

# Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

## Yaşanmış Deneyimler ve Öznellikler Çerçevesinde Tabakalaşmayı Okumak

### *Reading Stratification in the Framework of Subjectivities and Lived Experiences*

Ayça YILMAZ DENİZ<sup>1</sup> 

#### öz

Bu makale Türkiye'de çalışma hayatına dair deneyimler, beklentiler ve sorunlar çerçevesinde, belirli platformlar etrafında bir araya gelmiş ücretli, kendi hesabına ya da *freelance* çalışanların ve işsizlerin çalışma deneyimleri üzerinden bir toplumsal hareketlilik okuması yapmaktadır. Makalenin temel savı, söz konusu bireylerin toplumsal hareketlilikle ilgili öncelikli beklentisinin çalışma hayatında özneleşme/özneleşememe deneyimleriyle ilişkili olduğudur. Makale, bu bağlamda, yönetsel şirket modelini ve yeni yönetim stratejilerini incelemektedir. Çalışanın öznelliğine vurgu yapan bu model ve şirket söylemi, bireylerin sosyalleşme süreçlerinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu anlamda, şirketin ve dolayısıyla toplumun özneleşme vaadi, bireyler için toplumsal hareketliliğin bir ölçütü olmuştur. Ancak çalışma, söz konusu bireyler tarafından yönetsel şirket modelinin vadettiği gibi bir özneleşme olarak deneyimlenmediği için, nesnel toplumsal hareketliliğe dair bulgular, bireylerin deneyimleriyle örtüşmemektedir. Yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşayanlarla, babalarının konumlarını yeniden üretenler, kendilerini aşağı yönlü hareketlilik ya da sınıf kaybı yaşamış olarak algılamaktadır. Bu bağlamda makale, toplumsal hareketliliğin öznel boyutları üzerine bir tartışma geliştirmektedir. Buna göre toplumsal hareketlilik yalnızca nesnel ölçütler üzerinden değerlendirildiğinde, sonucun bireylerin yaşanmış deneyimleriyle örtüşmediği ortaya çıkmıştır. Toplumsal hareketlilik araştırmalarında öznelliklerin ve yaşanmış deneyimlerin dikkate alınması, özellikle Türkiye'nin toplumsal gerçekliğini anlamada son derece önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Öznel toplumsal hareketlilik, yönetsel şirket modeli, özneleşme, beyaz yaka örgütlenmeleri

#### ABSTRACT

This article deals with social mobility through the work experiences of employees, self-employed or freelance workers and unemployed people who have organized themselves on certain platforms to discuss their experiences, expectations and problems at work. The main thesis of the

<sup>1</sup>Bağımsız Akademisyen, İzmir, Türkiye

ORCID: A.D.Y. 0000-0002-4332-9805

#### Corresponding author:

Ayça YILMAZ DENİZ,  
Bağımsız Akademisyen, İzmir, Türkiye  
E-mail: aycayilmaz15@gmail.com

Submitted: 09.09.2019

Revision Requested: 11.09.2019

Last Revision Received: 27.02.2020

Accepted: 17.03.2020

Citation: Yılmaz Deniz, A. (2020). Yaşanmış deneyimler ve öznellikler çerçevesinde tabakalaşmayı okumak. *Journal of Economy Culture and Society, Supp(1)*, 79-94.  
<https://doi.org/10.26650/JECS2019-0069>

article is the social mobility expectations of these individuals that correlate with their subjectification and desubjectification experiences in the working life. In this context, the article examines the managerial company model and the new management strategies. This model and company discourse, based on the subjectivity of the employee, constitute an important part of the socialization processes of individuals. In this sense, company's and society's promise of subjectification at work has been a measure of social mobility for individuals. The findings of objective social mobility do not coincide with the experiences of individuals, for the work is not experienced as subjectification as promised by the managerial company model. Those who experience upward social mobility and those who reproduce their fathers' positions perceive themselves as having experienced downward mobility or loss of social class. In this context, this article develops a discussion on the subjective dimensions of social mobility. Accordingly, when social mobility is evaluated only on objective criteria, it is revealed that the result does not coincide with the experiences of individuals. In social mobility researches, it is highly important to consider subjectivities and lived experiences to understand the social reality of Turkey.

**Keywords:** Subjective social mobility, managerial company model, subjectification, white-collar organizations

### EXTENDED ABSTRACT

This article aims to discuss some findings about social mobility of my doctoral thesis on white-collar organizations in Turkey -as I call them- such as Plaza Eylem Platformu (Plaza Action Platform), Kaç Bize Gel (Run Away and Come to Us) and Beyaz Yakalı İşçiler (White Collar Workers). The title of my thesis is "Emergence of white-collar subject in Turkish society: lived experiences, reasons to act, world views" (originally entitled "Émergence du sujet cols blancs dans la société turque: expériences vécues, raisons d'agir, visions du monde").

My research focuses, firstly, on how a small group of paid, unpaid workers (self-employed and freelance workers) and unemployed people come together through different platforms as social networks and construct themselves as *white-collar*. Secondly, I analyze their self-subjectification processes. In this article, I will present the fundamental findings of my research about work experiences and then discuss them by comparing with some secondary findings about social mobility.

I conducted in-depth interviews with 30 (17 women and 13 men) people in addition to applying other techniques such as observation of the activities and content analyses of blogs and social media accounts (Facebook and Twitter) that the three platforms I mentioned above manage.

In this context, the first aim of the article is to discuss how the discourse of subjectivity created by *managerial company culture* (Spurk, 1997) coincides with the expectations of upward social mobility of these paid/unpaid workers and unemployed people and their parents. To analyze the relation between the discourse of subjectivity and the expectations, I will focus on working experiences. My purpose is to find out whether the upward social mobility is fulfilled.

My research firstly reveals that the work is not experienced as subjectification and autonomy as promised by managerial discourse, but on the contrary it is experienced as desubjectification. Secondly, it emphasizes how the working experiences overturn the expectations of upward social mobility and also how the findings about objective social mobility are not compatible with subjective experiences. In contrast to the objective indicators, it emphasizes how a working experience as desubjectification is experienced as a downward social mobility and even loss of social class.

Working experience as desubjectification is characterized by two opposing processes. On the one hand, work is experienced as objectification, i.e., alienation, as a result of company organizations based on fordist production model. On the other hand, it is experienced as instrumentalisation of worker's subjectivity as a result of managerial strategies (based on post-fordist production model) which mobilize employees' subjectivity in accordance with the company interests.

When analyzed according to objective criteria, it was revealed that some individuals experienced upward social mobility or they reproduced their father's class positions and a very small number of people experienced downward social mobility. However, most of the experiences of individuals do not comply with this scheme. It has been experienced by many interviewees as downward social mobility and even class loss.

This research shows that subjective social mobility, which is based on individual's lived experiences, goals, imaginations, motivations and on how they interpret the world around them is highly important to consider in social mobility researches, especially to understand the reasons behind the acts of individuals. It is important because these reasons play a role to form the social structure of the Turkish society and help us to understand clearly the social reality.

In this research, I examined work experiences of this specific group and analyzed social mobility by comparing their expectations about working life and their lived experiences at work. To reveal some criteria of subjective social mobility, these findings can be compared by a new wider study which focuses directly on social mobility experiences of this paid, unpaid workers and unemployed people.

## 1. Giriş

Bu makale 2013-2018 yılları arasında Paris Descartes Üniversitesi Sorbonne Sosyal Bilimler Fakültesi bünyesinde yürüttüğüm «Türkiye Toplumunda *Beyaz Yakalı Öznenin* Doğuşu: Yaşanmış Deneyimler, Eylem Sebepleri, Dünya Görüşleri»<sup>1</sup> başlıklı doktora tezimin toplumsal hareketlilik meselesine dair kimi bulgularını tartışmaya açmayı amaçlamaktadır. Bu bulgular araştırmanın temel sorunsalı üzerinden yapılan analizlerde ortaya çıkan ikincil bulgulardır.

Araştırma, 2000’li yıllarda ortaya çıkan yeni bir fenomeni; ücretli, ücretsiz (*freelance* ya da kendi hesabına) çalışanlar ve işsizlerden oluşan küçük bir grubun çeşitli platformlar üzerinden sosyal ağlar şeklinde bir araya gelip olumsuz ve yabancılaştırıcı çalışma deneyimlerini nasıl sornsallaştırdıklarını, bir karşı koyuş olarak kendilerini «beyaz yakalı» olarak nasıl inşa ettiklerini ve özneleşme süreçlerini konu almaktadır.

Bireylerin özneleşme süreçleri çözümlenirken, bu süreçleri ortaya çıkaran temel meselenin *beklentiler* ve *yaşanmış deneyimler*<sup>2</sup> arasındaki *çelişkiler* olduğu sonucuna ulaşılmış ve özellikle bu çelişkiler üzerine yoğunlaşmıştır. Bu çelişkiler büyük bir oranda aile ve okul temelindeki sosyalleşme süreçlerinde vadedilenlerle çalışma hayatında yaşanan deneyimler arasındaki tezat üzerine kuruludur.

Bu bağlamda bu makale, sosyalleşme süreçlerinin üzerine kurulduğu temel söylem olan iyi bir eğitimle yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşanacağı vaadinin kimileri için nesnel ölçütlerle göre gerçekleşmiş görüldüğü halde, öznel deneyimlerin nasıl bunun tam tersini söylediğini gözler önüne serecektir. Böylece toplumsal hareketlilik sorunsalında öznelliğin ve bireyin yaşanmış deneyimleri üzerine geliştirdiği anlam dünyalarının önemine vurgu yapılacaktır.

Bunu yaparken dönüşen üretim süreçleriyle ortaya çıkan *yönetimsel* şirket kültürünün çalışanların öznelliği ve özerkliğine dair vaat içeren söylemi irdelenecek ve bu söylemin nasıl bireyin sosyalleşmesinin bir parçası olduğu üzerinde durulacaktır. Burada temel varsayım, yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentisiyle çalışanın *özneliğini harekete geçirici* (de Gaulejac, 2005; Dejours, 1998; Durand, 2004; Lallement, 2007; Linhart, 1994; Mercure, 2013) yönetim stratejilerinin arasında bir ilişki olduğudur. Çalışma hayatında *özneliğin harekete geçirilmesi*, çalışanın iş yerinde kendisini ortaya koyabilmesi ve gerçekleştirebilmesi anlamında özerkleşmesine (otonomi), özneleşmesine vurgu yapmaktadır. Bu noktada 1980 sonrası *yeni şirket* modelinin vadedtiği öznellik ve özerklik, toplumsal statü ve prestijini yeni göstergeleri olduklarını ileri sürmekteyim. Diğer bir deyişle, iş yerinde öznellik ve özerklik vaadi, öznel toplumsal hareketlilik deneyimlerinin bir ölçütü haline gelmiştir.

Bu bağlamda ilk olarak, *yönetimsel şirket kültürü* (Spurk, 1997) söyleminin gençler ve ebeveynlerde yarattığı özneleşme beklentisi ile yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentisinin nasıl örtüşüğünü tartışmaya açılacaktır.

Türkiye toplumunun gençlere vaadi şuydu: Çocukluk ve gençlik yıllarında kendilerini eğitim hayatlarına ne kadar adarlarsa itibar ve statüye kavuşma, yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşama şansları o kadar artacaktı. Ayrıca itibar ve statünün kaynağı yalnızca iyi bir maaş ve mevki değil, kendi özerkliklerini yaratacakları ve öznelliklerini özgürce ifade edebilecekleri bir işe sahip olma. Bu, aynı zamanda tabakalaşmanın bireyler tarafından da arzulanması demektir. Tabakalaşmanın arzulanması Fransız sosyolog François Dubet’in (2013) *adil eşitsizlikler* kavra-

1 Orijinal tez başlığı: “Emergence du “sujet col blanc” dans la société turque: expériences vécues, raisons d’agir, visions du monde”.

2 Beklenti, yaşanmış deneyimler ve çelişki kavramları özellikle fenomenolojik yaklaşımın ve Eleştirel Kuram’ın kavramsallaştırmasına atıfta bulunmaktadır.

mıyla ifade ettiği şeye, yani diploma sahibi olmayla ilişki olarak deneyimlenen itibar ve statü gibi kimi toplumsal eşitsizliklerin hak edildiği ve bu sebeple adil olduğu fikrine dayanmaktadır.

Bu makale ikinci olarak, çalışma deneyimleri üzerine yoğunlaşacaktır. Bunun amacı sözünü ettiğim yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentisinin gerçekleşip gerçekleşmediğini ortaya koymaktır. Araştırmam öncelikle çalışmanın vadedildiği gibi bir özneleşme ve özerkleşme deneyimi şeklinde yaşanmadığı, tam tersine bir tür *özneleşememe* ve *kendine yabancılaşma* olarak yaşandığını ortaya çıkarmıştır.

Üçüncü olarak ise, *çalışma deneyimlerinin* yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentilerini nasıl alt üst ettiği ve nesnel olarak istatistiklere konu olan hareketliliklerin öznel deneyimlerle uyumlu olmadığının altı çizilecektir. Bu haliyle özne olunamayan bir çalışma deneyiminin, nesnel göstergelerin tam tersi bir şekilde nasıl aşağı yönlü bir toplumsal hareketlilik ve hatta sınıf kaybı olarak yaşandığı vurgulanacaktır.

## 2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Plaza Eylem Platformu, Kaç Bize Gel ve Beyaz Yakalı İşçiler isimli hem dijital (sosyal medya) hem de fizik kamusal alanda örgütlenerek çalışma deneyimlerini sorunsallaştıran üç platformu ve bu platformlarda küçük bir kitle olarak bir araya gelen ücretli ve ücretsiz çalışanlarla işsizleri konu almaktadır. Örneklem olarak söz konusu platformların seçilmesinin nedeni, araştırmanın temel sorunsalı olan “beyaz yakalı öznenin doğuşu” meselesiyle ilgili olarak bu üç platformunda örgütlenen bireylerin kendilerini “beyaz yakalı” olarak tanımlamalarıdır. Araştırma buradan hareketle bireylerin çalışma deneyimleri karşısındaki özneleşme süreçlerini incelemektedir.

Bu anlamda söz konusu platformlar çalışma hayatındaki sorunlarla mücadele edebilmek amacıyla kurulmuş olan diğer platformlardan ayrılmaktadırlar. Aynı zamanda yalnızca belirli bir meslek, sektör, pozisyon, çalışma biçimi, ücretlilik, ücretsiz çalışan ya da işsiz olma gibi durumlar üzerinden bir araya gelmeyip, aksine tüm bu kategorileri içeren birer oluşum olmaları da bu üç platforma özgüdür. Bu sebeple de bizi daha geniş yelpazede bir çalışan kitlesine ulaştırması bakımından özellikle seçilmişlerdir. Ayrıca bu platformlarda örgütlenen kitleye bakıldığında söz konusu çalışanların, bu makale boyunca bahsini edeceğim yönetsel şirket kültürünün içinde çalıştıkları ortaya çıkmaktadır. Örneklemde her ne kadar bağımsız çalışanlar ve işsizler mevcut olsa da bu grupları oluşturan bireyler 1) ya daha önce herhangi bir şirkette ücretli çalışan olup, çalışma hayatlarını bağımsız olarak sürdürme kararı almışlar ya da 2) işten çıkarılmış ancak yeniden ücretli bir iş aramaktadırlar. Bunun yanında freelance ya da kendi hesabına çalışma gibi bağımsız çalışma biçimlerinin ve işsizliğin de ücretli emek piyasasının prensipleri üzerine kurulduğunu unutmamak gerekir. Bu sebeple örneklemde bulunan bu kişiler de yönetsel şirket modelini deneyimlemektedirler.

Araştırmada yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme ve gözlem olmak üzere iki temel veri toplama tekniği kullanılmıştır. Platformlara katılan 17’si kadın 13’ü erkek olmak üzere toplam 30 kişiyle derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bunun yanında platformların atölye, toplantı gibi faaliyetlerine aktif olarak katılmak yoluyla platformların işleyişi, bunlar içinde bir araya gelen bireylerin deneyimleri üzerine katılımcı gözlem yoluyla veri toplanmıştır. Ayrıca platformların sosyal medya hesapları (bloglar, Facebook ve Twitter hesapları) ve e-posta gruplarındaki diyaloglar katılımcı olmayan şekilde (uzaktan) gözlenmiştir. Yine sosyal medyadaki yazılı ve görsel kaynaklar ve son olarak görüşmecilerin çalışma deneyimlerine dair anlatılarını pekiştirmek amacıyla çalıştıkları şirketlerin internet siteleri incelenmiş ve belli başlı öznellik söylemleri üzerinde durulmuştur.

Araştırma, öznelere yaşanmış deneyimlerini, bu deneyimlere atfettikleri anlamları, niyetleri, dünya görüşü ve eylem sebeplerini anlama ve yorumlamayı amaç edinmiş olduğundan nitel analiz biçimlerinden biri olan hermenötik yaklaşım benimsenmiştir. Hermenötik yaklaşımda araştırmacının anlamaya çalıştığı fenomeni nasıl yorumladığının, yani özneliğinin yaptığı analizde önemli bir yeri vardır. Bu yaklaşımdaki amaç, önceden toplanmış kağıt üstündeki verileri açıklamaya girişmekten çok, fenomeni anlama ve yorumlama girişiminin tüm saha araştırma sürecine yayılmasıdır (Paillé & Mucchielli, 2012). Bu anlamda yüz ifadeleri, beden dili gibi görüşmecilerin sözlü olmayan duyu durumlarına dair veriler de en az derinlemesine görüşme sırasında kaydedilen sözlü veriler kadar önemlidir. Kaldı ki, bir görüşmecinin araştırmacının sorularına verdiği cevaplar her zaman gerçek duyu ve düşüncelerini yansıtmayabilir. Bu anlamda örneğin aynı görüşmeciyle başka bir zaman katılan ortak bir atölye etkinliğinde görüşmecinin yüz ifadeleri ve başkalarıyla girdiği diyaloglar gözlemlenerek bir konu hakkındaki gerçek duyu ve fikirleri anlaşılabilir. Bu durum daha çok çalışma deneyimine yönelik olumsuz duygular söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin birçok kez görüşmecilerin derinlemesine görüşme sırasında sözünü etmedikleri hayal kırıklıklarını, atölyelerde başkalarının anlatılarına içtenlikle katılmak ve onaylamak üzerinden gösterdiklerine şahit olunmuştur.

Bu bağlamda toplumsal tabakalaşmaya yönelik bulgular, kendilerine bir soru olarak yöneltilmediği halde görüşmecilerin çalışma deneyimlerine dair hayal kırıklıklarını ifade ettikleri ya da kendileri işlerini babalarınınkiyle kıyaslamaya başladıkları noktalarda ortaya çıkmıştır. Makale, söz konusu kıyaslamaları yorumlayarak toplumsal tabakalaşmanın öznel boyutlarını tartışmaya açacaktır.

### 3. Yeni Şirket Kültürü Olarak *Management (Yönetim)*

İleri kapitalist toplumlarda 1980'ler ve 1990'larla birlikte yükselen *şirket kültürü* söylemi (Sennett 2000, 2006; Spurr, 1997) ve bunun şirketlerdeki uygulaması olan *yeni yönetim stratejileri*, verimliliği, taylorist/fordist üretim modelinin getirdiği katı akılcılığı aşarak artırmayı amaçlıyordu.

İşin bilimsel yöntemlerle örgütlenmesi (Taylor, 1911), çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve işin gerçekleşmesine dair tüm öznel sezilerini şirket örgütlenmesine devretmesi anlamına geliyordu ve bu haliyle emek, yalnızca, çalışanlara şirket içi hiyerarşiler yoluyla tebliğ edilen görevleri yerine getirme eylemine indirgeniyordu. Bu bağlamda taylorizme/fordizme karşı geliştirilen en temel eleştiri, insanoğlunun *anlam* inşa ettiği eylemlerden biri olan çalışma eyleminin, onu, *kendine yabancılaştırmasıyla* sonuçlandığı fikri üzerinde temelleniyordu.

*Şirket kültürü* söylemi ise çalışanın bu şekilde nesneleştirilmesini aşacak, onu üretimin örgütlenme sürecine dahil edecek yeni bir şirket anlayışını müjdeliyordu. Bundan böyle çalışanın yalnızca bilgi ve becerisi değil, aynı zamanda kişilik özellikleri, duyguları ve düşünceleri, sezipleri, kısacası özneliği işin bir parçası olacaktı.<sup>3</sup>

Aynı dönemde Türkiye toplumu da küresel kapitalizme eklenme yolunda liberal ekonomi politikaları uygulamaya koyarak büyük çapta ekonomik ve toplumsal bir dönüşüm geçirmekteydi. Bu dönüşüm, uluslararası şirketlerin Türkiye pazarına girmesi, başta finans, bankacılık/sigorta, iletişim ve telekomünikasyon, reklamcılık alanlarında özel sektörün güçlenmesi sonucunu doğurdu. Böylelikle Türkiye toplumunda da *şirket kültürü* söylemi ve beraberindeki *çalışanın özneliğini harekete geçirici yönetim stratejileri* çalışma yaşamına dair beklentilere hâkim olan *dünya görüşününü* (Weber, 1995) oluşturmaya başlıyordu.

3 Mills 1950'lerin başında Amerika toplumun yeni orta sınıfları olarak tanımladığı beyaz yakalıların doğuşunu incelerken, bu tespiti yapmıştı. Ona göre çalışma hayatı aynı zamanda kişiliğin pazarlandığı yerd (personality market) bakınız: (Mills, 1951).

Kapitalizmin 1980li ve 90lı yıllardaki dönüşümünün sonucunda ortaya çıkan *yönetim* modeli, yalnızca pazarın uluslararasılaşması ve ekonominin finansallaşmasıyla değil, aynı zamanda esnekliğe dayalı *yalın üretim* ve *toplam kalite yönetimi* yöntemleri temelinde işin taylorist örgütlenme prensiplerindeki dönüşümle nitelenir. Bu anlamda, işin esneklik prensibine göre yeniden örgütlenmesi, taylorist modeldeki katı talimatların yerini çalışanın inisiyatifinin alması demektir. Sennett'e göre (2006) bu yeni dönemde meslektaşlar arasındaki katı hiyerarşilerin yerini yaratıcılığın, inisiyatif almanın ve performansın ön plana çıktığı *ekip çalışması* almıştır.

Bu haliyle şirket, artık çalışanından belirli bir talimatnameye eksiksiz bir şekilde uymasını değil, kendi bilgi ve becerisini ortaya koymasını, işine hayal gücünü, duygularını katmasını, yani *özneelliğini* harekete geçirmesini talep ediyordu. Diğer bir değişle çalışandan artık yalnızca önceden düşünülmüş bir işi sorgusuz sualsiz yerine getiren bir görev insanı olması değil, bilakis bizzat kendisinin iş üzerine düşünmesi, planlama yapması ve işi organize etmesi bekleniyordu. Bu noktada çalışanın özneelliği, iş örgütlenmesinin merkezinde konumlanıyordu. Bu da şirket dünyasında yaratıcılık, inisiyatif alma, çokdeğerlilik (polyvalence), benzersizliğin/tekliliğin (singularity) ifadesi, öz sorumluluk, bireysel performans ve özerklik gibi yeni değerlerin yükselmesi anlamına geliyordu.

Richard Sennett'in (2000) *karakter aşınması* analizi, bu anlamda yeni kapitalizmin kültüründeki yönetim tekniklerinin bir eleştirisidir. Esneklik ve kısa vadeli bir ekonomi üzerine kurulu olan bu yeni kapitalizmde belirsizlik ve öngörülemezlik adeta birer norm halini almıştır. Sennett'in kitabında bahsettiği Rico'nun hayat hikayesinde sembolleşen şey de tam olarak onun çalışma hayatında olması gereken kişiyle gündelik hayattaki kendisinin hiçbir şekilde bağdaşmıyor olmasının acısıdır. Kapitalizmin ona dayattığı esneklik, karakter özellikleriyle bağdaşmamakta, bir eş ve baba olarak çalışma deneyimi ve toplumsal deneyimleri arasındaki uçurumun çelişkilerini yaşamaktadır. İstikrarın temsili olan *karakter* böylece aşınmaya başlayacaktır.

Linhardt'a göre (2008), çalışanın özneelliğinin taylorizmde de yeri vardır. Fakat bu süreçte şirketlerin modernleşmesiyle, özneellik, bir tür *kendini bireysel olarak işletmek* (gestion individuel) anlamına gelecek şekilde yeniden yorumlanmıştır. Yazara göre gerçekte olan, çalışanın işe alınma ölçütlerini düşünerek şirket söylemine uyum sağlamasıdır. Benzer bir şekilde Durand (2004) da yeni üretim modelinin belirli bir dozda özerklik ve özneellik vurgusu yaparken, aslında üretim sistemine gönüllü olarak katılacak bir birey tipi yarattığını belirtir.

Bu noktada Fransa'da meselenin farklı yönleri ile uğraşan *çalışma sosyolojisi*, *çalışmanın psikodinamiği* ve de *klinik çalışma sosyolojisi* gibi araştırma alanlarının birleştiği ortak bir nokta vardır: iş hayatında özneelliğin harekete geçirilmesi pratiği kendi içinde bolca çelişki ve paradoks barındırır. Örneğin de Gaulejac (2015), Lallement (2007), Bouilloud (2012) ve Dejours (1998) gibi yazarlar çalışma deneyimindeki *paradoksal buyruklara* (injonction paradoxale) dikkat çekerler ve bunların çalışanın iş yerinde gerçek bir özerkliği deneyimlemesine engel teşkil ettiğini tespit ederler. Bu *paradoksal buyruklar* genellikle bir yandan çalışana inisiyatif almasını öğütlerken bir yandan da onların uyum sağlamlarını ve emirlere uymalarını bekler. Günümüz eleştirel kuramcılarında Herman Kocyba'nın (2007) ifadesiyle burada söz konusu olan *normatif bir özneellik*dir.

#### 4. Araştırmanın Bulguları

##### 4.1. Şirket Söylemi

Araştırmaya katılan görüşmecilerin halihazırda ya da önceden çalıştıkları banka, taşımacılık, telekomünikasyon, reklam, pazar araştırma, inşaat gibi farklı alanlarda faaliyet gösteren şirketlerin internet siteleri incelendiğinde benzer değerlerin vurgulandığı dikkati çekmiştir. Bu şir-

ketlerin en çok vurgu yaptıkları üç temel *öznellik söylemi* söz konusudur. Bunlar *sorumluluk*, *performans* ve *yaratıcılık* söylemleridir.

Çalışanın yaptığı işle ilgili sorumluluk duygusu geliştirmesinin beklenmesi yeni bir şey değildir. Ne var ki, yeni olan, sorumluluğun artık hiyerarşik karar alma süreçlerine ve görev tanımlarına uygun biçimde çalışmaya değil, kişinin bir görevi özerk bir biçimde kendi yordamıyla tamamlamasına gönderme yapmasıdır. Çalışanın bu şekilde *sorumlulaştırılması* iki düzeyde gerçekleşir. Bunlardan ilki, yaptığı iş ile ilgili olup ikincisi duygular, niyetler, bireysel amaçlar açısından sorumlulaştırmadır. Örneğin bir telekomünikasyon şirketi çalışanların uzun çalışma saatleri boyunca çalışabilme sorumluluğunu üstlenmelerini beklerken, bir banka ise, çalışanlarına kariyerlerinde yükselmenin, fırsatları değerlendirmenin ve potansiyellerini kullanmanın kendi sorumlulukları olduğunu öğütlemektedir.

İkinci olarak *performans söylemi*, çalışanları iş örgütlenmesinin merkezine yerleştirmekle kalmayıp, aynı zamanda performans *çalışanın iyiliğini* ve şirket içinde *adaletin tecellisini* sağlamanın yolu olarak sunmaktadır. Buna göre *çalışanın iyiliği*, onu, kendisini geliştirmeye, sınırlarını zorlamaya, inisiyatif almaya, potansiyelini ortaya çıkarmasına yarayan performans değerlendirme sisteminin varlığına bağlıdır. Bir başka bankanın ifadesiyle kendi kendisiyle rekabet halinde ve yüksek performanslı çalışanlar “*hayallerinin peşinden gidenlerdir*”. Şirket içinde *adaletin tecellisi* ise çalışanla çalışmayanın, daha doğrusu yalnızca verilen görevi yerine getirenle, inisiyatif alarak işe kendi öznelliğini katanların ayrıştırılması demektir. Performans değerlendirme ölçütleri, çalışanın öznelliğini işe ne kadar kattığını nesnel olarak ölçme iddiasındadır ve maaş, prim, pozisyon atlama veya işten çıkarılma buna göre belirlenir.

Son olarak *yaratıcılık söylemi* ise, analize tabi tutulan tüm şirketler tarafından benimsenmekle birlikte özellikle reklamcılık ve pazar araştırma şirketleri tarafından daha fazla vurgulanmaktadır. Bu şirketler tarafından tanımlandığı haliyle yaratıcılık, var olanın eleştirilmesi ve yapı bozumuna uğratılmasıdır. Örneğin bir pazar araştırma şirketi, “*tutkulu araştırmacıların*”, “*stereotipleri sürekli olarak sorgulaması gerekliliği*” üzerinde durmaktadır. Demek ki tutku gibi bireyin öznelliğine gönderme yapan bir duygulanım, çalışma hayatının bir parçası haline gelmiştir. Bir reklam şirketi ise, “*dünyayı yalnızca sorgulayan kişilerin değiştirebileceğini*”, “*daha iyisini yapabilmek için, var olanın yıkılması*” gerektiğini söylemektedir. Böylelikle eleştirel ve özgür düşünce çalışma hayatının bir parçası gibi sunulmakta ve çalışandan eleştiren, sorgulayan, daha iyisini hayal edip, onu gerçekleştirebilen özneler olmaları beklenmektedir. Ancak elbette bu söylemlerin gerçekte nasıl deneyimlendikleri meselesi büyük bir önem arz etmektedir.

#### 4.2. Yukarı Yönlü Toplumsal Hareketlilik Arzusu

Araştırmanın bir diğer bulgusu şirket kültürünün aile ve okul aracılığıyla meşrulaştırılarak yeniden üretilmesi sürecinde yukarı yönlü toplumsal hareketlilik arzusunun rolünün yadsınamayacak bir öneme sahip olmasıdır. Yukarıda sözünü ettiğimiz, şirket kültürüne özgü yeni değerlerin aynı zamanda prestij ve toplumsal statünün yeniden tanımlanmasıyla birlikte toplumsal hareketliliğin görünmez ölçütlerini oluşturduğu kanaatindeyim.

Toplumsal hareketlilik meselesi, nicel bilimsel yöntemlerle ölçülebilir olmaları sebebiyle çoğunlukla meslek, gelir ve eğitim kriterleriyle açıklanma eğilimindedir. Ancak sorunsalın kökenlerini oluşturan, Marx ve Weber gibi sosyolojinin kurucu kuramcılarının yaklaşımları incelendiğinde temelde ikisinin de meselenin öznellik boyutları üzerinde durdukları tespit edilebilir.<sup>4</sup> Bu bağlam-

4 Alman felsefesi ve sosyolojisi özne ve öznellik konularına özellikle vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda Marx ve Weber'in de bu gelenekten beslendiği söylenebilir.



da öznel toplumsal hareketlilik sorunsalı Marx'ta sınıf bilinci, Weber'de ise statü grupları kavramlarında mevcuttur<sup>5</sup> (Attias-Donfut & François-Charles, 2001, s. 920). Bununla birlikte günümüzde Weberci yaklaşımı benimseyen toplumsal tabakalaşma ve hareketlilik kuramcılarının statü, prestij gibi konular üzerinden meselenin öznel boyutlarını dikkate aldıkları görülmektedir.

Ancak öznel toplumsal hareketlilik daha geniş kapsamda ele alınması gereken bir olgudur. Burada temel olarak ilgilenilmesi gereken yine Anlama üzerine kurulu Weberci sosyolojinin ve fenomenolojik yaklaşımların izinden giderek bireylerin toplumdaki konumlarına attikleri anlamdır. Bireylerin kendileri hakkında geliştirdikleri öznel anlamlar toplumsal okumak açısından da oldukça temel bir öneme sahiptir. Öznel anlamlar bize dönemin toplumsal koşulları, o toplumun yapısı, geçirdiği dönüşümler gibi hususlar hakkında ipucu verir. Örneğin aynı mesleği icra eden bir ebeveyn ile çocuğu üzerinden bir toplumsal hareketlilik incelemesi yapıldığında, nesnel bir analizde çocuğun, babasının toplumsal konumunu yeniden ürettiği söylenebilir. Ancak iki nesil arasında yaşanan toplumsal yapıdaki bir dönüşüm çocuk tarafından icra edilen aynı mesleğin itibarını düşürmüş olabilir ve çocuk aşağı yönlü bir toplumsal hareketlilik yaşadığı duygusunda olabilir. Bu noktada kişinin kendisiyle yapılan görüşmelerde bu durum açığa çıkacak ve bize Türkiye toplumunun geçirdiği dönüşüm hakkında da fikir verecektir.

Görüşmecilerin toplumsal profilleri incelendiğinde yaşlarının 24-43 aralığında ve ortalama yaşın 31 olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyeleri lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde olup, eğitim aldıkları bölümler çeşitlilik göstermektedir.<sup>6</sup>

Derinlemesine görüşme yaptığımız kişilerin eğitim seviyelerine ilişkin ilk tespit, hepsinin en az lisans mezunu olması ve bu açıdan OECD'ni 2015 verilerine göre 25-64 yaş arası Türkiye nüfusunun %11i içinde olmalarıdır. Bunun yanında mülakat sırasında 6 görüşmeci yüksek lisans mezunuyken, 2'si yüksek lisansa, 3'ü de doktora devam etmekteydi. Bu noktada yine OECD 2015 verilerine göre Türkiye'de yüksek lisans mezunu olan %2'lik ve doktora mezunu olan %0'lık nüfusu, diğer bir deyişle Türkiye'nin yüksek eğitilmiş nüfusunu temsil ettiklerini belirtmek gerekir. Böylesine bir yüksek eğitimin aile içindeki sosyalleşme sürecinde benimsenen değerlerle bir ilgisi olduğu muhakkaktır.

Türkiye'nin 1980'lerde yaşadığı ekonomik dönüşüm, ücretli çalışma biçiminin giderek norm haline gelmeye başlamasıyla yaratılan yeni görev ve pozisyonlara uygun, eğitilmiş iş gücünün kitlesel olarak yetiştirilmesi gerekliliğini de beraberinde getirdi. Bunun sonucunda üniversiteye giden nüfusta adeta bir patlama yaşandığı söylenebilir. Örneğin 1984 yılında üniversite öğrencisi sayısı 322.320 iken, 1994te bu sayı 1.213.445'e çıkmıştır (Günay & Günay, 2011; Sağlam, 1994). TÜİK'in son verilerine göre bugün üniversiteye kayıtlı öğrenci sayısı 5 milyon üzerindedir.

Yükseköğretime böylesine kitlesel bir talep iki şekilde açıklanabilir. Bunlardan ilki, bir işe sahip olmanın yolunun büyük ölçüde ücretli olmaktan geçmesi<sup>7</sup> ve ücretli çalışmanın da büyük ölçüde üniversite mezunu olmaya bağlı olmasıdır. Bu sebeple aileler çocuklarını üniversiteye göndermek için tüm kaynaklarını seferber etme yoluna gitmiş, bir dönem oldukça yaygın olan dershaneler ve özel dersler aracılığıyla çocuklarının üniversiteyi kazanmasını sağlamaya çalışmışlardır. Örnekleme bulunan görüşmecilerin de çoğunluğunu (19 görüşmeci) ücretliler oluşturmaktadır. Bağımsız meslek sahibi olan bir avukat dışında diğer freelanceler ve kendi hesabına

5 Ancak Marx ve Weber'in özellikle toplumsal hareketlilik kavramını kullanmadıklarını belirtmek gerekir. Onların analizleri daha çok sanayileşen ve kapitalistleşen Batı Avrupa toplumlarının dönüşümünün incelenmesi üzerine kuruludur.

6 Sosyal bilimler, sanat, hukuk, mühendislik, mimarlık, ekonomi ve işletme vb.

7 Türkiye'nin 2000'li yıllarda bir ücretliler toplumuna dönüşmesiyle ilgili bakınız: (Özatalay, 2014).

çalışan 1 kişi büyük oranda daha önceden ücretli çalışma geçmişleri olan kimselerdir. Birçok görüşmecinin okuduğu üniversiteyle ve özellikle yüksek lisans yapanların eğitim seviyesiyle övündüğü gözlenmiştir.

İkinci açıklama da kapitalizmin yaşadığı dönüşümle birlikte ortaya çıkan yeni şirket kültürünün yükselen değerlerinin arzulanmasıdır. Bu anlamda yönetsel versiyonuyla şirket, hem çalışmanın hem de ücretliliğin anlamını dönüştürür. Şirket, kendisini profesyonel ve entelektüel becerileri, yaratıcılığı, biricikliği kısacası çalışanın öznelliğini ifade edebileceği neredeyse bir tür kamusal alan olarak tanımlarken, şirket için ücretli çalışmak; kendini gerçekleştirme ve bireysel bir açılım yaşamayla eşdeğer bir anlam kazanmıştır. Diğer bir ifadeyle, *yabancılaştırmanın* kaynağı taylorist/fordist üretim modeli örgütlenmesini aştığı iddiasındaki yeni şirket, çalışmayı, *özneleştirici* bir faaliyet olarak yeniden kurmaktadır.

Çalışmanın özneleştirici bir faaliyet olarak yeniden kurulmasının, genç bireylerin özneleşme arzularını perçinleyici bir rolü olduğu muhakkaktır. Bu noktada görüşme yaptığımız çalışanların bir ortak özelliğine vurgu yapmakta fayda vardır. Bu kişilerin çocukluk ve gençlik yıllarına teka-bül eden sosyalleşme süreçleri Türkiye toplumunun yeni kapitalizme eklenme sürecine denk geldiği ve dolayısıyla yönetsel şirket kültürünün değerlerini içselleştirdikleri ve bu değerlerin, onların geleceğe dair beklentilerini oluşturduğu tespit edilmiştir. ODTÜ mezunu bilgisayar mühendisi olan erkek bir görüşmeci iyi bir üniversitede okuyarak edindiği ve öznelliğinin dışı vuru- rumu olan profesyonel ve entelektüel yetkinlikler dolayısıyla görmeyi umduğu itibarı iş hayatında göremediğinden yakınmaktadır.

Bu noktada toplumsal statü ve itibarın kaynağının sıklıkla ifade edildiği gibi yalnızca üniversite mezunu olmak, çalışılan şirketin ismi, çalışma ortamı ve iş kıyafetinden kaynaklanmadığını vurgulamak gerekir. Burada asıl dikkat çekilmesi gereken husus, *özneleşme* beklentisi ve kimi zaman da *ayrım* (Bourdieu, 1979) arzusudur. Dolayısıyla, özneleşme vaadi yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentisiyle birleşmektedir.

Bu bağlamda okul ve yüksek eğitimin aile içi sosyalleşmenin temel meselelerinden biri olduğunu söylemek yanlış olmaz. Üniversite eğitiminin bu denli kitleselleşmediği bir dönemde eğitim hayatlarını geçiren aileler için, üniversite eğitimi sıkça kullanıldığı üzere adeta bir *altın bilezik*ti. *Altın bilezik* deyimini bir yandan hayat boyu iş garantisi sahibi olmak anlamına gelirken, böylelikle başarının onaylanması ve buna bağlı olarak toplumsal statü ve prestij kazanılması anlamına da gelmekteydi. Bir başka ifadeyle altın bilezik, yukarı yönlü toplumsal hareketliliğin garantisi olarak görülmekteydi.

2000'li yılların ortalarına gelindiğinde üniversitelerin ve üniversite okuyanların sayısındaki artış, farklı toplumların da yaşadığına benzer şekilde bir tür *diploma enflasyonunu* (Passeron, 1982) da beraberinde getirdi. Ancak iş piyasasında diplomanın değer kaybetmesi olgusu, ailelerin eğitime attığı anlam ve önemin azalmasına yol açmadı. Aksine eğitim, bir yandan büyük bir rekabet alanına dönüşürken, diğer yandan lisans diplomalarının onlara ömür boyu garantili bir iş sağlamadığını deneyimleyen yeni mezunlar, lisans üstü eğitime yönelerek, iş piyasasında rekabet edebilmek için eğitim sürelerini uzattılar.

Böylece *altın bilezik* söylemi yerini “**en azından** bir diploman olsun” söylemine bıraktı. Lisans eğitimi alınan alana uygun bir işte çalışılması mühim değildi. İşe yarasın ya da yaramasın asıl olan diplomanın sahibi olmaktır. Öyle ki, diploma gerektirmeyen bir mesleği hayal edenler bile, herhangi bir lisans diploması almaları için aileleri tarafından üniversiteye yönlendiriliyorlardı. Bunun sebebi ailelerin en büyük kaygısının, çocuklarının, Sennett'in (2006, s. 84) deyimiy-

le “beceriler/vasıflar toplumunda”<sup>8</sup> işe yaramaz sayılmaları korkusuydu. Vasıflılığın kanıtı olan diploma, itibar ve statü getireceği düşüncesiyle yukarı yönlü hareketliliğin olmazsa olmazı olarak görülüyordu. Baba mesleği elektrikli ev aletleri tamirciliği olup, kendisi bir şirkette satış sorumlusu olarak çalışan bir erkek görüşmecinin sözleri bu bakımdan anlamlıdır.

*“Biz Bakırköy’de oturuyoruz. Çalıştığım şirket Tuzla’ya taşınacak. Benim için zor olacak ama ailenin kaygısından dolayı burada çalışmaya devam edeceğim (...) Aileme sorarsanız dünyanın en iyi iş yeri burası. Daha iyisini bulamazsın”.* (Erkek, Plaza Eylem Platformu)

Bu durumun ortaya çıkardığı iki önemli sonuç vardır. Bunlardan ilki eğitim çağındaki gençlerin şimdiki dair arzu, hayal, amaç ve niyetlerinin sürekli olarak lisans eğitimi sonrasındaki bir geleceğe ve özellikle çalışma hayatına ertelenmesidir. Burada ailelerin en çok bilinen telkini “*bir diplomayı al, yapmak istediğini yine hobi olarak yaparsın*” ya da “*kendi hayatını yaşamak istiyorsan, önce diplomayı al*” şeklindedir. “*Kendi hayatını yaşama*” vaadi bir özneleşme vaadidir ve özneliğini özgürce ifade edip, hareket etmeye atıfta bulunur. Bu anlamda özneleşmenin bir iş edinebilmeye, çalışma hayatında tutunabilmeye bağlı olduğu ve ancak orada gerçekleşeceğine dair bir söylemdir. Bu haliyle de yönetsel şirket kültürünün öznelik söylemiyle uyum içindedir.

Aile ve okulda bu söylemleri merkeze alan bir toplumsallaşma sürecinden geçen bireyler için yukarı yönlü toplumsal hareketlilik aynı zamanda bir *öznelik ve özerklik arayışını* da temsil etmektedir. Yani yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yalnızca statü, gelir, toplumsal konum ile değil özneleşme beklentisiyle de ilişkili olarak okunmalıdır.

### 4.3. Çalışma ve Toplumsal Hareketlilik Deneyimleri

Araştırmanın en önemlisi bulgusu, çeşitli iş alanlarında, konumlarda çalışan ve *işteki durumları* (ücretli, kendi hesabına, freelance<sup>9</sup>) farklı olan görüşmecilerin, çalışmayı bir özneleşme olarak deneyimlemediğidir. Yönetsel şirket kültürünün ve bu kültürün söylemini benimseyen aile ve okulun vaat ettiklerinin aksine, çalışma deneyimi karşıt iki süreçle nitelenir. Çalışma, bir yandan daha çok fordist üretim modelinin iş örgütlenmesiyle ilişkilendirilen, çalışanın *nesneleştirilmesine* bağlı bir *yabancılaşma* olarak yaşanırken<sup>10</sup>, diğer yandan yönetim (*management*) modeline özgü *özneliği harekete geçirici teknikler* ile özneliğin şirket çıkarlarına uygun olarak araçsallaştırılması olarak deneyimlenmektedir.

İlk olarak bazı kadın ve erkek görüşmeciler, iş yerlerinde kendilerini sıklıkla sanki bir askeri hiyerarşi ve emir komuta zinciri içinde hissettiklerini, müdürlerinin ya da işverenlerinin farklı fikirlere hiç açık olmadığını ve herhangi bir itirazda bulduklarında okların adeta onlara çevrildiğini ifade etmektedir. Örneğin bir dönem bir kargo firmasında çalışan erkek bir görüşmeci çalışma deneyimini askerlik deneyimiyle şu şekilde kıyaslamaktadır.

*“En derli olduğum dönemdi. İlk gittiğim toplantıda ağlıyordum. 9-6 işe mi gidilir? Askerlik daha samimiydi. Hiç olmazsa özgür değilsin diyorlardı. Burada özgürsün deyip şey yapıyorlar. Askerde şey vardır. Bir komutan yanından geçerken esas duruşa geçersin. Yanımdan bir müdür geçtiği zaman elim böyle kalmıştı bir ara (esas duruşu gösteriyor). O baskıyı hissediyordum açıkçası.”* (Erkek, Kaç Bize Gel)

8 Skills society.

9 TÜİK verileri dikkate alındığında kendi hesabına çalışmanın bir alt kategorisi olan freelance çalışmanın henüz ayrı bir kategori olarak incelenmediği tespit edilmiştir.

10 Bunun sebebi, pratikte fordist iş örgütlenmesiyle post-fordist yönetim modelinin bir arada yürümesidir.

Bilgisayar mühendisi olan bir görüşmeci, çalıştığı iş yerinde, eğitim hayatında mesleğiyle ilgili ona vad edilen şekilde yaratıcılığının, yeni bir şeyler üretme arzusunun hiçbir şekilde onaylanmadığından, yaptığı tek işin Excel programına bazı veriler girmekten ibaret olmasından yakınmaktadır.

*“Sistemin kendisi zaten umut ve aldatma üzerine kurulu. Ben bu mesleği seçerken bilgisayar mühendisliği geleceğin mesleği idi. Sonra giderek vasıfsızlaştı. Mezun olurken her şeyden anlayan ve yeni şeyler üretebilecek bir insanken, iş alanında Excel tablosuna veri giriyorsun sadece.”* (Erkek, Beyaz Yakalı İşçiler)

İkinci olarak birçok görüşmeci, çalışmayı, sanki kişiliklerine, dünya görüşlerine, fikir, arzu ve niyetlerine karşı bir tehdit olarak deneyimlemektelerdir. Çalışma hayatlarında yaptıkları işten çok, nasıl biri olduklarının ya da olmadıkları üzerinden değerlendirildiklerini, yalnızca belli başlı birey tiplerini oluşturan özelliklerin kabul gördüğünden bahsetmektedirler. Örneğin kadın bir görüşmeci “mutsuz” görünüyorsa sebebiyle motivasyon eğitime gönderildiğini ifade etmiştir.

*“Sadece çalışmamız yetmiyor ben onu anladım. Onlarla (işverenler ve meslektaşlar) iyi zaman geçirmen gerekiyor. Ben bir şeye üst üste gitmedim, beni motivasyon eğitimine yolladılar. Herkesi değil yani. Onu anlıyorsun. Yüzü asık falan... Bu çok saçma. Sadece işi yapmam yetmiyor hiçbir zaman. Sosyal hayatımı da onlara uydurmak zorundayım. O çok ilginç.”* (Kadın, Plaza Eylem Platformu)

Bir başkası işyerinde “farklı bir tohum” olarak görüldüğünü ve bu sebeple işten çıkartıldığını dile getirmiştir. İşe giriş mülakatlarında “Hamile kalmayı düşünüp düşünmedikleri”, “Eşlerinin başka bir şehre yerleşme konusuna sıcak bakıp bakmadıkları” gibi özel hayata, bireysel ve ailevi konulara dair soruların tercih edilmelerini sağlayacak tek bir doğru cevabı olduğunu belirtmektedirler. Bu anlamda çalışma hayatında, vad edilen şekilde özerk olmadıklarını ve öznelliklerini ifade edemediklerini, ifade ettiklerindeyse çoğu zaman kabul görmediklerini deneyimlemektelerdir.

Nesnel toplumsal hareketliliği tespit etmek üzere görüşmecilerin meslekleriyle babalarının mesleklerini kıyasladığımızda araştırmamıza konu olan çalışanların bir kısmının yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşadığı ya da babalarının sınıfsal konumlarını yeniden ürettikleri, küçük bir grubun da aşağı yönlü toplumsal hareketlilik yaşadığı görülmüştür.

Bunun için Yunus Kaya'nın (2008) 1980-2005 yıllarındaki dönüşümü çözümlemek için Türkiye'nin toplumsal yapısına göre uyarladığı EGP (Erikson & Goldthorpe, 1992) şemasına başvurulmuştur. Bu şemadan bir toplumsal hareketlilik tablosu oluşturulmuştur. Dikey eksen görüşmecilerin mesleklerini ve sınıfsal konumlarını temsil ederken, yatay eksen babanın sınıfsal konumunu temsil etmektedir. Annelerin çoğu ücretli emek piyasasında dahil olmadıkları için burada baba meslekleri dikkate alınmıştır. Bunun haricinde örnekleme bulunmaması sebebiyle “çiftçiler ve tarım işçileri” kategori dışarıda bırakılmıştır. Görüşmeciler arasında görüşme tarihinde işsiz olan 3 kişi bulunduğundan bu kategori yerine “işsizler” kategorisi eklenmiştir. Her bir rakam o kategorideki çalışan sayısını ifade etmektedir. Baba meslekleriyle çocukların mesleklerinin kesiştiği pembe alan toplumsal yeniden üretimi göstermektedir. Buna göre 6 görüşmeci babasınınkiyle aynı sınıfsal konumda kalmıştır. Bu alanın üst kısmı yukarı yönlü toplumsal hareketliliği, aşağı kısmı ise aşağı yönlü toplumsal hareketliliği vermektedir. Buna göre 16 kişi yukarı yönlü ve 5 kişi aşağı yönlü toplumsal hareketlilik yaşamıştır.

**Tablo 1. Yunus Kaya'nın EGP şeması uyarlamasına göre görüşmecilerin nesiller arası toplumsal hareketliliği**

	Yüksek Seviye Profesyoneller	Düşük Seviyeli Profesyonel ve Süpervizörler	Manuel olmayan rutin işlerde çalışanlar	İşverenler	Kendi hesabına çalışanlar	Kalifiye işçiler	İşsizler
Yüksek seviye profesyoneller							
Düşük seviye profesyonel ve süpervizörler		6		1	6	7	
Manuel olmayan rutin işlerde çalışanlar							
İşverenler							
Kendi hesabına çalışanlar		3	2			2	
Kalifiye işçiler							
İşsizler			1		1	1	

Kaynak : Kaya, Y. (2008). Proletarianization with polarization: Industrialization, globalization, and social class in Turkey, 1980–2005. *Research in Social Stratification and Mobility*, 26(2).

Ancak bireylerin *yaşanmış deneyimleri* çoğunlukla bu şemaya uymamaktadır. Benzer bir sonuç Fransa'da bu konuda yapılan kimi araştırmalarda da ortaya çıkmıştır (Attias-Donfut & François-Charles, 2001; Duru-Bellat & Kieffer, 2006). Buna göre genellikle bir önceki nesil kendisini yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşamış olarak hissederken, genç nesiller sınıf kaybı yaşadıkları algısındadırlar. Bizim araştırmamızda bu algının çoğunlukla liyakat fikri üzerinden pekiştirilen bir toplumsal vaat olan iyi bir eğitimle çalışma hayatında özneleşme beklentisinin karşılanmaması üzerinde olduğu görülmüştür.

Araştırmanın bu bulgusu görüşmecilerin olumsuz ve çelişki dolu çalışma deneyimleri üzerinden yorumlanmaktadır. Bu haliyle çalışma, görüşmeciler için iyi, maddi olarak tatmin edici ve itibarlı bir geleceğe dair beklentilerin, yani yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentisinin gerçekleşmemesi sebebiyle bir hayal kırıklığı olarak deneyimlenmektedir. Nesnel yukarı yönlü hareketlilik ya da aynı sınıfsal konumu korumak okunan durum, birçok örnekte görüşmeciler tarafından aşağı yönlü toplumsal hareketlilik, hatta sınıf kaybı olarak yaşanmıştır.<sup>11</sup>

Bu olgu, ilk etapta emek piyasasının ve mesleki itibarın geçirdiği dönüşüm üzerinden okunabilir. Öznel deneyimlerin merkeze alındığı bir yorumlama girişimi söz konusu olduğunda, baba mesleklerinin sınıfsal konumlandırmasıyla, görüşmecilerin sınıfsal konumlandırmaları arasında bir karşılaştırma yapmanın anlamlı olup olmadığı sorusu ortaya çıkar.

Babası öğretmen olan beş görüşmeci mimarlık, mühendislik, araştırmacılık, avukatlık meslekleriyle uğraşmaktadır. EGP şeması üzerinden düşünüldüğünde bu grup, babalarının sınıfsal konumlarını yeniden üretmiş görünmektedir. Ne var ki, babalarının o dönemde sahip olduğu itibara sahip olmadıklarını düşünmekteledir. Bunun sebebi çalışma hayatında kendilerini güvensiz ve “yeri doldurulabilir” hissetmeleridir. Bu da biricikliğe atıfta bulunan yönetim stratejilerinin öznellik söylemiyle çelişkilidir.

<sup>11</sup> Çarçoğlu ve Kalaycıoğlu'nun (2009) bireylerin toplumsal pozisyonlarına dair algıları üzerinde yoğunlaşan çalışması da benzer bir bulguyu gözler önüne serer. Buna göre toplumsal konumlarında bir düşüş yaşadığı algısını taşıyanlar, yükseliş yaşadığını düşünenlerin yarısından fazladır.

Babası işçi olup kendisi mühendis, avukat, bankacı gibi meslekleri olan, yani tabloya göre yukarı yönlü hareketlilik yaşamış görünen görüşmecilerin bir kısmı, yine güvencesiz iş koşullarına vurgu yapmakta ve babalarının vaktiyle edindiği iş garantisi, kıdeme bağlı maaş artışları ve sendikal haklara sahip olmamaları nedeniyle, kendilerini düşüş yaşamış olarak hissettikleri tespit edilmiştir. Örneğin babası ayakkabı tamircisi olup kendisi yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşama arzusuyla üniversite okuyarak mühendis olan bir görüşmeci, ücretli çalışan olmanın getirdiği güvencesizliğin altını çizmektedir. EGP şemasına göre babasının konumuna kıyasla yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşadığı görülen bu görüşmeci için gerçekte deneyimlenenler bundan çok farklıdır.

*“Mesela bir önceki nesli düşün. Bunlar üniversiteden mezun oluyorlardı. Bir işe başlıyorlardı, biraz yükselme şansları vardı ve iyi maaşlarla çalışıyorlardı. Biz de bunun hayaliyle büyüdük. Kendimize işçi bile demedik. Sonra ne oldu? Siz değerli çalışanımıza çok şey borçluyuz fakat şirketin bundan sonraki yapılanmasında size uygun bir pozisyon yoktur.”* (Erkek, Kaç Bize Gel)

Özellikle *freelance* olarak çalışanlar düzenli bir gelire sahip olmamakla birlikte çalışmalarını belgeleyememekten ve bu sebeple sosyal haklardan yararlanamamaktan yakınmaktadır. Öyle ki, içlerinden bazıları güvencesiz çalışma koşullarının ve düşük maaşların onları “işçiden daha işçi” yaptığını dile getirmiştir. Bu ifade, Türkiye sosyal bilimlerinde entelektüel emeğin proleterleşmesi tartışmalarını destekler niteliktedir (Bora, 2010; Nuro, 2014; Yücesan Özdemir, 2014)

Ancak “işçiden daha işçi olma” deneyimi yalnızca nesnel koşullara gönderme yapmaz. Bu bağlamda *işçi olmak* ya da *işçi sınıfına ait hissetmek*, işçiliğe atfedilen belirli bir anlama dolayısıyla da spesifik bir *işçi imajına* işaret eder. Buna göre işçi, önceden belirlenmiş görevleri yerine getiren, entelektüel bir vasfı olmayan, sömürülmüş ve yabancılaşmış bir kimsedir. Bu haliyle işçi olmaya atfedilen anlam, kendilerine vad edilen özdeşleşme imkanının tam karşısıdır. Çalışma deneyimleri karşısındaki hüsrانlarını “biz bu işi yapmak için mi okuduk?” şeklinde dile getirenlerin en temel eleştirisi, eğitim yoluyla edindikleri profesyonel ve entelektüel vasıfları kullanamamak, gerçek anlamda öznelliklerini ifade edememek ve onlara vad edildiği gibi bir özerklik geliştirmelerinin mümkün görünmemesidir.

Örnek olarak bir reklam ajansında metin yazarı olarak çalışan kadın bir görüşmecinin aktardıkları dikkat çekicidir.

*“Yani ben işçi sınıfı ailesinden geliyorum. Bir nebze daha işte üniversite hayatı vesilesiyle küçük burjuva yaşamına yakınım. Bulduğum ortam da o şekilde. Ama kendimi çok aşağı, alt sınıf olarak görüyorum.”* (Kadın, Kaç Bize Gel)

Bunun sebebi çalıştığı reklam ajansında kendisini özgürce ifade ettiğinde ve öznelliğini ortaya koyduğunda takdir edildiği bir ortamdan yoksun olmasıdır.

Bu durumu özetleyen örneklerden bir diğeri de babası işçi olup kendisi bir kamu bankasında denetçi olarak çalışan kadın bir görüşmeciye aittir. Yine EGP şemasına göre yukarı yönlü toplumsal hareketlilik yaşadığı tespit edilen bu görüşmeci için çalışma deneyimi o denli olumsuzdur ki, ona üniversite yıllarında vad edilen ve hayal ettiği özgürlüğü iş yerinde bulamamanın hayal kırıklığını derin bir biçimde yaşamaktadır. Bu haliyle geldiği konumu ve hayatının anlamını sorgulamaktadır.

*“Çok zaman ağlayarak işten çıktım ya da tuvalette ağladığım çok oldu. Çünkü özellikle ben okulumu falan çok severdim... Birden tamamen her şeyin çekildiği bir yere düştük. Orası (iş*

*yeri) dışarıda yaşayabilmek için mecbur olduğum bir yer. Yıllarca her gün nasıl istifa ederim nasıl kurtulurum diye düşündüm. Her gün kurtulmak için çareler aradığım bir yere gidiyorum. Çözümü içeride aramıyorum pek. Bu kurumdan çıkıp başka kuruma geçmek değil benim için çözüm. Başka bir bankaya başka bir özel kuruluşa geçmek değil. Tüm koşulları iyi olsun ne olabilir ki daha? Ben bütün gün o kadar saat orada aynı işi yapacaksam gerçekten hiç önemli değil! Daha özgür bir hayat isterdim.” (Kadın, Plaza Eylem Platformu)*

Beklentilerle çelişen bu çalışma deneyimleri, bireyler için büyük bir hüsrana ve sıkıntı duygusunu da beraberinde getirmektedir. Bu, aynı zamanda yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentisinin deneyimlenmemesinden doğan hüsrana olarak da okunabilir. *Beyaz Yakalı İşçiler* platformunun blogunda yayınlanan şu ifadeler bu bağlamda oldukça dikkat çekicidir.

“Bugüne kadar bize hep “Her koyun kendi bacağından asılır!” dediler. “Sen kendini kurtarmaya bak!” Kendimizi kurtarmak için ise yapmamız gerekenler belliydi. Okumak, iyi bir iş sahibi olmak ve elbette ki çok çalışmak. İşte bu yüzden “okuduk”, bıkmadan usanmadan “okuduk”. Bir at yarışındaymış gibi sınavdan sınava koştuk. Sırf iyi bir üniversiteye girebilmek için. O da yetmedi, yüksek lisans, doktora derken ömrümüzün nerede ise tamamı sıralarda dirsek çürüterek, sınav stresi ile geçti gitti...Yakalarımız temiz(!) olunca “adam yerine konuluruz” sanıyorduk, yine yanıldık.”

Burada “adam yerine konma” arzusu esasında özneleşme beklentisine göndermek yapar. “Yakanın temiz olması” nesnel olarak bir yükselmeyi simgelerken, “adam yerine konmuyor olmak”, deneyimin bu yükselmeye uygun olarak gerçekleşmediği şeklinde okunabilir.

## 5. Sonuç

Sonuç olarak öznel çalışma deneyimlerinin bireylerin kendileri hakkında oluşturdukları görüşler üzerine düşünüldüğünde, toplumsal hareketlilik sorunsalının öznel yönünün büyük bir önem arz ettiği ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma, yukarı yönlü toplumsal hareketlilik beklentisini oluşturan söylemin temelinde yönetsel şirket kültürünün özneleştirme vaadi olduğunu saptamış ve özneleşmenin deneyimlenmediği bir çalışma hayatında, nesnel verilere göre kişinin sınıfsal konumu ne olursa olsun, aşağı yönlü toplumsal hareketlik yaşama duygusunun gündeme geldiği görülmüştür.

Ancak bu bulguların öznel toplumsal hareketliliğin ölçütlerini ortaya çıkaracak yeni bir araştırma ile desteklenmesi gerekir. Yine benzer bir toplumsal profile sahip çalışanlarla, onların hayat hikayeleri ve çalışma deneyimleri üzerine odaklanan daha geniş bir araştırma bize hangi amaçların ve hangi sebeplerin toplumsal hareketlilik deneyiminde nasıl etkisi olacağı hakkında yeni veriler sunacak ve 2000’ler Türkiye’sinde yaşanan dönüşümleri anlamaya yardımcı olacaktır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Attias-Donfut, C., & François-Charles, W. (2001). La dimension subjective de la mobilité sociale. *Population*, 56(6), 919—958. <https://doi.org/10.2307/1534747>
- Bora, T. (2010). *Boşuna mı okuduk?: Türkiye' de beyazyakalı İşsizliği* İstanbul: İletişim.
- Bouilloud, J.-P. (2012). *Entre l'enclume et le marteau: Les cadres pris au piège* Paris: Seuil.
- Bourdieu, P. (1979). *La Distinction: Critique sociale du jugement* Paris: Minuit.
- Çarkoğlu, A., & Kalaycıoğlu, E. (2009). *Türkiye' de toplumsal eşitsizlik 2009*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi.
- de Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion*. Paris: Seuil. .
- de Gaulejac, V., & Hanique, F. (2015). *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou* Paris: Seuil.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France*. Paris: Seuil.
- Dubet, F. (2013). *Injustices: L'expérience des inégalités au travail*. Paris: Seuil.
- Durand, J.-P. (2004). *La chaîne invisible: Travailler aujourd' hui: Flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.
- Duru-Bellat, M., & Kieffer, A. (2006). Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale. *Sociologie Du Travail*, 48(4), 455—473.
- Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. New York: Clarendon Press.
- Günay, D., & Günay, A. (2011). 1933'ten Günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 1—22.
- Kaya, Y. (2008). Proletarianization with polarization: Industrialization, globalization, and social class in Turkey, 1980—2005. *Research in Social Stratification and Mobility*, 26(2), 161—181. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2007.11.003>
- Kocyba, H. (2007). Reconnaissance, subjectivisation, singularité. *Travailler*, (18), 103—118. <https://doi.org/10.3917/trav.018.0103>
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Linhart, D. (1994). *La modernisation des entreprises*. Paris: La Découverte..
- Linhart, D. (2008). Que fait le travail aux salariés? Que font les salariés du travail? Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail. D. Linhart (Ed.), *Pourquoi travaillons-nous?* kitabı içinde Toulouse: Erès, ss.7—33
- Mercure, D. (2013). Le nouveau modèle de pouvoir et de domination au travail dans le mode de production postfordiste. *SociologieS*. Erişim adresi: <http://journals.openedition.org/sociologies/4227>
- Mills, C. W. (1951). *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University Press
- Nuroi, B. (2014). Bilgi toplumunda zanaat fikri: Beyaz yakalı emeğin değersizleşmesi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 76—129. <https://doi.org/10.18490/sad.53739>
- Özatalay, C. (2014). Türkiye'de ücretliler toplumunun başkalaşmaları. *Toplum ve Bilim*, (129), 130—151.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). L'herméneutique au cœur de l'analyse qualitative. *L'analyse qualitative en sciences sociales*. Paris: Armand Colin. , 103—116.
- Passeron, J.-C. (1982). L'inflation des diplômes: Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie. *Revue française de sociologie*, 23(4), 551—584. <https://doi.org/10.2307/3321659>
- Sağlam, M. (1994). *Yükseköğretimde gelişmeler*. Ankara: Yükseköğretim Kurumu Başkanlığı.
- Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualités*. Paris: Albin Michel.
- Sennett, R. (2006). *The Culture of the New Capitalism*. New Haven: Yale University Press.
- Spurk, J. (1997). *Une critique de la sociologie de l'entreprise: L'hétéronomie productive de l'entreprise*. Paris: L'Harmattan.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, London: Harper & Brothers.
- Weber, M. (1995). *Economie et société: 2; l'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*. Paris: Plon.
- Yücesan Özdemir, G. (2014). *İnatçı köstebek* İstanbul: Yordam