



GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Yeni Ekonomi ve Toplumsal Sınırlar: İzmir’de Örgütsüz Kapitalizmin Kültürel Örüntüsü

New Economy and Social Boundaries: Cultural Patterns of Disorganized Capitalism in İzmir

Özgür BUDAK^{a*}

^a Dr. Öğr. Üyesi, Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası İlişkiler Bölümü, İzmir / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-2857-2006

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 12 Mayıs 2020

Kabul tarihi: 10 Temmuz 2020

Anahtar Kelimeler:

Kültür Sosyolojisi,

Esnek İstihdam,

Habitus,

Orta Sınıflar,

Toplumsal Sınırlar

ARTICLE INFO

Article History:

Received May 12, 2020

Accepted July 10, 2020

Keywords:

Sociology of Culture,

Flexible Employment,

Habitus,

Middle Classes,

Social Boundaries

ÖZ

Esnek istihdam şartları altında ortaya çıkan sosyal ayrışma hatları ile kültürel yakınlıklar arasındaki bağlar Bourdieu sonrası literatürde artan oranda incelenmektedir. Söz konusu incelemede kültürel yakınlık meslek, istihdam piyasası, organizasyon yapısı gibi daha geniş nesnel konfigürasyonlar göz önüne alınarak analiz edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kültürel sınırlar daha geniş mülkiyet ilişkilerinin perspektifinden takip edilmektedir. Bu çalışmada yeni ekonomi ve esnek istihdam koşulları altında kariyer kurmaya çalışan beyaz yakalıların kimlik ve sosyal hudutları inşa süreçlerine odaklanılarak bir sosyal tip tanımlanmaya çalışılmaktadır.

ABSTRACT

The post-Bourdieu literature witnesses an increasing attention on the social boundaries and cultural dispositions under the new economy and flexible employment regime. The investigation aims to understand the cultural appropriation and dispositions while retaining a perspective of objective configurations within occupations, labour market, and organizational structure; consequently analyzing the changing cultural boundaries from an angle of property relations. This study aims to analyze the relationship between the new economy and flexible employment by building a social type of a white collar adapting such a social and professional environment.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: ozgur.budak@ege.edu.tr

EXTENDED ABSTRACT

The shifting dynamics of the economic structures and their impact on the changing social and cultural boundaries has been one of the seminal discussions of the sociology of culture in the last two decades. One of the emerging themes from the discussion points out the interplay between individuals' attempts to adapt to the new economic circumstances and the changing nature of the moral and cultural borders between classes and class fractions. As a highly adaptable and fragmented form of social hierarchy, the middle class and upwardly mobile urban professionals is taken as a key object of inquiry to grasp the complex nature of cultural preferences, repertoires and moral boundaries in a society which is shaped by the principles of the new economy, such as flexible employment, high risk / high reward organizational structure and volatile capital movement. From the Marxist to the Weberian approaches the contemporary literature warns us about the dramatic changes of class boundaries, cultural identity and shifting forces in social morality while societies are increasingly shaped by the new economy. Although most of his published works have dealt with the social boundaries of the French society organized around more or less stable class hierarchy protected by the welfare state, Bourdieu's attempt to maintain a constant awareness on the relationship between the structures of cultural appreciation and the objective distribution of capital and power resources provides a highly operational analytical tool set that can be utilized in order to tackle with the problem of culture and class. This study is a semi-theoretical attempt to understand the effects of the new economy and the social boundaries by constructing a social type of an urban professional by looking at the relationship between the so called objective configuration of the economic field and the changing repertoires of cultural investment and moral choices in the Turkish society. By doing so the paper utilizes the field study I conducted as part of the PhD thesis titled *Culture, class and social boundaries: A study on the capitalist managerial class in Turkey* which was based on in-depth interviews with thirty urban professional who were working in the private financial sector in Izmir.

In order to construct the objective economic and social forces that shaped the economic field, the study initially summarizes distinct organizational forms of work and employment in the new economy such as a constant demand for updating the skills of the labor force; overcoming the time and space constraints of the work place by applying digital technologies of communication; and the establishment of a new corporate culture with a redefined sense of loyalty based on the principles of the new economy. The organizational restructuring of the working environment created its own opportunities and threats for the white collar workers which have far reaching social consequences beyond the office: i. Time: The shifting sense of time shaped under the threat of the eroding boundaries between professional and private lives and activities. The eroding boundaries of work and private life triggers new dispositional properties of cultural and moral appreciation quite different from the logic of cultural investment in welfare society and organized capitalism. ii. Insecurity: one of the central themes of the new economy is its reliance on the flexible organization of the labor force resulting with an increasing risk of temporary unemployment and high reward of finding better paid jobs. The high risk / high reward environment pushes the professionals towards accumulating new social and cultural capital in order to prepare the temporary unemployment by relying on social networks, education, updated skills and the compatible cultural dispositions. iii. Debt: Credit economy appears to be a seminal feature of the new economy by constructing a flexible and highly interconnected financial system providing immediate benefits to the white collar professionals that are investing into a life style that exceeds their monthly income. By debt most of the urban professionals tend to pursue social and cultural investments that are loaded with symbols of class boundaries, which in turn help them establishing new social networks while adapting to the ever changing work environment and career risks. Therefore the social boundaries in a society shaped by the principles of new economy no longer shows clear dichotomies of high and low culture in terms of classical cultural investment but an ability to establish a repertoire of cultural interest by playing with several aesthetic choices resulting with a omnivore habitus of culture. Furthermore the new repertoire of cultural appreciation reflects the pragmatic nature of the urban professionals' dispositions such as the definition of honesty, mutual friendship and intellect, all defined culturally with strong references to pragmatics of daily life and career. Finally, the high risk high reward environment triggers new adaptation strategies for future crises by accepting the moral dichotomies within the workplace as a defensive posture. This defensive posture, in Robert Jackall's words creates a double language within office to maximize benefits and minimize the risks to enhance job opportunities. With the erosion of high-low culture; work-private lives, and the emerging flexible strategies to cope with the changing conditions, the new urban professionals develop unique cultural dispositions with mutually supporting moral patterns, in turn redrawing and reemphasizing the social boundaries within the contemporary society.

Giriş

Örgütlü kapitalist modelin 1970'li yıllarla beraber yerini esnek üretim ve istihdam stratejilerine dayanan yeni bir ekonomi paradigmasına bıraktığından beri bu yeni ekonomik modelin toplumsal ve siyasal etkileri konusunda önemli bir literatür birikmiş durumdadır. Örgütlü kapitalist model ve fordizmin esnek bir sermaye birikim rejimine dönüşünü resmeden klasik çalışmaların yanında (Lash ve Urry, 1987; Mandel, 1999) yeni ekonominin politik aygıt ve kurumların işleyişinde yarattığı değişimi işleyen çalışmalar (Jessop, 2002), ya da kentsel coğrafya ve tasarımın dönüşümüyle yeni sermaye birikim süreçlerini karşılaştıran incelemeler bulunmaktadır (Harvey, 2000; Smith, 1996). Son olarak esnek üretim örgütlenmesinin şekillendirdiği iş yaşamı ve şirket kültürünün çalışanların toplumsal bağ ve güven yapılarını nasıl dönüştürdüğüne ilişkin Sennett'in çalışmalarından bahsedilebilir (Sennett 1998; 2005). Bu incelemede, Sennett'in yeni ekonominin dinamikleri ve çalışanların kültürel dünyasının şekillenmesi üzerine çizdiği resimden ilhamla neo-liberal toplumsal örgütlenme ve esnek istihdam kuralları altında yaşayan ücretli çalışanların kültürel ve moral evrenini genel örüntüsünü resmetmeyi amaçlamaktayım¹. Bu nedenle tartışmayı temelde iki hat üzerinden yürütmekteyim: Esnek istihdam prensiplerinin hakim olduğu toplumsal ilişkiler ve kariyer içinde bireyin kültürel sermayesinin nasıl şekillendiği, ve örgütsüz kapitalizmin yarattığı bürokratik dönüşümde iş yaşamının kültürel paternlerinin nasıl değiştiği soruları genel bir çerçevede çizmekteler.

