SOSYOLOJİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

Geliş Tarihi / Submitted: 08.11.2025
Kabul Tarihi / Accepted: 11.02.2026

Cilt / Volume 29 Sayı / Issue 1 (Nisan/2026-April /2026) Araştırma Makalesi / Research Article

ISSN/e-ISSN: 2148-9947

ESNEK ÇALIŞMA ORTAMLARINDA DUYGUSAL EMEK, İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE PREKARİTE: SAMSUN'DAKİ CASH & CARRY ÇALIŞANLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA[1]

Muhammet Safa Taşkıran[2],

Öz

Bu araştırma, esnek kapitalizm koşullarında, hizmet sektöründe artan güvencesizlik (prekarite) ile çalışanların maruz kaldığı duygusal emek süreçleri arasındaki simbiyotik ilişkiyi incelemektedir. Çalışma, bu kapsamda Samsun'daki kurumsal Cash & Carry mağaza çalışanlarının deneyimlerine odaklanmaktadır. Kuramsal çerçeve, Richard Sennett'in esnekliğin mesleki kimlik ve aidiyet üzerindeki etkilerine dair analizleri ile Arlie Hochschild'ın duygusal emek konusundaki yaklaşımlarından beslenmektedir. Böylece, çalışanların kırılganlık ve güçsüzlük deneyimlerini kapsayan duygusal prekarite kavramını ampirik zeminde tartışmaya açmaktadır. Fenomenolojik desenle tasarlanan araştırmada, amaçlı ve kartopu örneklem teknikleri ile 23 erkek Cash & Carry çalışanıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçiminde en az bir yıllık deneyim, çoklu görev yükü ve müşteri etkileşimi kriterleri esas alınmıştır. Çoklu görev yükü deneyimini karşılamadığı gerekçesiyle kasiyer pozisyonları dahil edilmemiştir. Elde edilen veriler tematik analizle çözümlenmiş ve üç tema ortaya çıkmıştır: Rol Genişlemesi (çoklu görev ve angarya), Duygusal Çelişki (duygusal maskeleme ve içselleştirilmiş stres) ve Kronik İş Güvencesizliği (işten çıkarılma korkusu, aidiyet eksikliği ve sesini duyuramama). Bulgular, rol genişlemesi gibi kurumsal zorlamaların, duygusal maskeleme pratiklerini yoğunlaştırarak duygusal maliyetleri artırmakta olduğunu göstermektedir. İşten çıkarılma korkusu, bu duygusal sömürüyü pekiştiren en güçlü faktörlerden biri olarak belirmektedir. Öte yandan, olumsuz vaka analizi için kullanılan kasap ve manav gibi uzmanlaşmış pozisyonlardaki çalışanlar, net görev tanımları nedeniyle rol genişlemesine ve kronik strese karşı daha dirençli bir profil sergilemektedir. Bu durum, uzmanlık ve öngörülebilirliğin güvencesizlik rejimine karşı tampon oluşturabildiğine işaret etmektedir. Nihayetinde, çalışma, duygusal prekarite üzerinden yapısal güvencesizliğin bireyin kişiliğine nasıl aktarıldığını ortaya koyarak bu durumun Türkiye bağlamındaki yansımalarını Cash & Carry çalışanları özelinde görünür kılmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Duygusal Emek, İş Güvencesizliği, Esnek Kapitalizm, Prekarite, Cash & Carry Çalışanları

[1] Bu çalışmanın ön bulguları 17-19 Eylül 2025 tarihleri arasında Uludağ Üniversitesi'nde düzenlenmiş olan XI. Ulusal Sosyoloji Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

[2] Doktora Öğrencisi, Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, safataskirann@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8437-8761

© Yazar(lar) (veya ilgili kurum(lar)) 2023. Atıf lisansı (CC BY-NC 4.0) çerçevesinde yeniden kullanılabilir. Ticari kullanımlara izin verilmez. Ayrıntılı bilgi için açık erişim politikasına bakınız. Sosyoloji Derneği tarafından yayımlanmıştır.

EMOTIONAL LABOR, JOB INSECURITY, AND PRECARITY IN FLEXIBLE WORK ENVIRONMENTS: A QUALITATIVE STUDY ON CASH & CARRY EMPLOYEES IN SAMSUN

Abstract

This research investigates the symbiotic relationship between the escalating precarity experienced by employees in the service sector and the emotional labor processes they are exposed to under the conditions of flexible capitalism. The study focuses on the subjective experiences of institutional Cash & Carry store employees in Samsun, Türkiye. The theoretical framework draws on Richard Sennett's analyses of the effects of flexibility on professional identity and attachment, alongside Arlie Hochschild's foundational approaches to emotional labor. In this context, the study empirically introduces and discusses the concept of emotional precarity, which encompasses employees' experiences of fragility and vulnerability. The research is designed with a phenomenological approach, and semi-structured interviews were conducted with 23 male Cash & Carry employees, utilizing purposive and snowball sampling techniques. Participant selection was based on key criteria: at least one year of experience, exposure to a heavy multi-task load, and regular customer interaction. Cashier positions were excluded due to their limited exposure to multi-tasking demands. The collected data were analyzed through thematic analysis, yielding three core themes: Role Expansion (multi-tasking and non-core duties), Emotional Conflict (emotional masking and internalized stress), and Chronic Job Insecurity (fear of dismissal, lack of belonging, and voicelessness). The findings indicate that corporate pressures such as role expansion significantly intensify emotional masking practices, thereby augmenting the emotional costs borne by workers. The pervasive fear of dismissal emerges as one of the most potent factors reinforcing this emotional exploitation. Conversely, employees in specialized positions, such as butchers and greengrocers, who were included for negative case analysis, display greater resilience against role expansion and chronic stress due to their clear-cut job descriptions. This observation suggests that specialization and predictability can function as effective buffers against the precarity regime. Ultimately, by revealing how structural precariousness is transferred to the individual's personality through emotional precarity, the study aims to render the reflections of this situation visible within the Turkish context, specifically through the case of Cash & Carry employees.

Keywords: Emotional Labor, Job Insecurity, Flexible Capitalism, Precarity, Cash & Carry Employees

GİRİŞ

Mevcut neoliberal ekonomik düzenin izleri 1970'li yılların sonlarında, Çin'de Xiaoping, Birleşik Krallık'ta Thatcher ve ABD'de Reagan'ın, finansal serbestleşmeye yönelik uygulamalarıyla sürülmektedir (Harvey, 2015, ss. 9-12). Bu dönemde, reel ekonomilerde yeterli kazanç bulamayan sermaye, uluslararası bir finans şebekesinin çekimine girerek yeniden örgütlenmiştir. Dönüşüm, aynı zamanda merkez ülkelerde ücretlerin baskılanması gibi işçi sınıfı aleyhine düzenlemeleri beraberinde getirmiştir (Bahçe ve Eres, 2017, ss. 55-56). Reel ekonomideki söz konusu kırılma, sermayenin kendisini sürdürmek amacıyla yeni bir coğrafi sabite arayışını tetiklemiştir. Bu arayış, uluslar-üstü tedarik zincirleri ve küresel ağlarının yaygınlaşmasıyla ilerleyerek kapitalist üretimi yeniden mekânsallaştırmıştır (*reterritorialisation*) (Brenner, 1999, s. 434; Henderson vd., 2002). Piyasaların deregülasyonu ve finansal serbestleşmeyle, esnekleşme rejimini tesis edişmiş, ulus-devletin ekonomik düzenleme kapasitesi güç kaybetmiştir. Bu dönüşüm, işgücü piyasalarında güvencesizliği yerleştirerek tam zamanlı istihdam modelini sarsmıştır. Prekarite literatürü, söz konusu güvencesizliğin sosyal ve psikolojik bir olgu haline geldiğini vurgulamaktadır (Kalleberg, 2009; Standing, 2015). İş güvencesizliği (*job insecurity*) kavramı, işi kaybetme riskinin yanı sıra çalışma koşullarının keyfî değiştirilebilmesi karşısındaki sürekli belirsizlik duygusunu da kapsamaktadır. Böylece, çalışanların meslek istikrarını koruma yönündeki kırılganlıklarını yansıtmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). Günümüz esnek çalışma ortamları, aidiyet eksikliğini ve sürekli görev adaptasyonunu zorunlu kılan bu "yeni normali" temsil etmekte ve emek süreçlerini şekillendirmektedir (Munck, 2013, ss. 751-752).

Emeğin esnekleşmesi kuşkusuz beraberinde önemli tartışmaları getirmektedir. Tartışmalardan biri de yeni düzenlemelerin, işgücünün genel refah ve yaşam doyumu üzerindeki etkileriyle ilgilidir. Bu bağlamda, Polat Dede ve Türkmen (2019) Türkiye'deki esnek çalışanlar ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Bulgular, esnekliğin psikolojik ve duygusal etkilerini inceleme gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu yapısal gerilimler, hizmet sektöründeki spesifik çalışma ortamlarında yoğun şekilde kendini göstermektedir. Söz konusu dinamiklerin yoğun yaşandığı alanlardan biri Cash & Carry sektörüdür. Bu format, müşterilerin ürünleri depodan toptan alıp kendi lojistikleriyle taşıdığı, self-servis esasına dayalı bir işleyişi tanımlamaktadır (Dawson, 2000; Levy ve Grewal, 2023, ss. 565-566, 2023, s. 284). Müşteri etkileşimi ve maliyet optimizasyonu zorunluluğu, çalışanlardan yüksek fiziksel performansın yanında duygusal denetim talep etmektedir (Cho vd., 2013). Çalışanlar, resmi görev tanımlarını aşan görev yüklerine maruz kalırken (Ritzer, 2011, s. 139), kurumsal dayatmanın tetiklediği rol genişlemesi, güvencesizlik algısıyla birleşmektedir. Böylece, kronik iş stresi yükselmekte ve tükenmişlik sendromu ile birlikte yüksek işgücü sirkülasyonuna zemin hazırlamaktadır (Ghani vd., 2022).

Türkiye bağlamındaki prekarite tartışmaları da güvencesizliğin tekstil (Derin ve Şimşek Ilkım, 2017) indirim marketleri (Çetİn Dağdelen, 2021; Dik ve Suğur, 2025), medya (Çiğdem ve Erdoğan, 2019; Demir ve Gül, 2024; Şen, 2024), akademi (Bakır ve Eroğlu, 2019) ve AVM'ler (Gezer, 2021) gibi pek çok sektöre yayıldığını göstermektedir. Ayrıca, hizmet (Metin Açer, 2022) sektöründen inşaat (Temel ve Topateş, 2023) ve ayakkabı (Bayrakcı ve Altun, 2023) sektörlerindeki göçmen emeğine kadar en kırılgan katmanlara da nüfuz etmektedir. Bu bağlamda çalışma, esnek kapitalizmin yapısal güvencesizliği ile duygusal sömürünün kesişimini incelemektedir. Teorik çerçeve olarak, Richard Sennett'in (2008) esnekliğin mesleki kimliği aşındırma süreçlerini analiz eden yaklaşımı ile Arlie Hochschild'in (2003), duyguların metalaşmasını ve kişisel maliyetini ele alan duygusal emek teorisini kullanmaktadır. İki yaklaşım birlikte, yapısal tahakkümün bireysel düzeyde duygusal çelişkiye dönüştüğünü açıklamaktadır. Bu kesişim, literatürde "duygusal prekarite" (*emotional precariousness*) olarak adlandırılmakta ve prekaritenin nesnel istikrarsızlık boyutundan farklı biçimde, iş yerindeki kırılganlık ve güçsüzlük deneyimlerini kapsayan öznel boyutu ifade etmektedir (Wu, 2023).

