

Esnek Kapitalizm ve Altın Yakalı Çalışanlar*

Flexible Capitalism and Gold Collar Workers

Yusuf Yüksel**

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

Bu amaç doğrultusunda niteliksel bir çalışma yöntemi izlenmiştir. Amaçsal örneklem yöntemi ile ulaşılan 19 çalışanla açık uçlu sorularla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler, Nvivo adlı bilgisayar programı ile analiz edilmiştir. Görüşme yapılan profesyonel çalışanlar, esnek çalışma prensibini benimsemiş ve bilgiye dayalı sektörlerdeki çalışanlardır.

Yeni çalışma biçimlerinde emek, günümüzde sanayi toplumlarında tanımlandığı şekilden yavaş yavaş uzaklaşmış, maddiliğini yitirmiş ve soyutlaşmıştır. Yeni çalışma biçimlerinde, bütün hayatı bir kariyer çizgisine dayanan geleneksel rutin ve öngörülebilir iş anlayışı zayıflamış; meslek, kimlik kazandırma vasfını yitirmiş; *mesleklerin* yerini işler almış; iş, mesai ve ofis sınırları dışına çıkarak hayatın bütün alanlarına yayılmış ve gündelik hayat daha fazla iş ekseninde şekillenmeye başlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeni ekonomi, esneklik, bilgi çalışanları, çalışma hayatı, meslek.

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

For this aim, a qualitative method has been followed. Purposive sampling has been used for reaching the interviewees and 19 in-depth interviews have been conducted by using open ended questions. The results have been analyzed by using software named Nvivo. The interviewed professionals are from the flexible working and knowledge-based sectors. In the working styles, labor has been moved away from its definition in industrial era, lost its material characteristics and has become abstract. The understanding of work that is routine, predictable and based on a linear career path has been weakened, jobs have lost its identity giving characteristics, and replaced with work, which has extended beyond the office and classical working hours and dispersed to all realms of existence, and daily life had began to be shaped more on the axis of work.

Key Words: New economy, flexibility, knowledge workers, business life, job.

* Bu makale, Yusuf Yüksel tarafından Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne 2008 yılı Mayıs ayında sunulan doktora tezinden derlenmiştir.

** Dr., Devlet Planlama Teşkilatında uzman olarak çalışmaktadır. Çalışma alanları; nüfus politikaları, nüfus projeksiyonları, yaşlanma, sürdürülebilir kalkınma ve esnek çalışma biçimleridir.
İletişim: DPT Müsteşarlığı Necatibey Cad. No: 108 Anıttepe / Ankara.
Ş yyuksel@dpt.gov.tr § (+90 312) 294 6562.

Giriş

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

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

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

Weber'in geliştirdiği bir kavram olarak ideal tip, bu çalışma açısından işlevseldir. Weber'e göre; toplumsal yapının anlaşılabilmesi bu yapının belirli özelliklerinin bilinmesine bağlıdır. Sözelimi, bürokrasinin toplumsal bir olgu olarak ne olduğunun anlaşılabilmesi için onu diğer olgulardan ayıran özellikler ve temel karakteristikleri saptanmalıdır. Bu anlayış kurgusunda Weber böylece karşılaştırmalı bir temel üzerinde bir ideal tip formunu geliştirmekte ve onun ayırt edici özelliklerine vurgu yapmaktadır. İdeal tipler gerçek değildir, fakat gerçekle ilişkileri vardır. İdeal tip kavramı gerçekliğin belli öğelerinin mantıksal tutarlılığa sahip bir kavram olarak soyutta inşasıdır. İdeal teriminin herhangi bir değer yargısıyla ilgisi yoktur (Gerth & Mills, 1993: 190-193).

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

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

Bu araştırmanın literatürü çerçevesinde Türkiye’de pek çok çalışma yapılmış ve önemli yayınlar ortaya konulmuştur. Hâlihazırdaki çalışmalar ağırlıklı olarak, dönüşümün çoğunlukla istihdam gibi makroekonomik boyutlarını ve üretim açısından uluslararası yeni iş bölümünü ele almaktadır (Aydoğdu, 2002; Köse & Öncü, 2000; Okkalı, 2006; Yentürk, 2000 vb.).

Meslek grupları ya da çalışanlar üzerine yapılan araştırmalar ise daha çok mühendisler ve doktorlar gibi geleneksel anlamdaki profesyonel meslek grupları üzerine yoğunlaşmaktadır (Cirhinlioğlu, 1997; Dayı, 2007; Göle, 1996; Tathcan, 1996; Tengiz, 2001; Ünsal, 1993 vb.).

Son yıllarda, *esnek çalışma* ya da *esnek uzmanlaşma* kavramını merkeze alan çalışmalar olmakla birlikte bu çalışmaların konusu esnekliği daha çok fason üretim ilişkileri, tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan işçiler, ev merkezli çalışanlar gibi yeni ekonomide ortaya çıkan çalışanlar arasında alt sınıfları ele almaktadır (Belek, 2004; Kümbetoğlu, 2000; Suğur, 1994 vb.).

Bu çalışma, daha çok çalışma hayatındaki değişimleri birey/çalışan açısından ele almakla birlikte son yıllarda yapılan çalışmalardan farklı olarak *yeni ekonomideki üst sınıflı* araştırma konusu yapmaktadır. Bu araştırmanın konusu olan çalışan sınıfının, iki sebepten ötürü sosyal bilimcilerin çok fazla dikkatini çekmediği düşünülmektedir. *Birinci sebep*, geleneksel olarak sosyal bilimcilerin ilgisi daha çok alt sınıflar üzerinde yoğunlaşmıştır. Yeni ekonomideki dönüşümlerin daha çok işçi sınıfını nasıl dönüştürdüğü merak konusu olmuştur. *İkinci sebep* ise klasik uluslararası iş bölümü bakış açısı, yeni ekonominin üst sınıflarının yeni ekonomiye yön veren gelişmiş ülkelerde araştırma konusu olabileceğini varsaymaktadır. Dolayısıyla Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bilgi ekonomisini *sürükleyen* çalışanlar üzerine çalışma yapmak popüler bir araştırma alanı olmamıştır. Oysa Castells’in kavramları ile *en yeni uluslararası iş bölümü* yeni ekonomideki rollerin ve iş bölümünün belirli ülkelere değil, belirli rollere denk düştüğü öne sürülmektedir. Bu bakış açısıyla, yeni ekonominin temel kavramlarından birisi olan esnekliğin profesyonel bilgi çalışanları için ne anlama geldiği sorusunun cevabı gelişmiş ülkeler kadar gelişmekte olan ülkeler için de cevaplanmaya değer ve anlamlıdır.

