



*Araştırma Makalesi / Research Article*

**YENİ KAPİTALİZM VE ERKEKLİK KRİZİ: ANKARA'DA HİZMET SEKTÖRÜNDE  
ÇALIŞAN ERKEKLER\***

**Tuğba Metin AÇER<sup>1</sup>**

**Öz**

1980'lerden itibaren endüstriyel kapitalizm neoliberal ekonomi politikalarının etkisiyle dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşümün en önemli yansıması güvencesiz çalışma koşulları olarak karşımıza çıkmaktadır. Piyasanın artan kar beklentisine koşut olarak esnek, istihdam güvencesi olmayan, işsizlik tehdidi altındaki çalışma koşulları emek piyasasına hakim olmaya başlamıştır. Bireylerin psikolojik sorunlar yaşamasına neden olabilen güvencesizlik toplumsal cinsiyet ilişkilerini de derinden sarsmaktadır. Geleneksel toplumlarda "eve ekmek getiren", "evin reisi" olarak kabul edilen erkekler, iş yaşamındaki riskli, dengesiz çalışma koşulları nedeniyle her an işsiz kalma korkusuyla literatürde "erkeklik krizi" olarak adlandırılan durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu çalışmanın amacı hizmet sektöründe çalışan erkeklerin çalışmaya yükledikleri sosyal anlam çerçevesinde, erkeklik algılarını ortaya koymaktır. Hizmet sektörü çalışanlarının tercih edilmesinin en önemli sebebi; "Yeni Kapitalizm" koşullarında yoğun istihdamın olduğu ve iş güvencesizliğinin en net gözlemlenebileceği sektör olmasıdır. Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseniyle yapılan çalışmada; 11 çalışan, 2 yönetici ve 2 işletme sahibi olmak üzere toplam 15 kişi ile derinlemesine görüşme yöntemiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde; günümüzde çalışma yaşamına giderek hakim hale gelen güvencesiz çalışma koşullarının eril iktidarı sarstığı ve erkeklik krizini derinleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Eril İktidar, Erkeklik Krizi, Prekarya, Yeni Kapitalizm.

**THE NEW CAPITALISM AND THE MASCULINITY CRISIS: MEN WORKING IN THE  
SERVICE SECTOR IN ANKARA**

**Abstract**

Since the 1980s, industrial capitalism has been transformed by the impact of neoliberal economic policies. The most important reflection of this transformation is precarious work. In line with the increasing profit expectation of the market, flexible working conditions without employment security and under the threat of unemployment began to dominate the labor market. Precarity, which can cause individuals to experience psychological problems, also deeply shakes gender relations. Men, who are accepted as "the breadwinner" and "head of the household" in traditional societies, face the situation called "masculinity crisis" in the literature for the fear of being unemployed at any moment due to the risky and unstable working conditions in business life. This study seeks to reveal the perceptions of masculinity within the framework of the social meaning that men working in the service sector attach to work. The most important reason why employees in the service sector are preferred; It is the sector where there is intense employment under the conditions of "New Capitalism" and precarity can be observed most clearly. In the study conducted with the phenomenological research design, which is one of the qualitative research methods, data were collected through in-depth interviews with a total of 15 people, including 11 employees, 2 managers and 2 business owners. When the obtained data is evaluated; It has been concluded that the precarious working conditions, which have become increasingly dominant in working life today, shake the masculine power and deepen the masculinity crisis.

**Keywords:** Masculinity Crisis, Masculine Power, Precarious, New Capitalism

\* Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 25.06.2020 tarih ve 2020/141 protokol no ile izin alınmıştır.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, tugba.metin@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9808-3999

**Başvuru Tarihi** (Received): 21.05.2022 **Kabul Tarihi** (Accepted): 20.07.2022

## Giriş

1980’li yıllardan itibaren endüstriyel kapitalizm, küreselleşme ve neo-liberal ekonomi politikalarının etkisiyle dönüşüm geçirmiştir. Refah devleti uygulamalarının yerine ikame edilen neo-liberal politikalar sayesinde iktisadi faaliyetler ve sosyal hizmetler alanı sermayeye devredilerek, çalışma yaşamı esneklik ilkesi üzerinde temellenmiştir (İlhan, 2019: 361-362). “Yeni Kapitalizm” olarak adlandırılan bu süreç, alışlagelen çalışma ve iş anlayışında köklü dönüşümlere neden olmuştur (İlhan, 2008: 319). Esneklik anlayışı üzerinde temellenen güvencesiz çalışma koşulları gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan kapitalist ekonomilerin çalışma ilişkilerinde giderek daha fazla hâkim olmaya başlamıştır. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nun dünya çapında 90 ülkenin verilerine dayanarak yayınladığı rapora göre işçilerin %73’ü güvencesiz çalışma koşullarında çalışmaktadır (Oğuz, 2011). “Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2019” (WESO) raporu ise dünya çapında istihdam edilen 3,3 milyar kişinin büyük bir kısmının yeterli seviyede ekonomik güvenceye, maddi refaha ve fırsat eşitliğine sahip olmadığını ortaya koymaktadır (ILO, 2019). Dünya çapında güvencesiz işlerin artmasının en önemli sebepleri ise; yoğun rekabet (işverenlerin hayatta kalma mücadelesi), küreselleşme, esneklik, işsizlik ve ekonomik durgunluk, hükümet ihmalleridir (ILO, 2010). Özellikle emek piyasaları zayıf ve özellikle de işsizlerin umutsuz olduğu toplumlarda güvencesiz çalışma daha yaygın hale gelir (ILO, 2010). Türkiye ise güvencesiz istihdamın en yoğun olduğu ülkelerden birisidir. Eurostat (2017) verilerine göre AB genelinde çalışanların %2,3’ü güvencesiz istihdam edilirken, Türkiye’de bu oran %6,4’tür. TÜİK (2021) İşgücü İstatistikleri verilerine göre Türkiye’de 2020 yılında işsizlik oranı %13,2; süreli işsiz (1 yıl ve daha uzun süreli işsizler) oranı %25,1; istihdam oranı ise %42, 8’dir. Açıklanan verilerde en çok dikkat çeken husus ise istihdam edilenlerin %56,2’sinin hizmet sektöründe istihdam edilmesidir.

Üretim modellerinin değişmesine koşut olarak, üretim sektöründen hizmet sektörüne kayan istihdam, beyaz yakalı çalışanların sayısını arttırmıştır. Günümüzde beyaz yakalı çalışanlar iş güvencesinden yoksun ve her an işsiz kalma riski ile karşı karşıya gelmiş durumdadır. Sanayi toplumunda iş güvencesi açısından ayrıcalıklı bir konuma sahip olan ve bu özelliği ile diğer çalışanlardan ayrılan beyaz yakalı çalışanlar artık günümüz koşullarında prekarya sosyolojisi ile ilgili tartışmalarda ana odak noktası haline gelmiştir (Gezer Aydın, 2021). Prekarya teorisine göre günümüzde eski sınıf ilişkileri dönüşüme uğramış, proletaryanın yerini prekarya olarak adlandırılan esnek çalışmaya dayalı ve güvencesiz işlerde çalışan; eğitimsiz, düşük ya da eğitilmiş (hatta dil bilen) olanların da dâhil olabildiği, farklı yelpazeden kişilerin yer aldığı çalışanlar almıştır (Çakır, 2018: 21). Yani prekarya teorisi, ister vasıflı işgücü ister vasıfsız işgücü olsun birçok kesimin yer aldığı bir sınıfsal konuma işaret eder.

Günümüzde birçok ülkenin hizmet sektöründe düşük ücret ve iş güvencesizliği, düzensiz istihdam, sosyal güvenlik haklarından yoksunluk bir norm haline gelmiş bulunmaktadır (Çakır, 2018: 65). Yani yeni kapitalizm koşullarında hizmet sektörü, yoğun istihdamın olduğu ve iş güvencesizliğinin en net gözlenebileceği alandır. Güvencesiz çalışma koşullarında çalışan işçiler işlerini kaybetme korkusu/riski ile baş etmekte zorlanmakta, bu sebeple hak talebinde bulunmaktan çekinerek, daha düşük ücretler karşılığında daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar (İlhan ve Yılmaz, 2017: 1775). Bauman (2005:35) yeni kapitalist zihniyetin dayattığı “uzun vade yok” sloganının toplumsal yaşamda, aile hayatında ve sosyal ilişkilerdeki yıkıcı sonuçlarına dikkat çeker. Birçok çalışmada da vurgulandığı üzere, yeni kapitalizmin oluşturduğu güvencesizlik koşullarının bireylerin kişilikleri üzerindeki etkisi yadsınmaz (Aytaç ve İlhan, 2008; Sümer, Solak ve Harma, 2013; Sennett, 2018).

