

**T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ANTROPOLOJİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖZEL SEKTÖRDE HİZMET ALANINDA
ÇALIŞAN BEYAZ YAKALILARIN KURUMSAL
KİMLİK VE ÇEŞİTLİ ÖZNEMLİK BİÇİMLERİ**

Kerem AYDINLI

2501130020

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Gül ÖZSAN

İSTANBUL – 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : Kerem AYDINLI Numarası : 2501130020
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : Antropoloji Danışmanı : Doç. Dr. Gül ÖZSAN
Tez Savunma Tarihi : 30.05.2019 Saati : 11:00
Tez Başlığı : "Özel Sektörde Hizmet Alanında Çalışan Beyaz Yakalıların Kurumsal Kimlik ve Çeşitli Öznellik Biçimleri"

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- Prof. Dr. İzzet DUYAR		Kabul
2- Doç. Dr. Gül ÖZSAN		Kabul
3- Dr. Öğr. Üyesi Aylin DİKMEN ÖZARSLAN		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- Prof. Dr. Birsen TALAY KEŞOĞLU		
2- Prof. Dr. Ecevit Barış ÖZENER		

ÖZ

ÖZEL SEKTÖRDE HİZMET ALANINDA ÇALIŞAN BEYAZ YAKALILARIN KURUMSAL KİMLİK VE ÇEŞİTLİ ÖZNEMLİK BİÇİMLERİ KEREM AYDINLI

İlk insanın yeryüzünde ortaya çıkmasından bu yana üretim biçimlerinde yaşanan büyük çaptaki değişimlerin (neolitik devrim, sanayi devrimi ile elektronik ve enformasyon devrimleri) başta ekonomik yaşam olmak üzere ekonomik, toplumsal ve kültürel alanda büyük etkileri olmuştur. Küreselleşmenin yanı sıra başka da pek çok olguya dayanan ve günümüz dünyasında ana ekonomik akım hâline gelen neoliberalizm ise, doğrudan ekonomik alanı ve kurumları olduğu kadar toplumsal ve kültürel yaşamın pek çok veçhesini de çeşitli şekillerde dönüştürmektedir veya belirleyebilmektedir. Pek çok çalışmada ifade edildiği gibi bu süreçte en fazla öne çıkan tartışmalardan birini, hizmet sektörü alanında çalışan beyaz yakaların giderek prekaryalaştıkları (güvencesizleştikleri) yönündeki savlar oluşturmaktadır. Hizmet alanında çalışan beyaz yakalıların kurumsal kimlik ve öznellik biçimleri ise bu süreçten doğrudan etkilenmektedir. Dolayısıyla bu grubun çalışma yaşamı günümüzde tüm bu tartışmaları en fazla görebileceğimiz yerdir. Bu çalışma, günümüzde etkisi ve ekonomik ağırlığı giderek artan hizmet sektörüne ve bu alanın en ayrıksı örneği olan bankacılık/finans sektöründe çalışan kişilerin deneyimlerine odaklanmaktadır. Çalışma, makroekonomik politikaların değişmesi sonucunda yeniden biçimlenen hizmet sektörünün bankacılık/finans alanında çalışan beyaz yakalıların kurumsal kimlik ve çeşitli öznellik biçimlerini ele almaktadır. Çalışma kişilerin kendi deneyimlerini ve çalıştıkları kuruma bağlarını nasıl gördüklerini ve aktardıklarını incelemektedir. Çalışmada öncelikle literatürden hareketle bir değerlendirme yapılacak olup; ardından, bankacılık alanında çalışan kişilerin iş yerinde yaşadıkları üzerinden anlattıkları bütünlüklü iş öykülerine yer verilecektir. Çalışmanın dayandığı araştırmada derinlemesine görüşme ve son zamanlarda antropolojide giderek daha fazla rağbet bulan oto-etnografinin olanaklarından faydalanılmıştır. Çalışma Türkiye’de 1980’li yıllardan başlayarak günümüze doğru gelindiğinde genel olarak hizmet sektörü ve bankacılık/finans alanında çalışan beyaz yakalıların emek süreçlerindeki dönüşümleri yansıtmaktadır.

Anahtar Kelimeler: ekonomi, neoliberalizm, prekarya, hizmet sektörü, kültür ve kurumsal kültür, kimlik ve öznellik, bankacılık ve finans.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL IDENTITY AND FORMS OF SUBJECTIVITY OF WHITE-COLLAR EMPLOYEES WORKING IN THE PRIVATE SERVICE INDUSTRY

KEREM AYDINLI

The great transformations taking place in the modes of production (such as the Neolithic Revolution, the Industrial Revolution and the Electronic and Information Revolutions) since the appearance of human beings on the earth have had an enormous impact upon economic, social and cultural life. In the recent decades, neoliberalism has become the dominant trend in the world economy due to a variety of factors including globalization: the neoliberal wave has been able to largely shape and transform not only the economic realm, but also the myriad aspects of social and cultural fields. As many researchers have pointed out, one of the key debates regarding the contemporary era revolves around the argument that white-collar employees are increasingly forming a precariat. These employees' forms of organizational identification and subjectivity have been affected directly by the process of precarization. Their work experience is one focal area where we can observe the impact of these developments and debates most clearly. The present study focuses upon the service industry, which is becoming ever more significant in the global economy today, and particularly examines the experience of employees working in the banking/finance sector, which occupies a unique place in the field. The focus of the study is the organizational identity and various forms of subjectivity of white-collar employees working in the banking/finance branch of the service industry, which has been refashioned as a result of the changing macro-economic policies. The main concern is how these employees view and recount their own personal experiences and their identification with the organizations they work for. First, an overview of of the scholarly literature on the subject is presented. Then, the main body of the study examines some work experience narratives provided by employees working in the banking industry. The research conducted for this study is based upon in-depth interviews and the method of self-ethnography (oto-ethnography), which has been more commonly employed in anthropology today. Covering the time span from the 1980s to the present day, the study examines the transformations in the labor processes of white-collar employees in the banking industry.

Keywords: economy, neoliberalism, precariat, service industry, culture and corporate culture, identity and subjectivity, banking and finance.

ÖNSÖZ

Özel sektör hizmet alanında çalışan beyaz yakalıların kurumsal kimlik ve öznellik biçimleri üzerinden çalışma deneyimlerini açığa çıkarmayı amaçlayan bu çalışma, klasik sınıf anlatılarından farklı bir yerde konumlanan ofis çalışanlarının son yıllarda giderek daha fazla muğlaklaşan sosyo-ekonomik konumlarına vurgu yapmaktadır. Bu konudaki literatür ile ayrıntılı bir araştırmaya dayanan çalışmada, özellikle de 1980 sonrası döneme odaklanılmaktadır. Özellikle 2008 küresel ekonomik krizi sonrasında neoliberal politikaların dünya genelinde yeniden sorgulanmaya başlanmasıyla birlikte bu politikaların insanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler literatürde disiplinlerarası yöntemlerden faydalanılarak ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmanın da antropoloji ve işletme disiplinleri üzerinden ülkemizde süregelen neoliberal politikaların banka sektöründe çalışan kişilerin öznellik biçimlerine (çalıştıkları kurumla olan ilişkilerine, kurumsal aidiyet biçimlerine, işlerine ilişkin anlatılarına ve tüm bunların zaman içindeki değişimine) ne gibi etkiler yaptığının incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmayı hazırlarken lisans yıllarımda kendisinden ders aldığım ve sahip olduğu orijinal bakış açısı ve motivasyonel geri bildirimleri ile akademik düşünceme de önemli katkılar sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Gürcan Papatya'ya, oldukça sabırlı ve yol gösterici kişiliği ile tezin şekillenmesinde çok emeği olan kıymetli hocam Doç. Dr. Gül Özsan'a, tüm lisansüstü eğitim hayatım boyunca bilgi, deneyim, yaklaşım ve yapıcı eleştirileriyle beni daima yönlendiren sevgili hocalarım Prof. Dr. İzzet Duyar ve Prof. Dr. Derya Atamtürk Duyar'a teşekkür etmeyi bir borç biliyorum. Yüksek lisans eğitimim sırasında Prof. Dr. Ecevit Barış Özener'in desteğini hep yanımda hissettim. Bunun için kendisine çok teşekkür ediyorum.

Saha araştırması sırasında kendilerine yöneltilen sorulara açık yüreklilikle cevap veren, bir bankada çalışmanın ne demek olduğunu tüm ayrıntılarıyla anlatan ve deneyimleriyle bu çalışmaya çok kıymetli katkılarda bulunan Ahmet Bey ve Cevdet Bey'e sonsuz teşekkür ediyorum. Her zaman olduğu gibi tüm lisansüstü eğitim hayatımda da karşılaştığım tüm zorluklarda varlıklarıyla bile bana kuvvet veren çok sevdiğim ailemin maddi manevi desteği olmasıydı muhtemelen böyle bir çalışma gerçekleşmezdi. Çok muhterem annem, babam ve sevgili kardeşime de varlık ve desteklerinden dolayı en içten sevgi, saygı ve şükran duygularımı sunuyorum.

KEREM AYDINLI

İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
GRAFİKLER LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ANTROPOLOJİK BAKIŞ AÇISIYLA İNSANIN “GEÇİM PROBLEMİ”	7
1.1.1. İnsanı Diğer Canlılardan Ayıran Yaşam Biçimi.....	7
1.1.2. Uzun Süren Çocuk Bakımı, Toplumsal İşbölümü ve Roller	9
1.1.3. İnsanın “Birey” Olarak Varoluşu ile Bir Grubun Ferdi Olması Arasındaki Gerilim ve Denge Arayışı.....	10
1.1.4. “Acımasız Doğa”, “Sınırsız Arzular” ve “Kıt Kaynaklar” Çemberi	11
1.2. EKONOMİK FAALİYETLER VE TOPLUMSAL TABAKALAŞMA.....	12
1.2.1. Ekonomi.....	12
1.2.1.1. Üretim ve İhtiyaç.....	14
1.2.1.2. Emek, Girişim ve Girişimci	15
1.2.1.3. Sermaye, Toprak ve Teknoloji.....	16
1.2.1.4. Ticaret, Mübadele veya Alışveriş: “İhtiyaç Fazlası” nın Birikimi ve “Satış” ı	17
1.2.1.5. İnsanın Temel İhtiyaçları ve İşbölümünün Ortaya Çıkışı Arasındaki İlişki	18
1.2.2. Artı-Değer ve Sınıflı Toplum	19
1.2.3. Hegemonya/Tahakküm.....	20

1.3. ÜRETİM BİÇİMLERİ İLE TOPLUMLARIN DÖNÜŞÜMÜ ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	22
1.4. NEOLİTİK DEVRİM: TARIM VE YERLEŞİK HAYAT	24
1.4.1. Tarımın Üretici Ana Sınıfları: Köylüler ve İmparatorlar.....	26
1.4.1.1. Köylüler.....	28
1.4.1.2. İmparatorlar.....	29
1.5. SANAYİ DEVRİMİ: SANAYİ VE KENT HAYATI.....	31
1.5.1. Kent'in Üretici Ana Sınıfları: Ücretli İşçiler ve Burjuvalar	33
1.5.1.1. Ücretli İşçiler.....	35
1.5.1.2. Burjuvalar.....	36
1.6. ELEKTRONİK VE ENFORMASYON DEVRİMİ: BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VE METROPOL HAYATI.....	39
1.6.1. Metropol'ün Üretici Ana Sınıfları: Güvencesiz İşçiler Olarak Prekaryalar ve Elitler	40
1.6.1.1. Güvencesiz “Sınıflar?” Olarak Prekaryalar	42
1.6.1.2. Elitler.....	44
1.7. YIRMİNCİ YÜZYILDA HİZMET SEKTÖRÜNÜN ÖNLENEMEZ YÜKSELİŞİ VE PREKARYA	47
1.7.1. Hizmet Faaliyetlerinin Kurumsal Alanda Üretilmesi	50
1.7.2. Mavi, Beyaz ve “Altın Yakalılar”.....	50

İKİNCİ BÖLÜM

BANKACILARIN GÖZÜNDEN KURUMSAL KÜLTÜR VE BANKA ÇALIŞANI OLMANIN ANLAMI

2.1. EKONOMİK ÜRETİM FAALİYETLERİ, KÜLTÜR VE KURUMSAL KÜLTÜR	56
--	----

2.2. KÜLTÜR VE ÜRETİM FAALİYETLERİNİN KENDİ KÜLTÜRÜNÜ OLUŞTURMASI	57
2.3. İŞ HAYATININ GETİRDİĞİ/OLUŞTURDUĞU İŞ KÜLTÜRÜ, KİMLİK VE ÖZNELİK	59
2.4. KİMLİK VE ÖZNELİK	60
2.5. ÇALIŞMANIN KONUSU VE AMAÇLARI	61
2.6. ÇALIŞMANIN EKONOMİK ANTROPOLOJİ ALANINA KATKISI	63
2.7. ÇALIŞMADA KABUL EDİLEN VARSAYIMLAR VE SINIRLAMALAR	65
2.8. DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME, ETNOGRAFI VE OTO-ETNOGRAFI.....	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ

3.1. ARAŞTIRMACININ “KENDİNİ ANLATMASI” VE KÜLTÜREL ANALİZ . 72	
3.2. ARAŞTIRMACININ DENEYİMİ, GÖRDÜKLERİ VE ANLATTIKLARI .	73
3.3. BİR BABANIN GÖZÜNDEN KENDİSİNİN VE KIZININ BANKADA ÇALIŞMA DENEYİMİ	80
3.4. AHMET BEY	81
3.5. CEVDET BEY	81
3.6. “FİLANCA BANKA ELEMAN ALACAK DİYE HABER GELDİ”	82
3.7. “BANKA İLAN VERMİŞ GAZETEYE”	82
3.8. 1980’LERDE BANKALARDA NELER DEĞİŞTİ?	83
3.9. 2000’LER VE SONRASI: “ÖNCE SÖZLEŞMELİ OLDUK SONRA DA PERFORMANS SİSTEMİ GELDİ.”	84
3.10. BANKA ÇALIŞANI OLMAK NE DEMEK?	88
3.11. “BANKACILIK BİLEYLENMİŞ BIÇAĞIN ÜSTÜNDE YÜRÜYECEK VE AYAĞINI KESTİRMEYECEKSİN DEMEK”	89

3.9. “ÇOK İYİ BİR ARKADAŞLIK VARDI. HADDİNDEN FAZLA... ARKADAŞLAR ARASINDA SANKİ BİR AİLE İDİK.”	92
3.10. BEYEFENDİ OLMAK VE “SAYGINLIK”	93
3.11. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN SONUÇLARI	94
SONUÇ	100
KAYNAKÇA	109



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.1 : Dünya Geneli Hizmet Sektörü İstihdam ve GSYH Payları 48

Grafik 1.2 : Türkiye Geneli Hizmet Sektörü İstihdam ve GSYH Payları 49



GİRİŞ

Yeryüzündeki 10 milyon canlı türü içerisinde kendisini ve çevresindeki dünyayı inceleyebilmek için gereken biyolojik donanıma sahip tek canlı türü, insandır. İnsanı diğer canlılarla karşılaştırdığımızda; görece büyük ve yeryüzündeki tek soyut işlem yapabilme kapasitesine sahip beyin yapısına sahip olması, iki ayağının üzerinde dik durup yürüebilmesi ve başparmağını oldukça etkin bir şekilde kullanabilmesi gibi biyolojik özellikleri sayesinde doğa koşulları ve diğer canlılar üzerinde hâkimiyet kurma, tüm iklim şartlarında yaşayabilecek adaptasyonlara sahip olma gibi özellikler ve avantajlar elde etmiştir.

İnsanın bu durumu ve adaptasyon özelliği, bir yandan onu yeryüzündeki farklı kara parçalarında yaşayabilecek bir duruma getirirken, bir yandan da onun diğer canlılardan farklı toplumsal, kültürel ve ekonomik faaliyetlerde bulunmasına neden olmuştur. Özetle insanın yeryüzündeki yayılma süreci ve hayatta kalma çabası aynı anda bu iki özelliği de taşımaktadır (Kottak, 2014).

Çocuk bakımının uzun sürmesi ve insanın –diğer canlılardan farklı olarak- doğada tek başına yaşayamaması, onu diğer insanlarla “işbirliği” yapmaya zorlarken; biyolojik olarak “acizliği” ve “zayıflığı” da “çeşitli araç-gereçler icat ederek” değişen doğa koşullarına karşı sürekli bir mücadele vermesini beraberinde getirmiştir (Kottak, 2014).

Homo sapiens'in yerleşik hayata geçişi sonrası insan ve yaşam faaliyetlerine ilişkin daha fazla kanıtın ortaya konması ile birlikte; yeryüzündeki pek çok “insan topluluğunun” benzer biçimlerde birbirleriyle mal ve hizmet “mübadele”si yaptıkları ve çeşitli dayanışma örüntüleri geliştirdikleri günümüzde yapılan çalışmalarda daha belirgin bir biçimde gözükmektedir (Haviland, 2008; Kottak, 2014).

İnsanın yeryüzündeki yaşam faaliyetlerini devam ettirebilme ve buna bağlı olarak “temel ihtiyaçlarını” daha kolay ve güvenli bir şekilde karşılama isteği, onu ilk dönemlerde diğer insanlarla işbirliği yapmaya ve işbölümüne bağlı topluluklar kurmaya zorladığı gibi beraber yaşamanın getirdiği çeşitli fayda ve sorunlarla da yüzleşmesine neden olmuştur. Beraber yaşayarak olumsuz doğa koşulları ve diğer vahşi canlıların dış tehditlerinden korunma fırsatını elde eden insan, bunun bir sonucu

olarak tanıdığı “sosyal hayat” kavramıyla birlikte hem topluluktaki diğer tüm insanların da yegâne ortak amacı olan “hayatta kalabilme” dürtüsüyle topluluğa katılarak daha kolay baş edebilmiş hem uzun süren çocuk bakımının zorluklarına, topluluğun diğer fertleriyle birlikte daha kolay çözümler üretebilmiştir (Bookchin, 1994).

İnsan, beraber yaşamanın getirdiği tüm bu faydalarla birlikte; bir taraftan bulunduğu toplumun bir üyesi konumuna gelirken; diğer taraftan da “kendisine ait” bir takım mal ve materyallere sahip olmanın yol açtığı “sahiplenme ve koruma” dürtüsüyle baş başa kalmaktadır. Bu durum, insanın gerek topluluk gerekse kendi “iç dünyası” içinde çeşitli sorun ve çelişkiler yaşamasına neden olagelmiştir (Bookchin, 1994). Bu durum aynı zamanda ekonomik antropoloji, ekonomik sosyoloji ve çeşitli iktisat geleneklerinin geçmişte olduğu gibi günümüzde de sürekli gündeme getirdiği tartışmalardan biridir (Gudeman, 2001).

İnsan, yeryüzündeki soyut düşünebilme yeteneğine sahip bilinen tek tür olması sayesinde; hem fert hem de tür olarak diğer canlılardan farklı bir biçimde bilişsel, zihinsel ve duygusal bir takım beceriler kazanmış ve bununla birlikte insanın iş yapabilme kapasitesi de o oranda gelişme göstermiştir. Böylelikle insan, bu durumundan dolayı gerek kendisinin gerekse de diğer insanların biyolojik, sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve bilişsel kaynaklarından yararlanabilme, dahası var olan kaynakları kendi çıkarları için kullanabilme araç ve imkânını elde etmiştir (Bookchin, 1994).

İnsanın bu deneyiminin, ekonomik faaliyetlerinin sürdürülmesi ve yeniden üretiminin ötesinde önemi bulunmaktadır. İnsanın soyut düşünebilme becerisi veya tersinden dil yoluyla ürettiği sembol sistemi, insanın çeşitli normların ve kurumların yer aldığı “toplumlara” dönüşümünde de kritik bir rolü bulunmaktadır (Cohen, 1999:14-15). Antropoloji ve İktisat alanlarının bakış açısı olarak birbirine en fazla yaklaştıkları noktalardan birinin bu olduğu söylenebilir. Ancak gündelik yaşamda ve etnografik çalışmalarda “insanın geçim sorunu” olarak da anlatılan insanın tüm yukarıdaki uğraşları, aynı tonu ve anlamı içermese de iktisat alanındaki çalışmalarında “kıt kaynaklarla sınırsız ihtiyaçlarını karşılama” biçiminde ifade edilmektedir.

Dünya'nın her yerinde tarih boyunca yaşamış ve hâlâ yaşayan insan toplumlarını sosyal, kültürel ve biyolojik açıdan karşılaştırmalı bir biçimde inceleyen Antropoloji, en temelde toplumların birbirlerine benzer ve farklı olan yönleriyle ilgilenen bir bilim dalıdır. İnsanın yapmış olduğu tüm faaliyetleri bütüncül bir bakış açısıyla (*holistik*) ayrıntılı bir biçimde ve birbiriyle bağlantılı olarak ele alan bu bilim dalı, tüm bu bunları yapabilmek için diğer bilim dallarındaki bilgi ve yöntemlerden de yararlanmaktadır (Kottak, 2014).

Antropoloji, fiziksel, kültürel ve fosil kayıtlarında bıraktığı izler üzerinden giderek insanı incelemekte ve aynı zamanda da insanın yaşadığı fiziksel ve toplumsal dünyaya ne tür kültürel karşılıklar verdiğini araştırmaktadır. Bu araştırmaları esnasında Antropoloji, insanın en büyük ve değişmez uğraşlarından olan hayatta kalabilmek için yaptığı faaliyetlere karşı da kayıtsız kalmamıştır. En genel anlamda “iktisadi/ekonomik faaliyetler” olarak adlandırılan bu insan davranış biçimleri, aynı zamanda İktisat biliminin temel konusu ve uğraşı alanıdır. Fakat antropologlar, iktisatçılardan farklı olarak ele aldıkları konuları incelerken söz konusu faaliyet/durumların mahiyet ve işleyiş biçimlerinden ziyade insanla ve kültürle ilgili yönleri üzerinde durmuşlardır. Dolayısıyla İktisat biliminin ilke ve yöntemlerinden ayrılmışlardır fakat İktisat ve diğer sosyal bilimlerin insan davranışlarını açıklarken ortaya koydukları bu bilimlere ait kavram ve bilgilerden de faydalanarak “İktisadi/Ekonomik Antropoloji” alanını kurmuşlardır (Haviland,2008; Kottak, 2014).

Erhan Ersoy, Antropoloji Sözlüğü'nde İktisadi/Ekonomik Antropoloji'yi, “antropolojik zeminde ve etnoğrafik tarzda olarak iktisadi kurum ve davranışların incelenmesi” olarak tanımlamaktadır (Ersoy, 2003:414). Bu bilim dalının yönteminden bahsederken de “iktisadi antropologlar, bir grup içinde olarak insanların hayatlarını idame ve kendilerini ifade etmek için dış maddi dünyayı nasıl kullandıklarını araştırırlar” demektedir (Ersoy, 2003:414). Antropoloji, geçmişten günümüze insan ve topluluklarının davranışlarını inceleyen daha genel bir bilimi ifade ederken; iktisadi antropoloji ise, insanının yeryüzünde görülmeye başlandığı yıllardan günümüze değin geçen sürede insanın sadece iktisadi davranışlarını incelemeye odaklı bir bilim dalıdır. Günümüzde “iktisadi antropologların bakış açıları maddi hayat ile güç arasındaki bağlara odaklanmış olup, bu ilişkileri hane halkı içinde besinlerin

toplumsal cinsiyete dayalı kontrolünden, kapitalist pazarda tekellerin mali açıdan kontrolüne kadar oldukça geniş bir yelpaze içinde ele almaktadırlar” (Ersoy, 2003:414).

İnsanlık tarihinden bu yana sürekli değişmekte olan “üretim tarz ve araçları”, üretim faaliyetlerinin neticesi olan mal ve hizmetleri etkilediği gibi insan davranış ve ilişkilerini de etkilemektedir. Gününün pek çok saatini ekonomik faaliyetlere ya da bu faaliyetlere hazırlanmaya harcayan/harcamak zorunda kalan günümüz insanı, geçmiş dönemlerden çok farklı olarak zaman-mekânın daha kolay kontrol edilebilmesi, bilgi, ürün, hizmet ve sermayenin de zaman ve mekândan bağımsız olarak hızlı ve kolay bir şekilde yer değiştirebilmesiyle birlikte daha büyük çaptaki sorunlarla karşı karşıya kalmıştır.

Ekonomi bilimi tarafından sermayenin türüne göre özel ve kamu sektörü olarak ikiye ayrılan insan geçimine yönelik ekonomik faaliyetler, tarım/hayvancılık, sanayi ve hizmetler sektörü hâlinde üç ana başlık altında incelenmektedir. İktisat, herhangi bir sektörün herhangi bir alanında çalışan insanları, işyerinde aldıkları görevlere göre temelde mavi ve beyaz yakalı olarak ikiye ayırmakta ve bu ayrımlar neticesinde ekonomik faaliyetlerde bulunan insanların farklı davranış ve yaşam biçimleri oluşmaktadır. Hatta günümüzde insanların iş yapış biçimlerine “altın yaka” ya da “bilgi işçisi” denilen bir yenisi daha eklenmeye başlanmıştır (Drucker, 1993).

Neolitik Yaşama Geçiş ve Endüstri Devrimi gibi bir takım tarihsel ve makro ölçekteki sosyo-ekonomik dönüşümler sonrası ortaya çıkan “sınıf” olgusu, günümüze doğru yaklaştığımızda çeşitli ekonomik ve sosyal sınıfların varlığı pek çok tartışmanın yanı sıra aidiyet ve kimlik meselelerini de gündeme getirmiştir. Günümüzün global piyasa toplumunda çok çeşitli yerel kültür ve kimliklerle karşı karşıya kalmış olan insan, diğer tüm alt ve üst kimliklerinin yanında tarihin diğer dönemlerinden daha farklı bir anlamı ve fonksiyonu olan bir “kurumsal kimlik” edinmek durumunda kalmıştır (Pullen ve Linstead 2005).

Dünyadaki politik ve sosyo-ekonomik gelişmeler neticesinde 1970’lerde değişime uğrayan kapitalist üretim paradigması ya da “ekonomi-politik”, küresel sermayenin ve sanayi burjuvazisinin reel ekonomik faaliyetlere ağırlık verilen “üretim ekonomisi” ne

olan ilgisini azaltırken; “sermayenin dolayımı” nı yeni teknoloji ve regülasyonlarla daha fazla serbesti elde eden "finans kapital"e doğru kaydirmiştir. Bu süreç içerisinde mekanik teknolojilerden enformasyon teknolojilerine doğru bir dönüşüm yaşanırken (Castells, 2013: 27); "yeni ekonomi" olarak adlandırılan bu üretim sistemi, varlığını enformasyonel, küresel ve ağ örgütlenmesine dayalı bir biçimde ortaya koymuştur (Castells, 2013: 99). Bu değişim ve dönüşümlerin sonucunda, “gelişmiş” ya da “sanayileşmiş” ileri kapitalist toplumlarda, “orta sınıf” adı verilen sınıfın yavaş yavaş ortadan kaybolduğu ve “üst” ve “alt” sınıfların daha çok kutuplaştığı bir toplumsal yapıya doğru (Castells,2013: 281) dönüşüm gerçekleşmiştir.

1980’lerden başlayarak bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve hızla bu teknolojilerin yaygınlaşması, daha fazla grubun teknoloji ve bilgiye erişebilmesi aynı zamanda kapitalist piyasa ekonomisinin daha hızlı yayılmasına hizmet etmiştir. Bu durum da “işçi” ve “sermayedar” kategorilerinin giderek daha keskinleşmesine neden olmaktadır. Günümüzde gerek gündelik yaşamda gerekse çalışmaların önemli bölümünde, daha yumuşatılmış bir tonda “işveren” ve “çalışan” olarak ifade edilse de daha önceki kategorilerin değişmediği, hatta sınıfsal uçurumun artmakta olduğu görülmektedir. Bunda Berlin Duvarı’nın yıkılması (1989) ve SSCB’nin dağılması (1991) birlikte Soğuk Savaş’ın sona erişiminin kritik rolünü de unutmamak gerekir.

Üretim araçları açısından güçlü bir konumda bulunan kişiler tarafından ortaya konulan bu tür bir tanımlama, yani “sermayedar” ve “çalışan” biçimindeki formülasyon, çeşitli ticari kurumlarda “denge”nin korunabilmesine yönelik olarak “kontrol ve denetim odaklı” “yönetici” gibi bir takım toplumsal grup ve sınıf fraksiyonları üretmiştir. “Yönetici kapitalizmi” (Fleming, 2017) adı verilen bu “sosyal teknoloji” ekonomik amaçlı organizasyonlarda popüler bir mit olan “CEO”(genel müdür) adlı ara bir katmanı ve buna bağlı alt sınıflar üreterek varlığını sürdürmektedir. Yeryüzündeki diğer hiçbir canlıda olmadığı kadar belirgin ve katı olan bu tür bir hiyerarşi, ekonomik sistem ve faaliyetlerin bir düzen içinde devam edebilmesi için ilk bakışta yararlı gözükse de insanın diğer bir ifadeyle “çalışanların”, “işyeri” ve “işyeri dışındaki” faaliyetlerinde kendilerini nasıl gördüklerini, kendilerini gerçekleştirme biçimlerini, kendi aidiyet ve kimlik biçimlerini nasıl tanımladıklarını daha önemlisi ise kendi hayatlarını nasıl anlamlandırdıklarını doğrudan etkilemektedir (Gaulejac, 2013).

Bu çalışmanın konusunu, hizmet sektörünün bankacılık/finans alanında çalışan kişilerin deneyimleri oluşturmaktadır. Konu, kurumsal kimlik ve öznellik biçimleri ekseninde ele alınacaktır. Çalışmada birincil olarak, bu konudaki literatürden hareketle bir değerlendirme yapılacaktır. Ancak çalışma aynı zamanda bu konuyu niteliksel bir araştırmaya dayanarak ele almayı hedeflemektedir. Araştırma soruları çerçevesinde kişilerin iş yerinde yaşadıklarına, iş süreçlerindeki öznel deneyimlerine odaklanırken; literatür ile araştırma verileri birlikte tartışılacaktır. Burada amaçlanan, hizmet alanındaki (bankacılıkta) beyaz yakalıların kendi çalışma biçimlerini nasıl gördüklerini ve anlamlandırdıklarını göstermektir.

Başka bir nokta ise bu çalışmadaki veriler, hizmet sektörünün pek çok açıdan önemli bir kesitini oluşturan bankacılık alanıyla ilgilidir. Çalışmada, niteliksel araştırma yöntemlerinden olan derinlemesine görüşme tekniği ile etnografik yöntem ve oto-etnografinin olanaklarından faydalanılmıştır. Pek çok çalışmada belirtildiği gibi bu tür araştırma tasarımlarına başvurulmasında çalışmanın konusu, araştırma sorusu ve amaçları belirleyici olmaktadır. Niteliksel yöntem ve ayrıntılı gözlem, belli örüntülerin ortaya çıkarılmasında ve yeni araştırma soruları oluşturmada oldukça işlevsel olabilir (Atkinson ve Hammersley, 2007; Kümbetoğlu, 2005; Yıldırım-Şimşek, 2013).

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ANTROPOLOJİK BAKIŞ AÇISIYLA İNSANIN “GEÇİM PROBLEMİ”

1.1.1. İnsanı Diğer Canlılardan Ayıran Yaşam Biçimi

Pek çok çalışmada belirtildiği üzere insan, diğer canlı türlerinden farklı bir takım özelliklere sahiptir. Bu farklı özelliklerin başında “soyut düşünebilme yeteneği” gelir. Ayrıca insan, diğer canlı türleriyle kıyas edildiğinde fiziksel olarak daha zayıf bir türdür. Çünkü insan, hava şartlarından korunmak için kürke, avına saldırmak için pençelere, uçmak için kanatlara, yüzmek için yüzgeçlere, kendini düşmanlarından koruyabilmek için güçlü dişlere, çevik vücut yapısına, öldürücü zehir gibi dünyadaki diğer canlı türlerinin hayatta kalma uğraşlarında doğuştan sahip oldukları birtakım biyolojik özelliklere sahip bulunmamaktadır. Dolayısıyla insan türü, yeryüzünde yaşamak için daha farklı başka donanımlara sahip olmak ve bu donanımlarla birlikte kendi yaşamını geliştirip, hayatta kalmaya çabalamak zorundadır (Kottak, 2014; Haviland, 2008; Harari, 2015; Outhwaite, 2008; Berger ve Luckmann, 2008; Scott, 2011; Cohen, 1999).

İnsan, yabani doğa şartları ve vahşi hayvanların saldırılarından diğer canlılara nazaran çok daha güçsüz durumda bulunmasına karşın yaşam tarzındaki keşfi olan “toplumsallık” ile birlikte başta can güvenliği ve yaşam faaliyetleri için gerekli şeylerin daha kolay temini gibi önemli bir avantaj yakalamıştır. İbn Haldun’a göre ise toplumsal hayat, insanın sadece kendi türüne mahsus olarak sahip olduğu “el, fikir ve aklın nuru” ile diğer hayvanlarla arasındaki biyolojik farklarını kapatmasını sağlayan ve bu sayede hayatını devam ettirebilmesi için bir gereklilik hâline gelmiş bir olgudur:

“İçtimaî hayat insanlar için bir gerekliliktir. [...] Fakat tek bir kişi yalnız başına muhtaç olduğu gıdayı temin etmekten âcizdir. [...] Kendisine ve diğer birine yetecek miktarda yiyecek maddesi istihsal edebilmek için kendi cinsinden bu maddeyi istihsaline yetecek kadar kişilerin bir araya toplanmaları gerektir. Bu toplanan kimseler, birbirine yardım ederek kendilerinin sayılarından kat kat fazla insanı geçindirecek miktarda gıda maddeleri istihsal edebilirler. Bundan başka insanların her biri, kendisini koruyabilmek için kendi cinsinden olan başkalarından yardım istemeye muhtaçtır. [...] [Allah,] Saldırış hayvanların tabiatından olduğu için kendisine saldıran, başkasının tecavüzünden kendisini korumak üzere, o hayvanlara mahsus organlar verdi. İnsana ise bütün bunların karşılığı olmak üzere fikir ve el verdi. İnsan el, fikir ve aklın nuru

ve yardımıyla bütün hayvanlardaki saldırma vasıtası olan organların karşılığı olmak üzere, insan elleriyle kendisini korumak için gereken silâhları yapar, insanın yaptığı mızrak hayvanlardaki batırma vasıtası olan boynuzun, kılıçlar ise yaralamak âleti olan tırnakların, zırhlar hayvanların siper görevini gören kalın derilerinin karşılığıdır. [...] Yardımlaşma, insana yemesi için gıdasını, kendisini koruması için silâhını temin etmiş olduğundan, Allah'ın insanın bekasını ve cinsini korumasını temin etmesinin hikmeti anlaşılır. Demek ki beşer cinsi için içtimaî hayat bir gerekliliktir” (Haldun, 2013: 61-62).”

Antropolojik açıdan bakıldığında, insan toplumlarının gelişiminin arka planında yer alan temel ilkelerin, insanın soyut düşünebilme yeteneğini alet yapma becerisi ile birleştirmesi, toplumsal yaşamı tercih etmesi, hem doğa koşullarıyla başa çıkmak ve yaşamını idame ettirmek için kendini yenilemesi hem de çevresini sürekli olarak dönüştürmesi ve kendi kişisel yeteneklerini diğer insanlarınkiyle perçinlemesi olduğu söylenebilir.

İnsanın yaşamını devam ettirebilmek için diğer canlı türlerinden farklı davranışlar ve faaliyetlerde bulunması ve çeşitli biçimlerde toplumsal olarak yaşamına devam etmek zorunda kalması, onu sosyal bilimlerin, antropolojinin ve daha özgül olarak da ekonomik antropolojinin “geçim problemi” veya “geçim derdi” dediği bir durumla tanıştırmıştır. Dolayısıyla insan, yaşamını devam ettirebilmek için sadece doğa koşullarıyla değil, belli bir sosyal ve kültürel hayat içerisinde diğer insanlar ve toplumsal kurallarla da mücadele etmek ya da uyum göstermek durumunda kalmıştır. İnsanların ekonomi adı verilen bu faaliyetler konusundaki davranışları ve ekonomik sorunlarla başa çıkma biçimleri de bu nedenle ekonomik antropoloji ve ekonomik sosyoloji literatüründe önemli bir inceleme alanı olarak öne çıkmaktadır.

Birçok araştırmacıya göre geçim sorunu ve insanın bir takım ekonomik sorunlarla başa çıkma zorunluluğu, aynı zamanda onun diğer insanlarla birlikte kurduğu toplumsal ilişkilerin ve kurumların niteliğini, dahası kültürel olarak ifade etme biçimlerini de büyük ölçüde belirlemiştir. Özetle, insanın hayatta kalma ve ekonomik faaliyetlerini devam ettirebilmeye duyduğu ihtiyaç, insanlar arasında “ürün” ve “hizmet” lerin değişimini gerekli kılan temel mekanizma olduğu belirtilmektedir (Kottak, 2014).

1.1.2. Uzun Süren Çocuk Bakımı, Toplumsal İşbölümü ve Roller

İnsanın biyolojik olarak güçsüzlüğü yanında bir de çocuk bakım süresinin diğer canlılara kıyasla çok daha uzun olması toplumsal yaşamın çeşitli yönleri üzerinde pek çok etkiye yol açmıştır.

Diğer canlı türlerinde doğumdan itibaren tüm biyolojik özelliklerin kullanılmaya başlama ve gerektiğinde topluluğa adapte olma süresi, insana nispeten oldukça kısadır. İnsan ise, doğumdan ancak yaklaşık bir sene içinde sadece yürümeyi öğrenebilmekte ve bununla birlikte kendi kişisel ihtiyaçlarını tamamen kendisi karşılayabilecek yaşa gelmesi -günümüzde kabul edilen adolesan dönem yaşı baz alınır- 13-14 yılı bulabilmektedir. Öte yandan; topluluğun içinde tamamen bir birey olarak kabul edilip; görev ve sorumluluklar taşımaya başlaması ise, çok daha sonraları mümkün olabilmektedir. Örneğin bilimsel ve teknik gelişmeler noktasında en üstte yer aldığı kabul edilen modern toplumlarda reşit olma yaşı 18 olarak belirlenmiştir ki, bu yaş dahi adolesan döneminden sonra bile insanın fiziksel ve sosyo-kültürel olarak gelişimi için 5 yıl daha fazlasını işaret etmektedir.

Uzun süren çocuk bakımı, cinsiyet kimliklerinin inşa edilmesinde, kadınlar ve erkekler arasında toplumsal rollerin şekillenmesinde çoğu zaman belirleyici bir faktör olarak gösterilmiştir. Kadınlara ve erkeklere atfedilen “annelik” ve “babalık” rolleri aynı zamanda toplumsal alanda kadınların “içe dönük” (domestik), erkeklerin ise “dışa dönük” (domestik olmayan) bireyler oldukları yönündeki cinsiyet kimliklerinin üretilmesini de kolaylaştırmıştır. Gerek “ataerkil” ya da “anaerkil” topluluk kategorileri gerekse toplumsal yapı ve roller hakkındaki kurguda temel etmen olarak gösterilen uzun süren çocuk bakımı sorunu ve bu konudaki tartışmalar, günümüzde de etkisini farklı isim ve nitelendirmelerle devam ettirmektedir (Kottak, 2014).

Dolayısıyla insanın diğer canlılardan çok daha farklı olarak çocukluktan ilk gençliğe kadar yetişmesi noktasında ailesi başta olmak üzere diğer insanlardan hem fiziki hem de bilişsel olarak daha fazla zaman destek alması, biyolojik, kültürel ve sosyal bir gerekliliktir. Bundan dolayı insan toplulukları, çocuk bakımı ve yetiştirilmesi açısından bir zaruret olarak diğer canlı topluluklarından daha farklı roller içeren bir sosyal ve ekonomik örgütlenme biçimi kurmak durumunda kalmışlardır.

Adam Smith, toplumdaki işbölümünü “insanın bir şeyi başka bir şeyle takas, trampa ve mübadele etme eğilimine” (Polanyi, 2016: 86), dolayısıyla piyasaların varlığına bağlamaktadır. Ayrıca bu fikir pek çok sosyal bilimci tarafından paylaşılmaktadır. Oysa Polanyi’ye göre toplumlardaki işbölümünün tarihsel olarak başka ve karmaşık nedenleri bulunmakta ve "toplum kadar eski bu olgu, cinsiyet, coğrafya ve bireysel donanımın içerdiği farklılıklardan kaynaklanmaktadır" (Polanyi, 2016:86). Kimi araştırmacılar bunu cinsiyetler arasındaki işbölümünün nedeni olarak göstermektedir. Feminist araştırmacılar ise işbölümü konusunda biyolojik, toplumsal ve kültürel açıklamaları bir düzeyde kabul etmekle birlikte konuya başka bir noktadan bakmaktadır. Gerek işbölümü gerekse çocuk bakımı konusundaki hali hazırdaki savları sorgulamaktadır. Kadınlar ve erkekler arasındaki güç ilişkilerinin tarihsel olarak nasıl yapılandığını ve patriarkinin bundaki rolünü öne çıkarmaktadır (Davidoff, 2002). Bu çalışmanın odağı gereği burada feminist kuramdaki tartışmalar ele alınmayacaktır

1.1.3. İnsanın “Birey” Olarak Varoluşu ile Bir Grubun Ferdi Olması Arasındaki Gerilim ve Denge Arayışı

Antropoloji literatüründe insanın doğa şartlarında kendi kişisel ihtiyaçlarını karşılamanın çok güç olduğu ve bu nedenle de topluluk hâlinde yaşamaya başladığı, dahası mensubu olduğu kültür içinde hem “birey olma” hem de “aile” gibi bir toplumsal birimin parçası olma ihtiyacına çeşitli yanıtlar aradığı anlatılmaktadır. Buna karşın her ne kadar bir topluluk içerisinde yaşıyor olsa da insanın “kendine ait” kabul ettiği kimi sınırlar çizmekten geri durmadığı da belirtilmektedir.

İnsanın ekonomiyle olan ilişkisi üzerinden bakıldığında insan toplumlarında bu biçimdeki tutum ve davranışlar, bir şeyleri “fiziksel dürtülerle” sahiplenme olarak görülebileceği gibi insanın bu durumu çok daha geniş sosyal ve kültürel açıklamaları da gerektirmiştir. Özellikle kabile toplumlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda, grupta öne çıkan kişilerin, şeflerin simgesel rollerine bakıldığında, bu kişilerin büyük bir etkisinin bulunmadığı, dolayısıyla fiziksel katkısının da olmadığı yerlerde dahi elde edilen ürünlerden çok daha fazla yararlandıkları ileri sürülmektedir. Literatürde anlatıldığı üzere, “kadim şef” rolü ve konumunun antropolojik pek çok gerekçesinden söz edilebilir. Bu konuda üzerinde uzlaşılan nokta ise bu kişilerin edindikleri

hegemonik konum üzerinden, topluluğun ortaya koyduğu ürünlerde ve üretim aşamalarında katkısı bulunmasa bile çok büyük tasarruf yetkilerini elde ettiği yönündeki örneklerin oldukça fazla olduğudur (Bodley, 2011).

Diğer taraftan yine antropolojik literatürde anlatıldığı üzere insanın rolleri sadece bununla da sınırlı değildir. Bronislaw Malinowski'nin erken bir tarihte yazdığı ve günümüzde de temel eser niteliğinde olan çalışmasında (1989), insanın psikolojik ve biyolojik ihtiyaçları ile toplumsal ve kültürel kurumlar arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Ona göre aile gibi toplumsal ve kültürel kurumların veya oluşumların ardında yer alan ana ilke, insanın psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarıdır.