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

Esnek Kapitalizm veya Yeni Ekonomi

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

İkinci dönem; İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar süren, endüstri ve dayanıklı mallar üretiminin, ayrıcalıklı konuma sahip olduğu, derin bir iş bölümünün ve üretimde standardizasyonun hâkim olduğu dönemdir.

Üçüncü ve şimdiki dönem ise İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki 10-15 yıl içinde ortaya çıkmaya başlamıştır. Temel sanayisi elektronik ve bilgisayardır. Hizmet sağlama ve enformasyon üretme-kullanma ekonomik üretimin en önemli unsurudur. Ekonomik modernleşme birinci paradigmadan ikinciye, tarımın hâkimiyetinden endüstri hâkimiyetine geçiş anlamına gelir. Modernleşme ve endüstrileşme başattır. Üçüncü paradigma ise postfordizm, enformatikleşme ya da postmodernleşme olarak adlandırılabilir.

Günümüzde, bütün dünyada kapitalist birikim rejiminin ve üretim tarzının önemli ölçüde değiştiği ve dönüşüme uğradığı noktasında sosyal bilimcilerin çoğu tarafından paylaşılan yaygın bir görüş vardır. Söz konusu görüşten kaynaklanan ve bu dönüşümü anlamaya yönelik geniş çapta entelektüel bir hareketlilik özellikle 1960'ların hızlı gelişme döneminin ardından 1970'lere geldiğinde ağır krizlerin yaşandığı dönemde belirgindir. Bugün, üretim tarzları, işletmelerdeki hiyerarşi, uluslararası iş bölümü, ekonomiye yön veren organizasyonlar, teknolojinin kullanımı, ulus devlet, tüketim kalıpları, meslek kavramı, çalışma biçimleri, üretim araçları, hatta aile yapıları, köklü biçimde değişmekte veya değişimin sinyallerini vermektedir. Söz konusu değişim farklı düşünürler tarafından farklı şekillerde adlandırılmıştır: Bilgi ekonomisi (Machlup), Teknokratik Çağ (Brzezinski), hizmet sınıfı toplumu (Dahrendorf), Postendüstriyel Dönem (Bell), bilgi toplumu (Masuda, Giddens), üçüncü dalga toplumu (Toffler), Postmodern Dönem (Lyotard, Habermas) disorganize kapitalizm (Lash, Urry), İkinci Endüstriyel Dönem (Piorre, Sabel) bunların en bilinenleridir.

Ekonomik Dönüşüm ve Birey

Ekonominin ve üretim tarzlarının değişmesi ile çalışanların, tüketim biçimlerinin ve toplumun değişmesi arasındaki ilişki sıklıkla vurgulanmıştır. Marx, çalışanlar ve üretim tarzları arasındaki ilişkiyi açıklarken şöyle der;

“İnsanlar kapitalist üretim tarzı tarihi ile birlikte toplumsal ilişkilerin şekilleniş tarihi süzgecinden geçerek bireylere dönüşürler” (Marx, 1977: 499). Meta ya da bilgi üretimi aynı anda belirli bir toplumsal öznenin üretimidir. Üretim anlayışındaki değişimler çalışanların kişiliklerini ve kuşkusuz tüketim kalıplarını ve günlük yaşamı da doğrudan etkilemektedir.

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

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

Bütün bu devinim, hız ve dönüşümler toplumsal hayat adına önemli bir soruyu karşımıza çıkarmaktadır; “Her an parçalanıp sürekli olarak yeniden şekillendirilen kurumlarda, karşılıklı sadakat ve bağlılık nasıl sürdürülebilir?” Bunlar yeni esnek kapitalizmin karakter konusunda karşımıza çıkardığı sorunlardır. Çalışanların karakterinde, özellikle de sadakat, bağlılık, hedef sahibi olmak ve kararlılık gibi uzun vadeli özellikler zayıflamaktadır. Sennett, sosyal bağın kaynağı olarak karşılıklı bağımlılık hissini göstermektedir. Ona göre, “yeni düzenin bütün kutsal kitapları ise bağımlı olmayı utanç verici bir durum olarak nitelemektedir. Yeni ekonomide, eski İngilizcedeki anlamıyla (yani yolculuk yapılabilen sağlam bir yol) olarak ‘kariyer’ reddedilmekte, her tür kalıcı ve sürdürülebilir davranış biçimi inkâr edilmektedir.” (Sennett, 2002: 146). Simmel’in metropol hayatında anlattığı gibi artan bireysellik ve her türden sosyal bağın zayıflaması çalışanları çevrelerinden kopuk ve temelde “kalbiyle değil beyniyle tepki veren bireylere dönüştürmüştür” (Frisby & Featherstone, 1997: 176).

Endüstriyel iş ilişkilerinden çok farklı olan postendüstriyel iş rolleri, ailedeki rolleri de değiştirmektedir. İş yaşamının, aileye açık bir şekilde tahakküm etmesi ile ev ve iş arasında bir çatışmaya şahit olunmaktadır. Toplum “yalnız insanların hareketli toplumu”na dönüşmektedir (Papalexandis & Kramer, 1997: 582). Esnek çalışma biçimlerinde hâkim ilişki tipi, pek çok

insana “değer” (Frisby & Featherstone, 1997: 179) fakat hemen hemen kimseyle uzun süreli ilişkiye girmeyen, duygusal ilişkilerden kaçınan ve çevresini çabucak değiştirebilen bir durumdadır.

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

Gorz, hizmetleri sunan ile müşteri arasındaki ilişkiyi bir çeşit kendini armağan etme diye tanımlamaktadır. “Burada *kendini satmayı bilme* kişisel bir tercih ya da doğal bir davranıştan öte nezaket ve hizmet severlik gibi kavramlar bir satışı gerçekleştirmek, bir işi başarmak için diplomayla resmi olarak onaylanan, eğitimi verilen davranışlardır. ‘Ticari gülüşle’ desteklenen ilişki yeteneğinin iş geliştirme aracı olarak profesyonelleştirilmesi gündelik kültürü ve yaşam sanatını zehirlemektedir.” (Gorz, 1997: 100). Aslında, bireyin ihtiyaç duyduğu şey, gündelik davranışların profesyonelleştirilmesi değil, özgün ve doğal davranışlardır.

“Bunlar kendilerini ‘çalışan bir meta’ olarak görürler ve ‘çalışan meta’nın ‘insan’ olmanın olası tek tarzı olduğunu düşünürler. Nitekim adayın istihdam edilmesinde öncelikli karar unsuru adayın kişiliğidir, çalışma karşısındaki tutumudur.” (Gorz, 1997: 100).