Türkiye’de güvencesiz çalışma ilgili araştırma görevlileri (Bakır ve Eroğlu, 2019; Çolak, 2015; Vatanserver ve Yalçın, 2015), ücretli öğretmenler (Günerigök ve Oğur, 2018), taşeron işçi, Avm’de çalışan yöneticiler (Gezer Aydın, 2021), gazeteciler (Çiğdem ve Erdoğan, 2019; Özkan ve Cengiz, 2019), turizm işçileri (Çelik, 2013) vb. mesleklerde çalışanların geleceğe yönelik umutlarını içeren

birçok çalışma yapılmıştır. Turizm işçilerinin iş güvencesizliğini gündelik yaşamda nasıl deneyimlediklerine odaklanan Çelik (2013), işçilerin gelecek plan ve umutlarının sınırlılığına dikkat çeker. Sümer, Solak ve Harma (2013) Türkiye'nin farklı illerinden seçilen 679 mavi yakalı çalışan ve 251 işsiz üzerinde hem işsizliğin hem de güvencesizliğinin olumsuz etkilerini incelemiştir. Dinler (2014)'in katı atık toplayıcılarının sınıfsal konumunun erkeklik duyguları üzerindeki etkisini inceleyen çalışması ise hem sınıfsal hem de toplumsal cinsiyet açısından çalışma eyleminin bireysel düzeydeki etkilerini inceleyen çalışmalardan biri olarak ön plana çıkmaktadır.

Mavi yakalı işçilerin yanı sıra diğer meslek gruplarının da iş güvencesizliği ile karşı karşıya kaldığı yapılan birçok çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Çolak (2015) Ankara ve Eskişehir'deki üniversitelerde çalışan 24 araştırma görevlisi ile gerçekleştirdiği çalışmada akademik yaşamda hakim olan güvencesiz çalışma koşullarının bireylerin yaşamlarına etkisini incelemiştir. Araştırma görevlilerinin yaptıkları iş ile ilgili olarak eğitimlerini tamamladıklarında; çalıştıkları kurumla ilişkilerinin kesilecek olması, yani her an işsiz olma tehlikesiyle karşı karşıya kalma risklerinden ötürü elde ettikleri "güvenli" bir kimliklerinin olmadığı ortaya konulmuştur (Çolak, 2015). Alışveriş merkezlerinde yönetici pozisyonunda çalışanlar ile yaptığı çalışmada Gezer Aydın (2021) ise, çalışanların en büyük korkusunun istihdam güvenliği ve işsiz kalmak olduğunu tespit etmiştir. Bu anlamda alışveriş merkezinde yönetici pozisyonunda çalışanlar prekaryanın özelliklerini taşımaktadırlar (Gezer Aydın, 2021).

Yeni Kapitalizm çalışma koşulları tüm toplumsal kesimleri etkilemekte, prekaryalaşma kavramsallaştırması çerçevesinde bakıldığında bireylerin güvenli bir kimlik oluşturamamasına, geleceğe yönelik plan kurmaktan çekinmesine yol açmaktadır. Özellikle patriyarkal toplumlarda egemen olan "evi geçindiren erkek" ideali, erkek çalışanlar üzerindeki baskıyı daha da arttırmaktadır. Bu doğrultuda literatürde erkeklik ve işsizlik riskini (iş güvencesizliği) ele alan birçok çalışmanın ortaklaştığı nokta, patriyarkal toplumlarda "evi geçindiren" ve "sorumluluk sahibi erkek" idealinin, hegemonik erkekliğin önemli bir bileşeni olduğunu ortaya koymaktadır (Erbuğ, 2021; Sancar, 2016; Türkoğlu, 2013). Erbuğ (2021: 32)'un home office çalışan erkekler ile yaptığı görüşmelerde katılımcıların ücretli emek bağlamında çalışmayı kadın için bir tercih, erkek için bir zorunluluk olarak nitelendirmeleri dikkat çekicidir. Bu doğrultuda Erbuğ (2021) para kazandırıp evi geçindiren erkek mitinin yeniden üretildiğini belirtir. Türkoğlu (2013: 55) ise yaptığı alan çalışmada hegemonik erkeklik ideallerinin erkekleri baskı altına aldığı noktada eleştiride bulunan erkeklerin bile, ev içindeki kazanç söz konusu olduğunda erkeklerin hiyerarşik olarak kadınlardan bir basamak üstte olması gerektiğine inandıklarını ortaya koymuştur. Yani gelir getirici bir işte çalışmanın yanı sıra kadından daha çok kazanç elde etmek hegemonik erkekliğin en önemli bileşenidir. Türkoğlu (2013: 7)'nin dikkat çektiği bir başka önemli husus ise, işsizliğin kırılğan bir erkeklik yapısı oluşturduğu, erkekliğin yeniden inşasında ise şiddetin görünen tepkilerden biri olduğudur. Bu durum işsizlik kaybı söz konusu olduğunda, erkeklerin yaşayacağı krizi kadınlardan daha farklı deneyimleyeceğinin bir göstergesidir. Literatürdeki çalışmaların bulgularından görüleceği üzere; güvencesiz çalışma koşullarının erkekler üzerinde yarattığı etkilerin hem psikolojik hem de sosyolojik açıdan birçok sorunun kaynağı olduğu aşıkardır.

Bireyin psikolojik sorunlar yaşamasına da neden olabilen güvencesizlik toplumsal cinsiyet ilişkilerini de derinden sarsmaktadır. Geleneksel toplumlarda "eve ekmek getiren", "evin reisi" olarak kabul edilen erkekler, iş yaşamındaki riskli, dengesiz çalışma koşulları nedeniyle her an işsiz kalma korkusuyla literatürde "erkeklik krizi" olarak adlandırılan durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. Güvencesizlik, evlilik ve çocuk sahibi olma konusunda caydırıcı bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Standing, 2019:116). Örneğin Standing (2019:116)'in bildirdiğine göre İngiltere ve Galler'de 2008 yılında yapılan evlilik sayısı, 1895 yılından beri görülen en düşük rakamdır. İş güvencesizliğinin neden olduğu her an işsiz kalma korkusu, maddi kaygıların yanı sıra "toplumsal konum"da sarsılmaya neden olacağı kaygısına yol açmaktadır.

Bu çalışmanın konusu; Ankara’da hizmet sektöründe erkek çalışanların yaşadığı deneyimleri ortaya koymaktır. Çalışmanın amacı ise; güvencesiz çalışma koşullarında istihdam edilen erkeklerin çalışma eylemine yükledikleri anlam ve idealize ettikleri erkeklik tanımları doğrultusunda erkeklik krizinin izini sürmektir. Çalışmanın kapsamı Ankara’da hizmet sektöründe çalışan erkekler ile sınırlıdır.

## 1. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

### 1.1. Yeni Kapitalizm ve Güvencesiz Çalışma: Prekarya Sosyolojisi

Dünya çapında 1970’li yıllardan itibaren uygulanan Neoliberal ekonomi politikaları çalışma ve emek ilişkilerini köklü bir biçimde dönüştürmüştür. Bu dönüşümün en önemli yansıması güvencesiz çalışma koşullarıdır. Artık tam zamanlı, edinilen vasıflar ile uyumlu, istihdam güvencesinin yanı sıra sosyal güvenceye sahip olunan çalışma koşulları değişmiş, bunun yerini vasıf düzeyine uygun olmayan, esnek, istihdam güvencesi olmayıp sürekli işsizlik tehditi altındaki esnek çalışma koşulları emek piyasasına hakim olmaya başlamıştır (Çolak, 2015:25). Bauman (2005:59)’a göre yeni oluşan “esnek emek piyasası” sermayenin aldığı kararlar, kendi çıkarlarına tamamen aykırı olsa bile ona karşı örgütlü bir direniş geliştiremeyen ve hatta bu doğrultuda istek duymayan uysal bir kitle anlamına gelir. Çünkü esneklik ilkesi; işgücü piyasasının kuralsızlaştırılarak kısa süreli yarı-zamanlı, geçici, sözleşmeli, düzensiz, mevsimlik çalışma gibi farklı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olur (Oğuz, 2012:231). Çalışma hayatında standart çalışmanın yerini alan esnek çalışma anlayışını tanımlayan en önemli nitelik olan güvencesizlik İlhan ve Yılmaz (2007:1775)’in tanımıyla:

“İstihdamın, geçici, belirsiz, kötü şartlar altında gerçekleştiği, çalışanların gerek üretim araçları, gerekse de süreç bakımından kontrolü başka kişi ya da gereçlere devrettiği; ücret konusunda yaşanan belirsizlikler ve tüm bu yaşananlara karşı hukuki hiçbir koruyucu düzenlemenin olmadığı günümüz çalışma dünyasına karşılık gelmektedir”.

