzu*, (Çev. Betül Dilan Genç), 2001, Metis Yayınları, İstanbul
- Fershtman, Chaim & Weiss, Yoram “Social Status, Culture and Economic Performance”. *The Economic Journal* Vol. 103 (1993): 946-959.
- Gerencser, Steven “The Corporate Person and Democratic Politics”, *Political Research Quarterly* Vol.58.4, 2005: 625-635.
- Giddens, Antony, *Modernliğin Sonuçları* (Çev.Ersin Kuşdil), 1998, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Goffee, Rob & Jones, Gareth *Kurum Kültürü*, (Çev: Kıvanç Katmandu), 2002, MediaCat Kitapları, İstanbul
- Gorz, Andre *İktisadi Aklın Eleştirisi*, (Çev. Işık Ergüden), 1995, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Gorz, Andre *Yaşadığımız Sefalet Kurtuluş Çareleri*, (Çev. Nilgün Tural), 2001, İletişim Yayınları, İstanbul
- Grint, Keith *Çalışma Sosyolojisi*, (Çeviri Editörü: Veysel Bozkurt), 1998, Alfa Yayınları, İstanbul
- Habermas, Jürgen & Ben-Habib, Seyla “Modernity vs. Postmodernity”, *New German Critique* No.22 , 1982: 3-14
- Harlambos, Martin & Holborn, Mike *Sociology, Themes and Perspectives*, 2000, Collins Publishers Ltd, London.
- Harvey, David “Postmodernizme Bir Bakış”, *Birikim Aylık Sosyalist Kültür Dergisi*, Mayıs 1993, İstanbul

- Harvey, David *Postmodernliğin Durumu*, (Çev: Sungur Savran), 1999, Metis Yayınları, İstanbul
- Heilman, Madeline E. “Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women’s Ascent Up the Organizational Ladder.” *Journal of Social Sciences*. Vol.57.4, 2001,: 657-674, USA.
- Hirst, Paul & Thompson, Graham *Küreselleşme Sorgulanıyor*, (Çev. Çağla Erdem ve Elif Yücel), 2000, Dost Kitabevi, Ankara
- Hout, Michael “Status, Autonomy and Training in Occupational Mobility”, *The American Journal of Sociology* Vol.89.6, 1984: 1379-1409
- Huber, George P. .“The Nature and Design of Post-Industrial Organizations”, *Management Science*, Vol.30.8,1984: 928-951.
- Huxley, Aldous *Cesur Yeni Dünya*, 2006, İthaki Yayınları, İstanbul
- Jameson, Fredrick *Postmodernism, or The Cultural Logic of Late Capitalism*, 1991, Verso, London, UK
- Jameson, Fredrick *Fiilen Varolan Marksizm Üzerine Beş Tez*”, Wood Ellen M., Foster John B., *Marksizm ve Postmodern Gündem*, 2001, (Çev: Ahmet Fethi), Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Kanbur, Aysun “Küreselleşme Sürecinde Postmodern Örgüt Yapıları.” *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt13.3, 2008: 387-404.

- Kilduff, Martin & Mehra, Ajay “Postmodernism and Organizational Research”, *The Academy of Management Review*, Vol. 22.2, 1997: 453-481.
- Klein Andrew S. & Masi, Ralph J., *Organization Culture, Distribution and Amount of Control and Perceptions of Quality*, 1995
- Klein, Naomi, No Logo, *Küresel Markalar Hedef Tahtasında* (Çev: Nalan Uysal), 2002, Bilgi Yayınevi, Ankara
- Kuhn, Timothy “A 'Demented Work Ethic' and a 'Lifestyle Firm': Discourse, Identity and Workplace Time Commitments”, *Organization Studies*. Vol 27, 2006: 1339-1358.
- Kruger, Justin. & Dunning, David “Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing one’s Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 77.6, 1999: 1121-1134.
- Kurtulmuş, Numan *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, 1996, İz Yayıncılık, İstanbul
- Lefebvre, Henri *Marx’ın Sosyolojisi*, Sorun Yayınları, 1996, İstanbul.
- Lyness, Karen S.; Heilman, Madeline E. “When Fit is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers.” *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91.4 (2006): 777-785.
- Lyon, David *Günlük Hayatı Kontrol Etmek: Gözetlenen Toplum*, Çev. Gözde Soykan, İstanbul, Kalkedon Yayıncılık, 2006.