Marx ve Engels’in endüstri toplumunu yorumlama biçimi burada bizim için açıklayıcı olabilecektir. Marx ve Engels, değişmekte olan üretim tarzının etkilerinin ekonomi ile sınırlı olmayacağını, çalışma ortamı dışında aile, din, cemaat gibi toplumun bütün alanlarında etkili dönüşümlerin açıklayıcısı olması gerektiğini söylemişlerdir (Hage & Powers, 1992: 176).

Çalışma Hayatındaki Dönüşümler

Tarihsel dönüşümlerin herhangi bir sürecinde sistemli değişimlerin en doğrudan ifadesi çalışma ve istihdam yapılarındaki değişimlerdir. Yeni ekonomi ile ortaya çıkan dönüşümün de en büyük etkileri, çalışma hayatında

meydana getirdiği değişmelerde somut olarak görülebilmektedir. İş süreçleri her zaman sosyal yapının merkezinde olmuştur. Çalışma hayatı ve istihdam; tarım toplumu, endüstri toplumu ve bilgi toplumu arasındaki geçişlerde ekonomi, toplum ve kurumsal yapı arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaya yardımcı olmaktadır (Castells, 1996: 201).

Çalışma, geleneksel iktisadi bakışla, kullanım değeri yaratan bir faaliyet olarak tanımlanabilir. Liberal ekonomist Adam Smith için kullanım değeri yaratan her türden faaliyet çalışmadır (Kümbetoğlu, 2000: 58). Bu araştırma açısından çalışma hayatının önemi de tarihsel olarak çalışmanın gündelik yaşamda temel belirleyici olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple çalışma hayatı, günlük yaşam ve karşılıklı etkileşimlerinden örüntülenen değişimler bu çalışmanın temel hareket noktasını oluşturmaktadır.

Bu süreçte üretici emeğin yakın dönemdeki dönüşümlerine bakıldığında giderek daha fazla maddiliğini yitirme eğilimine girdiği görülecektir. Günümüz toplumlarında emek, daha önce görülmemiş bir biçimde *maddi olmayan emeğe* doğru kaymaktadır. Artık değer üretiminde önceleri kitlesel fabrika işçilerinin maddi emeğinin oynadığı merkezî rolü, bugün giderek daha fazla entelektüel, maddi olmayan ve iletişimsel emek gücü oynamaktadır. Maddi olmayan emek, entelektüel, hissi ve bilimsel-teknik bilgi temelinde ortaya çıkmaktadır.

“Bugünkü çalışma, yarattığı ya da ürettiği şeyin nesnel maddiliğine dâhil olan öznenin kendisini gerçekleştirmesine olanak tanıyan dışsallaştırmaya denk düşmemektedir. Bilgisayar ekranının önünde çalışan milyonlarca çalışan somut hiçbir şey ‘gerçekleştirmemektedir’. Örneğin hizmet sektöründe çalışanların çoğunluğunun emeği uçucudur, tamamlandıkları anda tüketilirler. Bu emekçilerin “işte yaptığım şey, işte yaptım, bu benim eserim” diyebilmesi hiç de sık rastlanır bir durum değildir. Maddi olmayan ekonominin sanal gerçekliklerinde büyük bir hızla yok olan şey, tam da kendini gerçekleştirme anlamındaki, bir eser ya da yapıt yaratma anlamındaki çalışmadır.” (Gorz, 1997: 11).

Hardt ve Negri (2001: 304), maddi olmayan emeği üç başlık altında toplamaktadırlar: Birincisi, enformatikleşmiş ve bizatihi üretim sürecini dönüştürecek bir şekilde iletişim teknolojilerini bünyesine katmış bir endüstriyel üretimle ilgilidir. İmalat bir hizmet sayılır; dayanıklı malların üretimindeki maddi emek, maddi olmayan emekle karışır ve maddi olmayan emek hâlini almaya başlar. İkincisi, yaratıcı ve zekâ ürünü, analitik ve simgesel işlerdeki maddi olmayan emektir. Son olarak, maddi olmayan emeğin üçüncü türü duygulanımın üretimi ile ilgilidir; (aktüel ya da virtüel) insani ilişki gerektirir, yani bedensel emek tarzıdır. Küresel ekonomide başı çeken artık bu üç tür emektir.

Yeni Çalışma Biçimleri ve Karakter

Hardt ve Negri modern toplumlarda çalışma hayatı ve karakter bağlamında meydana gelen değişimi şöyle anlatmaktadırlar; “Modern toplumsal kurumlar, daha önceki öznel figürlerden çok daha hareketli ve esnek toplumsal kimlikler üretmiştir. Modern kurumlarda üretilen öznellikler seri üretim fabrikalarında üretilmiş standart makine parçalarına benzemektedir: anne, mahkûm, işçi, öğrenci vb. Her bir parça üretim bandında özgün bir rol oynamaktadır; ama standarttır, seri üretilmiştir ve yerine kendi türünden herhangi bir parça konabilir. Ne var ki belli bir noktada, bu standart parçaların, kurumlar tarafından üretilen kimliklerin sabitliği, hareketlilik ve esneklik yönünde ilerlenmesinin önünde bir engel oluşturmaya başlamaktadır.

Kontrol toplumuna geçiş kimlikte sabitlenmiş değil, melez ve değişken olan bir öznellik üretimi demektir. Modern kurumların etkilerini belirleyen ve yalıtın duvarlar zamanla parçalandıkça, öznellikler eşzamanlı olarak farklı bileşim ve etkide sayısız kurum tarafından üretilmeye başlanmaktadır. Artık, üretim işyerlerinin dışında, okullarda, kahvelerde, statlarda, seyahatlerde, tiyatrolarda, konserlerde, gazetelerde, kitaplarda, mahallelerde, tartışma gruplarında, uzun sözün kısası bireylerin ilişkiye girdiği ve toplumsal ilişkiler evrenini ürettiği her yerde gerçekleşmekte, işyerinde sahip olunan sosyal roller bütün toplumsal alanlarda var olmaktadır. Kuşkusuz disiplinci toplumda her bireyin birçok kimliği vardı, ama belli oranda farklı kimlikler farklı mekânlar ve farklı hayat dilimleri tarafından tayin ediliyordu: Kişi evde anne ya da baba, fabrikada işçi, okulda öğrenci, hapishanede mahkûm ve tımarhanede akıl hastasıydı. Kontrol toplumunda tayin etme ve sınır koyma özelliklerini yitiren tam da bu yerler, bu kesin uygulama alanlarıydı. Kontrol toplumunda üretilen bir melez öznellik bir mahkûm, bir akıl hastası ya da bir fabrika işçisi kimliği taşımayabilir. Ama yine de eşzamanlı olarak bütün bu kimliklerin mantıkları tarafından kurulmuş olabilir. O, fabrika dışında fabrika işçisi, okul dışında öğrenci, hapishane dışında mahpus, tımarhane dışında delidir; aynı zamanda hepsidir. O, hiçbir kimliğe ait değildir ve bütün kimliklere aittir; kurumların dışındadır, ama eskisinden daha yoğun olarak kurumların disiplinci mantıkları tarafından yönetilmektedir.”(Hardt & Negri, 2001: 340).