Ancak Kutlu (2012: 64-65)’nin da altını çizdiği üzere güvencesizlik kavramını; işçiyi yalnızca iş yaşamına dahil olduğu iş yerinde değil, bunun yanı sıra iş dışı toplumsal yaşamda yeniden üretim açısından; kişiliğine ve ruhuna etkileri açısından ele almak gereklidir. Öyle ki ülkelerin emek piyasasına zorunlu esnekliği dayatan neoliberal uygulamalar ve bu uygulamaların getirdiği risk ve güvencesizlik durumunun bedeli, işçiler ve onların aileleri tarafından ödenmektedir (Standing, 2019:11). Güvencesiz çalışma koşullarının birey üzerindeki etkileri üzerine çalışmalar yapan birçok sosyal bilimci bulunmaktadır (Bauman, 2005; Beck, 1986; Sennet, 2018). Riskler ve çelişkilerin toplumsal olarak nasıl inşa edildiğine odaklanan Beck (1986), artan bireyselleşmenin sonucu olarak risklerin birey odaklı olarak algılanışına dikkat çeker. Örneğin, birey “işsizlik” gibi yapısal bir risk karşısında kendini suçlama odaklı bir tavır alabilir. İşsiz kaldığı zaman bunun sorumluluğunu kendinde arama eğilimi gösterir, işsizliğinin nedenini iş görüşmesinden başarıyla çıkma becerilerini öğrenememesi, iş bulmak için yeterince gayret göstermediğini ya da işten kaçmasının işsizliğinin nedeni olarak görebilir (Bauman, 2005). Richard Sennett (2018) ise *Karakter Aşınması* kitabında işin kişilik üzerindeki etkisini ele almıştır. Sennett (2018:51)’a göre günümüzdeki yeni ekonomi politik; rutine karşı esnekliği gerekli kılmış, ancak bu esneklik insanları özgürleştirecek koşullar sunmak yerine yeni iktidar ve kontrol mekanizmaları üretmiştir. Esneklik merkezli yapılandırılan yeni kapitalizm koşulları, istihdam ilişkilerini dönüştürmüş, bireylerin yaşam boyu kendini güvende hissedebileceği işler yerine, her an kaybetme riski ile tanımlanan işler ikame edilmiştir. Sennett (2018: 32)’a göre bunun kaçınılmaz sonucu kişinin davranışını yolundan saptıran, güven ve sadakat bağını zayıflatan bir karakter aşınmasıdır.

İş güvencesizliği bireysel etkilerinin yanı sıra sınıfsal yapılarında dönüşüme uğramasına neden olmuştur. Guy Standing “küreselleşmenin çocuğu” olarak nitelendirdiği “prekarya” kavramsallaştırması doğrultusunda yeni istihdam ilişkilerinin gelişim sürecini, ortaya çıkardığı

sorun ve sömürü ilişkilerini analiz ederek, henüz oluşum sürecinde olan “yeni tehlikeli sınıfın” geleceği hakkında bilgi verir. Wacquant (2019) ise Standing’in prekaryayı “yeni tehlikeli sınıf” olarak tanımlamasına karşı çıkar. Çünkü prekarya Wacquant (2019:138)’a göre “*sadece istikrarlı bir hayat sürmekten değil, kendi temsilini üretmekten de mahrum bırakıldığı için, bir türlü kendisinin farkına varamayan, henüz doğmadan ölmüş bir kolektiftir*”. Oğuz (2011) da prekaryayı proletarya karşısında bir sınıf olarak tanımlayan yaklaşımların hem teorik hem de politik bakımından yanıltıcı olduğunu ileri sürer. Ancak Standing (2019:20)’in en isabetli tespitlerinden bir tanesinin esnek emek olgusunun eşitsizlikleri derinleştirdiği, sanayi toplumunun temelindeki sınıf yapısının yerini daha karmaşık fakat sınıftan bağımsız değerlendirilemeyecek yeni bir yapının almış olduğu hususudur.

Prekarya sözcüğü, İngilizce’de “güvencesizlik” anlamına gelen *precarity* ve modern kapitalist toplumun başlangıcından itibaren kitlesel olarak çalışan işçileri ifade eden *proleterya* sözcüklerinin birleşiminden oluşmuştur (Çakır, 2018: 71). Standing (2019: 21) prekaryanın Marksist manada kendi için sınıf olmaktan daha ziyade, henüz oluşum sürecindeki bir sınıf olduğunu iddia eder. Esnek emek piyasasının hakim olmasıyla sınıf ortadan kaybolmamış, parçalı bir sınıf ortaya çıkmıştır (Standing, 2018). Standing (2019: 21-22) bugünün koşullarında beş çeşit sınıf tanımlar: *Birincisi*, zengin küresel vatandaşların meydana getirdiği “elit sınıf”, *ikincisi*; büyük şirketlerde, devlet ve kamu kuruluşlarında tam istihdam koşullarında çalışan “maaşlı sınıf”, *üçüncüsü*; pazarlayabilecekleri yüksek vasıflara, sözleşmeye dayalı olarak yüksek gelirlere sahip kişileri kapsayan “profisyonerler”, dördüncüsü; eski işçi sınıfının özünü oluşturan el emeği ile çalışan kesim, beşinci ve hiyerarşik olarak en son sırada ise bir tarafta işsizler ordusu diğer tarafta toplumun uç kısımlarında yaşayan ve onun genel yapısıyla uyuşmayan ayrık bir kesimle kuşatılmış “prekarya” olarak adlandırılan giderek büyüyen bir sınıf vardır.

Standing (2019:29)’e göre prekaryanın en önemli özelliklerinden biri mensuplarının kendisini dayanışma üzerine kurulu bir emek camiasının parçası olarak görememesi, dolayısıyla iş temelli kimlik oluşturamamasıdır. Standing (2019:36)’e göre prekaryalaşmak; “*güvencesiz bir varoluş içinde yaşamaya neden olan baskılara maruz kalmak ve bu deneyimler içinden geçmek demektir ve iş ya da hayat tarzı ile elde edilen güvenli bir kimlik ya da gelişme hissi yoktur*.” İşte prekaryanın güvenli bir kimlik geliştirememesi bireysel düzeyde varoluşsal birtakım sorunlara neden olmakta, toplumsal düzeyde ise sosyal ilişkilerini etkilemektedir. Standing (2019:115)’a göre artık işçi sınıfı kökenli genç erkeklerin kendilerine toplumsal yaşamda saygı kazandıracak çok az sayıda rol modeli bulunmakta ve bu erkeklerin gelecekte “evin reisi” olma ihtimali de oldukça azdır.

## 1.2. Yeni Kapitalizm Koşullarında Eril İktidar ve Erkeklik Krizi

Erkeklik bir toplumsal cinsiyet kategorisi olarak, verili bir kimlik değil; sosyal ve kültürel olarak inşa edilen bir olgudur (Connell, 2015, 2017; Sancar, 2016; Türkoğlu, 2013). Erkeklik kategorisinin emek ile özdeşleştirilmesi sanayi kapitalizminin bir sonucu olarak ev ve iş yerinin birbiri ile ayrışması nedeniyledir. Erkek ve kadın arasındaki asimetrik güç ilişkilerinin, yani modern cinsiyet rejiminin meydana geliş sürecinde endüstriyel kapitalizm, cinsler arasındaki farklılaştırma stratejilerini kendine uygun bir biçimde işleyip derinleştirmiştir (Sancar, 2016: 49). Toksöz (2015: 37) geleneksel kalkınma anlayışında kadınların hane içindeki doğuran, bakan, büyüten olduklarını ancak piyasaya katılmadıkları için üretici kabul edilmediklerini belirtir. Erkekliğin para kazanma kapasitesi üzerinden kurulumunda ise özel ve kamusal alandaki işbölümünün doğallaştırılması; erkek emeğinin kamusal alanda ücretli iş olarak, kadın emeğinin ise özel alanda ücretsiz emek olarak ayrışması etkili olmuştur (Erbuğ, 2021: 29). İşte patriyarkal ilişkiler çerçevesinde kadın ve erkeğe emek üzerinden atfedilen bu iş bölümü, bir yandan erkeğe iktidar sağlar iken diğer yandan erkek üzerinde “evi geçindirme” baskısını yaratmaktadır.

Erkeklik çalışmalarında ön plana çıkan Connell’in hegemonik erkeklik kavramsallaştırması, bir topluma, kültüre özgü olarak idealleştirilen, kadın ve diğer erkekliklere göre toplumsal hiyerarşide

daha üstte konumlanan erkeklik idealine işaret eder (Connell, 2005, 2019; Messerschmidt, 2019). Patriarkal kültürlerin hakim olduğu toplumlar bağlamında Türkoğlu (2013: 37) bu durumu “genç, heteroseksüel, beyaz, iş sahibi, sporda başarılı, güçlü, atletik, kentli, duygusuz bir erkek, *hegemonik erkeklik* kavramını en iyi şekilde temsil eden ideal erkek olarak değerlendiriliyor” şeklinde ifade eder. Türkiye’de çalışma ve erkek olma ilişkisine yaptığı geniş kapsamlı araştırmasıyla katkı sağlayan Sancar (2016: 59) ise, çalışarak var olmanın erkekliği inşa eden önemli strateji olduğuna dikkat çeker. Öyle ki iş sahibi olmak, erkeğe güç sağlamakta; aile içerisinde kadın ve çocuklar üzerinde tahakküm kurma imkanı verirken, toplumsal konum açısından diğer erkekliklerle kıyaslandığında saygı ve statü kazandırmaktadır (Türkoğlu, 2013: 33). Çalışarak kendini var edemeyen erkekler ise bir erkeklik kaybı riski ile burun buruna gelir (Sancar, 2016: 59).

Geçtiğimiz 100 yılda yaşanan dönüşümlerin işin doğasında yarattığı değişimler ile erkeklik sürekli olarak “kriz tartışmalarının” konusu olmuştur (Roberts, 2014:5). Endüstriyel kapitalizmin ortaya çıkardığı yeni toplumsallıkları açıklamak için kullanılan “endüstri sonrası toplum kavramsallaştırması” çerçevesinde bakıldığında cinsiyetler arası sınırların bulanıklaştığı görülmektedir (Sancar, 2016: 56). Connell (2005:372) gelişmiş ülkelerde her ne kadar erkeklerin tam zamanlı işlerde sürekli istihdam olanaklarına kadınlardan çok sahip olsa da, bu ayrıcalıklı konumdaki erkeklerin artık oransal olarak azaldığını belirtir. Sancar (2016: 56) ise bu dönüşümlerin “tam gün çalışma”ya dayalı olan ve ömür boyu istikrarlı bir biçimde süren kariyer sahibi olan başarılı erkek idealini sarstığına dikkat çeker. Emek gücüne dayalı sanayi kapitalizminin yerini giderek hizmet sektörü almış, kadınlar daha fazla istihdama dahil olmuştur. Erkekliğin sosyal özelliklerini karakterize eden, erkek istihdamı ağırlıklı endüstriyel kapitalizmin hizmet sektörü karşısında gerilemesi birçok teorisyen tarafından tartışılmıştır (Kelan, 2008; McRobbie, 2011; Skegs, 2004). Kelan (2008) ailenin geçimini sağlayan erkek modelinin düşüşünün ve risk algılarının, erkekler ve kadınlar üzerinde farklı etkiler yaratabileceğini belirtir. Kadınların emek gücü içerisindeki yeni konumlarına rağmen aile ve eve dair sorumluluklarının devam ettiği, dolayısıyla kadınların hizmet sektöründe ağırlıklı hale gelmesinin bir değişim değil, var olan erkek egemenliğinin yeniden üretimi olduğu söylenebilir (Sancar, 2016: 55). Dolayısıyla bu yeniden üretim döngüsü erkekler açısından çalışma ve iş hayatına dahil olma vasıtasıyla inşa edilen ya da kaybedilen bir durum olarak algılanmaktadır (Türkoğlu, 2013: 49). “Eve ekmek getirene” meydan okuyan kadınlık, erkekliği bir kriz içerisine sürüklemektedir (Connell, 2005: 372). İşte ekonomik ve kültürel etkenlerle eril iktidarın sarsılmasının yarattığı bu olgu “erkeklik krizi” olarak adlandırılmaktadır (Nayak ve Kehily, 2013). Endüstriyel kapitalizmde “çalışma ahlakı” ile ilişkilendirilerek inşa edilen erkeklik, endüstri sonrası toplumlarda çalışmanın güvencesizleşmesi, işsizlik riskinin artışı, tam zamanlı ve ömür boyu çalışılan işler yerine geçici işlerin almasıyla çalışma eylemi erkeklik kimliğinin inşa stratejisini etkileyerek, erkekliğin bir kriz içerisine doğru sürüklenmesine neden olur (Sancar, 2016:58).

## 2. Yöntem

Bu çalışma Temmuz 2020- Eylül 2020 tarihlerinde yürütülen saha çalışmasının bulgularına dayanmaktadır. Araştırmanın temel amacı güvencesiz çalışma koşullarında istihdam edilen erkek çalışanların çalışma eylemine ve erkekliğe yükledikleri anlamların incelenmesidir. Araştırma nitel araştırma desenlerinden, fenomenolojik (olgubilim) araştırma deseni kullanılarak yapılmıştır. Yorumlayıcı felsefeye dayanan fenomenolojik araştırmalar “*fenomeni bütün yönleriyle deneyim etmiş bir grup birey ile çalışarak fenomeni deneyim etmedir*” (Cresswell, 2020: 80). Bu sebeple araştırmanın amacına uygun olarak fenomenolojik araştırma deseni tercih edilmiştir.

Bu araştırmanın evrenini Ankara’da hizmet sektöründe çalışan erkekler oluşturmaktadır. Ancak altını çizmek gerekirse hizmet sektörü homojen değildir. Uyanık (2008: 218 ) hizmet sektörünü; dağıtım hizmetleri (ulaşım, haberleşme, toptan ve perakende ticaret), üretici hizmetler (bankacılık, sigortacılık, mühendislik vb.), sosyal hizmetler (sağlık, eğitim vb.) ve kişisel hizmetler (ev

hizmetleri, spor, onarım, eğlence vb.) olarak sınıflandırılmıştır. Bu çalışma dağıtım hizmetleri (perakende ticaret) ve kişisel hizmetler (Spor, eğlence vb.) alanında çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Amaçlı örneklem tekniklerinden ölçüt örneklem tekniği kullanılarak seçilen 15 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu yöntemin kullanılma nedeni “*önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır*” (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 112). Bu doğrultuda örneklem seçimindeki temel ölçüt dağıtım hizmetleri ve kişisel hizmetler alanında çalışan erkek olmaktadır. Araştırmaya başlamadan önce Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan (Protokol no: 2020/ 141) izin alınmıştır. Araştırmacıya ve katılımcılara daha fazla özgürlük ve yaratıcılık alanı sunması açısından verimli yanları bulunan (Diefenbach, 2009) yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak katılımcılar ile derinlemesine görüşme yöntemiyle veriler toplanmıştır. Katılımcılara çalışma deneyimleri ve çalışmaya yükledikleri anlam, kadınların çalışmasına bakış açıları, diğer çalışanlar ile ilişkileri, gelecekle ilgili beklenti ve kaygıları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler en az 30, en fazla 1 saat 15 dakika sürmüştür. Verilerin analizinde Nvivo 8 isimli nitel veri analiz programı kullanılmıştır. Dey (1993)’in nitel veri analizine yaklaşımı doğrultusunda öncelikle toplanan verilerin betimlemesi yapılmış, ikinci aşamada kodlanan veriler sınıflandırılarak kategorileştirilmiş, son olarak kodlamalar akabinde ortaya çıkan kategori ve temalar birbiriyle ilişkilendirilerek merkezi fenomene ilişkin analiz yapılmıştır.

**Tablo 1: Örneklemin sosyo-demografik özellikleri**

| Katılımcı <sup>1</sup> | Doğum yeri | Yaş | Eğitim     | Gelir             | Medeni durum | Şu an yaptığı iş | Eşinin çalışma durumu | Mülkiyet  |
|------------------------|------------|-----|------------|-------------------|--------------|------------------|-----------------------|-----------|
| K1                     | Kırıkkale  | 35  | Lise       | Asgari ücret      | Evli         | Satış görevlisi  | Çalışıyor             | Araba     |
| K2                     | Nevşehir   | 38  | Lise       | Asgari ücret      | Evli         | Satış görevlisi  | Çalışmıyor            | Yok       |
| K3                     | Karabük    | 32  | Lise       | Asgari ücret      | Bekar        | Garson           | -                     | Yok       |
| K4                     | Ankara     | 25  | Lise       | Asgari ücret+prim | Bekar        | Satış görevlisi  | -                     | Yok       |
| K5                     | Sivas      | 39  | Üniversite | 7000 TL+prim      | Evli         | Yönetici         | Çalışıyor             | Araba     |
| K6                     | Van        | 38  | Üniversite | 10.000 TL         | Bekar        | İşletme sahibi   | -                     | Ev, araba |
| K7                     | Yozgat     | 27  | Lise       | Asgari ücret      | Bekar        | Garson           | -                     | Yok       |
| K8                     | Mersin     | 29  | Üniversite | Asgari ücret+prim | Evli         | Satış görevlisi  | Çalışmıyor            | Yok       |
| K9                     | Konya      | 36  | Lise       | 8.000             | Evli         | Yönetici         | Çalışmıyor            | Ev, araba |
| K10                    | Rize       | 45  | Üniversite | 15.000 TL         | Evli         | İşletme sahibi   | Çalışıyor             | Ev, araba |
| K11                    | Çorum      | 27  | Lise       | Asgari ücret      | Bekar        | Garson           | -                     | Yok       |
| K12                    | Kırşehir   | 32  | Lise       | Asgari ücret+prim | Bekar        | Satış görevlisi  | -                     | Yok       |
| K13                    | Ankara     | 29  | Üniversite | Asgari ücret+prim | Bekar        | Satış görevlisi  | -                     | Yok       |
| K14                    | Tokat      | 33  | Lise       | Asgari ücret      | Bekar        | Garson           | -                     | Yok       |
| K15                    | Kastamonu  | 42  | Lise       | Asgari ücret      | Evli         | Garson           | -                     | Yok       |

<sup>1</sup> Çalışmada katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamıştır. Katılımcılar K1, K2, K3, ....., K15 olarak kodlanmış, makale boyunca bu kodlar ile anılmışlardır.

### 3. Bulgular ve Tartışma

#### 3.1. Güvencesiz Çalışma ve Benlik Algısının Zedelenmesi

1980’lerden itibaren neoliberal ekonomi ilkeleri etrafında şekillenen “emek piyasasında esneklik” politikaları; ücret esnekliği (ücretlerin düşürülmesi), istihdamdaki esneklik (istihdam güvenliğindeki azalma), iş esnekliği gibi boyutları ile birlikte çalışanların giderek sistematik olarak daha güvencesiz bir şekilde çalışmasına neden olmuştur (Standing, 2019:19). Toplumsal eşitsizliği artıran bir faktör olan güvencesiz çalışma koşulları toplumun büyük bir kesimini içermektedir. Standing (2019:27)’in prekaryalaşma olarak adlandırdığı bu sürecin en önemli sonucu; gelirlerin güvence altında olmaması ve gelir yapısının öteki gruplardan farklılık göstermesidir. K2 ve K9’un aşağıdaki ifadelerinde de görüleceği üzere bir çalışanın eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun ya da ne kadar çok çalışırsa çalışsın istediği hayat standardına ulaşması mümkün değildir:

*Önceden efsaneydi şimdi gerçek oldu, adam ODTÜ’yü bitirmiş nerdeyse amelelik istiyor onu bile vermiyorlar. Türkiye’nin en büyük sorunu işsizlik. Asgari ücret belli, vergiler belli ekonomik kriz bizi çok etkiliyor. Kira veriyorum. Zaten maaşım neredeyse kalmıyor yani. (K2, satış görevlisi)*

*Yani değişim olsa bile çok büyük bir değişim olacağını düşünmüyorum yaşam standardımızda. Yillardır çalışıyoruz bir evimiz var çok şükür başımızı sokabileceğimiz. Yeni borcunu bitirdik. Çoluk çocuk da büyüyor ister istemez masraflar ciddi artıyor. Şu an bile kendimize bir şey alırken 40 kere düşünüyoruz, çocuğa yarım porsiyon ayakkabı alıyoruz 150 lira gözümüz görmüyor, valla kendime alırken 40 kere düşünüyorum. (K9, Yönetici )*

Gorz (2001)’a göre çalışma eyleminin; artık esnek, kesintili hale gelmesi, dönem ve saat ücretlerinin değişken ve geçici olması sebebiyle çalışanlar kollektifle bütünleşememekte, dolayısıyla yıllık zamanı ve yaşamın dönemlerini yapılaştıramamaktadır. Yani çalışma eylemi herkesin yaşam projesini üzerine temellendirdiği kaide olmaktan uzaklaşmaktadır (Gorz, 2001:83). Çalışanların geleceğe yönelik umutları sorgulandığında; hayata anlam ve güven katan “çalışma” eyleminin bireyler açısından geçerliliğini kaybettiği görülmektedir:

*Düşünmedim gelecekte ne olur. Şöyle ben hiçbir zaman uzun vadede düşünmeyeceğim kısa vadede düşüneneceğim diye söz verdim kendime. Uzun vadeler biraz bana korkutucu geliyor. Bugün işim var yarın olmayabilir. (K8, Satış görevlisi)*

*Deniz kenarında, huzurlu, rahat para kazanabildiğim, mutlu bir şehirde yaşamayı çok isterdim. Ama istemekle olması arasında dağlar kadar fark var. Ama bu sadece benim çabamla olacak bir şey değil. İşin olacak, paran olacak, gücün olacak. Maddi kaygıların olmayacak. Bu ülkede en büyük neden maddi kaygılar. Almanya’da yaşayan kuzenim var benimle aynı yaşta şu an çalışmıyor ama devlet ona maaş veriyor. Ve o parayla geçiniyor. Ben işsiz kalsam açlıktan ölürüm. Hayal kuramıyorum, buradaki kazandığım paraya bağlı her şey. Geçen yıl eşimle ev tutacaktık buradan (eşim başka şehirde yaşıyor) işler kötü gitti vazgeçtik. Her şeyi durdurduk. (K6, işletme sahibi)*

Güvencesiz çalışmanın ve istihdamın olumsuz etkilerinin izlenebileceği en önemli alanlardan birisi hizmet sektörü içerisinde satış alanıdır. Kendisiyle görüşme yapılan K5 isimli katılımcı bir spor tesisinde yönetici olarak çalışmaktadır. Katılımcı maaşın yanı sıra ekibiyle birlikte her ay tesise ne kadar çok üye kazandırır o kadar pirim kazanmaktadır. Ancak aşağıdaki ifadelerden de görüleceği üzere her ay hedef olarak ortaya konan kotayı tutturmaya çalışmak, kişinin “başarı” duygusunu zedelemekte, bireysel tatminden onu uzaklaştırmaktadır:



*Başarı görecelidir. Örnek veriyorum bu tesis için 500.000 büyük başarıydı. Ama 600.000 lira yapıyorsun önceki zamanla kıyaslandığında “aa mükemmel” denilen şey 600.000 liraya çıkmasına rağmen şimdi hala göz doyurmuyor. Neye göre kime göre başarı, bu belli değil. Başarı da egale ettiğin sürece yeni başarılar yapmak zorundasın. Kendini sürekli aşmak zorundasın, bu da yoruyor. Alıştırıyorsun insanları. Satışta başarı her zaman değişiyor. Neye göre kime göre başarı? Aslında normalde bir önceki dönemlere göre hareket edersin. Bir önceki dönemin üzerine koyarak geliyorsan başarıdır. Ekonominin kötü olduğu dönemlerde özellikle. Ama işverenin kar hırsı bireysel başarıyı arka plana itiyor. (K5, yönetici)*

İşverenin kendisinden beklediği performansı (satış) yerine getiremeyen çalışanlar bireysel olarak yetersizlik duygusuyla başa çıkmaya çalışmak zorunda kalmaktadır (Jones, Chonko, Rangarajan ve Roberts, 2007). Jones vd. (2007) tarafından satış görevlileri ile ilgili yapılan çalışmada daha deneyimli satış görevlileri bu baskıyı diğerlerine göre daha az hissettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada görüşme yapılan katılımcılar arasında da böyle bir durum geçerlidir. Katılımcılara her ay gelirin değişmesinin bireysel olarak ileriye dönük gelecek beklentilerini nasıl etkilediği sorulduğunda satış görevlisi olarak çalışan K8’in bu durumdan daha çok etkilendiği görülmektedir:

*Kesinlikle etkiliyor. Şimdi şöyle bir şey var, geçen ay mesela aldığımız en yüksek primi aldık. İnsan bir an kendini oraya ait hissediyor. Yani ordaymışsınız gibi. Aslında orda değilmişsiniz gibi. Nasıl oluyor, ertesi ay düştüğünüzde batmışsınız gibi oluyor. Sanki şirketiniz varmış da batmışsınız gibi hissediyorsunuz. Yani kaybetmiş gibi hissediyorsunuz. Sonrasında tekrar oraya çıkıyorsunuz. Aldığınız paraya hep devam edecekmişsiniz gibi oluyor. Ama olmuyor. Ertesi ay belki daha kötü geçebiliyor. Aslında bu birazcık psikolojiyle ilgili bir durum. Eğer bu işte çalışıyorsanız kendi psikolojinizi buna göre temelleyseniz. Ama bende öyle olmuyor. Ama ben o 6.000 liraya kendimi adapte ediyorum. Ordaymışım gibi hissediyorum ama orda değilim. O benim ekstra bir çalışmamdan dolayı verilmiş bir ödül yani bana. (K8, satış görevlisi)*

Güvencesiz ve belirsiz çalışma koşulları kişinin uzun vadeli mesleki tatmin yaşamasını engellemektedir. Sennett (2018:32)’in da belirttiği gibi “uzun vade yok” anlayışı kişinin davranışını yolundan saptırarak, güven ve sadakat arasındaki bağı zayıflatmaktadır. Çalışanların ifadelerine bakıldığında belirsizliğin, kısa vadeli ve sürekli yenilenen hedeflerin işyerine sadakati zayıflatığı görülmektedir:

*Çok yoruldum artık. Satış nankör bir şey. Mesela 3 seneden beri burada çalışıyorum, en yüksek ciroları yapanlardan bir benim, hep fark atıyorum diğerlerine. Ama bugün mesela müdürüm sabahtan beri gelip “hadi diyor bu ay satışın kötü” nankör işte. 36 ay boyunca yaptığına değil, bir ay yapamadığına bakıyor sektör. Çok fazla baskı hissediyorum üzerimde. Beni psikolojik olarak çok yoruyor. Yani mesela insanlarla sohbet etmek istemiyorum. Eve gidiyorum, annemle bir 10 dakika konuşuyorum sonra diyorum ki benim başım ağrıyor. Gidiyorum müziğimi falan açıyorum, kafamı dağıtmaya çalışıyorum. Çok baskı altında hissediyorum kendimi. Sıkıldım yani. (K4, satış görevlisi)*

Standing (2019:29)’e göre prekarya mensupları her ne kadar havalı unvanlara sahip olsa da onların mesleki bir kimliği yoktur. Görüşme yapılan K3 ev K11 isimli katılımcılar hizmet sektöründe garson olarak çalışmaktadır. Aşağıdaki ifadelerinden görüleceği üzere birey olarak benlik algısını zedeleyen durumlar genellikle müşterilerin tutumundan kaynaklanmaktadır:

*İnsan ilişkileri benim için çok önemli, iyi de olduğumu düşünüyorum. Ancak bazen insanlar bize kötü davranıyor özellikle alkollü olduklarında. Ama biz iyi niyetli olmaya çalışıyoruz. Olumlu olduğumuz sürece bir sıkıntı yaşamadık. O anda sakın*

*olmak zorundasın iş yeri için öfkeni gizlemek zorundasın, ama insanın düşününce zoruna gidiyor seni hor görmeleri. Şimdiye kadar birkaç tane olumsuz davranış ve hareketler falan oldu ama aşarsa iyice haddini tokatlarız yani. (K3, garson)*

*İş sonrasındaki süreç beni zorluyor, iş yaparken iletişimim iyi vs. işten çıkıyorum tükenmiş hissediyorum kendimi. Mesela iş sonrası kız arkadaşım ile görüşüyorum hiçbir şey konuşmak istemiyorum. Oturayım böyle sadece dışarı izleyeyim falan modunda oluyorum. (K11, garson).*

Standing (2019:36)’in de belirttiği gibi prekaryalaşmak “güvencesiz bir varoluş içinde yaşamaya neden olan baskılara maruz kalmak ve bu deneyimler içinden geçmek demektir ve iş ya da hayat tarzı ile elde edilen güvenli bir kimlik ya da gelişme hissi yoktur.” Katılımcıların ifadelerin görüldüğü üzere güvencesiz çalışmaya koşulları, çalışanlara iş nedeniyle yaşadıkları sorunlara her ne olursa olsun katlanma zorunluluğu hissettirmekte, bu da benliklerini zedeleyerek işten tatmin olmaktan uzaklaştırmanın yanı sıra, aile ve sosyal ilişkilerini de etkilemektedir.

### **3.2. Güvencesiz çalışma ve çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler:**

Yeni çalışma koşullarının kısa süreli ve geçici olması çalışanlar arasındaki sosyal bağları zedeleyerek iş yerinde sosyalleşmeye zarar verir (Bilir, 2008: 22). Görüşmede katılımcılara “çalışma arkadaşlarınızla zaman geçiriyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu yoğun çalışma saatleri nedeniyle görüşemediklerini bildirmişlerdir:

*Denk geldi mi görüşüyoruz ama zamanımız kalmıyor zaten. (K2, satış görevlisi)*

*Zaten sosyal hayatımız yok, burası sosyal hayatımız. (K10, İşletme sahibi)*

Çalışanlar arasında sosyal ilişkileri zedeleyen bir başka unsur ise çalışanlar arasındaki rekabettir. Çalışanların bireysel olarak hissetleri iş güvensizliği duygusu, diğerlerinden bir adım öteye geçerek sağlanmaya çalışılmaktadır:

*Benim olmasa bile mutlaka rekabet vardır. Şöyle hep böyle mi gideceğim korkusu. Mesela ben hep bu durumda mı kalacağım garson olarak. Ya da komi olarak mı kalacağım, ileriye düşünerek. Şef olabilirim, müdür olabilirim. Ben daha çok çalışayım. Mesela buraya bütün kafelerin koordinatörü geliyor. Mesela biraz daha çalışsam belki onların gözüne girer, daha iyi yerlere gelirim. Rekabet vardır yani. Her yerde vardır bu. (K7, garson)*

Standing (2019) prekarya mensuplarında iş temelli kimliğin bulunmadığını belirtir. Onlar uzun süreli işlerde istihdam edilen kişilerde bulunan mesleki bir cemaate ait olma hissiyatı, etik kurallara ve davranış normlarına sahip olma gibi dayanışma duygularından mahrumdurlar (Standing, 2019:29). Rekabet olgusunun en şiddetli biçimde hissedildiği işler satış ve prim üzerine olanlardır. Bu işlerde çalışanların dayanışma duygusunu hissedemedikleri görülmektedir:

*Gayet iyi, hiç olmuyor. Kota falan olsaydı işte o zaman tozu dumana katardık. Bizim iş yerinde yapmak zorunda olduğumuz bir kota yok, dolayısıyla aramız çok iyi (gülüyor). (K1, satış görevlisi)*

Kota-prim uygulamasının olduğu işletmelerde çalışanların deneyimleri, çalışanlara arasındaki ilişkilerin zedelendiğini göstermektedir.

*Ciro, kota hedefleri beni çok yoruyor. Daha doğrusu hedefe ulaşmak değil, ona ulaşmaya çalışırken girilen rekabet daha yorucu. Geçen ay en yüksek kotayı tutturan bendim, ancak bu ay bir başkası olabilir. Bir anda gözden düşebilirsin. Bu yüzden aramızın açıldığı çok oluyor. (K12, satış görevlisi)*

*Genel olarak iyi. Ama, dışarıdan bir eleman geliyor. Bilmiyorum dışarda insanlar öyle mi çalışıyor ama böyle bizimle hemen aynı seviyede olamaya çalışıyorlar.*

*Hiyerarşiyi yok sayıyorlar. En son işten çıkan arkadaş aşırı samimi davranmaya çalışıyor, ben tanımadığım insana aşırı samimi davranmam yani. En azından belli bir zaman geçmesi gerekiyor. Genel olarak yeni başlayan kişi böyle tez canlıysa olmuyor. (K13, satış görevlisi)*

Bulut ve Kaya Hayatsever (2018: 104) AVM çalışanlarının sınıf içi iletişimini incelediği çalışmasında kota-prim uygulamasının çalışanların iletişiminde zedelediğine dikkat çeker. Tutturulması riske giren kotaların çalışanlar arasındaki iletişimi parçalayarak, sınıf içi iletişimin dayanışmacı değil, çatışmacı biçimlerde meydana gelmesine neden olduğunu belirtir (Bulut ve Kaya Hayatsever, 2018: 204)

### 3.3. Güvencesiz çalışma ve işsiz kalma korkusu = Erkeklik Krizi

Standing (2019:42) endişe içinde yaşayan prekaryanın emeklerine yabancılaşmış, kendilerini dışlanmış hissettiklerini belirtir. Bunun sonucu olarak ise davranışlarında net olmamakla birlikte umutsuzdurlar (Standing, 2019:42). Görüşme yapılan katılımcılardan hemen hemen hepsinin bir gün işsiz kalma korkusuyla yaşadıkları söylenebilir. Bu risk evlenmek başta olmak üzere özel yaşamda ileriye dönük plan yapma motivasyonlarını düşürmektedir. Yönetici pozisyonunda çalışan ve diğer çalışanlara göre gelir düzeyi görece daha yüksek olan K5, işsiz kalma korkusu sebebiyle eşiyile çocuk sahibi olmayı planlayamadıklarını şu şekilde ifade etmiştir:

*Herkesin korktuğu kadar işsiz kalmaktan elbette korkuyorum. Kendi ayakların üzerinde durman lazım, ekonomik sıkıntı çekmemen lazım. Ev geçindirmen lazım. Eşim devlette, iyi bir maaşla çalışıyor, ancak biz yine de şu an eşimle çocuk bile planlayamıyoruz. İşsiz kalırsam ne olur diye. (K5, yönetici)*

Güvencesiz çalışma koşullarında çalışan erkekler ile ilgili yaptığı alan çalışması sonucunda Erbuğ (2021) da benzer bulgulara ulaşmıştır. Erkekler için geleceğe dair güven ve garanti veremiyor olmak, erkeklerin romantik ilişkilerini ve gelecek planlarını etkilemekte, geçim sağlayan rollerini sarsıntıya uğratan kaygan ve belirsiz bir zemin yaratmaktadır (Erbuğ, 2021:34). K5 isimli katılımcı eşinin iyi bir işi ve maaşı olduğunu belirtmesine rağmen evin sorumluluğunu kendisini üstlenmekte, işsizlik durumunda iktidar kaybına uğrayacağını düşünmektedir. Catano (2000)'nun "kendini var eden adam" kavramsallaştırması çerçevesinde bakıldığında, çalışma eylemi erkeğe iktidar kazandıran bir unsur olarak, tehlikeye giren erkeklik konumunu sağlamlaştırmanın, başka bir ifadeyle erkekliği yeniden üretmenin bir aracı haline gelmektedir. İşsizliğin onlar için anlamı sorulduğunda katılımcılar, "erkek olmak" ve "güç kaybetmek" açısından değerlendirmişlerdir:

*Benim için "işsizlik" demek "felaket" demek. Sorumluluk, ev, insanlara karşı boşlukta hissetmek toplumda. Biliyorsunuz bizim toplumda "işim yok" "yaa hala girmedin mi" derler. "Hala mı boş geziyorsun", Allah'a şükür bugüne kadar hiç o şekilde olmadım Bende işi bırakıp gideceğim algısı yok. Bir yerde sürekli çalışayım. Burada 50 kuruş fazla kazanacağım diye öbür tarafa gitmem. 50 kuruş eksik olsun ama sürekli olsun. Her zaman paramı alabileceğim, sigortamın yattığı, maaşımı alabileceğim, mutlu olduğum yerde çalışayım. (K9, Yönetici)*

Türkoğlu (2013: 46)'nin çalışmasının bulgularına paralel olarak katılımcıların kendi erkekliklerini "sorumluluk" performansı üzerinden tanımladıkları; işsizlik nedeniyle sorumluluk alamayan erkeklerin, kendilerini başkalarının gözünde alçaldığını hissettikleri, bu sebeple kapılarak kendi erkekliklerini yetersiz gördükleri tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında görüşme yapılan bir işletme sahibi olan K6 ve garson olan K14 adlı katılımcıların aşağıdaki ifadelerinde tüm yaşamlarını bir erkek olarak işine bağladığı görülmektedir:

*Bir erkeğin bütün yaşantısı işine bağlıdır. Yani ilki mutsuzluk, eğer işi düzgün değilse evi mutsuz, eşi mutsuz, çevre mutsuz, sosyal çevre mutsuz. Yani birincisi mutsuzluktur. Herkes onu dışlar. Bir erkeği var eden işidir. (K6, işletme sahibi)*

*İşsiz kaldığımız zaman evden dışarı çıkamıyorsunuz, sosyal bir hayatınız olmuyor. Bir kızla buluşamıyorsunuz mesela. Bir arkadaşınızla buluşamıyorsunuz oturduğunuz yerde çaydan başka bir şey içemiyorsunuz. Öyle eksi yanları var , ama cebinizde para varken, insanın tabi ki hem kendine güveni oluyor. Bir kadına hesap ödetmektense hesabı biz öderiz yani. Erkekler için işsizliğin en zor yanı bu. Çünkü biz Türk erkeğiyiz, Türkler’in geleneğinde var biz kesinlikle kadına hesap ödetmeyiz. Tabi değer verdiğimiz sevdiğimiz insanla alakalı bu. Normal arkadaş ortamında oturduğumuzda tabi kim ne içtiyse onu öder. Ama sevgilimse söz konusu olan ben onunkini ödemem lazım. (K14, garson)*

Standing (2019: 42)’in de belirttiği üzere “prekaryalaşmış zihin, korkuyla beslenir ve korkuyla motive olur”. Evli ya da bekar, yönetici ya da işletme sahibi olmak etmeksizin bütün katılımcılar toplumsalın dayattığı “erkeklik idealinden” sapacakları düşüncesiyle işsiz kalmaktan korkmaktadır:

*Bireysel olarak benim işsizlik sürecim oldu, evlilikten sonra. Sorumluluklarını yerine getirememe ve yaşam standardının düşmesi. En büyük etkeni şey ekonomik yetersizlik, ikincisi sosyal ve bireysel sorumluluklarını yerine getirememe. Ekonomik koşullardan kaynaklı. İşsiz kalmaktan korkarım, çünkü daha önce damdan düştüğüm için, tekrar damdan düşmek istemem. Yeni evlendiğim sıralardı, hem ekonomik olarak kendimi yetersiz hissettim hem de eşimin ailesine karşı mahcupum. Eşim çalışıyordu ama olsun, ben birey olarak hep kendim yapmak isterim. Kimseden bir şey istememe gibi bir huyum var. Susuzluktan ölsem bir bardak su istemem kimseden. (K10, İşletme sahibi)*

İnsanlar arasındaki destek ağlarının zayıflaması güvencesizlik tuzağını derinleştirir (Standing, 2019:90). Özellikle “evin geçiminden sorumlu erkeklik” normu erkekler üzerindeki baskıyı katmerlemekte, işsizlik durumunda herhangi bir ihtiyaç halinde aile ve yakın çevreden destek isteme eğiliminden alıkoymaktadır:

*Bizim sorumluluğumuz çok daha fazla. Aileye bakma kaygısı, babandan, anneden ya da aileden birinden para isteyemiyorsun bir yaştan sonra. Şimdi ben askerliğimi de yaptım geldim. Mesela ben annemden babamdan para isteyemem. Askerliğini yapan erkek artık adam olmuştur, yetişkin olmuştur. (K15, garson)*

K7’nin ifadelerinden görüleceği üzere askerliğini yapan erkek “adam” olmuş, “adam olmanın” anlamı ise ailesinin geçimini sağlamaktır. Bu doğrultuda iş yapma kapasitesi ve sorumluluk alma düzeyi üzerinden tanımlanan erkeklik ideali erkekler üzerinde önemli bir baskı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Esnek istihdam ve güvencesizlik ilkesi temelinde yapılan yeni kapitalizm koşullarının ortaya çıkardığı en önemli risk faktörü olan “işsizlik”, halihazırda çalışan erkeklerin en büyük korkusu durumundadır.

#### 4. Sonuç

Patriyarkal toplumlarda eril iktidarı besleyen “çalışma eylemi” sosyolojik açıdan değerlendirildiğinde bireylerin anlam dünyalarını şekillendiren, toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki çalışan erkekler üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, erkeklerin her şeyden önce kendilerini işleriyle tanımladıkları görülmektedir. (Erbuğ, 2021; Türkoğlu, 2013; Yıldız, 2010). Günümüzde “Yeni Kapitalizm” olarak adlandırılan süreçte güvencesizlik koşullarında çalışanlar işlerini kaybetme korkusu sebebiyle koşullar ne kadar kötü olursa olsun çalışma şartlarına dayanma, daha fazla çalışma, hak talebinde bulunmaktan çekinme gibi sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar (İlhan vd., 2017). Bu koşulların yanı sıra patriyarkanın dayattığı “evi geçindiren erkek” ideali, erkekler üzerinde çift taraflı baskı yaratarak bir kriz durumunun ortaya çıkışına neden olmaktadır.