1.1.4. “Acımasız Doğa”, “Sınırsız Arzular” ve “Kıt Kaynaklar” Çemberi

İnsan, sahip olduğu soyut düşünebilme yeteneği nedeniyle yaşamsal ihtiyaçlarının dışında başka pek çok “ihtiyaç” da üretebilir. Örneğin bir geyiğin yeme-içme, korunma ve barınma ve eş bulma gibi temel yaşamsal ihtiyaçları karşılandıktan sonra doğal ortamı içinde herhangi bir başka ihtiyacı bulunmaz. Sahip olduğu biyolojik özellikleri ve insana göre nispeten “kısıtlı” düşünsel yeteneği nedeniyle ihtiyaçlarının bu seviyede tatmin edilmesi bir geyik için yeterlidir. Öte yandan insan, temel yaşamsal ihtiyaçlarının tamamı yerine getirebilse bile sahip olduğu bilişsel özellikleri nedeniyle ait olma, kendini gerçekleştirme, sanat eserlerinden keyif alma v.b. gibi birçok ihtiyacı bulunmaktadır ve bazen de kişiden kişiye artıp azalabilecek düzeyde farklı farklı gereksinimlerinin olduğu bilinmektedir.

İnsanın tüm bu ihtiyaçlarını karşılamaya kendi başına gücü yetmeyeceği gibi bu talepleri karşılamak üzere kullanacağı kaynaklar da ihtiyaçları kadar sınırsız değildir. Nitekim deniz, okyanus gibi ilk bakışta sınırsız olarak kabul edilebilecek kaynakları kullanma noktasında da insan, biyolojik ve teknolojik sınırlılıklar içerisinde.

Dolayısıyla insan, tüm bu “sınırsız ihtiyaçlarını”, “sınırlı kaynaklardan” karşılayabilmek ya da en azından temel yaşamsal ihtiyaçlarını yerine getirebilmek için kendi başına yeterli olmadığından diğer insanlarla hatta hayvan ve bitkilerle (evcilleştirme yoluyla) bir arada yaşamak durumunda kalmıştır. Ancak burada da ikili bir mekanizma söz konusudur. Soyut düşünebilme özelliği, bir yandan insanın daha

büyük grupları inşa etmesini sağlarken bir yandan da tarihsel olarak güç ve iktidar ilişkilerinin oluşumuna ve yeniden üretimine de kaynaklık etmiştir.

1.2. EKONOMİK FAALİYETLER VE TOPLUMSAL TABAKALAŞMA

İnsan, diğer canlılardan farklı olarak yaşadığı toplumsal hayat içinde doğadaki diğer hiçbir canlının kullanmadığı “üretim”, “mübadele”, “ticaret”, “ekonomi” ve bunlarla birlikte devingenlik gösteren “iş bölümü” olgusu ile karşılaşmak durumunda kalmıştır. Üst başlık olarak literatürde “ekonomik faaliyetler” denilen bu davranış ve ilişkiler zinciri, birey olarak tüm insanlara hayatta kalabilmek ve “insanca yaşayabilmek” için yapacağı bütün hareketlerinde geçim problemi adıyla bir dizi “toplumsal norm” ve “kültürel/ahlaki kuralı” da miras bırakmıştır (Kottak, 2014; Haviland, 2008; Harari, 2015; Smith, 2006; Polanyi, 2016; Marx ve Engels, 2013).

1.2.1. Ekonomi

Neoklasik İktisat ekolünün tanımına göre bir toplumda sınırsız insan ihtiyaçlarının kıt kaynaklardan gidermeye yönelik yapılan faaliyetlerin toplamı “ekonomi/iktisat” olarak adlandırılmaktadır. Ekonomi/iktisat disiplini veya bilimi ise bu faaliyetlerin yapılış tarzlarının kendi içinde rasyonel ve bilimsel olarak ele alınması etkinliği olarak betimlenmektedir.

İnsanlığın ortaya çıkmasından topluluklar hâlinde yaşamaya başlamasından bu yana ekonomik faaliyetlerde bulunulduğundan bahsedilebilir. İktisat ve ekonomi alanında, insan faktörünün öneminden dolayı, salt kesinlik içeren yargılardan ziyade; ekonomik faaliyetlerin amacına yönelik alınan kararlarda ya belli faktörlerin göz önünde bulundurulması ya da alınan kararların en azından rasyonel ve kendi içinde tutarlı olması bir esastır. Antropoloji disiplini açısından baktığımızda ise

“Antropoloji, özellikle kültür kavramı aracılığıyla tüm insanlığı kapsayan sorunlar üzerinde yoğunlaşma eğilimindedir. Örneğin; Bir ekonomist kendi alanıyla ilgili sorunları yalıtılmış fikirler ve davranış sisteminin ayrı bir parçası olarak ele alma eğilimindeyken, antropolog ekonomik kurumlarla kültürün diğer yönleri arasındaki karşılıklı ilişkiyle ve topyekûn bir kültür yapısıyla ilgilidir” (Beals ve Harry, 1972:22).

Antropoloji literatürü açısından kurucu bir önemi olan pek çok çalışmada, ekonominin, sosyal ve kültürel bütünü bir parçası olarak görülmesi gerektiğine işaret

edilerek, ekonomik sistemlerin ve eylemlerin, “ancak kültürün ve toplumun diğer yönleriyle olan karşılıklı ilişkisine bakılarak tam anlamıyla anlaşılabilir” vurgulanmaktadır (Eriksen, 2009: 277). Bronislaw Malinowski'nin klasik çalışması (1922), Marcel Mauss'un (1954), Marshall D. Sahlins'in (1972), Mary Douglas ve Isherwood'un (1978) çalışmaları bu fikre kaynaklık eden eserlerin başında yer alır. Mauss ve Sahlins'in çalışmaları bu açıdan ayrıca ele alınmayı gerektirir. Sahlins, *Stone Age Economics* (1972) adlı eserinde bireyselci ve evrenselci bakış açılarına karşı çıkarak ekonominin her zaman kültür tarafından oluşturulduğunu ileri sürmüştür (Sahlins, 2010: 9-12; Eriksen, 2009: 284). Mauss ise toplumlardaki ve kültürlerdeki karşılıklılık (reciprocity) ilkesinin evrenselliğine işaret etmektedir. Karşılıklılığın bir biçimi olarak armağanı öne çıkartmaktadır. Dolayısıyla Mauss'da armağan toplumsal ve kültürel özelliklerinin yanı sıra “kula döngüsünde” olduğu gibi ekonomik bir mübadelenin de parçasıdır (Mauss, 2016). Ayrıca antropolojide ekonomi ve toplum arasındaki ilişki, tarihsel olarak bazı toplumlarda ekonomik faaliyet ve ilişkilerde “karşılıklılık” (reciprocity) ilkesi temelinde, yani kişi ve grup menfaatinin aynı anda sağlanması, öncellenmesi ve toplumsal simetri (Mauss, 2016; Polanyi, 2016) olarak tanımlanmaktadır.

Dolayısıyla, antropolojinin ekonomi ve ekonomik faaliyetlere bakışı ile ekonomi/iktisat biliminin bakışı, başta kültür karşılaştırmalı bakış açısı olmak üzere insanın ekonomik faaliyetlerine atfedilen anlamlar ve bu faaliyetlerin insan yaşamı ve diğer canlılar/doğa üzerine etkilerini dikkate almak yönünden belirgin farklılıklar göstermektedir. Ayrıca antropoloji, insanların ekonomik kararlarını ve ekonomik tercihlerini ekonomiyle sınırlamaz, tersine çok daha geniş bir kültürel ve toplumsal bağlam içine yerleştirir. Ekonomiyi, toplumsal ve kültürel bir kategori olarak kavramaya çalışır (Eriksen, 2009; Mauss, 2016; Douglas ve Isherwood, 1978).

İnsanın ve toplumların ekonomik faaliyetleri, antropolojik açıdan yani diğer tüm beşeri ve bilimsel faktörleri de olabildiğince dikkate alan ama özelde insanı ve faaliyetlerini salt bir canlı türünü inceleyecek şekilde ele alan bir yaklaşımla incelendiğinde; insanın toplumsal hayat içerisindeki geçim problemi çerçevesinde ihtiyaçlarının karşılanması noktasında “üretim” ve “bölüşüm” ön plana çıkmaktadır. Nihayetinde bireylerin geçim problemi, onun “hayatta kalma dürtüsüne” karşılık ortaya çıkan bir nevi savunma

mekanizması olduğuna göre; geçim problemi ile birlikte geliştirdiği ekonomik faaliyetleri de bu çalışmada salt insanlar arası sosyal ilişkiler ağı mekanizması üzerinden (sosyal ağ teorileri yoluyla) değil; ekonomik antropoloji disiplinin bakış açısı, kuramsal birikimi ve yöntemleri çerçevesinde ele alınacaktır.

Toplumsal yaşamın ve belirli bir kültüre mensup insanların süreklilik gösteren özelliklerini göz önünde bulundurduğumuzda, sosyo-kültürel yapıda yaşanan değişimlerin büyük kopuşlar yerine daha küçük değişimler olduğu da düşünülebilir. Hatta değişmelerin esas olarak kullanılan kavramlar itibariyle farklılık gösterdiği de ileri sürülebilir. Bu çalışmada aşağıda görüleceği üzere bu tür devamlılıklar, toplumların yapısal özelliklerini öne çıkaran; toplumsal hayat içerisinde “üretenler” ile çeşitli yollarla “üretim fazlası artı-değere” sahip olmuş/olmak isteyenler şeklinde formüle edilmektedir. Dolayısıyla literatürdeki tartışmalar söz konusu eksende değerlendirilecektir.

Sonuç olarak bu çalışmanın kavramsal bölümünün temel konusu olan, insanın “geçim derdi”, insanların ekonomik faaliyetleri ve kişilerin bir takım ekonomik sorunlarla başa çıkma biçimleri, çalışmanın ana sorusu gözetilerek daha çok ekonomik antropoloji ve sınırlı olarak da iktisat literatürü içinde kalınarak incelenecektir.

1.2.1.1. Üretim ve İhtiyaç

İktisat literatüründe üretim, ana hatlarıyla insanın yaşamını devam ettirebilmesi için çeşitli açılardan gerekli olan “ihtiyaç” larını karşılamaya yönelik mal veya hizmetlerin, “üretim faktörleri” kullanılarak ortaya konması olarak tanımlanmaktadır. İktisadi açıdan “üretim” yapılabilmesi için olması gereken faktörler; “emek”, “toprak”, “sermaye” ve “girişim” dir (Dinler, 2018). Teknolojik gelişmelerle birlikte günümüz iktisatçıları, beşinci faktör olarak “bilgi” nin de üretim araçlarından kabul edilip, edilmeyeceğini tartışmaktadırlar (Arrow, 2000).

İktisat disiplininin temelde belirli rasyonel kararlar çerçevesinde insanın sınırsız ihtiyaçlarını karşılamak için sınırlı kaynakları en doğru bir biçimde kullanabilmenin yolunu araştırdığı belirtilmektedir (Dinler, 2018).

Antropoloji ve ekonomik antropolojide ise özellikle 1960 ve sonrası tartışmalarda görüleceği üzere gerek “üretim” gerekse “ihtiyaç” ve diğer kavramlar ele alınırken, fazlasıyla sınırlı veya birey temelli ve sıklıkla şematik açıklamalar yerine tüm bu kavramların ve insanların ekonomik eylemlerinin, tutumlarının ve ekonomik sorunlarla başa çıkma mücadelelerinin içinde yer aldığı toplumsal ve kültürel bağlama dikkat çekilmektedir (Plattner, 1989; Gudeman, 2001). Nitekim Weber’in (1999), Simmel’in (2006), Marx’ın (2011) eserleri erken bir dönemde bu tür toplumsal ve kültürel faktörlere işaret etmektedir. Karl Polanyi (2016) ise, insanların ekonomi ile olan ilişkisinin ve ekonomik pratiklerinin, kendi başına olgular olarak görülemeyeceğine, tersine toplumun ve kültürlerin içine gömülü olduğuna (*embedded*) işaret etmektedir.

1.2.1.2. Emek, Girişim ve Girişimci

İnsanlığın yeryüzüne yayıldığı ilk tarihten bu yana üretim için daima “başka insanların” çaba göstermeleri, çalışması gerekmiştir. “Emek veya işgücü” diye gruplandırabileceğimiz bu faaliyetlerin tümü, kimin için yapıldığına göre değişkenlik arz etmektedir. Eğer bir insan kendi ekonomik etkinliği için bir mal veya hizmet üretmek amacıyla çaba gösteriyorsa, buna “emek” adı verilir. Başka bir insanın ya da insan grubunun ekonomik etkinliği için çalışıyorsa buna da “işgücü” denilir.

Tüm üretim faktörleri hazır bir şekilde bulunsa da bu üretim faktörlerini üretim amacı doğrultusunda tetikleyecek ve çeşitli aşamalarda üretim aşamalarını kontrol edip, gerektiğinde yönlendirecek bir insana ya da insan grubuna ihtiyaç vardır.

Diğer üretim faktörlerinin tetiklendiği ve çeşitli aşamalarında kontrol edilip, gerektiğinde yönlendirildiği yere “girişim”, bu faaliyeti başlatan insana da “girişimci” adı verilir (Sombart, 2017). Sosyal bilimlerde girişimcilik anlatılırken, yapısal faktörlerin önemine dikkat çekerek, sosyal ve kültürel yapının girişimci olmadaki rolünü vurgulamaktadır. Bu konuda özellikle Max Weber’in çalışmalarının büyük bir önemi vardır. Weber, belli dinlerin “girişimciliği, başarıyı ve güveni” teşvik ettiğini ileri sürerek, din, kültür ve sosyal sistemler ile girişimcilik arasındaki bağa dikkat çekmektedir (Weber, 2018).

1.2.1.3. Sermaye, Toprak ve Teknoloji

Üretim yapılabilmesi için insanlar arasında diğer üretim faktörlerini harekete geçirebilecek kadar ekonomik değeri olan emtia ya da kıymetlerin bulunması da gereklidir. Sermaye veya birikim kişilerin üretim için gerekli diğer faktörleri harekete geçirebilecek ekonomik değeri bulunan emtia ya da değerlere verilen isimdir. Bu isim de “sahip olma” durumuna göre değişkenlik gösterir. Eğer bir insan kendi ekonomik etkinliğinde kullanmak üzere emtia ya da kıymete sahipse; bunun adı “birikim”, başka insan(lar)ın ya da insan grubunun ekonomik etkinliği için emtia ya da kıymete sahip olunuyorsa bunun adına da “sermaye” adı verilir.

Yeryüzünün doğası gereği, ekonomik faaliyetler belirli bir kara/deniz parçası üzerinde yapılagelmektedir. Ekonomik faaliyetlerin yapılması için kullanılacak bu kara veya deniz parçalarına “toprak” adı verilmektedir. Eğer fiziki olarak insanların üzerinde bulunması gereken kara veya deniz parçalarının haricinde doğal olarak mevcut olan madenler, hava hareketleri, bitkiler ve hayvanlar da kullanıyorsa bunlar da “doğal kaynaklar” olarak adlandırılır. “Toprağın ve diğer doğal kaynakların mülkiyeti” insanların durumuna göre değişkenlik gösterse de burada üretimde kullanılmasına yönelik bir değişiklik bulunmadığından sınıflandırma değişmez.

21. yüzyıla kadar üretim, mal veya hizmetlerin fiziksel girdiler sağlanıp fiziksel çıktılar elde edilmesi şeklinde ilerlemekteydi. Bilişim teknolojilerindeki ilerlemeler sadece fiziksel girdilerle değil, fiziksel olmayan girdilerle de üretim yapılabilmesine olanak sağladı. Bu yeni üretim modeliyle birlikte salt fiziksel girdilerin yanında bilişsel etkinliklere dayalı girdilerin de üretimde etkisi artmıştır.

Son 50 yılda bilgi ve teknolojinin üretim faaliyetlerini doğrudan etkileyip dönüştürmesi o kadar belirginleşti ki, kimi bilim adamı ve düşünürlerce içinde yaşadığımız toplumun bir “bilgi toplumu” olduğu ve dolayısıyla da ekonomik faaliyetlerdeki ağırlığın klasik sanayiden (ağırlıklı olarak salt fiziksel meta üretimi) yavaş yavaş bilişim yoğun bir sanayiye kaymasından dolayı bir “bilgi ekonomisi” oluştuğu ifade edilmektedir (Drucker, 1993).

Yaşanan bu gelişmeler sonrasında günümüz iktisatçıları, bilişsel faaliyetlere dayalı faktörlerin de üretimde önemli bir etken olarak giderek daha fazla ön plana çıktığını,

dolayısıyla insanların herhangi bir nedenle yapmış oldukları bilişsel faaliyetlerinin sonucu ortaya çıkan “bilgi kümesi” ve bu bilgilerden üretim aşamalarında iyileşme ve gelişmeler için türetilen “teknoloji çeşitlenmesi” nin de “bilgi ve teknoloji” şeklinde sınıflanarak bir üretim faktörü olarak değerlendirilebileceğini savunmaya başlamışlardır.

1.2.1.4. Ticaret, Mübadele veya Alışveriş: “İhtiyaç Fazlası” nın Birikimi ve “Satış” ı

Bir takım insanlarca üretilen mamul veya hizmetlerin başka insanlarla belirli bir fiziki değer ya da sosyal fayda karşılığında değiş-tokuş edilmesi, iktisatçılar tarafından da “mübadele” olarak adlandırılmaktadır. Üretilen mamul ya da hizmetlerin mübadelesinde sarf edilen değer ya da faydalar sonunda kalan değerleri ve faydaları başka ihtiyaçların temini için sarf etmeyip, bekletme ya da başka üretim faaliyetlerine aktarma işlemine “tasarruf” adı verilir. Üretim ve tasarruflar sonucunda biriken mamul, hizmet, değer ya da faydaların başka bir mamul, hizmet, değer ya da faydalarla mübadele edilebileceği yerlere “pazar/piyasa” denilmektedir.

Önceleri üretilen ve/ya biriktirilen mamul ya da değerler, diğer insanlar tarafından pazar ya da piyasalarda diğer mamul ya da değerlerle “değiş/tokuş (trampa)” ediliyordu. Sonraları “değişim değeri” kavramının icadıyla mamul ya da değerlerin değerli taş, para ya da kıymetli evrak karşılığında el değiştirmesi ile “ticaret” dünya geneli insan toplulukları arasında hızla yayılmıştır.

Üretim faaliyetlerinde kişi ya da grup faydasını en yükseğe taşıma ilkesine dayanan “ticaret”, daima üretim amaçlarında toplumsal ve sosyal faydayı ikinci ve daha alt sıralarda yer alacak şekilde tutarak gelişim gösteregelmiştir. Ticari ilişkilerde insan olarak kimin ne olduğundan çok karşı tarafa ne kadar değer/fayda getireceği esas tutulduğundan; insanlık için kimi olumlu katkılarının yanında herhangi bir güç odağı tarafından dengelenemediği takdirde ticaret, tüm insani ve beşeri bağları oldukça güçlü bir şekilde aşındırabilecek bir potansiyeli taşır.

Öte yandan ticari ilişki ve amaçların bu denli “vahşi” potansiyelinin herkes tarafından biliniyor olması, günlük faaliyetlerde kimi “ticari/çıkar” ilişki ve amaçlarının da “gizlenmesi” gerekliliğini doğurmuştur. Dolayısıyla kişi ya da gruplar, yaptıkları

faaliyetlerde salt ticari ilişkilerine her ne kadar körü körüne bağlılık gösterip birincil amaç hâline getirselerseler de, söylem ve davranışlarında bunu belli etmemek için soyut bir takım “insanî” ya da “toplum için yüksek gayelere” atıf yapma ihtiyacı hissetmişlerdir. Böylelikle yapılan işin niteliğine yüklenen anlamdan dolayı faaliyete katılan taraflar açısından “insanî kaygılar” bertaraf edilirken bazen de tüm tarafların ticari çıkarları da korunmuş olabilmektedir.

Böylelikle ticaret, toplum içindeki değiştirici gücünü bir aşama öteye taşıyarak “toplum üstü” bir rol oynar hâle gelmiştir. Ticaretin önce ekonomik faaliyetler, sonra toplum, sonra da toplum ötesi ve üstündeki bu etkisi o kadar güçlüdür ki, insanlık tarihindeki binlerce yıllık gelişim ve değişimlerin olmasına karşın günümüzdeki etkisini dönemler itibariyle kademe kademe artırarak sürdürmüş ve toplumlararası ilişkilerde oynadığı rol hiç ama hiç eskimemiştir (Adda, 2007).

1.2.1.5. İnsanın Temel İhtiyaçları ve İşbölümünün Ortaya Çıkışı Arasındaki İlişki

İnsanın sınırsız arzularına, kıt kaynaklarla cevap bulmaya çalışması ve uzun süren çocuk bakımı neticesinde şekillenen toplumsal hayattaki görev ve sorumluluklar da topluluk içindeki simgesel rol ve bu rollere bağlı görevlerle birlikte başta zaman olmak üzere kaynakların gerektiği şekilde kullanılması noktasında başka bir ihtiyaç daha doğurmuştur: “yapılması gereken birçok işin yerinde ve zamanında yapılması gerekliliği”.

İnsan toplumsal hayat içerisinde yapılması gereken işleri hem bireyin hem de topluluğun ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde simgesel roller aracılığıyla dağıtarak “iş bölümü”nü keşfetmiş ve böylelikle kıt kaynakları daha “verimli” kullanmanın da bir yolunu bulmuştur. İş bölümü sonrası ortaya çıkan belirli toplumsal faaliyetlerde özelleşmiş “insan kümeleri”nin ve bu kümelerin toplum hayatındaki görev ve sorumluluklarının belirlendiği hiyerarşik düzenin kaynağı, yani temeli olarak da kabul edilmektedir. Öte yandan, iş bölümü ile birlikte toplumsal roller ve görevler de tarihsel olarak yeniden üretilip, tanımlanmıştır (Kottak, 2014).

İnsan topluluklarının işbölümü ve simgesel rollere bağlı normlarının sonucunda ortaya çıkan “toplumlar”, zaman içinde çeşitli nedenlerle farklılaşarak yeryüzüne dağılmışlar

ve böylelikle farklı coğrafyalardaki farklı kaynaklar nedeniyle o coğrafyada yaşayan toplumların üretim, tasarruf, pazar ve “toplumsal hayatları” değişmeye başlamıştır.

1.2.2. Artı-Değer ve Sınıflı Toplum

Üretimde yapılan uzmanlaşmaların süregelip devam etmesi neticesinde de ilgili üretim alanında yoğunlaşan insanların oluşturduğu kümelenmeler, doğrudan “toplumsal sınıfların” karşılığı olmasa da sınıfların oluşumunda ya da sosyal katmanlaşmada önemli bir aşamayı temsil etmektedir:

“Her toplumsal yapı belirli bir tarihsel üretim tarzı tarafından biçimlendirilmiştir. Üretim tarzının niteliklerinden kaynaklı olarak, toplumları oluşturan geniş insan yığınları arasında kültürel, ideolojik, politik vd. alanlarda yansımalarını bulan ve bu grupları birbirinden ayıran farklılıklar oluşur. Sonuçta toplum, yaşam biçimleri günlük hayatın her alanında ayrışan (alışkanlıkları, eğlenceleri, yemesi içmesi, boş zaman değerlendirilmesi, değer yargıları, tüketim kalıpları vb. açılardan) geniş insan gruplarına ayrılır. Toplumsal yapının bu görünümünün nedeni sınıfsaldır, sınıflara ayrılmasının bir sonucudur. İnsan doğduğu andan itibaren, en genel anlamı ile sınıfların gerçekleştiği alan olarak hazır bulunduğu bir toplumsal işbölümünün içine yerleşmiş olur” (Birer, 2005:523).

Ekonomik faaliyetler neticesinde ortaya konulan ürünlerin (ve güncel anlamda ayrıca hizmetlerin) toplum içerisindeki “meta dolaşımı”nın yanı sıra “kullanım değeri” ile “değişim değeri” arasında oluşan fark, “artı-değer” olarak adlandırılmaktadır. Artı-değerlerin ekonomik bölüşümde ne yapılacağı özellikle de Karl Polanyi’nin dikkati çektiği gibi dağıtım ve yeniden dağıtımın gerektirdiği toplumlarda bu konudaki işbölümünün nasıl olacağı kritik bir konudur. Kabile toplumları ve şefliklerde belli bir merkezi otorite tarafından toplanan ve yeniden dağıtılan mallar ve ekonomik kaynaklar bu örneklerin sadece birini oluşturmaktadır (Polanyi, 2016). Bu konuda karar verebilecek konumda bulunan “üretim araçları sahibi” kişiler veya sınıflar, “tasarruflarını” salt kendi çıkarlarını en üst seviyeye taşıdıklarında ekonomik faaliyetlerin gruplar arası akışı, toplumsal denge ve döngüsü aşınmaya başlamıştır. Dolayısıyla; bazı toplumsal grupların gerek üretim gerekse mübadele için gönüllü olmasalar da bu tür bir ürün birikimine ve artı-değere fazlasıyla ilgi gösterdikleri düşünülebilir.

Kapitalizmde, yani yüz yüze olmayan ilişkilerin ve çok daha karmaşık bir alış veriş sisteminin egemen olduğu piyasa toplumlarında ise piyasanın kendisi ekonomik artı

değer sahiplerinin, yani egemen sınıfların bunlara “muhtaç” olanlara karşı görece bir “üstünlüğü” olduğu/olması gerektiğini de meşru kılar ve bu durumu olağan gösterir (Marx, 2011). Marx’a göre kapitalist ekonomik sistemin diğer ekonomik sistemlerden ayrılan özelliği iş gücünün (emek) kapitalistler tarafından pazarda alınan ve satılan bir ürüne dönüştürülmüş olmasıdır. Bu dönüşüm, toplumsal hayatta kaynakları elinde tutan az sayıdaki egemen/hegemonik sosyal sınıf ile (üretim araçları sahipleri), bu kaynaklara erişimi engellenen geniş toplumsal kitleler (proleter, işçi sınıfı) arasında çatışma ve kutuplaşma yaşanmasına neden olmuştur (Marx, 2011). İşte tam da bu noktada yani “insanın insana tahakkümü” (Bookchin, 1994) olağan bir hâl almaya ve bu tahakkümü savunan kişi/grupların diğer insanlarla iletişimde ve gündelik yaşamda bu durumun kendi içinde gayet doğal olduğu ifade edildiği anda hegemonyanın ortaya çıktığı ve çeşitli araçlarla kendini yeniden üretmeye başladığı söylenebilir.

Dolayısıyla toplumdaki işbölümü ve üretim ilişkileri yoluyla sınıfsal yapıların oluştuğu herhangi bir konudaki artı-değerin çeşitli kontrol grupları tarafından eşitsiz bir bölüşüm için sahiplenilmesiyle de bu sınıfsal yapıların sürdürülüp; yeniden üretiminin sağlandığı söylenebilir. Toplum içindeki sınıf yapılarının uzmanlaşma, yardımlaşma ve sosyal belirginleşme gibi olumlu yönleri olabileceği gibi güç ve iktidar ilişkileri oluşturma ve hegemonya gibi olumsuz etkileri de vardır. Öte yandan “sınıf”, sınırları katı bir şekilde belirli formel mensubiyetleri nitelemekten ziyade çeşitli sosyal parametreler üzerinden daha idealize edilmiş bir kavramsallaştırmayı işaret etmektedir. Bundan dolayı bu çalışmada Marx (2011) ve Weber (2018) gibi düşünürlerin kavramsal sınıf tartışmalarından çok bu tartışmalardaki “kalıplar” la dâhi uyumlu olmayan yeni belirsiz bir “sınıf” a “prekarya” ya ve “prekaryalaşma” ya (Gorz, 1986; Standing, 2014; Castel, 2017) tarihsel gelişimi ile birlikte yoğunlaşılacaktır.

1.2.3. Hegemonya/Tahakküm

Sözlük anlamı itibariyle bir “kişinin ya da bir devletin diğeri üzerindeki üstünlük ve baskısı” (TDK, 2019) anlamına gelen hegemonya sözcüğü, ekonomi politik açıdan irdelendiğinde ekonomik birimler ya da bunlardan fayda sağlayan insan topluluklarının birbirlerine üstün gelmesinden daha geniş bir anlama sahiptir.

Antonio Gramsci (1986) hegemonya kavramına, egemen sınıfın tahakküm ve rıza mekanizması yoluyla veya çeşitli “özel kurumlar” aracılığıyla ürettiği ve çeşitli şekillerde yeniden üretilmesine kaynaklık ettiği, dolayısıyla egemen sınıf tarafından gücün kullanımının temel bir biçimi olarak yaklaşmaktadır. Ona göre hegemonyanın nihayetinde sağladığı, hangi biçimlerde olursa olsun egemen sınıfın, toplumun diğer sınıflarını kendi iktidarına karşı boyun eğmeye zorlaması ve böylelikle toplum içinde güç kazanarak bunun sürekliliğini sağlamasıdır.

Hegemonya kavramı bu açıdan ele alındığında salt devlet aygıtının ya da üretim araçları sahiplerinin toplum üzerinde kurup sürdürdüğü güç ve iktidar ilişkilerinden oluşmaz, bundan ziyade tüm toplumsal ilişkileri ve kültürün pek çok veçhesini kapsayacak şekilde var olan bir durum ve olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal hayatta “üretim araçlarına sahip olma” yoluyla ortaya çıkan “hegemonik/diğerlerine baskın gelen” insan kümeleri, birlikte yaşadıkları diğer insanların çeşitli faaliyetleri sonucu ortaya çıkan ve toplumun bütün üyelerinin yaşamsal faaliyetleri için gerekli tüm ürün ve hizmetlerin üretimi, dağıtımı ve geliştirilmesine de sahip oldukları “güç” veya “iktidar” adı verilen her türlü tahakküm aracı ile egemen olmaya çalışmışlardır (Bookchin, 1994).

İnsanlar arasındaki “hegemonya” olarak adlandırılan ve çeşitli biçimleri bulunan “tahakküm” (Bookchin, 1994) olgusu, ekonomilerdeki “adil bölüşüm” ve “karşılıklılık” ilkeleri kapsamında “doğal bir kaynaktan beslenmemekte”, yani somut ve nesnel herhangi bir zeminde dayanağı bulunmamaktadır. Bu durum, hegemonya sahipleri açısından meşruiyet ve sürdürülebilirlik sorunlarını ortaya çıkarmış ve onu üretenler açısından kaçınılmaz olarak ve bir şekilde “doğallaştırılması” gerekli görülmüştür. Öte yandan tahakküm denilen olgu, birbirleriyle eşit olan insanlar arasında, birinin diğerini yok edecek kadar ileriye götürebilecek bir araca da dönüşebilme potansiyeli nedeniyle asla ve asla hiçbir zaman “doğal” olarak kabul edilemez, insanlar arasında kabul göremez. Bununla birlikte hegemonya, geçmişten günümüze çeşitli gruplar tarafından çeşitli şekillerde meşrulaştırılmaya çalışılmış ve bu amaçla kamuoyuna farklı amaç ve dayanaklar (!) gösterilip, yeniden üretilmiştir.

1.3. ÜRETİM BİÇİMLERİ İLE TOPLUMLARIN DÖNÜŞÜMÜ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Ekonomik faaliyetler ve bu faaliyetlerin temelinde yer alan üretim biçimleri ile üretim araçlarına sahip olma olgusu, geçmişte olduğu gibi günümüzde de pek çok nedenle büyük bir önem taşımaktadır. Hatta bu tür bir durumun çeşitli toplumlar üzerindeki etkilerinin giderek arttığı da ifade edilmektedir. İnsan topluluklarına ilişkin gelişmeler anlatılırken adeta merkezi bir konumda yer verilen üretim araç ve biçimleri, bu konudaki çalışmalarda belirtildiği üzere toplumlar arasındaki veya toplumlar içindeki eşitsizliklerin de temel kaynaklarından biri olarak gösterilmektedir. Ayrıca günümüzde üretim araçlarına sahip olan grupların, geçmişte olduğu gibi ve aynı zamanda başka alanlardaki dönüşümler nedeniyle geçmişten daha fazla olarak bu tür araçları kendi “çıkarları” için kullanabildikleri, dolayısıyla üretim araçlarına sahip olma olgusunun sadece insanın içinde yaşadığı toplumları değil, içinde yaşamadığı toplumları dâhil etki eder duruma geldiği belirtilmektedir (Marx, 2011; Polanyi, 2016).

Genel olarak baktığımızda, insanlık tarihinde yaşanan ve toplumları derinden etkileyip dönüştürebilen birçok olay ya da “devrim”den söz edilebilse de günümüzdeki çalışmalar, ekonomik açıdan ve üretim biçimlerinin toplumları daha derin dönüşümünü; üç ana dönüşüm/”devrim/” ya da “dalga” olarak formüle etmektedirler: 1. Neolitik Devrim 2. Sanayi Devrimi 3. Elektronik ve Enformasyon Devrimi ile Servis (Hizmet)/Bilgi Ekonomisine Geçiş (Toffler, 2008). Bu üç devrimin haricinde hâlihazırda araştırılan, sosyal ve bilimsel altyapısı oluşturulan, önümüzdeki on yıllar içerisinde ortaya çıkacağı düşünülen, etkisinin kökten hissedileceğinden bahsedilen “Endüstri 4.0”, “Endüstri 5.0” ve “Uzay Ekonomisi” gibi üretim biçimlerinin dönüşümlerinden de bahsedilmektedir (European Economic and Social Committee, 2019).

Üretim biçimlerinde meydana gelen bu “radikal” dönüşümlerin, neden toplumların yaşamlarını derinden etkilediğinin daha net ortaya konulabilmesi için mevcut bilimsel veriler ışığında bu devrimlerin aralarındaki sürelerle bakmamız yeterli olacaktır. Şöyle ki eldeki son bilimsel veriler, Neolitik Devrim’in Milâttan Önce 10 binli yıllarda olduğunu göstermektedir (Kisley v.d, 2006). *Homo sapiens*'in yeryüzünde ortaya

çıkışının günümüzden 100 bin yıl öncelerine götürülmekte birlikte 2017 yılında yapılan bazı kazılarla bu tarihi 300 bin yıl öncesine uzandığı anlaşılmıştır (Richter v.d., 2017). Aradan geçen çok çok uzunca bir sürede yaşayan insanların avcılık ve toplayıcılıkla hayatlarını geçirdiklerinden yola çıkarak, Neolitik Devrim'in yaklaşık 12 bin yıldır insan topluluklarını etkilediği söylenebilir (Harari, 2015). Süavi Aydın, kenti ortaya çıkaran temel tarihsel dinamikleri ele aldığı çalışmasında, kentin esas olarak tarımdaki üretim tarzıyla birlikte yaratılan artık-ürünün bir sonucu olduğuna dikkat çekmektedir. Buna karşın Sanayi Devrimi'nin ise "kentsel örgütlenmeye" ve daha çok kentlerde görülen yeni yaşam biçimlerine kaynaklık ettiğini belirtmektedir (Aydın, 2012).

Neolitik Devrim'in ardından gelen sanayi temelli devrimlerde ise; bu sürede oldukça güçlü bir ivme kazanarak insan topluluklarında değişim yaşatmaya devam etmiştir. Sanayi Devrimi'nin 1800'lerin ortalarında başladığını göz önüne aldığımızda, Sanayi Devrimi'nden sonra gelen Elektronik ve Enformasyon Devrimi'nin de Neolitik Devrim gibi binlerce yıllık bir süreç içerisinde gerçekleşmesini beklemek, isabetli bir öngörü olabilir. Fakat Elektronik ve Enformasyon Devrimi, binlerce yıllık bir süre içinde değil de sadece 100~150 sene gibi nispeten çok daha "kısa" bir süre içinde gerçekleşmiştir. Elektronik ve Enformasyon Devrimi'nden sonra geldiği/geleceği varsayılan diğer devrimin 1960'lar ile 2020'ler-2030'lar arasında yani 60-70 yıl gibi bir önceki devrim aralığının neredeyse yarısından daha az bir zamanda ortaya çıktığı göz önüne alınırsa, üretim biçimlerinin tüm toplumsal ve kültürel yaşamı etkilediği, hatta bu değişimin hızı karşısında toplumların buna maruz kaldığı, neredeyse bir "zorunlu değişim ve dönüşüm" olgusunun yaşandığı ileri sürülebilir.

İnsanlık tarihindeki tüm diğer kültürel ve toplumsal değişimler gibi bahsi geçen devrimler de dünyanın her yerinde yaşayan insan toplumları için "kayıtsız şartsız olmuş ya da olmak zorunda olan" veya "doğa kanunları gibi uyulmaması hâlinde çok keskin sonuçlar doğabilecek" nitelikte kurallar değildir. Bu dönüşümler, sadece etki alanlarının büyüklüğü ve çoğu zaman da coğrafi genişliği anlamında tanımı yapılmış ve kendisine bağlı olarak yaşanan diğer değişim ve dönüşümleri en üst katmanda kategorize etmeyi sağlayan bir nevi "kuşbakışı" kavramlardır.

Antropolojik çalışmaların da gösterdiği üzere, neolitik, sınaî veya enformasyonel dönüşümlerin kendisi de farklı toplumlar ve kültürler tarafından çok şekilde olarak deneyimlenebilmektedir. Örneğin Bodley, *Cultural Anthropology* (2011) adlı çalışmasında insan toplulukları arasındaki sosyo-kültürel formasyonları: 1. Devlet Öncesi Tribal (Kabile) 2. Emperyal (İmparatorluk) ve 3. Küresel Ticari/Kapitalist (Commercial) şeklinde kategorize ederek incelemektedir. Ayrıca insanların veya toplumların sınırsız düzeydeki potansiyelleri ve yaşam biçimleri, kimi kez aynı anda ve aynı toplum içinde dâhi bu süreçlerin iç içe yaşamasına olanak verebilmektedir.

Hatta denilebilir ki, bu tür büyük dönüşümler ve oluşumların toplumların sahip olduğu bir takım teknik imkânlarla bağlı olarak giderek artan bir biçimde, toplumlar arasında büyük bir rekabete ve güç mücadelesine dönüşebileceği de tahmin edilebilir.

1.4. NEOLİTİK DEVRİM: TARIM VE YERLEŞİK HAYAT

İnsan, diğer canlı türleri gibi doğanın içinde ortaya çıkmış fakat kendi türüne ait farklı özellikleri ve başka pek çok faktör nedeniyle daima diğer canlı türlerinin yaşadığı şekilde doğal bir çevre içerisinde ve doğanın olanaklarına uygun olarak yaşamamıştır.

Avcılık ve toplayıcılık ile başlayan insanın iktisadi yaşamı, bitki ve hayvanları “evcilleştirdiği” ve tüm bu süreçlerde insanın farkına varmadan bizzat kendisinin de dönüştüğü ve “ehlileştiği”, özellikle bazı avcı ve toplayıcı grupların daha önceki benzer gruplardan sosyal ve ekonomik yaşamının büyük ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Adına “Neolitik Devrim” ya da “Tarım Devrimi” denilen hem üretim hem de başka pek çok sahada yaşanan bu dönüşüm, yaklaşık 12 bin yıllık bir tarihsel dilime karşılık gelmektedir (Sahlins, 2010; Harari, 2015).

Bu değişimin insan toplumlarının yaşamında büyük etkilere yol açtığı anlatılmaktadır. Sadece bazı diğer canlılar ile toplumsal ilişkilerinin değişmesini, sınıfların oluşumunu ve çeşitli grupları kontrol etme gücünü sağlamamıştır aynı zamanda göçebe bir yaşamdan “yerleşik hayata” geçişine de neden olmuştur.

Daha önce avcılık ve toplayıcılık yaparak, yani bulunduğu coğrafik koşullara bağlı olarak çok daha mobilize ve belirli açılardan da tehlikeli bir şekilde doğa şartlarında yaşamak zorunda kalan insanın, neolitikle birlikte hem hayvan ve bitki türlerini

evcilleştirdiği, dahası bu sürecin başka faktörlerle birlikte insanın bizzat kendi türünü, yani diğer insanları köleleştirmesine yol açtığı pek çok kaynakta anlatılmaktadır. (Bookchin, 1994; Marx, 2011; Harari, 2015). Ancak Sahlins “Büyük Neolitik Sıçrama’nın” yüceltilmesini ve böylece evrimsel bir antropolojik çizgide avcı-toplayıcı grupların “geri kalmış/ilkel” olarak nitelendirilmesini eleştirmektedir. Bu tür bir tarih yazımının, avcı-toplayıcı hakkındaki antropolojik imgenin (günlük geçimi için canhıraş bir biçimde uğraşan ve av peşinde koşan tasvirin) yanlışlığına işaret etmektedir. Sahlins, avcı toplayıcı grupların; özel mülkiyet anlayışından uzak, daha rahat hareket edebilmek için herhangi bir nesneye bağlanma veya sahiplenme duyguları çok az bulunan, ekonomik faaliyetleri için aşırı bir fiziksel çaba sarf etmeden kendi çalışma tempolarını kendileri ayarlayarak boş zamanlarında avlanma ve paylaşma faaliyetleriyle ilgilenirken; herhangi bir ekonomik plan yapmadan ve biriktirmeden yaşadıkları bir toplumsal düzene sahip oldukları için kelimenin tam anlamıyla "orijinal bolluk toplumu" olarak nitelendirilmeleri gerektiğini savunmaktadır (Sahlins, 2010: 48).

Kuşkusuz, Neolitik Devrim’in insan yaşamını kökten bir dönüşüme uğratarak değiştiren en önemli özelliği, “yerleşik hayata geçilmesi” ve bununla ortaya çıkıp, derinleşen “özel mülkiyet” kavramı idi. Böylelikle insan, “sınırları belli” bir takım “özel”, “kamusal” ve “ekonomik” birimler ile bunlara atfedilen anlam dünyaları içinde hayatını geçirmeye başlayacaktı. Bu durum, insan hayatı için bir takım yeni düzenlemeler getirdiği gibi ekonomik faaliyetlerin yürütülmesi için ortaya çıkan “iş bölümü” nedeniyle “sınıf farklılıklarının” oluşmasına kaynaklık etmiştir. Dolayısıyla bu sürecin sadece üretim araç ve biçimlerini değil aynı zamanda var olan insan toplumlarının birçok veçhesini (tüm sosyal ve kültürel süreçleri) dönüştürdüğü ifade edilmektedir (Harari, 2015; Polanyi, 2016).

Bu dönüşümler yaşanırken “mülk ve artı-değer sahibi” olarak ortaya çıkıp giderek yavaş yavaş “üretim yabancılaşan” “egemen sınıflar”, toplumsal dönüşümlerin rotasını sürekli olarak kendi sınıfsal çıkarları yönünde tayin ediyorlardı. Ayrıca karşılaşılan tepkileri de göz önünde bulundurarak, “ideoloji ve propaganda” araçlarını, dil ve egemen retoriği, norm ve kuralları bu doğrultuda yeniden revize edip, bu yollarla da kendi egemen konumlarını pekiştirebiliyorlardı.

1.4.1. Tarımın Üretici Ana Sınıfları: Köylüler ve İmparatorlar

İnsanlık tarihinde Sanayi Kapitalizmi 'ne kadar olan süreçteki en önemli üretim tarzı, tarım ve tarımsal üretimin ana merkezde olduğu bir ekonomide ortaya çıkarak şekillenen ticaret, zanaat, askeri fetihler gibi “insan gücü” ne dayanan diğer ekonomik faaliyetlerdi. İnsanlığı avcı-toplayıcılıktan yerleşik hayata geçiren Neolitik Devrim sonucunda ortaya çıkan tarımsal üretimle birlikte birçok yeni toplumsal ve ekonomik “iş bölümü/sınıf” da ortaya çıkmıştı. Toplumsal organizasyon neticesinde yönetim erkleri ve buna bağlı olarak devlet aygıtının da gelişimiyle doğrusal ve birbirlerini etkileyerek “yeniden üretebilecek” bir şekilde üretim biçimlerinde de “fiili üretici” ve “yönetici” ayrışmaları ortaya çıkıyordu.