Çalışma hayatındaki değişimlerin karakter üzerindeki etkisini anlatmak için kullanılan anahtar kelimelerden biri de “geçici”liktir. Geçici ve iş ilişkileri bağlamında oluşan sosyal ağlar ve ilişkiler çalışana gerçek anlamda bir aidiyet ve birliktelik hissi vermemektedir. Alvin Toffler gibi yazarların

ifadesiyle, 1960'lı yıllarda ortaya çıkmaya başlamış olan *kullan at toplumu* nun ortaya çıkışı tam da bu durumu anlatmaktadır. Harvey'e göre, "bunun anlamı sadece üretilmiş malları atmak değildir; aynı zamanda değerlerin, hayat tarzlarının, istikrarlı ilişkilerin, binalara, yerlere, insanlara ve eyleme ve olma konusunda öğrenilmiş tarzlara bağlılığın da atılabilmesi anlamını taşımaktadır." (Harvey, 1997: 318).

Diğer taraftan, gelip geçicilik ne kadar fazla olursa bu gelip geçiciliğin içinde yatan bir tür ezeli ve ebedî hakikat keşfetme ya da imal etme ihtiyacının da o kadar büyük olacağı şeklinde yorumlar da ön plana çıkmaktadır. Harvey, dinin ve spiritüel akımların 60'lı yılların sonundan itibaren çok daha güçlü hâle gelmesi ile bu arayış arasında güçlü bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Harvey, Hewison'ın metinlere atıfla "İnsanların kimlikle, kişisel ve kolektif köklerle 1970'li yıllardan beri çok fazla ilgilenmesinin nedeni işgücü piyasalarında, teknolojik bileşimlerde, kredi sistemlerinde ve benzeri alanlarda ortaya çıkan belirsizliğe dayalı güvensizliğin yaygınlığıdır." demektedir (Harvey, 1997: 107). Politikada ise otorite arayışı ve buna eşlik eden milliyetçilik ve yerelcilik bunun örnekleri olarak gösterilebilir. Din kaynaklı hareketlere ve aile gibi temel kurumlara ilginin artması da sürekli değişen dünyada daha uzun ömürlü değerler arayışının işaretleridir.

Yeni çalışma biçimlerinin temel vurgularından olan yatay örgütlenmeler ve sürekli iş değiştirme Sennett gibi bazı yazarlar tarafından keskin biçimde eleştirilmiştir. Sennett'e göre hiyerarşi piramitlerinin yerini yatay örgütlenmeler aldıkça, işini değiştiren birçok çalışan, sosyologların *muğlak yatay hareket* dediği durumu yaşamaktadırlar. "Bu tür bir hareketlilik esnasında insanın en çok kafa yorduğu mesele kazancında artış olup olmayacağıdır. Bu durumda gevşek bir yapılanmada yukarıya doğru hareket ettiğini sanan bir kişi aslında sadece yana doğru hareket etmektedir." (Sennett, 2002: 89). Sennett, modern kapitalizmin aşıladığı kayıtsızlık hissi ile karakter arasında doğrudan bir ilgi kurmaktadır. Ona göre, "Karakterimizi ilgilendiren 'Bana kim ihtiyaç duyuyor?' sorusu, modern kapitalizmde yoğun saldırı altındadır. Sistem insanlara sürekli kayıtsızlık aşılamaaktadır. Organizasyonlarda karşılıklı ihtiyacı ortadan kaldırarak da güvensizlik aşılanmaktadır. Kapitalizmin zaten geçmişte de böyle olduğu söylenebilir. Ama arada kesin bir fark var. Eski sınıf temelli kapitalizmin yaydığı kayıtsızlık bütünüyle maddidir. Esnek kapitalizm ise daha az bütüncül, daha okunaksız bir sistem olduğu için çevreye yaydığı kayıtsızlık daha kişiseldir." (Harvey, 1997: 154).

Günümüzde, piyasaların talebine ve çalışanların maliyetine göre merkezdeki bilgi çalışanları kolay bir şekilde işe alınabilir, işten çıkarılabilir, dışarıdan proje usulü çalıştırılabilirler. Bu belirsizlik, gündelik işleyişe sinmiştir. İstikrarsızlık normal olan durumdur. Bu değişimin en çarpıcı sembolü “Uzun vade yok!” şeklindeki slogandır. “Uzun vade yok!” anlayışı uzun vadede kişinin davranışını yolundan saptırmakta, güven ve sadakat bağlarını zayıflatmakta ve iradeyle davranışı birbirinden koparmaktadır. Sennett’in karakterin aşınması olarak adlandırdığı bu durum belki de kaçınılmaz bir sonuçtur (Harvey, 1997: 21). Dolayısıyla bu dönüşüm, iş ve toplum arasındaki ilişkiyi ciddi biçimde etkilemektedir.

Yöntem

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

Çalışmanın Evreni

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

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

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

lar bulunabilmektedir. İnsan kaynakları literatüründe *altın yakalılar (gold collars)* olarak isimlendirilen bu çalışanlar, çalışma zamanı, ofis, şirket aidiyeti ve kayıtlı çalışan olma gibi hususlarda esnek, çoğunlukla hiçbir şirkete ya da organizasyona bağlı olmadan, ticari ve istatistiki bir kayıt içerisinde yer almayan bağımsız, kendi hesabına çalışanlardır.

Genel anlamda ticari ve ekonomik faaliyetlerin önemli bir kısmının gerçekleştirildiği, özellikle de bu araştırma bağlamında görüşme yapılan sektörlerin ağırlıklı yoğunlaştığı şehir olması dolayısıyla araştırmanın örneklemini İstanbul'dan seçilmiştir.

Çalışmanın Örneklemi

Bu çalışmada rastgele olmayan/olasılıksız örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Niteliksel bir araştırma olan bu çalışma temsiliyet iddiası taşımamaktadır. Araştırmanın örneklemini amaçsal olarak seçilmiştir. Buna göre, araştırma konusu olabilecek çalışanların belirli özellikleri taşıması gerektiği düşünülmüş ve bu özellikler listelenerek görüşme yapılacak adaylarla ön görüşmeler yapılmıştır.