Bu çerçeveden hareketle, Samsun'da faaliyet gösteren Cash & Carry mağaza çalışanlarının esnek çalışma koşulları altında maruz kaldığı duygusal emek süreçleri ve iş güvencesizliği deneyimleri çalışmanın odağındadır. Araştırma, toptan satış sektöründe neoliberal rasyonalitenin neden olduğu ekonomik tahakküm ve duygusal denetim arasındaki simbiyotik ilişkiyi nitel olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular ışığında, duygusal prekarite kavramı ampirik olarak analiz edilmekte ve Türkiye bağlamındaki yansımaları tartışmaya açılmaktadır. Bu kavramsallaştırma, prekarite literatürüne bu yönüyle katkı sunmayı ve neoliberal emek rejimlerinin kurumsallaşma biçimlerini görünür kılmayı hedeflemektedir.

1. ESNEK KAPİTALİZM VE EMEK İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ

Küresel kapitalizmin 1970'lerden itibaren geçirdiği dönüşüm, Fordist-Keynesyen dönemin katı yapısını sona erdirerek "esneklik" ilkesini merkeze almaktadır (Harvey, 2008, s. 131). Başlangıçta işletmelere maliyet etkinliği ve adaptasyon kapasitesi sunan bu ilke (Boltanski ve Chiapello, 2007, ss. 71-72), zamanla her alanı yönetilebilir kılmayı amaçlayan neoliberal bir yönetim ideolojisine dönüşmektedir (Klikauer, 2013, ss. 24-25). Emek gücü açısından bu durum, görev tanımlarının sürekli genişlemesi ve iş tanımının kayganlaşması anlamına gelmektedir. Esneklik, böylece, bireyin öznel potansiyelini dahi işlevselleştiren ve emeği denetleyen baskın bir ideoloji halini almaktadır (Sennett, 2010, s. 422).

Bu tarihsel dönüşüm, esnekliğin üretim süreçlerinin yanı sıra bireylerin mesleki kimliklerini ve benlik inşalarını da dönüştürmesiyle öne çıkmaktadır. Sennett, *Karakter Aşınması* (2008) eserinde, esnek kapitalizmin bu yıkıcı etkilerini tartışmaktadır. Buna göre (2008, ss. 23-26) rejimin "kısa vade" ilkesi, çalışanların uzun vadeli plan yapma, aidiyet geliştirme ve istikrarlı bir mesleki kimlik edinme kapasitesini sistematik olarak aşındırmaktadır. Sürekli pozisyon değişiklikleri ve geçici projeler, bireylerin kendilerini "geçici" aktörler olarak algılamasına neden olmaktadır. Bu süreklilik eksikliği, mesleki kimliğin temellerini sarsmakla kalmayıp, bireyin kendine dair kurduğu anlamlı anlatıyı parçalamakta ve aidiyet duygusunu çözmektedir. Bauman (2013) da süreklilikten yoksun iş deneyimlerinin, kimlik inşasında kalıcı bir güvensizlik yarattığını vurgulamaktadır. Bu analizler, esnek kapitalizmin ekonomik bir yapılanmadan öte bireyin karakterini ve toplumsal bağlarını dönüştüren kültürel bir rejim olduğunu göstermektedir.

Bu rejimin ürettiği güvencesizlik ve kimlik aşınmasının meşrulaştırılmasında "gizleyici amblem" (*cover emblem*) kavramı kilit bir rol oynamaktadır. Sennett'e göre (2009, s. 165) "bonus" veya "takım olma" gibi olumlu görünen pratikler, performans-ödül dengesizliği ve hiyerarşi gibi temel çelişkileri perdelemektedir. Amblemler, sistemsel adaletsizlikleri doğallaştırıp eleştirileri etkisizleştirmektedir. Yapısal dönüşümle birlikte güvencesiz koşulların doğurduğu enformel pratikler geleneksel iş sınırlarını da yeniden çizmektedir (2009, s. 163). Esneklik, değişen piyasa koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlama gerekliliğini gerekçe göstererek, çalışanlar üzerindeki görev çeşitliliğini ve iş yükünü artırmaktadır. Bu durum, emek gücünün "çok işlevli" bir niteliğe büründürüldüğü yeni bir çalışma rejimine işaret etmektedir (Kelliher ve Anderson, 2010, ss. 100-101). Kalleberg (2011, s. 94) ise bu süreci, iş tanımlarının giderek bulanıklaşması ve görevlerin yatay biçimde genişlemesi üzerinden açıklayarak uzmanlık alanlarının silikleşmesinin güvencesizliği derinleştirdiğini öne sürmüştür. Görevler arasındaki geçirgenlik, ücret artışı olmaksızın iş yükünü artırmakta ve aynı zamanda çalışanın hangi alanda uzmanlaştığının belirsizleşmesine yol açarak mesleki kimliğin çözülme sürecini hızlandırmaktadır. Böylece esneklik, bireyin mesleki aidiyetini aşındıran ve emeği sürekli yeniden tanımlayan bir denetim mekanizması olarak işlemektedir. Esnek çalışma deneyiminin işgücü içinde homojen olmadığı, bu sürecin sosyo-ekonomik konum tarafından şekillendirildiği görülmektedir. Nitekim Türkiye bağlamında yapılan çalışma (Polat Dede ve Türkmen, 2019, s. 2035) da bu durumu ampirik olarak doğrulamaktadır; esnek çalışmaya yönelik olumlu algıların, daha yüksek sosyo-

ekonomik statüye ve örgütsel hiyerarşide merkezi konumlara sahip çalışanlar arasında belirgin şekilde daha güçlü olduğunu bulgulamıştır.

Esnekliğin ürettiği yapısal güvencesizlik, "prekarya" tartışmalarının merkezinde yer almaktadır. Standing (2017, ss. 74-75, 2018, ss. 115-118), esnek pratiklerin, istikrarsız bir yaşam ve emek süreciyle tanımlanan, anlamlı bir mesleki kimlikten yoksun yeni bir toplumsal sınıf yarattığını öne sürmektedir. Bu süreç, prekaryayı geleneksel işçi haklarından mahrum bırakmakta ve bireyleri tam haklara sahip "vatandaş" olmaktan çıkarak "kısmi yurttaş" (*denizen*) statüsüne indirgemektedir (Standing, 2012, s. 590). Albert Hirschman (2004, ss. 30-32), bireylerin hoşnutsuzluk karşısında kullandığı temel tepki mekanizmalarını "çıkış" ve "ses" kavramlarıyla analiz etmektedir. Ses, bireyin "çıkmak" yerine, hoşnutsuz olduğu kurumsal durumu değiştirmek amacıyla doğrudan yönetimle iletişime geçme, daha üst makama itiraz etme ya da kamuoyu oluşturma gibi bireysel veya kolektif girişimlerde bulunmasını ifade etmektedir. Hirschman, bu mekanizmanın, özellikle esnek ve hiyerarşik yapılarda, kurum içinde potansiyel bir iyileştirme mekanizması olarak işleyeceğini belirtmektedir. Ancak bu mekanizmanın etkinliği, kurumun tepki verme kapasitesine ve bireyin kullanabileceği politik güce bağlıdır.

Standing'e (2015, ss. 24-26) göre prekaryanın ayırt edici özelliği, emeğin ve yaşamın farklı boyutları üzerinde -işin niteliği, mesleki kimlik ve zaman kullanımı dahil- kontrol yoksunluğudur. Bu kontrol yoksunluğunun teorik arka planı, temel ihtiyaçlara ilişkin teknokratik yaklaşıma yönelttiği eleştiride (1980, ss. 223-224) görülmektedir. Bu yaklaşıma göre, istihdamı salt bir gelir aracına indirgeyerek, işin insani gelişim potansiyelini ve bireyin yaratıcılığını genişletmedeki asli işlevini görmezden gelmektedir. İstihdamın niteliğine dair bu indirgemeci bakış, nihayetinde çalışanın emek süreci üzerindeki denetimini sınırlayan yapısal bir işleyişe karşılık gelmektedir. Benzer biçimde Castel (2003, s. 263) modern toplumlarda güvensizliğin, işçilerin istikrarsız istihdam koşulları, düşük ücretler, keyfi işveren uygulamaları ve çalışma yaşamının tehlikeleriyle doğrudan bağlantılı olduğunu ve bu kırılganlığın geniş kitleler için yapısal bir eşitsizlik kaynağı haline geldiğini vurgulamaktadır. Bourdieu (2000, ss. 39-40) ise prekariteyi, ekonomik politikaların toplumsal maliyetleri üzerinden işleyen yapısal bir şiddet biçimi olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede, çalışanların işlerini koruma güdüsüyle aşırı talepleri kabul etmesi, yapısal güvencesizliğin bireysel boyun eğme mekanizmalarına dönüşmesini ifade etmektedir.

2. YAPISAL GÜVENCESİZLİK BAĞLAMINDA DUYGUSAL EMEK

Esnek kapitalizmin ürettiği yapısal güvencesizlik, çalışanları sürekli bir kırılganlık içinde konumlandırarak (Peck ve Theodore, 2006, s. 172), hizmet sektöründe müşteriye yöneltilen duygusal performansın yoğunlaşmasına zemin hazırlamaktadır. Arlie Russell Hochschild (2003, ss. 6-7), duygusal emeği, çalışanın belirli bir duygusal durumu başkalarında uyandırmak amacıyla kendi hislerini yönetme süreci olarak tanımlamaktadır. Bu emek, bireyin benliğinin derin katmanlarını üretim sürecinin aracı haline getirmekte ve Ashforth ile Humphrey'in (1993), belirttiği gibi, örgütsel düzeyde kurumsallaşmış bir rol beklentisine dönüşmektedir. Cash & Carry gibi ortamlarda zorunlu nezaket, ürünün kendisi kadar metalaştırılmış bir çıktı haline gelmektedir. Güvencesizlik, çalışanların duygusal kontrolü içselleştirmelerini hızlandırmakta ve kurumsal taleplere uyumu kolaylaştırmaktadır.

Duygusal emeğin icrası, temelde iki düzenleme mekanizması üzerinden açıklanmaktadır: "yüzeysel davranış" (*surface acting*) ve "derin davranış" (*deep acting*). Yüzeysel davranış, çalışanın içsel hislerini dönüştürmeksizin yalnızca dışsal duygu "gösterim kurallarına" (*display rules*) uygun bir ifade sergilemesini gerektirmektedir. Derin davranış ise kendini telkin ya da rolün anlamını yeniden çerçeveleme gibi yollarla talep edilen duygunun içsel olarak hissedilmesine yönelmektedir (Hochschild, 2003, ss. 55-61). Grandey (2000, ss. 100-101), bu iki mekanizmayı yeniden kavramsallaştırarak, yüzeysel davranışı "tepki odaklı duygu düzenleme" (*response-focused emotion regulation*) ve derin

davranışı "öncül odaklı duygu düzenleme" (*antecedent-focused emotion regulation*) stratejileriyle ilişkilendirmektedir. Bu çerçevede, yüzeysel davranış, bastırılan duyguların etkinliğini sürdürmesinden dolayı yoğun stres ve yüksek bilişsel çaba gerektirmekteyken; derin davranış, duygusal uyumu sağlayarak sürdürülebilir etkileşimlere imkân tanımaktadır. Brotheridge ve Lee (2003, s. 375), yüzeysel davranışın, duygusal tükenme, duygu gizleme ve olumsuz duygulanım ile güçlü bir ilişki gösterdiğini ortaya koyarak bu ayrımı desteklemektedir. Buna karşılık, derin davranışın ise kişisel başarı duygusu ve rol kimliğiyle daha olumlu bir bağ kurduğu gözlemlenmektedir. Bu stratejiler ve birey üzerindeki etkileri, duygusal emeğin Hochschild'ın (2005) "piyasa kültürü" (*market culture*) adını verdiği daha geniş sosyo-ekonomik bir bağlamda şekillendiğini işaret etmektedir. Piyasa kültürünün verimlilik ve ölçülebilirlik odaklılığı, duygusal ilişkileri rasyonel sonuçlar üzerinden yönetme eğilimini barındırmaktadır. Bu durum, derin davranışın gerektirdiği otantik içselleştirme süreçleriyle gerilim yaşamakta ve bireyin etkileşimlerine içsel anlam ve bağlılık atfetmesinin önemini yeniden düşünmeyi zorunlu kılmaktadır.

Hochschild (1975, s. 563) bireyin sosyal etkileşimlerine atfettiği içsel anlamı ifade eden "normatif katılım" (*normative engagement*) ile yalnızca dışsal etkileşim sıklığını belirten "toplumsal katılım" (*social engagement*) kavramlarını ayırmaktadır. Bireyin sosyal açıdan aktif görünmesi, bu faaliyetlere duygusal bir anlam bağladığı anlamına gelmemektedir. Bu ayrım, günümüz iş yaşamındaki duygusal çelişkiyi anlamak için kritik bir çerçeve sunmaktadır. Örneğin, hizmet sektöründe duyguların kurumsal beklentilere göre düzenlenmesi (Rafaeli ve Sutton, 1987), çalışanların toplumsal katılım göstermesine rağmen normatif katılım geliştirmesini engellemekte ve psikolojik iyi oluşlarını zedelemektedir. Bu durum, esnek koşulların bu duygusal yükü nasıl şekillendirdiği sorusunu önemli kılmaktadır. Nitekim, Türkiye'deki bir çalışma, güvencesizlik ve kontrol eksikliğinin, normatif katılımı besleyecek anlamlı bağları zorlaştırdığını ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir olumlu etki yaratmadığını göstermektedir (Polat Dede ve Türkmen, 2019). Bulgu, esnek çalışma ortamlarında yaşanan yapısal belirsizlik ve artan iş yükünün (rol genişlemesi), çalışanın psikolojik refahı üzerindeki olası olumsuz etkilerine işaret edebilir. Bu süreç, duyguların metalaşması anlamına gelmekte; örgütlerin çalışanların duygularını sistematik biçimde denetim altına alması uzun vadede yabancılaşma ve tükenmişliği beslemektedir (Morris ve Feldman, 1996). Metalaşan duyguların kurumun kontrolüne girmesi, çalışanın kendi duygusal hayatı üzerindeki hâkimiyetini yitirmesine yol açmakta ve bu zorunlu duygusal yönetim süreci ciddi psikolojik maliyetler üretmektedir. Duygusal emeğin yoğun yaşandığı işlerde tükenmişlik, stres ve sağlık sorunları yaygın biçimde gözlemlenmektedir (Jeung vd., 2018; Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutlarıyla tanımlanmakta (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99) ve duygusal emeğin kronik stres ile psikolojik rahatsızlıklarla güçlü biçimde ilişkili olduğu gösterilmektedir (Jeung vd., 2018, s. 191). Esnek kapitalizmin yarattığı güvencesizlik bu maliyeti artırmakta; işini kaybetme korkusu çalışanı yüksek performans taleplerine boyun eğmeye zorlamakta ve böylece duygusal sömürü ile ekonomik güvencesizlik simbiyotik bir ilişki kurmaktadır.

3. DUYGUSAL PREKARİTE VE GÜVENCESİZLİK REJİMİ

Neoliberalizmin temel varsayımı olan esneklik, işgücünü yapısal düzeyde güvencesizleştirmekte; çalışanlarda yardım talep etme ve iş yerindeki sorunları dile getirme korkusunu derinleştirerek, örgütsel işleyişin aksamasına ve sorunların kronikleşmesine yol açmaktadır (Sennett, 2006, s. 130, 2011, s. 102). Aynı zamanda çalışanların duygusal kaynaklarını da metalaştırarak sömürüyü derinleştirmektedir (Budd, 2016, ss. 35-36; Hochschild ve Machung, 2003, ss. 119-120) . Bu çalışma, esnek kapitalizmin yapısal güvencesizliği ile hizmet sektöründe uygulanan zorunlu duygusal performansın kesişim noktasını analiz etmektedir. Söz konusu kesişim, "duygusal prekarite" olarak kavramsallaştırılarak, prekaritenin salt nesnel (sözleşme tipi gibi) boyutlarının ötesinde, öznel deneyimlere odaklanan psikolojik bir boyutunu temsil etmektedir (Mai vd., 2023; Wu, 2023). Duygusal prekarite; çalışanın ekonomik güvencesizliği nedeniyle kendi özgün duygusal benliğini bastırmak ve

kurumun talep ettiği duygusal maskeyi sürekli olarak sergilemek zorunda kalmasıyla ortaya çıkan kronik bir yabancılaşma durumunu ifade etmektedir. İş hakkında sürekli endişelenme, işin aileye ayrılan zamanı engellemesi, duygusal olarak tükenmiş hissetme ve işyerinde izolasyon gibi (Wu, 2023, s. 197) öznel deneyimlerle somutlaşmaktadır. Kavram, yapısal güvencesizlik ile duygusal emeğin kurumsallaşmış sömürü biçimlerini birleştirerek, neoliberal emek rejiminde ekonomik korkunun duygusal boyun eğmenin en güçlü kaldıraçlarından biri haline geldiğini göstermektedir. İşten çıkarılma tehdidi altında çalışanlar, ücretli duygusal performans sınırlarını aşan talepleri koşulsuz kabul etmekte ve bu süreç, bireyin kendi duygusal yaşamı üzerindeki kontrolünü yitirmesini de beraberinde getirmektedir. Türkiye'de tekstil sektörü bağlamında yapılan araştırmada (Derin ve Şimşek Ilkım, 2017, s. 48) iş güvencesizliğinin cinsiyetler arasında farklılaştığını ve erkek çalışanların, işlerini kaybetme olasılığına dair bilişsel değerlendirmelerinin (bilişsel iş güvencesizliği) kadın çalışanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Standing'e göre, insana yakışır iş (*dignified work*), bireyin yaşamı üzerinde kontrole sahip olmasıyla mümkün olabilmektedir. Ayrıca, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri, çalışanları gelir ve istihdam güvencesizliği ile birlikte temsil güvencesinden de mahrum bırakmaktadır (2008, ss. 16-17). Duygusal Prekarite, bu yapısal kırılganlığı bireyin içsel dünyasına genişleterek, iş güvencesizliğinin duygusal alanı da kapsayan bir tahakküm biçimine dönüştüğünü göstermektedir. Çalışan, işini kaybetme kaygısıyla bedensel emeğinin yanında duygusal kaynaklarını da işverenin keyfi denetimine açmak zorunda kalmaktadır. Green (2007, s. 44), iş stresinin özel yaşama sızarak zamanın bütünlüğünü parçaladığını ve bireyin kendi yaşam ritmi üzerindeki hâkimiyetini zayıflattığını belirtmektedir. Benzer biçimde Bourdieu (2006, ss. 70-72), prekariteyi sürekli bir belirsizlik ve kırılganlık içinde tutulma hali olarak tanımlamakta ve bunun bireyin zaman algısını parçalayarak gündelik yaşamın sürekliliğini bozduğunu vurgulamaktadır. Böylece ekonomik güvencesizlik, yalnızca maddi koşulları değil, aynı zamanda duygusal benliği hedef alan sistematik bir tahakküm mekanizmasına dönüşmektedir.

Samsun'daki Cash & Carry çalışanlarının deneyimleri, yapısal güvencesizlik ile duygusal emeğin kesişimini görünür kılan somut bir bağlam sunmaktadır. Bu sektörde, rol genişlemesinin getirdiği fiziki yük (Sennett, 2008, 2011) ile müşteri memnuniyetinin dayattığı zorunlu gülümseme (Hochschild, 1979, 2003) iç içe geçmektedir. Türkiye gibi Batı-dışı bağlamlarda düşük sendikalaşma oranları ve alternatif istihdam olanaklarının sınırlılığı, işten çıkarılma korkusunu derinleştirerek bu duygusal boyun eğmeyi daha kalıcı hale getirmektedir (Dinç, 2022). Çalışmamız, duygusal prekariteyi ampirik bulgularla somutlaştırarak literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır: Sennett'in yapısal güvencesizlik analizini (2006, ss. 130-131) Hochschild'ın duygusal sömürü yaklaşımıyla (2008, s. 47) birleştirerek esnek çalışma rejiminin ücret ve çalışma saatlerinin ötesinde, karakteri ve duygusal benliği de nasıl aşındırdığını ortaya koyan bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır.

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma, esnek kapitalizm bağlamında Cash & Carry çalışanlarının duygusal emek ve güvencesizlik deneyimlerini kendi anlam dünyalarından hareketle görünür kılmayı hedeflemektedir. Çalışmanın odağı, çoklu görev yükü ve müşteri etkileşimi koşullarında ortaya çıkan duygusal gerilimlerin, iş güvencesizliğiyle kesişen dinamiklerini çözümlemektir. Bu amaçla, olgunun özünü ve deneyimlenme biçimini açığa çıkarmaya odaklanan fenomenolojik desene (Heinämaa vd., 2022, ss. 1-2) dayalı nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Bu tercih, karmaşık sosyal ve duygusal mekanizmaların derinlemesine incelenmesine olanak tanımaktadır (Braun ve Clarke, 2006).

4.1. Katılımcıların Seçilmesi ve Saha Süreci

Çalışma, amaçlı örneklem tekniğiyle (Kümbetoğlu, 2008, s. 99; Sparkes ve Smith, 2014, s. 70) yürütülmüştür. Ampirik saha olarak, rol genişlemesi ile duygusal emek yoğunluğunun eş zamanlı gözlemlenebildiği Samsun'daki kurumsal Cash & Carry mağazaları tercih edilmiştir. Sahaya erişim, bir Cash & Carry mağazasında reyon görevlisi olan anahtar kişi (*gatekeeper*) aracılığıyla sağlanmış ve bu kişi pilot çalışma için öncü katılımcıları belirlemiştir. Pilot çalışma sonucunda dahil etme kriterleri (çoklu görev yükünü deneyimlemeyen kasiyerlerin hariç tutulması gibi) netleştirilmiştir. Örneklem kitlesi, kartopu örneklem tekniği genişletilerek toplam 23 katılımcıya ulaşılmıştır. Çalışma, Üniversite Etik Kurulu onayı ve gönüllü katılım formu ile yürütülmüştür.

Katılımcılar, farklı görev pozisyonlarındaki (reyon görevlileri, dağıtım elemanları, depo çalışanları, kasap ve manav) 23 erkekten oluşmaktadır. Seçimde, en az bir yıl sektör deneyimi, çoklu görev yükü ve müşteri etkileşimi kriterleri esas alınmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 22–42 (Ort.: 30), eğitim düzeyleri lise ile lisans arasındadır ve anonimlik K1–K23 kodlarıyla korunmuştur. Kasap ve manav pozisyonlarındaki üç katılımcı (K7, K13, K20) olumsuz vaka analizi için kullanılmıştır. Kasiyer pozisyonu, çoklu görev kriterini karşılamadığı için dahil edilmemiştir. Saha gözlemleri, ilgili pozisyonlardaki personelin tamamına yakınının erkek olduğunu göstermiş ve bu durum örneklem kompozisyonunu belirlemiştir.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Örneklemin saha koşulları gereği yalnızca erkek katılımcılardan oluşması, cinsiyete bağlı deneyimlerin çeşitliliğini ortaya koyma kapasitesini sınırlamaktadır. Bu nedenle cinsiyet temelinde karşılaştırmalı çalışmalar gerekmektedir. Benzer şekilde, kasiyer pozisyonlarının dahil edilmemesi, bulguların reyon ve depo çalışanlarıyla yoğunlaşmasına neden olmuştur. Araştırmanın tek bir kent ölçeğinde yürütülmesi de bulguların aktarılabilirliğini coğrafi açıdan kısıtlamaktadır.