“Ondan [kapitalizm] önceki bütün toplumsal sistemlerde iktisadi yaşam berraktı, yani üretimin yönü kolayca ayırt edilebiliyordu: Bu üretimin büyük bir bölümü doğrudan doğruya üreticiler tarafından tüketiliyor, yönetici sınıflarca el konulan artı-değer ise, genellikle malla ya da emekle ödenen borç ya da vergiler şeklinde, kısacası tahsili bu yükü çekenlerce açıkça algılanan bir haraç biçiminde ortaya çıkıyordu. Mal mübadelesi ve ücretli emek var olmakla birlikte, belli bir sınırı aşmıyor ve toplumsal ve iktisadi kapsamı bakımından marjinal bir düzeyde kalıyordu. Bu koşullarda iktisadi yaşam, gizlerini aydınlatmak için gerekli bir "iktisat bilimi"ne ihtiyaç duymayacak kadar yalındı, yani kolayca anlaşılabilirdi” (Amin, 2007:23).

Dolayısıyla Neolitik Devrim ile Sanayi Devrimi arasında geçen süreyi Bodley'in üçlü analizi (2011) ve Amin'in (2007) “haraççı (tribüter) rejim” diye adlandırdığı üretim biçimi üzerinden okursak, Neolitik Devrim ile birlikte ortaya çıkan “üretici” ve “yönetici” sınıflar arasından yüzü üretime dönük yani bizzat fiili olarak ekonomik faaliyetleri yürüten iki ana toplumsal sınıfın ön plana çıktığını söyleyebiliriz: 1. Köylüler 2. İmparatorlar.

Neolitik Devrim ile yerleşik hayatta geçen insan toplulukları, toplumsal kurum ve kuruluşlarıyla yeni bir sosyal yapı inşa etmiş ve Sanayi Devrimi'ne kadar genel olarak “imparatorluk” şeklinde örgütlenmiş bir toplumsal düzende yaşamışlardır. Burada “imparatorluk”, siyaset bilimi açısından kastedilen anlamından farklı bir nitelik veya merkezi bir devlet yapısının ötesinde bir anlam taşımaktadır. Ekonomik faaliyetlerin organizasyonu ile mülk ve üretim araçlarının sahiplik ve dağıtımını açısından farklılaşan bir oluşum kastedilmektedir.

Şöyle ki, imparatorluk formasyonunda toplumun tüm faaliyetlerini yönetme erkine sahip olan tek şey devlettir ve bu devlet çoğunlukla bir şekilde “kan bağıyla bağlı” bir hanedanlık (dynasty) ile bu erki elinde tutar ve geliştirir. Kan bağı, üretim araçları ya da ekonomik açıdan maddi olarak hiçbir anlam ifade etmeyen bir şey olmasına karşın imparatorluk formasyonunda bu denli etkili ve belirleyici olmasının altında yeten sebep, hanedanlık hegemonyasının devamlılığını sağlaması, başkalarıyla paylaşılmaması ve yeniden üretilebilmesi için toplumun tüm kesimlerini ikna edebilecek bir meşruiyet aracı niteliği taşımasıdır.

Egemen soy veya hanedan, toplumun toprak dâhil tüm mülkü, üretim araç ve ilişkileri, normları ile diğer insan ve toplumlarla olan bütün ilişkilerinde belirleyici ve “son sözü söyler” bir konumda bulunurdu. Hanedan, toplum nezdinde kendisini “imparator” unvanı verilen bir kişi temsil etmekteydi. Bundan dolayı bu oluşum “imparatorluk” olarak adlandırılmıştır. Diğer taraftan burada imparatorluk olarak adlandırdığımız yapının “krallık, beylik, sultanlık, şeflik, reislik” v.d. farklı isim, unvan ve anlamlarla adlandırılması, onun ekonomik faaliyet ve ilişkilerdeki rol ve etkisini temelde değiştirmemekte, sadece etki alanının küçüklük/büüklüğüne ve bazı yapısal farklılıklara vurgu yapmaktadır. Öte yandan tarih boyunca süregelen imparatorluklardaki bazı “toplumsal açıdan faydalı” uygulamalar da imparatorluk kavramının genel geçer ekonomik etkisini değiştirmemekte ve ekonomik faaliyetler ve üretim ilişkileri açısından kelimenin sözlük anlamıyla “tikel” bir durum arz etmektedir. Çünkü ekonomik faaliyet ve ilişkilerini doğrudan ve sürekli olarak değiştirmiş bir yapının asla eskisi gibi kalmasına imkân yoktur. Bunun sebebi ise, yukarıda da bahsi geçtiği üzere ekonomik faaliyetlerin toplumsal yapı ve sınıflar açısından birbirini zincirleme etkileyebilmesi, “doğası ve işleyişi” gereği bu özelliği taşımasıdır. Dolayısıyla bu zincirleme tetiklemeden toplumun egemen sınıflarının en azından hegemonyalarını devam ettirebilmek için “yapısal” olarak dönüşüm geçirmesinden başka bir alternatif bulunmamaktadır. Bu da o toplumun bir zaman sonra “başkalaşarak” imparatorluğa dönüşmesi anlamına gelmektedir.

Günümüzde Sanayi Devrimi’ni yakalamış ve bu açıdan “modern” kabul edilen bir takım devletlerin isimlerinde ya da yönetim biçimlerinde imparatorluk dönemi ve bu tür bir yönetim kategorisinden kalma isim ve unvanların bulunması, yukarıda bahsi

geçen “başkalaşmayı”, imparatorluk oluşumundan kastedilen işlev ve anlamları görebilmek için iyi bir örnek olabilir.

1.4.1.1. Köylüler

“Köylülük”, bir yaşam tarzı olarak toprağa bağlı olarak yaşamını sürdüren dolayısıyla da ekonomik faaliyet olarak temelde tarım ve hayvancılık ile uğraşan insan gruplarına verilen ekonomik, sosyal ve kültürel bir tanımlamadır.

İmparatorluk yapısında köylülerin bağlı bulunduğu toprağın mülkiyeti nihayetinde imparatora ait olarak kabul edildiğinden, köylüler de her ne kadar kendilerine ait bir toprakları olsa da “kendi” topraklarını işlerken “sınırsız” tasarruflarda bulunamazlardı. Şöyle ki, her ne kadar toprağın mülkiyeti köylüde bulunsa da bu toprak ve/ya hayvanları ekonomik olarak “işleyerek” elde ettiği gelirden vergi/haraç vermek zorundaydı.

Devlet organizasyonunun bulunduğu toplumların olmazsa olmazlarından olan vergi vermek genel geçer bir olgu ve fonksiyon olmasının yanında köylüler için bazen sınırları tam olarak belli olmayan ve “yükümlülük” olarak yerine getirilmediği takdirde çoğunlukla vergi toplamaya görevli kişi, grup ya da kurumlarca şiddet uygulanarak hatta bazen mülkiyet kaybı yaşanarak sonuçlanabilecek bir durumdu. Kuşkusuz, vergi vermenin hem köylüler hem de içinde buldukları toplum için yapısal fonksiyonlarının ötesinde anlamları vardı. Verginin toplanma sürecinde yaşanan/yaşanma ihtimâli bulunan bir takım toplumsal olayları engellemek veya araya araçlar yerleştirmek, toplumda ise merkezi yönetim erkinin kendisini sürekli kılmak için ihtiyaç duyduğu araçlar, aynı zamanda kendisine bağlı başka sınıfları ve kişileri (vali, vergi memuru/zabiti, toprak ağası, ayan ve eşraf gibi yerel elit gibi) bir takım “alt egemen sınıfları) gerekli kılmıştır. Ayrıca tüm bu konumları ve onların görevlerini, yönetilenlerin gözünde anlamlı kılmak da yönetim erkinin asli görevlerinden biriydi.

Bu açıdan köylülerin bu üretim sürecinde ve ilişkilerinde sergiledikleri tutum ve davranışları, çeşitli mücadele ve müzakereleri içeriyordu. Bugünkü bakış açımızla ifade etmek gerekirse çeşitli kurumsal kimlik ve öznellik biçimleri olarak bunlar okunabilir. Dolayısıyla imparatorluk oluşumlarında vergi toplanma süreçleri

zannettiğimizden çok daha grift bir yapıya sahipti. Öte yandan bilebildiğimiz kadarıyla, köylülerin yaşadıkları dönem ve şartlar içerisinde çeşitli hegemonya ve tahakküm biçimlerine nasıl karşı çıktıklarını anlatan çalışmalar da oldukça sınırlıdır.

Yine de “imparatorluklar çağının” üretime dönük ana ve en yaygın sınıfı olan köylülerin yaşamlarını kurdukları toprak ve buna bağlı geliştirdikleri üretim ve sosyal ilişki biçimleri de, kendi kimlik ve öznellik biçimlerini de, içinde buldukları dönem ve şartlar çerçevesinde anlamlandırılabilir. Bu biçimler, bu ekonomik konumda yaşayan insanların doğa, insan ve egemen sınıflarla olan ilişkilerini doğrudan etkileyebildiği gibi toprak ve kısmî de olsa gelişen özel mülkiyet anlayışı ile birlikte toplumsal yapı ve normlar da bu kapsamda yapılanmıştır. Toplumlardaki “imece” anlayışı, o köy toplumunun menfaatine olan bir şeyin yapılması, yerine getirilmesi için gerektiğinde “eli kazma kürek tutan tüm ahalinin” herhangi bir menfaat beklemeksizin kendi içlerinde organize olarak o işe “el atmaları” buna örnek olarak verilebilir. Köy toplumlarındaki bu tür uygulamalarla “ortak bir anlatı” üzerinden “dayanışma kültürü” nün oluşturulduğu söylenebilir.

1.4.1.2. İmparatorlar

Binlerce yıldır, devlet ve yönetim erkinin yegâne ve en üst statüsünde yer alan İmparatorlar, egemen sınıfın adeta temerküz ettiği bir konumda buluna gelmişlerdir. Üretime yabancılaşmış bir durumda adeta sınırsız yetki ve güçle donatılmış bu insanlar, ekonomik faaliyet olarak yönetmek, sevk ve idare etmek ve egemen sınıfın çıkarları doğrultusunda devlet aygıtının güç ve imkânları dâhilinde köylü üreticilerin artı-değerine vergi/haraç yoluyla el koyarak sosyo-ekonomik konumlarını devam ettiriyorlardı (Amin, 2007).

İmparatorların üretime esas olarak katılmadan sadece kan bağı ya da askeri/iktisadi bir takım güçlerle elde ettikleri bu sınırsız imkân ve yetkiler, pek tabii olarak kendilerini herkesten farklı olarak görmelerine neden olmuştur. Ayrıca temsil ettikleri “misyon” ve egemen sınıfa ait “vazifeleri” gereği, çoğunlukla ve ister istemez bunu gösteren ve pekiştiren bir motivasyonu ya da günümüzdeki ifadeyle belli bir varoluş biçimini de beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla, imparatorların bastırdıkları paraların üstünde kendi resimlerinin olması ya da “hükmettikleri” her şehirde birer

heykelinin/resminin/kendi dönemine ait arma-amblesinin yer alması onların bu fonksiyonu yerine getirmelerinin yanı sıra “varlıklarının ve yönetme erklerinin” herkes için daha kolay anlaşılabilmesi açısından oldukça önem taşımaktadır. Öte yandan hem imparatorlara kendine yüklediği hem de onlara yüklenen fonksiyon ve anlamların gelecekteki yönü, yönettiği tebaa tarafından tam olarak bilinemeyeceğinden, böyle bir alanda imparatorların kendilerine kutsallık yüklemeleri kolaylaşacağı gibi bu tür bir yönetim mekanizması açısından anlaşılabilir bir nitelik de taşıyacaktır. Böylelikle “kutsallık ve “tanrısallık”, dışarıdan bakıldığında, “imparatorun kendi ailesinin tanrılarla olan ilişkileri nedeniyle adeta onun “kanında var olan” gayet doğal bir şeydir ya da tanrıların o toplum için egemenlik hakkını yeryüzünde ondan başka bahsedebileceği başka bir insan bulunmadığı” biçiminde yorumlanabilir. Örneğin Amin, “eski” Japon İmparatorluğu’ndaki Şintoizm inancıyla “tanrılaştırılan” imparatorun “hem iktidar hiyerarşisinin meydana getirdiği piramidin tepe noktasını oluşturduğunu hem de doğaüstü güçleri simgelediğini” aktarırken, bu “kaba yapıdan” pek çok kişinin rahatsız olduğunu ve belki de Budacı hümanizmin halk arasında gördüğü ilginin bu durumdan kaynaklandığını ileri sürer (Amin, 2007:85). Dolayısıyla bir egemen sınıf olan imparatorun ve onun “kültüralizminin” (Amin, 2006), tahakküm-rıza mekanizmasını sürekli olarak işleterek, kendisinin ve bağlı bulunduğu soy ve aile ile egemen sınıfın diğer toplumsal sınıflar üzerindeki hegemonyasını sürdürebilmesini sağladığı gibi ona meşruiyetini de vermiş olur.

Diğer taraftan tüm imparatorlarda bu şekilde uç örnekler görülmesi dâhi, insanlık tarihindeki tüm toplumsal yapı ve de organizasyonlarda merkezileşmiş gücün odağında yer alan insanların diğer insanlara nazaran “farklılaşabildiği” yani başkalarından (yönetilenlerden) çok daha farklı özellikler taşıdığı veya anlatıldığı üzere “bu özellikleri taşımak zorunda kaldığı” da belirtilmektedir. Dolayısıyla pek çok düzlemde ifade edilen “toplumsal yapılar ve iktidar davranışları doğurur” sözü, başta “imparator” olmak üzere veya aynı unvanla olmasa bile imparatora benzer bir güce sahip ve “hükümler veren” yönetici tebaa hakkında önemli bir tespiti barındırmaktadır.

1.5. SANAYİ DEVRİMİ: SANAYİ VE KENT HAYATI

Karmaşık alet yapabilme becerisiyle diğer canlılardan ayrı bir nitelik taşıyan insan, bu özelliğini soyut düşünebilme ve bir toplum içinde yaşayabilme, sosyal ve kültürel yetenekleriyle birleştirerek, yaşam tarzını da diğer tüm canlılardan ayırabilmeyi başarmıştır.

İnsanlığın hayatta kalabilmek için gerekli ihtiyaçlarını karşılarken kullandığı aletler, zaman içinde çeşitli biçimlerde gelişme göstermiş ve bu dönüşümler, beklenenin çok ötesinde insanlığın yaşam tarzını doğrudan etkiler hâle gelmiştir. Literatürde bu değişimler bazen keskin geçişler biçiminde anlatılır kimi kez de kademe kademe bu dönüşümün yaşandığı, yani daha uzun bir tarihi sürece işaret edilerek ele alınır.

Genel anlamda “teknoloji” olarak isimlendirilen insanlığın ihtiyaçları için alet yapımı, kullanım ve gelişimi, Neolitik Devrim içerisindeki yaklaşık 12 bin yıl boyunca ağırlıklı olarak ziraat ve savunma işlerinde kullanılmak üzere maden ve diğer hammaddelerin işlenmesi şeklinde sürmüştür. Bu uzunca süre boyunca nispeten “durağan” ve “yatay” seyreden teknolojik gelişim, yapılan aletlerin işletilmesi için gerekli olan enerjiyi, ağırlıklı olarak “doğal kaynaklardan” yani diğer insanların ya da hayvanların –bazı durumlarda da rüzgâr, akarsu gibi doğanın- fizikî gücünden sağlamaktaydı. Tüm mülkiyetin ve enerji kaynaklarının bir kişi ve bir hane veya soy grubuna ait olduğu imparatorluk oluşumunda ise, tüm bunlar bolca ve gayet organize bir şekilde bulunuyordu, bir takım teknolojik dönüşümler yaşanıyor olsa bile yaygınlaşmadıkları ve sosyal yaşama etkilerinin daha az olabildiği belirtilmektedir (Harari, 2015; Taylor, 2012).

18. yüzyılda su ve buhar gücünün aletlerin işletilmesinde sistemli, kontrol edilebilir, geliştirilebilir ve her alanda kolaylıkla yaygınlaştırılabilir olarak kullanılmaya başlanılmasının ardından büyük işler için gereken daha fazla doğal kaynağın önemi belirgin bir biçimde azalmaya başlarken, bu işlerin gerçekleştirilmesi için gerekli büyük çaptaki alet ve makineler, enerji ve bu enerjinin üretimi için maden kaynaklarına olan ihtiyaç da büyük ölçüde artış göstermeye başladı. Kısaca Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bu süreç, bir taraftan insanlık tarihinde eşi benzeri görülmemiş bir biçimde “hızlı” ve “kitlesele” olarak ilerlerken bir taraftan da yine eşi

benzeri görülmemiş oranda her türlü “kaynağın” sömürülmesine yol açmaktaydı. Pek çok araştırmacının ifade ettiği gibi Sanayi Devrimi, farklı biçimlerde de olsa pek çok toplumu etkilemekteydi. Sosyal bilimin kurucuları olarak görülen Karl Marx, Max Weber ve Emile Durkheim gibi düşünürler, bu büyük çaplı dönüşümün yarattığı modern kentlere, toplumsal sorunlara ve aynı zamanda da olanaklarına dikkat çekmektedir.

Modern kentler, sanayileşme ile birlikte kaynak sömürüsünün tüm dünyayı etkiler tarzda böylesine hızlı ve kitlesel olarak yaygınlık gösterdiği bir tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkmıştı. Bundan dolayı da kentlerde ekonomik yapı, mülkiyet ilişkileri ve sosyal hayatın köklü bir değişim geçirmesi kaçınılmazdı.

Bu tür üretim faaliyetlerinde makine kullanımının giderek artması nedeniyle ülkelerin nüfusu “modern kent” adı verilen mekânlarda yoğunlaşmaya başlamış ve bunun sonucu olarak da eski rejimin merkezî ekonomik ve yaşam alanı olan kırsal bölgelerdeki üretim sonucunda ortaya çıkan ürünlerin *değişim değerinin* etkisi giderek azalmaya başlamıştır. Dolayısıyla buralarda yaşayan insanlar, hayatlarını devam ettirebilmek ya da diğer bir deyişle ekonomik faaliyetlerde “daha fazla değişim değeri olan” (!) alanlarda üretim yaparak daha fazla gelir elde edebilmek için kentlere göç etmek durumunda/zorunda kalmışlardır.

Kentlerde makinelerin kullanılması, enerjinin üretimi ve ürünlerin taşıma/nakliyesi gibi bir takım rutin, sıradan ve basitleştirilmiş işlerin yapılabilmesi amacıyla “vasıfsız” ve sayıca fazla, yeni bir insan gücüne ihtiyaç duyulmaktaydı. Fakat bu yeni insan gücünün yegâne vasfının sadece fizikî açıdan güçlü olmaktan ziyade günlük rutine ayak uydurabilecek daha doğrusu hayatta kalabilmek için uyum göstermekten başka bir çaresi/çözümü olmayan bir nitelikte olması gerekiyordu. İşte bu noktada köylerden gelen hem fizikî açıdan güçlü hem de sosyal ve kültürel açıdan daha dezavantajlı bir konumda olan ve daha az eğitilmiş insan gücünü içeren göç dalgasının Sanayi Devrimi’nin bu olmazsa olmaz ihtiyacına cevap vermesi, insanlık tarihinde yeni bir dönemin başlamasına neden olacaktı.

Öte yandan daha öncesinin şehirlerinde, şimdinin modern kentlerinde yaşayan hâlihazırdaki zanaatkârlar da makinelerin gayet başarıyla yaptığı kitle üretim

karşısında “el emekleriyle” daha fazla rekabet edemeyerek ya başka bir mesleğe geçmişler ya da “vasıfsızlaşma” ile karşı karşıya kalmışlardır.

Sanayi Devrimi ve öncesindeki bir takım sosyo-kültürel gelişmelerle birlikte ortaya çıkan bu yeni durum, beraberinde insanlığın –en azından Sanayi Devrimi’nin nimetlerinden faydalanan egemen sınıfların- bakış açılarında da toptan bir değişime neden oldu. Kısaca adına “Modernite” denilen bu olgunun temelinde ise insanın, yaptığı ve yapabileceği tüm eylemlerinde merkeze alınması ve şartlar ne olursa olsun bir şekilde “kendi kaderini kendisinin tayin edebileceği/etmesi gerektiği” yatıyordu (Berman, 2013).

İnsanlığın gelişiminin tepe noktası olarak görülebilecek ve hâkim paradigma olan Modernite, “eski”ye dair ne varsa “ancien régime” diyerek adeta redd-i miras ediyordu. Dolayısıyla, eski bir oluşum ve yönetim biçimi olan İmparatorluklar devri de içindeki tüm ilişki yapılarıyla birlikte kapanmış ya da bir şekilde kapatılmış olmalıydı.

İşte bu noktada; 18. ve 19. yüzyıllarda insanlık tarihi açısından yeni sayılabilecek bir durum olan sosyal/siyasal devrimler, toplumlarda bir takım kökten değişimlere neden oluyordu. Fransız Devrimi ve Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan olaylar zinciriyle toplumların ekonomik, sosyal ve mülkiyet ilişkilerini gayet kökten bir şekilde değişime uğrattıyor ya da bu değişimler, “endüstri kapitalizminin muzaffer burjuvazisi” tarafından ya kendi toplumları ya da sömürdükleri toplumlara karşı bir şekilde meşrulaştırılıyordu (Hobsbawn, 2003).

1.5.1. Kent’in Üretici Ana Sınıfları: Ücretli İşçiler ve Burjuvalar

Buharlı makinelerle başlayan Sanayi Devrimi, üretim faaliyetlerini şehirlerde gerçekleştiriyor ve böylelikle şehirler önce kentlere ardından da sanayileşmemiş kırsal alandan gelen göçlerle birlikte metropollere dönüşmeye başlıyordu.

Kent hayatında iki ana üretici sınıf ön plana çıkıyordu: El emeklerine karşılık aldıkları “ücretle” geçinen/geçinmek zorunda olan ücretli işçiler ve ticaret hayatıyla birlikte zenginleşen burjuvalar. İnsanlık tarihinde ortaya çıkan bu iki yeni sınıf, başta üretim

ve ekonomik ilişkiler olmak üzere, toplumsal, siyasal ve mülkiyet ilişkilerinde köklü değişikliklere neden olmaktadır.

Kuşkusuz, Sanayi Devrimi, kendinden bir önceki devrim olan Neolitik Devrim'deki tüm üretici sınıfları tamamen ortadan kaldırmıyor, sadece ekonomik, toplumsal ve kültürel yaşama olan etkilerini zayıflatıyor ya da bu alanları dönüştürüyordu. Şöyle ki, aynı durum Neolitik Devrim'de de yaşanmış ve avcı-toplayıcı olarak geçinen insanlar, toplumsal hayatta bir şekilde var olmaya devam etmişti. Neolitik Devrimle birlikte yaşanan en önemli farklılık ise avcılık ve toplayıcılık faaliyetleriyle meşgul olan bu insanların buldukları yeni toplumlar ve ekonomik faaliyetler içerisinde aktif olarak devam edebilmeleri için ya tarımla uğraşmaları ya da toplumun ekonomik hayatına yardımcı olacak şekilde avcılık-toplayıcılık faaliyetlerine devam etmeleri veya "marjinalleşerek", avcılık-toplayıcılık faaliyetlerini geliştiren yeni üretim tarzı karşısında daha az gelir getirecek şekilde devam ettirmeleriydi. Yani insanlık tarihindeki büyük devrimlerle birlikte bir önceki hayat tarzı ve toplumsal ilişki yapıları, toplumsal hayatta az da olsa bir şekilde varlıklarını devam ettirebiliyor ve böylelikle Neolitik Devrim, toplumsal hayat ve üretim ilişkileri karşısında dönüştürücü olduğu kadar; yeniden üretici de olabiliyordu.

Sanayi Devrimi'nin ortaya koyduğu en belirgin/keskin yenilik ise, "piyasa ekonomisi" olarak adlandırılan ve tüm üretim faaliyetlerinin sadece "değer değişimi" esasına dayandığı yeni bir ekonomik modelin ortaya çıkmasıydı. Bu yeni ekonomik model ile birlikte maddi veyahut soyut niteliği olan her "şey" bir şekilde alınıp satılabilen bir "meta" hâline getiriliyor ve böylelikle üretim yapıları, mübadele mekanizmaları ve buna bağlı olarak gelişen sosyal, siyasal ve kültürel tüm ilişkiler yeniden şekilleniyordu. Marx bu durumu

"Nihayet öyle bir zaman gelmiştir ki insanların başka bir şeye çevrilemez gözüyle baktıkları her şey değişime, alışverişe konu olmuş ve başka bir şeye çevrilebilir hale gelmiştir. Bu, o zamana kadar iletilip aktarılan ama asla değişilmeyen; verilen ama asla satılmayan; edinilen ama asla satın alınmayan erdem, aşk, görüş, bilim, vicdan vs. gibi şeylerin nihayet hep birden, ticaret alanına geçtiği zamandır. Bu, genel kokuşma zamanıdır, her şeyin alınıp satıldığı zamandır, veya ekonomi politiğin terimleriyle söylersek her şeyin, maddi ve manevi her şeyin satılık değer olarak, hak ettiği en yüksek baha'yı bulmak için pazara taşındığı zamandır" (Marx, 1966:35).

şeklinde özetlemektedir. Dolayısıyla Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan piyasa/pazarın ön planda olduğu yeni ekonominin, aynı biçimde ana üretici sınıfları da farklılaşacaktı (Polanyi, 2016).

1.5.1.1. Ücretli İşçiler

Kent hayatının en önemli ana üretici sınıfı olan ücretli işçiler, “emeklerinden başka satacak herhangi bir şeyi bulunmayan kişiler” olarak tanımlanıyor ve üretim araçlarına sahip olan kişi veya grupların üretim faaliyetlerine emeklerini ortaya koyarak belirlenen bir “ücret” karşılığında katılıyorlardı (Marx, 2011).

Ücretli işçiler, piyasa için temelde emeklerinden başka satacak bir şeyleri olmayan kişiler olduklarından; yeni düzendeki ekonomik faaliyetlerde şartlar ne kadar zor olursa olsun zorunlu olarak çalışmaktan başka çareleri bulunmayan insanlardı. Çünkü Sanayi Devrimi, makineleşme ve kitlesel üretimi beraberinde getirmişti ve fert bazında küçük birikimlerle satın alınacak makine(ler) üzerinden kitlesel üretim gerçekleştirmek ve vahşi piyasa şartlarında diğer işletmelerle rekabet edebilmek imkânsız bir durumdu. Öte yandan kapitalizmin doğası gereği oluşan monopol ve karteller yani, bir toplumda o mamulün üretim alanında tek bir işletme ya da işletme grubunun piyasayı hegemonyası altına alıp diğer tüm üretici işletmeleri domine etmesi ve piyasada tek üretici olması da değil fert bazında küçük ve orta ölçekli hatta büyük ölçekli işletmeler için bile aşılması çok zor bir duvar konumundaydı.

Diğer taraftan göçle birlikte sayıları giderek artarak kent hayatına katılan ve gelirleri oldukça düşük olan ücretli işçiler, birikimleri de çok kısıtlı olduğu ve uzunca bir süre de öyle kaldığı için giderek “mülksüzleşmek”teydiler. Dolayısıyla başta barınma gibi zorunlu ihtiyaçlar olmak üzere, kendilerine ait “özel mülkiyet”e de sahip olamıyorlardı.

Makine yoğun kitlesel üretim ve buna bağlı olarak gelişen piyasa/pazar ekonomisine dayalı olan Sanayi Devrimi ve bu devrimin getirdiği “kitlesel üretim” olanaklarıyla birlikte toplumsal hayatta giderek daha etkili olan kapitalizm, en temelde “her defasında daha çok” ve “düşük maliyet/yüksek kâr” ilkelerine dayalı bir ekonomik model getiriyordu. Dolayısıyla bir “üretim faktörü” olan emek ve bu emeğin sahibi olan işçilere ödenen “ücret” de bir kapitalist için her zaman “sadece bir maliyet” olarak

kabul edilmiş ve “daha çok elde etme” motivasyonu, ne kadar “kâr” elde edilirse edilsin üretim araçları sahiplerinin daima “olabildiğince daha düşük ücret” prensibiyle hareket etmelerini sağlamıştır.

Bu durum da ekonomik ve toplumsal ilişkilerin en önemli ve itici mekanizması olan ekonomik ve toplumsal yaşamını idame etme, yani pek çok toplumsal grubun “geçim problemi”ni ücretli işçiler açısından daha da derinleştirerek; ücretli işçilerin hem ekonomik hem de toplumsal hayatlarındaki kişilik, varoluş ve öznellik biçimlerini de doğrudan etkiler hâle gelmiştir. Zorlu fiziksel ve “hijyen” koşullarında uzun saatler boyunca mütemadiyen aynı işlerin tekrarı şeklinde fiziksel ve ruhsal olarak yıpratıcı bir şekilde çalışan bir işçi, ücret verilme döneminde ya emeğinin karşılığını tam olarak alamıyor ya da kendince bir haklı gerekçeyle daha fazlasını istediğinde bir şekilde çalışma ve sosyal haklarından mahrum bırakılabiliyordu. Bu durum da başta kendi kişiliğinin ve sonrasında da sosyal ilişkilerinin zedelenmesine neden oluyor ayrıca işyerlerinde böyle hadiselerin yaşanması da tüm işçiler üzerindeki fiziksel ve psikolojik baskıyı artırıyordu.

İngiliz işçi sınıfı için anlatıldığı gibi, üzerindeki baskıların her açıdan şiddeti ne kadar artarsa artsın; pek çok örnekte işçilerin iş aksatma, grev yapma, sendikal faaliyetlere katılma, iş değiştirme, istifa etme gibi kimi mekanizmalara başvurdukları görülmektedir. Antropolojik anlamda bunlar, işçilerin başta fiziksel varlıkları olmak üzere toplumsal ve kültürel varoluşları için başvurdukları araçlar olarak görülebilir. Thompson, İngiliz işçi sınıfının özelliklerini ve “işçi sınıfı kültürünü” sürdürebilmesinde tüm bu araçları çok önemli görür (Bkz. Thompson, 2015 [1963]).

Bugünün kavramlarıyla ifade edersek çeşitli grup ve sınıflar tarihsel olarak her ne olursa olsun kendi sınıfsal konumları üzerine müzakereye girdikleri gibi mücadele de ediyorlardı, dahası çeşitli deneyimleri ve öznellik biçimlerini sergiliyorlardı (Scott, 2011; Lefebvre, 2012; Marx, 2011).

1.5.1.2. Burjuvalar

Sanayi Devrimi ile birlikte üretim araçları ve bu araçlara ulaşabilecek ve işletebilecek “birikime” yani diğer bir deyişle “sermaye”ye sahip olan ve sadece ticaretle uğraşan

bir üretici sınıf daha ortaya çıkmıştı: “Burjuvalar”. Burjuvalar, kentte yaşayan ama soylu olmayan zengin girişimcileri ifade etmek için kullanılmaktaydı.

Burjuvalar ya da burjuvazi, bir şekilde Sanayi Devrimi'nin getirdiği ekonomik değişime hazır bulunan ve bu değişim içinde yer alan ilk başlarda “türedi” (nouveau-riche, parvenu) bir sınıfı nitellemek için ortaya konmuş bir deyim iken; burjuvanın sınırsız kâr ve buna bağlı olarak da sınırsız “sömürü” arzusu, bu sınıfı giderek toplum içinde büyüyen ve güçlenen bir noktaya taşımıştı.

Sanayi Devrimi'nin üretim tarzındaki ayrık yapı, üretim araçları için oldukça büyük çapta sermaye ve işgücü/emek gerektirmekteydi. Bu tarzdaki üretim araçlarına ise ancak burjuvalar denilen özellikle ticaret yoluyla geniş bir servet elde etmiş kişiler sahip olabiliyor ve asıl üretimi gerçekleştiren kişiler olan ücretli işçilerin ürettiği “artı değere” yani ücretlinin emeğiyle ortaya koyduğu işgücü değerinin üzerinde oluşan değere karşılıksız el koyuyorlardı. Burjuvalar, bu yeni usul üretim ve mülkiyet haklarıyla birlikte toplumda giderek ayrıcalıklı bir konuma erişiyorlardı.

Sanayi Devrimi'nin getirdiği kitlesel üretim ve buna bağlı olarak gelişen piyasa ve meta ekonomisi, yapısı gereği daha fazlasına sahip olana daha fazla yaşama hakkı tanıdığı için toplumda daha fazlasına sahip olabilecek yegâne sınıf, burjuvalardı. Çünkü burjuvalar, ellerinde bulundurdukları ya da yaptıkları ticaretle güçlendirdikleri “sermaye” ile Sanayi Devrimi'nin tüm yeni imkânlarından en çok yararlanan sınıftılar. Ayrıca burjuvalar, sermayelerini hammadde sağlamak ve/ya ticaret yapmak için yeni pazar ya da makinelerde “riske atarak” bilerek ya da bilmeyerek sanayi kapitalizminin daha fazla genişlemesine katkıda bulunuyorlardı.

Sanayi Devrimi ile birlikte giderek ve oldukça hızlı bir şekilde aşınan “eski rejim”, burjuva grupları ya da emperyalist/sömürgeci diğer toplumların saldırılarıyla yerini burjuva sermayesinin gücüne dayalı yeni siyasal ve ekonomik düzene bırakıyordu.

Bir taraftan kendi toplumsal üretim ilişkilerini diğer taraftan da “sanayileşmemiş” diğer toplumlardan elde ettikleri “yeni pazarlar”ı sömürerek güçlenen burjuva sınıfı, bu “birikimini” entelektüel sahiplik anlamında da ilerleterek; toplumsal, siyasal ve kültürel dönüşümlerin odak noktasında yer alıyordu.

Burjuva sınıfının üzerinde durulması gereken en önemli özelliği ise; diğer eski egemen sınıflar gibi belirgin bir biçimde bir kişi ya da ailenin iktidarında olan bir üretim ve mülkiyet ilişkisinden çok; daha kompleks bir şekilde “anonimleşmiş” ve nispeten daha az kristalize bir merkezî yönetim içeren ortaklıklara dayalı bir yapıda olmasıdır. Bu yeni yapı ile birlikte; kapitalist burjuvazi, bir krallık ya da hanedanlık gibi gözle görülür bir şekilde somutlaşan bir iktidar odağı olmak yerine; anonim yani tek bir kişiye dayanmayan/bağlı olmayan işletmenin ya da işe dayalı diğer ilişki ağlarının yaygınlığı ve etkinliği ile toplumda öne çıkmıştır.

Burjuvazi, bu özelliğinden dolayı; “kitle hareketlerini değil, baskı gruplarını örgütleyerek” (Hobsbawn, 2003:267) işletme/kurum temelli bir öznellik nosyonu geliştirmiş ve kurum içi gündelik pratikler, kültürel etkinlikler ve ilişkileri yeniden yapılandırarak, “sürdürülebilir işletme” söylemi üzerinden egemen sınıf olma özelliğini sürekli yeniden ürete gelmiştir.

Hobsbawn, 19. yüzyıl burjuvazinin kendini tanımladığı benlik algısının Rolande Trempe’den yaptığı alıntıyla birlikte dönemin diğer başka meslek gruplarını da derinden etkilediğini ve kabaca bir tür “şeflik” olarak adlandırılabilen bu meslekî özneliğin toplum içindeki yaygınlığını dile getirmektedir:

“Fakat burjuva olmak, başka her şeyden daha fazla üstünlük anlamına gelmekteydi. Burjuva, yalnızca (devletin ya da Tanrının dışında) kimseden emir almayan bağımsız biri değil, aynı zamanda kendisi emir veren biriydi. Sadece bir işveren, girişimci ya da kapitalist değil, toplumsal bakımdan bir ‘sahip’, bir ‘efendi’ (Fabrikherr), bir ‘patron’ ya da ‘şefi. Evinde, iş yaşamında, fabrikasında bu emir tekeline sahip olması, onun benlik tanımı için hayatiydi ve ister adsal ister gerçek olsun, onun şu biçimsel iddiası, dönemin bütün endüstriyel çekişmelerinde temel bir öğedir: “Fakat, ben aynı zamanda Ruhların Yöneticisiyim, yani bütün işçilerin reisiyim [chef]...Ben, otoritenin ilkesini temsil ediyorum ve bana saygı gösterilmesini sağlamaya mecburum: İşçi sınıfıyla olan ilişkilerimin bilinçli hedefi, her zaman bu olmuştur.” Sadece, özünde bir işveren olmayan veya kendisine bağlı çalışan kimse bulunmayan serbest meslek sahibi ya da sanatçıyla aydın, temel olarak bir ‘sahip’ (efendi) değildi. Fakat, burada bile ‘otorite ilkesi’ vardı: Kıta Avrupası’nın geleneksel üniversite profesörünün, otokratik tabibin, orkestra yöneticisinin ya da kaprisli bir ressamın davranış tarzında bir ‘otorite ilkesi’ mevcuttu. Krupp, ne kadar emrindeki işçi ordusuna buyurabiliyorsa, Richard Wagner de dinleyicilerinden tam bir itaat bekliyordu” (Hobsbawn, 2003:268).

1.6. ELEKTRONİK VE ENFORMASYON DEVRİMİ: BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VE METROPOL HAYATI

Sanayi Devrimi sonrasında üretime yönelik teknik ilerlemeler ile toplumsal mülkiyet ilişkileri alanında yaşanan hızlı gelişmeler ve tüm bu toplumsal dönüşümlerde teknik ilerlemelere uygun yatırımlar yapan sermaye sahibi sınıfların toplum içinde daha fazla güçlenerek eskisinden daha fazla egemen bir konuma yükselmesi, Sanayi Devrimi'nin kendi içinde –üretim teknikleri açısından- alt devrimler yaşamasıyla sonuçlanmıştır.

İlk olarak üretimde kullanılan aletlerdeki enerji kaynağının su ve buhar gücünden elektrik enerjisine dönüşmesiyle İkinci Sanayi Devrimi, sonrasında da elektrik enerjisiyle çalışan üretim araçları olan bilgisayar, otomasyon ve enformasyon sistemleri ile birlikte Üçüncü Sanayi Devrimi yaşanmıştır. Çeşitli araştırmacıları göre, içinde bulunduğumuz kısa on yıllar içerisinde de üretimde bu sefer bilgisayar otomasyon üzerinden gelişen siber fiziksel sistemler ile birlikte Dördüncü ve Beşinci Sanayi Devrimlerinin yaşanması beklenmektedir. Bu olgu, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (European Economic and Social Committee) tarafından 22 Kasım 2018'de “Endüstri 5.0 (Industry 5.0)” adlı bir panelde ilgililerle de tartışılmıştır (European Economic and Social Committee, 2019).

Diğer devrimler gibi Sanayi Devrimi ve “alt devrimleri” de bir önceki döneme ait üretici sınıfların varlığını tümüyle ortadan kaldırmamakla birlikte, söz konusu sınıfların ekonomik faaliyetlerde oluşturduğu “katma değer”in ekonomik ağırlığının radikal bir biçimde azalmasına neden olmuştur. Bununla birlikte bu değişim toplum/gruplara göre farklı biçimlerde yaşanmıştır. Diğer bir ifadeyle burada türdeş bir değişimden söz edilemez. Tersine, toplumlara göre her zaman özgün tarafları olabilecek bir dönüşüm süreci olarak görülebilir.

İlk Sanayi Devrimi ile birlikte şehirlerin kırsal alandan aldıkları göçlerle kentlere dönüşmesi, İkinci ve Üçüncü Sanayi Devrimleri'nde ise, önceki dönemlerde göç etmiş olan neslin torunlarının kente ve kent hayatına bir şekilde “entegrasyonunun” sağlanması ile birlikte kentlerin de “metropollere” dönüşümü başlamıştır. Dolayısıyla bu alt devrimlerde kentlerdeki kültürel ve ekonomik hayatın nispeten şekillenmesi ile birlikte de, kentte/metropolde yaşayan insanların yaşam tarzlarında, çalışma

yaşamında ve boş zamanın kullanımı, tüketim alışkanlıkları ve eğlenme anlayışları gibi çeşitli kültürel etkinliklerinde de belirgin değişimler yaşanmıştır.

1.6.1. Metropol'ün Üretici Ana Sınıfları: Güvencesiz İşçiler Olarak Prekaryalar ve Elitler

1. Sanayi Devrimi, köylü ve zanaatkâr kesimini ücretli işçi sınıfın dönüştürdüğü/dönüşüme zorladığı gibi İkinci ve Üçüncü Sanayi Devrimi de kendi içinde alt dallara ayrılan ücretli işçi sınıfını “prekarya”ya (aslında tam olarak ne orta sınıf ne de işçi sınıfı olan bir sınıfı), yani muğlak bir işçi sınıfı olmaya zorlamaktadır. Şöyle ki, Sanayi Devrimi'nin en önemli iki unsuru olan “makinelere üretim” ve “kitlesel üretim ve tüketim”, İkinci ve Üçüncü Sanayi Devrim'lerinin de ana unsuru hatta tetikleyici unsuru olarak sabit kalıp; bu alt devrimlerle birlikte üretim araçlarının mülkiyet yapısında herhangi bir dönüşüm de yaşanmadığından; en yaygın üretici sınıf olan ücretli işçi sınıfının da yaşanan bu dönüşümlere ayak uydurması bir zorunluluk hâline gelmiştir. Çünkü geçimini belirli bir kurum içinde veya organizasyon içindeki görevler çerçevesinde çeşitli makineleri kullanmak yoluyla ürün/hizmet üreterek sağlamak zorunda kalan her seviyeden ve gruptan bir ücretli işçi için daha düne kadar kullanımında “ustalaştığı” alet ve üretim teknikleri, bugün değişim ve dönüşüme uğramakta ve bu durum, eğer adapte olamazsa ücretli işçiyi “vasıfsız” yani iş hayatında kendini “yeterli hissetmeyen” ve düşük ücret alan biri hâline getirmektedir (Standing, 2014). Öte yandan otonom ve robotik teknolojilerinin gelişmesi de her unvandaki iş görenler için ya iş kaybı ya da yeni bir meslek anlamına gelebilmektedir.

İşkolları, meslek ve çalışma hayatı konusundaki literatürde “vasıfsızlaşma” adı verilen bu süreç, o kadar hızlı gerçekleşebilmektedir ki, işçinin hatta kimi zaman işletme sahibinin bile kontrolünde olmayabilmektedir. Dolayısıyla, değişim ve dönüşümlerin böylesine hızlı yaşanabildiği koşullarda çalışmak zorunda kalan işçiler için “iş güvencesi” de giderek zayıflamakta ve tecrübesi, vasfı ve grubu ne olursa olsun tüm işçiler farkında olsalar da olmasalar da “prekaryalaşmakta” yani sınıf konumları, hakları, görevleri ve talepleri açısından “güvencesiz işçi” olmaya doğru gitmektedirler.

Diğer taraftan salt kâr amacı güden işletme sahipleri/yöneticileri tarafından sanayi üretiminin ucuz iş gücü olan yer, bölge veya ülkelere “kaydırılması” da o toplum

ekonomisi için ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Toplum ekonomisinde sanayi üretiminin fiilî olarak daha az yapılması da beraberinde farklı sektör ve iş kollarının gelişmesini getirdiği gibi bu durum, başta sanayi sektöründe çalışan ücretli işçiler için yine iş kaybı ya da meslek değişimi anlamına gelebilmektedir.

