

İŞ, GÜÇ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

CILT:17 - SAYI:1 - YIL:2015

ISSN:2148-9874

İÇİNDEKİLER

	MAKALE ADI	SAYFA
1	YAŞLANMA, GENÇLİK VE GÖÇ EKSENİNDE KÜRESEL DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM VE REFAH DEVLETİ DOÇ. DR. BÜNYAMIN BACAK-DR. ÖZGÜR TOPKAYA-ARAŞ. GÖR. GONCA GEZER	2-28
2	REKABET EDEN DEĞERLER MODELİYLE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İNCELEMESİ: KAMU KURUMUNDA GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA YARD.DOÇ.DR.AYTÜL AYŞE ÖZDEMİR	29-53
3	MİKROKREDİLERİN MAKRO EKONOMİK ETKİLERİ:TÜRKİYE VE DÜNYADAKİ ÇALIŞMALARIN KATKISI ÜZERİNE BİR LİTERATÜR ARAŞTIRMASI DOÇ.DR.İSMAİL ŞİRİNER	54-77
4	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİNİN İNCİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ DOÇ.DR.DİĞDEM M. SİYEZ- REZİWANGULI YUSUPU	78-88
5	SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK YAKLAŞIMLARININ DEĞERLENDİRMESİ: SAKARYA ÖRNEĞİ ÖĞR.GÖR.OYA BAYILMIŞ-DOÇ.DR.YUNUS TAŞ	89-117
6	BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ DR.BAHADIR NUROL	118-140
7	BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ YARD.DOÇ.DR.MEHMET ULUTAŞ-YARD.DOÇ.DR.ADNAN KALKAN-YARD.DOÇ.DR.ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT	141-160
8	İŞÇİ HAREKETİNE TARİHSEL BİR BAKIŞ: DÜNDEN BUGÜNE YAŞANAN DÖNÜŞÜMLERİN YAPISAL BİR ANALİZİ YARD.DOÇ.DR.HANDE ŞAHİN	161-184

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayımlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ‘Türkçe’ ve ‘İngilizce’ olarak iki dilde makale yayımlanmaktadır.

Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. Is, Guc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2014

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2014



BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ*

Dr.Bahadır NUROL

Niğde Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı beyaz yakalıların tahakküme gösterdiği rızanın sosyolojik bir analizini sunmaktır. İşyerindeki tahakkümün çalışanlarda yarattığı öfke, isyan ve direnişler hayli zengin bir eleştirel yazına kaynaklık etmiştir. Ancak çalışan kesimlerin gündelik davranışları konusunda en az bunun kadar çarpıcı olan ve çoğunlukla gözardı edilen konu onların isyanı değil, aksine niçin çoğu zaman isyan etmeyip, yöneticilerle kolayca uzlaşma, hatta itaat yolunu seçtiğidir. Bu çalışmada rıza, ideal beyaz yakalı modeli olarak seçilen bankacılar üzerinden ele alınmaktadır. Çalışmanın verileri 2013 yılında İstanbul ve Ankara'da banka çalışanlarıyla yürütülen derinlemesine mülakatlardan elde edilmiştir. Bankacıların çalışma yaşamının zorluklarına gösterdiği rızanın ardına yatan beş güncel boyut teşhis edilmiştir: Bunların ilki, rızanın yapısal boyutuna işaret etmektedir ve emek piyasalarındaki güvencesizleşmeyle alakalıdır. İkinci boyut, fırsatlar boyutu olarak görülebilir. Banka hiyerarşisinde yükselme olanağı ve teşvik amaçlı ödüller çalışanlara ele geçirilmeyi bekleyen fırsatlar olarak sunulmakta ve rızayı beslemektedir. Üçüncü boyut, etkileşimsel boyut olarak adlandırılabilir. Çalışanlar arasındaki ilişkileri dönüştüren takım çalışması uygulamaları bu kısmın konusudur. Dördüncü boyut, simgesel boyuttur. Bu boyutta bankaların çalışanlarda bir aidiyet hissi yaratmak için gösterdiği çabalar ve bu çabaların çalışanlar üzerindeki etkisi değerlendirilecektir. Son sırada stratejik boyut yer almaktadır. Bu boyutta çalışanların yönetimden gizli bir biçimde hayata geçirdiği, kendilerine daha fazla maddi gelir ve boş zaman kazandıran bireysel stratejiler ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beyaz Yakalı, Tahakküm, Rıza, Hiyerarşi.

* Bu çalışmada doktora tezimin ilgili kısmından yararlandım.

**BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE
TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ
BAHADIR NUROL**

ABSTRACT

The aim of this study is displaying a sociological analysis of the white collars' consent to being dominated in the workplaces. Rage, revolt and resistance, caused by the domination in the work places, formed the rich sources of critical literature. However, despite the workers' compromise and obedience to the managers, their striking revolt and resistance is widely neglected in these studies. In this study, consent is analyzed through the tellers, who are chosen as the ideal white collar workers' model. Data of this study is obtained from the in depth interviews conducted with the bank workers from Istanbul and Ankara in 2013. Five dimensions, lying beneath the consent of the tellers to the troubles of the working life, are established: The first dimension signifies the structural dimension, and it is about the precarity in the labor market. The second dimension can be regarded as the dimension of opportunities. The possibility of being promoted in the hierarchy of a bank, and awards given for the purpose of inciting the workers, are displayed as the opportunities that are waiting to be obtained, thus encouraging the consent of the workers. The third dimension can be regarded as an interactive dimension. Team work applications that transformed the relationships between the workers are the subject of this part. The fourth dimension is a symbolic dimension. In this part the efforts of the bank managers to furnish the tellers with loyalty and impressions of these efforts on the tellers will be analyzed. At last, a strategic dimension is placed. This dimension deals with the strategies of the individuals, secretly conducted, that provide monetary profits and leisure time for the workers.

Keywords: White Collar, Domination, Consent, Hierarchy.

DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0272.x

GİRİŞ

Fransız yazar André Gorz (2001: 45) patron ve yöneticilerin işçileri “doğal olarak” çaba göstermekten kaçınan, güvenilmez kişiler olarak görmeye hayli yatkın olduğundan söz eder. Ona göre bu yatkınlık kimi durumlarda bir tahakküm saplantısına dek uzanmaktadır. George Simmel (2009: 109) ise tahakkümün üst konumdaki kişi açısından “münhasıran kendi etkililiğinin bilincine varmak”la eşdeğer olduğunu düşünmektedir. Yönetim biliminin bakış açısından ise tahakküm, “örgütçe benimsenen amaçların ya da üstlenilen görevlerin eksiksiz, verimli ve zamanında gerçekleşip gerçekleşmediğinin hiyerarşi içinde ve yaptırımlı biçimde izlenmesi” anlamına gelen denetim zorunluluğunun bir sonucudur (Fişek, 2012: 281). Tahakkümün çalışanlarda yarattığı öfke, isyan ve direnişler her halükârda hayli zengin bir eleştirel yazına kaynaklık etmiştir (Baldry, Bain, ve Taylor, 1998, Braverman, 2008; Fox, 1971; Friedman, 1977a, 1977b; Gorz, 1978; Meiksins, 2003; P. K. Edwards, 1986; R. Edwards, 1979; Seidman, 2010, Sewell, 1998).

Ancak çalışan kesimlerin gündelik davranışları konusunda en az bunun kadar çarpıcı olan ve çoğunlukla gözardı edilen konu onların isyanı değil, aksine niçin çoğu zaman isyan etmeyip, yöneticilerle kolayca uzlaşma, hatta itaat yolunu seçtiğidir (Blayton ve Jenkins, 2007: 38, Burawoy, 1979). Günümüzde temel ikilemlerle düşünmeye yatkın, eğitimsiz, sendikal güvenceden yoksun, kısa süreli sözleşmelerle iş gören, aile, komşuluk, aşiret ilişkileri gibi geleneksel dayanışma bağlarından yoksun ve vasıfsız kol işçisinin, bir hayatta kalma stratejisi olarak amirlerine koşulsuz itaat yolunu seçmesi bir ölçüde anlamlı bulunabilir. Zira bu işçi otorite karşısında genellikle savunmasızdır. Ancak iyi eğitilmiş, yüksek vasıflı ve entelektüel bakımdan yetkin beyaz yakalı çalışan söz konusu olduğunda, rızanın gerekçeleri bu denli yalın olmayabilir. Aksine, günümüz sosyal bilimler yazını bu kesimler için itaatsizliği beslemesi muhtemel gerekçelerin kapsamlı bir dökümünü sunmaktadır: (1) Bu kesim, geleneksel bir sanayi işçisine kıyasla Pierre Bourdieu (1990: 141)’nin kavramsallaştırdığı farklı sermaye türlerinden daha fazla nasiplenmiştir: Ekonomik kaynaklar üzerindeki egemenlikleri nispeten daha fazladır, sahip oldukları değerli ilişkilerden oluşan sosyal sermayelerin daha yüksek olması muhtemeldir, sahip oldukları meşru bilgi çeşitlerine tekabül eden kültürel sermayeleri yüksektir ve son olarak sahip oldukları onur ve prestijde kendisini gösteren sembolik sermayeleri bir sanayi işçisine kıyasla yüksektir. Dolayısıyla işyeri politikalarını benimsemediklerinde, sahip oldukları sermaye yeni bir iş bulmalarını kolaylaştırabilir; (2) Emek piyasasındaki hareketliliğin sonucu olarak aile, komşuluk, dostluk, bölgesel bir kültüre ve toprağa bağlılık gibi geleneksel bağlarından büyük ölçüde özgürleşmişlerdir (Beck, 2011:132). Bu durumda kendi planlamalarını hayatlarının merkezine koyarak kolaylıkla şehir ve ülke değiştirebilirler; (3) Bilgi işlem teknolojilerinin egemenliğindeki bir çağda bu insanlardan “iş yaşamlarına bir yerden bir yere atlamalardan oluşan bir görev dizisi, ayrı epizotlardan meydana gelmiş bir faaliyet olarak bakmaları” (Sennett, 2005: 194) beklenmektedir. Dolayısıyla, firmaya sadakattense mesleklerine sadakati esas almaları muhtemeldir; (4) Bu kesimdeki insanlar işyeri hiyerarşisinde belirli bir düzeyden itibaren problem çözme, problemi tespit etme ve stratejik aracılık faaliyetleriyle ilgili işler görürler (Hardt, ve Negri, 2008: 306) Dolayısıyla, işin bütünsel işleyişi hakkında fikir sahibidirler ve yönetimin idari tasarruflarını sorgulamaksızın

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

benimsemeyebilirler. Nitekim, beyaz yakalıların tahakküm altında iş görmeye gösterdiği rızanın arka planında hayli kompleks gerekçeler söz konusudur.

Bu çalışmanın amacı beyaz yakalıların tahakküme gösterdiği rızanın sosyolojik bir analizini sunmaktır. Çalışmada ideal beyaz yakalı modeli olarak bankacılar seçilmiştir. Bankacılık sektörü bilgi yoğun, ileri teknolojiye üst düzeyde yatırım yapılan, birleşme ve satın almalarla sürekli yeni aktörlerin dahil olduğu, uluslararası bağları son derece güçlü ve risklere açık yapısıyla, beyaz yakalıları konu alan araştırmalar için son derece zengin bir veri kaynağıdır (Baethge, Kitay ve Regalia, 1999; Crompton ve Birkelund, 2000; Ellis ve Taylor, 2010; Özbilgin ve Woodward, 2003; Storey, Cressey, Morris ve Wilkinson, 1997).

Bu çalışma Ekim 2012-Mayıs 2013 tarihleri arasında Ankara ve İstanbul'da banka çalışanlarıyla yürütülen derinlemesine mülakatlardan faydalanılmıştır. Bu yöntem ampirik veri toplamak açısından sorunlu olabileceği gibi, zaman kullanımı bakımından da sıkıntı yaratabilir. Ancak Loïc Wacquant (2007: 8)'a göre, aynı zamanda niceliksel bir çalışmaya kıyasla değerli üstünlükler de barındırmaktadır: İlk olarak, görüşme esnasında yeni sorular formüle etmeye, bu soruların gündeme getirdiği yeni olasılıklar üzerine fikir yürütmeye ve farklı bakış açılarını analize dahil etmeye olanak sağlar. İkinci olarak, sözel boyut farklı alan ve işlemler arasında özdeşlikler, karşıtlıklar ve benzerlikler kurmaya olanak sağlar. Üçüncü olarak, görüşmeciyi otorite konumundan indirerek, katılımcıyı edilgenlikten kurtarır sürece etkin müdahalesine olanak sağlar. Mülakatlar, dört farklı bankada çalışan on altısı kadın, on dördü erkek toplam otuz bankacıyla yürütülmüştür. Katılımcılardan on biri çeşitli düzeylerde yöneticilik tecrübesine sahipken, diğer on dokuzu mesleki hiyerarşide yükselme imkanı bulunan yetkili ve asistan konumlarında çalışmaktadır. Gişe görevlileri, veri işlemcileri ve çağrı merkezi çalışanları gibi rutin işleri görenler örnekleme dahil edilmemiştir. Zira bu kesimin mesleki konumunun, kafa ve kol emeğinin ayrışması, vasıf düzeyi, denetim ve mesleki hiyerarşide yükselme olanakları bakımından beyaz yakalı bir çalışandansa bir fabrika işçisine benzemekte olduğunu savunan hayli güçlü bir argüman hattı söz konusudur (Bain, vd, 2002; Baldry, Bain ve Taylor, 1998; Braverman, 2009; Callaghan ve Thompson, 2001; Taylor ve Bain, 2005).

Rızanın Kuramsal Gerekçeleri

İnsanların çalışma koşullarına gösterdiği rızanın gerekçeleri geleneksel sosyolojik yazında geniş bir yer tutar. Karl Marx (2011) bu soruya maddi gerekçeleri ön plana çıkararak yanıt vermiştir: İhtiyaçlarını karşılamak için gerekli emek araçlarından mahrum bırakılmış bir insan, açlıkla kapitalist boyunduruk arasında bir seçim yapmak zorunda kaldığında doğal olarak ikinci yolu seçecektir. Yine de Marx öncelikle klasik ekonomi politiğin adil ticaret varsayımını kabullenerek, emek gücü satıcısı ile işveren arasındaki pazarlığın herhangi bir meta mübadelesinden farklı olmadığını söyler: “Bu kimse ile para sahibi piyasada bildiğimiz meta sahipleri gibi karşılaşır; aralarındaki fark, birinin alıcı diğerinin satıcı olmasından ibarettir; bundan ötürü de, hukukça, birbirlerinden farksız, eşit kişilerdir” (2011: 170). Bu aşamada emek gücü satıcısı kendi emek gücünün, yani emek kapasitesinin “kayıtsız şartsız” sahibidir. Zira ancak bu koşulla kendi emek gücü üzerinde tasarrufta bulunması mümkündür. Ancak bu alışverişte işçi öncelikle kendisini ve ailesini normal bir sağlık durumunda tutacak

beslenme, giyinme, ısınma, barınma gibi doğal ihtiyaçlarını ve ancak sonra sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için tahakküm altında çalışmaya rıza gösterirken, işveren “üretim araçlarının ve emek gücünün toplam değerinden daha yüksek bir değere sahip olan bir meta üretmek ister” (2011: 189). Dolayısıyla işverenin amacı bir değer, “ve yalnızca değer değil aynı zamanda artık değer üretmektir” (2011: 189). Bundan böyle işveren en ufak bir anın bile boş geçmemesi için büyük bir çaba gösterir: “Emek gücünü belli bir zaman süresi için satın almıştır. Kendisine ait olanı elde etmek konusunda ısrarcıdır. Soyulmak istemez” (2011: 198). Bu amaçla kendine ait bir ceza yasası tanzim eder ve işçiyi tahakküm altına alır. Dolayısıyla her iki taraf arasında nesnel koşulların ya da pazarlık gücünün eşitsizliği, işçinin rızasını canlı tutan yegane unsurdur.

Max Weber (1999) rızayı, dinsel düşünce ile belirli davranış tarzları arasındaki ilişkiyi anlaşılır kılarak açıklamayı dener. Weber (1999: 68)’e göre Protestanlık, “Dünyevi mesleklerde ödevin yerine getirilmesinin, ahlaki eylemin en yüksek içeriğini” olarak görülmesinin yolunu açmıştır. Aslında meslek kavramı, bütün Protestan mezheplerin temel dogmasını dile getirmektedir. Bu dogma, “tanrı tarafından kabul edilen bir yaşam biçiminin tek amacı olarak” mesleği, kişinin dünyadaki konumunu oluşturan dünyevi bir ödevin yerine getirilmesi olarak görmektedir. Dünyevi meslek uğraşı, bir anlamda komşu sevgisinin dışı vuran ifadesidir ancak bu uğraş aynı zamanda, başkası için çalışmayı da inancın gereği olarak görür. Weber reformu ateşli bir biçimde destekleyen kilise çevrelerinin bugün anladığımız anlamda kapitalizmin dostu olmadığını vurgulamayı ihmal etmez. Ancak söz konusu inanç zamanla yeni bir algının kapısını aralamıştır: “Bireyler, ilke olarak, tanrının onları bir kez yerleştirdiği mesleklerinde ve yerlerinde kalmalıdır ve dünyevi işlerle uğraşmaları, bu verilmiş sınırlı yaşam durumu içinde kalmalıdır” (1999: 72-73). Nitekim, Kalvinizmden türemiş İngiliz Püriten ahlakına göre, “İşe karşı isteksizlik, kutsanmışlık durumunun eksikliğinin işaretidir” (1999: 136). Bu inanç, “Havarilerin örneğine göre yaşayıp, müritlerin karizması ile donatılmış işine sadık” işçiyi yüceltir (1999: 153). Dolayısıyla itaati öğütleyen inanç sistemleri işçilerin tahakküme gösterdiği rızanın önemli bir unsuru olabilir.

Émile Durkheim (1994) ise, rızanın kaynağını sanayileşmeyle birlikte gelişen yeni işbirliği ve kurallar temelinde yapılanan işbölümünde bulmuştur. Durkheim öncelikle tıpkı Marx gibi klasik ekonomi politiğin öncüllerinden yola çıkar fakat farklı bir sonuca ulaşır. Ona göre işbölümü üretimi, üretimse insanların mutluluğunu artıracak ve insanlar bu yüzden çatışmadansa uyum içinde çalışmayı tercih edeceklerdir: “Gerçekten biliyoruz ki iş ne kadar çok parçaya ayrılırsa, üretim o oranda yükselir. Kullandığımız kaynaklar daha da bollaşır; üstelik kalitesi de artar” (1994: 179). Üstelik bu mutluluk yalnızca daha fazla meta sahibi olmakla sınırlandırılmaz: “Bilimsel faaliyet daha yetkin bir biçimde ve daha büyük bir hızla yürütülür; sanat ürünleri çoğalır ve incelik kazanır; sanayi daha fazla üretim yapar ve ürünler daha fazla bütünlük kazanır” (1994: 179). Ancak Durkheim’in tanımlamaya çalıştığı işbölümü, iktisatçıların düşündüğünden farklıdır. Ona göre, işbölümü, “bir bütün olarak toplumun yapısıdır; teknik ya da ekonomik işbölümü bunun bir anlatımıdır” (Aron, 1994: 229). Durkheim bu aşamada çağdaş toplumların geleneksel toplumlardan daha mutlu olduğu varsayımını terk ederek, bir toplumsal olgunun yalnızca bir diğer toplumsal olgu ile açıklanabileceğini söyler (Durkheim, 1994: 195). Bir toplumsal olgu, toplumdaki

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

birey sayısının maddi ve ahlaki yoğunluğunun bir bileşimidir. Burada maddi yoğunluk, belirli bir toprak parçası üzerindeki birey sayısına işaret ederken, ahlaki yoğunluk bireyler arasındaki iletişim ve mübadelenin yoğunluğudur (Aron, 1994: 232). Dolayısıyla bu aşamada rızayı doğuran unsur, farklılaşmış toplumlarda insanların başkalarıyla çekişmeyi bir kenara bırakıp, kendi işlevini yerine getirmesinden doğan ortak bilinçtir. Ortak asgari bilinci korumanın yolu ise, “bireyleri toplumsal bütüne bağlayan yasaklar, değerler ve kutsallıklar”dan geçer (Aron, 1994: 232).

Sosyolojinin kurucu isimlerinin yukarıda dile getirilen açıklamaları, günümüz işyerlerinde tahakküme gösterilen rızanın kökenlerini açıklamak açısından hala genel anlamda kabul görmektedir. Rıza kavramını çağdaş sosyolojinin gündemine farklı bir boyut kazandırarak yeniden sokan isim ise Michael Burawoy (1979, 1985) olmuştur. Burawoy (1979: xii), Rıza İmalatı (Manufacturing Consent) adlı çalışmasını rızanın “okul, aile, medya, devlet ve benzeri kurumlardan bağımsız olarak” işyerinde nasıl doğduğunu açığa çıkarma amacıyla kaleme almıştır. Burawoy, Marx’ın analizinden yola çıkar ve bu analizde rızanın baskı tarafından koşullandırılmış olduğunu ileri sürer. Bir diğer ifadeyle, Burawoy (1979: 27)’a göre Marx, rızanın örgütlenme sürecinde bir zorunluluk olarak beliren gönüllü işbirliğinin nedenlerini göz ardı etmiştir. Bu ihmal, rızaya ayrılan alanın hayli sınırlı olduğu 19. yüzyıl kapitalizmi koşullarında anlamlı olabilir. Ancak zaman içinde sınıf mücadelesi gelir ve emek yoğunluğu arasındaki bağı koparmış, işçilere tahakkümü belli ölçülerde de olsa reddetme fırsatı vermiştir. İşte bu nedenden dolayı, emek sürecinde rızanın önemi artmıştır. Rıza faaliyetler yoluyla ifade edilir ve bu faaliyetlerin sonucudur. Ancak rıza, Durkheim’da olduğu gibi belirli bir bilinçlilik halinden veya bireylerin özgül niteliklerinden ayırt edilmelidir: “Rızanın temeli... yürütülen işlerin örgütlenmesinin sanki işçinin kendi tercihiymiş gibi sunulmasında yatar” (1979: 27).

Burawoy (1979: 80), işçilerin her gün işe geliyor olmanın üzerlerinde yarattığı amansız baskı ve kendilerine yönetim tarafından dikte edilen koşulların boyunduruğundan kurtulma arzusuyla bir takım oyunlar icat ettiği ve bu oyunların sağladığı görece tatminin rızayı doğurduğu kanısındadır: “Bu ihtiyacın karşılanması sadece ‘gönüllü kulluk’ (rıza) yaratmakla kalmayıp aynı zamanda daha fazla maddi refah anlamına da gelir”. Sözelimi Burawoy’un analiz ettiği bir işyerinde çalışanlar, kotalarını doldurmak için birtakım hilelere başvuruydular ve bunu bir oyun haline getirmişlerdi. Zira belli bir kotayı aştıkları takdirde parça başı belli bir ek ücret elde etmekteydiler. Ancak bu ücretin bir üst limiti vardı. Bu yüzden üzerinde çalıştıkları malzemenin bir kısmını daha sonra işlemek üzere saklıyor ve bu sayede üretkenliklerini daima azami ücreti elde edecek düzeyde tutuyorlardı. Ancak oyun oynamak, basitçe daha fazla gelir elde etmek amacıyla yönelik olarak anlaşılmamalıdır. Oyundan elde edilen ödüller aynı zamanda, yorgunluk ve can sıkıntısının giderilmesi ile tahakküm altında bulunmaktan kaynaklanan psikolojik problemlerin üstesinden gelmeye yardımcı olur (Burawoy, 1979: 85).

Burawoy (1979: 92-93) son olarak, oyunun rızayla ilişkisini dört maddeyle özetler: (1) Oyun, bireysel rasyonalite ile kapitalist sistemin rasyonalitesi arasındaki bağı simgelemektedir. Gündelik yaşamımızda daima arzuladığımız hedeflere ulaşamayız ancak bu hedefleri elde etmek için kimi tercihlerde bulunuruz. Elde edeceklerimiz daima sınırlıdır ancak tamamen kontrolümüz dışında da değildir. (2) Bir oyuna katılmak, oyunun kurallarına rıza göstermeyi gerektirir. Kapitalizm ise bizi

sınırlı seçenekler arasında tercihte bulunmaya zorlar. Bu tercihlerden birine meyletmek onun kural ve normlarına yönelik rızayı üretir. Nitekim kapitalizm hayatlarımızı kapitalist ilişkilerin değişmez kabul edildiği bir dizi tercih vasıtasıyla şekillendirir: “Oyunun kuralları konusunda kolektif biçimde karar alamayız aksine oyunu oynamaya mecbur bırakılırız ve ondan sonradır ki oyunun kurallarını savunmaya başlarız” (1979: 93). (3) İşyerinde oynanan oyunlar ve bu oyunların kuralları emek sürecinin kapitalist örgütlenmesinin ürünüdür. Bu oyundan elde edilmesi mümkün çıkarlar sabittir ve demokratik uzlaşma yoluyla belirlenmezler. (4) Tıpkı oyunu kazanma olasılığının oyunu daha cazip hale getirmesi gibi, bireysel çıkar sağlama ve ihtiyaçların tatmin edilmesi olasılığı genel anlamda kapitalist sistem özel olarak ise oyunun kendisi tarafından belirlenir. Bu süreçte kural ve ilişkileri doğal bir zorunluluk olarak sunmak, onlara gösterilen rızayı üretmenin başlıca aracıdır. Zira alternatifler ya bertaraf edilmiş ya da ütöpik yaftasıyla bir kenara atılmıştır.

Beyaz Yakalılarda Rızanın Kökenleri

Bu çalışmada bir beyaz yakalı prototipi olarak bankacının çalışma yaşamının zorluklarına gösterdiği rızanın ardına yatan beş güncel boyut teşhis edilmiştir: Bunların ilki, rızanın yapısal boyutuna işaret etmektedir ve emek piyasalarındaki güvencesizleşmeyle alakalıdır. İkinci boyut, fırsatlar boyutu olarak görülebilir. Banka hiyerarşisinde yükselme olanağı ve teşvik amaçlı ödüller çalışanlara ele geçirilmeyi bekleyen fırsatlar olarak sunulmakta ve rızayı beslemektedir. Üçüncü boyut, etkileşimsel boyut olarak adlandırılabilir. Çalışanlar arasındaki ilişkileri dönüştüren takım çalışması uygulamaları bu kısmın konusudur. Dördüncü boyut, simgesel boyuttur. Bu boyutta bankaların çalışanlarda bir aidiyet hissi yaratmak için gösterdiği çabalar ve bu çabaların çalışanlar üzerindeki etkisi değerlendirilecektir. Son sırada stratejik boyut yer almaktadır. Bu boyutta çalışanların yönetimden gizli bir biçimde hayata geçirdiği, kendilerine daha fazla maddi gelir ve boş zaman kazandıran bireysel stratejiler ele alınmıştır.

(1) Yapısal Boyut

Günümüz bankalarında rızanın önde gelen bir gerekçesi emek piyasalarının günümüzde sıkça dile getirilen bir özelliği, çalışanların sistematik olarak güvencesizleştirilmesidir. 2000’li yıllarla birlikte “beyaz yakalı”ların güvencesizleşmesini konu edinen pek çok çalışma yayımlanmıştır (Brophy, 2006; Fudge ve Owens, 2006; Masseroni, ve Sauane, 2002; Ross, 2009; Standing, 2011). Bu çalışmaların birinde TUC Commission on Vulnerable Employment (2007), güvencesizliğin ulaştığı boyutları sergileyen hayli kapsamlı bir liste sunmaktadır: Ücretler, çalışma saatleri, tatiller, hastalık ödeneği, izinler, ihtilafların çözüme ulaşması, iş güvencesi, bakımından sorumlu olunan kişilere dair haklar ve sendikal hakların aşınması bunların sadece bir kısmıdır. Çalışma olgusunun sınırlı insan hayatında kapladığı zaman ve önem göz önüne alındığında güvencesizleşme, Marshall Berman (2009: 11)’in deyişiyle, insanların “dünyada sıkıca tutunabilecekleri bir yer bulmak ve kendilerini bu dünyada evde hissetmek için” giriştikleri çabaların berhava olmasıyla eşdeğerdir. Oysa sosyolog Richard Sennett (2012: 186-187), Wall Street’in beyaz yakalı çalışanlarının ancak 2008 yılındaki finans depremiyle işlerinden olmalarının ardından meslek hayatlarına eleştirel bir gözle bakabildiklerinden söz ediyordu. O güne dek uzun ve yoğunlaştırılmış bir emek sürecine katlanan, ailelerinden ve sosyal zevklerinden fedakarlıkta bulunan bu insanların çoğu oyunu endüstrinin belirlediği koşullarda oynamış olmaktan hayli pişmanlık duyuyordu: “Bir zamanlar onlara patronluk yapan yöneticilere ne

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

kadar az saygı duyduklarını, beraber çalıştıkları diğer insanlara karşı ne kadar yüzeysel bir güven duyduklarını ve çoğu finansal afetin uyanışında ne kadar zayıf bir işbirliği ortamının olduğunu fark etmişlerdi”. Nitekim finans sektörü çalışanları çalışma koşullarına uzun yıllar boyunca büyük bir uysallıkla rıza göstermişlerdi. Şurası açıktı ki, döviz ve döviz cinsinden varlıkların hızla artan işlem hacmi, finans piyasalarındaki fonların yükselişi, finans karlarının sanayiye oranla büyük oranda artması gibi nedenlerle finans sektörü hayli stratejik bir konumdaydı. Bu durumda sözgelimi bankalarda patlak verecek bir grev, Mandel’in henüz 1974 gibi erken sayılacak bir tarihte belirttiği üzere, sistemi tarihte belki de hiç olmadığı kadar güç bir duruma sokabilirdi (Mandel, 1974). Ancak Wall Street çalışanları kriz öncesinde, sektörün stratejik konumu itibarıyla hayli yüksek olması beklenen pazarlık gücünü kullanmaktan kaçınmış, verili koşullara uyum sağlama yolunu seçmişlerdi.

Türk bankacıları Wall Street’in 2008 yılında yaşadığı krizi yaklaşık yedi yıl öncesinde, 2001 yılında tecrübe etmişti. Krizin hemen öncesinde, 1999 yılında banka çalışanlarının sayısı 168.500 ile şube sayısı ise 2000 yılında 7808 ile ülke tarihindeki en yüksek düzeylere ulaşmıştı (Marois, 2013: 258). Teknolojik yeniliklerin büyük bir hızla uygulamaya konduğu bu evrede bankalar eğitilmiş, yabancı dile ve teknolojiye hakim gençler için çekim alanı haline gelmişti. Söz konusu dönemde yabancı bankalar sektöre dahil olmuş, yerli bankaların hareket alanı genişlemişti. Bu yeni bankalar Sennett (2009a: 48)’in ifadesiyle, “otorite figürü olarak hizmet etme arzusu düşük olan her yaşta insan için iyi yerlerdi”. Çünkü bu bankalarda kökleşmiş gelenekler ve oturmuş bir hiyerarşi söz konusu değildi. Bu dönemde sektöre dahil olmuş bir bankacı dönemi şöyle anlatıyor:

“Benim girdiğim bankada 1200 civarında kişi çalışıyordu. Teftiş kurulundakiler üniversite mezunuydu, bir de şube müdürlerinin bazıları. Genel Müdürlükte yabancılar, İngiliz ve Fransızlar çalışıyordu. Onlar da üniversite mezunuydu. Ama tüm çalışanların yüzde onu en fazla. Dolayısıyla önün açıktı. Aslında o dönemde kimsenin kafasında iş güvencesi yoktu... Finans sektörü her şeye açtı. Ne yapılırsa ilk olacak. Biraz yabancı dil bilmek büyük şanstı.”

Bu dönem 21 Şubat 2001 tarihinde patlak veren ekonomik krizle birlikte sona erdi. Krizin patlak vermesinden yaklaşık bir yıl sonra, kapanan işletme sayısı yaklaşık 600 bine, işini kaybedenlerin sayısı ise yaklaşık 2.3 milyona ulaştı (Şenses, 2003: 99). Krizin banka işgücü üzerindeki yansıması şöyleydi: (1) 50 binden fazla çalışanın işine son verildi; (2) 1.700’den fazla banka şubesi kapandı; (3) Devlet bankalarında 34 bin çalışan erken emeklilikle başka bir devlet kurumuna transfer olmak arasında seçim yapmaya zorlandı; (4) Devlet bankalarında geriye kalan çalışanlar memur statüsünden sınırlı süreli sözleşmeli statüye geçmeye zorlandı; (5) Banka çalışanlarının sayısı 2010 yılına dek 1999 yılındaki düzeyi aşamadı (Marois, 2013: 258). Bundan böyle banka çalışanları, işgücü piyasasındaki eğitilmiş emek arzıyla doğru orantılı olarak, ne denli yüksek vasıflara sahip olursa olsunlar vazgeçilmez olmadıklarının, yerlerini her an yedek işgücü havuzundan çekilecek yeni birisine bırakabilecekleri gerçeğiyle yüzleşecekti.

İş güvencesinin ortadan kalkması banka çalışanlarını işverene ne denli bağlı olduklarını her gün yeniden ispatlayarak sözleşmelerinin yenilenmesini garanti altına almak zorunda bırakmıştır. Blayton ve Jenkins (2007: 41) bu süreçte doğan rızayı şöyle dile getirirler: “Uygun bir alternatifin yokluğunda, yeni bir iş aramanın getirebileceği kişisel yıkım, zahmet ve maddi risklerin bilgisine sahip olan kimi

işçiler, hayatla başa çıkmak ve sefalete düşmemek için, fiilen ‘yapabileceğinin en iyisini’ yapmaya ve rıza göstermeye karar verirler”. Günümüz bankacısı için işsizlik çoğu zaman, giyinme, barınma ve beslenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamamak anlamı taşımaz. Ancak, uzun yıllar boyunca çalışanlarına pek çok meslek grubuna kıyasla yüksek yaşam standartları sunmuş bir sektörde işten kovulmak, toplumsal saygınlığın yanı sıra, bu standartları da yitirmek anlamına gelir. Üstelik bankacılık gibi pazarlamaya dayalı bir meslekte işten kovulmuş olmak bundan sonraki işverenler için olumsuz bir referans teşkil edecek ve aynı koşullarda bir diğer bankada iş bulmak zorlaşacaktır. İstanbullu bir bankacının anlatısı rızanın güvencesizlik boyutuna şu sözlerle ışık tutmaktadır:

“Bir miktar birikimim var aslında. Ama ne kadar idare eder ki? Üç, bilemedin dört ay. Sonrası rezillik. İşten kovulmuş bir bankacının aynı pozisyonda iş bulması çok zor. Bu daha düşük bir unvan ve daha düşük bir maaş demek. Kriz dönemi kovulanların çoğu geri döndü ama aynı koşullarda değil. Ben bankacıyım, bu yaştan sonra pazarda limon satamam ki!”

Günümüzde rızanın yapısal boyutunu güçlendiren en önemli unsur, günümüzde sermaye birikim sürecinin Braverman (2008: 396–397)’in ifadesiyle “kendisini aşırı arz olarak ifade eden son derece büyük bir yüksek okul eğitimi almış insan arzı” yaratmış olmasıdır. Türkiye’deki bankalar açısından bu yüksek arzın en açık göstergesi, bankaların en önemli vasıflı emek rezervini sağlayan işletmecilik eğitimi veren okulların sayısındaki artıştır. Nitekim 2000’li yıllar itibariyle Türkiye’de hemen her üniversitede bir işletme bölümü bulunmaktadır. 2001 krizinin patlak verdiği esnada bu bölümlerde öğrenim gören öğrenci sayısı lisans düzeyinde 55.000’e, lisansüstü düzeyde ise 12.500’e ulaşmıştı (Nichols ve Suğur, 2007: 108). Böylece istihdamın en önemli koşulu olarak, işgücü piyasalarının katılıktan arındırılması seçeneği ön plana çıkmıştır. Bunun en somut ifadesi, 2012 yılında yayımlanan “Ulusal İstihdam Stratejisi” belgesinde bulunabilir. Belgede, “işin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden ‘iş güvencesi’” kavramı yerine, “istihdamın korunması ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülebilmesi güvencesini ifade eden ‘istihdam güvencesi’ kavramı” kullanılmıştır (Yeldan, 2012: 7-8). Böylece, çalışanların, Burawoy (1979: 106)’un ifadesiyle “özgür ve eşit işçilerin rekabetçi kapitalizmini” içselleştirmeleri hedeflenmektedir. Açıkçası, bundan böyle verili koşullara rıza göstermez ve işten çıkarılırlarsa, bu onların özgür tercihleri sonucudur.

Vincent de Gaulejac (2013: 120-121) böylece firma içindeki iktidarın siyasetten soyutlandığını ileri sürer: “Bu, yalnızca araçlar üreten, reçeteleri belirleyen, kuralları resmiyete döken ve hiçbir şekilde sorumlu olmadıkları kararları uygulayan profesyoneller kılığında kendini gösterdiği ölçüde, firma içindeki iktidarın siyasetten soyutlanmasıyla sonuçlanır”. Daha açık bir ifadeyle, tahakküm kendisini rasyonel bir zorunluluk olarak sunduğu ölçüde, tahakkümün insani sonuçlarını üzerine alma sorumluluğu, yönetimdense çalışanların sırtına yüklenir. Bora (2011: 295), “Bankacılıkta kariyer fantezilerini okşayan ‘dinamizm’, ‘enerjiklik’, ‘fırsatlar’ gibi sloganların öteki yüzünde, ‘kullan-at’ tarzı bir istihdam rejiminin güvencesizliği” bulunduğundan söz etmektedir. Bu rejimde yöneticiler, uyguladıkları kararların sorumluluğunu üstlenmez. “İşten çıkarmalar, tartışılması mümkün olmayan kriterlerden hareketle üst düzey makamların belirlediği stratejik yönelimlerin bir sonucu olan kaçınılmaz talihsizlikler olarak sunulur.” (de Gaulejac, 2013: 120) Dolayısıyla çalışanların, yönetimin iradi uygulamalarına değil, aklın icaplarına rıza göstermesi gerektiği varsayılır.

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

Ancak yapısal bir zorunluluk olarak sunulan güvencesizliğin rızayı besleme süresi sınırlıdır. Zira Simmel (2009: 110)'in ifadesiyle bu durumda “İşçiler ile işverenlerin stratejik konumları arasındaki fark o kadar büyük boyutlara varmıştır ki, ... iş sözleşmesi kelimenin bildiğimiz anlamıyla bir ‘sözleşme’ olmaktan çıkmıştır, çünkü işçiler kayıtsız şartsız işverenlerin insafına kalmış durumdadırlar. Dolayısıyla bu durumun uzun vadede çalışanların motivasyonunu düşürüp, firmanın etkinlik ve verimlik hedeflerine zarar vermesi kaçınılmazdır. Bu durumda rızayı beslemek için somut teşviklerin devreye girmesi gerekmektedir. Bu teşvikler, rızanın fırsatlar boyutuna denk düşer. Bu fırsatlar kendilerini en net biçimde hiyerarşide yükselme imkanı ve maddiyata dayalı ödüller olarak gösterir.

(2) Fırsatlar Boyutu

Geleneksel bir bankada kariyer ile servet artışı arasındaki bağ son derece belirgindi. Belirli bir pozisyonda ne kadar süre kalacağını öngörebilen çalışanlar, maddi planlarını rahatlıkla buna göre biçimlendirebilirdi. Bununla birlikte, bir üst pozisyona yükselmek için gerekli yeterliliklere sahip bir bankacı, belirli bir kıdem yılını tamamladıktan sonra yükseleceğini bilir, bu süre boyunca maruz kaldığı tahakküme gelip geçici olduğunu düşünerek rıza gösterebilirdi. Bu aşamada rızanın kökeninde Sennett (2009b: 23)'in ifadesiyle “zaman” bulunmaktadır: “Uzun vadeli, aşamalı ve en başta da kestirilebilir zaman”. Nitekim bu doğrusal zaman algısı, bankacıların meslek hayatını tahakkümden özgürlüğe doğru evrilen bir anlatı olarak görmesinin yolunu açmıştır: “Gerçek dünyanın, özellikle de iş dünyasının akışındaki gerçeklik elbette plana göre ilerlemiyordu; ama artık bireysel eylemlilik ve iktidar alanını tanımlayan, plan yapabilme fikriydi” (Sennett, 2009b: 24).

Bankacılık sektörünün yeniden yapılanma sürecine girdiği 1980'li yıllardan itibaren bu algı dağılmaya başladı. Bankaların yüksek vasıflı, bilgi işlem teknolojilerine hakim personel sıkıntısı çektiği ilk aşamada yöneticiler, genç bankacıların rızasını kazanmak için kendilerine kıdem süresini beklemeksizin yükselme imkanı ve hayli yüksek ücretler sundular (Goz, 2009: 64–65). Bu aşamada genç bankacıların önlerindeki seçeneklerin maliyet ve ödülleri değerlendirildikten sonra en çekici olanı tercih etmesi mümkündü. Üstelik, kısa zamanda yüksek kâr getiren alım satım işlemleri sayesinde bankalara yüksek kazanç sağlama potansiyelleri, bu kimselerin bireysel inisiyatif kullanabilmesinin önünü açıyor, tahakkümü cüzi boyutlara indiriyordu.

Ancak 21 Şubat 2001 krizinin ardından bankalarda yeni bir senaryo yürürlüğe girdi. Bu senaryo, terfi ve ödüllerin pozisyona göre değil, bireylere göre yapılandırılmasını öngörmektedir. Bu süreçte rızayı canlı tutan unsur, personel değerlendirme raporlarıdır. Bankalarda performans değerlendirmesi her çalışan için ayrı bir kariyer geçiş takvimi hazırlanmasını öngörür. Her bir pozisyonun muhtemel adayları bir havuzda toplanır. Adaylar önceden belirlenmiş kriterlere göre kendilerinden habersiz olarak bu havuzlardan birine sokulur ve çıkarılırlar. Adayın hangi havuzda olacağını belirleyen temel unsur, performans skorudur. Ardından adayın aldığı mesleki eğitimler ve bu eğitimlere dair değerlendirmeler gelir. Bu iki kritere dayanarak adayların muhtemel pozisyonlarında gerçekleştirebilecekleri hedeflere dair geniş kapsamlı tablolar hazırlanır. Kıdem yılı, aday olunan pozisyondaki kadroların boşalması ve disiplin cezası alıp almaması tamamlayıcı kriterlerdir. Ancak performans değerleri her zaman en önde gelen kriterdir ve bu değer

belirlenmesinde esas olarak para kullanılır. Daha açık bir ifadeyle, çalışanların müşteri portföylerindeki hesaplar incelenerek her birinin bankaya ne kadar para kazandırmış olduğu belirlenir. Maddi katkı her ne kadar son derece net bir kriter olarak ön plana çıksa da, diğer çalışanların performanslarından habersiz olan çalışanlar bu süreçte halihazırdaki işlerine duydukları ilgiyi yönetimin fark etmesi için uğraşarak, yönetime terfi için uygun insan oldukları mesajını vermeye çabalarlar (Blayton ve Jenkins, 2007: 40). Bireyselleşmiş terfi mekanizmaları böylelikle çalışanlar arasındaki rekabeti kızıştırırken çalışma koşullarına gösterilen rızayı üretir.

Bankalarda terfi mekanizması yalnızca hiyerarşide doğrusal bir ilerleme anlamı taşımaz. Kimi zaman unvan aynı kalırken, görev yükü ve sorumluluklar artabilir. Bu durum “yatay terfi” olarak adlandırılır. Yatay terfi, performans primi ya da ücret artışına, diğer birimlerle daha sıkı temaslar içinde olmaya, eğitim programlarından yararlanmaya ve proje odaklı fakat maddi getirisi yüksek görevleri üstlenme gibi konularda öncelikli olmak anlamını taşır. Ancak bu süreçte bir rıza kaynağı olarak sabit ücretin önemi gitgide azalırken, performans primi ve bankanın sunduğu diğer fırsatlar öne çıkar.

Terfi mekanizmalarındaki dönüşümden ücret sistemi de payını almaktadır. Günümüz bankalarında çalışanın eline geçen ücret, bankanın performansı, çalışanın bağlı olduğu birimin performansı ve bireysel performanstan oluşan bir paketten oluşmaktadır. Bu paketin değeri, kimi zaman bağımsız kuruluşların da desteğini alarak İnsan Kaynakları Birimi tarafından gerçekleştirilen ücret analizi çalışmalarıyla belirlenmektedir. Ancak bankanın söz konusu dönemdeki kârlılık oranı bu analizlerde esas unsur değildir. Belirleyici olan, piyasadaki ücret seviyesi ve diğer bankalardaki ücretlerdir. Sözelimi bir banka şubesinde mevduat primi, bir çalışanın aylık gelirinin önemli bir kısmını oluşturur. Mevduat bakiyesinde önceden belirlenmiş bir düzeyin üstündeki artış, primlerin belirlenmesinde esas alınır. Ancak bu primin belli bir kısmı doğrudan şube müdürünün kazanç hanesine eklenirken, geriye kalan miktar satış personeli arasında pay edilir. Bunun haricinde bankalar çalışanlarına motivasyonu yükseltmek amacını taşıyan kimi sembolik teşvikler sunarlar. Bu teşvikler arasında, belli aralıklarla şube bazında en başarılı personel ve şube müdürünün seçilerek ödüllendirilmesi, doğum günlerinde veya belirli bir hizmet yılının ardından sunulan küçük hediyeler sayılabilir. Kimi zamansa nesnel bir kriter gözetilmeksizin belirli konumun üzerindeki çalışanlara kimi hediyeler dağıtılır. Bu hediyeler maddi değerinin ötesinde bir statü sembolü olarak iş görür ve rıza oluşumuna aktif katkıda bulunurlar. Bunlar kimi zaman yöneticilere verilen otomobiller ya da cep telefonları gibi hediyeler olabilir.

Terfi ve ödül sisteminin işleyişine dair buraya kadar anlatılanlar, sistemin ideal işleyişinin tasvirine yöneliktir. Bununla birlikte insan ilişkilerinin çelişkilerle dolu bağlamı, resmi kural ve normların arka planına göz atarak, terfi ve ödüllerin gayriresmi ilişkilere dayanan zımni boyutunu da göz önüne almayı gerektirir. Zira bu aşamada rızanın aktif bir unsuru, terfi ve ödül mekanizmalarının dağıtımında son sözü söyleme konumunda olan kişilerle geliştirilen kişisel ilişkilerden kaynaklanır.

Bankalarda yöneticilerle geliştirilen kişisel yakınlıklar çoğu zaman terfi ve ödül mekanizmalarını zamanından önce harekete geçirmek için kullanılır. Bu alanda karşımıza iki farklı

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

yönetici tipi ve bu tiplere göre astlar tarafından geliştirilen özgül taktikler çıkmaktadır. Bunlarda ilki, otoriter yönetici modelidir. Bu yöneticiler, hiyerarşiyi açıkça olumlayan simgesel jestlerden ve şeref payelerinin kullanımından hoşlanırlar. Bu tür yöneticilerle çalışan kimi bankacılar, onların iktidarını açıkça olumlayan davranışlar sergileyerek, iktidarın nimetlerinden pay kapma çabası içine girerler. Böylesi jestleri sergileyen astlar, çalışma arkadaşları tarafından genellikle küçümsenir ve olası terfileri genellikle bu davranışlarının sonucu olarak yorumlanır:

“Primlerin tartışıldığı bir toplantıda müdüre şöyle diyor adam, ‘Biz sizin demokrasi anlayışınızdan gayet memnunuz’ diyor. Hiç alakasız bir yerde hem de. Aslında şunu söylüyor. ‘Siz primleri istediğiniz gibi belirleyin, kafanıza göre belirleyin, bizim buradaki görevimiz siz ne dersenez onaylamak’. Yani müdür ne derse, adam destekleyici bir argüman üretiyor. Tabii ki benden hızlı yükselecekti.”

İkinci model, demokrat yönetici modelidir. Bu kimseler, altlarında çalışan personelin mesleki gelişimlerine önem verir, mesleki konuları tartışmaktan hoşlanırlar. Bununla birlikte bu modelin esas belirleyici unsuru karar mekanizmalarını demokratik bir biçimde işletme arzusu içinde olmaları, tartışmalı konularda ikna edilmeye açık tutumlar sergilemeleridir. Bu tür yöneticilerle yakınlık geliştirmeye önem veren astlar, genellikle problem çözmeye yönelik taktikler geliştirirler. Ancak bu problemler ağırlıklı olarak yöneticilerin kişisel problemleridir. Bir diğer ifadeyle kimi bankacılar mesleki uzmanlıklarını üzerlerine vazife olmayan durumlarda dahi yöneticilerin hizmetine koşmaktan hoşlanırlar. Bu kimseler yöneticilerle aralarındaki kişisel yakınlık istedikleri düzeye yaklaştığı müddetçe müşteri ve çalışma arkadaşlarının problemlerine kayıtsız davranmayı göze alabilirler:

“İşe şu şekilde motive olan insanlar var. Başkana yakınlaşarak bundan kendine bir paye çıkaranlar. Eğer başkanın sürekli yanına çağırdığı, bir şeyler sorduğu bir kişiysen itibarlı bir kişisin. Başkanın odasına çağırılma, girmek çok önemli bir şey. O sürekli seni çağırırsa, sürekli onun odasındaysan, ‘bak başkanın yanına giriyor yine’ diye konuşmalar başlıyor. Bayağı itibarlı birisi oluyorsun yani. Sürekli başkanın odasında görünmek, onun yakınında olmak bir itibar kaynağı.”
(Lale)

Resmi işleyiş ne denli katı kurallara bağlanmış olursa olsun, en azından, diğer kriterler bakımından eşit iki aday söz konusu olduğunda yöneticilerin çoğu kişisel yakınlıkları gözetirler. Bu durumda söz konusu ilişkiler rızanın dile getirilmeyen bir unsuru olarak çalışma yaşamında yerini alır. Bununla birlikte yöneticilerin kimi zaman kendilerince konmuş kuralları bilinçli bir biçimde ihlal ederek çalışanların rızasını kazanması da mümkündür. Bu durumun en belirgin göstergesi kimi zaman terfi ve ödül mekanizmalarının harekete geçirilmesinde kariyer geçiş takvimine riayet edilmeksizin hareket edilmesidir. Özellikle yeniden yapılanma hamlesi içine girmiş bankalarda terfi ve ödüllerin dağılımında performans skoru, eğitimler ve hedefler bu amaçla göz ardı edilebilir. Bir banka çalışanı, genişleme hamlesi içindeki bankasının farklı şehirlerde yeni kurmuş olduğu birimlere gitmeyi cazip kılmak için sunduğu teşviklerden şöyle söz ediyordu:

“Bol keseden unvan veriyorlar mesela. ‘Gelirsen seni yetkili yaparız’ diye söz veriyorlar. Hayatını değiştiriyorsun, düzenin bozuluyor ama karşılığında önceden hak etmene rağmen alamadığın terfi alıyorsun. Kimileri de hak etmediği halde bir anda yükseliyor. Ha ama yetkili yaptıkları insanların kaşı gözü oynamaya başlıyor. Çok mutlu oluyor insanlar ve daha çok çalışıyor. Şimdi ... böyle beş altı kişi tanıyorum, yetkili oldular orda. Buradayken ‘aman canım’ diyorlardı, ‘banka işte, kendimizi yırtsak elimize ne geçecek?’ Bunlar mesela orada sisteme tam entegre olmuş durumdalar.”

Terfi ve ödüller, resmi ve gayriresmi yönleriyle rıza üretimine katkıda bulunur. Banka yönetimleri terfi ve ödülleri çalışma yılına bağlı olmaktan çıkararak, her an elde edilmesi mümkün fırsatlar olarak sunduğu ölçüde, çalışanlar her an aktif bir rıza gösterisi sergilemek zorunluluğu hissederler. Böylece fırsatlar, tıpkı işgücü piyasası örneğinde olduğu gibi, çalışanların bireyselleşmesine katkıda bulunduğu ölçüde rıza güç kazanır. Ancak aktif işbirliğini gerektiren bankacılık sektöründe bireyselleşme, uzun vadede etkinlik ve verimliliği olumsuz etkileyeceği için, rızayı toplumsal temelde yapılandırma gereği duyulur. Bu süreçte toplumsallık kendisini ilk olarak, belirli bir işlevin yerine getirilmesi amacıyla kurulan takım çalışmalarıyla gösterir. Nitekim takım içinde ve diğer takımlarla girilen ilişkiler rızanın toplumsal boyutunu oluşturur. Bu boyut, rızanın etkileşimsel boyutudur.

(3) Etkileşimsel Boyut

Yönetimin diliyle ifade edecek olursak, takım çalışmasından doğan rızanın arka planında kolektif bir çaba, belli bir dereceye dek özerklik, takım üyelerinin görevlerin tasarım ve icrasında takdir haklarını kullanabilmeleri ve bunun sonucunda ortaya çıkan iş memnuniyeti yatar (Baldry, Bain ve Taylor, 1998: 175). Nitekim yöneticiler çalışanlara, gördükleri iş üzerine düşüncelerini, sonuçlar çıkarmalarını, iş hakkında görüş alışverişinde bulunup tartışmalarını, kısacası sürekli etkileşim halinde olmalarını salık verirler. Ancak yönetim aynı zamanda bu etkileşimin “önceden tanımlanmış sınırların dışına çıkmamasını, önceden belirlenmiş erekliliklerinin hizmetiyle sınırlandırılmasını” (Gorz, 2001: 59) öngörür. Burawoy (1985: 27) bu süreçte rızanın “ne denli dar bir alanla sınırlandırılmış olursa olsun, yürütülen işlerin organizasyonunun sanki işçinin kendi tercihiymiş gibi sunulmasında” yattığını söyler. Kısacası, belli bir takdir hakkını kullandığını düşündüğü müddetçe, çalışanlar tahakkümün etkisini üzerlerinde hissetmez ve koşullara rıza gösterirler.

Takım çalışması Sennett (2012: 207)’in ifadesiyle “küresel ekonomide iş planları ya da kimlikleri sürekli değişen işbirliklerinin gerçeğini” yansıtır. Zira söz konusu takımlar; (1) Genellikle hayli sınırlı bir zaman zarfında, örneğin en fazla bir yıl için bir arada kalır; (2) Birlikte iş gördükleri süre, belirli bir projeyi tamamlamak için yeterlidir fakat üyelerin birbirine bağlanarak yönetime karşı ortak kimlik bilinciyle hareket etmeleri için yetersizdir. Nitekim, Austrin (1991: 214)’in deyişiyle takım çalışması, “yukarıdan organize edilen oyunlarla” el ele ilerler. Şubat 2001 krizi öncesinde Türkiye’de faaliyet gösteren bir bankanın genel müdürlük görevini yürütmüş olan Yusuf Goz (2009: 150), hatıralarında banka yönetimlerinin takım çalışmasından beklentisini şu sözlerle özetlemektedir:

“İstenen çalışmada, her birim kendi ‘hücrelerini’ oluşturarak iş süreçlerini yazıyor, bunlar birimler arasında karşılaştırılıyordu. Bu hücre faaliyetinden bir devrim bekliyorduk. Herkes birbirini anlayacak, herkes her kararı neden aldığımızı algılayacaktı. Bu süreci aynı şekilde bütçe, büyüme, maliyetler gibi konularda tekrarlayacaktık.”

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

Göz'ün anlatısı, takım çalışması uygulamalarının Türkiye'de gerçekçilikten hayli uzak beklentilerle hayata geçirildiğini ve pratikte kısa süre içinde yerini bir düş kırıklığına bıraktığını düşündürüyor. Bu düşüncenin ardında bir dizi somut gerekçe söz konusudur: (1) Türkiye'de uygulama somut bir ihtiyaçtan ziyade, ideal bir model tasavvuruyla hayata geçirilmiştir; (2) Tüm çalışanların dahil olduğu demokratik bir tartışma süreci yaşanmadan, yönetimin tek yönlü iradesiyle gerçekleşmiştir; (3) Uygulamanın içerdiği bütün demokrasi vurgusuna rağmen, yöneticilerin söz konusu yatay ilişkileri içselleştirdiğine dair herhangi bir veri söz konusu değildir. Nitekim Türkiye'de banka yöneticilerinin büyük bir kısmı halen, astların şikayet ve önerilerini ancak kendileri tarafından davet edildikleri takdirde dile getirmesi gerektiği kanısındadır.

Ancak uygulamanın zaman içinde kazandığı süreklilik, takım çalışmasının rızayı öngörülmeleyen bir nedenden dolayı beslemekte olduğunu düşündürmektedir. Bu noktada Terry Eagleton (1996: 62-63)'a kulak verilecek olursa, kurulu düzenin devam etmesinin ardında "genel bir ideolojik kaynaşmışlık olmasından çok, ... değişik gruplar arasında ortaya çıkan toplumsal bölünmeler" in yattığı ileri sürülebilir. Nitekim takım çalışmasının yarattığı etkileşim zaman içinde, çalışma memnuniyeti ve işbirliğinden ziyade takımlar arasında bir tür husumete yol açmış, takımlar arasındaki rekabeti rızanın esas unsuru haline getirmiştir. Daha açık bir ifadeyle takım çalışması, farklı takımların çıkarlarını diğer takımlara karşı yapılandırmasının yolunu açmış, böylece çalışanlar ve yönetim arasındaki gerilimi azaltırken, çalışanlar arasında yeni gerilimler yaratmıştır. Bu süreçte sürekli daha büyük hedefler peşinde koşmaya zorlanan takımların üyeleri, diğer takımlar nezdinde ortak bir düşman bulup, birbirlerine ve yönetime yakınlaşmışlardır. Böylece uzun çalışma saatleri ve tahakküm altında olmanın yarattığı öfke yönetimden ziyade diğer takımlara yönelir. Bu esnada yönetim takımlar arasında tarafsız bir hakem rolüne bürünerek kendi sorumluluklarından sıyrılır. Ankaralı yirmi yıllık bir bankacının anlatısı bu saptamayı doğrular niteliktedir:

"Bir ekip kuruluyor, işleyişi yoluna koymak için canımızı dişimize takıyoruz. Sonra hop, 'hadi bir de bilmem ne ekibi kuruyoruz!' ... Bir de adamlarda birbirine düşürme var. Şubeyle bölgeyi karşı karşıya getirme, şube içinde müşteri ilişkileri temsilcisiyle müşteri ilişkileri asistanını karşı karşıya getirme. Şubeyi bölgeye kötülüyor bölgeyi şubeye. Genel müdürlük de böyle. Adam genel müdürlüktekilerle şubedekilere apayrı bir dil kullanıyor."

Bu anlatı felsefeci Avishai Margalit (2013: 133)'in ifadesiyle "etik fakat ahlaksız bir siyaset tablosu"nu çağrıştırmaktadır. Çünkü burada rıza, diğer takımlara karşı bir husumet haliyle beslenmektedir. Margalit etiğin sözgelimi aile bireyleriyle olan türden ilişkileri andırırken, ahlakın yabancılarla olan ilişkilerde geçerli olduğunu öne sürmektedir. Nitekim bankalarda takım çalışması takım içindeki yakın ilişkileri bağlayıcı bir güç olarak gören bir tür kabilecilik fikrinin gelişmesine ortam hazırlamaktadır. Bu süreçte diğer takımlarla sözgelimi ortak bir insanlık, sınıf ya da meslektaşlık ideali üzerinden geliştirilmesi muhtemel ilişkilerin bağlayıcılığı en aza iner. Böylece takımlar, diğer takımlara karşı son derece bencil olabilirken, kendi takımları uğruna fedakarlıkta bulunmaya büyük bir istek duyabilirler. Böylesi bir etik onlardan kendi takımlarının çıkarlarını savunmak uğruna bencilce davranmasını ister. Takım içindeki dayanışma ve bencillikten uzaklık, onlarda ahlaki bir tutum içinde buldukları yanılmasına neden olur. Ancak o zaman diğer takımların zararı pahasına hareket ederek kendi kazançlarını artırmaya çalışmaktan dolayı hiçbir vicdan azabı duymayabilirler.

Takım çalışması böylece bir tür modernizm öncesi ilişki biçimini yeni baştan tahsis ederek, yönetime “böl ve yönet” taktiğini hayata geçirme imkanı verir. Yönetim bu taktiği takım çalışmasının “her çalışana, her hizmete, her örgüte performanslarını başkalarıyla ve daha önceki sonuçlarla karşılaştırma imkanı veren ‘pratik bir özdeğerlendirme rehberi’” sunduğunu ileri sürerek meşrulaştırma yoluna gidecektir (de Gaulejac, 2013: 78). Burada açıkça görüldüğü gibi, tıpkı bundan önce ele alınan yapısal boyut ve fırsatlar boyutunun çalışanları bireysel bir rekabete sokarak rıza üretmesinde olduğu gibi, etkileşimsel boyut da onları takımlar nezdinde rekabete zorlamaktadır. Her üç durumda da katılım bir takım “dışsal” mekanizmalar sayesinde iş görmektedir. Oysa Sennett (2009: 50) sadakatin katılımcı bir ilişki olduğundan söz ederken, rızanın “içsel” mekanizmalarla desteklenmesi gereğine işaret etmektedir: “Eğer bir işveren size kendi başınızın çaresine bakmanızı, ihtiyacınız olduğunda kurumun size yardım etmeyeceğini söylüyorsa neden ona fazla bir sadakat duyarsınız ki? Sadakat, katılımcı bir ilişkidir; hiçbir iş planı, ne kadar güzel ya da mantıklı olursa olsun, ... dayatıldığı insanların sadakatini tek başına kazanamayacaktır”. Böylece rıza, buraya kadar sözü edilen ve somut bir olgular dizisine dayanan boyutlardan bütünüyle içsel bir boyut olan simgesel boyuta doğru yol almaya başlar.

(4) Simgesel Boyut

Rızanın simgesel boyutu çalışanlarda bir aidiyet hissini gelişmesiyle açığa çıkar. Bu süreçte ailevi, etnik, siyasi ve dini aidiyetlerin hepsinin birden firmanın şahsında bütünleştirilmesi amaçlanır. Böylece rıza, Harvey (1997: 146)’in deyişiyle, “din ve eğitim kurumlarınca, devlet aygıtının çeşitli kollarınca beslenen ve fiilen çalışanların kendi deneyimlerinin basit biçimde dile getirilmesiyle vurgulanan hakim ideolojilerin oluşumuyla iç içe geçer”. Geleneksel bankalarda firmaya aidiyet, dönemin siyasi eğilimlerine uygun olarak bankayı milliyetçi, devrimci veya reformist kimliklerle özdeşleştirmek yoluyla tahsis edilirdi. Söz konusu aidiyetleri benimsemiş bir bankacı, bu kimliklerin ön plana çıkardığı idealleri temsil ettiği varsayılan yönetime aynı içtenlikle bağlanmalıydı. Sözelimi Türkiye’de, cumhuriyetin ilk yıllarında kimi bankalar çalışanların firmaya bağlılığını cumhuriyete bağlılıkla özdeşleştirmek amacını gütmekteydi:

“İş Bankası memuru, memleket için yepyeni, orijinal bir tiptir, Türk memur seviyesinin ülküsüdür, istikbalidir... İş Bankacısı, ahlakça, karakterce ve vatanperverlikte örnek tanıdığı şahsiyetin izinde giderek Büyük Şef’in emrinde inkılabın en samimi bir hadimi olmuş ve bu duygu büyükten küçüğe, eskiden yeniye geççe geççe bugünkü tip meydana gelmiştir.” (Kocabaşoğlu vd., 2001: 213)

Türkiye İş Bankası yönetiminin, 1934 yılında yayımlanan bu açıklaması, günümüzde farklı biçimlere bürünmüş olan söz konusu çabaların erken dönem örneklerinden birisidir. Nitekim böylesi çabaları de Gaulejac (2013: 71) en genel anlamda, “özdeşleşmeyi, psişik seferberliği ve katılımı” kolaylaştıran, “benlik idealinin kolektif ideal tarafından ele geçirilmesi süreci” olarak değerlendirir.

Günümüzde uluslararası alana açılan ve sürekli bir yeniden yapılanma süreci içinde olan bankacılık gibi bir sektörde milli, dini ya da siyasi hassasiyetlerin rıza üretimindeki rolü doğal olarak

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

aşınmıştır. Üstelik günümüzün pek çok firması gibi bankalar da Gorz (2001: 56)'un belirttiği gibi, “aslında yalnızca sınıf kimliklerinden, global toplumdaki konumlarından ve aidiyetlerinden koparılmış işçiler” istihdam etmeyi arzulamaktadır. Bunun yerine çalışanlara sunulan bir tür “şirket kimliği”dir:

“Firma söz konusu işçiye manastır topluluklarının, mezheplerin ve çalışma cemaatlerinin sunduğu güvenlik tipini öneriyor: Karşılığında kendisine gurur duyabileceği bir kimlik, bir aidiyet, bir kişilik ve iş verecek firmaya kendisini bedeni ve ruhuyla adayabilmesi için, firma işçiden her şeyden –başka her tür aidiyet biçiminden, kişisel çıkarlarından ve hatta yaşamından, kişiliğinden-vazgeçmesini talep ediyor: İşçi “büyük bir ailenin” üyesi haline geliyor” (Gorz, 2001: 56-57).

Bu modelin temelinde Japon endüstriyel ilişkiler sisteminin temel öncüllerinin Batı'ya uyarlanmış bir biçimini buluruz. Andrew Friedman (1987: 353)'ın ifadesiyle bu sistemin “üç kutsal aleti” varsayılan ömür boyu istihdam, kıdeme dayalı ücret ve işyeri sendikacılığı Batı'da kabul görmemiştir. Ancak bu üçlünün ardında yatan mantık aynen devralınmıştır. Bu mantık, çalışanların firma haricindeki sosyal aidiyetlerinin bertaraf edilmesidir (Friedman, 1987: 353-357). Sözgelimi tatil günlerine dek yayılan uzun çalışma saatleri ve çalışanların sıklıkla farklı bölgeler arasında rotasyonu onların ailevi aidiyetlerini aşındırırken, sosyal devlet uygulamalarının zayıflığı firma haricindeki güvenlik unsurlarını ortadan kaldırmaya hizmet etmiştir. Bununla birlikte firmalar çalışanların kendilerini meslekleriyle özdeşleştirmesindenense firma ile özdeşleştirmesi için çaba gösterirler. Bu amaçla uzmanlık alanları haricinde son derece geniş bir yelpazeye yayılan işleri görmeye zorlanırlar. Zira mesleki yeteneklerini çalıştığı işyerinin önünde tutan bir çalışan, bu yetenekleri istediği zaman bir başka firmaya nakledebilir.

Nitekim günümüz bankalarında rızanın simgesel boyutu çalışanın şirketle kurduğu özdeşlik ve şirketin başarısına katkıda bulunma arzusunun beslenmektedir (Blayton ve Jenkins, 2007: 40). Böylece yöneticiler ve yönetilenler arasında ortak bir inanç kurgusu hakim kılınmaya çalışılır. Bu kurgunun en açık yansıması çalışanların sosyal ilişkilerinin banka çevresiyle sınırlanması için gösterilen çabalardır. Bu esnada banka tarafından düzenlenen eğlenceler, birimler arası spor karşılaşmaları, geziler ve motivasyon toplantıları gibi sosyal ritüeller çalışanların iş dışındaki yaşamının mümkün olduğunca büyük bir kısmına hakim olur. Bu ritüellere katılmak çoğu zaman zorunlu değildir fakat pek çok çalışan sosyal dışlanma korkusuyla dışarıda kalmak istemez. Bu tür etkinliklerin sıradan bir bankacının yaşamındaki yansıması Ankaralı bir bankacının aşağıdaki sözlerinde net bir şekilde görülebilir:

“İşte mesela, ‘FilancaBank ailesi yılbaşını kutluyor’ türü etkinlikler düzenleniyor. Ya da işte, gazetelerde görürsün bazen: ‘Falanbank ailesi konserde hep birlikte eğleniyor!’ Amaç, birlik beraberlik duygusunu yaymak. Fotoğraflara bakarsan, genel müdürle müşteri temsilcisinin, bölge müdürüyle gişe memurunun birlikte bir şarkıya eşlik ettiğini görürsün. Müdür çalışanların yanına gelir, birlikte el çırparken fotoğraflar çekilir, sonra herkes kendi dünyasına çekilir. İsteksiz davranırsan, mesela gülümsemezsen, müdür seni kendisine saygısızlıkla ya da nezaketsizlikle suçlamaz. Hatta bu konuda belki de hiçbir şey demez. Ama ertesi gün, bankanın birlik ve

bütünlüğüne ihanetle suçlanırsın. Cezan en hafifinden dışlanmak olur. Uzun vadede de, birisini atacakları zaman ilk senden başlarlar.”

Bu durumda rıza maddi boyutundansa simgesel anlamda açığa çıkar. Bir diğer ifadeyle bu durumda, çalışanlar maddi çıkarlarını simgesel çıkarlarıyla birleştirirler. Böylesi bir bağlılık ilerleyen aşamalarda çalışanların banka ile kurduğu ilişkinin hayatındaki en önemli sosyal ilişki halini alması sonucunu doğurur. Bundan böyle çalışanlar kendilerini firmanın güvenini ve iş arkadaşlarının takdirini kazanmak için sürekli olarak çaba göstermek zorunda hissedeceklerdir. Nitekim simgesel anlamda firmaya kendisini teslim etmiş bir bankacı bundan böyle, de Gaulejac (2013: 105)'nın deyişiyle, “boyun eğdiği çelişkili komutlardan bahsetmek yerine ‘işleyiş bozukluklarından’, çözülecek problemlerden bahsetmeyi tercih edecektir. Her şeye rağmen sistemin işlemesini sağlamak, hatta mümkünse baskıları içselleştirerek onu geliştirmek için faaliyete geçmeye hazırdır”. Nitekim rızanın simgesel boyutu tahakküm ilişkilerinin en hoyrat biçimde hayat bulduğu alandır. Bourdieu (2006: 115)'nün sözleriyle ifade edecek olursak; En kaba güç ilişkileri, aynı zamanda simgesel ilişkilerdir; boyun eğme, itaat edimleri de bilişsel eylemlerdir ve bu sıfatla bilişsel yapıları, algı biçim ve kategorilerini, görü ve ayırma ilkelerini hayata geçirirler”.

Ne var ki, simgesel boyutta sergilenen rızanın kişiyi bütünüyle ele geçirmesi mümkün değildir. Daha açık bir ifadeyle tarih boyunca tahakküm altında olan kesimlerin büyük çoğunluğu yöneticilerine Eagleton (1996: 63)'ın ifadesiyle, “bu tür bütüncül bir güven bahsetmemişlerdir: yönetimler, daima, istenilen şeylerden çok, katlanılan şeyler olmuştur”. Nitekim banka çalışanları kimi durumlarda yönetim tarafından kurgulanan rıza mekanizmalarını benimsemektense, yönetimden gizli bir biçimde yürüttükleri bireysel stratejiler gereği uyumlu bir çalışan gibi görünmeyi tercih ederler. Bunlar kendilerine yalnız daha fazla maddi kazanç sağlamaz, hatta bazen bu strateji sayesinde elde ettikleri boş zaman rızanın temel gerekçesi haline gelir.

(5) Stratejik Boyut

Yöneticiler tabi olanların zayıflığından emin oldukları takdirde, bu izlenim astlara kendi bireysel stratejilerini hayata geçirmeleri için hayli kayda değer bir alan açacaktır. Bu alanda banka çalışanları, yönetimin kural ve normlarını bilinçli bir biçimde ihlal ederek oyunu kendi arzularınca kurgulamaya çalışırlar. Bu boyut, Burawoy (1979)'un rızayı yukarıdaki satırlarda sözü edilen “oyun” metaforuyla açıkladığı boyuttur. Nitekim stratejik boyutta, çalışanlar yöneticilerden gizledikleri kimi özgün yeteneklerini harekete geçirerek yeni bir oyun kurgularlar.

Burawoy (1979: 81) çalışanların kendi kurguladıkları oyunların rıza üretimine etkisini açıklarken oyunların bireyselleştirici etkisinden söz ediyordu. Zira oyunlar sayesinde çalışanlar emek sürecine “üretim araçlarıyla belli bir takım ilişkileriyle ayırt edilen bir sınıfın üyeleri olarak değil, bir birey olarak” dahil oluyorlardı. Banka örneği, oyunların genellikle bireyselliği ön plana çıkaran yönünü desteklese de kimi zaman “şube düzeyinde” oynanan oyunlar da söz konusu olabilmektedir. Bu tür oyunlar şubenin performans hedefini karşılamaya hizmet ettiği müddetçe, birinci dereceden amirlerin aktif bir biçimde oyuna katılması mümkündür. Katılımcıların bu geniş katımlı oyundan beklentisi, resmi kural ve normları ihlal etme pahasına önceden belirlenen verimlilik hedefine ulaşılmasıdır. İstanbullu bir bankacı böylesi oyunlardan şu sözlerle bahsediyor:

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

“Paranın repoda durması lazım ama sen şube olarak mevduat kotasını dolduramamışsın. Repo’yu bozup o parayı mevduata aktarıyorsun. Çoğu şube bunu yapıyor. Çünkü yukarıdan deniyor ki, bu mevduat kotası dolacak. Tüm şubeler mevduata yüklendi, bu oyuna ortak oldu. Repo da maymun gibi kaldı. O sırada faiz oranları yükseldi ve banka zarar etti. Ve bunu biliyor yapanlar. Banka para kaybetti ama genel müdür yardımcısı öyle dediği için mevduat kotaları dolduruldu.”

Oyunlar çoğu zaman bu örnekte olduğu gibi zımni bir suç ortaklığından doğar. Nitekim Burawoy (1985: 38)’un da ifade ettiği gibi, açığa çıktığı takdirde yönetim devreye girecek ve oyunu tartışmasız bir biçimde yasadışı ilan ederek yaptırım uygulayacaktır. Bankalarda bu durum, yönetimce konulan kotayı doldurmak için önceden kredi kullanan veya kredi kartı alan müşterilere haber verilmeksizin kendileri adına ek hesap açılmasıyla ortaya çıkabilir. Müşteri oyunun farkına varıp şikayetçi olmadığı takdirde banka bu hesaplara faiz uygulayacak, hesap özetleri için tahsilatta bulunacak ve yıllık hesap işletim ücreti olarak müşteriye yüklü bir borç çıkaracaktır. Tecrübeli bir bankacının bu konuda anlattıkları konuya hayli yakından ışık tutmaktadır:

“Kredi kartı verirken bir dönem, müşterinin haberi olmadan kredi kartları basıldı, bunlar şubelerde bekledi sonra iptal edildi. Rica minnet, ‘sen şunu al sonra iptal ettirirsin’ dendi. Yine de işin içinde başka bir üçkağıt vardı. Kredi mevduat hesabı üçkağıdı. Şöyle oluyor: Adamın diyelim maaşı 850 lira ama bankamatige kartını takınca orda ek hesapla birlikte 1.200 lira görüyor. Şaşıp yanılıp bunu yanılıp çekerse yüzde altmış faiz...”

Oyunlar bireysel düzleme inildikçe bir takım küçük kurnazlıklar biçimine bürünür. Zira banka çalışanları çoğu zaman hayli sınırlı sayıdaki seçenek arasında tercihte bulunmak zorundadır. Bir yanda kendilerine daha fazla boş zaman sağlayacak olan hedefe kısa yoldan ulaşma imkanı, öte yanda ise son derece yoğun ve uzun bir işgünü arasında seçim yapmak zorunda kaldıklarında, pek çoğu doğal olarak ilk seçeneği tercih eder. Dolayısıyla oyuna ilke bazında karşı çıksalar bile, bir kez dahil oldukları andan itibaren oyunun kurallarını savunmaya başlarlar (Burawoy, 1979: 93). Bu aşamada oyun, koşulların esnetilmesine hizmet ettiği müddetçe rıza üretimine katkıda bulunur:

“Mesela mevduat kotası var. Onu doldurabilmek için yeri geliyor, beş lira eksik almış mesela, kendi hesabından alıyor oraya aktarıyorsun. Ya da başka yatırım hesaplarından, onları bozup mevduata aktarıyorsun. Ya da çoğu zaman müşterinin almak istediği ürünü paket halinde sunuyorsun. İçine bilgisi dahilinde olmayan başka ürünleri de katarak. Gayet illegal aslında. Müşteri birkaç gün sonra gelip benim haberim yoktu diyebiliyor. Ama yapıyor muyuz, yapıyoruz”

Oyunlar Burawoy (1979: 80)’un da ifade ettiği gibi yönetime karşı çıkmak amacıyla icat edilmemiştir. Banka örneğinde çoğunlukla zaman alıcı ve yıpratıcı sorunlara pratik çözümler getirme amacıyla ortaya çıkarlar. Ancak çalışanlara tahakkümün sınırlarını sonuna dek zorlama imkanı sunarlar. Böylelikle çalışanlar, yönetimin kural ve normlarının mutlak olmayıp, yeri geldiğinde kolaylıkla ihlal edilebileceğinin farkına varır. Bununla birlikte, kendi iradelerini devreye sokabildikleri ölçüde rahata kavuşabildiklerini görerek, görünürde koşulları sorgulamaktan vazgeçer fakat hemen her fırsatta onları esnetmekten hiç de imtina etmezler. Oyunlar açığa çıkmadığı ölçüde yöneticilerle astlar arasındaki gerilimi azaltarak, dile getirilmemiş bir mutabakatın kapısını aralar ve rızanın aktif bir unsuru haline gelirler.

SONUÇ

Günümüz işyerlerinde tahakküm gerek eleştirel bir bakış açısından iktidar konumu tarafından üretilen bir olumsuzluk, gerek yönetim yazını tarafından işlerin yolunda gitmesi için gerekli olan bir dizi rasyonel işlemin ürettiği bir anormallik olarak ele alınsın, çalışanların öfke ve isyan duygularını en azından bir dereceye kadar körüklemesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla bir insanın bir diğersinin komutası altında çalışmasından doğan öfkenin daima bir takım mekanizmalar yardımıyla söğurulması gerekmektedir. Geleneksel sosyolojide bu mekanizmaların maddi zorunluluk, inançlar ve rasyonel temelde örgütlenmiş işbölümü uygulamalarıyla hayata geçirildiği üzerinde durulmuştur. Günümüzde bu mekanizmalara çalışanların bilinçli bir biçimde geliştirdikleri bireysel stratejiler sayesinde kendi öznelliklerini dayatma kapasitesinden doğan rıza üretimi eklenmiştir. Ancak bu saptamaların pek çoğu analiz nesnesi olarak geleneksel sanayi işçisinden yola çıktıkları ölçüde, günümüz beyaz yakalı işçisinin rıza mekanizmaları gözardı edilmiştir. Bu çalışmada beyaz yakalıların tahakküm altında çalışmaya gösterdiği rızanın son derece değişken mekanizmalar tarafından desteklenmeye muhtaç olduğu vurgulanmaktadır.

Banka çalışanları örneği, bu kesimin rızasını harekete geçiren beş farklı boyutu ortaya koymaktadır. Yapısal boyut, rızayı işgücü piyasalarıyla ilişkilendirerek, işsizlik tehdidinin rıza üretimindeki rolünü ortaya koymaktadır. Fırsatlar boyutu, terfi ve ödül mekanizmalarından beslenen pragmatik boyut olarak görülebilir. Etkileşimsel boyut, takım çalışmasından doğan rızaya değinir. Ancak bu boyuttaki rızanın temelinde, rasyonel bir işbölümü ve dayanışma pratikleri değil, modernlik öncesi ilişkileri andıran takımlar arası rekabet ve çatışma bulunmaktadır. Simgesel boyut, bir anlamda manipülatif boyut olarak da adlandırılabilir. Çalışanların firma dışında tüm aidiyetlerinden soyunmasıyla ortaya çıkan rıza, yönetim ideolojisinin etkin olduğu durumlara vurgu yapmaktadır. Son olarak stratejik boyut, çalışanların rızanın örgütlenmesine aktif fakat son derece temkinli bir biçimde katıldıkları boyuttur. Bu boyut, boş zaman ve maddi çıkar elde etmek açısından çalışanların yönetimle girdikleri dile getirilmemiş bir mutabakata işaret eder.

**BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE
TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ
BAHADIR NUROL**

KAYNAKLAR

Aron, R. (1994). *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri* (K. Alemdar, Çev.). Ankara: Bilgi Yayınevi.

Baethge, M., Kitay, J. ve Regalia, I. (1999). *Managerial Strategies, Human Resource Practices, and Labor Relations in Banks: A Comparative View*. M. Regini, J. Kitay ve M. Baethge (Ed.), *From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks* (s. 3-30), Cambridge: The MIT Press.

Baldry, C., Bain, P. ve Taylor, P. (1998). 'Bright satanic offices': intensification, control and team taylorism. P. Thompson ve C. Warhurst (Ed.) *Workplaces of the Future* (s. 163-183), London: Macmillan.

Bain, P., Watson, A., Mulvey, G., Taylor, P. ve Gall, G. (2002). Taylorism, Targets and the Pursuit of Quantity and Quality by Call Centre Management. *New Technology, Work and Employment*, 17(3), 170-185.

Beck, U. (2011). *Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru* (K. Özdoğan ve B. Doğan, Çev.) İstanbul: İthaki Yayınları.

Berman, M. (2009) *Katı Olan Her şey Buharlaşıyor* (Ü. Altuğ ve B. Peker, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Blayton, P. ve Jenkins, J. (2007) *Key Concepts in Work*. London: Sage.

Bourdieu, P. (1990). *In Other Words: Essays Towards a Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press.

Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye* (Ç. Çidamlı, Çev.). İstanbul: Kalkedon Yayınları. (1974).

Brophy, E. (2006). System Error: Labour Precarity and Collective Organizing at Microsoft. *Canadian Journal of Communication*, 31, 619-638.

Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.

Callaghan, G. ve Thompson, P. (2001). Edwards Revisited: Technical Control and Call Centres. *Economic and Industrial Democracy*, 22, 13-37.

Crompton, R. ve Birkelund, G. E. (2000). "Employment and Caring in British and Norwegian Banking: An Exploration through Individual Careers". *Work Employment & Society*. 14(2), 331-352.

de Gaulejac, V. (2013). İşletme Hastalığına Tutulmuş Toplum: İşletme İdeolojisi, Yönetimsel İktidar ve Toplumsal Taciz (Ö. Erberk, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Durkheim, É. (1994). The Division of Labour in Society (W. D. Halls, Çev.). London: The Macmillan Press.

Durkheim, É. (2012). Sosyolojik Yöntemin Kuralları (C. Bali Akal, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

Eagleton, T. (1996) İdeoloji (Çev. Muttalip Özcan) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Edwards, P. K. (1986) Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations. Oxford: Basic Blackwell.

Edwards, R. (1979). Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century. New York: Basic Books.

Ellis, V. ve Taylor, M. (2010). Banks, bailouts and bonuses: a personal account of working in Halifax Bank of Scotland during the financial crisis. Work Employment Society, 24(4), 803–812.

Fişek, K. (2012). Yönetim. Ankara: Kilit Yayınları.

Fox, A. (1971). A Sociology of Work in Industry. Toronto: Collier-Macmillan.

Friedman, A. (1977a). Industry and Labour: Class Struggles at Work under Monopoly Capitalism. London, MacMillan.

Friedman, A. (1977b). Responsible autonomy versus direct control over the labour process. Capital and Class, 1, 43-57.

Friedman, A. (1987). “Specialist Labour in Japan: Computer Skilled Staff and the Subcontracting System”, British Journal of International Relations, Vol. 25, No. 3, pp. 353-369.

Fudge, J. ve Owens, R. (2006). Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms. Oxford: Hart Publishing.

Gorz, A. (Der.) (1978). The Division of Labour: The Labour Process and Class-Struggle in Modern Capitalism. Brighton: The Harvester Press.

Gorz, A. (2001). Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri (N. Tural, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Göz, Y. (2009). Açık Pozisyon: Türkiye’de Piyasa Neslinin Doğuşu (1992-2000). İstanbul: İletişim Yayınları.

Hardt, M. ve Negri, A. (2008). İmparatorluk (A. Yılmaz, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Harvey, D. (1997). Postmodernliğin Durumu (S. Savran, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.

BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYİ NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ BAHADIR NUROL

Kocabaşoğlu, U., Sak, G., Sönmez, S., Erkal, F., Gökmen, Ö., Şeker, N. ve diğerleri. (2001). Türkiye İş Bankası Tarihi. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Mandel, E. (1974). La grève générale. Erişim.10. 10. 2012, Ernest Mandel İnternet Arşivi:http://www.ernestmandel.org/fr/ecrits/txt/inconnu/la_greve_generale.Htm

Marglin, S. A. (1978). What do bosses do? A. Gorz (Der.), The Division of Labour: The Labour Process and Class-Struggle in Modern Capitalism (s. 13-54). Brighton: The Harvester Press.

Marx, K. (2011). Kapital I (N. Satlıgan ve M. Selik, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.

Marois, T. (2013) Devletler Bankalar ve Kriz (B. S. Aydaş, Çev.). Ankara: NotaBene Yayınları.

Masseroni, S. ve Sauane, S. (2002). Psychic and Somatic Vulnerability among Professional Women in Argentina as a Result of the Precarization of Labor Linked During the Socioeconomic Crisis. Journal of Developing Societies, 18(2-3), 59-80.

Meiksins, P. (2003). İş Hayatı, Yeni Teknoloji ve Kapitalizm. R. W. McChesney, E. M. Wood ve J. B. Foster (Haz.) Kapitalizm ve Enformasyon Çağı: Küresel İletişim Devriminin Politik Ekonomisi (s. 177-192) (E. Baltacı, N. S. Çınga ve Ö. Yalçın, Çev.). Ankara: Epos Yayınları.

Nichols, T. ve Suğur, N. (2005). Global İşletme, Yerel Emek. İstanbul: İletişim Yayınları.

Özbilgin, M. F. ve Woodward, D. (2003). Banking and Gender: Sex Equality in the Financial Services Sector in Britain and Turkey. London: Tauris Academic Studies.

Parsons, T. (1951). The Social System. New York: Free Press.

Ross, A. (2009). Nice Work If You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times. New York: New York University Pres.

Seidman, M. (2010). İşçiler Çalışmaya Karşı: Halk Cepheleleri Döneminde Barselona ve Paris'te İşçiler (E. Özkaya ve G. Zileli, Çev.). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

Sennett, R. (2005). Saygı (Ü. Bardak, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2009a). Zanaatkar (M. Pekdemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2009b). Yeni Kapitalizmin Kültürü (A. Onacak, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sewell, G. (1998). The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance. Administrative Science Quarterly, 43, 406-469.

Silver, B. (2009). Emegın Gücü: 1870'ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme (A. Önal, Çev.). İstanbul: Yordam Kitap.

Simmel, G. (2009). Bireysellik ve Kültür (T. Birkan, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.

Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London and New York: Bloomsbury Academic.

Storey, J., Cressey, P., Morris, T., ve Wilkinson, A. (1997). *Changing Employment Practices in UK Banking: Case Studies*. *Personnel Review*, 26 (1-2), 24-42.

Şenses, F. (2003). *Economic Crisis as an Instigator of Distributional Conflict: The Turkish Case in 2001*. Z. Öniş ve B. Rubin (Ed.). *The Turkish Economy in Crisis* (s. 92-119). London: Frank Cass.

Taylor, B. ve Bain, P. (2005). *India calling to the far away towns' the call centre labour process and globalization*", *Work Employment & Society*, 19(2), 261-282.

TUC Commission on Vulnerable Employment. (2007). *Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment*. Erişim: 23. 02. 2012, www.vulnerableworkers.org.uk

Wacquant, L. J. D. (2007) *Sunuş*. P. Bourdieu ve L. J. D. Wacquant, *Düşünümsel Bir Antropoloji için Cevaplar* (s. 7-11), İstanbul: İletişim Yayınları.

Weber, M. (1999). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* (Z. Gürata, Çev.). Ankara: Ayraç Yayınevi.

Yeldan, E. (2012). "Ulusal İstihdam Stratejisi" Belgesi Üzerine Makro Ekonomik Bakış. A. Makal (Der.) *Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış* (s. 7-12). Ankara: Türk-İş / SBF Sosyal Politika Merkezi Ortak Yayını.