Bu çalışma hizmet sektöründe çalışan erkeklerin güvencesiz çalışma koşullarını nasıl deneyimlediklerine, erkeklik algı ve deneyimlerinin bu durumdan nasıl etkilendiğine odaklanmaktadır. Kabul edildiği üzere, çalışma eylemi yeni kapitalizm koşullarında bir dönüşüm geçirerek daha güvensiz ve riskli bir duruma gelmiştir. Standing (2019:48)'in belirttiği üzere prekarya “*kariyer hissi ya da mesleki kimlik duygusuna sahip olmayan bir statüye sahip olmak*” demektir. İşte prekaryanın bireysel düzeyde hissettiği varoluşsal kaygı, toplumsal düzeyde sosyal ilişkileri de doğrudan etkilemekte; iş arkadaşları, aile üyeleri ile bu kaygan belirsizlik zeminde vuku bulan ilişkilerini de etkilemektedir. Özellikle işsiz kalma riski bu belirsizliği besleyen en önemli sorunlardan birisidir. Öyle ki yaşamını sürekli olarak geçici işler sürdüren bir kişinin varoluşu risklerle doludur (Standing, 2019:89). Çalışma bulguları güvencesiz çalışma koşulları erkeklerin iş yerindeki sosyal ilişkilerden başlayarak, aile yaşamına ve geleceğe yönelik umutlarına kadar yaşamlarının neredeyse tümünü etkilediğini göstermektedir. Bizatihi patriyarkal toplumsal yapının dayattığı “evine ekmek getiren/geçindiren erkek” ideali ile güvencesiz çalışma koşullarının yarattığı belirsizlik duygusunun çelişmesi erkeklik krizine neden olmaktadır. Görüşme yapılan katılımcılar işsiz kalma durumunu sıklıkla “felaket”, “mutsuzluk”, “dışlanma” gibi kelimelerle ifade etmişlerdir. Dolayısıyla çalışma eyleminin erkeklik kimliğinin inşasındaki merkezi belirleyiciliği göz önüne alındığında; güvencesiz istihdamın yoğun olduğu toplumlarda erkeklik krizinin, şiddet başta olmak üzere birçok toplumsal sorunun kaynağı olabileceği öngörülebilir. Prekarya kavramsallaştırması çerçevesinde bakıldığında, istihdamdaki güvencesiz çalışma koşulları kadınlar, yaşlılar, gençler, engelliler, göçmenler, etnik azınlıklar gibi dezavantajlılık açısından ön plana çıkan birçok kesimi farklı etkilemektedir. Konuyla ilgili ileride yapılacak çalışmalar vasıtasıyla güvencesiz çalışma koşullarının yarattığı bireysel ve toplumsal çıktıları söz konusu farklı gruplar bağlamında inceleyecek çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

### **Kaynakça**

- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizmin kaotik evreni: Belirsizlik, sömürü, ahlaki kriz. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 182-210.
- Bakır, H. ve Eroğlu, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye’de araştırma görevlisi olmak. *Çalışma ve Toplum*. 2019/1, 155-178.
- Bauman, Z. (2005). Bireyselleşmiş toplum. (Çev. Y. Alagon). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bilir, Z. E. (2008). Duyguların ve bedenlerin ticarileşmesi: Ankara’daki alışveriş merkezlerinde çalışan kadın satış görevlileri. *Emek Araştırma Dergisi*, 1, 19-47.
- Bulut, G. ve Kaya Hayatsever, E. (2018). AVM’lerde emek: Sınıf içi emek ekseninde bir değerlendirme, *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 1, ss: 93-110.
- Catano, J. V. (2000). Entrepreneurial Masculinity: Re-tooling the Self-made Man. *Journal of American & Comparative Cultures*, 23(2), 1-8.
- Connell, R. W. (2005). Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369-383.
- Connell, R.W. (2015). Erkeklikler (Çev. N. Koyuncu). Ankara: Phoneix Yayınları.
- Connell, R.W. (2017). Toplumsal cinsiyet ve iktidar (Çev. C. Soydemir). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Creswell, J. W (2020). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. (Çev. M. Bütün ve S.B. Demir). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çakır, M. (2018). Bilgi toplumu tartışmaları ve prekarya kuramı. M. Çakır (Ed.), *Bilgi toplumu tartışmaları* içinde (ss. 19-114). İstanbul: Pales Yayınları.

- Çelik, C. (2013). *Güvencesizlik ve işçi sınıfının oluşumu*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2019). Medya endüstrisinde yeni bir prekarizasyon süreci olarak freelance çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 159-169.
- Çolak, E. (2015). Akademide güvencesiz çalışma: araştırma görevlilerinin deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 23-44.
- Diefenbach, T. (2009). Are case studies more than sophisticated storytelling?: Methodological problems of qualitative empirical research mainly based on semi-structured interviews. *Quality & Quantity* 43(6): 875
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: A User-Friendly guide for social scientists*. London: Routledge.
- Dinler, D. Ş. (2014). İşçinin varlık problemi: Sınıf, erkeklik ve duygular üzerine denemeler, İstanbul: Metis Yayınları.
- Erbuğ, E. (2021). Özel alanda erkekliğin yeniden inşasını anlamak: Home office çalışan erkekler.. *Moment Dergi*, 8(1), 25-46.
- Eurostat (2017), Ülkelere göre güvencesiz çalışma oranı. Erişim adresi: <https://www.verikaynagi.com/grafik/ulkelere-gore-guvencesiz-calisma-orani/>
- ILO (2010). Precarious Work. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_161381.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161381.pdf)
- ILO (2019). Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2019. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_734873/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_734873/lang--tr/index.htm).
- İlhan, S. ve Yılmaz, M. (2017). Güvencesizliğin bireysel-toplumsal yansımaları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1774-1793.
- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (21), 313-328
- İlhan, S. (2019). Neoliberalizm, esneklik ve güvencesizlik. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:29, Sayı:2, ss: 361-368.
- Gezer Aydın, G. (2021). İşgücünün prekerleşmesi sürecinde beyaz yakalılar: AV M'de çalışanlar üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40),197-219.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız sefalet: Kurtuluş çareleri*. (Çev. N. Tural). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Günerigök, M. ve Oğur, Kübra (2018). Prekarya sosyolojisi: ücretli öğretmenler örneği, *Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 138-156.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663-671.
- Kelan, E. (2008). Gender, risk and employment insecurity: The masculine breadwinner subtext. *Human relations*, 61(9), 1171-1202.
- Kutlu, D. (2012). Türkiye işgücü piyasasında güncel gelişmeler ve güvencesizleşme örüntüleri. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme içinde* (ss: 61-116). Ankara: NotaBene Yayınları.

- McRobbie A (2011) Reflections on feminism, immaterial labour and the post-Fordist regime. *New Formations* 70(Winter): 60–76.
- Messerschmidt, J.W. (2019). *Hegemonik erkeklik (Formülasyon, yeniden formülasyon ve genişleme)*. (Çev. Eleştirel Erkeklik İncelemeleri İnsiyatifi). İstanbul: Özyeğin Üniversitesi Yayınları.
- Nayak, A. ve Kehily, M. J. (2013). *Gender, youth and culture- Global masculinities and femininities*. New York: Palgrave Macmillan.
- Oğuz, Ş. (2011). Tekel direnişinin ışığında güvencesiz çalışma/yaşama: Proletaryadan “prekarya”ya mı?. *Mülkiye Dergisi*, 35(271), 7-24.
- Oğuz, Ş. (2012). Sınıf mücadelesinde özne sorunu proletarya mı prekarya mı?. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme içinde* (ss. 229-250). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Özkan, E. İ. ve Cengiz, A. A. (2019). Prekerleşen meslekler içerisinde gazeteciliğin izdüşümü: Eskişehir’de yerel gazeteciler üzerinde bir inceleme. *Emek Araştırmaları Dergisi*, 10(15), 103-132.
- Roberts, S. (2014). Introduction: Masculinities in crisis? Opening the debate. S. Roberts (Ed.) *Debating Modern Masculinities: Change, Continuity, Crisis?*. içinde (s.1-16). New York: Palgrave Macmillan
- Sancar, S. (2016). Erkeklik: İmkansız iktidar: Ailede, piyasada ve sokakta erkekler. İstanbul: Metis Yayınları.
- Sennett, R. (2018). *Karakter aşınması: yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri*. (Çev. B. Yıldırım).(13. Baskı). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Skeggs B (2004) *Class, Self, Culture*. London: Routledge.
- Sümer, N., Solak, N., & Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koş Üniversitesi Yayınları.
- Standing, G. (2019). *Prekarya: yeni tehlikeli sınıf*. (Çev. E. Bulut). (5. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Toksöz, G. (2015). Kadınlar işgücü piyasasının neden dışında? kapitalizm ve patriarka temelinde bir analiz. *Tar, Y.,(Der.) Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele, Kaos* içinde (s. 37-56) İstanbul, GL Yayınları.
- TUİK (2021), İşgücü İstatistik Verileri, Erişim Adresi: file:///C:/Users/tuba/Downloads/54C9uyq4AnTIHaRW8pw3cebxi1h4PijVsF1Uj4Ai7fHzgkAtQZbRq3EAHW0SIPk5IpsxLBPVDQEGpxwXCauAWD\_Qgz1svqUgEcAYGCpLN1Q=.pdf.
- Türkoğlu, B. (2013). Fay hattında erkeklikler: Çalışma ve işsizlik ekseninde erkekliğe bakış/Manhood on the Fault Line: Examining Manhood under the Frame of Working and Unemployment. *Mülkiye Dergisi*, 37(4), 33-61.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), ss:209-224.
- Vatansever, A. ve Yalçın, M.G. (2015). *Ne ders olsa veririz: araştırma görevlisinin vasıfsız işçiye dönüşümü*. İstanbul: İletişim.
- Wacquant, L. (2019). Sürgün bölgelerini yeniden düşünmek: İleri marjinalliğin teşkilinde sınıf, etnisite ve devlet. (Çev.A.Akçaoğlu). *İdealkent*, 10(26), 128-145. <https://doi.org/10.31198/idealkent.562591>

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 129-161.