4.3. Veri Toplama ve Analiz Süreci

Veriler, 2025 yılının Temmuz–Eylül ayları arasında, beş tematik eksene (iş tanımı, liyakat algısı, duygusal yük, dayanışma, kimlik dönüşümü) oturan yarı yapılandırılmış görüşmelerle toplanmıştır. Ortalama 60–90 dakika süren görüşmeler transkript edilerek MAXQDA yazılımı aracılığıyla tematik analize tabi tutulmuştur. Güvenilirlik için bağımsız kodlama prosedürü uygulanmış; araştırmacı ve bir uzmanın kodlamaları karşılaştırılarak nihai temalar belirlenmiştir. Kasap ve manavların deneyimleri olumsuz vaka analizi olarak kullanılmıştır. Bu stratejiler, Lincoln ve Guba'nın (1985) inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik ölçütleriyle uyumlu bir çerçeve sunarken, fenomenolojik yaklaşıma uygun olarak "özün yakalanması" (Giorgi, 2009, ss. 77-78) amaçlanmıştır.

5. BULGULARIN ANALİZİ

Bu bölümde, Cash & Carry çalışanlarıyla yapılan görüşmelerin tematik analizi sunulmaktadır. Analiz sonucunda üç ana tema ortaya çıkmıştır: Rol Genişlemesi, Duygusal Çelişki ve Kronik İş Güvencesizliği. Her tema, katılımcıların deneyimlerini somutlaştıran alt kategorilerle desteklenmiştir (bkz. Tablo 2). Rol genişlemesi, özellikle çoklu görev yükü ve angarya biçiminde görünür hale gelmiştir. Duygusal çelişki, çalışanların duygusal maskeleme pratikleri ve bunun yarattığı içselleştirilmiş stres üzerinden izlenmiştir. Kronik iş güvencesizliği ise işten çıkarılma korkusu, aidiyet eksikliği ve sesini duyuramama kategorileriyle açığa çıkmıştır. Bu yapı, duygusal prekaritenin sahadaki tezahürlerini sistematik biçimde ortaya koymakta ve kuramsal çerçeveyle doğrudan ilişkilendirilerek yorumlanacaktır. Katılımcıların temel demografik özellikleri Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Pozisyon	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim	Çalışma Süresi (Yıl)
K1	Reyon Görevlisi	28	E	Bekar	Ön Lisans	3
K2	Depo Çalışanı	26	E	Bekar	Ön Lisans	2
K3	Reyon Görevlisi	23	E	Bekar	Lise	3
K4	Reyon Görevlisi	26	E	Bekar	Lisans	1
K5	Reyon Görevlisi	22	E	Bekar	Ön Lisans	1,5
K6	Depo Çalışanı	23	E	Bekar	Ön Lisans	3
K7	Kasap	42	E	Evli	Lise	5
K8	Reyon Görevlisi	25	E	Bekar	Lisans	2
K9	Dağıtım Elemanı	31	E	Evli	Ön Lisans	4
K10	Dağıtım Elemanı	34	E	Evli	Lise	3
K11	Depo Çalışanı	29	E	Bekar	Lisans	2
K12	Reyon Görevlisi	29	E	Bekar	Lisans	1
K13	Manav	37	E	Evli	Ön Lisans	4
K14	Depo Çalışanı	30	E	Evli	Lise	1,5
K15	Reyon Görevlisi	23	E	Bekar	Lisans	1
K16	Depo Çalışanı	27	E	Bekar	Ön Lisans	2
K17	Depo Çalışanı	30	E	Evli	Ön Lisans	4
K18	Reyon Görevlisi	32	E	Evli	Lise	3
K19	Dağıtım Elemanı	31	E	Bekar	Ön Lisans	3
K20	Kasap	29	E	Bekar	Lise	2,5
K21	Reyon Görevlisi	25	E	Bekar	Ön Lisans	2
K22	Depo Çalışanı	27	E	Bekar	Lise	1
K23	Dağıtım Elemanı	28	E	Bekar	Ön Lisans	3

Tablo 1'deki tüm katılımcılar erkektir; yaş aralığı 22–42 olup yaş ortalaması yaklaşık 29 ve ortalama çalışma süresi yaklaşık 2 yıl 6 aydır. Pozisyon dağılımı reyon görevlileri, depo çalışanları, dağıtım elemanları, kasap ve manavı içermektedir; K7, K13 ve K20 olumsuz vaka örnekleri olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Temalar ve Kategoriler

Tema	Kategori
Rol Genişlemesi	Çoklu Görev Yükü
	Angarya
Duygusal Çelişki	Duygusal Maskeleme
	İçselleştirilmiş Stres
Kronik İş Güvencesizliği	İşten Çıkarılma Korkusu
	Aidiyet Eksikliği
	Sesini Duyuramama

5.1. Rol Genişlemesi

Rol genişlemesi, resmi iş tanımının dışında, çoğu zaman plansız ve ani biçimde çalışanlara yüklenen görevlerle karakterize edilen yapısal bir mekanizmadır. Bu bulgu, Sennett'in (2008) mesleki kimlikten kopma tezini Samsun özelinde "mekânsal ve işlevsel belirsizlik" olarak radikalleştirmektedir. Cash & Carry formatının hem depo hem perakende şeklindeki hibrit yapısı, esnekliği, çalışanın gün içinde birkaç farklı mesleki kimliğe (sevkiyatçı, reyoncu, temizlikçi) bürünmeye zorlandığı "parçalı bir mesai rejimi"ne dönüştürmektedir.

5.1.1. Çoklu Görev Yükü

Çoklu görev yükü, bu çalışma bağlamında, çalışanın formel iş tanımında yer alan sorumlulukların ötesine geçen, farklı pozisyonların görev alanlarına giren ek işlerin çalışandan talep edilmesini ifade etmektedir. Bu durum, personelin uzmanlık alanının dışına çıkarak, sevkiyat, reyon düzenlemesi veya envanter yönetimi gibi farklı nitelikteki işleri bir arada yürütmek zorunda kalmasıyla somutlaşmaktadır.

K1'in deneyimi, tanımımızı netleştirmektedir:

> "Ben sevkiyata bakıyorum normalde ama sigortada reyon görevlisi olarak geçiyorum. Mesela benim normalde sigortaya göre bakarsak sadece reyona bakmam gerek ama bizde sevkiyat da olduğu için dışarı ürünler dağıtıyorum..." (K1, E, 28).

Bu anlatı, işgücünün yasal tanımı ile fiili kullanımı arasındaki uçurumu göstermektedir. Katılımcının durumu, Sennett'in (2006, s. 128) "paternal bağımlılık" argümanını somutlaştırmaktadır. Resmi pozisyon, fiili çalışma koşulları (iş tanımının keyfi genişletilmesi) altında anlamsızlaşmıştır. Çalışan, kendi emek süreci üzerindeki özerkliği ve kontrolü kaybetmiştir. Bu bağlamda, esneklik, işveren için kaynak optimizasyonu, çalışan için ise mesleki kimlik erozyonu anlamına gelmektedir. K1 özelinde görüldüğü üzere, mesleki hakların görünmez kılındığı bir "tanım aşınması" işlemektedir.

Benzer şekilde, K8, fiili görevin sürekli değişimini bu defa maddi kriterle değerlendirmektedir:

> "Sabah reyonu düzenliyorsun sonra sevkiyata yardım ediyorsun. Ne iş yapacağını asla bilemiyorsun. 'Benim işim bu değil' desen de dinleyen yok... Maaş aynı maaş, iş her gün değişiyor" (K8, E, 25).

K8'in bu deneyimi, esneklik söyleminin pratikte işi ne denli yoğunlaştırdığını göstermektedir. "Ne iş yapacağını asla bilememek" hali, Kalleberg'in (2011, s. 94) vurguladığı görev tanımlarının

bulanıklaşması ve uzmanlık alanlarının silikleşmesi tespitiyle uyumludur. Maaş sabit kalırken yapılan işin günaşırı değişmesi ise Sennett'in (2008) belirttiği mesleki kimliğin çözülme ve aidiyetin aşınması sürecini hızlandıran temel ekonomik dinamik olarak öne çıkmaktadır.

Olumsuz vaka örneği olarak kasap pozisyonunda çalışan K7 şu ifadeyi dile getirmektedir:

> "Ben mesleğim gereği kasap reyonunda çalışıyorum. Gün içinde görevli olduğum birim değişmez. Biz istersek değişir, o da nadirdir…" (K7, E, 42).

K7'nin ifadesi, olumsuz vaka analizi bağlamında rol genişlemesinin sınırlarını belirtmesi açısından önemlidir. Uzmanlaşmış bir mesleki kimliğe ve teknik beceriye (kasaplık) sahip olmak, çalışanı keyfi görev değişikliklerinden büyük ölçüde muaf tutmaktadır. Bu bulgu, uzmanlık alanlarının silikleşmesinin (Sennett, 2008) esasen vasıfsız veya genel görev tanımlarına sahip çalışanlar için geçerli olduğunu, uzmanlığın ise direnç gösterdiğini vurgulamaktadır.

5.1.2. Angarya

Angarya, çalışanın mesleki sorumluluğu veya resmi görev tanımıyla hiçbir ilgisi bulunmayan, genellikle statü olarak daha düşük görülen (temizlik, atık toplama, işyeri dışından alışveriş arabası getirmek gibi) ve ek ücret sunulmayan işlerin, kurumsal hiyerarşi veya operasyonel ihtiyaçlar gerekçe gösterilerek çalışana dayatılması pratiğidir.

K4'ün ifadesi, angaryanın mağazadaki görevleri kapsayan boyutunu ortaya koymaktadır:

> "…reyon görevlisi harici gidip tuvaleti temizliyorum, giyinme odasını temizliyorum, depoyu düzeltiyorum. Efendime söyleyeyim, sevkiyata yardım gerekiyor gidiyorum sevkiyat yapıyorum" (K4, E, 26).

K4'ün bu ifadesi, rol genişlemesinin sınırlarının tamamen ortadan kalktığı ve mesleki kimliğin "temizlik" gibi statü dışı görevlerle aşındırıldığı bir durumu gözler önüne sermektedir. Reyon görevlisinin tuvalet temizlemesi, Sennett'in (2008) vurguladığı "aidiyetin parçalanması" tezini desteklemektedir. Çalışan, anlık olarak "ne iş olsa yaparım" konumuna indirgenmekte; bu da mesleki saygınlığını sarsmaktadır. Esneklik burada, emeğin maliyetini düşürmek adına her türlü görevi çalışana yükleyen bir yönetim stratejisi olarak belirmektedir.

> "Sipariş bitti diyelim geldik boş durmak var mı? Hayır. Hemen ne iş var? Paletler düzeltilecek. Geç paleti düzelt. Artı ne var? İçeride reyonlar düzelecek, geç düzelt. Tuvalet yıkanacak, git yıka" (K22, E, 27).

K22'nin bu anlatısı, "boş durmamanın" kurumsal bir norma dönüştüğünü ve esnekliğin aslında emeğin yoğunlaştırılması (Ritzer, 2011) anlamına geldiğini göstermektedir. K4 ve K22 örneklerinde görülen "tuvalet yıkamak" gibi görevler, yatay iş yükünün en uç noktasını temsil etmektedir. Çalışanın mesleki statüsü aşınarak her türlü görevi yerine getirmesi beklenen "çok işlevli" bir emek gücüne indirgenmektedir.

Angaryanın kapsamı, mağazaların fiziksel sınırlarını da aşmaktadır. K12'nin anlatısı, işin mekânsal sınırlarının bulanıklaştığını çarpıcı biçimde göstermektedir:

> "Bir tane şefimiz var, sağ olsun… 'arabaları topla' olayı var… Alışveriş arabaları… Karşı site var bizde sekiz bloklu… Geliyorlar bizden alışveriş yapıyorlar çok nezih site güya. Alışveriş yaptıkları

arabaları götürüyorlar. On üçüncü kata kadar çıkarıyorlar aldıklarını. Bununla çok karşılaşıyoruz, biz gidiyoruz. Bir de siteden araba topluyoruz. İşi gücü bırakıyoruz araba toplamaya gidiyoruz" (K12, E, 29).