- Lyon, David “An Electronic Panopticon? A Sociological Critique of surveillance theory”, *The Sociological Review*, 1993: 653-678.
- Manning, Rita C. “Corporate Responsibility and Corporate Personhood”, *Journal of Business Ethics*, Vol 3.1, 1984: 77-84.
- Murphy, John W. “Making Sense of Postmodern Sociology”, *The British Journal of Sociology*, Vol. 39.4, 1988: 600-614.
- Negri, Antonio *Yıkıcı Politika, 21. Yüzyıl İçin Bir Manifesto*, 2006, Otonom Yayıncılık, İstanbul
- Orwell, George *Bin Dokuz Yüz Seksen Dört*, 1949. Çev. Nuran Akgören. İstanbul: Can Sanat Yayınları, 2000.
- Özdemir, Durmuş “Küreselleşme, Ekonomik Büyüme ve Çok Uluslu Şirketler”, *Doğu Batı*, Şubat- Mart- Nisan 2002: 237-245, İstanbul
- Öztan, Güven Gürkan “David Harvey Üzerine”, *Eğitim Bilim Toplum*, Aralık 2005: 2-7.
- Portes, Alejandro “Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, 1998: 1-24.
- Poole, Ross, *Ahlak ve Modernlik* (Çev. Mehmet Küçük), 1993, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Punch, Keith F. *Sosyal Araştırmalara Giriş*, 2005, Siyasal Kitabevi, Ankara
- Ritzer, George *Toplumun McDonaldlaştırılması*, 1998, Ayrıntı Yayınları, İstanbul

- Saad-Filho, Alfredo *Kapitalizme Reddiye, Marksist Bir Giriş*, 2006, Yordam Kitap, İstanbul
- Sayın, Önal *İnsan Faktörünün Sosyal ve Ekonomik Gelişmelerdeki Yeri, Önemi*, 1983, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir
- Scholz, Roland W., Tietje, Olaf *Embedded Case Study Methods: Integrating Quantitative and Qualitative Knowledge*, CA Sage Publications Ltd., 2001, USA
- Sennett, Richard *Karakter Aşınması, Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, (Çev: Barış Yıldırım), 2002, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Sennett, Richard “Authority and Freedom”, *Kenyon Review*, Vol. 2.2, 1980: 81-110
- Sennett, Richard *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, 2009, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Tatlıdil, E & Xanthacou, Yota “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, 2002, *Ege Academic Review*, Vol:2, Issue 2, P:1-14
- Thrift, Nigel, “Culture and Economy After the Cultural Turn”, *Capitalism’s Cultural Turn*, Ray, Larry & Sayer Andrew, “1999, Sage Publications Ltd., London, UK
- Thomas-Hunt, Melissa C.; Phillips, Katherine W. “When What You Know is not Enough: Expertise and Gender Dynamics in Task Group”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 30, 2004: 1585-1598.
- Toffler, Alvin & Heidi *Zenginlik Devrimi*, (Çev. Selim Yeniçeri), 2006, Koridor Yayınları, İstanbul

- Touraine, Alain *Birlikte Yaşayabilecek miyiz?*, (Çev.Olcay Kunal), 2005, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul
- Trotsky, Leon *Edebiyat ve Devrim*, 1989, Kabalcı Yayınları, İstanbul
- Tutar, Hasan, *Küreselleşme Sürecinde İşletme Yönetimi*, 2000, Hayat Yayıncılık, İstanbul
- Turner, Bryan S. *Statü*, (Çev: Kemal İnal), 2001, Ütopya Yayınevi, Ankara
- Urciuoli, Bonnie. “Skills and Selves in the New Workplace”, *American Ethnologist*, Vol. 35.2, 2008: 211-228.
- Wacquant, Loïc. “Loïc Wacquant ile Söyleşi: Bourdieu ile Devleti Düşünmek” (Veysel Fırat Bozçalı, Seda Aydın, Canay Özden. Çev. Aytuğ Şaşmaz), *Birikim Dergisi*, Temmuz 2007: 59-63, İstanbul
- Waldron, Deborah A. “Status in Organizations: Where Evolutionary Theory Ranks”, *Managerial and Decision Economics*, Vol.19.7/8, 1998: 505-520
- Wegener, Bernd “Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job and Status Attainment”, *American Sociological Review*, Vol.56.1, 1991: 60-71.
- Widerberg, Karin “Gender and Society”, *Classical and Modern Social Theory*, Ed. By Heine Andersen and Lars Bo Kaspersen, 2000, Blackwell Publishers, Oxford, UK

- Woods, Alan & Grant, Ted *Aklın İsyanı*, 2004, Tarih Bilinci Yayınları, İstanbul
- Wood, Ellen Meiskins “Küreselleşme ve Devlet: Sermaye İktidarı Nerede?”,
Kapitalizme Reddiye, Marksist Bir Giriş, 2006, Yordam
Kitap, İstanbul
- Yıldırım, Ali & Şimşek,
Hasan *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin
Yayıncılık, 2000, Ankara

ÖZGEÇMİŞ

1958 yılında Kırşehir’de doğdum. İlk öğrenimime Bingöl’de başladım, Kahramanmaraş’ta bitirdim. Orta Öğrenimimi 1975 yılında Çorum’da tamamladıktan sonra, 1981 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi *Makina Mühendisliği* Bölümü’nden mezun oldum. Bir yıl süreyle İstanbul’da Çukurova Holding’te çalıştım. 1982-1983 yıllarında askerlik görevimi Yedek Subay olarak Ankara’da yaptım. 1983 yılından başlayarak sırasıyla, Goodyear’da *Enerji ve Tesisler Müdürü*, Brisa’da Proje Müdürü ve Japan Tobacco International’da ise önce *Mühendislik ve Kalite Güvence Müdürü*, sonra *Fabrika Direktörü* ve son olarak da *Küresel Tedarik Zinciri, İş Mükemmelliği Direktörü* olarak çalıştım. Ardından iki yıl süreyle Türk Tuborg’ta *Teknik Direktörlük*, Rohm and Haas’ta ise *Fabrika Müdürlüğü* yaptım. Halen Tamek’te fabrikalardan sorumlu *Tedarik Zinciri Direktörü* olarak çalışmaktayım. Çalışma yaşamım sürerken 2004 yılında Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Sosyoloji* Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans öğrenimimi tamamladım ve hemen ardından Doktora programına başladım.

ÖZET

Bu çalışmada küreselleşme ile çalışma hayatında yaşanan olağanüstü değişimler ele alınmıştır. Artık emek de mal gibi serbest dolaşıma sokulmuştur. Küresel kapitalist sistem postmodern unsurlara yaslanmaktadır. Sistemin üretim bacağı ise büyük ölçüde post-Fordist bir yapıya bürünmüştür. İçinde bulunduğumuz dönem insanlık tarihinde önemli bir dönemece işaret etmektedir. Kapitalizm dünya çapında egemen bir sistem haline gelmektedir. Bu sistemin kar amaçlı dev şirketleri de büyük bir ivmeyle yeryüzünün tüm coğrafyalarında mal alıp satar hale gelerek küreselleşmiştir. Küreselleşmenin lokomotifi dev şirketlerdir. O şirketleri hedeflerine taşıyan da profesyonel yöneticilerdir. Küreselleşme dünyayı bugüne dek görülmedik çapta etkisi altına almakta ve toplumları dönüştürmektedir. Bu değişimin failleri öncelikle profesyonel yöneticilerdir.

Bu çalışmada küreselleşmenin bugünü, postmodernizm ve post-Fordizm kuramsal olarak ele alınmıştır. Günümüzde yaşanan dönüşümlerin işgücüne etkileri de çeşitli açılardan incelenmiştir. Yeniden inşa edilmekte olan çalışan ve onun rol modeli olan yönetici ele alınarak yaşam tarzları, kimlikler, başarı ölçüsündeki değişimler, denetim ve gözetimin yaygınlaşması ve bunların dünya görüşleri ve değerler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Alandan örneklerle görüşmeler yapılarak konuya ilgili veriler toplanmış ve değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak önemli bir kırılmanın yaşandığı bu çağda, dönemin koşullarına uygun olarak emek de, profesyonel yönetici de yeniden yapılandırılmaktadır. Modernizmin öğretileriyle yetişmiş insanlar bu döneme uyum sağlama çabası içindedir. Bu süreç çeşitli açılardan sancılıdır. Modernizmin rasyonel ideali altüst olmaktadır. Öte yandan yeni nesiller farklı bakış açılarıyla yetişmekte ve yeni dönemin taleplerine daha uygun karakteristikler taşımaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Post-Fordizm, Kimlik, Statü, Meritokrasi, Toplumsal Cinsiyet, Denetim ve Gözetim, Yaşam Tarzı

ABSTRACT

This study covers extraordinary changes in work life due to globalization. Labor is now in free circulation as commodity. Global capitalist system lies on postmodern elements. Production side of the system has been significantly reshaped in a post-Fordist structure. Present time marks a major breakdown in history. Capitalism has become a worldwide dominating system. Profit-oriented giant corporations have globalized the economy through exchanging goods in all geographical locations at an accelerated speed. The main driver of globalization is these giant corporations. Professional executives are the vision makers and doers of corporations to reach their targets. Globalization has outstanding impact on earth that has never before. The change agent is at first the professional executives.

This study theoretically examined the globalization today in terms of postmodernism and post-Fordism. Various aspects of transformations in labour power have been comprehensively searched. The working class and their superiors as their role models have been searched to reveal the influences on life styles, identities, changes in performance criteria, increasing surveillance and control as well as their impacts on values and points of views. Data have been collected and assessed via interviews with the samples in the field.

Consequently it has been found out that labour and executive managers are being reconstructed in parallel with the circumstances of globalization. People who are grown with modern theory and its values have serious adaptation problems. This is a painful process. The ideals of modernism are being upside down. However new generations have different points of view and have typical characteristics fitting to the requirements of new era.

Key Words: Globalization, Post-Fordism, Identity, Status, Meritocracy, Social Gender, Control and Surveillance, Life Style