“Sanayisizleşme” denilen bu süreçte daha önce herhangi bir sanayi işletmesinde herhangi bir işte çalışmış ve “uzmanlaşmış” olan ücretli işçi, bu uzmanlığını bir kenara koymak ve “yeni ekonomide” yeni bir iş/meslek bulmak zorunda kalmaktadır.

Sanayi imalatının toplum sınırları dışında yapılıyor olması ise o toplum ekonomisinde hizmet ve tarım sektörlerinde üretim ve istihdamı ön plana çıkartmaktadır. Çünkü imalat dışında kalan sanayiye yönelik diğer tüm işletme faaliyetleri, ekonomik anlamda birer hizmet sektörü faaliyetidir. Önceleri sanayi sektöründe bir mesleği olan bir işçinin; “iş piyasasında” “rekabet edebilmesi” için tecrübesi, görevi, unvanı ve yaşı ne olursa olsun “kendini geliştirmesi”, “kalifikasyonlarını” artırıp, yeni bir “formasyon” kazanması gerekmektedir. Yöneticiler tarafından bu süreç genellikle bu söylemle anlatılmaktadır (Fleming, 2017).

Diğer taraftan sanayisizleşme ve vasıfsızlaşma işletme sahipleri için de benzer anlamlara gelmektedir. Neticede toplumsal ekonomide yani makroekonomik anlamda bir dönüşümün, mikroekonomide yani işletmeler düzeyinde bir etki oluşturmaması beklenemez. Dolayısıyla işletme sahipleri de “sektördeki tecrübelerine” rağmen, “yeni piyasa koşullarında” rekabet edebilmek için işletmelerini sektördeki gelişme ve ihtiyaçlara uygun olarak “yeniden yapılandırmak” zorundadırlar. Aksi hâlde; ekonomideki “arz/talep kanunu” gereği, ya iş yerlerini kapatmak ya da farklı bir sektöre zorunlu olarak geçmek durumunda kalacaklardır. Bu durum da teknolojik yeniliklere adapte olamayan tüm ekonomik birimlerde çalışan insanlar için ayrı bir sosyo-ekonomik problem oluşturmaktadır.

Öte yandan Sanayi Devrimi ve sonrasında nesillerdir arta gelen servet birikimiyle birlikte bu devrimlerdeki değişim ve dönüşümlere kendileri, aileleri ve iş organizasyonlarıyla birlikte ayak uydurmuş hatta bu dönüşümlerin birçoğunun mimarı konumunda bulunan burjuvazi sınıfı ise sahip olduğu ekonomik ve sosyal gücü ve

konumunu günden güne artırmaktadır. Günümüzde de bu sınıf, pek çok yönden gücü elinde tutmaktadır. Dahası pek çok toplumun “seçkin sınıfını” temsil etmektedir.

1.6.1.1. Güvencesiz “Sınıflar?” Olarak Prekaryalar

Ekonomik ve toplumsal hayatta yaşanan değişim ve dönüşümlerle birlikte iş piyasasında hâlâ emeğinden başka satacak herhangi bir şeyi olmayan ücretli işçiler, bu dönüşümler sonucunda toplumsal ekonomilerde yaşanan vasıfsızlaşma ve sanayisizleşme hareketleri nedeniyle geçici veyahut da sürekli olarak giderek daha az “güvencesiz işlerde” ve ekonomik açıdan çok daha zorunlu olarak çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durum, ücretli işçinin ait olduğu sınıfın sağladığı olanakları veya daha önce sahip olduğu çeşitli imkânları yitirmenin yanı sıra doğrudan sınıf konumunun da git gide daha çok silikleşmesine, dolayısıyla hâlihazırda var olan toplumsal statüsünü de kaybetmesine neden olmaktadır (Standing, 2014).

Andre Gorz, neoliberal ekonomi politiğin etkisinin henüz yeni yeni hissedilmeye başlandığı 1980'lerde proletaryanın sahip oldukları işleriyle ve toplumsal üretim süreçleri içindeki buldukları konumları dikkate alınarak "tanımlanamaz" olduğunu iddia etmiştir. Çünkü Gorz'a göre işçi sınıfının nerede başlayıp nerede bittiği muğlak bir hâl almıştır. Kitleler, hiçbir zaman düzenli biçimde icra edilemeyecek mesleklere yönelmeye, eğitimlerini yarıda bırakmaya ve “yazın geçici postacı, sonbaharda meyve toplayıcısı ve Aralıkta tezgahtar, ilkbaharda ise niteliksiz işçi olmaya başlamışlardır” (Gorz, 1986: 75).

Ücretli işçi kitlelerinin sektörel etmenlerden bağımsız olarak daha az güvencesi bulunan çeşitli işlerde farklı unvanlar altında ekonomik, sosyal ve kişisel nedenlerden dolayı zorunlu olarak çalışmaya devam etmesi ve bu şekilde ücretli işçi sınıfından ayrılarak belirgin olmayan yeni bir sosyal sınıf ve statüde yer alması, prekaryen (güvensizlik hâli, precarite) olarak adlandırılmaktadır. Çoğunlukla mülksüz bir şekilde sürekli olarak çalışmak zorunda kalan bu güvencesiz işçi “sınıfının” kendi içinde homojen olmayan yapısı da toplumsal statünün ayrışması ve anlaşılması noktasında ayrı bir sorundur (Castel, 2017; Standing, 2014).

Prekarya, düşük ücretle çalışmaktan ziyade, herhangi bir mesleki kimlik duygusuna sahip olmamakla ilgili bir durumdur (Standing, 2014: 48). Bu açıdan prekaryen sınıf,

salt çok zor çalışma ve yaşam koşullarında hayatta kalmaya çalışan “proleterler”den oluşmamakta; eğitimi, sosyal ilişkileri ve meslekî unvanı ne olursa olsun, herhangi bir nedenle güvencesiz ve zorunlu bir şekilde çalışma hayatına devam etmek durumunda kalan herkesi kapsamaktadır. Dolayısıyla; 1. Sanayi Devrimi’ndeki keskin sınıfsal ayrımlar, burada belirgin değildir ve kimi meslek ve unvanlar da kişi bazında bir yanılısamaya sebep olduğundan kişisel tanım ve adlandırmalarla da bu sınıfın sınırları belirginleştirilememektedir (Standing, 2014).

Teknolojik gelişmeler neticesinde işletmelerin mamul ve hizmet üretim sürecinde uygulamaya başladığı “esneklik” ya da “esnek üretim” stratejilerinin yanında; ücretli işçileri prekaryalaşma sürecine taşıyan stratejilerden biri de “ehlileştirme” dir. Bu stratejinin itici gücü, işsizlik tehdidi ve bununla ilişkisinde uygulanan yapısal şiddettir (Standing, 2014: 127). Bundan dolayı prekaryanın her ne kadar kendini tanımladığı çeşitli sosyal statüler bulunsa da sınıfsal analiz açısından bu “özgün” toplumsal sınıfın kendine özgü bir öznellik biçimi veya yaşam tarzı bulunmakta ve bu biçimler, prekaryensınıfın homojen bir yapıda olmaması nedeniyle sınıf içerisindeki mikro gruplara kadar yani daha küçük ölçekte daha yakın sosyo-ekonomik nitelikler taşıyan insan kümelerine varıncaya dek değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenle prekarya, 1. ve 2. Sanayi Devrimleri’nde olduğu gibi keskin işçi-patron diyalektiği yaşamaktan ziyade, çalışılan kurumlarda oluşturulan “kurumsal kültür” dâhilindeki “kurumsal kimlik” ve “örgütsel vatandaşlık” uygulamalarıyla daha farklı bir sosyo-ekonomik sınıf aidiyeti hissetmekte, hatta kimi zaman “sınıf” diyalektiği içinde yer almadığına bile “ikna” olabilmektedir. İletişim ve kontrol imkânlarının artmasıyla birlikte günümüz işletmelerinde klasik patron kavramının görevini daha farklı konum ve unvanlarla çoğu zaman birden fazla kişi ifa etmektedir. Çoğu zaman bir işletmenin en önemli yöneticisi olarak gösterilen Genel Müdür (CEO) ya da dengi unvandaki bir kişi, genellikle işletmenin en önemli karar mercii gibi ön plana çıkartıldığından ve CEO’ların çoğunun “sıfırdan bir başarı hikâyesi” bulunduğundan, orta kademe ve altındaki iş görenler –yani işletmenin çoğunluğu- için çalıştıkları iş yerinin mülkiyet sahipliği konusunda bir yanılısama oluşabilmekte ve bu durum da zaten genellikle çoğu iş gören için az olan “sınıf bilinci”ni biraz daha aşındırmaktadır. Ayrıca çok uluslu işletmelerdeki çok daha karmaşık hissedarlık ve yönetim yapıları, birden çok ülkeyi

kapsayan devasa organizasyonlar içerisinde bambaşka kurumsal kimlik ve öznellik biçimleri yaşanmasına neden olabilmektedir.

1.6.1.2. Elitler

Sanayi Devrimleri sonucunda ortaya çıkan burjuvazi, başta finansal sermaye (kapital) olmak üzere çeşitli türden sermaye birikimleriyle birlikte toplumdaki güç ve etki alanlarını anonim bir şekilde yani aile ya da iş organizasyonları üzerinden artırarak; sosyal statüsünü güçlendirmişti. Bu güçlenme ile birlikte diğer sanayi devrimlerinde egemenlik alanlarını genişleten sermaye ve mülk sahibi egemen sınıflar, başkalaşarak, yani kültürel ve sosyal özellikleri üzerinden ve statü olarak ayrıışmışlardır ve “elitler” adı verilen yeni bir sınıfa evrilmişlerdir.

Sanayi Devrimleriyle birlikte yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümlerle birlikte başta siyasi sınırlar olmak üzere coğrafi kısıtlamaların teknoloji yardımıyla aşılması, sermaye sahibi sınıf olan elitlerin sahip olduğu başta finansal olmak üzere her türden sermaye için dünya “ölçeği”nde bir “realizasyon”, somut bir dönüşüm imkânı sağladı.

1. Sanayi Devrimi ile başlayan sanayi ve madenler kapitalizmi, üretim araç ve imkânlarının çeşitlenmesi ile birlikte yavaş yavaş yerini maliyet ve kontrol odaklı “taşeron kapitalizmi”ne bırakırken; 2. ve 3. Sanayi Devrimleri ile birlikte teknolojinin dünya çapında “bariyersizleşmesi”, hızlı yaygınlaştırılması ve bunun beraberinde yaşanan siyasal gelişmeler de “dünya piyasaları”nın kapılarını kolayca “finansal kapitalizm”e açtı.

İnsan ihtiyaçlarının burjuva mülkiyeti ve yönetimindeki sanayi tarafından “metalaştırılması” yoluyla yapılan kitle üretimi, sermaye sahibi sınıflar için sermayenin realizasyonu, kendini gerçekleştirme noktasında bir “dolayım” imkânı sağlarken; yeni teknolojik ve siyasal (sanayileşmiş ülkelerdeki neoliberal politikalar ve sanayileşmekte olan ya da sanayileşmemiş ülkelerde “kalkınma” hamleleri v.b.) gelişmelerle birlikte dünya çapında bir “finansallaşma” yaşanıyordu. Toplumların sosyal ve ekonomik hayatlarında yaşanan bu finansallaşma ise, sermayenin sanayi aracılığına olan gerekliliğini dâhi hafifleterek, sermayeye daha geniş ve düşük kontrollü bir yeniden üretim sahası sağlıyordu. Dolayısıyla Karl Polanyi’nin (2016) 1. ve 2. Sanayi Devrimleri sonrasında “büyük dönüşüm” diye tabir ettiği gelişmelerin

bir benzeri, 3. Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan “Yeni Dünya Düzeni” yani dünya çapında tasavvur edilen yeni sosyal ve ekonomik neoliberal düzen kavramıyla birlikte yeniden yaşanmaya başlıyordu.

Toplum refahının artmasına yönelik katkısı inkâr edilemeyen bu gelişmelerdeki faydanın, ağırlıklı olarak dünya nüfusunun büyük çoğunluğunu oluşturan ve geçimini emeği ile sağlayan ücretli işçi/prekarya sınıfı yerine; dünya nüfusunun çok daha dar bir kesimini temsil eden burjuva/elit sınıf lehine işlemesi “gelir adaletsizliği”ni gittikçe derinleştirmekteydi.

1.ve 2. Sanayi Devrimlerinin toplumlar açısından ortaya çıkan en önemli sonuçlarından biri, ekonomik liberalizmin sosyal hayatta etkinliğinin artması ve buna bağlı olarak devlet aygıtına atfedilen “düzenleyici” veya “dengeleyici” bir takım özelliklerin gitgide aşınarak toplumun daha fazla bir “meta toplumu” na dönüşüyor olmasıdır. Toplum içi ilişkilerde ekonomizmin giderek daha fazla belirleyici rol oynaması, ekonomik açıdan güçlü bir konumda bulunan burjuva sınıfını, toplumsal yaşamda ve ekonomik alanda en önemli aktörler haline getiriyordu. Dolayısıyla bu durum, burjuva sınıfının toplumsal hayattaki sosyal etkisinin giderek artmasına, sosyal statüsünün sürekli güçlenmesine neden oluyordu.

Literatürde ilk olarak Vilfredo Pareto 1901’de yayınladığı “Seçkinlerin Yükselişi ve Düşüşü (Kuramsal Bir Sosyoloji Uygulaması)” adlı eserinde “insanlığın yazılı tarihinin büyük kısmında azınlığın çoğunluğa egemen olduğunu ortaya atarak bu bir avuç yöneticiyi "elit" olarak adlandırmış” (Marshall, 1999:182) ve böylelikle elitizm/seçkincilik adlı bir düşünce/yönetim akımı ortaya çıkmıştı. Pareto’ya göre; insanlık tarihi sınıf mücadelelerinin tarihi değil; “seçkinlerin durmadan devam eden yer değiştirme tarihidir” (Pareto, 2013:35).

Mills ise 1956 yılında kapitalizmin merkez ülkesi konumunda bulunan Amerika’da özellikle 20. yüzyıl ve sonrası elitizmin/seçkinciliğin gelişimi ve konumunu incelediği “İktidar Seçkinleri” adlı yapıtında elitlerin durumunu ekonomik düzendeki değişimle ilişkilendirirken; bu değişimlerin Amerikan toplumuna ait tikel özelliklerden kaynaklanan siyasal, ekonomik ve askerî alandaki yapısal değişimlerle irtibatlandırır:

“Günümüzde iktidar seçkinleriyle ilgili en önemli yapısal değişim ekonomik düzendeki değişimdir. Ekonomi bugün, çok kısa bir süre içinde özel sektör şirketlerine dayanan devamlı-savaş ekonomisi olmuştur. Amerikan kapitalizmi bugün büyük ölçüde, askerî bir kapitalizm niteliği kazanmış; büyük şirketlerin devletle en önemli ilişkileri, Washington’daki büyük general ve amirallerle şirketler dünyasının ileri gelenleri arasında kararlaştırılan esaslara göre belirlenen, bu iki grubun çıkarlarının birleştiği alanlarda olmaya başlamıştır. [...] Günümüzde iktidar seçkinlerinin niteliklerini saptamak ve anlamını ortaya koyabilmek için, belirtilen bu yapısal üç değişimin [siyasal, ekonomik ve askerî] kesiştiği noktaların bulunup incelenmesi gerekmektedir: özel şirketlere dayanan bir askerî kapitalizm, güçsüzleşmiş ve biçimsel bir demokratik sistem, görünüşte siyasa benzeyen askerî bir düzen. Buna uygun olarak, toplumdaki iktidar yapısının en üst düzeyinde, üretim araçlarını kontrolleri altında tutan kimselerle, gitgide genişleyen şiddet kullanımında yararlanan araçları kontrolleri altında tutan kimseler arasındaki çıkar birliğine göre biçimlenmiş bir iktidar seçkinleri topluluğu yer almakta; profesyonel politikacıların durumlarının zayıflamasına karşılık, profesyonel savaşbeyleri ile büyük şirketlerin yönetici ya da ileri gelenleri açıkça siyasal hayatı da komutaları altına almış bulunmakta; özel becerilere ve geleneklere sahip ve toplumdaki çıkar çevrelerinin etkilerinden uzak bir devlet bürokrasisi ise ortada görülmemektedir” (Mills, 1974: 383-384).

Küreselleşme ve yeni dünya düzeni ile ilgili literatüre yaptığı muhalif katkılarla tanınan Noam Chomsky de elitleri, düşük maliyetli ülkelere yaptıkları yatırımlarla yeni dünya düzeninin nimetlerinden gerçek anlamda istifade eden kişiler olarak tanımlamakta ve kapitalizm ve eşitsizliğin değişmeden devam ettiğini vurgulamaktadır:

“Chomsky’ye göre, “insanlara kapitalist hikâyeyi aşılacak” için sarf edilen olağandışı çaptaki çabalar” demokrasinin özel sektöre yönelik bir tehdit olmasıyla açıklanabilir. Bu aynı zamanda, ekonomik küreselleşmenin bazı veçheleri açısından neredeyse hiçbir şeyin değişmediğini gösterir; özellikle de patronların ve işçilerin amaçlarının değişmediğini. Bugüne dek küreselleşmenin etkisi kârın artması, şirketlerin güçlenmesi ve işgücünün zayıflaması yönünde olmuştur. Ancak yeni kapitalist küresel düzenden gerçekten nasıplenenler, çoğu Üçüncü Dünya ülkelerine yatırımda bulunan süper-zengin elit gruplardır. Sistem değişmemiştir. Aksine, eşitsizlik uçurumu aşırı boyutlarda derinleşmiştir” (Fox, 2002:25-26).

Günümüzdeyse elitler, neoliberal tekno kapitalizmde başta aile bağları yoluyla hâlihazırda geçmişten gelmiş bulunan ya da bir şekilde yakın zamanda elde edilmiş olan servet ya da birikimleri ve üretim araçlarında mülkiyeti olup; belirli bir sosyo ekonomik ve kültürel taban ve çevreye mensubiyeti bulunan kapalı sosyal ilişki gruplarında yaşayan kişileri/grupları nitelendirmekte kullanılmaktadır. Bu özellikleri ile elitler, yönetim ve mülkiyet erklerine sahip ve bu erkleri nedeniyle toplumdaki diğer tüm insanlardan hem ayrılan hem de kendilerinde bir nevi üstünlük ve her koşulda bir çeşit imtiyaz tahayyül eden kişi ve/ya kişilikler olarak tanımlanabilir. Başta plütokratik

özellikler gösteren yönetim biçimlerinde olmak üzere; elitler, sahip oldukları/olduklarını düşündükleri erk ve imtiyazlı konumlarını kaybetmemek için diğer insanlar üzerinde –Pareto’nun deyişiyile– kimi zaman “aslanlar” gibi güç merkezli olup; yırtıcı özellikler gösterirken kimi zaman da hegemonyalarını sürekli kılabilmek için kendilerine muhalif konumda bulunan ve iktidar olabilmek için her türlü “tilkilik” yapan kişi veya gruplara bir takım ödünler vermek zorunda kalabilmektedirler (Pareto, 2013).

1.7. YİRMİNCİ YÜZYILDA HİZMET SEKTÖRÜNÜN ÖNLENEMEZ YÜKSELİŞİ VE PREKARYA

Sanayi Devrimleri sonrasında imalat sektöründe makine yoğun üretimin sürekli olarak artış kaydetmesiyle birlikte insana dayalı işgücünün anlamı, niteliği ve ürettiği ekonomik katma değer de sürekli olarak değişim göstermiştir.

Sanayileşmiş ya da sanayileşmekte olan ülkelerdeki tarım sektöründe makineleşmenin giderek artması, kitlesel üretim sonrası zaten ekonomik anlamda katma değeri düşmüş olan bu sektörde bir de istihdam sorununu ortaya çıkarmıştır.

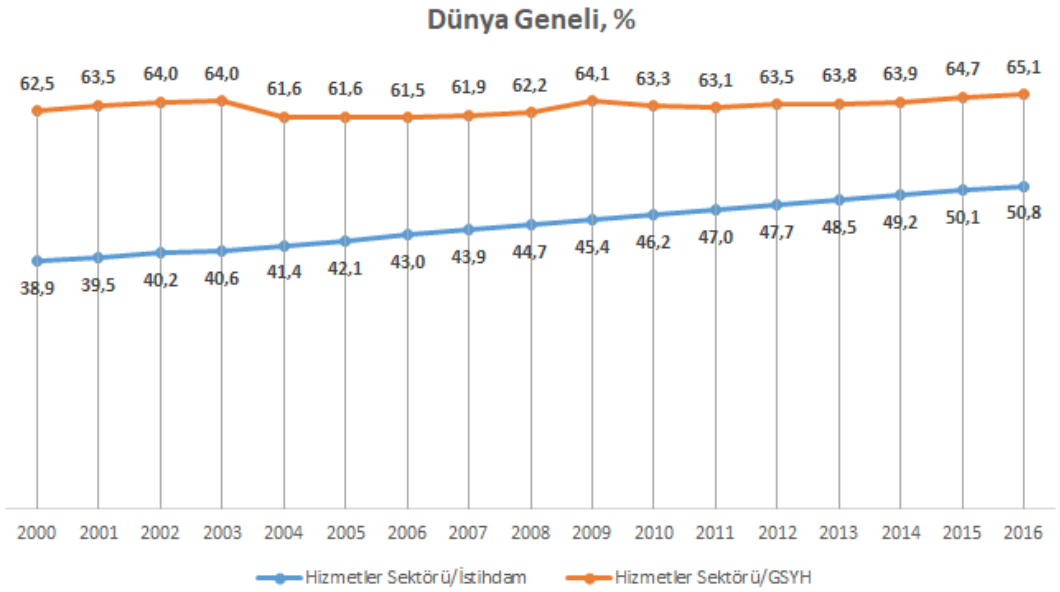
Öte yandan sanayileşmiş ya da sanayileşmekte olan ülkelerdeki iki ana sektörde yaşanan bu makine yoğun üretimler, beraberinde bu makineleri kullanacak, bakımını yapacak, geliştirecek ve makinelerin ortaya koyduğu mamul ve bir takım sonuçlardan “katma değer” oluşturacak kişilere olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir. Ayrıca makineler her ne kadar üretimin büyük bir bölümünü gerçekleştiriyor gözükse de pek çok yerde hala insan emeğine ihtiyaç duyulmaktaydı. Hatta üretim sonrası süreçte karşılaşılabilecek sorunlar da aynı biçimde insan emeği gerektiriyordu. Üretimin bütününe görmek ve planlamak işinin kendisi insan emeğini, özellikle de entellektüel emeği gerekli kılmaktaydı.

Bu yüzden giderek her ne kadar çeşitli siberetik sistemlerle “el değmeden üretim” gerçekleştiriyor olsa da bu sistem de kendi içinde karmaşık bir yapı barındırıyordu. Ayrıca üretimin adım adım bireyselleşmesi, yani kişi bazında farklılıklar taşıyabilen ürün ve hizmetlerin üretimi ve satışı, işletmeler açısından alanında hem daha fazla uzmanlaşmış hem de uzmanlık alanındaki “yeniliklere” hızlı bir şekilde adapte olabilecek vasıflarda emek arayışı anlamına geliyordu. Günümüzde pek çok işletme

çalışanlarına verdiği eğitimde ve başka düzlemlerde bunu “başarılı olabilmenin” yollarından biri olarak anlatmaktadır.

İşte gerek işletmelerin bu tür ihtiyaçlarının temini gerekse de, özellikle 1980 sonrası neoliberal politikalar ve oluşan yeni ekonomik konjonktür sonrası üretim ve tüketim dengesinde ihtiyaç duyulan yeni iş sahalarında istihdam gibi sebeplerle hizmet sektörünün hem katma değer üretimi hem de çalışan sayısı bazında sürekli büyümekte olduğunu görmekteyiz.

Yapılan bir faaliyet sonucunda mamul üretimi gibi fizikî bir çıktısı bulunmayan hizmet sektörünü, Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) bir ticaret alanı olarak “mimarlıktan, sesli mesaj iletişimine ve uzay taşımacılığına uzanan bir aralıkta hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin en büyük ve en dinamik bileşeni” şeklinde tanımlamaktadır (WTO,2018).

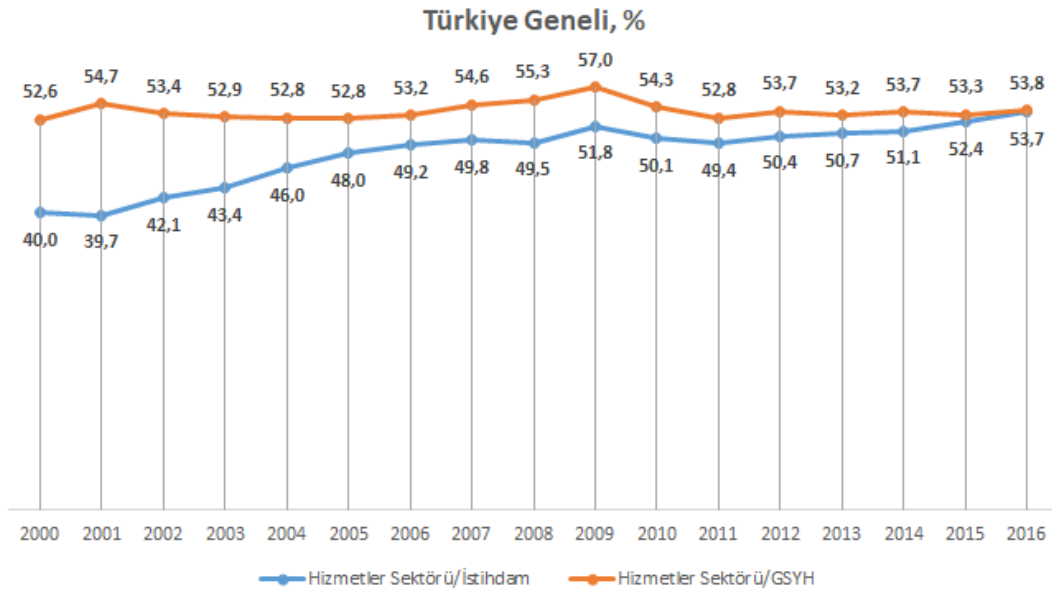


Grafik 1.21: Dünya Geneli Hizmet Sektörü İstihdam ve GSYH Payları

Yukarıda yer alan Grafik 1.1’de, Dünya Çalışma Örgütü’nün 2000’den itibaren yayınlamaya başladığı Hizmet Sektöründe çalışan sayısının toplam işgücüne oranı (tahmini olarak) ile Dünya Bankası’nın 1960’tan itibaren yayınlamaya başladığı

(Katma Değerli olarak) Hizmetler Sektörü 'nün Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (GSYH)'dan aldığı paylar karşılaştırılmalı olarak verilmiştir (TWB, 2018).

Grafik 1.1'den görülebileceği üzere, dünya genelinde Hizmet Sektörü'nün GSYH'den aldığı pay, 2000 yılından bu yana dalgalı olarak sürekli olarak artış gösterirken, bu sektörde çalışan insanların toplam işgücünden aldığı pay doğrusal olarak artmaktadır. Son 16 yılda dünya genelinde hizmet sektöründe çalışan sayısına bakıldığında, bu sayının 628 milyon kişi artarak 1,6 milyar kişiye ulaştığı ve sektör istihdamının toplam iş gücünden %11,85 daha fazla pay alarak %50,8'e geldiği görülmektedir. Öte yandan bu sektörün dünya genelinde GSYH'den aldığı pay 2000 yılında %62,5 iken 2016 yılında %65,1'e yükselmiştir.



Grafik 1.22 : Türkiye Geneli Hizmet Sektörü İstihdam ve GSYH Payları

Grafik 1.2'de ise aynı verilerin Türkiye geneli rakamları yer almakta olup Türkiye genelinde Hizmetler Sektörü 'nün GSYH'den aldığı payın 2000 yılından bu yana dünya genelinde olduğu gibi dalgalı olarak sürekli olarak artış gösterdiği görülmektedir. Türkiye'de hizmet sektöründe çalışan insanların toplam işgücünden aldığı pay ise dünya genelinde farklı olarak doğrusal bir şekilde değil, çeşitli kırılma noktalarıyla birlikte artmaktadır. Son 16 yılda Türkiye genelinde toplam iş gücüne katılım 7,4 milyon kişi artarken; bu sayının 6,7 milyon kişisi hizmet sektörüne ait olup; busektör istihdamının toplam iş gücünden aldığı pay da %13,7 artarak, dünya

genelinin üzerine çıkmıştır. Öte yandan hizmet sektörünün Türkiye genelinde GSYH'dan aldığı pay 2000 yılında %52,6'dan 2016 yılında %53,8'e yükselmesine rağmen; dünya genelindeki payın altında bulunmaktadır (TWB, 2018).

1.7.1. Hizmet Faaliyetlerinin Kurumsal Alanda Üretilmesi

Ekonomik bir birim olan iş amaçlı organizasyonlar (işletmeler) mamul, hizmet ya da her ikisini aynı anda üreterek gelir sağlamaktadırlar. Mamuller, üretim faaliyeti sonucunda ortaya fiziki bir çıktı sunulan şeyler iken, hizmetler yapılan faaliyet sonucunda ortaya fiziki bir çıktı sunmayan ya da bir mamulün biçiminde değişikliğe yol açmayan ekonomik eylemlerdir. Bu durum, ziraî ürünler için de geçerlidir.

Hizmet faaliyetleri, bir iş amaçlı organizasyonun bizzat kendi içinde olabileceği gibi kurum dışında üçüncü kişiler tarafından da yapılabilir. Kurum dışında üçüncü kişilerin yapmış olduğu hizmet faaliyetleri bir ya da daha fazla kurumun mamulleri/hizmetleri için yapılabileceği gibi kurumlardan bağımsız olarak tamamen kişisel bir üretim de gerçekleştirilebilir.

Kurumlar, kendi mamul ve/ya hizmetleri için kendi içlerinde bir organizasyon oluşturabileceği gibi mamul/hizmetin üretimi sonrasında oluşan ihtiyaçlar için farklı bir kurum ya da kurum dışı üçüncü kişilerden de destek alabilirler.

Üretim yeri ve şekli ne olursa olsun, hizmet faaliyetleri sonucunda fiziki bir “meta” oluşmadığı için bir “meta uygarlığı” olan kapitalist üretim tarzında (Başkaya, 2004) hizmet çıktılarının ekonomi ve piyasadaki dönüşüm değeri de görece çok değişken olacaktır. Dolayısıyla hizmet sektöründe çalışan kişilerin organizasyonlardaki/organizasyonlar dışındaki görev ve iş güvenceleri de fizikî üretim faaliyetlerine katılanlara göre daha az istikrarlı bir konumda bulunacaktır.

1.7.2. Mavi, Beyaz ve “Altın Yakalılar”

Ücretliler, iş amaçlı organizasyonlarda birbirinden çok farklı görev ve unvanlarda çalışmaktadır. Bu ayrımlar, organizasyonun bulunduğu sektör, organizasyonel kültür, işlerin niteliği ve hatta kişilerin konumu gibi birçok faktörden dolayı değişkenlik gösterebilmektedir.

Diğer taraftan tüm sektörel farklılıklara rağmen görev ve unvanlar ne olursa olsun, yapılan işin niteliğine göre; ücretliler, -klasik anlamda- yaptıkları işlere göre üç ana kategori altında incelenebilir:

1. Mavi Yakalılar
2. Beyaz Yakalılar
3. Altın Yakalılar

Klasik anlamda fiziksel çaba ve kol gücüne dayalı işlerle uğraşan kişiler, “mavi yakalılar” olarak tabir edilmektedir. Öte yandan Sanayi Devrimleri sonucunda her alanda makineleşmenin artması ve çeşitlenmesi, fiziksel çaba ve kol gücüne dayalı işlerin klasik anlamdaki niteliği ve tanımının da değişmesine neden olmuştur.

Hiyerarşik işbölümüne dayalı katı uygulamalar içeren Taylorist yönetim ve Fordist üretim tarzında; makine kullanımı ve üretim hattının ilerletilebilmesi için kas gücü yani ücretlinin fiziksel/bedeni kuvvetinin yüksek olması önem arz ediyordu. Dolayısıyla bu dönemlerde üretim hatları, burada çalışan insanların fiziksel kuvvetine dayandığı için üretimde ya da yardımcı birimlerde bizzat çalışan kişiler, ağırlıklı olarak fiziksel işlerde çalıştıkları için “mavi yakalı” olarak adlandırılmaktaydı.

Günümüzde ise, gelişen teknolojiler giderek üretim hattında fiziksel insan gücü gereksinimini azaltmakta hatta kimi yerlerde ortadan kaldırmakta olduğu için mavi yakalı işlerin bir bölümü de makine montaj, bakım, onarım, servis desteği ve kurum içi destek hizmetleri (ikram, temizlik ve güvenlik gibi) alanlarda devam etmektedir.

Mavi yakalı ücretlilerin yaptıkları işlerin çok büyük bir çoğunda temel eğitim ya da iş başı eğitim/sertifika yeterli olduğundan, bu sınıfta yer alan çalışanların iş tanımlarında ileri düzey bir eğitim ve kalifikasyon beklenmemektedir. Öte yandan, birçok işletme, ana faaliyet konusunda yer almayan mavi yaka işleri farklı bir kurumdan taşeron yoluyla hizmet alma şeklinde yürüttüğünden, mavi yaka işler ve ücretlilerin durum ve işletme içi ve dışı konumları da farklılık göstermektedir.

Klasik anlamda işletme faaliyetlerine zihinsel çaba ve kafa gücüyle katılan kişiler olarak tanımlanabilecek “beyaz yakalılar”, bu işler için belirli bir düzeyde eğitim ve

kalifikasyon gerektiğinden bu tabir, genellikle “eğitimli” bir sınıfı da işaret edecek bir şekilde kullanılmaktadır.

Öte yandan Sanayi Devrimleri sonrasında yaşanan makineleşme, beyaz yakalı ücretlileri de etkilemiş ve “işyerinin mekanikleşmesi sonucu, beyaz yakalı birçok iş de rutin hatta makineleşmiş” (Giddens, 2012) hâle gelmiştir.

Giddens, “beyaz yakalı”olarak kategorize edilen işlerin büyük kısmını, kolgücüne dayanan işlerden ayırmanın zor olduğunu ve bu işlerin az çok bilgi sahibi olmanın dışında özel bir beceri gerektirmediğini söylerken; bugünkü iş sisteminde, çok daha fazla “masa başı” işçisi olduğunu fakat bu işlerin hiçbir yetkisi olmayan, basmakalıp haline gelmiş ve rağbet görmeyen bir dizi göreve indirgendiğini belirtmektedir (Giddens, 2012:61).

Tanıl Bora'nın (2010) “mavileşen beyaz yakalılar” tanımlaması, neoliberalizmle birlikte beyaz yakalıların sınıfsal konumlarında giderek artan bir değişimi yansıtmaktadır ve bu açıdan da önemli kuramsal açılımlar sağlamaktadır. Öte yandan beyaz yakalı ücretlilerin görece eğitim seviyelerinin yüksek olması ve yaptıkları işlerin genel anlamda “vasıflı işler” olarak kabul edilmesi, bu sınıfa ve bu sınıfa dâhil olan kişiler hakkında çeşitli yanılsamalara neden olabilmektedir.

Özellikle “yönetim kademesi” ve dengi unvan ve işlerde çalışan ücretlilerin kendilerini bir şekilde bir “sınıf”a hem de toplumsal statü olarak “düşük” bir sınıfa ait olduklarını kabul etmeleri, oldukça zor bir kabullenmedir. Ayrıca, bu kişiler kendi durum ve toplumsal konumlarının bilincinde olabilseler dahi toplumun bu kişilere ve yaptıkları iş ve unvanlara atfettiği nitelikler ile ifade edilen “saygınlık” da bir “farklılık” duygusuna neden olabilmektedir.

Hâlbuki en başta kapitalist üretim sistemi, her ne türden ve görevden olursa olsun “emek faktörü”nü bir “maliyet” olarak görmekte ve üretim araçları sahibi sınıflar tarafından her türlü maliyet de sermayenin doğası gereği “minimize edilmek” durumunda olduğundan, bu maliyeti oluşturan ücretli iş görenlerin de ücretlerinin olabildiğince düşük olmasına gayret edilmektedir. Bununla birlikte yine kapitalist üretim sisteminin işleyişi ve doğası gereği, gerçek anlamda mülk sahibi olmanın yolu emeğin karşılığı olan ücretten değil, diğer üretim faktörlerinden elde edilecek “daha çok”

karşılığa/getiriye bağlıdır. Dolayısıyla, her ne vasıfta olursa olsun “ücretli olanların”, mülk sahibi sınıflar için reel anlamda birer maliyet unsuru ve yönetim sahası olmanın dışında bir kıymet-i harbiyesi bulunmamaktadır. Ayrıca Sanayi Devrimleri sonucunda oluşan ve gelişen teknolojilerle sürekli değişen/belirsizleşen “iş tanımları” da mavi ya da beyaz yakalı olmanın keskin ayrımlarını giderek daha fazla ortadan kaldırmakta ya da her iki sınıfı da olabildiğince daha fazla “hizmet faaliyetleri” içinde çalışan prekaryen bir niteliğe bürünmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla, günümüzdeki üretim ve mülkiyet ilişkileri noktasından bakıldığında, her ne kadar gerek kişilerin kendileri tarafından gerekse toplumun çeşitli kesimlerce beyaz yakalı olmaya belli bir itibar atfedilse de reel anlamda, yani gerçekte mavi ya da beyaz yakalı olmak arasındaki fark giderek azalmaktadır. Günümüzde kimi özlük hakları ve bir de gündelik yaşam, tüketim ve “kendini gerçekleştirme” alanları olarak görülen kültürel ve sosyal etkinliklerde, sınırlı da olsa belli farklılıklardan söz edilebilir.

Sanayi Devrimleri sonrasında mamul ve hizmet üretimi için teorik ve analitik özellikleriyle tanımlanan; “bilgi işleri” (“knowledgework”, Drucker, 1959) ortaya çıkmış hatta söz konusu kavram sonraları “bilgi toplumu” ve “bilgi ekonomisi” olarak daha da ileriye taşınmıştır.

“Bilgi işleri/knowledgework” alanında yani üretimde kullanılan/kullanılacak olan teorik ve analitik bilgi kayıtlarının “veri-enformasyon-bilgi” süreci dâhilinde işlenmesi ve sonuçların gerekli üretim birim ve süreçlerine aktarılmasında çalışan görece eğitim düzeyi çok daha yüksek kişiler, “bilgi işçisi” olarak adlandırılmıştır. Sonrasında bu tanım, mavi/beyaz yaka literatürü çerçevesinde bir kategori oluşturulması maksadıyla “altın yaka” olarak da isimlendirilmiştir.

“Altın yakalılar” ya da “bilgi işçileri”, beyaz yaka ücretlilerinin günlük problem çözme becerilerinden farklı olarak programcılık, hukuk, eczacılık gibi “özellikli bilgi alanları”nda uzmanlaşmış ya da bilgi/bilişim teknolojilerinin üretim faaliyetlerine yönelik kullanımı konusunda ileri düzey becerilere sahip kişileri ifade eder. Öte yandan altın yakalılar, salt enformasyon ya da özellikli bilgi işlerine yoğunlaşmış işletmeler haricinde beyaz yakalıların yapmakta oldukları bir takım işleri de

yapıyor/yapmak durumunda kalıyor olduklarından “işyerinin enformatikleşmesi” tamamlanmadan bu ayrımın keskin olarak yapılabilmesi çok zordur.

Öte yandan robotik, otonom ve veri bilimi gibi yeni teknolojilerin gerek mamul gerekse de hizmet üretimi yapan işletmelerde kullanımının artması ile birlikte başta beyaz yaka işler olmak üzere, işletmede yapılan faaliyet ve işlerin bilgi yoğun süreçlere dönüşmesi de beyaz yakalıların çeşitli eğitim ve sertifikasyon programları ile altın yakalıya dönüşümünü gerçekleştirebilir ya da bu dönüşümü zorlayabilir gözükmektedir.

Son olarak ister mavi, ister beyaz isterse de altın yakalı işler olsun, Sanayi Devrimleri sonrasındaki dönüşümlerde işletme faaliyetlerindeki farklı isim ve unvanlar altındaki çoğu iş ve meslek, giderek daha fazla “hizmet yoğun” bir nitelik kazanmaya başlamıştır. Çünkü “sınırsız rekabet ve azamî kâr” ilkesine dayanan kapitalist üretim tarzını benimseyen üretim araçları sahipleri, kolaylaşan ve yaygınlaşan teknolojilerle birlikte üretim faaliyetlerinin her bir sürecinde “minimum/efektif maliyet” odaklı bir yaklaşım izleme olanağına kavuşmuştur. Dünya genelinde dış ticaret imkânlarının artması ve devletlerin görece düşük regülasyon politikaları ile birlikte ölçek gözetmeksizin her bir işletme, ürün ve hizmet üretiminde “düşük maliyetli dış kaynak” kullanımını iç ve dış piyasalardan sağlayabilme imkânını elde etmiştir.

İşletmede “minimum maliyet” için işletme içi faaliyetlerin en dikkat çekici gideri olan “personel maliyetleri”nin de düşük olması gereklidir. Personel maliyetlerindeki düşüş ise, görece “emek yoğun” işlerin işletme bünyesindeki ücretli iş görenler tarafından yapılmamasını gerektirmektedir. Çünkü emek yoğun işler, özü itibarıyla oluşturdukları kimi diğer yan giderlerle birlikte (iş güvenlik sigortaları, koruyucu önlem giderleri, iç ve dış denetimler gibi) “maliyet yoğun” bir nitelik taşımakta ve orta düzey bir ekonomide bu işlerde çalışacak kişilere ödenecek “asgari ücret” de işlerin niteliği ve bedenen yoruculuğu nedeniyle istenen düşüklükte olamayacaktır. Dolayısıyla işletme içi üretim faaliyetlerinin düzenlenmesinde başta “emek ve maliyet yoğun” işlerin bu konuda “uzmanlaşmış” bir “dış kaynağa/taşeronu” devredilmesi, öte yandan işletmenin mamul ve hizmet üretim safhalarındaki kontrol, “inovasyon”, pazar

araştırması, müşteri memnuniyeti gibi daha “hafif” ve “hizmet yoğun” alanlara kayması, maliyet ve “sürdürülebilirlik” açısından daha isabetli durmaktadır.

Bu çalışma kapsamındaki ölçülebilirlik kriterleri açısından son 16 yılda dünya geneli ekonomilerde bir “mega trend” olarak işletmelerin daha çok hizmet yoğun işlerden getiri elde etmeye yönelmesi, beraberinde bu alandaki istihdamı da artırmıştır (Grafik-1.1). Dolayısıyla, günümüz işletmelerinde hangi yaka unvan ve iş kolu olduğuna bakılmaksızın, mamul ve hizmet üretim faaliyetlerinde hizmet sektörünün giderek daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte emek yoğun işler, genellikle “daha düşük ölçekteki ekonomiler”de yapıldığı ve bu ekonomilerin dünya ortalamasına katkısı da –üretim hacimleri ne olursa olsun- bu ekonomilerin düşük değerli para birimleri nedeniyle dünya ölçeği içerisinde daha seyreltilmiş bir görünüm arz etmektedir.