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

Çalışan sayısının zaman içerisinde değişim gösterdiği sayısal esnekliğe sahip şirketlerde çalışan, sözleşmelerini bireysel yapan, esnek ücretle çalışan, genel olarak araştırma konusu olan çalışanların yoğun olduğu hizmet sektöründe (eğlence, danışmanlık, yazılım, reklamcılık vb.) faal olan, ofis ve mesai kavramı içinde olmayan ya da bunların sınırlarının belirsiz olduğu, çalışma saati ve belirli mekânda çalışma zorunluluğu olmayan, yatay örgütlenmiş şirketlerde çalışmayı tercih eden kişiler olmaları araştırma konusu olarak seçilebilmeleri için temel kriterler olarak öngörülmüştür.

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

Veri Toplama Teknikleri

Çalışanlarla yapılan derinlemesine mülakatlar, araştırmanın başlıca veri toplama tekniğidir. Derinlemesine mülakatlar; tanıtıcı sorular, çalışana tanımaya yönelik sorular ve şirketi tanımaya yönelik sorular olarak üç bölümden oluşmaktadır. Tanıtıcı sorular, genel olarak çalışanın temel bilgilerini alma amacıyla ve giriş niteliğindedir. Çalışanı tanımaya yönelik olarak hazırlanan sorular; yapılan işi ve mesleği tanımayı, çalışma süreleri, çalışma çağı, çalışma zamanını kullanma biçimlerini ve zaman algılarını, mekânı kullanma biçimlerini ve mekân algısını, kariyer algısını, kariyer beklentisini, iş tatminini, motivasyonu, işin değeri ve anlamını, aidiyet ve yabancılaşma konularını, sınıf ve statü algısını, toplumsal cinsiyet algısını ve davranışları, şirkete aidiyeti, bağlılığı, kimlik tanımlamasını ve kişilik gelişimini anlamayı amaçlamaktadır. Şirketi tanımayı amaçlayan sorular ise sayısal, zamansal ve işlevsel esneklik başta olmak üzere çalışanların esnek çalışma biçimlerini şirketin performans ve ücret yönetimini, çalışma sistemini, çalışanların gözetim ve/veya denetimini anlamaya çalışmaktadır. Ayrıca, insan kaynakları alanında çalışan uzmanların da kaynak kişi olarak görüşlerine başvurulmuştur.

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

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

Analiz

Niteliksel araştırmaları kolaylaştırmak üzere son dönemde bilgisayar yazılımları gelişmektedir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra niteliksel çalışmalara yardımcı olmak üzere Etnograph, ATLAS, Ti, Nvivo gibi paket programlar kullanılmıştır. Bu çalışmada Nvivo adlı paket programın 7.0 modülü kullanılmıştır.

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

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

Bulgular

Şirketlerin çoğunlukla organizasyon yapılarının basit, kademesiz ve yatay olduğu söylenebilir. Şirket içerisinde genellikle çok az yönetici pozisyon vardır. Şirketlerdeki çalışanların pozisyonu, şirketlerin hiyerarşisi, gündelik davranış kalıplarını belirleyen kurallar yazılı olarak belirtilmediği gibi net ifade edilmiş de değildir. Gözlemlenen şirketlerde kıyafet, ofis kullanma ve ast üst ilişkilerini düzenleme adına şirket yönetimi adına ortaya konmuş net tavırlara rastlanmamaktadır. Yatay yapılanmalara paralel olarak şirket içerisindeki kuralların tanımlanmamış olması bürokratik ideal tipin tamamen karşısında bir şirket profili çizmektedir.

Çalışma hayatında ve emek gücünde önemli değişimlere yol açan ve bu çalışma için *esneklik* kavramı merkezi öneme sahiptir. Esneklik kavramı iş hayatı açısından sayısal esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği, zamanın ve mekânın kullanımındaki esneklik gibi hususlar göz önünde bulundurulurak ele alınmıştır.

Çalışanlarını esnek şekilde istihdam eden şirketlerde hızlı bir devinim olmakta, çalışanların kendilerine ya da şirketin tercihlerine bağlı olarak ortalama çalışma süreleri kısalmaktadır. Bu istihdam yapısında tam zamanlı çalışanların bile sözleşmeleri bir yılı geçmemektedir. Ortalama çalışma süreleri proje bazlı çalışanlar için 6-12 ay, tam zamanlı çalışanlar için 2,5-3 yıl olarak bildirilmiştir. Görüşme yapılan çalışanlar arasında beş yıldan fazla aynı şirkette çalışanlara nadir olarak rastlanmaktadır.

Şirketlerin çalışan sayısı ve nitelikleri açısından değişiklik göstermesi farklı istihdam şekillerinin uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Yarı zamanlı geçici sözleşmeyle kısmi süreli ya da danışman statüsünde çalışanların sayısının artması şirketlerde istihdam açısından ikili bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. Buna göre bir tarafta merkezde sürekli olarak az sayıda ve tam zamanlı çalışanlar ve diğer tarafta da ihtiyaca göre işe alınan görece daha yüksek ücretli fakat çalışma süresi oldukça sınırlı olan ve şirketle organik bir bağı olmayan çalışanlar vardır.

Ortaya çıkan yeni ihtiyaçları karşılamak amacıyla sayısal ve niteliksel açıdan mevcut çalışanların yetmediği durumlar sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu durumda şirketler geçici sözleşmeler ya da çoğu zaman sözleşmesiz olarak bağımsız çalışan uzmanlara işin belirli bir kısmını vermekte ya da belirli bir süreliğine onları işe almaktadırlar. Bu durum şirket içerisinde çalışan sayısının ve çalışan profilinin zaman içerisinde sürekli olarak değişmesi sonucunu doğurmaktadır.

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

Talep edilen ürün ya da hizmete göre çalışan profili, taşeron firma ile ilişkiler ve geçici sözleşmelerle istihdam edilen bağımsız uzmanlar her seferinde yeniden şekillendirilmektedir. Taşeronlaşma ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar ile yeni teknolojilerin kullanımının şirketlerde meydana getirdiği yapısal değişim, üretim sürecinin belirli aşamalarında üretimin ve istihdamın merkezsizleşmesini kolaylaştırmıştır.

Çalışanların yoğun olarak memnuniyetle bahsettikleri özgürlüklerin başında hiyerarşik bir yapıya tabi olmama gelmektedir. Sadece işine odaklanma ve onun dışında işini ast-üst olarak başka çalışanlarla *muhatap olmama* çalışanlar açısından istenen bir durumdur. Çalışanlar, rutin çalışma ile sadece kamu kurumlarını değil kurumsal özel şirketleri de kast etmektedirler.