Esnek İstihdamın Zorlayıcı Yapıları

Esnek istihdam ve kültürel ayrışma hatları üzerine odaklanan bir analizin aşırı kültüralist bir okumaya dönmemesi için alana ilişkin nesnel koşullar ve kaynak dağılımının genel resmini çizmek gerekmektedir. Böylesine bir girişimin temelde iki hedefi bulunmaktadır. Birinci hedef kültürel yatkınlıklar evreni ve sosyal hudutları bireylerin günlük hayatlarında takip ettikleri yorumsayıcı süreçlere indirgeyip öznelci bir kültür anlayışından kaçınmaktır. Bu tip bir öznelci perspektifle sınırlanmamak için aktörlerin pratikte buldukları alanların öznel kaynak mücadelesi, sermaye tipleri ve iktidar asimetrisini belirlemek gerekmektedir. İkinci hedef ise aktör pratiklerinin içinde gerçekleştiği kariyer süreçlerinin, kültürel ayrışma hatlarının inşasında ne denli etkisinin olduğunu gösterirken, bahse konu pratikler içine gömülü aktörlerin bilinçli veya bilinçsiz buldukları iktidar ilişkileriyle uyumlu oyun mantığını nasıl içselleştirdiklerini göstererek sembolik şiddeti işaret etmektir. Bu açıdan bakıldığında kültürel sermaye göreceli olarak statik bir envanter olarak değil çoğunlukla çelişkili durumlara adapte olmaya çalışan aktörlerin karmaşık hayatta kalma ve uyum sağlama süreçlerinin sonucu olan bir repertuar olarak görülmelidir. Özellikle orta sınıfların yeni ekonomi içindeki konumlarını haritalandıran çalışmalarda söz konusu çeşitlilik içeren kültürel repertuara dikkat çeken çalışmalar bizi bu konuda uyarmaktadır (Bennett, Savage, Silva, Warde, Gayo-Cal, Wright, 2009; Lamont, 1992). Yukarıda zikrettiğim yöntemsel uyarılar dikkate alınarak esnek istihdam yapılarının sermaye birikimi, üretim organizasyonu ve insan kaynaklarını doğrudan etkileyen değişimleri birkaç maddede özetlenebilir:

Üretim girdileri arasında mümkün olduğunca esnek bir organizasyon yaratarak verimliliği arttırmak. Bunun temel sonuçlarından biri sermaye, teknoloji ve emeğin birbirleriyle ve mekânla çok daha esnek ve çoğunlukla verimliliğe bağlı olarak geçici bir ilişki altında

¹ Bu metinde belirli bir sosyal tipin kültürel ve moral evreni üzerine yürüteceğim tartışma büyük ölçüde finans sektöründe çalışan çeşitli uzmanlık seviyelerindeki beyaz yakalılarla yürütmüş olduğum saha araştırmasının sonuçlarından ilham almaktadır. İzmir sınırları içinde özel sermayeye ait finans sektörü çalışanlarını kapsayan saha araştırması otuz derinlemesine mülakattan oluşmaktadır. Mülakatların temel yapısı içinde katılımcıların toplumsal konumlanma esnasında hangi estetik ve moral hudutlar üzerine vurgu yaptıklarını resmetmeye çalışan inceleme genel hatlarıyla burada çizmeye çalıştığım belirli bir sosyal tipin analiz verisini sağlamaktadır.

örgütlenmesidir. Ücretli emek açısından bakıldığında bunun temel sonuçlarından biri, uzun ve tedrici kariyer planlaması yerine çok daha oynak ve hareketli bir çalışma yaşamının içinde pozisyon alma zorunluluğu olmaktadır.

1. Üretim adacıklarının kendi kendine yeterli olarak inşa ederek piyasa taleplerine hızlı ve yerinde cevap verebilme yeteneği kazandırmak. Bunun temel sonuçlarından biri emek gücünden talep edilen yüksek niteliğin sürekli güncellenmesi olmaktadır.

2. İleri teknoloji imkânları yoluyla karar alma, örgütlenme ve üretim sistemlerini zaman ve mekânın olanaklarını zorlayarak yeniden düzenlemek.

3. Üretime giren emek gücüne yönelik aktif ve sürekli bir yeniden öğrenme ve aidiyet hissi geliştirmek. Bu üretim mantığının çerçevesine uygun olarak belirli bir pragmatizmi çalışma rasyonalitesi olarak tanımlamak. (Lash ve Urry, 1987, s. 45).

Esnek istihdam şartları altında şekillenen kariyerleri takip etmek zorunda kalan ve toplumsal ilişkilerini söz konusu dinamikler içinde şekillendiren ücretli çalışanların (özellikle bu yazıda odaklandığımız haliyle kentli profesyonel sınıf fragmentasyonunun) maruz kaldığı nesnel şartları ya da başka deyişle zorlayıcı şartları saymak gerekirse temel olarak üç boyut karşımıza çıkmaktadır:

1. Zaman: Mesai saatlerinin silikleşmesi özel hayat ile kariyer arasındaki duvarları ortadan kaldırmaktadır. Bunun sonucu olarak bireyler yaşamlarının her anında işe ilişkin bir faaliyeti yapmak baskısı yaşamaktadırlar. Hobiler, kültürel katılım ve sosyal ağlar söz konusu zaman kısıtlaması içinde şekillenmektedir. Bunun önemli sonuçlarından biri kültürel aktivitenin ev merkezli hale dönüşmesidir. Esnek istihdam toplumlarında ev merkezli sosyal ve kültürel aktivitenin görece olarak arttığını, bununla birlikte ev dışı kültürel aktivitelerin de kariyere hizmet eden sosyal ağlara destek olacak şekilde düzenlendiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Bennett vd., 2009; Lamont, 1992).

2. Güvencesizlik: Esnek istihdam ekonomisinin önemli özelliklerinden biri belirli bir pozisyonda geçirilen sürelerin azalması, çalışanların profesyonel kariyerleri sırasında daha fazla iş değiştirmek; iş aramak ve taşınmak zorunda kalmalarıdırⁱⁱ. Bu yüksek hareketin temel sonuçlarından biri bireylerin her an işlerini kaybedecek gibi pozisyon almaları ve kariyer krizlerine karşı uyanık olmalarıdır. Bu nedenle bireyler çalıştıkları süre boyunca inşa ettikleri sosyal ağları ve müşteri portföyünü gelecek iş başvurusunda kullanılacak bir sermaye olarak görmekte; çoğunlukla sahip oldukları sosyal sermayeyi geliştirmeye yatırım yapmaktadırlar. Bu tip bir sürekli güncelleme ve yatırım mantığı içinde kurslar, tezsiz lisans programları, hizmet içi eğitim sosyal sermaye şekillenmesine talep edilen süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci bir sonuç ise iş değiştiren bireylerin belirli bir mekan ve kuruma dönük sadakat bağlarının örgütlü kapitalist modele göre azalmasıdır. Lamont'a göre (1992) beyaz yakalıların mekansal hareketliliklerinin artması belirli bir kamusal mekana (tiyatro, bar, müze) sürekli katılım üzerine kurulu olan geleneksel kültürel aktiviteler yerine ev merkezli aktiviteler yönelmeleri sonucunu doğurmaktadır.

3. Borçlanma: Doğrudan esnek istihdam süreçlerinin içinde yer alması da yeni ekonomide ortaya çıkan önemli değişimlerden bir tanesi de borçlanma ekonomisi ve kültürüdür. Kariyer baskısı ve sosyal ağlara girme amacıyla sahip oldukları gelirden daha yüksek yaşam standartlarını takip eden beyaz yakalılar bunu uzun vadeye yayılan çeşitlenmiş kredi olanakları ile sağlamaktadırlar. Oturulan mahallenin sınıfsal kimliği, eğitim tercihlerinin kamudan özele doğru değişmesi beraberine gelir ve borç ödeme arasındaki hassas dengenin korunması sorununu ortaya çıkarmaktadır (Jackall, 2009; Sennett, 2005). Kariyer

ⁱⁱ Mülakatçıların bir kurumda çalıştıkları ortalama süre 5,5 yıldır.

güvencesizliği kredi kültürüne eklendiğinde iş kaybetmenin, yada işe ara vermenin sosyal maliyeti yıkıcı bir hale gelmektedir. Bunun sonucu olarak söz konusu şartlarda çalışan aktörler mevcut kariyer pozisyonlarını gelecekte sahip olacakları potansiyel pozisyonlara hazırlık olarak görmekte ve bu hazırlıkla uyumlu yakınlıklar geliştirmektedirler.

Başarı ve Yetkinliğin Sembolik Dünyası: Kültürel Beğeninın Fragmantasyonu

Kültürel beğeni evreni ve toplumsal ilişkilerin şekillenmesi olgusunu örgütlü kapitalizm ve refah devleti toplumundaki bir örneklem profile üzerine oturtan yazarların başında Pierre Bourdieu gelmektedir. Sanatsal ve moral yargılarla katı olarak tortulaşmış Fransız refah devleti sınıf yapıları arasında kurduğu bağ ile Bourdieu estetik ve moral yargınının sosyolojik içeriğine vurgu yaparak bu yargılar evreninin toplumsal hiyerarşinin üzerinde yapılandığı nesnel ilişkileri nasıl estetize ettiğini etkili bir biçimde resmetmektedir (Bourdieu, 1996). Ne var ki Bourdieu'nun klasik eserinde kentsoyluların kültürel uzmanlaşma ve ikili dışlama (alt-üst, avande garde- halk kültürü) üzerine kurulu ayrımlar esnek üretim ve istihdam paradigması altında şekillenen toplumsal yapılarda gittikçe silikleşmektedir. Neo-liberal çalışma yaşantısı etrafında konumlanan kentsoyluların ikili dışlama yapıları ve dar bir bağlama odaklanan kültürel uzmanlaşma yerine fragmente olan bir beğeni evrenine yönelmeleri son yıllarda yapılan kültür sosyolojisi çalışmalarında araştırmacıların vurguladıkları önemli bir değişim olarak ortaya çıkmaktadır (Di Maggio, 1992; Peterson, 1996). Dar bir kültürel uzmanlaşmaya odaklanmayan ancak pek çok tema hakkında bilgi sahibi olan bu beğeni yapısı, çalışma hayatı ve özel yaşamda sıklıkla adaptasyon becerisi göstermesi gereken bireylerin kültürel beğeni evrenlerinin nasıl şekillendiği konusunda bize ipuçları sunmaktadır.