Süregelen Sanayi Devrimleri sonucundaki teknolojik ve bir takım politik gelişmelerle birlikte ortaya çıkan makroekonomik dönüşümler ve eğilimler nedeniyle günümüzdeki birçok iş ve mesleğin giderek daha “yumuşak/soft” bir değer ve nitelik taşıdığı söylenebilir. Dolayısıyla işletme içi işlerin ayrımında kullanılan mavi/beyaz/altın yaka kategorizasyonu arasındaki sınırların giderek daha da zayıfladığı, süregelen ve süregiden teknolojik değişimlerle birlikte günün “popüler” iş ve mesleklerinin uzun vadede kalıcı bir nitelik taşımadığı/taşımayacağı olgusu öne çıkmaktadır. Bununla birlikte “sert/hard” üretimin niteliği, yapısı ve süreçlerinin sürekli değişimi de her türden yakalı ücretliler için daha çok “yumuşak/soft” ve daha az güvenceli iş ve meslek anlamına gelebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

BANKACILARIN GÖZÜNDEN KURUMSAL KÜLTÜR VE BANKA ÇALIŞANI OLMANIN ANLAMI

2.1. EKONOMİK ÜRETİM FAALİYETLERİ, KÜLTÜR VE KURUMSAL KÜLTÜR

Antropoloji literatüründe sıklıkla ifade edildiği gibi insanın hayatta kalabilmek için geliştirdiği toplumsal ve kültürel hayat ve bu hayatın ortaya çıkardığı özel mülkiyet ile birlikte gelişen ekonomik faaliyetler, pek çok kişi için hayatını idame etme sorunu ve “geçim problemini” de beraberinde getirmiştir (Kottak, 2014).

İnsan, diğer canlı türleri gibi salt maddi yaşama sahip bir canlı türü değildir. Soyut düşünebilme özelliği sayesinde diğer canlı türlerinden farklı özellikler taşır. Esas olarak belli bir toplumun ve kültürün üyesi olarak yaşamaktadır.

İnsanın bir gününü ve uzunca bir zaman dilimini meşgul eden üretim ya da ekonomik faaliyetleri, onun sosyal ve kültürel hayatına tesir etmektedir. Karl Polanyi'nin ifadeleriyle “Ekonomi toplumsal ilişkiler içine yerleşecek (embedded) yerde, sosyal ilişkiler ekonomik sistemin içine yerleşirler” (Polanyi, 2016:101). Öte yandan üretim faaliyetleri, çoğunlukla toplumsal ilişkiler kurmayı da gerektirdiğinden, ancak bu ilişkiler sonucunda üretim faaliyetleri mümkün olduğundan, ayrıca bir takım üretim faaliyetleri, çeşitli organizasyonlar belirli amaçlar için kurulmuş küçük insan toplulukları içerisinde yapılabildiğinden, iş amaçlı organizasyonun kendi içinde de bir “kültür” ya da belli tutum ve davranış örüntüleri oluşabilmektedir (Sennet, 2009; Fleming, 2017).

Diğer taraftan insan, her ne kadar “bir toplumun ferdi olma” ve toplumsallık ihtiyacı olan bir varlık da olsa toplum ve topluluklar içinde bir şekilde birey olmak da insan için başka bir ihtiyaçtır. Dolayısıyla pek çok kaynakta belirtildiği gibi burada ikili bir mekanizma söz konusudur. İnsanın hem kendi kimliği hem de toplumsal/kurumsal

kimliği ile aynı anda hareket etmek durumunda kalması, toplum veya çeşitli gruplar için dayanışma, bütünleşmeye kaynaklık mekanizmasına dönüşebileceği gibi kimi zaman da sosyal ve kültürel uyumsuzluklara (çatışmalara) neden olabilmektedir.

2.2. KÜLTÜR VE ÜRETİM FAALİYETLERİNİN KENDİ KÜLTÜRÜNÜ OLUŞTURMASI

Modern dünya sisteminin ortaya çıkışında olduğu gibi antropolojinin kuruluşunda da, Avrupa'nın dünyanın başka yerlerinde yaşayan halklarla ve genellikle de kendilerine benzemeyen kültürlerle karşılaşmasının kritik bir rolü bulunmaktadır (Gulbenkian Komisyonu Raporu, 2003). Yukarıda ifade edildiği gibi antropoloji esas olarak insanın biyolojik çeşitliliğini, sosyal ve kültürel pratiklerini incelemektedir. Antropoloji daha geniş anlamda ise insanların fiziksel ve kültürel çevreye uyarlanmasını ele alan bilim olarak tanımlanmaktadır (Duyar, 2003: 149-154). Dolayısıyla antropolojide kültür kavramının birçok açıdan merkezi bir rolü bulunmaktadır. Kültür kavramına yönelik pek çok tanımlama girişiminde bulunulmuştur. Antropologlar arasında “kültür” kavramına yönelik farklı yaklaşımlar olsa da kültürü tanımlamada belli noktalarda bir görüş birliği de mevcuttur (Keesing, 1981).

İnsanların geliştirdiği en özgün icatlardan olan ve onu diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerinden biri olan kültürün en sık yapılan tanımı, Sir Edward Burnett Tylor'a aittir. Tylor, kültürü “Primitive Culture”, yani İlkel Kültür (1871) adlı eserinde “Kültür, ya da uygarlık, bir toplumun üyesi olarak, insanoğlunun öğrendiği (kazandığı) bilgi, sanat, gelenek-görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütün' dür” diye tanımlamıştır (Güvenç, 1996:102) .

Aslında kültür kavramı pek çok dilde en çetrefilli ve üzerine konuşulması en güç kavramlardan biridir. Latince “colere” kelimesine dayanan kültür kavramı, tarihsel olarak sürekli anlam değişikliğine uğramıştır. Bunun dışında tam olarak neye karşılık geldiği büyük tartışmaların konusudur (Williams, 2015: 87-93; Bocoock, 1996). Üzerinde genel olarak varılan uzlaşım ise kültürün “insanların, toplumun birer üyesi olarak kazandıkları beceriler, nosyonlar ve davranış biçimleri” olduğudur (Eriksen, 2009: 18).

Clifford Geertz ise kültürü tanımlarken, insanın ürettiği ve parçası olduğu anlam ve sembollere vurgu yapmıştır (Geertz, 2010 ve 2017). Goodenough, kültürü tanımlarken belli bir toplumdaki davranış biçimlerinden ziyade, o davranışı sağlayan ve anlamlı kılan örüntülere bakılması gerektiğine işaret etmektedir (Keesing, 1981).

Tüm bunlarla birlikte, başta Tylor olmak üzere literatürdeki birçok kültür tanımının haricinde bu çalışmadaki analizlere konu olabilecek en işlevsel kültür tanımlarından biri, “Anlam, değer ve öznellikler oluşturan bir dizi maddi pratik” şeklinde Jordan ve Weedon’a aittir (Jordan ve Weedon 1995: 8; Aktaran, Özbudun, 2005:312).

“Öte yandan, iktidar ilişkileri, toplumun bütünü kapsayan, makro ölçekli ilişkiler oldukları kadar, her bir kurumun (ya da alanın) içinde, yani mikro ölçekli olarak da gözlemlenebilmektedir. Bu mikro-iktidarlar, zaman zaman kendilerini toplumdaki başat iktidar formundan özerk, hatta onunla çatışmalı kılabilecek bir özerkliğe sahiptir. Şu halde, kültür üzerine düşünmek, birkaç kerteyi birden göz önünde bulundurmaya gerektirecektir:

1. İnsan topluluklarının maddi pratikleri, geçim faaliyetleri. Toplulukların içi ve arasındaki üretim ve bölüşüm ilişkileri;
2. İnsan pratik, kurum ve tahayüllerinin tarihselliği, birikimsel niteliği ve bu niteliğin her birine kazandırdığı göreceli özerklik;
3. Kültürün muhteviyatının oluşturulması, taşınması ve aktarımındaki insan aracılığı ve/veya etkinliği;
4. Kültür oluşturucusu, taşıyıcısı ve aktarıcısı olarak insan(lar)ın aralarındaki eşitsiz iktidar ilişkileri ve iktidar konumlarının sahiplerine kültürel muhtevanın yorumlanması ve/veya yeniden üretilmesinde sağladığı avantajlar” (Özbudun, 2005:323).

Kültür kavramının yukarıdaki tanımları ve kavramsal özelliklerinden yola çıkıldığında, üretim faaliyetleri için organize olmuş insan ve topluluklarının da “insanoğlunun toplumun bir mensubu olarak edindiği” bir yetenekler toplamı olarak ele alabileceğimiz yani iş amaçlı organizasyon olan işletmelerin de kendi içinde bir kültür oluşturabileceği, dolayısıyla gerçekte öyle olsun veya olmasın çalışanları ile “mensubiyet” üzerinden ilişki kurdukları sonucuna ulaşabiliriz. Daha önemlisi kültür kavramının kimlikle olan ilişkisi ve her iki kavramın da ideolojik oluşu ve yarattığı çağrışımlar, özellikle en temelde kâr odaklı olan işletmelerde ve “işletme kültüründe” büyük bir önemi bulunmaktadır. Bu kavramların ikisi de gerek işletme sahipleri ve yöneticileri tarafından gerekse çalışanlar tarafından bazen doğrudan kimi kez de başka

kavramlarla ikame edilerek sıklıkla kullanılmaktadır. Bu çalışmada konuya bağlı olarak zaman zaman “kimlik” kimi kez de “öznellik” kavramı tercih edilmektedir.

Bunun yanı sıra işletmelerin de temelinde insan ve faaliyetleri yer aldığından, insan ve yapmış olduğu tüm faaliyetler de nihayetinde “kültür” ile ilişkili ve kültürün toplamı içerisine girebileceğinden, üretim faaliyetlerinin de kendine has kültürel örüntü ve nitelikler taşıması gayet doğal bir sonuçtur. Öte yandan üretim faaliyetlerinin insanlar tarafından dünya genelinde çok çeşitli şekillerde, ayrı kültürel bağlamlarda ve ekolojik ortamlarda yapıyor oluşu da başlı başına kültürün varlığına ve kültürel çeşitliliğe işaret etmektedir.

2.3. İŞ HAYATININ GETİRDİĞİ/OLUŞTURDUĞU İŞ KÜLTÜRÜ, KİMLİK VE ÖZNEELLİK

İnsanların ekonomik faaliyetleri gerçekleştirmek için bir araya geldikleri ekonomik/iş amaçlı organizasyonlara “işletme” adı verilirken; bu işletmelerde insanların geçirdiği zamanın dışında, işiyle bağlantılı ve bunun etrafında yaşanan deneyimler bütünü de “iş hayatı” olarak adlandırılmaktadır.

İş hayatı, kapitalist üretim anlayışında klasik olarak “haftada 5 gün, günde 8 saat” şeklinde kabul görmektedir. Bu açıdan insanların zamanının önemli bir bölümünü “işgal” eden iş hayatı, içerisinde yapılan birbirinden çok farklı ve çeşitli faaliyetleri içerir; dahası çeşitli düzlemlerde kurulan sosyal ilişkilerle kendine ait bir “iş kültürü” de oluşturmaktadır.

Oluşan bu iş kültürü, kişisel olarak yapılan işin niteliği, o işte sahip olunan görev ve unvan ile birlikte o işletmenin bulunduğu sektör ve işin yapılış biçiminden (*modus operandi*) etkilendiği gibi coğrafi ve kültürel öğelerden de etkilenebilmekte, tümüyle olmasa bile bu doğrultuda şekillenebilmektedir.

İş hayatının getirdiği bu kültür, o kurumun faaliyetlerine devam ettiği müddetçe çalışanlar tarafından benimsenir ve belli ölçülerde birbirlerine aktarılır ve o kurumdaki insanların kurum içinde şekillenen bu kültür çerçevesinde iş yapması/hareket etmesi bekleniyorsa, bu kültür, “kurumsal kültür” olarak adlandırılmaktadır (Fleming, 2017). Kurumsal kültürün temel işlevlerinden biri çalışanların işlerine ve bulunduğu alana

uygun *habitus* üretimine katkıda bulunmasıdır. Ancak aynı zamanda da çalışanlar için belli taktik ve stratejileri de mümkün kılmasıdır (Bourdieu, 2005).

Dolayısıyla iş hayatının getirdiği bu kültür ile bireyin kendi birikimi ve mensubu olduğu kültür arasında çeşitli müzakere biçimlerinden, uyum ve çatışmalardan da söz edilebilir. Ayrıca bireyler, kurumsal kültür karşısında bir şekilde kendilerini, kültürel kimlikleri ve çeşitli öznellik biçimleri üzerinden ortaya koyabilmektedirler.

2.4. KİMLİK VE ÖZNEMLİK

Antropolojide kimlik esas olarak kültürle olan ilişkisi üzerinden ele alınmaktadır. Toplumsallaşan insanın diğer insanlarla bağı kuran kültürün unsuru olarak, aynı kültürü paylaşmaktan ileri gelen uyum ve tutunum aracı kimlik olarak ele alınmaktadır (Aydın, 2012: 521). Kültür gibi kimlik de insanlara özgü bir durumdur. Kimlik en temelde “tanımlama” ve “ait kılma” özelliklerini içermektedir (Aydın, 2012: 467-468). Kabaca “kimsiniz ve kimlersiniz” sorularına verilebilecek yanıtlardır (Neyzi, 2004). Aslında kimlik kavramı, hem yaş, cinsiyet, mesleki konum gibi ilk anda kişisel gibi gözükken toplumsal kategorilere karşılık gelir hem de doğrudan grup aidiyetini yansıtmaktadır. Dolayısıyla antropolojik açıdan kültür ile kimlik sıklıkla aynı veya yakın anlamları taşımaktadır. Kültürden ayrı bir şekilde görülmemektedir. Antropolojinin kimlik konusundaki önemli katkılarından biri ise “emik” ve “etik” kimlik kavramlarıdır. Kişilerin kendilerine atfettikleri kimlikler emik kimliği anlatırken, ikincisi ise toplum veya yakın gruplarca betimlenen kimliktir (Aydın, 2003: 470-471). Bu çalışmada emik ve etik kimlik kavramları, özellikle de işletme veya kurum kültürü içinde anlamlandırılmaya çalışılacaktır. Bunlar arasındaki gerilimlere odaklanılacaktır. Kimlik çok eski bir olgu olsa da yirminci yüzyılda birbirinden çok farklı kuramsal gelenekler tarafından öne alınmıştır ve kavram olarak üzerinde durulmuştur. Sigmund Freud’un, Erikson’un çalışmalarının yanı sıra Ruth Benedict ve Margaret Mead’in eserleri de bu konuya, yani kimlik ve kültür arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. 1980’lerden sonra ise kimlik kavramı daha önceki anlamlarının yanı sıra giderek farklı anlamlar da kazanmıştır (Aydın, 2012: 472-474).

“Öznellik” ise sıklıkla “kimlik” yerine veya yakın anlamlarda kullanılsa da daha dinamik bir kavramdır; kişilerin ve grupların deneyimlerini öne çıkarır, daha fazla

kapsayıcıdır. Kimlik kategorileri (örneğin cinsiyet, sınıf ve meslek gibi) daha statik oluşumlar gözüktüğü gibi kategoriler arasındaki ilişkileri de örtmektedir. Oysa Joan Scott'un çalışmasından da öğrendiğimiz gibi kişilerin, yani öznelerin özne olmalarında deneyimlerinin büyük bir payı bulunmaktadır (Scott, 1992). Bu çalışmada doğrudan bu çalışmanın yazarı olan kişinin deneyimi ile kendisinden daha büyük yaşta olan ve uzun süre bir kamu bankasında çalışan iki kişinin deneyimleri üzerinden kimlik ve öznellik biçimleri tartışılacaktır.

Kurumsal kültür ile çalışanın kimlik ve öznellik biçimlerinin uyumlu olması ve yukarıda belirtildiği gibi kimliğin kültüre tutunumu sağlaması, iş hayatındaki sosyal ve kültürel çatışmaları belli ölçülerde azaltabilir. Buna karşın her ne kadar ilk bakışta gayet hafif görünse de bu tür bir kültürel uyumun sağlanamaması ihtimali bulunmaktadır. Ayrıca kurum kültürünün çalışanlarca benimsenmemesi de mümkündür. Kurum kültürünün benimsenip/aktarılamamasının, bir süre sonra işletmenin ve/ya faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini tehdit eder hâle gelebilecek bir potansiyeli de içermektedir (Fleming, 2017).

2.5. ÇALIŞMANIN KONUSU VE AMAÇLARI

Bu çalışma hizmet sektörünün bankacılık alanında çalışan kişilerin deneyimlerine odaklanmaktadır. Kurumsal kimlik ve öznellik biçimleri eksenleri üzerinden konu ele alınacaktır. Çalışmada öncelikle literatürden hareketle bir değerlendirme yapılacaktır. Ardından, bankacılık alanında çalışan kişilerin iş yerinde yaşadıklarına, iş süreçlerindeki öznel deneyimlerine yer verilecektir. Burada ise niteliksel bir araştırmanın verilerinden yararlanılacaktır. Amaçlanan, hizmet alanındaki beyaz yakalıların kendi çalışma biçimlerini nasıl gördüklerini ve anlamlandırdıklarını göstermek. Çalışma kuramsal ve kavramsal tartışmalar ile ayrıntılı niteliksel veriyi birleştirme amacı gütmektedir.

Çalışmada hizmet sektörünün seçilmesinin ardında Buğra'nın da aşağıdaki alıntıda dikkat çektiği üzere son yıllarda bu sektörde yaşanan büyük ve önemli değişimler ile bu değişimlerin özel-kamu ayrımı gözetmeden kurum ilişki ve işleyişlerinin “piyasa mantığına tabi olacak” şekilde gerçekleşmesi yatmaktadır. Yine Buğra'nın da vurguladığı gibi hizmet sektöründe çalışanlar “çoğu zaman işçi gibi bile

görülmemekte” ve kurumlarda yaşanan dönüşümler “esneklik ve bağımsızlık” gibi “olumlu tınısı” olan kelimelerin ardında gizlenmektedir. Neoliberal politikalar ve teknolojik gelişmelerin yaygınlaşmasıyla beraber yaklaşık son 30 yılda hizmet sektöründe yaşanan bu “büyük dönüşümler”, bu sektörü, klasik sınıf analizlerinden daha farklı bir yöntemle ele almayı gerektirmektedir:

“Dolayısıyla günümüzün büyük dönüşümü içinde çalışanların deneyimlerini anlamaya çalışırken hem tarımın dönüşümüne hem de baş döndürücü çeşitliliği için hizmet sektöründe olup bitenlere bakmak gerekiyor. [...] Fabrika merkezli anlatının ötesine geçmek başka bir açıdan daha gerekli. Bugün dünyanın pek çok yerinde hizmet sektöründe istihdamın büyük önem kazanmış olduğunu düşünerek, bu sektördeki dönüşümlerin ve çoğu zaman işçi olarak görülmeyen hizmet sektörü çalışanlarının deneyimleri üzerinde durmak da önem kazanıyor. [...] Hizmet sektöründeki dönüşümler ise, özgür emek konusunun, mülkiyet ilişkilerinin ötesinde, çalışma hayatının düzenlenişiyile ne kadar yakından ilgili olduğunu gösteriyor. Burada da bu anlamda “mülksüzleşme” olgusuyla karşı karşıya olduğumuz söylenebilir Ama söz konusu olan, zaten ücretle çalışmakta olanların hakları ve sorumluluklarını belirleyen kuralların değişmesiyle ilgili bir mülksüzleşme. Bunun yanı sıra önemli olan, çalışılan kurumun özel sektör veya kamu sektörü içinde yer almasından çok, içerdiği ilişkilerin ve işleyişinin piyasa mantığına tabiyeti. [...] Bizim açımızdan bu fark, iş yeriyle amele pazarı arasındaki farka karşılık geliyor. İş arkadaşlıktan, birlikte yapılan işin içerdiği ortak sorumluluklar ve bu sorumlulukların paylaşımını tanımlayan açık veya zımni kuralların biçimlendirdiği bir çalışma ortamı, gerektiğinde kullanılıp gerekmediklerinde bırakılacak emeğin alınıp satıldığı pazardan farklı bir ortam. Bu farklılık, ekonomik ve sosyal ilişkilerinin pazar ideallerine göre değerlendirildiği günümüzde, "bürokratik", hiyerarşik", "katı" gibi kavramların içerdiği olumsuzlukla "esneklik" ve "bağımsızlık" kavramlarının olumlu tınısı arasındaki karşıtlığı çağırıştırabiliyor. Bürokratik bir şirket yapısı içindeki hiyerarşik ilişkiler ve katı kurallar, piyasa ilişkilerinin hem esneklikten kaynaklanan ekonomik etkinliği, hem de eşitsiz konum farkları içermeyen, baskıcı olmayan, özgürlüğü kısıtlamayan niteliğiyle karşılaştırılıyor ve olumlu bir gelişme olarak görülebiliyor” (Buğra, 2013:10-13).

Önemli bir nokta ise bu çalışmadaki veriler, hizmet sektörünün ayrıksı ve önemli bir kesitini oluşturan bankacılık alanıyla ilgilidir. Bu görüşmelerde hem kamu bankaları hem de özel sektöre dönüşmüş bankalar hakkında önemli ipuçları yer almaktadır. Bu çalışmadaki görüşmeler sayısal olarak sınırlılık taşımakla birlikte hem görüşülen kişilerin özelliği hem de görüşmelerin niteliği, kapsamı ve ele alınan konular açısından analiz yapmak için çok önemli olanaklar sunmaktadır.

Araştırma verileri, iki derinlemesine görüşme ile araştırmacının kendi deneyimi ve çalışma hayatındaki ayrıntılı gözlemleri üzerinden elde edilmiştir. Araştırmadaki iki derinlemesine görüşme incelenen sektör açısından oldukça temsil edicidir. Araştırma verilerinden hareketle bir yandan kişilerin kendi kurumlarıyla olan bağlarını nasıl

gördükleri, anlamlandırdıkları ve anlattıkları incelenirken, bir yandan da bütünlüklü iş öykülerine ulaşılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca çalışmadaki literatür, ayrıntılı görüşmeler ve araştırmacının deneyimi, Türkiye’de 1980’li yıllardan başlayarak günümüze doğru gelindiğinde genel olarak hizmet sektörü ve özelde ise bankacılık/finans alanında çalışan beyaz yakalı kişilerin emek süreçlerindeki dönüşümlere ilişkin önemli veriler sağlamaktadır.

Çalışmadaki niteliksel araştırma verileri temel olarak şu soruları yanıtlamayı amaçlamaktadır:

1. Görüşülen kişilerin kendi çalışma biçimlerini nasıl anlattıkları ve değerlendirdikleri,
2. Çalıştıkları kurumlarda kendi statü, rol ve konumlarını nasıl gördükleri,
3. İş süreçlerinde hangi temel sorunlarla karşılaştıkları,
4. Kendi gündelik çalışma biçimlerinin, “iş akışlarının” ne olduğu ve tüm bunları kendi bakış açılarından nasıl yorumladıkları,
5. Bütünlüklü iş öykülerini nasıl kurdukları, kendi mesleki gelişimleri açısından iş yerindeki deneyimlerini nasıl konumlandıkları,
6. Genel olarak ve çalıştıkları kurumda kendi geleceklerini nasıl gördükleri?

2.6. ÇALIŞMANIN EKONOMİK ANTROPOLOJİ ALANINA KATKISI

Yukarıda vurgulandığı gibi bu çalışma, ilk önce literatürde bu konudaki kuramsal tartışmalara ve kavramlara yer vermektedir. Dolayısıyla makro yaklaşımı öne çıkarmaktadır. Araştırmanın yukarıdaki sorulardan hareketle de çalışanların iş yerlerindeki aidiyet/mensubiyet ilişkileri, kendilerini gerçekleştirme biçimleri (varoluşları) ve öznellik biçimlerini ayrıntılı bir biçimde ele almayı amaçlamaktadır. Sonuçta makro ve mikro veriyi birarada sunma çabası taşımaktadır. Bu çalışma en nihayetinde, ekonomik antropolojinin ana konularından biri olan kurum kültürleri konusundaki tartışmalara sınırlı da olsa katkıda bulunma amacı gütmektedir.

Ayrıca bu çalışmanın ekonomik antropoloji alt disiplinine aşağıdaki yönlerde katkıda bulunulacağı düşünülmektedir:

- a. Teknoloji ve sosyo-politik etkenler nedeniyle sürekli ve hızlı bir biçimde değişen ve bir taraftan da devamlı katılımcı sayısı artan iş gücü yaşamındaki hareketliliğe dikkat çekmek,
- b. Değişen şartlara rağmen bu tür çalışma ortamlarında çalışan/çalışmak zorunda kalan kişilerin uyum, adaptasyon ya da karşı çıkma süreçlerini incelemek,
- c. Kişilerin iş yaşamındaki deneyimleri öznellik biçimleri ile kurumsal kimlik arasındaki uyum ve uyumsuzluk noktalarını tespit etmek,
- d. İş yaşamındaki “etik-emik” ve “duygusal-rasyonel” kavramları etrafında şekillenen çalışma yaşamındaki gerilimlerin, çalışanların öznellik biçimleri ve yaşamlarına olan etkilerini tespit ederek, çatışılan noktalar üzerinden muhtemel çözüm önerilerinin geliştirilmesine yardımcı olmak,
- e. Kurumların sürdürülebilirlik ve kâr maksimizasyon stratejileri ekseninde şekillenen iş ortam ve koşulları ile çalışanların iş yaşamları ve çalıştıkları kurumlardan beklentilerinin kesiştikleri ve ayrıştıkları noktaların taraflara olan etkilerini değerlendirmektir.

Son olarak hizmet sektörü çoğunluklar kadınların yer aldığı bir alan olsa da finans sektörü temelde “erkekler için bir alan” olarak gözükmektedir. Kadınları ve erkekleri içerse de temelde erkeklerin ekonomik faaliyetlerini ve etkinliklerini çağırır. Dolayısıyla cinsiyetçi bir yapı içermektedir.

Fleming de bankacılık/finans alanını bu alanda çalışan kişilerin yaptıkları işleri başarabilmek dürtüsüyle özellikle ekonomik kriz zamanlarında kişiliklerini tamamen işlerine adanarak, ekonomik sistemin sorunlarını kendi sorunları gibi görüp çalıştıkları “güçlü erkeksi çağırışmaları” olan bir sektör olarak görür:

“Örgütlü çalışma, çalışanların ihtiyatlı ve özerk olmasını gerektirir, oysa yönetici kapitalizminin hoşlanmadığı bir şeydir bu, zira giderek resmi güçlerinin ötesinde yatan niteliklere dayanır hale gelir. Bu husumeti bir yana bırakarak etrafımızdaki tahammül edilemez düzensizlikle başa çıkmak için, kişiliklerimizi tam anlamıyla kullanmak zorunda hissederiz kendimizi, işle kurulan bu yakınlığın bir sonucu olarak, birçoğumuz neoliberal kapitalizmin sorunlarına yanlış teşhis koyar, onları kendi sorunlarımız gibi görürüz.

Bunun bugün finans sektöründe ve başka sektörlerde karşımıza çıktığını görebiliriz, örneğin (genellikle güçlü erkeksi çağırışmaları olan) “başarılı bankacı” şablonunu canlandırma baskısına uymak, finans sektörünün darboğazda olduğu böyle zamanlarda giderek zorlaşmaktadır. Buna bir de, her şeyi işle ilişkilendiren bir çalışma

etiğini eklerseniz, stres depresyona dönüşür, kendini koruma duygusu tehlikeli derecede azalır; risk bağımlılık yaratır, nihilist bir hal alır” (Fleming, 2017:75).

Bankacılık/finans alanı, toplumsal cinsiyet açısından ifade etmek gerekirse; “eril tahakküm”ün daha fazla etkin olduğu ve “hegemonik erkeklik” örneklerinin görülebileceği bir yerdir. Bankacılık ise yine esas olarak kadınların çeşitli biçimlerdeki emeğine dayansa da ilk anda “erkeklerle ait” bir alan olarak görülür. Bu çalışma kadın bankacılarla yapılan görüşmeleri içermese de bu konunun önemi göz önünde bulundurulmaktadır. Bu çalışmada görüşülen kişilerden birinin kızı hâlihazırda İstanbul’da bir bankada çalışmaktadır. Ancak kendisi, araştırmacının görüşme isteğini son zamanlarda Türkiye’deki iş yaşamındaki genel güvencesizleşme ortamı ve buna bağlı kendi kişisel deneyimini paylaşmaya istekli olmaması nedeniyle geri çevirmiştir.

2.7. ÇALIŞMADA KABUL EDİLEN VARSAYIMLAR VE SINIRLAMALAR

1970’ler sonrasında üretim faktörleri ve üretim süreçlerinde yaşanan teknolojik ve sosyo-politik gelişmeler neticesinde pek çok değişim birarada yaşanmaktadır. Bu gelişmelerin odağında yer alan, hem etkileyen unsur olan hem de etkilenen tarafta yer alan serbest piyasa koşullarında hareket eden iş amaçlı organizasyonlar, çalışanlarını “üretim faktörlerinden bir tanesi” olarak görmekte “iş gücü/emek piyasası” ndan “insan kaynağı” temin etmektedir.

Antropolojik bakış açısıyla, insanın içinde yer aldığı tüm doğal ya da yapay ortamlardaki her türden davranışı, o davranışı gösteren insanın sahip olduğu kültürel örüntü ve yaşam biçimleri dikkate alınmadan tüm yukarıdaki dönüşümler değerlendirilemez. Çalışmada kabul edilen varsayımlar, bu ekseninde geliştirilmiş, antropolojinin ve ekonomik antropolojinin kuramsal yaklaşımı, yöntemsel bakış açısı ve ilkeler üzerinden hareket edilmiştir.

Çalışmada kabul edilen varsayımlar şu şekildedir:

- I. Sanayi Devrimi’nden bu yana ücretli işçilik uygulamaları çeşitlenerek yaygınlaşmakta ve her türden çalışanın dünya çapında oluşturduğu insan topluluğu, günden güne artan katılımcılarıyla sürekli büyümektedir.
- II. Çalışanların mesailerini doldurdukları her türden iş amaçlı organizasyonlar da çeşitli sebeplerle değişmekte ve bu başkalaşma da bir taraftan çalışma

yerindeki şartlar ve kurumsal kültürel ortamı etkilerken, diğer taraftan iş gören ve işverenleri de çeşitli yönlerden değişime zorlamaktadır.

- III. Değişim her ne kadar olumlu ve progresif bir kavram olarak algılansa da geçim amaçlı gerçekleştirilen insan faaliyetlerinde insanlar tarafından kimi zaman bir “istikrarsızlık” olarak kabul edilmekte, bu tür ortamlar ve iş yönetim politikaları beraberinde mali, sosyal hatta fiziksel açılardan “aşınmayı” beraberinde getirmektedir.
- IV. Finans ve ekonomik faaliyetler alanında değişimin olumlu yönlerinden birisi olarak lanse edilen kimi uygulamalar iş amaçlı organizasyonlara fayda sağlarken, iş gören tarafında bir “yıpranma” aracına dönüşebilmektedir.
- V. Günümüz iş dünyasındaki egemen anlayışlar çerçevesinde geliştirilen uygulamalar neticesinde iş yaşamında meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir dönüşümden tüm çalışan grupları (mavi/beyaz/altın yakalı) istisnasız olarak önem derecelerine göre eşit şekilde etkilenebilmektedir.
- VI. Geçmişin “işçi sınıfı” kavramı, günümüz iş dünyasında yerini daha sofistike ve soyut kavramlara (prekarya gibi) terk etmeye başlarken, içeriği ve irdelediği sorunlar büyük ölçüde ve daha geniş kapsamlarda aynı kalmaya devam etmektedir. Dolayısıyla hem bir devamlılıktan hem de büyük çaplı dönüşümlerden söz edilebilir.
- VII. “Beyaz yakalı” olarak nitelendirilen çalışan grubu, sahip olduğu kimi özellikler nedeniyle tam olarak klasik “işçi sınıfı” kategorisinde yer almıyor gözükse de günümüz sermaye odaklı dünyasında “emeğini satan” bir sınıftır ve sermaye sahiplerinin politika ve uygulamalarında diğer üretim “girdileri” ve çalışan grupları arasında herhangi bir özel/ayırt edici nitelik taşımamaktadır.
- VIII. Çalışanlar gerek iş yerlerinde (mikro) gerekse ülke/dünya çapındaki (makro) gelişme ve değişimlerin bizzat odak noktasında yer aldıklarından; yaşadıkları tüm deneyimleri kendi bakış açılarıyla değerlendirmekte ve etkilendikleri tüm süreçler karşısında kendi önlem, eylem planı ve hareket noktalarını belirlemeye çalışmaktadırlar.

Pek çok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da konunun kapsamının çok geniş olması nedeni ile bazı sınırlamalara gidilmiştir.

İlk olarak, bahsi geçen teknolojik ve sosyo-politik değişimler, esas olarak 1970'lerden başlayarak 1980 sonrası olarak ele alınmaktadır. Yapılan analizler, makro çaptaki küresel referansları ile birlikte 2018-2019 Türkiye'sinin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartlar dikkate alınarak daraltılmaktadır.

İkinci olarak çalışmanın dayandığı araştırmada, tüm sektörler ve çalışan gruplarını incelemenin olanaksız olması nedeniyle çalışma, hizmet sektörünün bankacılık/finans alanında faaliyet gösteren bankalarda çalışan kişilere yoğunlaşmaktadır.

Bankacılık/finans alanının seçilme nedeni ise, hem beyaz yakalı tabir edilen çalışan gruplarının kendine has özelliklerini barındıran "güç ve başarı" odaklı meta anlatının ve çeşitli mitlerin yaygın olduğu bir alan olması hem de son yıllardaki makro ölçekteki sosyo-ekonomik gelişmelerdeki başat sektörlerden biri olmasındandır.

Ayrıca araştırmacı lisansüstü öğrenim hayatının başından bu yana finans sektöründe faaliyet gösteren iki farklı kurumun çeşitli iş birimi ve pozisyonlarında çalışmış gelmiştir. Bu nedenle araştırmacı, ilgili sektöre has tikel durum, dinamik ve uygulamalardan haberdardır ve çalışanların olay ve durumlar karşısında gösterdikleri tutum, davranış ve refleksleri kendisi de iş hayatında deneyimleyebildiği için bu tür durumları "içeriden", yani çalışanların gözünden yorumlayabilmektedir.

Son olarak da çalışmada bankacılık alanının tercih edilmesinde hem öznel hem de nesnel ölçütler belirleyici olmuştur. Gerek başka ülkelerde gerekse Türkiye'de hizmet sektörü ve özgül olarak da bankacılık çok hızlı değişimler yaşamaktadır. Bu değişimler birçok boyutu içermektedir. Özellikle de çalışanlar açısından bakıldığında, bu süreç birçok sorunu barındırmaktadır. Bu sorunların en tipik örneklerini çalışanların işyerleriyle ve işleri ile kurdukları ilişkinin kendisinde gözlemleyebiliriz. Bu konudaki literatür ve bu çalışmanın dayandığı araştırma verileri, çalışanların deneyimlerinin daha önceki kuşaklara göre oldukça farklılaştığını göstermektedir. Kurumsal kültür, kurumsal kimlik, çalışanların işyerlerine aidiyet ve öznellik biçimlerinde belirgin dönüşümler görülmektedir. Bu çalışma iki ayrıntılı derinlemesine görüşmenin verilerinden ve araştırmacının deneyiminden, gözlemlerinden yola çıkarak bu konudaki tartışmaları sınırlı da olsa görünür kılmayı amaçlamaktadır.

2.8. DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME, ETNOGRAFİ VE OTO-ETNOGRAFİ

Bu çalışmada, niteliksel araştırma yöntemlerinden olan derinlemesine görüşme tekniği ile etnografik yöntem ve otoetnografinin olanaklarından faydalanılmıştır. Pek çok çalışmada belirtildiği gibi bu tür araştırma tasarımına başvurulmasında çalışmanın konusu, araştırma sorusu ve amaçları belirleyici olmaktadır. Niteliksel yöntem ve ayrıntılı gözlem, belli örüntülerin ortaya çıkarılmasında işlevsel olabilir. Bu tür bir yöntem ve benzeri teknikler, aynı zamanda araştırmacıların kullandıkları kavramsal çerçeve ile araştırma verileri arasındaki ilişkiyi kurmalarını kolaylaştırabilir (Atkinson ve Hammersley, 2007; Kümbetoğlu, 2005; Yıldırım-Şimşek, 2013). Bu çalışmada yönetime ilişkin literatürdeki araştırma ve tartışmalar ekseninde kalınarak ve saha çalışması verileri kapsamında tezin ana sorularına cevaplar bulunmaya çalışılmıştır.

Clifford Geertz, araştırmacıların bir olayı veya durumu anlamak için gözlemledikleri şeylerin içinde yer aldığı anlam dünyasına bakmalarının önemine işaret etmektedir. Ayrıca Geertz, yaşanan ve anlatılan şeyin deneyimleyenler tarafından her zaman aktif bir yorumlama ve anlamlandırma faaliyetinin konusu olduğunu da belirtmektedir. (Geertz, 2008 [1989] ve 2010 [1977]; Denzin, 1994; Altuntek, 2009). Bu çalışmada veriler değerlendirilirken, Geertz'in yaklaşımının büyük bir katkısı olmuştur. Yine çalışmada veriler yorumlanırken, etnografi (Altuntek, 2009; Harmanşah ve Nahya, 2016, haz.) ve son zamanlarda sosyal bilimlerde giderek daha fazla rağbet bulan oto-etnografinin olanaklarından (Adams, Jones ve Ellis, 2015) çalışmanın kapsamı ve anlatıcının iş etiği sınırlılıkları dâhilinde yararlanılmıştır. Araştırmacının kendi deneyimi ve gözlemleri ile diğer iki kişiyle yapılan ayrıntılı görüşmeler, dolayısıyla her bir “örnek olay” analizi yapılırken bu alanlardaki kuramsal birikimden (etnografik bakış açısı, özdüşünümsel etnografi ve sınırlı oto-biyografik çalışma) faydalanılmıştır.

Araştırmacı uzun bir zamandır bir kamu bankasında çalışan iki kişiyle ayrıntılı görüşmüştür. İki kişinin de çalıştıkları banka daha önce bilinen bir kamu bankasıyken, 1980 ve özellikle de 1990'lardan itibaren büyük yapısal değişimler geçirmiştir. Dolayısıyla iki kişi de giderek özel sektöre dönüşen banka çalışanları olmuşlardır. Araştırmacının kendisi de bazı açılardan kamu bankası gözükken ve kimi yönlerden ise tümüyle özel sermayeye ait sayılabilecek bir bankada çalışmaktadır.

Çalışmada vasıtasız veri toplama yollarından derinlemesine görüşme tekniği kullanılırken, tezin kapsam ve sınırlılıkları çerçevesinde belirlenen kriterler üzerinden bu örnekler seçilmiştir.

Aşağıda görülebileceği üzere derinlemesine görüşme formu soruları, derinleşmeye ve tartışmaya fırsat verebilecek biçimde, dolayısıyla tümüyle açık uçlu soruları içermektedir. Görüşülen kişinin kendisini ve deneyimlerini bizzat “kendi dilinden” kendi ifadeleriyle anlatması sağlanırken, diğer taraftan da verilen cevaplar üzerinde daha rahat yorumlamalar yapmalarının önü açılmıştır. Görüşme yapılan kişileri “test etkisi”ne maruz bırakmamak için mülakat formlarına görüşmenin ana noktaları yazılmış ve böylelikle hem görüşülen kişide bir mahremiyet ön yargısı oluşmasının önüne geçilmiş hem de görüşmede zaman daha elverişli kullanılmaya çalışılmıştır. Öte yandan araştırmacı, her biri ortalama 1 saat 15 dakika süren mülakatlarda görüşülen kişilerin bilgisi dâhilinde alınan ses kayıtlarının yanında mülakatın hemen sonrasında mülakatlardaki detayları araştırma soruları kapsamında kendi kişisel notlarına da kaydetmiştir.

Araştırmacının kendisi de yukarıda belirtildiği gibi beş yılı aşkın süredir bir bankada çalışmaktadır. Kendi deneyim ve iş hikâyelerinden de yola çıkarak saha araştırmasında derinlemesine görüşme yaptığı iki kişiyle de “ortak dil” i yakalamaya çaba sarf etmiştir. Çalışma açısından önemli bir nokta, araştırmacının görüştüğü bu iki kişiden biri aileden çok yakın biridir, diğeri ise birinci kişiyle birlikte aynı bankada uzun bir zaman çalışmış ve “aile yakını” olarak tanımlanan bir kişidir. Daha önce ifade edildiği gibi kadın görüşmecilere veya daha fazla kişiye ulaşabilmek amaçlansa da çeşitli nedenlerle bu sağlanamamıştır. Başta bir takım varsayımlarda bulunulmasına rağmen, çalışma sürecinde anlaşılır nedenlerle giderek görüşülecek kişi bulmak zorlaşmıştır. Bu da yeterli sayıda kişiyle görüşmeyi engellemiştir. Tüm bunlara karşın, çalışmada kapsamlı ve derinlikli bir literatür değerlendirmesi yapılmaya çalışılmıştır. Ayrıca görüştüğü iki kişinin anlatımları, ayrıntılı betimlemeleri ve banka deneyimlerinin toplamı oldukça önem taşımaktadır. Araştırmacı görüşme sırasında dikkatli bir dinleyici olmaya gayret etmiş ve derinlemesine görüşme formundaki sorular başta olmak üzere kritik soruları sormayı ihmal etmemiştir. Dolayısıyla sayıca sınırlı

olmasına rağmen görüşmeler hem temsil edicidir hem de analiz yapmak için çok elverişlidir.

Ayrıca çalışmada vasıtalı veri toplama yollarından sayım ve istatistikler de kullanılarak, saha araştırmasından elde edilen veri ve bulguların ne kadar temsil edici oldukları görülmeye çalışılmıştır. Kuramsal tartışmalar, iki ayrıntılı görüşmenin verileri ile birlikte değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında irdelenen soru ve sorunlara ilişkin analiz ve değerlendirmelerde bulunulurken, literatürdeki kavramlar ve tartışmalar göz önünde bulundurulmuştur.

Görüşme öncesinde, görüşülen iki kişinin doğum yeri ve tarihi, eğitimi, medeni durumu, nerelerde ve hangi pozisyonlarda çalıştığı ve ne kadar süre çalıştığı, emekli olduğu yıl hakkındaki bilgilerin yanı sıra bulunduğu hanedeki kişilerin demografik bilgileri de elde edilmiştir. Kişinin hanesinin genel ekonomik durumu veya sınıf konumu hakkında ise doğrudan sorular sorulmamıştır. Ancak görüşme sırasında eğitim durumu, konut ve araba sahipliği, tatile gidip gidememe veya gelecekle ilgili beklentileri gibi göstergelere titizlikle dikkat edilmiştir.

Derinlemesine görüşme formunda şu soruları yer verilmiştir:

1. Çalıştığınız bankaya nasıl girdiniz?
2. Aileden kişiler ve yakınlarınız sizin bu işe girmenize nasıl bakıyordu?
3. Siz o zamanlar ne düşünüyordunuz?
4. Neden bankada ve kendi bankanızda çalışmayı düşündünüz?
5. İşe ilk başladığınız günle ilgili ne hatırlıyorsunuz? (Neler sizi şaşırtmıştı? Kim karşılamıştı? Ne söylemişti ve siz ne hissetmiştiniz?)
6. O sırada bankada çalışanlar size nasıl bakıyorlardı?
7. İşin zorlukları ve kolaylıkları sizce neydi?
8. Bankanın ortamı, insan ilişkileri nasıldı? Ne hatırlıyorsunuz?
9. İşten ayrılma veya emeklilik nasıl oldu? Ne düşünmüştünüz?