Çalışanlar, nitelikleri ve çalıştıkları alan itibarıyla küresel iş gücü piyasasına katılma gücüne sahiptirler. Bu durum, onlara teoride dünyanın herhangi bir ülkesinde çalışma fırsatı vermektedir. Ancak görüşmelerde çalışanlar iş gereği hiç istemedikleri hâlde yaşamak zorunda kaldıkları şehirlerden bahsetmişlerdir.

Sürekli çalışma ve iyi olma ihtiyacı ortak bir kaygıdır. Esnek çalışanlar için sürekli *iyi olma* ve *kendini yenileme* her an canlı olan bir ihtiyaçtır. Bilgi birikimi olarak çalışanlar bir doyguluk düzeyinden bahsedememektedirler. Kısa süreliğine dahi olsa sektördeki gelişmelerin gerisinde kalmak çalışanlarda ileri düzeyde kaygı yaratabilmektedir. Esnek çalışma biçimleri çalışanlar üzerinde eş zamanlı olarak hem belirli bir derecede esneklik ve özgürlük hem de kaygı yaratmaktadır.

Çalışma hayatı, eğitim süresinin uzaması ve emeklilik yaşının (en azından fiilen) kısılması ile alttan ve üstten daralmaktadır. Kısılan çalışma hayatında ücretli tatil, daha yüksek ücret ve erken emeklilik türünden çalışanların lehine olan kazanımlar, genellikle çalışanlara, daha yüksek bir yoğunluk ve iş temposu olarak geri dönmektedir. Yoğun çalışma beraberinde her an çalışmaya hazır olmayı getirmektedir.

Genelde, tam zamanlı istihdama dayanan, birbirleri arasında kesin ayrımlara sahip iş tanımlarına bağlı ve bütün hayatı bir kariyer çizgisine dayanan geleneksel iş anlayışı zayıflamaktadır. Lineer ve ilerlemeci bir kariyer çizgisinden artık bahsedilmemektedir.

Zaman içerisinde iş tecrübesi ve iş bağlantısı anlamında yeterli birikimi sağlayamayan ya da esnek çalışmanın ön koşullarından olan yeterli iş enerjisine artık sahip olmayan çalışanlar bir şirkete bağlı olarak danışmanlık yapmayı devam ettirmemekte ya da ettirememekte çoğunlukla daha rutin çalışan şirketlerde orta ya da üst düzey yönetici olmaktadır. Çalışanlar, kariyerlerinin bir noktasında sektörde tanınan saygın çok iyi kazanan biri olmakla iş piyasasının dışına itilmek arasında bir yol ayrımında kalmaktadırlar.

Klasik bir çalışma hayatında önemli bir yeri olan emeklilik kavramından pek bahsedilmemiştir. Bunun yerinde *iş piyasasında kalabilmek* ya da *iş piyasasından çekilmek* sözlüğe eklenen yeni kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Belirli saatlerde çalışma olarak tanımlanabilecek *mesai* kavramı bilgi çalışanları için yaygın durum değildir. Günlük çalışma bir işle doğrudan meşgul

olmanın yanı sıra sürekli olarak o iş için gerekli niteliklere sahip olma ile bir bütün hâindedir. Ofiste geçirilen zamanın yanı sıra evde, seminerlerde hatta boş zamanlarda da işle meşgul olunabilmektedir.

Günde 14-16 saati bulan iş temposu ile çalışanların da bulunduğu esnek çalışan grubu için çalışmanı zorlayan dışarıdan bir otorite aslında yoktur. Yoğun iş temposu çalışanın tercihi gibi görünmektedir. Sürekli olarak yenilenen bilgi ve teknolojiler, çok kazanmakla iş piyasasının dışına itilmek arasındaki gerilimde kalan çalışanları dinamik tutmaktadır.

Çalışanlar, genel olarak zamanlarının büyük kısmını işe ayırdıklarından ve kendilerine ya da ailelerine çok fazla zaman ayıramadıklarından söz etmektedirler. Yoğun çalışmanın ve dolayısıyla iş dışında çok fazla vakit kalmamasının dışında görüşmelerde ortaya çıkan diğer önemli husus; boş zaman uğraşlarını ya da “Kendinize ayırdığınız vakitlerde ne yaparsınız?” gibi işi dışındaki alanlara ilişkin sorularda iş bahsinin sıklıkla geçmesidir.

Çalışanlar, boş zamanlarındaki uğraşlarından bahsederken *ilgi duymanın ve yapmaktan hoşlanmanın* yanı sıra seçtikleri boş zaman uğraşlarının işlerine olan katkısından da bahsetmektedirler. Bu durumda eğlenmek ya da dinlenmek için yapıldığı varsayılan uğraşlara araçsal olarak bakıldığı (ya da en azından bakılabildiği) görülmektedir.

Mekânın kullanımındaki ve algılanmasındaki değişiklik çalışma biçimlerinde ve iş süreçlerinde de kendini göstermektedir. Çalışma yeri olarak ofis, şirket ya da ev gibi belirli gerçek bir mekân değil, *bilgisayarın ve internetin olduğu her yer* gibi sanal ortama atıfta bulunan ifadelerle tanımlanmıştır.

Sürekli seyahat etme dolayısıyla otellerde yaşama ve sık sık adres değiştirmeyi bir çalışan, *göçbeliğe* benzetmektedir. Çalışanların bir kısmı sabit bir adreste ya da evde sürekli olarak ikamet edememesi, otellerin sürekli ikamet adreslerine dönüşmesi çalışanları yersiz-yurtsuzlaştırmaktadır.

Yoğun iş temposu ve sürekli yer değiştirme çalışanlarda *ev* ve *aile* ile arzu edilen ölçüde vakit geçirmeyi mümkün kılmamaktadır. Görüşmelerde bu durum anlatılırken *evi özleme* ifadesi kullanılmıştır. Ancak, çalışanların kısa süreli iş sözleşmelerinden dolayı öngörüle bulunamamaları bazı dönemlerde işsiz kalmalarına ve sürekli evde vakit geçirmelerine de sebep olmaktadır. Çalıştıkları dönemde *evlerini göremeyen* çalışanlar, iş alamadıkları dönemlerde tamamen *eve mahkûm* olmaktadır. Çalışanlar evleri ve aileleriyle istikrarsız ve düzensiz bir biçimde ilişki kurmaktadır.

Mesailerinin büyük çoğunluğu bilgisayar karşısında olan çalışanlar mesleki gelişim kaygıları ile internet üzerinden verilen eğitim hizmetlerinin ve bilgiye eri-

şim olanaklarının yoğun kullanılmasıyla günün önemli bir kısmını, iş zamanını ve kişisel zamanı bilgisayar ekranı başında geçirmeye başlamışlardır. Dolayısıyla hem üretim hem tüketim hem de boş zaman faaliyetlerini çoğunlukla bilgisayar ekranı üzerinden yürütmektedirler. Bu açıdan literatürdeki bilgiye dayalı sektörlerde çalışanların *hayatla bağlarını bilgisayar ekranı üzerinden kurdukları* şeklindeki yorumları destekleyecek önemli bulgular vardır.

Mesleklerinin yeni olması ya da daha doğru bir ifadeyle yapılan işin belirli bir mesleğe karşılık gelmemesi dolayısıyla çalışanlar, herkesin duyduğunda aynı iş tanımını anlayacağı, aşağı yukarı herkes için ortak çağrışımları olan meslek isimleri kullanamamaktadırlar.

Mesleği sorulan çalışanlar genellikle yaptıkları iş üzerinden kendilerini anlatmaktadırlar. Dolayısıyla *mesleklerin yerini işler almıştır*. Çalışanların iş tanımları, belirli bir mesleğin icra edilmesi yerine her iş için ayrı ayrı tanımlanan, sürekli yeniden şekillenen işlerle belirlenmektedir.

Çalışanların, kendilerini ve mesleklerini tanıtırken kullandıkları kelimeler ya da tanımlar ortak ve kesin anlamlara denk gelmemektedir. Mesleklerin adlandırılmaları gibi temel hususlarda ortak bir anlayış olmaması söz konusu sektörlerde çalışan insanların ortak bir mesleki kimlik oluşturmaması ile açıklanabilir. Bunun diğer bir göstergesi de meslek esasına dayanan herhangi bir dernek ya da meslek odası üyeliğinden bahsedilmemesidir.

Çalışanlar, hem kendi kişisel iş geçmişi anlatılarında hem de çalıştıkları sektörü genel olarak değerlendirdikleri kısımlarda iş değiştirme sıklığına vurgu yapmaktadırlar. Kamu sektöründe ya da şirketle çalışan arasında yasal bazı taahhütlerin de olduğu Fordist üretim tarzında görülen iş hayatına aynı yerde başlayıp aynı yerde bitirmek esnek çalışanlar için tamamen ütopik bir durumdur. Bir işte kalma süresinin kısa olması sadece iş piyasası şartlarının doğurduğu zorunlu bir sonuç değil, aynı zamanda çalışanlar tarafından istenen, tercih edilen ve tavsiye edilen bir durumdur.

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

Tartışma

Çalışma biçimlerinin değişmesi bireysel ve toplumsal alanda sonuç itibarıyla birtakım köklü değişimlere sebep olmaktadır. Özellikle esnek çalışma biçimlerini benimsemiş üst sınıf çalışanlarda iş; mesai ve iş yeri gibi belirli zamansal ve mekânsal uzamların dışına taşarak hayatın her alanına tahakküm etmeye başlamaktadır.

İşin hayatın her alanında belirleyici olması, bireye kimlik ve aidiyet kazandırma vasfının zayıflaması esnek bilgi çalışanlarını; mesleki ve toplumsal bağlardan uzak, sadakat duyguları zayıflamış, iş hayatında olduğu gibi özel hayatında da esnek ilişkiler kuran, yalnız ve toplumsal değerlere yabancılaşan bireyler hâline getirmektedir.

Yeni çalışma biçimlerinde iş, mesai ve ofis kavramlarını aşarak hayatın bütün alanlarına etki etmeye başlamakta ve gündelik hayatın merkezine yerleşmektedir. Çalışanların sürekli kendilerini ispat etmeleri ve yoğun çalışma zorunluluğu çalışanlar için bir tercih değil, doğal ve zorunlu bir rotadır. Dolayısıyla çalışanın hayatı iş etrafında şekillenmektedir.

İş hayatı ve özel hayat, çalışma ve boş zaman arasındaki ayrımlar bulanıklaşmıştır. Ofis ve mesai kavramı çok net olmayan çalışanların kategorik ayrımlarındaki söz konusu bulanıklık ve muğlaklık davranış kodlarının karışmasına sebep olmaktadır. Mekâna bağlı sosyal roller ciddi değişimlere maruz kalmıştır. İnsanların bugün kendi hayatlarını kurarken daha fazla seçeneğe sahip oldukları günümüzde sosyal roller daha kişisel ve daha çatışmacı bir eğilim göstermektedirler.

Çalışanlar, hem uzmanlık alanlarındaki bilgi birikimini artırmak hem de beraber çalıştıkları ya da çalışmalarını muhtemel insanlarla ilişkilerini geliştirmek için boş zamanlarını ya da kişisel zamanlarını işe yatırım yaparak kullanmaktadırlar. Dolayısıyla çalışma zamanı ile boş zaman arasındaki ayrım birbirine geçtikçe bireyler iş dışındaki sosyal ilişkilerini de araçsal olarak inşa etmektedirler.

Bir çalışan kendisi için işin çok önemli olduğunu fakat iş kadar sosyal hayata da önem verdiğini belirtmektedir. Bu görüşmeden aktarılan alıntıda dikkat çekici olan husus, sosyal hayata önem verdiğini söyleyen çalışanın, görüşmenin ilerleyen bölümlerinde sosyal hayata önem vermeyi, sosyal hayattaki başarıyı, iş hayatında başarılı olmak için bir ön koşul olarak değerlendirmesidir.

Ortaya çıkan yeni mesleklerde klasik anlamdaki meslek anlayışı ve mesleğin çalışana kimlik ve aidiyet kazandırma yönü zayıflamakta ve mavi/beyaz yakalı tanımlarının ötesinde bir çalışan grubu ortaya çıkmaktadır. Bireyin

kimliğinin bir parçası olarak yaptığı meslek ile kendini tanıtmaya ya da sosyal hayatta mesleki unvan ile konumlandırılma esnek çalışanlar için geçerli olan bir durum değildir. Çalışan, kendini sadece kendine ait özellikleri ile tanımlayan, iş ilişkisi anlamında bir gruba ait olmayan, yalnız, tekil ve bulanık bir kimliğe sahiptir.

Çalışanlar kendileri ile çalıştıkları şirket arasında herhangi türden özdeşim kurma, kendini çalıştığı şirket ile tanıtmaya, benimsemeye ya da şirketin bir parçası olarak görme gibi aidiyet ima eden ifadeler kullanmamışlardır.

İyi iletişim becerisine sahip olmak kurs ya da seminerlerle olmasa da sahip olunması gereken ve sahip olmak için çaba gösterilmesi gereken bir yetektir. Her ne kadar iletişim becerilerinin doğal olduğu belirtilse de buradaki doğallık, yakınlık kurmak için gösterilen davranışlar anlamında değil, bu yakınlığı sağlayacak davranışların edinilmesi anlamındadır.