Klasik sanat ve estetik ekollerine ilişkin uzmanlaşmayı yücelten kültürel sermaye biriktirme mantığının erozyona uğradığı bir dönemde çok çeşitli kültürel üretim tarzı hakkında fikre sahip olmak kentsoylu sınıfın yakınlıklar evreni içinde belirgin bir tema olarak rol oynamaktadır. Göreli dağınık kültürel beğeni ve angajman evreni içinde özellikle kişisel gelişim ve kendin-yap tarzı kitaplara yönelim oldukça belirgindir. Kişisel gelişim kitaplarının büyük bir kısmı modern yaşamın zorlukları içinde kariyer ve özel alan dengesinin nasıl korunacağı, iş yerinde ilişkilerin nasıl geliştirileceği, çocuklarla nasıl ilgilenilmesi gerektiği ve ruhsal öğretilerin modern toplumda işimize nasıl yarayacağı gibi temalar etrafında şekillenmektedirler. Bu tip kitaplardan özellikle ruhsal öğretilerle bağlantılı olanları kadın katılımcılar oldukça fazla tüketmektedirler. Erkekler ise kişisel gelişim kitaplarında daha teknik boyuta odaklanan eserleri (çok yaygın bir konu girişimcilik, geleceğin sektörleri ve stratejiler) tercih etmektedirler. Özel yaşamla mesai saatleri arasındaki sınırların ortadan kalkmaya başlaması ve geleceğe ilişkin kariyer planlama baskısı kişisel gelişim konusunda profesyonel yönetici sınıfı uzman tavsiyesi dinlemeye yönlendirmektedir.

Ortaya çıkan göreli dağınık kültürel beğeni anlayışı başka bir açıdan yorumlandığında, kültürel öğelere yönelik nispeten sığ fakat çok çeşitli alanda bilgi sahibi olmaya yönelen yakınlıklar sistemi bir tür aşırı yüklenmeyle şekillenmektedir. Bu yüklenme hem medya araçlarının yoğunluğu ve çeşidinin artması (özellikle dijital medyanın gelişimi ile beraber) hem de toplumsal uzamda çok daha hareketli ve geleceğe ilişkin öngörülü olmaya zorlanan beyaz yakalılarının ilgi alanlarının şekillenmesiyle bağlantılı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahse konu kültürel aşırı yüklenme, bireylerin zamanla tek tek kültürel sermaye öğelerinin politik, tarihsel ya da toplumsal referanslarının ve sorunsallarının ortadan kaybolduğu bir kültürel evrende, çeşitli ve dağınık bilgi sahibi olmanın kendisinin bir değer haline geldiği bir koleksiyon mantığına dönüşmektedir. Bireyler kültürel sermaye öğelerinin politik-kültürel referanslarının kaybolduğu ya da bu bağlantılar konusunda bireyin kendini bağlantısız hissettiği bir beğeni evreni yaratmakta ve kişisel prestijlerini bu beğeni evreninin öncelikleri üzerinden kurmaktadır. Kültürel aşırı yüklenmenin bazı yazarlara göre önemli sonuçlarından biri

kültürel beğeni evreninde *escapist* yatkınlıkları tetikleyen ya da onlara referansta bulunan yazılı ya da görsel eserlerin ön plana çıkmasıdır (Bennett vd., 2009, s. 66).

Kültürel Beğeni ve Toplumsal Hiyerarşi

Kültürel beğeni haritasını toplumsal hudutlarla ilişkilendirdiğimizde profesyonel yönetici sınıfın iki temel orta sınıf fragmanına karşı konumlandığını görmekteyiz: Eğitsel kaynak, kariyer şekillenmesi ve yaşam tarzı olarak esnek istihdam ekonomisinin ayrıştırdığı orta alt sınıf ve temelde benzer sosyal statüye sahip olunan kültür üreticisi üst orta sınıf fragmanı. Katılımcılar kültürel beğeni evrenlerini haklılaştırırken çoğunlukla iki tür mantığı devreye sokmaktalar: Öncelikle tüketilen eserlerin zekâyıⁱⁱⁱ, genel kültürü ve başka kültürlerle olan etkileşimi ne kadar canlandırdığı teması karşımıza çıkmaktadır. Zeka tanımının içeriği kırılmalı ve değişken toplumsal ilişkiler içinde hareket eden aktörler tarafından daha çok adaptasyon ve pragmatizmi vurgulamak için kullanılmaktadır. Zekanın kültürel içeriği konusundaki tartışmayı bir sonraki bölümde daha ayrıntılı olarak yapacağım.

Genel hatlarıyla bakıldığında esnek istihdam toplumunda kültürel sermayenin dağılımı keskin dışlayıcı ikilikler üzerine yaslanmamaktadır. Bunun yanında kanımca, böyle bir sermaye dağılımı Kantçı bir aşkın estetik anlayış baskınlığı ile de tanımlanamaz. Buna karşılık, çeşitlilik ve politik içeriksizleştirme, esnek istihdam ekonomisinin zamansal ve mesleki baskısı altında kendi kimliğini oluşturan bir toplumsal grubun kültürel öge algısı olarak yer almaktadır. Eğitimli beyaz yakalılar, saf estetik haz üzerine kurulu kültür ürünlerine karşı antipati beslemektedirler. Bu ürünlere karşı açıkça dile getirilen bir değersizleştirme olmasa da zaman ayrılabilir nitelikte bulunmamaktadır. Buna karşılık sıradan ve gündelik olanla kültürel ürünlerin algılanışı arasında kurulan bağ daha kuvvetli görünmektedir. Bunun bir sonucu olarak Bourdieu'nun refah toplumu kültürel sermayesi üzerine gösterdiği (1996) ayrışmanın aksine kültürel sermaye çok daha eklektik bir kültürel alanın içinde eyleyen aktörler için temel sorun, kültür eserinin başlı başına estetik kaygılarında ve niteliğinden çok onun mesleki – toplumsal aktivite içindeki ilişkilerle ilişkilendirilmesi sorunu olmaktadır. Kültürel sermayeye yönelik yatkınlıklar da klasik estetik bilgisi edinimi üzerine zaman ve enerji harcayıcı derinleşme yerine kültür-kariyer-sosyal ağ arasındaki “anlamli” bağların oluşturulmasına dönük başka bir yetkinlik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yeni yetkinlik kültürel sosyolojinin genel kabul gören yüksek-alçak, derin-sığ, elitist-popüler gibi ayrımlarıyla açıklamak mümkün görünmemektedir.

Dürüstlük ve Zekanın Kültürel İçeriği

Mülakatlar sürecinde, arkadaş seçimi ve boş zaman faaliyetleriyle ilgili sorulara cevap verirken katılımcılar zekâ kavramına sık atıfta bulundular. Başlangıçta kültürel beğeniye hedefleyen sorulara verilen moral ve zekaya ilişkin yanıtlar benim için de mülakatların yapısının değiştirilmesi konusunda yol gösterici oldu. Zeki insanlarla birlikte olmayı seçmek; yaptığı faaliyet, ya da tükettiği eserde zekâ aramak; zeki olmayan insanlar yanında sıkılmak tekrarlanan kriterler olarak karşımıza çıktı. Bunun üzerine açık uçlu sorularla katılımcının zekâdan ve zeki insanlardan ne anladığını; evrensel bir kriter olarak sunduğu bu kavramın kültürel kodlarını anlamaya çalıştım. Buna göre farklı toplumsal kesimlerin kişisel kendini gerçekleştirme kriterleri değişim göstermekte ve beraberinde bu kriterleri kristalize eden zekâ kavramının içeriği de değişmektedir. Zekâ bazen yetkinlik, uzmanlaşma, adaptasyon, teknik beceri olarak görülürken bazı toplumsal pozisyonlarda ise ve genel kültürel hafıza, eleştirel soyutlama ve analitik güç üzerinden kurgulanmaktadır.

Yapılan karşılaştırmalı kültürel sosyoloji çalışmalarında farklı toplumlar ya da aynı toplumdaki farklı sınıfsal pozisyonların zekâ kavramının içeriğine değişen anlamlar

ⁱⁱⁱ Bu noktada zeka'nın katılımcılar tarafından nasıl algılandığına ilişkin tartışmayı aşağıda “zekanın kültürel içeriği” başlığı altında ayrıca yapacağım.

yüklediğine ilişkin saptamalar bulunmaktadır (Lamont, 1992, s. 90). Kültürel içeriği toplumsal konumlanmaya paralel olarak şekillenen zekâ kavrayışı beraberinde öz saygı, başarı ve kendini gerçekleştirme gibi prestij algısını besleyen semboller yaratmakta ve değerler hiyerarşisini oluşturmaktadır. Öncelikle katılımcıların kendi içlerinde de zekâ kavrayışına yekpare bir yanıt vermediklerini söylemek gerekmektedir. Bunun bir sonucu olarak aşağıda özetlemeye çalıştığım zekâ kavrayışına ilişkin temalar oluşmaktadır.

Adaptasyon gücü etrafında kodlanan zekâ beraberinde kişisel başarı hikâyeleri ile birlikte kullanılmaktadır. Buna göre zeka kavramı söz konusu olduğunda soyutlamaya dayalı eleştirel bir düşünce biçiminden çok pratik sorunları çözmeye dayalı bir düşünce yapısı katılımcılar tarafında yüceltilmektedir. Katılımcılar her ne kadar genel kültür ve akademik yetkinlik konusunda açık negatif ifadelerden kaçınırsalar da kısa vadeli belirli bir pragmatizm içine yerleşmeyen, zor elde edilip sosyal ilişkilere doğrudan tahvil edilemez olduğunu düşündüğü bilgiye karşı mesafeli davranmaktalar. Buna göre bilgili olmak, onu pratik olarak başarılı işlere dönüştürebilen bir zekâ anlayışıyla beraber yürümektedir. Toplumsal ve politik olgulara derinlemesine bir eleştirel bakış ya da Michelé Lamont'un deyişiyle *un sens critique* (eleştirel toplumsal yaklaşım) (Lamont, 1992, s. 92) katılımcıların zekâ, bilgi, başarı ilişkisini kurdukları temaların bir parçası olmamaktadır. Bunun yerine entelektüel akıl oyunları, eğlenceli problem çözme durumları, teknik beceriyle üstesinden gelinebilen sorunlar, katılımcılar açısından zekânın kültürel kodlanmasında daha anlamlı bulunmaktalar. Dinamik ve başarılı görünmenin kariyer ve sosyal ağlar için çok önemli olduğu bir ilişkiler bütünü içinde zekânın kendisi de doğrudan dinamik bir başarı hikâyesinin parçası olduğu ölçüde değer kazanmaktadır.

Katılımcılar her ne kadar toplumsal pozisyonunu büyük oranda eğitim kaynaklı dikey hareketliliğe borçlu olsalar da akademik alana ait olduğunu düşündükleri “soyut düşünce” ile aralarına mesafe koyan katılımcılar hizmet içi eğitimde aldıkları “problem çözmeye” yönelik kavramları sıklıkla kullanmaktalar. Esnek istihdam ekonomisinin temel prensiplerinden olan kendini sürekli güncel ve hazır tutma beraberinde, takım çalışmasında başarılı, hızlı düşünen ve adaptasyon yeteneği yüksek olan bireyleri talep ettikçe, ekonomik hayat ve kariyer baskısı, kültür ve zekâ üzerine geliştirilen “oyun mantığına” yansıtılmaktadır. Başka bir deyişle hem zekanın hem de kültürel bilginin pozitif sembolizmini destekleyen mantık büyük oranda estetik ve eleştirel tefekkürden değil büyük oranda esnek istihdam toplumunu yöneten dinamiklerin belirli bir oyun mantığı ya da yatkinliğine dönüşmesinden kaynaklanmaktadır. Kültürel beğeni ve ayrışma referanslarını besleyen bu yeni yatkinlik sisteminin temel olarak 3 tema üzerine kurulu olduğu söylenebilir:

1. Belirli bir aktiviteye sürekli sadakat üzerine tanımlanmış kültürel elitizm yerini çeşitlilik sahibi ve zaman zaman popüler öğeleri de kapsayan bir kültürel sermaye anlayışına bırakmaktadır. Bourdieu'nun klasik çalışmasında (1996) karşımıza çıkan kültürel sermaye birikimi büyük oranda toplumsal gruplar arasında “kapma” mantığı etrafında işleyen bir dışlama mantığına yaslanmaktadır. Buna göre belli bir sınıfın yatırım yaptığı beğeni evreni toplumsal hudutlarla ayrılan diğer sınıfın beğeni evreninden dışlanmaktadır. Bu çalışmada benzer bir dışlama mekanizması yerine kültürel beğeni evreninin çeşitlenip birbirine çelişik gibi görünen öğeleri de kapsayan bir yapıya büründüğü görülmektedir. İkilikler üzerine oturmayan kültürel beğeni mantığı tam tersine çeşitliliğin kullanılma kapasitesi ve farklı kültürel bağlamlara adapte olma yeteneğini ön plana çıkartarak bu yeteneklere prestij sembolleri yüklemektedir. Söz konusu kültürel çeşitlilik yüksek kültürel yetkinlik üzerinden tanımlanmış sınıfsal dışlama sembollerine antipati ile yaklaşırsa da kültürü kariyer ağlarına bağlayan bağlamlarda kendine has sınıfsal homjenlik talebinden vazgeçmemektedir.

2. Kültürel yatkinliklerin şekillenmesinde kariyer, sosyal ağ, eğitim süreçleri ve hedeflerinin iç içe geçmesinin sonucu olan karmaşık bir repertuar ortaya çıkmaktadır.

Güvencesizlik ve fırsat üzerine tanımlanan bir ekonominin faileri kültürel uzmanlık yerine adaptasyon kabiliyeti, manevra alanı ve sosyal hareketliliği merkeze alan kültürel yatırıma yönelmektedirler. Bu nedenle zekâ kavramının kültürel kodlarında görüldüğü gibi kendini gerçekleştirme, takım çalışması, dinamik bir merak ve problem çözme yeteneği ön plana çıkarılarak kültürel öğelerle şirket kültürünün ne kadar paralel seyrettiği görülmektedir. Estetik ve moral üstünlüğü sembolize eden kültürel sermayeden “zekâyı” ve “esnekliği” vurgulayan bir kültürel haritaya doğru dönüşüm izlenmektedir.

3.Yerleşmiş ve kurumsallaşmış geleneksel kültürel sermaye tümüyle değersiz görülmemektedir. Buna karşılık kültürel yatırım süreçlerinin merkezi konumunda yer almamaktadırlar. Kültürel sermayenin çeşitlenmesi ve yatkınlıkların “hepçilleşmesi” beraberinde derinde işleyen bir toplumsal hiyerarşiyi besleyerek yeni toplumsal sınırlar belirlemektedirler. Kişisel başarı hikâyelerine merkezi bir yer kaplamayan dışlayıcı ikilik ve kurumsal kültürel miras mantığı çocukların pedagojik kültürel şekillenmesinde radikal bir değişiklik göstermektedir. Çocuk eğitimi aile hayatının belki de en merkezi konumunu almaktadır. Anne ve babalar kendilerinin sahip olmadıkları klasik disiplinlerin eğitiminden başlayarak eğitim sektörünün satmaya çalıştığı pek çok öneriyi almak konusunda oldukça istekliler. Kendileri şu veya bu şekilde dikey hareketli olan katılımcıların yeni pazar şartlarında sosyal hiyerarşideki konumlarını çocuklarına aktarma istekleri oldukça fazla. Bu yüzden kaynakların büyük bölümü hem yüksek teknoloji hem derinlemesine eğitime sahip hem de sınıfsal homojenlik sağlayan korunaklı okullara yönelik olarak harcanmaktadır.

Söz konusu tabloya yönetsel açıdan bakıldığında ise failin toplumsal hedefleri ile moral ve kültürel hiyerarşisi arasında bağlantı kurmayan bir çalışma her ne kadar kültürel sermayeyi güncel toplumsal hudutların belirlenmesinde ve resmedilmesinde önemli bir kavramsal araç olarak kullansa da esnek istihdam ekonomisinin kaygan toplumsal ilişkilerinde fazla zayıf bir analitik nitelik gösterebilmektedir. Bu yüzden bir envanter ya da nihai yatırım yapılan metalar bütünü olarak kurgulanan kültürel sermaye kavramını toplumsal dışlamanın her boyutunda aynı şekilde operasyonelleştirmek ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Buna karşılık kültür sosyolojisinde failin kültürel ve moral olarak aldığı pozisyonları sosyal çevresi içine yerleştirecek daha esnek bir yönetsel bakış açısına olan ihtiyaç giderek artmaktadır.

Örgütsel Yapıdaki Değişim ve Sosyal Sermaye

Esnek istihdam ve örgütsüz sermaye birikim süreçlerinin baskınlığının artmasıyla beraber çalışma düzeni, örgüt yapısı, şirket bağlılığı ve kariyer hikâyelerinde dramatik değişimler olmaktadır. Genel olarak özetlemek gerekirse, Neo-liberal ekonomik düzenin hâkim olduğu çalışma yaşamlarında bürokratik yapılanmadaki değişimler sonucu günümüz meslek alanında düşük kurum sadakati; çalışanlar arasındaki güvene dayalı toplumsal ilişkilerde aşınma ve kurumsal bilginin çalışanlar arası dolaşımdan kalkması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgütlü kapitalist modelin iş yeri örgütlenmesinin esaslarını oluşturan çalışma paradigmasının temel ayakları bu nedenle radikal değişikliklere uğramaktadır. Bu değişiklikler kabaca üç boyut altında özetlenebilir: 1. Büyük şirket ve holdinglerde teknik menajerin kontroldeki etkisinin sermaye sahipliği ve onun doğrudan yansıması olan yönetim kurulu üyeliğinin alması; 2. *Sabırsız sermaye* kavramıyla formülleştiiren uzun vadeli programlardan ziyade kısa erimli hedef ve karların ön plana çıkarılması; 3. Üretim, dağıtım ve finansal destek bağlamında yeni ortaya çıkan teknolojilerin geleneksel olarak lokalize olmuş iş yeri kavramını parçalamaya başlaması (Sennett, 2005).

Modern çalışma yaşamı, kariyer algısı ve toplumsal ilişkilerinde köklü değişimlere yol açan bu bürokratik dönüşüm beraberinde çalışanların iş yaşamına dönük tavırlarını şekillendirmektedir. Bahse konu tavırlara hâkim olan genel karakteristik esnek istihdamın

failler tarafından bireysel seviyede yeni sosyal sermaye^{iv} bağlarıyla güvence altına alınmaya çalışıldığı yeni bir mesleki alanın doğuşuna işaret etmektedir. Klasik örgütlü üretim modeli ve onun toplumsal örgütlenmedeki karşılığı olan refah devleti ile Neo-liberal piyasa şartlarında şekillenen sosyal sermayenin yapısı açısından önemli farklar ortaya çıkmaktadır. Bu farkların temelinde ise yeni şirket kültürü ile mesleki sadakat arasında ortaya çıkan kriz bulunmaktadır. Firmalar, her geçen gün uzun vadeli örgüt ve planlamadan esnek işe alma ve kısa vadeli hedeflere yöneldikçe başarısızlık ve kriz durumlarında çalışanları geleneksel bürokratik yapı altında koruyan, en azından yol ve zaman sunan yapılar aşınmaktadır (Sennett, 2005). Söz konusu yapıların eksikliğinin bir sonucu olarak özellikle kariyerinin ilk basamaklarında olan çalışanların düşük sermaye birikimleri bu tip krizlere esnek cevap verememelerine yol açmaktadır. Gün geçtikçe yeni çalışma şartlarına tabi olan bireyler kendilerini daha fazla hedef baskısına eşlik eden bir mesleki ve sosyal izolasyon içinde bulmaktadır. Bu tip izolasyon, kariyer krizlerini günümüzde aşmanın merkezi yolu haline gelmiş sosyal sermaye birikimi düşük olan dikey hareketli beyaz yakalılarda daha yoğun yaşanmaktadır.

Henüz bir işe sahipken ve sosyal ağlar kuvvetliyen alternatifleri elinde tutmanın oldukça önemli olduğu düşünülen bir mesleki alanda sosyalleşme ve sosyal aktivitelere katılma enerjisi oldukça yüksek seviyede görülmektedir. Kişinin yaptığı işin teknik boyutunun yanında başarılı gözükmesi, bir şirketin elemanı olmaktan çok kendi öz sunuşunu yapma kapasitesi açısından önemli bir boyut taşımaktadır. Kariyeriniz boyunca 3 ya da 4 defa şirket değiştirdiğinizde, sizin şirketle organize bağlar etrafında kurulan mesleki kimliğiniz yerine şirketin kendisi CV'lerde prestij unsuru olan bir sembole dönüşmektedir. Finans sektöründe başarılı bir kariyeri önceden kovalamaya başlayan aktörler daha üniversite sıralarında CV'lerine yazılacak sosyal aktivite ve kulüplere girerek buralarda yönetsel faaliyetler yapmayı amaçlamaktadırlar.

Sosyal aktivitelere karşı duyulan bu ilgi iş yaşamında da devam etmekte ve sektöre ilişkin ağın içine yerleşmek için kullanılmaktadır. Sosyal yardım projeleri, sosyal sorumluluk projeleri hem şirket imajı tarafından özendirilmekte hem de çalışanlar bu aktivitelere katılımın sosyal sermayeye olan etkisine yatırım yapmaktadırlar. Bunun yanında dernek ve kulüp üyelikleri de profesyoneller arası ağın oluşumunda önemli bir role sahip bulunmaktadır. Özellikle sektöre yakın aktörlerin yer aldığı *Lions*, *Rotary* gibi kurumlara üyelik adeta ticaret odası üyeliği gibi sosyal ağların sağlamlaşması açısından oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Sosyal ağın bir parçası olabilmek sadece üyelikle değil aynı zamanda sosyal ağ üyelerinin sahip olduğu kültürel, sanatsal, sportif faaliyetler hakkında kabul edilebilir bilgi ve yatkinlik sistematiğine sahip olmakla bağlantılı olduğundan uluslararası bağlantılara sahip olmak oldukça önemli bir nitelik taşımaktadır.

Kapitalist toplumsal örgütlenme bağlamında müteşebbis *ethosunun* tarihsel şekillenmesi üzerine odaklanan Max Weber bürokratik rasyonalitenin önemli etkilerinden birinin görel olarak durağan ve istikrarlı kurumlar için sabitlenen insanların yaşadıkları anda olmasa da gelecekte güçlenip hayatlarını kontrol altına alacaklarına dair inançları olduğunu savunmaktadır (Weber, 1978). Buna göre geleneksel rasyonalite gecikmeli zenginleşme ve kademeli tanınma yavaş ilerlese de aktöre içinde davranacağı tutarlı bir mesleki tecrübe

^{iv} Birey ya da gruplar tarafından belirli bir alanda (örneğin konumuz olan mesleki alan) konumlanırken biriktirdikleri tanışıklı, kurumsal üyelik, genel sosyal aktivite ve sosyal ağlarla bağlantılar olarak tanımlanabilecek sosyal sermaye anlayışına temelde iki açıdan bakılabilmektedir. Birinci açı daha çok bireylerin belirli sosyal aktiviteler katılım şevki üzerinden giden sermaye anlayışıdır. Diğer anlayış ise sosyal katılımdan çok angaje olunan sosyal ağ üyelikleri ve bu üyeliklerin başka oyun alanlara hangi bağlantılar kurduğuna odaklanan sosyal network yaklaşımıdır. Her ne kadar faili sosyal sermaye birikimine sevk eden motivasyon ve bunun duygulanımsal karakteristiği konumuzla bağlantılı olsa da aşırı fragmente olmuş toplumsal ilişkiler açısından sosyal network yaklaşımı daha açıklayıcıdır.

sağlamaktadır. Geleceğe ilişkin bu projeksiyon belirli ölçülerde öz disiplin, mesleki bağlama bağlanma ve diğer çalışanlarla uzun erimli toplumsal ilişkiler kurmayı özendirilmektedir. Bu kendine has toplumsal beklentiyle desteklenen prestij algısı kendini, çalıştığı kurumu sevse de sevmese de güvenilir bir kuruma bağlamaktadır. Bu tip güvenilir ve istikrarlı kurumsal şartlar altında çalışan aktörün sadece kendine yönelik öz değerlendirme kabiliyeti değil aynı zamanda başkaları tarafından değerlendirilme kabiliyeti de gelişmektedir. Çünkü aynı kurumda uzun süre benzer dinamik ve başarı normlarına tabi kalarak bağlanan çalışanlar açısından kurum aşinalığı önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Esnek istihdam ekonomisinin yeni üretim ve organizasyon paradigması ise Weber'in bürokratik yapılanmanın temelleri olarak ortaya koyduğu bu aktör-kurum ilişkisinin dinamiklerini anlamsız hale getirmektedir. Artık çalışan bireyler başka bir çağa ait kabul edilmiş başarı normlarının işte kazanca dönüşmediği bir mantık içinde sosyal sermaye biriktirmemektedirler. Özellikle küreselleşen, yüksek teknoloji ve esnek organizasyon modelini benimseyen finans sektöründe geleneksel kendi kendini kurum içinde disipline eden ve kurumdan öz saygısını çıkartan beyaz yakalı etkisini yitirmektedir.

Sennett'in iddia ettiği gibi geleneksel Protestan etiği üzerine kurulu çalışma normlarının erozyonu beraberinde aktörün mesleki alanda pozisyon almasını sağlayan bireysel stratejik hesaplarının doğasını değiştirmektedir (Sennett, 2005, s. 79). Yeni stratejik mantığın şekillendirdiği modelin yapısı görece olarak istikrarlı örgütsel şemalara girilse dahi temel kariyer dinamiklerinin akışkan olduğu bir karar ve yatırımlar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yeni akışkanlığın beraberinde getirdiği uzun erimli mükâfatlandırma yerine *Şimdi*'ye dönük karlılık ve gelişim yerine fırsatlara odaklanan bir sosyal sermaye yatırım anlayışı aktörün bireysel konumlanışını belirlemekte. *Şimdi* kurulan güçlü profesyonel, kültürel ve sosyal ağlar neticesinde yeni kariyer olanaklarını sürekli kovalamayı ön plana çıkartan yaklaşım usun süreli stratejik planlamanın değerinin azaldığını göstermektedir. Meslek örgütlenmesinin altlarında yer alan özellikle yeni dikey hareketli çalışanlarda sahip oldukları zayıf sosyal sermaye yatırımını mümkün olduğunca hızlı bir şekilde artırma çabası, üst orta yöneticilerin bu heyecanlı mücadeleye *bilgece* bir tebessümle yorum yapmaları, mesleki alanda alınan pozisyon ile kendi hedef ve çıkarlarını nasıl estetize edip haklılaştırdıklarını gösteren önemli ipuçlarıdır. Eşitsizliğin performans yerine sosyal izolasyonla derinden bağlantılı olduğu bir alan içinde hareket eden aktörler hem Neo-liberal ekonominin temel prensiplerine uygun *ethos* şekillendirmekte hem de kentsel mekânda izolasyondan kaçınmak için kendi başarı ve prestij sembollerine sahip soylulaştırma ve ayrışma pratiklerini üretmektedirler.

Kariyer Yolu ve Bedensel Sermaye

Şirket içi moral kodlar, prestijin sosyo-ekonomik sembolleri beraberinde güçlü bir beden politikasına dayanmaktadır. Çalışanların nesnel çalışma performansının yanında dışarıya karşı şirket kültürü ile uyumlu bir bedensel sunum yapmaları oldukça önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma dinamizmini, uluslararası vizyonu, yeni pazarlara açılma iradesini ve pozitif sosyal ilişki becerisini sürekli yücelten bir kurumsal kimlik, bu anlam dünyasına uyumlu bedensel görünüm talep etmektedir. Yaşam enerjisinin ve dinamizmin övüldüğü, dahası küresel kapitalist dilin içinde verimlilikle özdeşleştirildiği bir sektörde çalışan bireyler bedene ilişkin yatırımı iş yaşamının kendisinden ayırmamaktadırlar. Kişisel bedensel tercih ve yatırımın ötesinde şirket de kendine özgü bir beden politikası yönetmektedir. İnsan kaynakları eğitim ve öneri dokümanları, yönetsel uyarılar ya da performans değerlendirmesi aracılığıyla şekillenen bedensel politika resmi olmasa da şirket kültürünün önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Yukarıda tartıştığım konulara paralel olarak, moral ve bedensel dışa vurumun teknik becerinin önüne geçtiği durumlarda şirket kültürünün başarı sembollerine uyumlu beden şekillenmesi katılımcılar açısından takip edilen olgulardan biridir. Çok uluslu özel şirketler çalışanların bıyık bırakmasını tercih etmediğini yasaklar yerine yukarıdan aşağıya doğru iletilen

mesajlarla göstermektedir. Pazarlama bölümlerinde çalışan kadın personelin kıyafet seçimi ve makyajı o bölümün yöneticileri tarafında enformel olarak kontrol edilmektedir. Katılımcıların bu konuda, kadın kıyafet ve makyajına ilişkin dile getirdikleri temel estetik tercih “frapan olmayan ama seksapeli yüksek” bir tarza odaklanmaktadır.

Mesleki alanın içinde şekillenen bedensel sermayenin önemli parçalarından biri ise sağlıklı beden ve diyet olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar bedensel görünüm ile kariyer performansı arasında güçlü bağlar kurmaktadır. Başka bir deyişle moral, profesyonel ve bedensel görünüm kişinin kariyer performansı için önemli bir role sahiptir. Bedensel görünüm ve beraberinde ürettiği dinamizm mesajının içinde eyleyen failer bedensel sermayeye yönelik yatırımı işin bir parçası olarak görmektedirler. Özellikle yaşlı olmak ve yaşlanmanın kariyer açısından riskli bir sembol olarak algılandığı bir ortamda yaşlılık önleyici kremler, bitkisel tedavi ve estetik operasyon popüler uygulamalar olarak ortaya çıkmaktadır. Ataerkil beklentileri taşıyan semboller iş yaşamıyla kesiştiğinde kadınların parlak, çekici ve dinamik görünmesi sadece kültürel değil aynı zamanda mesleki alanın da bir parçası haline gelmektedir.

Mesleki alanda moral kodların karmaşık gösterenleri ve esnek istihdam ekonomisinin kaygan toplumsal yüzeyinde başarılı olmak ve başarılı görünmek, aynı oyunun organik parçaları haline gelmeye başlayınca bedensel sermaye modern şirket kültüründe doğrudan yapılan bir sermaye biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Şirket kültürü içinde küresel kapitalizmin kendine has sembolik dünyası içinde şekillenen bireyler her bir sembolün toplumsal karşılığı konusunda o kadar hassaslar ki bedensel sermaye mekânlarının kendisi sınıfsal bir tasa ile elemeye tabi kılınmaktadır. Özellikle büyük kentlerdeki site yaşantısının parçası haline gelmiş olan ve site mimarisinin sınırları içine yerleştirilen spor kulüpleri, fitness salonları, havuz ve saunalar, güzellik ve sağlıklı yaşam ürünleri satan dükkânlar beden sınıfsal görünümünü şekillendirmektedirler. Katılımcılardan biriyle yaptığımız mülakat için bulduğumuz mekân bunun çok güzel bir resmini çizmektedir. İzmir’de özellikle genç profesyoneller için düşünülmüş sitenin havuz bölümündeyiz. Tesis, üç bölüme ayrılmış durumda; havuz, fitness salonu ve kafe. Kafede takım elbise ve bilgisayarlarıyla iş yapan insanların hemen önünde mayolarıyla güneşlenen kişiler görülmektedir. Günümüzde büyük kentlerde pazarlanan pek çok sitenin bu tip bir “tatlı hayat” kurgusu üzerinden satış yaptıkları görülmektedir. Kısacası yeni beden algısının getirdiği estetik ve toplumsal dışlama sembolleri aynı zamanda kentsel tasarımı da etkilemektedir.

Moralite ve Şirket Kültürü

Örgütlü kapitalizm ve refah devleti toplumunda, toplumsal hayatta daha görünür olan mesai içi ve dışı aktivite ayrımı esnek istihdam ekonomisinde iç içe geçen bir karakteristiğe sahip olmaktadır. Söz konusu değişken karakteristik sadece mesai içi ve dışı aktivitelerin birbirini tamamlayıcı öğeler olmasından ibaret değildir. Aynı zamanda özel hayatında ve sosyal ilişkilerinde kendini tanımlayan, öz saygısını şekillendiren ve ahlaki evrenin genel tutarlı mantığını oluşturan failer büyük oranda bunu iş yaşamının dinamik ve değerleriyle dirsek teması içinde yapmaktadırlar (Di Maggio, 1992; Lamont, 1992). Esnek istihdam şartlarında işini kaybetme riski yüksek; buna karşılık herhangi bir terfi olasılığında yaşam standartları radikal bir biçimde değişebilecek olan profesyoneller için mesai içi ve dışı ayrımı daha da bulanıklaşmaktadır. Bunun nedeni gerek çalışma kültürü gerek kariyerin devamı için gerekli olan emeğin niteliği ve toplumsal ilişkilerin mesai dışındaki aktiviteleri de etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Mülakat yapılan katılımcıların önemli bir bölümü, kendisine ya da başkalarına yönelik ahlaki değerlendirmelerinde iş yaşamını önemli bir kaynak noktası olarak kullanmaktadırlar. Toplumsal değerler ve davranış normları yelpazesinde bulunan moral argümanlar evrensel prensipler içermekten çok iş yaşamının pragmatik mantığı etrafında algılanmakta ve kurgulanmaktadırlar.

Özellikle orta kademe yönetim yetkisine sahip uzmanlarda meslek yaşamının tehditlerine karşı birbirine destek olmak ve sorunlar karşısında başkalarını suçlama yerine soruna odaklanmak dürüstlüğü betimlemesinde sıklıkla kullanılmaktadır. Katılımcılar dürüstlük moral kodunun altını *güvenilir olmak, sabırlı olmak, yumuşak başlı olmak, çalışkan olmak* gibi davranış normlarıyla doldurmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında dürüstlük moral kodu büyük oranda meslek yaşamında büyük değişiklik ve krizlere açık bir sektörde çalışan profesyonellerin toplumsal ilişkiler aracılığıyla kendilerini güvence altına almasını sağlayan, temel çalışkanlık ve uyumu içeren defansif bir içeriğe sahip olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada karşımıza çıkan ilginç bir çelişki, finans şirketlerinin ve genel olarak insan kaynaklarının diline yerleşmiş olan sembollerle gerçekten çalışan profesyonellerin meslek içi tutumları arasındaki belirgin ayrımdır. Gerek reklamlar ve tanıtım filmleri gerekse hizmet içi eğitiminde önerilen prensip ve kültürel semboller açısından bakıldığında finans sektörünün çalışma kültürü büyük oranda risk alma, girişimcilik, fikirleri açıkça çarpıştırıp sonuç elde etme gibi değerler üzerine kurulu iken katılımcıların meslek ilişkilerine ilişkin moral kodları bunlardan belirgin ayrım göstermektedir. Genel olarak karşılaştığım önemli bir tema “*güvenilir olmak*”: Katılımcılar meslek yaşantısında güvenilir bulmadıkları insanları dışlamaktadırlar. Yukarıda tartıştığım dürüstlük moral koduna paralel bir biçimde güvenilir olmak payesi büyük oranda piyasa ve kariyerin dalgalanmaları içinde önceden kestirilebilir davranışlar sergileyen çalışanlara verilmektedir. Bahse konu moral kodlar olarak dürüstlük ve güvenilirliğin defansif içerikleri çalışanlar için yaşamı zorlaştırmakta çünkü yüksek hedef baskısı, dinamik iktisadi parametreler içinde kaygan bir zeminde hareket etmeye çalışan profesyonellerin aşırı defansif davranışlarının da şirket içinde negatif sonuçları olmaktadır.

Neo-liberal örgütlenme altında şekillenen iş yaşamı bağlamında toplumsal ağ ve yatırımların giderek artan bir şekilde defansif moral kodlar ve mantıkla ifade edilmesiyle kariyer güvencesizliği arasında bağlantı kuran çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan sayılabilecek Rosabeth Kanter’in şirket kültürüne yönelik antropolojik analizinde, işini kaybetmenin maliyeti karşısında kırılgan şartlarda çalışan profesyonellerin nasıl mücadele ettiği ve bu mücadele içinde şekillenen toplumsal normların hangi moral kodlara referansta bulunduğu dair örnekler verilmektedir (Kanter, 2004). Robert Jackall ise modern şirket örgütlenmesi içinde asimetrik yetki dağılımının tehditkâr piyasa koşulları içinde katı moral kodlara sahip öz-korumacı bir kültürel mekanizmayı nasıl ürettiğini anlatmaktadır (Jackall, 2009).

Yazarların vurguladığı gibi iş yaşamı bağlamında özellikle güven, istikrar, bağlılık ve sosyallik önemli moral erdemler olarak ortaya çıkmaktadır. Doğal olarak bu moral kodlar soyut prensipler üzerine kurulu olmaktan çok meslek içi eylemlerin pragmatik sonuçları üzerinden işlemektedir. Soyut evrensel prensipler yerine moral kodları iş yaşamının pragmatik mantığına bağlayan moral kodlar kendini büyük ölçüde dış görünüş, yaşam tarzı sembolleri, kişisel sunum tarzı, başka çalışanlarla kurulan sözel diyalog üslubu üzerinden kurmaktadır. Bu nedenden dolayı katılımcılar moral kodlardan bahsederken soyut bir metafizik evrenine gönderme yapmamaktadırlar. Bunun yerine kariyer içi toplumsal ilişkilere gömülmüş davranış biçimi, söz dağarcığı ve sembollere atıf yaparak kendilerini ifade etme yoluna gitmektedirler^v.

^v Max Weber, *Economy and Society* adlı klasik eserinde Protestan girişimci sosyal tipi üzerine yazdığı yazılarda başkalarıyla toplumsal ilişkiler kurarken işadammın parasal ilişkilerin üzerini örten bir moral kodla hareket ettiğini belirtir. Bu kodun önemli bir parçası da sebat, cesaret, alçakgönüllülük, samimiyet gibi kişisel karakter özelliklerini öne çıkarıldığı bir normlar bütünüdür. Bir başka deyişle iş yaşamının çıplak parasal güç ilişkilerine eşlik eden moral kodlarla örülü bir davranış örüntüsü bulunmaktadır. Weber’e göre bu genel moral örüntü modern kapitalist ekonomi içinde pozisyon alan faillerin (kendi örneğinde iş adamları) toplumsal ilişki ağlarını kurması ve stilize etmesini sağlamakta; aynı zamanda parasal zorunluluğu moral prensiplerle değiştirip hakim ekonomi dinamiklerinin üzerini örten ideolojik bir işlev görmektedir (Weber, 1978).

Bir Sosyal Tip Olarak Profesyonel

Yukarıda tartışmaya açtığım mesleki alana ilişkin temaları birleştirerek esnek istihdam ekonomisinde finans sektöründe çalışan bir profesyonelin sosyal tipini genel hatlarıyla çizmeye çalışalım: Edebiyat, felsefe gibi sözel anlatım ve zekânın yerini, pratik ve matematiğe dayalı bir zekâ almıştır. Belirli bir ilgi alanına yönelik derinlemesine bilginin yerini, çok çeşitli konularda yüzeysel bilgiye yatırım yapan bir strateji almıştır. Ağırlıklı olarak mal, ürün veya hizmetin nihai tüketiciye en etkin bir şekilde ulaştırılması konusunda görev yapan bu kesim oldukça hızlı ve pratik hareket etmek; olabildiği kadar çok insana ulaşmak ve onları etkilemek mecburiyetindedir. Bu nedenle her zaman enerjik bir görünüm çizmeleri beklenir; bu tutum trafikteki tavırlarına da yansır. Filo kiralamasından alınmış araçlar trafikte oldukça seri ve saldırgan bir sürüş tekniği izlerler. Meslek hayatında ve özel hayatında sürekli bir yerlere yetişmek zorunda olduğu yüksek bir tempoyu kovalayan bir insanın hareketlerini sergilerler. Çok sayıda işi aynı anda takip edip sonuca ulaştırma gereksinimi pratik zekâyı etkin bir şekilde kullanmayı gerektirir. Aynı zamanda karşı tarafı ikna edebilmek için vücut dilini de çok etkin kullanmaları gerekir ki bu nedenle şirket yönetimi tarafından muhtelif eğitimlere tabi tutulurlar (zaman yönetimi, stresle baş etme, sunum yeteneği, satış becerileri). Kendilerinden beklenen akademik bir tez hazırlamaları değil muhtelif sektörler hakkında satışına yardımcı olacak derecede bilgiye sahip olmak, güncel gelişmeleri çok sıkı takip etmeleridir. Çünkü ekonomik piyasada rekabet oldukça artmış ve kar marjları oldukça daralmış olup özel sektörde faaliyet gösteren kuruluşların hayatta kalabilmeleri, çok etkin satış yapmaları ve değişimlere çok hızlı bir şekilde ayak uydurabilmelerine bağlıdır. İçeriği en iyi olan ürünü en iyi sunumla nihai tüketiciye ulaştırma konusunda şirketler çok sayıda bilgi dalından yararlanır ve çalışanlarından da buna ayak uydurmaları ve kendilerine bu konuda katkı sağlamaları, maksimum adaptasyon yeteneği göstermeleri beklenir. İşini çok iyi bilen ancak adaptasyon yeteneği düşük bir personele, sadece yerine daha iyi birisini bulana kadar tahammül gösterilir oysa minimum bilgi ve yeteneği en iyi şekilde sunan personel ise kabul görür. Genç, dinamik, çalışkan, fit görünümlü ve ikna kabiliyeti yüksek olması beklenen kişilerin hayattan beklentisi de paralel olmakta, kendi özel yaşamlarında da mal ve hizmet alırken benzer taleplerde bulunmaktadır.

Gerek toplumsal ilişkilerde gerekse mesleki alanda konumlanan kentli profesyonel çok farklı bağlamlara yatırım yapmak ve birbiriyle çelişen anlam kodlarına sahip bir sembolik dünyanın oyun mantığını anlamak ve buna uygun pozisyon almak zorundadır. Bu tip bir alanın mantığı içinde kendini konumlandıran bireyler kentsel ilişkiler ve mekânın şekillenmesi açısından bakıldığında kendine has zenginlikle ve başarı sembolleri ve moral kodlarla orta sınıf içi ve sınıflar arası keskin bir fragmentasyonun aktörleri haline gelmektedirler. Toplumsal adalet ve denge üzerine bilinçli olarak sahip oldukları fikirlerinin ötesinde yaşadıkları hayatın yönlendirdiği sınıfsal habitus keskin bir gelecek korkusuyla rekabetçi dinamizm üzerine kurgulanmakta olduğu için oyunu kurallarına göre oynama mantığını içselleştiren bireylerden oluşan “yaşantı”nın kendisi sınıfsal kutuplaştırmaya oldukça uygun bir karakter göstermektedir.

Sonuç: Sınıf ve Kültürel Ayrışma Hatları

Kültürel sermaye ve beğeni dünyasının çeşitlilik gösterdiği ve keskin ikilikler üzerine kurulan kültürel dışlama kodlarının erozyona uğradığı orta sınıf *habitus*'unun, toplumsal hiyerarşiyi yeniden üreten sembolik şiddete olan etkisi konusunda enerjik bir tartışma devam etmektedir. Yeni teknolojik gelişmeler, post-endüstriyel kentin kurgulanışı ve yeni kentli sınıfların seçkin değerlere sahip olmayan kültürel dışavurum biçimlerine adapte olma yeteneği, örgütlü kapitalizm ve refah devleti modelinde karşımıza çıkan katı toplumsal hiyerarşinin çözülüp yeni ve daha esnek bir yapıya dönüşmekte olduğuna yorulmuştur (Featherston, 1998; Lash ve Urry, 1994). Bu yoruma karşılık orta sınıfın gösterdiği dağınık ve

fragmente olmuş kimliğin büyük ölçüde yeni ekonomik dinamiklerle gittikçe daha fazla sınıf içi kutuplaşmaya sahne olan toplumsal ilişkiler açısından türediği; bu ağın içeriğinde çeşitlilik bulunmasının kutuplaşma olmadığı anlamına gelmediği yönünde savlar da üretilmiştir (Goldthorpe, 1980; Wright, 2005).