10. Geriye doğru baktığınızda bankanızdaki çalışma ortamıyla ilgili sizce neler söylenebilir?

11. Bugün kendi işinizi ve bankanızı başka yerlerle karşılaştırdığınızda nasıl değerlendirirsiniz?

12. Sizce bu alanda değişen bir şey oldu mu? Neler değişti veya değişmedi?
Çocuklarınıza ne önerirsiniz?



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ

Yukarıda söz edildiği gibi bu çalışmada verilerin elde edilmesinde ve yorumlanmasında etnografik yaklaşım ve yöntem (Altuntek, 2009; Harmanşah ve Nahya, 2016, haz.) ile son zamanlarda araştırmacılar tarafından giderek daha fazla tercih edilen oto-etnografinin olanaklarından yararlanılmıştır. Bu çalışmada bir bankada çeşitli konumlarda bulunan, daha sonra da emekli olan iki kişiyle derinlemesine görüşme yapılmıştır. Aşağıda bu iki kişiyle yapılan görüşmeler ayrıntılı olarak değerlendirilecektir. Ayrıca araştırmacının kendisi de hem kamu bankası gözüken hem de çeşitli yönlerden özel sektörü temsil eden bir bankada çalışmaktadır. Dolayısıyla araştırmacının kendi deneyimi ve “kendini anlatma” biçimi de (oto-etnografik anlatısı) analize dâhil edilecektir.

3.1. ARAŞTIRMACININ “KENDİNİ ANLATMASI” VE KÜLTÜREL ANALİZ

Pek çok çalışmada anlatıldığı gibi niteliksel araştırma tekniklerinden biri olan oto-etnografi araştırmacının kendi deneyimini, kişisel anlatısını (kendini nasıl anlattığını) gündeme alır. Oto-etnografi diğer kişisel anlatı biçimlerinden (anı, mektup ve hatta günlük gibi) farklı olarak,

“Araştırmacının davranış, düşünce ve deneyimlerinin toplumun diğer üyeleriyle ilişkisi içinde yorumlanmasının ve kültürel analizin önemini vurgular” (Çelik, 2013: 1; Ayrıca bkz. Adams, Jones ve Ellis, 2015; Chang, 2008)¹.

Yine çeşitli araştırmacıların vurguladığı gibi oto-etnografi en temelde 1970 ve 80’lerden itibaren antropoloji, sosyoloji, iletişim bilimleri ve özellikle de toplumsal cinsiyet çalışmaları içinde öne çıkan “kimlik”, “öznellik biçimleri”, “deneyim ve anlatı çalışmaları” üzerine yapılmış araştırma birikimine dayanır. 1980’lerin sonuna gelindiğinde ise otoetnografi kavramı kullanılmaktadır. Dolayısıyla antropolojik veya sosyolojik analizi geliştirmek için kişisel deneyimlere ses verilmesi gerektiğini salık

¹ Otoetnografi ve antropoloji arasındaki ilişkiye dikkat çeken çok değerli çalışmalardan biri için bkz. (Okely, Judith ve Callaway, H. (Eds), 1992).

verir (Bektaş, 2016: 47; Ayrıca bkz. Adams vd. 2015; Wall, 2008). Günümüzde oto-etnografinin hem imkânlarını hem de sınırlılıklarını tartışan pek çok çalışma bulunmaktadır. Birçok araştırmacı oto-etnografiyi oldukça yaratıcı bir yazma süreci olarak görür, bazıları da çeşitli yönlerden sorgular. Bu çalışmada ise araştırma ve yazma aşamalarının tümünde oto-etnografinin imkânlarından anlatıcının iş etiği sınırlılıkları dâhilinde faydalanılmıştır. Araştırmacı kendi deneyimini önemli görmüştür. Kuramsal birikimi ve okumalarının dışında kendi yaşadıklarından ve gördüklerinden hareketle çeşitli kültürel ve toplumsal çıkarımlarda bulunmuştur. Bununla birlikte hâlihazırda ayn kurumda çalışma hayatına devam ettiği için de iş hayatı ve etiğinin getirdiği sınırlara uyum göstererek kendi deneyimlerini aktarmıştır.

3.2. ARAŞTIRMACININ DENEYİMİ, GÖRDÜKLERİ VE ANLATTIKLARI

2010 yılının Haziran ayında Isparta'daki okuluma 2. yıl işletme lisans derslerimi verip yaz tatilim için eve geldiğimde bir sürprizle karşılaşmışım: hafta içi olmasına rağmen babam evdeydi! Daha önce hafta içi hiçbir zaman babamı evde gördüğümü hatırlamıyordum. Hastalık vb. bir durum olduğu da bana söylenmemişti. Öğlen yemeğinde babama olanları sordum, kaçamak ve geçiştirici cevaplarla iş yerinden izinli olduğunu söyledi. Tabii, ben bir taraftan olanları anlamlandırmaya çalışırken diğer taraftan da nedenlerini düşünmeye çalışıyordum.

Kısa bir zaman sonra babam, eski çalıştığı şubeye değil bölge müdürlüğüne geçti ve orada devam etti. Ben de o yıl Farabi değişim programı ile İstanbul Üniversitesi'nde 1 yıl misafir öğrenci olacak, İstanbul'da ailemin yanında kalacaktım. Tüm bu olanlarla birlikte sevinç ve üzüntüyü aynı anda yaşadım. O bir yıl benim için kelimenin tam anlamıyla "sorgulama yılı" olacaktı, çünkü kendi hayal ve planlarımda seneye başarılı bir şekilde mezun olup kendi ayaklarım üzerinde bir hayat kuracaktım.

O yıllarda bir taraftan kendi okulum bir taraftan da babamın işi (evraklar vs.) uğraşırken çok fazla televizyon izlemememe rağmen bir gün televizyondaki alt yazıda babamın çalıştığı kuruma 5,000 kişi alınacağı haberini gördüm. Sorgulama yılında artık yavaş yavaş taşlar yerine oturmaya başlamıştı. Çünkü tam da o zamanlar –ne tesadüf– başka bir ile tayini çıkmıştı. Babam, işini sevdiği ve kendi planları açısından birkaç sene daha devam etmek istediği için tayini kabul etmek istiyordu. Öte yandan

yaptığı görüşmeler ve –yine ne tesadüf– benzer durumları yaşayan iş arkadaşlarından edindiği deneyimlerle, bu tayinin sadece bir “başlangıç” olduğu çünkü “sözleşmeli” olmasından dolayı 6 ayda bir tayinin tekrar çıkabileceğini öğrenmişti. Kurum yetkililerinin önerdiği çare çok basitti: “Ya tayini kabul et, ya da emekli ol”

Öte yandan Babam önce bölgede 1 yıl kadar, sonra da eski şubesinde yeniden çalışmasına devam etti. Biz, aile olarak bir taraftan bu sorgulamaları yaparken hayat da diğer bir taraftan akıyor ve şartlar babamı emekli olmaya zorluyordu. Çünkü babam, “25 yılın üzerinde” bir çalışan olduğu için –mevzuatta çalışmaya devam edebileceği yazsa da- kuruma göre artık emekli olmalıydı. Dolayısıyla, eğer çalışmaya devam etme konusunda daha fazla ısrarcı olursa muhtemelen “yaş haddi” nedeniyle hata yapmaya da devam edecekti. İyisi mi, fazla “huzursuzluk çıkarmadan” emekli olup artık kendi köşesine çekilmeliydi.

Tüm bu hengâmede ve sosyo-ekonomik altüstlerde babam, emekli olmayı kabul etti. Artık –biraz zorlanarak da olsa– kendi önüne daha rahat bakabilecekti. Bense hayal kırıklığı yaşıyordum. Çünkü seneye mezun oluyordum ve sonrasında ne yapabileceğim hakkında “ayakları yere basan” bir planım bulunmuyordu.

Babam, emekli olmasına oldu da bankasında yaşadıkları, hızla emeklilik süreci annem, ben ve kardeşimde bir kafa karışıklığı oluşturmuştu. Kurum mevzuatı açısından da birkaç sene daha çalışmaya devam edebilecekken ve bankadaki işinde her zaman başarılı bulunurken neden emekliliği hızlıca isteniyordu?

Babamın emeklilik durumu ve yaşadıklarımız hakkındaki sorgulamalarım ve kısıtlı işletmecilik bilgimle babama yapılanın bir “bankada gençleştirme operasyonu” olduğunu anlamıştım da “direnc kırma ve yıldırma yöntemleri” nin bu raddelere varacağını hiç tahmin edememiştim. Çünkü o kurum bir “anonim şirketti”. Ankara’daki genel merkeze gitmeden önce Sayıştay’a da durumumuzu anlatmak için gittiğimizde ilgili Sayıştay yetkilisi, o kurumun önceden Sayıştay denetiminde olduğunu ama artık bir anonim şirket olduğu için Sayıştay’ın herhangi bir iç ve dış sürecine müdahale edemeyeceğini anlatmıştı bize.

Zaten babamın da kurumun “anonim şirketleşme” sürecinde eski “657’li memur” yerine “sözleşmeli personel” olması da 10 yıl kadar olmuştu. Kurumun sermaye yapısı

ne olursa olsun o artık sözleşmeli bir işçi olduğu için sözleşmesinde ne yazıyorsa onu yapmak zorundaydı. Sözleşmesinde “kurum nerede görev verirse giderim” anlamında bir madde olduğu için ya gidecek ya da emekli olacaktı zaten de anonim şirketlerin “şeffaflık” ve “kamu önünde hesap verilebilirlik” ilkeleri neredeydi? Aslında Bilgi Edinme Kanununun kapsamında cevap olarak aldığımız bilgisayar ekranımızdaki boş Word dokümanı bize hem kurumun hem de babamın ne kadar da “temiz” olduğunu sembolik bir şekilde anlatıyor ya da bize “çok fazla boş işler üzerinde durmayın” mesajını veriyordu.

Öte yandan “eskilerin” “emekli olunca toplu para ile ev, araba, düğün v.s.” gibi ödeme beklentileri bizi az da olsa heyecanlandırıyordu. Sonrasında “emeklilik ikramiyesi” de hesabımıza yattı ama biz o “toplu para” ile ancak belki orta sınıf bir ikinci el araba alabilirdik. O meblağ ile İstanbul şartlarında 28 senedir devam ettiğimiz “kiracılık” durumundan kurtulup “kendi evimizde oturmamız” neredeyse imkânsızdı. Pek çok kişinin bildiği gibi çalışanların emekli oldukları zaman kredi almaları da zorlaşmaktadır. Bu açıdan emeklilik, “ev sahibi olmanın” da önünde ciddi bir engeldi. Dolayısıyla aslında babam emekli olmuş gözüксе de özlük haklarını tam olarak aldığı ve biraz olsun rahat edebileceği, hayallerindeki emekliği elde edememişti. Ama ben bu arada güç bela mezun olabilmiştim. Tek sevincimiz ve umudumuz, en azından daha fazla bir mağduriyet yaşamadan benim mezun olabilmemdi...

İşletme mezunu hevesli bir genç için “başka bir şey yapmak”, mesela en azından babası gibi bankacı olmamak ve özel sektörde “klas” bir iş sahibi olmak, en büyük hayallerdendir. Benim mezuniyet sonram da biraz böyle hayallerle süslü idi ve böyle olması da –maddi manevi açılardan- gerekli görülüyordu. Diğer taraftan akademik araştırmaları da sevdiğim ve mümkün mertebe akademide kalmak istediğim için de yüksek lisans başvurularını “kovalıyordum”.

Aslında o dönem yaşadıklarımızı anlamlandırmak için elimde yeterli bilgi birikimi ve ailem ve yakınlarımla tecrübelerinin olduğunu düşünsem de yaşananlar, hayal kırıklıkları, acı ve umutsuzluk aşıyordu. Bundan dolayı bir taraftan “rasyonel düşünmeye” gayret ederken, diğer taraftan da olup bitenler hakkında kendi iç muhasebelerimizi yapıyorduk. Bir işletmeci olarak, iş hayatı ve çalışanlara bakışımız,

genellikle “işletme” yönündedir. Oysaki bunun gibi olaylar başınıza geldiğinde yaşananları daha önce hiç düşünmediğiniz bir şekilde tecrübe edebiliyorsunuz. Bunu sosyal bilimlerin kavramlarına, bir takım olayları çözümleme biçimine tercüme edersek, hem dönüşen bankacılık sistemi ve iş hayatı hem de bizzat bunu üreten ve maruz kalan eyleyicilerin aldıkları sosyal konumlar ve roller görülebiliyordu.

Çok çeşitli kanallardan yapılan onlarca iş başvurusu, birçok mülakat, tavsiye ve öneri, hiçbirimize “işe giriş kapılarını” bir türlü açamıyordu. Öte yandan yüksek lisansımı kazandığımda “geçim derdi” olmasın diye de çalışmak zorundaydım ve bu ikisini aynı anda nasıl elde edip devamını getirebileceğimi de “nesnel olarak” kestiremiyordum. Kendimce doğru bulduğum bir yol haritam vardı ama şartlar, bir türlü bu planları uygulama imkânı vermiyordu.

Babam ise, çalıştığı yıllardaki “emekli olunca bizim yanımıza gelirsin, senin gibi adama çok ihtiyacımız var” diyen eski arkadaş ve müşterilerinin yanına gidip iş olanaklarını araştırıyordu. Fakat tüm o “mal mülk sahibi” ve babam gibi adama ihtiyacı olan adamlar, “seçim geçsin, ramazan geçsin” vb. argümanlarla babamın iş taleplerini sürekli öteliyorlardı. Babam ise zor bela bulduğu birkaç iş yerinde daha önce denk gelmediği “acımasız” şartlarda çalıştı. Emekli olduğu için SGK kaydı ve prim yatırması zaten yapılmıyordu. Dolayısıyla yılların deneyimine sahip olan babam, zaten “ucuz iş gücü” idi. Ama yine de işverenler bu “berekatli kaynağı” daha da sömürebilmenin derdindeydi. Ya elden geldiğince çalışanlarının maaşlarını sürekli bir şekilde düşük tutmaya çalışıyor ya da görev tanımını dışındaki işler ya da uzun mesai saatleriyle daha çok çalışandan daha fazla “verim” elde etme yoluna gidiyorlardı. Babam ise, elden geldiğince karşı koyuyor ama çalışmayı sevdiği için bir taraftan “iş hayatının gerçekleri” diyor bir taraftan da alternatif iş arayışlarına yöneliyordu. Kendine uygun bulduğu bir takım işler uzak mesafede olduğu ve buna rağmen yol ve yemek giderleri karşılanmadığı için doğrudan eleniyordu. “Piyasa”, adeta gündelik yaşamda ifade edildiği gibi “kurtlar, çakallarla” dolmuştu ve herkes bizimle kişisel ilişkisi ne olursa olsun ve kendini sosyal hayatta hangi kimlik ile tanımlarsa tanımlasın, çıkar noktasında oldukça “profesyonel ve pragmatist” tutumlar sergiliyorlardı.

Ben ise gittiğim mülakatların birinden nihayet olumlu bir geri dönüş almış ve hiç istemesem hatta “büyük konuşsam” da (babam çok istediği için midir bilinmez) özel bir bankaya kabul almıştım. Zaten iş ilanlarında ben hiç başvurmasam bile bankalardan teklif alıyordum. Hâl böyle iken “çok da zorlamamak lazım” diyerek iş teklifini kabul ederek işe başladım. O sırada da yüksek lisans sonuçlarını bekliyordum. İşe kabulün bir hafta sorasında yüksek lisans sonuçlarım da açıklandı. Oradan da kabul almıştım. Nihayet artık o çok merakla araştırmak istediğim “işletme antropolojisi/businessanthropology” alanında çalışabilecektim.

İşe ilk başladığım dönemlerde bu duygu ve motivasyonlar bende hâkimdi. İşe ve ortama alışmam çok da zor olmadı. Bankalar memleketteki en “profesyonel” yerler oldukları için aşağı yukarı her şey netti. Diğer taraftan kendi içinde bir saygınlık ve “iş güvencesi” barındıran kurumlardı bankalar. Gerçi babamın görece güvenli görülen bankacılıktan emeklilik sürecinden yeterince gözlem sahibi olmuştuk ama o gün için –akademik kariyerimi de düşündüğümde– bankada çalışmak yapılacak en iyi işti. Zaten burada “ilelebet” kalmaktan ziyade bir “geçiş dönemi” ni yaşadığımı düşünüyorum ve kendimce “rahatlıyordum”. Çünkü bir kere bankacılık bizde ve bende bir “yara açmıştı”. Dolayısıyla o kadar şey yaşanmamış gibi yapıp, devam etmek çok zordu. Öte yandan, “kafada geçim tasası” olması da akademik tarafıma zarar vereceğinden böyle bir tecrübeyi yaşamak, en iyi seçenek olarak karşımda duruyordu. Bir de iş yerim, okuluma yakın olduğu için en azından öğle aralarını vs. okulda değerlendirebiliyordum. Tabii görevim Karaköy’den Kartal’a çıkınca o eve ve okula yakın olabilme durumum ortadan kayboldu. Ama en azından “bir düzene” girmiştım.

Ailem benim hem iş bulmama hem de yüksek lisans kazanmama sevinmişler ve beni her iki konuda da desteklemişlerdi. Ben de kendimi her alanda “sorumluluklarımı yerini getirmiş biri” olarak hissediyordum. Dolayısıyla motivasyonum gayet yüksek, iş yerindeki durumum da gayet iyiydi.

Bununla birlikte arkadaş çevrem de benim gibiydi. Arkadaş grubumuzun hemen hepsi er ya da geç yüksek lisans ve iş durumlarını kotarmışlar hatta kimileri “erken davranıp” evlenmişlerdi bile. Dolayısıyla sosyal anlamda da pozitif ilişkiler kurabiliyordum. Böyle geçen 1,5 yılın ardından yeni kurulan bir kamu bankası için teklif aldığım da ben

bile şaşırılmışım. Konuyu ailemle özellikle de babamla görüştüğümde olumlu yaklaşıkları için teklifi derhal kabul ederek yeni bir hayata başladım. Hem yeni işyerim okuluma ve evime de yakındı. Böylelikle beni oldukça yoran “trafik çilesini” de bir nebze olsun hafifletebilirdim. Hem de öğle aralarında tek vasıta ile “okula kaçabilme” ihtimalim de vardı. Böylelikle ders ve tezime “mesai sonraları” nda da odaklanabilirdim.

Yeni iş yerimde görev icabı iş yeri avukatları ile konuşurken hem beni tecrübe etmek hem de kurumun kendine has bir özelliğini nazik bir şekilde bana anlatmak için bana kurumun hangi yapıda (kamu/özel) olduğunu sordular. Ben de “kamu sermayeli özel bir şirket” cevabını verdim çünkü babamdan bu konuda bir parça tecrübeliydim. Avukat arkadaşlar benim bu cevabımı beklemedikleri için “bu kurumda bu soruya böyle bir cevap verebilecek az sayıda insan var” diyerek beni onayladılar. Bense “kitabî olarak” bildiğim bu cevabın tam olarak “ne anlama geldiğini” daha sonra yapacağım çalışmalarla daha net kavrayacaktım.

Zaten daha önceden çalıştığım bankada da bir zaman sonra ortadan kalkan “Mesaiye kalıyor muyuz?” sorusu, yeni bir kurum olan “kamu sermayeli özel şirkette” “rutin” bir hâl almıştı. Bunu bir pazar akşamı saat 17:00’de gelen “Kurum’da kaçta olursun?” telefonuyla daha net bir şekilde “zihnime kazıdım”. Gerçi çalışmayı, işimi, “işe yarar, insanlara faydalı olmayı” seviyor, mesailerden ve gün içi yoğunluklardan şikâyet etmiyordum ama bu kadar çalışmanın, fiziksel ve ruhsal açıdan insanın sağlığını, hatta gündelik yaşamını ve sosyal ilişkilerini bozduğunu da görüyordum.

Öte yandan bu yoğun tempo içinde yüksek lisans için tez konusu bulma zamanım da gelip çatmıştı. Çok yoğun ve iş hayatındaki ilişkiler anlamında da yorucu geçen bu çalışma hayatımda aileme ve kendime de az zaman ayırabildiğim gibi akademik anlamda da daha fazla “odaklanma problemi” yaşıyordum. Şimdi bir de yüksek lisans için tez çalışmaları yapmak zorundaydım ama “hayatımın dengesini” elimde tutmakta güçlük çekiyordum.

Bununla birlikte çalışmak istediğim alan olan “işletme antropolojisi/business anthropology” için de artık daha bir eleştirel noktadaydım. Çünkü “ben bu filmi daha önce görmüş” ve masanın öbür tarafında daha önce de oturmuştum. Bütün bu

koşuşturma ne ve kimin içindi? Ben, biz ve ailem ne için savaş, kıtlık, doğal afet dönemlerinde olmadığımız hâlde neden bu kadar zor şartlar altında yaşamaya mahkûm edilmiştik? Çünkü nereye gitsek neyi denesek sonuçlar aşağı yukarı aynı çıkıyordu, etrafımızdan da benzeri hayat hikâyelerini sürekli dinliyorduk. Yani, yaşadıklarımız bize özel ya da bizden kaynaklanan sorunlar değildi. Bildiklerimden hareketle “vahşi kapitalizm” yüzyıl kadar önce çoktan can vermişti. Dolayısıyla bunca şeyin ondan kaynaklanması hele ki bizim gibi kapitalist olmayan “karma bir ekonomide” olası değildi. Bu zorbalık, zorbaca bir iş/sosyal hayat mücadelesi olsa olsa kişilerin kendi “karakter yapıları” gereği olmalıydı. Gerçi yüksek lisans derslerinde “neoliberalizm” ve “prekarya” kavramlarını görmüştüm ama bunların bizden kilometrelerce uzakta yaşayan “gelişmiş” ülkelerin problemlerini olduğunu bizim “makro sorunumuzun” ise “az gelişmişlik” olduğunu düşünüyordum. Kavramların tanımlarından, gerçekte karşılık geldiği anlamlarına nüfuz edinceye kadar bu yönde düşünmüyordum. Devletlerin ve kurumların bankalara ilişkin makroekonomik uygulamalarını bu süreçte daha net bir biçimde görebiliyordum. Dolayısıyla, işletme literatüründe sıklıkla geçen “kapitalizmin sürücüleri” kavramı düşünülürken, aslında ben bir “prekarya” idim.

Bu gerçeği tam olarak anlayana kadar ailem ve benim yaşadıklarım ekseninde “olan bitenin” sadece kuşaklar arası (sosyal devletten piyasa devletine geçiş, artan rekabet ve teknoloji v.s.) olduğunu düşünürken aslında eksikliklerimin olduğunu fark edebiliyordum. Çünkü bu, gerçeğin sadece bir parçasını açıklamaya yetiyordu. Ama Antropolojinin “holistik” bakış açısı için daha fazlası gerekliydi. Dolayısıyla merkeze “işletme”, “devlet” ve “ekonomi” yerine “insanı” koyduğumuzda tablonun rengi ve anlamı tamamen değişiyordu. Zengin ya da daha fakir ülkelerde de olan bitenin taşıdığı benzerlikler, “küresel sömürge yöntemleri” nden kaynaklanıyordu aslında. Biz ise “okuyup öğrendiklerimiz” ile bu “çarka su taşıyorduk”. Böyle olmaması için tüm kendi küçük deneyimlerim başta olmak üzere babamın emekliliğine kadar olan uzun deneyimi ve hatta kardeşimin esnek çalışma zamanı ve iş hayatındaki tecrübelerinden de yola çıkarak ve sadece insanı merkeze alarak böyle bir tez hazırlamaya karar verdim. Çünkü ben yaklaşık 6 yıldır bizzat “sahanın içindeyim” ve “katılımcı gözlem” notlarım fazlasıyla vardı. Ayrıca kendi çapımda elde ettiğim akademik birikim ve teorileri de bizzat “deneyimleme” imkânını elde etmiştim. Öte yandan

sadece benim değil benim “sosyal konumumda” bulunan yaşları ve cinsiyetleri birbirinden farklı birçok insanın hikâyesini de ya bizzat dinlemiş ya da yaşayarak şahitlik etmişim. Dolayısıyla sahadaki insanlar noktasında da bir birikimim olmuştu. Böylelikle Antropoloji’nin insan ve faaliyetlerini anlamlandırma arayışına küçük de olsa bir katkı yapmayı düşünerek bu tez çalışmasına girişmiş oldum.

3.3. BİR BABANIN GÖZÜNDEN KENDİSİNİN VE KIZININ BANKADA ÇALIŞMA DENEYİMİ

Bu çalışmanın dayandığı araştırmada derinlemesine görüşme yapılan kişilerden birinin kızı günümüzde bir bankada çalışmaktadır. Araştırmacının çabasına rağmen kendisiyle doğrudan görüşme imkânı olmamıştır. Ancak babasıyla yapılan görüşmeden, kızının bankadaki çalışma hayatına nasıl baktığını görebiliyoruz. Kendisi ile kızının çalışma koşullarını, banka çalışanı olma deneyimlerini karşılaştırmaktadır. Bu alıntının ardından derinlemesine görüşme yapılan iki kişinin kısa biyografik bilgilerine yer verilerek, görüşmeler ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

“-Kaynanam rahmetlik oldu da cenazesine gidemedim ben ya.

- Kızınız?

-Ya Adana’da yeğenim kaza yapmıştı. Arabayı şeye vurmuşlar. Eee, Seyhan sulama kanalına vurmuşlardı. 3 kişi. Üçü de komada. Kız gelmişti işte benim kız, “Baba” dedi “Abim kaza yapmış, oraya gideceğiz” dedi, “Ben uçaktan bilet ayarladım”, izin vermediler. Şimdi nasıl diyeyim ben yok bir kişi, ya onlar da haklı, yüzde yüz haklı. Adam bir serviste bir kişi var. Gittiğin zaman kalıyor, bitiyor. Eee banka bu. Adama gel git diyemezsin ki. Öbür adama gidiyorsun, eee adam kendi işini yapamıyor ki senin ek işini yapsın... İmkânsızlıklar, imkânsız. Ha bunları yaşadık, bu imkânsızlıkları. Cenaze nedir, düğün nedir bilmedik. Bak benim kızım bugün olmuş, “Baba” diyor, ... Bir gün elimden tutup beni parka mı götürdün, sinemaya mı götürdün, şeye mi götürdün”, haklı. Haksız mı yani şimdi. Haklı olarak diyor ki baba benim elimden tutup sinemaya götürmedin, parka götürmedin. “Yavrum.” diyorum, “Ben sabahınan giderken 7’de sen uyuyordun veyahut okula gitmiştin. Akşam geliyordum 11’de sen yatmıştın. Nasıl olacaktı?” diyorum. Cumartesi Pazar mesaiye kalıyorduk.

-Eee sizin kızınız da bankacı değil mi şimdi?

-Bankacı.

-Müdür, bankada müdür.

-Kendi gelebiliyor mu evine?

-Neye geliyor, telefona bakamıyor telefona, telefona... Vallahi telefona bakamıyor, arıyorum. Bazı kere isyan ediyorum, diyorum ki “Kızım.” diyorum, “Peki, ben arka sokakta kalp krizi geçirdim, o telefona bakmıyorsun, bakamıyorsun. Cevap

veremiyorsun. Ben orda hastanede yetiştir beni diyeceğim, ne olacak diyorum”, “E baba zaten ben gelene kadar sen”...

-Ya tabi şimdi, şimdi yeni yeni soruyor “Ya siz nasıl yaptınız baba?” diyor, “3 tane çocuk okuttun.” diyor. “Banka da tek tabanca çalıştın, nasıl oldu bu diyor?”, eee dedim ki işte her şeyine fedakârlıkla...”

3.4. AHMET BEY²

Ahmet Bey 1955'te Sivas'ta doğmuş. Üçü erkek olmak üzere toplam yedi kardeşlermiş. Lise eğitimini Sivas'ta tamamlamış. 1973'te, 18 yaşındayken evlenmiş. 1978 yılında Sivas Şuşehri'ndeki bir devlet bankasında çalışmaya başlamış. İşe başladıktan çok kısa bir süre sonra babasını kaybetmiş. Ahmet Bey bu bankanın zirai kredi ve icra-iflas birimlerinde toplam on üç yıl görev yapmış. 1989'da eşiyle ve çocuklarıyla birlikte İstanbul'a taşınmış. İstanbul'da ise birinde üç, ikincisinde yine on üç yıl ve üçüncüsünde altı yıl olmak üzere aynı bankanın üç ayrı şubesinde, toplam yirmi iki yıl çalışmış. Ahmet Bey, bankacılığa uzun senelerini verdiği için, bu işin toplam otuz beş yılını aldığını belirtiyor. 2013 yılında ise hem bankacılıktaki dönüşümü, dahası kurum politikasındaki değişimi hem de yorgunluğunu göz önünde bulundurarak çalıştığı bankadan kendi isteğiyle emekli olmuş. Ahmet Bey'in iki kızı da bankacılık alanında çalışıyorlar. Kızlarından biri işine devam ediyor ve biri ise yakın bir tarihte çeşitli nedenlerle işinden istifa etmiş. Oğlunun bir muhasebe bürosu bulunuyor ve orada çalışıyor. Ahmet Bey sadece emekli maaşıyla geçindiklerini ifade ediyor. Ancak daha önce bir ev alabildikleri için de yine de büyük bir sorun yaşamadıklarını anlatıyor. Görüşme sırasında son zamanlarda ailece veya tek başına hiç tatile gidemediklerine dikkat çekiyor.

3.5. CEVDET BEY³

1961'de Balıkesir'de doğan Cevdet Bey, lise eğitimini tamamladıktan sonra 1987'de Çanakkale Çimento Fabrikasında ustabaşı olarak işe başlamış. Burada beş yıl çalıştıktan sonra İstanbul'da bir devlet bankasının güvenlik sorumlusu olarak on yedi yıl görev yapmış. Ardından Bilecik'in Osmaneli ilçesindeki bir bankada memur olarak çalışmış. Bundan sonra aynı bankanın İstanbul'daki iki ayrı şubesinde toplam sekiz yıl hizmet vermiş. Cevdet Bey, çalıştığı toplam otuz yılın, yirmi beşini bir bankada

²Gerçek ismi değildir. Görüşme tarihi: 10.3.2019. Bahçelievler'de bir çayhanede görüşüldü.

³Gerçek ismi değildir. Görüşme tarihi: 10.3.2019. Evde görüşüldü.

çalışarak geçirmiş ve 2012 senesinde de emekli olmuş. Cevdet Bey emeklilik kararını almasında, çalıştığı bankanın çalışanlarına yönelik tutumunun giderek olumsuz bir biçimde değişmesini neden olarak gösteriyor. Evli olan ve iki erkek çocuğu olan Cevdet Beyin, çocuklarından biri İstanbul'daki katılım bankalarından birinde görev yapmaktadır ve aynı zamanda da yüksek lisansını tamamlamaya çalışmaktadır. Diğer oğlu ise şu anda üniversite eğitimine devam etmektedir. Oturdıkları evde kiracı olarak bulunuyorlar. Eşi ve çocuklarıyla birlikte “arada memlekete gitmek dışında” bir sosyal hayatlarının olmadığını belirtiyor.

3.6. “FİLANCA BANKA ELEMAN ALACAK DİYE HABER GELDİ”

Ahmet Bey 1978 yılında Sivas Suşehri'ndeki bir devlet bankasında çalışmaya başlamadan önce babasıyla birlikte çiftçilik yaptıklarını söylüyor. O zamanlar köyde kalmayı çok istemediğini belirtiyor. Görüşmemiz sırasında bankaya girmesinin çeşitli nedenlerinin bulunduğunu anlatıyor. Nasıl başvurduğunu ise çok ayrıntılı olarak betimliyor:

“İşte geldik, ben bu köyde kalmayacağım. O arada da bütün bankalar, mesela ... ve çağırdı. İkincisine başlayacaktım, araya bir şey girdi, başka bir tanesinin fakir bir tane, benden daha fakir bir çocuk, arkadaş vardı, dediler ki: Bunu alsak daha iyi değil mi? Senin köyde işte işin var, aşın var. Dedim ki valla arkadaşım, liseden arkadaşım Osman diye. Dedim ki onu alın. Onun benden çok ihtiyacı var. Ondan sonra, işte e, Bankası'na personel alınacak diye duyum aldım. Duyum aldıktan sonra işte Ankara'ya gittim. Ankara'da Genel Müdürlüğe dilekçe verdim. Türkiye'nin neresinde olursa olsun ben orda girmek istiyorum dedim. Tamam dediler. 77'nin sekizinci ayının yirmisinde, dün gibi hatırlıyorum, bir yazı geldi işte, Sivas'ın Çetinkaya İlçesinde imtihan var girmek ister misiniz? ... Dilekçe vermiştim ya genel müdürlüğe.

-Öyle cevap veriyorlar mıydı eskiden?

Tabi, mektupla cevap veriyorlardı.”

3.7. “BANKA İLAN VERMİŞ GAZETEYE”

Cevdet Bey ise bir bankanın elemanı olmayı çok istemesine rağmen bir takım engellerle karşılaştığını, bunun sonucunda Çanakkale Çimento Fabrikasında çalışmak durumunda kaldığını vuruluyor:

“Şimdi şöyle anlatayım. Bizim memlekette Bankası genel müdür yardımcısı bir insan vardı. Mehmet Bey. Sonradan intihar etti. O çok eleman aldı memleketten (Balıkesir, Yenice, Çanakkale'den), hısım, akrabalarını.... Ondan sonra ben de müracaat ettim. Evet. Ben de müracaat ettim. Tabii yönlendirmeye. Benim önüme bazı engeller çıktı. Bende onun akabinde Çanakkale Çimento'da vardiya usta başı

olarak göreve başladım... Zannedersem 24 yaşındaydım... Ondan sonra bu arada ben tabii gazeteleri takip ediyordum. Hem çalışıyordum, hem gazeteleri şey yapıyordum, takip ediyordum. Bankasının güvenlikçi olarak eleman aldığını gördüm.

-İlânda mı, haberde mi?

-İlânda.

-İlan vermiş gazeteye.

-Tabii, gazeteye. Başvuru yaptım. Bana 10 gün sonra bir cevap geldi. İstanbul, Mecidiyeköy'deki bölge müdürlüğünde imtihan olacaksınız diye.

-Başvuruyu dilekçe ile mi yaptın?

Dilekçe ile. O zamanlar postayla vardı. Postayla şey yaptım, gönderdim... 10 gün sonra bana bir cevap geldi. Tabii bu başvurudan kimsenin haberi yok. Annemin, babamların dâhi, kimsenin haberi yok. Ondan sonra başvuru, biz Mecidiyeköy'de, zannedersem, yani iki bin kişi falan vardı. İmtihana giren. Sorular sordular. 100 üzerinden 96 almıştım. ... İlk güvenlikçilerdeniz biz. İlk güvenlikçi imtihanına girenlerdeniz.

-O zaman taşeron gibi mi?

-Yoktu, hayır, hayır. Bankası'nın malıydık biz orada.

-657'ye sen de tabiydin?

-Tabii. 657'ye bağlıydık. Onların her türlü şeyinden, haklarından biz şey yapıyorduk, sağlanıyorduk.... Valizimi aldım, İstanbul'a geldim. Memur, güvenlikçilikte 17 sene çalıştım. Bu arada imtihana biz girdik. Memurluğumuzu kazandık. Ama o zaman Vali atıyordu. Valinin emri olmadan, içeriye geçemiyordun. ... Ondan sonra işte, bi' ara bi' boşluk oldu. Bizi, güvenlikçileri kazananların hepsini memurluğa aldılar. Bizim bir başmüfettişimiz vardı. Ben senin tayinini yapacağım dedi. E dedim. Benim şeyim var, bak çocuklarım falan var. Yok dedi, Ben seni dedi, Osmaneli'ye göndereceğim... Osmaneli'ye geçerken tabii, güvenliği bıraktım. Memur olarak geçtim.”

3.8. 1980'LERDE BANKALARDA NELER DEĞİŞTİ?

Ahmet Bey, Sivas'ta bulunduğu banka şubesinin diğer bankalardan daha erken bir tarihte, 1980'lerin başında bilgisayar sistemine geçtiğini anlatıyor. Ardından geldiği İstanbul'daki bankada ise bilgisayar sisteminin olmadığını hatırlıyor. Sivas'ta çalıştığı bankanın bilgisayara erken geçişini, o dönem buldukları şubenin pilot bölge olarak seçilmesine bağlıyor. Bunun için Hereke'de yaklaşık 15 gün bilgisayar eğitimi aldıklarını belirtiyor. 1989'a kadar bu şubede bilgisayarla çalıştıktan sonra İstanbul'a geldiğinde ise “kara düzen” diye tanımladığı, daktiloyla karşılaştıklarını ve şaşkınlık yaşadığını ifade ediyor. Ona göre otomatik telefonu ve benzeri teknolojilerin Türkiye'ye getirilmesini esas olarak Turgut Özal sağlamıştı. Görüşmesinde uzun uzun bu dönemdeki teknolojik değişime vurgu yapıyor ve bunu önemli buluyor. Ancak aynı

zamanda 1980'lerle birlikte bankalarda büyük bir tektipleşmenin yaşandığına da işaret ediyor:

“Yani o zamana kadar ... bankasının şeyi ayrıydı, hesap planı, ayrıydı, öbürünün ki de ayrıydı. Sonradan işte 80'lerde mi, yetmiş dokuz, 80'lerde herhalde ihtilalden sonra tek düzene geçildi. Bütün bankalar tek düzen hesap planına geçti. Ondan sonra işte daha sonra tek düzen dünya şeylerine uygulamaya çalıştılar, dünya bankacılığına uygulamaya çalıştılar.”

Ona göre bunun hem olumlu hem de olumsuz sonuçları vardı. Şöyle ki bu dönüşümün işleri standart hale getirdiğini ve bazı şeyleri başka bankalarla birlikte yapabilmeyi kolaylaştırdığını ama aynı zamanda da banka ortamını da olumsuz bir biçimde etkilediğini düşünüyor. Dahası 1980 ve 90'larda bankalarda tek tipleşmenin, teknolojinin daha fazla kullanılmasının ve daha sonra da banka çalışanlarının sözleşmeli sisteme geçişlerinin bir biriyle bağlantılı yaşanan durumlar olarak hikâye ediyor.

3.9. 2000'LER VE SONRASI: “ÖNCE SÖZLEŞMELİ OLDUK SONRA DA PERFORMANS SİSTEMİ GELDİ.”

Dünya'da 1980'lerde başlayıp gittikçe daha da fazla artan neoliberal ekonomi anlayışı, ülkemizde o yıllar ve sonrasında kademeli olarak uygulamaya geçilen “serbest piyasa ekonomik doktrini” ile birlikte çalışma hayatını da doğrudan etkilemiştir. Bu süreç pek çok ülkede çalışma hayatının, “sözleşmeli personel” başlığı altında ve “çeşitli ölçme ve değerlendirme araçlarının” kullanılarak “performans sistemi”ne doğru değişimini beraberinde getirmiştir. Pek çok çalışmada tüm bunlar “emeğin ve çalışma yaşamının güvencesizleşmesi” biçiminde ifade edilmektedir. Bunun eyleyiciler tarafından nasıl deneyimlendiği kritik bir önem taşımaktadır. Aşağıdaki örnek olay, geçmişte veya daha önce “önemli kurumlar” veya “kamu kurumları” olarak görülen yerlerin, nasıl “anonim şirket” hükümleriyle dönüştürüldüğünü, sektörlerarası “birleşme ve satın almalar” ile bu tür kurumların hangi biçimlerde değiştiğini yansıtmaktadır. Böyle yerlerde, söz konusu kurumların daha önceki “teamülleri”, “kurumların işleyişine ilişkin alışkanlıklar”, “kurum kültürü” ve bu kurumlarda çalışan kişilerin ilişkileri birbiriyle bağlantılı olarak büyük ölçüde farklılaşmıştır.

Cevdet Bey, çalıştığı kuruma önce güvenlik görevlisi olarak başlamıştır. Sonrasında ise “içeriye” yani memuriyete/banka finansal görevlere geçmiştir. Otuz yıla yaklaşan çalışma hayatında kendisini önce “bankanın malı” olarak tanımlarken, sonrasında ise

“dağılan bir yapının çalışanı”olarak ifade ediyor. Cevdet Bey’in anlatısı, Türkiye’de devletin daha önceki uygulamalarından (sosyal devlet politikaları da içinde olmak üzere), neoliberal politikalara geçiş hakkında önemli ipuçları sağlamaktadır. Daha önemlisi, banka çalışanlarının kurumlarıyla olan aidiyet biçimlerinin nasıl değiştiğini de göstermektedir. Aslında çalışanlar tarafından, “kurumsal kültür” ve “kurum kimliği” büyük oranda bu tür aidiyetler üzerinden inşa edilir. Ahmet Bey, kendi deneyiminden giderek bu süreci şöyle anlatıyor:

“-Şimdi, şöyle bir durum oldu. Şimdi biz nişanlandık, sözlendik, evleneceğiz, tam evleneceğimiz zaman bizi 657’ye bağlı, sözleşmeli personel yaptılar.

-Ondan önce nasıldı?

-657 ‘ydik.

-Bununla arasındaki fark neydi?

-Maaş farkı. İki kat o zaman arttı.

-Ha...

-Mesela 657’deyken ben o zamanın parasıyla 40 lira mı ne alıyorum, 50 mi şey mi ne, 40 mı ne sözleşmeliye geçtik, 115 lira almaya başladım.

-Yani o zaman bize şey sözleşmeli personele teşvik etmek için, ... bankası personelinin hepsini sözleşmeli yaptılar.

-Sözleşmenin farkı ne peki? Ne idi yani o zamanlar için?

-Maaşta vardı bi’ fark. Onun haricinde başka bir şey yoktu.

-E niye böyle yapıyor devlet o zaman. Fazla maaş vermek için mi yapıyor yani?

-İşte onu yani bilemeyeceğim. Devletin politikası öyleydi o zaman... Sözleşmeli, şimdi sözleşmeli olduğumuzda iki türlü sözleşmeli vardı. Şimdi biz 657’ye bağlı olacağımız zaman bir yanlışlık şey yapmış Ankara, bizi, sigortalı yapmış bizi sigortalı şey yaptığı zaman da bankanın ve devletin şeyinden hastanelerinden, bizim anlaşmalı olduğumuz şeylerden faydalanamıyorduk. Sigortalı, biz 6-7 ay şey falan sigortalı şey yaptık.

-SSK yani.

-SSK. Ondan sonra artık ne olduysa oldu, 657’ye bağlı sözleşmeli personel şeyi olarak bizi kadroya aldılar hepsini.

- ... Bankalar birleşti, 2001-2002. Ondan sonra bi’ sözleşme meselesi vardı galiba yine değil mi?

-Önceden oldu zaten bizim...657’ye bağlı sözleşmeli personeldik biz. 657’nin aynı haklarına sahip sözleşmeli personeldik.

-Bu sefer 657’yi çıkardılar, düz sözleşmeli personeldiniz.

-Yani, evet

-Ya da etkisi azaldı, tam bir devlet memuru statüsü olmadı.

-Olmadı.”

Ahmet Bey ise, “yeni sözleşmeli düzeninde” çalışma hayatında 657 numaralı kanundaki özlük haklarında bir eksilme durumu yaşanmadığını ve hatta bir takım iyileştirmelerle memurlara nispeten maaş farkının olduğunu söyler. Kurumun ihtiyaçları doğrultusunda personel istemeden tayin edilebilme durumuna vurgu yapıyor. Dolayısıyla bankalara ilişkin bu dönüşümü bir yandan da olanak olarak görüyor:

“-Abi tabi siz eskiden 657’ye tabiydiniz. Ben babamdan da hatırlıyorum o günleri. Bir sözleşme zamanı çıktı. O zaman neler oldu mesela? Az buçuk hatırlarsın sen.