Başarılı olmak için sahip olunması gereken önemli hususlardan birisi iş piyasasında çok fazla insanı tanımak ve çok fazla insan tarafından tanınmaktır. İyi bir ağa sahip olmak için çalışanlar, çok fazla iş değiştirmenin, iş yaptığı insanlarla iyi ilişkiler kurmanın, sportif ve sosyal aktiviteler ve dernek türü faaliyetlerle daha fazla insanla tanışmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla çalışanlar sosyal hayattaki ilişkilerini belirli değerler ve samimiyet ekseninde değil, muhtemel ortaklarla/müşterilerle temas kurma ekseninde şekillendirmektedirler.

Sadakat duygusunun yerleşmesi için uzun süreli ilişkilerin söz konusu olması ve belirli bir sosyal ilişkiye sahip olan insanların, bu ilişkinin devamını konusunda bir taahhütte bulunması gerekmektedir. Ancak, bahsedilen ön koşulların yeni çalışma biçimlerinde yerleşmesi mümkün görünmemektedir. Yapılan görüşmelere göre sadakat hissini kariyere zarar verebileceği düşünülmektedir.

Çalışanların sık iş değiştirmeleri, iş değiştirme dolayısıyla iş ortamlarının, iş arkadaşlarının ve iş yapma biçiminin sürekli olarak değişmesi çalışanların herhangi bir şirkete, kurumsal yapıya ya da bir organizasyona ait olma eğilimlerini zayıflatmaktadır. Çalışanlar kendileri ile çalıştıkları şirket arasında herhangi türden özdeşim kurma, kendini çalıştığı şirket ile tanıtmaya, benimsemeye ya da şirketin bir parçası olarak görme gibi aidiyet ima eden ifadeler kullanmamışlardır.

Çalışanların kendilerini bir şirkete, kurumsal bir yapıya ya da belirli mesleğe ve meslek kültürüne ait hissetmemelerinin nedeni temelde çalışanların

kendilerini ait hissedecekleri sınırlı belirli, ortak bir kültüre sahip sosyolojik anlamda kurumların var olmamasıdır.

Esnek çalışma biçimlerinin özgürleştirici bir unsur olarak sunulması işletme dünyasında bir illüzyon olarak işlev görmektedir. Esneklik, pratik örneklerde çalışanın istediği zaman istediği kadar çalışması değil, çalışanın her an ve her mekânda çalışmaya hazır olması anlamını taşımaktadır. Yeni çalışma biçimleri, çalışandan daha fazla uğraş ve daha fazla zaman değil, sosyal ilişkiler, boş zaman tercihleri, ilişki kurma biçimleri, güven ve sadakatin anlamı ve değerler sistemi dâhil olmak üzere kişiliğine ait tercihleri ve tutumları da değiştirmesini beklemektedir.

Bu çalışmanın ortaya koyduğu yeni çalışma biçimlerinin daha iyi analiz edilebilmesi, çalışanların hayatlarında ve algılarında ortaya çıkan değişimlerin değerlendirilebilmesi ve meslek kavramının ve anlayışının dönüşümünün anlaşılabilmesi için Türkiye'nin de dâhil olduğu farklı ülkelerde aynı yöntemle yürütülecek niteliksel çalışmalara ve aynı yöntemin ve soru setinin rutin işler yapan profesyoneller ile esnek çalışan profesyonellere uygulandığı araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aydoğdu, E. (2002). *Emek sürecinde esneklik ve Türk emek piyasası. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Belek, İ. (2004). *Esnek üretim; derin sömürü*. İstanbul: NK Yayınları.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. New York: Blackwell Publishers.
- Cirhinlioğlu, Z. (1997). *Türkiye'de hukuk mesleği*. İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Dayı, Y. S. (2007). *Meslekler sosyolojisi açısından doktorluk mesleği ve doktorlar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Frisby, D., & Featherstone, M. (1997). *Simmel on culture*. Londra: Sage Publications.
- Gerth, H. H., & Mills, C. W. (1993). *Max Weber: Sosyoloji yazıları* (çev. T. Parla). İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Gorz, A. (1997). *Yaşadığımız sefalet kurtuluş çareleri* (çev. N. Tural). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Göle, N. (1996). *Mühendisler ve ideoloji*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Hage, J., & Powers, C. H. (1992). *Post-industrial lives; roles and relationship in the 21st century*. Sage Publications, Kaliforniya.
- Hardt, M. & Negri, A. (2001). *İmparatorluk* (çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Harvey, D. (1997). *Post modernliğin durumu* (çev. S. Savran). İstanbul: Metis Yayınları.
- Köse, H. & Öncü, A. (2000). İşgücü piyasaları ve esnek uzmanlaşmanın mekansal boyutları: 1980 sonrası dönemde Türkiye imalat sanayi. *Toplum ve Bilim*, 86, Birikim Yayınları, İstanbul, 73-88.

- Papalexandris, N. & Kramar, R. (1997). Flexible working patterns; towards the reconciliation of family and work. *Employee Relations*, 19(6), 581-595.
- Kümbetoğlu, B. (2000). Çalışan kadınlar ve küreselleşme. *Görüş, Eylül 2000*, 56-65.
- Marx, K. (1977). *Grundrisse*. Middlesex: Penguin Books.
- Okkalı, D. Ş. (2006). *Küreselleşme sürecinde işgücü piyasasında esnekliğin iş yaratma üzerindeki etkisi ve Türkiye'nin durumu*. Yayınlanmamış uzmanlık tezi, DPT, Ankara.
- Sennett, R. (2002). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerine etkileri* (çev. B. Yıldırım). İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Suğur, N. (1994). Türkiye'de esnek üretim ve küçük sanayi: OSTİM sanayi bölgesi esnek uzmanlaşmanın neresinde? *Toplum ve Bilim*, 63, Birikim Yayınları, İstanbul, 122-139.
- Tatlıcan, Ü. (1996). *Mühendisler ve toplumsal hareketlilik; İzmir ve hinterlandı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tengiz, D. (2001). *Meslekler sosyolojisi açısından mühendislik mesleği ve mühendisler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Ünsal, Y. (1993). *Mühendis kimliği, sosyal kimlik, katılım, iş ve mesleki doyum kavramları açısından çok yönlü bir inceleme*. İzmir: TMMOB Yayınları.
- Yentürk, N. (2000). Post-fordist gelişmeler ve dünya iktisadi işbölümünün geleceği. *Toplum ve Bilim*, 86, Birikim Yayınları, İstanbul, 42-56.