Son dönemlerde geniş saha verisine dayanan kültürel sermaye ve toplumsal hudut çalışmalarında kültürel ve sosyal sermayenin şekillenmesiyle Neo-liberal dinamikler arasında bağlar olduğuna ilişkin iddialarla karşılaşmaktayız (Bennett vd., 2009; Di Maggio, 1992; Lahire, 2003). Söz konusu çalışmalarda ortaya çıkan merkezi tema, oynak toplumsal örgütlenmeye adapte olmaya çalışırken yaşam hikâyelerini çizen ve oyunun mantığını içselleştiren aktörler bizatihi çeşitli ve çelişkili olanı toplumsal bağlamına göre yönetme yeteneğini yücelten bir sınıfsal yatkınlık geliştirmektedir. Söz konusu yatkınlığı yücelten toplumsal sınıflar ve sınıf fraksiyonları benzeşen kolektif estetik referanslar üretmektedirler. Bennett ve Warde'un "çeşitlilik kaynaklı prestij" olarak tanımladıkları bu yeni olgunun egemen olduğu toplumsal kesimlerin hemen her şeye yönelik beğeni geliştirilmesinin temel nedeni, yaşam stratejisini çeşitlilik içinde oynayarak kurma zorunluluğunun şekillendirdiği kültürel mantık olarak görülebilir. Bu sayede diğer toplumsal gruplarla hudutlar yaratırken halka ait olanla yüksek statüye sahip olan beğeni kalıpları iç içe girse de bunların sınıfsal bağlama göre kullanılışı radikal olarak değişmektedir^{vi}.

Bu noktada esnek istihdam yapıları altında kendine yaşam kuran kentli profesyoneller "çeşitliliği yönetme yeteneğini" genel bir başarı ve prestij anlatısı içine almaktadırlar. Bu çalışmada göstermeye çalıştığım üzere, yaşam standartlarını ve geleceğe ilişkin beklentilerini büyük ölçüde farklı sosyal, mesleki ve kültürel bağlamlara pragmatik adaptasyon yeteneği üzerinde kuran profesyoneller bizatihi bu adaptasyon yeteneğini sınıfsal hudutlarda kurgulayarak kendilerini diğer orta sınıf fraksiyonlarından – bu sınıf fraksiyonlarının başında yeni ekonominin talepkar dinamiklerine eğitsel ve bürokratik olarak adapte olamayan alt orta sınıf gelmektedir- ayırtmaktadırlar. Çizilen yeni toplumsal hudutların şekillenmesinde yatırım yapılan sermaye öğelerinin çeşitlenmesine neden olan beş temel "oyun" mantığını şöyle özetleyebiliriz:

1. Farklı toplumsal bağlamlarda oynayabilme yeteneğini kutlayan ve parçalı kültürel beğeniye genel bir temaşa zevki içinde kabul eden kültürel hepçillik.
2. Zekâyı büyük ölçüde kısa vadeli krizleri atlatma ve sorun çözme pragmatizmi üzerinden tanımlayan yeni bir kültürel kodun doğuşu. Bu kodların ait olduğu sınıfsal pozisyonda "eleştirel-soyutlayıcı zekânın" değil adaptasyon zekâsının ön plana çıkması.
3. Esnek istihdamın şekillendirdiği iş yaşamında başarı ve başarısızlık arasındaki dengede belirleyici olan çelişkili mesleki moral kodları gerek bedensel gerekse sözel olarak esnek kullanma becerisi.
4. Kariyere dair gelecekte ortaya çıkabilecek krizlerin maliyetini en aza indirecek ve kariyer fırsatlarını zamanı geldiğinde meslek terfisine dönüştürecek olan enerjik bir sosyal sermaye yatırım mantığı. Ayrıca bu mantığa eşlik eden toplumsa izolasyon korkusunun beraberinde getirdiği bireyler arası güven anlayışındaki değişimler.
5. Yeni şirket örgütlenmesinin keskin güç asimetrisi gösteren ve bürokratik tahmin edilebilirliği düşük ortamında kariyerini ayakta tutabilmek için gerekli olan "ikili" profesyonel dili uygun zamanlamayla kullanabilme yeteneği.

^{vi} Bir sınıfın yaşamının ifadesi olarak beliren müzik estetiğinin başka bir sınıfın temaşa nesnesi haline gelmesine vurgu yapan Hatice Kurtuluş kanımca farklı sınıfların yatkınlık sistemlerinin içerdiği benzer kültürel temaların her zaman aynı anlama gelmediği; bunların kendi sınıfsal bağlamlarında farklı mantık üzerine oturduğuna yönelik bir uyarıda bulunmaktadır (Kurtuluş, 2012).

Beş başlık altında topladığım söz konusu temaları sınıfsal yatkınlık olarak içselleştiren aktörler, gerek iş yaşantısıyla, gerek kendini tüketim kalıpları olarak ifade eden kültürel beğeni dünyasıyla, gerekse homojen sınıfsal kodlar üzerine kurulmuş kentsel mekân algısıyla, kendilerini toplumsal yaşamda diğer sınıflardan ayırtmaktadırlar. Söz konusu sınıfsal ayrışmanın arkasında Neo-liberal toplumsal örgütlenmenin üzerinde inşa edildiği temel prensipleri alanlara ait “oyunun mantığına” uygun olarak stilleştiren bir *sınıf habitusu* bulunmaktadır. Söz konusu *sınıf habitusu* esnek istihdam yapılarının normatif sistematüğini yeniden üretmekte olan bir Neo-liberal ethosu meşrulaştırmaktadır. Neo-liberal hegemonik değerler ve “sağduyu”nun üretim ve yaygınlaşmasına odaklanan diğer araştırmalar da politik, medyatik kurumsal yeniden üretimin yanında, toplumsal ilişkiler bağlamında beliren ve sınıfsal karakteristik taşıyan söz konusu ethosun şekillendiği mekanizmaları göz önüne almak zorundadırlar.

Kaynakça

- Bennett T., Savage M., Silva E., Warde A., Gayo-Cal M. ve Wright D. (2009), *Culture, class, distinction*, London, ESRC Center, Routledge.
- Bourdieu, P. (1996), *Distinction: a social critique of the judgement of taste*, London, Routledge.
- David, H. (2000), *The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change*, Oxford: Blackwell.
- Di Maggio, P. (1992), Cultural boundaries and structural change: the extension of the high culture model to theatre, opera and dance, In M. Lamont and M. Fournier (Ed.), *Cultivating differences: Symbolic boundaries and the making of inequality*, (ss. 21-58), Chicago: Chicago University Press.
- Featherstone, M. (1998), *Consumer culture and postmodernism*, London, Sage Publications.
- Goldthorpe, J. H. (1980), *Social mobility and class structure in modern Britain*, New York : Oxford University Press.
- Jackall, R. (2009), *Moral mazes: The world of corporate managers*, London: Oxford University Press.
- Jessop, B. (2002), *The future of the capitalist state*, Cambridge: Polity Press.
- Kanter, R. (2004), Men and women of the corporation and the change masters, *The Academy of Management Executive*, 18(2), 92-95.
- Kurtuluş, H. (Ed.) (2005), *İstanbul'da kentsel ayrışma*, İstanbul, Bağlam Yayınları.
- Kurtuluş, H. (2012), Orta Sınıfların Ortak Paydası Neoliberal Değerler, *Express*, (127), 10-13.
- Lahire, B. (2003), From the Habitus to an individual heritage of dispositions: Towards a sociology at the level of the individual, *Poetics*, (31), 329-355.
- Lamont, M. (1992), *Money, morals and manners: The culture of the French and American Upper-Middle Class*, Chicago: University of Chicago Press.
- Lash S. ve Urry J. (1987), *The end of organized capitalism*, Wisconsin: University of Wisconsin Press.
- Lash S. ve Urry J. (1994), *Economies of signs and space*, London: Sage Publications.
- Mandel, E. (1999), *Late capitalism*, London: Verso Classics 23.
- Peterson, R. ve Kern R.M. (1996), Changing highbrow taste: From snob to omnivore, *American Sociological Review*, (61), 900-907.

-
- Sennett, R. (1998), *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*, New York: W.W. Norton.
- Sennett, R. (2005), *The culture of the new capitalism*, New Haven: Yale University Press.
- Smith, N. (1996), *The new urban frontier: Gentrification and the revanchist city*, New York: Routledge.
- Weber, M. (1978), *Economy and society*, Berkeley: University of California Press.
- Wright, E. O. (2005), *Approaches to class analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.
-