-Şöyle bir şey, özlük hakta bir şey değişmedi. Özlük haklar bütün yine 657’ye tabi. Ama bankacılık tazminatı altında maaşlarda bir iyileştirme yaptılar, kira yardımı diye onun altında yani normal memurlardan 600-700 bin lira daha fazla alıyorduk yani.

-Ama orda, nerde olursa olsun çalışırım maddesi de var. Onu alıp seni, anonim şirket yaptığı için artık şey gibi...

-Ya orda ona itirazın yok, nereye verirlirse orada.

-Önceden öyle değildi ama yani bu kadar değildi.

-Yo, önceden de vardı, tayinin çıkıyordu ama herhangi bir şey yapmadan yapmazsan.

-Hmm...

-Ama ne diyor, bugün benim falan şubede sana ihtiyacım var, tak tayinin çıkmış, öyle 6 senede, 7-8 senede tayinin çıkacak diye bir şey yok. 6 ayda da çıkabilir.”

Söz konusu banka önce 2000’li yıllarda performans sistemine geçer ve ardından 2001-2002 yılları arasında özel sektörle veya başka kamu kuruluşlarıyla birleşme yolunu seçer. Bundan dolayı görüşülen kişiler tarafından kurum içi kültür ve insan ilişkilerinin yavaş yavaş değişmeye başladığı ifade ediliyor. Örneğin bankada ilk zamanlarda, kurumun çalışanları birbirlerini “tutarken”, yani sık sık dayanışabilirken sonraki zamanlarda çalışanlar arasındaki ilişkiler giderek hızla değişmiştir. Böylelikle kurumda kişiler, dayanışmak ve birbiriyle “insani yakın ilişkiler” kurmak yerine bazı durumlara kuşkuyla bakmaktadır.

Cevdet Bey, yaşanan bu dönüşümlerde çok yoğun çalışıldığını, arkadaşlık ilişkileri bozulmaya başlasa da özellikle 2002’ye kadar geçen zamanda, çalışma ortamının, çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olduğundan bahseder. Dolayısıyla kurumları ile olan aidiyet ilişkisinde ve “kurumsal kültürde” bir sorun yaşamadıklarına dikkat çeker:

“-Yani ben o arada bankaların birleşmesinde iki gün ben evime hiç gitmediğimi bilirim, iki gün.

-Orası anonim şirket olunca, bunlar da birleşince...

-Tabii.

-Kültür, yapı neyse işte eski hiyerarşi, eski ilişkiler...

-Hepsi, hepsi dağıldı... Performans işlemi vardı o zamanlar el altından. Gizli olarak. Müdüre performans şeyi gidiyormuş, istihbaratı.

- O zaman şeyde, insanlar birbirini tutuyordu, çalışma için bahsediyorum.

-Evet...

-Veya neyse, en azından müdür birilerini görüyor ve bir şekilde bir sahiplenme oluyor, bu adam çalışır deyince, tutuyorlar şey yapıyorlar. Genel olarak ortam iyi o zaman baktığın zaman. Veya bir güven veriyor.

-O zamanlar iyiydi.

-2001-2002 arası.”

Ahmet Bey ise sözleşme, birleşme ve performans sistemi ile birlikte artık sözleşmelerinin “bir işçi sözleşmesi” ne dönüştüğü, bununla birlikte de “mesai bitimi” değil “iş bitimi” üzerinden çalışmak zorunda kaldıklarını ve kendilerine verilen performans hedeflerini tutturamazlarsa maaşlarından kesinti yapıldığını anlatıyor:

“Performans falan var mıydı?

-Var. Vardı. 2000'den sonra performans çıktı. Ki onları yani şöyle bir şey, verilen hedefleri tutturamazsan maaştan düşüyordun.

-Maaştan mı primden mi?

-Maaştan. Mesela diyelim ki ne, eee, maaşın...

-1000 lira.

-1000 lira. Öbür ay bin lira aldın. Bu sefer hedefleri tutturamadın, 920 lira 960 lira 900 lira 800 lira...

-Şeyine göre

-Tabi, o yani verilen hedefin kaçta kaçını, yüzde seksenini tutturursan işte, 920 lira falan düşüyordun. O kadar.

-2000'lerde mi? Sözleşmeden önce mi sonra mı vardı abi performans abi?

-Sözleşmeden sonra performans çıktı. 2002'den sonra sözleşmeye geçtik biz. Daha önceden vardı bindokuzyüz... Şeyde, rahmetli Turgut Özal zamanında hükümeti döneminde sözleşme çıktı ama o sözleşmede böyle ağır şartlar yoktu. Ondan sonraki gelen sözleşme bir işçinin sözleşmesiyle bizim aramızda hiçbir fark yoktu yani. O kaç kanun diyorlar beşbinsekizyüz bilmem ney işte. Ona göre çalışıyorduk, yani özel bir

git fabrikadaki çalışan özel şey neyse o, Bi' kere o sözleşmede şu vardı, mesai bitimi yok, iş bitimi.

-Önceden atıyorum 5 7 8 olunca gidiyordun. Yani, neyse...

-Çıkıyordun, yani işin olmazsa çıkıyordun. Yine olsa da çıkamıyordun ki, şimdi adam senedini getirmiş yatırmış, onun düşüşü olacak, karşı şubeye mal edilişi olacak, nasıl olacak, hadi çık bakayım, onların o gün girilmesi lazım.

-Ay sonu var, yılsonu var.

-Ya hayır, genel merkeze o gün girmesi lazım. Hesabı, şeyi, hesabı carileri yapman lazım. Şubeler cari hesabı⁴na girmesi lazım 290'a, nasıl olacak? Onları mecbur yapıyordun yani, onları yaptığın zaman da çıkamıyordun yani. Çıkma şansın yok.”

3.10. BANKA ÇALIŞANI OLMAK NE DEMEK?

Banka bir mekân ve bir deneyim biçimi olarak görüşülen kişilerin kimliklerinin, öznellik biçimlerinin ve anlatılarının asli bir parçasıdır. Hem doğrudan bir deneyime hem de belli söylem biçimine karşılık gelir. Bununla birlikte görüşülen kişilerin anlatılarındaki banka çalışanı olmanın tanımı, kişilerin kendi deneyimlerini aktarma biçimleri olduğu kadar nesnel bazı gerçeklikleri de içinde barındırmaktadır.

Görüşülen her iki kişi de ortalama 30 yılı bulan çalışma hayatlarında genel anlamda bir memnuniyet durumunda bulduklarını, öte yandan o dönemdeki teknolojik koşullar ve bankanın iş yapma politikaları çerçevesinde oldukça fazla çalıştıklarından bahsetmektedirler. Buna karşın Ahmet Bey ve Cevdet Bey, kendilerinin iş yaşamındaki başarılarını ve “yükselmelerini” desteklemek için kurumun kendilerini çeşitli eğitim programlarına gönderdiklerini de eklemektedirler. Bundan başka “geçim problemi” ile ilişkili olarak bu kadar yoğun mesai ve yorucu iş yaşamlarına rağmen çalıştıkları işten istifa etmek istemediklerini, belirli bir yaştan sonraki emeklilik taleplerinin kurumun önceden kabul etmeyip sonra gelişen politikalar neticesinde kabul etmek durumunda kaldıklarını söylemektedirler.

⁴Şubeler Cari Hesabı (290 Numaralı Hesap): Bankacılık 'ta özellikle günlük olarak hesaplanması gereken şubelerin birbirleriyle veya genel müdürlük ile yaptıkları fon işlemlerinin kayıtlarının muhasebe defterlerinde tutulduğu bir hesaptır.

3.11. “BANKACILIK BİLEYLENMİŞ BIÇAĞIN ÜSTÜNDE YÜRÜYECEK VE AYAĞINI KESTİRMEYECEKSİN DEMEK”

Ahmet Bey, kendi çalışma hayatından çıkardığı tecrübelerde bankacı olmayı “bileylenmiş bıçağın üstünde yürüyerek ayağını kestirmemeye” benzetiyor. Yani her gün gerek müşteri gerekse iş yoğunluğu anlamında çok zor bir durumda çalışmak zorunda olduklarını belirtiyor. Bankacılık işinde sık sık karşılaştıkları sorunları ya da böyle durumlardan dolayı oluşan ailevi ve sosyal problemleri, kendi çabalarının yanı sıra bankada çalışan arkadaşlarıyla girdikleri dayanışma sonucunda çözdüklerini vurguluyor:

“-Hayatın mesailerde geçti değil mi abi?”

-Ya şeyden, maaş ödemelerinde, 5 gün 1 ile 5 arası emekli sandığının, 17 ile 28 arası Bağ-Kur, sigorta, işte onun ödemeleriydi, sabah 7’de bankayı açmak şartıyla, sabah 7’de kasayı açıyorsun, müşteriye hizmet vermek üzere... Bırak sen, kaçta gideceksin ki kasadan parayı alarsın, ondan sonra hizmete başlayasın... Bankacılık demek, bileylenmiş bıçağın üstünde yürüyeceksin, ayağını kestirmeyeceksin demek. Bilinçli olmazsan, mevzuatı bilmezsen, hata yapma oranın yüzde 90. Ben işte, eee, daha 6 aylıktım, tediye tahsilatı⁵ tanımıyordum, tediye tahsilatı tanımıyordum. Bülent Kardeşler ile bir de şey vardı, neydi, tez dedim, nettin, Burhanettin Karakuş mu neydi, bir müfettiş gelmişti, 78’de girdim. 70’ten bu yana teftiş istiyor.

-8 sene, geriye yönelik.

-Geriye dönük 8 sene... “Ben anlamam” dedi. “Bu teftişi senden alacağım”. (Masaya vurarak vurgu işareti yapıyor) Çatı katında tam 3 ay şey aradım evrak aradım, odacıylan, çatı katında... Evraklardan döküm döktük, hesabı tutturduk, adama teslim ettik, o zaman zirai krediler vardı, kontrollü zirai krediler vardı, ondan sonra eee, diğer eee, tevdiat hesapları vardı, tasarruf hesaplar vardı. “Bu genelgelerin tümünü” dedi, (masaya vurarak vurgu işareti yapıyor) “Bankacılık (masaya vurgu), zirai krediler kontrollü zirai krediler (masaya vurgu) diye tüm talimatın (masaya vurgu), tevdiat bankacılık hizmetlerinin bütün genelgelerini okuyacaksın (masaya sert vurgu), seni imtihana tabi tutacağım” (masaya sert vurgu) Gece de gidip ders çalışıyordum.

-Ne ders çalışıyordun abi?

-Genelge okuyordum... Öyle, çünkü teferruat çok. Hep o zaman bilgisayar değil ki. Mesela alacağın faiz var, akşam onların mahsubunu kesiyorsun gelirlere, onları hep elle yapıyordun. (Masaya vurgu)... Şimdiki ne bastığın zaman... Düğmeye bastığın mı beş dakika içinde şubenin kâr zararı çıkıyor. 6 ay envanter yazdığımı biliyorum, 6 ay... Envanter, sen onları bilmezsin, bütün böyle liste, ne kadar bankanın tasarruf hesabı, zirai krediler hesabı, kredi hesapları varsa onları daktiloyla hepsini tek bakiye üzerinden döktürüyordum, tutturuyordum bir mizanla... Ondan sonra daktilo yok bir şey yok doğru dürüst Facit⁶ yoktu ya, FacitFacit. Elle topluyorduk... Şubede 3 tane Facit var, kime düşecek? 150 pare köy vardı. 150 pare köye hububat tahsili şeyi

⁵Bankacılıkta şubeden yapılan kasa işlemlerine verilen ad.

⁶Eski bir mekanik hesap makinesi

veriyordun, şey için, ekim için, para ödüyordun, destek için, kredi ödüyordu. Onları alıyorlardı, mesela tohum ekerkene onları alıyorlardı, düşün, onların faizi var. 6 ay faiz veriyorduk. Mübalağasız 6 ay. 3.ayda zaten şeydi, eee, hesap kapama 3. aydaydı. 1.ayda değil de şimdiki gibi. 3.ayda Mali Yıl'dı. Mart ayında... Türkan denen bir arkadaş vardı, kulakları çınlasın o çok değerli bir bayandı, o zaman o yetkiliydi. Gece gündüz bankacılığı bana öğretti. Mahsup nasıl kesilir, hesaplar nasıl tutturulur, döküm nasıl yapılır, her şeyi elle, öyle klasik, her şey klasikti... Akşama kadar nefes alamıyorduk ya... Hayatta ben kasamı kilitlediğimi bilmiyorum. Tabi ben kasamın anahtarını çevirdiğimi bilmiyorum. O kadar birbirimize güven vardı. Zaten güven olmazsa işi yürütemezsin. Mesela ben rahmetlik Şahin...Biz hayatımızda, ben onun şifresiyle çalışıyordum, o benim şifrele çalışıyordu ya, mesela ben şeydeyim, izindeydim, "Temel şifreyi söyle" diyordu, izinde olduğum hâlde ben benim şifreyle bilgisayarda çalışıyordu... Vermek suç bak.

-Biliyorum, onu diyeceğim de...

-Kesinlikle,

-Adam girdiği an gider o.

-Kesinlikle. Çünkü o senin şifren. Kesinlikle suç. Ama o kadar güven. Yani şimdi şöyle bir şey var, hayat da öyle. Yani ben buradan araba çarpacak bana, şey edecek diye işe giderken araba çarpacak, öyleyse gitme evde otur o zaman, hayatın her şeyinde risk yok mu? Hayatta... Yolda giderken araba gelir, vurur. Her yerde risk var. Ama işte o samimiyeti, o güveni sağlamak önemli. O güven yok şimdi

-Eskiden daha mı vardı diyorsun yani. Bu klasik olarak değil abi, ben de belirli şeyler görüyorum da....

-Tabi, tabii ki, eskiden, bizim vezneci, bir hastası olurdu, anahtarı atardı giderdi, kim, hangisi olursa olsun, girerdi ana vezneye ya ana vezneye. Biz de müdür muaviniymiş, şeymiş... Hemen girerdi. Gülcan, Gülcan Hanım kaç sefer, adam ne edecek ya, hastası var, çocuğu hasta haneye götürmüşler, ne olacak, ana vezne kapanacak mı? Eee, kalıyordu o. Onu şimdi dur, ben hesap edeyim, kasa çıkart, şubede hesap ede ede adamın, ama hata değil mi hata. O hata. Çünkü ya aha orada gittiye para? Veyahut sen götürdüysen?

-Ama şey biliyor muydu? Müdürü, yöneticisi, müdür muavini...

-Tabi tabi ya, tabi biliyordu... Yoksa 35 sene çalışılır mı ya orda, o yoğunlukta 35 sene çalışılır mı? Düşün yani, memnun olmasan, o işinden memnun olmasan 35 sene orada, (dışarıdan gelen bir beyefendiye ve aleykümselam) o şekilde çalışılır mı ya?... Ben sana ne diyorum, ben memnun olmasaydım, o kurumun içinde öyle olmasaydı, ben çalışmazdım ki 35 sene ya. 35 sene çalışmanın imkânı yoktu. Yani düşün, yani bir kişi, sen bir yerde çalışıyorsun. Eğer yöneticisinden, eee, işinden memnun değilsen bekler misin orayı?... Bizim nesil, bir işe başladığı zaman, sonuna kadar, iyi veya kötü, yahu hayatında, şu anda senin hayatında her şeyin aynı mı oluyor, e hastalığın da oluyor, e tabi ki burada da yani bazı sıkıntılar var, bazı sıkıntılar oluyor, mesela tek düzen hesaplardan şeye geçmek için... Ne kadar sıkıntılar çektik biz. Çekmedik mi, çektik. Ama Coşkun Bey zamanında, mesela ben öyle şeyler hatırlıyorum ki şimdi, 14 seneliktim ben yükselme imtihanına giremedim ya... Yapılandırma, yapılandırma, yapılandırma, yapılandırma işte bankacıya yeni, tek düzen hesabı, tek muhasebeye geçmek, bilmem bir şeyler, tek düzen hesabını bütün bankalarda aynı plan hesap planına geçmek... Ben ne diyorum sana, bankacılık demek, bileylemiş bıçağın

üstünde yürümek. Hünerin varsa o bıçağa kestirmeyeceksin ayağı. Çünkü bak, bankaya okumuşu geliyor, cahili geliyor, delisi geliyor, zengini geliyor, bürokratu geliyor, herkes geliyor, bunlarla muhatapsın. Bilmezsen, bilmezsen bankacılık mevzuatını, tökezler kalırsın. Evvelden bizde şeyler vardı. Gizliyeten gelip, müşteri temsilcileri vardı, sivil. Gelir sana hiç olmaz bir soruyu sorar. İşte der ki “Ticaret transferleriniz kaç lira, kaç dolar, kaç doların üstü hazineye düşüyor, kaç doların şeyi?” ... Sen yapacağından değil de, alttan alta şey yapar, cevap veremezsen eksiyi yerleştirir şubeye. Bir ay sonra bir daha yazı gelir (mükerreren masaya vuruyor). Kim bu adam, çıkartın bunu. Bu cevapları veremeyen memur kim. Bi’ de onu araştırırdık. İşte denetim olacak. Denetimsiz hiçbir şey yürümez... Şimdi yeğenim biz bak, bilgisayar kursuna gittik sertifika almak için, 3 ay, Bakırköy Ticaret Lisesi’ne, akşam mesaiden sonra (masaya vuruyor) Bakırköy ticaret lisesine gidiyorduk bilgisayar bağlantıları, bilgisayar ağları bilmem ne... Onu da 3 ay orda şey aldık. Ondan sonra imtihana tabi tuttular, imtihanda geçenlere de sertifika verdiler. Mesela sen şimdi bankacılık yapıyorsan, aile hukukunu, miras kanununu bilmezsen o bankacılığı yapamazsın. Aile hukukuyla miras kanununu bilmediğin orada yapamazsın. Geldi adam. Dedi ya babamdan bir trilyon lira kalmış, öde. Nasıl ödeyeceksin?... Sen tutarsan onun hissesini ayrı verirsen ondan sonra hapı yutarsın işte. Onu, onu da hukuk biz aşağı yukarı (yuvarlayarak) ... Otelinde aile hukukunda...Üniversitesi’nden profesör geliyordu, aşağı yukarı kaç ay, bir ay kursa gittik biz orda, aile hukuku.

-Bir ay?

-Tabi sen pilot bölgede zamanında bilgisayar öğrenince, kalifiye adam, bırakmamışlar.

-Bırakmadı değil de, iyi şeydik, iyi semer vuruyorlardı yani...

-En aşağı 300 (fiş kesiyorduk). 300 tane. 3 kişiydik orada bak

-Günde 300 tane adama iş yapıyordun yani, Türkçesi.E, yardımcı falan yok muydu yanında?

-Şube kaç kişi norm kadro, 21 kişi kadro, 19 kişiyle çalışır ama 22 kişiyle çalışmazdı... Sonra zaten bizim düzen bozuldu. Ben bi’ kere taktım kafaya. İki sefer emeklilik dilekçesi verdim. İkisinde de genel müdürlükten devam geldi.

-Peki ya abi hiç kaygı oldu mu? Allah muhafaza beni atarlar, başıma bir şey gelir.

-Valla güvenim tamdı.

-Bankaya mı kendine mi?

-Kendime.

-Tatile gidiyor muydun?

-Yok ya ne tatili ya. Tatil nerde ya, izin alabiliyor muyduk izin... En sonunda bize mesela genel müdürlükten yazı geldi. Derhal falan kişinin izne çıkartılması diye.

-Vermediler izin. Ya mesai arkadaşım, mesai arkadaşım Şahin ya...Onun cenazesine bırakmıyorlardı ya...

-Kaynanam rahmetlik oldu da cenazesine gidemedim ben ya... Adana’da yeğenim kaza yapmıştı. Arabayı şeye vurmuşlar. Eee, Seyhan sulama kanalına vurmuşlardı. 3 kişi. 3ü de komada. Kız gelmişti işte benim kız, “Baba” dedi “Abim kaza yapmış, oraya gideceğiz” dedi, “Ben uçaktan bilet ayarladım”, izin vermediler. Şimdi nasıl

diyeyim ben yok bir kişi, ya onlar da haklı, yüzde yüz haklı. Adam bir serviste bir kişi var. Gittiğin zaman kalıyor, bitiyor. E banka bu. Adama gel git diyemezsin ki. Öbür adama gidiyorsun, e adam kendi işini yapamıyor ki senin ek işini yapsın... İmkânsızlıklar, imkânsız. Ha bunları yaşadık, bu imkânsızlıkları. Cenaze nedir, düğün nedir bilmedik...”

3.9. “ÇOK İYİ BİR ARKADAŞLIK VARDI. HADDİNDEN FAZLA... ARKADAŞLAR ARASINDA SANKİ BİR AİLE İDİK.”

Cevdet Bey ise, iş hayatındaki yoğun tempo ile birlikte bankalar arasındaki birleşme (finansal ortaklık) olmadan önce “arkadaşlık kültürü” ile sorunları kolayca aştıklarından ve böylelikle birbirlerine her anlamda destek olduklarından bahsetmektedir. İş hayatındaki karşılıklı güven ortamı ve çalışanı kollama mekanizmaları ile birlikte bankacılığın çalıştığı her kademesinde kendini bir ailenin mensubu olarak hissettiğini anlatmaktadır:

“-Ooo çok iyiydik ya. Yani o zamanki şeylik, arkadaşlık, yani bir abi kardeşlik. Müdürlerde falan büyüklük falan hiç yoktu. Abi kardeş sen nasılsan aynı öyleydik çalışanlar arasında. Mesela atıyorum ben Laleli Şubesine bi’ şubesine bi’ gittim, orada bir arkadaş hasta oldu, hep beraber biz mesaiden sonra ziyaretine giderdik, hep beraber. Mesela bi’ düğün mü olacak hep beraber biz giderdik. Bağlılık vardı birbirlerine arkadaşlık şeyi vardı, ruhu vardı. Yani, çalışanlar arasında bir aile ve arkadaşlık birliği vardı. Şimdi ben onu ben hiç göremiyorum şimdi... O zamanlar bizim şeyde, bankada yani hiç bir ayrımcılık olmuyordu. Ben o zamanları söylüyorum. Şimdikiyi bilemem. Hiçbir şey (kötü bir şey) olmadı. Ha o arada Osmaneli’nde şeydeyken, bu Kemal Derviş zamanında bankaları küçültme işlemine başladılar. Küçültme işlemine başlanınca bankalardaki fazla elemanları başka bir kurumlara şey yapacaklardı. O arada beni de başka bir kuruma atamışlar. Bizim şeyin müdürün falan hiç kimsenin haberi yokken...”

- Sence ilişkileriniz ne zaman bozuldu veya nasıl oldu?

-Valla ne zaman bozuldu. Bu bankaların birleşmesinden sonra... Eski... Bankalılar yine birbirini tutuyorlardı. Ondan sonra bu... Bankası, ... Bank, ... Bankaları falan hepsi böyle kamu bankaları iç içe olduğu zaman, zamandan sonra tabi... Şeyin içinde bir organizasyonda bir şeyler oldu... Tabi bu arada ...’dan bize gelenlerin çoğu mesela iki üst unvanla bize geldiler. Burada da bir kopukluk oldu... O zamandan beri benim şey yaptığım bu, gördüğüm... E, bankada ben normal olarak çalışıyordum. Tabi Temel abinin de söylediği gibi biz 3 kişiydik havale servisinde. Üç kişi en az en az fiş kestiğimiz gün 250’den aşağı hiç inmiyordu. Tabi... Adam başı 250’den aşağı havale olarak... Şimdi bu arada, hem iş yapıyorum, hem orada karşıdaki adam bir sürü şeyleri izah ediyorsun, onu yaparken ufak tefek hatalar da oluyordu, olur... Vallahi şimdi bizim zamanımızda çok iyi bir arkadaşlık vardı. Haddinden fazla. Biraz önce de söylediğim gibi, arkadaşlar şeyinde arasında sanki bir aile idik. Çünkü niye dersin, evden 8’de sen bir çıkıyordun, atıyorum, 7’de, gece akşam 10’a kadar hep beraberdin, orada da bir aile olmuştuk. Her türlü sorunları biliyorduk, sorunları çözmeye dair şey yapıyorduk, uğraşıyorduk. O zamanki yapı çok farklıydı. Şimdi ben göremiyorum öyle bir yapıyı...”

3.10. BEYEFENDİ OLMAK VE “SAYGINLIK”

Ahmet Bey, bankacılığın toplum içinde “saygın” bir meslek olarak görüldüğünü ve gerek bankacıların toplumdaki bu saygın konumu gerekse de bankacıların kendilerine gelen kişilerle (müşterilerle) iletişim kurarken kullandıkları üslup ve hitap şekillerinin bir kültür hâline gelerek bankacılara bir toplumsal saygınlık ve özsaygı kazandırdığını ifade eder. Bununla birlikte özellikle büyükşehirlerdeki yoğun şubelerde bu “saygın üslubun” ister istemez kaybolduğunu/kaybolmak durumunda kaldığını da ekler. Ayrıca teknolojik gelişmelerle şubelerde azalan yoğunluğa rağmen –kurumun saygınlığı devam etse dahi– şube çalışanlarının müşterilerine karşı eski saygın üslup ve beden dillerini daha az kullandıkları ve kurumun emektarları olan emekli personele de –kendi neslinin kurum kültüründen öğrendikleri- gereken nezaket ve ilgilenmenin yapılmadığından yakınır:

“...Eskiden, taşrada, çok mükemmeldi yani. Bir saygınlığın vardı. Şeye, çarşıya çıktığın zaman, herkesle selamlaşıyordun, onlar seninle selamlaşıyordu. O kadar hoşsohbet o kadar muhabbet vardı ki müşteriyle yani, halkla o kadar güzel bir diyalogun vardı ki... Şimdi nefes alamıyorsun ki. Bir arkadaşın geliyor, 10 dakika arkadaşınla orada görüşemiyorsun.

-Burada, yani İstanbul’daki bankada öyle saygınlık yok muydu?

-Orası kadar değil. Niye, burada, yok saygılı, bura... Ki çok saygılı, ben her şeyde “teşekkür ederim beyefendi” beyefendi diye hitap ederlerdi orada, orası samimi olduğu için, beyefendi diye hitap etmezlerdi, Temel, Hasan, Hüseyin... Neyse, öyle hitap ederlerdi. Burada “Teşekkür ederim beyefendi” diyorlardı o ayrı konu ama orada öyle bir şey ki, o müşteriye zaman ayıracak, onu hoşnut edecek zamanı bulamıyordun. Şimdi seninle tanışabilmek için, müşteri olarak geldin bankaya, seninle o kadar yani 10 dakika seninle ilgilenecek kadar zaman yoktu ki. Arkada bar bar bağıyordu. Sabahlan gidiyorduk, bin kişi şeyden sıra almış, monitörden, bin kişi. .. Tabi şimdi bin kişi almış. E şimdi açıyorsun, bin kişi var önünde... İki tane ekran var. Bilgisayar ekranı. İki tane ekran. 400-400 yapsa 800... Bir de hani o zaman dedim ya o zaman bankalar, banka demek bambaşka bir şeydi. İtibarı çoktu. Bankaların itibarı hangi banka olursa olsun itibarları çoktu. Hele ki kamu bankalarının... Daha itibarlıydı, revaçtaydı ... Bankası’nı seçmemekte hata yaptım. İşte bir hata orda. Yoksa Allah’a şükür, benim 3 çocuğum var, 3’ünü de bu bankadan aldığım maaşla, 3’ü de üniversite mezunu, 3’ü de okudu, 3’ü de iş sahibi. İşte hep buradan kazandığımla, Allah’ıma bin şükürler olsun buradan kazandığımla, yoksa babadan bize bir şey gelmedi... Bu kadar vefasız mı yani bu, kurum vefasız değil, kuruma ne diyeceksin, kurum, aynı kurum, aynı saygınlığını devam ettiriyor şu anda yine, yani şu anda eee, her zaman, hiçbir zaman ben 35 sene çalıştım 35 sene birinciliği hiçbir zaman elden bırakmamıştır. Hiçbir zaman birinciliği, yüzde, müşteri memnuniyeti yüzde 89, 90, 78’e düşmemiştir, Bireysel’de. Ticari’de yoktu. Ticari bize gelmiyordu ki. Hep devletin hamallığını biz yaptığımız için, ticarete bize kimse gelmiyordu ki, bireyselde amma müşteri memnuniyeti hiçbir zaman yüzde 89’lardan ben düştüğünü hatırlamıyorum, düşse

zaten hemen sorgularlardı niye o müşteri memnuniyeti bu şubede düşmüştür diye. O kadar kalabalık olduğu halde yine. Şimdi bi' git bak bakalım anket yap müşteri memnuniyeti ne olmuş? Ya hepsini vermişler ATM'ye bak. Her şey ATM'de. Maaşını da ATM'den çekiyor, eee, tapu harcını da ATM'den yatırıyor, Bağ-Kur'unu da ATM'den yatırıyor. Yine de iş yürümüyor nasıl oluyor?... Akşama kadar nefes alamıyorduk ya. E şimdikiler öyle değil gidiyorsun. Ya, bir de samimiyet yok, ben şimdi çalıştığım zaman, bir emekli memurum gelecek benim karşıma, ben onun çayını söylemeyeceğim, onun işini yapmayacağım, o 30 senesini oraya vermiş veyahut 25 senesini oraya vermiş o, ben ona, ya ben ona, bana hizmet vermiş zamanında ben de ona vereceğim. E, şimdikiler öyle değil ki kardeşim, gidiyorsun, suratına bakmıyorlar ya. Suratına bakmıyorlar.”

Cevdet Bey ise saygınlığı eski ve yeni çalışanlar arasındaki ilişkiler temelinde anlatır. Ona göre saygınlık, -emekli veyahut görevli fark etmez- çalışanlar arasında kurumsal kültürün oluşturduğu arkadaşlık bağlarına hürmeten birbirine elinden geldiğince her konuda yardımcı olabilmektir:

“-Yani, çalışanlar arasında çok iyi bir bağlılık vardı. Şimdi ben şunu söyleyeyim. Şimdi ben ... Bankası'na bir gidiyorum. Çalışandan mesela, şeyimi alıyorum sıramı, bana geldiği zaman diyorum ki “Ben emekliyim”, “Şu şu, şu işim var”, benden havale ücreti almaya kalkıyorlar. Ama ... Bankası'nın Genel Müdürlüğü'nün bi' genel şeyine göre, eski personelden hiçbir ücret alınmayacak diye bir şey var. Aylık bir norm var, o norma kadar hiçbir ücret alınmayacak diye bir genelgesi var. A bunları yeni personel, eleman anlamadığı veya okumadığı için, ondan sonra ben itiraz ediyorum. Gerekirse şeye kadar çıkıyoruz, müdüre kadar. Veyahut şeye kadar. Orada onları düzeltiyoruz.

-O zamanlar, eskiden, sizde var mıydı öyle? Sen de... Sana adam geldi. Ben eski personelim, şuyum, buyum...

-Vardı... Şimdi biz onlara öncelik şey yapıyorduk, veriyorduk. Hatta o arkadaşımıza çay bile ikram eder, hatta eğer, şeyde İstanbul'da bir işi varsa ona yardımcı oluyorduk biz. Yani, biz şube olarak yapıyorduk. Mesela diyelim ki bir hastane işi var, varsa bizim arkadaşların arasında bir tanıdık, onu öyle yönlendirme yapıyorduk.

-Mesela şu hastaneye git, buraya git, şuraya git...

-Şurada şu arkadaş var, burada bu arkadaş var diye. Ama şimdi hiç kimse, şey yapmıyor millet, yani bilemeyeceğim, ya iş yükü mü ağır veya şimdiki gençlikte mi var bir şey sorun, onlardan dolayı tam olarak bir şey söyleyemeyeceğim...”

3.11. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN SONUÇLARI

“Türkiye’de 1980’de başlayan küresel entegrasyon ve liberalizasyon 1990’larda yavaşladıktan sonra 2000’lerde daha hız kazandı. Bu dönemde ekonomi büyüdü, toplam zenginlik arttı ancak hem bu zenginliğin paylaşımında, hem de refahın oluşturulmasında çok ciddi sorunlar ortaya çıkmaya başladı. [...] Türkiye’de son 30 yılda tabakaların daha fazla belirginleşmeye ve toplumsal yapının diğer unsurlarını da daha fazla etkilemeye başladığını görmekteyiz. Bunda ekonominin ve devletin geçirdiği büyük dönüşümlerin ve küresel sisteme entegrasyon çabalarının etkili olduğu söylenebilir. [...] Bu dönemde özellikle kentleşmede yaşanan dönüşümler, hizmet sektörünün yükselişi, bilgi

ekonomisinin gelişimi ve ekonominin finansallaşması gibi etkenlerden ötürü makro düzeyde sınıfsal şemalar çok değişmediği halde, her bir tabakanın kendi içindeki kombinasyonu ciddi biçimde farklılaştı. Bu değişimlere bağlı olarak geniş işçi sınıfı ve orta sınıf içinden değişik özellikler ve yönelimler gösteren katmanlar türedi. Bu katmanlar arasında sınıf altı, prekarya, bilgi işçileri, yeni orta sınıf, küresel yönetici sınıf gibi toplumsal, iktisadi ve siyasi yaşamı yakından etkileyen katmanlar bulunmaktadır” (Sunar, 2016:ix-x).

Bu araştırmadaki iki kişi de banka çalışanı olarak deneyimlerini anlatırken çok uzak bir geçmişi anlatıyor gibiler. Oysa görüşülen kişilerin anlattıkları zaman dilimi ile günümüz arasında büyük bir fark da bulunmamaktadır. Bunun temel nedenlerinden biri kendi çalışma hayatlarında ve bankacılık alanında çok belirgin değişimlere tanıklık etmeleridir.

Görüşülen kişiler, aslında kendileri bizzat farkında olmasalar da yukarıdaki alıntıda Sunar’ın bahsettiği Türkiye’nin 1980’ler sonrası yaşadığı makro ve mikro dönüşümleri deneyimlemişlerdir. Kişilerin paylaştıkları deneyimlerinden ortalama işe başladıkları yıl olan 1980’lerden ortalama olarak işten ayrıldıkları yıl olan 2010’a kadar geçen süre içerisinde yaşanan makro ve mikro ekonomik ve sosyal gelişmelerin, çalıştıkları kurum ile kendi iş ve sosyal hayatlarına olan etkilerini kimi kez doğrudan bazen de dolaylı olarak aktarmaktadırlar. Bu dönüşümlerden makro alanlardaki iktisadi (bankacılığa olan rağbet ve toplumsal saygınlık), teknolojik (hesap makinesi, daktilo ve bilgisayar) ve mikro alanlardaki güvencesizleşme (657’den sözleşmeli personel olmaya) ve prekaryalaşma (emeklilik süreçleri ve ekonomik zayıflama) belirgin bir şekilde görülmektedir. Kişilerin emeklilik süreçlerine giden iş deneyimlerini Bora’nın (2010) “mavileşen beyaz yakalılar” olarak adlandırdığı iş hayatı dönüşüm süreci ya da genel olarak prekaryalaşma şeklinde de okuyabilmek mümkündür.

Bankacılık mesleğinin o yıllardan bu güne toplum içinde pek fazla değişikliğe uğramayan saygınlık algısı, kişilerin bu kurumlarda olan çalışma isteğini bilindiği gibi artırma gelmiştir. Bununla birlikte 1980’ler gibi ülkemizde neoliberal piyasa doktrininin uygulamaya konulması ve buna bağlı olarak da devletçi ekonomi politikalarının (kamu yapısının) yavaş yavaş yerini serbest piyasa ilişkilerine bırakıyor olmasının etkisini de görüşülen kişilerin anlatılarından çıkarımlayabilmemiz mümkündür. Şöyle ki, kişilerin aktardıklarının en bariz olanlarından yola çıkarsak; işe başlarken 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na bağlı olarak çalışan kişiler, sonrasında sözleşmeli personel ve

performans sistemi uygulamaları neticesinde serbest piyasanın bir meta olarak kabul ettiği anonim şirketleşme süreçlerine girerek “yeni bir çalışma kültürü ve meslek kimliğine” geçiş yapmak durumunda kalmışlardır.

Ayrıca çalıştıkları banka, anonim şirket statüsü ile birlikte dönemin ekonomik konjonktür ve politikaları neticesinde tasfiye olmuş durumda bulunan başka bir banka ile birleşmek zorunda kaldığından; bu birleşme sonrasında kurum kültürü ve çalışan ilişkileri de kökten dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşümlerin yanında dönemin makroekonomipolitikası olan özelleştirmeler, kamusal küçülmeler de çalışanlar arası ilişkiler ve kurumsal aidiyette değişimlere sebep olmuştur.

Tüm bunlarla birlikte kişilerin işe başladıkları yıldan emekli oldukları yıla kadar gelişen bilgi-iletişim teknolojileri, kişilerin çalışma hayat ve ilişkilerinde olumsuz bir etki oluşturmamış hatta onların eğitim ve kariyer gelişimlerine önemli katkılar sağlamıştır. Öte yandan teknoloji ve kurumsal politikalar, kişilerin iş yaşamlarındaki mesai kavramını da değiştirmiştir. Şöyle ki, işler artık her ne kadar bilgisayarlar vasıtasıyla daha hızlı ve insanları daha az yorar bir şekilde yapılıyor olsa da performans sistemi sayesinde bilgisayarlarda çalışanların ne kadar “fiş kestiği” yani işlem yaptığının ölçülebiliyor oluşu ve bunun bir “ hedef/gerçekleşme metodu üzerinden ödül/ceza yöntemiyle” değerlendirilmesi, başta “mesai bitimi”nin “iş bitimi” ne ve ardından da hedeflerini gerçekleştiremeyen personelin o nispette maaş kaybı yaşamasına neden olmuştur.

Gelişen teknoloji ve bununla birlikte kişilerin aldıkları eğitimler her ne kadar onların mesleki alanda ilerlemelerine katkı sağlıyor gibi görünse de artan iş sürati ve yapılmak zorunda kalınan performans hedefleri, kişilerin hem gün içi yoğunluklarının hem de fazla mesai saatlerinin artmasının da bir nedeni olmuştur. Bu sürat ve artan mesai yoğunluğu o boyutlara gelmiştir ki, kişilerin her türlü (resmî, cenaze, düğün v.b.) yasal izin talepleri, yöneticileri tarafından reddedilmiştir. Buna rağmen kişiler, bu durumu ilk başlarda anlayışla ve içselleştirerek karşılamakta ve şartlardan dolayı başka bir yolun mümkün olmadığını düşünmektedirler. Bu durumu Fleming’in (2017) “Ben, İş Fonksiyonu” olarak adlandırdığı gelişen teknoloji ve oluşan sosyo-ekonomik yapılar sonrası kişilerin işlerini kendileri gibi sahiplenmelerinin başka bir versiyonu olarak da

görebiliriz. Sonrasında gerek kişilerin yaşlarının ilerlemesi ve gerekse de kendi planları neticesinde emekli olma talepleri de ya reddedilmiş ya da kendi planlarının haricinde bir tarihe ertelenmiş ya da öncesi bir tarihte istemeden emekli olmak durumunda bırakılmışlardır.

Kişilerin ortalama 30 yılı bulan banka çalışma hayatı deneyimlerinde aktardıkları ortak konu, çalıştıkları yerde oluşan arkadaşlık ortamı ve bunun kişilere aşıladığı güven, aidiyet, samimiyet ve aile olma duygusudur. Kişiler uzunca yıllar boyunca bu motivasyona sahip olarak çalışmışlar ve kurumsal ailenin bir parçası olduklarına inanarak hareket etmişlerdir. Bu duygu ve düşünceler, kişilerin görevli ya da emekli tüm iş arkadaşlarına bir ailede yaşlı, küçük ve büyüklere nasıl davranılıyorsa o şekilde davranmalarını ve kendilerine o şekilde davranılmasını beklemeleri neticesini vermiştir. Bu çalışma, kişilerin meslek hayatlarındaki özgün deneyimlerini aktarması nedeniyle -Bourdieu'dan esinlenerek- bankacı kimliğine sahip aile üyeleri arasındaki “meslekî habitus” un 1980’lerden günümüze nasıl dönüştüğü hakkında ipuçları da taşımaktadır (Bourdieu ve Wacquant, 2014).

Kurumun yıllar içinde geçirdiği dönüşümlerin bir sonucu olarak kurum içi bu aile aidiyet duygusu da zaman içinde çalışanlar arasında aşınmış ve hatta –kişilerin kendi gözlem ve deneyimlerinden aktardıkları üzerinden– yeni çalışanlarda arasında giderek ortadan kaybolmuştur. Köklü bir kurumun 30 yıl gibi, o kurum için kısa sayılabilecek bir süre zarfında birden bire böyle bir kurumsal kültür değişimi geçirmesi, o zaman diliminde uygulanan makroekonomik politikaların kurumların temel disiplinlerini kökten dönüştürmesi ve kurum içinde çalışanları bir şekilde atomize etmesi ile açıklanabilir. Dolayısıyla, neoliberal anlamdaki serbest piyasa rekabet koşullarının kurum içi çalışanlara da etki etmesi, onların bir taraftan güvencesizlik hislerini artırırken, diğer taraftan da kurumsal aidiyet ve çalışanlar arası ilişki bağlarını zayıflatarak/aşındırarak ilişkileri minimize ve bununla birlikte de kişileri atomize etmiştir. Sonuçta kişilerin işyerlerindeki kimlik ve öznellik biçimleri de kendi kişisel hayatlarından farklılık gösterir olmuştur. Fakat “eski” çalışanlar arasında, kurumsal aidiyet, yardımlaşma ve saygınlık kavramları, “yeni nesil” hız, performans ve başarı kavramları kadar rağbet gördüğünden eski çalışanlar, bir şekilde kurumdan yenilerle iletişim kurduklarında kendilerine de onların eski çalışanlara davranıldığı gibi

davranmalarını beklemektedirler. Ama yeni çalışanların iş hayatlarında bu çalışma kültürünün öğeleri bulunmadığı için bu davranış biçimleri de gerçekleşmemektedir. Sadece bu bile ekonomik amaçlı organizasyonların git gide –en azından çalışanlar arasında– karşılıklı sosyal ilişkilerin de yaşandığı bir yer olma durumundan tamamen fayda-değer-kâr üçgeninde bir çalışma hayatı ve sosyal ilişki merkezi olmaya doğru gittiklerini bizlere göstermektedir.

Ebru Işıklı (2013) yaptığı bir çalışmada, bu çalışmadakine benzer bir nitelikte dönüşüm yaşayan yarı devlet kuruluşu olan bir şirkette görüştüğü altı kişinin dördünün sendika üyesi olduğunu belirtir. Bu şirketteki dönüşüm sonrasında da “kontrol dışı zamanı azaltmak için performans sistemi” getirilmiş ve böylelikle bir taraftan çalışanların zamanları bilgisayar sistemleri tarafından kaydedilirken diğer taraftan da çalışanlar birbirlerine karşı hafiyelik yapmaktadır. Bu çalışmadaki kurumda ise, sendika mevcut değildir ve kurumun yaşadığı birleşme sonrasında çalışanlar arasında yaşatılan “kurum kültürü” dejenere olmuştur. Benzer bir şekilde neoliberal çalışma hayatının vazgeçilmezi olan performans sistemi çalışanların ödüllerini (prim) değil, direkt olarak ücretlerini (maaş) etkileyerek onları daha da zorlamakta ve değiş(tiril)en kurum kültürü aynı Işıklı’nın çalıştığı şirkette olduğu gibi çalışanlar arası olumsuz rekabet ve kişilik zedeleyici uygulamalar da barındırabilmektedir.