K12'nin deneyimi, angaryanın mekânla sınırlı kalmadığını göstermesi bakımından kritiktir. Çalışanın, iş tanımıyla ilgisiz bir şekilde, "nezih bir site" şeklinde ironik biçimde betimlediği yaşam alanından alışveriş arabası toplaması, emek sömürüsünün bir örneğidir. Bu durum, çalışanın zaman ve enerjisinin, operasyonel açığı kapatmak adına nasıl keyfi bir şekilde kullanıldığını ortaya koymaktadır. "İşi gücü bırakıp" bu göreve yöneltilmek ("arabaları topla"), çalışan sorumluluklarının bizzat süpervizörleri tarafından ("bir tane şefimiz var, sağ olsun…") anlamsızlaştırmaktadır. Sennett'in (2008) esnek rejimde vurguladığı 'karakter aşınması' ve işin anlamlı bir mesleki anlatı sunmaktan uzaklaşması tezi, burada emeğin "mekânsal sınırlarının kaybolmasıyla" ("işi gücü bırakıyoruz araba toplamaya gidiyoruz") birlikte bir adım ileriye taşınmıştır. Çalışanın reyon görevlisi pozisyonunun, mağaza dışındaki hizmet pratikleriyle ikame edilmesi, Standing'in (2015) prekarya için belirttiği "yaşam ve emek süreci üzerindeki kontrol yoksunluğu"nu, iş yeri sınırlarının çöküşü üzerinden yeniden okumayı gerektirmektedir. Dolayısıyla bulgu, angaryayı -statü kaybının ötesinde- "emeğin mekândaki özerkliğinin yitimi" olarak kavramsallaştırmaktadır.

K15'in anlatısı ise angaryanın fiziksel yükünü ve anlamsızlığını öne çıkarmaktadır:

"İşin en saçma ve angarya kısmı, karton ve naylon toplama işi. Depo üst katta olduğu için bu malzemeleri oraya taşımak da ayrı bir iş tabii. Orada düzensiz bir şekilde duran dört tane kafes var, kartonları oralara atıyoruz. Naylonları da çuvallara dolduruyoruz" (K15, E, 23).

K15'in deneyimi, angaryanın aynı zamanda mesleki kimliği anlamsızlaştıran bir nitelik taşıdığını göstermektedir. "Karton ve naylon toplama" işi, reyon görevlisinin uzmanlığından kopuk, Ritzer'in (2011) "verimlilik" baskısı altında "rasyonelleştirilmiş" ancak çalışan nezdinde "saçma" olarak algılanan bir yüktür. Bu durum, Sennett'in (2008) esnek rejimde işin anlamlı bir mesleki anlatı sunmaktan uzaklaşarak karakteri aşındırması teziyle örtüşmektedir. Fiziksel yük ("üst kata taşımak"), emeğin görünmez kılınan bir sömürü biçimine dönüştüğünü de pekiştirmektedir.

"Çoklu Görev Yükü" kategorisindeki bulgularda görüldüğü üzere, uzmanlık gerektiren pozisyonlar (K7, K20: Kasap, K13: Manav) angaryadan muaf kalmaktadır. Bu çalışanların net görev tanımları ve mekâna bağlı çalışma zorunlulukları (örneğin et kesimi, hijyen standartları), mağaza içi temizlik veya mağaza dışından araba toplama gibi ilgisiz işlere engel teşkil etmektedir. Bu durum, angaryanın esasen kolay ikame edilebilir, vasıfsız veya genel reyon işgücü üzerinde yoğunlaştığını ve bu çalışanları yüksek düzeyde esnekliğe zorlayan bir kurumsal pratik olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bulgularımız, teknik beceri ve zanaat niteliği taşıyan uzmanlıkların, esnekliğin "eşitleyici" gücüne karşı bir "teknik uzmanlık tamponu" işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır. Söz konusu katılımcıların görev tanımlarındaki netlik vurgusu ("...görev tanımım nettir. Yarın yapacağım işler, gelen siparişler bellidir", K7), uzmanlığın güvencesizlik rejimi içinde bir "mikro-güvence alanı"na imkân tanıdığına işaret etmektedir.

5.2. Duygusal Çelişki

Duygusal çelişki, çalışanların işyerinde deneyimledikleri olumsuz (öfke, stres, yorgunluk) veya kişisel (mutluluk, hüzün) duygular ile kurumsal "gösterim kuralları" gereği sergilemek zorunda oldukları (nezaket, gülümseme, sakinlik) duygusal performans arasındaki uyumsuzluğa ve bu uyumsuzluğun neden olduğu gerilime atıfta bulunmaktadır.

5.2.1. Duygusal Maskeleme

Duygusal maskeleme, çalışanın içtenlikle hissetmediği fakat kurumsal pozisyonun gerektirdiği pozitif duygusal performansı (gülümseme, sakinlik, nezaket) yüzeysel olarak yansıtma çabasıdır. Hochschild'ın (2003) "yüzeysel davranış" gözlemi ile örtüşen bu pratik, araştırma bağlamında, duygusal çelişkinin günlük performanstaki en görünür formunu oluşturmaktadır.

K5'in anlatısı, çalışanın içsel duygu durumu ile dışsal performansı arasındaki kopukluğu çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır:

> "…reyon düzenlerken içimden sevgilimle konuştuğum zamanlar aklıma geliyor ve yüzüme yansıyor. Yüzüm güleç ama ben o esnada makarna düzeltiyorum mesela. Müşteri 'hayırdır makarnayla aşk mı yaşıyorsun?' der gibi bakıyor geçerken" (K5, E, 22).

Bu ifade, müşterinin, çalışandan duygusal stabiliteyle görevine odaklanmaya uygun bir yüz ifadesi beklediğini göstermektedir. Çalışanın otantik bir duygusu (mutluluk), "piyasa kültürü" (Hochschild, 2005) içinde işlevsel olmadığı için (makarnaya değil müşteriye yönelmesi gerektiği için) yadırganmaktadır. Bu durum, çalışanın duygularının dahi standartlaştırılarak yalnızca işe yönelik bir "gösterim" olarak metalaştırılması beklentisini göstermektedir.

Öte yandan, duygusal maskeleme iş akışını kolaylaştıran bir strateji olarak da içselleştirilebilmektedir. K13'ün şu sözleri bu durumu açıklamaktadır:

> "Müşteriler bize gülümseyerek yaklaştığı için, biz de aynı şekilde karşılık vermek zorundayız. İşler çok daha rahat ilerliyor. Bu yüzden gün içinde ne yaşarsak yaşayalım, o maskeyi takıp gülümsemek ve sakin kalmak zorundayız. Üstlerimizden gelen bir beklenti olmasının yanı sıra, aslında bunu içtenlikle yapıyoruz" (K13, E, 37).

K13'ün (Manav) bu anlatısı, duygusal emeğin nasıl içselleştirildiğini göstermesi bakımından ayırt edicidir. Katılımcı, gülümsemeyi kurumsal bir zorunluluğun ("üstlerimizden gelen beklenti") ötesinde iş sürecini kolaylaştıran bir tercih ("işler çok daha rahat ilerliyor") olarak da görmektedir. Bu durum, Hochschild'ın (2003) "derin davranış" kavramına yaklaşmaktadır; çalışan, rolünü o kadar benimsemiştir ki "içtenlikle yapıyoruz" diyerek sergilenen duygu ile hissedilen duygu arasındaki çelişkiyi azalttığını ifade etmektedir. Uzmanlık pozisyonunda (manav) olması, rol genişlemesine maruz kalmamasını ve işi üzerinde kontrol sahibi olmasını sağlayarak, söz konusu duygusal performansı kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte, duygusal emeğin kaçınılmaz olarak yabancılaşmaya neden olduğu yönündeki temel argümanıyla (Hochschild, 2003) farklılaşmaktadır. Dolayısıyla, uzmanlaşmış pozisyonlardaki çalışanların, duygusal emeği kurumsal bir dayatmadan ziyade Türkiye'deki esnaflık kültürüyle bütünleşik bir profesyonellik olarak kodladıklarını göstermektedir. Sahadaki bu durum, "derin davranış"ın rol yapma stratejisinin ötesinde, çalışanın iş üzerindeki kontrolünü pekiştiren bir "duygusal özerklik alanı" oluşturabileceğine işaret etmektedir.

> "Şimdi gün içerisinde sinirli olabiliyoruz ama bunun tabii müşteriye yansıtamayabiliriz. Yalandan da olsa gülüyoruz... Bir şey sorduğu zaman... kurumsal konuşmak yerine daha hani başımdan savayım hesabı yaparak da cevap vermiş oluyoruz" (K 18, E, 32).

Bu anlatı, Hochschild'ın ayrımı (1975, s. 563) üzerinden değerlendirildiğinde, zorunlu bir "toplumsal katılım" ile "normatif katılım" eksikliği arasındaki gerilimi örneklemektedir. "Yalandan da olsa gülme", zorunlu bir toplumsal katılımı gösterirken; "başımdan savayım" stratejisi, çalışanın normatif katılımı reddettiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, hissedilen (sinir) ile sergilenen

(gülümseme) duygu arasındaki duygusal çelişkiye işaret etmektedir. "Başımdan savma", duygusal emeğin metalaşması sürecinde çalışanın kurumla kurduğu bağı sembolik düzeyde kopardığını ve Standing'in (2012) belirttiği temsil gücünden yoksun "kısmi yurttaş" (*denizen*) statüsünün duygusal bir yansıması olduğunu göstermektedir.

Bu kategorideki bulgular, duygusal maskelemenin (yüzeysel davranış) Cash & Carry çalışanları için temel bir başa çıkma stratejisi olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, kurumsal beklentileri (Rafaeli ve Sutton, 1987) karşılamak ile kendi duygularını yansıtmak arasında gerilim yaşamaktadır. Bu durum, Hochschild'ın (2003) vurguladığı duyguların metalaşması sürecini ve bunun uzun vadede yabancılaşmayı besleme potansiyelini ortaya koymaktadır.

5.2.2. İçselleştirilmiş Stres

İçselleştirilmiş stres, çalışma ortamındaki belirsizliklerin, yoğun görev yükünün, duygusal performans baskısının ve güvencesizlik hissinin, iş saatleri dışında da devam eden, kronik bir zihinsel ve duygusal yorgunluk hali yaratmasıdır. Bu durum, çalışanın sosyal yaşamından çekilmesine, motivasyon kaybına ve psikolojik yıpranmaya neden olan kalıcı bir "kafa yorgunluğu" olarak tezahür etmektedir.

K9'un ifadesi, bu tükenmişliğin görünmezliğini ve kalıcılığını ortaya koymaktadır:

"Fiziksel yorgunluk geçer ama kafa yorgunluğu geçmez biliyorsun yani" (K9, E, 31).

K9'un "kafa yorgunluğu geçmez" ifadesi, duygusal emeğin psikolojik etkisine ve Green'in (2007) iş stresinin özel alana doğru genişleyerek zamanın bütünlüğünü parçalamasına yaptığı vurguyla örtüşmektedir. Stres, geçici bir işyeri sorunu olmanın ötesinde, yaşamın tümüne sirayet eden kalıcı bir durumdur. Bu durum, çalışanın "yeniden üretimi" için gerekli olan dinlenme zamanının da işin zihinsel yükü tarafından işgal edilerek tükenmişliğin (Maslach ve Jackson, 1981) kaçınılmaz hale geldiğini göstermektedir.

> "İş çıkışında kendimi çok yorgun hissediyorum, çoğu zaman dışarı çıkmak ya da sosyal bir aktivite yapmak için enerji bulamıyorum. Sosyal hayatım büyük ölçüde kısıtlandı; bu durum zamanla motivasyonumu da etkiledi" (K23, E, 28).

K23'ün deneyimi, içselleştirilmiş stresin sosyal boyuttaki etkisini ortaya koymaktadır. "Sosyal hayatım büyük ölçüde kısıtlandı" ifadesi, Bourdieu'nün (2006) prekaritenin bireyin zaman algısını parçalaması ve gündelik yaşamın sürekliliğini bozması analizini desteklemektedir. İş, çalışanın mesai saatleri ile birlikte toplumsal kimliğini ve ilişkilerini de tüketmektedir. Enerji bulamama hali, tükenmişliğin (Jeung vd., 2018) bireyi toplumsal bağlardan kopardığının ve yabancılaşmayı derinleştirdiğinin göstergesidir.

K3'ün ifadesi, içselleştirilmiş stresin birden çok boyutunu barındırmaktadır:

> "Sürekli taleplere yetişmeye çalışmak için efor sarf ediyorum resmen. Bir de yöneticilerin kaprisleri olunca duygusal anlamda da yıpratıyor ister istemez. Yani fiziksel olarak da zihinsel olarak da tükeniyorsun. Önceden halı sahanın olduğu gün mutlu olurdum, şimdi o bile fayda etmiyor" (K3, E, 23).

K3'ün ifadesi, stres nedenlerini (iş yükü, yönetici kaprisleri) ve sonuçlarını (fiziksel ve zihinsel tükenme) bir arada sunmaktadır. "Halı sahanın bile fayda etmemesi", çalışanın stresten arınma ve yenilenme kapasitesinin de yitirildiğini göstermesi açısından çarpıcıdır. Bu durum, tükenmişliğin

"duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı hissinde azalma" (Maslach ve Jackson, 1981) ile paralellik taşımaktadır. Çalışan, hayatın genelinde bir anlam ve motivasyon kaybı yaşamaktadır.

K7'nin deneyimi, kronik stresin görev tanımının netliğiyle ilişkili olduğunu göstermektedir:

> "Kendi işim konusunda kaygı yaşamıyorum çünkü kasap reyonundan sorumluyum ve görev tanımım nettir. Yarın yapacağım işler, gelen siparişler bellidir. Hatta ertesi gün için gereken hazırlıkları bugünden yaparım" (K7, E, 42).

Olumsuz vaka olarak K7'nin (Kasap) deneyimi, stresin kaynağının doğrudan doğruya "belirsizlik" olduğunu teyit etmektedir. "Görev tanımım nettir" ve "yarın yapacağım işler bellidir" ifadeleri, Sennett'in (2008) "kısa vade" ilkesine ve sürekli değişime bir antitez sunmaktadır. Uzmanlık ve öngörülebilirlik, çalışanın işi üzerinde kontrol sahibi olmasını sağlamakta ve bu da içselleştirilmiş stresi engelleyen bir tampon görevi görmektedir. Bu durum, rol genişlemesine maruz kalan diğer çalışanların yaşadığı kronik stresin, işin kendisinden ziyade esnekliğin dayattığı belirsizlikten kaynaklandığını göstermektedir.

5.3. Kronik İş Güvencesizliği

Kronik iş güvencesizliği, çalışmada, işi kaybetme ihtimalinin çalışma yaşamının her anında hissedilen kalıcı bir tehdit unsuruna dönüşmesidir. Bu durum, keyfi işten çıkarma olasılığı, borçluluk nedeniyle işe mecburiyet hissi ve alternatif istihdam olanaklarının kısıtlılığı gibi faktörlerle beslenmektedir. Dolayısıyla, çalışanın ekonomik ve psikolojik olarak sürekli bir belirsizlik içinde kalmasına yol açmaktadır.

5.3.1. İşten Çıkarılma Korkusu

İşten çıkarılma korkusu, çalışanların borçluluk, piyasadaki alternatif işlerin azlığı veya sosyo-ekonomik statülerini koruma güdüsü gibi nedenlerle mevcut işlerine "mecbur" hissetmeleri durumudur. Bu mecburiyet, işyerindeki olumsuz koşullara (angarya, duygusal sömürü) katlanmayı zorunlu kılmakta ve işini kaybetme düşüncesinin aktif kalmasına neden olmaktadır.

K6'nın ifadesi, borcun işten ayrılma kararını engellediğini göstermektedir:

> "Şimdi borçlar olduğu için işten çıkma olasılığım yok. Yani mesela örnek veriyorum kıyafet alacaksam alamıyorum. Harcamalarımı ona göre düzenliyorum" (K6, E, 23).

K6'nın "borçlar olduğu için işten çıkma olasılığım yok" ifadesi, güvencesizliğin ekonomik bir şiddet biçimine nasıl dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bourdieu'nün (2000) prekariteyi yapısal bir şiddet olarak kavramsallaştırması, burada borçluluk üzerinden somutlaşmaktadır. Çalışan, "çıkış" (Hirschman, 2004) seçeneğini yitirerek işyerindeki koşulları (angarya, rol genişlemesi) normalleştirmiştir. Harcamalarını kısması ise güvencesizliğin gündelik yaşamın tamamını yeniden yapılandırdığına işaret etmektedir.

K11'in ifadesi, borcun psikolojik boyutunu daha derinlemesine açmaktadır:

> "Borç bağlıyor işe mecbur. Dışarıda iş zaten yok, bekleyemiyorsun. Yani borçlarımı ödeyeyim de çıkayım hesabı yapıyorum ama... O yüzden kendimi o şekilde motive ediyorum. Ama 'bugün değil' diyorum kendime. 'Şu borcun kaldı', 'bu kadar kaldı' diye diye kendimi itekliyorum" (K11, E, 29).

Bu ifade, iş güvencesizliğinin bireyin içsel diyaloğuna değin işleyen bir bilişsel sürece dönüştüğünü göstermektedir. Borcun yarattığı mecburiyet ve "dışarıdaki" sınırlı istihdam olanakları, çalışanın zihninde işini kaybetme olasılığını sürekli canlı tutarak (Derin ve Şimşek Ilkım, 2017), "kendini itekleme" motivasyonu geliştirmeye zorlamaktadır. Bu zihinsel yük, güvencesizlik deneyiminin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

K7'nin deneyimi, bu bağlamda istisna oluşturmaktadır:

> "Şimdi beş senedir biz buradayız. Şimdi beş senedir burada nasıl duruyoruz? İki taraf da birbirinden memnun olduğu için durabiliyorsun… Profesyonel çalıştığımız için… işten çıkmayı düşünmedim" (K7, E, 42).

K7'nin (Kasap) deneyimi, iş güvencesizliğinin "uzmanlık" ve "karşılıklı memnuniyet" gibi faktörlerle nasıl aşılabileceğine dair olumsuz vaka sunmaktadır. "Profesyonel çalışma" vurgusu, esnek çalışmanın (Sennett, 2008) aksine, uzun vadeli, istikrarlı ve mesleki kimliğe dayalı bir ilişkiyi temsil etmektedir. Bu durum, çalışanın işi üzerindeki kontrolünü ve kurumsal pazarlık gücünü artırarak, işten çıkarılma korkusunu ortadan kaldırmaktadır. Güvence, burada, mesleki yetkinlikten kaynaklanmaktadır.

> "İşten çıkarılmak çok da önemli değil aslında, günlük hayatıma yansıyacak kadar önem vermiyorum çünkü ailemin durumu kötü değil. Kendim için çalışıyorum, bekar olduğum için de çok da önemsemiyorum açıkçası" (K20, E, 29).

K20'nin (Kasap) bu ifadesi, K7 (Kasap) ve K13 (Manav) gibi diğer olumsuz vakalarla birlikte, güvencesizlik deneyiminin homojen olmadığını göstermektedir. K7 uzmanlığa atıf yaparken, K20 ekonomik sermaye (aile desteği) gönderme yapmaktadır. Bu durum, Polat Dede ve Türkmen'in (2019) bulgularıyla paralellik taşımaktadır. Buna göre, esnek çalışmaya yönelik olumsuz algılar, düşük sosyo-ekonomik statüdeki çalışanlarda yoğunlaşırken, ekonomik güvenceye sahip olanlar bu kaygıyı daha az yaşamaktadır.

5.3.2. Aidiyet Eksikliği

Aidiyet eksikliği, çalışanların kendilerini kurumun değerli bir parçası olarak görmemesi, işyerindeki ilişkilere (yöneticilerle veya diğer çalışanlarla) yabancılaşması ve mesleki kimliklerini "hamallık" gibi statüsü düşük tanımlarla özdeşleştirmesidir. Bu durum, kurumsal ritüellere (ortak kahvaltı gibi) katılmayı reddetme veya rekabet ve güvensizlik ortamı nedeniyle sosyal bağların zayıflaması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

> "Kısaca hamalım burada diyebilirim. Yani en alt mertebe. Tek güvencem sadece sigorta ve maaşın yatması" (K6, E, 23)

Katılımcının kendisini "Kısaca hamalım burada" ve "en alt mertebe" olarak tanımlaması, Standing'in (2017, 2018) vurguladığı mesleki kimlikten yoksunluğu göstermektedir. Çalışan, kendini kurumsal yapının parçası veya mesleki kariyer sahibi (örneğin "reyon görevlisi" veya "depo çalışanı") olarak değil vasıfsız fiziksel emekle (hamallık) özdeşleştirmektedir. Aidiyet, yerini yalnızca en temel ekonomik güvencelere ("sigorta ve maaşın yatması") bırakmıştır. Bu durum, Sennett'in (2008) esnek kapitalizmde çalışanın anlamlı bir mesleki anlatı kuramadığı tezini doğrulamaktadır.

K14'ün yöneticilerle olan mesafesi:

"Yönetici grubu mesela her sabah kahvaltı yapıyor onlar da dahil olarak. Ben kendimi oraya ait hissetmediğim için kendi kahvaltımı başka yerde yapıyorum" (K14, E, 30).

Sennett'in "gizleyici amblem" (*cover emblem*) kavramı, yeni kapitalizmde tartışmalı gerçekleri estetize ederek meşrulaştıran söylem ve pratikleri ifade etmektedir (2009, s. 165). K14'ün ifadesi bağlamında söz konusu kahvaltı, kurumsal eşitlik retoriğinin dışlanmayı pekiştiren bir "gizleyici amblem" olarak görülmektedir. Katılımcının bu pratiğe dahil olmama gerekçesi ("kendimi oraya ait hissetmediğim için"), amblemin arkasındaki yapay dayanışma pratiğini deşifre etmekte ve kurumsal aidiyetin enformel ritüellerle inşa edilmeye çalışıldığında anlamlı sosyal bağların çözüldüğünü göstermektedir.

"Hiçbir zaman ait hissetmedim. Sadece arkadaş ortamları bazen çok iyi oluyor... Ama tamamen herkes herkesin kuyusunu kazmaya çalışıyor... Bir bakmışsın arkandan bir şey söylenmiş... İftiraya dönerek de sana geri geliyor. Bu da aslında beni soğutuyor" (K18, E, 32).

K18'in ifadesi, esnek kapitalizmin sosyal bağları nasıl aşındırdığını göstermektedir. "Takım olma" retoriği (Sennett, 2009), pratikte "herkesin, herkesin kuyusunu kazması" şeklinde tezahür eden bir rekabete dönüşmektedir. Güvencesizlik (Bourdieu, 2000), çalışanlar arası dayanışmayı engelleyerek bireyleri atomize etmektedir. Bu güvensizlik ortamı, çalışanın kuruma yönelik aidiyet geliştirmesini imkânsız hale getirerek ("beni soğutuyor") izole etmektedir.

K7'nin deneyimi, aidiyet eksikliğine karşı bir direnç noktası sunmaktadır:

"Biz eski personel olduğumuz için 'ben' diye bir kelime bizde yoktur zaten. Hepimiz eşitiz sonuçta. Buradaki arkadaşlarla da bir aile oluyoruz. Buraya ait olmazsan zaten o kadar uzun süre çalışamazsın… Aile gibi hissetmezsin zaten, bu iş olmaz" (K7, E, 42).

K7'nin (Kasap) "bizde 'ben' diye bir kelime yoktur" ve "aile gibi hissetmezsen bu iş olmaz" ifadeleri, aidiyet eksikliğinin yaşandığı genel durumun tam tersini yansıtan olumsuz vaka örneğidir. Burada aidiyet, "gizleyici amblemler" (Sennett, 2009) aracılığıyla değil, "eski personel" olmanın getirdiği istikrar, kolektif çalışma pratiği ("hepimiz eşitiz") ve güçlü sosyal bağlar üzerinden inşa edilmektedir.

5.3.3. Sesini Duyuramama

Sesini duyuramama, aidiyet eksikliği ve işten çıkarılma korkusunun doğrudan bir sonucu olarak ortaya çıkan, prekaritenin politik boyutunu temsil eden bir temadır. Bu durum, çalışanın işyerindeki olumsuzluklara karşı "ses" (Hirschman, 2004) çıkarma iradesini, işini kaybetme riski veya duyulmayacağını düşünmesi nedeniyle, kaybetmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla, Standing'in prekaryaya atfettiği politik haklardan ve temsil gücünden yoksunluk özelliğiyle örtüşmektedir.

K8'in deneyimi, bireysel tepkilerin sonuçsuz kaldığını göstermektedir:

"Haksızlık karşısında sessiz kalabilen biri değilim… Bu nedenle üstlerimle defalarca tartışmalara girdim. Ama tepkilerim bir sonuç vermedi" (K8, E, 25).

Bu katılımcı ifadesi, Hirschman'ın (2004) teorisindeki "ses" mekanizmasının engellenmesini değil ancak etkisizleştirilmesi sürecini somutlaştırmaktadır. Çalışan, "Haksızlık karşısında sessiz kalabilen biri değilim" diyerek *ses*'ini kullanmaktan çekinmediğini ifade etmektedir. Bu, katılımcının olumsuzluğu aktif olarak değiştirmeye çalışma çabasıdır. "Ama tepkilerim bir sonuç vermedi" ifadesi ise "sesin" Cash & Carry koşullarında fonksiyonel bir iyileştirme aracı olarak işlemediğinin işaretidir. Bu başarısızlık, çalışanı kaçınılmaz olarak sadakat döngüsüne (işten çıkarılma korkusu veya borçlar nedeniyle ayrılamama) ya da sessizliğe itmektedir. Bu durum, Standing'in (2012) prekaryayı tam sınırlı haklara sahip "kısmi yurttaşlar" (*denizen*) olarak tanımlamasıyla da örtüşmektedir. Çalışanın sesinin duyulmaması, politik haklardan yoksunluğu pekiştirmektedir.

> "Eşitsizlik konusunda eşitiz burada. Yani reyoncular arasında değil de mesela hani şeflerle bir eşitsizlik var… O görevi bize paslıyor, biz yapıyoruz kaymağını o yiyor" (K1, E, 28).

Katılımcının "şeflerle bir eşitsizlik var" ve "kaymağını o yiyor" şeklinde özetlediği deneyim, Standing'in (2012, s. 590) "kısmi yurttaş" olarak kavramsallaştırdığı statü kaybının tipik bir tezahürüdür. Burada sözü edilen eşitsizlik karar verme süreçlerine dahil olamama, emeğin meyvelerinden hakkaniyetli bir pay alamama ve nihayetinde işyeri topluluğu içinde -Standing'in kavramsallaştırmasıyla- "yurttaş" olamama halidir. "Şefler", kuralları belirleme ve görev devretme gibi haklara sahip "yurttaş" konumundayken; katılımcının temsil ettiği görevli, sorumlulukları üstlenen ancak söz hakkı ve prestijden dışlanan "kısmi yurttaşlara" dönüşmektedir. Dışlanan bu çalışanlar, mevcut durumu kabullenmektedir:

> "Yapabildiğimiz bir şey yok ki. Şimdi şikâyet etsek ne olacak? Bu sefer diyecekler ki 'Sen bizi mi şikâyet ediyorsun?' deyip onlarla kötü olacağız. Bu sefer işten çıkarılmaya kadar gidecek" (K14, E, 30).

Bu bulgu, sessiz kalmanın rasyonelleştirilmesine örnektir. Çalışan, "ses" (şikâyet) ile "çıkış" (işten çıkarılma) arasında kalmış ve ses çıkarmanın götürüsünün yüksek olduğuna karar vermiştir. Bu durum, Sennett'in (2006, 2011) vurguladığı gibi güvencesizliğin sorunları dile getirme korkusunu derinleştirdiğini ve boyun eğme mekanizmalarına dönüştüğünü kanıtlamaktadır.

> "Yakın arkadaşımın düğünü vardı. Onun için izin günümü değiştirecektim. Kabul etmediler… Gidemedim… Yöneticilerden de olumlu bir cevap alamayınca öyle kaldı" (K12, E, 29).

K12'nin deneyimi, "sesini duyuramama" temasının, çalışanın yaşamı üzerindeki kontrol kaybı boyutunu göstermektedir. Hirschman'ın (2004) "ses" mekanizması, çalışanın en temel sosyal talepleri (arkadaşının düğünü) için dahi işlememektedir. Yönetimin bu talebi karşılamaması ("kabul etmediler"), çalışanın kendi zamanı üzerindeki özerkliğini yitirdiğini göstermektedir. Bu durum, Standing'in (2015, ss. 24-26) prekaryayı yaşamı üzerinde kontrolü olmayan bir sınıf olarak tanımlamasıyla örtüşmektedir. Güvencesizlik, çalışanı iş-dışı yaşam alanlarında dahi (Sennett, 2006) güçsüz bırakmakta ve sosyal bağlarını (Green, 2007) sürdürmesini engellemektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, Samsun'daki Cash & Carry çalışanlarının deneyimlerinden hareketle, esnek kapitalizmin işgücü üzerindeki tahakküm mekanizmalarını çözümlemeyi amaçlamış ve güvencesizliğin öznel deneyimlerle nasıl bütünleştiğini analiz etmiştir. Araştırmanın özgünlüğü; Richard Sennett'in (2008) yapısal erozyon ve karakter aşınması, Arlie Russell Hochschild'ın (2003) duygusal emeğin metalaşması ve Guy Standing'in (2015) prekarya kavramsallaştırmalarının sınırlarını esnetmesidir. Bulgular, Sennett'in (2008, 2011) iş tanımlarının parçalanması ve uzmanlık alanlarının silikleşmesi tezinin, Hochschild'ın (2003, 2008) vurguladığı duygusal maliyetlerle doğrudan simbiyotik ilişki kurduğunu ortaya koymaktadır. Görevlerin belirsizleşerek mekânsal sınırları aşması (angarya), işin yapısal niteliğini dönüştürürken aynı zamanda çalışanın kendi duygusal benliğini terk etmesini de zorunlu kılmaktadır. Bu dönüşüm, Standing'in (2012, 2015) prekaryaya atfettiği politik temsil yoksunluğu ve "kısmi yurttaşlık" statüsüyle birleşerek, bireyi hem iş yerinde hem de sosyal yaşamda etkisiz kılan çok katmanlı bir güvencesizlik rejimi üretmektedir. Çalışma, söz konusu sentez aracılığıyla güvencesizliğin ekonomik kırılganlığın ötesine geçtiğini; karakter aşınması (Sennett, 2008) ve duygusal tükenmişlik (Maslach ve Jackson, 1981) süreçlerini aynı anda harekete geçiren bütüncül bir yapısal şiddet biçimi (Bourdieu, 2000) olduğunu göstererek literatüre katkı sunmaktadır.

Bulgular, prekaritenin alanda yapısal parçalanma, duygusal metalaşma ve politik haklardan yoksunluk olmak üzere birbirine eklemlenen üç temel mekanizma üzerinden işlediğini ortaya koymaktadır. Bu mekanizmalar, çalışanın emek ve yaşamı üzerindeki özerkliğini daraltan "kapalı devre tahakküm" döngüsü oluşturmaktadır. Yapısal parçalanma ve rol genişlemesiyle tetiklenen mekânsal (nerede çalıştığı) ve işlevsel (ne iş yaptığı) belirsizlik, çalışanı kurumsal "gösterim kurallarına" (Hochschild, 2003, s. 60) uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bununla birlikte, artan duygusal maliyetler, borçluluğun neden olduğu "ekonomik kilitlenme" ve işten çıkarılma korkusuyla birleşerek, bireyin politik itiraz iradesini ortadan kaldırmaktadır. Söz konusu döngüsel işleyiş, güvencesizliğin kendini yeniden üreten ve çalışanı "sessizliğe" mahkûm eden yerleşik bir emek rejimi olduğunu imlemektedir. Bu yönüyle çalışma, prekariteyi, duygusal yükün politik açıdan pasifize edildiği, ekonomik mecburiyetin ise mevcut koşullara rızaya neden olduğu bir tahakküm alanı olarak analiz etmektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu en kritik bulgu, yapısal güvencesizlik ile duygusal sömürünün karşılıklı olarak birbirini yeniden üretmesi ve bu süreçte "rafine duygusal prekarite" kavramının ampirik bir zeminde kuramsal bir derinliğe kavuşmasıdır. Wu (2023) tarafından tanımlanan duygusal prekarite, iş yerindeki kırılganlık, güçsüzlük ve kronik yabancılaşma gibi öznel ve psikolojik deneyimlere odaklanmaktadır. Araştırma, söz konusu kavramı salt istikrarsızlık hissinin ötesine taşıyarak; rol genişlemesi ve angarya biçiminde somutlaşan yapısal baskıların, çalışanların duygusal maskeleme pratiklerini yoğunlaştıran temel bir dinamik olduğunu göstermektedir. Bulgular, iş tanımlarının bulanıklaşması ve görevlerin mağaza sınırlarını aşarak toplumsal yaşam alanlarına taşmasıyla karakterize edilen "mekânsal sınırların çöküşü" olgusunun, duygusal prekaritenin en keskin tezahürü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu süreçte çalışan, angaryanın neden olduğu öfke ve tükenmişlik hissini gizlemeye zorlanmaktadır. Dolayısıyla söz konusu zorunluluk, benlik üzerindeki denetimi karakter aşınması (Sennett, 2008) bağlamında derinleştirmektedir. Wu'nun (2023) yaklaşımından farklı olarak bu çalışma, kasap ve manav pozisyonları özelinde güvencesizliğe karşı bir "teknik uzmanlık tamponu" ve "mikro-güvence alanı" oluşturabildiğini göstererek, prekariteyi çalışanların teknik sermayesiyle ters orantılı ve hiyerarşik bir tahakküm biçimi olarak "rafine duygusal prekarite" kavramı çerçevesinde yeniden tanımlamaktadır. Bu hiyerarşik yapı, esnekliğin bağlamsal ve çok boyutlu doğasını vurgulayan Polat Dede ve Türkmen (2019) ile uyumlu olarak, güvencesizliğin farklı işgücü segmentlerinde farklı yoğunluklarda deneyimlendiğini teyit etmektedir. Söz konusu çerçevede çalışmamız bağlamında kavramsallaştırılmış olan "rafine duygusal prekarite", hizmet sektöründe emeğin sömürülme biçiminin mesai ve beden gücüyle sınırlı kalmadığını; çalışanın karakterini, duygu dünyasını ve gündelik yaşamını

da kurumsal mülkiyetin parçası haline getiren bütüncül bir tahakküm rejimine karşılık gelmektedir. Bu durum, yapısal güvencesizliğin bireyin mahrem alanlarına sızarak mekânsal ve duygusal düzeyde "hareket kabiliyeti yitimine" uğrattığını, ekonomik korkunun ise mevcut koşullara boyun eğmenin en güçlü motivasyonu haline geldiğini göstermektedir.

Öte yandan, katılımcıların erkeklerden oluşması metodolojik bir sınırlılık teşkil etmekle birlikte, Hochschild'in duygusal emeğe yönelik cinsiyetlendirilmiş iş bölümü analizlerinin Türkiye bağlamındaki özgün yansımalarını tartışmaya açması bakımından kritiktir. Araştırma, duygusal yönetim pratiklerinin, Cash & Carry gibi eril normların baskın olduğu bir sektörde dahi erkek çalışanlar için kaçınılmaz bir mesleki zorunluluk haline geldiğini göstermektedir. Araştırma bulguları, erkek çalışanların maruz kaldığı duygusal performansın örgütsel konum, borçluluk durumu ve uzmanlık düzeyi gibi etmenler tarafından biçimlendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, Türkiye'de iş güvencesizliği algısının ve bilişsel iş güvencesizliğinin erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak daha yüksek olduğunu vurgulayan bulgularla (Derin ve Şimşek Ilkım, 2017) paralellik göstererek, prekaritenin eril kimlik üzerindeki disipline edici gücünü desteklemektedir. Dolayısıyla çalışma, erkek çalışanlar özelinde duygusal emeğin, yapısal güvencesizliğin derinleştiği durumlarda yerini ekonomik mecburiyetlere dayalı bir duygu düzenleme pratiğine bıraktığına işaret etmektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu tablo, sektör bazında emek güvencesini tesis edecek ve prekariteyi sönümleyecek kapsamlı kurumsal müdahaleleri zorunlu kılmaktadır. Bulgular ışığında; görev tanımlarının yasal statüyle uyumlu hale getirilmesi, angarya uygulamalarının denetlenmesi ve işten çıkarma süreçlerinin şeffaf prosedürlere bağlanması, çalışanların mesleki kimliklerini korumada kritik bir rol oynayacaktır. Benzer biçimde, "rafine duygusal prekarite"nin neden olduğu içselleştirilmiş stresle mücadele etmek amacıyla işyerlerinde psikolojik destek programlarının hayata geçirilmesi ve sendikal yapıların, duygusal emeğin görünmez maliyetini hak arama zeminine taşıması elzemdir. Nihayetinde araştırma, esnek kapitalizmin yapısal, duygusal ve politik katmanlarını Samsun özelinde tartışmaya açarak yerel dinamiklerin kuramsal inşadaki dönüştürücü gücüne ışık tutmaya çalışmıştır. Ulaşılan bu sonuçların farklı sektörlerle ve Türkiye'nin özgün emek rejimini dikkate alan karşılaştırmalı çalışmalarla derinleştirilmesi, güvencesizliği azaltmaya yönelik daha kapsayıcı öneriler geliştirilmesine olanak tanıyacaktır.

KAYNAKÇA

Bahçe, S., & Eres, B. (2017). İktisadi Yapılar, Türkiye ve Değişim. İçinde F. Alpkaya & B. Duru (Ed.), *1920'den Günümüze Türkiye'de Toplumsal Yapı ve Değişim* (4. Baskı, ss. 17-70). Phoenix Yayınevi.

Bakır, H., & Eroğlu, E. (2019). Esnek ve Güvencesiz Çalışma Bağlamında Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak. *Çalışma ve Toplum*, *1*(60), 155-178.

Bauman, Z. (2013). *Liquid Modernity* (9th Edition). Polity Press.

Bayrakcı, O., & Altun, F. (2023). Kayıt Dışı Çalışan Suriyeli Sığınmacılara Farklı Bakışlar: Ayakkabı Sektörü Analizi. *Turkish Journal of Social Work*, *7*(2), 59-80.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007). *The New Spirit of Capitalism*. Verso.

Bourdieu, P. (2000). *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time* (R. Nice, Çev.; 2nd Edition). Polity Press.

Bourdieu, P. (2006). *Karşı Ateşler* (H. Yücel, Çev.). Yapı Kredi Yayınları.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101.

Brenner, N. (1999). Globalisation as Reterritorialisation: The Re-scaling of Urban Governance in the European Union. *Urban Studies*, *36*(3), 431-451.

Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(3), 365-379. https://doi.org/10.1348/096317903769647229

Budd, J. W. (2016). The Eye Sees What the Mind Knows: The Conceptual Foundations of Invisible Work. İçinde M. G. Crain, W. R. Poster, & M. A. Cherry (Ed.), *Invisible Labor* (ss. 28-46). University of California Press.

Castel, R. (2003). *From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question*. Transaction Publishers.

Cho, Y.-N., Rutherford, B. N., & Park, J. (2013). Emotional labor's impact in a retail environment. *Journal of Business Research*, *66*(11), 2338-2345.

Çetİn Dağdelen, M. (2021). Prekarya'nın Pandemi Döneminde Yaşadıklarına Dair Bir Örnek Çalışma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, *7*, 1706-1739. https://doi.org/10.47994/usbad.995729

Çiğdem, S., & Erdoğan, E. (2019). Medya Endüstrisinde Yeni Bir Prekarizasyon Süreci Olarak Freelance Çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, *7*(2), 159-169.

Dawson, J. (2000). Retailing at century end: Some challenges for management and research. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, *10*(2), 119-148.

Demir, S., & Gül, O. (2024). Gazeteci Ücretleri ve Mesleki Tatmin: Geçinme ve Toplumsal Sorumluluk Kıskacında Gazetecilik. *Emek Araştırma Dergisi*, *15*(26), 191-210.

Derin, N., & Şimşek Ilkım, N. (2017). Tekstil Sektöründe İş Güvencesizliği Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *19*(2), 39-51.

Dik, S., & Suğur, S. (2025). Esneklik ve Güvencesizlik Kıskacındaki Emek: Mersin'deki İndirim Marketlerinde Çalışan Genç Prekarya Mensupları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, *28*(2), 43-64.

Dinç, D. (2022). Neoliberalism and Dilemmas of Trade Unions in Turkey, 1980-2010. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, *21*(2), 868-880. https://doi.org/10.21547/jss.1025724

Gezer, G. (2021). İşgücünün Prekerleşmesi Sürecinde Beyaz Yakalılar: AVM'de Çalışanlar Üzerine Bir Alan Araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(40), 197-219.

Ghani, B., Memon, K. R., Han, H., Ariza-Montes, A., & Arjona-Fuentes, J. M. (2022). Work stress, technological changes, and job insecurity in the retail organization context. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1-14.

Giorgi, A. (2009). *The Descriptive Phenomenological Method in Psychology: A Modified Husserlian Approach*. Duquesne University Press.

Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 95-110.

Green, F. (2007). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* (2nd Edition). Princeton University Press.

Harvey, D. (2008). *Yeni Emperyalizm* (H. Güldü, Çev.; 2. Baskı). Everest Yayınları.

Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi* (A. Onacak, Çev.; 2. Baskı). Sel Yayıncılık.

Heinämaa, S., Carr, D., & Aldea, S. A. (2022). Introduction: Critique – Matter of Methods. Içinde A. S. Aldea, D. Carr, & S. Heinämaa, *Phenomenology as Critique* (ss. 1-8). Routledge.

Henderson, J., Dicken, P., Hess, M., Coe, N., & Yeung, H. W.-C. (2002). Global production networks and the analysis of economic development. *Review of International Political Economy*, *9*(3), 436-464.

Hirschman, A. O. (2004). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.

Hochschild, A. R. (1975). Disengagement Theory: A Critique and Proposal. *American Sociological Review*, *40*(5), 553-569.

Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *American Journal of Sociology*, *85*(3), 551-575.

Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (20th anniversary ed). University of California Press.

Hochschild, A. R. (2005). On the Edge of the Time Bind: Time and Market Culture. *Social Research*, *72*(2), 339-354.

Hochschild, A. R. (2008). Feeling in Sociology and the World. *Sociologisk Forskning*, *45*(2), 46-50.

Hochschild, A. R., & Machung, A. (2003). *The Second Shift* (New ed.). Penguin Books.

Jeung, D.-Y., Kim, C., & Chang, S.-J. (2018). Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature. *Yonsei Medical Journal*, *59*(2), 187-193. https://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, *74*(1), 1-22.

Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, *63*(1), 83-106.

Klikauer, T. (2013). Managerialism as Ideology. İçinde T. Klikauer, *Managerialism: Acritique of an Ideoloyg* (ss. 24-44). Palgrave Macmillan UK.

Kümbetoğlu, Belkıs. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma* (2. Baskı). Bağlam Yayıncılık.

Levy, M., & Grewal, D. (2023). *Retailing Management* (Eleventh Edition). McGraw Hill Education.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications, Inc.

Mai, Q. D., Song, L., & Donnelly, R. (2023). Precarious Employment and Well-Being: Insights from the COVID-19 Pandemic. *Work and Occupations*, *50*(1), 3-21.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, *2*(2), 99-113.

Metin Açer, T. (2022). Yeni Kapitalizm ve Erkeklik Krizi: Ankara'da Hizmet Sektöründe Çalışan Erkekler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *73*, 229-244.

Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review*, *21*(4), 986-1010.

Munck, R. (2013). The Precariat: A view from the South. *Third World Quarterly*, *34*(5), 747-762.

Peck, J., & Theodore, N. (2006). Flexible recession: The temporary staffing industry and mediated work in the United States. *Cambridge Journal of Economics*, *31*(2), 171-192.

Polat Dede, N., & Türkmen, F. (2019). Yaşam Doyumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *13*(19), 2015-2041.

Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1987). Expression of Emotion as Part of the Work Role. *The Academy of Management Review*, *12*(1), 23-37.

Ritzer, G. (2011). *Toplumun McDonaldlaştırılması: Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir İnceleme* (Ş. S. Kaya, Çev.; 2. Baskı 2011). Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2006). On Welfare & the Psychology of Dependence. *Daedalus*, *131*(3), 126-131.

Sennett, R. (2008). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (B. Yıldırım, Çev.; 3. Baskı). Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2009). The Moral Bankruptcy of New Capitalism. İçinde A. Hemerijck, B. Knapen, & E. van Doorne (Ed.), *Aftershocks: Economic Crisis and Institutional Choice* (ss. 163-168). Amsterdam University Press.

Sennett, R. (2010). *Kamusal İnsanın Çöküşü* (S. Durak & A. Yılmaz, Çev.; 3. Baskı). Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2011). *Yeni Kapitalizmin Kültürü* (A. Onacak, Çev.; 2. Baskı). Ayrıntı Yayınları.

Sparkes, A. C., & Smith, B. (Ed.). (2014). *Qualitative Research Methods in Sport, Exercise and Health: From Process to Product*. Routledge.

Standing, G. (1980). Basic Needs and the Division of Labour. *The Pakistan Development Review*, *19*(3), 211-235.

Standing, G. (2008). Economic Insecurity and Global Casualisation: Threat or Promise? *Social Indicators Researc*, *88*(1), 15-30.

Standing, G. (2012). The Precariat: From Denizens to Citizens? *Polity*, *44*(4), 588-608.

Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. İletişim Yayınları.

Standing, G. (2017). *Basic Income: A Guide for the Open-Minded*. Yale University Press.

Standing, G. (2018). Taskers in the Precariat: Confronting an Emerging Dystopia. İçinde E. Paus (Ed.), *Confronting Dystopia: The New Technological Revolution and the Future of Work* (ss. 115-133). Cornell University Press.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, *51*(1), 23-42.

Şen, R. (2024). Gaziantep Yerel Medyasında Çalışan Gazetecilerin Prekaryalaşma Deneyimleri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *23*(3), 841-864.

Temel, R., & Topateş, H. (2023). İnşaat Sektöründe Suriyeli ve Afgan Emeğinin Güvencesiz ve Kuralsız Hâli: Manisa İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, *30*(3), 575-596.

Wu, Q. (Miranda). (2023). Employment Precarity, COVID-19 Risk, and Workers' Well-Being During the Pandemic in Europe. *Work and Occupations*, *50*(2), 188-211.