PREKARYA OLMAK: ANONİM ŞİRKETLERDE ÇALIŞAN ORTA SINIF BEYAZ YAKALILARIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ-İSTANBUL, ANKARA, İZMİR ÖRNEKLERİ

Ece Akyel
181127103

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sosyoloji Anabilim Dalı
Sosyoloj Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Berfin Varışlı

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eylül, 2021

PREKARYA OLMAK: ANONİM ŞİRKETLERDE ÇALIŞAN ORTA SINIF BEYAZ YAKALILARIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ- İSTANBUL, ANKARA, İZMİR ÖRNEKLERİ

Ece Akyel
181127103
Orcid: 0000-0002-8578-2093

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sosyoloji Anabilim Dalı
Sosyoloji Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Berfin Varışlı

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eylül, 2021



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulutarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulutarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisans sürecim boyunca, gösterdiği yol ve sabrını hiç unutmayacağım Dr. Öğr. Üyesi Berfin Varışlı hocama samimiyeti, destekleyici tutumu için sonsuz teşekkür ederim.

Sosyoloji alanının içinde kaybolmadan kendi yolumu bulmamı sağlayan tüm değerli Maltepe Üniversitesi Sosyoloji Anabilim dalı hocalarıma teşekkür ederim.

Yüksek lisans dönemimde iş hayatıyla birlikte sürdürmemde en büyük katkıyı sağlayan hem iş arkadaşım hem dostum Elif Bekler'e teşekkür ederim. Tüm hayatım boyunca, attığım her adımda beni destekleyen, her kararımda yanımda olan sevgili aileme, her daim bakış açımı zenginleştiren ve her anlamda destek veren ablam Tuğçe Akyel'e çok teşekkür ederim.

Katılımcılara ulaşmamı sağlayan, canla başla araştırma sorularımı yaygınlaştırarak destek veren canım arkadaşlarım Gizem Ay, Gülen Çalışkan, Fezanur Başaran, Nihan Dönmez, Mürvet Kaya, Canan Eren, Nergis Kaya, Gülçin Yüce, Pelin Karaçayır, Yekta Altınsoy'a ve burada adı geçmeyen ama araştırma ve yazım sürecimde çokça destek olan tüm arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi iletiyorum.

Tez araştırma sorularımı hazırlarken ve öneri sürecinde detaylı görüş ve tavsiyeleriyle destek veren, her daim yanımda olan Ebru Sıcakyüz ve Fatih Sıcakyüz'e çok teşekkür ederim.

Son olarak tez araştırmam için detaylı sorularımı içtenlikle ve açıklıkla yanıtlayan ve değerli vakitlerini paylaşan katılımcılara ayrı ayrı çok teşekkür ederim.

Ece Akyel

Eylül 2021

ÖZ

PREKARYA OLMAK: ANONİM ŞİRKETLERDE ÇALIŞAN ORTA SINIF BEYAZ YAKALILARIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ-İSTANBUL, ANKARA, İZMİR ÖRNEKLERİ

Ece Akyel
Yüksek Lisans Tezi
Sosyoloji Anabilim Dalı
Sosyoloji Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Berfin Varışlı
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2021

Çalışmak ve geçim sağlamak yaşamın ana noktası olarak görülebilmektedir. Kişilerin sahip olduğu hobiler, hayaller, ilişkiler, yaptıkları evlilikleri, satın aldıkları, alışkanlıklar gibi tüm dünya geçim kaynağının etrafında şekillenmektedir. Toplumsal alışkanlıklar sahip olunan işler ve onun etrafında kurulan bir hayatla bireyler varlık göstermektedir. İş yaşamındaki bireyler gün içinde uyanık olduğu zaman diliminin en az 8 saatini işiyle ve işini kapsayan kişilerle birlikte geçirmektedir. Ortalama bir günün 16 saatini uyanık, iletişime ve yaşamaya açık bir zihinle geçiren bireyin, çalıştığı yere ulaşma ve geri dönme zamanı da ortalama 1 saat olarak düşünülürse birey günün 7 veya 8 saatini işi dışında yaşamaktadır. Bu açıdan bakıldığında iş dışındaki yaşayış da iş yaşamının izlerini taşımaktadır. Bu tez kapsamında orta sınıf beyaz yakalı olarak tabir edilen veya zihinsel performans ile işgücü piyasasında varlık gösteren toplumsal grup ile çalışılmıştır. Bu toplumsal grup içinde yer alan bireylerin yaşam tarzları ve gündelik alışkanlıklarının da benzer olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmanın iki ana amacı vardır. İlki; benzer çalışma koşullarına sahip beyaz yakalı bireylerin toplumun diğer kesimlerinden izole şekilde ortak sınıf oluşturma durumunu ortaya koymak, ikincisi ise ortak sınıf davranışlarının toplumsal yaşantıya etkisini araştırmaktır. Araştırmanın bu iki amacına ulaşmak için niceliksel ve niteliksel yöntem birarada yürütülerek bir saha çalışması yapılmıştır. Saha çalışması kapsamında yer alan niceliksel araştırmada 119 kadın, 87 erkek olmak üzere 206 kişiye ulaşılmıştır. Niteliksel araştırmada anket çalışmasında gönüllü olan 9 kadın, 11 erkek olmak üzere 20 kişiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma kapsamında kişilerin iş hayatı etrafında şekillenen ortak sınıf davranışları ile sosyal izolasyon kavramları çerçevesinde toplumsal değişim gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Beyaz yakalılar, Prekarya, Çalışma Sosyolojisi, Anonim Şirket .

ABSTRACT

BEING A PRECARIAT: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF MIDDLE CLASS WHITE COLLARS WORKING IN CORPORATE COMPANIES: İSTANBUL, ANKARA, İZMİR EXAMPLES

Ece Akyel
Master Thesis
Deparment of Sociology
Sociology Programme
Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Berfin Varışlı
Maltepe University Graduate School, 2021

Working and making a living might be considered as main points of life. The whole World system forms around livelihood such as hobbies, dreams, relationships belonging to people, marriages, purchased habits. Individuals indicate their existence thanks to social habits, jobs and a life around this. Individuals in professional life spend at least 8 hours which is the period of their being awake by working and with the people including the work in daily life. On average, an individual, being awake for 16 hours spending with open minded for communication and living, if the period of arriving to work and coming back is regarded about 1 hour, this individual live for 7 or 8 hours except for his work. When considered from this point of view, living except for working also includes the shadows of working life. In terms of this thesis, the group studied on represents middle class economically named as white-collar workers or a social group indicating their existence in labor market with mental performance. It is considered that the life styles and daily habits are also the same for these individuals in this social group. This research has two purposes. The first one is demonsrating the situation of creating a common class isolated from the other parts of society by the white-collar workers having the similar working conditions, the second one is researching the impact of common class behavior on social life. A field study has been made in order to achieve these two purposes by conducting qualitative and quantitative method. As part of the field study in the quantitative research including 119 women, 87 men totally 206 people have been interviewed. In the qualitative research in questionnaire study semi-structured in-depth interviews have been carried out with 9 voluntary women and 11 voluntary men totally 20 people.

Keywords: White-collar Workers, Precariat, Sociology of Work, Corporate Company

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZ v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLOLAR LİSTESİ ix
ÖZGEÇMİŞ x
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1
1.1. Problem 1
1.2. Literatür 3
1.3. Amaç 11
1.4. Önem 12
1.5. Varsayımlar 12
1.6. Sınırlıklar 13
1.7. Tanımlar 14
BÖLÜM 2. YÖNTEM 20
2.1. Araştırma Modeli 20
2.2. Evren ve Örneklem 21
2.3. Veriler ve Toplanması 22
2.4. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 25
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR 26
3.1. Bulgular 27
3.2. Tanımlayıcı Bulgular 27
3.2.1. Niceliksel Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı Bulgular 27
3.2.1.1. Niceliksel Araştırma Katılımcıları 27
3.2.1.1.1. Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Dağılımları 30
3.2.1.1.2. Katılımcıların Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma Dağılımları. 30
3.2.1.1.3. Katılımcıların Eğitim Durumu 29
3.2.1.1.4. Katılımcıların Meslek Dağılımları 29
3.2.1.1.5. Katılımcıların Yabancı Dil Bilme Dağılımları 29
3.2.2. Niceliksel Araştırma Amacına Yönelik Bulgular 31
3.2.2.1. Beyaz Yakalı Kavramına Dair Bulgular 31
3.2.2.2. Beyaz Yakalı Olmanın Avantajları ve Dezavantajlarına Dair Bulgular. 37
3.2.2.3. İnsan İlişkileri Kavramına Dair Bulgular 40
3.2.2.3.1. İş Arkadaşlıkları, Sosyal İlişkiler, Aile 40
3.2.2.4. Geçim/Kazanç Kavramına Dair Bulgular 42
3.2.2.5. Sosyal Yaşam Kavramına Dair Bulgular 43
3.2.2.6. Gelecek Kavramına Dair Bulgular 45

3.2.2.7. Motivasyon Kavramına Dair Bulgular 48
3.2.3. Niteliksel Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı Bulgular 50
3.2.3.1.1. Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Dağılımları 51
3.2.3.1.2. Katılımcıların Medeni Durum 51
3.2.3.1.3. Katılımcıların Eğitim Durumu 51
3.2.3.1.4. Katılımcıların Meslek Dağılımları 51
3.2.3.1.5. Katılımcıların Yabancı Dil Bilme Dağılımları 52
3.2.4. Niteliksel Araştırma Amacına Yönelik Bulgular 52
3.2.4.1. Beyaz Yakalı Kavramına Dair Bulgular 52
3.2.4.2. Beyaz Yakalı Olmanın Avantajları ve Dezavantajlarına Dair Bulgular. 55
3.2.4.3. İnsan İlişkileri Kavramına Dair Bulgular 60
3.2.4.3.1. İş Arkadaşlıkları, Sosyal İlişkiler, Aile 60
3.2.4.4. Geçim/Kazanç Kavramına Dair Bulgular 60
3.2.4.5. Sosyal Yaşam Kavramına Dair Bulgular 62
3.2.4.6. Gelecek Kavramına Dair Bulgular 63
3.2.4.7. Motivasyon Kavramı Dair Bulgular 65
BÖLÜM 4. SONUÇ 68
4.1. Öneriler 72
EK'LER 75
KAYNAKLAR 102

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Özet Tablo) Anonim şirket (İstanbul, İzmir, Ankara) 27
Tablo 3.2. Sosyodemografik Özellikler 30
Tablo 3.3. Katılımcıların İş Hayatı Hakkındaki Genel Bilgilerin Dağılımı 32
Tablo 3.4. Çalışanların İşyerindeki Stres Kaynakları ile Şirketteki Pozisyonlarının Karşılaştırılması 32
Tablo 3.5. Katılımcıların İş Hayatı Hakkındaki Genel Bilgilerin Dağılımı 33
Tablo 3.6. Katılımcıların İşe Ulaşımı Hakkındaki Bilgilerin Dağılımı 34
Tablo 3.7. Çalışanların Cinsiyetleri ile Kendilerine Vakit Ayırma Sıklığının Karşılaştırılması 35
Tablo 3.8. Çalışanların Medeni Durumları ile Kendilerine Vakit Ayırma Sıklığının Karşılaştırılması 35
Tablo 3.9. Çalışanların Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Kendilerine Vakit Ayırma Sıklığının Karşılaştırılması 36
Tablo 3.10. Katılımcıların Çalışma Düzenlerine Ait Bilgilerin Dağılımı 37
Tablo 3.11. Katılımcıların Yan Hakları Hakkındaki Bilgilerin Dağılımları 38
Tablo 3.12. Katılımcıların Sağlık ve Fiziksel Alışkanlıklarına Ait Bilgilerin Dağılımları 38
Tablo 3.13. Katılımcıların Kılık Kıyafet Yönetmeliğine Ait Bilgilerin Dağılımı 40
Tablo 3.14. Katılımcıların İş Saatleri İçerisinde Dinlenme Şekillerine Ait Bilgilerin Dağılımı 40
Tablo 3.15. Katılımcıların Kişisel Hayatlarına Ait Bilgilerin Dağılımı 41
Tablo 3.16. Katılımcıların Finansal Alışkanlıklarına Ait Dağılımlar 42
Tablo 3.17. Katılımcıların Sosyal Yaşantısına Ait Bilgilerin Dağılımı 44
Tablo 3.18. Katılımcıların Kişisel Hayatlarına Ait Bilgilerin Dağılımı 46
Tablo 3.19. Çalışanların İş Yerindeki Stres Kaynakları ile Kendisi İçin Hayal Ettikleri ya da Kurguladıkları Farklı Bir Hayat Varlığı Durumunun Karşılaştırılması 47
Tablo 3.20. Katılımcıların İş Hayatına Dair Görüşlerine Ait Bilgilerin Dağılımı 47
Tablo 3.21. Çalışanların Çalıştıkları Şirkette İş Güvencesi Hissedip Hissetmeme Durumları ile İş Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması 48
Tablo 3.22. Katılımcıların Sosyal Sorumluluklarına Ait Bilgilerin Dağılımı 50
Tablo 3.23. Katılımcıların Hobilerine Ait Bilgilerin Dağılımı 49
Tablo 3.24. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Özet Tablo) Anonim şirket (İstanbul) 50

ÖZGEÇMİŞ

Ece Akyel

Sosyoloji Anabilim Dalı

Eğitim

Derece	*Yıl*	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı*
Y.Ls.	2021	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı
Ls.	2015	Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
Lise	2010	Afyonkarahisar Milli Piyango Anadolu Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2021	devam ediyor: Program Geliştirme Uzmanı/Esas Holdig-Esas Sosyal
2019- 2021	Geçim Kaynakları Sorumlusu / Mülteci Destek Derneği
2018 -2019	Etkinlik Sorumlusu / Mülteci Destek Derneği (İstanbul)
2017-2018	Saha Çalışanı / Mülteci Destek Derneği (İzmir)

Mesleki Birlik/Dernek Üyelikleri

Yıl	*Kurum*
2020 - Üye	Anadolu Güneşi Vakfı
2014 – Üye	Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1.1. Problem

Sosyolojiyi diğer bilimlerden ayıran özellik, onun "iki büyük devrim"in peşi sıra ortaya çıkmış olan toplum biçimleriyle, yani gelişmiş toplumlarla diğer bilimlerden daha fazla ilgilenmesi gerçeğinde yatmaktadır (Giddens, 1998, s. 19). Çalışma sosyolojisiyse sosyolojinin temel alanlarından biridir ve Sanayi Devriminden günümüze kadar pek çok anlamda boyut değiştirmiş ve dönüşmüştür. Çalışma sosyolojisinin asıl odak noktası "ileri" ya da "sanayileşmiş" toplumlardaki kurumların ve bu kurumların dönüşüm (transformasyon) şartlarının incelenmesidir" (Giddens, 1998, s. 19). Konjonktür dalgalanmaların arttığı dönemler ekonomik anlamda adapte gerektirdiği için dönüşüm ve değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu perspektiften hareketle çalışma kapsamında Türkiye'de kurumsal yapıda, anonim şirketlerde çalışan orta sınıf beyaz yakalıların toplumsal konumlanmaları, gündelik yaşam pratikleri, aile ve iş yaşamında kurdukları etkileşimler incelenmiştir. Araştırma konusu; çalışma çerçevesinde esas sermaye tutarı 50.000 TL ve üzeri yatırımlarla kurulmuş, halka açılabilen şirketler, anonim şirket türü olarak sınırlandırılmıştır. Şirketlerde bedensel iş gücü ile mavi yakalı personel ve bilgi, uzmanlık ile beyaz yakalı personel grubu yer almaktadır. Bu noktada üst yönetim kademelerinin bir alt basamağındaki orta sınıf beyaz yakalının sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasal açıdan bir sınıfa dahil olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma aşağıda yer alan sorulara cevap aramak üzere tasarlanmıştır.

- Yeni işçi sınıfı beyaz yakalılar mı?
- Beyaz yakalıların ortak bir yaşam tipolojisinden bahsetmek mümkün müdür?
- Bireysel ve sosyal kimliklerimiz eğitim ve iş yaşantısıyla şekillenir mi?
- Anonim şirketlerde çalışan orta sınıf beyaz yakalı bireylerin öncelikleri nelerdir?
- Anonim şirketlerde çalışan orta sınıf beyaz yakalı bireylerin motivasyon ve enerji ile mutluluk düzeylerini çalışma hayatları ne denli etkilemektedir?

- Anonim şirketlerde çalışan orta sınıf beyaz yakalı bireyler çalışma yaşamına atıldıktan sonra şekillenen ve keşfedilen yeteneklere yönelik mi işlere sahip olmaktadırlar? Yoksa kazanç sağlanan ilk iş kolunda kariyer hayatları devam mı etmektedir?
- Anonim şirketlerde çalışan orta sınıf beyaz yakalı bireyler mezunu oldukları bölümlerin mesleklerini mi icra etmektedirler?
- Anonim şirketlerde çalışan orta sınıf beyaz yakalı bireylerin yaşamında aldıkları eğitimin payı nedir?
- Eğitim durumu, medeni durum, yaş, meslek, stres düzeyi, beyaz yakalıların toplumsal etkileşimlerini nasıl etkilemektedir?
- Bireyler için çalışma hayatı uygun yönlendirmeler ile değişebilir koşullara ulaşabilir mi? Nasıl çözümler geliştirilebilir?
- Nesillerarası aktarım, yönlendirme, insana dair olumsuz davranışlar stres düzeyi yüksek hayat koşulları ile kötüye mi gitmektedir?

Türkiye'nin üç metropolünde yaşayan ve işgücüne en çok dahil olan bireylerin yer aldığı yapılar incelenerek modern dünyanın çalışma koşulları ve oluşturduğu sınıfsal kavramlar anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın analiz ve sonuçlarının beyaz yakalı kavramıyla gelen yeni işçi sınıfı prekaryayı anlamaya bir açıdan destek olacağı düşünülmektedir. Özellikle mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların birlikte bulunduğu örgütsel yapılarda inceleme gerçekleştirilmeye çalışılarak üretimi doğrudan beden gücüyle gerçekleştirmese de operasyon kısmının önemli parçalarını oluşturan insanların koşullarının karşılaştırması da sunulmaya çalışılmıştır. Çalışma koşullarının doğurduğu yaşam şekilleri boş zamanı kalmayan sömürülen ve enerjileri mesai saatleri içinde tükenen insan gruplarıyla birlikte bunların topluma yansıyabileceği açılar ele alınmıştır. Tüm bu noktaların sosyolojik perspektiten büyük çoğunluğu oluşturan bir topluluğun anlaşılması açısından inceleyen kişilere bir görüş sağlayabilmesi umulmaktadır.

1.2. Literatür

Marx proletarya ve sınıf kavramlarını tanımlamıştır. Marx'ın tanımlamaları incelendiğinde kendisinin doğduğu dünya dönemi tarihte endüstri devriminin başlangıç yıllarıyla denk düşmektedir. Endüstri devrimine bağlı olarak tüm dünyada agresif bir değişim ve tedirginlikler vardır. Tarım alanında çalışan işçiler buharlaşma olarak da anılan ve makineleşen üretimle birlikte makinaları kullanılması için ihtiyaç duyulan insan gücü olarak kentlere göç etmiştir (Nur, Kale, 2016, s. 41-42). İngiltere'de başlayan üretimdeki artış fabrikaların artmasına ve üretim sisteminde de köklü değişikliklere neden olmuştur. Üretimdeki değişime bağlı olarak aristokrasinin çöküşü ve yeni bir sınıfın oluşumu ortaya çıkmıştır. Oluşan bu yeni sınıf ise, daha sonra Marx tarafından burjuvazi olarak tanımlanacaktır (Weeks, 2014, s. 69). Bir yanda sermaye sahiplerinin önlenemez yükselişi üst sınıfı oluştururken, diğer yandan ise, eskisinden daha ağır ve zor şartlara sahip, emek gücüyle hayatta kalan alt sınıf tanımlanmıştır (Nur, Kale, 2016 s. 41-42 akt Bayhan, 2006; Lunn, 2011). Marx'ın kapital kitabında değindiği üzere, kapitalist üretim sistemi üzerine kurulu çağdaş toplumun üç büyük sınıfı; ücretliler, kapitalistler ve toprak sahipleridir (Marx, 1976, s. 114). Bu sınıfların gelir kaynakları da sermaye, kâr, toprak rantı, emek, ücret olmak üzere gelirin ekonomik kaynağı üzerine kurulu bir sistemdir. Sermaye hem üretmek için hem de tüketmek için zamana ihtiyaç duyar (Marx, 1976, s. 114).

Zygmunt Bauman'a göre günümüz metropollerinin dünyanın geri kalanı üzerindeki etkisini bir "ikinci buharlaşma" olarak adlandırmak olanaklıdır (2011, s. 108). Değişen dünya düzenindeki ekonomik yansımalar, toplum düzeninde değişimlere yol açmaktadır. Özellikle küresel kapitalizmin getirisi olarak tüketim gücü olmayan topluluklar yeni düzenin dışında kalan bir grup olarak görülmektedir (Bauman, 2011, s. 97). Günümüz Avrupa'sında çalışma hayatında izole edilen 20 milyon kişi kayıtlara geçerken 3 milyon evsiz bulunmaktadır. Ekonomik düzenin dışında kalmış 30 milyon yoksulluk sınırının altında yaşayan da bir topluluktan da söz edilmektedir. (Bauman, 2011, s. 108).

Servet dağılımlarındaki dengesizliklere bakıldığında eşitsizlikler karşımıza çıkmaktadır. Bauman, küresel hiyerarşide en üstte yer alan yaklaşık 358 milyarderin kişisel servetleri en altta yer alan 2,3 milyar insanın maddi birikimine eşit olduğunu ve

en yoksul kesim dünyanın % 45'ini oluşturduğunu hatırlatmaktadır (2011, s. 109). Bu döngü içinde değişim kaçınılmazdır. Günümüz toplumu, "çalışma etiğinin yol gösterdiği bir toplumdan tüketim estetiğiyle yönetilen bir topluma geçiş yapmıştır" (Bauman, 1999, s. 10). Yenidünya düzenindeki belirsizlikler nedeniyle, değişen ekonomik hayatın içindeki beyaz yakalılar, gelecek ve yaşam kaygısı taşımaktadırlar. Çalışan grubun güvence hissetmediği ekonomik dünyada, küresel kapitalizm çağında bireylerdeki geri çekilme istatistiklere de yansımaktadır. Geri çekilme hem ekonomik hayat akışında hem de bireylerin yaşam tercihlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, güvencesizliği tanımlayan Standing, beyaz yakalıların evlenme ve çocuk yapma konusunda çekimserliklerine değinmiştir. Standing'e göre "2008 yılında, İngiltere ve Galler'de 232.990 çift evlenmiştir, bu sayı, 1895'ten bu yana görülen en düşük rakamdır" (Standing, 2015, s. 116).

Öte yandan, Castells yeni ekonomiyi tanımlarken şu ifadeleri kullanmaktadır:

> "Yüksek verimlilik, teknolojik yenilik, ağlar oluşturma ve küreselleşme koşullarında yeni ekonomi, kendilerini bu yeni kalkınma biçimine tam olarak uyarlayabilen ekonomilerde sağlam bir büyüme, düşük enflasyon ve düşük işsizlik dönemini başlatabilecekmiş gibi görünüyor" (2008, s. 203).

Teknoloji, tarih boyunca, verimliliği artırması sayesinde ekonomik büyümede temel bir rol oynamıştır. Aslında Castells'e göre teknoloji, verimlilik için değil, kârlılık ve rekabet gücü için önemlidir. Ona göre "şirketleri harekete geçiren, verimlilik değil kârlılık, stokların değerindeki artıştır" (2008, s. 103). Kârlılık ve rekabet gücünün mevcut konumuna değinen Castells ayrıca bu iki kavramın "teknolojik yeniliklerin ve verimlilik artışının fiili belirleyenleri" olduğunun altını çizmektedir (Castells, 2008, s. 119). Yeni ekonomik düzende kârlılık ve rekabet isteği, çalışanların bu beklentiyi karşılamak adına kârlılık hedefleri doğrultusunda çalışmaları, iş ilişkileri içinde rekabet ve stres düzeylerinin artışıyla motivasyon kayıplarına da neden olmaktadır.

Ayata 2005 yılında beyaz yakalıların toplumun diğer kesimlerinden izole ederek soyutlandığına dair bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada orta sınıf mensubu ailelerde alım gücü diğerlerine nazaran daha yüksek olanları daha alt sınıfta yer alan insanlardan ayrışmaktadır ve bu kişilerin yalnızca kendi seçtikleri kişilerle görüşebilecekleri ve birarada yaşayabilecekleri şehrin dışında uydu kentlere taşındıkları belirlenmiştir. Söz konusu kişiler, alt sınıflarla görüşme ve ilişki kurmaktan kaçınabilecekleri tarzda

yaşamlar inşa etmektedirler. Böylece sınıflar ve kültürler arasında tahmin edilen farkların sosyal ve alansal sınırlar olarak yerleştiği birçok yerel bölgeye bölünmüştür (Ayata, 2005, s. 37). Özellikle siteler içerisinde yaşama dair her hizmete ulaşabilen, etrafı duvarlarla veya belirli bir sınırla çevrilmiş, özel inşaat şirketleri ya da konut kooperatifleri tarafından inşa edilmiş, dışarıdan sınırı da belirgin yapı topluluklarıdır. Bu sitelerin her biri kendi konseptine göre bünyesinde spor kompleksleri bulunduran, yeşil alanlar, otoparklar, alışveriş merkezleri, okullar, kreşler, toplantı alanları, konferans salonları ve tüm bunların planlanmasından sorumlu ayrı bir de yönetim birimi bulundurmaktadır. (Ayata, 2005, s. 39). Tüm bu yapılanma hem çalışma koşulları ve mesai yüküyle toplumun diğer kesimlerinden ayrışan beyaz yakalıların hem de mekânsal açıdan izole olmasına neden olmaktadır.

Başka bir açıdan da Türkiye'de ilçe boyutunda yapılan bir çalışma, belli bir derecede sosyal izolasyon olmasına rağmen, farklı sınıf konumlarında yer alan bireyler arasında arkadaşlık ilişkilerinin var olduğuna, bununla birlikte akrabalık bağlantıları olmayan beyaz yakalı çalışanların yakın arkadaşlarının büyük bir çoğunluğunun yine beyaz yakalılar olduğuna aşağıdaki biçimde dikkat çekmektedir (Yanıklar, 2011, s. 171):

> "Beyaz yakalı orta sınıf üyelerinin belirgin bir şekilde kendi sınıf konumlarını paylaşanlarla ya da bitişik sınıf konumunda yer alan bireylerle yakın bağlar kurmaya eğilimli olduklarını akla getirmektedir. Yaşam tarzları bakımından bazı farklılıkların bulunması, yaşadıkları habitat içerisinde işçi sınıfına mensup bireylerin bulunmaması ve iş sahalarının çeşitliliği gibi nedenler, beyaz yakalılarla mavi yakalı çalışanlar arasında yakın sosyal bağların kurulmamasının etkenleri olarak görülebilir. Ancak açıkçası, araştırma tablolarındaki verilerden, yakın bağlar temelinde düşünüldüğünde, beyaz yakalılarla mavi yakalılar arasında bir sınır var olduğu anlaşılmıştır." (Yanıklar, 2011, s. 165-166).

Teknoloji toplumu olarak bireyler toplumsal ağları farklı araçlarla sürdürmektedir. Birbirini reel olarak görmese de teknolojinin iletişim kanalı olan sosyal medyayı hayatının bir parçası haline getiren bireylerin, birbirleriyle beyaz yakalılar olarak bir toplumsal grup oluşturdukları gözlenmektedir. Bir yandan kendilerini toplum genelinden soyutlarken bir yandan da yaşam biçimlerini belli bir çerçevede şekillendirmektedirler. Beslenme alışkanlıkları, oturdukları semtler ve konutlar, tercih edilen spor salonları ve kafeler ortak grup davranışlarına işaret etmektedir. Yazılı olmayan ama genel geçer kurallar çerçevesinde oluşturulan alışkanlıklar gözlenmektedir.

Bu kurallar yaşam tercihlerini, ortak sınıf davranışları gösterme durumlarını da şekillendirmektedir.

Bu çalışmanın temel konusu orta sınıfın çalışma motivasyonları ve yeni işçi sınıfını oluşturmalarıdır. Bu konu, çalışma sosyolojisi perspektifinden incelenmiştir. Tezin adındaki "prekarya" kavramı orta sınıfın içinde bulunduğu durumu özetlemektedir.

> "Prekarya, güvencesiz, esnek çalışan, sürekli bir işi ve güvencesi olmayan, eski proleteryanın yerini almış bulunan, kayıtsız da olabilen, doğu ve güney toplumlarında oldukça ve uzun süredir yaygın olup giderek batı ve kuzey toplumlarında da yaygınlaşmış bulunan yeni sınıfların adıdır" (Çakır, 2018, s. 105).

Dolayısıyla bu çalışmada, çalışan sayılarının yüksek olması ve uzmanlık alanlarının diğerlerinden daha çeşitli olduğu anonim şirket türünde, bir toplumsal grup olan beyaz yakalıların birbirleriyle etkileşim düzeyleri ve farklı kültürel alt yapılardan bireylerin bakış açılarının analizi amaçlanmaktadır.

1.2.1. Ekonomik Dönüşümün Toplumsal Yansımaları

Sanayi devrimiyle oluşan toplumsal değişim toplumsal gruplarda da farklılaşmaya neden olmuştur. Fabrikaların kurulması ve yaygınlaşmasıyla işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Köyden kente göçle birlikte, farklı sosyal ve kültürel yapılardan insanlar biraraya gelmiştir.

> "Sanayi devriminin en önemli dönüşümlerinden biri, esnaftan (zanaatkâr, atölye üretimi yapan yarı sermayedar yarı emekçi) sanayi ve ticaret burjuvası yaratmış olmasıdır. Kuşkusuz bütün esnaf bir gecede otomatik olarak sanayi ve ticaret burjuvasına dönüşmedi ancak bir bölüm esnaf, atölyelerini fabrikalara dönüştürmeyi başararak bu dönüşümde yer aldı. Önceleri esnaf burjuvası iken zaman içinde, kuşaklar değiştikçe sanayi ve ticaret burjuvasına dönüştü. Böylece aristokrasinin karşısında güçlü bir yeni sınıf doğmuş oldu" (Eğilmez, 2018a, s. 24-25).

Öte yandan sermayenin birikimi de bu değişimden etkilenmiştir. Eğilmez'e göre, kitlesel fabrika üretiminin yolunu açan Sanayi Devrimine kadar üretim, bireysel olanaklarla ve ağırlıklı olarak el emeğine dayalı araçlarla atölyelerde yapılmaktaydı. Dönemin ekonomik modeli dışa kapalı, korumacı ve müdahaleci merkantilist modeldi.

Sanayi devrimiyle birlikte önce atölyeler yerini fabrikalara bıraktı. Daha sonra merkantilist sistem dağılıp gitmiştir (2018a, s. 25-26). Atölye sahiplerinin bir bölümü yeni dönemin sanayicisi olmayı başarsa da bir bölümü fabrika işçisi olmuştur.

Toplumun incelenmesi ihtiyacı da Sanayi Devrimiyle oluşan göç dalgası ve farklı kültürlerden insanların bir araya gelerek yeni gruplar oluşturmaları ile ortaya çıkmıştır. Ekonomi ve para ile alım gücü ve kazanç noktalarının insan ve toplumsal grupları etkilediği açıktır. Sanayi Devriminden sonra değişen dünya ekonomisi küreselleşme, modernite ve enformasyon üretimini beraberinde getirmiştir. Günümüz enformasyonel iş dünyası üretim ve hizmet alanında değişikliğe yol açmakla birlikte yeni bir toplumsal grubun ortaya çıkmasına da neden olmuştur. Bu toplumsal grubun ortak özellikleri; izole bir yaşam şekli olarak tabir edebilecek bir yaşamı tercih etmeleridir. Plazalarda çalışan, endüstri ve üretime iş gücü açısından katılan ve aynı zamanda da bu endüstrinin yaşam koşullarından etkilenen ve yabancılaşan beyaz yakalıların, bulundukları yaşam alanında benzer çevrelerden kişiler ile iletişimlerini sürdüren ve diğer çevrelerle iletişim ve ilişkisini en aza indirgemiş oldukları gözlenmektedir. Yaşam alanları içinde kreşler, alışveriş merkezleri ve başka bir grubun hizmet gücü ihtiyacı ile gündelik yaşamın sürdürüldüğü plaza ve gökdelen hayatları oluşmaya başlamıştır. Beyaz yakalı çalışanın rekabet ortamında farklı sektörler içinde yoğun stres altında çalışmasıyla, kendine oluşturmaya çalıştığı konfor alanı bir yandan yaşam biçimi şekillenmeleri ve grup davranışlarını da yönlendirmektedir. Bireylerin benzer ya da aynı demografik özellikleri paylaşmalarının birbirleriyle yakın bağlar kurmalarına aracılık ettiğini önermektedir (Giddens, 2014, s. 117). Dolayısıyla beyaz yakalıların benzer özellikleri taşımaları onların grup içi etkileşimlerinde önemli bir faktördür.

Günümüz toplumlarında geleneksel öğeler de azalma ya da yok olma eğilimdedir. Göç, küreselleşme ve kapitalizmin etkisiyle farklılaşma ve ayrışmalar yaşansa da kimi gruplar dayanışma göstermekte ve toplumsal grup üyeleri birbirleriyle etkileşimlerini toplumun diper fertleriyle etkileşimlerinden farklı bir düzeyde ve boyutta sürdürmektedir.

> "Özellikle modernleşme kuramı çerçevesinde bazı sosyologlar, mekânla örtük bir benzerlik taşıyan geleneksel "topluluğun" geniş ölçüde kaybolduğunu ve buna paralel olarak akrabalık bağlarının diğer türdeki bağlar tarafından ikame edildiğini ileri sürmektedirler. Bunlar aynı zamanda, örneğin aynı mahallede yaşayanların ya da aynı işyerinde çalışanların oluşturduğu coğrafi ve iş temelli topluluklara karşıt olarak, kişisel toplulukların giderek artan bir merkeziyetçiliğinin olduğunu

savunmaktadırlar" (Kongar, 1976; Spencer ve Pahl, 2006 akt. Yanıklar, 2011, s. 172).

1.2.2.1. Sınıf Kavramı ve Beyaz Yakalılar

Sosyo-ekonomik durum göstergesi olarak "beyaz yakalı" tabiri temelde ekonomik bir sınıfın adıdır. Bireylerin sınıfsal konumunu tayin eden şey üretim araçlarıyla kurdukları ilişkidir. Karl Marx ve Frederick Engels bir buçuk asır önce kime işçi, kime burjuva dendiğini, bunun neden böyle olduğunu çözümleyip ortaya koymaktadırlar. Engels, "Komünist Manifesto"nun 1888 baskısına düştüğü notta modern sınıfları şöyle tarif etmektedir:

> "Burjuvazi ile, modern kapitalistler sınıfı, toplumsal üretim araçlarının sahipleri ve ücretli emek kullananlar kastediliyor. Proletarya ile ise, kendilerine ait hiçbir üretim aracına sahip olmadıklarından, yaşamak için işgüçlerini satmak durumunda kalan modern ücretli emekçiler sınıfı." (Engels ve Marx, 1976, s. 132)

Tanımlanan sosyo-ekonomik sınıflardan küçük burjuva veya orta sınıf proletaryadan ayırmak için doğrudan üretim dışında artı değer yaratan emek üzerine yoğunlaşılmaktadır. Poulantzas maaşlı çalışmanın üretmek anlamına gelmediğini ve bunu tanımlarken işçi sınıfının taşıdığı ekonomik karakteristik özelliğinin "üretici emek" ölçütüyle ikame etmesi gerektiğini işaret etmektedir (Örmeci, 2017).

> "Üretici emek, Poulantzas tarafından dar bir biçimde 5 maddi metaların üretimi yoluyla doğrudan artı değer yaratan emeği içerecek, dolayısıyla da hizmet işçileri ile birlikte kamu ve ticaret çalışanlarını da işçi sınıfının dışında bırakacak biçimde tanımlanır" (Örmeci, 2017).

Sınıf kavramını ve sınıfsal çözümlemeyi, Karl Marx düşünce dünyasına kazandırmıştır. Günümüzde sınıf kavramı da dönüşerek yerini grup kavramına bırakmış durumda olduğu yorumunu yapmak yanlış olmayacaktır. İşçi sınıfı kavramı ve oluşum süreci, sosyolojinin de doğuşuna dayanmaktadır. Proletarya, Karl Marx tarafından kullanılıncaya kadar miras bırakabilecek bir malı olmayan aşağı sosyal sınıfı ve o sınıfın parçası olan insanları tanımlayan bir kelime olarak kullanılmıştır. Karl Marx ile birlikte proletarya işçi sınıfını, proleter de bu sınıfa üye insanları tanımlamakta kullanılan sosyolojik birer kavrama dönüşmüştür. Marksist teoride proletarya üretim araçlarına

sahip olmayan, emeğini satarak yaşamını devam ettiren emekçi sınıfın genel adıdır (Eğilmez, 2018b). Birbirine yakın düşünce sistemlerine sahip grupları bir arada yaşayarak benzer/aynı yaşam koşullarını paylaşmaktadırlar.

Marx sınıfları tanımlarken, bir diğerinden üstün olma halini sağlama ve sürdürme gayreti ile sınıf oluşturduğunu söyler. Sınıfların politik yönelimleri, davranışları, tüm sınıf üyelerinin bireysel bakışlarıyla değil, ortak sınıf mücadelesi ile belirlenir. (Weeks, 2014, s. 84).

> "Sınıf mücadelesinin üzerinde oturduğu temel ise üretici güçlerin gelişkinlik düzeyiyle de belirlenen üretim ilişkileridir. Marx'a göre tarih sınıf mücadeleleri tarihidir. İşçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasında yer alan sınıf konumları, farklı adlarla nitelenebilmiştir. Küçük burjuvaziden farklı olarak "orta sınıf" da denmiştir. Marx kapitalist toplumun ilk evrelerinden beri sermayenin giderek sınırlı bir elde toplanması ile daha çok insanın emeğini satmaya mecbur edilmesi sürecini (proleterleşme, mülksüzleşme) incelemiştir. Sermaye birikim döngüsü de piyasa mekanizmasını genişletme, daha çok işçiyi (canlı emeği) ölü emeğe yani makinelere bağlamayı gerekli kılar. Proleterleşme, toplumun giderek daha fazla bir biçimde iki karşıt sınıfa, burjuvazi ile işçi sınıfına sadeleşmesi, Marks'ın 1840'lardaki eserlerinden beri vurguladığı bir özelliktir." (Özgür Narin, 2018, s. 10)

"Beyaz yakalılar kimdir? "Beyaz yakalı kavramı" bir toplumsal sınıfa işaret eder mi?" Bu soruların yanıtlarını Erdayı aşağıdaki sözlerle açıklamaktadır:

> "Beyaz yakalıların kim olduğu" sorusu yeni bir soru değildir. 20. yüzyıl boyunca bu soruya cevap aranmış ve beyaz yakalı işlerin/mesleklerin neler olduğuna ilişkin tartışmalar yaşanmıştır. Ancak beyaz yakalıların genel kabul gören net bir tanımına ulaşılamamıştır. Günlük dilde sıklıkla kullanılan "beyaz yakalılar" teriminin eğitimli, iyi ücret alan, yönetimin üst kademelerine yakın, şık giyimli gibi belli özelliklere ilişkin çağrışımlar yaptığı söylenebilir. Bununla birlikte, beyaz yakalıların kendilerine has özelliklerini ortaya koyan ve beyaz yakalılar grubuna giren çalışanların sınırlarını kesin biçimde çizen net bir tanım yapmak gerçekten kolay değildir"(Erdayı, 2012, s. 68).

Dolayısıyla, tanımlaması güç olan beyaz yakalı kavramı modern bir kavramdır. Benzer yaşam biçimlerine, gelir düzeyine sahip kişilerin oluşturduğu bir toplumsal sınıf olarak kabul edilebilmektedir.

İşgücü ihtiyacı Neoliberal dönemde değişikliğe uğrayarak makine sanayinin önemini kaybetmeye başlaması ve hizmet sektkörünün büyümesi ile dönüşmüştür. 1970'lerde küçülen sanayi, mavi yakalı işçi sayısını azaltmaya başlamıştır. Eş zamanlı

olarak beyaz yakalı işggücü ihtiyacını da artmıştır. Şimdi yeni proleter sınıfın yerini beyaz yakalı sınıfın aldığı düşünülmektedir.

Üretim birimleri, emek maliyetlerinin düşük olduğu çevre ülkelerde konumlanırken, pazarlama, finans gibi planlama ve karar verme işlevlerini üstlenen fonksiyonlar merkez ülkelerde faaliyet göstermektedir. "Önceden aynı işyerinin farklı birimleri arasında kutuplaşmış olan kavrama ve uygulama, zihinsel emek ve el emeği, kafa ve kol, artık ayrı dünyalardadır." Bu çalışma ortamı işçinin işine ve ürüne yabancılaşmasını da azamileştirmiştir. Yabancılaşmanın "takım ruhu", "şirket ailesi" gibi söylemler üzerinden yeni bir kültür/uyrukluk aracılığıyla dengelenmesi beklenmektedir.

Sanayi devriminde makineleşme ile gelen insan gücü ihtiyacı ve tarım bölgelerinden kente göç 1950'li yıllarda da hizmet sektörünün gelişmesiyle beyaz yakalı çalışanların sayısında büyük artış olmuştur. (Weeks, 2014, s. 90-91). Sanayi ve makine üretimlerindeki işçiler için çalışma koşullarının fiziksel olarak güvensiz, iş kazalarına açık ve meslek hastalıklarını doğuran boyutta olması ve yalnızca çalışarak hayatta kalma döngüsüne dönüşen yaşam şekli işçi ayaklanmasını da beraberinde getirdi. (Demir, 2007, s. 50-51). Dolayısıyla bu koşullara bağlı olarak mavi yakalı çalışanlardan hizmet sektörünün yaygınlaşmasıyla da beyaz yakaya geçiş çok hızlı olmuştur. Nitekim fiziki güvenlik koşullarına sahip olmak ve üretimdeki gibi risklerin görünür bir boyutta olmaması geçişi de cazip kılmıştır. Beyaz yaka çalışanların ofis içinde olması ve çalışma ortamlarının daha hijyenik ve güvenli olması rağbet görmüştür.

1.3. Amaç

Kendini toplumun belli bir kesiminden (kendine benzemeyen gruplardan) bilinçli olarak soyutlayan beyaz yakalının sınıf davranışları, takip ettiği diğer beyaz yakalılarla bir arada olabildiği tekdüze ve birbirinin aynı sayılabilecek hayatları dizayn ettiği düşünülmektedir. Aynı zevklere sahip, belli markaları tercih eden, hit olan şarkıları dinleyen, yeme-içme kültürü ve sosyalleşme alışkanlıklarını birlikte geliştirmiş çünkü yalnızca mesai saatleri içinde ve benzer çevredeki çalışma arkadaşlarıyla etkileişime girebilmektedir. Bunun dışında enerjisi kalmadığı için toplumun diğer kesimleriyle teması hizmet aldığı grup dışında kısıtlı olduğu düşünülmektedir. Giddens Batı'da "kentsel yaşamlarda coğrafi koşul ve alanların şekillendirerek etkilediği ve sürdürülen

geleneksel ilişkiler; akrabalık, komşuculuk ve dayanışmaya dayalı sosyal bağların yerini, daha çok yaşam tarzlarının belirleyici olduğu birlikteliklerin aldığına" dair araştırma sonuçları olduğuna dikkat çekmiştir (Giddens, 1998, s. 19). Giddens'a göre "bu araştırmalar, genel olarak, coğrafi hareketlilikle birlikte ortaya çıkan yaşam ortamının değiştirilmesi sürecinin belirgin bir şekilde yakın komşuluk ilişkilerini ve akrabalık ilişkilerini zayıflattığı sonucuna varmaktadır" (Giddens, 1998, s. 19).

Bu çalışmada, çalışan sayılarının yüksek olduğu ve uzmanlık alanlarının diğerlerinden daha çeşitli olduğu anonim şirket türünde, bir toplumsal grup olan beyaz yakalıların birbirleriyle etkileşim düzeyleri ve farklı kültürel alt yapılardan bireylerin bakış açılarının analizi amaçlanmaktadır. Nicel ve nitel yöntemlerin beraber kullanıldığı karma yöntemden yararlanılarak geniş grup ve perspektiflere ulaşmak ve farklı gruplar ile farklı bakış açılarına değinilen ayrıntılı bir analiz hazırlanması planlanmıştır. İki temel amaç olarak aşağıda yer almaktadır.

1. Beyaz yakalıları bir toplumsal grup olarak tanımlamak ve onların mevcut durumunu sosyolojik bakış açısıyla analiz etmek ve yeni işçi sınıfının beyaz yakalılar olma durumunu incelemek.

2. Beyaz yakalıların toplumun geneliyle ilişkilerinin sömürülme sonucu toplumu dışlama/toplumdan dışlanma ve soyutlanma kavramları temelinde analiz etmeleri ve ilişkilendirmeleri incelenecektir.

1.4. Önem

Literatürde "beyaz yakalı" kavramı, çalışma sosyolojisi ve ekonomi sosyolojisi çatısı altında detaylı çalışmış bir konudur. Bu araştırmada da özellikle orta sınıf beyaz yakalıların yaşamları hakkında derinlemesine analiz yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında beyaz yakalı çalışan grubunun yaşam alışkanlıkları, demografik özellikleri, şirket ve çalışma yaşantısı, finansal alışkanlıklar, sosyal yaşantıları, işyeri motivasyonu gibi değişkenlere bakılırken belirlenen şirket türleri çalışanları açısından uzmanlık alanlarındaki çeşitlilik sebebiyle de zengin bir sosyolojik perspektiften bir analiz yapılabilmiştir.

Daha önce yapılan çalışmalar, örneğin "Beyaz Yakalı Orta Sınıfın Toplumsal Ağları Üzerine" araştırması belirlenen tek bir şirket çalışanlarını analiz etmeye

yönelmiştir (Yanıklar, 2011). Oysaki bu çalışma, endüstriyel üretime, ülkenin farklı noktaları ve şirketleri bünyesinde katkı sağlayan beyaz yakalı personeli kapsamaktadır. Beyaz yakalıların bu şirket türlerinde mavi yakalılarla birlikte çalışması hatta ekip oluşturması gerekmektedir. Mavi yakalıların üretime katkısı ve motivasyonları noktasında Sanayi Devriminden bu yana incelenen ve oturmuş bir süreç olduğu söylenebilir. Ancak enformasyon çağıyla değişen endüstrilerde yeni yeni konumlanan "orta ekonomik sınıf beyaz yaka" işçi ve yönetim kademeleri arasında arada kalmışlık yaşadığı ve kendini işgücü piyasası ve gündelik hayatında konumlandıramadığı düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

Beyaz yakalı bireyin kendini toplumdan dışlama eğilimi ve aslında toplumun da bu büyük gökdelen hayatlarındaki kişilerle hizmet sektörü dışında temas etmeme anlayışının benimsendiği davranışları gözlenmektedir. Bu durumun yaygın davranış biçimine dönüşmesi, bir grubun toplumdan dışlanmaları ve yine bilinçli olarak kendilerini toplumdan soyutlamaları anlamına gelmektedir. Benzer şirket türlerinde çalışan beyaz yakalıların kendilerine bir sınıfsal yaşam şekli oluşturdukları düşünülmektedir. Gelecek beklentisi, kaygı ve stres unsurlarının, oluşturulan yeni yaşam anlayışının korunması için sürdürülmesi zorunlu olan görev ve sorumluluklarla şekillendiği fark edilmektedir. Bir beyaz yakalı çalışanın ifadesiyle:

> "Gün içinde nefes almaya vakit olmayacak bir tempo var, yapacak iş çok fazla. Bu da sizi sürekli daha iyisini, daha fazlasını yapmaya teşvik etmelerinden kaynaklı. Yeni şeyler buldukça ajanda kalabalıklaşıyor ve ajanda kalabalıklaşması zaman yönetimi konusunda sıkıntı yaratıyor elbet. Ama [şirketin] çalışan profili hırslı insanlar; başarıyı isteyen insanlar… O yüzden herkes çalışma imkânlarını zorluyor" (Serhat Bey, yabancı bir ilaç şirketinde ürün müdürü), (Şentürk, 2013, s. 74'ten Akt. Zeybek, 2015).

Beyaz yakalı bireyin strese dair örneklerini kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları eşliğinde destekleyerek çoğaltabileceği düşünülmektedir. Gündelik hayatta insanın var oluşu ve yerleşik hayata geçtiği süreç boyunca kişiyi takip eden kazanımların yerini farklı beceriler alırken genel davranış noktalarında yeteneksizleştiklerine dair bulgulara rastlanmaktadır. Evlerini temizleyemeyen, kişisel

bakımlarını güzellik merkezi çalışanlarının gerçekleştirdiği, çocuklarına aile yakını veya bakıcıların baktığı, çiçek ekmeyi, yemek yapmayı bilmeyen kişiler oluşmaktadır.

Sezai Ozan Zeybek'in blog yazısında ele aldığı üzere;

> "…Sınıfa, etnik gruba, cinsiyete dayalı ayrımlar bu hatlar üzerinden bir daha üretiliyor. Evi başkası temizliyor, çocuğa başkası bakıyor. Buna mukabil, güya önemli işler yapan (ama kendine bakmaktan aciz insanlar) ortaya çıkıyor. Özetle: Kurumsal hayat düzeni rekabeti ve güvencesizliği arttırırken, kapitalizmi kolaylaştırıyor. Angarya iş, prestijli iş ayrımı keskinleşiyor; farklı faaliyet türleri adaletsiz bir şekilde ücretlendiriliyor" (Zeybek, 2015)

Tüm bu tespitlere de dayanarak beyaz yakalı bireylerin kendi hayatlarında edindikleri hobileri, gelecek kaygılarını ve rahatlama anlayışları ile dünyada var olmanın onlar için ne ifade ettiği gibi sorulara ışık tutmak amaçlanmaktadır. Bu tezde beyaz yakalıların bir toplumsal grup olduğu fikrinden yola çıkarak yabancılaşmalarını ve sömürülmelerinin sosyolojik açıdan incelenmesi amaçlanmıştır. Beyaz yakalıların pratik yaşam gereklilikleriyle ilgili, pek çok toplumsal grubun üstlendiği işleri, dışarıdan hizmet alarak giderdikleri tespit edilmek istenmiştir.

1.6. Sınırlıklar

Sadece anonim şirketlerin orta ekonomik sınıf çalışanları ile araştırmanın gerçekleştirilmiş olması bu tez çalışmasının hem odak noktası hem de sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Sınıfsal olarak bir sınırlılıkla birlikte bu şirket türünde rastlanması muhtemel bir yaş sınırlılığı da olabilecektir. Çalışan grubun dinamik ve yoğun çalışma temposuna ayak uyduracak bir topluluktan oluşan ortalama 25-40 yaş arası kişilere ulaşılmıştır.

Araştırmanın niteliksel kısmını oluşturan derinlemesine görüşme aşamasında 22 Mart 2020 tarihi itibarıyla tüm kamu kurumlarında uzaktan çalışmaya geçilmesi nedeniyle öncelikle çevrimiçi görüşme uygulamalarını kulllanabilecek kişilere ulaşılmıştır. Görüşmecilerin anket katılımcılarından oluşmasına karşın iletişim bilgilerini paylaşan kişilerden izolasyon döneminin belirsizliği sebebiyle de zaman ayırma noktasında kısıtlarla karşılaşılmıştır.

Çalışma kapsamı ulaşılan örneklem grubuna dayandığından Türkiye'ye genellemenemeyecek yapısı ile de sınırlılıklar taşımaktadır. Araştırma kapsamında alınan anket verileri ve ardından yapılan derinlemesine görüşmeler belirli bir araştırma grubunu yansıtmaktadır. Bunun dışında benzer grupta yer alan kişilerin sonuçlarını genellenebilmesi mümkün değildir.

1.7. Tanımlar

Anonim Şirket: Anonim şirket bir sermaye şirketidir. Belli bir unvanı, esas sermayesi bulunan ve bu sermayenin paylara bölündüğü, ayrıca sadece borçlarından dolayı mal varlığı ile ortak olanların sorumluluğunun bulunduğu, ortaklar tarafından taahhüt etmiş oldukları sermaye payı ile sınırlandırılmış olan şirket yapısıdır (Dönmez, 2017). Her şirket türü gibi anonim şirketler de yasal olarak yükümlülükler taşır. Yılda en az bir kere genel kurul toplanması gerekir, şirket hesap devresi sonunda itibaren üç ay içinde düzenlenmelidir. Genel kurul kararları, tüm ortakların bir araya geldiği ve ortak şekilde ortaya çıka kararlar olduğundan uygulanması kesindir. Yılda en az bir kere karar verme organı olarak toplanan kurul olağan genel kurul olup olağanüstü genel kurul da gerekli durumlarda toplanmaktadır. Anonim şirketlerde minimum sermayenin 50.000 TL olması gerekir. Sermaye miktarı da göz önüne alınarak ileriye dönük uzun vadeli büyük hedeflerle kurulmaktadırlar. Kar odakları ve beklentileri büyüktür. Anonim şirketlerde pay sahipleri 250'yi geçerse SPK yönetmeliğine (Sermaye Piyasası Kurulu Yönetmeliği) tabi olurlar. Bunun yanında önceden çok ortaklı kurulması gereken anonim şirketler artık gerçek ya da tüzel kişiler tarafından da kurabilir. Her türlü sektör için ekonomik faaliyetler de bulunan, çoğunluk esasına uygun olarak yönetilebilen, hisse senedi, tahvil gibi menkul kıymetleri çıkarabilen şirket türüdür. "Anonim şirket yasal olarak yükümlülükler taşır ve bu taşıdıkları sorumlulukları yerine getirmenin bazı prosedürleri de bulunmaktadır. Örneğin genel kurul en az yılda bir kez düzenlenmesi gerekmektedir. Anonim şirket hesap devresi sonundan itibaren üç ay içinde düzenlenmesi gerekmektedir. Olağan genel kurul düzenlendiği gibi olağanüstü genel kurul da gerekli görülen durumlarda toplanmaktadır" (Dönmez, 2017).

Anonim Şirketlerin Ortak Sayılarına ve Özelliklerine Göre Çeşitleri:

- Holdingler
- Halka açık anonim şirketler
- Aile anonim şirketleri
- Çok uluslu (Global) anonim şirketler
- Özel yasalarla kurulan anonim şirketler" (Dönmez, 2017)

Artı Değer: İşçinin emeğinin, kullandığı işgücü değerinin üzerinde yaratmışolduğu değerdir. Kapitalist düzen kişinin karşılıksız el konulabilen değerdir aynı zamanda. Kapitalist ekonomik temellerin en önemli yasasıdır (Marx, 2011, s. 47-48).

Beyaz Yakalı: Beyaz yakalı, bedensel değil daha çok zihinsel gücüyle, masa başı çalışandır. Ofis ortamında çalışma koşulları fiziki olarak güvenli kabul edilen, mavi yakalılara nazaran konforlu çalışma koşullarına sahip bir grubu ifade etmektedir. Kamuda memur olarak çalışan kişilerden özel şirket yöneticilerine kadar geniş bir grup insan bu kavram içinde yer almaktadır. Kol gücüne dayanmayan işlerde çalışan beyaz yakalılar daha çok idari ve araştırma geliştirme işlerinde çeşitli çalışmalar gerçekleştirmektedir. Özellikle, teknolojiyi ve dijital platformları ağırlıklı olarak kullanmaktadır. Beyaz yakalılar için endüstriyel olarak finans, üretim planlama, mühendislik, üretim yönetimi, kalite yönetim ve kontrol, laboratuvar, Ar-Ge, bakım onarım, depolama, sevkiyat, pazarlama ve satış başta olmak üzere sektörel olaral pek çok farklı pozisyondan bahsedilebilmektedir (Çalık, 2016).

Emek: Hayvan türleri özelleşmiş organları sayesinde doğal çevreye uyum sağlar. İnsanın özelleşmiş organları yani rahatça hareket ettirdiği organları, elleri, gelişmiş sinir sistemi, besin ihtiyacını doğrudan doğal hayattan değil iş aletleri kullanması ve iletişim kurması, dilinin gelişmesi sayesinde sayısız doğal çevrede hayatta kalmasını sağlayacak sosyal organizasyonun oluşmasını sağlar (Mandel, 1974, s. 27-28). Sosyal organizasyon, dil, bilinç birine bağlı ayırt edici niteliklerdir. Bu niteliklerin kullanılmasıyla hayatta kalma ihtiyaçları için faaliyet göstermek de emek olarak tanımlanabilir. (Mandel, 1974, s. 28).

Markx'a göre insanın kendi kendine, insana ve doğaya öyleyse bilince ve yaşamın belirtisine iyiden iyiye yabancı etkinlik olarak üretimi emektir (Marx, 1976, s. 173).

İşgücü Piyasası: Çalışma koşulları ile ücretlerin belirlendiği piyasadır. İşgücü piyasası makroekonominin bir parçasıdır. Ekonomideki gelişmelerden hemen etkilenmektedir (Çolak, 2014).

Marx'ın ortaya koyduğu artık değer teorisine göre vurgulanan "işçinin mesai sürecinde hem kendi ihtiyaçları için çalışırken hem de çalışma saatinin bir kısmının, işverene karşılıksız olarak aktarması (sömürü) esasına dayalıdır. Emek, karşılıksız çalıştığı saatleri sebebiyle artık değeri yaratmaktadır (Marx, 1976, s. 173). İşgücü piyasası da bu sömürü esasına dayanır.

Kapitalizm: Ekonomik düzende kapitalizm ilk başta özel kesimin elindeki üretim araçlarına sahip olma ve denetime tabii olma noktasında öne çıkmaktadır. Piyasa ekonomisinde arz talep dengesi ve üreticiler en düşük maliyetlerle en yüksek kârı, en düşük maliyetli yerlerde de en yüksek tatmini edinmeyi amaçlar. Tüm sistem özelleşmiş ve tüketmeye adaptedir. (Mandel, 1974, s. 27-30).

Arz, talep ve sermaye sahiplerinin konumlanmasıyla açıklanan kapitalizm; Marx'a göre bir ülkede sermayeler çoğaldığı ölçüde sermayelerin de kullanılarak elde edilecek karı zorunlu olarak azalır, yeni bir sermayeye karlı bir kullanım biçimi bulmak da güçleşir (Marx, 1976, s. 122). Çeşitli sermayeler arasında, bir sermaye sahibinin bir başkası tarafından tutulmuş işi ondan koparmak için her türlü çabayı gösterdiği bir rekabet başlar. Sermaye sahipleri karlılıklarını korumak ve artırmak için sattığını daha ucuza satmak durumunda kalmasa bile satma olanağı bulabilmek için bazen daha pahalıya almak zorunda da kalır. Üretken emeğin bakımına ayrılan fonlar büyüdükçe emeğin talebi de büyür. İşçiler kolayca iş bulabilirken sermaye sahipleri çalıştıracak işçi bulmakta güçlük çeker. Kapitalistlerin rekabeti emek ücretlerini yükseltir ve karları düşürür. (Marx, 1976, s. 123). Büyük ve küçük kapitalistler olarak ayırdığı kapitalistleri karlılık oranlarının dağılması ve rekabetin kızışmasıyla tüm döngünün tüketimi sitemine dönüştüğüne değinmiştir. (Marx, 1976, s. 123).

Küreselleşme: Küreselleşme; kapitalizmin sistem ve kültürünün dünyaya egemen olmasıdır. Bu anlamda eski sosyalist ülkeler, sosyalist sistemi muhafaza ettiklerini iddia etseler bile, alt yapıyı oluşturan ekonomik sistemlerini değiştirerek piyasa ekonomisi düzenine geçmiştirler (Eğilmez, 2018a, s. 72).

Mavi Yakalı: Mavi yakalılar, bedensel gücüyle maaş veya süreli ücret karşılığı çalışan işçilerden oluşmaktadır. Mavi yakalılar el emeğine dayanan işlerde çalışmaktadırlar. Mal veya hizmet üretimi yapan bir işletmede, arazide, sahada veya üretim tezgâhı başında bire bir emek sarf eden ve zihin gücüne oranla daha fazla beden gücüne dayalı işlerde çalışan mavi yakalılar, maaş dışında parça başına, saatlik veya yevmiye ile de ücretlendirilebilmektedir. (Marx, 2011, s. 32-33)

Meta: Her şeyden önce, insan dışında bir nesnedir ve taşıdığı özellikleriyle, herhangi bir türden insan gereksinmelerini gideren bir şeydir. Bu gereksinmelerin niteliği insana yararıyla ölçülebilir. Bu yarar metanın fiziksel özellikleriyle sınırlı olduğu için o metada ayrı bir varlığa sahip değildir. Demir, buğday ya da elmas olması -farketmeksizin maddi bir şey olduğu için, bir kullanım-değeridir. (Marx, 2011, s. 47-48)

Modernite: Modernite, kapitalizm ile ekonomik alanda, kent yaşamının başlamasıyla sosyal alanda, ulus-devlet anlayışının doğuşuyla siyasal alanda, rasyonalite ile düşünsel alanda ve sanayileşme ile de teknoloji alanında hissedilmiştir. Anthony Giddens, moderniteyi ezici bir makinaya benzetir (Saygın, 2016). Modernitenin yarattığı risklere güven ortamının algılanışı açısından değerlendirmektedir. Küreselleşmenin boyutları ve dinamiklerini ortaya koymaktadır. Anthony Giddens'a göre Modernite, toplumsal ve bireysel hayatın her aşamasını hem derinden, hem de geniş bir açıdan sarsmış ve değiştirmiştir. (Giddens, 2014, s. 98).

Prekarya: "İktisatçı (ILO Uzmanı) Guy Standing'in 'Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf' adlı kitabında ortaya attığı prekarya kavramı bu güvence kayıplarının yarattığı yeni çalışan sınıfı tanımlamak için kullanılmaktadır. Prekarya; İngilizce "precariousness" (güvencesiz) ve proleratariat (emeğini satarak geçimini sağlayanlar) kelimelerinin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş bir kavramdır. Standing, 20. yüzyılın son çeyreğinde küreselleşmeyle neredeyse bir arada ortaya çıkan neoliberal yaklaşımın yarattığı yeni yaklaşımların işçi sendikalarına güç kaybettirdiğini ileri sürmektedir. İşçi sendikaları artık eski pazarlık ve emekçiyi koruma gücünü yitirdiği için bu durum, eskisine göre çok daha az güvenceye sahip bir çalışanlar sınıfı yaratmış bulunmaktadır. Standing'e göre

sürekli olarak işini kaybetme endişesi altında yaşayan bu kesim, bir yandan da uç akımlara kapılma eğiliminin yükselmesi sonucu toplum ve demokrasi açısından tehlikeli bir durum yaratmaktadır (Eğilmez, 2018b).

Proletarya: Ücret alarak çalışan işçi sınıfına verilen isimdir. Üretim araçlarına sahip olmayan emeğini satarak yaşamını sürdüren kişiler anlamına gelmektedir.

> "Proletarya, Karl Marx tarafından kullanılıncaya kadar miras bırakabilecek bir malı olmayan aşağı sosyal sınıfı ve o sınıfın parçası olan insanları tanımlayan bir kelime olarak kullanılmıştır. Karl Marx ile birlikte proletarya işçi sınıfını, proleter de bu sınıfa üye insanları tanımlamakta kullanılan sosyolojik birer kavrama dönüşmüştür." (Eğilmez, 2018b)

Sanayileşme: Sanayileşme, insan eliyle yapılan aletler aracılığıyla üretim yapmaktan makineye geçiş olarak tanımlanabilir. Nüfus artışı toplumun ihtiyaçlarını da artırarak insan eliyle üretimi yetersiz kılmaya başlamıştır. Teknolojinin gelişmesi ile çeşitli makineler yapılarak bu makineler ile üretim hızlanmış ve seri hale gelmiştir. Nüfus artışı ile toplumun artan ihtiyaçları aynı zamanda kapitalizme ciddi bir gelir kapısı yaratmıştır. Engels, Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı toplumsal dönüşümü, farklı insan gruplarının hem birbirinden ayrıştığı hem de yoğun bir ilişki içine girdiği süreç olarak tanımlamıştır. Büyük ölçekli şirketlerin makineleşmiş sanayiyi sürdürmek için giderek daha fazla sermaye yatırımının kentlerde, sanayi merkezlerine yapılması ve kente yoğunlaşan bir yığılmaya neden olmaktadır. Sanayileşmenin ortaya çıkardığı yeni iş gücü ve çalışma kültürü ise mecburen çok sayıda işçinin aynı mekânsal yerler ve koşullarda yaşaması anlamına gelmektedir (Başer, 2011; Engels, 1997: 10-12).

Sermaye: Emeği ve onun ütünlerini yönetme gücüdür temelde. Biriktirilmiş yedeğe ayrılmış belirli bir nicelikteki emektir (Marx, 1976, s. 114-115).

Yabancılaşma: İş işçi için dışsal bir unsurdur, onun doğasının bir parçası değildir. Kişi işinde kendini ifade etmez aksine yadsır. Knedini mutlu değiş bedbaht hisseder. Fiziksel ve zihinsel enerjisini özgürce geliştiremez. Fiziksel olarak tükenmiş, zihinsel olarak gerilemiştir (Slattery, 2017, s. 126). Ekonomi temel mülkiyet algısından yola çıkar. Güncel iktisadi olguda işçi ne kadar çok zenginlik üretirse, üretimi erk ve hacim bakımından artarsa, kendisi de o kadar yoksul duruma gelir (Marx, 1976, s. 111).

BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu çalışma niteliksel araştırma yöntemi ve niceliksel araştırma yönteminin bir arada kullanıldığı karma yöntemi benimsemiştir. Çalışmaya niceliksel araştırma yöntemiyle başlanmış ve katılımcılara anket yoluyla ulaşılmıştır. Sonrasında niteliksel araştırma yönteminin en yaygın tekniklerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği benimsenmiştir. Kümbetoğlu'na göre, "niceliksel ve niteliksel araştırma yöntemindeki farklılaşmaya rağmen "bilimsel çözümlemenin amacı toplumun nasıl yapılandığını açıklamaktır, bu amaçta bireylerin davranışlarının neler olduğundan çok, var olan ilişkinin yapısı önemlidir". Bu bağlamda, niceliksel araştırma deneysel, realist ve pozitivist olanı temsil ederken, niteliksel araştırma yorumsamacı, idealist ve fenomenolojik bir yapıya sahiptir. "Nicel olan veriler bizden bağımsız olarak dünyanın algılanabilirliğini temsil etmektedir" (Kümbetoğlu, 2005, s. 71). Objektif olarak iki yöntem birlikte değerlendirilerek optimum sonuç ve analize erişmek amaçlanmıştır. Nicel ve nitel araştırma yönteminin aynı anda kullanılma nedeni, araştırma konusunun doğası gereği ne sadece nicel araştırma ne de sadece nitel araştırmanın varmak istediğimiz sonuca ulaştırmayacak olmasıdır.

Anket, araştırma konusunu oluşturan araştırma evreninden belli bir örneklemle seçilmiş kişilerin, toplumun belli bir yüzdesini temsil ettiği varsayımıyla kendilerine sorulan sorulara verdikleri yanıtların istatistiki nicel göstergelere indirgenebildiği veri toplama tekniğidir. Yapılandırılmış ya da yapılandırılmamış sorular eşliğinde araştırma konusunu oluşturan bireylerle yapılan görüşmelerin ses kayıtlarından oluşan mülakatlar çoğu kez küçük topluluklarla ilgili araştırmalar söz konusu olduğunda gözlem, bazen de katılımcı-gözlem tekniği ile desteklenir.

Derinlemesine görüşme tekniğindeyse, açık uçlu soruların ışığında görüşmeciyle birebir yapılan dinlemeye, cevap kaydına ve konuyla ilişkili ilave sorularla gerçekleştirilen bir yöntemdir (Kümbetoğlu, 2005, s. 71). Bu yöntem alan araştırması için vazgeçilmez ve belki de en verimli olan yöntemdir. Derinlemesine görüşmede görüşmeciyle kurulan organik bağ diğer yöntemlere göre daha güçlü olduğu için alınan verilerde bir o kadar tatmin edici olmaktadır. Ayrıca aynı kişiyle birden fazla gerçekleştirilen bu görüşmeler, bireyin her seferinde biraz daha güvenini sağlayarak daha

açık ve derin bilgilere ulaşmamızda yardımcı olabilmektedir. Bu açıdan beyaz yakalı çalışanların bir grup aidiyeti taşımaları açısından farklılıklar gösteren kişilerin ayrıntılı analizlerini gerçekleştirebilmek adına derinlemesine görüşme tekniğine başvurulmuştur. Eleştirel ve ayrıntılı bir bakış açısıyla araştırma alanını ve kişileri gözlemleyebilmek için farklı yöntemleri bir arada kullanmak elde edilen veriyi zenginleştirmiştir. Ayrıca araştırma deneyiminin kendisine ve bu deneyim süresince geliştirilen ilişkilere ve bu ilişkiler ağı içerisinde araştırmacının rolüne eleştirel bir gözle bakmak gerekmektedir. Bu bakış açısı refleksivite yani düşünümsellik kavramı ile doğrudan ilişkilidir.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın temel konusu olan anonim şirketlerde çalışan orta düzey beyaz yakalıların çalışma koşullarının yeni işçi sınıfını oluşturma durumunu incelemek adına öncelikle ilk adımı olan niceliksel kısımda çoğunluğu İstanbul'da yaşayan ve tamamı anonim şirket bünyesinde orta düzeyde çalışan beyaz yakalılara ulaşılmıştır. Bu bireyler arasından araştırmanın ikinci adımı olan niteliksel kısmına dahil olmak isteyen 20 gönüllü ile de yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal hayatın içindeki beyaz yakalıların yanıtları, motivasyon kaynakları ve çalışma koşullarının yansımaları sosyolojik açıdan karşılaştırmalı biçimde analiz edilmeye çalışılmıştır. Verilerde katılımcıların cinsiyet dağılımı ve yaş grubunun dengeli olmasına dikkat edilmiştir. Veriler kişilerin yaş, cinsiyet, memleket, eğitim durumu, yaşadığı semt, meslek, yabancı dil bilme durumu gibi belirleyici özellikleri açısından değerlendirilmiştir.

Bu çalışma kapsamında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve meslek bağımsız değişkendir. Ayrıca çalışmada şirket ve çalışma yaşantısı, iş motivasyonu gibi bilgiler de diğer bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkeni ise anonim şirketlerde orta düzeyde çalışan beyaz yakalıların çalışma koşulları ve ortak sınıf davranışları gösterme durumlarıdır. Değişkenler arasındaki ilişkiselliği ölçmek amacıyla araştırma kapsamında aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur:

1. Anonim şirketlerde çalışan beyaz yakalı kadınlar erkeklere kıyasla daha az kazanmaktadır ve daha fazla borç sahibidir.
2. Anonim şirketlerde çalışan evli beyaz yakalılar bekâr, beyaz yakalılara kıyasla kendilerine daha az zaman ayırmaktadır.

3. Anonim şirketlerde çalışan bekâr beyaz yakalılar evli olanlara kıyasla sosyal hayata zaman ayırabilmektedir.
4. Anonim şirketlerde çalışan ve İngilizce bilen beyaz yakalılar diğerlerine kıyasla daha çok kazanmakta ve daha çok iş güvencesi hissetmektedir.
5. Anonim şirketlerde çalışan beyaz yakalı erkekler kadınlara göre sosyal hayata daha çok zaman ayırmakta ve hobiler edinmektedir
6. Anonim şirketlerde çalışan beyaz yakalı kadınlar erkeklere kıyasla kendilerine daha az zaman ayırmaktadır ve daha az iş güvencesi hissetmektedir. Kadınların sömürülme oranı erkeklere kıyasla fazladır.
7. Aynı alanda yükselme ve kariyer hedefleyen beyaz yakalılar diğerlerine göre daha çok yönetim baskısı ve stres hissetmektedir.
8. Lisansüstü mezunu beyaz yakalılar lisans mezunlarına kıyasla kendilerine farklı bir iş ve hayat kurgulamaktadırlar.
9. Anononim şirketlerde çalışan beyaz yakalılar toplumun diğer kesimlerinden daha izole ve iş arkadaşlıklarını sosyal hayata taşımamaktadırlar. Enerji ve zamanları kalmamaktadır.
10. Büyük ölçekli firma çalışanlarının ekip çalışması eksik olduğu için iş yetiştirme stresi ve iş yükleri daha fazladır.

Niceliksel araştırmanın ardından, anket çalışmasından elde edilen bulguların ışığında oluşturulan derinlemesine görüşmelere geçilmiştir. Anket sorularını yanıtladıktan sonra gönüllü olan beyaz yakalı çalışanların bir grup aidiyeti taşımaları açısından farklılıklar göstermektedirler. Söz konusu kişilerin araştırma konusu ile ilgili duygu ve düşüncelerini detaylı biçimde öğrenebilmek adına yarı yapılandırılmış bir görüşme formuyla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler faydalı olmuştur.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında Türkiye'de anonim şirket bünyesinde orta ekonomik sınıfta yer alan tüm beyaz yakalı çalışanlar evren olarak nitelendirilmektedir. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul, İzmir, Ankara'da yaşayan ve tamamı anonim şirket bünyesinde orta düzeyde çalışan 23-45 yaş aralığındaki beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem teknikleri kartopu örneklem ve yaşam biçimi, yaş, kalabalık kurum kültüründe olma durumu ve cinsiyet temelinde dengeli sayılara ulaşmak amacıyla kota örneklem olarak belirlenmiştir.

> "Kartopu veya zincir örnekleme tekniği, evreni oluşturan birimlere erişmenin zor olduğu veya evren hakkındaki bilgilerin (büyüklük ve bilgi derinliği vb.) eksik olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Patton, 2005). Bu teknik, zengin veri elde edilebilecek kişi ve kritik durumlara odaklanmakta ve evrene, bu kişi ve kritik durumları takip ederek ulaşmaktadır (Creswell, 2013'ten aktaran Baltacı, 2017, s. 23)

Her ne kadar karma yöntem kullanılsa da bu araştırma söz konusu araştırma evrenini genellenemez boyutta olacaktır. Yapılan araştırma anonim şirket bünyesinde orta sınıf çalışan grubun bir profilini çıkarmayı amaçlamıştır.

2.3. Veriler ve Toplanması

Saha araştırmasına başlamadan, anket ve görüşme formları oluşturulmadan önce, bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. 8 kişiyle gerçekleştirilen pilot çalışma kapsamında veri toplama araçları ön değerlendirmeye tabi tutulmuş ve elde edilen veriler ışığında veri toplama araçlarına son hali literatür bilgisi dahilinde verilmiştir. Örneklem dahilindeki anonim şirket çalışanı orta düzey beyaz yakalıların öncelikle demografik özellikleri saptanmıştır.

Araştırmanın nicel kısmında katılımcılara ulaşabilmek için "google forms" aracılığıyla online bir anket hazırlanmıştır. Anket formu EK- 3'te yer almaktadır. Kişilerden araştırmaya gönüllü katıldıklarına dair bir onam alınmıştır. Anket kapsamında Demografik Özellikler, Şirket ve Çalışma Yaşantısı, Finansal Alışkanlıklar, Sosyal Yaşantıya Dair, İşyeri Motivasyonu olmak üzere 5 başlıkta 74 soru sorulmuştur. Açık uçlu, çoktan seçmeli ve onay kutulu olmak üzere soru içeriğine uygun olarak 3 ayrı şekilde yanıtlar toplanmıştır.

Anket formunun son iki sorusu olan "*Son olarak araştırmanın ayrıntılı analizi için gerçekleştireceğimiz size uygun zaman ve ortamda 20 ile 30 dakika sürecek derinlemesine görüşme için gönüllü müsünüz?*" sorusuna olumlu yanıt veren ve bir sonraki soru olan *"Evet ise size ulaşabileceğim e-mail adresi veya telefon bilgisi paylaşır mısınız?"* sorusunda iletişim bilgilerini paylaşan 20 kişiyle araştırmanın ikinci kısmını oluşturan derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan derinlemesine görüşmeler sırasında kullanılan yarı yapılandırılmış form, anket bulguları ve literatür temelinde şekillendirilmiştir. Derinlemesine görüşme soru formu EK-1'de yer almaktadır. Görüşülen kişiler belirlenirken cinsiyet dağılımı ve yaş grubunun dengeli

olması ile ekonomik düzeylerinin birbirine yakın olmasına dikkat edilmiştir. Her bir görüşme öncesinde katılımcılara Maltepe Üniversitesi FR-088 Bilgilendirilmiş Onam Formu sunulmuştur. Pandemi koşulları nedeniyle derinlemesine görüşmeler katılımcıların tercihi üzerine Skype, Google Meet ve Zoom üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler gerçekleştirilmeden önce katılımcılara ses kaydı alınıp alınamayacağı sorulmuş ve onay üzerine ses kaydı alınmıştır.

Araştırmanın nicel kısmı 30 Eylül 2019 tarihi itibariyle başlamıştır. Anket yanıtları 18 Eylül 2020 tarihi itibariyle yeterli kişiye ulaşılarak kapatılmıştır. Anket kapsamında beyaz yakalı çalışan toplam 119 kadın 87 erkek olmak üzere 206 kişinin yanıtları alınmıştır. Görüşmeci seçerken kullanılan en temel kıstas görüşmecinin kalabalık örgüt kültüründe, kurumsal düzlemdeki şirketlerde orta ekonomik sınıf olarak gelir getirici bir faaliyette bulunuyor olması olarak benimsenmiştir. Başka bir deyişle, farklı ülke ve ilde yaşayan, özel sektör dışında kamu veya sivil toplum alanında çalışan beyaz yakalı kişiler araştırma örneklemi dahilinde olmamalarından dolayı araştırmaya dahil edilmemiştir.

Derinlemesine görüşmeler 23 Nisan ve 1 Eylül 2020 tarihleri arasında tamamlanmıştır. 22 Mart 2020 tarihi itibarıyla tüm kamu kurumlarında uzaktan çalışmaya geçilmesi nedeniyle, öncelikle online görüşme uygulamalarını kullanabilecek kişilere ulaşılmıştır. Bu çerçevede öncelikle iletişim bilgilerini paylaşan tüm gönüllü araştırma katılımcılarına erişebilecekleri bir görüşme takvimi iletilerek uygun zamanlarını belirttikleri bir planlama oluşturulmuştur. İstanbul'daki çalışan profilinde kurumsal firma kapsamında yer alan görüşmeci profillerine kadın-erkek dengesi gözeterek ulaşılması öncelenmiştir. 20 kişiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Anket verileri; öncelikle kişisel çevremde yer alan ağda yaygınlaştırılarak ulaşılan katılımcıların aracılığıyla toplanmıştır. Bu da ilk etapta kadın katılımının fazla olmasına neden olmuştur. Anket kapsamında detaylı verilere erişmek amacıyla sorularının uzun olması ve ortalama 20 dakika sürmesi yoğun tempoda çalışan grup açısından zorlayıcı olduğu fark edilmiştir. Bu nedenle istenilen katılımcı sayısına ulaşmak zaman almıştır.

Araştırmanın niteliksel kısmını oluşturan derinlemesine görüşme aşamasında COVID-19 pandemisi dolayısıyla 22 Mart 2020 tarihi itibarıyla tüm kamu kurumlarında uzaktan çalışmaya geçilmesi nedeniyle öncelikle çevrimiçi görüşme uygulamalarını

kulllanabilecek kişilere ulaşılmıştır. Görüşülen kişilerin anket katılımcılarından oluşmasına karşın iletişim bilgilerini paylaşan kişilerden izolasyon döneminin belirsizliği sebebiyle de zaman ayırma noktasında kısıtlarla karşılaşılmıştır. Bu çerçevede öncelikle iletişim bilgilerini paylaşan tüm gönüllü araştırma katılımcılara erişebilecekleri bir görüşme takvimi iletilerek uygun zamanlarını belirttikleri bir planlama oluşturulmuştur. Katılımcıların uygun durumlarına göre sistemli işleyiş ve takvim bildirimleriyle katılımları netleştirilmiştir. İstanbul'daki çalışan profilinde kurumsal firma kapsamında yer alan görüşmeci profillerine kadın erkek dengesi gözeterek ulaşılması öncelenmiştir. Burada amaç İstanbul'daki çalışanların profilini temsil etmek değil, farklı çalışan profillerinden deneyimlere araştırma bulgularında detaylı şekilde yer verebilmektir. Mülakatlarda çalışanlara yöneltilen sorular 8 ana başlıkta toplanarak açık uçlu şekilde sorulmuştur. Derinlemesine görüşme soruları EK-1'de yer almaktadır. Bu kapsamda görüşmeler ortalama 45 ila 60 dakika arasında sürmüştür. Evden çalışma sürecinde olan kişiler bu dönemin öncesindeki alışkanlıklarıyla ilgili bilgi paylaşımı yaparken güncel değişikliklerine de değindikleri için görüşme süreçleri uzamıştır. Tüm bilgiler ışığında çalışanların öznel deneyimlerinin işteki durumlarına ve anket verilerindeki bulgulara yönelik eşleşme ve farklılaşmalara ilişkin de değerlendirme yapma olanağı bulunmuştur.

Derinlemesine görüşmelerde beyaz yakalılara şu konularla ilgili sorular yöneltilmiştir: Beyaz yakalı kavramı, beyaz yakalı olmanın avantajları/dezavantajları, sosyal etkileşim kavramı (iş arkadaşlıkları, sosyal ilişkiler, aile vs.), geçim/kazanç kavramı, sosyal yaşam kavramı, gelecek kavramı, motivasyon kavramı olmak üzere 7 başlık altında açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Derinlemesine görüşmelerde görüşmecilerin işyerlerindeki durumları, çalıştıkları sektör ve işletme büyüklüğü bilgisine ilişkin de detaylı bilgi toplamaya özen gösterilmiştir. Bu bilgiler ışığında çalışanların öznel deneyimlerinin işteki durumları ve konumlarındaki değişikliklere göre nasıl farklılaştığına ilişkin de değerlendirme yapma olanağı bulunmuştur. Derinlemesine görüşmeler 45 dakika ila bir saat arasında sürmüştür. Derinlemesine görüşme katılımcıların en genci 24, en yaşlısı ise 40 yaşındadır. Katılımcıların ortalama yaşı 29 iken en kalabalık yaş grubu 27-32 yaş grubu İstanbul'da mühendislik alanında çalışan kişilerden oluşmaktadır. Cinsiyet dağılımı dengeli olan görüşmecilerin işteki durumlarına göre dağılımı ise şöyledir: 20 katılımcının 17'si İstanbul ilinde, 2'si Ankara ve 1 kişi İzmir ilindedir. 16 katılımcı bekâr, 2 kişi evli ve 1 kişi de boşanmıştır. 18 katılımcı

yabancı dil olarak İngilizce bilmekte ve 2 katılımcı yabancı dil bilmediğini beyan etmiştir. 13 katılımcı mühendislik alanında, 3 görüşmeci finans alanında, birer kişi sırasıyla veri analisti, eğitim alanı, ihracat, reklam, yönetim organizasyon alanlarında çalışmaktadır. Bu bilgiler ve katılımcıların ifadeleri ışığında alışkanlıklar, deneyimler ve bakış açılarındaki genel eğilimleri katılımcıların konuşmaları izinleri doğrultusunda kayıt altına alınmıştır. Sonrasında bu kayıtlar deşifre edilerek yazıya dökülmüştür. Bu genel eğilimleri raporlamakla beraber, aynı zamanda çalışanların deneyimlerindeki ve bakış açılarındaki çeşitliliği en yüksek düzeyde yansıtabilmek hedeflenmiştir. Bulguları hem genel eğilimleri hem de çeşitliliği örnekleyen doğrudan alıntılar kullanarak yansıtılmıştır.

2.4. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Araştırmadan elde edilen nicel verilerinin analizinde, frekans ve yüzdelik dağılımlarının hesaplanmasında SPSS 22 programı kullanılmıştır. Bu programdan yararlanılarak, çok-cevaplı frekans ve çapraz tablo işlemlerine başvurulmuştur. Genel olarak gündelik alışkanlıkları benzerlik gösteren grubun dışında kalan cevaplar veren kişilerin nitel araştırma tekniği olarak kullanılan derinlemesine görüşme çerçevesinde motivasyon kaynakları anlaşılmaya çalışılmıştır. Niteliksel araştırma verileri daha önceden bilinen veya fark edilmemiş problemlerin algılanması, probleme ilişkin doğal olguların gerçekçi bir şekilde ele alınmasına yönelik öznel-yorumlayıcı bir süreci ifade etmektedir (Baltacı, 2017, s. 2; Seale, 2001). Nitel veriler için 9 kadın ve 11 erkek toplam 20 katılımcının kişisel özellikleriyle bağdaşan cevaplar kategorilendirilerek içerik çözümlemesi tekniğiyle incelenmiş 7 kategori başlığında görüşme çerçevesi çizilmiştir. Söz konusu kategoriler aşağıda belirtilmiştir:

1. Beyaz yakalı kavramı
2. Beyaz yakalı olmanın avantajları ve dezavantajları
3. İnsan ilişkileri (İş arkadaşlıkları, sosyal ilişkiler, aile vs.)
4. Geçim/Kazanç
5. Sosyal Yaşam
6. Gelecek Beklentisi
7. Motivasyon

Bu kategoriler çerçevesinde içerik çözümlemesi tekniğine başvurulmuştur.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Sendikaların kurulması ve güçlenmesi işçilerin birlik olması anlamına gelmektedir. Özellikle beyaz yakalı çalışanların genellikle sendika kapsamında olmaması iş kollarındaki güvensizliğe işaret etmektedir. Sendikalaşmanın, sermaye sahiplerine ve yönetim kademelerine karşı birlik bilinci ve daha önemli bir pazarlık gücü getirdiği proleter sınıfta deneyimlenmiştir. Bu deneyimden hareketle bireysel toplumun beyaz yakalı çalışan gruplar için tercih edilen bir yaşam biçimi olduğu düşünülmektedir. Uluslararası düzeyde bütün çalışanların birlik olması ise yönetimlerin artık istediği gibi hükmedemeyeceği anlamına gelmektedir. Proletaryanın sınıfsal çıkarları, bütün insanlığın gelecek çıkarlarıyla bağdaştığı için, proletarya ulusal nitelikte değil enternasyonal niteliktedir. Marksist siyasal teori, insanlığın kurtuluşunun proletarya enternasyonalizminin bir eseri olacağını savunur. (Standing, 2015, s. 45). Yeni işçi sınıfı olarak kabul edilen prekarya ise bu teorinin bir parçası olma potansiyelini taşıdığı düşünülmektedir.

Proleter enternasyonalizmin aynı zamanda milliyete dayalı savaşlara karşı caydırıcı bir güç olacağı varsayılmaktadır. Çünkü milliyetleri farklı olan fakat ortak çıkara sahip insanların, aynı sınıfa ve ortak toplumsal çıkarlara sahip oldukları diğer insanlara karşı silahlanmak istemeyeceği düşünülmektedir (Lenin, 2009, s.174).

Benzer tüketim alışkanlıkları edinmiş, gündelik hayatlarını benzer alışkanlıkları sürdürerek yaşayan ve kendileri için farklı bir hayat kurgulayan bir grubun incelenmesi sağlanmıştır. Prekarya; yeni işçi sınıfı olarak tabir edilen özel sektör ve kurumsal alanda çalışan beyaz yakalı çalışan grupların anket verileri ile incelenmiş olan gündelik alışkanlıkları dokuz ana başlıkta incelenmiştir. Aralarındaki benzerlik ve farklılıklar ile ortak sınıf davranışları gösterme eğilimleri üzerinde durulmuştur. Ardından derinlemesine görüşmelerle de detaylandırılmıştır.

3.1. Bulgular

Bu bölüm iki alt bölümden oluşmaktadır. Birinci alt bölümde, ankette katılan kişilerin tanımlayıcı bazı özellikleri özetlenmektedir. Ayrıca, anket katılımcılarının araştırmanın amacına ilişkin bulgulara yer verilmektedir. İkincisi alt bölümde ise derinlemesine görüşme katılımcılarının tanımlayıcı özellikleri ve araştırma amacına ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu alt bölümde görüşülen kişilerin görüşme sırasında sarf ettikleri sözlerine de yer verilmektedir. Bu sözler görüşülen kişinin ağzından çıktığı gibi, hiçbir düzeltme yapılmadan, deşifre edildiği şekilde yazılmıştır. Katılımcıların isimleri saklı tutulmuş ve her bir katılımcıya birer derinlemesine görüşme kodu verilmiştir. Sözlerin kime ait olduğu, sözün yanında parantez içinde yer alan ve her kişiye verilmiş derinlemesine görüşme kodu ile takip edilebilir. Görüşülen kişilerin bazı özellikleri Ek 1'de yer almaktadır.

3.2. Tanımlayıcı Bulgular

3.2.1. Niceliksel Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmanın kapsamında 206 beyaz yakalı çalışana ulaşılmıştır. Görüşülen kişilerin bazı özellikleri aşağıdaki Tablo 3.1'de özetlenmektedir. Ayrıca anket sorularına verilen yanıtların yüzde ve niceliksel dağılımı da Ek 4 tablosunda yer almaktadır.

3.2.1.1. Niceliksel Araştırma Katılımcıları

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Özet Tablo) Anonim şirket (İstanbul, İzmir, Ankara)

		TOPLAM
KİŞİSEL ÖZELLİKLER		**SAYI**
CİNSİYET	KADIN	119
	ERKEK	87
YAŞ	23-30	108
	30-35	65
	35-45	38
	45+	5
MEDENİ DURUM	EVLİ	76
	BOŞANMIŞ	9
	BEKÂR	121
YAŞADIĞINIZ İL	ANKARA	33
	İSTANBUL	131
	İZMİR	42

EĞİTİM DURUMU	LİSE MEZUNU	6
	ÖN LİSANS MEZUNU	10
	LİSANS MEZUNU	145
	YÜKSEK LİSANS MEZUNU	44
	DOKTORA MEZUNU	1
MESLEĞİNİZ	FİNANS	43
	SATIN ALMA VE LOJİSTİK	6
	SATIŞ VE PAZARLAMA	29
	MÜHENDİS	53
	VERİ ANALİSTİ	3
	DANIŞMANLIK VEYA EĞİTİM ALANI	19
	BİLGİ TEKNOLOJİLERİ	6
	DIŞ TİCARET İHRACAT	6
	TASARIM GRAFİK REKLAM EDİTÖR	10
	İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİM ORGANİZASYON	14
	KALİTE DENETİM VE KONTROL	11
	SEKRETER ASİSTAN YARDIMCI TEKNİKER	2
	AVUKAT HUKUK	4
	TASARIM GRAFİK REKLAM EDİTÖR	43

3.2.1.1.1. Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Dağılımları

Ankete katılan kişileri 119 kişi ile %57,8'ini kadınlar oluştururken 87 kişi ile %42,2'sini erkekler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında orta ekonomik düzey çalışanlar baz alınarak ulaşılması hedeflenen yaş aralığı 25-40 yaş arasıdır. En yoğun katılımı sağlayan yaş grubu 108 kişi ile 23-30 yaş grubudur. Anket verilerinde 30-35 yaş aralığında 65 kişi olup 35-45 yaş arasında ise 38 kişi yer almaktadır. 45 ve üzeri 5 katılımcı yer almaktadır. Ayrıca en genç katılımcı 23 yaşında iken en yaşlı katılımcı 52 yaşındadır.

3.2.1.1.2. Katılımcıların Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma Dağılımları

Anket katılımcısı araştırma grubu orta ekonomik sınıfı temsil eden beyaz yakalı özel sektör çalışanı grubun %58,7'si bekâr ve %74,3 kişi çocuk sahibi değildir. Çocuk sahibi olan 43 kişiden 35'i ise tek çocuk sahibidir. Bekâr katılımcıların da 72'si ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Evlilik düşündüğü anlaşılan *"ciddi bir ilişkisi var"* cevabını 22 kişi vermiştir. 33 kişi ise *"ilişkisi var"* cevabını iletmiştir. Genel hatlarıyla bekâr ve ilişkisi olmayan kişilerin yoğunlukta olduğu görülmektedir.

3.2.1.1.3. Katılımcıların Eğitim Durumu

Anket katılımcıları özellikle kültürel bir sermaye sahibi grubu ifade eden ve zihinsel performansla çalışan beyaz yakalı kişilerdir. Bu grup emeği bilgi, birikim ve eğitimle destekleyerek işgücünü dönüştürmüştür. Katılımcılar %69,4'ü lisans mezunudur. Ayrıca %21,4'ü yüksek lisans eğitimi almıştır. %2,6 lise mezunu %4,9 ön lisans mezunu katılımcı bulunmaktadır. Yüksek lisans öğrenimi gören 44 kişiden 39'u lisans bölümleriyle ilgili bir alanda eğitim almışlarıdır.

3.2.1.1.4. Katılımcıların Meslek Dağılımları

Katılımcılar en yoğun olarak mühendislik ve finans alanında çalışan kişilerden oluşmaktadır. Ankete katılanların %25,7'si mühendis ve %20,9'u finans alanında çalışmaktadır. Ardından satış ve pazarlama ile %14,1'lik kısım yer almaktadır. Diğer meslek alanları daha seyrek bir dağılım göstermekte olup aşağıda tabloda belirtilmiştir.

3.2.1.1.5. Katılımcıların Yabancı Dil Bilme Dağılımları

Ankete katılan kişilerin %90,3'ü yabancı dil bildiğini ifade etmiştir. Katılımcılardan yalnızca 20 kişi yabancı dil bilmediğini belirtirken küresel ölçekli firmalar için ortak dil olarak kabul edilen İngilizce dilini bilme oranı %75,2'dir. Bu da sektörel küreselleşme ve iş dünyası arasındaki İngilizce bilme zorunluluğuna işaret ettiği düşünülmektedir.

Tablo 3.2. Sosyodemografik Özellikler

	N	%
	X ± SS	**Min**
Yaş	31,51 ± 5,838	23
Cinsiyet		
Kadın	119	57,8
Erkek	87	42,2
Medeni Durum		
Evli	76	36,9
Bekâr	121	58,7
Boşanmış	9	4,4
Çocuğu Var Mı?		
Evet	42	20,4
Hayır	153	74,3
Henüz yok, istiyoruz	5	2,4
Hamile (Eşi/Kendisi)	6	2,9
Çocuk Sayısı (Varsa)		
1	35	17,0
2	8	3,9
Bekâr ise İlişki Durumu		
İlişkisi Yok	72	35,0
İlişkisi Var	33	16,0
Ciddi Bir İlişkisi Var	22	10,7
Diğer	5	2,4
Mezun Olduğu Son Okul		
Lise	6	2,9
Ön Lisans	10	4,9
Açıköğretim	2	1,0
Lisans	143	69,4
Yüksek Lisans	44	21,4
Doktora	1	0,5
Varsa Yüksek Lisans/Doktora Bölümü		
Yok	156	75,7
İlgili Bölüm	39	18,9
Alan Dışı Bölüm	11	5,3
Mesleği		
Finans	43	20,9
Satın Alma ve Lojistik	6	2,9
Satış ve Pazarlama	29	14,1
Mühendis	53	25,7
Veri Analisti	3	1,5
Danışmanlık veya Eğitim Alan	19	9,2
Bilgi Teknolojileri	6	2,9
Dış Ticaret	6	2,9
Tasarım, Grafik, Reklam, Editör	10	4,9
İnsan Kaynakları ve Yönetim Organizasyonu	14	6,8
Kalite Denetim ve Kontrol	11	5,3
Sekreter, Asistan, Yardımcı Tekniker	2	1,0
Avukat, Hukuk	4	1,9
Yabancı Dil		
Yabancı Dil Bilmiyor	20	9,7
Sadece İngilizce	155	75,2
İngilizce + 1 Yabancı Dil	30	14,6
İngilizce + 2 Yabancı Dil	1	0,5

3.2.2. Niceliksel Araştırma Amacına Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında anket verileri ve derinlemesine görüşmecilerin cevapları; beyaz yakalı kavramı, beyaz yakalı olmanın avantajları ve dezavantajları, insan ilişkileri (iş arkadaşlıkları, sosyal ilişkiler, aile vs.), geçim/kazanç kavramı, sosyal yaşam kavramı, gelecek beklentisi, motivasyon kavramı olmak üzere yedi ana başlıkta incelenmiştir.

3.2.2.1. Beyaz Yakalı Kavramına Dair Bulgular

Birinci ve İkinci Sanayi Devrimlerinin sonucu olarak üretimde çalışan ve iş yaparken kas gücünü kullanan işçi grubu ortaya çıkmıştır. Bedensel çalışan işçiler; işlerinin doğası gereği de az kir, leke, ter gösteren mavi tulum giyen, saatlik ücret alan çalışan grubu olarak sınıflandırılmıştır. Beyaz yakalı çalışan kavramı; genellikle ofis ortamında idari ve yönetim işlerinde çalışan maaşlı profesyonellerdir. Mavi yakalıların kavramsal ismini giydikleri mavi tulumlardan aldıkları gibi beyaz yakalılar da giyim tarzından esinlenilerek profesyonellerin giydiği beyaz gömleklerin renginden aldığı belirtilmektedir (Edgell, 1998, s. 73-78). Tanımlaması çok net olmasa da ortak açıdan beyaz yakalı kavramı sahip olunan iş pozisyonuna, eğitim ile edinilecek kazanımlara, kültürel sermaye birikimine bağlanmaktadır.

Beyaz yakalı olmanın kişilerdeki çağrışımı üzerinden ve anket katılımcısı grup üzerinden inceleme sağlanmıştır. Anket katılımcıları hedeflendiği üzere kalabalık kurumsal örgütsel yapılarda yer almaktadırlar. Katılımcıların %37,9'sı mavi ve beyaz yakalıların bir arada bulunduğu büyük ölçekli yapılarda çalışırken, %24,3'ü orta ölçekli örgütsel yapılarda çalışmaktadırlar. %16,5'i ise yalnızca beyaz yakalıların yer aldığı büyük ölçekli yapılarda yer almaktadır. Diğer küçük ölçekli örgütsel yapılar %8,3 ve %6,3 oranında seyrek bir dağılım göstermiştir. Aşağıda tabloda detaylı gösterilmektedir. Orta ekonomik sınıf beyaz yakalılar baz alındığı için belirli bir çalışma tecrübesi olan uzman ve sorumlu pozisyonunda yoğun olarak yer almaktadırlar.

Araştırma kapsamında %59,2 oranında 122 kişi "uzman" pozisyonunda %26,7 oranında 55 kişi "sorumlu, yönetici" pozisyonunda yer almaktadır. Katılımcıların %57,8'i çalışma hayatında 5 yıl ve üzeri deneyim sahibidir.

Tablo 3.3. Katılımcıların İş Hayatı Hakkındaki Genel Bilgilerin Dağılımı

	N	%
Çalışılan Şirketin Mavi ve Beyaz Yakalı Personel Sayısı		
Küçük Ölçekli Örgütsel Yapılar	17	8,3
Orta Ölçekli Örgütsel Yapılar	50	24,3
Büyük Ölçekli Örgütsel Yapılar	78	37,9
Sadece Beyaz Yakalı Küçük Ölçekli Örgütsel Yapılar	13	6,3
Sadece Beyaz Yakalı Orta Ölçekli Örgütsel Yapılar	14	6,8
Sadece Beyaz Yakalı Büyük Ölçekli Örgütsel Yapılar	34	16,5
Şirketteki Pozisyon		
Asistan	2	1,0
Uzman Yardımcısı	27	13,1
Uzman	122	59,2
Sorumlu Yönetici	55	26,7
Şirkette Çalıştığı Süre (Yıl)		
1 yıldan az	43	20,9
1 – 3 yıl arası	63	30,6
3 – 5 yıl arası	43	20,9
5 yıl ve üzeri	57	27,7
Çalışma Hayatındaki Süresi (Yıl)		
1 yıldan az	9	4,4
1 – 3 yıl arası	33	16,0
3 – 5 yıl arası	45	21,8
5 yıl ve üzeri	119	57,8

Beyaz yakalıların en yoğun uzman pozisyonunda yer aldığı görülmektedir. Stres sebepleriyle pozisyon düzeyleri karşılaştırıldığında uzman pozisyonunda yer alan kişilerin en yoğun iş yetiştirme stresi yaşadığı da görülmektedir.

Tablo 3.4. Çalışanların İşyerindeki Stres Kaynakları ile Şirketteki Pozisyonlarının Karşılaştırılması

Stres Kaynakları	**Şirketteki Pozisyon**							
	Asistan		**Uzman Yardımcısı**		**Uzman**		**Sorumlu Yönetici**	
	N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**
Yönetici / Yönetim Baskısı	0	0,0	10	4,9	43	21,1	20	9,8
Yetiştirme Stresi	0	0,0	13	6,4	61	29,9	24	11,8
Ekipteki Diğer Kişilerin İşleri Yarım Yamalak Yapması	0	0,0	6	2,9	34	16,7	18	8,8
Kapasite Üzerinde İş Yükü	0	0,0	8	3,9	33	16,2	16	7,8
Hedef Odaklı Çalışma	0	0,0	4	2,0	10	4,9	6	2,9
Yükselme Kaygısı	0	0,0	7	3,4	13	6,4	8	3,9
İşini Kaybetme Korkusu	0	0,0	3	1,5	17	8,3	7	3,4
İş Tanımı Dışında İşlerin Yüklenmesi	1	0,5	8	3,9	34	16,7	19	9,3
Başka Kişilerin ve İşlerin Sorumluluğun Yüklenmesi	0	0,0	6	2,9	42	20,6	18	8,8

Çalışma Arkadaşlarıyla Anlaşmazlık	1	0,5	3	1,5	14	6,9	8	3,9
İş Süreci Belirlenirken Karar Aşamasına Dahil Olmamak	0	0,0	1	0,5	25	12,3	12	5,9
İş Yerindeki Fiziki ve Mekansal Şartların Yarattığı Olumsuzluklar	1	0,5	5	2,5	19	9,3	7	3,4
Total	**2**	**1,0**	**27**	**13,2**	**121**	**59,3**	**54**	**26,5**

Anket katılımcılarının %46,1'i *"15-30 dakika arası"* zaman dilimimde hazırlanarak işe gitmek üzere yola çıkmaktadırlar. Çoğunlukla mesai başlamadan önce kendilerine ayıracak bir zamanları olmadan yola koyulmakta olup işten sonrası için kendileri ve sevdikleri için zaman ayırmak durumunda kaldıkları görülmektedir. İş sonrası sevdiklerine zaman ayırabildiğini iletenler %52,9 ile 109 kişi iken, vakit ayırmakta zorlandığını iletenler %47,1 oranında 97 kişidir.

Kişilerin iş seyahatine çıkma sıklıkları dengeli bir dağılım göstermektedir. Seyahate çıkma sıklığı "hiç" olan katılımcı oranı %44,2 iken "bazen" cevabını verenlerin oranı %42,2'dir. Beyaz yakalı grubun iş yoğunlukları mekansal değişiklikler ile ilişkili olmadığı ve yalnızca mesai sürecini kapsadığı düşünülmektedir.

Kişilerin kendilerine zaman ayırma süresi *"1 saat ve üzeri"* olarak yanıtlayanlar %43,2 ile 89 kişidir. Aşağıdaki tabloda detaylı cevaplar görülmektedir. Kendine *"sıkça vakit ayıran"* yalnızca 33 katılımcı varken *"neredeyse hiç*" vakit ayıramadığını ileten 37 kişi vardır. Bu açıdan kişilerin mesai sonrasında da farklı meşguliyetleri olma durumu ile kendileri için de yeterince zamanları olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 3.5. Katılımcıların İş Hayatı Hakkındaki Genel Bilgilerin Dağılımı

İşe Gitmeden Önce Hazırlık İçin Geçen Süre (Dakika)		
5 – 15 dakika	41	19,9
15 – 30 dakika	95	46,1
30 – 45 dakika	48	23,3
45 dakika ve üzeri	22	10,7
İş Seyahatine Çıkma Sıklığınız		
Hiç	91	44,2
Bazen	87	42,2
Sık sık	28	13,6
İş Sonrası Ailesi ve Sevdikleriyle Vakit Geçirmekte Zorlanıyor mu?		
Evet	109	52,9
Hayır	97	47,1
Günde Ortalama Kendine Ayırdığı Süre		
Neredeyse Hiç	37	18,0
5 - 15 dakika	11	5,3
Yarım saat mutlaka	36	17,5
1 saat ve üzeri duruma göre	89	43,2
Sıkça vakit ayırıyorum	33	16,0

Derinlemesine görüşme katılımcıları trafikte geçen zamana da değinerek ulaşıma çok zaman ayırmak zorunda olduklarına ilişkin yanıtlar vermişlerdir. Ancak anket katılımcılarına göre işe ulaşma zamanı çok zaman almadığı görülmektedir. Katılımcılardan %26,7'si olan 55 kişi işe ulaşma zamanları *"15-30 dakika"* olarak ifade etmiştir. 46 kişi 30-45 dakika, 49 kişi ise *"45-60 dakika"* olarak belirtmiştir. Görüldüğü üzere oransal olarak işe ulaşma zamanı 1 saati aşan %13,6 olarak seyrek bir dağılım göstermiştir. Günlük rutinleri ve kendilerine zaman ayırmayı zorlaştıran kısım ulaşım ve seyahat gibi dış etkenler olmadığı zihinsel yorgunluk ve ev içi sorumluluklar olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3.6. Katılımcıların İşe Ulaşımı Hakkındaki Bilgilerin Dağılımı

	N	**%**
Ev – İş arası ulaşım için geçen süre (dakika)		
0 – 15 dakika	28	13,6
15 – 30 dakika	55	26,7
30 – 45 dakika	46	22,3
45 – 60 dakika	49	23,8
60 dakika ve üzeri	28	13,6
İş Yerine Ulaşım Aracı		
Şirket Servisi/Aracı	91	44,2
Toplu Taşıma ile	40	19,4
Kendi Aracı ile	68	33,0
Yürüyerek	6	2,9
Taksi	1	0,5
Ulaşım Ücreti Şirket Tarafından Mı Karşılanıyor?		
Evet	120	58,3
Hayır	86	41,7

Kişilerin kendilerine zaman ayırma sıklıkları cinsiyetle karşılaştırıldığında yoğun olarak *"1 saat ve üzeri"* zaman ayırma cevabının iletilmesi dengeli bir dağılım göstermiştir. Kadınlar %21,8 oranında bu cevabı verirken erkeklerde bu oran %21,4'tür. Neredeyse hiç kendine zaman ayıramadığını belirten kişilerin %13,1'inin kadın, %4,9'unun erkek olması dolayısıyla görüşülen kadınların mesai sonrası meşguliyetleri nedeniyle kendilerine yeterince zaman ayıramadıkları ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.7. Çalışanların Cinsiyetleri ile Kendilerine Vakit Ayırma Sıklığının Karşılaştırılması

Günde Kendine Ortalama Ayırdığı Zaman	Cinsiyet				P	X^2
	Kadın		Erkek			
	n	%	N	%		
Neredeyse Hiç	27	13,1	10	4,9		
5 – 15 Dakika	9	4,4	2	1		
Yarım Saat Mutlaka	25	12,1	11	5,3	**,047**	15,670
1 Saat ve Üzeri	45	21,8	42	21,4		
Sıkça Vakit Ayırıyorum	13	6,3	20	9,7		
Total	**119**	**57,8**	**85**	**42,2**		

Anket katılımcılarından medeni durumlarına göre kendilerine ayırdıkları zaman mesai sonrası sorumluluk yoğunluklarına göre değişkenlik göstermesi incelendiğinde; evli katılımcıların %50'si (17 kişi) bekâr katılımcıların da %50'si (17 kişi) eşit şekilde *"yarım saat mutlaka"* cevabını vermiştir. *"1 saat ve üzeri"* zaman ayırabildiğini iletenlerin %26,7'sı (55 kişi) bekârken %14,6 oranında kişi (30 kişi) de evlidir. Kendine sıkça zaman ayırdığını ileten kişilerin %13,1'i (27 kişi) bekardır ve %1,9'i (4 kişi) evlidir. Bu oranlar baz alınarak mesai saatlerinden sonra kendine zaman ayırma oranı medeni duruma göre evli olanlar için daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 3.8. Çalışanların Medeni Durumları ile Kendilerine Vakit Ayırma Sıklığının Karşılaştırılması

Günde Kendine Ortalama Ayırdığı Zaman	Medeni Durum						p	X^2
	Evli		Bekar		Boşanmış			
	N	%	n	%	N	%		
Neredeyse Hiç	20	9,7	16	7,8	1	0,5		
5 – 15 Dakika	5	2,4	6	2,9	0	0		
Yarım Saat Mutlaka	17	8,3	17	8,3	2	1	**,036**	16,491
1 Saat ve Üzeri	30	14,6	55	26,7	4	1,9		
Sıkça Vakit Ayırıyorum	4	1,9	27	13,1	2	1		
Total	**76**	**36,9**	**121**	**58,7**	**9**	**4,4**		

Çocuk sahibi olanlar üzerinden yapılan incelemede çocuk sahibi olmayan katılımcıların %35'i "1 saat ve üzeri" zamanda kendine zaman ayırdığını belirtirken çocuk sahibi olanların yalnızca %5,8'i bu zamanı ayırabildiklerini iletmiştir. Çocuk sahibi olmayan kişilerin %15'i sıkça vakit ayırdığını iletirken çocuğu olan katılımcılardan sadece %1'i (2 kişi) kendine "sıkça vakit ayırıyorum" cevabını vermiştir.

Tablo 3.9. Çalışanların Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Kendilerine Vakit Ayırma Sıklığının Karşılaştırılması

Günde Kendine Ortalama Ayırdığı Zaman	Çocuk Sahibi Olma Durumu								p	X^2
	Var		Yok		Henüz yok, İstiyoruz		Hamile (Eşi/Kendisi)			
	N	%	N	%	N	%	n	%		
Neredeyse Hiç	12	5,8	22	10,7	0	0	3	1,5		
5 – 15 Dakika	4	1,9	7	3,4	0	0	0	0		
Yarım Saat Mutlaka	12	5,8	21	10,2	1	0,5	2	1	**,007**	27,212
1 Saat ve Üzeri	12	5,8	72	35	4	1,9	1	0,5		
Sıkça Vakit Ayırıyorum	2	1	31	15	0	0	0	0		
Total	**42**	**20,4**	**153**	**74,3**	**5**	**2,4**	**6**	**2,9**		

Kendilerine "*Neredeyse hiç*" zaman ayırmadığını ifade eden kadınlar medeni durumlarına göre farklılık göstermemiştir. Evli ve bekar kadınların %10,9'u (13 kişi) kendilerine iş sonrasında neredeyse hiç zaman ayıramadığını iletirken bekar erkeklerin %3,5'i olan 3 kişi ve evli erkeklerin %8,1'i olan 7 kişi kendilerine *"neredeyse hiç"* zaman ayıramadıklarını ifade etmişlerdir.

Evli kadınların %12,6'sı olan 15 kişi kendilerine *"1 saat ve üzeri"* zaman ayırdıklarını iletmiştir. Bekâr kadınların %21,8'i olan 26 kişi "*1 saat ve üzeri"* zaman ayırabildiğini ifade ederken erkek bekâr katılımcıların ise %32,6'sı olan 28 kişi aynı cevabı iletmiştir.

Kadın ve erkeklerin kendine zaman ayırma oranı cinsiyete göre bariz bir farklılık göstermezken medeni duruma göre evli kadınların erkeklere oranla daha az kendine zaman ayırdıkları görülmüştür.

Kişilerin gündelik alışkanlıklarının iş dışında kendilerine ayırdıkları zaman üzerinden detaylı inceleme yapılmıştır. Özellikle mesai sonrası sorumluluklar evli olma, çocuk sahibi olma ve cinsiyet durumuna göre farklılık göstererek bekar ve çocuk sahibi olmayan kişilerin daha çok kendine zaman ayırabildiği görülmektedir.

Katılımcıların mesai saatleri en yoğun 7 ila 10 saat arasında değişkenlik göstermektedir. Katılımcıların %41,7'si (86 katılımcı) 7-8,5 saatlik ideal mesai saatlerinde çalışırken 9-10 saat arası mesaisi olduğunu ileten katılımcıların yüzdesi %38,8'dir (80 katılımcı). Genel hatlarıyla ortalama 8 saatlik mesai süreli olduğu görülmektedir. Buna ek olarak katılımcıların %36,9'u ayda 1-4 saat arası fazla mesai yaptığını iletmiştir. Hiç fazla mesai yapması gerekmediğini belirtenler ise %26,7'lik bir oranda (55 katılımcı) kalmıştır. Hafta sonları çalışmak durumunda kaldığını ileten 28 kişi,

katılımcıların %13,6'sını oluşturmaktadır. Genel hatlarıyla bakıldığında fazla mesainin yoğun olmadığı gözlenmiştir.

Temelde mesai saatlerinin verdiği zihinsel yorgunluk bedensel olarak da gün bitiminde kendini göstermesi ve üzerine çeşitli iş saatleri dışı sorumluluklarla zaman ayırma oranı tamamen azaldığı düşünülmüştür.

Tablo 3.10. Katılımcıların Çalışma Düzenlerine Ait Bilgilerin Dağılımı

	N	%
Mesai Saatleri		
7 – 8,5 saat arası	86	41,7
9 – 10 saat arası	80	38,8
10 saat üzeri	27	13,1
Düzensiz saatler	9	4,4
Esnek saatler	4	1,9
Ayda Yapılan Ortalama Fazla Mesai Sayısı		
1 – 4 saat	76	36,9
4 – 10 saat	35	17,0
10 saat üzeri	40	19,4
Hiç Gerekmiyor	55	26,7
Hafta Sonları Çalışıyor Mu?		
Evet	28	13,6
Hayır	97	47,1
Bazen	81	39,3

Hizmet sektörünün yaygınlaşması beyaz yakalı grubu oluşturduğu gibi hizmet veren ve alan tarafta iki taraflı bir döngü olduğu görülmüştür.

3.2.2.2. Beyaz Yakalı Olmanın Avantajları ve Dezavantajlarına Dair Bulgular

Beyaz yakalı olmanın avatajlı durumlarına öncelikle değinecek olursak ortak kanı fiziksel güvenlik sahibi olmak ve bedensel efor gösterilmeden çalışılmasıdır. Çeşitli konfor alanları sağlayan haklar, mavi yakalıların koşullarına göre avantajlı görülmektedir. Anket katılımcılarının %100'ü çeşitli yan haklara (örneğin, özel sağlık sigortası, ulaşım, prim imkânı gibi) sahip olduklarını ifade etmiştir. Gösterilen mesleki performansın dışında kurumsal düzenin sağladığı ve iş içeriğini motive eden ekstra haklar beyaz yakalı çalışanlara tanınmaktadır.

Anket katılımcılarının %56,8'i şirketlerinin sağladığı yan haklar yeterli bulmamaktadır. Kendilerinin şirket tarafından sağlanmasını beklediği haklar

incelediğinde daha yoğun olarak farklı bir fikirleri olmadığı görülmüştür. Katılımcıların %43,2'si *"fikrim yok"* yanıtını vermiştir.

Prekarya kavramının geleceksizlik, güvencesizlik olarak da tanımlandığı literatüre göre (Standing, 2015, s. 33-35) katılımcılar kendilerini emeklilik süreçleri ve sağlık koşulları için güvende hissetmedikleri görülmüştür. Katılımcıların %24,8'i yan hak olarak özel sağlık ve bireysel emeklilik imkanlarının yeterli olmadığını beyan etmiştir.

Tablo 3.11. Katılımcıların Yan Hakları Hakkındaki Bilgilerin Dağılımları

	N	%
Yan Haklarını Yeterli Buluyor Mu?		
Evet	89	43,2
Hayır	117	56,8
İdeal Yan Haklar Neler Olmalı		
Fikrim yok	89	43,2
Özel Sağlık, Bireysel Emeklilik	51	24,8
Prim, İkramiye, Teknolojik Ekipman	8	3,9
Mesai Ücreti	4	1,9
İzinler	2	1,0
Ulaşım, Yemek	34	16,5
İş Sebebiyle Gereken Harcamalar	10	4,9
İnsani, Sosyal ilişkiler, Tatil	6	2,9
Yetenek Yönlendirme, Gelişim	2	1,0

Beyaz yakalı olmanın; temel sağlık hizmetlerinin dışında özel sağlık sigortası sahibi olunması ve fiziksel hastalık dışında özel bedensel bakım ve estetik için imkân sahibi olunması avantajlı durumları olarak görülebilir. Katılımcıların %61,2'si özel sağlık sigortasına sahip ve %53,9'u şirketi tarafından sağlanıyor. Katılımcıların %13,6'sı daha önce estetik bir operasyon geçirdiklerini belirtirken %12,6'sı olan 26 kişi diyetisyene gittiğini belirtmiştir.

Tablo 3.12. Katılımcıların Sağlık ve Fiziksel Alışkanlıklarına Ait Bilgilerin Dağılımları

	N	%
Özel Sağlık Sigortası Var Mı?		
Evet	126	61,2
Hayır	80	38,8
Özel Sağlık Sigortasını Şirket Mi Sağlıyor?		
Evet	111	53,9
Hayır	60	29,1
Estetik Yaptırdı Mı?		
Evet	28	13,6
Hayır	178	86,4
Düzenli Olarak diyetisyene Gittiği Dönem Oluyor Mu?		
Evet	26	12,6
Hayır	180	87,4

Özellikle fiziksel çalışma ortamının konforlu olması diğer çalışan gruplara göre avantajlı görülmektedir. Beyaz yakalı kavramsal olarak da profesyonel giyimde bir sembol olan beyaz gömlek üzerinden ismini almıştır. Bu noktada kılık kıyafet kurallarına uymakta zorlanmadığı ve koşulları benimsedikleri görülmektedir. Araştırma katılımcılarının %44,7'si çalıştıkları kurumun herhangi bir kıyafet yönetmeliği olmadığını beyan ederken %55,3'ü uymak durumunda oldukları bir yönetmelikleri olduğunu iletmişlerdir.

Katılımcıların %49,5'i kıyafet yönetmeliklerine uymakta zorlanmadıklarını iletmelerine rağmen serbest giyimin profesyonel yaşama daha uygun olacağı görüşünü %42,7 oranında kişi iletmiştir.

Beyaz yakalı grubun artışı çalışma koşullarının görece mavi yakalılardan iyi ve insani olmasıyla gerçekleşmişir. Günümüzde sağlanan hak ve koşulların yeterli olmadığı ve sağlık gibi temel bir ihtiyaç üzerinden beklentilerinin iktidar sahipleri tarafından karşılanmadığı bir düzene dönüştüğü görülmüştür.

Tablo 3.13. Katılımcıların Kılık Kıyafet Yönetmeliğine Ait Bilgilerin Dağılımı

	N	%
Çalışılan Şirkette Kılık Kıyafet Yönetmeliği Var Mı?		
Evet	114	55,3
Hayır	92	44,7
Kılık Kıyafet Yönetmeliğine Uymakta Zorlanıyor Mu?		
Evet	26	12,6
Hayır	102	49,5
Kıyafet Yönetmeliği Yok	78	37,9
Serbest Kıyafet, Profesyonel Yaşantıya Uygun Olabilir Mi?		
Serbest bırakıldığında kötüye kullanılacağını düşünüyorum.	14	6,8
Daha uygun olacağını düşünüyorum.	88	42,7
Kıyafet yönetmeliğini gerekli buluyorum.	27	13,1
Bazı günlerde esneklik sağlanabilir.	68	33,0
İşin içeriğine göre olmalıdır.	5	2,4
Serbest olmalıdır.	4	1,9

Beyaz yakalı ve mavi yakalı kavramı tamamen işçi sınıfının mesai sürecince seçilebildiği mavi iş tulumu ile bağdaştığı için beyaz yakalı kavramı da sosyal hayatındaki giyimiyle işteki kıyafetlerinin aynı olabilmesi üzerinden bir tarihçeye de sahiptir. Günümüz dünyasında giyim alışkanlıkları ve kuralların beyaz yakalıları da dışarıdan seçebilecek ve ayırt edilebilecek duruma geldiği ortak bir kıyafet şekli edindikleri düşünülmüştür.

Şirketlerin sağladıkları yan haklar ve çalışma koşulları avantaj olarak görülebildiği gibi benzer şartların aynı zamanda dezavantaj da olabileceği görülmektedir. Büyük ölçekli örgütsel yapılar çalışanlarına cazip yan haklar sunarak çalışma koşullarını avantajlı hale getirebildiği gibi aynı örgütsel yapılar yan hak sunmuyor da olabilmektedir. Bu iki oranın birbirine yakınlığı beyaz yakalı olmanın çalışılan şirketin sunduğu şartlara göre avantaj sağlandığını da düşündürmüştür.

Özetle beyaz yakalı çalışma kolları bedensel iş koluna göre avantajlı yaşam koşulları sağlasa da eş zamanlı olarak kurum kültürü özelinde sağlanmayan haklar da dezavantajlı bir yaşam şeklini doğurabilmektedir.

3.2.2.3. İnsan İlişkileri Kavramına Dair Bulgular

Toplum yapısı başlı başına insanın bir diğeriyle kurduğu ilişki üzerinden temellenmektedir. İnsan etkileşimleri birbirine bağlı zincirleme bir etkinin sonucu olarak toplumların/toplulukların yapısını ve toplum/topluluk içindeki rollerini de oluşturur. Toplumsallaşma, bir insanın var oluşunda ortaya çıkmaya başlar. Bireyin doğumundan bir kimlik kazanıncaya kadar geçirmiş olduğu tüm evreler sonucu toplumsal normların kimliğini şekillendirmesiyle de toplumsallaşmayı oluşturur. Bir insan doğar, bulunduğu çevreye uyum sağlar, sonra toplumun değerlerini, normlarını öğrenir ve bunları içselleştirerek kendi öz değerleri haline getirir ve bütün bunların sonucunda toplumun içerisinde rolünü öğrenir ve diğer bireylerle etkileşerek münferit bir birey haline gelir. Tüm aşamaların sonucunda, toplumun üyesi haline gelir (Demir, 2007, s. 39).

3.2.2.3.1. İş Arkadaşlıkları, Sosyal İlişkiler, Aile

Araştırma katılımcılarının %41'i işyerinde dinlenmek için molalarını sohbet ederek geçirdiklerini ifade etmiştir. Kişilerin iş saatleri içinde kurulan etkileşimler üzerine yoğunlaştığı ve dinlenmeyi iş arkadaşlarıyla sağladıkları görülmüştür.

Tablo 3.14. Katılımcıların İş Saatleri İçerisinde Dinlenme Şekillerine Ait Bilgilerin Dağılımı

	n	%
İş Saatleri İçerisinde Nasıl Dinlenir?		
Müzik Dinleyerek	68	17,7
Sigara Molası	63	16,4
Çay, Kahve ve Sohbet Molası	158	41,0

Tek Başıma Bir Köşede Kısa Bir Mola	21	5,5
Yürüyüş	33	8,6
Şirketin Dinlenme Alanında	17	4,4
İmkânım Yok	24	6,2
Telefonumla İlgileniyorum	1	0,3

Katılımcıların iş saatlerinde diğer kişilerle etkileşim kurmaya yoğunlaşmasına nazaran iş dışında birbirleriyle görüşme sıklığı yoğun değildir. Haftada bir iş arkadaşlarıyla görüştüğünü iletenler %13,3'tür. En yakın yüzde oranları ayda bir görüştüğünü ileten %28,2 ile sadece şirket organizasyonlarında görüştüğünü belirten %27,2'lik bir kesimdir. Kişilerin iş arkadaşlarıyla sosyal hayatta ilişkileri olmadığı düşünülmüştür.

Aynı şirkette yoğun saatler geçiren beyaz yakalı grup aynı zamanda benzer alışkanlıkları olan ve birbiriyle etkileşime meyilli bir grup olarak düşünülmüştür ancak iş arkadaşlarıyla ortak aktiviteleri sorulduğunda %47'si "Yok" yanıtını vermiştir. Haftasonu ve tatil gibi iş dışı aktiviteler için görüştüklerini iletenler katılımcıların toplam %25'ini oluşturmaktadır.

Mavi yakalı ve beyaz yakalı kalabalık örgüt yapısında çalışan bir grup olduğu için bulundukları şirketteki mavi yakalı personel ile sosyal hayatlarında görüşme durumları sorulduğunda aynı şirkette çalışan mavi yakalılar ile %77 oranındaki kişi görüşmediğini iletmiştir. Farklı şirkette çalışan mavi yakalı grupla ise %60 oranında kişi sosyal hayatta görüşmediklerini bildirmiştir. Toplumun farklı kesimleri ile beyaz yakalı grubun etkileşiminin az olduğu ve sosyal hayatına belirli ve kısıtlı bir çevreyle devam ettiği düşünülmüştür. İlişkilere dair belirli çevreler içinde yer almayı tercih etmesi sosyal bir izolasyon oluşturduklarına işaret etmektedir.

Tablo 3.15. Katılımcıların Kişisel Hayatlarına Ait Bilgilerin Dağılımı

	N	**%**
İş Arkadaşları ile Sosyal Hayatta Görüşme Sıklığı		
Haftada Bir Mutlaka	28	13,3
Ayda Bir Mutlaka	44	21,5
Haftada Bir Belki	20	9,8
Ayda Bir Belki	58	28,2
Şirket Organizasyonları	56	27,2
İş Arkadaşı ile Ortak Aktivitesi Var Mı?		
Yok	97	47,0
İş saatleri içi aktiviteleri	34	16,5
İş Çıkışı yemekler vb.	25	12,1
Hafta Sonu Aktiviteleri	16	7,9
Tatil, Kültür, Sanat ve Spor	34	16.5

Aynı Şirkette Mavi Yakalı Çalışanlardan Özel Hayatında Görüştüğü Arkadaşı Var Mı?		
Evet	47	23,0
Hayır	159	77,0
Farklı Şirkette Mavi Yakalı Çalışanlardan Özel Hayatında Görüştüğü Arkadaşı Var Mı?		
Evet	83	40,0
Hayır	123	60,0

3.2.2.4. Geçim/Kazanç Kavramına Dair Bulgular

Çalışma hayatı doğruda kazançla orantılı olduğu için katılımcıların finansal durumlarına dair ortak noktaları ve ayrışan kısımlar incelenmiştir.

Katılımcılar orta ekonomik sınıfı oluşturan bir grup hedeflendiği için %50'si 5000 TL ve üzeri gelir durumuna sahiptir. Sabit giderleri doğrudan gelir ile orantılı olarak artış ve aalış gösterdiği düşünülmüştür. 2000-3500 TL aralığında gider durumunda katılımcılar yoğunlaşmıştır. İdeal maaş beklentileri aldıkları ücretin 500 ila 2000 TL arasında olası bir şekilde artışına yönelik cevap verenler %41,2 kişidir. 2 katı ücreti ideal olarak değerlendiren %35,9 kişi vardır. Bu cevaplara göre kişilerin ideal olarak mevcut durumlarının belli bir ölçekte üzerine çıkmayı yeterli buldukları ve koşullarına göre adapte oldukları düşünülmüştür. Bununla birlikte yaklaşık katılımcıların %70'i kazançlarının sosyal hayatları için yeterli olmadığını ifade etmiştir. Kültürel sermaye ve yaşam tarzı ile ulaştıkları meslekler sürdürmek istedikleri sosyal yaşantıyı karşılamadığı görülmektedir.

Ev, araba sahibi olanlar katılımcıların ortalama %55'ini oluşturmaktadır. Sosyal hayat için yeterli imkânı sağlamadığı görüşü iletilmesine karşın mal edinme ve birikim noktasında beyaz yakalı çalışanların toplumun diğer çalışan kesimlerine nazaran imkanları olduğu düşünülmüştür.

Tablo 3.16. Katılımcıların Finansal Alışkanlıklarına Ait Dağılımlar

Aylık Gelir		
2000 – 2500 TL	6	2,9
2501 – 3000 TL	13	6,3
3001 – 3500 TL	14	6,8
3501 – 4000 TL	26	12,6
4001 – 4500 TL	24	11,7
4501 – 5000 TL	22	10,7
5001 TL Üzeri	101	49,0
Sabit Giderlerin Toplam Tutarı		
500 – 1000 TL	10	4,9
1001 – 1500 TL	16	7,8
1501 – 2000 TL	17	8,3
2001 – 2500 TL	31	15,0
2501 – 3000 TL	26	12,6
3001 – 3500 TL	24	11,7

3501 – 4000 TL	18	8,7
4001 – 4500 TL	19	9,2
4501 – 5000 TL	9	4,4
5001 TL Üzeri	36	17,5
İdeal Maaş Beklentisi		
Kazancın 500 – 2000 TL Üzeri	85	41,3
Kazancın 2 Katı	74	35,9
Kazancın 3 Katı	31	15,0
Kazancın 4 Katı	12	5,8
Kazancı Yeterli	3	1,5
Cevap Vermemiş	1	0,5
Bakmakta Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı		
Yok	136	66,0
1 – 3 Kişi	67	32,5
3 – 6 Kişi	1	0,5
Evcil Hayvan ve Sokak Hayvanları	2	1,0
Tüketici Kredisi Borcu Var Mı?		
Evet	90	43,7
Hayır	99	48,1
Vardı, bitti.	13	6,3
Çekmeyi düşünüyorum.	4	1,9
Aylık Kredi Kartı Ortalama Borç Tutarı		
Kredi Kartım Yok	10	4,9
Borcum Yok	8	3,9
50 – 200 TL	2	1,0
201 – 500 TL	18	8,7
501 – 1000 TL	18	8,7
1001 – 2000 TL	48	23,3
2001 TL Üzeri	102	49,5
Kazancının Sosyal Hayatı İçin Yeterli Mi?		
Evet	63	30,6
Hayır	143	69,4
Sahip Olunan Mal Varlığı		
Ev	57	23,6
Araba	76	31,4
Bisiklet	1	0,4
Arsa	6	2,5
Hisse senedi/tahvil	11	4,5
Nakit birikimi	49	20,20
Döviz-altın yatırımı	42	17,4

Medeni durumu evli olan kişilerin sabit giderlerinin diğer kişilere nazaran *"5001 TL üzeri"*nde olduğu karşılaştırmalı analizde görülmüştür.

3.2.2.5. Sosyal Yaşam Kavramına Dair Bulgular

Beyaz yakalı toplumsal grubunun en önemli özelliklerinden biri benzer sosyal yaşam biçimine sahip olmalarıdır. Beyaz yakalıların sinema, tiyatro, konser gibi sanatsal ve kültürel aktivitelerle sosyalleşme ihtiyacı olan ve bu zevklerine ulaşabildikleri şehir imkânlarında yaşamayı tercih eden bir grup olduğu düşünülmektedir. Tam bu noktada Standing; boş zaman biçimlerinden biri, insanın kendisini adadığı kültürel ve sanatsal aktivite olduğunu ifade etmiştir (Standing, 2015, s. 215).

> “lyi müzik dinlemek, tiyatroya gitmek, önemli edebiyat eserlerini okumak, dünyanın ve içinde olduğumuz çevrenin tarihini öğrenmek, popüler tabirle 'kaliteli zaman' geçirmek anlamına geliyor. Kaliteli zaman geçirmek ise, güvencesizliğin verdiği endişe ve uykusuzluğun yanı sıra çalışmayla da bölünmeyen zaman demek oluyor. Prekarya içinse boş zaman açığı söz konusu. Zaman bir türlü yetmiyor ya da prekarya içindekiler bu tür boş zaman aktiviteleri yaptıklannda kendilerini suçlu hissediyor ve bunun yerine sosyal ağlannı genişletip beşeri sermayelerine yatırım yapmaları gerektiğini düşünüyor” (Standing, s. 2015, s. 215-216).

Katılımcıların %5’i gün içinde 24 saatin kendilerine yeterli geldiğini ifade ederken geri kalan katılımcılar bu sürenin yetmediğini düşünüklerine dair yanıtlar vermiştir. Katılımcılara gündelik hayatta sosyalleşme alışkanlıklar sorulduğunda %52,9 oranında kişi arkadaşlarıyla çay ve kahve içmeye gittiklerini ifade etmiştir. Kültürel etkinliğe gitmeyi tercih eden kişiler %12,1 ile azınlıktadır.

En sık tercih edilen hafta sonu aktivitesi sorulduğunda da kültür ve sanat etkinlikleri zayıf bir oranda kalmıştır. %30 oranında arkadaşlar vakit geçirme cevabı verilirken %19,9 oranında evde dinlediklerini iletmişlerdir. Görüşülen kişilerin boş zamanı olmadığı ve sosyal hayatlarında arkadaş ve çevreleriyle zaman geçirdikleri herhangi bir kültür sanat etkinliğine katılmadıkları ortaya çıkan bir diğer bulgudur. Bu noktada araştırmaya katılanların %43,7’si en son okudukları kitabı hatırlamadığını söylerken % 32,6’sı en son gittikleri konseri hatırlamadıklarını belirtmiştir.

Katılımcıların %53,4’ü bir sporla ilgilendiğini ifade ederken yalnızca %33,5’i spor salonu kaydı olduğunu aktarmıştır. Dış alan sporlarını kendi imkanlarıyla yaptıkları düşünüldüğü gibi ortak alışkanlıkları arasında spor alışkanlığı edinen bir grup olduğu da düşünülmüştür.

Tablo 3.17. Katılımcıların Sosyal Yaşantısına Ait Bilgilerin Dağılımı

	N	%
Günlük Hayatındaki Sosyalleşme Alışkanlıkları		
Evde Arkadaşlarla Sohbet/Yemek İçmek	41	19,9
Müzikli ve Dans Edilen Mekanlarda Eğlenmek	14	6,8
Yakın Birkaç Arkadaşla Şehirden Uzakta Kaçamak	15	7,3
Arkadaşlarla Çay ve Kahve İçmeye Gitmek	107	51,9
Arkadaşlarla Film, Dizi Akşamları Planlamak	1	0,5
Pikniğe Gitmek	1	0,5
Kültürel Etkinliğe Gitmek	25	12,1
Gönüllü Aktiviteler	1	0,5
Açık Alan Alkollü Aktiviteler	1	0,5
En Sık Tercih Edilen Hafta Sonu Faaliyetleri		
Evde Dinlenmek	41	19,9
Ev İşleriyle İlgilenmek	17	8,3

Evde TV ve Film İzlemek	16	7,8
Sinema/Tiyatroya Gitmek	7	3,4
Konser/Canlı Müzik Dinlemek	2	1,0
Bara/Gece Kulüplerine Gitmek	17	8,3
Hobi ile Uğraşmak	13	6,3
Gezi Amaçlı Şehir Dışı Seyahat	26	12,6
Arkadaşlarla Vakit Geçirmek	63	30,6
Maça Gitmek veya Maç İzlemek	1	0,5
Aile Ziyareti	1	0,5

Herhangi Bir Spor Yapıyor Mu?		
Evet	110	53,4
Hayır	96	46,6
Spor Salonuna Kaydı Var Mı?		
Evet	69	33,5
Hayır	137	66,5
24 Saatin Bir Gün İçin Yetmediği Düşüncesinin Sıklığı		
Hiç düşünmem, yeterli	22	5,7
Bazen düşünüyorum	72	18,5
Sık sık düşünüyorum	77	19,8
Her zaman düşünüyorum	35	9,0
En Son Okuduğu Kitap		
Hatırlıyor	36	9,3
Hatırlamıyor	170	43,7
En Son Gittiği Konser		
Hatırlıyor	79	20,3
Hatırlamıyor	127	32,6

3.2.2.6. Gelecek Kavramına Dair Bulgular

"Prekarya 'işçi sınıfı' ya da 'proleterya'nın bir parçası değildi" (Standing, 2015, s. 20). Prekarya " 'precarious' (güvencesiz) sıfatı ile 'proletariat' (proleterya) isminin birleşmesiyle oluşan yeni bir terimdir" (Standing, 2015, s. 21). İş yaşamındaki belirsizliği Guy Standing, yeni tehlikeli sınıf olarak adlandırdığı "prekarya" kavramı üzerinden anlatmıştır. Standing, esnekliğin iş yaşamında çalışma saatlerini ve işten çıkarmaları artırdığını, maaşları azalttığını dile getirmiş, bu durumun da güvencesizliği beraberinde getirdiğini vurgulamıştır (Standing, 2015, s. 19).

Standing tanımlamasından da hareketle beyaz yakalı grup yoğun olarak prekarya olarak tanımlanırken iş güvencesizliği ve geleceksizlik kavramları üzerinden anılmaktadır. Katılımcı görüşleri alındığında geleceğe dair sorulara katılımcıların %78'i (162 kişi) yurtdışına yerleşmek ile ilgili fikri olduğu yönünde cevaplar vermiştir. %21,35'i de (44 kişi) yurtdışına yerleşmeyi düşünmediğini belirtmiştir. Bulundukları ülke ve yaşam koşullarının dışında bir yöne ilerleme eğiliminde olması geleceğe dair arayışları olduğunu ve güvensiz hissettiklerini ortaya çıkarmıştır. 1930'lu yıllarda işsizlik

olgusu mavi yakalılarla özdeşleştirilirken, günümüzde ise neoliberal politikaların sonucu olan yeni çalışma koşulları ve yeni üretim sistemi sebebiyle beyaz yakalılar da işsizlik olgusuna eklenmiştir.

İşsizlik ana akım iktisat açısından kendi temelinde bir nitelik sahibi olma sorunudur. Beyaz yakalıların da artık kapitalist çalışmanın arzu ettiğini niteliklere sahip olmadığı bu bağlamda söylenmektedir (Değirmenci, 2011, s. 511-512). Bu da güvende hissetmem ve yerini koruma dürtüsünü beraberinde getirebilmektedir.

Kendileri için yaşadıkları hayattan farklı bir hayat kurgulayıp kurgulmadığı sorulduğunda %81 oranında (168) kişi evet yanıtını vermiştir. Katılımcıların %9,8'i (38 kişi) farklı bir hayat kurgusu olmadığını beyan ederken %6,9 (27 kişi) yaşadığı hayattan memnun olduğunu iletmiştir. 51 kişi daha insani şartlar istediğine dair başka bir hayat kurgusu olduğunu belirtmiştir. 30 kişi işini bırakarak veya değiştirerek hayatını değiştirebileceğini düşündüğünü ifade etmiştir. İş hayatının geleceğe dair etkileri görülürken yaşam koşullarını doğrudan etkilediği anlaşılmıştır.

Tablo 3.18. Katılımcıların Kişisel Hayatlarına Ait Bilgilerin Dağılımı

	N	%
Yurt Dışına Yerleşmeyi Ne Sıklıkta Düşünüyor?		
Hiç	44	11,3
Bazen	78	20,1
Düşünüyorum ve Planlıyorum	17	4,4
Hayal Ediyorum, istiyorum	50	12,9
Sık Sık	17	4,4
Kendisi İçin Hayal Ettiği ve Kurguladığı Farklı Bir Hayat Var Mı?		
Evet	168	43,2
Hayır	38	9,8
Kendisi İçin Hayal Ettiği ve Kurguladığı Farklı Bir Hayat Neden Var / Yok		
Hayır çünkü memnunum	27	6,9
Hayır çünkü vaktim ve hevesim yok	5	1,3
Hayır çünkü kabullendim	6	1,5
Evet çünkü farklı şehir/ülkede yaşamak istiyorum	19	4,9
Evet çünkü işimi değiştirmek/bırakmak istiyorum	30	7,7
Evet çünkü daha insan, şartlar istiyorum	51	13,1
Evet çünkü hayal kuruyorum	24	6,2
Evet çünkü şehir hayatını bırakmak istiyorum	14	3,6
Evet çünkü mutsuzum/İstediğim hayat değil	23	5,9

Geleceğe dair yaşadığından farklı bir hayat kurgusu olan katılımcıların %40,7'si işe dair yetiştirme stresini yoğun olarak yaşadıklarını iletirken %30,4'ü yönetim baskısı ile strese maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Stres düzeyi yoğun olan katılımcıların

geleceğe dair yaşantılarında değişikliğe de daha istekli oldukları düşünülmüştür. Hayal ettiği farklı bir hayat kurgusu olmayan kişilerin stres kaynaklarının da yoğun olmadığı görülmüştür.

Tablo 3.19. Çalışanların İş Yerindeki Stres Kaynakları ile Kendisi İçin Hayal Ettikleri ya da Kurguladıkları Farklı Bir Hayat Varlığı Durumunun Karşılaştırılması

Stres Kaynakları	Kendisi İçin Hayal Ettiği ya da Kurguladığı Farklı Bir Hayat Var Mı?			
	Evet		Hayır	
	n	%	n	%
Yönetici / Yönetim Baskısı	62	30,4	11	5,4
Yetiştirme Stresi	83	40,7	15	7,4
Ekipteki Diğer Kişilerin İşleri Yarım Yamalak Yapması	45	22,1	13	6,4
Kapasite Üzerinde İş Yükü	47	23,0	10	4,9
Hedef Odaklı Çalışma	18	8,8	2	1,0
Yükselme Kaygısı	22	10,8	6	2,9
İşini Kaybetme Korkusu	24	11,8	3	1,5
İş Tanımı Dışında İşlerin Yüklenmesi	48	23,5	14	6,9
Başka Kişilerin ve İşlerin Sorumluluğun Yüklenmesi	51	25,0	15	7,4
Çalışma Arkadaşlarıyla Anlaşmazlık	16	7,8	10	4,9
İş Süreci Belirlenirken Karar Aşamasına Dahil Olmamak	33	16,2	5	2,5
İş Yerindeki Fiziki ve Mekansal Şartların Yarattığı Olumsuzluklar	28	13,7	4	2,0
Total	**166**	**81,4**	**38**	**18,6**

Araştırma katılımcılarından 112 kişi ile %54,4'ü Çalıştıkları şirkette iş güvencesi hissettiklerini ifade etmişlerdir. 87 kişi ile katılımcıların %42,2'si ise iş güvencesi hissetmediklerini belirtirken %3,4 (7 kişi) ise kararsız olduğunu iletmiştir.

Küreselleşme aynı zamanda toplumsal değişimi de desteklediği için kişilerin alışkanlıkları sermayenin akışkan ve global ölçekli olmasıyla da değişmektedir. Bu noktada kurumsal düzleme adapte oldukları düşünülen beyaz yakalı çalışanlar gelecek noktasında da bulundukları yeri koruma ve yükselme şeklinde planları olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %50'si 103 kişi *"3 Yıl Sonra Bulunmak İstediği Pozisyon/Departmanı"* benzer ve aynı olarak yanıtlamışlardır.

Tablo 3.20. Katılımcıların İş Hayatına Dair Görüşlerine Ait Bilgilerin Dağılımı

3 Yıl Sonra Bulunmak İstediği Pozisyon/Departman		
Aynı	61	29,6
Farklı	15	7,3
Benzer ve Yükselme	103	50,0
Kararsız	4	1,9
Yurtdışı	3	1,5
Kendi işini kurmak	8	3,9
Bırakmak veya emeklilik	9	4,4
Çalışılan Şirkette İş Güvencesi Hissediyor Mu?		
Evet	112	54,4
Hayır	87	42,2
Kararsız	7	3,4

Bununla birlikte işyerinde güvence hissetmeyen katılımcıların %21,6'sı yönetim baskısı hissettiğini ifade etmiştir, %19,6'sı yetiştirme stresi yaşadığını belirtirken toplamda %41,6'sı genel olarak ekip çalışması olmaması işi dışında başka işlerin yüklenmesi üzerinden stres yaşadıklarını iletmiştir.

Çalışanlar hem iş arkadaşlarıyla motive olurken hem de iş arkadaşlarıyla iş paylaşımı yapamadığında güvencesiz ve stresli hissettikleri fark edilmiştir. İş hayatı kavramı tamamen kişinin diğer kişiyle sosyal teması ve kurduğu ilişki üzerinden şekillenen bir yapıda olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.21. Çalışanların Çalıştıkları Şirkette İş Güvencesi Hissedip Hissetmeme Durumları ile İş Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması

Stres Kaynakları	Çalışılan Şirkette İş Güvencesi Hissediyor Mu?					
	Evet		Hayır		Kararsız	
	n	%	n	%	n	%
Yönetici / Yönetim Baskısı	26	12,7	44	21,6	3	1,5
Yetiştirme Stresi	53	26,0	40	19,6	5	2,5
Ekipteki Diğer Kişilerin İşleri Yarım Yamalak Yapması	25	12,3	30	14,7	3	1,5
Kapasite Üzerinde İş Yükü	31	15,2	24	11,8	2	1,0
Hedef Odaklı Çalışma	13	6,4	6	2,9	1	0,5
Yükselme Kaygısı	15	7,4	11	5,4	2	1,0
İşini Kaybetme Korkusu	6	2,9	21	10,3	0	0,0
İş Tanımı Dışında İşlerin Yüklenmesi	34	16,7	27	13,2	1	0,5
Başka Kişilerin ve İşlerin Sorumluluğun Yüklenmesi	36	17,6	28	13,7	2	1,0
Çalışma Arkadaşlarıyla Anlaşmazlık	12	5,9	14	6,9	0	0,0
İş Süreci Belirlenirken Karar Aşamasına Dahil Olmamak	19	9,3	17	8,3	2	1,0
İş Yerindeki Fiziki ve Mekansal Şartların Yarattığı Olumsuzluklar	17	8,3	14	6,9	1	0,5
Total	**111**	**54,4**	**87**	**42,6**	**6**	**2,9**

3.2.2.7. Motivasyon Kavramına Dair Bulgular

Katılımcıların kendilerine dair motive oldukları alanlar incelendiğinde ortak zevklerine dair bulgulara rastlanmamıştır. Sosyal sorumluluk kavramı toplumun diğer kesimlerine karşı duyarlı olmak ve birikimlerini paylaşmak ile kişiyi motive eden bir kavram olduğu düşünüldüğü için gönüllü faaliyetlerine dair sorulara %60'ı herhangi bir sosyal yardım organizasyonunda yer almadığını iletirken %39,8'i yer aldığını belirtmiştir. Sosyal yardım faaliyeti gerçekleştiren katılımcıların % 16,5'i sosyal sorumluluk kapsamında bir organizasyonda yer aldıklarını ifade etmiştir.

Beyaz yakalı grup için toplumsal durumlara karşı aktif işbirliği içinde olma eğiliminin ve faaliyetlere katılımın az olduğu düşünülmüştür.

Tablo 3.22. Katılımcıların Sosyal Sorumluluklarına Ait Bilgilerin Dağılımı

	N	%
Hiç Sosyal Yardım Organizasyonunda Bulundu Mu?		
Evet	82	39,8
Hayır	124	60,2
Bulunduğu Sosyal Yardım Organizasyonları		
Üniversite / İş Dünyası	4	1,9
Sosyal Sorumluluk	34	16,5
Kültür, Sanat ve Spor	1	,5
Maddi Destek / Bağış	11	5,3
Hayvanlarla İlgili Faaliyetler	2	1,0

Kişilerin hobi olarak tanımladıkları alanlar yoğun olarak hobi yerine boş zaman aktivitesi şeklinde belirtilmiştir. Gerçek anlamda hobi sahibi olan 49 kişi (%23,78) vardır. Aşağıdaki tabloda detaylı görülmektedir. İş dışında geçen zamanda gilenlen bir hobi alanı kişileri motive edebileceği gibi kişisel gelişimi de desteklediği düşünülmektedir. Ancak katılımcıların büyük çoğunluğu herhangi bir hobi sahibi değildir. Çalışma hayatının sistem ve koşullarının hobi edinmeyi desteklemediği, kişilerin zamanları ve enerjileri kalmadığı düşünülmüştür.

Tablo 3.23. Katılımcıların Hobilerine Ait Bilgilerin Dağılımı

	n	%
Hobiler		
Kitap okumak	16	10,5
Yazı Yazmak	2	1,3
Spor	11	7,2
Yürüyüş Yapmak	7	4,6
Koşu	2	1,3
Futbol	2	1,3
Basketbol	2	1,3
Voleybol	1	0,7
Tenis	1	0,7
Bisiklet Sürmek	6	3,9
Motor Sürmek	2	1,3
Kaya Tırmanışı	1	0,7
Kano	1	0,7
Kamp	2	1,3
Kick Boks	1	0,7
Pilates, Yoga veya Fitness	4	2,6
Kafa Topu	1	0,7
Havacılık Sporları	1	0,7
Dans Etmek	2	1,3
Müzik Enstürmanı Çalmak	6	3,9
Müzik Dinlemek	5	3,3
Resim Yapmak	14	9,2

Boyama (Ahşap, Kumaş)	6	3,9
Dikiş Dikmek /Örgü Örmek	2	1,3
Film Dizi İzlemek	7	4,6
Fotoğrafçılık	1	0,7
Tiyatro	2	1,3
Seramik	2	1,3
Puzzle	2	1,3
Bulmaca Çözmek	1	0,7
Alkol Almak	2	1,3
Sahile/Denize Gitmek	2	1,3
Ailemle Vakit Geçirmek	2	1,3
Kedi Köpek ile İlgilenmek	1	0,7
Maç İzlemek	1	0,7
Sinemaya Gitmek	2	1,3
Alışverişi	1	0,7
Araba Kullanmak/Yıkamak	1	0,7
Seyahat Etmek	6	3,9
Pc/PlayStation Oyunları	6	3,9
Yemek Yapmak	1	0,7
Çiçek Bahçe İşleri	3	2,0
Satranç	1	0,7
Koleksiyon	1	0,7
Yazılım	2	1,3
Bilgisayar ile İlgilenmek	1	0,7
Teknolojiyi Takip Etmek	1	0,7
Astroloji	1	0,7
Dinlenmek	2	1,3
Balık Tutmak	1	0,7
Modelcilik	1	0,7

3.2.3. Niteliksel Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Anket katılımcılarından niteliksel araştırma kısmına dahil olan 11 Erkek 9 Kadın toplam 20 kişiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşülen kişilerin bazı özellikleri aşağıdaki Tablo 3.4.1'de özetlenmektedir.3.2.3.1. Niteliksel Araştırma Katılımcıları

Tablo 3.24. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Özet Tablo) Anonim şirket (İstanbul)

		TOPLAM
	KİŞİSEL ÖZELLİKLER	**SAYI**
CİNSİYET	KADIN	9
	ERKEK	11
YAŞ	24-29	14
	30-36	5
	40	1
MEDENİ DURUM	EVLİ	2
	BOŞANMIŞ	2
	BEKÂR	16

YAŞADIĞINIZ İL	ANKARA	2
	İSTANBUL	17
	İZMİR	1
EĞİTİM DURUMU	LİSE MEZUNU	3
	LİSANS MEZUNU	12
	YÜKSEK LİSANS MEZUNU	1
MESLEĞİNİZ	FİNANS	1
	MÜHENDİS	1
	VERİ ANALİSTİ	1
	DANIŞMANLIK VEYA EĞİTİM ALANI	1
	DIŞ TİCARET İHRACAT	9
	TASARIM GRAFİK REKLAM EDİTÖR	11
	İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİM ORGANİZASYON	14

3.2.3.1.1. Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Dağılımları

Derinlemesine görüşme yapılan kişilerin 14'ünü 24-29 yaş grubu oluştururken 5'ini de 30-36 yaş aralığı oluşturmaktadır. Katılımcılardan en genci 24 yaşında olup en yaşlısı 40 yaşındadır. Özellikle beyaz yakalı orta ekonomik düzey için hedeflenen 25-40 yaş aralığına uymaktadır. 9 Kadın 11 erkek ve 17'si İstanbul'da yaşayan kişilerden oluşmaktadır.

3.2.3.1.2. Katılımcıların Medeni Durum

Görüşmecilerden 16 kişi bekâr olduğunu ifade etmiştir. 2 kişi boşandığını ve 2 kişi de evli olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar çocuk sahibi değildir. Görüşme grubu özellikle bekâr, bireysel yaşayan orta ekonomik sınıf olarak belirlendiği için katılımcı profili uyum göstermiştir.

3.2.3.1.3. Katılımcıların Eğitim Durumu

Katılımcıların 12'si lisans düzeyinde mezuniyetleri olup 7'si yüksek lisans mezunudur ve 1 kişi lise mezunudur.

3.2.3.1.4. Katılımcıların Meslek Dağılımları

Anket katılımcılarının da Finans ve Mühendislik meslek alanlarında ağırlık göstermesini destekleyen şekilde görüşülen kişilerden 12 kişi mühendis, 3 kişi finans

alanındandır. 1 kişi veri analisti, 1 kişi danışmanlık ve eğitim alanı, 1 kişi dış ticaret, 1 kişi reklamcılık, 1 kişi de insan kaynakları meslek alanında çalışmaktadır.

3.2.3.1.5. Katılımcıların Yabancı Dil Bilme Dağılımları

Derinlemesine görüşme yapılan kişilerden 2 kişi yabancı dil bilmediğini ifade etmiştir. 18 kişi İngilizce bildiğini belirtirken İngilizceye ek olarak 1 kişi Almanca ve 1 kişi de Fransızca bildiğini beyan etmiştir. Özellikle beyaz yakalı grubu ifade eden ve küreselleşmeyle bağdaşan İngilizce bilme hedeflenen kriterlere uyum göstermiştir.

3.2.4. Niteliksel Araştırma Amacına Yönelik Bulgular

3.2.4.1. Beyaz Yakalı Kavramına Dair Bulgular

Görüşülen kişiler genel olarak beyaz yakalı kavramını aileden gelen kültürel ve ekonomik sermaye sahibi, orta sınıfın üstü, en az üniversite mezunu olan, kurumsal hayatta çalışan" şeklinde tanımlamaktadır. Günümüzde bu tanımı karşılamadığını ve mavi yaka işçi sınıfından görev tanımı hariç yaşam standardı olarak farkı kalmadığına da değinilmiştir. Katılımcılar, kültürel sermaye sürdürebilecek ekonomik yeterliliğe imkân olmadığını ve kendilerinin orta üst ekonomik kazanca sahip olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

> *"Beyaz yakalı olmak kas gücüyle yapılan bir işte çalışmamak, zihin gücünü kullanmak. Bunu çağrıştırıyor. Sürekli, üzerinde benim de kullandığım bir kavram olduğu için zaten. Şey olarak bakamıyorum, daha sosyolog gibi (gülüyor)" (DG12, K, 40)*

> *"... Ama ekonomik ve alım gücü, yaşam standardı anlamında orta üst grupta yer aldığımı düşünmüyorum. Eskiden seyahat edebilirken, aslında artık edemiyor olduğumuzu görüyorum. Eskiden aileler tatil köyüne gidebilirken şimdi beyaz yakalı olan ailelerin yazlıklarına gitmeye başladığını görüyorum. Tatil köylerini ailecek karşılayacak maddiyatları eskiye göre artık yok çünkü. Ekonomik anlamda baktığımda da aslında mavi yakalı gruptan bir farklı kalmadan düşüşe geçtiğini düşünüyorum." (DG 8, K,36)*

> *"Beyaz yaka mavi yaka ayrımını da çok fazla doğru bulmuyorum. Beyaz yaka biraz daha masa başı iş yapan üretim varlığını gösteren fiziksel işler yapan ama bir üstünlüğü de olmayan bir grup." (DG6, E, 26)*

"Beyaz yakalı olmak böyle elinle bir şeyi ortaya çıkarmaktan ziyade o organizasyonun bir parçası olmak benim için tamamen. Yani ben elimde herhangi bir şey yapıp fiziksel bir şey üretmiyorum ama bir organizasyon yürütüyorum."(DG2, K, 27)

Beyaz yakalı kavramı kişilerde sınıfsal açıdan değerlendirilebilecek maddi kavramları, alım gücünü akla getirmiştir. Yaşam koşulları açısında ekonomik yetersizlik ve tüketim döngüsünün parçası olmak sınıf çatışmaları tanımlarında rastlandığı gibi kişilerin yanıtlarında da görülmüştür. Sınıflar arasındaki, zengin ve yoksul arasındaki, çatışmaların tamamı tarihsel dönemleri ve oluşan düzeni ifade ederken Marx'ın sözleriyle; "bugüne kadarki bütün insanlık tarihi, sınıf çatışmalarının tarihidir." (Giddens, 1998, s. 9).

"Çağrı merkezinde uzman pozisyonunda takım lideri olarak görev yapıyorum. Ee ekibimde 11 kişi yer alıyor. 11 kişiden sorumluyum aslında. Beyaz yaka bana fazla çalıştığım … Bunu daha fazla hisseder oldum çünkü şöyle bir algı var bana göre, ben normal şirkette çalışırken biraz daha mola yapıyordum evet daha verim alıyordum çalışmalarımdan. Şu anda nasıl olsa evdesiniz bunu da yaparsınız şeklinde iki katı iş yükü üzerime bindi tabi ki de. Bundan aslında birazcık şu andaki kavram benim için tamamen fiyat-performans derler ya, ücret-performans eşitliğinin olmaması anlamına geliyor bana göre." (DG3, K, 27)

"Yani şu an benim için beyaz yakalı olmak sektörde köle olmak gibi bir şey ama ee yani genel olarak toplumun diğer kesimlerine göre kendimi şanslı hissediyorum. Fakat dediğim gibi yine de beyaz yakalı olmak deyince aklıma büyük büyük bir sorumluluk ve bunun getirdiği büyük bir stres aslında geliyor." (DG5, E, 29)

"Beyaz yakalı olmak aslında ben hiç kelime anlamını araştırmadım bize bu zamana kadar ne anlatıldıysa beyaz yakalı ne olmaksa onu çağrıştırıyor. Yani ofis çalışanı, plaza çalışanı, bilgisayar başında ne iş verirlerse onu yapma şeklinde." (DG13, E, 24)

"Rahatlık, ilk aklıma gelen şey fiziksel rahatlık.. Zihnen yorgunluğa rağmen fiziksel rahatlık. Aklımda oluşan resimde de masa başında oturan bir çalışan var. Rahatlığın kaynağı yaptığım fabrika stajlarında mavi yakalı çalışanların yaptığı her işi yaptım yani cam taşımak, silmek, tıbbi hortumlar taşımak vb. Sırf meraktan yaptım bunları öyle bir zorunluluk yoktu. Bu sayede şuan bulunduğum ortamın rahatlığını daha iyi anlıyorum."(DG15, E, 29)

Görüşülen kişiler kariyer kelimesine dair belli sistemler tarafından teşvik edilen ve parlatılarak gösterilen bir kelime olduğunu ancak günümüzde dünyevi kaygılarla

aslında çok da anlamlı bir kariyer yapma ve sürdürme imkânın insanın elinde olmadığına inandıklarını ifade eden söylemlerde bulunmuşlardır.

Ulusal meslek standardı kapsamında mesleki yeterlilik kurumu tanımına göre kariyer; bireylerin mesleki pozisyonlarının bir sonucu ya da kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve etkinliklerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisini ifade eder (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2014). Kişilerin kariyer hakkında görüşlerine beyaz yakalı kavramı altında başvurulmuştur.

> *"Kariyer kelimesi… Tamamen bilgi edinebilmek bence. Hani bir üst apolet sadece maaş değişikliği ya da unvan değişikliği değil bence. Ne kadar bilgi birikimin var, insanlar ne kadar saygı duyuyor senin yaptığın bu işe ve mesela ben şu an takım lideriyim ve takım lideri vasıflarımın yani çevremden duyduğum şeyleri söylüyorum. Tamamen uygun bir şekilde ilerliyorum ve insanlar bana saygı gösteriyor. O pozisyona geçtiğimde o pozisyonu doldurabilecek miyim soru işareti mesela… Bence bu bir kabuk değişimidir. İnsanlar o ünvanı kendi elleriyle elde eder aslında birileri onlara vermez." (DG3, K, 27)*

> *"Kariyer ekonomik… Kariyerde yükselmek, tecrübe kazanmak eşittir ekonomik gelirin artması. Ama hani daha dediğim gibi daha batı ülkelerinde, enflasyonun daha stabil olduğu yerlerde ekonominin daha stabil olduğu yerlerde kariyer biraz daha kişisel hedefler de olabiliyor. Hırs, azim bunların karşılığında ya da bir şeyler başarabilmenin karşılığındaki kariyer planları olabiliyor. Ama hani tek bir pozisyonda başarılı olduğunu düşünüyorsa çalışan beyaz yakalı, o pozisyonda geçirdiği yirmi senede uzmanlaşması da bir kariyer… Tecrübe diyeyim…" (DG4, E, 32)*

> *"…Çünkü o etiket gibi bir şey, sahip olunan kariyer. Dolayısıyla topluma da o şekilde bir imaj veriyorsunuz ve insanların yaklaşımı değişebiliyor ona göre." (DG9, K, 27)*

> *"Benim için aslında tamamen iş ile bağlantılı ama özel hayatta farklı yansımalarını görüyorum özellikle yakın çevremde değil de yeni insanlarla tanıştığımda evet bunun yansımalarını hissediyorum. Yani pozisyonuna göre ilk tanıştığımdaki insanların tepkisi ve sana yaklaşımları farklı oluyor işte ne iş yapıyorsun pozisyonunda vesaire sorularından sonra insanların yaklaşımları değişiyor farklı oluyor bana ben bunu hissediyorum. Mesela ben büyük bir şirkette çalışıyorum. O işte hastalıktan önce, bir arkadaşım beni arkadaşlarıyla tanıştırdı. İlk aşama daha çok normal böyle a merhaba falan… İşimi sorduktan sonra çalıştığım yeri sorduktan sonra insanlar böyle hani bir şaşırıp sonra bana daha fazla soru sonraya başladılar böyle etkileri oluyor. Özellikle bazı şirketlerin…" (DG2, K, 27)*

> *"Bugünden yarına baktığımda olan değişim aslında. İş hayatında gerçekleştirmiş olduğum değişim bugünden yarına baktığımda. Evet pozisyonla bağlantılı ya da*

sektörel olarak da olabilir. Tamamen bambaşka bir alanda kendimi geliştirip yeni bir şeye atılmak da olabilir. Ama pozisyon olarak ya. (DG19, E, 27)"

Sahip olunan işin toplumdaki yansımasının yaşantılarına etki ettiğinden bahseden katılımcılar, bulunduları koşullar ve çalışma anlayışından memnun olmasalarda çeşitli kaygılarla devam edip sürekli gelişim göstermek, sabit durmamak isterken geleceğe yönelik kaygılar taşıyor oldukları düşünüldü.

3.2.4.2. Beyaz Yakalı Olmanın Avantajları ve Dezavantajlarına Dair Bulgular

Beyaz yakalı olmanın avantaj ve dezavantajlı yanlarına dair derinlemesine görüşme katılımcıları ortak olarak fiziksel çalışma koşullarının konforlu olması üzerinde yoğunlaşırken dezavantajları durumlar için de rutine bağlanan, aynı düzenin tekrar ettiği, gelişime imkân tanımayan, yaratıcılığı körelten bir sistem olduğuna değinilmiştir. Derinlemesine görüşme katılımcıları olumlu ve olumsuz yanların dair görüş paylaşırken olumsuz taraflarına daha çok değinmişlerdir.

Özellikle eğitim sistemi ve imkanlarının etkisiyle kişilerin ilgi alanları dışında eğitimler alıp meslekler edindikleri için kendilerine ve yeteneklerine yabancı iş alanlarında çalıştıklarına dair görüş paylaşmışlardır.

"...Aslında yani ne olursa olsun olay biraz daha beyaz yakalının ya da standart kurumsal çalışanların kimliğine doğru dönmeye çalışıyor. Oraya doğru evriliyor dolayısıyla burayı da çok da tercih etmiyorum. Ben beyaz yakalı özel sektörde çalışmak istiyorum demedim. Ben zaten akademisyenlik istiyordum, olmadı öyle de bu sebepten dolayı, benle alakalı durumlar da var. Memuriyeti istememe sebebim toplumda oluşan memur zihniyeti dediğim, benim eleştirdiğim, kendini gelişime kapatan, sadece minimum çalışayım ama ya da salla başı al maaşı mantığındaki insanlarla birlikte olmak beni geren, sinirlendiren bir noktada. Bu birçok kurumsal şirkette de var. Şu an bulunduğum şirket içindeki grup içinde aynısını söyleyebilirim." (DG1, E, 31)

"Birçok arkadaşım var tarlada çalışan da var sanayide çalışan, dükkânda çalışan ve finans sektöründe çalışan, üst düzey yönetici olan bir sürü arkadaşım var. Bunların gördüğüm kadarıyla tercih ederken; bir yetiştikleri ortam, aileleri, sonrasında çevrelerinde gördükleri, değerleri ve sonrasında da gerçekten eğer kendilerini yeterli bir erişkin noktaya erdirebilirlerse, ben bu işi neden yapmalıyım ya da ben bu işi yaparsam gerçekten bu iş beni tatmin edecek mi, o işte ben mutlu olacak mıyım, sorusunu soranlar ileride hep mutlu olan insanlar

oluyor. Ama şöyle de bir şey var eğer gerçekten kendi tercihleri ise mesela bu benim tercihim, ne kadar şartlar beni buna itmiş de olsa bu durumda ekstrem bir örnek olmuş oluyorum. Sonuçta kendim tercih etmedim, bir üniversite sınavına girip kazanmadım sonuç olarak bu durumun içerisindeyim."(DG13, E, 24)

"Sermaye birikimi de olmadığı için kendi işini de yapamıyor. Bir de kendimizi kandırıyoruz. Kendi işimizi yapmak istiyoruz ama kendi işini yapmak sorunun altına doldurmuyoruz. Sadece istiyoruz onun için ne kadar çok çalışmamız gerektiğinin farkında değiliz, fizibilite yapmamışız, tamamen herkesin söylediği bir şey diye, evet ben de istiyorum, çok iyi olur diyoruz ve burada bırakıyoruz sorun bence burada."(DG18, K, 27)

Görüşülen kişiler, beyaz yakalılarının rekabet koşulları ve ilişkilerin kopukluğunun da dezavantaj barındırdığına dair fikirler ilettiler:

"Beyaz yakalılar arasındaki iletişim bence. Çünkü hani aynı gemide olduğunu fark etmeyip departmanlar arasında ben bunun sadece bizim şirkette olduğunu da düşünmüyorum. Departmanlar arasında saçma bir gelgit var. Yani insanların işi yürütmekten çok bizim departman şöyle atıyorum ben bunu yaptım sen bunu yaptın havasında birbirlerine işi zorlaştırıyor. Yani mavi yaka atıyorum mavi yaka işçi biri o çivi yanlış çakmıyordur arkadaşı hata yapmış gözüksün diye ama bizde böyle şeyler var. O veriyi sana yanlış verip senin hata yapmanı özellikle teşvik edebilecek ya da doğru vermek için herhangi bir çaba sarf etmeyen insanlar da var yani." (DG7, E, 32)

"... genel olarak "entellektüel seviyesi yüksek, daha eğitimli insan" algısı vardır fakat iş hayatının içinde bu kriterleri yakalamayan birçok insanla karşılaşmak bu işin dezavantajı diyebilirim.. Bu konuda çok kez hayal kırıklığı yaşadım. İkincisi ise, çok ekiple iş yapıyoruz ve gelen işlerin hepsi acil koduyla geliyor. Hepsi acil olmasa da bunu yönetime söylememize rağmen aksiyon alamıyoruz. Bu durum bana gerginlik veriyor. Üçüncü dezavantaj, cinsiyetçi biri değilim ama özellikle kadınlarda gördüğüm bir şey bu yani gözlemlerime göre söylüyorum: memnuniyetsizlik kavramı çok yaygın ve bu aynı ortamda olduğun için çok motivasyon düşürücü bir şey. Ortada hiç bir sorun yokken, ortam kaynaklı ve o dönemki toyluktan moralim çok düşerdi ki çalışmaktan o dönemde zevk almıyordum. Ben şu anda yeni başlayan arkadaşları ofiste kenara çekip, bu konuda uyarı ve tavsiyelerde bulunuyorum benimle aynı şeyleri yaşamasınlar diye." (DG15, E, 29)

Çalışmayı ve geçim sağlamak durumunda olma döngüsünü dezavantajlı bulan katılımcılar; genel olarak fiziksel ve zihinsel yorgunluğun, kendilerine zaman ayırma imkanlarının kısıtlarına değinmişlerdir.

"Yani beyaz yakalı olmanın olumsuz yanları… Aslında bunu beyaz yaka ve mavi yaka olarak çok ayırmıyorum kafamda ama maaşlı bir çalışan olmanın dezavantajları var. Bunlar da maaşlı çalışan olarak çalıştıkça sürekli her ay maaş alacağın bir işte çalışmak zorundasın. Bunu yapmak istemediğin zaman en fazla iki ay üç ay bundan kurtulabilirsin çünkü maaşın bunu yapabilecek ölçüde maaş ödeniyor sana."(DG17, K, 29)

"Beyaz yakayı da zihinsel çalışma olarak mı tanımlayacağız bilmiyorum ama beyaz yaka olarak da çalışmanın zorlukları var. Sonuç olarak gün sonu bittiği zaman ikisi de yoruluyor. Çok da bir şey fark etmiyor aslında (gülüyor)."(DG16, E, 29)

Katılımcılar dönem dönem değişen rutinleri olduğunu ifade etmişlerdir. Genellikle iş günlerinin içindeki dinamiklerin belirsizliği üzerinde durmuşlardır. Esnek çalışma imkânları sunulsa da kontrol mekanizması içinde olması ve teknolojik getirilerle her an ulaşılabilir olmanın özel hayatı ve iş hayatını iç içe geçirmesinden bahsederek hayat akışlarının iş etrafında şekillendiğini belirtmişlerdir.

"Ama işte aciliyetle ilgili işim reklam olunca gece on birde yatağımdan çıkıp işe gittiğim oldu. Beşte dönüp 2 saat uyuyup tekrar işe döndüğüm falan gibi caselerimiz oluyor bizim." (DG8, K, 36)

"Açıkçası son bir yıldır diyebilirim biraz beynen ve fiziken yorulduğumu hissettiğim için hafta sonlarını genellikle çok fazla dışarıya çıkmadan geçirmeye çalışıyorum. Çok fazla hobiye sahip olup sürekli bunları yaptığımı söyleyemem. Biraz daha işte bir şeyler izleyerek geçiyor ya da yemek yapmayı seven bir insan olduğum için ev içerisinde bir şeyler yaparak o şekilde vakit geçiriyorum. Mutfakta vakit geçiriyorum. Genellikle bu şekilde geçtiğini söyleyebilirim hafta sonlarının. Ya da özellikle de işte işle de birleştirerek hafta sonları aile ziyaretleri, İzmir'e gidişler söz konusu olabiliyor. Bu şekilde genelde.(DG6, E, 26)

"Büyük bir tat gösterip ona lezzeti sen verecekmişsin gibi inandırılıp aslında onun hep aynı tatta zaten olması olsan da olmasan da bu bir sistem yani biz içindeyiz sadece gibi. Bir balon tamamen şişirilmiş bir balon. Kariyer gibi bir kelime var. Ona ulaşırsan şahane şeylere ulaşacakmışsın gezecekmişsin tozacakmışsın gibi inandırılıp peşinden gidiyoruz ama balon yani. Bu kaygılarla bi de şimdi günü yaşa anı yaşa diye pompalandığı için. Geleceği göremeyen kaygı halinde olduğumuz için. Risk toplumuyuz artık. Kaygı duyuyoruz. Su mu olacak mı olmayacak mı, bitecek mi kaynaklar, dünya mı çökecek gibi kaygılarının etrafında kariyer yapma planı da çok anlamlı gelmiyor bana zaten. O yüzden günümüzdeki gençlikte aslında bu hislerle de yetişti ve kariyer falan planlamıyor, kolay yoldan nasıl para kazanırıma bakıyor."(DG11, K, 34)

3.2.4.3. İnsan İlişkileri Kavramına Dair Bulgular

3.2.4.3.1. İş Arkadaşlıkları, Sosyal İlişkiler, Aile

İnsan ilişkilerine dair değinilen konular genellikle iş ilişkisinde rekabet ve mesafeli ilişkiler olduğuna dair yoğunlaşmıştır. Sosyal ilişkilere zaman ayırma zorluğundan ve sosyal çevrelerinin de iş hayatıyla birlikte zamanlarının birbirine uymamasına değinilmiştir. İş hayatının sosyal çevreyi şekillendirmeye başlayarak toplumun diğer kesimlerinden ayrışma ve izolasyona neden olan bir sistemi olduğu görüşlerini iletmişlerdir. Aile ilişkilerinin sosyal çevreyle eş bir düzeni olduğuna değinen katılımcılar insan ilişkilerinde özellikle zihinsel yorgunluğun getirdiği verimsiz bir iletişimleri olduğunu belirtmişlerdir.

> *"Eğer hani problem yaşıyorsam işe mutsuz gidiyorum, mutsuz başlıyorum ama iş hayatında yaşadığım problemler ya da ilişkiler kavgalar özel hayatımda yaşadığım tartışmalar vesaire gibi beni hiçbir şekilde etkilemiyor yani. Demek ki gerçekten değer vermiyorum diye düşünüyorum öyle olunca. Hani iş hayatında çok sevdiğim bir insan bana beklemediğim bir şey yaptığında şaşırmıyorum ve özel hayatımda da o insanlara yer vermiyorum zaten. İş hayatındaki insanlar özel hayatında çok fazla yer sahibi değil."(DG19, E, 27)*

> *"Ya aslında kısıtlıyor ama onlar, arkadaşlarım da genelde hep beyaz yaka oldukları için genelde hep aynı zamanlarda kısıtlanıyoruz." (DG14, E, 28)*

> *"Yani bunu iki farklı açıdan sanırım cevaplayabilirim. İşin daha anonim şirket kısmında çalıştığım zaman, daha kurumsal tarafta çalıştığımda rekabetin insanlar için çok ön planda olduğunu ve kendilerini ön plana çıkarabilmek adına insanlarla rekabet ederken birbirlerinin üstüne bastıkları ya da basabileceklerini de gördüm. Ama şu anki kendi ortamımda konuşacak olursak ben de yıllar içinde farklı roller, görevler aldığım için benim açımdan rekabet kendini geliştirmek ve daha fazla insanlara yardım edeceğin bir araç olarak kullanabileceğin noktaya geldi açıkçası." (DG6, E, 26)*

> *"Bir de şu da var çalıştığımız insana güvenebilir olmamız lazım. Yani ortak iş yaptığımız insana sınırsız bir şekilde güvencemizin olması lazım.. aradaki dostlukta güven yoksa, hani dışarda görüşülmese dahi iş yerindeki arkadaşlıktan bahsediyorum orada dahi güven yoksa iş şuna dönüyor: tüm yapılan işi kanıtlı ve %80-90 civarındaki oranını tek başına üstlenmeye gidiyor iş.. Çünkü karşındaki insana güvenemiyorsun, bir patlak çıktığı zaman 2 kişi birden sorumlu oluyorsun veya onun yüzünden sen sorumlu oluyorsun.. bu sorumluluğu üstümüzden atmak için genellikle işlerimizi bu şekilde yapıyoruz." (DG11, K, 34)*

> *"Sosyal çevreme, son bir yılda baya azaldığını söyleyebilirim. Bir-bir buçuk yılda maalesef ki. Hem benim çalışma düzenimden kaynaklı hem yakın arkadaş çevremin çalışma düzeniyle de bağlantılı. Hani kısmen bazı durumlar geliyor,*

birkaç haftada bir görüşebiliyoruz. Bazen yeri geliyor bazı arkadaşlarımı iki, üç ay, dört ay görmediğim oluyor. Çok düzenli olduğunu söyleyemem."(DG18, K, 27)

"Beni robotlaştırıyormuş gibi hissettiriyor. Yani kendimi bazen robot gibi hissediyorum çünkü işten zaman ayırıp görüştüğümde de çok fazla bir şey yapabileceğimiz saatler olmadığı için… Bir saniye... Pardon. Zaten hani çok kısıtlı bir vaktim olduğu için gerçekten eğlenemiyorum yani gerçekten…"(DG2, K, 27)

Ortak bir zaman belirleyip ona uyarak buluşabilmek çok sık olmuyor açıkcası ve bir gün belirleyip ona uymaya çalışıyoruz bir şey çıkmazsa 2-3 ayda bir gibi. Spontan asla bir buluşma plan olmuyor onu söyleyebilirim.(DG9, K, 27)
"Şehir olarak yakın. Genelde ben ziyarete gidiyorum. Üç haftada bir, hafta sonları görüşüyoruz diyebilirim. Ayda bir de diyebilirim." (DG14, E, 28)

Aynı zamanda kendilerini motive eden ve kişisel hayatlarında tatmin oldukları noktanın sosyal çevreleriyle zaman geçirmek ve iş arkadaşlarıyla paylaşımlı iletişim olduğuna da değinmişlerdir.

"Açıkçası benim şu an çalıştığım sektörden kaynaklı olarak bana yakın benim gibi düşünen pek çok insan var. Onlarla gayet iyi arkadaşım. Artık iş arkadaşından ziyade tanıştığım, gerçekten arkadaşım olan insanlar var. Gayette mutluyum bu durumdan. Bulunduğum sektörün avantajlarından biri de bu. Biraz önce avantajlarını sormuştunuz. Benzer mantıkta ama olaya daha farklı açıdan bakan insanlarla aynı ortamdayım. Bu benim hoşuma gidiyor çünkü kendimi de geliştirebiliyorum ki bu ankette böyle bir arkadaşımdan bana geldi. Böyle bir şeyden bahsetti doldur işte böyle böyle olur gibisinden bu da beni sevindiren şeylerden bir tanesi." (DG1, E, 31)

"İş arkadaşlıkları benim için çok önemli. Arkadaşlık… İş arkadaşlığı diyebiliriz ama evet. Sonuçta günümüzün yarısını o insanlarla beraber geçiriyoruz. Oradaki ortamın ve insanların huzurlu ve anlaşılabilir olması benim için çok önemli. "(DG14, E, 28)

"İş arkadaşlıkları önemli. Çünkü tüm günün orada geçiyor. Orada geçtiği için de paylaşıma ihtiyaç duyuyor insan. Zaman zaman desteğe ihtiyaç duyuyor. Yani çok iyi arkadaşlarım var iş ortamında tanıdığım. Geçmiş iş yerlerinden ve şu anda hala devam eden arkadaşlıklarım var. Ama çok sorunlu yıpratıcı arkadaşlık ilişkileri yaşanan ortamlar da gördüm şimdiye kadar. Yani iyi arkadaşlıklar edindiğimi düşünüyorum iş ortamında."(DG12, K, 40)

Görüşmeciler ortak kanıda insan ilişkileri ve sosyal çevrenin kendileri için önemli olduğunu belirtirken iş çevresinde rekabet ve yorgunluğun iletişim kopuklukları

oluşturduğuna, diğer ilişkileri içinde ortak zamanlama ve enerji için eşleşmelerin zor gerçekleştiği düşünceler etrafında toplanmışlardır. Boş zamanı olmayan bir grup olarak anılan beyaz yakalılar ilişkilerini sistemsel olarak bir araya getirildikleri iş, okul, ev gibi ortamlarda sürdürebilmektedir.

3.2.4.4. Geçim/Kazanç Kavramına Dair Bulgular

Dünyada hüküm süren neoliberalizm dünyanın bütünleşmesinin temel nedenlerinden biridir (Savran, 2008 s. 110, 287). Aslında nütünleşmeden kasıt küreselleşmedir. Global çağ, enformasyon teknolojileri ekonomik ölçekleri de birbiriyle bütünleştirerek ulaşılabilir ve değişken kılmaktadır. Neoliberalizm, sermayenin küreselleşmesine ya da küreselleşme sürecine artış etkisi kazandıran politikaların bir araya getirilmiş bütün halidir. Amaç ortaktır. Neoliberal politikalar küreselleşmenin oluşumuyla doğal akışta bir iletişim ve alışveriş içindedir. Büyük ölçekli ekonomik güç barındıran şirketlerin çıkarlarını yansıtan neoliberalizm finansal olarak kürsel akışının sağlanabilmesi için ekonomik politika ve işleyişlerin serbestleştirilmesi, kuralların kaldırılması ve ticaretin her ölçekte yaygınlaşmasını desteklemek üzere politikalar hayata geçirilmiştir.

Neoliberalizm yalnızca ekonomiyi içine alan bir politika değildir, bireysel refah ve toplumsal değişim iktisadi büyümeyi ve aktif yaşam akışını, esneklik, özelleştirme ve yine kuralların kaldırılması gibi yöntemlere dayandırılan bir piyasa özgürlüğü olduğuna işaret etmektedir. Bu ekonomik konjonktür aslında bireylerin çıkar sahibi şirketlerin içindeki konumlanmalarını ve yaşam tarzlarını da etkilemektedir.

Kâr odaklı şirket düzenlerinde buna hizmet eden beyaz yakalı grup bu politikaların içeriğinde bireysel ve grup yaşam tarzlarını da bir aradalıkla oluşturmaktadır. Daha yaygın ticaret ve serbest finansal piyasa koşulları kişilerin kendi yaşamlarına dair yaptıkları işin geçinme noktasını bütünüyle parayla ilişkilendirmiş ve paranın kendilerine sağladığının var olan rutini korumak kadar olduğuna değinmişlerdir.

Geçim ve kazanç kavramı doğrudan birbirini çağrıştırdığına dair cevaplar verilmiştir. Çalışma hayatı kazanç sağlama ile ilişkili olduğu için geçinmek kişilerin hem aldıkları maaş, ücret kavramını hemen arkasından da tüketimlerine dair çağrışımlar oluşturmuştur. Görüşmeciler beyaz yakalı çalışanlar sahip olmayı bekledikleri hayat, kültürel sermaye birikimlerini sürdürebilecekleri bir alım gücü iken şu an ihtiyaçlarını

karşılayarak yalnızca hayatta kalan bir grubu gösterdiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

> *"Geçim kaynağı eğer gerçekten yokluk nedir görmüşseniz geçim kaynağı sizin için ilk başta para olacaktır, barınma olacaktır. Ama sonrasında geçim, hayatta belli bir maddi özgürlüğe eriştikten sonra sizin için mutluluk, huzur, refah, istediğiniz zaman istediğiniz yerde olabilme, geceleyin dışarıda rahatça dolaşabilme istediğiniz yerde oturup, istediğiniz şekilde davranabilme, tabi saygı ve sevgi çerçevesinde. Bunları yapabilmek bence geçim ve hayat kaynağı ben öyle düşünüyorum." (DG13, E, 24)*

> *"Ee yani geçim kaynağı olarak ee yaşayabilme kaynakları, yani kimse açlıktan ölmez öyle kolay kolay da bu dönemde bu devirde, elbette yiyecek bir şeyler bulur veya barınacak bir yerler bulabiliyorlar. Ee geçim kaynağı tamamen keyfi ihtiyaçlar için var diyebilirim. Benim için mesela işte bu sokağa çıkma yasağı oluyordu, kalem aldım. Çünkü çok hızlı bitiyor, bu keyfi ihtiyaç yani. Kalemim olmazsa ölmem ama işte keyfi" (DG7, E, 32)*

> *"Geçim kaynağı para dolayısıyla aldığım sadece maaş değil bir yandan da işyeri ile alakalı çok mutlu olduğum şey uıı sadece sana ücretini vermiyorlar bunun dışında belli yan haklar da veriyorlar. Bunlar her ne kadar hayatımı bir yandan zorlaştırsa da diğer taraftan da aslında senin zorunlu harcamalarını da azaltıyor ve dolayısıyla ek destek oluyor. Atıyorum telefon, yeni telefon almak için para vermiyorsun, internet için para vermiyorsun, telefon masrafını ödemek zorunda kalmıyorsun vs. Diğer taraftan sağlık için özel sigorta, özellikle sağlıkla ilgili harcama yapmıyorum. Bunların hepsi bir aracı aslında hayatını idame ettirebilmek için bir taraftan da hayatını kolaylaştıran şeylerden vazgeçemiyorsun. Vazgeçemediğin için de bu kısır döngüden çıkamıyorsun.(DG8, K, 36)*

Ekonomik açıdan orta sınıf ve işçi sınıfının gelir ve tüketim kalıpları giderek birbirine benzemektedir. Vasıflı işçiler, artık, daha önceleri orta sınıfın tekelinde görünen araba ve hatta ev gibi lüks tüketim maddelerini almak için bütçelerinden pay ayırabilmektedir (Slattery, 2017, s. 177).

> *"Geçim kaynağı para… Yani ekonomik anlamda para kazanmak ya da kaynak ben mi oluyorum bu durumda? Ben çalışıyorum ben kazanıyorum." (DG4, E, 32)*

> *"Geçim kaynağı şu an Türkiye'de, İngilizce konuşmayı pek sevmem ama biz beyaz yakalı olarak survival ile living dediğimiz şeyi aslında karıştırıyoruz. Biz hayatta kalıyoruz. Bir akademisyenin ya da standart bir beyaz yakalının aldığı maaş ile, standartlarından bahsediyorum yüksek seviyelerde olanlardan değil, geçinebilir bir şey olduğunu değil de hayatta kalacak kadar olduğunu düşünüyorum. Basit zevklere sahip olabildiğimiz şeyler. Benim için geçim kaynağı demek tamamen insan gibi yaşayabilmek için arkadaşlarıma zaman ayırabilmek için istediğim*

belli başlığı ufak tefek şeyleri alabilmektir geçim kaynağı. Sadece kira ödedim faturaları ödedim yemeğimi yedim ve elimde hiçbir şey kalmadıysa bu geçim kaynağı değildir bu geçinmek değildir."

Katılımcılar özellikle kazanç noktasında şehir düzenlerinin masraflarla gelirin başabaş noktası oluşturduğuna değinmişlerdir. Tüketimi ortaklaştıran temel masraflar ve sürdürmek istenen yaşam tarzı her açıdan kişileri belli bir noktada sıkıştıran ve bağlayıcı düzenlerin içine alan bir döngüde olduğu anlaşılmıştır. Bu bütünsel yaklaşımla görüşmeciler kendileri için farklı hayatlar kurgulasa da benzer noktalarda yükselmek yaşam standartlarını daha güvence içinde rutini korumak eğiliminde oldukları görülmüştür.

"....İnsanların tamamı da bakıyorsunuz bugün direkt olarak şey düşünüyorlar hani fabrika kurulsun çalışalım, fabrika olmazsa çalışamayız diyorlar ve hani direkt olarak bir sanayi işçisi gözüyle bakılıyor yani sanayide çalışabileceğine inanıyor insanlar çünkü doğada artık hiçbir şey kalmadı hiçbir şey yapamıyorlar. Çiftçilik zor, yardım yok. Hayvancılık zor, yardım yok. Bunların tamamı olduğu için de insanlar doğal olarak beyaz yaka veya çalışma düzenine girmek tamamen geçim derdi anlamında yani okul okuyayım iyi bir şey öğreneyim ama neyi okuyacağım mesela? Kendi yeteneklerime göre mi hayır, puanıma göre okuyacağım. İyi bir şey yaparsam, iyi bir puan alırsam doktor olursam mühendis olursam, iyi bir yerde çalışırım, iyi para kazanırım, iyi yerde yaşarım… Yani yaşamı böyle görmeye başladık o yüzden de sıkıntılı kısmı orada başladı yani. Beyaz yakalı olmak mavi yakalı olmak hepsi aslında… E büyük bir sistemin büyük bir çarkın içinde dönen küçük elemanlarız yani çok böyle yeri değiştirilebilir kolayca değiştirilebilir insanlarız ve bunun kaygısıyla beraber herkes daha çok çalışmaya çalışıyor. Yani o yüzden de avantajı dediğiniz şey beyaz yakalı olmanın avantajı dezavantajı yaşamda biraz konudan saptım ama çok fazla…"(DG5, E, 29)

3.2.4.5. Sosyal Yaşam Kavramına Dair Bulgular

Kalabalık kurum kültürlerinde yaşayan beyaz yakalı grubun birbirleriyle sosyalleştikleri ve toplumun diğer kesimlerinden uzaklaşarak hizmet alacakları grup olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Mavi yakalı grupla sosyal hayatta ayrıştıkları ve çalışma alanlarında birlikte olmalarına rağmen gündelik hayatlarında görüşmemektedirler. Toplumun farklı gruplarından izole olarak bir yaşam düzeni içinde oldukları görülmüştür. Görüşülen kişilerin söylediklerinden hareketle ortak sosyal alışkanlıkları olduğu ortaya çıkmıştır. Bu kişilerin çoğu mesai sonrası benzer sosyal yaşam alanlarında birbiriyle etkileşim içinde bir araya gelmektedir. Benzer kafelerde arkadaşlarıyla buluşmanın en yoğun sosyal yaşam alışkanlıkları olduğunu ortak olarak

ifade etmişlerdir. Kişiler bu ortak sosyal yaşam alanlarında mavi yakalı çalışan gruptan hizmet alan taraftadır. Öte yandan, görüşülen kişiler yaşamın doğal akış seyrinde sosyal yaşantının için hizmet alma-verme iş döngüsü olmadan kişisel ilişki bağlamında toplumun diğer kesimlerinden izole yaşam tarzı benimsemişlerdir.

Sosyal yaşantı, kişilerin keyif aldığı aktiviteler içeriğinde tartışılmıştır. İnsan etkileşimleri kavramında değinildiği üzere sosyal hayat boş zaman eksikliği etrafında daha yoğun olarak hobi edinmeye imkân tanımayan, dinlenmek için değerlendirilen zamanların içinde arkadaş ve sosyal çevre ile geçirilen zaman ile şekillenmiştir.

Sinema, tiyatro, konser gibi kültürel ve sanatsal aktivitelere değinen kişiler de olmuştur. Anket katılımcılarında sosyal yaşam daha çok arkadaşlarıyla görüşme ile sınırlanmıştır ancak derinlemesine görüşme katılımcıları kültür sanat etkinliklerine katıldıklarını ifade etmiştir.

> *"İşte sinema, konser tiyatro. Böyle şeylere gitmeyi seviyorum ben vakit buldukça başka bir şey de gelmiyor aklıma."(DG8, K, 36).*

> *"Bazen sadece fırsat bulursam o da yürüyüş bisiklete binme gibi outdoor aktiviteleri seviyorum. Hiçbiri rutin ya da hobi olarak sayabileceğim şeyler değil. Oldukça imkân yapıyorum gibi." (DG11, K, 34)*

Rutin davranışlarına dair çoğunlukla sektör ve iş koluna göre değişen mesai rutinleri olmasıyla birlikte iş sonrasında zihinsel yorgunluk sebebiyle de kendileri için zaman ayırabilecekleri bir enerjileri kalmadığına değinmişlerdir.

3.2.4.6. Gelecek Kavramına Dair Bulgular

Modernleşmenin getirdiği sistematik ilişkiler tehlike ve güvensizlik hissinin bireydeki tesiri rekabete işaret etmektedir. Beyaz yakalı çalışanların da yaşam şekli çalışma koşullarına bağımlı olduğu için yeri hemen dolabilen birey kaygılı ve hırslı olduğu düşünülmektedir. İşini kaybetmemek için çokça riski göze alabilecek bir toplumsal grup oldukları bilinmektedir. "Prekarya, güvencesiz, esnek çalışan, sürekli bir işi ve güvencesi olmayan, eski proleteryanın yerini almış bulunan, kayıtsız da olabilen, doğu ve güney toplumlarında oldukça ve uzun süredir yaygın olup giderek batı ve kuzey toplumlarında da yaygınlaşmış bulunan yeni sınıfların adıdır" (Çakır, 2018, s. 105).

Bu kavram üzerinden güvencesiz işlere girmek, aynı zamanda elde etmesi aylar süren sosyal yardımlardan vazgeçmek anlamına gelir. Güvencesizlik tuzağı kısmen, bazı kişilerin girmek zorunda olduğu işlerin, işe karşı genel anlamda bir düşmanlık yaratmasıyla da ilgilidir.

> *"Ben hedeflerimi süre olarak koymuyorum. Yani 5 yıl sonra şuradayım, 10 yıl sonra buradayım şekliyle değil; tamamiyle "title" üzerinden hedef koyuyorum.. Ben bu işe ilk başladığımda "junior" olarak başladım. Ve o zamanki hedefim "senior" olmak için gerekli tüm doneleri edinip, o unvanı almaktı ve bunu başardım ayrıca bunu çok kısa bir zamanda başardım. O zaman herhangi bir zaman kısıtı koymamıştım kendime çünkü bana söylenen rakamlar: işte senior lığı 4-5 sene sonra alırsın şeklindeydi. Ben 1 yıl 8. Ay dolduğunda senior kıdemimi almıştım. Hani yıllar önemli değil o yılları nasıl geçirdiğimiz önemli. Şimdi de takım liderliğimi almak için kendimi dolduruyorum. Takım lideri olmak için de şuan bana yine söylenen 35 yaşında artık bu takım liderliğini alırsın şeklinde.. Onlara da gülüyorum yani." (DG15, E, 29)*

Marx'a göre insanlar belirli çıkarlar üzerine doğarlar ve hayatları boyunca bir şekilde bu çıkarlar uğruna savaş verirler (Giddens, 1998, s. 9-10).

> *"Güvence kelimesi sanırım bir maddi şey olmaması, ihtiyaç olmaması. Ya maddi açıdan yeterli olmak. En azından belli bir temelde, temele sahip olmak. Çok böyle hani şey olmak gerekmiyor hani aşırı zengin gibi bir şey anlam ifade etmiyor ama belli bir temel belli bir şeyde temelde maddi ihtiyaçların gideriliyor olması… O anlamda bir güvence. Onu bir güvence olarak görüyorum." (DG9, K, 27)*

Yabancılaşmamış ve sömürülmeyen emeğin gereksinimleri ve erdemleriyle ilgili çalışma etiğine uygun yaşayabilecek ve etiğin gerektirdiği büyük övgüyü hak edecek anlık emek kisvesinde, çalışma vizyonuna erişimi bloke etmekle, çalışma sonrası geleceğin daha radikal bir tahayyülü olacağı düşünülmüştür. (Weeks, 2014, s. 30).

> *"Öncelikle eğer bu takım lideri olarak devam edeceksem işi bırakmayı düşünüyorum. Bir üst pozisyona yönetici olarak atamamın iki yıl içerisinde olacağını planlıyorum. Ee eğer olmazsa planlama raporlama gibi birimlere geçmek istiyorum. Bunun için de ayrıca bir süreç açılıyor ve onlara katılmam lazım. Kendimi geliştirmem lazım bir. En yakın sürede evlenmeyi planlıyorum." (DG3, K, 27)*

Bulunduğu koşullara teslim olmuş ve içinde kendine imkânlar yaratmaya çalıştıkları ve benzer davranışların tekrar edildiği görülmektedir.

"Mümkün olduğunca günümü sığdırmaya spordan sonra da sosyalleşmeye çalışıyorum aslında. Bu sosyalleşme yönü tek yönlü yapılamadığı için diğer insanlarda da böyle bir kısıtlama olduğu için yarın iş var bugün çıkmayalım ya da şunu yapmayalım diye bir bariyer olduğu için. Tabii ki bu ister istemez sosyalleşmeyi etkiliyor ama benim kendi adıma böyle bir çekincem yok." (DG1, E, 31)

3.2.4.7. Motivasyon Kavramı Dair Bulgular

Görüşülen kişiler genel olarak şu an yaptıklarından farklı bir iş seçme motivasyonları olduğuna değinmişlerdir. Hayatın getirdiği şartlarla bulundukları meslek gruplarında olduklarını ileten kişiler iş hayatında ürettiklerini görmeyi, işlerinin sonuçlanmasını ve iş arkadaşlarıyla paylaşımlı çalışmanın motive eden olgular olduğunu ifade etmişlerdir. Beyaz yakalı orta ekonomik sınıfın gündelik hayat akışlarında iş dışındaki motivasyonlarının arkadaşlarıyla vakit geçirme ve dinlenme imkânı olduğu da görülmüştür. Hobilerine zaman ayırmakta zorlandıklarını ancak genel olarak yapmaya çalıştıkları odağında fikirleri toplanmıştır. Bahsedilen motivasyon ihtiyaçlarını iş düzenleri içinde sağlayamadıklarında rutinlerini tekrar eden ve verimsiz çalışma tempolarına dönüşen akışlara geçildiği bulgusuna ulaşılmıştır.

"Ben beyaz yakalı özel sektörde çalışmak istiyorum demedim. Ben zaten akademisyenlik istiyordum, olmadı öyle de bu sebepten dolayı, benle alakalı durumlar da var. " (DG1, E, 31)

"Hani bir şeyleri başarabiliyor olmak mutlu ediyor. Ama tabi senden götürdüğü şeyler de var, zaman gibi. Tamamen sosyal hayatımı hiçe sayarak devam etmem gerekir. Çünkü inanılmaz mesailer yapıyorum ve bu mesailerden ücret almıyorum. Evet prim alıyorum ama operasyondan operasyona değişkenlik gösteriyor. Şu anda bulunmuş olduğum operasyonda gerçekten hedefi tutturduğum takdirde yüksek meblağlar, bir maaş kadar prim alabiliyorum. Ama tabi her şey koşula bağlı. Yani çağrı merkezi hedef demek aslında." (DG3, K, 27)

"Ee alışveriş yaptığım ürünler… Kılık kıyafet alımını böyle iki üç ayda bir yapıyorum. Ee onun haricinde resim malzemeleri alıyorum. Onun haricinde bir kitap alıyorum, kitaplık oluşturmak istiyorum, kütüphane oluşturmak istiyorum yani kendi çapımda. Onlar için alışveriş yapıyorum. Ee sonra teknolojik şeylere biraz ilgim var. Ee onlar için alışveriş yapıyorum." (DG7, E, 32)

"Henüz tatmin olmadım. Eksiklerim var yani bu seçtiğim iş alanında öğrenilecek çok şey var.. aslında benim yaptığım işte bir noktasını öğrenip, hayat boyu o bir noktayı yaparak çalışsan kimse bir şey demez ama çok şey öğrenebileceğim bir iş alanı ve kaliteli, güvenli iş ortaya çıkarmak istediğim için kendi kararımla sürekli gelişim içindeyim. Öğrenmeye istekli çalışanlara üsleri gerekli ve yeterli bileğiydi

vermiyorlar çünkü kendileri o donanıma sahip değil en başta.. yeni şeyler öğrendikçe çok tatmin oluyorum. Öğrendiğim şeyi yeni bir işe entegre ettiğimde oldukça tatmin oluyorum. Bu yeni bilgilerle Geliştirdiğimiz yeni sistemleri de paylaşıyoruz ve işleri kolaylaştırıcı hale getirebiliyoruz. " (DG16, E, 29)

"Aslında bir birikim ediniyorsunuz sahip olduğunuz işle ilgili ve burada ee ortaya yeni bir şey koyarak somut bir veri elde etmiş oluyorsunuz ve bu yine takım olarak ortaya koyduğunuz ve görülebilir şekilde bir veri olduğu için kendinizi tatmin ve başarılı hissetmiş oluyorsunuz." (DG18, K, 27)

"Esnaf olurdum net. "(DG15, E, 29)

"Şu an bilgisayar mühendisi oldum o yüzden de muhtemelen bu işi yapıyor olurdum. Ama bu işte olmazsa asker olurdum. Ama gerçekten bunu hiç düşünmemiştim, o kısım bende hiç yok. Ondan sonra ne olurdu diye hiç düşünmedim." (DG13, E, 24)

"Valla benim çok iyi, kıdemli abim var. O gerçekten beni hem çalışma anlamında yardımcı olduğu için hem de birçok şeyi öğretebildiği için benim işe bağlanmamı ve işte rahat bir şeyler yapabilmemi sağlıyor. Onun çok yardımı oluyor aslında motive olmak anlamında. Tabi ki çok tartıştığımız işte iş beğenmemezlik durumları oluyor birbirimizden iş beğenmemezlik durumları oluşuyor ama genel olarak onun verdiği bilgiler veya rahatlık diyeyim çünkü bir şey olsa bir işi yanlış yapsam ben mesela beni koruyacağını araya gireceğini bunu bir şekilde ee tam doğru terim suspanse etmek miydi artık emin değilim ama onu yumuşatarak bana geleceğini bildiğim için biraz daha çalışırken kendimi rahat hissedebiliyorum. Ee ve dediğim gibi en çok motive eden şeylerden biri de problem çıkması… Daha önce söylemiştim problem çıkınca çok hoşuma gidiyor çünkü çözmek gerekiyor. Problem çıktığında senin çok iyi bir kıdemlin varsa onunla beraber bunu çözebilmek güzel bir şey. Ben yani paranın dışında aslında yani bu tarz motivasyonlara da ihtiyacımız olduğunu ve ihtiyacımız olduğuna da inanıyorum yani." (DG5, E, 29)

"Bir de yaptığım işle alakalı ben sorumluyum. Şöyle benim işimi yapan tek kişi benim hem onu tek başına yürütüyor olmak benim çok hoşuma gidiyor. Yani bir ekibin sonunda, zincirin sonu birçok kişiye bağlı ama sadece benim elimde yürüyor olması ve benim kontrolümde yani kendi düzenimi orada kurabiliyor olmak beni tatmin ediyor. Ve bununla ilgili bütün raporları vesaire benim yapıyor olmam da bilmiyorum hoşuma gidiyor bir yerde. Yani şöyle ben sorumluluk alıyorum karar veriyorum inisiyatif ile bir şeyler yapıyorum mesela bir önceki işimde operasyon işi yapıyordum. Yani ne yapacağım belliydi günün içerisinde ne yapacağımı yazabiliyordum o beni tatmin etmiyordu şu anda gün içerisinde sürekli sürprizlerle çalışıyorum ve bu beni tatmin ediyor. Çünkü yeni bir çözüm bulmam lazım, o problemi çözmem lazım. Bunlar beni tatmin ediyor şu anda bu iş yerinde. "(DG10, K, 27)

"Motivasyon olarak şöyle söyleyeyim yaptım işin yorumlama kısmı benim için ciddi bir motivasyon. Yani çıktı olan raporları yorumlamak bir motivasyon

diyebilirim, onları yorumlarken farklı şeyler keşfediyor olmak bir motivasyon." (DG7, E, 32)

"En keyif aldığım anlar çay molalarındaki yaptığımız muhabbet (gülüyor)" (DG20, E, 26)

"Tabii ki, yani gün içerisinde aşırı yoğun olduğu dönemlerde yaptığım hobilerin çoğunu yapamaz hale geliyorum. Daha çok oturup dinlemek veya çay içip sohbet etmekle geçiyor. Sonra uyuya kalıyorsunuz zaten her türlü artık beyin yorgunluğu bir yerden sonra bir şey yaptırmıyor insana." (DG13, E, 24)

"Yani yorgun oluyorum daha doğrusu. O kadar yorgun oluyorum ki hafta sonu bedensel olarak da yoruluyorum. Sadece aslında kafa olarak yorulmuyorum bedensel olarak yoruluyorum. İkisi birden birleşince biraz hafta sonu programlarını da etkileyebiliyor. Yoksa mesela o doğa yürüyüşleri günübirlik oluyor. Pazar ya da cumartesi sabahtan çıkıyorsun akşama kadar yürüyorsun ve dönüyorsun. Buna enerjim yok mesela son iki senedir. Çünkü gerçekten hem trafik hem şey… Bir yandan da iş yerinin rutin stresi de var tabi çalışırken. Sürekli bir karar verme karar alma çözüm üretme şey olabiliyor… Bir sorunu çözme… Bunlar biraz zihinsel olarak da yorabiliyor insanı. Bedensel yorgunlukla da birleşince de…" (DG12, K, 40)

"Örnek veriyorum işte mola saatlerinden bahsedelim. Biraz önce ofisin mi belirlediği dediniz ya, evet ofisin belirlemiş olduğu bir mola saati, ama ben beş sene çalıştığım süre zarfında hiçbir zaman saat onda ay da dörtte molaya çıkamamışımdır. Nedeni şu, ee herkes bir anda bilgisayarını tak diye kapatıp, mola saatine çıkabilirken ben beyaz yakalı olduğum için maalesef o anda bir iş varsa onu yapıp çıkmak zorunda hissediyorum kendimi. " (DG11, K, 34)

Görüşülen kişilerin iş temposunun yoğunluğu ve dinlenme imkânlarının boş zamanlarının azlığı eş zamanlı değerlendirildiğinde kişilerin ortak olarak motive oldukları nokta buna rağmen işin sonuca ulaşması tamamlaması, kendinden bir şey katmak ve geliştirmek olduğu görülmektedir. Zihinsel performansla çalışan bir grup olan beyaz yakalıların analitik düşünme kabiliyetleri, çözüm üretme, esneklik gibi iş yaşamında aranan özelliklere motive olma noktasında adapte oldukları ve verimlerini bu tatminleri üzerinden sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM 4. SONUÇ

Niceliksel ve niteliksel yöntemin birarada kullanıldığı karma yöntemin benimsendiği bu tezde anonim şirket çalışanlarına ulaşılmıştır. Beyaz yakalı olarak da tabir edilen toplumsal grup içinde yer alan söz konusu katılımcılarla öncelikle anket çalışması yapılmış, sonrasında örneklemden gönüllü olan 20 kişiyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirişmiştir. Dolayısıyla bu tezde beyaz yakalı kavramı, kalabalık örgüt kültüründe çalışan grubun ortak davranışlar gösterme olgusu dâhilinde incelenmiştir. Güvencesiz hisseden ve risk toplumu olarak ifade edilen bireysel toplumun yansımaları görülmeye çalışılmıştır.

Beyaz yakalıların çalışma hayatı, bulundukları iş ortamı ve geçim kaynağı ile şekillenen tüm yaşamlarını temsil etmektedir. Bu çalışmada özel sektörde çalışan orta sınıf beyaz yakalılar, çalışma koşulları ve yeni işçi sınıfını oluşturma durumları incelenmiştir. Bu doğrultuda ortak davranışları ve sömürülme durumları tespit edilmiştir. İşten sonraki zamanlarında enerjilerinin olmaması ve keyif aldıkları aktiviteler için zaman ayıramama ve zihinsel yorgunluğun onları engellediği üzerinden yanıtlar alınmıştır. Çalışma koşullarının fiziksel güvencesi olması ve görece mavi yakalılara göre olumlu çalışma koşullarına sahip olarak belirlilik ortamlarında çalışmalarına rağmen kendilerini geleceğe dair güvensiz hissettiklerini ifade etmektedirler. Öte yandan, tüketim, hayatımızın merkezinde yer olan bir edim olarak her bir birey tarafından bilinçli ve bilinçsiz şekillerde sürekli olarak gerçekleştirilir. Tüketilen ürün ve hizmetlerin organizasyon öznesini ve eş zamanlı olarak satış noktasındaki hedef kitlesini de oluşturmaktadır. Kıyafet tercihleri, tatil alışkanlıkları gibi noktaları yüksek oranda benzerlikler taşımaktadır. Bu göstergelere bütünüyle bakıldığında beyaz yakalıların ortak sınıf davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yaşam koşulları ve bireylerin derinlemesine görüşmelerdeki ifadeleri bireysel olarak görüşlerinde farklılıkların olduğunu da ortaya koymuştur. Yapılan derinlemesine görüşmelerde görüşülen kişiler beyaz yakalı olmanın olumsuz noktalarına dikkat çekmiştir. Beyaz yakalı olmanın kişilerde bıraktığı çağrışım daha yoğun olarak stres, telaş, iş yetişme kaygısı, zaman kısıtı,

yenilenme mecburiyetleri, tüketim alışkanlıkları sistemi, rekabet gibi mücadeleci kavramlar olmuştur.

Öte yandan, Sanayi Devriminden sonra değişen dünya ekonomisi küreselleşme, modernite ve enformasyon üretimini beraberinde getirmiştir. Bu üretim endüstrileri artırarak insan gücüne ihtiyaç duyulan kalabalık kurumsal yapıları da doğurmuştur. Endüstri makineleşme ve enformasyon ile şekillendiği için insan gücüne ihtiyaç duyulan alanlar yoğun olarak zihinsel performans gerektiren kısımlardır. Bu bölümlerde çalışan beyaz yakalıların rutine dönüşen iş yükleriyle ilgili mutsuz veya stresli oldukları gözlenmiştir. Araştırma gerçekleştirilmeden önce bu doğrultuda bulundukları yaşam alanında benzer çevrelerden kişiler ile etkileşimlerini sürdüren ve diğer çevrelerle etkileşim ve iletişimini en aza indirgemiş gruplar olduğu düşünülmüştür. Araştırma sonrası bulgular da bunu doğrular niteliktedir. Beyaz yakalıların özellikle mavi yakalı grupla sosyal hayat ve iş çevresinde çok az etkileşimi olan bir grup olduğunu söylemek mümkündür.

Ayrıca toplumsal yaşamı dönüştüren iş yaşamının birey için çalışma koşullarının insani biçimde değerlendirilmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanması önemlidir. Bireylerin toplumun diğer kesimleri için duyarlı olması kendi yaşam koşullarında memun olmalarıyla da ilişkili olduğu aşikârdır. Bu noktadan hareketle toplumsal yaşam ve ekonomik döngüde oluşan yenilikler, yeni çalışan grubu, yani "prekarya"yı oluşturmuştur. Güvence sağlanması, ekonomik yetersizlikler, emek sermayesinin bilgi ve eğitim ile ilişkilenmesi üzerinden değerlendirildiğinde bireysel toplum ve değişen toplumsal yapılar için sürekli akışkan gündemler oluştuğu görülmektedir.

Cinsiyet dengesi tam olarak sağlanamadığı için kadın erkek kıyaslarında da anlamlı veriler elde edilememiştir. Kadınlar erkeklere kıyasla daha az kazandığına ve daha fazla borç sahibi olduğuna dair öne atılan görüşle ilgili anlamlı veri bulunamamıştır.

Medeni durum ve kendine zaman ayırma kıyaslarında araştırma öncesi bekâr katılımcılar zamanlarını kendine ayırabildikleri durumu katılımcıların cevaplarıyla da doğrulanmıştır. Ayrıca sosyal hayat kavramı boş zaman üzerinden değerlendirildiğinde bekâr katılımcıların daha fazla sosyal yaşam imkânı olduğu doğrulanmıştır. Erkeklerin kişisel ilgi ve hobilerine kadınlardan daha fazla zaman ayırdığına dair görüş, araştırma sonrası değişerek yakın bir oran taşıdığı görülmüştür. Stres kaynağı olarak yönetim ve otorite baskısını daha yoğun hissedenlerin bulundukları yeri kaybetme korkusu,

güvencesizlik hissetme durumları doğrulanmıştır. İş kaygısının olumsuz etkisi doğrudan ruh haline yansıdığı için mutsuz toplulukların çoğalması bir tehdit gibi görülmektedir. Büyük ölçekli firmalarda beyaz yakalıların etkileşim imkânı olmasına rağmen mavi yakalı grupla etkileşimleri neredeyse bulunmamaktadır. Büyük ölçekli firma çalışanlarının ekip çalışması eksik olduğu için iş yetiştirme stresi ve iş yükleri daha fazla olduğu araştırma sorularının yanıtlarıyla da ulaşılan bir sonuç olmuştur.

Akışkanlık ve yenidünya düzeni birarada düşünüldüğünde, kentsel yaşam hem göçü hem de ekonomik değişimleri beraberinde getirmiştir. Küresel ölçekli firmaların hüküm sürmesi ve sermayenin akışkan hale gelmesi sonucu yatırımlar küresel çaplı yapılarak iş kolları da farklı ülkelerle bağlantılı hale gelmiştir. Bunun sonucu olarak da orta sınıf beyaz yakalı çalışanların ikinci bir yabancı dil, özellikle İngilizce bilmeleri neredeyse mecburi bir nitelik olarak görülmektedir. Farklı kültürel çalışma sistemlerinin entegrasyonu toplumsal değişimin ve yaşam şekillerinin de temelini oluşturmaktadır. Kişilerin küresel ölçekli çalışma şekillerinin yaşam tarzlarını etkileyen biçime dönüşmesi bireyselleşme ve ekonomik kazanç noktasına ekonomik göç ile birlikte tekil yaşama yöneltmiştir. Araştırma öncesi İngilizce bilen beyaz yakalılar diğerlerine kıyasla daha çok kazanmakta ve daha çok iş güvencesi hissetmekte olduğu hipotezi ile ilgili anlamlı bir veriye ulaşılamamıştır.

Yabancı sermayenin ülke ekonomisine ya da ülke ekonomisinin küresel sermayeye eklemlenmesiyle birlikte sigortacılık, bankacılık, finans, telekomünikasyon, reklamcılık, medya, danışmanlık, denetim ve bilişim gibi sektörler gelişmiş ve bu alanlarda istihdam edilmek üzere yüksek eğitim almış, yabancı dil bilen, Batı kültürüne aşina olan yöneticilere ve yönetici adaylarına ihtiyaç olunmuştur. Bu durum, istihdama katılan çalışanların yetiştirilmesi gibi bir ihtiyacı da doğurmuştur. Kentsel yaşantıya talep de artarak daha kabul gören bir noktaya gelmiştir. Küreselleşmenin yarattığı değişimlere istinaden araştırma grubuna yöneltilen soru çerçevelerinden modernleşmeyle gelen bireysel yaşantı, küreselleşme ile iş dünyası için gelen yabancı dil bilme zorunluluğu etkisiyle de küresel yaşam alışkanlıkları edinildiği gözlenmiştir.

Değişmeye neden olan yenilikler, küreselleşme, modernleşme, endüstrileşme, kitle iletişim araçları ve teknoloji, demokratikleşme, demografik etken, kültür, fiziksel çevre gibi pek çok öğeden oluşmakta ve değişmeye sebebiyet vermektedir.

Bu araştırma kapsamında yola çıkarken sorulan soruların cevapları belli ölçüde bulunarak yorumlanmış, doğrulanan ve yanlışlanan noktalar olmuştur. Zamanı ve enerjisi olmayan bir grubu oluşturdukları için internet alışverişini tercih eden yoğun bir kesim olması, tercih edilen markalar, sosyal yaşam alışkanlıkları ile alıcı olarak da hedef kitle kapsamına girdikleri doğrulanmıştır. Özellikle tüketme üzerine şekillenen gündelik alışkanlıklarının yanı sıra toplumsal konularda aktif faaliyetlerde yer alan çok az kişi bulunmuştur. Toplumsal izolasyona işaret eden kavramlar anket cevapları üzerinde ve derinlemesine görüşmelerde tespit edilmiştir. Tüketim döngüsü Marx'ın anımladığı kapitalist sisteme de işaret ettiği düşünülmüştür (Marx, 1976, s. 122-123).

Bu bağlamda ekonomik olarak orta sınıfta yer alan ve şirketlerinin örgüt kültürlerinde de doğrudan karar mercii olmayan orta düzey yetki sınıfında bulunan beyaz yakalı grubun yeni işçi sınıfını oluşturmaya yönelik davranışları ve yaşam tarzları ile çalışma koşulları, üretim-tüketim çelişkisi, motivasyon ve gelecek kavramlarına ait görüşleri detaylı sorular etrafında incelenmiştir. İncelemeler toplum yapısındaki geniş ölçekte beyaz yakalı grubu kapsaması, araştırmanın doğası gereği genellenmesi mümkün olmasa da araştırma ölçeğinde yer alan katılımcılar üzerinden benimsenen ortak yaşam biçimleri prekarya kavramına uygun davranışlarla desteklendiği görülmüştür. Güvencesiz hisseden, boş zamanı olmayan, hizmet alan ve toplumun belirli noktalarında izole yaşantı sürdüren görece genellemelere rastlanmıştır.

Karl Marx ile birlikte proletarya işçi sınıfını, proleter de bu sınıfa üye insanları tanımlamakta kullanılan sosyolojik birer kavrama dönüşmüştür. Marx'ın tanımladığı işçi sınıfı proletarya, endüstriyel üretim döneminde hem metayı oluşturan hem de metayı ürettiği emeğin gücüyle satın alan bir sınıftır (Marx, 1976, s. 311). Miras bırakabilecek bir malı olmayan, kendisi alt sınıf olan ve alt sınıfa mensup kişilerle sosyal çevrede yer alan sınıf olarak da tanımlanan işçi sınıfı günümüzde beyaz yakalıları işaret ettiği düşünülmüştür (Marx, 1976, s. 308). Bu tanımlamaların ve tüm literatürel incelemelerin getirdiği düşünceler, benzer sömürü ve izole durumu ile mülkiyet kavramından uzak, çalışma işgücüyle miras biriktirmenin inancını taşımayan bi grup olduğu görüşüne taşımıştır. Emek, yapılan işte çalıştığı süre içerisinde ürettiği değerdir. Mesai saatleri kapsamında çalışan işçi tarafından yaratılan değer emeğin kullanım değeridir. Ancak işçi yarattığı bu değerin tamamına kendi sahip olamaz. İşçinin aldığı ücret yalnızca geçimini sağlayan asgari standardı taşırken mesai saatinin belli bir kısmı bu miktarı karşılar.

Ardından devam eden saatler sermaye sahiplerine kar sağlamak üzere çalışırlar (Marx, 1976, s. 162-168). Değişim değeri, emeğin kendini yeniden üretebilmesi için satın alabileceği malların değerine eşittir. Marx'a göre kapitaliste gider ve artık değer olarak adlandırılır. (Marx, 2011, s. 28-33) Tüm bunlar yenidünya düzenindeki araştırma sorulaırnı yanıtlayan beyaz yakalıların da mesai koşulları ve yaşam standartarı açısından benzerlikler taşıyan bir noktada olduğu düşünülmüştür.

Risk ve rekabet toplumunu oluşturduğu düşünülen prekarya; elindeki işi kendi geleceğine dair bir birikim, bir nevi miras olarak görmektedir (Standing, 2015, s. 112). İşini korumak için ortaya bireyselliklerini koyma ve işini kaybetmesini sağlayacak risk unsuru diğer kişilere karşı rekabet kurma eğilimleri de bulunmaktadır (Standing, 2015, s. 84). Hem kendine ayıracak zamanı kalmayan hem de rekabet koşullarında çalışan kişilerin toplumun sömürülen grubunu da oluşturmaktadır. İşgücü piyasasında prekarya olarak kendini geleceksiz ve güvencesiz hisseden beyaz yakalı çalışanların yaptıkları iş ve toplumsal hayata yabancılaşmasının önüne geçebilecek çeşitli uygulamalar geliştirmek için ışık tutması ve fikir verebilmesi umulmaktadır.

Motivasyon noktalarındaki destekleyici ihtiyaçlar, kişilerin ilgi alanlarına uygun işler yapabilmesi, dinlenme ve sosyal yaşam ihtiyaçlarıyla ilgili düzenin değiştirilmesine yönelik öneriler aşağıda aktarılmıştır. Tüm bu çıkarımlar neticesi toplumun ekonomik bağlamda geniş bir yapısını oluşturan grubun mutlu ve memnun hissetmesine yönelik adımlara işaret edebileceği düşünülmektedir.

4.1. Öneriler

Tez kapsamında ortaya atılan hipotez soruları ve onların etrafında değerlendirilen cevaplar neticesinde beyaz yakalı kalabalık örgüt kültüründeki kişilerin ortak bazı sorunlarına da rastlanmıştır. Eğitim gördükleri alanı seçerken meslekler ve yapacakları işler hakkında bilgi sahibi olmadıkları ve yetenekleri dışında geçimlerini sağladıkları alanlarda çalıştıkları ile ilgili genel bir kanıya varılmıştır. Yaptığı işi ve ortamı seven kişilerin gelecek kaygısı ve stres düzeyleri diğerlerine nazaran daha azdır. Olumlu stresin bireyleri beslediği ve dinç tuttuğu düşünülse de doğrudan tehdit altında hissederek güvensiz koşullarda çalışma olumsuz bir stres türü olarak yönetilebilmesi için destek mekanizmalarına ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada kişilerin birbirlerine de en yoğun etki

alanını oluşturduğu memnuniyetsiz yaşam biçimlerine toplumsal yaşantı ve çalışma kültüründe yeni nesil örgüt kültürleri ile desteklenebilir.

Yeni nesil örgüt kültürü, daha esnek çalışmayı ve kişilerin kendi iş planlarını oluşturarak grup içi aktivitelerin yoğun olduğu, tatil ve dinlenme sürelerinin artışıyla bütünleşmektedir. Ancak esnek çalışma akışkan modernite kavramı içinde de çalışma temposunu artırarak gündelik yaşama imkân vermeyen daha güvensiz koşullara dönüşme tehlikesi taşımaktadır. Kişilerin kendilerini çözüm üretme ve sonuçlandırma üzerinden motive ettikleri düşünüldüğünde öncelikle majör anlamda üretmeyi sevdikleri ilgi alanlarına yönelik işlerde çalışıyor olmaları ve kendi ilgi alanlarını keşfetmeleri ve birimler ile sektörler arası hareket kabiliyetleri olması gerekmektedir.

Bu bağlamda eğitim alınan alanda kariyer hayatının şekillenmesi eğitim tercihleri için üniversite döneminde gençlerin yönlendirilmesindeki öneme işaret ettiği düşünülmektedir. Üniversite kariyer merkezlerinin çalışılacak iş koluna yönelik staj ve yarı zamanlı çalışma imkânlarıyla ilgili daha kapsamlı çalışmalar yaparak öğrencilerin yönlendirilmesi, ilerleyen meslek hayatında sağlıklı bireyler gözlenmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Gönüllü çalışma imkânlarının artırılması toplumun diğer kesimleriyle ilişkiyi kurmayı ve ilgi duyulan üretme alanına yönelik pratik deneyimler kazanmayı sağlayabilir.

Şirketlerin toplumsal konu içeriklerinde Sivil Toplum Kuruluşları ve çalışanları arasında köprü projeler oluşturarak faaliyetlere mesai kapsamı içinde dâhil olmaları işlerinin temposunda motive hissettirecek bir çerçeve oluşturabilir. İş kaygısından kısmi olarak uzaklaşma ve başka bir toplum kaygısına parmak basmak hayatın sorgulandığı anlam arayışı noktasında kişileri bütünsel olarak motive edebilir. Bu projelerin içinde kişiler bireysel insiyatifleriyle kendi projelerini oluşturmaya teşvik edilebilir. İlgi alanlarını keşfetme ve yönelme açısından şirket kültürü içinde imkân tanınması mesai dışı sosyal izolasyonu da daha farklı bir boyuta taşıyabilir. Kurumun sağladığı esnek imakan yönelik de aidiyetini güçlendirebilir.

Kolektif yaşama bilinci toplumsal olarak gruplara ayrılmış şekilde deneyimlense de çeşitli sosyal faaliyetler bir aradalığı sağlamaktadır. Boş zaman kısıtı olan ve zihinsel dinlenme ihtiyacı olan bir grubun keyifli hissedebileceği anlam bulduğu bir işi olması doğrudan tatmin edici olabileceği düşünülmektedir. Boş zaman kovalamak zorunda kalmadan çalışma saatleri içinde ilgi duyduğu işi yaptığı için yapmak istediklerine

ayıracak zaman ve enerjisinin kalmasına da şu an olduğu ölçüde ihtiyaç duymayacaktır. Çalışanların bulundukları pozisyon ve meslek yaşantılarıyla ilgili farklı ekiplerdeki kişilere deneyim paylaşımları, yetenek yönlendirme süreçleri özellikle şirketlerin insan kaynakları yapılarına dahil edilmesi, yeni dönem dinamik çalışma temposunda bireylerin daha motive hissettiği döngülere dönüşebilir. Şirketlerin içyapısında kişilerin hem bilgi alan hem de biriktirdiği bilgiyi paylaşan tarafta çift yönlü bir beslenme ve tatmin sağladığı kültürler oluşturulmaya çalışılabilir.

Her bir döngünün diğerine etkisi ve toplamda bütün ve kolektif yaşam koşullarına etkisi üzerinde düşünmek bireysel olarak atılacak her adımı ve araştırmayı da daha değerli kılacağına inanılmaktadır.

EK'LER

EK 1

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ, SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Prekarya Olmak: Anonim Şirketlerde Çalışan Orta Sınıf Beyaz Yakalıların Sosyolojik Bir Analizi- İstanbul, Ankara, İzmir Örnekleri

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME ÇERÇEVESİ

DG Kodu: (Çalışma planındaki kodlar kullanılacaktır).

Görüşmenin kimlerle yapıldığı: Hangi kişiyle görüşme yapıldığı

Görüşmenin kimler tarafından yapıldığı: Moderatörün adı ve Soyadı: Ece Akyel

Tanıtım (Öncelikle görüşmeye katılmaya gönüllü oldukları için teşekkür edilecek ve hangi üniversiteden gelindiği, kim olunduğu, ne yapılmak istendiği gibi sorulara yanıt olacak şekilde açıklama yapılacak ve görüşmenin yaklaşık süresi hakkında bilgi verilecektir.)

Görüşmenin yapıldığı yer: (Şirket? Kimin evi? Hangi kafe? vb.):

Görüşmenin tarihi:…… **Görüşmenin saati ve süresi**: ……

(Bu noktada, isimlerinin değil, fikirlerinin çok önemli olduğu, onlardan öğrenmeye gelindiği, söyledikleri hiçbir şeyin atlanmak istenmediği vurgulanacak ve teybe kaydetmek üzere izin istenecektir. İzin vermedikleri takdirde ısrar edilmeyecek ve çok iyi not tutulacaktır.)

Görüşmenin kaydedilmesini uygun buluyorlar mı? 1. Uygun 2. Uygun değil.

Görüşme akışı[1]

1. **Beyaz yakalı kavramı**
    a. Beyaz yakalı olmak size neyi çağrıştırıyor?
    b. Kariyer kelimesi size ne ifade ediyor?
2. **Gündelik yaşam kavramı**
    a. Ortalama olarak mesainizin olduğu(tatilde olmadığınız) bir rutin gününüzü kısaca anlatır mısınız?(Sabah uyanılan andan itibaren)
3. **Beyaz yakalı olmanın avantajları/dezavantajları?**
    a. Neden meslek sahibi olunur? Sizi işinizle ilgili tatmin eden nedir?
    b. Olumsuz olan yanlarını tanımlar mısınız?
4. **İnsan ilişkileri kavramı(İş arkadaşlıkları, sosyal ilişkiler, aile vs.)**
    a. Sosyal çevrenize hangi aralıklarla zaman ayırabiliyorsunuz?
    b. Ailenizle ne sıklıkla ve genelde hangi ortamlarda görüşüyorsunuz?
    c. Rekabet sizin için ne ifade ediyor?
    d. İş arkadaşlıkları size ne ifade ediyor?
5. **Geçim/Kazanç Kavramı**
    a. Geçim kaynağı sizin için ne ifade ediyor?
6. **Sosyal Yaşam Kavramı**
    a. En keyif aldığınız aktiviteleriniz nelerdir?
    b. Hobileriniz var mı?
    c. İş dışında nasıl geçer zamanınız? Bahseder misiniz?
7. **Gelecek Kavramı**
    a. Gelecek planlarınızdan bahseder misiniz?
    b. 5 yıllık hedefleriniz var mı?
    c. Kaygılandığınız durumlar neler?
    d. Güvence sizin için ne ifade ediyor?
8. **Motivasyon Kavramı**
    a. Sahip olduğunuz işinizle ilgili kendinizi en çok ait hissettiğiniz durumdan bahseder misiniz?
    b. Bu işi yapmasanız kesin şu olurdum dediğiniz bir şey var mı?
    c. İş ortamında keyif aldığınız anlardan bahseder misiniz?
    d. Değiştirebileceğiniz şeyler olsa nelere el atardınız

[1] Bütün konular kadın ve erkek için ayrı ayrı irdelenecektir. Ayrıca her birinin kendisi için ve toplumun yaklaşımı açısından değerlendirmeleri alınacaktır.

EK 2

Sıra No	Kodu	Cinsiyeti	Yaşı	Medeni Durum	Çocuğunuz var mı?	Bekar ise ilişki durumu	Memleket	Yaşadığı semt	Mezun olduğunuz son okul	Mezun olduğunuz lisans bölümü	Mesleğiniz?	Yabancı dil bilgisi?
1	DG1	Erkek	31	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Mersin/ Tarsus	İstanbul/ Beşiktaş	Yüksek Lisans	İktisat	Veri Analisti	İngilizce
2	DG2	Kadın	27	Bekar	Hayır	İlişkisi var	Bursa	İstanbul/ Ataşehir	Lisans	İktisat	Maliyet Kontrol Mühendisi	İngilizce
3	DG3	Kadın	27	Bekar	Hayır	Ciddi bir ilişkisi var	Samsun	İstanbul/ Levent	Lisans	İktisat	Çağrı Merkezi Takım Lideri	Yabancı dil bilmiyor
4	DG4	Erkek	32	Evli	Hayır	-	Mersin	İstanbul/ Şişli	Lisans	İnşaat Mühendisliği	Maliyet Kontrol Mühendisi	İngilizce
5	DG5	Erkek	29	Bekar	Hayır	İlişkisi var	Keşan/ Edirne	İzmir/ Bornova	Yüksek Lisans	Elektronik Mühendisliği	Mühendis	İngilizce
6	DG6	Kadın	26	Bekar	Hayır	İlişkisi var	İzmir	İstanbul/ Kartal	Lisans	Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik	Eğitim danışmanı	İngilizce
7	DG7	Erkek	32	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Malatya	İstanbul/ Tuzla	Lisans	Çevre Mühendisliği	Laboratuvar Müdürü	İngilizce
8	DG8	Kadın	36	Boşanmış	Hayır	İlişkisi var	İstanbul	Istanbul/ Kadikoy	Yüksek Lisans	Sosyoloji	Pazarlama/Reklam	İngilizce, Almanca
9	DG9	Erkek	27	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Ankara	Ankara/ Keçiören	Lisans	Elektrik Elektronik Mühendisliği	Elektrik Elektronik Mühendisliği	İngilizce
10	DG10	Kadın	27	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Bulgaristan	İstanbul/ Maltepe	Lisans	İşletme	İhracat	İngilizce

11	DG11	Kadın	34	Bekar	Hayır	İlişkisi var	İstanbul/ Şile	İstanbul/ Ümraniye	Lise	Çocuk Gelişimi	Muhasebe	Yabancı dil bilmiyor
12	DG12	Kadın	40	Boşanmış	Hayır	İlişkisi var	İstanbul	İstanbul/ Ataşehir	Yüksek Lisans	İktisat	Finans	İngilizce
13	DG13	Erkek	24	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Samsun	İstanbul/ Sarıyer	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği	Bilgisayar Mühendisi	İngilizce, Fransızca
14	DG14	Erkek	28	Bekar	Hayır	İlişkisi var	Bilecik	İstanbul/ Bostancı	Yüksek Lisans	Elektrik Mühendisliği	Elektronik Donanım Tasarım Mühendisi	İngilizce
15	DG15	Erkek	29	Bekar	Hayır	Ciddi bir ilişkisi var	Afyonkarahisar	İstanbul/ Maltepe	Lisans	Yazılım Mühendisliği	Test Mühendisi	İngilizce
16	DG16	Erkek	29	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Malatya	Ankara/ Sokullu	Yüksek Lisans	Fizik Mühendisliği	Fizik Mühendisi	İngilizce
17	DG17	Kadın	29	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Malatya	İstanbul/ Kadıköy	Lisans	İngilizce İşletme	Finans uzmanı	İngilizce
18	DG18	Kadın	27	Evli	Hayır	-	Kocaeli Gebze	İstanbul/ Maltepe	Yüksek Lisans	Kimya mühendisliği	Kimya mühendisi	İngilizce
19	DG19	Erkek	27	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Afyonkarahisar	İstanbul/ Kağıthane	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği	Bilgisayar Mühendisi	İngilizce
20	DG20	Erkek	26	Bekar	Hayır	İlişkisi yok	Rize	İstanbul/ Tuzla	Lisans	Makina Mühendisliği	Makina Mühendisi	İngilizce

EK3

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ, SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Prekarya Olmak: Anonim Şirketlerde Çalışan Orta Sınıf Beyaz Yakalıların Sosyolojik Bir Analizi- İstanbul, Ankara, İzmir Örnekleri, 2019

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SENARYO GELİŞTİRME FORMU

DG Kodu:

Görüşmenin kiminle yapıldığı:

Görüşmenin kimler tarafından yapıldığı: Moderatörün adı ve Soyadı: Ece Akyel

Görüşmenin yapıldığı yer: Çevrimiçi platform

Görüşmenin tarihi: **Görüşmenin saati ve süresi**:

Görüşmenin teybe kaydedilmesi uygun bulunmuş mu?

Senaryonun kimler tarafından hazırlandığı: Ece Akyel

Senaryo hazırlama tarihi: ….

Senaryo hazırlama saati ve süresi:

Kişisel özellikler:

Sıra No	Kodu	Cinsiyeti	Yaşı	Medeni Durum	Çocuğunuz var mı?	Bekar ise ilişki durumu	Memleketiniz?	Yaşadığı semt	Mezun olduğunuz son okul	Mezun olduğunuz lisans bölümü	Mesleğiniz?	Yabancı dil bilgisi?

Moderatör: Merhaba ben Ece. Maltepe üniversitesi Sosyoloji bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme bölümü Lisans mezunuyum. Çalışma sosyolojisi alanında tez çalışmamı yürütüyorum……

DG… :

Moderatör:

DG… :

Tüm Konuşmalar

Moderatör: Çok teşekkürler, katkılarınız için çok keyifli bir görüşmeydi. Çok önemli bilgiler paylaştınız….

Görüşmenin yapıldığı ortam hakkındaki görüş ve gözlemler:

Görüşmenin güven verici olup olmadığı ve değilse nedenleri hakkında bilgi:

EK 4

Prekarya Olmak: Anonim Şirketlerde Çalışan Orta Sınıf Beyaz Yakalıların Sosyolojik Bir Analizi- İstanbul, Ankara, İzmir Örnekleri, 2019

Herkese Merhaba,

Ben Ece Akyel. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme lisans bölümü mezunuyum ve Maltepe Üniversitesi Sosyoloji bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Dr. Öğr. Üy. Berfin Varışlı danışmanlığında beyaz yakalıların gündelik yaşam alışkanlıklarına yönelik tez araştırmam için bir anket çalışması yürütüyorum.

Tüm işlerinizin arasında yalnızca 20 dakikanızı ayırarak kendinize ve yaşantınıza dair cevaplarınızı rica ediyorum. Tez çalışmama katkı sağladığınız için çok teşekkür ederim.

*Sorularınız için, e ecee.akyel@gmail.com mail adresi veya 05353309726 numaralı telefon ile bana ulaşabilirsiniz.

*Önemli Not: Ankete katılanlardan kişisel bilgi ve kurum bilgisi alınmamaktadır.

*Ek Not:

Anket çalışması sonrası gönüllü olmak isteyen rastgele seçilmiş 20 kişiyle niteliksel araştırma yöntemi olarak derinlemesine görüşme ile ayrıntılı motivasyon kaynağı incelemesi ve analizi gerçekleştirilecektir. Araştırmaya katılanlardan kişisel bilgileri istenmeyecektir. Cevaplar tamamen gizli tutulacaktır. Bu konuda destek vermek isterseniz anket sonunda "gönüllü müsünüz" sorusu için "evet" cevabını işaretleyebilirsiniz.

Teşekkürler,
Ece Akyel.

Ayrıntılı Amaç:

"Bu çalışmada Türkiye'deki anonim şirketlerin bünyesinde yer alan beyaz yakalı çalışanların çalışma koşulları ve ortak sınıf darranışları gösterme durumları araştırılacaktır. Neticesinde orta ekonomik sınıf kitlenin çalışma motivasyonları ve gündelik alışkanlıklarına, çalışma sosyolojisi perspektifinden bakılması amaçlanmaktadır. Anonim şirketlerin, esas sermaye tutarı yükümlülüğüyle çalışma kapasiteleri de yüksektir. Buna uygun olarak iş gücü ihtiyaçları da fazladır. Anonim şirketler, mavi ve beyaz yakalı personelin birlikte istihdam edildiği ve görece personel sayılarının fazla olduğu şirketlerdir Ayrıca beyaz yakalıların uzmanlık alanlarının diğerlerine göre daha çeşitli olduğu bir şirket türüdür. Bu nedenle beyaz yakalıların gruplaşma, birbirleriyle etkileşim düzeyleri ele alınarak ayrıca farklı kültürel alt yapıya sahip, çeşitli alan ve mesleklerden pek çok kişinin bakış açıları değerlendirilebilecektir.
* Gerekli

Sizi Ece Akyel tarafından yürütülen “Prekarya Olmak” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkında sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

☐ Onaylıyorum.

E-mail adresi (İsteğe bağlı). Dilerseniz araştırma sonuçlarını paylaşabilirim.

_____

Demografik Özellikler

1. Cinsiyetinizi işaretleyiniz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

◯ Kadın

◯ Erkek

◯ Diğer: _____

2. Yaşınız? *

_____

3. Medeni durumunuzu işaretleyiniz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evli
- ◯ Bekar
- ◯ Diğer: _____

4. Çocuğunuz var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır
- ◯ Hamile(eşi/kendisi)
- ◯ Henüz yok, istiyoruz

5. Evet ise kaç çocuğunuz var?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5 ve üzeri

6. Çocuklarınızın yaş aralıklarını işaretleyiniz?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- [ ] 0-1 yaş
- [ ] 1-3 yaş
- [ ] 3-5 yaş
- [ ] 5-7 yaş
- [ ] 7-9 yaş
- [ ] 9 üzeri
- [ ] Diğer: _____

7. Çocuğunuz için bakıcı/ kreş sağlıyor musunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Bakıcı
- ◯ Kreş
- ◯ Her ikisi de
- ◯ Aile yakını ilgileniyor

8. Medeni durumunuz bekar ise ilişki durumunuz için size en uygun şıkkı işaretleyiniz.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ İlişkisi yok
- ◯ İlişkisi var
- ◯ Ciddi bir ilişkisi var

9. Memleketinizi yazın lütfen. *

_____

10. Yaşadığınız il ve semti belirtin lütfen. *

_____

11. Mezun olduğunuz son okulu işaretleyiniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Lise
- ◯ Ön Lisans
- ◯ Açıköğretim
- ◯ Lisans
- ◯ Yüksek Lisans
- ◯ Doktora

12. Mezun olduğunuz bölümü belirtin lütfen. (Lise ise lisedeki bölümünüzü yazabilirsiniz) *

_____

13. Varsa yüksek lisans veya doktora bölümlerinizi belirtiniz lütfen.

_____

14. Mesleğinizi yazın lütfen. *

_____

15. Bildiğiniz yabancı dilleri aşağıda işaretleyiniz lütfen. (En az orta düzeyde) *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- [ ] Yabancı dil bilmiyorum
- [ ] İngilizce
- [ ] Almanca
- [ ] Fransızca
- [ ] Arapça
- [ ] Diğer: _____

Şirket ve Çalışma Yaşantısı

16. Çalıştığınız şirketin mavi ve beyaz yakalı personel sayısı hakkında bilgileri işaretler misiniz? (İki seçenek işaretleyiniz) *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- [ ] 10-20 Beyaz yakalı personel
- [ ] 20-50 Beyaz yakalı personel
- [ ] 50 üzeri Beyaz yakalı personel
- [ ] 10-50 Mavi yakalı personel
- [ ] 50-100 Mavi yakalı personel
- [ ] 100 üzeri Mavi yakalı personel
- [ ] Diğer: _____

17. Hangi sektörde çalışıyorsunuz? *

_____

18. Şirketteki pozisyonunuzu belirtin lütfen. *

_____

19. Ne kadar süredir bu şirkette çalışıyorsunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 1 yıldan az
- 1-3 yıl arası
- 3-5 yıl arası
- 5 ve üzeri

20. Ne kadar süredir çalışma hayatının içindesiniz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 1 yıldan az
- 1-3 yıl arası
- 3-5 yıl arası
- 5 ve üzeri

21. İşe gitmeden önce ne kadar sürede hazırlanıyorsunuz? (giyim, kahvaltı vs.) *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 5-15 dakika
- 15-30 dakika
- 30-45 dakika
- 45 üzeri

22. Ev-iş arası ulaşım ne kadar zamanınızı alıyor *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 0-15 dakika
- 15-30 dakika
- 30-45 dakika
- 45-60 dakika
- 60 dakika üzeri

23. İş yerinize hangi araçla ulaşıyorsunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Şirket servisi
- ◯ Toplu taşıma
- ◯ Kendi aracınız
- ◯ Yürüyerek
- ◯ Diğer: _____

24. Ulaşım ücretiniz şirketiniz tarafından karşılanıyor mu? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

25. Yan haklarınızı yeterli buluyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

26. Sizce ideal yan haklar neler olmalı?

_____

27. Şirketinizde kılık kıyafet yönetmeliği var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

28. Kıyafet yönetmeliğine uymakta zorlanıyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır
- ◯ Kıyafet yönetmeliği yok
- ◯ Diğer: _____

29. Serbest giyim, profesyonel yaşantıya uygun olabilir mi sizce? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Serbest bırakıldığında kötüye kullanılacağını düşünüyorum
- ◯ Daha uygun olacağını düşünüyorum
- ◯ Kıyafet yönetmeliğini gerekli buluyorum
- ◯ Bazı günlerde esneklikler sağlanabilir
- ◯ Diğer: _____

30. Mesai saatleriniz nedir? *

_____

31. Ayda ortalama kaç defa fazla mesai yapmanız gerekiyor? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ 1-4 arası
- ◯ 4-10 arası
- ◯ 10 üzeri
- ◯ Hiç gerekmiyor

32. Hafta sonu çalışıyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
- Hayır
- Bazen

33. Ne sıklıkla iş seyahatine çıkmanız gerekiyor? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Hiç
- Bazen
- Sık sık

34. İş sonrası aileniz ve sevdiklerinizle vakit geçirmekte zorlanıyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
- Hayır

35. Günde ortalama kendinize ne kadar vakit ayırabiliyorsunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Neredeyse hiç
- 5-15 dakika
- Yarım saat mutlaka
- 1 saat ve üzeri duruma göre
- Sıkça vakit ayırıyorum
- Diğer: _____

36. 3 yıl sonra bulunmak istediğiniz pozisyon veya departman? (Bulunduğunuz pozisyon ise "aynı" yazabilirsiniz) *

_____

37. Çalıştığınız şirkette iş güvencesi hissediyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır
- ◯ Diğer: _____

Finansal Alışkanlıklar

38. İşiniz sebebiyle şehir değişikliği yaptınız mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

39. Aylık Geliriniz?(Net tutar) *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ 200 TL-2500 TL
- ◯ 2501 TL-3000 TL
- ◯ 3001 TL- 3500 TL
- ◯ 3501 TL-4000 TL
- ◯ 4001 TL-4500 TL
- ◯ 4501 TL-5000 TL
- ◯ 5001 TL üzeri
- ◯ Diğer: _____

40. Sabit giderlerinizin toplam tutarı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ 500 TL-1000 TL
- ◯ 1001 TL-1500 TL
- ◯ 1501 TL-2000 TL
- ◯ 2001 TL-2500 TL
- ◯ 2501 TL-3000 TL
- ◯ 3001 TL- 3500 TL
- ◯ 3501 TL-4000 TL
- ◯ 4001 TL-4500 TL
- ◯ 4501 TL-5000 TL
- ◯ 5001 TL üzeri
- ◯ Diğer: _____

41. İdeal maaş beklentiniz? *

_____

42. Bakmakla yükümlü olduğunuz kaç kişi var? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Yok
- ◯ 1-3 kişi
- ◯ 3-6 kişi
- ◯ 6 üzeri
- ◯ Diğer: _____

43. Sahip olduğunuz mal varlıkları *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Yok
- ☐ Ev
- ☐ Araba

- [ ] Arsa
- [ ] Hisse senedi/tahvil
- [ ] Hisse senedi/tahvil
- [ ] Döviz-altın yatırımı
- [ ] Diğer: _____

44. Tüketici kredisi borcunuz var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır
- ◯ Vardı, bitti.
- ◯ Çekmeyi düşünüyorum.

45. Yurt içi veya yurt dışı tatile gitmek için kredi çektiniz mi? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

46. Aylık kredi kartı ortalama borç tutarınız *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Kredi kartım yok
- ◯ Borcum yok
- ◯ 51-200 TL
- ◯ 2011-500 TL
- ◯ 501-1000 TL
- ◯ 1001-2000 TL
- ◯ 2001 üzeri TL
- ◯ Diğer: _____

47. Kazancınızın sosyal hayatınız için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

Sağlık ve Fiziksel Alışkanlıklar

48. Özel sağlık sigortanız var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

49. Varsa şirketiniz mi sağlıyor?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

Sosyal Yaşantıya Dair

50. Günlük hayatınızda sosyalleşme alışkanlığınıza en yakın hangisidir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evde arkadaşlarla sohbet, yemek içmek
- ◯ Müzikli ve dans edilen mekanlarda eğlenmek
- ◯ Yakın birkaç arkadaşla şehirden uzakta kaçamak
- ◯ Arkadaşlarla çay, kahve içmeye çıkmak
- ◯ Arkadaşlarla film, dizi akşamları planlamak
- ◯ Pikniğe gitmek
- ◯ Kültürel etkinliğe gitmek (Sinema, tiyatro, konser vs.)
- ◯ Diğer: _____

51. En sık tercih ettiğiniz hafta sonu faaliyetiniz nedir?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evde dinlenmek
- ◯ Ev işleriyle ilgilenmek
- ◯ Evde TV/film izlemek
- ◯ Sinema/tiyatroya gitmek
- ◯ Konser/canlı müzik dinlemek
- ◯ Bara/gece kulübüne gitmek
- ◯ Hobi ile uğraşmak
- ◯ Gezi amaçlı şehir dışı seyahati
- ◯ Arkadaşlarla vakit geçirmek
- ◯ Diğer: _____

52. Düzenli yaptığınız bir hobiniz var mı? Nedir? *

_____

53. Herhangi bir spor yapıyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

54. Spor salonuna kaydınız var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

İş Yeri Motivasyonu

55. İş saatleri içinde nasıl dinlenirsiniz? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz) *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- [ ] Müzik Dinleyerek
- [ ] Sigara Molası
- [ ] Çay, kahve ve sohbet molası
- [ ] Tek başıma bir köşede kısa bir mola
- [ ] Yürüyüş vs. (şirketten uzaklaşma)
- [ ] Şirketin dinlenme alanında
- [ ] Dinlenme imkanım yok
- [ ] Diğer: _____

56. İşinizle ilgili en büyük stres kaynağınız?(Birden fazla işaretleyebilirsiniz) *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- [ ] Yönetici/yönetim baskısı
- [ ] Zamanı yetiştirme stresi
- [ ] Ekipteki diğer kişilerin işleri yarım yamalak yapması
- [ ] Kapasitemin üzerinde iş yükü
- [ ] Hedef odaklı çalışma
- [ ] Yükselme kaygısı
- [ ] İşini kaybetme korkusu
- [ ] İş tanımı dışında işlerin yüklenmesi
- [ ] Başka kişilerin ve işlerin sorumluluğun yüklenmesi
- [ ] Çalışma arkadaşlarıyla anlaşmazlık/çatışma
- [ ] İş süreci belirlenirken karar aşamasına dahil olmamak
- [ ] İş yerindeki fiziki ve mekansal şartların yarattığı olumsuzluklar (gürültü,aydınlatma, dar alan, ışık olmayan odalar vs.)
- [ ] Diğer: _____

57. İşinizle ilgili sizi en çok tatmin eden şey nedir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Maaş tutarı
- ◯ Yönetim anlayışı
- ◯ Eğitim ve kariyer destekleyici olanaklar

- ◯ Yan haklar (servis, yemek, prim, özel sigorta vs.)
- ◯ Serbest çalışma koşulları
- ◯ İş arkadaşlıkları
- ◯ Yükselme imkanları
- ◯ İzin ve tatil imkanı
- ◯ Diğer: _____

58. Bir şirketten en önemli beklentiniz nedir? *

_____

_____

Sosyal Sorumluluğa Dair

59. Evinizde evcil hayvan besliyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

60. Hiç sosyal yardım organizasyonunda bulundunuz mu? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

61. Evet ise kısaca ne olduğunu yazar mısınız?

_____

Kişisel Hayata Dair

62. İş arkadaşlarınızla sosyal hayatınızda ne sıklıkta görüşürsünüz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Haftada bir mutlaka
- Ayda bir mutlaka
- Haftada bir belki
- Ayda bir belki
- Şirket organizasyonlarında

63. İş arkadaşlarınızla ortak bir aktiviteniz var mı? Nedir? *

_____

64. Mavi yakalı çalışanlardan özel hayatınızda görüştüğünüz arkadaşınız var mı?(Aynı şirketten) *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
- Hayır

65. Mavi yakalı çalışanlardan özel hayatınızda görüştüğünüz arkadaşınız var mı?(Farklı şirketlerden) *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
- Hayır

66. 24 saatin bir gün için size yetmediğini ne sıklıkla düşünürsünüz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Hiç düşünmem, yeterli
- Bazen düşünüyorum
- Sık sık düşünüyorum
- Her zaman düşünüyorum

67. En son okuduğunuz kitap nedir?(Hatırlamıyorum da yazabilirsiniz) *

68. En son gittiğiniz konser?

69. Yurt dışına yerleşmeyi ne sıklıkla düşünüyorsunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Hiç
- ◯ Bazen
- ◯ Düşünüyorum ve planlıyorum
- ◯ Hayal ediyorum, istiyorum
- ◯ Sık Sık
- ◯ Diğer: _____

70. İçinde bulunduğunuz hayattan genel olarak memnun musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

71. Kendiniz için hayal ettiğiniz ve kurguladığınız farklı bir hayat var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

72. Neden evet/hayır? *

_____

73. Son olarak araştırmanın ayrıntılı analizi için gerçekleştireceğimiz size uygun zaman ve ortamda 20 ile 30 dakika sürecek derinlemesine görüşme için gönüllü müsünüz? **Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

74. Evet ise size ulaşabileceğim e-mail adresi veya telefon bilgisi paylaşır mısınız?

KAYNAKLAR

Ayata, S. (2005). Yeni orta sınıf ve uydu kent yaşamı. D. Kandiyoti ve A. Saktanber (Ed.), *Kültür fragmanları* içinde (s. 37). Metis Yayınları.

Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3*(1), 1-15.

Başer, N. E. (2011, 13 Mayıs). *I. sanayi devriminde teknolojik gelişmenin rolü*. https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/12114/298144.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bauman, Z. (1999). *Çalışma, tüketicilik ve yeni yoksullar*. Sarmal Yayınları.

Bauman, Z. (2011). *Bireyselleşmiş toplum*. Ayrıntı Yayınları.

Castells, M. (2008). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum, kültür, cilt 1: Ağ toplumunun yükselişi.* Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Çakır, M. (2018). *Bilgi toplumu kuramları ve prekarya tartışması*. Pales Yayınları.

Çalık, Ç. (2016, 26 Şubat). *Yazılım sektründe çalışmak için 10 neden*. Kariyer. https://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/yazilim-sektorunde-calismak-icin-10-neden/

Çolak, Ö. F. (2014). *İş gücü piyasası ve kuralları üzerine*. Dünya. https://www.dunya.com/kose-yazisi/isgucu-piyasasi-ve- kurallari-uzerine/21328.

Demir, İ., Anlı, Ö. F., Yorgancılar, S., Yörük, A., Karaboğa, T., Sevim, N. H., Yıldırım, Y., Doğan, C. ve Düzgün, S. (2007, Ekim, Kasım, Aralık). Sosyoloji notları 3 aylık. *Yaygın Sosyoloji Dergisi*, 39.

Dönmez, E. A. (2017). *Anonim şirket nedir, yapısı nasıldır*. Nkolayofis. https://www.nkolayofis.com/blog/anonim-sirket-nedir-yapisi-nasildir/

Edgell, S. (1998). *Sınıf*. (D. Özyiğit, Çev.). Dost Kitabevi Yayınları.

Eğilmez, M. (2018a). *Değişim sürecinde Türkiye*. Remzi Kitabevi.

Eğilmez, M. (2018b). *Proleterya, prekerya ve ötesi*. Mahfi Eğilmez. http://www.mahfiegilmez.com/2018/01/proletarya- prekarya-ve-otesi.html

Engels, F., Marx, K. (1976). *Seçme yapıtlar 1*. Sol Yayınları.

Erdayı, A. U. (2012). Beyaz yakalıların tanımlanması üzerine. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 68.

Giddens, A. (1998). *Sosyoloji : Eleştirel bir yaklaşım*. Birey Yayıncılık.

Giddens, A. (2014). *Modernite ve Bireysel kimlik / geç modern çağda benlik ve toplum*. Say Yayınları.

Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. Bağlam Yayıncılık.

Lefebvre, H. (2007). *Modern dünyada gündelik hayat*. (Gündüz, O., Çev.). Metis Yayınları.

Lenin. (2009). *Yenilgicilik ve enternasyonalizm*. Agora Kitaplığı.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2014). Kariyer ve yetenek yönetimi uzmanı (Seviye 6). Referans Kodu:14UMS0416-6 / Onay Tarihi:19.03.2014 / Rev. No: 00

Mandel, E. (1974) *Marksist Ekonomi El Kitabı*, Çev. Orhan Suda. İstanbul, SUDA Yayınları

Marx, K (2011) *Kapital I*, Ankara: Sol Yayınları

Marx, K. (1976) *1844 El Yazmaları*, Çev. Kenan Somer. Ankara, Sol Yayınları

Nur, İ. & Kale M. (2016). *Karl Marx Ve Marksist Teori Açısından Eğitim Ve Toplumsal* Cinsiyet. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 41-42

Örmeci, O. (2017). *Küçük burjuvazi veya yeni orta sınıfa marksist bakış açıları*. Uluslararası Politika Akademisi. http://politikaakademisi.org/2017/04/26/kucuk-burjuvazi-veya-yeni-orta-sinifa-marksist-bakis-acilari/ .

Savran, S. (2008). *Kod adı küreselleşme: 21. yüzyılda emperyalizm*. Yordam Kitap.

Saygın, A. (2016). Anthony Giddens'ın sosyolojisinde modernliğin boyutları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 69.

Standing, G. (2015). *Prekarya yeni tehlikeli sınıf*. İletişim Yayınları.

Weeks, K. (2014) *Çalışma Sorunu Feminizm, Marksizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller,* Ayrıntı Yayınları.

Yanıklar, C. (2011). Beyaz Yakalı Orta Sınıfın Toplumsal Ağları Üzerine. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 165,171,172.

Yavuz, M. (2017, 123). *Kayıtlı sermaye sistemi nedir? Anonim şirketlere bu sisteme girme ve sistemden çıkma nasıl olur?* Mali Hakem. https://www.malihakem.com/analizler/kayitli-sermaye-sistemi-nedir-anonim-sirketlere-bu-sisteme-girme-ve-sistemden-cikma-nasil-olur_an722.html .

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, C. (2013). Orta sınıflar üzerinden düşünmek: İstanbul'da orta sınıfların ajandasına risk yazmak. A. Çavdar ve P. Tan (Ed.), *İstanbul: Müstesna Şehrin İstisna Hali* içinde. Sel Yayıncılık.

Zeybek, S. O. (2015). *Akademisyenler ne iş yapar*. Ozan Oyun Bozan. http://ozanoyunbozan.blogspot.com/2015/05/akademisyenler-ne-is-yapar-bir.html .