Sonuç olarak; birbirinden farklı birçok sektörü konu alan pek çok çalışmada da gösterildiği üzere özel sektörde hizmet alanında yaşanan dönüşümler ve iş hayatının kendi boğucu kurallar zinciri, çalışanlar arasında kimlik ve öznellik biçimlerini de etkilemekte hatta çalışanlar arasında var olan bazı “insani davranışları” da parçalayarak kişi ve kişilikleri atomize etmektedir. Dolayısıyla günümüzün neoliberal ekonomi anlayışındaki çalışma hayatında kişilerin kimlik ve öznellik biçimleri, başta kurum içi politikalar ve sosyal hayatta giderek daha fazla yaygınlaşan “işletme hastalığı” (Gaulejac, 2013) neticesinde sürekli olarak aşınmakta, dejenere olmakta hatta başkalaşabilmektedir. Sadece bir insan faaliyeti olan ekonomi ve onun araçlarının insanların öznel hayatlarında iyileştirme yapması beklenirken, kimi insan gruplarının “ele geçirme ve dayatma hırsları” neticesinde ortaya koydukları ekonomik program, politika ve araçlarla iktisadi faaliyetler, insanın hem beden hem de kültürel hayatını tehdit eder hâle gelmektedir. Bu durumun iyileştirilebilmesinin yolu ise,

kişilerin ve burada özgül olarak çalışanların ekonomik faaliyetlerinin anlamını ve toplumsal yaşamdaki sonuçlarının göz önünde bulundurulması, merkeze çalışanı ve “insanı” koymak, dahası uzun vadede işleyebilecek, toplumun çok daha geniş kesimlerinin olumlu karşılayabilecekleri ve memnun olabilecekleri bir ekonomi-politik oluşturmaktan geçmektedir.



SONUÇ

İnsan, soyut düşünebilme kabiliyetinden dolayı kendini, diğer insanları, çevresini ve olayları, diğer canlılardan çok farklı bir biçimde algılamış ve bu deneyimini diğer insanlara da aktararak “kültür”ün oluşumuna neden olmuş ve böylelikle o kültürü paylaşan diğer insanlarla birlikte benzer davranış biçimlerini göstererek ortak hareket edebilmenin bir yolunu da icat etmiştir (Harari, 2015). Biyolojik zayıflığı sebebiyle insan, diğer canlılardan ayrılmış ve yaşamını devam ettirip ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yine başka canlı türlerinden farklı olarak toplumsal hayat içerisinde yaşamını sürdürmek durumunda kalmıştır. İnsan, ihtiyaçlarının karşılanması için de ekonomi ve çalışmayı “icad etmiştir” (Sahlins, 2010; Fleming, 2017).

Aynı amaç için türünün diğer fertleriyle ortak hareket edebilme becerisi kazanan *Homo sapiens*, içinde yer aldığı toplulukta belli bir iş bölümü temelinde hareket etmiştir. İşbölümü yapabilmesi ve ekonomik faaliyetlerini planlayabilmesi, aynı zamanda onun yeryüzünün çok farklı bölgelerinde yaşamasını ve çeşitli kurumları oluşturmasını da mümkün kılmıştır (Harari, 2015). Yeryüzünün oldukça farklı yerlerinde birbirinden çok farklı geçim ve yaşam faaliyeti yürüten *Homo sapiens*, diğer insan topluluklarının, hayatlarını sürdürme becerilerinden, iş yapma biçimlerinden ve teknolojilerinden (kültürel birikimlerinden) yararlanmış ve sınıf, statü gibi soyut olgularla türünün bir ferdi olarak tek başına elde edemeyeceği imkân ve özgürlüklere kapı açmıştır (Haviland, 2008).

En genel tabirle “organizasyon” adı verilen ve ortak bir amaç için işbirliği ilkesi üzerine bir araya gelen bu insan toplulukları, zamanın getirdiği şartlar çerçevesinde yeri geldiğinde ortak amacın hayata geçirebilmesi maksadıyla ekonomik organizasyonun kendi icadı olan kimlik, aidiyet ve varoluş biçimlerini yenileriyle değiştirebilmiştir (Drucker, 1993). Bu değişikliklerden biri ve belki de tarihteki en geniş çaplı olanı da Sanayi Devrimi sonrasında köylerden kentlere büyük göç dalgalarının yaşanması, şehirlerde giderek detaylanan iş bölümü ve değişen şehir yaşamındaki sosyal ilişkiler sonrasında yaşanan bir takım toplumsal ve kültürel dönüşümlerdir. Polanyi, bu sürece “büyük dönüşüm” adını vermiştir (Polanyi, 2016).

Üretim biçimlerinde yaşanan büyük çaptaki değişimlerin (neolitik devrim, sanayi devrimi ile elektronik ve enformasyon devrimleri) başta ekonomik yaşam olmak üzere ekonomik, toplumsal ve kültürel alanda büyük etkileri olmuştur. Ancak tarihsel olarak bakıldığında, hayatın kimi katmanlarında belirgin değişiklikler yaşansa da üretim ilişkileri sonucunda meydana gelen toplumsal sınıfların konumlarında ve temel fonksiyonlarında büyük değişikliklerden kolay kolay söz edilemez. Hatta bu dönüşümlerin bir kısmının daha biçimsel bir niteliğe sahip olduğu da ileri sürülebilir.

Neoliberalizm de, doğrudan ekonomik alanı ve kurumları olduğu kadar toplumsal ve kültürel yaşamın pek çok veçhesini belirleyebilmektedir. Pek çok çalışmada ifade edildiği gibi bu süreçte en fazla öne çıkan tartışmalardan birini, hizmet sektörü alanında çalışan beyaz yakalıların giderek prekaryalaştıkları (güvencesizleştikleri) yönündeki savlar oluşturmaktadır. Hizmet alanında çalışan beyaz yakalıların kurumsal kimlik ve öznellik biçimleri bu süreçten doğrudan etkilenmektedir.

Neoliberalizm ve devamındaki çeşitli dönüşümler, günümüzdeki işgücünün niteliğini ve çalışma yaşamını pek çok biçimde etkilemektedir. Günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tahmini verilerine göre Dünya üzerinde yaşayan 7,5 milyar civarı insanın 3,3 milyarı çalışmaktadır ve "iş gücü piyasası" olarak adlandırılan 1,8 milyar insan⁷ da başka birisinin yanında/iş yerinde ücretli işçi olarak hayatını idame etmekte ve/ya pek çok sebepten dolayı oldukça farklı türde işler ve unvanlar altında çalışmakta ya da çalışmak zorunda kalmaktadır. Ülkemizde de durum pek farklı değildir. TÜİK'in açıkladığı verilere⁸ göre; 79,5 milyon toplam, 60 milyon 15 yaş ve üzeri nüfusu olan Türkiye'de yaşayan 32 milyon kişi, işgücü piyasasındadır. Bunun %89'u olan 28,8 milyon insan, ücretli statüsünde yer almaktadır.

Ücretli olarak çalışan insanların oluşturduğu rakamların bu denli büyüklüğünün yanında bir diğer detay da şudur ki; istihdam rakamları olarak ifade edilen veriler, resmî ya da resmî nitelikteki kayıtların yaş, cinsiyet, bildirim v.b. kıstaslarına göre derlenmesi ve analizi üzerinden oluşturulmakta ve çocuk işçilik, kayıt dışılık gibi

⁷"Status in employment -- ILO modelled estimates, May 2017", International Labour Organization (Çevrimiçi: <http://www.ilo.org/>) Erişim Tarihi: 3.12.2017

⁸"İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2017", Türkiye İstatistik Kurumu, (Çevrimiçi: <http://www.tuik.gov.tr/>), Erişim Tarihi: 3.12.2017

faktörlerin etkili olduğu ya da yasa dışılık, göçmenlik ya da diğer sebeplerle resmî kurum ve kuruluşlara bildirim yapılmayan ya da ikinci bir işte de çalışan/çalışmak zorunda olan insanları kapsam dâhiline almamaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde yeryüzünde bir başka insanın yanında ücretli olarak çalışan insanların oluşturduğu hacim, daha da büyük boyutlara ulaşmaktadır.

Daha önceki insan toplumlarında çalışan kişiler ya da genel tabirle işçiler, çoğunlukla bağlı buldukları köy/kabile yönetimi ya da devlet erki tarafından istihdam edilirken; insanlık tarihinde çeşitli ekonomik, sosyal ve teknolojik sebeplerden dolayı, Sanayi Devrimi ve sonraki dönemlerine kadar hiç bu denli kitlesel ve bir açıdan da küresel boyutlarda bir iş gücü büyüklüğü oluşmamıştır. Özel sermaye/sektörün piyasa mekanizmalarıyla domine ettiği ya da finansal araçlarıyla etkilediği bu iş gücü piyasası, o iş/görevler için belirli nitelik ve yetkinlikteki insanlardan oluşmakta ve bu sayı, Dünya Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Bankası (TWB) istatistiklerine göre nüfusun artmasına bağlı olarak da sürekli büyümeye devam etmektedir (ILO, 2017; TWB, 2017).

Sanayi Devrimi'nden bu yana Taylorizm, Fordizm, Post-Fordizm gibi üretim araç ve biçimlerini doğrudan etkileyen sistemleri kullanmaya başlamasıyla giderek büyüyen ya da küçülen iş yeri organizasyonları, Hawthorne ve Tavistock araştırmalarında gösterdiği gibi çeşitli kurum ve kuruluşların, yoğun sosyal gözlem ve araştırmalar sonrası ortaya koyduğu bilgileri sürekli olarak yönetim paradigmalarına katmış ve böylelikle çalışanlar –dolaylı olarak da giderek toplum mekanizmaları– üzerindeki etkinliğini artırmıştır (Drucker, 1993; Hann ve Hart, 2009).

İş saatlerinde geçirilen süre “haftanın 5 günü ve her gün de 8 saat” şeklinde yaygın bir mitten oluşmaktadır. Haftanın büyük çoğunluğunu ve bir gününün de ortalama 1/3'ünü geçim faaliyetleri için ayıran bir insan, işyerinde bir taraftan kendisine yüklenen görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan da çeşitli konumu ve rolleri nedeniyle işyerindeki –hatta günümüzde mekân ve zaman ayırt etmeksizin diğer işyerlerindeki- diğer insanlarla temas kurmak durumunda kalmaktadır (Bauman, 1999).

Kuşkusuz, geçim faaliyetleri için bu kadar insanın organize olup bu kadar yoğun mesai harcaması, beraberinde çeşitli alanlarda çeşitli değişimleri getirmiş, getirmeye de devam etmektedir. Teknolojinin durmaksızın gelişmesi/yenilenmesi ve hem buna bağlı olan hem de bundan etkilenen piyasa dinamikleri, iş yerlerindeki kuralları da değiştirmekte ya da değişmeye zorlamaktadır (Sennett, 2008).

İş amaçlı organizasyonlardaki "kurumsal kültür" ve bu kültür içindeki "kurumsal kimlik" biçimlerini salt işletme/kurum temelindeki "çalışanlar arasında oluş(turul)muş doğal ve yararlı uygulamalar" olarak görmek ve bu yarı yapay kültür uygulamalarını bu şekilde yorumlamak, Özbudun'un kültür kavramı üzerinde vurguladığı "eşitsiz iktidar ilişkileri ve iktidar konumlarının sahiplerine kültürel muhtevanın yorumlanması ve/veya yeniden üretilmesinde sağladığı avantajlar" (Özbudun, 2005:323) noktasını gözden kaçırmak demek olacaktır. Dolayısıyla, her ne kadar bu alanda insan ilişkileri açısından oldukça yararlı uygulamalar bulunsa da kurum kültürü üzerinde yapılacak kritik/analitik bir değerlendirmede bu kültürün yaşatılmaya çalışıldığı yerin kâr maksimizasyonu ilkelerine kayıtsız şartsız bağlı bir "işyeri" olduğu ve bu kültürün bu işyeri sahiplerinin "izni, rızası hatta yönlendirmesi" dâhilinde devam ettirildiği de en önemli aksiyomdur. Bundan dolayı bir ekonomik antropoloji çalışması olan bu araştırmada kurum kültürlerine ilişkin analiz ve vurgular daha seyreltilmiş bir biçimde yer alırken, kişilerin hem bu kültür içinde hem de kendi öznellik biçimleri üzerinden edindikleri deneyimlerine odaklanılmıştır.

İş gücü piyasasında ya da diğer bir ifadeyle insan geçim faaliyetleri alanında "oyunun kurallarının" kısa denebilecek aralıklarla sürekli değişiyor olması, "oyuncuların" yani kişilerin durumlarını ve kültürel anlamda kendilerini anlamlandırdıkları kimlik ve öznellik biçimlerini de etkilemektedir (Sennett, 2008). Başarı ve iş odaklı olmak, kişilerin kendi diğer insani ve sosyal görevlerinin aksamasına neden olabildiği gibi bu şekilde çalışmaya zorlanmak da kişilerin hem fizyolojik olarak yıpranmasına hem de etik-emik çatışması şeklinde bir "karakter aşınması" yaşamasına neden olmaktadır (Sennett, 2008).

Bu çalışma, böylesine farklı ve devasa boyutları olan bir konuyu, çeşitli kısıtlar altında örneklem aldığı çok daha spesifik bir gruba odaklanarak, günümüzde çalışma

hayatının ve iş koşullarının kişilerin yaşamlarındaki çeşitli yansımalarını, çalışanların toplumsal ve kültürel varoluşları üzerindeki etkilerini ele almaktadır.

Çalışma, günümüzde etkisi ve ekonomik ağırlığı giderek artan hizmet sektörüne ve bu alanın ayırksı örneklerinden biri olan bankacılık/finans sektöründe çalışan kişilerin deneyimlerine odaklanmaktadır. Makroekonomik politikaların değişmesi sonucunda yeniden biçimlenen iş koşullarında özel sektörün hizmet alanında, özelde ise bankacılık/finans alanında çalışan beyaz yakalıların kurumsal kimlik ve çeşitli öznellik biçimlerini incelemektedir.

Çalışmada literatürden hareketle kapsamlı bir değerlendirme yapıldıktan sonra uzun bir zamandır bir bankada çalışmış olan iki kişiyle yapılan derinlemesine görüşmenin verileri tahlil edilmektedir. Araştırmacının kendisi de bir bankada çalışmaktadır, dolayısıyla deneyim ve gözlemlerinin önemli bir katkısı olmuştur. Çalışma kapsamında görüşülen kişilerin çalıştıkları kurumlarda iş süreçlerinde hangi temel sorunlarla karşılaştıkları, kendi çalışma biçimlerini nasıl gördükleri ve anlattıkları, çalışma yaşamlarında ne tür değişimleri yaşadıkları ve toplamda kendi iş öykülerini nasıl kurduklarının açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmanın bir diğer amacı da konuya antropoloji disiplini ve özelde de ekonomik antropoloji alanının metot ve yaklaşımları çerçevesinde ele almak, dolayısıyla ekonomik faaliyetleri, iktisadi davranış ve kurumları, sosyo-kültürel sistemin diğer bileşenleri ile bağlantılı olarak yorumlamaktadır.

Bu çalışmadan şu sonuçlara varılabilir: Bu araştırmada görüşülen iki kişi de banka çalışanı olarak deneyimlerini anlatırken çok uzak bir geçmişi anlatıyor gibiydiler. Oysa görüşen kişilerin anlattıkları zaman dilimi ile günümüz arasında büyük bir fark bulunmamaktadır. Bunun temel nedenlerinden biri kendi çalışma hayatlarında ve bankacılık alanında çok belirgin değişimlere tanıklık etmeleridir. Bu görüşmeler, 1980'lerden itibaren Türkiye'de bankacılık alanındaki temel dönüşümleri yansıtmaktadır. Neoliberal uygulamalarla birlikte kişilerin çalışma yaşamında, gündelik iş rutinlerinde ve pek çok alanda değişimler yaşanmıştır. Ayrıca her iki kişi de ancak bugünden baktığında bunları fark ettiğini, dolayısıyla çalışırken farklı yorumladıklarını anlatmaktadır. Görüşülen kişilerin anlattığı dönem 1980-2010 arasını

kapsamaktadır. Bunun Türkiye’de neoliberal uygulamaların çeşitli veçhelerini görmek için kritik bir süreç olduğu görülmektedir. Bankacılık mesleğinin o yıllardan bugüne toplum içinde pek fazla değişikliğe uğramayan saygınlık algısı, kişilerin bu kurumlarda olan çalışma isteğini bilindiği gibi artırma gelmiştir. Bununla birlikte 1980’ler gibi ülkemizde neoliberal piyasa doktrininin uygulamaya konulması ve buna bağlı olarak da devletçi ekonomi politikalarının (kamu yapısının) yavaş yavaş yerini serbest piyasa ilişkilerine bırakıyor olmasının etkisini de görüldüğü kişilerin anlatılarından çıkarabiliyoruz. Kişilerin aktardıklarının en bariz olanlarından yola çıkarsak; işe başlarken 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na bağlı olarak çalışan kişiler, sonrasında sözleşmeli personel ve performans sistemi uygulamaları neticesinde serbest piyasanın bir meta olarak kabul ettiği anonim şirketleşme süreçlerine girerek “yeni bir çalışma kültürü ve meslek kimliğine” geçiş yapmak durumunda kalmışlardır. Çalıştıkları banka, anonim şirket statüsü ile birlikte dönemin ekonomik konjonktür ve politikaları neticesinde tasfiye olmuş durumda bulunan başka bir banka ile birleşmek zorunda kaldığından; bu birleşme sonrasında kurum kültürü ve çalışan ilişkileri de kökten dönüşüm geçirmiştir. Bu süreçte yaşanan teknolojik değişim de (örneğin bankalarda bilgisayar ve daha öncekinden farklı teknik ve araçların kullanımı gibi) kişilerin çalışma biçimlerini ve işlerine yükledikleri anlamları önemli oranda değiştirmiştir. Dolayısıyla bir yandan kazanılanlar bir yandan ise kaybedilenler anlatılmaktadır.

Kişilerin ortalama 30 yılı bulan banka çalışma hayatı deneyimlerinde aktardıkları ortak konu, çalıştıkları yerde oluşan arkadaşlık ortamı ve bunun kişilere aşıladığı güven, aidiyet, samimiyet ve aile olma duygusudur. Kişiler uzunca yıllar boyunca bu motivasyona sahip olarak çalışmışlar ve kurumsal ailenin bir parçası olduklarına inanarak hareket etmişlerdir. Ancak tüm bunların da kendi dönemlerinden başlayarak ve sonrası süreçte çok değiştiğini vurgulamaktadırlar. Pek çok çalışmada da ifade edildiği gibi özel sektörde hizmet alanında yaşanan dönüşümler ve iş hayatının kendi boğucu kurallar zinciri, çalışanlar arasında kimlik ve öznellik biçimlerini etkilemekte hatta çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz bir biçimde dönüştürmektedir ve genellikle de kişilerin tek başına kalmasına yol açmaktadır. Bu çalışmanın temel sonucu ise, aslında günümüzün hizmet sektöründeki beyaz yakalıların

deneyimlerinden, çeşitli kimlik ve öznellik biçimlerinden söz edebilmek de bu alanda hızlı bir biçimde prekaryalaşmanın da yaşandığı görülmektedir. Günümüzde prekaryalaşma öyle bir noktadadır ki, herhangi bir tipik-ideal sınıf formasyonundan çok farklı olarak belirsiz ve güvencesiz işlerde sektör ve meslek fark etmeksizin çalışan bir kesimi ifade etmektedir. Örneğin bir “hemşire” kendi prekaryalaşma sürecini “yeni yoksulluğu” (Bauman, 1999) üzerinden şöyle ifade etmektedir:

“Eskiden çalışanların bir evim olsun, bir arabam olsun hayali vardı. Şimdi böyle bir hayal yok çünkü olmayacağını biliyor herkes. Yani kiramı vereyim düzenli olarak, yiyeceğimi karşılayayım yeter. Günü birlik yaşamımı karşılasın yeter. Şöyle yapayım, böyle yapayım, bunlar artık hayal bile edilemiyor. Ama eskiden bunu hayal ediyorduk. Para biriktirip ev alabilir miyim gibi bir hayal vardı. Şimdi hayal bile yok. Toplumun her kesiminde bunu görebiliyorsun zaten. Ortak biraz sorunlar yani daha geniş ölçekte baktığımızda güvensizlik ve kendinde o değiştirme gücünü görememek. Bunu da getiriyor zaten. Toplumun her kesimine verilmeye çalışılan. Sistemin aşmak zorunda olduğumuz yanı da bu. Aslında sorunlarımız ortak” (Buğra, 2013: 213-214).

Bundan dolayı, bu çalışmada yapılan saha araştırmasında prekaryanın bu muğlaklığı göz önüne alınarak değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Sayıları kurumdan kuruma değişmekle birlikte –özellikle araştırmaya konu olan bankacılık/finans sektöründeki gibi- binlerce kişinin çalıştığı kurumlarda kişiler, kendi geçim dertleri için fiziki, mental ve duygusal olarak yoğun çabalar sarf etmektedirler. İş hayatındaki görevler ise, ilk bakışta her ne kadar mekanik ve durağan gibi görünseler de aslında makroekonomik politikalardan sermayedarlara, oradan da üst ve alt yönetimlerdeki kişilerin meslek anlayış ve yönetsel kısıtlarına kadar kurgulanmış bir dizi zincirin son halkası olacak şekilde oluşturulmuştur. Kuşkusuz böylesine bir yapılanma, özellikle günümüzün salt kâr ve sonuç odaklı iş hayatındaki kişilerin başka değişkenlerle birlikte kendi öznellik durumlarını da etkilemektedir.

Hizmet sektörü gibi, kişilerin “işçi olarak görülmedikleri” ve bu sektörün bir alanı olan bankacılık/finans gibi çalışanların “saygın” kabul edildikleri yerlerdeki kurumsal kimlik uygulamaları ve kişilerin öznellik biçimleri ise, diğer sektörlerle göre daha karmaşık örüntülere sahiptir. Çünkü hizmet sektörü, diğer alanlar gibi üretim çıktıları insan hayatını doğrudan etkileyen materyaller ortaya koymak biçiminde işlemez. Dolayısıyla hizmet sektörü alanında üretilenlerin anlam ve değerleri ile üretim süreçlerinde ortaya konan emekler, işin doğası gereği belirgin bir biçimde görülmemektedir. Buradaki emek ve çıktıların belirginleştirmesine yönelik

performans sistemi gibi uygulamalar da “yönetici kapitalizmi” (Fleming, 2017) karşısında “insan faktörü” nden etkilenebilmektedir. Öte yandan; tarihsel süreç içerisinde sonradan ortaya çıkan bu yönetici kapitalizmi, sınıf, iktidar, güç ve etki analizleri açısından da farklı noktaları işaret etmektedir. Şöyle ki, bir kurumda işlerin doğru bir şekilde yapılması, çalışanların kontrolü ve kurum politikalarının (kültür dâhil) devamlılığı ve uygulamasından sorumlu olan “yöneticiler”, genellikle o kurumla herhangi bir “mülkiyet bağı” taşımamakta dolayısıyla –iş yetkileri ve özlük hakları ne kadar geniş olursa olsun- neticede kendileri de birer “işgören” statüsünde bulunmaktadır. Bu durum, işletme ya da kurumların asıl mülkiyet haklarına sahip olan egemen sınıfların gizlenmesine neden olduğu gibi yönetici kliği üzerinden başta işletme ya da kurum üzerinde olacak şekilde bir iktidar aleti oluşturmalarına ve bu yolla hegemonyanın devamlılığına da yardımcı olmaktadır. Bu noktada gözlerden kaç(ırıl)an bir husus da “kötü yöneticiler ve yönetim uygulamaları” kadar bu yönetici ve uygulamalarda kristalize olmuş iktidar ve hegemonik ilişkilerdir.

Dolayısıyla, günümüz ekonomisinde hegemonik güçler tarafından küresel anlamda ortaya konulan neoliberal politikalar, gelişen teknoloji ve değişen üretim anlayışları neticesinde dünya genelinde hizmet sektöründe çalışan kişilerin sayısı özellikle de 1980’lerden bu yana sürekli olarak artmaya devam edegelmiştir. Öte yandan da kişilerin yaptıkları bu tür işler ve bu işlerin gelecekleri konusundaki beklentiler de sürekli olarak bulanıklaşmaktadır. “Sanayisizleşme” ve “güvencesizleşme” adı verilen bu süreçlerde kişilerin toplum hayatındaki ekonomik, sosyal ve kültürel konumları da giderek daha belirsiz hâle gelmektedir.

Sanayi Devrimi ve sonrasındaki sosyal yapıdan keskin hatlı toplumsal ayrışmalardan daha farklı özellikler arz eden böyle bir durumda kişilerin –özellikle şehir hayatında – mecburen de olsa “bir şekilde bir işte” çalışmak zorunda olmaları da onları, adeta “işgücü piyasasında” birer meta hâline getirmeye ve geleceği belirsiz işlerde çalışmaya zorlamaktadır. “Prekaryalaşma” olarak adlandırılan bu süreçte kişiler, iş sürekliliği ve hakları konusunda güvencesiz olarak kabul edilen işlerde çalışmakta ve bu yüzden de iş ve sosyal hayatlarında pek çok belirsizlik yaşamaktadırlar. Bir taraftan çalışma hayatlarını devam ettirmek durumunda kalmakta ve diğer taraftan da toplum içerisindeki konumlarını görünür kılmaya çalışmaktadırlar.

Günümüz kurumlarındaki “yeni nesil”, “hız, performans ve başarı” kavramları, fayda-değer-kâr üçgenindeki bir çalışma hayatı ile birleştirilerek çalışanlardan neredeyse hayatlarının her alanında sadece ve sadece çalışmaları ve üretim yapmaları beklenmektedir. Bu durum, Fleming'in 2008 krizinden sonra dünya çapında artan intihar vakaları ile dikkat çektiği bankacılık/finans alanında da mevcut olup bankacılık gibi toplum içinde "saygın" kabul edilen bir meslekte de iş hayatının "Ben, İş Fonksiyonu" na dönüşmesinin zararlarından biridir (Fleming, 2017).

Sonuç olarak, birbirinden farklı birçok sektörü konu alan pek çok çalışmada gösterildiği ve bu çalışmanın da “Araştırma Verilerinin Sonuçları” kısmında analiz edildiği üzere özel sektörde hizmet alanında yaşanan dönüşümler ve iş hayatının kendi “boğucu kurallar zinciri”, çalışanlar arasında kimlik ve öznellik biçimlerini de etkilemekte hatta çalışanlar arasında var olan bazı “insani davranışları” da parçalayarak kişilerin varoluşlarını atomize etmektedir. Dolayısıyla günümüzün neoliberal ekonomi anlayışındaki –aslında sadece insanların kurduğu bir mitten ibaret olan–çalışma hayatında kişilerin kimlik ve öznellik biçimleri, başta kurum içi politikalar ve sosyal hayatta giderek daha fazla yaygınlaşan “işletme hastalığı” (Gaulejac, 2013) neticesinde sürekli olarak aşınmakta, dejenere olmakta, hatta başkalaşabilmektedir. Sadece bir insan faaliyeti olan ekonomi ve onun araçlarının insanların öznel hayatlarında iyileştirme yapması beklenirken; yeni neoliberal anlayışa dayanan çeşitli sınıfların “ele geçirme ve dayatma hırsları” neticesinde ortaya koydukları makro politika ve araçlar ile iktisadi faaliyetleri, insanın hem bedenini hem de toplumsal ve kültürel hayatını tehdit eder hâle gelmektedir. Bu durumun iyileştirilebilmesinin yolu ise, kişilerin ve burada özgül olarak çalışanların ekonomik faaliyetlerinin anlamını ve toplumsal yaşamdaki sonuçlarının göz önünde bulundurulması, merkeze çalışanı ve “insanı” koymak, dahası uzun vadede işleyebilecek, toplumun çok daha geniş kesimlerinin olumlu karşılayabilecekleri ve memnun olabilecekleri bir ekonomik, sosyal ve kültürel yaşam oluşturmaktan geçmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, Tony E., Stacy Holman Jones ve Carolyn Ellis.:2015 **Autoethnogrphy: Understanding Qualitative Research**, New York, Oxford University Press.
- Adda, Jacques:2007 **Ekonominin Küreselleşmesi**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Pullen, Alison; Linstead, Stephen (Ed.): 2005 **Organization and Identity**, New York, Routledge Taylor & Francis Group.
- Altuntek, N. Serpil:2009 **Yerli'nin Bakışı - Etnografya: Kuram ve Yöntem**, Ankara, Ütopya Yayınevi.
- Amin, Samin: 2006 **Modernite Demokrasi ve Din Kültüralizmlerin Eleştirisi**, İstanbul, Özgür Üniversite Kitaplığı.
- 2007 **Avrupamerkezcilik**, İstanbul, Chiviyazıları.
- Arrow, Kenneth J: 2000 "Knowledge as a factor of production", **The Annual World Bank Conference on Development Economics**, (Pleskovic, Boris ve Stiglitz, Joseph E. Düzenleyen) içinde. Washington, DC: World Bank, s. 15-25.
- Atkinson, Paul ve Hammersley, Martyn:2007 **Ethnography Principles in Practice Third Edition**, London, Routledge Taylor & Francis Group.
- Aydın, Suavi: 2012 **Kent Antropolojisi**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- Başkaya, Fikret: 2004 **Çığrından Çıkmış Bir Dünya**, Ankara, Özgür Üniversite Yayınları.

- Bauman, Zygmunt: 1999 **Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar**, İstanbul, Sarmal Yayınevi.
- Beals, Ralph Leon ve Harry Hoijer: 1972 An Introduction to Anthropology, Çev. Gürbüz Erginer, New York, The Macmillan Company, 1972, Çevrimiçi, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/26/1254/14381.pdf> 17 Şubat 2019.
- Berger, Peter ve Luckmann, Thomas: 2008 **Gerçeğin Sosyal İnşası Bir Bilgi Sosyolojisi İncelemesi**, İstanbul, Paradigma Yayıncılık.
- Bektaş, Leyla: 2016 “Bir Güvenlikli Site Hikâyesi: Gündelik Hayatın Dönüşümüne Otoetnografik Yaklaşım”, **Fe Dergi** 8, no. 2 s. 46-61
- Berman, Marshall: 2013 **Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Birer, K. Ali: 2005 “Sınıf”, **Kavram Sözlüğü Söylem ve Gerçek**, (Başkaya, Fikret. Ed.) içinde. İstanbul, Özgür Üniversite Kitaplığı, s. 523-529.
- Bocock, Robert: 1996 “The Cultural Formations of Modern Society: Introduction”, “Defining Culture” ve “Analyzing Culture”, **Modernity: An Introduction to Modern Societies 1** (Hall, Stuart, ve diğerleri ed) içinde. Oxford, Blackwell Publishers, s. 150-157.
- Bodley, John H: 2011 **Cultural Anthropology Tribes, States, and the Global System**, Plymouth, AltaMira Press.
- Bookchin, Murray: 1994 **Özgürlüğün Ekolojisi Hiyerarşinin Ortaya Çıkışı ve Çözülüşü**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Bora, Tanıl: 2010 “Mavileşen Beyaz Yakalar”, **Birikim** 259, s. 48-49.

- Bourdieu, Pierre: 2008 “Principles of an Economic Anthropology”, **The Social Structures of The Economy**, Cambridge, Polity Press, s. 193-223.
- Bourdieu, Pierre ve Wacquant, Loic: 2014 **Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Buğra, Ayşe (Der): 2013 **Sınıftan Sınıfa Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Castel, Robert: 2017 **Ücretli Çalışmanın Tarihçesi**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Castells, Manuel: 2013 **Ağ Toplumunun Yükselişi - Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür 1.Cilt**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cohen, Anthony Paul: 1999 **Topluluğun Simgesel Kuruluşu**, Ankara, Dost Kitabevi Yayınları.
- Chang, Heewon V.: 2008 **Autoethnography as Method**, Walnut Creek, Left Coast Press.
- Çelik, Halil: 2013 “Kültür ve Kişisel Deneyim: Bir Araştırma Yöntemi Olarak Otoetnografi”, **İstanbul Journal of Social Sciences**, Sayı: 6, sayfa: 1-13.
- Davidoff, Leonore: 2012 **Feminist Tarihyazımında Sınıf ve Cinsiyet**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Denzin, Norman. K.: 1994 “The Practices of Interpretation”, **Handbook of Qualitative Research**, (Denzin, Norman K. ve Yvonna Sessions Lincoln) içinde. Thousand Oaks, SAGE Publications, s. 500-524.
- Dinler, Zeynel: 2018 **İktisada Giriş**, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları.

- Douglas, M. ve Isherwood, B.: 1999 **Tüketimin Antropolojisi**, Ankara, Dost Kitapevi Yayınları.
- Drucker, Peter F: 1993 **Kapitalist Ötesi Toplum**, İstanbul, İnkılâp Kitabevi.
- 1959 **Landmarks of Tomorrow**, New York, Harper.
- Duyar, İzzet: 2003 “Biyolojik Antropoloji”, **Antropoloji Sözlüğü**, (Emiroğlu, Kudret ve Aydın Süavi) içinde. Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, s.149-154.
- Eriksen, Thomas Hylland: 2009 **Küçük Yerler Büyük Meseleler, Sosyal ve Kültürel Antropoloji**, İstanbul, Birleşik Yayınevi.
- Ersoy, Erhan: 2003 “İktisadi Antropoloji”, **Antropoloji Sözlüğü**, (Emiroğlu, Kudret ve Aydın Süavi) içinde. Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, s.414-419.
- European Economic and Social Committee: 2018 **Industry 5.0** | European Economic and Social Committee, 22 Kasım 2018, (Çevrimiçi) 3 Şubat 2019.
- Fleming, Peter: 2017 **Çalışmanın Mitolojisi Kapitalizm Kendine Rağmen Nasıl Ayakta Kalıyor?**, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları.
- Fox, Jeremy: 2002 **Chomsky ve Küreselleşme**, İstanbul, Everest Yayınları.
- Gaulejac, Vincent de: 2013 **İşletme Hastalığına Tutulmuş Toplum**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Geertz, Clifford: 2017 ““Yerli Gözüyle” : Antropolojik Anlamının Doğası Üstüne.”**Toplum Bilimlerinde Yorumcu Yaklaşım** (Rabinow, Paul ve William Sullivan Der.) içinde. İstanbul, Deniz Yayınları, s. 101-127.

- 2010 “Derin Oyun: Balililerin Horoz Dövüşü Üzerine Notlar”**Kültürlerin Yorumlanması**, (Geertz, Clifford) içinde. Ankara, Dost Kitabevi Yayınları, s. 446-490.
- Giddens, Anthony: 2012 **Sosyoloji Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş**, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Gorz, Andre: 1986 **Elveda Proletarya**, İstanbul, Afa Yayınları.
- Gramsci, Antonio: 1986 **Hapishane Defterleri Tarih, Politika, Felsefe ve Kültür Sorunları Üzerine Seçme Metinler**, İstanbul, Onur Yayınları.
- Gudeman, Stephen: 2001 **The Anthropology of Economy Community, Market, and Culture**, Malden, Massachusetts, Blackwell Publishers.
- Gulbenkian Komisyonu: 2003 “Onsekizinci Yüzyıldan 1945’e Kadar: Sosyal Bilimlerin Tarihsel Kuruluşu”, **Sosyal Bilimleri Açın Sosyal Bilimlerin Yeniden Yapılanması Üzerine Rapor**, (Gulbenkian Komisyonu) içinde. İstanbul, Metis Yayınları, s. 12-36.
- Güvenç, Bozkurt: 1996 **İnsan ve Kültür**, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Haldun, İbn: 2013 **Mukaddime**, İstanbul, İlgi Kültür Sanat Yayıncılık.
- Hann, Chris ve Hart, Keith (Ed.): 2009 **Market and Society: The Great Transformation Today**, New York, Cambridge University Press.
- Harari, Yuval Noah: 2015 **Hayvanlardan Tanrılara Sapiens İnsan Türünün Kısa Bir Tarihi**, İstanbul, Kolektif Kitap.
- Harmanşah Rabia ve Nahya Z. Nilüfer (Haz.): 2016 **Etnografik Hikayeler: Türkiye’de Alan Araştırması Deneyimleri**, İstanbul, Metis Yayıncılık.

- Haviland, William, v.d: 2008 **Kültürel Antropoloji**, İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Hobsbawn, Eric: 2003 **Sermaye Çağı 1848-1875**, Ankara, Dost Kitapevi Yayınları.
- Işıklı, Ebru: 2013 “Ofis Çalışanlarının Yalnızlığı”, **Sınıftan Sınıfa Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları**, (Buğra, Ayşe. Der.) içinde. İstanbul, İletişim Yayınları, s.181-209.
- ILO, International Labour Organization: 2017 **Status in employment -- ILO modelled estimates, May 2017**, (Çevrimiçi), http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=32&_afLoop=65898789394863&_afWindowMode=0&_afWindowId=9qhbpi869_1#!%40%40%3F_afWindowId%3D9qhbpi869_1%26_afLoop%3D65898789394863%26MBI_ID%3D32%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D9qhbpi869_45, 3 Aralık 2017.
- Jordan, G. ve C. Weedon: 1995 **Cultural Politics: Class, Gender, Race and the Postmodern World**, Oxford, Blackwell.
- Keesing, Roger M.: 1981 “Culture and People: Some Basic Concepts” **Cultural Anthropology a Contemporary Perspective, (Second Edition)**, (Keesing, Roger M.) içinde. New York, CBS College Publishing, s. 67-75.
- Kislev, Mordechai E., Anat Hartmann ve Ofer Bar-Yosef: 2006 “Early Domesticated Fig in the Jordan Valley”, **Science**, 312.5778, s.1372-1374.
- Kottak, Conrad Phillip: 2014 **Antropoloji İnsan Çeşitliliğinin Önemi**, İstanbul, De Ki Basım Yayım, 2014.

- Kümbetoğlu, Belkıs: **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**, İstanbul, Bağlam Yayınları.
2017
- Lefebvre, Henri: **Gündelik Hayatın Eleştirisi 1**, İstanbul, Sel Yayıncılık.
2012
- Malinowski,
Bronislaw: 1998 ““The Essentials of the Kula”, in Argonauts of the Western Pacific”, Economic Anthropology, (Gudeman, Stephen Ed.) içinde. Northampton, E. Elgar Publishing, 1998. (1922/1961), s. 329-351.
- 1989 **İkel Toplumlarda Cinsellik ve Baskı**, İstanbul, Kabalcı Yayınevi.
- Marshall, Gordon: **Sosyoloji Sözlüğü**, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
1999
- Marx, Karl: 1966 **Felsefenin Sefaleti**, Ankara, Sol Yayınları.
- 2011 **Kapital: Ekonomi Politigin Eleştirisi Cilt: 1**, İstanbul, Yordam Yayınları.
- Marx, Karl ve
Engels, Friedrich: **Alman İdeolojisi**, İstanbul, Evrensel Basım Yayın.
2013
- Mauss, Marcel: 2016 **Armağan Üzerine Deneme**, İstanbul, Alfa Basım Yayın.
- Mills, Wright: 1974 **İktidar Seçkinleri**, İstanbul, Bilgi Yayınevi.
- Neyzi, Leyla: 2004 **Ben Kimim: Türkiye'de Sözlü Tarih, Kimlik ve Öznellik**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Okely, Judith ve
Callaway, H. (Eds): **Anthropology and Autobiography**, ASA Monograph 29,
London: Routledge.
1992

- Outhwaite, William: **Modern Toplumsal Düşünce Sözlüğü**, İstanbul, İletişim Yayınları.
2008
- Özbudun, Sibel: “Kültür”, **Kavram Sözlüğü Söylem ve Gerçek**, (Başkaya, Fikret. Ed.) içinde. İstanbul, Özgür Üniversite Kitaplığı, s. 319-325.
2005
- Pareto, Vilfredo: **Seçkinlerin Yükselişi ve Düşüşü (Kuramsal Bir Sosyoloji Uygulaması)**, Doğu Batı Yayınları, Ankara.
2013
- Patton, Michael Quinn: **How to Use Qualitative Methods in Evaluation**, London, SAGE Publications.
1987
- Plattner, Stuart (Ed.): **Economic Anthropology**, Stanford, CA, Stanford University Press.
1989
- Polanyi, Karl: **Büyük Dönüşüm Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri**, İstanbul, İletişim Yayınları.
2016
- Richter, Daniel, v.d: “The age of the hominin fossils from Jebel Irhoud, Morocco, and the origins of the Middle Stone Age”, **Nature**, 546, s. 293–296.
2017
- Sahlins, Marshall.: **Taş Devri Ekonomisi**, İstanbul, bgst Yayınları.
2010
- Scott, Joan W.: “Experience”, **Feminist Theorize the Political**, (Butler, Judith ve Joan W. Scott Ed.), New York, Routledge, s. 22-41.
1992
- Scott, John: **Conceptualising The Social World Principles of Sociological Analysis**, Cambridge, Cambridge University Press.
2011
- Sennett, Richard: **Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
2008

- Simmel, Georg: **Modern Kültürde Çatışma**, İstanbul, İletişim Yayınları.
2006
- Smith, Adam: 2006 **Milletlerin Zenginliği**, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Standing, Guy: 2014 **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Sunar, Lütfi (Ed).: **Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik**, İstanbul, Matbu Kitap.
2016
- Taylor, Timothy: **Yapay Maymun, Teknoloji İnsan Evrimini Nasıl Değiştirdi?**, İstanbul, Alfa Basım Yayın.
2012
- TDK, Türk Dil Kurumu: 2019 **Güncel Türkçe Sözlük**, www.tdk.gov.tr
- Thompson, Edward Palmer: 2015 **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, İstanbul, Birikim Yayınları.
- Toffler, Alvin: 2008 **Üçüncü Dalga**, İstanbul, Koridor Yayıncılık.
- Türkiye İstatistik Kurumu: 2017 **İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2017**, (Çevrimiçi), <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24633>, 3 Aralık 2017.
- TWB, The World Bank: 2017 **Services, value added (% of GDP)**, (Çevrimiçi), <https://data.worldbank.org/indicator/NV.SRV.TOTL.ZS>, 13 Aralık 2018.
- 2017 **The World Bank, Labor force, total**, (Çevrimiçi), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?end=2017&start=1990&view=chart>, 27 Aralık 2017.
- Schumpeter: 2012 **An A-Z of Business Quotations Knowledge and Knowledge Workers**, 24 Ağustos 2012, The Economist - Bilgi İşçisi, (Çevrimiçi),

<https://www.economist.com/schumpeter/2012/08/24/knowledge-and-knowledge-workers>, 14 Aralık 2018.

- Wall, Sarah: 2008 Easier Said than Done: Writing an Autoethnography, **International Journal of Qualitative Methods**, Volume: 7 issue: 1, s. 38-53.
- Weber, Max: 2018 “Ekonomik Eylemin Biçimsel ve Özsel Rasyonelliği”, **Ekonomi ve Toplum (I-II)**, (Weber, Max) içinde. İstanbul, Yarı Yayınılık, s.199-201.
- 1999 **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, Ankara, Ayraç Yayınevi.
- Williams, Raymond: 2015 “Culture”, **Keywords a Vocabulary of Culture and Society New Edition**, (Williams, Raymond) içinde. New York, Oxford University Press, s. 49-55.
- WTO, World Trade Organization: 2018 **WTO | Services - gateway page**, (Çevrimiçi), https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_e.htm, 13 Aralık 2018.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek: 2013 **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık.