**T.C.**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

# YANILSAMALI SINIF POZİSYONU: "YENİ ORTA SINIF HAREKETLİLİĞİ"

Yüksek Lisans Tezi

Hasan Kürşat AKCAN

Ankara – 2013

**T.C.**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

# YANILSAMALI SINIF POZİSYONU: "YENİ ORTA SINIF HAREKETLİLİĞİ"

Yüksek Lisans Tezi

Hasan Kürşat AKCAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Hayriye ERBAŞ

Ankara - 2013

**T.C.**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

# YANILSAMALI SINIF POZİSYONU: "YENİ ORTA SINIF HAREKETLİLİĞİ"

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hayriye ERBAŞ

Tez Jürisi Üyeleri

| **Adı ve Soyadı** | **İmzası** |
|---|---|
| Prof. Dr. Hayriye Erbaş | ..... |
| Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir | ..... |
| Doç. Dr. Mustafa Kemal Coşkun | ..... |

Tez Sınavı Tarihi 09.07.2013

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(29/07/2013)

Hasan Kürşat Akcan

# ÖNSÖZ

Bu tez, Türkiye'nin iki büyük kentinde, Ankara ve İstanbul'da, gerçekleştirmiş olduğum alan çalışmama dayanmaktadır. Bu çalışmada toplumsal değişmenin önünde engel teşkil ettiği gibi, toplumsal değişmemenin de garantörü haline gelen "yanılsamalı sınıf pozisyonunda" olma algısının ortaya koyduğu "sistemsel muhafazakarlığı" ve buna etki eden yanılsama ve mitleşme süreçlerini incelemeye çalıştım. "Mesai saatsizliği" sorunları oldukça büyük olmasına rağmen, bana vakit ayıran sorduğum sorulara oldukça samimi yanıtlar veren katılımcılarım olmasalardı, bu çalışma da olmayacaktı. Hepsine çok teşekkür ederim.

Bilimsel bilgi her ne kadar "bireyci ideologlar" kabul etmeseler de kolektif bir emeğin ürünüdür. Bu çalışmanın gerçekleşmesinde de benim için değerli bir kolektifin arkamda yer aldığını söyleyerek bu vesile ile teşekkürlerime başlamak istiyorum. Öncelikle tez danışmanım Prof. Dr. Hayriye Erbaş'a değerli katkılarından ve emeğinden dolayı teşekkür ederim. Tezimin gelişiminde önemli katkılar sunarak destek olan jüri üyelerim Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir ve Doç. Dr. Mustafa Kemal Coşkun'a da ayrıca teşekkür ederim. Aynı zamanda tez çalışmam süresince hem iş yükümü hafifleterek hem de zor anlarımda beni sabırla dinleyerek ve katkılar sunarak işimi kolaylaştıran başta Feray Artar olmak üzere Yasin Durak, Güneş Gümüş, Haktan Ural, İpek Çamlı, Nazar Bal ve DTCF Sosyoloji Bölümündeki diğer tüm araştırma görevlisi arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Çalışmanın en başından beri bütün zor anlarımda yanımda olan, deyim yerindeyse bu çalışmanın kahrını en çok çekmiş olan dostlarım Ege Altan ve Feray Artar ise apayrı bir teşekkürü hak etmektedirler. Tezime son halini verirken önemli destekleri olan sevgili dostum Okan Sipahioğlu ve Rana Kuddaş'a, ve ayrıca İstanbul'daki alan çalışmam esnasında beni konuk ederek tezime büyük bir katkı sunmuş olan değerli dostlarım Züleyha Demirok'a ve Özge Çetinkaya'ya teşekkür ederim.

Ayrıca "ailem" dediğim sevgili dostlarım Gülden Sayılan, Beril Türkoğlu, Nihan Çevirgen, Elçin Kaya, Kadir Celep, Ayşe Arslan, Emre Demirel ve Bulut Öncü'ye her an, her konuda yanımda ve arkamda oldukları için ayrıca teşekkür ederim. Son olarak ama en önemli oldukları için sonda kalan sevgili anne ve babama gerek tezimi yazma sürecinde, gerekse tüm yaşamımda en büyük desteğim olmalarından ötürü sonsuz teşekkür ederim.

Hasan Kürşat Akcan

Temmuz, 2013

# İçindekiler

Sayfa


ÖNSÖZ ..... v

KISALTMALAR ..... viii

BÖLÜM I ..... 1

1. GİRİŞ ..... 1

1.1 Problem ..... 8

1.2 Kuramsal Çerçeve ..... 10

1.2.1 Sınıf Tartışmaları ..... 10

1.2.2 Yeni Orta Sınıf Tartışmaları ..... 15

1.2.3 Sosyal Hareketlilik Tartışmaları ve "Görüş Dışı" Olmayan Sosyal Hareketlilik ..... 22

1.2.4 Yeni Orta Sınıfı Yanılsamalı Sınıf Pozisyonu Olarak Kavramak ..... 27

1.3 Yöntem ..... 33

BÖLÜM II ..... 43

2. BAŞARI UĞRAKLARI ..... 43

2.1 Başarı ve "Totalde Başarı" ..... 47

2.2 "Oranın Adamı Olamayanlar" ..... 55

BÖLÜM III ..... 61

3. YANILSAMALAR VE MİTLER ..... 61

3.1 Yazılan Mitler ve Semboller ..... 65

3.2 Liderlik Miti ..... 70

3.3 Bir Mitolojik Kahraman: Mentör ..... 76

3. 4 Meritokrasi Miti ..... 81

BÖLÜM IV ..... 84

4. ÇALIŞMA, GÜVENCE, ESNEKLİK ..... 84

4.1 "Sevgi, Sabır, Sebat": İşimi Seviyorum ..... 84

4.2 "Kırılmayacak Kadar Esnek" ..... 89

4.3 "Mesai Saatsizliği" ..... 94

4.4 Kariyer Basamakları ve Yükselme ..... 99

4.5 Kurumsal Şirket mi? Patron Şirketi mi? ..... 108

4.5 "Memur Zihniyeti" ..... 115

4.6 "Güvence sizsiniz": Altın CV ..... 120

BÖLÜM V ..... 133
5. SINIF, FARKLILAŞMA VE HAREKETLİLİK ..... 133
5.1 Öznel Sınıf Yorumları ..... 133
5.2 “Alttakiler” ve “Üsttekiler” ..... 141
5.3 “Aşama Kaydetmek” ..... 155
5.4 Sınıf Atlama Miti ve Yanılsaması ..... 163
BÖLÜM VI ..... 177
6. YENİ ORTA SINIFIN ÖZ(N)ELLİKLERİ ..... 177
6.1 “İhtiyacım Olmasa da Çalışırım” ..... 177
6.2 Hesaplanabilir Riskler ..... 186
6.3 Aptal Bankacı ve Kurgusal Kredi ..... 190
6.4 İstekler mi Yoksa İhtiyaçlar mı Sınırsız? ..... 198
6.5 Eşitlik Korkusu ve Sistemsel Muhafazakarlık ..... 204
6.6 Cam Merdiven ..... 213
BÖLÜM VII ..... 224
7. SONUÇ ..... 224
ÖZET ..... 238
SUMMARY ..... 239
KAYNAKÇA ..... 240
EK-1 Katılımcıların Özellikleri ..... 253
EK-2 Dolaylı Katılımcılar ..... 255
EK- 3 Demografik Tablolar ..... 256
EK-4 Görüşme Formu ..... 257

# KISALTMALAR

**CEO:** Chief Executive Officer (İcra Kurulu Başkanı)

**CV:** Curriculum Vitae (Kısa Özgeçmiş)

**GMY:** Genel Müdür Yardımcısı

**KOBİ:** Küçük ve Orta Boy İşletme

**KPSS:** Kamu Personeli Seçme Sınavı

**MBA:** Master of Business Administration

**ODTÜ:** Orta Doğu Teknik Üniversitesi

**PYS:** Profesyonel Yönetici Sınıf

**YOS:** Yeni Orta Sınıf

**Vd. :** Ve diğerleri

# BÖLÜM I

## 1. GİRİŞ

Bu çalışmanın temel dayanağı bütün toplumların, en üst soyutlama düzeyinde emek ve sermaye olmak üzere yalnızca iki sınıftan ibaret olduğudur. Soyutlama düzeyi aşağı çekildiğinde ortaya çıkan "yeni orta sınıf"[1] ise, çalışmaya konu olan kesimi oluşturmaktadır. Bir ucundan işçi sınıfına, diğer ucundan ise sermayeye bağlanabilecek olduğu söylenen (Callinicos, 2006: 59) bu kesimin mensuplarının öznel sınıf pozisyonlarına ve sosyal hareketlilik yorumlarına kulak vermek amaçlanmaktadır.

Geçmişten bugüne olağanüstü zenginlikler değilse de, ulaşılabilir olan mevkiler ve bu mevkilerin getirdiği saygınlık, toplumun önemli bir kesimi tarafından hep önemsenmiş ve hedeflenmiştir. Gerek edebiyatta, gerekse gündelik yaşamda zihinleri meşgul etmiş, etmeye de devam etmektedir. Bu çalışma, deyim yerindeyse "kalburüstü" olanların, ya da buna aday olanların kalburüstü olma ve bunu sürdürme çabalarına yönelik sosyolojik bir araştırma girişimidir.

Kalbur, iri buğday tanelerinin elendiği bir tür tahta elektir. Bu iri delikli elekten geçemeyen taneler, kalburun üzerinde kalırlar. "Kalburüstünde kalmak" deyişi ise "*benzerleri arasında sivrilmek, seçkin bir duruma gelmek*" (Püsküllüoğlu, 2004: 510-511) anlamında kullanılmaktadır. Yeni orta sınıf mensupları, "belli bir" işte profesyonel veya yönetici olarak çalışmaları, "belli bir" kentsel mekanda yer seçebilmeleri ve bununla birlikte "belli bir" yaşam tarzına sahip olabilmeleri gibi

[1] Yeni orta sınıf, bu çalışmanın kavramsal çerçevesi açısından kabul edilen bir kavram değildir ve yanılsamalı sınıf pozisyonu olarak yeniden kavramsallaştırılmıştır. Ancak literatürdeki tartışmalara girebilmek adına değiştirilmeden kullanılmıştır.

unsurlarla birlikte düşünüldüğünde; pekala kalburun üzerinde kalmak deyişi ile örtüşmektedirler. Peki, kalburüstünde kalmak gerçek bir yükselişe denk düşer mi? Hayır, çünkü "müthiş zenginlik, gerçekte 'görüş dışıdır'"(Worsley, 2007: 138).

Herkesin aslında gerçek "sınıf atlama" kabul edilebilecek "görüş dışı" olan zenginliğe, eğitimle, çalışarak, çabalayarak, beceriler geliştirerek ulaşmasının söz konusu olmadığı gibi, sosyal bilimci için de gerçek zenginliğe ulaşmış olan bu kesim, görüş ve erişim alanının dışındadır. Bu çalışma, görüş dışı olmayan" sosyal hareketliliği "yukarı doğru hareketlilik/sınıf atlama" olarak yorumlamanın bir eleştirisidir.

Bu çalışmada, yanılsamalı bir sınıf pozisyonu olduğu düşünülen yeni orta sınıfın, "görüş dışı" olmayan "hareketliliği" konu edilmektedir. Söz konusu "hareketlilik" görüş dışı olmadığı gibi, bu hareketliliği gerçekleştirmenin ve sürdürülebilir kılmanın yollarıyla birlikte, bunu gerçekleştirebilmiş olanlar da, yine sosyal bilimcinin görüş alanının dışında değil, görülebilir ve haliyle üzerine araştırma yapılabilirlerdir. "Görüş dışı" olmayan dikey sosyal hareketlilik yadsınamaz bir gerçektir ve bu hareketliliği sağlamada eğitim düzeyi ve mesleğin iki önemli unsur olduğu bilinmektedir (Bourdieu, 2006; Goldthorpe, 1987; Saunders, 2012; Savage, 2000).

Bu bağlamda çalışmanın katılımcılarının sosyal hareketlilik serüvenleri bir tren yolculuğuna benzetilirse; katılımcıların "kalburüstünde kalabilmek" için iki ayrı başarı uğrağından -eğitim ve iş- geçmeleri gerekmektedir. Düzen içinde uyumlaşmacı bir perspektifte, kişinin bu trendeki seyahati oldukça bireysel, dolayısıyla isteğe bağlı ve olağandır. Çünkü fırsat eşitliği olduğu varsayılan

toplumlarda "başarı" da "başarısızlık" da bireysel değerlendirilir (Ünal ve Özsoy, 1999). Bu haliyle söz konusu değerlendirme, özgürleştirici sosyolojinin ilgisine pek de layık olmayan bir mevzu gibi görünmektedir. Fakat bu tren seyahatine özgürleştirici sosyolojik bir projeksiyon tutulduğunda ise, öncelikle yolcunun yola çıktığı anki durumu; yani sahip olduğu geçmişi ve bu tren yolculuğunun "ekonomi" mi, yoksa "business class" vagonunda mı gerçekleştiği hususu epey önem kazanmaktadır.

"Görüş dışı" olmayan "yüksekliklerin" sunduğu "yanılsamalı sınıf pozisyonunun" yeni bir sınıf atlama mitini ve yanılsamasını ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Toplumsal değişme ve değişememe, çoğu zaman diyalektik bir bütünlük içindedir. Toplumsal değişme gerçekleştikçe, o toplumun kültürüne sirayet eden mitler de değişmektedir. İkili karşıtlıkların çözümüne dayanmasından ötürü "endişe giderici" özelliği olan mitler, aynı zamanda "doğallaştırma" işlevine de sahiptirler (Fiske, 2003: 118-160). Geçmişte gök gürültüsü ve fırtınanın ilk insanda yarattığı endişenin giderilmesini sağlayan mitler, bugün üniversite okuyan gencin işsiz kalma olasılığının yarattığı endişeyi giderici bir hale evrilmişlerdir. Çalışmanın konusu dahilinde "kalburun üzerinde kalma" stratejilerini şekillendiren bir süreç olarak da okunabilecek "yükselme/sınıf atlama miti" hem endişe giderici, hem de aşağıdan yukarıya doğru çıkma metaforu ile aşağı ve yukarıyı, haliyle de eşitsizliği doğallaştırıcı özelliğe sahiptir.

Artan eşitsizlik düzeninin doğallaştırılması, yeniden üretilmesi ve meşruiyet zemini kazanması, sistemin "kazananları" -kalburun üzerinde kalanlar- üzerinden gerçekleştirilmektedir. Kazanan olmanın taşıdığı bireysel vurgu, kazananın hikayesi üzerinden, kaybedenlerin kaybetmelerine neden olan yapısal unsurları hasır altı

etmektedir. Bu çalışmanın amaçlarından birisi de, bu hasıraltı etme sürecinin işleyişine yönelik bir mit çözümlemesi (Fiske, 2003) gerçekleştirmektir.

Türkiye'de yapılan akademik çalışmalarda "yeni orta sınıf" addedilen kesim, genellikle tüketim alışkanlıkları, kültürel farklılaşması (Ahıska ve Yenal, 2006; Doğuç, 2005; Dölek, 2009; Kozanoğlu, 2001; Şimşek, 2005; 2010; Yazıcı, 2008) en çok da bu ikisi ile ilişkili olarak tanımlanabilecek kentsel mekanda yer seçimine ilişkin özellikleriyle ele alınmıştır (Ayata, 2005; Erturna, 2003; Karademir, 2009; Kurtuluş, 2005;2012; Kurtuluş, Purkis ve Alada; 2012; Öncü, 1999; Şen, 2011; Yaran, 2009). Bu çalışmada ise, yanılsamalı bir sınıf pozisyonu olduğu düşünülen yeni orta sınıf, söz konusu çalışmalardan farklı olarak, emek sürecindeki konumuna odaklanılarak ele alınmaktadır.

Kişilerin üzerinde kalmaya çalıştıkları kalbur sabit ve değişmez değildir, içinde bulunduğu toplumun zamanla geçirdiği değişim ve dönüşümlerden nasibini almaktadır. Neoliberal dönemde çalışma yaşamını şekillendiren esneklik ve güvencesizlik süreçleri (Munck, 2003; Oğuz, 2012; Parlak ve Özdemir, 2011; Sennet, 2011), kalburun deliklerini de aşındırıp esneterek, daha geniş ve güvensiz hale getirmiş, haliyle daha fazla insanın kalburun altında kalmasını kolaylaştırmıştır. Güvencesizlik ve esneklik süreci ile beraber yürüyen bir diğer süreç ise proleterleşme sürecidir.

Proleterleşme süreci Türkiye özelinde düşünüldüğünde, bir zaman kamu personellerinin rahatlıkla üzerinde kalabildikleri kalburun delikleri, memurların "işini bilmeye" başladığı dönemden beri çok daha hızlı genişlediğinden olsa gerek, bugün kalburun üzerinde eskisi kadar çok memur kalamamaktadır. Hem söz konusu

değişim, hem de güvencesizlik ve esnekleşmenin kamuya nazaran özel sektörde daha net görülebilir olması nedeniyle, bu çalışma özel sektörde istihdam edilen kişilerle gerçekleştirilmiştir.

Güvencesizlik ve esnekleşmeye ilişkin literatür incelendiğinde, yapılan çalışmaların genellikle emekçi kesimin görece dezavantajlı sayılabilecek üyeleri üzerine yapıldığı görülse de; bu çalışmanın katılımcılarına benzer profillere sahip emekçilerle yapılmış çalışmaların da mevcut olduğu görülmektedir (Canpolat, 2010; Şentürk, 2013). Bu çalışmanın ise, hem sosyal hareketlilik hem de sınıf tartışmasını, emek sürecindeki güvencesizlik ve esnekleşme ekseninde yürütüyor olması nedeniyle konuya ilişkin diğer çalışmalardan farklı olduğu söylenebilir.

Özetle bu çalışmada, Türkiye'nin önemli iki kentinde, Ankara ve İstanbul'da, başarı uğraklarından "alnının akıyla çıkmayı başarabilmiş", "totalde başarılı" olmayı önemseyen, "fark yaratabilen", "mesai saatsizliğine" aldırış etmedikleri işlerinde çalışan, "kırılmayacak kadar esnek", "tek güvencesi kendisi" olan, kendinden beklenen her türlü performansı layıkıyla yerine getirebilen ve kendini hem ekonomik, hem sosyal, hem de kültürel olarak "ortanın üstünde" -yahut kalburun üzerinde- değerlendiren yeni orta sınıf mensuplarının öznel sınıf ve sosyal hareketlilik yorumlarına kulak verilecektir.

Çalışmanın birinci bölümde araştırmanın problemi ele alınacaktır. Ardından çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturan "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilik ve yanılsamalı sınıf pozisyonu kavramlarının kuramsal arka planlarında yer alan tartışmalara yer verilerek, çalışmanın yöntemi ve araştırma sürecine ilişkin bilgi verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümü olan "başarı uğrakları" bölümünde, öncelikle yeni orta sınıf mensuplarının "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliği gerçekleştirmelerine olanak sağlayan unsurlar hakkında değerlendirmeler yapılacaktır. Sonrasında ise, çalışmada problem edinilen yeni orta sınıf mensuplarının gerçekleştirdikleri veya gerçekleştirmeyi hedefledikleri "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğin sonucu olan "sistemsel muhafazakarlığın" oluşumunda ve sürdürülmesinde etkili olduğu düşünülen "başarı ideolojisine" ilişkin olarak katılımcıların başarı ve başarısızlıkla ilgili düşüncelerine yer verilecektir.

Çalışmanın "yanılsamalar ve mitler" başlıklı üçüncü bölümünde ise başarı ve bireyselleşme ideolojileri ekseninde oluşan şekillenişler ile yeni orta sınıf mensuplarının hayatlarını kuşatan mitler ve yanılsamalar konu edilmektedir. Söz konusu inceleme, ikinci "başarı uğrağı" olan iş hayatına hazırlığın yapıldığı eğitim kurumlarında araştırma kapsamında takip edilen "kariyer ve liderlik" seminerlerinde kurulan "mitolojinin" içeriğine yönelik veriler ile katılımcıların anlatılarından oluşmaktadır.

Dördüncü bölüm olan "Çalışma güvence, esneklik" bölümü rekabete, sürekli yenilenmeye, beceri geliştirmeye, altın CV sahibi olmaya ve güncel kalmaya, dayalı çalışma yaşantısı anlatıları üzerinden esnekliğin ve güvencesizliğin diğer emekçi kesimlerden nasıl farklı algılandığı ve deneyimlendiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Aynı zamanda esneklik ve güvencesizlik tartışmaları ile birlikte yeni orta sınıf mensuplarının "yanılsamalı sınıf pozisyonunu" emek sürecinde göstermek hedeflenmektedir.

"Sınıf, farklılaşma ve hareketlilik" bölümünde ise, yeni orta sınıf mensuplarının öznel sınıf pozisyonları ve sosyal hareketliliklerine ilişkin yorumları yer almaktadır. Beşinci bölümde ayrıca "Yanılsamalı sınıf pozisyonunun" ortaya çıkarmış olduğu mitlerin ve yanılsamaların çözümlenmesinin yanı sıra, "alttakiler/aşağıdakiler" ya da "üsttekiler/yukarıdakiler" metaforları ile şekillenen farklılaşma ve bu farklılaşmanın ortaya çıkardığı düşünülen "sistemsel muhafazakarlık" incelenmektedir.

Çalışmanın altıncı bölümü olan "Yeni orta sınıfın öz(n)ellikleri" bölümünde ise yeni orta sınıf mensuplarının "yanılsamalı sınıf pozisyonlarının" oluşturmuş olduğu "sistemsel muhafazakarlık" çalışma yaşamı, siyaset ve toplumsal cinsiyet ile ilişkili sorulan sorulara verilen yanıtlar ekseninde tartışılmakta ve yanılsamalı sınıf pozisyonu olan yeni orta sınıfın eşitlikten korkma, "hesaplanabilir riskler almak" isteme, "totalde başarıyı" önemseme gibi özellikleri anlatılmaktadır. Çalışmanın yedinci bölümü olan sonuç bölümünde ise araştırma süreci sonunda ulaşılan sonuçların genel bir değerlendirilmesi yapılmaktadır.

## 1.1Problem

Bu çalışmada, "örgütsüz kapitalizm"in (Lash ve Urry, 1987) artık çok daha örgütlü bir biçimde, "maddi olmayan emek" (Hardt ve Negri, 2004) gibi incelmiş, "yaratıcı sınıf" (Florida, 2011) kadar yaratıcı, "profesyonel yönetici sınıf" (Ehrenreich ve Ehrenreich, 1977) kadar profesyonel olan; "büyüsü bozulmuş dünyayı" yeniden büyülemeyi hedefleyen ve "okunaksız bir iktidar rejimi" (Sennet, 2011) yaratan mitleri ve bu mitler sonucu oluşan yanılsamaların "ağ toplumu"nun (Castells, 2008) ağları üzerinde "akışkan" hale geldiği ve yaşamın her alanına hızla nüfuz ettiği sorunsalından hareket edilmektedir.

Marx ve Engels'in (1991) *Komünist Manifesto'*da belirttikleri üzere "*toplumların tarihi sınıf savaşımlarının tarihidir*". Söz konusu mücadele bugün farklı alanlarda halen sürmektedir. Bu mücadelenin alanlarından biri ise sınıf tartışmalarının yürütüldüğü akademik alandır. Callinicos'a (2006: 29) bugün orta sınıfın genişlemesine ilişkin veriler sunanlar, işçi sınıfının ve işçi mücadelesinin ölmüş ve ölmekte olduğu iddiasındadırlar.

Bir yandan sınıfların öldüğü miti yayılırken; diğer yandan sosyal hareketliliğin, özellikle de bireysel başarı ve eğitim sayesinde gerçekleştirilecek yukarı doğru hareketliliğin yaygınlaşması kanıt gösterilerek, sınıfın ve sınıfsal bariyerlerin açıklayıcılığını yitirdiği iddiası ortaya atılmaktadır (Clark ve Lipset, 2007: 75-76). Bu görüşlerin aksine, sınıflar arasında sınırlı da olsa bir hareketlilik söz konusudur; fakat bu sınıfların olmadığı, veya sınıfların az-çok eşit insanlar arasında keyfi ayrımlar olduğu sonucuna varmaya yol açmamalıdır (Zweig, 2012: 72). Sınıflar açıkça mevcut ve kalıcıdır, sosyal hareketliliğin hacmi ne olursa olsun,

sınıflar sabit kalırken, "yukarı" ve "aşağı" sosyal hareketlilik yaşayanlar bireylerdir (Worsley, 2007: 135). Bireylerin bu deneyime ilişkin yorumları, mevcut eşitsizlik sistemiyle ilişkilerinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.

Bu ilişkiyi tartışan Turner (1997: 28-45) insanların toplumda eşitsizliği, yetenek ve beceri aracılığıyla toplumsal yükselme, ilerleme ve sosyal hareketlilik fırsatlarının olması koşuluyla belli bir ölçüde kabullenebilir olduğunu söylemekte ve bunun ortaya çıkardığı bireycilik ideolojisini vurgulamaktadır. Bireycilik, bu açıdan sınıf ilişkilerini maskelemek ve karartmak gibi bir rol üstlenmektedir (O'Connor, 1995: 27). Böylelikle "sınıfsızlık" -tüm yurttaşlar eşittir- düşüncesi, fırsat eşitliği ve bireysel başarı ile çakışarak, yukarı doğru hareketliliğe herkesin ulaşabileceği ihtimalini vurgulamaktadır (Edgell, 1998: 133). Bu bağlamda yukarıya doğru hareketliliğin "*Amerikan Rüyası*" olduğunun altını çizen Zweig (2012: 81) da "*Rüya, biz dikkatimizi onu gerçekleştirmeyen çoğunluk yerine, yalnızca gerçekleştirenler üzerine yoğunlaştırdığımız zaman efsane haline gelmektedir*" diyerek sınıf atlama mitinin oluşumuna ışık tutmaktadır.

"Sanayi sonrası" addedilen dönemin yükselen sektörü olan hizmet sektörünün hızla büyüdüğü ve büyümekte olduğu bilinmektedir. Hizmet sektörünün gelişimi ile ortaya çıkan "yeni emek süreçlerinin" çalışmanın, işin ve iş yerinin kökten değişimini getirip yeni sınıfsallıklar ürettiği kadar, sınıfsızlıklar, sınırsızlıklar ve akışkanlıklar ürettiği iddiası da baş göstermiştir (Kagarlitski, 2006: 23). Bu mitsel üretimin en görünür yansıması ve yanılsaması ise yeni orta sınıftadır.

Bu bağlamda, çalışma kapsamında problem edinilen, yanılsamalı sınıf pozisyonu olarak kavramsallaştırılabilecek yeni orta sınıfın, gerçekleştirildiği iddia

edilen yukarı doğru hareketlilikle, kendini özellikle işçi sınıfından ve toplumun "sınıf altı" kabul edilen diğer kesimlerinden; ekonomik, siyasal ve kültürel-ideolojik açıdan farklılaştırması ve bu farklılaşma pratikleriyle perçinlenen toplumsal değiş(eme)me ve muhafazakarlaşmadır[2].

## 1.2 Kuramsal Çerçeve

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesi, *yanılsamalı sınıf pozisyonu* ile *"görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilik* kavramları temelinde şekillenmektedir. Bu iki kavramın inşasında yer alan teorik altyapının anlaşılması adına, öncelikle genel olarak sınıfın ele alınmasına yönelik kuramsal tartışmalara yer verilecektir. Ardından yanılsamalı sınıf pozisyonu kavramının durduğu teorik zemine giriş olarak yeni orta sınıf tartışmalarına dair bir kuramsal tartışma yer alacaktır. Devamında "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilik kavramını hazırlayan sosyal hareketlilikle ilgili kuramsal tartışmalara geçilecektir. Son bölümde ise yanılsamalı sınıf pozisyonu kavramı açıklanacaktır.

### *1.2.1 Sınıf Tartışmaları*

Sınıf, pek çok kuramcı tarafından değişik şekillerde ele alınmış, tartışılmış ve tartışılmaya devam edilen bir kavramdır. Sınıf üzerine kuramsal düşüncenin iki farklı yolu bulunmaktadır (Boratav, 2005; Wood, 2001). Bunlardan birincisi ve yaygın

[2] Muhafazakarlaşma, eşitsizliğin varlığına ve süreklileşerek yeniden üretimine her açıdan bir gönderme olarak "sistemsel muhafazakarlık" anlamında kullanılmaktadır.
Sistemsel muhafazakarlık kavramı, Ünüvar'ın (2010: 24) "Sistemin işleyişi yalnızca bireylerin kendini koruması üzerine değil aynı zamanda bunu korumaya devam edebilecekleri sistemi de korumalarıyla mümkün hale geliyor" düşüncesinden hareketle üretilmiştir.

olanı, sınıfı gelir, "piyasa şansları" ya da meslek gibi iktisadi ölçütlere göre farklılaşan bir tabakalaşma biçimi olarak görmektir. İkincisi ise, sınıfın artığa el koyanlar ile üreticiler arasındaki bir ilişki olarak ele alındığı toplumsal-tarihsel bir kavrayıştır (Wood, 2001: 92). Mevcut ikili sınıf okumasını Weberci ve Marksist sınıf okumaları olarak da ikiye ayırmak mümkündür (Edgell, 1998; Dworkin, 2012; Öğütle ve Çeğin, 2010; Öngen, 1996).

Söz konusu ayrıma epistemolojik yaklaşıldığında; "*piyasada*'ki şansın türü, kişinin yazgısını belirleyen en önemli etmendir" diyen Weber'e göre "sınıf konumu" bu anlamda son kertede "piyasa konumudur" (2008: 284). Bu bağlamda Weber kolaylıkla ölçülebilir, sınırları belirginleştirilebilir, haliyle **görülebilir** ve bireyci bir sınıf anlayışını çağırmaktadır.

Marx'ın sınıf anlayışı ise "maddeci tarih" görüşüne dayanmaktadır. Bu görüşün önermesine göre "*belli bir sınıf yapısı, belirli üretim ilişkilerinden türer ve dolayısıyla bu ilişkilere tekabül eder*" (Boratav, 2005: 11). Marx, sınıfı farklı "soyutlama düzeylerinde" kavramaktadır (Dworkin, 2012: 60). Sınıflar, toplumsal analiz düzeyinde "burjuva ve proletarya"; üst soyutlama düzeyinde bir analiz söz konusu olduğunda ise "sermaye ve emek" olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu iki sınıfın toplumsal analiz düzeyindeki tanımlamasını Marx ve Engels'in Komünist Manifesto kitabında bulmak mümkündür (Akbaş, 2011: 32). Engels, Komünist Manifesto'nun 1888 İngilizce baskısının dipnotunda bu iki sınıfı şöyle anlatmaktadır:

> Burjuvazi deyince, toplumsal üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulunduran ve ücretli emeği sömüren modern kapitalistler sınıfını anlıyoruz. Proletarya, deyince ise, kendi mülkiyetinde üretim aracı bulunmadığından, yaşayabilmek için işgücünü satmak zorunda olan modern ücretli işçiler sınıfını anlıyoruz (Marx ve Engels, 1999)

Marx'ın üst soyutlama düzeyindeki analizini ise Kapital'de bulmak mümkündür (Akbaş, 2011: 32). Temelinde sermayenin birikmiş emek olması, bu sebeple de emek ve sermaye arasında uzlaşmaz bir çelişki varsayıyor olması nedeniyle Marx, sermayenin içindeki emeği görebilme; yani "görünenin ardındaki **görünmeyene**" yönelik bütüncül bir sınıf anlayışını çağırmaktadır.

Weber (2008: 285) kendi terminolojisinde, sınıfı yaratan etmenin, ekonomik çıkar; hatta sadece "piyasa" ile bağlantısı olan çıkar olduğunu belirtmesine rağmen, "sınıf çıkarı" kavramının belirsiz bir kavram olduğunu vurgular. Aynı sınıf konumu içindeki insanların bile o konumdan belli bir olasılıkla kaynaklanacak çıkarlarının farklı olabileceğini; çünkü bireylerin sınıf konumlarından umut verici sonuçlar bekleyip beklememelerinin, yine kişilere göre değişeceğini söyler. Marx'ta ise sınıfların konumu değilse de, sınıfların çıkarları -uzlaşmazlığı- oldukça nettir. Sınıf bilincini oluşturan şey söz konusu uzlaşmazlıktır.

Weber'in yolundan giden sosyologlar genellikle sınıfı toplumsal farklılaşmanın bir boyutu olarak görme eğilimindedirler. Sınıf, Weberci gelenekte mülkiyet, gelir, meslek, eğitim, statü ve otorite gibi unsurların kişiyi yerleştirdiği konumların bir toplamı veya bileşkesi olarak ele alınmaktadır (Goldthorpe, 1987; Saunders, 2012). Bu sebeple sınıfı belirlemede sadece üretim ilişkileri değil, aynı zamanda tüketim ilişkileri de önemli bir değişken kabul edilmektedir (Öngen, 1996: 44). Marksistler içinse sınıf, toplumsal varlığın ve gelişmenin temeli olan emek ve üretimle tamamlayıcı bağlantıları açısından birinci derecede önemlidir diyen Wayne "*bugünün 'tüketim toplumu' (tüketimi mümkün kılan insan emeğini de ustaca gizleyen bir terim) olarak adlandırılan ortamında"* bunun "*modası geçmiş*" bir iddiaya dönüştürüldüğünün altını çizmektedir (2009: 19).

Günümüz "tüketim toplumunda", sınıflar "öleyazmışken"; en tartışmalı konulardan birisi tüketimle en çok özdeşleştirilen orta sınıflardır. Orta ya da ara sınıflar tartışması, Marksist gelenek içinde uzlaşmaz çelişki içerisindeki iki sınıfın, özellikle de işçi sınıfının kapsamı; Weberci gelenek içerisinde ise "sınıf konumu" ile çelişen "statü konumları" tartışmasıdır (Akbaş, 2011: 53).

"Sınıfın çıkarları" konusundaki endişeden mütevellit, konumları belirlemede başarılı olan Weberci gelenekte, "orta sınıfın" hatlarını belirlemek oldukça kolay olmuşken; aynı "çıkarların" farklı bir bağlamda korunmasına ve niteliğinin kavranmasına yönelik endişe ile Marksist gelenek içinde ise "orta sınıfın" varlığı, hattı ve sınırları tartışması epeyce zor olmuştur. Bugün bu zorluk halen sürmektedir.

Marx'a göre beyaz yakalı işçiler "ücretli çalışanların daha iyi ücret alan bir sınıfına mensupturlar"; "büroda işbölümünün gelişmesi" ve "ulusal eğitimin genelleşmesinden" ötürü, bu tip işçilerin arzı artacak, ücretleri de düşecektir; Weber ise Marx'ın "değer düşmesi" veya proleterleşme tezinin aksine, karşıt yönelimin hakim olacağını düşünmektedir (Edgell, 1998: 76). Bu açıdan değerlendirildiğinde, Abercrombie ve Urry'ye göre orta sınıflar konusunda Marx'ın tezi, büro işçilerinin gerileyen sınıfsal koşullarıyla; Weber'in tezi ise, meslek sahibi işçilerin iyileşen sınıfsal koşullarıyla doğrulanmaktadır (Abercrombie ve Urry, 1998'den akt. Edgell, 1998: 77).

Marx ve Weber'in sınıf konusundaki düşünceleri birbirine zıt bir yapı arz etse de -ki Weber aslında Marx'a yanıt olarak vardır [3] - ortaklaştıkları noktaların

[3] Değerlendirme için bakınız Boran, B. (1987) *Geriye Dönüp Baktığımızda Sosyoloji* (Çev. R. Kaya) Bilim ve Sanat Dergisi, Sayı 84

bulunduğu da söylenmektedir. Örneğin, iki düşünür nesnel ve öznel etkinlikleri birbirinden ayırmışlardır; sonradan gelen yazarlar iki boyuttan sadece birine daha fazla önem vermişlerdir (Drowkin, 2012: 74-74).

Sınıfı incelemenin epistemolojisi farklılaştıkça, sınıftan bahsedenlerin sınıf tanımları ve ortaya koydukları sınıf sayısı da artmaktadır. Özellikle "neo" dönemi göz önünde bulundurulduğunda ve "orta sınıflar" söz konusu olduğunda -Marx ve Weber'in farklılıklarına rağmen- bu ikili bakış açısının "aşındığı" ve birbirine yaklaşmaya başladığı tespitinde bulunulmaktadır (Edgell, 1998: 63). Bu orta(k) noktaların ortaya çıkmasının orta sınıf gibi ortada duran ve bir türlü ele avuca gelemeyen, *"belirsiz ve karmaşık"* (Burris, 2011: 22-23) bir mevzuda olması; belki de *"çağdaş sosyolojinin en zor meselesi"* (Abercrombie ve Urry, 1983'den akt. Wacquant, 1991: 39) olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada söz konusu zorluk ve birbirine yaklaşma, "yanılsamalı sınıf pozisyonu" kavramsallaştırması üzerinden aşılmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda diğer bölümde öncelikle literatürdeki yeni orta sınıf kavramsallaştırmalarına değinilecek, sonrasında sosyal hareketlilik tartışmaları ele alınarak yanılsamalı sınıf pozisyonu kavramsallaştırmasının teorik temeli atılacaktır.

### *1.2.2 Yeni Orta Sınıf Tartışmaları*

> *Orta sınıfa, yeni orta sınıfa bakmanın özel bir gerginliği var. Zenginler zengindir; üst sınıfa hayranlıkla, nefretle, özlemle, mide bulantısı eşliğinde bakılabilir. Üst sınıf, çoğunlukla, durduğumuz yere göre net görüntü verir. Yoksullar yoksuldur. Alt sınıf ve "yeni dünya"nın ürünü "sınıf altı" insanları, alt sınıfta bile sayılmayacak kadar umutsuz, dışlanmış olanlar da net görüntü verir. Öfke, isyan, acımasızlık, hoyratlık; çok şey hakim olabilir bakışlara. Ama orta sınıfa, yeni orta sınıfa bakmanın gerginliği bambaşka bir şey; fazlasıyla gergin yaşayan bir sınıf çünkü. Zenginliğin ve yoksulluğun, üst'ün ve alt'ın gerginliklerinden farklı. İki yanından çekince, gerilim lastiğin ortasına biner ya… Gerilen ama kopmayan bir yeniçağ lastiğinin gerilimi yeni orta sınıfınki. Öyle bir gerginlik ki, görüntüyü netlemek imkânsız değilse de… yani… (Kozanoğlu, 2001: 55)*

Bu çalışmada yanılsamalı sınıf pozisyonu olarak kavranan "yeni orta sınıf"[4] kavramsallaştırmasının birçok alternatifi bulunmaktadır. Bunlardan en öne çıkan ve yaygın kullanılanları; yeni küçük burjuvazi, çelişkili sınıf konumları, yeni işçi sınıfı, beyaz yakalılar, altın yakalılar, hizmet sınıfı, yönetici sınıf, kentli profesyoneller, profesyonel yönetici sınıfıdır (Barbrook, 2006; Ehrenreich ve Ehrenreich, 1977, 2013; Mills, 1951; Poulantzas, 1976; Urry, 1999; Wright, 1976).

Yeni orta sınıf tartışmaları, yeni orta sınıfın kendi başına bir sınıf mı, bir tabaka mı, yoksa işçi sınıfı içinde bir bölünme mi olduğu noktasında ayrılmaktadır. Weberciler için işçi sınıfı ve orta sınıf arasındaki sınırın ölçütü kafa emeği olduğundan, profesyonellerin sınıfsal konumunu tanımlamak sorunlu değildir

[4] Wacquant (1991: 41) "Yeni orta sınıf" teriminin Gustav Schmoller tarafından Almanya'da Weimer Rejimi zamanında genişleyen beyaz yakalılara istinaden icat edildiğini ve modern "orta sınıfın" hatlarını net bir biçimde çizdiğini belirtse de; "yeni orta sınıf" kavramının ilk defa William Morris tarafından 1885 yılında kullanıldığı görülmektedir (akt. Barbrook, 2006: 58). Morris (1885) yeni orta sınıftan, proletarya ve kendilerinin doğrudan ve aşikâr efendileri arasında bir tampon olarak söz etmektedir (akt. Barbrook, 2006: 58).

(Öngen, 1996: 181-182). Marksist düşünceye göre ise, işçi sınıfı ve burjuvadan apayrı tanımlanacak bir yeni orta sınıf, "sınıf çıkarı" açısından problem teşkil etmektedir. Haliyle yeni orta sınıf veya başlı başına "orta sınıflar" en çok Marksizm içinde proletaryaya mı yoksa burjuvaya mı dahil edilebileceği ekseninde tartışılmaktadır.

Marksist düşünürler içinde "orta sınıfın genişlemesi" konusunu tartışan önemli bir düşünür olan Poulantzas (1976), yeni orta sınıf kavramının işaret ettiği kesimi "yeni küçük burjuvazi" olarak tanımlamaktadır. Burjuvazi ve proletarya arasındaki ayrımı oldukça keskin olan Poulantzas, "yeni küçük burjuvazi"nin kötüleşen çalışma koşulları ve buna yönelik radikal protesto girişimleri ile proleter bir görünüm kazanmaya başlasa dahi işçi sınıfının bir parçası olarak görülemeyeceğini; burjuvazinin müttefiki olmaya devam edeceğini düşünmektedir (Poulantzas, 1976; Ross, 1978).

Sonuç olarak Poulantzas, işçi sınıfını "üretken emek" kategorisine dahil olanlarla sınırlı tutar. Poulantzas'a göre işçi sınıfı üretim araçlarının mülkiyetine sahip olamama üzerinden basitçe tanımlanamaz, çünkü "*her üretken işçi ücretlidir; ama her ücretli, üretken işçi değildir*" (1976: 210). Poulantzas'ın yaptığı bu ayrımın sorunlu olduğu aşikardır, zira ücretli kesimin büyük bir kısmı bu ayrımla burjuvaya dahil olmaktadır (Erbaş ve Coşkun, 2007: 8). Bu çalışmada Poulantzas'ın aksine söz konusu ücretlilerin üst soyutlama düzeyinde emekçi kesimin bir katmanı olduğu düşünülmektedir.

Carchedi (1977) ise sınıfın farklı soyutlama düzeylerinde tanımlanması gerektiğini ancak böylelikle "yeni orta sınıfın" kavranabileceğini söylemektedir. Bu

bağlamda soyutlama "sosyo-ekonomik" düzeye çekildiğinde (Akbaş, 2011: 76) görülebilir olan yeni orta sınıf esasında çelişik bir konumdur (Burris, 2011: 15). Söz konusu çelişkinin Carhedi'nin (1977) kapitalizmin tekelci aşamasının ürünü olan yeni orta sınıfın yerine getirdiğini söylediği işlevlerde yattığı görülmektedir. Yeni orta sınıf hem sermayenin işlevini, hem de kolektif işçinin işlevini aynı anda yerine getirmesinden ötürü çelişik bir yapı arz etmektedir.

Neo-Marksistler arasında orta sınıf tartışmaları yapan bir diğer önemli isim Erik Olin Wright, "çelişkili sınıf konumları" tanımlamasını Carchedi'nin yeni orta sınıfı anlamayı hedefleyen çalışmasından almıştır (Edgell, 1998: 26). Wright'ın her ne kadar sonradan çelişkili sınıf konumları kavramını terk ettiği söylense de (Callinicos, 2006: 137); birçok yeni orta sınıf yorumu halen bu saptamaya referansla anılmaktadır (Aktaş, 2001; Burris, 2011; Callinicos, 2006; Erdoğan, 2011; Köse ve Öncü, 2000; Şimşek, 2005).

Wright'ın sınıf kuramı üç döneme ayrılabilir. İlk olarak Wright'a göre kapitalist toplumda bütün sınıf konumları bir çelişki içermektedir; fakat bazı konumlar iki kat daha çelişkilidir. Bu nedenle proletarya ve burjuva arasındaki yöneticinin sınıfsal konumunu, "*çelişkili sınıf konumu*" olarak tanımladığı görülmektedir (1976: 27). İkinci döneminde ise Roemer'in sömürü kuramından etkilendiği ve çelişki kavramından vazgeçmese de dominasyon ilişkisi üzerinden kuramını revize ettiği görülmektedir (Wright, 1985).

Wright'ın ikinci sınıf haritasında öncekinin iki katı olmak üzere on iki tane sınıf konumu bulunmaktadır ve konumlar çelişki temelinde değil, üretim araçları, kurumsal avantajlar ve beceri/ehliyet avantajları temelinde tanımlanmıştır (Edgell,

1998: 31). Wright'a göre orta sınıfın yeniden kavramlaştırılmasındaki temel argüman, orta sınıfın kendiliğinden sömürülen ve sömüren pozisyonda olmasıdır; orta sınıfların sınıf çıkarının açıkça belirlenmesindeki karmaşıklık "*sömürü ilişkileri içindeki çelişkili konumlar*" içinde yer almalarından kaynaklanmaktadır (Wright, 1985: 285). Bu argümanından hareketle çelişkili sınıf konumlarını terk etmese de, kuramının temelinden çelişkili konumları çıkarttığı söylenebilir. Wright'ın üçüncü ve son döneminde ise sınıflara çelişki veya sömürü üzerinden değil "uzlaşı" (compromise) kavramı temelinde eğildiği görülmektedir (Wright, 2000).

Wright'ın ilk döneminde geliştirmiş olduğu "çelişkili sınıfsal konumlar" kavramından etkilenen Callinicos ise bütün ücretli çalışanların işçi olmadıklarını; çelişkili sınıfsal konumlardaki menajerler, denetleyiciler ve yarı özerk çalışanların işçi sınıfından ayrı bir "yeni orta sınıf" oluşturduklarını belirtir ve bu kavramlaştırmadan memnun olmadığını da vurgular (2006: 58). Callinicos'a göre beyaz yakalı iş alanlarının genişlemesi, esasen, işçi sınıfının yok olmasını değil; yapısının değişmesini getirmiştir (2006: 82).

Yeni orta sınıf adlandırmasından duyduğu rahatsızlığın, yeni orta sınıfın bir sınıf olmamasından kaynaklandığını belirten Callinicos, Wright'ın sınıf konumlarına gönderme yaparak işçilerle kapitalistlerin, üretim ilişkilerindeki konumlarından kaynaklanan ayrı ve bütünlüklü çıkarları olduğuna değinir. Yeni orta sınıf içinse böyle bir durum söz konusu değildir; çünkü yeni orta sınıflar çelişkili sınıfsal konumları tarafından aynı anda iki ayrı yöne çekilirler (2006: 58-59). Callinicos (2006: 59) bu saptamasını şöyle değerlendirmektedir:

> Bu noktanın önemli uzantıları vardır. Demek ki; YOS [Yeni Orta Sınıf] ile diğer sınıflar arasında çok kesin bir ayrım yoktur. Üst ucunda fiilen yönetici sınıfın bir parçasını oluşturan üst yönetim kademelerine kayarken, alt ucunda işçi sınıfıyla birleşir. Çelişkili sınıfsal konumlarda yer alanları burjuvaziden ve proletaryadan ayıran sınırlar bulanıktır.

Ehrenreich ve Ehrenreich de "*profesyonel yönetici sınıf*" olarak tanımladıkları yeni orta sınıf katmanın sınırlarının bulanık olduğunu belirtmişlerdir (1977: 14). Ehrenreich ve Ehrenreich profesyonel-yönetici sınıfı (PYS), "*üretim araçlarına sahip olmayan ve iş bölümündeki asıl işlevlerinin geniş bir şekilde kapitalist kültürün ve kapitalist sınıf ilişkilerinin yeniden üretimi olduğu maaşla çalışan kafa işçileri*" biçiminde tanımlamaktadırlar (1996: 205).

Her ne kadar "*kafa işçisi*" gibi bir kavramsallaştırma kullansalar da, bu sınıfın apayrı bir sınıf çıkarına sahip olduklarını belirtmelerinin sorunlu olduğu düşünülmektedir. Ehrenreich ve Ehrenreich (2013) de belli ki bu sorunun farkına vararak; önceki çalışmalarında PYS'nin yeniden üretim pratikleriyle (meslek ve okul birlikleri gibi) kendini düzenleyen ve dengeleyen bir sınıf oluşundan bahsederlerken; bugün PYS'nin proleterleşmeye başladığını "Yuppie Rüyasının" sonlandığını söylemektedirler.

Ehrenreichlar en çok PYS'nin "*kapitalist ilişkilerin yeniden üretimi işlevi*" saptamalarından ötürü eleştirilmişlerdir. Burris (2011: 18) PYS'nin bu işlevinin "*teorik bir cila*" olduğunu ileri sürmektedir. Burris sınıf konumu ölçütü geliştirmede, idari ve idari olmayan konumlar arasında ayrım yapmanın daha uygun olduğunu vurgulayarak; "*İdari olmayan profesyonel ve teknik konumların da işçi sınıfının dışında bırakılıp bırakılmayacağı ise daha güç bir sorundur*" demektedir (2011: 19).

Burris'in (2011) saptadığı güçlüğe, Braverman'ın (2008 orj. 1974) *Emek ve Tekelci Sermaye* isimli çalışmasının oldukça net ve ayrıntılı bir yanıt verdiği söylenebilir. Braverman'a (2008: 326) göre kapitalizmin tekelci aşamasında "vasıfsızlaşma" ile birlikte "beyaz yakalı" ve "ücretliler" başlığı altında genişleyen orta sınıf olarak sunulan kesimin akıbeti, proletaryanın yeni bir biçim altında oluşması çerçevesinde çözüme kavuşmuştur. Bu açıdan Braverman, bugün milyonlarca büro işçisinin, erken kapitalizmin çoktan erimiş "orta sınıf" ya da yarı profesyonel memurlarına benzetilmesiyle ortaya çıkacak yorumların, modern toplumu köklü bir biçimde hatalı kavramaya yol açacağını belirterek "*ancak akademik sosyoloji ve popüler gazeteciliğin yaptığı tam olarak budur*" demektedir (2008: 275).

Heterojen olan "yeni orta sınıfın" (Callinicos, 2006: 58-59) alt katmanı konusundaki iddiasının net olduğu görülen Braverman (2008) "*istihdamın orta katmanları*" olarak söz ettiği "yeni orta sınıfı" tanımlarken ise, bunun belli kayıtlar düşülerek yapılması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu açıdan yeni orta sınıfı tanımlamada dikkat edilmesi gereken husus, yeni orta sınıfın "*kendi konumunu sermayeyi çoğaltma sürecinin dışında bulunduğu için değil, bu sürecin bir parçası haline gelerek, özelliklerini her iki yönden de devşirdiği*"dir (Braverman, 2008: 370). Braverman (2008: 368-369) yeni orta sınıfın sermayeye dahil olabilecek kesimini şöyle örneklendirmektedir:

> En aşırı uçtaki bir örneği ele almak gerekirse, dev anonim şirketlerin murahhas üyelerinin o şirket tarafından istihdam ediliyor olmaları ve bu makamları itibarıyla şirketin sahip olduğu tesislerin ve banka hesaplarının sahibi olmamaları gerçeği, basitçe, kapitalist yönetime modern toplumun kazandırmış olduğu bir biçimdir. Bu murahhas üyeler, yüksek yöneticilik

> pozisyonları, kişisel yatırım portföyleri, bağımsız karar alma güçleri, emek süreci hiyerarşisi içindeki yerleri, genel anlamda kapitalistler topluluğu içindeki konumları vs. sayesinde, sanayiye patronluk ederler, sermaye adına "profesyonel biçimde" hareket ederler ve kendileri de sermayeyi ete kemiğe büründüren ve emeği istihdam eden sınıfın birer parçasını oluştururlar.

Sonuç olarak yeni orta sınıf veya yeni orta sınıf kavramının işaret ettiği kesimin nesnel sınıf konumu üzerine tartışmalar halen sürmektedir. Söz konusu tartışmaların ışığında, yeni orta sınıf olarak tanımlanan heterojen kesimin büyük bir kısmı, rahatlıkla emekçi kesime dahil edilebilir. Kapitalizmin tekelci aşamasında ortaya çıkmış olan "yeni orta sınıfın" Braverman'ın "uç örneğini" oluşturan *küçük bir kısım* ise sermaye sınıfına dahil edilebilir.

Bu *küçük kısım,* bugün CEO düzeyinde, sermaye adına ve sermaye gibi "icraatları" gerçekleştirebilecek yöneticilerle sınırlıdır. En üst düzey yöneticiler konusunda Carchedi'nin (1977) sermayenin işlevi olarak tanımladığı işlevlerin bir başka boyutunu ise, bugün ulaşılması en zor kademe olması sebebiyle en çok mitleştirilen "liderliğin", sermayedar ya da işveren olmanın önüne geçmiş olması oluşturmaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın konusunu oluşturan yanılsamalı sınıf pozisyonu olarak yeni orta sınıfın "hareketliliğinin" anlaşılabilmesi için; söz konusu *küçük bir kısım*'a doğru gerçekleşebilecek, "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğin de kavranması gerekmektedir.

### *1.2.3 Sosyal Hareketlilik Tartışmaları ve "Görüş Dışı" Olmayan Sosyal Hareketlilik*

> *Hiç kuşkusuz toplumsal sınıf oluşumları durağan yapılanmalar değildir. Sınıf içi ve sınıflar arası devinim burjuva toplumunun dokusunda vardır (Bahçe, Günaydın ve Köse, 2011: 369).*

Yanılsamalı sınıf pozisyonu olan yeni orta sınıf, "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğin sonucudur ve bu hareketliliğin miti ile kuşatılmıştır. "Görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilik kavramı, sosyolojide hakim tabakalaşma ve sosyal hareketlilik düşüncelerine yönelik olarak geliştirilmiş eleştirel bir kavramsallaştırma girişimidir. Bu bölümde söz konusu kavramsallaştırmanın anlaşılabilmesi için öncelikle "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilik üzerine yapılan kuramsal tartışmalara yer verilerek, ardından bu çalışmada "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğe atfedilen anlam ele alınacaktır.

Toplumsal tabakalaşma ile ilgili kitaplar yahut sosyolojiye giriş kitaplarının tabakalaşma bölümleri, toplumsal tabakalaşmanın varlığının çok eskilere dayandığı, kapalı toplumlardan "açık toplumlara" gelene kadar birçok tabakalaşma türünün olduğu söyleyerek başlar. Genellikle bazı tabakalaşma biçimlerinin ne kadar acımasız olduğu -kölelik, kast sistemi gibi- kişileri mevcut konumlarına hapseden, asla aşılamaz bir eşitsizlik ortaya koymuş olduğu anlatısıyla devam eder. Bunun ardından modern toplumun kurulmasıyla birlikte, sınıfa -daha çok da statüye- dayalı bir tabakalaşma biçiminin oluştuğu ve böylelikle de sınıflar arasındaki geçişleri mümkün kılan daha eşitlikçi bir forma evrildiği hemen hemen aynı sırayla ve benzer cümlelerle yer almaktadır (Giddens, 2000; Kalaycıoğlu, 2003; Kemerlioğlu, 1996;

Macionis, 2012; Ünal, 2011). Bu kitapların kurduğu söylemin bir nevi "*ölümü gösterip sıtmaya razı etmek*" şeklinde olduğu söylenebilir.

Toplumsal tabakalaşma, bir toplumun yapısal görünümüyle ilişkilendirilirken, hareketlilik daha çok süreç ile ilişkilendirilmektedir; çünkü toplumsal tabakalaşmanın yapısı ve özelliği, sosyal hareketliliğin sıklığı ve düzeyi ile şekillenmektedir (Kemerlioğlu, 1996: 143). Bir toplumda özellikle yukarı doğru sosyal hareketlilik ne kadar artmış ise o toplum daha gelişmiş, daha modern ve meritokratik addedilmektedir. Bu bağlamda sosyal hareketlilik aynı zamanda "*sosyal akışkanlık*" olarak da kavramsallaştırılmaktadır (Kerbo, 2006: 370; Ünal, 2011: 139). Söz konusu akışkanlığın vuku bulacağı zeminin ise sınıflı toplum yapısı olduğu savunulmaktadır (Korkmaz, 2005).

Kemerlioğlu, toplumsal hareketliliğin birçok tanımlaması bulunduğunu; fakat en dar kapsamlı tanımın, bir kişinin alt sınıflardan, üst sınıflara yükselmesi anlamında kullanılan olduğunu belirtmektedir (1996: 145). Söz konusu hareketliliğin iki türü bulunmaktadır; ele alınan kişinin kendi yaşam süreci içerisindeki hareketliliği anlatan "*nesil içi hareketlilik"* ve önceki nesillerine kıyasla elde ettiği hareketliliği anlatan "*nesiller arası hareketlilik"* (Kalaycıoğlu, 2003: 256). Hareketliliğin yönü de aşağı ya da yukarı gerçekleştirildiğinde *dikey*, özdeş pozisyonlarda gerçekleştirildiğinde ise *yatay* hareketlilik olarak adlandırılmaktadır (Kerbo, 2006: 370).

Dikey sosyal hareketlilik üzerine yapılan çalışmalarda genellikle eğitim ve meslek değişkenlerinin, bu hareketliliğe olan etkisine değinilmektedir (Goldthorpe, 1987; Korkmaz, 2005; Saunders, 2012; Savage, 2000; Şengönül, 2008). Eğitimin

dikey sosyal ve mesleki hareketliliğe etkisinde, kişinin sınıfsal kökeninin de değişken kabul edilmesi gerektiğini savunan yaklaşımlar olduğu gibi (Bourdieu ve Passeron, 1990; Bourdieu, 2006); sadece bireyin özellikleri ve yeteneklerine vurgu yapan yaklaşımlar da bulunmaktadır (Saunders, 1997).

Erbaş (1993) da dikey hareketlilikle ilgili olarak toplumun şans ve risklerle dolu olduğunu düşünen, en yukarı çıkabilmenin mümkün olduğu gibi en aşağı da inmenin mümkün olduğunu; bu bağlamda da sınıf pozisyonları arasında katı sınır çizgileri bulunmadığını söyleyen yaklaşımların varlığından söz etmektedir. Bu bağlamda, günümüz toplumunda "*tabakalaşmanın parçalanmasıyla*" ekonomik belirlenimciliğin azaldığını, sosyal ve kültürel öğelerin daha önemli olmaya başladığını söyleyenler; sosyal hareketliliğin aile tarafından daha az; yetenek ve eğitim tarafından daha fazla belirleniyor olduğu düşüncesini savunmaktadırlar (Clark ve Lipset, 2007: 84-85).

Sosyal hareketliliğin sıklığını ve düzeyini yeni tabakalar tanımlayarak artırmak mümkün olduğu gibi, sosyal hareketliliğin uzamını yeniden tanımlayarak da bunu yapmak mümkündür. Saunders (2012) "*Sosyal Hareketlilik Yanılsamaları*" isimli çalışmasında, tam da bu çalışmada iddia edilenin tersini savunarak, bugünün İngiltere toplumunda sosyal hareketliliğin azaldığı iddiasının bir mit olduğunu öne sürer. Saunders'ın bu savının kendi perspektifinde tutarlı olduğu söylenebilir; çünkü Saunders, tam da bu çalışmada konu edilen "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliklere odaklanarak ülkesindeki sosyal hareketliliğin yüksek olduğunu söylemektedir. Saunders (2012: 4) çerçevesini şöyle çizmektedir:

> Çalışan nüfusu üç ana sınıfa bölecek olursak -profesyoneller ve yöneticiler tepede, vasıfsız işçi sınıfı altta ve ikisinin aralarında da orta pozisyonlar- İngiltere nüfusunun yarıdan fazlasının, ailesinin sınıfsal pozisyonundan farklı bir pozisyonda olduğunu görebiliriz.

Mesleki sınıf ekolünün temsilcisi Goldthorpe'un izinden gittiği görülen Saunders (2012) da profesyonel ile onun işverenini aynı sınıfsal pozisyona yerleştirmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, sınıfı belirlemede "sınıf çıkarı"nın bir değişken kabul edilmediği durumlarda kolaylıkla yapılabilen bu sınıflama, sosyolojinin "özü itibarıyla muhafazakar" oluşuyla da örtüşmektedir (Martindale, 1981). Bu yüzden alana hakim olan ve kendiliğinden "sınıf atlama miti" üretmeye müsait sosyal hareketlilik paradigmaları da, bu perspektifle şekillenmiş ve şekillenmektedir.

Worsley'e (2007: 138) göre "*müthiş zenginlik, gerçekte 'görüş dışıdır'*". Worsley, toplam yıllık gelire göre oluşturulan ekonomik sınıf piramitlerini anlatırken, "sınıf altı" kabul edilebilecek kesimin gelirinden kat be kat yüksek olacak kişilerin gelirini gerçek bir biçimde sıralayacak bir piramidin mümkün olmadığını söyleyerek, müthiş zenginliğin "görüş dışı" olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda Saunders (2012) gibi düşünen ve sınıfı gelir seviyesiyle, meslekle, eğitimle veya sahip olunan eşyalarla açıklayan birçok sosyal bilimcinin analizinin, görüş hizasında kaldığı için görülebilen ve araştırılabilir olanla sınırlandığı düşünülmektedir. Aynı şekilde sosyal hareketliliğin gerçekleştiği uzam da görüş alanında ve bunun darlığında betimlendiğinden; emekçi kesim içindeki farklı tabakalarda aslında

"yatay" olan hareketlilikler sanki "dikey" hareketlilikmiş gibi yorumlanabilmektedir[5].

Bu çalışma kapsamında "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilik kavramı, "görüş dışı" olmayan pozisyonlar arasındaki hareketliliği nitelemekle birlikte; "yanılsamalı sınıf pozisyonunun" üretmiş olduğu yeni "yükselme/sınıf atlama mitlerini" ve yanılsamalarını da anlaşılır kılacaktır. Sonuç olarak sosyal hareketlilik yadsınamaz bir gerçekliktir[6] ve bir toplumsal değişme olgusudur. Fakat bu gerçeklik ve değişme, aynı zamanda değişememeyi de içermektedir. Bu değişememeyi görmezden gelerek görüş hizasındaki sosyal hareketliliği olumlamanın, yani *mitleştirmenin* ve söz konusu değişim sürecini salt kişilerin başarı ve bireysel özellikleriyle düşünmenin, yani *yanılsamanın* ise özgürleştirici değil, muhafazakar bir sosyolojinin kısır yorumlamasında sıkışıp kalmaya neden olacağı düşünülmektedir.

[5] Bu bağlamda orta sınıfın genişlemesi ve işçi sınıfının ölümü üzerinden yayılan mitlerin üretim noktası, oluşturulan yeni bir "sınıf atlama miti" ile kesişmektedir; çalışarak yükselmek. Değişen sınıf atlama mitine ilişkin sahadan elde edilen veriler 5. ve 6. Bölümlerde yer almaktadır.

[6] Sosyal hareketliliğin az da olsa arttığını söylemenin mümkün olduğunu kabul eden Worsley (1970: 298-301 akt. Saunders, 2010: 10) bunun çoğunlukla kısa erimli olduğunu söyleyerek Abraham Lincoln'un yaşam öyküsünde olduğu gibi, "-ahşap kulübeden başkanlığa- 'uzun mesafeli' hareketliliklerin mit olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan Worsley'e (1970 akt. Saunders, 2010: 10) göre modern toplumu 'başarı-odaklı' varsayarak tanımlamak aşırı basitleştirme olacaktır.

### *1.2.4 Yeni Orta Sınıfı Yanılsamalı Sınıf Pozisyonu Olarak Kavramak*

Yeni orta sınıf, yanılsamalı bir sınıf pozisyonudur. Toplumsal sınıflar, üst soyutlama düzeyinde emek ve sermaye olmak üzere ikiye ayrılırlar. Soyutlama düzeyi aşağı çekildiğinde ise mevcut iki sınıf, proleter ve burjuva olarak kavramsallaştırılmaktadır. İşçi sınıfını özellikle bu soyutlama düzeyinde yekpare düşünmek, gerek çalışmanın problemi ekseninde, gerekse belli başlı farklılaşma eğilimlerinin ortaya çıkardığı sonucu görebilmeye engel teşkil edecektir. Söz konusu engeli aşabilmek adına emekçi kesimin bir katmanı olduğu düşünülen yeni orta sınıf, bu çalışmada operasyonel[7] olarak kullanılmaktadır.

Emekçi sınıf kendi içinde katmanlardan oluşmaktadır. Sınıf, emek sürecinde düşünüldüğünde, üretim ilişkileri düzenlenirken kişilerin aldıkları pozisyon, dahil oldukları organizasyonların biçimine ve boyutuna göre değişkenlik arz etmektedir. Emek sürecinde kendi emeği üzerinde başkalarının bir denetimi söz konusu olduğu gibi; hem diğerlerinin emeği üzerinde, hem de kendi emeği üzerinde görece denetimi yüksek bir tabaka mevcuttur. Bu tabakanın başlı başına bir sınıf oluşturduğunu düşünen yorumcular olduğu gibi, işçi sınıfından apayrı bir sınıf çıkarına sahip olan bir sınıf olmadığını savunan yorumlar da mevcuttur.

Daha önce de belirtildiği gibi, ana akım sosyal hareketlilik ve sınıf yorumlarının "görüş dışı" olmayan perspektifleriyle emek süreci üzerinden değil,

[7] Bu çalışmada yapılan operasyonel sınıf tanımı Saraçoğlu'nun (2011) "İzmirli orta sınıf" ile yaptığı çalışmasındaki operasyonelleştirme yönteminden esinlenerek yapılmıştır. Analizde kolaylık sağlaması için operasyonel olarak tanımlanan "yeni orta sınıf mensupları", toplumun sınıf-altı kabul edilen kesiminden, geleneksel işçi sınıfından, sıradan beyaz yakalılardan "yukarıda" ve çalışmada "görüş dışı" addedilen kesimdense "aşağıda" bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışmada yanılsamalı sınıf pozisyonu addedilen yeni orta sınıfa mensup olanlar; yüksek eğitimli ve özel sektörde profesyonel veya yönetici olarak maaşlı çalışanlardan oluşmaktadır.

kentsel mekanda yer seçme, tüketim ve yaşam tarzı üzerinden tanımlamakta ve ortaya koymakta hiç zorlanmadıkları yeni orta sınıf (Ahıska ve Yenal, 2006; Ayata, 2005; Fernandes, 2006; Karademir, 2009; Öncü, 1999; Şimşek, 2005; Wynne, 2006) emek sürecindeki konumuna odaklanılarak neredeyse hiç ele alınmamış ve sosyal hareketliliği tartışılmamıştır.

Yeni orta sınıfı farklılaşmasıyla tanımlamanın, farklılığıyla bırakmanın ve sadece gördüklerini özetlemenin, daha önce de belirtildiği gibi sosyolojinin özü itibariyle muhafazakâr oluşuyla (Martindale, 1981) ilişkili olduğu düşünülebilir. Bu açıdan yeni orta sınıf tanımlamalarının atağa kalktığı dönem ile çalışma yaşamında değişim ve dönüşümün gerçekleşmesi ve emek süreci teorisinin açıklama gücünü yitirdiği (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008) iddia edilen dönem arasında tesadüfi bir ilişkiden fazlasının olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada belli öğelerin süreç içindeki konumlarının tanımlanması sorununun ikincil bir sorun olduğu (Braverman, 2008: 372) kabul edilerek, herhangi bir sınıf tanımının, sürecin araştırılmasının yolunu açması gerektiği (Wood, 2001: 110) fikrinden yola çıkılmış ve yeni orta sınıf "yanılsamalı sınıf pozisyonu" olarak yeniden kavramsallaştırılmıştır.

Yanılsamalı sınıf pozisyonu, çalışmanın kuramsal çerçevesi dahilinde yeniden ele alınırsa, üretken emek ve üretken olmayan emek ayrımı (Poulantzas, 1976) reddedilmektedir. Yanılsamalı sınıf pozisyonu, emek sürecinde kendi emeği üzerindeki görece özerkliği ve başkalarının emeği üzerindeki denetim işlevi sebebiyle "çelişkili" bir pozisyondur (Wright, 1976). Bu kesim büro emekçisi olarak

bilinen kesimin yaşadığı "proleterleşmeyi" (Braverman, 2008) farklı veçhelerde yaşamaktadır.

Günümüz toplumunda *"tabakalaşmanın parçalanması*" ve "*yeni konumlar*"ın ortaya çıkması, bunlara ulaşmanın bireysel performanslardan geçmesi ve bunların yukarı doğru sosyal hareketliliği artırması fikri, bu çalışmada yanılsamalı addedilen yeni orta sınıf pozisyonuna denk düşmektedir. Yanılsamalı sınıf pozisyonu olan yeni orta sınıf üzerinden, toplumdaki sınıfsal yapının iyileşmesine ilişkin yapılan işlevsel vurgu ile bu vurgunun imlediği refah ve gönenç ise, Turner'ın (1997) deyişiyle kabullenilebilir bir eşitsizlik düzeninin sürmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda yanılsamalı sınıf pozisyonundakiler ve buna aday olanların bu pozisyona doğru olan "görüş dışı" olmayan sosyal "hareketlilikleri" ve bu pozisyonda kalma çabaları sistemsel muhafazakarlığa sebep olmakla birlikte, "*kapitalist kültürün ve kapitalist sınıf ilişkilerinin yeniden üretimi*" (Ehrenreich ve Ehrenreich, 1996: 205) işlevini de üstlenmektedir.

Bu çalışmanın problemi ekseninde, yanılsamalı sınıf pozisyonu olan yeni orta sınıfın "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğine giden sürecin, yani "sınıf atlama mitinin" ve sonunda ulaşılmış olan hareketliliğin, yani "sınıf atlama yanılsamasının" dolayımında ortaya çıktığı düşünülen "sistemsel muhafazakarlık", gündelik yaşam pratikleriyle sürekli olarak yeniden üretilmekte ve normalleştirilmektedir. Bu yeniden üretim ve normalleştirmenin oluşturduğu eşitsizlik düzeninin "doğallaştırılması" üzerine düşünümsel bir bakış açısı geliştirmenin önemli olduğu düşünülmektedir.

Toplumdaki sınıfsal eşitsizlikleri gizlemenin ve yokmuş gibi göstermenin en önemli yolu, o toplumun bir "orta sınıf toplumu" olduğunu düşündürmektir (Zweig, 2012). Orta sınıfı genişletmek ve orta sınıf değerler yaratarak bunu yaymak, mevcut sistemin devamlılığını sağlayabilmenin en uygun yoludur. Keynesyen Refah Devleti bu bağlamda kapitalizmin "altın çağı" olarak anılmaktadır. Toplumu *orta sınıf gibileştirme* projesi gibi okunabilecek bu girişim, refah devleti döneminde devlet eliyle ve vatandaşlara belli haklar tanınarak gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Öyle ki, Keynesyen dönemde sınıf yerine "yurttaşlık" (Bottomore, 2000) vurgusu yükseltilmiştir.

Neoliberal kapitalizm dönemine gelindiğinde ise, devletin birçok görevi gibi, *orta sınıf gibileştirme* görevi de sermayeye devredilmiştir. Serbest piyasa koşullarına bırakılan *orta sınıf gibileştirilme süreci,* gerek yaratılan ihtiyaçlarla, gerek bu ihtiyaçlara cevap olarak hazır bekleyen krediler ve tüm bunların sonucuna muhatap olarak ortaya çıkan yanılsamalı sınıf pozisyonu, sistemin yeniden üretiminde aktif bir rol oynamaktadır. Egemen sınıfın gözünde orta sınıf, aslında "tüketici" olması beklenen sınıftır. Sistem yanlısı çalışmalar bunu doğrular biçimde orta sınıfı genellikle Weber'in (2008) "pazar konumu"ndan yola çıkarak tanımlamaktadırlar.

Üretim noktasında yeni yaka renkleri, yeni emek süreçleriyle ve esneklik üzerine yapılan çalışmalarda öleyazan sınıf, tüketim noktasında eskisinden de diri tutulmakta ve tüketimle "ayrıcalıklar dünyası" yaratılarak, eşitsizlikler bir kez daha yeniden üretilmektedir. "Görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliklerin gerçekleştiği uzamda gelinen yahut gelinmesi hedeflenen "yanılsamalı sınıf pozisyonu" da, söz konusu **görünür** ayrıcalıklara erişimin yarattığı "*sınıf atlama mitini ve yanılsamasını*" ortaya koymaktadır.

Kapitalist sistemin yeniden üretimi ile "toplumsal cinsiyetin yeniden üretimi" arasında bir bağlantı kurularak Butler'ın (2012) toplumsal cinsiyet rollerinin buyurgan performanslar içeren, sürekli taklit ve tekrarla kendini yeniden üreten performatif [8] bir kategori arz ettiği düşüncesinden hareketle, yanılsamalı sınıf pozisyonunun içeriğine ve işlevine yönelik farklı bir inceleme gerçekleştirilebilir.

Yanılsamalı sınıf pozisyonu olarak yeni orta sınıf, genellikle gelirleri, meslekleri, çalıştıkları yerlerdeki konumları, seçtikleri kentsel alan, tüketim alışkanlıkları, beğenileri ve zevkleri ile farklılaşan bir kesimi ifade etmektedir. Söz konusu kesim, tam da bu ifadeler bir araya getirilerek oluşturulan görgül kategoriler dolayımında "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilikleri gerçekleştirilmiş kabul edilmektedir. Bu sebeple istihdam olunan iş ve onun sağladığı gelir ile "yakalanan" yaşam tarzına bağlı olarak "atlanan" [9] yanılsamalı sınıf pozisyonu, bunun sürdürülebilirliğine bağlı performansların yerine getirilmesine dayalı olduğundan performatif addedilebilir.

Yanılsamalı sınıf pozisyonu kavramı adı üstünde, kişinin kendine bir pozisyon belirlemesini ifade etmektedir. Bu pozisyonun gerektirdiği performanslar -üretim noktasından, tüketim noktasına- onun performatif oluşunu da ifade etmektedir. Söz konusu performanslar o pozisyonun var oluşu ile doğrudan ilişkili bir iktidar düzeninin koruyucu kodlarıdır. Bu performanslar bir şirkette yönetici

[8] Bu çalışmanın kuramsal çerçevesinden oldukça farklı bir kuramsal çerçevede, sınıfın bir performans olarak ele alındığı çalışmalar mevcuttur (Bettie, 2003; Drahokoupil, 2013; Turpin, 2009). Performans olarak sınıf kavramını kullanan Bettie (2003) alt sınıfın orta sınıfın özelliklerini taklit etmelerini performans olarak nitelerken, kişinin ait olduğu sınıfa bağlı olarak kişinin farkında olmadan ortaya çıkardığı kültürel sermaye ve habitustaki farklılaşmayı ise performativite olarak kavramsallaştırmaktadır.

[9] Çalışmanın VI. Bölümünde yeni bir sınıf atlama mitine dönüştüğü düşünülen "çalışarak sınıf atlama" detaylı olarak ele alınmaktadır.

olmak ve yönetici kalmak için yapılması gerekenler ile nitelikli bir profesyonelin günlük yaşamında neler yapıp etmesi gerektiğine kadar uzanan geniş bir kod sistemini oluşturmaktadır. Medya ve kitle iletişim araçları sayesinde yaygınlaşan bu kodlar, kimi zaman yeni bir sınıf atlama/yükselme miti olarak televizyon dizilerinde veya beyaz perdede yer alırken; kimi zaman da "hayatınızı bir üst seviyeye taşıyın" mottosuyla bir konut projesinin adına dönüşebilmektedir[10].

Sonuç olarak, bu çalışmada yanılsamalı sınıf pozisyonunun "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğinin **görünür** etkisiyle *yanılsamalı*; söz konusu hareketliliği gerçekleştirmesine atfedilen önem ve "atlanan sınıfta" kalmayı sürdürülebilir kılma çabasının **görünmeyen/gizil** etkisi ile de *performatif* olduğu düşünülmektedir.

[10] Bu çalışmada emek sürecine odaklandığı için, yanılsamalı sınıf pozisyonunun performatif kurgusu dahilinde oluşan tüketim alışkanlıkları değil; üretim noktasında oluşan yeni emek rejiminin gerektirdiği performanslar tartışılmaktadır.

## 1.3 Yöntem

*Dış görünüş ile şeylerin özü, eğer doğrudan doğruya çakışsaydı, her türlü bilim gereksiz olurdu (Marx, 1990: 718).*

Realist epistemoloji, görünenin ardındaki görünmeyeni (Sayer, 2000) göstermeyi en temel hedef olarak kendine belirlemişken, postmodern karşı koyuşlar "büyük anlatı" dedikleri bu bilme biçimini de dışlamaya ve en baştan reddetmeye başlamıştır. Görünenin ardındaki görünmeyenin ve bu görüntüyü bozan unsurların incelenmesini "saf bilim" ya da "nesnel bilim" yapma kaygısı yüksek olan ekoller de eleştiriye tabi tutmaktadırlar. Realizme ya da realizm özelinde Marx'a yöneltilen eleştiriyi Keat ve Urry (2001: 285) şöyle anlatmaktadır:

> Marx'ın, görüntünün arkasındaki realiteyi elde etme şeklinde açıklanan hedefini, iki farklı açıdan görmek mümkündür. İlki: Kapitalist toplumun gözlenebilir göstergelerini gözlemlenemez yapı ve mekanizmalar bakımından realist bir tarzda açıklayabiliriz. İkincisi, toplum üyelerinin gündelik kavram ve anlamlarını, yanlış teorilere dayanmaları yüzünden eleştiririz. Ancak problematik olan, bunların ikisinin de görüntü ve realite arası tek bir farklılık açısından karakterize edilmiş olmasıdır. Marx'a göre her iki durumda da bu tür görüntülerin ötesine geçmek zorunludur. Ama burada bir problem vardır. Marx'a göre, doğru bir bilimsel teori, kişinin sosyal fenomenlerin normal olarak kavramsallaştırılma ve betimlenme tarzlarını reddetmesini mümkün kılar. Ama biz yeni bir bilimsel teori sayesinde bir toplumda neler olduğunu yeniden betimleyebilirsek, o zaman bu teori var olan betimlemelerin kendilerinin çarpıtılmış olduğu bakışını

> reddedenlere karşı nasıl olup da savunulabilir? Bir teori-bağımlı betimlemeyi diğerine tercih edilir kılan nedir?

Keat ve Urry'nin sorusuna, sosyal bilimin ve sosyal bilimcinin "değer bağımsız" olmaması ile yanıt verilebilir. Weber "değer bağımsız" bir bilim anlayışının olamayacağını, "değer bağımsızlık" iddiasının da aslında "değer bağımlılık" olduğunu belirtmektedir. Weber bu hususta örnek olarak bir siyaset bilimi doçentini ele alır. Bu doçente göre, siyasetin sınıfta bulunmaması gerekir; hele ki onun siyasal görüşlerinin işin içine hiç karışmaması gerekir. Şayet siyasetle pratik anlamda uğraşan biri olsa, değer yargılarını ortaya koyması normal ve beklendiktir; ama bu sınıfta olamaz der. Ama ardından getirdiği bir diğer örnekte ise, benzer biçimde demokrasi tartışılan bir derste demokrasinin türlerinin açıklanması karşılaştırması yapılarak, öğrencinin kendine uygun olanı bir şekilde kavraması beklenir. Şayet hoca belli bir görüşü empoze ederse, yahut hiçbir şey demeden "olgular kendi kendilerini anlatır" derse, bu öğrenciyi belli bir görüşe zorlama olacaktır demektedir (Weber, 2008: 232).

Bu bağlamda Letherby (akt. Coşkun, 2013: 29) araştırmacının "değer bağımlılığının" araştırmanın güvenilirliğine etkisini şöyle açıklar:

> Yazılan her yazının, yapılan her araştırmanın aslında araştırdığı konudan çok araştırmacı ve yazarın perspektifi hakkında bilgi sunduğu artık geniş kabul görürken, aslında araştırmacıların kendi konumlarını araştırmalarında açık etmeleri, araştırmaların ve bilimsel çalışmaların güvenilirliğini ve nesnelliğini arttıracak etkiye sahiptir.

Birçok farklı epistemolojik geleneğin, geleneklerine çok da uygun gözükmediği düşünülecek teknikler kullanıyor olması üzerine Miles ve Huberman "epistemolojik tartışmalarda kutuplaşmalar yapılırken, ampirik araştırmanın fiiliyatında; biz inanıyoruz ki, tüm realistler, yorumlamacılar, eleştirel teorisyenler merkeze yakın durmaktadır" demektedirler (akt. Kuş, 2009: 7-8).

Fetterman, yalnızca kısmen gördüğümüz yüzeydeki gerçekliğin, yüzeyin altında görünmeden gerçekleşenleri yansıttığını belirtir. Yüzeydeki olayların bir jeoloji terimi kullanarak çıkıntılar olduğunu söylemektedir. Toplumsal sınıf gibi bir toplumsal yapının doğrudan gözlemlenemeyeceğini belirten Fetterman; "insanların davranış biçimlerindeki, kariyer varsayımlarındaki, maddi varlıklarındaki vb. farklılıklarda, onun dışa dönük işaretlerini görebiliriz" demektedir. Araştırmacıların gözlemlenebilir verileri incelemek ve düzenlemek için nitel veri analizini kullandıklarını söyleyen Fetterman, böylece toplumsal kuramların "yalnızca gerçekliğin yüzeydeki düzeyini değil, aynı zamanda ve daha da önemlisi, yüzeyin altında görünmeden kalabilen daha derin yapılar ve güçleri yansıtır" olduğunu vurgulamaktadır. (akt. Neuman, 2012: 673)

"Eğer gündelik hayatın kendisi ve insanların pratikleri bizim için önemliyse, bu alanda insanların kullandıkları tanımları, kavramları ve hatta kabullenmeyişlerini önemsemek gerekiyor" (Şentürk, 2013: 68). Holliday (akt. Kümbetoğlu, 2008: 44) bireylerin gündelik yaşam pratikleri, bunlar hakkındaki kanaatleri, duyguları, deneyimleri konu edinildiğinde, niteliksel çalışmaların tercih edilmesinin daha uygun olduğunu belirtmektedir. Çünkü, bunların standart bir formda alınabilmesi ve sayılabilmesi mümkün değildir. Kümbetoğlu (2008: 44) da karmaşık, belirsiz bir veri

yığını gibi duran anlatıların içinden anlamlı temalar, kategoriler ve eğilimler bulunabileceğini belirtmektedir.

Nitel çalışmalarda bireylerin öznel ifadeleri ve anlam dünyaları ile araştırmacının bir etkileşim içine girerek veri üretmesi söz konusudur (Kümbetoğlu, 2008: 45). "Nitel görüşmeciler, örnekler, anlatılar, öyküler, açıklamalar ve mitleri dinleyerek belli bir konuyu öğrenir ve kültürü duyarlar" (Kuş, 2009: 91) Bu çalışmada da yeni orta sınıf mensuplarının hayatlarını kuşatan mitlerin duyulması, çözümlenmesi ve bunların yarattığı "yanılsamalar" söz konusu olduğu için nitel araştırma tekniklerine başvurulmaktadır.

Nitel bir veri toplama tekniği olan derinlemesine görüşmede, görüşülen kişiye sorulan açık uçlu sorulara verilen cevaplar kaydedilir ve ilişkili ilave sorularla konunun detaylı bir şekilde incelenmesi sağlanır (Kümbetoğlu, 2008: 71). Kümbetoğlu'na göre sosyal geçekliğin kavranmasında anlam ve yorumlamanın önemine inanıldığı durumlarda (2008: 82) kullanılması uygun olan derinlemesine görüşme tekniği, "sosyal dünyadaki 'görünür' birçok olgu, süreç, ilişkinin görünümünden çok özüne inmeyi, bunların ayrıntılarını kavramayı ve bütüncül biçimde anlamayı mümkün kılan" bir veri oluşturma aracıdır (2008: 72).

Çalışmanın veri toplama tekniği olarak seçilen derinlemesine görüşmede, mülakata rehberlik edecek "yarı-yapılandırılmış" (bkz. Ek-4) bir soru formundan yararlanılmıştır. Patton'a (akt. Kümbetoğlu, 2008: 75) göre böyle bir formun varlığı, bir grup insandan aynı sorularla sistematik bir bilgi toplanmasını mümkün kılmaktadır. Söz konusu form hazırlanmadan önce yapılan literatür taramasına ilaveten, çalışmanın birinci sahası olan Kariyer ve "Liderlik" konulu seminerlere

katılım gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki tür katılımcı tipi mevcuttur. Çalışmanın asıl sahasında bire bir görüşülen katılımcılar doğrudan katılımcılardır. Kariyer ve liderlik etkinliğinde sunum yapanlar ise dolaylı katılımcıları oluşturmaktadır.

Yeni orta sınıf mensuplarının birinci başarı uğrağı eğitim kurumlarının en önemlisi olan üniversitelerde düzenlenen kariyer geliştirme programları ve liderlik eğitimleri; ikinci başarı uğrağı olan iş yerlerine hazırlama ve (ü)mitlendirme işlevleri görmektedir. Her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen söz konusu etkinliklerin gerek medyada, gerekse sosyal medyada oldukça fazla yer aldığı gözlemlenmiştir. Öyle ki, bu etkinliklerin videolarına internet ortamında da rahatlıkla erişilebilmek mümkündür. Bu olanağa rağmen süregiden etkinliklerden bir tanesine bizzat katılımın nedeni, etkinliğin gerçekleştirildiği ortamın ve katılımcıların gözlemlenmek istenmesidir. Bu bağlamda "katılımlı gözlem" (Mayring, 2011) tekniğinden de yararlanıldığı söylenebilir. Katılımlı gözlem tekniğine uygun olarak araştırmacı, kimliğini açık edecek herhangi bir eylemde ve etkileşimde bulunmamıştır. Aslında normalde kendileri ile görüşme ayarlanması epey zor olan CEO'lara bir iki soru sormayı hedeflenerek gidilse de, beş gün süren etkinliğin ve katılımcıların sordukları soruların çok daha anlamlı veriler oluşturduğu görülerek, birinci günden vazgeçilmiştir.

Takip edilen kariyer ve liderlik eğitimi, üniversitenin tüm öğrencilerine ve personeline belli bir ücret karşılığında açık ve etkinliklerde hâlihazırda görüntü ve ses kaydının gerçekleştiriliyor olmasından dolayı herhangi bir bildirimde bulunulmadan konuşmacıların sunumları ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Dahil olunan etkinlikler beş gün sürmüş ve her gün farklı bir küresel firmanın üst düzey

yöneticisi, liderlik ve kariyer geliştirme üzerine sunumlar gerçekleştirmiştir. Gerek etik ihlal gerçekleştirmemek, gerekse de okuyucunun araştırmanın doğrudan katılımcıları ile dolaylı katılımcıları olan konuşmacıları birbirinden ayırabilmelerini sağlayabilmek amacıyla raporlamada konuşmacılara yabancı takma isimler verilmiştir (bkz. Ek-2). Söz konusu yabancı isim verilen katılımcıların hepsi Türkiyeli ve Türkiye'de yaşayan kişilerdir.

Takip edilen etkinliğin ses kayıtlarının deşifresinin akabinde oluşturulan yarı-yapılandırılmış soru formu, özellikle çalışma yaşamına ilişkin sorular yeniden düzenlenerek pilot saha uygulamasına geçilmiştir. Mayring (2011: 75) pilot çalışmanın araştırmacı için hem bir okul görevi gördüğünü, hem de soru formunun sınanmasını ve yeniden şekillendirilmesini sağladığını belirtmektedir. Pilot uygulamada, bilişim sektöründe çalışan bir erkek ve tekstil sektöründe müdür olan bir kadın katılımcı ile görüşülmüştür.

Araştırmanın asıl saha çalışmasını ise Türkiye'nin iki büyük kenti olan Ankara ve İstanbul'da toplam 25 kişiyle yapılmış olan derinlemesine görüşmeler oluşturmaktadır. Bu çalışmanın örneklemi "amaçsal örneklem" tekniği ile oluşturulmuştur. Black'e göre amaçsal örneklem, belirli bir kriter ve özelliğe bağlı olarak seçilen birey ve gruplardan oluşturulur. Bu biçimin avantajı "küçük bir örneklem içinde araştırma evreninin farklı karakteristikleri içinde barındıran bir kesitini kapsayabilmesidir" (akt. Kümbetoğlu, 2008: 99).

Görüşülen kişilerde sektörlere göre kadın erkek dengesine ve İstanbul ve Ankara örneklemlerinde aynı dengenin kurulmasına dikkat edilmiştir. Ankara'da 6 erkek, 6 kadın katılımcı; İstanbul örnekleminde ise 7 erkek, 6 kadın katılımcı ile

derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil edilen kişilerin çalışma kapsamında yeni orta sınıfın operasyonel tanımına uygun olarak özel sektörde ücretli çalışan ve üniversite mezunu olması kriterleri sağlanmıştır.

Görüşmeler bazen katılımcıların evlerinde, bazen işyerlerinde bazen de kafe, restoran gibi yerlerde buluşularak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere başlamadan önce araştırmanın etik kuralları gereği kişilerin ses kayıtlarını almak konusunda rızaları alınmıştır. Görüşmelerden sadece bir tanesi teknik aksaklık nedeniyle tutulan notlar ve görüşme sonrasında alınan notlar ile analize dahil edilmiştir. Görüşmecilerden ses kaydı için onay alırken söylenildiği üzere gerçek isimleri, çalıştıkları kurumlar ve doğdukları küçük iller şifrelenerek raporda ele alınmaktadır (bkz. Ek-1). Nitel çalışmalarda, araştırmacının katılımcıya güven sağlamasının önemi oldukça sık vurgulanmaktadır (Kümbetoğlu, 2008; Mayring, 2011) . Katılımcıların görüşmeciye aktaracakları deneyimlerin doğruluğu ve samimiyeti, kurulan iletişimle oldukça bağlantılıdır. Bu çalışmanın katılımcılarına genellikle tanıdık kişilerin vasıtası ve referansları ile ulaşılmıştır. Bunun dışında iş yaşantısına yönelik kullanılan sosyal paylaşım ağları ve dahil olunan kariyer etkinliklerinde de patronları ile beraber gelmiş olan şirket çalışanları ile bağlantı kurulmuştur. Özellikle referanslar aracılığı ile yapılmayan görüşmelerde, görüşmeyi yapan kişinin üniversitede araştırma görevlisi olması, "kurumsal bir e-posta adresinden" ulaşması gibi kıstasların da katılımcıların, ikna, güven ve "vakit ayırabilmelerini" mümkün kıldığı görüşmelere başlamadan ya da sonrasında dile getirilmiştir.

İngiltere'de yapılan bir alan çalıştırmasının eleştirisinde Worsley (2007) önemli bir noktaya dikkat çekmektedir. Mülakat durumunun özel bir sosyal durum olduğunu, görüşülen kişilerin yaşam şansları hakkında görüşmecilerin sordukları

sorulara belli yanıtlar verdiklerini ve görüşmecilerin de bize bunu aktardığını söylemektedir. Ancak böylesi çalışmaların sonuçlarını yorumlarken unutulmaması gereken noktanın; "*insanların zamanının hepsini sınıf eşitsizliklerini düşünerek geçirme*"dikleri olduğunu vurgulamaktadır (Worsley, 2007: 163). Görüşmeler esnasında Worsley'in dikkat çektiği durumla oldukça sık karşılaşılmıştır. Özellikle sınıfsal konuma ve sosyal hareketliliğe ilişkin sorulara yanıt verirken katılımcılar oldukça fazla düşünmüşlerdir. Katılımcıların birçok defa, ilk defa düşündüğünü söyledikleri sorulara verdikleri yanıtlar düşünüldüğünde, yine de kendi içlerinde tutarlı bir sınıfsallık inşa etmiş oldukları söylenebilir.

Geertz (1976) sosyal sınıf gibi konuların ele alınmasının çok daha karmaşık olduğunu belirtir ve sınıf kavramının etnisite ve cinsiyete kıyasla 'yakın-tecrübeden' çok 'uzak-tecrübe' kavramı olduğunu belirtir (akt. Emerson, Fretz ve Shaw, 2008: 196). Bunun sonucu olarak Emerson, Fretz ve Shaw (2008: 196) nitel çalışma yapmayı planlayan bir araştırmacıya, kendiliğinden ve doğrudan doğruya "sınıf" hakkında konuşan birine rastlamalarının düşük bir olasılık olduğunu hatırlatmaktadırlar.

Katılımcıların nesiller arası sosyal hareketliliklerini yorumlayabilmek üzere üç kuşak geriye giderek ailelerinin eğitim durumları ve meslekleri sorulmuştur. Söz konusu sorulara verilen yanıtlar derlenerek katılımcıların gerçekleştirdikleri yine "görüş dışı olmayan bir sosyal hareketlilik incelenmiştir. Ek-1'de yer alan tablodaki göreli hareketlilik stabil yahut yukarı olarak nitelenmiştir. Tabloda yer alan bu bilginin, okuyucuya katılımcıların öznel yorumlarını değerlendirmelerinde yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra, katılımcılara çalışmanın "doğrudan" sınıf ve sosyal hareketlilik gibi gündelik hayatta fazla sık karşılaşmadıkları, kavramsal açıklama yerine "kariyer ve başarı" üzerine bir çalışma olduğu söylenmiştir. Sınıf ve sosyal hareketliliğe ilişkin sorulara gelmeden önce aile, eğitim ve iş yaşantılarına ilişkin detaylı bir tanışma ve sohbet şeklinde süren görüşmelerde, katılımcılar birçok kez "terapistleri ile konuşuyor" gibi hissettiklerini dile getirmişlerdir. Ortalama bir saat kırk beş dakika civarında süren görüşmelerde katılımcıların, hemen her soruyu oldukça uzun değerlendirmeler yaparak uzun cevaplar vermeleri Bourdieucü anlamda "kültürel sermayesi" yüksek bir kesim olmaları ile açıklanabilir.

Diğer bir dolaylı katılımcı ise, çalışmanın katılımcılarına benzer bir profile sahip olan "Plaza Kaşarı" isimli Twitter kullanıcısıdır. "Plaza Kaşarı" İstanbul'da çok uluslu şirketlerin konuşlandıkları plazalarda çalışan, üniversite mezunu, iyi gelirli şirket çalışanlarının gündelik yaşam pratiklerini mizahi bir dille eleştirmekte ve ortaya koymaktadır. "Plaza Kaşarı"nın gerçek kimliğini gizlemesinin verdiği rahatlıkla, "her şakada bir gerçek payı vardır" sözündeki gerçeklik payını oldukça yüksek tuttuğu söylenebilir. Zira yapılan görüşmelerde katılımcıların yakındığı birçok gerçeği nüktedan bir üslupla tweetlediği [11] görülmektedir. Söz konusu katılımcının kimliği açıklanmamış olsa da; ulusal bir gazeteye vermiş olduğu röportaj[12] aracılığıyla eğitimi, iş yerindeki pozisyonu ve yaşı bilinmektedir. (bkz. Ek-2)

[11] Twitter oldukça yaygın kullanılan bir sosyal paylaşım ağıdır. Kullanıcılar oluşturdukları hesapla diğer kullanıcıları takip etmekte ve diğerleri tarafından takip edilebilmektedirler. Tweetlemek ise 140 karakterden oluşan metnin paylaşılması anlamına gelmektedir.

[12] Söz konusu röportaj için bkz. (http://www.milliyet.com.tr/-plazalar-akvaryum-biz-de-yemin-pesindeki-baliklariz-/pazar/haberdetay/24.02.2013/1672680/default.htm)

Son olarak, nitel verinin yönetimi ve analizi konusunda faydalanılan bilgisayar programlarından biri olan MAXQDA 11 isimli programdan gerek görüşmelerin deşifresi esnasında, gerekse yeniden dinlemeler ve literatür taraması sonucu oluşturulan temaları kodlamada faydalanılmıştır.

# BÖLÜM II

# 2. BAŞARI UĞRAKLARI

> *Yönetilenlerin kendilerini yönetenlere aşılanan ahlak anlayışını her zaman onlardan çok ciddiye alması gibi, bugün aldatılan kitleler de başarı mitine başarılı olanlardan daha çok kapılmaktadır (Horkheimer ve Adorno: 1996: 22-23).*

Bu bölümde söz konusu başarı uğraklarının birincisi eğitim, ikincisi ise iş yaşantısıdır. Söz konusu iki uğrağın yeni orta sınıfı tanımlamada hayati önemi olduğu düşünüldüğünde her iki uğraktaki başarılara ilişkin değerlendirmeleri oldukça önemli görünmektedir.

Konuk (2003: 263) modern yaşamın başarı paradigmasının, akademik ve profesyonel kıstaslara göre kurulan seçicilik mekanizmalarına bağlı olduğunu belirterek; söz konusu kıstasların "*sınırsız bir rekabet ve güç normlarına göre*" göre işlediğini vurgulamaktadır. Sınırsız rekabet ortamında sürekli sınanmaya tabi tutuldukları birinci başarı uğrağından "alnının akıyla" çıkmış olan yeni orta sınıf mensupları şu an bulundukları ikinci başarı uğrağı olan iş yerlerinde de aynı süreçlere tabi kılınmaya devam etmektedirler.

Sennett (2009: 80) okul ve iş arasında süreç açısından can alıcı bir farklılığın olduğunu söylemektedir. Sennett, ilkesel olarak bir öğrencinin doğuştan sahip olduğu yetenekle ilgili yapabileceği çok şey olmasa da çalışarak önüne konan sınavlara tekrar girebilme ve iyi çalışırsa bir şekilde notlarını yükseltebildiğinin ilkesel bir gerçeklik olduğunu; fakat çalışma yaşamında özellikle esnek örgütlerde ikinci bir şansın hemen hiç verilmediğini belirtmektedir (2009: 80).

Ünal ve Özsoy'a (1999) göre okul, bir yandan öğrenim ve meslek yaşamındaki başarıların tamamının kişisel yetenek ve becerilerle ilişkili olduğu inancını güçlendirmekteyken; diğer yandan sınıfsal eşitsizliklerin meşru kılınmasını sağlayarak, başarısızlıklarının sorumluluğunu kişiye ve ailesine yükleyerek işbölümündeki hiyerarşiye uygun özbenliğe sahip kişileri yetiştirmektedir.

Bu açıdan başarı uğraklarında başlangıç etkisinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Görece iyi noktalardan başlamış olan yeni orta sınıf mensubu katılımcıların başarılı olmaya ilişkin tanımları ve başarısızlığa etki eden faktörleri değerlendirmeleri, kendi sınıfsallıklarını oluştururken başvurdukları farklılıkların referans noktalarını oluşturmakta ve bundan etkilenmektedir.

Yeni orta sınıf mensuplarının "kaydettikleri aşamalar" sahip oldukları eğitsel ya da kültürel sermayenin ekonomik ve sosyal sermayeye dönüşümü süreci ile yakından ilişkilidir. Eğitimin sınıfsal farklılıkları yeniden üretimine ilişkin olarak Bourdieu, okul kurumunun seçkin okulların öğrencileri ile sıradan fakülteler arasında bir kopma oluşturduğunu belirterek; "*üst düzey soylu sınıf ile alt düzey soylu sınıf ve alt düzey soylu sınıf ile soylu olmayanlar arasındaki benzer toplumsal sınırları kurar*" demektedir (2006: 37).

Yeni orta sınıf mensuplarının birinci başarı uğrağı olan eğitim kurumları, onlara geleceklerini hazırlama hususunda oldukça fazla olanak sağladığı bilinmektedir. Bu bağlamda görüşmelerin başında katılımcılara öncelikle aile geçmişleri, ardından eğitim yaşamları hakkında detaylı sorular yöneltilmiştir. Eğitimin "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliği sağlamadaki etkisinin büyük

olması, görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının hem ailelerince önemli görülmekte hem de çocukları olan katılımcılar tarafından oldukça önemsenmektedir.

Türkiye'de eğitim olanaklarına erişim özellikle 1980 sonrası başlayan neoliberalleşme ile fazlasıyla eşitsiz duruma gelmiş ve gelmeye devam etmektedir. Katılımcıların hemen hepsi üniversiteye hazırlanırken dershaneye gidebildiklerini ya da özel ders alabildiklerini belirtmişlerdir. Çoğunluğu bu imkanı sağlayabilen ailelerden gelen katılımcıların ailelerindeki eğitim düzeyi iki kuşak geriye gidilerek incelendiğinde, özellikle anne ve babalarının yarısının üniversite mezunu olduğu görülmektedir (Bkz. Ek-3). Aynı şekilde ailelerinin kendilerine eğitim yaşantısındaki destekleri ya da engel oluşları sorulduğunda da, katılımcıların hepsi kendilerini eğitim konusunda sonuna kadar destekleyen ailelere sahip olduklarından söz etmişlerdir.

Yeni orta sınıf mensuplarının farklılaşmasında başka bir boyut olan, "belli ağlara dahil olma" gerekliliğinin, iş yaşantısında başarının yanı sıra, işe girebilmede de oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Türkiye'de de Dünya'da olduğu gibi belli üniversitelerin hatta belli liselerin mezunu olmak oldukça önemlidir. Bu bağlamda Ek-3'te katılımcıların mezun oldukları lise türleri incelendiğinde, çoğunun Anadolu lisesi veya kolej mezunu olduğu görülmektedir. Türkiye'de eğitimin sağlamış olduğu "görüş dışı" olmayan ve "yukarı doğru" hareketliliği gerçekleştirmenin yolunun meslek lisesi ile çok büyük oranda tıkanmakta olduğu bilinmektedir (Alpman, 2009; Ünal ve Özsoy, 1999). Bu açıdan meslek lisesinden mezun olmuş yalnızca bir katılımcı bulunması oldukça anlaşılır görünmektedir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun gerçekleştirmiş oldukları "görüş dışı" olmayan hareketlilikte dahi sınırlılık söz konusudur. Bu bağlamda katılımcıların nesiller arası hareketlilikleri de araştırmaya dahil edilmiş ve iki kuşak geriye giderek, aile bireylerinin eğitim durumları ve meslekleri sorulmuştur. Birinci kuşağın büyük çoğunluğu kırda yaşamaktadır ve eğitim düzeyi düşüktür. (Bkz. Ek-3) İkinci kuşakta artan eğitim düzeyi ve kentte bulunmanın üçüncü kuşak olan katılımcıların yüksek eğitim derecelerine erişimlerini kolaylaştırdığı söylenebilir. Bu bağlamda bakıldığında hemen hemen bütün katılımcıların kuşaklar arası ve "görüş dışı" olmayan dikey sosyal hareketlilik gerçekleştirmiş oldukları söylenebilir.

"Belli ağlara dahil olmanın" bir başka boyutu ise iş bulma ve kariyer yönelimlerinin belirlenmesidir. Bu bağlamda yeni orta sınıf mensuplarının ailelerindeki bürokratlık, memurluk veya küçük burjuvalık onları ikinci başarı uğrağı olan çalışma yaşamına hem hazırlamakta, hem tercihlerini belirlemekte, hem de sınırlamaktadır.

## 2.1 Başarı ve "Totalde Başarı"

> *Orta sınıf, 'eğlence dünyasına' girerek bazı kahinlerin sözlerinin aksine, en ufak bir pişmanlık duymadan yeni imkanlarının tadını çıkardı. Bu sınıfın üyeleri yükselişlerini bütünüyle hak etliklerini düşündü; kendilerinin en akıllı, en yetenekli ve uyum sağlamak konusunda en yeterli olduklarına emindi. Kısacası, yurttaşların büyük çoğunluğunun başarısızlıkları, geri kalmışlıklarının ve yeteneksizliklerinin doğal bir karşılığı olarak görülürken, bu insanlar en iyiler oldukları için, başarmakla yükümlüydü (Kagarlitski, 2006: 43).*

.

Başarının, yeni orta sınıf mensuplarının kendilerini tanımlamada diğer birçok şeyin üzerinde tuttuğu ve aslında hakkında en rahat konuşabildiği konu olduğu görülmüştür. Başarının kişiyle ve kişi dışındaki unsurlarla ilişkisi üzerine katılımcıların anlatılarının, gerek genel olarak sosyal hareketlilik, gerekse de kendi sosyal hareketliliklerine ilişkin sorularda açığa çıkaramadıkları, gözden kaçırdıkları yahut söylemekten kaçındıkları birçok noktayı sunmalarına da olanak verdiği söylenebilir.

"Size göre başarı nedir, başarılı olmak size için ne ifade ediyor?" diye soruluğunda katılımcılar ağırlıkla mutlu olmaktan ve tatmin olmaktan söz etmektedirler. Örneğin finans sektöründe genel müdür yardımcısı (GMY) olan Cenk (48) "*insanın yaptığı aktivitelerden maksimum düzeyde haz duymasıdır. Bunu kendisine verebilmiş, bunu sağlayabilmişse o insan bence başarılı insandır*" sözleriyle başarılı olmayı tanımlamaktadır. İç mimar olan Damla (27) ise başarının kendisindeki çağrışımının "*tatmin olmak gibi bir şey*" olduğundan söz etmektedir. Bu tatminle ilişkili olarak profesyonel turist rehberi olan Leyla (27) başarıyı:

> *Yaşamda mutlu olmayı, herhalde kendini tatmin etmeyi becerebilmektir. Kendini tatmin etmektir; hem ekonomik olarak hem sosyal olarak. Gerçi sosyal olarak demek de çok anlamlı mı bilmiyorum. Duygusal olarak, çünkü sosyallik duygusal durumla birlikte gelen bir şey.*

Sözleriyle tanımlamaktadır, benzer bir tanımlamada bulunan konferans tercümanı Emre (33) ise "*İnsanın hayatını istediği gibi ve mutlu olarak yaşıyor olması bence güzel bir başarı, hatta başarıların en büyüğüdür. Eğer kendini mutlu hissediyorsan tatmin olmuş, bu hayattan alman gereken şeyleri alıyor, vermen gereken şeyleri veriyormuş gibi hissediyorsan bence o zaman başarılısındır*" sözleriyle başarı tanımını yaparken; başarı ve mutluluk ilişkisi bilişim sektöründe genel müdür olan Adnan (44) tarafından diğerlerinden farklı ve daha maddi bir temelde şöyle kurulmaktadır:

> *Başarı mutlu olmak ya, çünkü hayatta ne yapıyorsan mutlu olmak için yapıyorsun. Parayı da mutlu olmak için kazanıyorsun, mutlu olmak için evleniyorsun, mutlu olmak için bir işe giriyorsun, mutlu olmak için kendine bir yazlık alıyorsun, daha iyi bir araba alıyorsun; dolayısıyla eğer mutluysan başarılısındır.*

Katılımcıların birçoğu başarının kişisel, kişisel olduğu kadar da hazza ve tatmine yönelik bir duygu olduğunu vurgulamaktadır. Fakat bunun dışında da başarı tanımları yapılmaktadır. Örneğin bir proje danışmanlık firmasında iletişim yöneticisi olan Zeynep (33):

> *Sanırım herhalde biraz çevrenin de mutabık kalacağı bir takım hedefleri başarmış olmak. Yani toplumsal olarak, toplumsal değerlerden çok etkilenmiş bir başarı anlayışım var, biraz onaylanmış bir başarı. Mesela en basitinden annemin arkadaşlarına anlatabileceği bir işte başarılı olmak benim için başarıdır.*

Başarının tanımı, kişinin hissiyatından uzaklaşarak toplumsal bir sunuma dönüştüğü ölçüde performatif, haliyle de tekrar edilen veya taklit edilen ve süreklilik arz eden bir şeye dönüşmektedir (Bettie, 2003: 57-95). Bu bağlamda bir medikal firmasında bölge satış müdürü olarak çalışan Taner (31) başarı için:

> *Benim zamanımda çok saygı duyduğum muhterem bir yöneticimin lafı, halen aklımın bir köşesindedir, saklarım 'başarı bir sonuç değil bir süreçtir, geliştirilmesi gereken bir süreçtir' derdi. Başarının bir sonucu yok, başarıda final nokta diye bir şey yok. Bu yüzden ben de, başarı geliştirilmesi gereken bir süreçtir benim için diyorum.*

Başarının bir süreklilik gerektirmesine yönelik olarak başarıyı mutlulukla özdeşleştiren Adnan (44) başarı tanımına sonradan şu sözlerle eklemelerde bulunmaktadır:

> *Mutluluksa başarı, mutluluğun sürekli olması lazım, anlık başarılar insanı mutlu etmez. O sadece anlık bir sevinçtir, o zaman kafan bozulduğunda içki iç, mutlu olursun zaten. Ayılınca da aklına gelir, bir daha içersin ondan sonra alkolik olursun. Süreklilik ve sürdürülebilirlik önemlidir başarı için.*

Süreklilik ve sürdürülebilirlik gerektiren "performatif başarı" (Butler, 2012: 230) aynı zamanda bu performansın görünür kılınabilmesi için başka bir özelliğe daha ihtiyaç duymaktadır: fark yaratması. Mali danışman olarak çalışan Gonca (26) "*genel olarak söyleyecek olursam verilen işte beklentiyi karşılamak veya aşmak başarıdır*" diyerek başarıyı tanımlarken, başarının bu bağlamda tanımını hazır giyim sektöründe mağaza müdürü olan Bengi ise (28) şöyle yapmaktadır:

> *Bence fark yaratmakla alakalı bir konu, yani ben eğer bir pozisyona getirildiysem veya sadece bunu iş yaşantısı olarak düşünmek de doğru değil. İlişki olarak da düşünebilirsiniz, aile ilişkileri de olabilir, her şeyi kapsayabilir. Bence fark yaratmak, yani bir öncekinden veya mevcuttan çok*

> *daha farklı işler yapabilmek. Tabii ki de olumlu yönde. Bence başarı bu anlama geliyor.*

Başarının "*fark yaratmak*" ile ilgili olduğunda mutabık olan Pelin (26) ise "*eğer ben hayal olan bir düşüncemi gerçekleştirebilirsem, bu benim için başarıdır bence*" diyerek başarının giderek sınırları zorlayan bir şeye dönüşümüne de vurgu yapmaktadır. Benzer bir şekilde Serdar (29) "*başarılı olmak, sanki olmaz denileni oldurmaktır. Yani insanların ufkunun ve beklentilerinin ötesinde bir şeyleri hayata geçirmektir. Bunun üstünden de paydaşlarına değer katmaktır, değer üretmektir. Daha önce yapılmamış olan bir şeyi yapmak, bunu da ifade etmektir*" diyerek başarıyı tanımlarken, bir mali danışmanlık firmasında kıdemli müdür olarak çalışan Esin (28) ise başarının kendisi için bir amaç ve var olma niteliği taşımasını şöyle dile getirmektedir:

> *Bir kariyerde istediğim yere gelmek, sevilen biri olmak, insanların 'ya hani bunu da Esin bilir' dediği nokta bence başarıdır. Önüne gelen bir sorunda 'ya bunu kim bilir' deyip 'bilse bilse bu kız biliyordur' deyip beni arıyorsa o benim için başarıdır. Hani demek ki yapmışım, olmuşum ben dediğim nokta olur. Ben her gün bunun için çalışıyorum vallahi.*

Esin ile aynı sektörde ve aynı pozisyonda çalışan Haluk (31) ise başarıyı biraz daha mitleştirerek ulaşılması zor bir hedefe dönüştürmektedir:

> *Başarı bence bir insanın diğerlerinden bir şekilde farklı olmasıdır. Yani göreceli bir kavram; hani herhangi bir işte çalışıp şu kadar para almak, bu kadar para almak veya -işte çok büyük klasik bir laftır- hani yaptığın işi iyi yapmak falan değil. Başarı daha böyle rekabetçi, daha böyle karşılaştırmalı bir şey gibi, yani kırk kişiden birisi başarılıdır, yüz kişiden birisi başarılıdır, öbürleri iyidir ama başarılı bir kişi vardır.*

Başarının maddi sonuçlar doğurmasının yanı sıra daha manevi, daha sosyal ve toplumsal değerlerle de ilişkisi kurulmaktadır. Başka bir yorumla toplumsal

cinsiyetin performatif oluşuyla (Butler, 2012) da başarılılık performansı arasında sıkı bir bağ kurulduğu söylenebilir. Özel bir televizyon kanalında haber koordinatörü olan Ebru (45) "*sadece çok para kazanmak ya da müdür olmak ya da mevki sahibi olmak değil bence*" dediği başarılı olmayı şöyle tanımlamaktadır:

> *Başarı zaten sadece iş hayatında olmaz, yani bir insanın başarılı olması için özel hayatında da dengelerini iyi oturtması lazım bana göre. Yani işimde çok başarılıyım diyen veya sadece kafasını işinden kaldırmayan insanın ben totalde başarılı olduğunu düşünmüyorum. Yani gerçek başarı hem iş hayatında belli bir seviyeyi yakalamak, hem özel hayatında yani evliliğin, çocuğuna ayırdığın zaman, eşine ayırdığın zaman, birlikte yaptığın tatille, gidebildiğin filmle, okuyabildiğin kitapla, bunlarla çok doğru orantılı diye düşünüyorum ve huzurlu ve mutlu bir hayatı hem evde hem işte kendine sağlayabilmek bence başarı.*

Profesyonel tur rehberi olarak çalışan Leyla (27) ise "*başarı kelimesinden çok hoşlandığıma emin değilim. Hayatta başarısızlık diye bir şeyden bahsetmek bence doğru değil gibi. Hayatta kime göre başarı neye göre başarı diye bir yere giderim*" dedikten sonra kendisine Ebru'nun deyişiyle "*totalde bir başarı*" sorulduğunda: "*O zaman ben hiçbir zaman başarılı olamayacağım. Ben kucağında çocuğu, kocasının yanında sürekli yemek pişiren, hem evinin temizliğini yapan hem de işe giden bir kadın olmayacağım mesela*" diyerek yanıtlamaktadır. Havacılık sektöründe GMY olan Cem (40) de başarıyı yine toplumsal cinsiyet rolleri ile birleştirerek "*Başarılı olmak öncelikle iyi bir ailenizin olması demektir, iyi bir baba olmak bence başarıdır*" sözleriyle ifade etmektedir. Finans sektöründe GMY olan Cenk (48) ise; "*Günlük hayat, iyi bir evlilik, bir çocuk… Bütün bu hayatın içindeki noktalarda insanlar on üzerinden yedileri, sekizleri, dokuzları, bulduğunu düşünüyorsa bence başarılıdır*" diyerek başarı tanımını sürdürmektedir. Toplumsal cinsiyet ve başarı arasındaki

ilişkiyi bir otelde satış müdürü olarak çalışan Murat (33) ise "*sonuçta bir erkek evine ekmek götürmek zorunda öyle değil mi, bunu başarabiliyorsa bir kere en başta budur başarısı*" diyerek kurmaktadır. [13] Çalışma kapsamında takip edilen liderlik seminerinde konuşan ve bir fast-food firmasının CEO'su olan John (45) ise iş yaşantısında başarılı birini hangi ölçütlere göre değerlendirdiğini şöyle anlatmaktadır:

> *Nasıl bir baba? Çocuklarıyla ilişkisine bakarım ve insanları bu seviyede tanımaya çalışırım. Mesela yarın bana bağlı bütün liderleri evime yılbaşı partisine çağırdım. Bilmiyorlar ama orada izleyeceğim; nasıl davranıyorlar? Benim yerime gelebilecek kişiyi belki ben orada görebileceğim davranışlarına göre. Eşine nasıl davranıyor? Çünkü birisi hakkında bir şey öğrenmek istiyorsanız eşine sorun, gerçekten. Aile çok önemli, aileyi nasıl yönetiyor? Aileyi yönetemiyorsa şirketi nasıl yönetir? Çocuklarını yönetemiyorsa elemanlarını nasıl yönetir? Ailesiyle düzgün konuşamıyorsa şirket çalışanlarıyla, bizim her şeyimizle nasıl ilgilenebilir ona bakarım.*

Görüldüğü üzere başarılı yahut lider birinin cinsiyeti John'a göre zaten erkektir. Aynı zamanda bu kişinin biyolojik cinsiyetine ilaveten toplumsal cinsiyetinin rollerini de "doğru" bir biçimde yerine getiriyor olması gerekmektedir. Evli ve çocuklu (bir ya da daha çok) olmasının yanı sıra eşiyle iyi iletişim kurabilen ve ailesini de başarıyla yönetebilen bir (erkek) çalışan tanımlaması, Fiske'nin vurguladığı "doğallaştırılmış" toplumsal cinsiyet mitlerine bir örnek olarak gösterilebilir (2003: 120).

[13] Türkoğlu (2012) da "Fay Hattındaki Erkeklikler: Çalışma ve İşsizlik Ekseninde Erkekliğe Bakış" makalesinde erkeklik ve çalışma arasındaki bağın dinamiklerini araştırmaktadır. (http://gundem.milliyet.com.tr/erkegin-korkusu-es-parasi/gundem/gundemdetay/23.12.2012/1645532/default.htm)

İş yaşantısı ve başarı, yeni orta sınıfın yeni orta sınıf olmasını sağlayan bir bakıma en önemli şey olduğundan, başarının tanımı, kendileri için ne ifade ettiği sorulduğunda, cevaplarını doğrudan çalışma yaşamına yönelik olarak veren birçok katılımcı olduğu görülmektedir. Bir lojistik firmasında müdür pozisyonunda çalışan Kaan (28), "*Bir A işi vardır bunu tamamlayabiliyorsanız bu bir başarıdır; ama benim için başarı, herkes A işini yapabiliyorsa herkes başarılı değildir. A işini atıyorum, herkes on dakikada yapıyordur, o kişi onu iki dakikada yapıp bir de B işine başlıyor ise o insan başarılıdır*" diyerek Haluk'un başarı tanımındaki gibi fark yaratan ve mitleşmiş bir başarı anlayışı olduğunu ortaya koymaktadır. Tekstil sektöründe denetçi ve takım lideri olarak çalışan Ayşe (39) de "*Bir insan bence işinin, hayatının kontrolü elindeyse, işinin sahibiyse başarılıdır. Hani kimi insan vardır sadece bu önüne geleni bilir; ama kimi insan vardır daha ilgilidir, eline bir şey verildiğinde bunu sonuna kadar takip eder, götürür, yapar; hani bence başarı budur*" diyerek iş hayatındaki yetkinliğin altını çizmektedir. Aynı sektörde tasarım ve satış genel müdürü olan Reyhan (44) ise işte başarıyı şöyle değerlendirmektedir:

> *Tabi bunu [başarıyı] değerlendirmemde en büyük yüzde işimle ilgili olacak. Bizim işimizde başarı mesela adaptasyon, esneklik, empati ve anlayış, çalıştığımız insanlarla ve de ticari anlamda matematik zekanız olmuş oluyor. Çünkü bir ticaretle uğraşıyorsunuz, alım satım yapıyorsunuz, bence başarılı olmada en önemli kriterler bunlar*

İş yaşamında emek sürecinin değişen yapısını oldukça içselleştirmiş biçimde aktaran Reyhan'ın mevcut durumda iş hayatında başarılı olmak isteyen birinin gitmesi gereken yolu da oldukça net bir biçimde tarif ettiği görülmektedir. Emek sürecinin değişen yapısı itibariyle esnekleşmenin bir boyutunun da "mesai saatsizliğine" doğru bir dönüşüm olduğu dördüncü bölümde tartışılmaktadır; fakat

bunun başarıyla olan ilişkisini mali danışmanlık firmasında müdür olan Esin (28) şöyle kurmaktadır:

> *Başarı huzur, yani sabah uyanıp eğer mutlu bir şekilde geldiğin bir ofisin varsa o zaman bence başarılısındır. İyi bir ekibin varsa; işine motive olmuş; sana saygı duyan, senin saygı duyduğun bir ekibin varsa; senin üstünde seni gazlayan, iyi olduğunda 'aferin kızım' diyen bir adam varsa; vallahi ben deli gibi herhalde günde şimdi 12-14 saat çalışıyorum, 20 saat de çalışırım o gazla herhalde.*

## 2.2 "Oranın Adamı Olamayanlar"

> *Modern endüstri toplumlarında ve özellikle kapitalist toplumlarda eşitsizlik 'başarı disiplini' terimi ile meşrulaştırılmıştır (Offe, 1976: 2).*

Bu bölümde başarı tanımlarının ardından, katılımcılara yöneltilen "başarısız insanlar sizce neden başarısızlar, başarısızlık nelerle ilişkili?" sorusuna verilen cevaplar tartışılacaktır. Bu sorunun yeni orta sınıf mensuplarının bireyciliğine dair epeyce aydınlatıcı bir ışık tuttuğu görülmektedir. Esin (28) bir önceki bölümde başarının sırt sıvazlattığı ölçüde insanları "*gaza getirebileceğini*" kendi deneyimi üzerinden aktarmaktadır. Peki, neden bazıları "*gaza gelemediler*"?

Yeni orta sınıf mensuplarınca başarının kişisel özelliklerle kurulan sıkı ilişkisi, başarısızlık özelinde çok daha belirgin bir biçimde kurulmaktadır. Başarı uğraklarından ilki başarıyla geride bırakıldığından olsa gerek; başarısızlık veya başarısız insanlar üzerine örnekler genellikle iş hayatından seçilerek verilmektedir. Örneğin mali danışmanlık ve denetim firmasında müdür olan Haluk (31) başarılı olamayan insanlara ilişkin olarak:

> *Yani benim işyerinde gördüğüm başarılı olamayan insanların çoğunun sebebi şey değil, nihayetinde yaptığımız iş atla deve değil. Buradaki herkes üniversite mezunu, herkes belli bir zeka seviyesine sahip, çok yüksek zekaya gerek yok yani bu işi yapmak için. Dediğim gibi, en önemlisi doğru işi seçememiş insanlar muhtemelen veya kolay adapte olamayan insanlar, bu da çok önemli. Yani ben de ilk başladığım zaman bu işe, hiç de fikrim yoktu; ne iş yapacağımı da bilmiyordum, deli gibi her yere başvurdum, işte bir şekilde bir iş bulayım edeyim falan diye, daha sonra bu şirkette başladım ve bir şekilde adapte oldum. Bazı insanlarda bu özellik biraz şey, biraz daha*

*zayıf. Belki şey yapamıyor, yani alışamıyor adapte olamıyor, oranın adamı olamıyor, bir şekilde ondan sonra da başarısızlık geliyor.*

Haluk iş hayatından *ora* diye bahsetmekte ve *Ora*nın belli özellikleri olduğuna göndermede bulunmaktadır. "*Oranın adamı*" olamama halinin kişilerin başarısızlığına sebep olduğunu düşünen Haluk, aslında *ora* diyerek iş yaşantısının habitusuna ve o alana göndermede bulunmaktadır; fakat burada herhangi bir değişiklik yapmaya muktedir olmadığını da bir biçimde *orayı* cisimleştirerek ve kendini *oranın* kurallarına tabi kılarak, *adapte* olmaktadır[14]. İnşaat firmasında GMY olan Yasin (34) de Haluk'a benzer bir biçimde iş hayatına başarısızlık yaşayanların başarısızlıklarını "*belki o işin adamı değil, doğru seçim değil veya eğitimi yanlış*" diyerek gerekçelendirmektedir.

Başarısızlığı kişisel özelliklerle, özellikle de kişilerin "*hırssız karakterleriyle*" ilişkilendiren Bengi (28) "*gaza gelemeyişin*" sebebini şöyle açıklamaktadır: "*Çok fazla, nasıl diyebilirim hırssız veya hırsları olmayan ya da liderlik vasfı olmayan kişiler genellikle başarısız olma eğiliminde olan insanlardır. Çok fazla rahatsız etmez çünkü onları bulundukları pozisyon, dolayısıyla başarısızlık bununla alakalı olabilir*". Bir lojistik firmasında müdür olan Kaan (28) da başarısızlığa Bengi'ye benzer bir şekilde yaklaşarak kendi deneyimi üzerinden başarısızlar neden başarısız sorusunu şöyle yanıtlamaktadır:

*Hırs, o konuya olan isteği, hırsı, azmi çok önemli. Ben kendi hayatıma dönüp bakıyorum ilkokul, ortaokul, lisede isteğim, azmim, hırsım; işte ben bunu yapacağım şunu yapmalıyımım çok yoktu. Lisenin sonlarına doğru biraz arttı. Zaten o furyayla kazandım üniversiteyi. Üniversitede 'ben bu olacağım, bunu yapacağım ve en iyi olacağım' vardı. Onu becerdiğimi*

[14] Söz konusu adapte olma süreci "Kırılmayacak Kadar Esnek" bölümünde ayrıntılı olarak incelenmektedir.

*düşünüyorum üniversitede. İş hayatında da bunu korumaya çalışıyorum; ama bu hani bir hastalık haline de dönüşebilir bir süre sonra diye bundan korkuyorum.*

Başarılı olmak performatif olduğu kadar kırılgan da olduğundan "*bunu korumaya çalışan*" Kaan'a kişi dışı etkenlerin de başarı ya da başarısızlık üzerinde etkisi olup olmayacağı tekrar sorulduğunda yukarıda söylediklerini yineleyerek *"Azimli olmalarına rağmen başarısız oluyorlarsa o konuya çok fazla zaman harcamıyorlardır ya da o konuda tamamen yeteneksizdirler. O konuda eğitimleri yoktur, o konuda hırslı değillerdir"* sözleriyle cevap vermektedir. Ömer (49) ise başarısızlığı performatif olması bağlamında "*Fark yaratamamak, farklı olamamak, marjinalitelerini geliştirememek, zayıf yerlerini doldura*mamak" ile ilişkilendirmektedir. Ömer, başarısız insanları "*kaderciliklerini kararlılıklarının önüne geçirmiş insanlar*" olarak nitelerken; başarısızlığın nedenlerini ise *"mücadele etmemek, her şeyden pes etmek, her şeye rağmen olayın pozitif yanını keşfede*memek *ve çaba sarf etmemek"* olarak gördüğünü belirtmektedir.

İnşaat firmasında GMY olan Yasin (34) de "*Başarıyı elde etmek önce inanmak, sonra çalışmak; başka hiçbir şey yok. Benim için bu ikisi. Öncelikle yapacağın şeye inanman lazım, sonra da yılmadan çalışacaksın, ha sonuç müspet ya da menfi olabilir, onun sonucunu sonraya bırakmak lazım. Önyargıyla yaklaşırsan başarıyı elde edemezsin*" diyerek başarıyı yine kişiyle ve "*yılmadan çalışma*" performansıyla ilişkilendirmektedir. Yasin'in söylediklerine paralel olarak Taner (31) de "*Bir kere emek yani gerçekten emek vermek gerekiyor, gerçekten bazı şeyleri belki fedakârlıkla, belki bazı şeylerden feragat ederek, emeği ortaya koymak gerekiyor. Başarı kesinlikle buradan geçiyor ve konuya odaklanmak gerekiyor*"

sözleriyle başarısızlığın nedenlerini başarılı olmanın formülü üzerinden anlatmaktadır.

Mali danışman olan Gonca (26) ise başarısızlığa yola açan sebeplere ilişkin *"Yapması gereken şeyleri sevmiyor olabilir, ilgisi olmayabilir, önemsemiyordur daha doğrusu onu yapsam da olur yapmasam da olur diyordur. Dolayısıyla ilgisi yoktur ona ya da entelektüel olarak yetemiyordur onu başarmaya*" diyerek, yine kişi ile ilişkili ama diğerler katılımcılardan farklı olarak kalıtsal özellikleri ön plana çıkaran bir açıklama yapmaktadır. Başarısızlığa etki eden faktörleri, konferans tercümanı olan Emre (33)

> *İnsan doğası ne kadar karmaşıksa, başarıya ulaşan yolun haritalanması da o kadar karmaşık oluyor. Çünkü nasıl bir çocukluk geçirdiğinden; toplum tarafından nasıl kabul görüp ret gördüğünden; işte üniversitedeki en core*[15] *dersinin hocasının sana olan yaklaşımına kadar bu başarı yolu haritasında çok tuhaf şeyler var; binlerce faktör var başarıyı etkileyen; motivasyonu aşağı çeken yukarı çeken, sana o başarıya ulaşmak için gereken itişi veren ya da seni geri çeken. Ama bunun içinde aile faktörleri olabilir, sosyal faktörler olabilir, ekonomik faktörler olabilir. Yani bir insan başarısız diye 'hmm kesin kaybedenler tarafında' deyip kestirip atamayız. Çünkü o insanın o başarısızlık noktasına neden ve nasıl geldiğinin de incelenmesi gerekiyor*

Sözleriyle Emre'nin başarısızlığı biraz daha yapısal unsurlarla ilişkilendirerek açıklıyor görünse de yine en büyük rolü kişiye yüklemektedir. O'Connor (1995: 27) bireyselleşmenin sınıf ilişkilerinin maskelenmesine ve karartılmasına yol açtığını belirtir. Bu bağlamda başarı uğraklarında başkasının başarısızlığı üzerinden başarı elde etmeyi öğrenmiş olan yeni orta sınıf mensupları, başarısızlıkları çoğunlukla birey bazında değerlendirmektedirler. Başarısızlığın bireyle mi yoksa yapıyla mı

[15] Önemli ve temel anlamında.

daha bağlantılı olduğu konusunda kafası karışık olan Leyla (27) ise bir insanın başarısızlığında nelerin etkili olduğu sorusunu şöyle yanıtlamaktadır:

> *Ailesi, çocukluğu diyeceğim mesela; ama ailesi ne kadar discourage[16] ederse etsin onu daha çok kamçılayan birçok örnek de biliyoruz aynı şekilde. Yetişme koşulları, kişisel motivasyon diyelim; o zaman öyle çıkalım işin içinden yani. Ama ben ne bileyim, burada yani bir tane köyde doğmuş bir insanı neden CEO olmadı, buna niye motive olamadı diye de suçlamış oluyorum bu lafı söyleyerek (Gülüyor). Kesinlikle düşündüğüm şey bu değil. O da çıksaymış Urfa'dan köyden de CEO olsaymış demeye getirmiş gibi oluyorum.. Koşullar, aslında en çok yapı bunu belirleyen şey. Yani hiç mi iradeye yer yok, tabii ki de iradeye yer var; ama Weberyan bakıyorum ben bu konuya. (Alaycı bir şekilde gülüyor) Evet, yapılaşmış bir toplumdan bahsediyoruz ve bu belli geçişler sağlıyor; ama bunlar gerçekten çok kısıtlı şeyler. Ve bu kısıtlılık içinde bazı şanslı olanlarımız benim gibi, belki benden de şanslı olanlar o mobiliteyi elde ediyorlar.*

Haluk (31) da Leyla'nın değerlendirmesine benzer bir biçimde kendi deneyiminden yola çıkarak başarıda yahut başarısızlıkta kişinin mi yoksa koşulların mı daha etkin rol oynadığına ilişkin kafasının karışıklığını şöyle dile getirmektedir:

> *Neden ben okudum, üniversiteye kadar falan geldim de neden Antep'te bulunan insanların bir kısmı okumadı, neden? Şimdi şunu anlayabiliyorum hani kendi annesi babası üniversite mezunu olmayan insanlar -benim annem babam üniversite mezunuydu- onların okumaması belki bir şekilde anlaşılabilir; ama annesi babası üniversite mezunu olmasına rağmen okumayan insanlar oldu. Yani bu benden kaynaklanan bir şey mi benim böyle okumam, yoksa ailem mi? Yani o şeyi hiç hissetmedim ben açıkçası veya hissettim de unuttum. Yani ailemin çok hani böyle aman okuman lazım, aman şu aman bu falan gibi şeyleri olmadı. Belki bir rol model olarak alıp da okudum ettim.*

[16] Hevesini kırmak anlamında

Leyla ve Haluk'un kendi deneyimlerinden yola çıkarak yaptıkları değerlendirme her ikisinin de kafasının karışmasına neden olmaktadır. Leyla yapısal koşullar izin vermese de başarabilenler olduğunu söylerken, Haluk yapısal koşullar uygun olsa da başarılı olamayan kişilere yoğunlaşmaktadır. Bir bakıma ikisinin de istisnalara eğildikleri söylenebilir. Söz konusu istisnaların bütünlüklü bir bakış açısı geliştirmeye engel oluşu ise tam da bu çalışmanın problemi dolayımında yayılmakta olan ve herkesin hayatını kuşattığı gibi yeni orta sınıf mensuplarının hayatlarını da kuşatmış olan başarı mitleri olduğu düşünülebilir. Başarı ve yükselme mitlerinin dayandıkları hikayeleri Popper'ın bakış açısından[17] birer yanlışlama kabul edersek Popper ve onun gibi düşünen birçok kişinin ulaştıkları "*açık toplum*" (Popper, 2008) miti de kavranabilir olacaktır.

[17] Popper'ın bakış açısına göre bilimsel gerçeklere doğrulama yolu ile değil, yanlışma yolu ile ulaşılmaktadır. Bilindik bir örnek olan "tüm kuğular beyazdır" önermesinin, siyah tek bir kuğu bulununca yanlışlanması gibi; kapitalist toplum düzeninde de alt sınıftan gelen birinin CEO olmayı "başarması" siyah bir kuğu kadar istisnai ve kaideyi bozucu kabul edilerek "açık toplum" miti yaratılmaktadır.

# BÖLÜM III

# 3. YANILSAMALAR VE MİTLER

> *Her toplum genç Marx'ın 'yanlış bilinç' olarak nitelediği mitlerini, illüzyonlarını ve batıl inançlarını kendisi yaratır (Kagarlitski, 2006: 48).*

Bu bölümde kuramsal çerçevede ele alınan sosyal hareketlilik tartışmaları ışığında yeni orta sınıfların ikinci başarı uğrağı olan iş yerlerindeki yaşamın atmosferini anlatan ve yeni orta sınıf mensuplarının şekillenmelerinde etkili olan mitler ele alınmaktadır. Öncelikle kuramsal olarak mit kavramının içeriği ve bu kavrama neden gerek duyulduğu açıklanarak saha çalışmalarından elde edilen bilgiler incelenecektir.

Fiske, mit teriminin normalde yanlış fikirlere ya da durumlara gönderme yaptığını belirterek "*... olduğu bir mittir*" veya "*İngiltere'nin halen dünyanın büyük bir gücü olduğu miti*" cümleleri ile örneklendirir (2003: 118). Barthes'ın mitlerin ana işlevinin tarihi doğallaştırmak olduğundan hareket eden Fiske, bu işlevin belli bir tarihsel dönemde egemen olmayı başarmış toplumsal sınıfın ürünü olduğunu belirterek; mitlerin yaydıkları anlamların tarihsel veya toplumsal değil, doğal olduğunu vurgulamaları gerektiğini belirtir (2003: 119). Bu bağlamda Fiske'ye göre mit:

> Bir kültürün, gerçekliğin ya da doğanın bazı görünümlerini açıklamasını ya da anlamasını sağlayan bir öyküdür. İlkel mitler yaşam ve ölüm, insanlar ve tanrılar, iyi ve kötü hakkındadır. Bizim sofistike mitlerimiz ise erillik ve dişillik, aile, başarı, İngiliz Polisi, bilim hakkındadırlar (Fiske, 2003: 118).

Çalışma kapsamında Fiske'nin değindiği iki anlamda da mit kavramı kullanılmaktadır. Örneğin sanayi sonrası topluma geçişle birlikte sınıf kavramının açıklayıcı niteliğini kaybetmiş olduğu iddiası bir mittir. Örneğin Wood, yurttaşlar arasındaki eşitliğe dayanan siyasi şaşırtmacanın, kapitalizmde egemen sınıflar olmadığı görüntüsü verdiğini söyler (2003: 331).

Sınıfsızlık anlayışının Amerika'nın temel doktrini olan "*yurttaş eşitliğiyle ve Amerikan toplumunun tanımlayıcı değerleriyle, yani fırsat eşitliği ve bireysel başarıyla*" üst üste bindiğini belirten Edgell, bunun Amerikan Rüyasının tasviri olduğunu belirterek "*çünkü yukarıya doğru hareketliliğe herkesin ulaşabileceği ihtimalini vurgulamaktadır*" demektedir (1998: 133). Edgell bu görüşün Amerika'ya has olmadığını, geç kapitalizm ideolojisinin bir parçası olduğunu da vurgular ve sınıfsızlığın siyasi öneminin "*eşitsizlikleri kişisel yeteneklerdeki farklılıklara dayandırmasından ve böylece toplumsal farklılıkları meşrulaştırmasından*" kaynaklandığını söyler (1998: 133).

"Görüş dışı" olmayan yükseklikleri hedeflemiş olan yeni orta sınıf mensuplarının hayatları söz konusu mitlerle kuşatılmış durumdadır. Bunların en yaygını ise kişisel başarı ve yetenekler ile ilişkilendirilen ve hak edenin hak ettiği mevkie yükselmesi miti olan meritokrasidir. Kagarlitski, günümüzdeki meritokrasi mitine ilişkin olarak:

> Değişen seçkin zümre yeni mitleri gereksinir. 'Sanayi sonrası toplum'un ideologlarının yüzleştiği sorun ne yazık ki, meritokrasi mitini, bir biçimde, seçkinlerin üstünlüğüne bir temel sunmak amacıyla, yeni orta sınıfın umutlarına ve demokratik özlemlerine cevap veren 'şebeke toplumu' ile birleştirme ihtiyacında yatıyordu (Kagarlitski, 2006: 50).

Botton (2010) da "açık toplum" ve meritokrasi olduğu iddia edilen günümüz toplumlarında kişilerin en büyük sıkıntısının "statü endişesi" olduğunu söyler. Söz konusu endişe, bu mitlerin kişilerin hayatlarına sirayet edişleri ile ilişkilidir. Sınıfsızlık söylemi ve meritokrasiye olan inanç ise yine birbirini bütünleyen iki mit olarak yaşadığımız çağda egemenliğini korumaktadır. Bradley vd'nin (2000) de vurguladığı üzere yetenekleri temel alan bakış sınıfsal farklılıkları ve eşitsizliği gizleme işlevini yerine getirmektedir.

Daha "yüksekte" olanın değerli görünmesi ve "yükselmenin" bir amaca dönüşmesi, yanılsamayı da ortaya çıkaran süreci içermektedir. O'Connor, ücretlilerin –çalışma kapsamında yeni orta sınıf da denebilir- bir ekonomik sınıf oluşturmadıklarını, "*daha çok kabul edilebilir bir gelir düzeyinde toplumsal bakımdan yerleşen standartları görece yüksek bir küme*" olduklarını belirterek; aşırı bireycilik ve onun yanılsamalarının ücretliler içinde yaygın olduğunu vurgular (1995: 235). Bireysel ücret skalaları, kariyer basamakları ve yükselmelere duyulan ideolojik gereksinmelerin ise sermayenin "*yanılsamanın örgütlenmesi*" olarak tanımlanan, saygınlık skalaları ve imal edilmiş statü ayrılıklarına doğru ilerlemesi gerektiği anlamına geldiğini belirtir (O'Connor, 1995: 228).

Kozanoğlu yeni orta sınıfların hayata bakış açısını pazar günü alışveriş merkezinin otoparkında arabasına park yeri arama üzerinden kurduğu analoji ile betimler. Pazar günü alışveriş merkezi otoparkında park yeri bulabilmenin "zorluğunu" ve bunu başarmanın yeni orta sınıf mensuplarınca "büyük zaferler" gibi karşılandığını belirterek, otoparkta yer bulamamanın sıkıntısını, iş bulamamanın verdiği sıkıntıya benzetmektedir. Tıpkı önünde sonunda otoparkta yer bulunabileceği

gibi, iş bulmanın da er ya da geç gerçekleşebilir olduğunu belirterek yeni orta sınıf mensuplarının başarı kaygısını ön plana çıkarır ve şöyle devam eder:

> Yeni orta sınıfın hayatı bu, alışveriş merkezi otoparkında, okul kapısında, tatil yolunda… Biraz daha önce, biraz daha iyisi, biraz daha avantajlısı… Hayati görünen mütevazi zaferler, yenilgiler, gerginlik, telaş (Kozanoğlu, 2001: 54).

Kozanoğlu'nun saptadığı "biraz daha…" olan her şey yeni orta sınıf mensuplarının "ilerlemek, bir yere gelmek, level atlamak" vb. sözlerle tarif ettikleri "yükseğe" doğru gidebilme isteklerini her daim dinç tutan mitler, aynı zamanda da bu hengamenin farkına varamayanları yanılsamanın içine çekmektedir.

## 3.1 Yazılan Mitler ve Semboller

*"Kariyer günlerinde çocukların gözlerinin içine baka baka yalan söylüyoruz ya, yatacak yerimiz yok." Plaza Kaşarı (30)*

Başarı ve başarılı olmak üzerine bir kişisel gelişim külliyatı olduğu herhangi bir kitapçının raflarını dolaşmış olan hemen herkes tarafından görülebilir. Öyle ki artık süpermarketlerin kasalarının yakınında söz konusu külliyatın "nadide eserleri" "zararına" satılmaktadır. Sanki birileri daha iyi bir dünyada yaşamak, daha mutlu, daha başarılı bireylerle dolu bir toplum kurmak için seferber olmuş gibi, hemen her yerde o eserler okuyuculara sunulmaktadır. Botton (2010: 67-68) bu kitaplardan şöyle bahsetmektedir:

> Henüz 'olmamış kişilere' nasıl olunacağını anlatan, onlara bir yığın tavsiye sunan, kişisel dönüşümün, birdenbire edinilen servetin ve kocaman mutlulukların yolunu açayım derken, okurları daha da büyük bir hüznün kucağına bırakan kitaplardı bunlar.

Kozanoğlu (2001: 68-69) da söz konusu kitapların bir başka versiyonu olan "best-seller" kitapların "yeni orta sınıftın" hayallerini ve özlemlerini şekillendirdiğini belirterek, bu kitapların yeni dönemin yeni efsanelerini ortaya koyduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada söz konusu kitaplara referans verilmemeye özellikle dikkat edilmiştir. Tezin konusuyla doğrudan ilişkili olan sınıf atlama mitini, başarı mitini, meritokrasi mitini, lider olma mitini ve kişisel gelişmeyle her şeyin hallolabileceği mitini yayan milyonlarca kitabın fikirlerindense, bu fikirlerin dolaşıma girmiş hallerini, aslında bir nevi etkilerini, alan çalışması sırasında bire bir

görüşülen ya da dolaylı olarak anlatılarına tanık olunan katılımcıların cümleleriyle ele alınması uygun görülmüştür.

Aynı zamanda yine söz konusu kitapların sıklıkla salık verdiği bazı sembolleri kullanma, "yerine yerleştirme" ve sunma biçimlerine ilişkin gözlemler de bu bölümde aktarılacaktır. Fiske, Barthes'ın görüşünden hareketle "*bir nesne, uzlaşım ve kullanım aracılığıyla başka bir şeyin yerine geçmesini mümkün kılan bir anlam kazandığında simge haline gelir*" demektedir (2003: 123). Örneğin belli arabalar zenginliğin sembolü olduğu gibi, bazı nesneler de bilginin ve yetkinliğin sembolleridir. Diplomalar, ödüller sertifikalar vs.

Bir medikal firmasının bölge satış müdürü olarak çalışan Taner (31) başarısını ve yükselişini etkileyen en önemli unsurlardan biri olarak kişisel gelişim kitaplarından şöyle bahsetmektedir:

> *Ben kişisel gelişime çok inanırım. Çok seminerlere katıldım. Kişisel gelişim kitapları benim gerçekten besin kaynağımdır. Hobimdir. Boş zaman doldurmak için en severek yaptığım şeydir kişisel gelişim kitapları okumak. Belirli bir seviyeye ben kendimi bunlarla yoğurarak, kendime çevirerek olayı, işte empatiler yaparak böyle geliştirdim.*

Bir otelde satış müdürü olarak çalışan Murat (33) da yaptıkları işin "*aslında tamamen insan ilişkisinden ibaret*" olduğunu, bunun deneyimle geliştirilebileceğinin yanı sıra "*belli kitaplardan*" okuyarak da öğrenilebileceğini söyleyerek kişisel gelişim literatürünün önemine vurgu yapmaktadır.

Alan çalışmasında bazı katılımcılarla çalıştıkları yerlerde ve kendi özel odalarında görüşülmüştür. İşyerinde görüşülen katılımcılardan biri olan Cem (40) iş yaşantısı üzerine konuşurken *"hayatla işi direkt ayırmak bence mümkün değil,*

*sonuçta hayatınızın üçte biri burada geçiyor*" dediği işyerindeki odasında duran evrak konsoluna yönelerek "*Geçenlerde buraları düzenlerken şu orantıyı koruyayım dedim. Şu fotoğrafları, ailemi ben yüzde elli olarak görüyorum hayatımda, şuradakiler mesela işle ilgili materyaller* [ödüller sertifikalar, maket uçaklar] *geri kalanın yüzde yirmi beşi ve şöyle hatta yüzde otuzu gibi diyelim. Geriye kalan yüzde yirmiyi de kendi kişisel zevklerim olarak görüyorum. Sonuçta insanın kendisine de bir zaman ayırması gerekiyor."* diyen Cem'in *"kendi ile baş başa kalmaya"* ihtiyaç duyduğu bir anda işyerinde bunu sağlayabilecek nesneleri tam da iş hayatında mutluluk ve verimlilik temalı "*belli kitaplarda*" salık verildiği biçimde yerleştirdiği görülmüştür.

Ofisinde görüşülen bir diğer katılımcı olan Adnan (44) da kişilerin başarıyı yakalamasında şanstan bahsederken "*ben şansın sürekli olduğuna inanıyorum her yer şans dolu. Aynı oksijen gibi her tarafta var o şans; görene, yakalayabilene. Dolayısıyla onların doğru zamanlarda doğru noktalarda değerlendirilmesi gerektiğine inanıyorum. Bence insanlar daha iyisi için mücadele etmiyorlar.*" dedikten sonra, odasında üzerine kazandığı ödülleri yerleştirmiş olduğu ufak kitaplığa yönelip, atıfta bulunduğu Amerikan kişisel gelişim yazarının kitabını eline alarak, "*sürekli referans verip duruyorum*" dediği bu kitaptan şöyle söz etmektedir:

> *Diyor ki, mükemmelin en büyük düşmanı iyidir. Çünkü çocuklarımızı mükemmel okullara göndermeyiz iyi okullara gönderiyoruzdur, çünkü iyi okullar bizim için yeterlidir diyor. Şimdi baktığın zaman da zengin olanlara bakalım, bu ülkede kimler en zengin diye Koç, Sabancı değil mi iki kişi aklına geliyor. Nereden başlamışlar? Bir hiçten başlamışlar. Kaybedeceği şeyi olmayan bir insan mükemmele doğru gidiyor. Kaybedeceğin şeyin olduğu zaman elindekini riske atmak istemediğin için daha büyük başarılara gitmiyorsun.*

Adnan, Cem, Murat ve Taner'in görüşmeler esnasında doğrudan etkilerinden söz ettikleri bu kitaplar ve onların yaşamlarındaki yansımalarının yanı sıra, diğer katılımcıların da hem bu kitaplardan hem de belli kariyer eğitimlerinden edindikleri birçok kalıp cümleyi içselleştirdikleri ve kendi düzenlemeleriyle kullandıkları görülmüştür. Söz konusu cümlecikler bu alandaki habitusu da şekillendirmektedir. "*Doğru zamanda doğru yerde olmak*", "*doğru insanlara touch etmek*", "*doğru yer, doğru zaman, doğru insan*" "*sıçrama yapmak", "önemli bir jump", "network oluşturmak", "kişisel gelişimini tamamlamak", "kendini yeniden icat etmek", "kazan kazandırı oynamak*"…

Görüşmelerde çoğu kez detaylı sorular sorulması ve katılımcılarla yakınlık kurulabilmesi mümkün olduğundan, birçok katılımcı özel yaşantılarındaki sorunlardan da bahsetmiş ve araştırmacıya zaman zaman "bir terapistle konuşur gibi" hissettiklerini söylemişlerdir. Kurulan yakınlığın kuşkusuz birçok sebebi olsa da en önemli etken Canpolat'ın (2010) bu araştırmanın konusuna benzer çalışmasında da belirttiği üzere, rekabeti ve hırsı yüksek bir çalışma ortamında şekillenmiş bireylerin deneyimlerini anlatırken, alan dışından gelen araştırmacıyı kendilerine rakip veya bir tehdit unsuru olarak görmemeleridir.

Yeni orta sınıf mensuplarının gerek "mit yazınının" gerekse de mevcut iş yaşantısının rekabetçi, hırslı ortamının etkisiyle oldukça bireysel ve yalnız kişilere dönüştükleri söylenebilir. Konuşulan üst düzey yöneticiler bu yalnızlığı en çok hiyerarşiyi korumak zorunda olmalarından ötürü yaşadıklarını belirtmişlerdir. Söz konusu yalnızlık ve bireyselliği, verdikleri ipuçları ve taktiklerle yaratan "mit yazınına" ait kitaplar, yarattıkları derde derman olarak da yine aynı yazından "eserler" sunmaktadırlar. Modern kapitalist toplumda bireyselleşmenin özellikle

"ücretliler" olarak addettiği kesime etkisini bireyci ideolojiler sorunsalında inceleyen O'Connor (1995: 31) bu ideolojilerin serpilmesiyle bağlantılı olarak "*çaresizlik ve her şeye kadir olmanın iki kutbu*" arasındaki gerilimin büyüdüğünü ve bunun sonucu olarak da manik depresyon ve obsesif kompülsiyonların kişilerde arttığını belirtmektedir. O'Connor'ın yaptığı saptamayı doğrular biçimde birçok katılımcı zaman zaman psikolojik danışmanlık desteği aldıklarını, bir uzmanla konuşmanın kendilerine iyi geldiğini belirtmişlerdir.

Söz konusu duruma yönelik olarak O'Connor (1995: 219) ruhsal sağlıkta tedavinin "*bireysel bir toplumsal uzlaşmaya koşullanan"* uygulamalarla sınırlı olduğunu belirterek *"tedavinin kategorileri bireycidir ve bireysel kapitalist egemenlik yapılarını böylece yeniden üretir*" demektedir. Yeni orta sınıf mensuplarının yaşadıkları birçok statü endişesi ya da toplumsal cinsiyet performansının baskıları gibi toplumsal sıkıntıları bireysel bakış açılarıyla çözüme ulaştıramamaları da başka bir boyut olarak incelemeye değer görünmektedir.

## 3.2 Liderlik Miti

> *Bir kuruluşa liderlik etmek için hangi nitelikler gerekiyor? Günün sonunda en büyük başarıları elde etmenin anahtarları, o kolay kolay tanımlanamaz özellikleri neler? (Bryant, 2012: 27-28)*

Çağlar boyunca çok farklı coğrafyalarda, çok farklı kültürlerden insanlar, efsaneler ve mitler yaratarak hep o an başa çıkmakta zorlandıkları durumlardan söz etmişlerdir. İnsanın doğayla olan mücadelesi söz konusu mitleri yaratmış ve şekillendirmiştir. Bugünse insanların mücadelesi doğadan çok "doğallaştığı" iddia edilen sistemle ve buna yönelik üretilen mitlerle süregelmektedir (Fiske, 2003). İnsanların belli güçlerin, haksızlıkların, eşitsizliklerin ve ezilmişliklerin karşısında geliştirdikleri mitler, efsaneler bazen direniş gibi okunabilse de, aslında çoğu zaman koşulların varlığını yeniden üreten, üstesinden gelemedikleri olayların üstesinden gelinebileceğini, hikâyede de olsa mümkün olduğunu gösteren anlatılar olarak var oluşunu sürdürürler. Bu bağlamda Fiske (2003: 160) "*en güçlü ve en önemli mitler endişe giderici olarak işlev görürler; çünkü herhangi bir ikili karşıtlık yapısında doğal olarak var olan çelişkilere değinirler*" demektedir.

Her çağın miti, o çağın ihtiyacıyla ve değerleriyle şekillenmektedir. Kagarlitski (2006) enformasyon çağının mitlerinin kişisel başarı ve yükselmeler olduğunu söyler. Kaybeden değil "*kazanan olmanın"*, gemisini yürüten kaptan olmanın, "*kazan kazandırı oynamanın"* ise bu zamanın konu özelinde öne çıkan değerleri olduğu söylenebilir. "*Elindekileri riske atıp daha büyük başarılara koşanları"* daha iyi bir dünyanın beklediği "gerçeğine" kişileri inandıran kişisel gelişim külliyatının fikirleri bugün çok farklı platformlarda deneyimlenmektedir.

Tezin alan çalışması kapsamımda Ankara'da bazı üniversitelerde okuyan ve mezun olacak öğrencilere yönelik düzenlenen kariyer geliştirme, liderlik ve başarı temalı seminerler takip edilmiştir. İzlenen etkinliklerde konuşanlar hem yaşanan çağın değerlerini yeniden değerlendirmekte, hem de kendi deneyimlerini mitleştirmektedirler.

İş dünyasında bugün en önemli ve gelinmesi en istenen konumun "liderlik" olduğu bu seminerlerde açıkça ifade edilmiştir. Bugün bir şirketin lideri olmanın, kariyer alanının habitusunda değerli olduğu görülmektedir. Söz konusu seminerlerde kendi işinin patronu olmak değil, özellikle kurumsal ve küresel bir şirketin lider yöneticisi olmak bugün en ulaşılması istenen kariyer hedefi olarak sunulmaktadır. Liderlik, sosyal psikolojiden yönetim literatürüne çok farklı disiplinlerce ele alınıp tartışılmıştır. Konuşmacıların betimledikleri "lider" Weber'in "ideal tip"ine benzemektedir. Örneğin Clara'nın (52) dediği gibi lider olmanın "*bir tanımı bir formülü yok*"tur ya da Mike'a (45) göre liderlik "*yöneticilik falan değil çok farklı bir şey*"dir. Liderlik her ne kadar doğrudan tanımlanamasa da lider olmanın bir yolu, kişiler nezdinde bir değeri ve en önemlisi ise lider olmanın da bir miti ve yanılsaması olduğu görülmektedir.

Bugün lider olmanın değeri ve önemi daha mezun olmadan "*iyi okulların*" öğrencilerine aşılanmaktadır. Bu aşılamanın gerçekleştiği bir seminerde küresel bir elektronik ve enerji firmasının CEO'su olan Clara (52) şirketinin bir "*liderlik okulu*" olmasından övgüyle bahsetmekte ve kendisi de bir lider olarak deneyimlerini ve "işin sırrını" şöyle anlatmaktadır:

> *Peki, ne öğrendim? Ben kendimce başarılıysam görece olarak çok daha fazla başarılı insanlar var; ama bir lider olarak bu işlerde üç şey bana*

> *yardımcı oldu: İngilizcede 3P olarak söylüyoruz; ama Türkçede de 3S olarak çok güzel uyuyor. Bunlar sırasıyla: Passion = Sevgi ondan sonra, Patience =Sabır ve ondan sonra Persistence = Sebat. Yani hangi işi yapacaksanız yapın lider veya değil, kendi işiniz veya bir yerde çalışıyorsunuz, askersiniz veya özel sektör çalışanısınız, yaptığınız işi severseniz, ona inanırsanız, orada başarılı olacak kadar sabırlı ve sebatkâr olursanız mutlaka sonucunun her koşulda olumlu olarak döndüğüne ben kendim şahsen inanıyorum. Ama bunun sırrı üçü beraber olacak bir tanesi olmazsa sadece sabır ve sebat, sadece sevmek ve sabretmek vesaire gibi yetmiyor üçünün bir arada olmasını ben kendime tavsiye ediyorum.*

Clara'nın (52) başarılı olmak ve lider olmak üzerine kişisel gelişim ve insan kaynakları uzmanı tavrıyla yaratmış olduğu 3S formülüne benzer bir formüle etme yöntemini "*sonuçta her şey dönüp dolaşıp matematiğe bağlanıyor*" diyen Mike (45) da kullanmaktadır. Küresel bir enformasyon teknolojisi firmasının Türkiye genel müdürü olan Mike:

> *Başarının içinde üç kelime var. Birincisi disiplin: burada sıkı düzen olan disiplinden bahsetmiyorum, doğru olduğuna inandığınız, doğru olduğu ispatlanmış şeyleri bıkmadan usanmadan sürekli bir şekilde tekrarlamak, tekrarlamak, tekrarlamak. İkincisi: yaratıcılık, çok klişe gözüküyor ama güzel bir tanımı var; dünyaca ünlü bir reklamcı var, ne diyor 'yaratıcılık bildiğiniz iki şeyi bilmediğiniz bir yolla birbirine bağlamak'. O kadar önemli ki denemek, sürekli farklı yollar denemek, farklı şekilde nasıl yapabilirim demek. Üçüncüsü ise paranoya: şeytanın avukatlığını yapmak; başına ne gelebilir kendini kollamak, arkanı sağlama almak. Paranoya belli bir ölçüde sizi sürekli ayık tutan bir şey, ayık olmanız lazım*

Sözleriyle üç maddede özetlediği başarı formülünün "*gerek iş yaşamında gerekse özel hayatta rahatlıkla kullanılabileceğini"* de vurgulamaktadır. Mike (45) yine liderlik için de üç madde sıralamaktadır:

> *Birincisi: Cesaret, risk almak. Yavuz Sultan Selim'in lafı: 'Cesaret zafere, tereddüt ihanete, korkaklık ölüme götürür.' Çok savaşsal bir kelime gibi duruyor ama iş hayatı dediğimiz şey de savaştan başka bir şey değil. Rakibiniz var, düşmanınız var; içeride var, dışarda var. Üstünüzde var, altınızda var. Destekleyen var, desteklemeyen var. Yani iş hayatı aslına baktığınız zaman bir savaş. Sadece birbirini öldürmüyorsun, öldürenler de var da, ben seviyeli iş hayatından bahsediyorum. Dolayısıyla cesaret ve risk almak çok önemli. İkincisi: İletişim, konuşmak iletişim gibi algılanıyor bazen aslında; ama konuşmak iletişim değil. Hiçbir şeyi varsaymayın, zaten biliyorlar ki zaten anlıyorlar ki, zaten ortada gözüküyor ki en tehlikeli şeyler... Sonuncuya geldiğimizde ise: değişim, mutlaka değişin, değişime teşvik edin, değişimden korkmayın.*

Hem Clara'nın hem de Mike'ın formülleri başarının ve liderliğin performatif oluşuna ve bunu sağlamanın belli performanslar sergilemekle ilişkili olduğuna dair bolca veri içermektedir. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli hususun sözleri alıntılanan kişilerin işveren değilse de, birine iş verilmesi konusunda "karar alıcı" kişiler olmasıdır. Haliyle bu kişiler, bugün yeni orta sınıf mensuplarının daha iyi yaşamak, kariyer yapmak ve yükselmek için bir parçası olmayı hedefledikleri küresel ve kurumsal şirketlerin beklentilerini de ortaya koymaktadırlar. Otomotiv sektörünün Pazar payı yüksek markalarından birinin CEO'su olan Sam (49) ise iş hayatında çalışanlardan nasıl bir performans beklendiğini ve başarının hangi faktörlerle ilişkili olduğunu şu örnekle açıklamaktadır:

> *Bir milyon sekiz yüz bin öğrenci ilk sınava girdi, dokuz yüz bin öğrenci ikinci sınava girdi. Bu demektir ki dört yıl sonra dokuz yüz bin öğrenci pazara çıkacak. Ekonomi 101 Arz-Talep. Ne oluyor; arz artıyor, dolayısıyla fark yaratmanız lazım. Diğerlerinden farklı olmanız lazım, onun için de en önemli şey ne kadar basit olursa olsun yaptığınız işi iyi yapmanız gerek. O organizasyonun yöneticisine muhakkak sizin daha fazla iş yapabileceğinizi, daha fazla yük kaldırabileceğinizi, daha fazla potansiyelinizin olduğunu anlatabiliyor olmanız lazım.*

Daha fazla potansiyele sahip olduğunu düşünen ve bunu gösterememekten ötürü yaşadığı sıkıntıyı, kariyerini "*32 yaşından sonra sıfırlayarak*" girdiği küresel danışmanlık ve denetim firmasında partner olarak sürdüren Isabel (47) eşiyle birlikte çalıştığı ve "*altı sene azmettiği*" patron şirketindeki[18] deneyimi üzerinden şöyle anlatmaktadır:

> *Bir türlü şeyi hissedemedim. Ya ben çok da bir şey yaratamıyorum burada. Bir türlü değerimi hissedemedim. O açıdan çok mutsuz oldum. Eşim de daha rahat açıkçası, işte sporunu yapsın falan o çok mutlu. Ben olmaz diyorum böyle, hiç katma değerimiz yok. Burası ya büyümezse ne olacak, karı koca da aynı yerdeyiz; işte yumurtalarımız aynı sepette, kesin bir şey yapmam lazım falan. Sonra eşim dedi ki 'git başımdan kurtulayım senden, bu kadar huzursuz bir tip. Ben bunu çekemeyeceğim'. Ve hayatımızı değiştirdim aslında. O devam etti ve ben buraya geçtim. İyi ki o kadar huzursuzluk yapmışım, hem çok mutlu oldum hem de hakikaten de orası düşündüğümüz gibi pozitif gitmedi. O zaman çok yüksek paralar alıyorduk, ben o paraları bırakıp bu tarafa geçtim falan. Onların hiçbiri de kalmadı, dolayısıyla yumurtaları ayrı sepete koymak süper oldu.*

"*Yumurtaları ayrı sepete koyma*" girişiminde bulunan ve başarılı olan Isabel işinin tam da kendi kişiliğine ve burcuna çok uygun yapıda olduğunu da konuşması sırasında sıklıkla vurgulamaktadır: "*Ben ikizler burcuyum yerimde duramayan bir yapım var; burası da öyle, yerinde duramayan bir yapısını var bu şirketin. Sürekli seyahat ediyorum mesela her hafta bir bavullayım. Ofis, masa, sekreter hiç bana göre değil"* Isabel'in işine yönelik sevgisi ve "hovardalığına ilişkin olarak T. Bora (2011: 55):

> İki veya daha fazla şehirde ikamet edip sık seyahat ederek yaşayan, "proje bazında" çalışan bir seçkin profesyonel zümrenin bu "çapkın" hayatı, bütün

[18] Patron şirketi ve kurumsal şirket ayrımı IV. Bölümde "Kurumsal Şirket mi? Patron Şirketi mi?" başlığı altında tartışılmaktadır.

> çalışanların gözünü boyamak üzere işlenirken, onlardan belirsizlikleri ve güvencesizliği erdemli bir yük olarak sırtlamaları bekleniyor.

Hem liderlik seminerlerinde konuşanlar, hem de bu konuda hazırlanan kitaplar nasıl lider olunacağının cevabını veya eğitimini veriyor görünüyorken; aslında tanımı veya özellikleri kimse tarafından netleştirilemeyen bu "lider" üzerinden, "liderlik" konumunun (ü)mitlerini yaymaktadırlar. Bu (ü)mit verme süreci, kişilerin pozisyonları dikey hiyerarşide tepelere ulaştıkça artarken, daha en başından da kesilebilmektedir. Şentürk (2013) de İstanbul'da şirketler dünyasının profesyonelleriyle yaptığı araştırmasında da, bir kısım çalışanın üst düzey yönetim tarafından "üst düzey yönetime aday" gözüyle bakıldığını bilerek çalıştığını, bunun hissettirilmediği çalışanların ise kariyerlerine daha ortalama bir seyirde devam ettiklerini belirtmektedir.

## 3.3 Bir Mitolojik Kahraman: Mentör

"Liderlerin" kendileri gibi olmayı başarabilme eğitimleri, birçok zaman "mentörlük"[19] olarak nitelenen pozisyonu ortaya çıkartmaktadır. İş yerlerinde de işlerliği olan bir kurum olan mentörlük aslında Anadolu'da "usta-çırak ilişkisi" olarak bilinen ilişkinin, genellikle yöneten-yönetilen arasında kurumsal şirketteki kurumsallığa gölge düşürmeyecek biçimde paternalist bir forma ulaşması olarak değerlendirilebilir.

Küresel bir fast-food zincirinin CEO'su olan John (45) da kişisel gelişim kitaplarının efsanevi kahramanlarından olan "mentör"den bahsetmektedir. Tahmin edileceği üzere mentör, "Amerikan Rüyası mitolojisinden" (Foroohar, 2011) bir kahramandır. John (45) "*Amerika'da on küsur yıl kaldıktan sonra"* Türkiye'ye döndüğünde iş dünyasında en büyük eksikliğin "*İnsan yetiştiren, altındaki insanların kapasitelerini tehdit görmeyen, onları ezmeyen ve o kişilere gerekli mentörlüğü yapıp, duymak istemediği şeyleri duydurup, karakterlerini geliştirecek liderlerin"* eksikliğinden söz etmektedir. Bu mentörün iş yaşantısında kişiye huzursuzluk kaynağı olabilen; ama yine de dediklerine uyulması ve kişinin kendisini bırakması gereken bir yönetici olabileceğini de satır aralarında vurgulamaktadır.

John (45) lider olmanın ya da iş hayatında başarılı olmanın *"en önemli anahtarının sağlam karakter geliştirmek*" olduğunu, bunun da kolay bir şey olmadığını, *"bu karakteri de oluşturmanın en iyi yolunun acıya dayanıklılık*" olduğunu vurguladıktan sonra acıya dayanıklılık konusunda şöyle bir örnek vermektedir:

[19] Türkçeye akıl hocası olarak çevrilebilecek bir çeşit yol gösterici.

> *Altın mesela doğada nasıl bulunur? Nerededir? Madende. Onu nasıl içindeki pisliklerden arındırıyorsunuz, yüksek ateşe koyuyorsunuz, o yüksek ateş ne yapıyor, o altına sorun; o 300-500 derecede yanarken eminim çok keyifli bir zaman geçirmiyordur. Ama altın o pürleşme sürecinden geçmek istiyorsa o ısıda kalması gerekiyordur. Altının arkadaşları sen bunu hak etmiyorsun çık, bunu yapma sen böyle bir şeyi hak etmiyorsun, yapma sen çok iyi bir altınsın bu sürece dayanmana gerek yok, çık git başka bir yere git diyorlardır mutlaka. Ama altının 24 ayara gelmesi gerekiyorsa belli derecede reçeteye göre kalması lazım. Bizler de böyleyiz sizler de böylesiniz. Sizlerin içinde de belki altınlar var, belki pırlantalar var, ama temiz değilsiniz. Hiçbirimiz temiz değiliz, bu süreçten devamlı geçiyoruz.*

İş yaşantısının sıkıntılı ve zorlu tarafını "hikayeleştirerek" anlatan John (45) kariyerinde yükselmek ve başarılı olmak, bunun da sürekliliğini sağlamak isteyenlere kişiliklerini olgunlaştırmaları gerektiğini ve "*bunun acıdan başka yolunun*" olmadığını ve bu acıyı çekmesinin kendisine yararlı olacağını ise ona sadece "mentörlük" eden kişinin söyleyebileceğini vurgulamaktadır. "*Çocuk doğurmaya benziyor bu altının yaşadığı acı*" diyen John, kürtaj isteyenleriyse bu acıdan korkanlar olarak nitelemekte ve şöyle devam etmektedir:

> *Hâlbuki biraz daha dayansak, sürecin çalışmasını beklesek, sürecin zamanında akışını beklesek sonuçta çok güzel bir şey ortaya çıkacak. Ben, o çocuğu, bizim karakterimizin olması gerektiği yere gelmesi ile bağdaştırıyorum. Ama izin vermiyoruz; çünkü hiçbirimiz acı çekmek istemiyoruz. Abortion[20] istiyoruz. Hak etmiyorum diyoruz. Beklediğim zammı vermiyormuş şirket, ayrılıyorum. Terfii benim almam gerekiyordu Ayşe almış, ben ayrılıyorum. Ben bu kadar iyi çalıştım ve güzel bir şey yaptım hoca bana düşük not verdi, bana taktı, ben bunu hak etmiyorum, ben başka derse geçerim.*

Çalışma yaşamında yeni orta sınıf mensuplarından beklenen *"sabır ve sebat"*ın içeriğini ortaya koyan John (45) adeta bir tasavvuf öğretisi gibi acı çekmek

[20] Kürtaj anlamına gelen İngilizce sözcük.

ile ilişkilendirdiği bu yolda, yol gösterici olarak kendi deyimiyle "*doğal bir baba gibi değil; ama daha ruhani bir baba*" gibi düşünülebilecek mentörleri göstermektedir. Mentörler için "*İçinizdeki o pırlantaları, altınları siz bile görmezken o kişiler görürler ama o altının ve pırlantanın ortaya çıkması için sizlerin düşünmediğiniz ya da geçmek istemediğiniz süreçleri de sizi oradan geçirirler.*" diyerek onları daha da mitleştiren Jonh'a karşılık, semineri takip eden katılımcılardan birinin sorduğu soru ve aralarında oluşan diyalog, bu mitleştirme sürecine ilişkin dikkate değer bir etkeni de ortaya çıkarmaktadır.

> ***Katılımcı:*** *Bu mentör olarak kastettiğiniz kişiler, insana yapılması gereken şeyleri söylüyor. Onları bir adım öne çıkartmaya çalışıyorlar. Türkiye şartlarında bu mentör kişinin olması çok mantıklı gelmiyor bana. Çünkü insanlar sürekli bir yarış halindeler kimse kimsenin birbirinden daha iyi olmasını istemiyor, ne kadar yakın arkadaşı olsa da. Yani bir mentör bulmak, şu an anlattıklarınıza göre imkânsız.*
>
> ***John:*** *Bence imkânsız değil, o ilişkilere bakmanız lazım. Belki de bilinçaltınızda size mentör olabilecek kişiyi o anlattığım sebeplerden dolayı dışlıyorsunuz çünkü hoşlanmadığınız şeyleri söylüyor size.*
>
> ***Katılımcı:*** *Bir insan niye birine mentörlük yapsın ki?*
>
> ***John:*** *Ben yapardım mesela; çünkü birisi bana yaptığı için. Çünkü ben o kişi bir yere geldiği zaman kendim gelmişim gibi haz duyuyorum; ama o kişinin de bu sürece kendini bağlaması lazım.*

İmkansızın olmadığına dair inanca ilişkin Türkçede de yaygın olarak kullanılan bir atasözü bulunmaktadır: "Olmaz, olmaz deme; olmaz, olmaz". John buna inanmıyor olsa bile bu inandırma isteğinin John'un yukarıdaki diyalogda ortaya koyduğu mitleştirme sürecinde bir diğer önemli etken olduğu söylenebilir. Kendisi deneyimlemiştir ve –o halde- buna ulaşmak bir başkası için de mümkündür. Mentörlerin varlığının imkanı veya imkansızlığı elbette ki başka bir tartışmanın

konusudur; fakat bu mitolojik kahramanın dolaşıma girmiş hali ve işlevi üzerinde uzun süre durulmaya ve tartışılmaya değerdir. John (45) mentör üzerinden mitolojisini yeniden üretmeye, hayalleri gerçekleştirme konusu bağlamında şöyle devam etmektedir:

> *Eğer bir hayal kuruyorsanız ve kendinizin normal şartlarda erişemeyeceği bir yere gelmek istiyorsanız, bence gerçek hayal odur. Eğer hayaliniz gerçek bir hayalse ve sizin üstünüzde bir şeyse, şu anda bulunduğunuz şartlarda her zaman size o hayalin gerçekleşmeyeceğini telkin ediyor arkadaşlarınız. 'Neden öyle yapamazsın, neden oraya gelemezsin…' Ama mentör öyle değil. Bir mentörünüz varsa hayatınızda bütün o şartlara rağmen, o sizin dış faktörlerinize rağmen neden oraya gelebileceğinizi sizin içinize aşılayabilir.*

John'un mentörün marifetleri, etkisi ve katkısı üzerine yaptığı uzun konuşmanın yorumlamasını Barthes ve Fiske'nin mit çözümleme tekniklerini kullanarak sayfalarca yapmanın mümkün olduğu söylenebilir. Söz konusu liderlik ve kariyer eğitimlerine katılmakla amaçlanan, yeni orta sınıf mensupluğuna aday kişilerin ikinci başarı uğrağı olan iş yerlerine gelmeden önceki duraktaki atmosferin araştırılmasıydı. Üniversiteden mezun olup belki de bu yaz staj ile iş yaşantısına "atılacak" öğrencilerin, özellikle kadın öğrencilerin John'un söylediklerini eleştiren herhangi bir şey söylememiş olmaları, onların başarıya "*focus oldukları"* için "böyle şeyleri" görmezden gelmeyi "başararak" ve toplumsal değiş(eme)menin de garantörleri olmaya başladıklarını göstermektedir[21].

[21] John'un özellikle kürtaj anlatısından sonra kadınların bakış açısının daha da önem kazandığı, görülerek toplumsal cinsiyetle ilgili sorular çalışmaya dahil edilmiş ve "Cam Merdiven" bölümünde ele alınmaktadır.

**Alan Notu 1**: John'un seminerdeki sunumu Türkiye'de "kürtaj cinayettir" sözlerinin yeniden dolaşmaya başladığı günlere denk gelmektedir. Kürtaj karşıtı söylemlerini sürdürürken özellikle kadın katılımcıların tepkileri ve yüz ifadeleri gözlemlenmiştir. Herhangi bir değişiklik yahut aksi ifade görünmeyen katılımcıların sunum sorunda sordukları sorulardan ya da eleştirilerden en az bir tanesinin John'un kürtaj hakkında söyledikleri olacağını tahmin etsem de bu tahminimde yanıldım. Kadın katılımcılar çoğu kez hırsla el kaldırdılar ama konuşmaları John'un mitsel ve muhafazakar söylemlerini eleştirmek için değil, "liderlik" hakkında daha fazla bilgi almak içindi.

## 3. 4 Meritokrasi Miti

*Sayısal açıdan, söylen (mit) sağdadır.*
*Burada temeldir; besili, parlak, yayılıcı, gevezedir,*
*durmamacasına yaratılır (Barthes, 2011: 212).*

Başarmak ve yapmak için gerekli olan tek şeyin hedefe uygun davranıp, elinden geleni yapmak olduğuna dair kesin inanç pekiştikçe, başarısızlıkların sürekli kişilerin kendilerine mal edildiği, başarısızlığın ortaya çıktığı koşulları kimsenin dikkate almadığı bir ortam oluşmaktadır (Botton, 2010).

Meritokrasi kabaca çalışanın ve azmedenin yükseleceği, iyi bir yere geleceği ve yaptıklarının karşılığını alacağı düşüncesi olarak tanımlanabilir (Botton, 2010). Goldthorpe: "*Hizmet sınıfının bölüşümde çatışmaların olduğu bir ortamda ilk başvuracağı meşrulaştırıcı ideoloji 'hakedenlerin yönetimi' (meritokrasi) ideolojisidir*" sözleriyle meritokrasinin yeni orta sınıf mensuplarının hayatlarına nüfuz etme sebebini belirtmektedir (akt. Callinicos, 2006: 72-73).

"Foucault, meritokrasi ile ilgili yaşamsal öneme sahip bir olguyu aydınlatmıştır: Meritokrasi, yönetimi altındakilerin büyük çoğunluğunu güçsüzleştirir" (Sennett, 2009: 79) diyen Sennett (2009: 80) şöyle devam eder:

> Yeteneksiz olanlar görünmez hale gelir; gizliden gizliye, başarı değil kabiliyeti yargılayan kurumlarda görüş alanının dışına düşerler. Şirketlerde yaşananlar, insanların daha önce okul yaşamlarında deneyimlemiş olabileceği şeylerin aynıdır. Yeteneksiz olduğuna hükmedilen gençler kendine özgün bireyler olarak görülmez, bir araya toplanabilir bir gövde, bir kitle haline gelirler.

Sennett'ın anlattığı durumu yaşamamak görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının "tutunabilme" stratejilerinin başında gelirken; yeteneklilerin ödüllendirildiğine dair inanışları ise özellikle de kurumsal şirketlerde bunun gerçekten düzgün işlediğine dair inançlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu inancın kaynağında ise Clara ve onunla benzer pozisyonlardaki kişilerin anlatılarının olduğu görülmektedir.

Clara (52) Avusturalyalı bir insan kaynakları uzmanının yazdığı uzun ömürlü şirketlerin, gelip geçici birçok şirketten neden daha başarılı olduğunu tartışan bir kitaptan söz etmektedir. Bu kitapta çalıştığı şirketin de sıkça adının geçtiğini söyleyen Clara, neden yüz yılı aşkın bir süredir sektörlerinde lider konumda oldukları konusunda "*Bunun kültürümüzden kaynaklandığını düşünüyorum. Lider kültürünün uzun ömürlülüğü; liderlerin de kurum kültünü yarattığını düşünüyorum*." Diyerek bu düşüncesinin nedeninin çalıştığı şirketteki meritokratik düzen olduğunu ise ayrıca vurgulamaktadır:

> *Hakikaten bu meritokrasi konusunun altını ben birey olarak çizmek istiyorum. Daha önce çalıştığım kurumlar da küresel kurumlardı, çok iyi, köklü, dünyada kendi alanında lider olan kurumlardı; ama ben meritokrasinin ne demek olduğunu kitap dışında ilk defa burada çalışmaya başladığım zaman gördüm. Eğer siz bir birey olarak kendi üstünüze düşen görevi yapıp da başarıyorsanız, her şeye rağmen bu görülür, biraz daha fazlasını yapabilecek takatiniz varsa, yeteneğiniz varsa mutlaka bu da kurum tarafından görülür, elinizden tutulur ve yukarıya doğru çekilirsiniz. Gerçekten herkesin kendi performansıyla ölçüldüğü, değerlendirildiği ve ödüllendirildiği bir sistem içinde çalışıyoruz. Liderlerimizin görevi herkesin olduğundan bir üst kademeye, bir adım ileriye çıkabilmesi için insanları, konuları birbiriyle birleştirmesi ve süreçleri yöneterek herkesi birlikte ilerleyen durumda tutması.*

Çalışma yaşamında bu denli rasyonel ve makul olmayı başaran, iyi ölçen, iyi değerlendiren kurumların, emeği üretim noktasında da iyi denetlemesi, motive etmesi ve haliyle o emek gücü ile sektöründe "lider konumunu" sürdürmesi mümkün olmaktadır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken bir husus varsa o da meritokrasinin de aslında bir mit olduğudur. Tam anlamıyla herkesin hak ettiğini almasının ve hak ettiği yerde olmasının mümkün olup olmaması tartışması bir kenara, bunun varlığına yönelik inancın yahut olasılığın bile nasıl bir motivasyon unsuru olduğu yeni orta sınıfın çalışma hayatına yönelik olan dördüncü bölümde detaylıca incelenecektir.

# BÖLÜM IV

# 4. ÇALIŞMA, GÜVENCE, ESNEKLİK

> *Niye bu işi bu kadar seviyorum? Bir kere hiç saate bakmadım 15 sene boyunca. Bu inanılmaz bir lüks. Gerçekten ne zaman sabah oldu, ne zaman akşam oldu, hiç böyle bir şey yok hep bir heyecan var hep bir adrenalin var. Çünkü sonuçta hep kocaman kocaman bütçeleri alıyorsunuz ve bu bütçeleri ne zaman yapacağım heyecanı içindesiniz. Şirketin bir değeri var -sizin ona kattığınız bir değer- ve bir şekilde olduruyorsunuz. Ve onu oldurmak çok güzel bir şey. Isabel(47)*

Çalışma yaşamında meydana gelen değişim ve dönüşümlerin bütün emekçi kesimi etkilediği; fakat farklı biçimlerde etkilediği ve etkilemekte olduğu söylenebilir. Bu bölümde alan çalışmasındaki üç ayrı sahadan veriler bir arada ele alınacaktır. Önceki bölümde iş hayatının mitlerini yaratan "liderlerin" beklentileri ile çalışma kapsamında görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının içtenlikli deneyim paylaşımları bir arada analiz edilerek yorumlanacaktır.

## 4.1 "Sevgi, Sabır, Sebat": İşimi Seviyorum

> *"Şirketin logosunu alnıma dövme mi yaptırsam diyorum" Plaza Kaşarı (30)*

Apple'ın kurucusu olan Steve Jobs başarısının altında işe aldığı kişilerin, en yetkin kişiler olmasının yanı sıra, kendisi için en önemli konunun işe alacağı kişilerin

"Apple'a aşık olup olmayacakları" olduğunu söylemektedir[22]. Günümüz iş hayatında kurumsal addedilen şirketlerin ortak özelliklerinin işine aşık ya da aşık gibi görünme performasını sergilemede başarılı olabilen kişileri tercih etmeleri olduğunu söylenebilir. Önceki bölümde Mike (45), iş hayatının "*savaştan başka bir şey*" olmadığını, Sam (49) de başarı için kişinin fark yaratması gerektiğini ve daha fazla yük kaldırabilir olduğunu ait olduğu organizasyonun yöneticisine muhakkak anlatabiliyor olması gerektiğini söylemiştir. Clara (50) ise "*İşi severseniz, ona inanırsanız, orada başarılı olacak kadar sabırlı ve sebatkâr olursanız mutlaka sonucunun her koşulda olumlu*" olacağını kendi deneyimi ile birleştirerek vurgulamaktadır. İş hayatının "liderlerinin" çalışma yaşamında başarıya ilişkin sıraladıkları unsurların birçoğuna, katılımcıların iş hayatlarına ilişkin sorulan sorulara verilen paralel yanıtlarda da ortaya çıktığı görülmektedir.

Görüşmeler esnasında katılımcılardan stajları da dahil olmak üzere yaptıkları tüm işleri detaylıca anlatmaları istenmiş ve bu anlatımlar esnasında katılımcılardan yaptıkları işleri sevdiklerine dair farklı niteliklerde yanıtlar alınmıştır. Mali danışman olarak çalışan Gonca (26), staja sadece denemek için isteksizlikle gittiğini söylediği işine olan sevgisini, "*Yaptığım iş çok tatmin ediyor şöyle ki; müdürüm katkılarıma çok önem veriyor, benim söylediğim bir şeyi hemen sunuma yazıyor ve bu sunumu müşteri görüyor. Bu çok tatmin edici bir şey*" diyerek gerekçelendirmektedir. Kişisel tatmin ve katkılarının görünür kılınmasına, karar alma süreçlerine de dahil edilmesi de eklenen Kerem (27) ise üniversite birinci sınıftan beri çalışıyor olduğu şirketi:

> *Bu şirketi biz çocuğumuz gibi görüyoruz, burası bizim birlikte büyüdüğümüz... Nasıl ben tecrübesizdim küçüktüm bu şirket de cirosu*

[22] Steve Jobs'ın başarısı ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Isaacson, W. (2011). *Steve Jobs*. (Çev. Körpe, D.). İstanbul: Domingo

*olarak, portföy olarak, profil olarak çok düşüktü. Nasıl biz yaşımızla büyüdük tecrübemizle büyüdük, bu şirketi de çok şükür büyüttük bir yerlere getirdik… Benim bir abim oldu burada biz onunla burayı büyüttük, bu şirket kazanırsa biz de kazanacağız hep dedik, uğraştık didindik. Sekiz senedir bu şirkette masa silmek, yemek yapmak, çok düşük ücretler derken, şimdi operasyon müdürü görevindeyim.*

Kerem ve Gonca gibi yaptığı işi benimseyen bir başka katılımcı olan Cenk (48) ise yaptığı işin kişilik özelliklerine uygunluğunu:

*Ben her zaman kendi karakterime uygun bir yapıda çalışmayı istedim. Bu neydi? Satış stresli bir alan. Hep satışta yer aldım ben. Her zaman hedeflerinizi tutturuyorsunuz ama 31 Aralık itibarıyla hedefleri tutturmuş bir zafer edasıyla görevinizden ayrılıyorsunuz. 1 Ocakta yeni hedefler yeni havuçlarla tekrar işe dönüyorsunuz. Bu ciddi bir heyecan, ciddi bir stres.*

Sözleriyle anlatan Cenk'in, Clara'nın (50) iş yaşamında başarı için öğütlediği "*sabır ve sebat'ın*" da bir örneği olarak yeni havuçlara odaklanmış olduğu görülmektedir. Bu odaklanışın geçerliliğini ve değerini hızla yitirmekte olduğu, artık çok daha fazla beceriye sahip ve daha kısa istihdam sürelerine tabi olunan bir döneme girildiği birçok çalışmada anılmaktadır (İlhan, 2008; Sennett, 2011; Temiz, 2004). Çalışmanın sahası kapsamında takip edilen liderlik seminerinde iş yaşamında başarının ve liderliğin sırlarını veren Clara'ya (50) dinleyicilerden gelen soru ile oluşan diyalog bu değişimi çok daha net açıklamaktadır:

***Katılımcı:*** *Ben sizin şirketinizin kapanan bir yatırımında mal müdürüydüm. Benim sorum şu; ilerinin lideri bu gençlere şirketinizdeki kariyerlerinde böyle bir durum olduğu zaman hangi şartlara göre kariyerlerine devam edip, hangi kriterlere göre yolunuzu ayıracaksınız?*

***Clara:*** *Çok güzel bir soru, çok teşekkür ederim. Şimdi işletmelerde her şeyin altında yatan bir ekonomi var. İşletmeler biz beğensek de beğenmesek de kâr etmek için kurulmuş kuruluşlar. Dünyada dengeler değiştikçe üretim yerleri*

*değişiyor. Pek çok yerde yeni fabrikalar açılıyor, pek çok yerde yeni fabrikalar kapanıyor. Bir şekilde biz genel bir kararla bu alandaki çalışmalarımızın Hindistan'a ve Asya'ya kaymasına karar verdik. Ekonomisi bize uymadı. Böyle kararlar alındığı zaman bunların kişiler üzerinde bireyler üzerinde de etkisi oluyor. Siz diyorsunuz ki; şimdi ben yarın ne yapacağım? Onun için de ben üç tane şey tavsiye ediyorum hep arkadaşlarıma. Ben de çok fazla bölüm değiştirdim birincisi iyi bir ilişkiler ağı, iyi bir network kendi çalıştığın şirketi çok iyi bilmek bizim şirketimiz o kadar büyük ki sizin deneyiminize bilginize sahip kişilerin pek çok alanda da kullanılabilmesi mümkün. İkincisi birden çok şapkaya veya bileziğe -cinsiyetinize göre ne tercih ediyorsanız- sahip olmak. Yani ben yıllar içinde kendimi geliştirerek, arkadaşlarım da var böyle -birlikte geldiği arkadaşlarını göstererek- birçok farklı yetiyi ellerinde bulunduran, değişik iş alanlarında çalışabilecek bir kişi olmak özellikle günümüzde benim için artık mühim değil bu arkadaşlar için çok önemli bir iş kolu, bir yeti, bir fonksiyon hiçbir zaman sizi kariyerinizin başından sonuna götürmeyecek. Ne kadar çeşitlendirebilirseniz, ne kadar farklı şey yapılabilir, ne kadar esnek kullanılabilir insan kaynağı olursanız o kadar iyi. Üçüncüsü de her zaman hayatta beklenmedik şeylere hazırlıklı olunmalı ve bir alternatif yaratılmalı diye düşünüyorum. Kolay bir konu değil, bizim için de yöneticiler için de zor bir konu. Bunun kararını almak, uygulamasını yapmak, izah etmek, kendi kendinize bunu rasyonalize etmek… Ama ben kendimi şöyle teselli ediyorum yeni yatırımlarımız var…*

Clara'nın yanıtında özellikle "*yöneticiler için de zor*" olan durum Wright'ın (1976) çelişkili sınıfsal konum kavramsallaştırmasını akla getirse de; CEO olan Clara, şirketin yönetiminde karar alıcı -icra kurulu başkanı- bir yönetici olmasından ötürü doğal olarak emeğin değil, sermayenin dilinin kullanarak yanıt vermektedir.

Nalbantoğlu, Acar ve Kodalak'a göre, gelişmiş kapitalist ülkelerin üretim paradigması olmaya başlayan esnek çalışmanın, gelişmekte olan bir ülke olmasından ötürü Türkiye için egemen olması henüz söz konusu değildir (2007: 23). Fakat

yukarıdaki diyalogda da görüleceği üzere, özellikle küresel şirketlerde çalışma yaşamında esneklik en önemli değer haline gelmiştir. Bu esneklik elbette ki Türkiye'ye genellenebilir değildir; fakat çalışma kapsamında görüşülen katılımcıların genel işgücü içindeki ayrıcalıklı konumlarının bir nedeni ve sonucu olarak tabi oldukları görülen bu esnekleşmenin faklı yönleri bulunmaktadır.

## 4.2 "Kırılmayacak Kadar Esnek"

> *Galipler arasındaki öz tatmin ve mağluplara duyulan küçümseme, ahlaki norm haline geliyor. Paradokssal olarak, önceleri metanet, katılık ve amaçta netlik anlamına gelen güç kavramı hepsinin üstünde, esneklik, uyumluluk ve sürekli değişen durumun taleplerini karşılayacak bir hızla evrilme yeteneğini ön plana çıkarıyor. 'Esneklik ve uyum göstermenin' anahtar kelimeler haline gelmesi şans eseri değil (Kagarlitski, 2006: 44).*

Bugün, Fordist üretim biçimine özgü katılıkların "buharlaştığı" ürün ve süreç esnekliğine duyarlı kolay programlanabilir üretim birimlerini getiren Post-Fordist düzene geçildiğini belirtmektedir (Castells, 2008: 211). Post-fordist dönem her ne kadar esneklik biçimleri üzerinden Fordizmin "katılıklarına" bir eleştiri gibi görünse de aslında "gizli bir iktidar sistemi" kurmaktadır (Sennett, 2011).

Parlak ve Özdemir (2011) esnekliği, istihdam biçiminde, emek sürecinde ve çalışma süresinde olmak üzere üç ayrı yönden ele almaktadırlar. Emek sürecindeki esnekliğin en önemli özelliklerinden biri olan adaptasyona ilişkin olarak katılımcılara çalışma yaşamında değişikliklere kolay uyum sağlayıp sağlayamadıkları sorulduğunda, karar alma yetkisi olanlarla olmayanlar arasında bariz bir farklılık görülmedi. Daha çok kişisel olarak uyum sağlama becerisi üzerine verilen yanıtlar ile katılımcıların iş yaşantısında başarıyı yakalama performanslarını ayrıntılı olarak inceleme şansı elde edildi. Örneğin bir proje danışmanlık firmasında iletişim yöneticisi olarak çalışan Zeynep (33) "*Bence değilim, yani zorlanıyorum, sinirleniyorum benim için bir challange*[23] *oluyor değişiklikler. Esnek olduğumu*

[23] Meydan okuma anlamında.

*düşünerek geçti yıllarım ama öyle değilim çok zaman alıyor zihnimi hazırlamam*" diyerek bir yandan aslına düşündüğü ya da kendini inandırmaya çalıştığı gibi esnek olmadığını itiraf ederken; bir yandan da iş yaşantısında üzerine düşen görevi yapmasının yanı sıra kendinden beklenen "duygusal emeğin" bir boyutunu da ortaya koyduğu görülmektedir.

Değişikliklere uyum sağlamada öncelikli koşulun kendi çıkarı olacağını dile getiren birçok katılımcı olduğu görüldü. Bir lojistik firmasında müdür olarak çalışan Kaan (28) "*Benim faydama ise çok çok hızlı adapte olabilirim; benim zararıma olacağını düşünüyorsam rezistans gösteririm*" derken aynı pozisyonda bir hazır giyim mağazasında çalışan Bengi (28) ise değişikliklere kolay adapte olabildiğini, ama bunun mantığı ile örtüşmesi gerektiğini dile getirmiştir. Özel bir televizyon kanalında GMY olarak çalışan Ömer (49) de benzer bir şekilde "*Eğer içselleştiriyorsam evet, çok kolay adapte olurum; ama birisi dayatmışsa ve içselleştirmemişsem buna çok kolay adapte olamam*" diyerek değişime karşı direnç gösterme koşulunu aktardığı görülmektedir. Mantığıyla örtüşme ve çıkarına olduğunu düşündüğünde kolay uyum sağlama eğilimleri, emek sürecinde despotik değil, rızaya dayalı bir denetim mekanizmasının hakim olduğunu göstermektedir. "*Mutlaka değişin, değişime teşvik edin, değişimden korkmayın*" diyen Mike (45), bu değişim süreçlerinde rıza alma ve çalışanı işle bütünleştirme konusunda önemli bir uygulamayı kendi deneyimi üzerinden şöyle aktarmaktadır:

> *Değişim yönetimi diye bir şey var. Bugün dersler içerisinde var mı öyle bir şey bilmiyorum; ama birçok şirkete baktığınızda birçok uygulanan değişimin şirketlerde başarısız olmasının sebebi, değişim yönetiminin uygulanmaması. Bir tecrübemden bahsedeyim; ben oradayken çalıştığım firma değişti, firmanın adı değişti, bina aynı ama ismi değişti, kartvizitler değişti*

*baktığınızda bunun dışında değişen hiçbir şey yok. 900 kişi çalışıyor 900 kişi yarın sabah aynı şirkete gelecek, gene aynı telefonlar çalacak, gene aynı müşterilere gidecekler, gene aynı kontratlar... Değişen tek şey aslında firmanın adı ve logosu. Yok dediler, öyle bir şey olamaz burada değişim yönetimi uygulamamız gerekiyor. Nedir dedim değişim yönetimi? Bütün insanların bunu kabullenmesi, anlaması sindirmesi lazım. Ne yapacağız? 'Yeni logomuzu iplerle tavandan aşağıya sallandıracağız'. Tamam dedim, astım. Ben özellikle yükseğe astım ki geçerken kafalarına çarpmasın diye. 'Bu ne?' dedi genel müdür, 'niye yüksekte' dedi. E çarpmasınlar diye dedim. 'Çarpsın, çarpsın ki görsün' dedi. Baktığımızda bunu profesyonel şekilde yapan firmalar var. Ve hakikaten insanların ne olduğunu anlaması, ne olduğunu hissetmesi, ne yapacağınızı göstermeniz çok önemli.*

Mike'ın anlatısında bariz olarak görülen şudur ki, profesyonelliğe önem verilen kuruluşlarda kişilerin yabancılaşmalarının önüne geçmek için birçok farklı yöntem uygulanmaktadır. Kişilerin özellikle işin işleyişine ilişkin fikrinin olmasına önem verilmektedir çünkü aslında Mills'in dediği gibi "*beyaz yakalı, yaratmadığı bir dünyada yaşamaktadır*" (Mills'ten akt. Tolan, 1980: 162).

İş hayatında değişikliklere kolay uyum sağlama yeteneği sektör fark etmeksizin birçok çalışanda hâlihazırda olması gereken bir kişilik özelliğine dönüştüğünü kariyer ve insan kaynakları sitelerinin öneri sayfalarında da sıklıkla görmek mümkün olmaktadır. Kolay uyum sağlamanın bir kişilik özelliği olduğunu farklı bir örnek üzerinden profesyonel tur rehberi olarak çalışan Leyla (27) "*Evet, hatta şu an hatırlıyorum mesela, o kadar uyum sağlıyorum ki; bir ara yaptığım ve dolandırıldığım pazarlama işini bile gayet sahiplenmiştim*" diyerek aktardığı görülmektedir. Uyum sağlamanın kişilik özelliği oluşuna daha çarpıcı bir örneği ise denetim firmasında müdür olarak çalışan Haluk (31) vermektedir:

> *Evet, yani çalışma yaşamında değil tüm yaşamımda da değişikliklere çok kolay uyum sağlayan bir insanım. Woddy Ellen'ın Zelig diye bir filmi vardı. Ona çok benzetirler beni, çok böyle nabza göre şerbet veren bir adamım, yani kötü bir karakter aslında Zelig. Böyle Zencilerle konuşmaya başlayınca adam kararmaya başlıyor bir anda onlardan oluyor. Ben de öyle çok uyum sağlarım hemen, iş yaşamında da öyleyimdir.*

Bir otelin satış müdürü olarak çalışan Murat (33) değişikliklere uyum sağlamanın işinin bir gerekliliği olduğunu, "*sonuçta işimiz satış ve her kesimden insanla ona göre muhatap olmak durumundayız*" sözleri ile dile getirirken; bir hazır giyim firmasının tasarım ve satış genel müdürü olan Reyhan (44) ise değişikliklere kolay uyum sağlamasının gerekçelerini, çalışma yaşamının geçirdiği değişim ve dönüşümle ilişkilendirerek şöyle dile getirmektedir:

> *Evet, zaten o özellik bizim mesleğimizin bir gerçeği. Çünkü moda her üç ayda bir değişen bir şey buna ayak uydurmak zorundasınız. Buna ayak uydurmak da nasıl oluyor, en basitinden renkler ve desenler her üç ayda bir değişmek zorunda. Bu üç ay da sezonlardır işte, ilkbahar-yaz, sonbahar-kış olmak üzere tasarımlarımız oluşuyor. Türkiye'nin de zaten moda dışında bu hız ve değişime ayak uydurma özelliği bütün dünya tarafından kabul edilmiş bir gerçek. Örneğin bundan on sene önce bütün müşteriler Uzakdoğu'ya, Çin'e ağırlık verirken fiyatlar nedeniyle; Türkiye bu büyük avantajı nedeniyle ayakta kaldı bugüne kadar. Hala da bu esneklik, değişimlere kolay uyum sağlama nedeniyle Türkiye'nin tekstil sektörü ayakta ve otomatikman buna ben de ayak uydurmak zorunda kalıyorum.*

Giderek esnekleşen emek sürecinde yeni orta sınıf mensuplarından beklenen "otomatikman" koşullara ayak uydurmalarıdır. Yeni orta sınıf mensuplarının yüceltilen işgücü profilini Mesching ve Stuhr şöyle betimlemektedir: "*her yerinden bükülebilecek kadar esnek, kendi kendini sömürecek kadar performans delisi... her an işe koşulabilir, her an erişilebilir*" (Mesching ve Stuhr, 2001'den akt. Bora ve

Erdoğan, 2011: 24). Bu profile uygun çalışma zamanı ise diğer bölümde ele alınacaktır.

## 4.3 "Mesai Saatsizliği"

*Esnekliğin zamanı yeni bir iktidarın zamanıdır. (Sennett, 2011: 62)*

Sennett, günümüzde esnek organizasyonların "esnek-zaman" uygulamasına geçtiğini, bu geçişin modern organizasyonların standartlaşmış rutinine bir saldırı olması ve bunun da çalışma zamanını özgürleştiren yararlı bir şey gibi sunulduğunu, ama böyle işlemediğini belirtir (2011: 59).

Çalışma sürelerinde esnekliğin birçok biçimi bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının yaygın olarak tabi oldukları süre esnekliği ise esnek iş zamanı ve kayarak uzayan "fazla çalışma" uygulamasına denk düşmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011). Katılımcılardan mesai saatlerinin bilgisi istenildiğinde hemen hepsinin yanıtlarına "*kağıt üzerinde*…" diyerek başladıkları görülmüştür. Lojistik firmasında müdür olan Kaan (28) çalışma saatleri sorulduğunda "*Çalışma saatlerinden kasıt mesai saatleri mi, yoksa benim çalışmam mı?*" diyerek yanıtlamış ve her ikisini de anlatması istenildiğinde şöyle devam etmiştir:

> *İş, hayatımın yüzde yüzünü kapsıyor. Hiç abartmıyorum. Her an çalışıyorum. Kağıt üzerindeki çalışma saatlerimiz 9-6. Sağ olsun şirket bunu esnek hale getirmiş. 8.30 ile 10.00 arasında herhangi bir saatte gelinebiliyor şirkete; ama ne kadar geç geldiyseniz o kadar geç çıkıyorsunuz. Öyle bir mesai saati algılaması var. Ama uluslararası operasyonlar yaptığım için ve hiç durmayan bir iş yaptığım için insanlar sürekli beni arıyor. Bir de günümüz şirketlerinde şey yok. Bu pozisyon için iki kişi olması lazım. O yokken o onu idare etsin gibi bir anlayış yok. Dolayısıyla az kişiyle çok iş yapılmaya çalışılıyor. O yüzden nerede olursanız olun -yurtdışındasınız, seyahattesiniz, izindesiniz- çalışmak durumundasınız. Hafta sonu, hafta içi*

> *biri sizi aradığı zaman 'bu iş telefonu, açmayayım' deme şansınız yok ya da önemli bir şey olduğunda gitmeme şansınız yok.*

Kaan'a benzer biçimde Zeynep (33) de "*beni gece on ikide arasalar o telefonu açmak durumundayım, açmama gibi bir şansım yok*" diyerek teknolojinin ilerlemesinin esnekliğin bu boyutunda yol açtığı sonucu gösterir başka bir örnek olmaktadır. Özel bir televizyon kanalında haber koordinatörü olan Ebru (45) ile görüşme çalıştığı işyerinde yapılmıştır. Haberciliğin gecesinin gündüzünün olmadığından, sürekli bir koşuşturma içinde olduğundan söz eden Ebru "*hiç kontağı kapatamıyorsun*" diyerek mesaisinin yoğunluğundan bahsetmiş ve görüşme altı sefer çalan telefon yüzünden kesilmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte mesai saatleri olumsuz etkilenen bir diğer katılımcı olan Reyhan (44) ise:

> *Çalışma saatleri tekstilde olmayan bir kavram aslında. Eski zamanlarda bu daha da belirgindi. Şimdi akıllı telefonlar çıktıktan sonra zaten sıfırlandı. Çünkü şöyle bir durumumuz var; o telefonun sustuğu zaman aralığı benim işimde günde iki saat. Çünkü Amerika'dan müşteriden siparişi alıyorsunuz Çin'de yaptırtıyorsunuz. Saat farkları nedeniyle o akıllı telefon devamlı böyle bir çalışır vaziyette. Ama belli bir süre sonra tecrübenin getirdiği rahatlıkla bu çalışma saatleri tabii ki kendinize göre ayarlanıyor. Normalde bu ofisin çalışma saatleri 9-6, ama 'işiniz bittiğinde' gibi bir ibare de her zaman var.*

Çalıştığı işin zaman odaklı değil, görev odaklı olduğunu ve zaman zaman işten erken çıkmasının patronları açısından sorun yaratmadığını dile getiren Gonca (26) "*Proje bazlı çalışıyoruz, yapmamız gereken iş belli ve o işin bitme tarihi belli. Biz bir şekilde onu zaten yetiştireceğiz. Bazı günler evden 10'a kadar, 12'ye kadar çalışırım ya da işyerinde kalırım*" diyerek üzerine düşen işi yaptığı koşulda zamansal

esnekliğin kendi lehine olduğunu vurgulamaktadır. "*Hafta sonu da çalışıyorum ama şöyle bir rahatlığım var; her gün mesai gibi bir şeyim yok. 9-6 bu masanın başında oturacağım diye bir şey yok. Ama günde 11-12 saatim var ortalamada*" diyen Haluk (31) da mesai saatlerindeki esneklikten olumlu bahsetmektedir. Medikal sektöründe bölge satış müdürü olarak çalışan Taner (31) de "*Aslında bizim iş biraz freelance bir iştir. Kendi mesainizi kendiniz yaparsınız ama hiçbir zaman 'saat 6'dan sonra çalış' demezler bize*" şeklinde konuşurken, kendilerine "*hafta sonu işe gelinecek*" denmediğini, ama kendisinin satış işinde olmasından ötürü "*bir takım bağlama organizasyonları*" (müşterileri ve ekip arkadaşlarıyla yemekler, geziler vb.) yapmak durumunda olduğunu ve bunların da mesaiden sayabileceğini belirtmektedir.

Havacılık sektöründe genel müdür yardımcısı olarak çalışan Cem (40) ise "*Özellikle belli bir seviyeyi geçtikten sonra artık ben sadece 8-5 çalışırım şeyi maalesef olmuyor*" diyerek iş yükünün artmasını normal çalışma saatlerinin dışına çıkarak dengelediğini söylemektedir. Pozisyonundaki ilerleme ile çalışma saatleri fazlalaşan bir diğer katılımcı olan Cenk (48) de "*Normalde 9-6'dır ama bu pozisyonda böyle bir şey söz konusu değil, daima esnektir. Ben son 10 yıldır yaklaşık 12 saat çalışıyorum diyebilirim*" sözleriyle mesai saatsizliğini normalleştirmektedir. Bu normalleştirmenin altında çalışanların kendilerini karar alma süreçlerinde aktif hissetmelerinin ve sorumluluk sahibi olmalarının yattığı söylenebilir. Mesai saatsizliğini esprili bir dille aktaran Plaza Kaşarı'nın (30) konu üzerine attığı tweetler ise bu normalleştirme sürecine içerden bir tepki olarak dikkate değerdir:

- "*Pazar akşam 7'den sonrası Pazartesi sayılmalı"*
- *"Patrona 17:30'da "Ben bugün erken çıkıcam" demek?!?"*
- *"Dünyayı Pazar akşamı laptop'ı açıp çalışanlar kurtaracak"*
- *"Ofisten çıkarken laptop'ı almıyorum, çünkü zaten 12 gibi çıkıyorum"*

- *"8'de kalkıp laptopın başına oturdum. Pazar'ın resmi tatil olduğunu savunanlar yanılıyorlar"*
- *"Sanıyorum ki, aldığım maaşı çalıştığım saate oranladığınızda, yeni işe girmiş bir tapu&kadastro memurundan az kazanıyorum"*
- *"Günümüz çalışma saatlerini düşündüğümüzde, 'görücü usulü evlilik' hiç de mantıksız gelmiyor"*

Esnekleşmenin diğer bir boyutu da işin "*fiziksel olarak merkezsiz*" hale gelmesidir (Sennett, 2011: 61). Çoğu zaman evden çalışmayı sürdürme yahut eve götürülebilir bir işte çalışıyor olmanın, yeni orta sınıf mensuplarının birçoğunun istihdam biçimi olarak değilse de; iş yaşantılarının pratiğinde oldukça sık tecrübe ettikleri bir durum olduğu görülmektedir. Bir reklam ajansında grafik tasarımcı ve sanat yönetmeni olarak çalışan Pelin (28) "*9-6 çalışıyorum normalde. Ama şöyle bir şey var, elinin altında bilgisayar varsa, o bilgisayar seninle her yere geldiği için ve evinde bile olduğu için desteği evden de sürdürüyorum*" derken, aynı şekilde çağrı merkezinde müdür olan Ahmet (37) de: "*Benim çalışma saatim diye bir şey yok. Bizim normal mesaimiz 9-6 aslında. Ben, bana bağlı personelim ve çağrı merkezi 365 gün 7-24 çalışıyor. Dolayısıyla ben eve de gelsem sürekli mailleri takip ediyorum. Yani çalışma ortamı sürekli devam ediyor. Hafta sonuydu, bayramdı, seyrandı, böyle bir şey yok*" diyerek işin hayatının büyük bölümünü yoğun bir biçimde kapladığını dile getirmektedir. İşin bitmeksizin sürmesini, bir televizyon kanalının genel müdür yardımcısı olan Ömer (49) ise "*Kafanızdaki işi ne zaman bitirirsiniz ve ne zaman başlarsınız diye soruyorsanız eğer şalteri hiç kapatmam*" sözleriyle özetlemektedir. Mesai saatsizliğine ilişkin tek eleştiriyi ise küçük bir firmada iç mimar olarak çalışan ve evden iş yapma konusunda diğer katılımcılardan

çok daha fazla şikayetçi olan Damla (26) "*Çalışma saatleri esnek baktığınızda, ama bu da pazarlama stratejisi*" diyerek yapmaktadır.

İstanbul'da şirketlerde çalışan profesyonellerle yürüttüğü alan çalışmasında birçok görüşmede kapitalizmin "sömürüsü" ve çalışanlar üzerinde "yoğun baskı" oluşturduğunun teyit edildiğinin altını çizen Şentürk (2013: 72) "*Sonuçta güncel çalışma şartlarının zorlukları içinde (hatta sayesinde) profesyoneller kariyer ve maddi olanaklar açısından belirli beklenti ve hedeflere sahip olduklarını ifade ediyorlar*" demektedir. Sennett, "*Karakter Aşınması*" kitabında Dünya Ekonomik Forumu'nun yapıldığı Davos'u "*başarılı olanların krallığı*" olarak nitelemekte ve bu "kralların" başarıyı "*esnek olma pratiğine borçlu*" olduklarını söylemektedir; fakat söz konusu esneklik rejiminin daha aşağı kademede yer alanlar için "karakter aşınmasına" yol açtığının da altını çizmektedir (2011: 63-65). Sonuç olarak yeni emek rejimi, sınıf ayırt etmeksizin herkesi etkileyen bir neden iken; sonuçları sınıfa ve sınıf içi konuma göre farklı olmakta ve farklılaşmaları doğurmaktadır.

## 4.4 Kariyer Basamakları ve Yükselme

> *Bir yandan, sermaye bireysel statü ayrımlarıyla sınıf egemenliğini gizledi; işçiler belirli iş ve statülerin "iş sahipleri" ya da kişiler olarak tanımlandılar. Yapay iş hiyerarşileri emeğin toplumsal ve soyut niteliğini bozdu. Unvanlar, ehliyetler, ayrı kariyer basamakları, "işin uzmanlaşması" iş içindeki ilişkilere uygulanan gelişim psikolojisi vb. girişimin emeği somut biçimde değiştirme ve yoğun emek sömürüsü ve bu nedenle değer üretimini artırma yeteneğini istemeden sınırlama etkisine sahipti (O'Connor, 1995: 180).*

O'Connor'ın işaret ettiği sınıf egemenliğini gizleme durumuna uygun bir biçimde, herhangi bir şirkette çalışan emekçiler, emek temelli olmayan "işgören" kavramı ile adlandırılarak "siyaseten doğru" hale getirilmişlerdir. Aynı şekilde değer üretimini artırmada yaşanan sıkıntılar nedeniyle de kariyerin biçimi çoğullaştırılmaya çalışılmaktadır. Kariyer artık sadece bir örgütte dikey bir yükselişe göndermede bulunmamaktadır (Dikili, 2012). Buradan hareketle de şirketlerdeki hiyerarşik yapılanmalar daha yatay hale getirilmeye çalışılmakta, sadece yöneticilerin değil tüm çalışanların fikri şirketlere fayda sağlayacağı ölçüde değerli görülmeye başlamaktadır. Liderlik seminerinde Clara (50) "*Eskinin o katı kalite çemberlerinde ben de artık çalışmak istemem, şimdi şirketlerin yönetim yapısı değişti. Artık Steve Jobs'ın devri*" diyerek bu dönüşümün kaynağına vurgu yapmıştır.

Güncel çalışma şartlarının zorlukları içinde ve *sayesinde* (Şentürk, 2013) belli beklenti ve hedeflere sahip olan yeni orta sınıf mensuplarının önemli bir figürü sayılabilecek Twitter kullanıcısı "Plaza Kaşarı" söz konusu durumu verdiği gazete röportajında şöyle dile getirdiği görülmektedir:

> *Akvaryum gibi yukarıdan birileri yem atıyor, siz balıklar da yemi kapabilmek için diğerleriyle kıyasıya bir rekabete girişiyorsunuz. Günün sonunda en sinsi, düzenbaz ve dayanıklı olan balık yemi kapıyor, çift maaşı alıyor. Bir elinizde laptop, diğer elinizde kahve, 12 pont topukluların üzerinde asansörün düğmesine basabilecek kadar esnek, her türlü yalakalığı usturuplu bir şekilde yapacak kadar geniş olmanız lazım.*

Aygül (2012: 15) kariyer sözcüğünün etimolojik kökeni incelendiğinde Latince "carrera" kelimesinden geldiğini ve anlamın "fare yarışı" olduğunu belirtmektedir. Bugün kullanılan anlamına ulaşmasının 1530'lu yılları bulduğunu belirten Aygül (2012), kariyer kelimesinin "carriere" "yol, yarış rotası" olarak Fransızcada yer aldığını bugünkü manasına en yakın olan "hayat rotası" anlamının ise 1803 yılından itibaren kullanıldığını vurgular. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise kariyer "*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*" olarak tanımlanmaktadır.

Değişen istihdam biçimleri ve esnekleşme sebebiyle kariyerin sahip olduğu anlamda da dönüşümler gerçekleştiği vurgulanmaktadır (Dikili, 2012). Kariyer artık tek bir sektörde dik ve yukarı bir çizgide olmayı değil, bireyin kendini gerçekleştirme saikinin ön planda olduğu, iş tatminine dönük, proje odaklı, sektörde adını duyurma ve portföy oluşturmaya odaklı birçok psikolojik ve sosyolojik süreci bir arada barındıran, örgütler ve sektörler arasında çapraz ve yatay transferlerin olduğu çok yönlü geçişleri içermektedir (Dikili, 2012: 476).

Görüşülen yeni orta sınıf mensuplarına kariyerleri konusunda soru, en bilindik haliyle -mesleki hayatta başarı ve ilerlemeye göndermede bulunan anlamıyla- kullanılarak sorulmuş; katılımcılardan kariyerlerini on basamaklı hayali bir merdiven gibi düşünmeleri ve şu an o merdivende hangi basamakta olduklarını

düşündükleri sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların yaşları ile doğru orantılı yanıtlar verdikleri görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı söz konusu hayali merdivende genellikle sekizinci ve dokuzuncu basamakta yer aldığını söylerken; bir inşaat firmasında genel müdür yardımcısı olarak çalışan Yasin (34) "*Şirkette patrondan sonra gelen ikinci adamım sonuçta*" diyerek kendini en üst basamakta değerlendirmiştir[24]. En genç katılımcılar olan Damla (26), Gonca (26) ve Kerem (27) ise "*yolun başında*" olduklarını vurgulamışlardır. Bir lojistik firmasında müdür olan Kaan (28) da yaşı ile kariyeri arasındaki bağlantıya ilişkin olarak: "*2006'dan bu yana bu sektörde gayet yükseldiğimi düşünüyorum. Bundan sonra da yükseleceğimi düşünüyorum; ama bundan sonra daha yavaş ve daha zor olacağını düşünüyorum*" derken neden böyle düşündüğü sorulduğunda ise "*Orta vadede yükselebileceğim bir yere çok hızlı şekilde geldim. Bu sebeple bundan sonra daha yavaş ve daha tecrübeye dayanan bir iş hayatıyla tekrar yükselebilirim. Yoksa birileri beni çok iyiyim diye hemen direktörlüğe yükseltmeyecek*" diyerek yanıtlamaktadır. Proje danışmanlık firmasında uzman olarak çalışan Zeynep (33) ise tecrübesi ve gelen projenin durumu ile bağlantılı olarak kariyerinde değişimler yaşanabileceğini; fakat mevcut durumda orta basamaklarda olduğunu belirtmiştir. Söz konusu değişimin ise son yaptığı projedekine benzer bir uzmanlık deneyimi daha bulmasına bağlı olduğunu belirten Zeynep, aksi durumda son pozisyonunun kariyerinde *"mazide tesadüfen elde ettiği"* bir başarı olarak kalacağını belirtmektedir. Zeynep'in durumunun esnekliğin ve güvencesizliğin en yoğun gözlendiği proje temelli çalışmaya oldukça net bir örnek teşkil ettiği söylenebilir.

[24] Patron şirketi ve kurumsal şirkette çalışmanın farklılığı üzerinde "Kurumsal şirket mi patron şirketi mi?" bölümünde durulmaktadır.

Katılımcılara hayali kariyer merdiveninde hangi basamakta oldukları sorusunun ardından, yükseldiklerini veya yükseleceklerini düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir kısmının yükselişi genellikle zamansal açıdan değerlendirdikleri görülmektedir. Finans sektöründe üst düzey yönetici olan Canan (49) yükselişini "*Benim yükselişim hep çok hızlı oldu. Her anlamda çok hızlı oldu. Ben en hızlı, en çabuk müdür olanlardan biri oldum. Hatta Ankara şube müdürü olmak öyle basit bir şey değil, bir sürü insanın 15-20 senesini alan işler bunlar. Ben yedinci yılda şube müdürüydüm*" sözleriyle anlatmaktadır. Havacılık sektöründe genel müdür yardımcısı olan Cem (40) de kariyerindeki ilerlemeyi "*Benim için ciddi bir sıçrama, yükseliş oldu şu anki işim*" diyerek dile getirmektedir. Kariyer merdiveninde en üst basamakta olduğunu düşünen Yasin (34) ise yükselişini şöyle değerlendirmektedir:

> *Güvendiler bize, biz de elimizden geleni yaptık buralara geldik. Benimki biraz hızlı oldu yani. Biz biraz zıplaya zıplaya gittik. Yani adım adım gitmedim ben. Bu zıplamayı da ben tamamen kendime bağlıyorum. Ben iyi çalışıyorum, çalıştığımın karşılığını da alıyorum. Herkes tabii kendine göre çok iyi çalışıyordur ama ben kendimi değerlendirirsem bu pozisyona belki 15 senede falan gelmek lazım. Benimki çabuk oldu. Ben beş altı senede geldim. Ama inanın böyle çok çalışarak, tırnaklarımla kazıyarak geldim ben.*

Samuel, yeni orta sınıf mensuplarının ayrıcalıklarına doğum veya servet gibi avantajların üstünlüğü ile değil, kişisel üstünlükleri ile eriştiklerine ve geçimlerini aldıkları ücretle sağladıkları için dışarıdan bakanlara gelirleri ne kadar kabarık görünürse görünsün, her kuruşu alın teriyle kazandıklarına inandıklarını söylemektedir (Samuel, 1982'den akt. Callinicos, 2006: 65-66). Yasin'in "*tırnaklarıyla kazımak*" vurgusunun, orta sınıf ahlak anlayışına ilişkin çarpıcı bir

betimleme yapan Samuel'in tespitiyle paralellik gösterdiği görülmektedir. Benzer bir vurguyu Canan (49) "*Gayet iyi kazandım; ama hiçbir zaman da kirli para kazanmadım Allah'a şükür*" diyerek yapmaktadır. Finans sektöründe GMY olan Cenk'in (49) de benzer bir biçimde, "*Yükseldiğimi düşünüyorum. Bunun için çok çalıştım. Hayat ve şirketim bana cömert davrandı diye düşünüyorum. Hak ettiğimi alabildiğim anlamında bir cömertlikten söz ediyorum*" diyerek haklı kazanç vurgusunu yükseliş anlatısına eklediği görülmektedir.

Söz konusu yükselmenin gerçekleşebilir ve gerçekleşmesi gereken bir şey olduğu düşüncesi görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının, özellikle kendini kariyer merdiveninde orta basamaklarda değerlendirenlerin çalışma motivasyonlarının temeline dönüşmüş durumda olduğu söylenebilir. Örneğin hazır giyim firmasında mağaza müdürü olarak çalışan Bengi (28) kariyerinizde yükseldiğinizi ve yükseleceğinizi düşünüyor musunuz sorusunu:

> *Tabii ki düşünüyorum. Zaten ben daha yeni mezundum, mezun bile olmamışım iş görüşmesinin yapıldığı zaman, ne kadar dev bir şirkette yönetici pozisyonuna aday olduğumu fark etmeden ben şöyle demiştim, hiç unutmuyorum iki Avrupalı yapmıştı mülakatımı. Orada şey demiştim: "yani mağaza müdürlüğü benim için son nokta olacaksa ben baştan hayır demek istiyorum". Yani daha işe alınmamışım, son derece ukala bir tavırla, iş yaşantısı dünyasının tamamen dışında, yeni mezun psikolojisiyle hani böyle bir şey söylemiştim. Ama bu halen benim için geçerli bir durum; eğer bulunduğum pozisyonun o şirkette benim için son nokta olacağını düşünüyorsam kesinlikle orada çalışamam. Verimli çalışamam, performansım çok ortalama ve rölantide olur, dolayısıyla bu benim için en büyük kıstas diyebilirim.*

Çalışma kapsamında görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının hemen hepsi "orta halli" ailelerden gelmelerinden ötürü "meşru" ve "görüş dışı olmayan"

yükselişe ve bunu elde etmedeki çabaya oldukça değer atfetmektedirler. Söz konusu değer atfını ve yükselmenin amacını denetim firmasında kıdemli müdür olarak çalışan Esin (28):

> *Onu [yükselmeyi] hayal ediyoruz en azından bugün onu hayal ettiğimiz için, o motivasyonla böyle çalışıyoruz. Çünkü denetim şirketlerinin biraz da sorunu, sıkıntısı, çok iyi maaşlar vermiyor olması, piyasaya göre, diyeyim. Aslında kötü değil kesinlikle maaşlarımız; ama hani bizim pozisyonumuzda, bizim seviyemizde, bizim mesaimizde çalışan insanların piyasalarda ne maaşlar aldığını biliyoruz. O yüzden de biraz piyasanın nabzını yoklayabiliyorsunuz. O anlamda denetim şirketleri maaş skalasında bir tık geride ama buranın motivasyonu, buranın güzelliği bir gün size böyle büyük bir organizasyonun partnerlığını hayal ettiriyor olması. Ve evet partner olduğum zaman refah düzeyimin çok iyi olacağı hayaliyle bugün bu motivasyonla çalışıyorum.*

Esin (28) ile aynı sektörde benzer pozisyonda çalışan Haluk (31) da yükseldiğini düşündüğünü ve bu yükselişin süreceğine inandığını belirterek, bu yükselmenin hayatında yarattığı değişikliği "*Hayatımda ne değişti? Açıkçası şöyle sorumluluklarım biraz daha arttı. Daha fazla çalışmaya başladım. Her yıl daha çok çalışıyorum. Bunun bir açıdan ödülü olarak görebilirsek daha yüksek ücret alıyorum, daha fazla tüketiyorum*" sözleriyle aktarmaktadır. Bu çalışmada da yeni orta sınıf mensuplarının daha iyi bir yaşam standardını elde etme amaçları benzer birçok çalışma ile de paralellik göstermektedir (Canpolat, 2010; Kurtuluş, 2012; Kurtuluş Vd. 2012; Şentürk, 2013).

"Görüş dışı" olmayan yükselişlerin en yukarısında bulunan pozisyonun ise, en azından kurumsal şirket tabir edilen şirketlerde CEO'luk olduğu söylenebilir.

Amerikan menşeili bir bilişim firmasının Türkiye genel müdürü olan Adnan (44) da kariyerinde bugüne dek yükseldiğini düşünse de CEO olabileceğini düşünmemektedir. Adnan (44) bu durumu şöyle gerekçelendirmektedir:

> *Kişisel düşüncem; buranın CEO'su olabilecek kapasitede miyim, kapasitedeyim. Olabilir miyim? Olamam. [Ne engeller?] Amerikan vatandaşı olmamam diye düşünüyorum. Ben Muhtar Kent'i ilk duyduğumda çok mutlu olmuştum; ama Amerikan vatandaşı olduğunu duyduğumda çok üzülmüştüm. Ben bir Türk olarak oldu zannettim; ama Amerikan vatandaşıymış. Dolayısıyla keşke olsaydı, o zaman bir ümidim olurdu; ama ben bir potansiyel ve kapasite olarak kesinlikle yapabileceğime inanıyorum. Bir Amerikan firmasının başına bir Türk gelir mi? Örneği var mı? Zor olduğunu düşünüyorum. O yüzden de CEO hariç diğer alt direktörlükler olabilir. Kendimi daha düşük bir toplumun üyesi olarak düşündüğüm için değil; ama teamüllere baktığımda orada olamayacağımı düşünüyorum.*

Braverman'a göre "*sermayenin kurumsallaşması ve denetimin kapitalist sınıfın uzmanlaşmış bir katmanına ait olması kronolojik olarak yönetim işlemlerinin ölçeğindeki devasa bir büyümeye*" denk düşmektedir (2008: 248). "Yönetsel devrim" olarak da bilinen bu gelişme ile sermaye sınıfından ayrı "yönetici elit" gibi bir sınıf ortaya çıktığı söylenmektedir. Çünkü yönetim işinin sermayenin işlevi olmadığını düşünenler olsa da Carchedi, bu kesimi "sermayenin küresel işlevini" yerine getirmesinden ötürü sermaye sınıfına dahil etmektedir (Öngen, 1996: 182-183). Bu bağlamda üst düzey yönetim kademesine sermaye sınıfı dışından yükselen orta sınıf ailelerin çocukları olması, "yeni orta sınıfın" oluşumunda önemli bir etken olarak görülse de (Braverman, 2008; Callinicos, 2006) bu yükselişi sınırlayıcı birçok etken de bulunmaktadır. Bu bağlamda Adnan kendi özelinde gerçekçi bir tespitte bulunsa

da söz konusu teamülleri yalnızca vatandaşlık üzerinde temellendirdiği görülmektedir.

CEO, Türkçeye "icra kurulu başkanı" olarak çevrilmektedir. Söz konusu icraatın başında olabilmenin ve kazanılacak paranın ise CEO olan veya olacak kişinin sosyal ve kültürel sermayesinin boyutuyla ilişkilendirilmektedir (Belliveau, O'Reilly III ve Wade, 1996). Günümüzde CEO'ların futbol takımlarının teknik direktörlerine yahut film yıldızlarına dönüşmüş durumda oldukları söylenebilir. "*Şirketin değerine değer katmakta*" ve isimlerinin o şirketle anılması bile borsada ciddi puan değişikliklerine neden olmaktadır. Ağları sayesinde edindikleri şöhretin getirisi olan oldukça yüksek gelirleri -hem maaş hem pirimler- olması ve bir sanatçının ya da futbolcunun sahip olduğu özgünlüğe benzer özgün niteliklerinin -liderlik- olması bu benzeşmeye kanıt olarak öne sürülebilir.

Türkiye'de seksenli yıllardan itibaren sınıf atlamak söz konusu olduğunda "ya topçu olacaksın ya da popçu" deyişinin oldukça yaygın bir eğilimi temsil eder nitelikte olduğu görülmektedir. Öyle ki 2012 yılı sonunda Bilim ve Teknoloji Bakanı Nihat Ergün bu konuya özellikle yer vermiş, bu eğilim de bir anlamda resmi söyleme girmiştir[25].

Türkiye'de "popçu veya topçu" olmak istemeyenlere ise daha "kurumsal" bir şöhret ve sınıf atlama miti sunulmaktadır: liderlik. Bugün kurumsal şirketlerin temsilcileri, birçok seçkin kabul edilen okulun mezunlarını "avladıkları" kariyer etkinliklerinde ve birçok şirketin kendi bünyesine katarken ya da kattıktan sonra gerçekleştirdiği MT (Managerial Training) programlarında, katılımcılara "liderlik"

[25] Nihat Ergün'ün sözlerine ulaşmak için bkz. (http://www.radikal.com.tr/politika/teknolojiyi_kim_gelistirecek-1104903)

ya da “partnerlık” hedefini mitleştirerek sunmaktadır. Kurumsal hayatın kurallarını içselleştirecek ve burada “katma değer” yaratacak kişilerin buna rıza göstermesini sağlamak, bu rızayı gösterme karşılığında elde edilecekleri ayrıcalıklar dünyasını süsleyip püslemek, bir yandan giderek derinleşen gelir eşitsizliklerinin meşruiyetinin sağlanmasına; diğer yandan da meşruiyeti sağlanan bu düzenin sürdürülebilirliğini sağlayan sistemsel muhafazakarlaşmaya neden olmaktadır.

## 4.5 Kurumsal Şirket mi? Patron Şirketi mi?

> *Girişim yapıları henüz yavaşça genişlemektedir, ama bu genişleme, mülk sahipliği ile kontrolün birbirinden ayrılması –paternalizmin sonu, şirketin yükselişi ve dolayısıyla da yeni orta sınıfların ortaya çıkması- anlamına gelmektedir (Wallerstein, 2007: 184).*

İşletme yazınında sıklıkla işlenen aile şirketi, patron şirketi ve kurumsal şirketin birbirlerinden farklılığı, söz konusu şirketlerin doğrudan muhatabı olan katılımcılar tarafından da sıklıkla dile getirilmiştir. Bu bağlamda kariyerde ilerleme ve yükselmenin uzamının, katılımcıların birçoğu tarafından net bir biçimde ifade edildiği görülmüştür. Şentürk (2013: 75) de İstanbul'da şirketler dünyasının profesyonelleri ile yaptığı çalışmasının görüşmelerinde "*iş yapma anlayışı açısından kurumsal-aile şirketleri, gayrimüslim ve yabancı-yerli şirketlerin farklılıklarına*" değinildiğini belirtmektedir. Bir hazır giyim firmasında denetçi ve takım lideri olarak çalışan Ayşe (39) kariyer hedeflerinden bahsederken bulunduğu kurumsal şirkette ilerlemeyi, herhangi bir patron şirketinde müdür olmaya her zaman için tercih edeceğini "*Çünkü Türkiye'de hala böyle patrona bağlı bir zihniyet ya da aile şirketleri o tarz yürüyor. Biraz böyle salla başını al maaşını şeklinde yani o benim yapıma ters. Ben daha ilgili olmak istiyorum, işin başarısını yaşamak istiyorum*" diyerek gerekçelendirmektedir.

Aile şirketlerinin kurumsallaşması gerektiğine dair birçok çalışmanın mevcut olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar çoğunlukla aile işletmesinin sürdürülebilir olmaması sorununa eğilmektedirler (Ateş, 2005; Kırım, 2005; Yıldırım, 2007). Aile şirketlerinin günümüz koşullarında ayakta kalabilmesi için sürekli kurumsallaşması

gerektiği, bunu gerçekleştirebilmesi için de insan kaynaklarının önemi vurgulanmaktadır. Finans sektöründe GMY olarak çalışan Cenk (48) "*Türkiye'de insan kaynakları oldukça güdüktür. Bu biraz ne kadar kurumsal da gözükse patronların yaklaşımına bağlıdır"* diyerek, kurumsal olmayan şirketlerin özellikle insan kaynağını değerlendirmedeki eksikliğini vurgulayarak, yeni orta sınıf mensuplarının en değer verdiği mitlerden ve haliyle de yanılsamalarından biri olan meritokrasi ile kurumsal olmayan şirket arasında şu sözlerle bağlantı kurmaktadır:

> *[İnsan kaynakları yönetimini] kurumsal açıdan ele alabilen, elemanlarına kurumsal olarak yaklaşabilen şirketler, insanların kariyerleri açısından tercih etmesi gereken şirketler bence. Ahbap çavuş ilişkisi değil de daha meritokratik. Bir kere o döngüye girerseniz hiçbir zaman başka ilişkilerde becerikli olamazsınız, beceremezseniz. Böyle çok örnekler gördüm ben. Bankada çok başarılı olup da bir ticari şirkete geçip, biraz daha patron şirketine geçip, ne kadar büyük olursa olsun, bunun adı bir holding bile olsa oraya geçtiğinde o işi yürütemeyen başarısız olan çok yönetici arkadaşım var. Bunun asıl nedeni her şeyin patronun iki dudağının arasında olması. Kurumsal şirketlerde ise bir sistem, prensip, strateji, misyon, vizyon vardır. Ama bunlar böyle sadece adı misyon, vizyon olsun diye değil, gerçekten içselleştirilmiş işler. Böyle olduğu zaman ne yapacağınızı daha iyi bilirsiniz, ona göre de kariyeriniz şirketle beraber gelişir.*

Cenk'in kurumsal olmayan şirketlerde ahbap çavuş ilişkilerinin hakim olmasına yönelik eleştirisini, yurtdışında eğitim alan ve bir süre de yurtdışında çalışmış olan Emre (33) de benzer bir biçimde "*Türkiye'de maalesef profesyonellik çok farklı bir boyutta ele alınıyor. Burada daha çok ilişkiler, kiminle iyi geçiniyorsun, kimin egosunun önünde eğilebiliyorsun yani bunlar şey; teknik olarak meritlerin çok daha geride*" sözleriyle yapmaktadır. Sekiz yıl İngiltere'de yaşayan Emre ister istemez bu karşılaştırmayı yapmak zorunda olduğunu "*Çünkü bir yerlerde*

*bir şeyin daha doğru yapıldığı gördükten sonra, diğer tarafta neden bu kadar ısrarla yanlış yapıldığını sorguluyor insan*" diyerek dile getirmektedir. Yeni orta sınıf mensuplarının aldıkları eğitimle de ilişkili olarak fazlasıyla önem atfettikleri "akılcılaşma" ve "profesyonellik" yaşamlarında hemen her yerde görmeyi istedikleri değerlere dönüşmüş durumdadır.

Patron veya aile şirketlerinde çalışmaktan kaçınma eğiliminin, katılımcıların profesyonellik vurgusunun yanı sıra olumsuz tecrübeleri ile de ilişkili olduğu görülmektedir. Söz konusu tecrübeyi babasının yanında çalışmayı deneyerek yaşamış olan Esin (28) "*Üniversiteden mezun olduğumda hedefim, hayalim babamla birlikte çalışmaktı. Üniversite birinci sınıfın yaz tatilinde ilk defa birlikte çalıştık. Sonra dedim ki hayatta vereceğim en doğru karar onunla çalışmamak olsa gerek, eğer onu hayatım boyunca sevmek istiyorsam*" sözleriyle anlatmaktadır. Hâlihazırda bir patron şirketinde ve iç mimar olarak çalışan Damla (26) ise, patronunun "ev ofisinde"inde çalışmasından ötürü yaşadığı sıkıntıyı:

> *Ben patronumun evinde çalışıyorum, home office kullanıyor. Ama bir şekilde ben onun evine girip çıkıyorum. Tamam, gündüz evde kimse olmuyor, kendi de orada çalışıyor, hani kimse yok hakikaten. Ama birinin evine girip çıkma şeyi, insanın psikolojisini bozuyor bir yerden sonra. O evde yaşanıyor, sonuçta sen bir insanın evine giriyorsun, mahremine giriyorsun. O da beni çok koruyup kolladığı için 'kızım gibi' diyor. Bunlar benim üzerimde çok büyük baskı oluşturuyor. 'Beni kafesledi' derler ya öyle.*

Damla patron şirketinde çalışmanın esnekleşmenin bir türü olan "ev-ofis" çalışma ile birleşmiş melez bir biçimini deneyimlemektedir. Damla'ya hayali kariyer merdiveninin hangi basamağında olduğu sorulduğunda ise bu deneyiminden kaynaklı

olarak "*patrona sorsanız bana genel müdürsün diyor; ama bu da bir pazarlama stratejisi*" diyerek yanıtlamaktadır.

Amerikan menşeili bir bilişim firmasının genel müdürü olarak çalışan ve patron şirketi konusunda kötü tecrübeleri oldukça fazla olan Adnan (44) ise kendisine ne kadar yüksek ücret teklif ederlerse etsinler çok mecbur kalmadıkça artık patron şirketinde çalışmayı düşünmemesini şöyle gerekçelendirmektedir:

> *Patronun sana o parayı cebinden vermesi, o verdiği paranın ona fazla gelmesi, çok gelmesi, onu hissetmen. Eğer bir komisyon varsa, çok iyi bir satış yaptığında ve komisyonun çok yüksek olduğunda onun gözüne batması. Bir de patron şirketinde nereye? Yerine mi geçeceksin patronun? Nereye gelebilirsin ki gelebileceğin bir nokta var. Hele bir de karısı, kızı, çocuğu damadı falan varsa zaten otomatik olarak gelebileceğin yerler patronun bir altı bile olmuyor.*

Adnan bunlara ek olarak iş yaşantısında daha önce çalıştığı patron şirketlerinde birçok kez üst kademelere yükseldiğini, ama bunların hiçbirinde kendini yükselmiş hissetmediğini; çünkü "*büyük bir kalabalık içerisinden terfi falan*" almış olmadığını belirtmektedir. Katılımcıların kariyerlerinde yükseldiklerini hissetmelerinin ve buna motive olmalarının, başarı uğraklarının ilkinde içselleştirdikleri yoğun rekabetçi ve hırslı olma duygularıyla yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Öyle ki yükselme başarısından duyulan tatmini Murat (33) "*sınav kazanmak gibi*" diyerek nitelemektedir.

Kurumsal şirkette çalışmanın başarıdan duyulan tatmini yükseltmesinin yanı sıra, bu şirketlerde çalışmanın başlı başına bir statü göstergesi haline geldiği de katılımcıların anlatılarında görülmektedir. Havacılık sektöründe GMY olan Cem (40)

birçok insanın kurumsal bir şirkette daha düşük bir pozisyonda çalışmayı, adı duyulmamış bir şirkette statüsü daha yüksek bir pozisyonda çalışmaya tercih edeceğini belirterek, "*Bir de tabii bu bilinirlikle de alakalı bir konu biraz. Nasıl doğuda tıp fakültesini kazandınız, biri sorsa size üniversiteden bağımsız olarak nereyi kazandın diye 'aaa tıp çok güzel' der; fakat ben Bilkent İşletmeyi kazandım, Türkiye beşincisi oldum deseniz, 'o ne muhasebeci mi olacaksın?' derler*" örneğini vererek kurumun adının, statünün ya da pozisyonun önüne geçişini vurgulamaktadır. Benzer bir şekilde Taner (31) de iş geçmişinden söz ederken kriz döneminde çalıştığı aile şirketi battığı için ilaç mümessilliğine başladığını belirtmiş, bunun kariyerinde bir gerileme olup olmadığı sorulduğunda ise: "*Geriye gidişe nereden baktığınıza bağlı, patron firmasında title mı, yoksa kurumsal bir firmada önü açık bir pozisyon mu? Orası çok kurumsal, çok iyi bir okuldu benim için*" diyerek yanıtladığı görülmektedir. Taner gibi çalıştığı şirketi okula benzeten Isabel (47) ise başarı uğraklarının birincisinden çıkmaya hazırlanan öğrencilere liderlik seminerinde 15 sene boyunca saate bakmadan çalıştığı danışmanlık şirketini şöyle aktarmaktadır:

> *Bir de öğrenmek aslında. Niye sıkılmıyorum, saate bakmıyorum? Ben üniversitede doktorayı bıraktım. Ben danışman olmasaydım muhtemelen üniversitede kalmıştım. Dibine kadar öğrenme ortamındasın, devamlı akıyor, şirket içi şirket dışı projeler, inanılmaz bilgi içindesin. Evet, internette falan da sizler öylesiniz; ama bu daha kontrollü bilgi, daha odaklı bilgi ve devamlı öğreniyorsun. Ben de açıkçası kendimi şöyle tanımlıyorum; 80 yaşında bile ben şunu biliyorum demeyeceğim, şunları şunları öğrenemedim, ah keşke bir beş senem daha olsa diyeceğim. O tip bir insan olduğum için burası beni çok tatmin etti ve gerçekten hiçbir sene ben kazandığım paraya falan bakmadım; ama hayatımda görmediğim paraları da kazandırdı bir de bana üstüne. Ben öğrenme ortamını yaşarken bir taraftan da para kazanılan bir ortamda oldum. Üniversitede kalsaydım belki bu açıdan çok şanslı olmayabilirdim.*

Kagarlitski, günümüz toplumunun mit üreticilerinin "enformasyon toplumu" ideologları olduklarını vurgulamaktadır (2006: 48). Enformasyon toplumu aynı zamanda ağ toplumu olarak da anılmaktadır ve bu ağ toplumunun yarattığı yeni bilgi sahibi katman ayrı bir güce sahip olabilmektedir (Castells, 2008). Castells ve onun gibi düşünenlerin bakış açısını eleştiren Kagarlitski, enformasyon toplumunda "şebeke ahlakının" ve başarılı stratejilerin kişisel bilgi ve entelektüel hünerle ilişkisinin olmadığını, haliyle de kapitalizmin "şebeke düzenlemesi" karşısında hükmen galip olduğunu belirtmektedir (2006: 51-52). Bu bağlamda şirketlerin de bilgiyi, icatları ve araştırmayı desteklediğini belirten Kagarlitski (2006: 52) "*fakat bir şartla: bütün entelektüel çabalar, sermaye sahipleri için temel amaç olan kâr hedefinin emri altında bulunacak*" diyerek kapitalist düzendeki "enformasyon toplumu" güzellemelerine yanıt vermektedir.

Sonuç olarak kurumsal şirketlerin "önü açıklığı" ve "meritokratik düzeni" mitleştirilmesi, yeni orta sınıf mensuplarının başarı uğraklarında edindiği bireyci, rekabetçi ve hırslı kişilik özelliklerinden hem beslenmekte hem de bunu pekiştirmektedir. Bu bağlamda katılımcıların yanıtlarında ortak bir temsil olarak kurumsallaşmaya karşı olumlu bir yaklaşım görülürken; patron şirketi ya da aile şirketlerinin görüşülen yeni orta sınıf mensupları için olumlu çağrışımlarının olmadığı görülmektedir. Kurumsal şirket yeni orta sınıf mensuplarının kafasında canlandırdığı ve siyaseten istediği, hak edenin kazandığı, demokrasi kültürünün yaygın olduğu, fırsat eşitliğinin sağlandığı, meritokrasinin tam manasıyla içselleştirildiği bir devlet örgütlenmesinin ufak bir modeli gibidir. Kurumsallık bu açıdan çok değerli ve önemli görülmektedir. Meritokrasiyi eşitsizliğin meşrulaşmış

bir formu kabul edersek, yeni orta sınıfların sistemsel muhafazakarlıklarının yeniden üretim mekanizmalarından biri olarak destek görür olduğunu da fark edebiliriz.

## 4.5 “Memur Zihniyeti”

> *“Bu seneki kaçtı ama seneye KPSS'ye girip Tapu&Kadastro’ya düz memur olmaya kasacağım sanırım. 8-5, misss.” Plaza Kaşarı (30)*

Çalışmanın problemi ekseninde yeni orta sınıfın değerlerinin yarattığı sistemsel muhafazakarlığı görebilmek adına, özel sektörde çalışan kişiler özellikle tercih edilmiştir. Bu bağlamda katılımcılardan detaylı bir şekilde, yaptıkları stajlar da dahil olmak üzere iş geçmişlerinden bahsetmeleri istenmiştir. Bu soruya verilen yanıtlarda da kurumsal olmayan şirketlere karşı olumsuz çağrışımların çok benzeri bir ortaklıkla karşılaşılmış; katılımcıların satır aralarında veya mukayese esnasında mütemadiyen “memur zihniyeti” diyerek memuriyeti olumsuz yaftaladıkları görülmüştür.

Ahıska ve Yenal (2006: 62) çokuluslu şirketlerin Türkiye’deki yatırımlarının artmasıyla birlikte hızla küreselleşen bir şirketler dünyasında istihdam olan kişileri “yeni orta sınıf” üyeleri olarak kabul etmektedirler. Bu dönemi Ahıska ve Yenal (2006: 62) Türkiye’de giderek bozulan gelir dağılımı, düşen ücretler ve maaşları da göz önüne bulundurduklarında kamu sektöründe çalışanların ve serbest meslek sahiplerinin “orta direkleşerek” giderek yoksullaştıkları bir dönem olarak nitelemekteyken; yeni orta sınıflar içinse bir ayrıcalıklılık ve iyilik dönemi olduğunun altını çizmektedirler. Ekonomik anlamdaki refah temsiliyetinin düşmesinin yanı sıra neoliberal kapitalizm sürecinde devlet kurumu ve özel sektör ayrımının en can alıcı ayrım haline gelmeye başladığı söylenebilir. Neoliberalleşme sürecinde başlayan özelleştirmeler ile “devletin hantallığı” ve “iş bilemez” hale gelişi

yönünde söylemlerin baş göstermesinin üst üste gelişi bir tesadüften fazlasını göstermektedir. A. Bora (2011: 122) da beyaz yakalı işsizlerle gerçekleştirdiği mülakatları yorumlarken, "memuriyet" hakkındaki duygu ve düşüncelerin erken Cumhuriyet döneminin kurucu "Bürgertum'undan" oldukça uzaklaşmış olduğunu vurgulamaktadır.

Katılımcılar tarafından devlet kurumlarındaki çalışma koşulları ve düzeni ile özel sektörün çalışma koşulları ve biçimi sıklıkla mukayese edilmekte; bunun sonucunda ise genelde özel sektör üstün değerlendirilmektedir. Örneğin çalışma yaşantısına iki farklı devlet kurumuna staja giderek başlayan Bengi (28) "*gittiğim yerlere öyle hayran da kalmadım*" diyerek yaptığı stajlardan bahsederken hayran kalamamasını ise şöyle açıklamaktadır:

> *Stajlar çok keyifli değildi; çünkü masa başı bir işin bana göre olmayacağını düşündüm. Bir tanesi devlet dairesiydi, yine bir tanesi devlete bağlı özerk bir kurumdu dolayısıyla çok durağan geldi bana, yapılması gereken rutin işler ve kişisel performansı gösterebileceğiniz etkili olabileceğiniz –ben yapı gereği çok hırslı bir insanım- dolayısıyla yaptığım hamlelerin işime, kazancıma, aldığım sonuçlara direkt etki etmesini beklerim. Bu sebepten de bu staj yaptığım yerler bana özel sektörde olmam gerektiğini gösterdi.*

Çalışma yaşamındaki rekabetçiliğin bir kişilik özelliği olarak algılanması ve kişilerin kendilerine yönelik bir "değer"e dönüşmesi süreci, kişinin işi ile kurduğu tüketim temelli ilişkiden kaynaklanmaktadır. Tüketirken "hep daha fazlasını isteyen" bir kişiden emek sürecinde de hep daha fazlasının istenmesi bir ölçüde normalleşmektedir. Görüşmeler esnasında birçok katılımcı, şimdiki ya da geçmişteki işleri şayet kendilerini tatmin etmekteyse, çalıştıkları yerlerden iyelik ekleri ile bahsederlerken (şirketimiz, mağazamız, kurumumuz); aksi durumlarda iyelik eklerini

hemen kaldırdıkları gözlenmiştir. Bu bağlamda katılımcılar açısından memuriyet aslında, güvenceli, sürekli ve stabil olduğu için, ya da daha açık bir ifadeyle tüketilebilir ve tatmin edici görülmediğinden ötürü "değerli" bulunmamaktadır. Damla (26) ise hemen vazgeçtiği memurluk deneyimini:

> *Mezun olunca sözleşmeli olarak devlette bir işe başladım. Babamın şeyiyle oldu o da. 'Sen buraya gir, işte sen burada şöyle…' Ama orada işimi yapabileceğim hiçbir şey yoktu. İletişim kuramadım bile insanlarla, çok kötüydü. Bir ay kaldım orada, sınava falan girmeyi de reddettim. Baktım yapamayacağım ben burada, olmayacak. Sonra özel sektörde iş aramaya başladım.*

Damla sahip olduğu iş değiştirebilme lüksünü, yaşadığı hanenin refah düzeyinin yüksek olması ile yakından ilişkili olduğunu, görüşmenin devamında çok faza hırslı bir yapısı olmaması ve çalışmak zorunda olmadığını söyleyerek ortaya koymaktadır. "*Belki babam belli konularda bu kadar rahat olmasaydı ya da fakir bir ailede büyümüş olsaydım daha farklı olabilirdi*" diyen Damla, hırslı olduğu noktanın para kazanmaktan çok, mesleğini icra ederek kendini tatmin edecek tasarımlar yapmak olduğunu belirtmektedir. Damla gibi parayı çok önemsemediğini söylen Kerem (27) de memur olmayı şöyle değerlendirmektedir:

> *Mesela ben bir memur olamam çünkü çok tekdüze geliyor bana. Hiçbir şeyi başarmak için uğraşmıyorsun. Ayın 15'i gelsin, paramı alayım, onu yaptım bunu yaptım değil; hani insanlar sürekli kendine bir hedef koymalı ve o hedefi kazandıkça çok mutlu olmalı. O mutluluğu çok para bana vermez.*

Sürekli hedefler koyarak daha iyisini yapmaya çalışmanın ve kendini üretken hissetmek istemenin, katılımcıların büyük çoğunluğunda gözlemlenen ortak özellikler olduğu görülmektedir. Bugün çalışma yaşamında şirket için değerli olan tüm özellikler, kişilik özelliği olarak nitelenmekte ve çalışma yaşamında "başarı"

için kişi kendine bir karakter paketi oluşturmaya zorlanmaktadır. Örneğin iş hayatının mitsel kültürünü liderlik seminerinde anlatan Isabel (47) eskiden çalıştığı yerde "*hiç katma değer üretemiyor*" olmaktan yana sıkıntısını, doğrudan kişilik özelliği ile ilişkilendirmektedir. Canan (42) mezun olduktan sonra ilk başladığı ve uzun saatler çalıştığı işi bıraktığı ve ardından iş aramak zorunda kaldığı süreci şöyle aktarmaktadır:

> *Tek bir istediğim vardı; eşimin çalışma saatlerine uygun bir iş. Yani devlet memurluğuna yakın bir iş ama devlet memuru olamıyorum. Çünkü o arada ben bir sürü kurumun sınavına giriyorum, kazanıyorum, mülakatlarda eleniyorum. O dönem öyleydi. Siyasi yakınlığın yoksa bir şekilde giremiyordun. Ama bir yandan da şimdi düşünüyorum, iyi ki kamu olmamış. Çünkü benim karakterime çok çok ters. Hani ben zaten orada yapamazmışım.*

Pelin (27) "*Benim ailem biraz despottur. Benim babam memur olduğu için, Ankara'dakileri bilirsin, hep bir devlet memuru zihniyeti vardır. Hani 'devlet memuru ol rahat ol' diye. Onların da istediğini yapayım diye İzmir'e gittim, bir yıl KPSS kursuna hazırlandım girdim, olmadı*" diyerek bu olmayışın aslında kendine bağlı olduğunu söyleyen Pelin de memuriyetin karakterine çok zıt olduğunu belirtmektedir.

Pelin ile benzer bir deneyime sahip olan Zeynep (33) de babasının memur olmasını ve onu yönlendirmesini "*Okul kazanıldı okunulacak, oradan çıkılıp işe girilecek gibi o yüzden alternatif hiçbir iş kolunu fark etmedim ben*" diyerek belirtmektedir. Bir süre çalıştığı kamu bankasından ayrılmaya karar verişini ise: "*Sonra şeyi fark ettim, adamın 20-30 yaş arası on senede kazandığı para, benim 50 sene boyunca kazandığım paraya denk düşüyor zaten. Bunu benim kafam çok geç*

*idrak etti. Memur zihniyetim halen de vardır*." Diyerek halen sahip olduğu ve bundan rahatsız olduğu bir durum olarak "*memur zihniyeti*" nitelemesini kullanmaktadır. Çağrı merkezi müdürü olarak çalışan Ahmet (37) kariyerinde şu sıra bir dönüm noktasında olduğunu ve yükselmesi için bir risk alarak İstanbul'a taşınması gerektiğini söylemekte ve bu endişesini ise "*Benim annem ve babamın öğretmen olması, memur kökenli olması dolayısıyla risk alma yeteneğimiz biraz zayıf. Dolayısıyla risk alabilme yapım biraz daha gelişmiş olsaydı belki çoktan daha farklı bir pozisyonda olabilirdim*" sözleriyle memur zihniyetine bağlayarak gerekçelendirmektedir.

Türkiye'de uzun yıllar güvenceli istihdamın adresi olan memurluk, bugün halen görece güvenceli oluşunu sürdürse de; çalışma dahilinde görüşülen yeni orta sınıf mensuplarına hiç cazip görünmemektedir. Erdoğan (2011: 80) da bugün için "*Orta sınıf ailelerin çocukları 'önlerini kapatacak' güvenceli işler yerine, yeni fırsatları değerlendirmelerine imkan verecek kariyerler peşinde koşmaya meylediyorlar*" diyerek benzer bir eğilim saptamaktadır.

## 4.6 "Güvence sizsiniz": Altın CV

*"Her sunumun bir yerinde bir 'sustainability'[26] konsepti geçiriyorum da, benim hayat ne kadar 'sustainable' işte onu bilemiyorum" Plaza Kaşarı (30)*

Yeniçağın rekabet ve belirsizliğin çağı olduğunu vurgulayan Ahıska ve Yenal (2006: 66), bu belirsizlikten yeni orta sınıfın ayrıcalıklı üyelerinin de nasibini aldığını söyleyerek; şirketler esnekleştikçe, istihdam politikalarının da esnekleştiğini, piyasanın hızlı değişim koşullarına adapte olmak için yeniden yapılanan şirketlerde çalışan pek çok kişi için iş güvenliği sorununun ortaya çıktığını belirtmektedirler.

Oğuz'a (2012: 229) göre de güvencesiz çalışma, geçtiğimiz otuz yılda gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan kapitalist ülkelerde hızla artmış ve norm haline gelmiştir. Türkiye'de de güvencesiz çalışmanın özellikle neoliberalizmin ikinci evresi olarak addedilen 1990'lı yılların sonunda yaygınlık kazandığını söyleyen Oğuz, bu durumu ortaya çıkaran politikaların ise "*küresel rekabet gücünü artırma*" söylemi ile meşrulaştırıldığını belirtmektedir (2012: 229-230).

Güvenceli ve "önü kapalı" işler yerine, "önü açık" pozisyonları tercih etme eğilimi yüksek olan katılımcılara, görüşmelerde çalıştıkları işleri güvenceli görüp görmedikleri sorulduğunda, hemen hepsi çalıştıkları işlerde güvenceli sayılamayacaklarını belirtmişlerdir. Havacılık sektöründe GMY olarak çalışan Cem (40) "*İş güvencesi diye bir şey yok, hiçbir yerde yok. Özellikle günümüz sisteminde, memur olmadığınız, yasayla korunduğunuz bir kurumda çalışmadığınız sürece bir güvence yok*" sözleriyle güvencesizliği anlatırken, Canan (42) da "*Hiç kimse adına*

[26] Sürdürülebilirlik anlamındaki İngilizce kelime

*güvenceli görmüyorum*" diyerek sektör ve istihdam biçimi ayırt etmeksizin güvencesizliğin bir norma dönüştüğünü vurgulamaktadır. Özel bir televizyon kanalında genel yayın koordinatörü olan ve ne medyanın ne de özel sektörün "*boşluğu hiç kaldırmadığını*" söyleyen Ebru (45) ise "*Medyada her an her şey olabilir. Bugün Türkiye'nin en çok izlenen haber bültenlerinden birini yapıyoruz ama yarın dengeler öyle değişebilir ki kendimizi kapının önünde buluruz. Hiçbir güvencesi olmayan bir iş yapıyoruz*" sözleriyle güvencesiz çalışma deneyimini aktarmaktadır. Esnekliği ve güvencesizliği her açıdan diğer katılımcılardan farklı tecrübe eden profesyonel tur rehberi Leyla (27) ise:

> *Herhalde olabilecek en güvencesiz iş. Gerçekten mevsimlik işçilik gibi, tabii çok daha statüsü yüksek bir mevsimlik işçilikten söz ediyorum. Hiçbir güvencesi yok. Türkiye'de bir bomba patladığında İstanbul'a turistler gelmeyecektir, aynı şekilde ekonomik krizler çıkarsa Türkler yurt dışına çıkmayacaktır. Turizm en sakat sektör bu anlamda. Rehberlerin konumu da çok sallanan bir yerde. O yüzden de güvencesi için değil de; diğer avantajları için bu işi yaptığımı söyleyebilirim.*

Oğuz'a göre (2012: 232) "*Güvencesizlik temelde iş güvencesinden ve sosyal haklardan yoksun olma ve bu nedenle sürekli olarak gelecek kaygısı yaşama anlamına gelir. Bu anlamda, sadece çalışma koşullarındaki değil, bir bütün olarak yaşama koşullarındaki belirsizlikle tanımlanır*." Bu bağlamda görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının güvencesizliği yaşama biçimlerinin bilindik anlamından biraz daha farklı bir örüntü ortaya koyduğu söylenebilir. Zeynep (33) çalıştığı işi "*Güvenceli görüyorum yanlış olabilir, ama bendeki yanılsama dahi olsa güvenceli görüyorum*" diyerek güvenceli gördüğünü belirtmektedir. Aynı şekilde Esin (28) de çalıştığı işin gayet güvenceli olduğuna inancını "*Siz burada kalmak istediğiniz sürece*

*buranın kapıları sonuna kadar açık ve çalıştığınız ve çabaladığınız sürece burada bir gelecek var gerçekten*" diyerek dile getirmektedir.

Katılımcıların hemen hepsi çalıştıkları kurumu değil, kendilerini güvence olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Örneğin inşaat sektöründe GMY olarak çalışan Yasin (34):

> *Türkiye şartlarında hiçbir şeyin güvencesi yoktur. Güvence sizsiniz. Atıyorum bugün X firmasında diyorlar ki 100 kişi küçüleceğiz, küçülmek nedir? İşler, küçülmüştür, ciro küçülmüştür, kar marjı küçülmüştür. Ne olur küçülme dediğinde de; patronun ilk müdahale ettiği şey personel, personeldeki azaltım. Bu da ne olur? Sen de ben de patron olsak, 100 kişiden en kötülerinden başlarız değil mi elemeye? Bu iş böyle benim gözümde. Bunu şeye benzetiyorum ben. Mesela dört tane elma varsa bir masada, bir hafta duracaksa, onun böyle yavaş yavaş çürümeye başlayanından tüketmeye başlamıyor muyuz hep zaten, çöpe atılmasın diye.*

Yasin ile benzer görüşe sahip olan Taner (31) de: "*Türkiye'de ekonomik konjonktür biraz sakat, kimin ne olacağı belli değil. Hani Merrill Lynch gibi bir banka battıysa her şirket batabilir. Ama ben şirketime… Ya ben kendime güveniyorum önce, sonra da şirketten ilk gönderilecekler arasında olmadığımı biliyorum*" diyerek kendini iş güvencesinin tek kaynağı olarak nitelemekte ve rekabete dayalı iş dünyasının avantajını kullandığını düşünmektedir. İş güvencesinin hukuki yasalara göre değil, rekabetin yasalarına göre düzenlendiği günümüz şirketlerinde, güvencesizliğin çalışanların algısı açısından epeyce normalleştiği görülmektedir. Başarı uğraklarının birincisi olan eğitim kurumlarındaki seçme sınavlarından getirilen bir özellik olan "*diğerlerinin başarısızlığı üzerinden yükselen*

*yeni rekabet ahlakı*" (Konuk, 2003: 263) iş yaşamında da güvence yanılsamasının temelini atmaktadır.

İş hayatındaki başarıyı ve konumu sürdürülebilir kılmanın en önemli amaca dönüştüğünü ve iş güvencesinin de buna bağlı oluşunu, bir lojistik firmasında müdür olarak çalışan Kaan (28), işini güvenceli görüp görmediği ve şu an çalıştığı yerden emekli olabileceğini düşünüp düşünmediği sorulduğunda şöyle yanıtlamaktadır:

> *Bu şirketten emekli olmak isterim, belki de olurum bilmiyorum. Ama vahşi kapitalizmin özelliklerini söylüyoruz ya, onun özelliklerini barındıran bir şirket, yöneticilerin Napolyon çarklarının olduğu bir şirket. Onlara göre daha az performans gösteriyorsanız, her an işinizden olabilirsiniz, sizin yerinize başka biri gelebilir. Çünkü her zaman gelişmeye ve ilerlemeye yönelik onu amaçlayan bir şirket. Dolayısıyla durma şansın yok. Ama güvenceli mi derseniz, dediğim gibi iki yıl sonra çok daha düşük performanslı çalışırım ve beni beğenmeyip yerime başka birini alabilirler.*

Esnekleşmenin, güvencesizleşmenin ve vasıfsızlaşmanın birbiri içine geçen süreçler olduğu görülmektedir. Gerekli performansı göstermesine bağlı olan "güvencenin" yanı sıra, şirket için yerine hemen yenisi konulabilir önemde olması Kaan'ı vasıfsızlaştırmaya başlamaktadır. Sennett (2011: 154) da kişinin karakterini ilgilendiren "*Bana kim ihtiyaç duyuyor*?" sorusunun günümüz kapitalizm koşulları altında saldırıya uğradığını ve bunun da "*kazanan-hepsini-alır*" piyasalarında risk ve ödül arasındaki ilişkinin koparılıp, insan çabasının nafile hale getirilerek yapıldığını vurgulamaktadır. Kaan'ın saptamasına benzer bir saptamayı da bilişim firmasında genel müdür olarak çalışan Adnan (44) yapmaktadır:

> *Amerikan şirketleri hakkında konuşabilirim, bir de Türk şirketleri. Başka şirketler hakkında konuşamam; çünkü çalışmışlığım yok. Ama Amerikan şirketlerinde başarı çok kısa sürer, başardığınız zaman tebrik ederler*

> *alkışlarlar, sırtını sıvazlarlar, şampanyalar patlatırlar, omuzlara alınırsınız ertesi gün en ufak bir hatanızda 'dur bakalım'. E dün kutluyorduk? 'Tarih oldu' olur. Dolayısıyla çok kısa hafızası olan şirketler. O yüzden yükselmek için veya bulunduğun noktada tutunmak ve başarılı olmak için en önemli şey süreklilik. İnişler çıkışlar değil başarıda sürekliliğin sağlanması. O anlamda baktığımda bu sürekli başarıyı sağladığınızda da, bir süre içerisinde belli bir kredi inşa ediyorsunuz kendinize, yani her geçirdiğiniz yıl sizin için bir kredi. Bugüne kadar bu kredinden hiç yedin mi diye sorarsan hiç yemedim. Bu krediden hiç yemediğim için kısa vadede kendimde bir iş güvenliği riski görmüyorum. Ama hiç kimse benim bu şirkette bir yıl belki; ama iki yıl düşen başarısız sonuçlara imza atmama izin vermez, onu da söyleyeyim. 'Ya bu adam çok iyiydi bize de 15 sene emeği dokundu, sonuçlar düşüyor ama biraz daha idare edelim' demezler, gözünün yaşına bakmazlar, devlet dairesi değil çünkü. O yüzden herkesin ne kadar riski varsa, benim de o kadar riskim var.*

Amerikan şirketlerinin "*kısa hafızasının*" meritokrasi düşüncesi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Zira meritokrasi kabaca "*iyi olanın kazanması*" (Botton, 2010) ise; iyi olmamaya başladığı anda kişilerin hemen ekarte edilmelerinin, kendi içinde bir tutarlılık arz ettiği bile söylenebilir. İş güvencesindeki yanılsama, hak eden herkesin bütün profesyonel ölçüm biçimleri ve "doğru insan kaynakları yönetimi teknikleri" ile bulunduğu ve ödüllendirildiği bir işte çalışmanın verdiği güven ile en iyi olmanın son gönderilecekler arasında olacağı inancı arasında şekillenmektedir.

Şentürk (2013) özel sektörde çalışan profesyonellerle yaptığı benzer bir çalışmada katılımcılarının "*kül kedisi sendromu*" olarak nitelediği bir sendrom yaşadıklarını söylemektedir. Çalıştıkları kurumların kendilerine sağladığı birçok imkân sayesinde eriştikleri refahın, işlerini kaybetmeleri durumunda bir anda elinden alınabileceği korkusu ile yaşamaktadırlar. Benzer bir korkuyu yaşayan Kaan (28):

> *Kaybetmem durumunda başka iş bulurum. Ama her zaman kafamda şu soru var; Daha iyisini bulabilir miyim? Aynı ekonomik koşullarda, aynı faydalarla başka şirketlerde iş bulabilir miyim her zaman soru işareti. Yemek, özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik, ulaşımınızı sağlıyor. Arabanız varsa benzininizi, taksiye biniyorsanız taksi ücretinizi 700 liraya kadar karşılıyor. Yurtdışına gittiğiniz zaman harcırahlar veriyor.*

Diyerek şirketinin kendisine sağladığı ayrıcalıkları dile getirmektedir. Bu ayrıcalıkların karşılığında ise çok yüksek performansta ve uzun süreli mesailerle çalıştığını da ayrıca belirtmektedir.

Karadoğan (2010: 63) bugün birçok kafenin büyük toplantı masaları ve kablosuz internet hizmeti ile "işi kıran", yeni orta sınıfın işin tekdüzeliği ve mekana bağlılığından sıyrılarak "özgürleştiği" düzenlemeler yaptığını ve bunlar sayesinde de yeni orta sınıfların "*bir porsiyon Fajita ya da bir fincan Americano ile, telefon ve bilgisayarıyla birlikte 'gezgin, göçebe, maceracı, özgür' bir ruha*" bürünebildiğini vurgulamaktadır. Yeni orta sınıfın uğrak mekanları olmak isteyen yerler, onların çalışma düzenine göre şekillenmeye devam ederken; Kaan (28) ve birçok katılımcının çalıştığı şirketin kendine sağladığı "taksi, telefon, bilgisayar, tablet" gibi olanaklar, aslında esnek çalışma, her yere her an yetişmek zorunda olma ve mesai saatsizliğinin bulunduğu parlak paketler olarak hayatlarında yer almaktadır.

Munck (2003: 221) yeni emek rejiminde esnekliğin, güvencesizlik anlamına geldiğini çünkü yapılan işlemlerinin hızlanmasının, o işlemleri gerçekleştirenlerin omuzlarında her geçen gün daha ağır bir baskıya dönüştüğünü söylemektedir. Bu bağlamda kendini sürekli olarak yenileme ve güncel tutma, güvende hissetmenin birincil koşulu olmaya başlıyor. Çalışma kapsamında takip edilen liderlik

seminerinde katılımcı öğrencilerden biri ile, bir otomobil firmasının Türkiye yönetim kurulu üyesi olan Sam (49) arasında geçen diyalog bu bağlamda oldukça ilgi çekicidir:

> ***Katılımcı:*** *Baktığınızda bir mühendisin sektörde belli bir kullanılma süresi var. Belli bir yaştan sonra şirketler artık yaşlı mühendis çalıştırmak istemiyor, onun yerine genç mühendisleri almak istiyor. İşe girmek çok önemli tamam ama işe girdikten sonra günün sonunda emekli olmak ya da işin sonunu getirmek… Kimse bu konuda bize bilgi vermedi, acaba bu konuda ne önerirsiniz?*
>
> ***Sam (49):*** *Şimdi, mühendislerin raf ömrü var, işletmecilerin yok diye bir şey yok. Raf ömrü herkesin var meslekten bağımsız. Teknoloji çok hızlı değişiyor. Ben şirkete girdiğimde yanılmıyorsam üç tane bilgisayar vardı. Siz onları bilmezsiniz, Lotus 123 kullanılıyordu. Koca koca kompütürler vardı. Şimdi o şirketteki tüm bilgisayarların toplam kapasitesi şu andaki smart phoneların kapasitesinden düşük. Gene pazardaki dinamikler son derece hızlı. Mühendis veya işletmeci veya neyseniz, bu trendi kaçırıyorsanız problem var. Ama bu trendi kaçırmıyorsanız raf ömrü diye bir şey yok. Dolayısıyla hani genç mühendis çalıştırmak nedir? Çünkü sürekli teknoloji değişiyor. E gençler çok daha hızlı ve agresif oluyor ama aynı zamanda işte 15-20 yıllık bir çalışan, bir mühendis de bu trendi takip edebiliyorsa hiçbir problem yok, en azından bizim kendi şirketimiz açısından bir problem yok. Ama muhakkak ve muhakkak bu trendleri takip ediyor olmanız lazım. Cep telefonu kullanmam, bilgisayar kullanmam diyorsa; ki belki de onun zamanında yoktu, benim zamanımda da yoktu. Onun için update*[27] *kalmanız lazım iş hayatında, mecbursunuz. Başka çaresi yok. Ama sadece mühendisler için geçerli değil herkes için geçerli.*

Sam'in tavsiyelerinin büyük çoğunluğunu uygulamış olan Reyhan (44) yaşından kaynaklı olarak belli korkulara kapılsa da "*Senelerin getirdiği tecrübe, bilgi*

[27] Güncelleme anlamına gelen İngilizce sözcük.

*birikimi vesaireyi de kimse yabana atmayacaktır diye düşünüyorum*" diyerek kendini rahatlatıyor görünse bile "*Alternatiflerimi de her zaman takip ediyorum*" demeyi de ihmal etmemektedir. "*O değil de ben hiç 50 yaşında bir pazarlamacı görmedim. Korkuyorum*" diyen Plaza Kaşarı (30) da özel sektörde yaş ve işteki pozisyon arasındaki olumsuz bağlantıyı dile getirmektedir. İşini değil, kendini güvence olarak gören Bengi (28) ise "*Profesyonel insanlarız, ücret ya da konum ne kadar tatmin edici olursa olsun, daha iyi bir pozisyona, daha iyi bir teklife her daim açığım*" diyerek alternatifleri sürekli takip etmenin önemini vurgulamaktadır. Alternatifleri değerlendirme konusunda Cem (40) ise diğer katılımcılardan farklı düşündüğünü şu sözlerle anlatmaktadır:

> *Bazı insanlar sürekli kendilerini şeye açık tutuyorlar; arkadaşlarım var, çok sık iş görüşmelerine gidiyorlar, memnun olsalar bile ben kendi değerimi bileyim, networkümü her zaman için hazırda tutayım şeklinde. Ben ona prensip olarak karşıyım. Sonuçta bir yerde çalışıyorsanız ciddi anlamda oraya focus olmanız lazım. Zihninizi çok fazla dağıtmamanız lazım.*

Network'e sahip olmanın önemi birçok katılımcı tarafından "*profesyonelliğin gereği*" olarak görüşmelerde pek çok kez dile getirildiği görülmektedir. Örneğin mali danışmanlık firmasında çalışan Gonca (26) Facebook gibi sosyal ağlarda az tanıdığı kişileri arkadaş olarak eklemekten yanlış anlaşılma korkusu ile çekindiğini, fakat Linked-in gibi profesyonel ağlarda oldukça çok insanı ekleyerek çevresini genişletmeye çalıştığını belirtmiştir. Sosyal paylaşım ağlarının yanı sıra, mezun olunan ayrıcalıklı okulların da kişiye sağladığı network de önemini fazlasıyla korumaktadır. Bourdieu'nün "*cübbe aristokrasisi*" olarak isimlendirdiği, ömür boyu (…) mezunu olmanın seçkinliği durumu söz konusudur (2006: 37-39) Bu bağlamda

işini "*yanılsama da olsa güvenceli*" gören ve işsiz kalma korkusu yaşamadığını belirten Zeynep (33) bunun nedenini:

> *Hiçbir zaman işsiz ve zor durumda kalacağımı da düşünmüyorum. Şöyle bir şey var; insan iş hayatının içerisinde bu networkünü istese de istemese de kuruyor. Ben mesela bu işi bıraktıktan sonra, bırakırsam, ben iş arıyorum dediğim zaman herhangi bir insandan daha iyi bir yerde iş arıyor olacağım. Birileri beni daha iyi bir yerlere refere ediyor olacak. İstesen de istemesen de içinde bulunduğun o cemiyetler de... Bir kolej mezunu olmak insana bir yığın kolejli tanıdık getiriyor. İnsanlar -böyle bir ayrımcılık istemiyorum, ve karşı da olmama rağmen- ben CV koyduğum zaman birilerinin önüne geçtiğimi de biliyorum. O yüzden de bir başka insan muadilinde hak etmediğim pek çok artıya sahip olduğumu biliyorum. O yüzden de işsiz kalmam daha iyisini aradığım için işsiz kalmak şeklinde olur.*

Gonca (26) da Zeynep'e benzer bir biçimde gerek kişisel çalışma azmi gerekse de mezun olduğu üniversiteden dolayı işsiz kalmak gibi bir korku yaşamadığını dile getirmektedir. İşsiz kalmaktan korkmada yapılan işten çok sahip olunan mesleğin öneminin ön plana çıktığı söylenebilir. Örneğin Ömer (49) işlerin güvenceli olmasıyla hiç ilgilenmediğini, kendini güvence olarak gördüğünü belirtmekte ve kendine güvendiği sürece, mesleğini güvence olarak gördüğünü:

> *Çünkü şöyle bir şey var bunlar pozisyondur. Bizim asli işimiz gazetecilik. Bugün ben buradayım yarın başka bir kanaldayım, velev ki hiçbir yerdeyim. Hiçbir şey yapamazsam bile sosyal medyadan ben yine mesleğimi sürdürerek, farkımı koyarak, yazılarımla gündem yaratarak ben bu meslekten hem ailemi geçindirebilirim hem de mesleki doyum alabilirim.*

Sözleriyle iş güvencesinde meslek sahibi biri olarak istihdam edilmenin farklılığını dile getirmektedir. Ömer ile aynı sektörde benzer bir pozisyonda çalışan Ebru (45) da güvencesizliğin bir gerçeklik olduğunu kabul etmekte ve güvenceye ilişkin olarak:

*Ya ben ta devlet memurluğundan istifa ederken kendi ayaklarımın üzerinde durabileceğime inanıyordum. Ben mesleğimi iyi yapmak için çok emek harcıyorum. Altın bileziğimin kolumda olduğunu biliyorum. Kendime güveniyorum ve diyorum ki; hiçbir yerde iş bulamasam en kötü ihtimal ben bir yerde kasaya geçer gene karnımı doyururum. Bu mantalitede olduğum için hiçbir zaman hiçbir şeyden korkmadım. O yüzden de TRT'den de rahatça kapıyı çarpıp çıkabildim diğer özel kanallardan da. Altın bilezik benim kolumda. Ben o anlamda kendime güveniyorum.*

Ebru ve Ömer'in mesleğe sahip olmaktan ötürü var olan "altın bilezikleri" gibi birçok katılımcı da doğrudan ifade etmese de Altın CV'ye sahip olduğunu dile getirmektedir. Zeynep, Bengi, Murat ve Melike TED Ankara Koleji mezunu olmalarının farkını gittikleri iş görüşmelerinde oldukça sık yaşadıklarını dile getirmişlerdir. ODTÜ ve Boğaziçi mezunu olanlar da aynı şekilde CV'lerinin fark yarattığını söylemektedirler. Bu farklılığı iş görüşmelerinde karar alma yetkisine sahip olan Mike (45) ise şöyle aktarmaktadır:

*Ben üniversitelere bakıyorum. Bakmıyorum dersem yalan olur. ODTÜ ya da bir Boğaziçi, bunlar geldiyse sempatik oluyor benim için; ama durum öyle bir değişti ki şu anda üniversiteleri de tanımıyorum. Bir sürü üniversite çıktı. Geçen bir üniversite hakkında bir şey söyledim, orası çok iyi dediler. Hemen toparladım ondan sonra. Tanımıyorsunuz, bir şekilde eliyorsunuz onu.*

Eğitimin "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilik yaratması gerçekliği bir yanda dururken, söz konusu hareketliliğin gerçekleştirilmesinde dahi oldukça fazla değişkenin etkili olduğu söylenebilir. İngiltere'de ayrıcalıklı eğitim uzun yıllardır Oxbridge[28] olarak kavramlaştırıldığı gibi Türkiye'de de benzer bir biçimde "Bodtü" ayrıcalıklılığının söz konusu olduğu söylenebilir. Ahıska ve Yenal (2006: 62) bu

[28] Oxford ve Cambridge kelimelerinin birleşimi ile oluşturulmuş uydurma sözcük. (Detaylı bilgi için bkz. http://en.wikipedia.org/wiki/Oxbridge)

prestijli eğitimi alanları "*kültürel sermayelerini ekonomik sermayeye dönüştürerek sınıflaşan bir kesim*" olarak tanımlamaktadırlar. "Bodtü" ve belli kolejlerin mezunu olmanın, yeni orta sınıf mensuplarının ayrıcalıklı konumlara gelmelerini sağladığı gibi "birbirini tutma" gibi bir eğilime sahip bir ağ oluşturduğu da söylenebilir; fakat Ehrenreich ve Ehrenreich'in (1977) profesyonel yönetici sınıfı tanımlarken söz ettikleri gibi apayrı bir sınıf oluşturduklarını söylemek fazlaca iddialı olacaktır.

Güvencesizlik bağlamında, yeni orta sınıf mensuplarının "ilerlemek", "sıçrama yapmak", "aşama kaydetmek" gibi gerekçelerle oldukça normalleştirdikleri ve rekabetin bir koşulu olarak görmeye başladıkları bir unsura çevirdikleri noktalar da bulunmaktadır. Aynı şirkette çalıştığı rakiplerinin "*raf ömrü*" olduğunu bilmek, o işte çalışmanın motivasyonu olarak da işlev görebilmektedir. Bir danışmanlık firmasında kıdemli müdür olarak çalışan Esin'in (28) söyledikleri bu duruma örnek teşkil eder niteliktedir:

> *Üniversiteden mezun olup 30 yaşına gelene kadar çoğunlukla şirketten bir şeyler alır, şirketten halen birçok şey öğrenir, halen şirket ona birçok şey katar. Ama bence 30 ve 40 "golden age". Şirkete gerçekten değer kattığın, çok faydalı olduğun, kafanın başka çalışmaya başladığı, öğrendiklerinin hepsini biriktirip ortaya gerçekten bir şey çıkardığın bir dönem. Burada olursun ya da olmazsın, kesinlikle şirket için bir değersin. 40'tan sonra da şirketler için bir maliyet unsuru olmaya başlıyorsun çünkü alt tarafta iyi bir yeni bir nesil yetişmiş oluyor, yeni bir kuşak geliyor alt taraftan. 28-30 yaşındaki bir adam 40 yaşındaki bir adamın enerjisinden çok daha yüksek bir enerjiye sahip. 40 yaşındaki bir adamı günde sekiz saat çalıştırıyorsunuz, uflayıp pufluyorken, 28 yaşında bir adam günde 15 saat çalışıyor ve hala 'daha iyi ne yapabilirimin' derdinde.*

İstihdamın geçici ya da kısa süreli olması da esnekliğin bir boyutu olarak düşünülmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011). Bu durum güvencesizliğin başka bir

boyutu olarak görülebilir, hatta sürekli geçici işlerde istihdam edilmenin "*karakter aşınmasına*" sebep olduğu tespitinde de bulunulmaktadır (Sennett, 2011). Çalışma kapsamında görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının ise bu geçiciliğe yahut kısa süreliliğe bakış açıları, esneklik rejimine bakış açılarıyla paralel bir farklılık arz etmektedir. Hazır giyim sektöründe mağaza müdürü olarak çalışan ve önceki iş yerinden ayrılışını, yaptığı işten bunalması ve kendini tekrar ettiği bir durumda bulması ile ilişkilendiren Bengi (28), kendisine iş değiştirmek konusunda ne düşündüğü sorulduğunda şöyle yanıtlamaktadır:

> *Ben aslında her profesyonel çalışan gibi şu şekilde bakıyorum. Tabii bu sektörden sektöre, şirketten şirkete değişir; ama şöyle de bir şey vardır ki beş yıl bir şirkette aynı pozisyonda kalıyorsan değiştireceksin. Ben buna gerçekten de çok olumlu bakıyorum. Çünkü bir insan ne iş yaparsa yapsın beş yıl çok uzun bir süre. İnsan kendini tekrar ediyor. Dolayısıyla eski şirkette de benim sıkıntım aslında biraz bu yöndeydi.*

Bengi ile benzer bir biçimde düşünen Cem de (40) "*sonuçta arada bir kabuk değiştirmek, yenilenmek faydalı*" diyerek, iş değiştirmenin, özellikle de daha iyi bir pozisyona ulaşmak için iş değiştirmenin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Diğer katılımcıların da hemen hepsi "daha iyi bir pozisyon" için iş değiştirmenin kendileri açısından hiçbir sorun yaratmayacağını benzer cümlelerle dile getirmektedirler. Görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının yaptıkları işi veya çalıştıkları kurumu benimsemelerinin anlatılarında sürekli dolaşan "tatmin olma" ile oldukça ilişkili olduğu söylenebilir. Öyle ki, yaptıkları iş kendilerini tatmin ettiği müddetçe iyelik ekleri ekleyerek bahsettikleri kurumlarını ve işlerini; kendilerini tatmin etmeyi

kestiği ve "sıkıcılaştığı" anda profesyonellik vurgularını yükselterek arkada bırakabilir olmalarının nedeninin de yine "altın CV'leri" olduğu söylenebilir[29].

Sonuç olarak, tanımlanmamış ama her an yeniden tanımlanabilir iş yükü, mesai saatsizliği, kesintisiz performans kaygısı ve sürekli kendini yeniden icat ederek becerilerini geliştirmek zorunda olmanın dayanılabilir esnekliği sayesinde "fark yaratan" yeni orta sınıf mensuplarının normalleştirdikleri güvencesizlik koşullarına altın CV'lerini kalkan olarak kullandıkları görülmektedir.

[29] Altın CV kavramı Kelley'nin bilgi işçilerinin problem çözme yetenekleri, yaratıcılıkları ve zekaları nedeniyle istihdam edilmelerine istinaden geliştirdiği "altın yakalı" (Kelley, 1990: 109'dan akt. Collins, 1997: 44) kavramından esinlenerek üretilmiştir.

# BÖLÜM V

# 5. SINIF, FARKLILAŞMA VE HAREKETLİLİK

## 5.1 Öznel Sınıf Yorumları

Kapitalist sistemde kişiler kendi iradelerinin dışında bir sınıfsal konuma sahiptirler. Bu konumun "nesnel sınıf konumu" olduğunu söyleyen Özuğurlu, iradeci hatanın, bir soyutlama olan nesnel sınıf konumlarını, sınıfların somut konum alışlarına indirgemek olduğunu belirtir (2002: 40-41). Worsley (2007: 139) de sınıfların araştırmacılar tarafından yaratılmış "*gözlemcinin kurguları*" olmadığını, sınıfların gerçek yaşamın bütün alanlarındaki farklılıklar ve kurumlar biçiminde var olduğunu belirtir ve Thompson'dan hareketle sınıfı şöyle tanımlar:

> Aşıklar olmadan aşk olmayacağı gibi, asiller ve emekçiler olmadan da itaat olmaz. Sınıf böylece ne bir yapı ne de hatta "kategoridir" fakat insan ilişkilerinde oluşan bir şeydir. Bazı insanların ortak deneyimleri sonucunda aralarındaki çıkar birliğini hissedip bunu kendi çıkarlarından farklı (ve çoğu zaman da karşıt) olan diğer insanlara karşı ifade etmeye başladıkları anda sınıf oluşur. Sınıf bir ilişkidir bir şey değildir (Thompson, 1968'den akt Worsley, 2007: 139-140).

Söz konusu ilişki, kapitalist sistemin devamlılığını sağlayan ve bu ilişkiye girenlere olduğu gibi görünür olmayan bir süreci içerir. Bu çalışmada yanılsamalı sınıf pozisyonu olarak yeni orta sınıfın sosyal hareketliliğinin **görünür** etkisiyle *yanılsamalı*; söz konusu hareketliliği gerçekleştirmesine atfedilen önem ve "atlanan sınıfta" kalmayı sürdürülebilir kılma çabasının **görünmeyen/gizil** etkisi ile de *performatif* olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda katılımcılar yönetici ya da emek

sürecinde özerk bir konumda olsalar da, ücret karşılığı çalışmaları dolayısıyla nesnel sınıf konumu olarak üst soyutlama düzeyinde emekçidirler.[30]

Nesnel sınıf konumunun belirlenmesi tartışmaları bir yanda dururken Worsley (2007: 155) mesleklerin ve gelir gruplarının toplumsal sınıf olmadığını söylemektedir. Bazı araştırmacıların bu sorunu aşmak için sınıfa, sınıfın üyelerinden hareketle ulaşılacağına dair bir inançla hareket edip, tanımlamaları açık uçlu bıraktıklarını; fakat bu durumda da olaylara iyimser bakan siyah temizlik işçisi bir kadının kendisini "üst sınıf" olarak tanımlaması olasılığının yaratacağı sıkıntıyı dile getirmektedir (Worsley, 2007: 156).

Yukarıda öznel sınıf yorumunun yaratacağı sıkıntıya dikkat çeken Worsley'e (2007: 168) göre sınıf, yine de "*tüm toplumsal fenomenler gibi nesnel ve öznelliğin diyalektik birliğini*" taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın problemi ekseninde "görüş dışı" olmayan bir sosyal hareketlilik gerçekleştirmiş, yahut gerçekleştirmesi olası olan yeni orta sınıf mensuplarının sınıf pozisyonlarına ilişkin öznel yorumları, bu görüş dışı olmayan sosyal hareketliliğin yarattığı muhafazakarlığı ve kendini diğer sınıflardan ayırma düşüncesini inceleyebilmek açısından önemlidir. Bu bağlamda öncelikle katılımcılara kendilerini hangi sınıfsal konumda tanımladıkları sorusuna verdikleri yanıtlar değerlendirilecektir.

Kendilerini hangi sosyal sınıfta tanımladıkları sorulduğunda Zeynep (33), Gonca (26), Bengi (28), Melike (32), Damla (26), Taner (31) ve Murat (33) ortak bir biçimde "*ortanın üstü*" diyerek yanıtlarken bir kısmı, bunun "*tam olarak yeterli bir tanım olup olmadığından*" emin olmadıklarını da yanıtlarının ardından dile

[30] Şentürk (2013) de İstanbul'da özel şirket çalışanları ile yaptığı çalışmasında işçi sınıfı değil emekçi ifadesini kullanmayı farklılığı dile getirmek açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır.

getirmişlerdir. "*Orta ile üst arasına koyardım. Bence orta ile üst arasında çok belirgin kademelerin olması gerek. Hani artık Türkiye'de alt, orta, üst yeterli gelmiyor bence. Onlu bir skalaya ayırmak gerekir diye düşünüyorum*" diyen Reyhan (44) ise kendi belirlediği skalada kendini 6-7 arasında bir yerde gördüğünü belirtmektedir.

Üzerine çok yorum yapmadan kendine bir sınıf konumu belirleyebilen katılımcılar olduğu gibi, bu soruya yanıt olarak sınıf kavramına inanmadığını veya karşı olduğunu dile getiren katılımcılar da bulunmaktadır. Örneğin Ayşe (39) "*Açıkçası hani ben öyle pek öyle sınıflara inanan bir insan değilim*" derken, özel bir televizyonun GMY'si olan Ömer (49) politik bir vurgu ile soruyu şöyle yanıtlamaktadır:

> *Yani, öyle bir sınıflandırmaya karşıyım, öncelikle onu söyleyeyim. İnsanların sınıflandırılmasına... Ama sosyalist de değilim onu söyleyeyim. Mutlaka Türkiye'de ve Dünya'da bir sınıf mücadelesinin her zaman olduğunu ve olacağını, hiçbir zaman da sınıf mücadelesinin hiçbir rejimin hiçbir ideolojinin ortadan kaldıramayacağını zaman bize gösterdi diyeyim, tarihsel anlamda gördük.*

Kendini hangi sosyal sınıfta gördüğü sorusunu Ömer ve Ayşe'den farklı olarak sıradanlığına vurgu yaparak yanıtlayan Cem (40) ise:

> *Ben sonuçta halka uzak bir insan değilim yani öyle sırça köşk diye tabir ettiğimiz, oralarda yaşayan, şey bir insan değilim. Bunu hani hem geldiğimiz ailenin sosyoekonomik durumundan, hem yatılı okumaktan, çok farklı kitlelerden insanlarla tanışmakla alakalı bir durum. O açıdan sadece Florya çevresini değil varoşlarda da neler yaşandığını, ne tip insanlarla ülkemizin ya da etrafımızın çevrili olduğunu bilirim*

Bottero, insanların sınıfla ilgili sorularla karşılaştıklarında kendilerini genellikle "sıradanlıklarıyla" tanımlama eğilimine girmelerine istinaden Savage'ın (2000) "*kişilerin sınıf kimliğini dolaylı bir yolla reddetmesinin, muhtemelen sınıf söylemini tamamen reddetmelerinden*" kaynaklanıyor olabileceği düşüncesiyle açıklamaktadır (Savage, 2000: 35'den akt. Bottero, 2004: 987). Görüşmelerin tamamında verdikleri yanıtlar ve tutumları ile ele alındığında ise Ayşe ve Cem, aslında daha kültürel duyarlılıklarla -hor görmemek gibi- kendi sınıflarını tanımlamada ihtiyatlı davranırken, Ömer'in sınıfsal bariyerlere inanmamak bağlamında bir sınıf reddine sahip olduğu söylenebilir.

Sınıf, sınıf çalışmaları literatüründe post kuramlarca redde uğramış bir kavram olduğu gibi; muhteviyatı değişerek varlığını sürdürdüğü düşünülen bir kavramdır. Finans sektöründe GMY olan Cenk (48) de bu değişerek varlığını sürdürmeyi, bu tartışmalardan bağımsız bir biçimde şöyle dile getirmektedir:

> *Eskiden burjuva, küçük burjuva, proletarya falan gelirdi. Şimdi A grubu, B grubu gibi sınıflar var. Ekonomik sınıf olarak soruyorsanız ben bence küçük burjuvayım. Sosyal sınıf olarak da A grubuyum diyebilirim -veya B plus mıdır, reytingler gibi.- A deyince yine bir burjuva sınıfından bahsediyorsak ben hiçbir şekilde burjuva değilim. Benim ailemde nesiller öncesinden gelen bir servet yok. Veya burjuva tanımını buraya indirgersek, nedir küçük burjuva da? İyi kazanan, çok da makul harcayan, yani gördüğü her şeyi de alan, almak isteyen, yani kaliteye önem veren, ama illa marka olması gerekmeyen falan... Böyle bir yapıda diyebilirim.*

Özel bir televizyon kanalında haber koordinatörü olarak çalışan Ebru (45) ise Cenk'in belirttiği yeni sınıfları tanımlayarak kendi sınıfsal konumunu şöyle saptamaktadır: "*AB grubu eğitimlidir, iyi para kazanır, birkaç televizyonu vardır evinde, arabası vardır, işte maaşı bilmem ne kadarın üstündedir diye. Onlara*

*baktığımızda AB sınıfı diyebilirim. C-D grubu da totaldir. Total grubun da gelir seviyesi daha düşüktür, evinde tek bir televizyon vardır. Arabası belki yoktur gibi. Öyle bakarsak AB grubundanım; üniversite mezunu ve belli bir gelirin üzerinde kazanan grup*." Ebru ile aynı sektörde çalışan ve kendini sınıfsal olarak tanımlamaya karşı çıkan Ömer (48) de görüşmenin devam edebilmesi için gerekli konumlandırmayı Ebru ile paralel biçimde "*Yani ben AB grubu olarak görüyorum. Bizim televizyon tabiriyle. Ortanın üstü. Ne A görüyorum kendimi, ne B görüyorum, ne de C görüyorum*" diyerek yapmıştır.

Elde edilen gelire göre kendini sınıfsal bir yerde konumlandırma eğilimi daha belirgin olan katılımcılar ise bu soruyu gelir düzeyi olarak kabul ederek yanıtlamışlardır. Bir inşaat firmasının GMY'si olan Yasin (34) "*Gelirimiz ortanın üstünde. Yani şöyle söyleyeyim, yoldan 100 tane adam çevirseniz 10 tanesi ancak bizim kadar kazanıyordur*" diyerek yanıtlarken, bir danışmanlık firmasında kıdemli müdür olan Esin (28):

> *Vasat üstü. Biraz ailemin katkısı ve ailemin desteği ile. Dediğim gibi babam kendi işini yapıyor, maddi anlamda durumu çok iyi. Sadece buradan aldığımla geçinen bir insan olsaydım, muhtemelen vasat olarak değerlendirirdim. Vasatı iyi anlamda kullanıyorum, yani hani bence orta düzey bir hayata vasat diyorum. Kazandığımı harcadığım bir hayatım var. O yüzden vasat ve iyi arası değerlendiriyorum.*

Çağrı merkezinde müdür olarak çalışan Ahmet (37) de "*Orta düzeyi bir memur maaşı gibi düşünürsek eğer, ortanın üstünde bir durumda olabiliriz*" diyerek gelir açısından kendini konumlandırmıştır. Memurluğun yeni orta sınıf mensuplarınca gerek çalışma biçimi, gerekse ücret açısından hiç de parlak görülmediği sonucu, çalışma yaşamı ile ilgili bölümde elde edilmiştir. Benzer bir

değerlendirmeyi bu bağlamda lojistik firmasında müdür olarak çalışan Kaan'ın (28) "*Etrafıma [çalıştığı şirkettekileri kast ederek] göre sorarsan aşağıdayım diyeceğim; ama Türkiye genelini alırsam, mesela annemi babamı alırsam, annem babam emekli öğretmen. Türkiye'nin genelini, orta direği oluşturabilecek annem babamdan çok üstüm*" diyerek gelir bağlamında tanımladığı sınıfsal konum uzamında kendini ortadan epeyce yukarıda tanımladığı görülmektedir. Benzer bir konumlandırmayı, finans sektöründe üst düzey yönetici olan Canan (42) ise şöyle yapmaktadır:

> *Üst sınıf diyebiliriz. Ama hayallerinin nereye kadar uzandığıyla alakalı bir şey. Hayal olarak baktığınızda çok varlıklı olmak gibi bir derdim hiç yok. İstemez miydim hiç düşünmeden atlayıp Brezilya'ya gidebilmek? İsterdim. Hiç düşünmeden atlayıp Amerika'ya gidebilmek isterdim. En lüks otellerde kalabilmek isterdim. Ama bunun için çok fazla şeyden vazgeçer miydim, hani yaşadığım lüksten? Çünkü hani ne yapacaksın, şöhret mi olacaksın? Şöhret olmak ister miydim? İstemezdim. Şöhretli olmak bunu getirecek diye şöhret olur muydum? Hayır. Ben şu an yaşadığım hemen her şeyden son derece memnunum. Ama orta sınıf değilim. En üst sınıf da değilim. Ben üst sınıfım.*

Sadece ekonomik kazancın sınıfı belirlemede yeterli olmayacağı fikrini katılımcılar kendiliğinden ileri sürmüş ve kendilerini sosyokültürel olarak nerede konumlandırdıkları sorulmadan bu ayrımı ilk soruya verdikleri yanıtla gerçekleştirmişlerdir. Örneğin Ömer (48) kendini koyduğu AB grubunun sadece ekonomik değil, sosyokültürel boyutu da içerdiğini cevabına eklemiştir. Serdar (29) ise Reyhan gibi 10'lu bir skalada kendini hem ekonomik hem de sosyokültürel olarak "*Düşünelim şimdi; iyi eğitimli, master yapmış, iyi imkânlara erişim elde etmiş, yine iyi bir ortamda çalışan, fena bir kazancı olmayan, arkadaşlık ettiği kişilere bakıldığında benzer bir ortamda bulunan dolayısıyla on üzerinden yedi gibi bir yerde*

*sanırım*" sözleriyle konumlandırmaktadır. Danışmanlık ve denetim firmasında müdür olan Haluk (31) daha net bir ayrım yaparak:

> *Yani ekonomik olarak Türkiye ortalamasının üzerinde ama sosyokültürel olarak daha da üstünde, yani 10 diyebilirim. Çünkü çevremdeki insanlara bakıyorum, üniversite mezunu olup da hayatında bir kitabı başından sonuna kadar okumamış, ne film seyretmeyi bilen, ne konuşmayı, oturmayı kalkmayı bilen, hangi şehirde yaşadığını bilmeyen, ha İstanbul'da yaşamış ha Niğde'de yaşamış o tip insanlar çok. Ve bu bahsettiklerim üniversite mezunu insanlar. O açıdan 10 diyebilirim.*

Doğuç "*Yeni Orta Sınıfların Gözünden Zenginlik ve Yoksulluk*" isimli çalışmasında yeni orta sınıf mensubu kabul ettiği katılımcılarından, kendilerini hayali bir merdivenin basamaklarında konumlandırmalarını ve bu basamakta aşağıda ve yukarıda kalanları belirtmelerini istediğini belirtmektedir. Yeni orta sınıf mensuplarının "*birçok bileşenden oluşan ve bileşenlerin her birine farklı oranda önem atfedilen bir basamaklandırma dizgesi*" oluşturduğunu belirtmektedir (Doğuç, 2005: 80). Doğuç (2005: 80) yeni orta sınıf mensuplarının vurgu yaptıkları sosyokültürel boyutun ise sanatsal beğeni ve entelektüel birikimden çok, "*kendilik, İstanbulluluk, oturup kalkmayı ve nerede nasıl davranılacağım bilmek gibi görgü kurallarına, aile ve okuldan alman eğitime ve yaşam biçimlerine*" yönelik bir vurgu içerdiğinden söz etmektedir.

Fiske'ye göre metaforlar yalnızca edebi araçlar değil, gündelik deneyimleri anlamlandırmaya yardımcı olan aygıtlardır (2003: 125). Katılımcılara kariyerlerinde kendilerini konumlandırmaları istenilen 10 basamaklı hayali merdiven metaforu, sosyoekonomik ve sosyokültürel olarak kendilerini hangi basamakta gördüklerini sorarken de kullanılmıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı sosyoekonomik skalada

kendilerini, sosyokültürel skaladan biraz daha altta tanımlamışlardır. Konferans tercümanı olarak çalışan Emre (33) kendini sosyokültürel olarak Türkiye'nin geneline göre oldukça yukarıda gördüğünü şöyle anlatmaktadır:

> *Sadece ve sadece aldığım eğitim, kazandığım para veya iş değil, insanın başka kimlikleri de işin içine giriyor. Dolayısıyla değişik kimliklere sahip olmak, senin hayattaki kültürünü ya da topluma bakış açını, toplumu irdelemeni daha detaylı ve hassas bir hale getiriyor, yani sokakta yürüyen birçok insanın farkında bile olmadığı gerçeklerden haberdar oluyorsun. Bütün bunlar düşünüldüğünde eğitimim, yaptığım iş, -ki yaptığım işten her gün yeni bir şeyler öğreniyorum-, sürekli tırnak içinde üst düzey insanlarla muhatap vs., kimsenin giremediği odalara girip, kimsenin oturamadığı yemek masalarına oturuyorsun, bu da bir gerçek.*

Sosyokültürel olarak bulunduğu konumu statü açısından değerlendiren bir diğer katılımcı ise hazır giyim firmasında mağaza müdürü olarak çalışan Bengi'dir. Bengi (28), genel olarak mağaza müdürü olmanın statüsünün düşüklüğünden yakınarak, öncesinde aynı pozisyonda çalıştığı firmanın şu an çalıştığı firmaya oranla daha ucuz ürünler satan bir yer olmasından ötürü, oradayken sahip olduğu diploma ve yabancı dile rağmen "*tezgâhtar müdürü*" olarak değerlendirildiğini, şu an çalıştığı daha "seçkin" mağaza ile bu statünün de yükseldiğini belirtmektedir. Hem sosyoekonomik hem de sosyokültürel skalalarda aşağıda kalmamanın ve yukarı doğru ilerlemenin, görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının genel eğilimi olması diğer bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir.

## 5.2 "Alttakiler" ve "Üsttekiler"

Fiske, gündelik yaşamda kullanılan metaforların edebi metaforlardan ayrıldıklarını, çünkü metafor olarak dikkat çekmediklerini ve kişileri bilinçli bir kod açımına davet etmediğini söylemektedir. Bu özelliklerinden ötürü gündelik metaforların daha sinsi olduklarını ve yarattıkları anlamların kolaylıkla toplumun "*ortak duyusunun*" bir parçası haline gelebildiğini, bu bağlamda da toplumda yaygın olan, sorgulanmadan "*elde bir*" olarak kabul edilen sayıltılara dönüştüklerini belirtmektedir (2003: 127). Çalışmanın problemi ekseninde, yeni orta sınıf mensuplarının kendilerini toplumun diğer kesimlerinden nasıl farklılaştırdıkları ele alındığından, alttakiler, aşağıdakiler veya üsttekiler, yukarıdakiler gibi metaforlara başvurulmuştur.

"Ortak duyulara" dönüşen gündelik metaforların doğal göründüklerini ama asla doğal olmadıklarını düşünen Fiske, son kertede ideolojik olan bu metaforların, başat sınıfların fikirlerini, tüm sınıfların ortak duyusu haline getirme işlevleri olduğunu belirtmektedir (2003: 127). Söz konusu metaforların kullanımını Fiske şöyle açıklamaktadır:

> Yukarı sözcüğü daima olumlu değerlerle yüklüdür. Örneğin, toplumsal sınıflar arasındaki farklılıklar soldan sağa doğru yatay bir şekilde düşünülebilirdi; ama gerçekte yukarıdan aşağıya doğru dikey bir biçimde düşünülmektedir. Ve yine sanatsal beğeniler "üst" ya da "alt" beğeni düzeyleri olarak adlandırılmaktadırlar ve daha "üst" beğeniler daha yüksek sınıflarla birlikte anılmaktadırlar (ve tabii ki tam tersi). Tıpkı daha yüksek kazançların daha "yüksek" toplumsal konumlarla birlikte gitmesi gibi. Yukarı ayrıca bilinç ve sağlıkla (uykudan "kalkarız" ama uykuya "yatarız" ya da hastalanıp "yatağa düşeriz") ve başat ahlak sistemiyle -"yüksek ahlak"- ilişkilendirilir. Biz bunlara tanrıların "yukarıdaki" semada,

> şeytanların "aşağıda", yaşamın kendisinin "yukarıda" ve ölümün "aşağıda" olma kavrayışını eklersek, gündelik bir eğretilemenin düşünme biçimimizi nasıl kökten etkilediğini anlamaya başlarız Yüksek toplumsal konumu, yüksek kazancı ve yüksek ahlakı birbirine bağlayan *doğal* hiçbir şey yoktur. Ama bunları aynı eğretilemeyi kullanarak anlamlı hale getirmek, başat değerleri topluma yaymanın bir yoludur (Fiske, 2003: 125-126).

Kapitalist sistemin devamlılığını sağlayan en önemli değerin sınıfsal açıdan hareketliliği (görüş dışı olmayan) bir ölçüde barındırıyor olması ve bu açıdan eşitsizlikleri, özellikle yeni orta sınıflar açısından (sahip oldukları yukarı hareketlilik avantajları sayesinde) kabullenilir kılması gerçeği problem kabul edilmiştir. Bu bağlamda görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının kendilerini konumlandırdıkları basamakta "aşağıda" ve "yukarıda" kalanların kimler olduğu ve neden orada oldukları sorusu yöneltilmiştir.

Bu sorularda da katılımcıların başarılı olanların neden başarılı, başarısız olanların neden başarısız olduğu sorusuna verilen yanıtlara büyük ölçüde paralel yanıtlar verildiği söylenebilir. Başarısızlıklarda "bireysel, kişisel, karakteristik" özelliklerin etkili olduğunu öne süren katılımcılar, kendilerini koydukları hayali merdivenin basamaklarında "altta" kalanları veya orta üst olarak tanımladıkları sınıfsal konumlarında "aşağıda" yer alanları söz konusu bireysel kıstaslarla değerlendirdikleri görülmektedir.

Bir hazır giyim firmasında mağaza müdürü olarak çalışan Bengi (28) kendinden altta olanların eğitim veya tecrübe eksikliğinden kaynaklı olarak orada olabileceklerini; kimisinin de "*karakteriyle ilgili, kişisel özellikleriyle alakalı eksikliği sebebiyle*" orada olduklarını düşündüğünü söylemektedir. Bengi'nin

görüşünü paylaşan ve bireysel özelliklerin çok önemli olduğunu söyleyen Adnan (44) ise:

> *Baktığınız zaman bazı insanlar zeki, akıllı, girişken, konuşkan, korkusuz, cesur, aktif, iletişim yeteneği yüksek böyle insanlar doğuyor. Bir kere böyle doğmak kendi başına bence çok önemli bir şey, çok büyük bir artı. Bugün baktığınızda bence Sakıp Sabancı da böyle bir adam, Ahmet Nazif Zorlu da böyle bir adam, Steve Jobs da böyle bir adam, Bill Gates de böyle bir adam. Bu adamlara baktığınızda bence bu insanlar özel insanlar. Dolayısıyla bence birinci faktör doğuştan gelen genetik faktör diye düşünüyorum. Aile bence çok önemli. Ailenin tutucu olması, kısıtlayıcı olması, dejenere olması, aile bağlarının kuvvetli olmaması, yaşadığın bulunduğun ortam, biraz önce söylediklerimle çelişecek ama bir İstanbul'da doğmakla Bitlis'te doğmak. Fırsatların sana yakın olması, fırsatların erişilebilir olması, çünkü baktığın zaman bildiğini istiyorsun, bilmediğini istemiyorsun.*

"*Ben şansın sürekli olduğuna inanıyorum, her yer şans dolu. Aynı oksijen gibi her tarafta var o şans; görene, yakalayabilene"* diyen Adnan birçok katılımcı gibi önceki söylediklerileyle çelişkiye düşmektedir. Yeni orta sınıfın "çelişki" dolu hali gerek sınıfsal pozisyonunda, gerekse olup biteni değerlendirmesinde bir türlü yakasından düşmemektedir. Yeni orta sınıf mensupları ikinci bölümde ele alınan ve olanı değil, olması gerekeni pompalayan mitlerle sürekli bir kuşatma halinde olduğundan, çoğu kez kendi düşüncesi ile istendik düşünce arasında salınmaktadır.

Adnan'ın dikkat çektiği fırsatlara ilişkin olarak Taner (31) de "*Aile profili çok önemli burada, tanınan imkanlar çok önemli. İmkan tanınmıyorsa belli imkanları yaratmak çok önemli. Fırsatları iyi değerlendirmek lazım*" diyerek; aileden yola çıkarak biraz daha yapısal unsurlarla ilişkilendirdiği değerlendirmesini bireyci bir noktada bitirmektedir. Bu geçişi kendisinin de fark ettiği görülen Taner, yanıtını şöyle sonlandırmaktadır: "*Çok bireyselci değilim aslında. Bunu kişiye değil topluma*

*yüklersek de etrafta kimler var, biz kimlerle yaşıyoruz, oradaki insanlar kimlerle yaşıyor, ben kimlerle yaşıyorum?*"

Ayata, Türkiye'deki gelir dağılımı eşitsizliğinin hızla arttığı süreçte, yeni orta sınıfların servet ve refah düzeylerinin belirgin bir şekilde yükseldiğini söylemektedir. Diğer yandan da söz konusu hali vakti yerinde kesimin yaşam tarzı olarak Batı standartlarını daha fazla vurgular hale gelmesinden ötürü daha geniş toplumsal kesimlerle aralarındaki uçurumun daha da derinleştiğini belirtmektedir (2005: 54).

Yaşanılan yer, dahil olunan çevre, sınıf konusunda görüşmecilerin sürekli olarak vurguladığı unsurların başında gelmektedir. Kendini koyduğu on basamaklı hayali merdivenin yedinci basamağından aşağıda kalanların iyi bir eğitime erişememiş olduklarını belirten Serdar (29) "*Sayıları çok olduğu için kendi aralarında bir network oluşturuyorlar, yani etkileşim ağı. Ben yedinin üstündekilerle iletişim içerisinde, etkileşim içerisinde, birlikte çalışma içerisinde bulunduğum için aslında yediden yukarı yükseliyorum*" diyerek söz konusu farklılaşmayı gerekçelendirmektedir. Serdar'ın aşağıda kalanların kendi aralarında oluşturdukları etkileşim ağı ve bir anlamda bu ağa takılıp kalmaları ise Oscar Lewis'in "yoksulluk kültürü" kavramını akla getirmektedir.

"Aşağıda, altta" olanların neden orada olduklarına ilişkin başlı başına bir araştırma yapılması gerektiğini dile getiren Yasin (34) "*Ama ben fikrimi söyleyeyim, kendini yetiştirememiş herhalde ne bileyim. Bir insan oturmasını kalkmasını bilmeli, okumalı, ne bileyim görmeli, hiçbir şeye önyargı ile yaklaşmamalı, beğenmiyorsa da önce bir bakmalı*" diyerek aşağıda kalmayı bireysel özelliklere yüklemektedir. Yasin ile benzer bir noktadan hareket eden Pelin (27) ise "*okumamak*" ve "*kendilerini*

*hiçbir şekilde geliştirmemek*" ile suçladığı altta kalanların bu durumunda şans faktörünün de etkili olacağını eklemektedir.

Doğuç'un (2005) çalışmasına benzer bir biçimde yeni orta sınıfların "aşağıda, altta" olana ilişkin ortak görüşü olan "*oturup kalkmasını bilmeme*" vurgusu bu çalışmada da bir ayrılma ve bir suçlama noktası olarak bireysel süreçlerle ilişkilendirilen "aşağıda, altta" olma durumu açıklamalarında görülmektedir. Altta ve üstte olma pratiğinin en görünür olduğu kurum, kuşkusuz ki iş yerleri ve iş yerlerindeki pozisyonlardır. Çağrı merkezi müdürü olan Ahmet (37) kendinden "altta" olanların kimler ve nasıl kişiler olduğunu ve neden orada oldukların şöyle dile getirmektedir:

> *Şimdi bizim çocuklar var mesela, çağrı merkezinde ben ilk çalışmaya başladığımda tek vardiyada çalışıyordum, sürekli hafta içi off*[31] *yapıyordum. Bunları aslında şu an düşündüğümde, nasıl öyle çalışmışız diyorum. Ama şu anda daha farklı imkanlar olmasına rağmen yüksek turn over*[32] *oranımız var. Bizim personelimiz bu tempoya dayanamıyor. Bilmiyorum, şartlar biraz daha değişik ama bizim çalıştığımız o imkana göre biraz daha farklı bir durumdalar, daha iyi bir durumdalar. Ama öyle arkadaşlar var ki onlar da ısrar edebilseler belki daha fazla şeyler var. Bizim çağrı merkezi şeyimiz iş olarak görülmüyor. Bu işte tutunmak isteyenler için aslında iyi bir fırsat, çünkü Türkiye'de yeni yeni oturan bir sektör, büyümeye açık bir sektör. Tabii ki de burada biraz ısrarcı olmak, çalışkan olmak, niyetini belli etmek önemli, ama dediğim gibi doğru yerde doğru zamanda, doğru insanlara tanışmanın da çok önemi var.*

Bir zincir otelde satın alma müdürü olarak çalışan Murat (33) da otelcilik işinde alttan yükselerek gelmenin oldukça çok olduğunu vurgulayarak, kişilerin "altta" kalmasındaki sebebin bu fırsatları iyi değerlendirememeleri ve görememeleri

[31] Tatil günü anlamında İngilizce sözcük.
[32] İşten çıkartma anlamında İngilizce sözcük.

olduğunu söylemektedir. Murat ile aynı sektörde ön büro müdürü olarak çalışan Melike (32) ise kişilerin kendi özelliklerinin buna sebep olduğunu belirtse de; "*Çok çaba sarf edip, tırmalayıp da bir yere gelemeyen insanlar da var; ama tabii ki tam tersi durumlar da var*" diyerek "altta, aşağıda" olmanın her zaman kişinin elinde olmayacağını dile getirmektedir.

Katılımcıların yarısına yakını başarısızlıkta olduğu gibi, sınıfsal olarak da "altta, aşağıda" olmayı bireysel eksikliklerle açıklama eğiliminde olduğu görülmektedir. Geri kalan kısmının önemli bir bölümü ise kader ve şans temelli olsa da görece yapısal/sistemsel yorumlamalar yapmaktadırlar. Turizm sektöründe GMY olan Kerem (27) "*Her şeyin başı eğitim gibi klişe bir laf var ya. Birçok sorunun bundan kaynaklandığını düşünüyorum*" diyerek yanıtlarken; eğitimin önemini daha detaylı biçimde vurgulayan Ebru (45) Türkiye'deki fırsat eşitsizliğini coğrafi bir referansla şöyle dile getirmektedir

> *İnsanlar eşit şansa sahip değiller. Ağrı'nın bir bilmem ne köyünde doğan biri, ailesi de eğer eğitimine destek olmuyorsa çok geride kalabiliyor. Yani insanların maalesef kendi isteklerine bağlı bir şey değil, doğmuş oldukları ailenin hazırladıkları ortam da çok önemli, buna önem veriyor olması da önemli.*

Ailenin Bourdieu'nün kavramlarıyla maddi sermayeyi, kültürel sermayeye çevirme özelliğine sahip oluşu en net biçimde eğitime yapılan yatırımlarda görünür olmaktadır. Yeni orta sınıfın bu sermaye dönüşümüne verdiği önem bu çalışmada da özellikle katılımcıların eğitim ve aile geçmişlerindeki anlatılarıyla pekişmektedir. Bu bağlamda Kaan (28) "*Aile faktörü birinci derece önemli, benim ailem orta direkti, benim eğitimim için her şeyi yaptı. Üniversitedeyken yurtdışına gitmemi sağladı, destekledi, onların aileleri ekonomik olarak iyi olmayabilir, aynı şekilde destek*

*vermemiş olabilir, birçok şeyden kısmış, 'yapmasan olmaz mı?' demiş olabilir*" diyerek orta sınıf bir aileden gelmenin avantajlarını sıralamaktadır. "*Bir de şans. Her şey çok iyidir ama o doğru yerde olamamışlardır*" diye ekleyen Kaan gibi aile ve doğuma vurgu yapan Cem (40) de "*Biraz tabii şans faktörü insan hayatında çok fazla etkili, herkes aynı ailede doğmuyor*" diyerek kaderci bir vurgu yapmaktadır. Birilerinin kendinden "altta" olmasının ve ortaya çıkan diğer farklılıkların birbiriyle olan bağlantısını samimi bir şekilde özetleyen Zeynep (33):

> *İlk başta şansları, doğdukları aile, doğdukları ülke, şehir, lokasyon, sonra da dedik ya bu eşitsiz doğum sebebinden sonra kapatamadıkları muhtemelen eğitim, eğitimle peş peşe yabancı dil. Benim mesela bu işi yapmamın en temel sebebi yabancı dilim olması, yabancı dilimi benden alsan bu işte hiçbir şeyim olmaz yani. Dolayısıyla benden en büyük eksiklikleri demeyeyim. Bu şekilde kurmak istemem ama benle eşit fırsatlara sahip olmayan, eğitim fırsatlarına, tanışıklık fırsatlarına; -çünkü ben bu işe girerken babamın arkadaşının arkadaşının şirketine girdim mesela-. Çünkü benim bir iş aradığım duyuldu, genel olarak okuduğum okul biliniyordu, doğru düzgün bir çocuk olduğum biliniyordu, gelsin başlasın dendi. Mesela muhtemelen o kişiye CV veren başka birisi daha fazla bir elemeden geçirilirdi. Dolayısıyla ben o sınıfımın bana sağladığı ayrıcalıklara sahibim. Benim altımdakilerin olmadığı, babamın tanıdıkları gibi. Bir de ailemin bana aşıladığı özgüven var. Annem babam belki bana birey olarak güzel davrandıkları için ben de kendini bir şey zanneden bir çocuk olarak yetiştim, mülakatta belki biraz daha özgüvenli davranıyorum. Benim altımdakilerin eksikleri demiyoruz da, kelime bulamadım, sahip olmadığı farklar. Fırsat eşitsizliği.*

Zeynep'in diğerlerinin "*sahip olmadığı farklar*" olarak addettiği ve yukarıda detaylı olarak açıkladıkları Bourdieu'nün "*Distinction*" (1984) ve "*Reproduction in Education, Society and Culture*" (1990) isimli çalışmalarında ortaya koyduğu farklılaşma ve yeniden üretiminin, Türkiye özelinde bir örneğini teşkil ettiği

söylenebilir. Ekonomik sermayeye bağlı olarak gelişen kültürel sermaye, ekonomik sermayenin eşitsizliğinin yeniden üretiminde de rol oynamaktadır. Yine Doğuç'un (2005) çalışmasına benzer biçimde yeni orta sınıf mensubu katılımcıların kendilerinden "aşağıda, altta" gördüğü kesimden kendini ayırma unsurlarından birisi kültürel sermaye eksikliği olmaktadır. Profesyonel tur rehberi olarak çalışan Leyla (27) söz konusu ayrımı şöyle dile getirmektedir:

> *Aşağıdakiler bir halk diyeceğimiz kesim, neden sorusu, kapitalizme, neoliberal kapitalizme ilişkin cevapları da içeriyor. Ve bir de belki para kazanan, ama kendini tamamen sosyokültürel açıdan primitif bırakmış insanlar diyelim. Daha geri değil de baya primitif olması lazım ki benden çok para kazanıp, benden geriye düşsün.*

Leyla ile benzer değerlendirmede bulunan Reyhan (44) ise "*Ekonomik anlamda yüksek; ama kültürel, entelektüel anlamda düşük bir grup var; ki benim en tedirgin olduğum kısım bunlar. Çünkü açıkçası yapılabilirlikler orada çok fazla; ama yapılmaması gerekenler de o kadar fazla*" sözleriyle "korunaklı siteleri" ve kentsel ayrışmayı besleyen "aşağıdakinden" kaynaklı tedirginliğin başka bir boyutunu ortaya koymaktadır. Finans sektöründe GMY olan Cenk (48) ise sosyokültürel olarak birilerinin kendinden geri kalmasındaki koşulları "*Bence sistemle ilgili bir sıkıntı var. Yeterli vakitleri yok, buna vakit ayıramıyorlar. İnsanın kendini geliştirmesi çok zor bir şey. Bu zamanı siz ekmeğinizi kazanarak geçiriyorsanız şu pastanın tadı nasıl diye merak edemezsiniz*" sözleriyle betimlemektedir. Cenk ile aynı sektörde üst düzey yönetici olan Canan (42) ise hem "alttakileri" hem de "üsttekileri" şöyle değerlendirmektedir:

*Çok zavallı çok fakir insanlar var. Onlar neden orada? Mecburen orada, çokluktan orada. Bir şekilde birileri oralara düşecek yani ve onların orada kalması lazım ki birileri onların üzerine basmış olabilsin, üste çıkmış olabilsin. Mecbur yani, hayatın acımasız gerçekleri bunlar. Ben onların çok başarısız, çok bilmem ne olduklarını düşünmüyorum. Hiç alakası yok yani. Zavallılıktan, çok olmaktan kaynaklı bir durum. Başka hiçbir açıklaması yok. Onların üstüne basabilmiş, fakir olup da fakirin üstüne basabilmiş insanların hepsini çok acımasız buluyorum. Onlar kötüler. Onlar, onların fakir kalması için ellerinden geleni ardına koymuyorlar. Bir zavallı orta sınıf var ki tam bir acınası. O orta sınıf kızılmayacak bir sınıf da değil, çünkü, o orta sınıf kendini koruyabilmek adına, üst sınıfa yaranabilmek adına o küçükleri daha da çok eziyor. Mevcut düzenin gitme sebebi aslında o orta sınıf. Orta sınıftan biraz daha yukarı çıkmış herkes aslında bir şekilde ya belli bir ilişkiyi kurabilmiş, ya belli artılarla eğitim alabilmiş, hayatın getirdiği pozitif tarafları kullanabilmiş, kötü insanlar değil ama şanslı insanlar bunlar. Biraz daha ortanın üzerine doğru çıkabilmiş insanlar. Ha bir de gerçekten çok kötü, çok acımasız, çok üst sınıf var. Zaten hiç kimse onların umurunda değil. Ama onlar hayatın öyle olduğunu düşünüyor.*

Varlıklı bir aileden gelmesi nedeniyle kendini üst sınıfta tanımlayan Canan, emek sürecinde kendisiyle aynı safta olan kişileri diğerlerinin üzerine basan kötü kişiler olmakla suçlamaktadır. Biraz daha kendine yakın gördükleri ise kendi gibi sınıfının avantajını kullanmış, bu bağlamda yükselme çabası olmayan ama yükselmiş insanlardır. Yapısal süreçler karşısında kendilerini etkisiz hisseden katılımcıların genellikle bireysel özelliklerle yaptıkları değerlendirmelere ekledikleri kaderci vurgular içeren yorumlamalarının, onları analizlerinde yapısal değerlendirmelere biraz olsun yaklaştırmakta olduğu görülmektedir. Kötü dünyada iyi olmaya çalışmak, diğerleri nezdinde kendine şans ve kader temelinde meşruiyet sağlamak ve buna bir de "başarılı" olmayı eklemek, dahil olunan sistemle girilmiş bir çeşit pazarlık gibi görünmektedir.

Kendilerinden "altta, aşağıda" olanları betimleyen yeni orta sınıf mensuplarının kendinden "yukarıda, üstte" olanların kimler olduğunu ve neden orada bulunduklarını anlatmaları istendiğinde, yapılan değerlendirmelerin yine bireysel ve yapısal olmasa da "kaderci" olarak nitelenebilecek değerlendirmeler arasında salındığı görülmektedir.

Profesyonel tur rehberi olan Leyla (27) kendinden "yukarıda" gördüklerini "*Onlar zaten hiçbir çaba göstermeyip öyle doğmuş tipler. Başka bir seçenekleri yoktu. Ne yapabilirlerdi? Entelektüel olmak zorundalardı, zaten zengin doğmuşlardı zengin olacaklardı*" sözleriyle betimlerken; kendinden "aşağıda" olanların karakter özelliklerinden kaynaklı eksikleri olduğunu düşünen Bengi (28) "yukarıda" olanlar söz konusu olduğunda "*kişisel ve karakteristik özellikler burada devreye girmiyor*" diyerek eğitimin, ailenin ön plana daha fazla çıktığını belirtmektedir.

Leyla, Bengi ve özellikle Canan "görüş dışı" kabul edilebilecek bir zenginliğe (Worsley, 2007) yahut "yukarıda, üstte" oluşa işaret ederlerken; özel bir televizyon kanalında genel yayın koordinatörü olan Ebru (45) "görüş dışı" olmayan "yükseklikleri" de ele alan bir yorumu:

> *Bir kısmı aileden dediğim gibi çok şanslı zengin aileler içerisinde doğup büyüyüp kolejde okuyup, yurtdışı eğitimi yapıp, çoğu ailesinin isteği ile kendi şirketlerinde, ya da o sosyal çevrenin olduğu yüksek mevkilerde, yüksek işlere başladıkları için. Ya da aileden zengin, bir takım miraslar alıp onların başına geçtikleri için orada. Bir kısmı da hakikaten çok fazla isteyip, çok fazla çalıştığı için. Ben de mesela çok fazla çalışıyorum, ama hiçbir zaman benim eşimden, oğlumdan da önemli değildir iş hayatım. Yani aile birliğine de önem veririm. Bazıları da sadece işe takmıştır, yani işkoliktir. Ondandır diye düşünüyorum.*

Sözleriyle yaparken, özellikle "işkolik" olarak nitelediği yüksek pozisyonlar, görülebilir olanın değerlendirmesini içermektedir. Bir lojistik firmasında müdür olarak çalışan ve Ebru ile aynı minvalde bir değerlendirme yapan Kaan (28) ise:

> *Bir; ailelerinin ekonomik durumları iyi olduğu için oradalar. İki; şansları yaver gittiği için oradalar. Daha çok tecrübesi olan insanlar bu işlerde daha çok zaman harcadıkları için senior hale geliyorlar. Eğitimleri olabilir. Şöyle bir örnek vereyim; benim çalıştığım şirkette ülke içindeki üniversitelerden mezun olanların sayısı, ülke dışındaki üniversitelerden mezun olanlardan daha az. Bunlardan bir tanesi benim mesela. Yüksek lisans yapmayanların sayısı, master MBA yapan kişi sayısından daha az. Kimisi çift anadal yapmış, bir de üzerine master yapmış, master'ı da çift yapmış. Kimisi bilmem ne üniversitesinden mezun, böyle tipler. Bunların benden yukarıda olması zaten çok normal, olması gereken bir şey diye düşünüyorum.*

Kaan ve Ebru'nun eğitim fırsatlarında doğuştan gelen eşitsizliklerle ilişkili olarak kurdukları bağlantı, çalışmanın genelinde vurgulanan eğitimle elde edilen sosyal hareketliliğin mitsel sunumunu bozucu bir vurgu içeriyor gibi görünse de; gerek şansa, gerekse kişisel beceri, sebat ve tecrübeye yaptıkları vurgu ve inanç ile bu miti yeniden ürettikleri söylenebilir. Zira Ebru eşine ve çocuğuna daha az vakit ayırmayı tercih ederse; Kaan da şirketteki diğerleri gibi MBA yaparsa "görüş dışı" olmayan yüksekliğe erişebileceğine emin görünmektedir. Kaan ve Ebru ile paralel biçimde düşünen Esin (28) de "*Onlar da dediğim gibi refah düzeyi ekonomik açıdan daha yukarıda olan insanlar. Biraz yaş itibariyle de yüksek insanlar. Ve 40'lı yaş gruplarında olup iyi para kazanan, dolayısıyla hayatta bir de şunu da yapayım deyip, buna emek harcamaya çalışan insanlar bence onlar*" diyerek kendi yükselme umudunu dile getirmektedir. Kendinden "aşağıda" olanlara yönelik açıklamasındaki tutarlılığını sürdüren Zeynep (33) ise:

> *Benzer şeyi söyleyeceğim. Ben Mehmet amcayı tanıyordum, o da Güler Sabancı'yı tanıyor. Yine aynı fırsat eşitsizliğinin sonucu. Ben kolejde okudum, ötekisi belki yurtdışıda okudu. Dolayısıyla yine aynı şeye bağlıyorum; benden daha özel ve yetenekli olduklarını düşünmüyorum. Keza ben de aşağıdakilerden daha özel ve yetenekli değilim bence.*

Zeynep'in yaptığı "yukarıdakilerin" daha özel ve yetenekli olduğunu düşünmeme eğiliminin katılımcıların genel eğilimine zıt olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı "şans", "doğuştan gelen", "aile ile ilgili" gibi "kaderci" yaklaşımlara sahip olsa da "yukarıdakileri" kendileri ile mukayese ederek kişisel özelliklere olan vurguyu artırmaktadırlar. Örneğin bir otelde ön büro müdürü olarak çalışan Melike (32) "*Ailelerinden sahip oldukları avantajlar, dezavantajlar var. Tabii ki zeka, ileri görüşlülük, girişimcilik gibi yapılarından dolayı da ilerlemiş, gelişim kaydetmiş olabilirler*" diyerek "gelişim kaydetmiş" olanların kişilik özeliklerini sıralamaktadır. Melike'nin bahsettiği ilerleme için gerekli olan bir diğer özelliği ise Taner (31) "*Fırsatları değerlendirebilmek önemli, kendi ihtiyaçlarını belirleyebilmek önemli; ama artık kendi ihtiyaçlarını belirlemekten ziyade, belli yerlere ulaşmak için insanlar üzerinde ihtiyaç yaratmaya dönen bir çizgi var. İnsanların fırsat yaratıp kendini geliştirmesi diyebilirim*" sözleriyle dile getirmektedir.

Görüş alanında kendilerinden "yukarıda" olanların ortak özelliğinin "*kendini pazarlamayı bilmek*" olduğunu dile getiren Damla (26) ve Ahmet (37) aynı zamanda "risk alabilme"nin de önemli olduğunu vurgulamışlardır. Kendinden yukarıda olanların neden orada olduğunu açıklarken risk alabilme özelliğini vurgulayan bir diğer katılımcı olan Cenk (48) ise:

*Parasal anlamdaki yukarıdan bahsediyorsak ben ücretli çalışıyorum, onlar daha fazla risk alıyorlar ve bu risklerin sonucunda da daha büyük getirileri var. Ailelerinin geçmişten kazanımları var. Ama ben mesela aynı yerde büyüyüp geliştiğim bir arkadaşımı örnek vereyim; onun milyonlarca doları var benim yok. Aynı ailelerden geliyoruz ama o kendine daha farklı bir yol seçti. Al sat işine girdi, daha çok risk aldı. Ben kendime daha güvenli bir yol seçtim.*

Sözleriyle risk almanın bir tercih ve kişilik özelliği olduğunu vurgulayan Cenk ile benzer görüşte olan ve bir bilişim firmasının Türkiye genel müdürü olan Adnan (44) ise "görüş dışı" olmayan yüksekliğe nasıl geldiğini ve daha yukarı çıkmak için neyin gerekli olduğunu kendinden yola çıkarak şöyle anlatmaktadır:

*Belki daha iyi risk almışlar. Kesinlikle daha iyi risk almışlar. Çünkü belli bir noktadan sonra belli bir jump'ı[33] yapman için mutlaka risk alman gerekiyor. Mesela ben ne diyorum, ben girişimci olamam diyorum. Niye olamazsın herkes olmuş, kafan mı çalışmıyor? Yok, kafan çalışmasa bu pozisyonda olamazsın. Paradan mı anlamıyorsun? Yok, gayet de iyi anlıyorum o zaman şirket yönetemezsin veya ona yatıracak paran mı yok? Yok, param da var ama baktığın zaman Türkiye'de hangi maaşlı kişi, kendi işini yapan bir kişiden daha fazla para kazanıyor? Eğer hakikaten olay paraysa, ekonomik anlamda belli bir noktaya gelmekse, istatistik yapılabilir bu konuda. Bilmiyorum ama şu boğazda oturan o evlere sahip olanların yüzde yetmiş sekseninin kendi işlerini yapan kişiler olduklarını düşünüyorum. Kuyumcu, esnaf, market sahibi şu bu falan filan... Dolayısıyla parada belli bir noktayı geçmek için, maaşlı olarak gidebileceğin nokta belli bir nokta. Nedir bu? Ayda 200 300 bin liradır. Çok büyük bir rakam bu; ama ayda bir milyon dolar kazanmak istiyorsan eğer, kendi işini yapmak zorundasın. Kimse sana ayda bir milyon dolar maaş vermez.*

Sonuç olarak doğuştan getirilen ve sonradan edinilen arasında bir noktada kendini konumlandırmış olan yeni orta sınıf mensuplarının sahip oldukları ortak özelliğin, her ne kadar "aşağıda, altta" olana kaderci bir bakışla yaklaşsalar da;

[33] Sıçrama anlamındaki İngilizce sözcük.

"yukarıda, üstte" yer alanlara öykünme ve güzelleme, aynı zamanda da bir meşruiyet atfetme eğilimleri olduğu görülmektedir. Yeni orta sınıf mensuplarının ortak özellikleri olan risk almaktan kaçınma [34] "görüş dışı" olabilecek yüksekliği hedeflerinden de geri çekmesine neden olduğu görülmektedir.

[34] "Hesaplanabilir riskler" bölümünde ayrıntılı olarak incelenmektedir.

## 5.3 "Aşama Kaydetmek"

> *YOS mensuplarının yekpare mutfaklarında tasarım detaylarına yönelmelerinin nedeni de 'özel, önemli, ayrıcalıklı' bir üst sınıfa 'özel, özellikli metalar' aracılığıyla katılma çabası olarak görülebilir. 'Herkes gibi' olmaktan özellikle kaçınma, özel olma gayreti –ki burada herkes gibi olmak aşağıdakilere işaret eden bir durumdur- tutunulmaya çalışılan dünyaya ve katılınmaya çalışılan 'yukarıya' giriş biletidir (Karadoğan, 2010: 64).*

Bu bölümde "şanslarından" ya da risk almaktan kaçınmaları sebebiyle daha "yukarıda" olamayacağını düşünen yeni orta sınıf mensuplarının genel olarak sosyal hareketliliğe ve kendi sosyal hareketliliklerine ilişkilerin görüşleri değerlendirilmektedir. Şimşek (2010) yeni orta sınıfların, "hayali sınıf" algılarına sahip olsalar da kendilerini "ne olmadığı (işçi, köylü)" üzerinden tanımlamaya yakın olduğunu söyleyerek; yükselme umudu pompalanan ama yeri geldiğinde de "düşüş korkusu" kaşınan bir kesim olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda öncelikle katılımcılara, yaşlarına bağlı olarak ortalama on sene önce kendilerini nerede konumlandırdıkları ve on sene sonra tekrar sorulsa nasıl cevaplamayı umdukları sorulmuştur.

Zeynep (33), Bengi (28), Esin (28) Damla (26) ve Canan (42) varlıklı ailelerden geldiklerini belirterek bundan on yıl öncesinde de şimdiki durumlarından çok farklı veya daha "aşağıda" olmadıklarını söylemişlerdir. Esin, çalışma yaşantısına girmeden önce "*Ailemin kanatları altındaydım. Sonuçta Sabancı'nın kızı değilim ama şimdiki gibi görmüyordum hiçbir şeyi, daha yukarıda bir şeyler derdim*" sözleriyle kendini konumlandırışının iş yaşantısındaki tecrübelerle değiştiğini dile getirmektedir. Zeynep de Esin'e benzer bir sebeple skaladaki yeri konusunda "*Yedi*

*derdim; ama aslında o zaman dörtte falandım, bunu yedi zannediyordum*" yorumunda bulunmaktadır. Bundan on yıl sonrası için ne umduğu sorulduğunda ise:

> *Bu görüşmeyi biz üç ay evvel yapsaydık muhtemelen çok daha olumlu konuşurdum. Galiba ben bu üç aydır yeni pozisyonumda ve yeni işyerimde şeyim kırıldı birazcık, gelecek tahayyülüm. İşimi sevme oranım, işimden zevk almam, tatminim düştü. O yüzden çok öyle bir aralık içerisinde bulunmuyoruz, geçiş dönemindeyiz. O yüzden on yıl sonrası için bugün o kadar olumlu bir hissiyatım yok.*

Mesleki tatmin ve motivasyon arayışının katılımcıların hemen hepsinin ortak noktası olduğu söylenebilir. Çalışma yaşantısına ve sınıfsal hareketliliğe yönelik algı, hem kişilerin yaptıkları işe hem de geldikleri sınıfsal geçmişe göre farklılaşmaktadır. Örneğin icra ettiği mesleğin sanatsal bir yanı olduğunu düşünen Damla (26) sosyoekonomik olarak bir aşama kaydetmediğini ve bunun kendisi için çok önemli olmadığını belirterek, on yıl sonrası için hayalinin mesleğinde pozisyon ya da maddi gelir değil, "*kendi tasarımlarını yapan, tasarımlarıyla anılan*" biri olarak görmek istediğini belirtmektedir.

Profesyonel tur rehberi olarak çalışan Leyla (27) üniversiteden ilk mezun olduğu yıllarda kendisine nasıl konumlandırıldığı sorulduğunda "*Bahsettiğim aynı sosyokültürel backgrounda*[35] *sahip olmakla birlikte, o para dört puan aşağı çekerdi herhalde*" diyerek, kaydettiği aşamanın sosyokültürel değil daha çok ekonomik temelde olduğunu belirtmektedir. Bundan sonraki on yılı ise "*Hem ekonomik olarak hem de kültürel olarak beni daha da yukarı çekecek bir süre zarfı*" diyerek cevaplamaktadır. Leyla ile aynı sektörde GMY olan Kerem (27) ise on yıl sonrası için en iyimser tabloyu:

[35] Bir kimsenin geçmişteki görgü, çevre ve eğitimi anlamına gelen İngilizce sözcük.

> *Umarız daha iyi yerlerde oluruz. Bunun için çalışacağız, en başta ekonomik anlamda. Ekonomik olarak kazandığımız zaman, kültürel anlamda da gelişmeler sağlayabiliriz. Çünkü işimde gelişeceğim için, daha fazla kendime vakit ayırabileceğim, daha söz sahibi, daha bir özgür ekonomik yapı kazanacağım. Bu daha çok kültürel aktiviteye, daha istediğim bir hayata, daha örnek gördüğüm bir hayata erişmeme imkân sağlayacak. Atıyorum belki Dünya'yı gezeceğim, belki yurtdışında birçok kültürel etkinliğe katılacağım, belki Türkiye'de katılmak istediğim maddi imkânlarımın el vermediği sosyal çevrelere gireceğim, Önümüzdeki on yılda vakit ve nakit anlamında çok daha fazla imkânım olabileceğini düşünüyorum.*

Sözleriyle çizen Kerem gibi gelecekten yana umutlu olan bir diğer katılımcı Pelin (27) ise "*Ben de hep bunu düşünüyorum, on yıl sonra nerede olurum diye. Şu an çektiğim eziyetin karşılığını alacağımı düşünüyorum ve çok iyi yerlere geleceğimi düşünüyorum. Yani harcadığım emeğin boşa gitmeyeceğini, daha iyi yerlere, daha iyi bir konuma geleceğimi düşünüyorum*" diyerek yükseleceğine olan inancını dile getirirken, gündeminde sürekli bunun olduğunu da vurgulamaktadır. Aynı şekilde "görüş dışı" olmayan bir yükselişi sürekli gündeminde tutan Bengi (28) ise:

> *Kesinlikle bundan on yıl sonra kendimi üst düzey bir yönetici olarak görmek istiyorum ki; şu anda benim pozisyonum üst düzey yöneticilik. Yöneticileri de yönetiyorum burada. Sonuçta üst düzey yönetici denilebilir. Tabii şirket içerisinde benim üzerimde çok fazla pozisyon olmadığını da düşünürsek, genel müdürle aramızda birbirinden bağımsız üç direktörlük var.*

Çalışarak "yükselmenin", "bir yerlere gelmenin" yeni orta sınıf mensuplarının gündemini en çok meşgul eden şeylerden biri olduğu söylenebilir. Bir otelde satın alma müdürü olan Murat (33) gelecekte kendini nerede konumlandırmayı umduğu sorulduğunda söz konusu meşguliyetin etkisi ile: "*Şu anda haftanın yarısında Ankara'da, yarısında İstanbul'dayım, mekik dokuyorum. Daha iyi bir pozisyonu hedeflediğim için bu da. Bunu gerçekleştirirsem çok daha iyi bir pozisyona gelmiş*

*olurum on yıl içerisinde*" diyerek yanıtlamaktadır. Bir lojistik firmasında müdür olan Kaan (28) ise kendini yerleştirdiği onlu skalada, on yıl sonraki yerine yönelik "*On benim için her zaman on olacaktır. On olsam dahi on diyemeyeceğim kendime, çünkü ulaşmak istediğim bir yer olacak. Çünkü kıyasladığın şeyler değişiyor*" diyerek başarılı olmak konusunda yaptığı yorumuna benzer bir yorumda bulunmaktadır.

Mali danışmanlık ve denetim firmasında müdür olan Haluk (31) ise on yıl öncesine göre kendini daha iyi bir yerde konumlandırdığını belirterek; on yıl sonra kendisine yeniden sorulduğunda "*Son on yıl gibi devam ederse muhtemelen finansal açıdan daha iyi konumda birisi olacağım. Artı biraz daha düşünceleri oturmuş, kafasındaki sorunları halletmiş, daha fazla şey bilen, daha fazla okumuş, daha iyi birisi ile karşılaşırsın*" diyerek yanıtlamayı umduğunu dile getirmektedir.

Medikal sektöründe bölge satış müdürü olan Taner (31) kendini onlu skalada on yıl önce sekize değil, dörtle beş arasında bir yere koyacağının nedenini ise "*Zamanla çok doğru orantılı bir şey. Yaşanmışlıkla, tecrübelerle çok doğru orantılı bir şey. Belli bir temel üzerinden hareket ederek bu bir bina gibi arazi, su basmanı, katlar çıkıyor vesaire*" diyerek açıklamaktadır. Bundan on yıl sonrasına yönelik beklentisi sorulduğunda ise "*Bir süre sonra durağan pozisyona geçiyor artık. Şu an sekiz diyorum ama dokuzu geçmeyecektir. Çünkü on kime göre, neye göre, nasıl? Tam bir doygunluk yok bu işte. Ben on sene sonra sosyoekonomik olarak on diyebilirim kendi çapımda. Sosyokültürel olarak çok değişeceğini düşünmüyorum*" diyerek yanıtlamaktadır.

İnşaat sektöründe GMY olan Yasin (34) bundan on yıl öncesinde kendisini koyacağı yere ilişkin olarak "*Ben hep fazlasını istedim hayattan. Çalışarak,*

*çabalayarak bir yerlere gelerek, kimseye muhtaç olmayarak, kendimi hep bir üst düzeyde görmek isterim. Görmek istediğim için de o gün yine derim ki sana, ben burada, bu durumda beş sene sonra olurum, on sene sonra olurum.*" diyerek kendi sosyal hareketliliğine ilişkin değerlendirmesini yapmaktadır. Yükselmek için oldukça çok çaba sarf etmiş ve bunu sürdürülebilir kılmak için de halen çabalamakta olan Yasin, bundan on yıl sonrası için ise şöyle öngörülerde bulunmaktadır:

> *İleride ne olur? Bu saatten sonra ben kalkıp da bir iş kurmayı düşünmüyorum. Çalışabildiğim kadar çalışacağım. Tabii ki bu kadar tempolu çalışamam zaten. On seneden sonra bu kadar koşturma yapamazsınız, günde 10-15 saat çalışamazsınız. Öyle olunca ne olur? Çoluğumuz çocuğumuz olursa onlara faydalı olmaya çalışırız. Onların eğitimine bir yön vermeye çalışırız. Sonra da bir emekli hayatına çekiliriz, ne bileyim…*

Özellikle belli bir yaş ve pozisyonda olan katılımcıların hemen hepsinin geleceğe yönelik olarak Yasin ile paralel yanıtlar verdiklerini görülmüştür. Örneğin finans sektöründe GMY olan Cenk (48) on yıl öncesi için "*Porsiyon olarak yine benzer bir cevap veriyor olacaktım. Yine bir aşama kaydettiğimi düşünüyor olacaktım. Aynı sosyal sınıfta olduğumu söylüyor olacaktım. Ben orta sınıf, orta üst sınıf bir ailenin çocuğuyum, halen öyleyim*" diyerek aşama kaydetse de bunun kendisini sınıfsal olarak etkilemediğini belirtmektedir. On yıl sonrası içinse "*Risk almadığım sürece değişiklik olacağını sanmıyorum*" diyerek mevcut durumda daha iyi bir hale gelmesinin ise artık kendisinin uğraşmasıyla değil, devletin sosyal politikalarını düzeltmesiyle olabileceğini eklemektedir. Kendini bundan on yıl öncesinde daha geride ve ortalarda tanımlayacağını söylen Ebru (45) ise on yıl sonrası için:

*Vallahi Türkiye'de her şey o kadar değişken ki, bir Avrupa'da yaşıyor olsak emekli olduktan sonra aldığımız gelir, size tanınan olanaklar, çalıştığınız sürece ev sahibi olmanız, araba sahibi olmanız, size verilen birtakım sağlık güvenceleri, derdim ki fevkalade aynı devam eder. Ama şimdi aynı şeyi düşünmüyorum. Ben emekli olduktan sonra maaşım son derece azalacak, çocuğumu özel okulda okutuyorum, ben okuyamadım diye. Onun okul taksitini verebilir miyim endişesini içimde taşırım. Şimdi çok rahat yaptığım yurtdışı seyahatlerimi emekli olduktan sonra yapamam. Emekli olduktan sonra ben çalışmadığım sürece tekrar o grafik aşağı doğru iner, bunu biliyorum.*

Wallerstein (2007: 186) yeni orta sınıfların çocuklarına bırakacakları tek mirasın "daha iyi" eğitim kurumlarına girebilme ayrıcalığı olduğunu söyler. Ebru'nun, öncelikli endişesi olan çocuğunun okul taksitini ödeyememe, onu emekliliği düşünmekten uzaklaştırarak çalıştığı işe daha da çok bağlamaktadır. Aynı zamanda Cenk'in de belirttiği Türkiye'deki sosyal politikaların emekten ve emekçiden yana olmayışı yine Ebru'nun geleceğine yönelik huzursuz hissetmesine neden olmaktadır.

Reyhan (44) ise on yıl sonra muhtemelen çalışmıyor olacağını söyleyerek "*Ekonomik anlamda bir gerileme olacak. Ama hayatım anlamında da şu an çalışırken ihtiyacım olan pek çok şeye ihtiyacım olmayacak. Yetinme anlamındaki çember daralacağı için yeterli olur diye düşünüyorum*" sözleriyle yanıtlamaktadır. Havacılık sektöründe GMY olan Cem (40) de mezun olduğu ve ilk işe başladığı zamanlar geçim sıkıntısı içinde olduğundan şu anki konumundan sosyokültürel olarak olmasa da sosyoekonomik olarak daha geride olacağını düşündüğünü söylerken, on yıl sonrası için mevcut durumun çok fazla değişmeyeceğini belirterek, bunun nedenlerini:

> *Çünkü bundan sonra artık çok ciddi anlamda para kazanabilmek için şu anki kazandığımızla, bundan sonra beni çok sıçratacak bir para arasında vermeniz gereken bazı tavizler var. Birincisi çok daha politik bir yerde çalışıyor olabilirsiniz, çok para kazanılan, ama politik bir şekilde davranmanız gereken bir yerde çalışmanız gerekir. Ya da bu saatten sonra bir iş kurup kendi birikimlerinizle, tecrübenizle böyle bir şey olabilir. Fakat artık ikisi de benim gireceğim konular değil. Çok ufak tefek değişikler olabilir bundan sonrası için, o da skaladaki yeri çok fazla oynatmaz.*

Sözleriyle açıklamaktadır. Cem gibi Ömer (49) de geçmişi düşündüğünde "*Sosyokültürel olarak yine aynı derdim; ama ekonomik olarak baktığınızda B derdim hatta BC derdim*" diyerek yanıtlamaktadır. Bir hazır giyim firmasında denetçi ve takım lideri olarak çalışan Ayşe (37) ise "*Halen orta-üst olmayı umuyorum, milyarder, trilyoner falan olmayı ummuyorum. Çünkü kendime güvenmiyorum. Ne kadar kazanırsam o kadar harcayacağımı düşünüyorum. O yüzden orta üst olmak bana yetiyor olacak*" diyerek on yıl sonrası için temennisini dile getirmektedir. Yeni orta sınıf mensuplarının geçmişlerinden getirdikleri imtiyazları olmayan "*maaşlı burjuvalar*" oldukları için şimdi'de sınırlı kaldıklarını düşünen Wallerstein (2007: 184) bu saptamasını şöyle açıklamaktadır:

> Şimdiki geliri (kâr), gelecekteki gelire (rant) dönüştüremezler. Yani, günün birinde çocuklarının geçimini temin edecek geçmişi temsil edemezler. Sadece kendileri şimdi'de yaşamakla kalmazlar, çocukları ve çocuklarının çocukları da şimdi'de yaşamak zorunda kalacaklardır.

Yeni orta sınıf mensuplarının "şimdi'de yaşamak" durumunda olmalarıyla da bağlantılı olarak gelecek tahayyüllerini etkileyen en önemli değişkenin yaş olduğu görülmektedir. Şentürk (2013: 79) de İstanbul'da şirketler dünyasının profesyonelleri ile gerçekleştirdiği benzer çalışmasında yaşın, profesyonellerin özellikle iş yaşantısındaki pozisyonlarında çok etkili olduğunu belirterek, durumu şirketlerin

dilinden, şirketlerde ürün ve markaların yaşam eğrilerinin olduğu gibi profesyonellerin de bu bağlamda bir yaşam eğrisine sahip olduklarını belirtmektedir. Şentürk'ün (2013) saptamasını çalışma kapsamında takip edilen bir kariyer seminerinde, marka müdürü olarak çalışan Miranda (39) çalışma yaşantısının değişen yüzünden bahsederken, markaların müşterileri ile olan ilişkisinin, çalışanların kurumla ilişkisi ile bağlantılandırarak "*sadakat performansa yenik düşüyor*" diyerek doğruladığı görülmektedir.

Sonuç olarak yeni orta sınıf mensuplarının, kendi sınıfsal konumlarının ve sosyal hareketliliklerinin öznel yorumu konusunda en çok zaman değişkenini ele alarak yanıt verdikleri görülmekteyken; aynı zamanda bu söz konusu zaman diliminde "kırılgan" ve "performatif" bir konumlanma içerisinde oldukları da söylenebilir. "Görüş dışı" olmayan ama yukarı doğru yönlenmiş bir hareketliliğin sağlanması ve sürdürülebilirliğinin koşulu, "risk almaktan" kaçınmaları, dolayısıyla ücretli çalışan olmaya devam etmeleri zorunluluğunu ortaya koymaktayken, bu zorunluluğu yerine getirebilmek ise, üçüncü bölümde de vurgulandığı üzere her an düşüklük tehdidi altındaki kırılgan bir performansı sürekli olarak yeniden göstermelerine bağlı olmaktadır.

## 5.4 Sınıf Atlama Miti ve Yanılsaması

Bu bölümde çalışmanın problemi ekseninde, yeni orta sınıf mensuplarının gerçekleştirdikleri "görüş dışı" olmayan yukarı hareketliliğin, katılımcıların kendileri açısından yorumlanışı ve bu yorumlar etrafında genel olarak sosyal hareketliliğe bakışları ile ortaya çıkan mitler ve yanılsamalar ele alınacaktır. Bu bağlamda katılımcılara geçmişten bugüne sınıf atladıklarını düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur.

Öncelikle "sınıf atlamak" deyişinin katılımcılarda uyandırdığı algıların birbirinden farklı olduğu belirtilmelidir. "Bir yere gelmek" ile "sınıf atlamak" katılımcıların algılarında farklı durumlara işaret etmektedir. Yeni orta sınıf mensuplarının hemen hepsi için "yükselmek", "ilerlemek", "belli bir yere gelmek", "level atlamak" olumlu anlamlar taşırken bazıları için "sınıf atlamak" olumsuz bir anlam çağrıştırmaktadır. Örneğin sınıflara ve sınıflandırmaya inanmadığını belirtmiş olan Ayşe (37) çocukluğundan bu yana bir sınıf atlaması yaşamadığını belirterek "*Bunun eksikliğini yaşıyor muyum? Hayır*" demekte ve sınıf atlamanın kendisindeki çağrışımını:

> *Ben ona inanmadığım için. Ben buradaki çaycıyla ya da onun patronuyla da muhabbet edebilirim gerektiği durumlarda. Kimi insanlar bir pozisyon belirler kendine ve onun altını görmezler, hep üstünü görürler, ya da hep alttadırlar, hiç yukarı çıkmazlar. Kendimi öyle görmüyorum açıkçası. Bu herkese ulaşabilirim anlamında değil. 'Aşağıya bakamam düşerim, yukarıya bakamam, çok yüksek' şeklinde bir sınıf ayrımı yapmıyorum açıkçası kafamda.*

Sözleriyle dile getiren Ayşe gibi, çağrı merkezi müdürü olan Ahmet (37) de benzer bir yaklaşımla "*Öyle fazla sınıf atlattıracak bir durum*"un söz konusu olmadığını belirterek, kafasındaki sınıf atlama düşüncesini şöyle dile getirmektedir:

> *İnsan sınıfı da çevresiyle atlar. Sonuçta ait olduğun çevre değişmedikten sonra, sınıf atlayacak bir durumumuz yok. Çünkü ben yirmi yıldır aynı adamlarla beraber yaşıyorum. Arkadaş çevrem de aynı. Yeni gelen eden oluyor ama onlar, onlar gibi değil. Benim bir çekirdek ailem olduğu gibi bir de çekirdek arkadaş çevrem var, hep onlarla beraberim. Aşağı da düşsem onlarla beraberim, yukarı çıksam da onlarla beraberim. Ama ne olur? En fazla o çevreyle de bir yemeğe gidersiniz falan. Ama çok da o çevreyi kendime bir sınıf olarak gören, 'ay artık ben bunlarla beraberim, benim sınıfım bu' dediğim bir pozisyonda olacak bir yapım zaten yok. Gelir olarak da öyle olsa, öyle bir şey düşünmemin fark yaratacağını zannetmiyorum.*

Ayşe ve Ahmet'in aksine sınıf atladığını düşünen Pelin (27) ise sınıf atlamanın hızı ve yarattığı değişim üzerine, orta sınıfın "görüş dışı" olmaması nedeniyle meşru olan "çalışarak yükselmenin" ve kültürel sermayeye sahip olmanın önemli olması değerlerini öne çıkarır bir biçimde şöyle yorumlamaktadır:

> *Sınıf atlayanları çok gördüm. Ama nasıl diyeyim, çok da şey değiller hani, yine kendi geldikleri yeri gayet gösteriyorlar. Sonradan görme dersin ya hani, sınıf atlarlar ama yine de kendilerini belli ederler diye düşünüyorum. Ben birinci basamaktan onuncu basamağa zıplamıyorum hemen, ben sadece basamakları bir iki üç dört diye yavaş yavaş çıkıyorum ve hepsini sindire sindire çıkıyorum. Hiçbir zaman görgüsüzlük de yapmam. Geldiğim yerlerde, her basamağımda bir emeğim vardır benim. Sonuçta onların atladığı sınıf eğer birden ona atladıysa burada insanlar kendilerini çok bariz belli edebiliyorlar. Param var diye seni satın alabileceklerini düşünüyorlar mesela.*

Finans sektöründe üst düzey yönetici olan Canan (42) "*Sınıf atladığımı düşünmüyorum, çünkü -yine Allah'ın büyük lütfu- ben zaten varlıklı bir ailenin*

*çocuğuydum, çok ciddi anlamda hiçbir sıkıntı yaşatmayacağına inandığım bir babam vardı zaten. Şimdi o babanın maddi açıdan desteği azaldı, benim gücüm biraz arttı*" diyerek yanıtlarken, konferans tercümanı Emre (33) ise sınıf atladığını düşündüğünü, ama "*Çok büyük bir atlayış olmadı, ben her zaman biraz burjuvaydım, İngiltere'ye gönderilen çocuk, cep harçlığı eksik olmayan çocuk, kolejde okuyan çocuk...*" diyerek söz konusu "atlayışın" sınırını çizmektedir.

Özel bir televizyon kanalında GMY olan Ömer (49) sınıfı ekonomik ve kültürel olarak iki boyutlu ele almakta ve sınıf atladığınızı düşünüyor musunuz sorusunu: "*Tabii ki de düşünüyorum. Sonuçta kültürel anlamda, gelenek görenek anlamında, genel kültür anlamında, eğitim anlamında, vizyon, perspektif anlamında olmasa bile, ekonomik anlamda ve çevresel faktörlerde düşünüyorum tabii*" diyerek yanıtlamaktadır. Ömer ile aynı sektörde genel yayın koordinatörü olarak çalışan Ebru (45) ise:

> *Genel olarak Türkiye'ye baktığımızda sınıf atlamak mı denir adına bilmiyorum; ama sürekli kendimi geliştirmeye, daha iyiyi yapmaya çalıştığımı söyleyebilirim. Ama daha önce kazanılan gelir, yapabildiklerin, okuyabildiklerin, ulaşabildiklerin anlamında söylersem, evet sınıf atlamış oluyoruz sanıyorum.*

Profesyonel tur rehberi olan Leyla (27) sınıf atladığını düşünüp düşünmediği sorusunu "*Evet, ben de onun bir örneğiyim gibi. Daha işçi sınıfından gelip artık git gide burjuvalaşan bir yerdeyim*" diyerek yanıtlamaktadır. Leyla ile benzer bir biçimde "*Aşağıdan yukarıya doğru bir ilerleme geliştiğini düşünüyorum*" diyerek kendi sınıfsal hareketliliğini yorumlayan Serdar (29) şu an kendini konumlandırdığı on basamaklı hayali merdivende yedinci basamakta olduğunu ve "*Kendi gibi olan diğerleri gibi, yediden ona çıkma gibi bir umudu*" olduğunu da belirtmektedir.

Yeni orta sınıf mensuplarının, öznel sınıf yorumlarını oluştururken kullandıkları referanslarına uyumlu bir "sınıf atlama" algısına sahip oldukları görülmektedir. Sınıfsal konumu doğrudan gelirle ilişkilendirmiş olan Kaan (28) sınıf atladığını düşündüğünü belirterek, bu düşüncesine neden olan faktörleri şöyle sıralamaktadır:

> *Hayat kalitem arttı, daha iyi giyiniyorum, daha iyi yerlere gitmeye başladım, daha iyi yerlerde yemek yemeye başladım, daha iyi koşullarda yaşamaya başladım, eskiden mesela İzmir'de küçük, ısıtmasız bir evde yaşıyordum. Şimdi daha iyi bir yerde, İstanbul'da yaşıyorum, daha iyi eşyalarım var, daha iyi bir hayat yaşadığımı düşünüyorum. Ama bu iyi hayat tabii edindiğim metalarla alakalı, yoksa hayatın kalitesi olarak daha sağlıklıyım, daha iyiyim diyemem.*

Hayat standardındaki yükselişi dile getiren bir diğer katılımcı olan Taner (31) ise "*Gelir yükseldikçe sınıf atlanır kesinlikle. İnsan yaşadıkça, seneler bir şeyler kattıkça, acılar, sevinçler, mutluluklar, başarılar, hedefler insanı bir level*[36] *atlatıyor*" diyerek aşama kaydettiğini dile getirmekte ve geçmişten bugüne hayatındaki değişimi ise:

> *Ben devlet memuru ailenin çocuğuyum. Ekonomik olarak konuşuyorum burada. Ailemin bir maaşı vardı, belli bir gelirimiz vardı bizim. Hani öyle ticaret yapan, ucu bucağı açık değil, her ay belli bir gelir. Aile de ona uygun olarak bizi yetiştirdi, ihtiyaçlarımızı karşıladı, kendilerine göre en iyi olanı bize vermeye çalıştılar. Ben de açıkçası tamahkar oldum, halen de öyleyim. Yani getiriler arttıkça net sınıf atlanabilir. Geçmişte nasıldı? Mesela çok istediğim bir CD'yi alamayacağım oldu, istediğim bir tatile gidemediğim zamanlar oldu, üniversite hayatında yurtdışını çok fazla aklıma getirmezken,*

[36] Aşama anlamına gelen İngilizce sözcük.

*şu an iki ayda bir, ayda bir yurtdışına gidiyorum. Title'ın[37] ve işin getirdiği imkanların getirdiği bir şeyle, haliyle sınıf atlıyorsunuz yani.*

Sözleri ile anlatmaktadır. Kaan ve Taner'e benzer bir yerden ve ek olarak sosyal hareketlilikte kırdan kente göçün ve kentte kalış süresinin de önemli olduğu bilgisini vurgulayan bir yorumda bulunan Haluk (31) da sınıf atladığını düşünmektedir. Hayatındaki değişimi ve buna etki eden faktörleri ise şöyle anlatmaktadır:

*Genel olarak hayat tecrübesi de diyebilirim. Bunun içinde neler var? İş yerindeki terfiler var. Şu anda mesela ilk başladığım zamanki ücretimin beş katını falan alıyorum. Az bir fark değil hakikaten. Özellikle bizim bu danışmanlık denetim şirketlerinde böyle bir durum var. Çok düşük ücretlerle başlanıyor, sonra yıllar arttıkça şey oluyor. Normalde şirketlerde bu kadar bir fark olmaz. Ben 8-9 senedir çalışıyorum. Bu zamanda insan beş katına çıkmaz. Onun getirdiği bir şey var. Artı, genel olarak yaşam tecrübesinin getirdiği bir şey var. Ne bileyim, daha iyi restoranlarda yemek yemeden tutun da, insan ilişkilerinde daha tecrübeli olmanızdan dolayı onun size kattığı şeyler falan filan… İstanbul'da mesela o zaman 3-4 senedir yaşıyordum, şimdi 13-14 senedir yaşıyorum. Bunun da bir etkisi var.*

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun "ana akım" sosyal bilimlerin hakim sınıf paradigması olan Weberyan ve tüketim odaklı bir sınıf algısına sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların düşüncesinde statüdeki yükselmeler, hayat kalitesindeki artış ve sahip olunan "yaşam tarzı" Marksist bağlamda ancak üretim araçlarının mülkiyetine sahip olunarak gerçekleştirilebilecek bir sınıf atlama pratiğine işaret etmektedir. Bir bilişim firmasında genel müdür olan Adnan (44) da sınıf atladığınızı düşünüyor musunuz sorusuna Taner, Kaan Haluk ve diğerlerine benzer saiklerle yanıt vermektedir:

[37] Sıfat, unvan anlamına gelen İngilizce sözcük.

*Kesinlikle. Avam kamarasından lordlar kamarasına falan geçmedim, öyle bir şey atlamadım. Maddi olarak tabii ki atladım. Ben lisede okurken tatile gitmek iyi bir şey mi kötü bir şey mi bilmiyordum. Tatile gittiğim zaman bir pansiyon odasında beş kişi, annem, ablam, anneannem, dört tane beş tane kadınla beraber sefillik içerisinde denize gireceğiz diye Erdek'te denizanalarının arasında tatil yapıyorduk. Bu da bize tatildi, bir nefes almaktı. Şu anda ben kalkıp bir beş yıldızlı otelde tatil yapabiliyorum. Apartman dairesinde oturuyordum, yıllarca kirada oturdum, evim hep sobalıydı. Benim için sobalı evden çıkıp, kaloriferli eve geçmek sınıf atlamaktı. Benim için Büyükçekmece'de otururken Bakırköy'e geçmek sınıf atlamaktı, Bakırköy'den Gayrettepe'ye geçmek benim için sınıf atlamaktı. Şu anda Levent'te bahçeli evde oturuyorum, bu haydi haydi sınıf atlamak. İlk arabam Skoda idi, ikinci arabam Kartal oldu, üçüncü arabam Hyundai oldu, şu anda E serisi Mercedes'e biniyorum. Sınıf atlamadım demem için ciddi anlamda nankör olmak lazım.*

Katılımcıların büyük çoğunluğunun sahip olduğu "sınıf atlama" düşüncesi "görüş dışı" olmayan bir yükselişi, üretim ilişkilerinden çok, tüketim temelli bir sınıf düşüncesini işaret etmektedir. Bu bağlamda yeni orta sınıf mensuplarının gerek sınıf çıkarı bakımından, gerekse de katılımcıların dile getirdikleri yaşam tarzı farklılaşması ile apayrı ve atlanılarak gelinmiş bir sınıf olarak görülmesi, çalışmanın kapsamı dahilinde yanılsamalı sınıf pozisyonunu ortaya çıkartmaktadır. Yanılsamalı sınıf pozisyonundaki kişilerin her an ön planda tutulan "hayat tarzları" ve "başarıları" ile yaratılan mitler sınıfların öleyazdığı topraklarda filizlenmektedir.

O'Connor, ücretlilerin "*yanılsamaların ve hayallerin üretim ve dağılımının*" cephesinde yer aldıklarını belirterek; "*bireysel başarı ve yükselme olanaklarının bireysel kapitalist ideolojileri işçi sınıfının yarattığı baskılar ve basınçla başa çıkma için canlı tutan olanaklarının canlı kanıtı*"nın burjuvazi değil, daha çok ücretliler olduğunu belirtmektedir (1995: 236). Böyle bakıldığında "görüş dışı" olmayan

yükselmenin ücretlilik içindeki basamaklarla sınırlı olması ve söz konusu yüksekliğe varmadan önceki çıkış noktası ile birlikte düşünüldüğünde ise ortaya çıkan "yukarı doğru hareketliliğin"/"sınıf atlamanın" bir yanılsama olduğu söylenebilir.

Turner, kişilerin toplumdaki eşitsizliği, yetenek ve beceri aracılığıyla yükselme, ilerleme ve sosyal hareketlilik fırsatlarının mevcut olması koşuluyla belli bir ölçüde kabullenilebilir bulduklarını belirtmektedir (1997: 45). Turner'ın savını doğrular biçimde görüşülen katılımcılar, hem kendi sosyal hareketlilik geçmişlerini hem de örnek gösterilen birtakım "sınıf atlama hikayelerini" referans alarak "yaşadığımız toplumda insanlar sınıf atlayabilir mi?" sorusunu yanıtlamakta ve birçok sınıf atlama mitinin yazılan değil, yaşanan ve yaşatılan hale gelişine aracı olduklarını göstermektedirler. Örneğin özel bir televizyon kanalında GMY olan Ömer (49) kendi sosyal hareketliliğini düşünerek Türkiye'de sınıf atlamanın, imkansız olmadığını, ama bugün geçmişe göre daha kolay olduğunu, çünkü geçmişteki elitizmin giderek azaldığını belirtmekte; "*Ama ben buradayım. Bu ille de bir ülkeyi alman bir kültürü alman veya ne bileyim bir siyasi erki arkana almanla olsaydı başkaları da olabilirdi. Demek ki en azından böyle bir şey hakim bir inançsa bile, ben o hakim inancı delenlerden biriyim. Bu bile insanlara umut anlamında yetmez mi?*" diyerek kendi başarısının diğer insanlara umut -aslında ulaşılması gereken bir mit- olmasını temenni etmektedir.

Zweig, sınıf atlamanın bir Amerikan Rüyası olduğunu ve rüyaların kişilerin dikkatlerinin genellikle bunu gerçekleştiremeyen çoğunluk yerine, yalnızca gerçekleştirenler üzerine odaklandığı anda efsaneye dönüştüğünü belirtmektedir (2012: 81). Bu bağlamda Ömer'in gerek kendinden hareketle, gerekse geneli

düşündüğünde ikinci türden bir dikkat yoğunluğuna sahip olduğu ise görüşmenin devamında verdiği örnekte oldukça net görülmektedir:

> *Bir deney yapılmış çok meşhur, belki siz de duymuşsunuzdur. Bir şişenin içerisine pireleri koymuşlar sonra şişenin ağzını kapatmışlar sonra çakmağı çakmışlar alttan şişeyi ısıtmaya başlamışlar alttan yanmaya başlayan ısınan pireler yukarı doğru zıplamaya başlamışlar ve zıplarken kafalarını şişenin ağzındaki mantara vurup hepsi geri düşmüş. Sonra mantarı açmışlar çakmağı tekrar yakmışlar görmüşler ki pireler mantar seviyesine kadar zıplıyor. Dolayısıyla bu çok önemli bir deneydir benim için. Türkiye'de de bu insanların sınıfsal anlamdaki uçurumları tırmanamamasının birazcık bu deneyle ilgili olduğunu düşünüyorum. Geçmişteki korkularını atamamak diye bir şey var. Cesaretsizlik. Çünkü ben bunların hepsini görüyorum. Zaman zaman üniversitelerde ders verdiğimiz zaman, konferansa gittiğimizde de alttan gelen insanların, gençlerin en büyük problemlerinin güven problemi, yani özgüven problemi olduğunu düşünüyorum. Sosyoekonomik olarak, ekonomik olarak belli seviyede olan ailelerin çocuklarında bir güven patlaması var, fakat bu seviyenin altındaki ailelerin çocuklarında da bir güvensizlik var.*

Ömer sınıfsal bariyerlerin olmadığı inancındaki tutarlılığını, sınıfsal olarak ayrılan özgüven düzeyi yorumu ile bozmaktadır. Sınıf atlamanın mümkün olduğunu bir diğer katılımcı olan Taner (31) ise yöntem olarak "*Fırsatları değerlendirir ekonomik olarak. Dediğim gibi ihtiyaç yaratır, o ihtiyaçları insanlar ve pazar üzerinde bir şekilde tetikler. Daha sonra o ihtiyaçları tatmin ettikten sonra bunun bir ekonomik getirisi olacaktır. Ekonomik getiri demek ekonomik anlamda sınıf atlamak demektir*" diyerek bir kez daha gelir artışını sınıf atlama olarak yorumlamaktadır. Damla (26) yaşadığımız toplumda insanlar sınıf atlayabilir mi sorusunu Taner ile benzer biçimde "*Sınıf atlama hep maddiyat olarak görüldüğü için evet yapabilir*" diyerek cevaplamaktadır. Ahmet (37) de aynı bakış açısı ile: "*Çok para kazanırsanız, yani çok para dediğim çok çok para kazanırsanız, sınıf atlarsınız yani,*

*sınıf atlanabilir tabii*" diyerek göreli bir kıstas olan "çok çok para" ile sınıf atlamanın mümkün olduğunu belirtmektedir.

"Aşağıda, altta" olanların kişisel özellikleri ile alakalı eksikleri olduğunu düşünen, "üste" çıkmada bunun etkili olmayacağını, bu hususta aile ve eğitimin belirleyici olduğu görüşünü dile getiren Bengi (28) yaşadığımız toplumda sınıf atlamak mümkün mü sorusunu yanıtlarken, yine bireysel özelliklere dönmektedir:

> *Mümkün. Kişisel başarıyla doğru orantılı. Şöyle bir örnek vereyim; satıştan başlayan bir arkadaşım mesela 17 yıldır sektörde. Satış danışmanlığından başladı, şu an mağaza müdürü oldu başka bir şubede. Dolayısıyla onunki çok güzel bir örnek. Aslında onun direkt kişisel başarısıyla alakalı. Tabii kişiler arası ilişkiler de önemli. Bu süreçte çok sıkıntılı dönemleri de olmuştur. Kişiler arası iletişiminin çok da iyi olmadığı dönemler yaşamış ama buna rağmen sadece kişisel başarısıyla doğru orantılı bir şekilde amacına ulaşmıştır.*

Bengi gibi kişisel özellikler ve başarı ile doğru orantılı olarak sınıf atlamanın mümkün olduğunu düşünen ve zincir bir otelin satın alma müdürü olarak çalışan Murat'ın (33) otelcilikte bunun örneğinin çok fazla olduğunu "*Yiyecek içecekten gelir, ön büro müdürü olur, orada belli bir şekilde kendini geliştirir, otel müdürü olur falan. Bellboyluktan bile yükselen otel müdürleri biliyorum ben, her departmanda çalışıp*" diyerek düşüncesini desteklediği görülmektedir. Bengi ve Murat'ın söylediklerine benzer bir biçimde kişisel başarının önemini ve sınıf atlamanın mümkün olduğunu vurgulayan bir diğer katılımcı olan Kerem ise:

> *Tabii ki, neden olmasın. İyi eğitim alarak, -hep ekonomiye bağlıyoruz ama- maalesef öyle de bir yapımız var -benim şahsi düşüncem-. İyi bir eğitimle, köyden gelen, maddi olarak çok alt sınıftan gelmiş birisi çalışarak, sorumluluk sahibi olarak bir şekilde güzel eğitim alarak doktor olup, güzel paralar kazanabilir, veya avukat olur, veya herhangi bir iş sektöründe*

*kendini geliştirip ekonomik olarak üst sınıflara tabii ki çıkabilirler. Bunun bir dolu örneği var.*

Yasin (34) "*Ya kendini yetiştirmek, oraya ait olmak zaten sınıf atlamaktır. Kapıcının çocuğu dememek lazım, onlar da çalışarak bir yere gelip doğru zaman doğru yer… Gider onun kızıyla evlenir, gider böyle yapar, şöyle yapar, tabii ki yükselebilir*" sözleriyle katılımcıların en ortak vurgularından biri olan "doğru yer ve doğru zaman" olarak modernleştirilmiş bir kader ve şans söylemini yinelemektedir. Yasin ile aynı vurguya sahip ve sınıfı iki yönüyle ele alan bir açıklamayı ise, bir denetim firmasında kıdemli müdür olan Esin (28) şöyle yapmaktadır:

*Sosyokültürel olarak kesinlikle evet, çünkü baktığın zaman aslında kültürel bazı şeyler katmak istiyorsan kendine, bedava bile yapabileceğin birsürü şey var sonuçta. Yeter ki zaman ayır, yeter ki istekli ol. Ekonomik açıdan biraz şanslı olmak, çalışmak, çalışmak, çalışmak, doğru zamanda doğru yerde olmak, doğru yerde durmak, doğru kişilere touch etmek*[38] *çok önemli. Biraz da inşallah maşallah, yani şansa da bırakmak işi.*

Yeni orta sınıf mensuplarının kendi sınıfsal konumlarını belirlemede, ilerletmede ve sürdürmede en önemli ölçütün, yaptıkları iş ve iş yerlerindeki pozisyon olduğu görülmektedir. Ve genellikle "*bir yere gelmek*" için çalışmanın ve çaba göstermenin, yeni orta sınıf mensuplarının ortak özelliklerinden bir diğeri olarak hemen her yanıtta tekrarlandığı görülmektedir. Örneğin Ebru (45) yaşadığımız toplumda insanlar sınıf atlayabilirler mi sorusuna, kendinden yola çıkarak şöyle cevap vermektedir:

*Sınıf değiştirebilirler, tabii atlayabilirler. Vallahi hayatı akışına bırakmayıp da çabalarsak, kendi kendimize kafamıza ket vurmazsak, 'ya ben çalışsam da olmaz, uğraşsam da olmaz' gibi bir inanca sahip olmazsak, sürekli kendimizi*

[38] Bağlantı kurmak anlamında.

*geliştirmeye devam edersek… Sonuçta ben bu meslekte 25 yılımı devirdim. Dediğim gibi kaç tane özel televizyonda, haber kanalında, devlet televizyonunda çalıştım ama hiçbir zaman öğrendiklerimin sonu olduğunu düşünmüyorum. Her geçtiğimiz gün bana bir şey öğretiyor. Yani hayata böyle bakarsak ve kendimiz de öğrenmeye çalışırsak… Mesela ben halen İngilizce kursu alıyorum, çünkü kullanmadığın bir dili bıraktığın anda unutuyorsun. Şu an yabancı bir şirkette çalışıyorum, belli bir yaştan sonra bunlar çok zor olsa da bunlara çok dikkat ediyorum, film izliyorum. İzlediğim filmler, dinlediğim müzik, okuduğum kitap, yaptığım araştırma… Akşam belli bir saatte tartışma programlarına bakıyorum, birtakım konuları araştırıyorum. Sürekli kendini geliştirirsen, diğeri de kendiliğinden gelir. Ama durduğun yerde sayar, böyle yayılır 'aaaman' dersen de orada kalırsın.*

Yeni orta sınıf mensupları sınıf atladıklarını düşünseler de, edindikleri konumun şimdi'de sınırlı olması ve şimdi'de sınırlı olmasının yanında belli performansları yerine getirebilmeye dayalı olmasından ötürü de performatif bir sınıf pozisyonu ortaya çıkardığı söylenebilir. Bu bağlamda Ebru'nun yanıtının oldukça iyi bir örnek teşkil ettiği görülmektedir.

Havacılık sektöründe GMY olan Cem (40) ise "*Bir şekilde orta bir yerden başlamanız gerekiyor ki, hayatta üste doğru daha rahat tırmanabilesiniz. Çok aşağıdan çok yukarı çıkmış, ya da çok yukardan çok aşağı inmiş insanlar genelde çok düşük bir orandadır*" diyerek, Ebru'nun sözünü ettiği çabanın belli bir sınıfsal konumdan gelenler için anlamlı ve sonuç verici bir çaba olacağını belirtmektedir. Aynı şekilde Zeynep (33) de insanların sınıf atlayabilme ihtimalinin olduğunu, fakat kendisinden "*daha taşlı yollardan geçmesi gerekeceğini*" bu sebeple de çok küçük bir grubun bunu başarabileceğine inandığını düşünmektedir. "*Mesela ben kendi yaptığım işi başkalarının da yapması için önayak olmaya çalışıyorum; fakat mesela en basiti gelip durup iş dilde bitiyor. Akıcı İngilizce konuşmayan hiçbir arkadaşımı*

*kendi çalıştığım işe sokamıyoru*m" örneğini vererek geçirgenliğin çok az olduğunu eklemektedir.

Sınıf atlamanın katılımcılar arasındaki başka bir algılanışı ise gündelik dilde "kısa yoldan köşeyi dönmek" olarak ifade edilen duruma tekabül etmektedir. Konferans tercümanı olan Emre (33) yaşadığımız toplumda insanların sınıf atlaması mümkün mü sorusunu "*Türkiye'de mi? Dalga mı geçiyorsun? İki yıllık meslek yüksekokulu mezunları şu an müdür statüsünde kurumlarda. Eğer doğru ideolojinin bayrağını sallarsan, doğru kıçları öpersen -bunu sadece ben dinleyeceğim dediğin için böyle rahat söylüyorum- Türkiye'de inanılmaz sınıf atlarsın*" diyerek yanıtlarken, finans sektöründe üst düzey yönetici olan Canan (42) ise:

> *Çok kolay. Kolayca çok fakirken zengin olabilirsin, kolayca çok zenginken çok fakir olabilirsin. Siyaseten belli bir noktaya gelmiş insanlara belli yalakalığı yaparsan, vicdansızsan, Allah korkun yoksa, inanılmaz zengin olabilirsin. Bir taraftan da saf sosyal demokratlardansan, bir anda elinden gidiverir. O vergi borcu, o bilmem ne, falan borcu, filan borcu, bir anda yok olmuş. Her şey bir anda oluverir. Ücretli çalışarak da hırsız olman lazım. Hırsızlık da yaparsın çok kolay, ama hırsızsan yaparsın, hırsız olmadan ücretle hiçbir şekilde yapamazsın.*

Yeni orta sınıf mensuplarının elde ettikleri "görüş dışı" olmayan yükselişin her kuruşunda alın teri olan ve meşru bir kazançla olmasına oldukça fazla önem verdikleri bir kez daha görülmektedir. Mali danışmanlık ve denetim firmasında mali danışman olarak çalışan Gonca (26) ise sınıf atlamak dendiğinde "görüş dışı" olmayan bir hareketliliğin sınıf atlamak olarak kabul edilmesini, verdiği "*Çevremde en yükseğin ne olduğunu göremeyen insanlar var. Bazı insanlar kendi hayatlarına sıkışmış. O insan için en büyük şey nedir? Çok iyi bir şirkette çalışan olmak.*

*Atıyorum fabrikada çalışıyordur insan, ustabaşı olmak en önemli şeydir onun için mesela*" örneği ile eleştirmektedir.

Sınıfı hem alım gücü, hem de kendini kültürel olarak geliştirme açılarından ele almakta olan Cenk (48) ise şu an için kişilerin her iki anlamda da sınıf atlamasının önünde ciddi engeller olduğunu, bu engellerin de devletin politikalarında ve sağladığı standartlardaki değişimlerle olabileceğini yeniden vurgulayarak:

> *Bugün bir İsveç'teki, bir Avrupa'daki orta sınıf neyi temsil eder ve ne alabilir bununla? Türkiye'deki orta sınıf neyi temsil eder ve ne kazanır, ne alabilir bununla? Şu anda bu ikisinin cevabı aynı değil; ama ikisine de orta sınıf diyoruz. Özel okul kavramı yok. Dünya'da baktığınızda özel okul hakikaten Burjuvaya ait bir kavram, çok çok üst düzey zenginlere ait bir kavram. Dolayısıyla orta sınıf birisi, çok rahat en iyi eğitimlerini aldırabiliyor çocuğuna, kitap okumaya da vakit ayırabiliyor çünkü 9-6 çalışıyorlar, 35 saat var, 40 saat değil. Bizdeki gibi 40 saat görünüp 60 saat değil. Bütün bunlar insanın gelişimine ve o tanımladığımız kitabi sosyal katmanların devletin sosyalleşmesi ve ekonomik gücüne bağlı olarak halkta değişimlerini getiriyor. Dolayısıyla ben sorduğunuz soruya hayır cevabı vereceğim.*

Sınıf atlamanın mümkün olmadığı konusunda Cenk ile benzer görüşleri paylaşan Reyhan (44) ise, geçmişten günümüze Türkiye'de sınıfsal olarak ciddi bir gerilemenin yaşandığını söylemektedir. Eskiden sadece babasının memur olarak kazandığı para ile kardeşinin ve kendisinin özel okula gidebildiklerini, bir evlerinin ve bir arabalarının olduğunu, aynı zamanda senede bir veya iki kere de tatile gidebildiklerini belirmektedir. Bugünün şartlarında bu standardı yakalayabilmek için kendi gibi üst düzey yönetici olan eşinin ve emekli olmasına rağmen kendisinin halen çalışmaya devam ediyor olduklarını vurgulamıştır. Genel olarak sınıf atlama konusunda ise:

*Şu an Vehbi Koç'u düşündüğümüzde, Sabancı'yı düşündüğümüzde, -onların o hayatlarını okumuşsunuzdur mutlaka- hep bir kademe atlama durumları var. Tabii şans var işin içinde, şansın ötesinde kendi azimleri ve istekleri var. Tabii bunu yaptıkları dönem ve çağ olarak daha avantajlılar. Bu dönemde aynı şeyleri yapmak o kadar kolay değil diye düşünüyorum. Günlük hayatı sürdürmek açısından çok büyük bir baskı altındasınız. Kendinize ayıracak vaktiniz yok. Korkunç bir trafikle uğraşıyorsunuz büyük şehirde yaşıyorsanız. Kazanmanız gereken para belli, bunu kazanmak için çaba harcamanız lazım. O kargaşadan kurtulup da şans kapınızı çalmadığı sürece bence zor.*

Sonuç olarak yeni orta sınıf mensuplarının yukarı doğru sosyal hareketlilik gerçekleştirmenin/sınıf atlamanın mümkünatı konusunda genel olarak olumlu bir tutum sergilediği görülmektedir. Sosyal hareketliliğe yönelik değerlendirmelerin önceki bölümde olduğu gibi yine katılımcıların kendilerini tanımlamalarında kullandıkları referanslarla büyük ölçüde örtüşmekte olduğu söylenebilir. Her ne kadar "görüş dışı" olmayan bir yükseliş gerçekleştirmiş olsalar dahi, kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha varlıklı ailelerden geliyor olmaları da dikkat çekici kabul edilebilir. Çalışmanın nitel bir araştırma olmasından ötürü genelleme yapılması söz konusu olmasa da, hakim toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri düşünüldüğünde söz konusu dikkat çekici durumun anlamlılığının yüksek olduğu söylenebilir.

Görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının ortak özelliklerinden olan "risk almaktan kaçınma" ve "girişimci olamama" durumu, katılımcıların sınıf atlama konusundaki düşüncelerinde çok etkili olmamaktadır. "Yanılsamalı sınıf pozisyonu" içinde olan katılımcılar, bu yanılsamalı pozisyonun meşruiyetini de sahip oldukları sınıf atlama mitleri ile (herkes yapabilir, çalışan kazanır vb) sağlayarak, sistemsel muhafazakarlığı başka bir veçhede yeniden üretmektedirler.

# BÖLÜM VI

# 6. YENİ ORTA SINIFIN ÖZ(N)ELLİKLERİ

## 6.1 "İhtiyacım Olmasa da Çalışırım"

> *"Milli Piyango Yılbaşı büyük ikramiyesi bana çıksaydı, keyfine/inadına yine çalışırdım sanırım." Plaza Kaşarı (30)*

Yeni orta sınıf mensuplarının dördüncü bölümde ele alınan işlerine yönelik sevgileri, bu bölümde biraz daha detaylandırılarak ele alınacaktır. Bu çalışma kapsamında operasyonel olarak tanımlanan yeni orta sınıf mensuplarının ortak özellikleri, birbirinden farklı sektörlerde profesyonel ve/veya yönetici olarak çalışmalarıdır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun paylaştığı iş sevgisinin mecburiyetin bir kabullenişe dönüşümü mü, yoksa gerçekten de böyle mi olduğu merakıyla kendilerine "Ekonomik olarak hiçbir zorunluluğunuz bulunmasa, yine de çalışır mıydınız?" sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcıların büyük bir kısmı bu soruya evet kesinlikle çalışırım gibi net bir karşılık verirken yalnızca Ahmet (37) "*Katiyen çalışmam*" diyerek aynı netlikte karşılık vermektedir. Ayşe (37) de çalışmam diyerek yanıt verse de sonrasında "*Tembel bir insanım ben normalde, benim hayatımdaki tek disiplinim işim. Ben ne spora disiplinli gidebilen bir insanım, ne disiplinli bir hayat tarzı, ne bileyim diyet sürdürebilen bir insanım. Benim hayattaki en büyük disiplinim olan işimi çok seviyorum. Ama çalışmazdım, çünkü tembel bir insanım*" diyerek kararsız kalsa da, çalışmanın kendi hayatı açısından önemini dile getirmektedir.

Çalışmanın ve yapılan işin kişinin hayatına anlam ve değer katması, özellikle yapılan iş bir meslek ile ilintili ise daha da belirginleşmektedir. Özel bir televizyon kanalında genel yayın koordinatörü olan Ebru (45) "*Bu kadar uzun saat çalışmazdım ama çalışırdım. İşimi çok seviyorum ben. Mesleğimi çok seviyorum, mesleğime aşığım diyebilirim. Sadece sabah sekiz akşam sekiz, o kadar yoğun çalışmazdım zorunlu olmasam*" diyerek kabul ettiği ve sürekli uyum sağlamak için "kendini yenilediği" iş yerindeki çalışma koşullarını sadece maddi zorunluluktan değil, mesleğine olan sevgisinden ötürü de kabul ettiğini ortaya koymaktadır. Grafik tasarımcı ve sanat yönetmeni olarak çalışan Pelin (27) de "*Yüksek lisans yapmak ve çalışmaya devam etmek isterdim. Sonuçta görsel benim için hayat kaynağıdır, bir nefestir. Mesela bir adam yoldan geçer, bir ağacı görmez, ama ben o ağacı en ince detayına kadar incelerim, çünkü o da bir doğa harikası, o da bir görsel*" diyerek işi ile kurduğu bağı dile getirmektedir.

Yeni orta sınıf mensupları için çalışmak çoğu zaman maddi kazancın ötesinde bir varoluş biçimine dönüşmektedir, "*öğretmen, mühendis, bankacı ya da gazeteci olmak 'bir işte çalışmaktan' çok daha fazlasını ifade eder*" (A. Bora, 2011: 117). Yaptığı işi "*Zaten hayalimde yapmak istediğim işti hayat amacımı gerçekleştirmeme bir fırsat sunuyor*" diyerek tanımlayan Serdar (29) hayat amacını ise şöyle anlatmaktadır:

> *Ölümden sonra bir hayat olduğuna ve bir yaratıcının olduğuna inanıyorum. Öldükten sonra Allah'ın benden razı olduğunu söylemesidir. Allah rızasını kazanacak bir hayat yaşamaktır. Bugün bulunduğumuz noktada aynı elektromanyetik bilgisini silah tasarlamak için de kullanabilirdim. Ya da insanlar müzik dinlesinler, ya da telefonda konuşsunlar diye de*

*kullanabilirsin, ya da sağlık için kullanabilirsin. Bana sağlık için kullanmak daha etik ve üstünde çalışmaya değer geliyor. İnsana değer katacak bir şey. Nihayetinde de Allah rızasını kazanmama destek olacak bir şeydir gibi geliyor. Aynı şekilde bizim fazlasıyla büyük kaynaklar aktararak sahip olduğumuz imkanlar sağlık hizmetleri. Dolayısıyla burada, bu coğrafyada da bunların geliştirilebilir ve üretilebilir olmasının Dünyanın sağlık hizmetlerine erişimin zor olduğu bu bölgede de erişimi artırabileceğime, aynı zamanda sağlık hizmetlerine erişimin bir şantaj unsuru olmaktan çıkmasına hizmet edeceğine inanıyorum. O yüzden de bunu profesyonel bir iş olarak görmenin ötesinde bir misyon olarak ele alıyorum.*

Serdar'ın takdir edilecek bu bakış açısı gerçekten hiç eleştirilebilir görünmese de, çalıştığı şirketin küresel bir firma olması, Serdar'ın misyonunu baştan gölgede bırakmaktadır. Bu durumun farkında olup olmaması bir yana; dile getirdiği misyon Serdar'ın işine motive olmasını, bunu sevmesini, "belirsiz" addettiği çalışma zamanlarına esneklik göstermesini sağlamaktadır.

İhtiyacı olmasa yine de çalışmak isteyeceğini söyleyen Ömer (49) ise "*Toplumcu bir düşünce yapısına sahibim*" diyerek çalışmanın sadece ekonomik bir şey olmadığını belirtmekte ve kendi adına geliştirdiği misyonundan şöyle bahsetmektedir:

*Bir kere niçin çalışıyorsunuz? Bir; kariyer yapmak, atlamak, bir yerlere gelmek. İki; çok para kazanmak. Üç; ünlü olmak. Dört; ailenize müreffeh bir yaşam sağlamak. Beş; sınıf atlamak. Bunların hepsi, evet her insanın istediği bir şey ama benim bunların yanında kişisel olarak çalışmaktaki en büyük gayem rol model olmak. Az önce onu söyledim; fırsat. Her eve bir fırsat götürmenin gereklerinden bir tanesi de rol model yaratmaktır. Alttan gelen o insanın, o özgüvensiz, kendine güvenmeyen, pısırıklaşmış o kişiliğin önüne bir şey koymak zorundasınız. Ben okumasaydım benim kardeşim okumazdı. Sonuçta rol model yaratmak zorundasınız. Dolayısıyla benim hiçbir şey yapmasam bile çalışarak benden sonra gelen insanlara, sadece çocuğuma değil, sadece kardeşlerime, ailemdeki bireylere değil, bütün ülke için bir rol*

> *model yaratmak zorundayım. Çünkü hazırcı bir toplumdayız. Yani her şeyi çalışmadan elde eden, oturduğu yerden pek çok şeye sahip olan Türkiye öyle bir durumda ki, bir telefonla şu anda oturduğunuz yerden milyonlarca dolar kazanabileceğiniz bir ülke kimileri için. Bunu gören kimileri de buna özeniyorlar.*

Ömer çalışma kapsamında görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının ortak bir özelliği sayılabilecek girişimle ve iş kurarak değil, "çalışarak sınıf atlama" isteğini diğer katılımcılardan daha açık bir şekilde dile getirirken; aynı zamanda çalışmanın, orta sınıflar için değerini de dile getirmektedir. Ömer'in tüm bu söyledikleri ve misyonu, hâlihazırda bilinen ve artık eskimeye başlayan bir sınıf atlama mitinin (girişimle) çöküşünün ve yeni bir sınıf atlama mitin (çalışarak) yükselişinin de yeniden ifade edilmesidir.

Maddi zorunluluğu olmasa da çalışmayı istemekteki en önemli saiklerden biri ise Türkiye'deki orta sınıf habitusunu yansıtan sözde gizlidir: "*kendi paranı harcamanın tatlılığı*". Orta sınıf bir memur ailesinden gelmekte olan Yasin (34) maddi zorunluluğu olmasa da yine çalışmak istemesinin nedenini: "*İnsanın yapısında var, bir kere kazanmak çok güzel. Kendi paranı kazandığın zaman, harcaması daha güzel tat veriyor. Haz duyuyorsun bazı şeyleri yaparken ve kimseye hesap vermiyorsun. Ne bileyim, bir kazak, bir ayakkabı alırken bile kendin yanlış alsan bile onu bir kenara bırakıp yenisini alabiliyorsun*" sözleriyle açıklamaktadır.

Turizm sektöründe GMY olan Kerem (27) "*İnsan illa ki bir şeyler başarmak ister. En azından ben öyle, sürekli başarıyla, paradan çok başarıyla doyan bir insanım. Çalışmasam bile maddi olarak değil, başka bir şekilde de çalışabilirdim*" diyerek kendini işe yarar hissetmenin ve kendini gerçekleştirmenin önemli bir değer oluşunu öne çıkartmaktadır. Kerem ile aynı sektörde çalışan Melike (32) de maddi

zorunluluğunuz olmasa yine de çalışır mısınız sorusunu "*Bir şeyler üretebilmek, bir şey ortaya koymak ihtiyaç; tabii herkeste olmayabilir. Yapı olarak ben bir şey yapmaktan üretmekten mutluluk duyan bir insanım, o yüzden çalışırdım*" diyerek yanıtlamaktadır. Kaan (28) da "*Çalışırdım. Çünkü yaptığım işi seviyorum, yaptığım iş bana psikolojik bir haz veriyor. Bir şeyi yapmış olmak hazzını veriyor. Takdir edilmek başka bir haz veriyor*" diyerek çalışmanın kendisinde yarattığı hissiyatı dile getirmektedir. İşi için "*kendimi gerçekleştirebildiğim tek alan*" diyen Cem (40) ise kendisine sorulan varsayıma dayalı soruyu eleştirerek şöyle yanıtlamaktadır:

> *Çalışırdım. Ya ben onu çok düşündüm. Hani hep şey sorulur ya; 'piyangoda beş milyon lira çıksa ne yaparsın?' falan; ben ertesi gün yine gelir çalışırdım, yani hiçbir şey olmazdı. Şu anda diyoruz, hani 'biz asker milletiz çarpışırız, Yunanistan ile savaş çıkarsa hemen yazsınlar bizi' falan ama, bu sadece şu anki duygumuz. Aslında yanımızda bir insanın kolu kopsa, bacağı kopsa, arkayı döner kaçar mıyız, yoksa Yine Allah Allah nidalarıyla yürür müyüz onu bilmiyoruz. Bence bir şeyleri yaşamadan o konu hakkında şey sahibi olmak aslında biraz afaki. Bence aynı onun gibi bu soru da. Ama şu anki şeyimle çalışmaktan zevk alıyorum, yaptığım işten zevk alıyorum. O açıdan belki burada çalışmayıp parayı değerlendirme falan öyle bir şey yaparım, bilmiyorum. Ama çalışırdım yani yine. Çünkü boş oturmak şey değil. Ben mesela bir hafta tatilden sonra sıkılıyorum. Hiç iki hafta tatil yapmadım, sıkılıyorum çünkü. Kitap okumak, aileyle vakit geçirmek falan onlar tamam, bir yere kadar; ama sonuçta çocukların okulu olacak ya da eşinizin bir işi olacak. Yani boş oturmak insan doğasına pek uygun değil.*

Cem'in boş oturmanın insan doğasına uygun olmadığı vurgusuna benzer bir vurguyu mali denetim ve danışmanlık firmasında danışman olarak çalışan Gonca (26) ise:

> *Çalışırdım. Daha yeni konuştuk bunu işyerinde bir arkadaşımla. Bence amaç çok önemli. Mesela şeyi düşünemiyorum; çok param olsun evde sabahtan akşama kadar yatayım, film izleyeyim. Yine kendime bir amaç koyardım.*

*Çalışmadığım zamanlarda çok sıkıldığımı da biliyorum. Yani yapacak şey bulamamak değil de, amacın olmayınca çok sıkılıyorsun*

Sözleriyle yanıt vermektedir. Metaforların "*bizim gündelik deneyimlerimizi anlamlandırmamıza yardımcı olan aygıtlar*" olduğunu belirten Fiske, parayı zamanın metaforu olarak kullanmanın "*Protestan iş ahlakı*" denilen değerlerden beslendiğini belirtmektedir (2003: 125-126). Fiske: "*Eğretileme, (kazanılmış boş zaman da dahil) üretken bir biçimde kullanılmayan zamanın 'yanlış harcandığını' ima eder -hiçbir şey yapmadan zaman geçirmek- Bu eğretileme, düşüncelerimizi iş-merkezli kapitalist toplumun ideolojisine uygun hale getirmek için terbiye etmenin bir yoludur"* (Fiske, 2003: 126) diyerek çalışmanın "var olma" ve "kendini gerçekleştirme" saiklerinin metaforu olmasının nedenini de açıklamaktadır.

Elbette ki çalışma kişiye psikolojik olarak iyi gelen, sosyalleşmesini, "*kendini gerçekleştirmesini*" sağlayan, aidiyet duygusunu geliştiren, onu üretken kılan bir edimdir. Günümüz "esnek kapitalizminde" ortaya çıkan durumda ise çalışma, sırf yeni orta sınıflar için değil, bütün emekçi kesim için güvencesizliğin ve "*karakter aşınmasının*" (Sennett, 2011) tehdidi altındaki bir alandır.

Oğuz (2012: 244) sektör ve vasıf ayırt etmeksizin, iş güvencesine sahip olduğu halde düşük ücretle çalışmanın da dolaylı bir biçimde güvencesizlik kaynağı olduğunu söylemektedir. Yeni orta sınıf mensupları güvencesizliğe altın CV'lerini kalkan oluşturmuş olsalar da, görüşmelerde sıklıkla Maslow'a göndermede bulunarak kullandıkları "*kendilerini gerçekleştirme*" alanı olan işlerini ellerinde tutabilmek için mesai saatsizliğine rıza göstermeleri de güvencesizliğin başka bir boyutu olarak düşünülebilir. İhtiyacı olmasa da çalışmak isteyen katılımcıların olumlu yanıtlarının ardına ekledikleri "ama"nın genellikle çalışma saatleri, işin

temposu ve kendilerini işlerine adamak zorunda olmaları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin çalıştığı iş yerinde aslında iki kişinin yapabileceği bir işi tek başına yapmak zorunda bırakıldığını söyleyen Kaan (28) yukarıda ihtiyacı olmasa da çalışmayı isteyeceğini söylese de "*Ama bu kadar çaba göstermezdim tabii, bu kadar kendimi angaje etmezdim*" diyerek ama'sının içini doldurmaktadır.

Uzun zamandır çalışıyor olmak tecrübe artışı ile bir yandan güvencenin kaynağı olurken, diğer yandan güvencesizliğin kaynağına dönüşmektedir. Söz konusu ikiliğin içinde olan Reyhan (44) ihtiyacı olmasa da çalışmayı isteyeceğini şöyle gerekçelendirmektedir:

> *Çünkü, o böyle bir genç tutuyor insanı diye düşünüyorum. Özellikle kadınlar için, mesela bazen izin alıyorum böyle çok bunaldığım, yorulduğum zaman işten, bir hafta evden çıkmıyorum; ama ciddi anlamda eve kapatıyorum kendimi. O bir haftanın sonunda böyle bir koşarcasına hani çıkılıyor evden. O bir haftalık süreçte görüyorum ki, kendinize bakmak zorunda değilsiniz. Bir hafta önce giydiğiniz kıyafetle bir hafta boyunca kalma durumunuz var. Bu çok hoşuma gitmiyor açıkçası. Hani kendimi dinç, aktif ve enerjik hissetmek açısından, belki bu kadar yoğun bir iş değil; ama yine her gün beni evden çıkaracak, sosyal çevreye sokacak bir işim olsun isterim.*

Reyhan'ın toplumsal cinsiyet bağlamında dikkat çektiği kadın için iş hayatının bir kamusal alana katılım olma hali ve kurtarıcılığına benzer bir noktayı Esin (28) de çocuğu olduğu ve maddi zorunluluğu da olmadığı için işini bırakan arkadaşlarından bahsederek "*Ben çevremde yaşanmışlıklardan bunu gördüm. Bir şekilde ekonomik ihtiyacı olmayıp çalışmamayı seçen insanlar daha sonra çalışmadıkları için bu durumdan mutsuzlar yani. Ben ihtiyacım olmamasına rağmen çalışmaya devam ediyorum*" diyerek yanıtlamaktadır.

Finans sektöründe GMY olan Cenk (48) ihtiyacı olmasa da çalışmak isteyeceğini "*Çünkü çalışmaktan kasıt illa 9-6 bir iş olmayabilirdi. Mesela oturup gençliğimde okuduğum; ama şimdiki gözlükle bir daha okumak istediğim bütün klasikleri, Rus edebiyatını yeniden okuyup, onlar üzerinden çalışıp hikayeler yazmak, mutlaka üretmeye çalışacağım bir şey olurdu*" sözleriyle belirterek kendini gerçekleştirmenin başka alanlarını orta koymaktadır. Aynı sektörde üst düzey yönetici olan Canan (42) ise, 40'lı yaşların kendinde oldukça farklı düşüncelere yol açtığını, artık maddiyata yönelik değil daha çok maneviyata yönelik işlerle ilgilenmeye yöneldiğini belirterek "*Çalışırdım mutlaka da, nasıl bir şey yapardım? Böyle maddiyattan çok maneviyata dönük bir şey yapardım. Daha farklı, daha sosyal bir şey yapardım. Türkan Saylan olabilmek, hani öyle bir şey için çabalamak isterdim*" demektedir. Görüşülen katılımcılar arasında ihtiyacı olmasa da çalışmak isteyeceğini eleştirel bir noktadan dile getiren konferans tercümanı Emre ise:

> *Çünkü çalışmak insanın akli dengesini yerinde tutuyor bu tuhaf hayatta. Yani gerçekten böyle çok sistematik bir hobin olur, ya da kâr amacı gütmeyen bir kurumda çalışıyorsundur, onu çalışmak saymıyorsundur tamam; ama hiç çalışmamak hayır. Çünkü gerçekten o kadar saçma sapan bir dünya var ki. Bu her yerde böyle bu arada, Amerika'da da böyle, Avrupa'da da böyle, Türkiye'de de böyle. Yani bir yanda milyarlarca insan açıktan ölüyor, diğer tarafta böyle benim gibi burjuvalar İngiltere'ye üniversiteye gidiyor, cep harçlığı eksik olmuyor vs. Bu hayatı bir şekilde bloke etmelisin. Çalışmak sanırım bunu sağlıyor, kapitalizmin bence üzerinde döndüğü mantık da bu. Seni şey yapıyor, seni kapatıyor ki sen Dünya'nın acılarını görmeyesin, dolayısıyla akli dengeni yitirmeyesin.*

Sonuç olarak yeni orta sınıf mensupları çalışmaya farklı anlamlar yüklemekte, maddi olarak bir zorunluluğu olmasa da "bir şeyler üretmek", "kendini gerçekleştirmek", "akıl sağlığını korumak", "sıkılmamak", "kendini işe yarar

hissetmek", "insanlara fayda sağlamak" ve birçok farklı motivasyonla çalışmayı istemektedirler.

## 6.2 Hesaplanabilir Riskler

> *"Risk benim için şu: hiç bilmediğim ve fikrim olmayan bir şeye girmek. Hesaplayabildiğiniz hiçbir şey risk değildir, çünkü her şeyin olma ve olmama ihtimali vardır. Kesin olan tek bir şey var; hepiniz öleceksiniz. Onun dışında kesin olan başka hiçbir şey yok. Her şeyin içerisinde bir risk faktörü var. Önemli olan ne kadar hesaplayabiliyorsun. Hesapladığın zaman risk olmaktan çıkar." Mike (45)*

Liderlik seminerinde konuşan Mike, lider olabilmenin en önemli özelliklerinden birinin risk alabilmek olduğunu belirtmektedir. Yeni orta sınıf mensupları için risk, iki farklı anlama gelmektedir. Birincisi büyük ya da küçük bir sermaye ile iş kurma ve girişimci olma anlamında alınan riskler, ikincisi ise çalışma yaşamında yükselmek ve ilerlemek için alınan riskler. Önceki bölümde değinilen, artık eskimeye başlayan bir sınıf atlama mitinin (girişimle) çöküşü ve yeni bir sınıf atlama mitinin (çalışarak) yükselişinin başka bir ifadesi olan liderlik seminerleri, kariyer günleri, markalaşma gibi etkinlikler, özellikle yeni orta sınıf mensubu olması muhtemel üniversite öğrencilerine güncel çalışma yaşamının ve "yükselmenin" mitlerini sunmaktadır. Mike'ın ve diğer birçok katılımcının salık verdiği ikinci türden yükselişin bünyesinde "hesaplanamayan riskler" bulunmadığı görülmektedir.

Çalışma kapsamında görüşülen yeni orta sınıf mensuplarına doğrudan risk alıp almayacakları, yahut riski nasıl tanımladıkları sorulmamıştır. Buna rağmen görüşmelerde satır aralarına sızan risk tanımları ve risk ile olan ilişkinin, yeni orta sınıf mensuplarının yanılsama ve mit arasında salınan "hareketliliğini" değerlendirmek adına oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Mike'ın liderlik ve

başarıya ulaşmak için salık verdiği riskleri alan Ebru (45) devlet televizyonundan istifa edip özel televizyonlarda çalışmaya başlayışını anlattığı iş geçmişi bölümünde:

> *Ben hep şunu düşündüm; başarıya giden yolda risk vardır. O riski göze almazsan her zaman aynı yerde kalırsın. Eğer mesleğinde ilerlemek ve mesleğinde hakikaten daha yeni şeyler öğrenmek, sürekli kendini yenilemek istiyorsan, birtakım riskleri göze alacaksın. Ben o riski göze aldığıma halen çok mutluyum.*

Sözleriyle "hesaplanabilir riskler" almanın, yeni orta sınıf mensuplarının yükselmesi için önemli bir özellik olduğunu ifade ederken; bir yandan da kaderci bir "güvencesizliği" mesleğinde ilerleme için kendi tercih ettiğini belirtmektedir. İnşaat sektöründe GMY olan Yasin (34) de, yaşadığımız toplumda sınıf atlanabilir mi sorusunu yanıtlarken patronunu ve kendini karşılaştırarak: "'*Yani sen yapamaz mısın?' de. Ben de yapabilirim belki ama, şu an için bakıyorum, o daha bir cesur davranmış, daha cesurluk var bu işte. Belki biz daha garanticiyiz. Memur çocuğu olmak... Girişimci olmak... Yani ticareti herkes yapamaz*" diyerek hesaplanabilir olmayan riskleri alabilecek kadar cesur olamadığını, memur kökenli bir aileden geliyor olmasıyla ilişkilendirmektedir. Çağrı merkezi müdürü olan Ahmet (37) de risk alamamasını Yasin ile aynı sebeple ilişkilendirmektedir.

"Hesaplanabilir riskler" alma eğilimi gösteren bir diğer katılımcı olan Bengi (28) ise maddi olarak zorunluluğu olmasa çalışmak ister misiniz sorusuna "*Kendi işimi yapmak isterdim. Çünkü kendi işini yapmak biraz risk almak demek*" diyerek diğer katılımcılardan farklı bir eğilim gösteriyor gibi görünse de "*Kendi kazandığım şu anki paraya hiçbir şekilde ihtiyacım olmasaydı bu riski alabilirdim*" cümlesiyle elindekini kaybetme korkusunun buna engel olduğuna işaret etmektedir.

Hesaplanamaz risklerden kaçınan Kaan (28) ise bu özelliğini şöyle anlatmakta ve gerekçelendirmektedir:

> *Kaybetme korkusu. Mesela sizle buluşmadan önce bankadan geliyorum. Küçük, kendi çapımda bir birikimim var, orada da bir risk şeyi yapıldı, muhafazakar çıktım. Oradaki müşteri temsilcisi 'Ya bir şey yapmıyor musunuz bu parayla? Sürekli vadelide.' deyip bana başka yollar öneriyor ama, benim için anapara önemli. Sonuçta ben bunu kazandım. Bunu kaybetmek istemiyorum diye düşünüyorum. O yüzden iş kurmak da bana göre değil, çünkü yatırdığım parayı en azından aynen geri alabilmek isterim.*

Mike ile aynı etkinlikte konuşan küresel bir mali danışmanlık ve denetim firmasının Türkiye partnerlarından olan Isabel (47) de yeni orta sınıf mensubu olmaya aday olan gençlere, hesaplanabilir olmayan riskler almamaları konusunda kendi tecrübesinden yola çıkarak şöyle bir öneride bulunmaktadır:

> *Ayrıldığı için yerine partner olabildiğim ortaktan söz etmiştim hani. O mesela benim beş katımdı. Ben bir biliyorsam, o beş biliyordu; ama o tek başına çıktığı zaman piyasaya aynı etki olmuyor. Buranın yıllardır sektörde rolü var gerçekten. Biz büyüdüysek, bu isim sayesinde büyüdük ve ona halel getirmemeye çalıştık. Ama o kadar ukalalaşmamak lazım. 'Ben çıkayım, üç tane de bana inanan arkadaşım var mesela ekipte, haydi gelsin Ahmet'i, Mehmet'i, beraber çıkalım' desek çok da başaramayız.*

Risk alıp, bir iş kurarak ve onu büyüterek sınıf atlamak yaygın ve eskimiş bir mitken; çalıştığı kurumsal şirkette ilerleyerek partner olmak ise o kadar yaygın olmayan ve yeni bir mitsel içeriğe sahiptir. Partner İngilizceden Türkçeye "ortak" olarak çevrilmektedir; fakat mali danışmanlık ve denetim firmalarındaki partnerlık, bildik anlamda bir ortaklık ile aynı değildir. Söz konusu farklılığı mali danışmanlık ve denetim firmalarından birinde çalışan Esin (28) şöyle anlatmaktadır:

*Serbest mali müşavir olmadan müdür olamıyorsunuz. Sektöre on yıl hizmet edip sınavı kazanırsanız, yeminli mali müşavir olarak partnerlığa aday oluyorsunuz. Tek güzel yanı, tek çekilebilir yanı; yani bir şekilde sahibi yok. Bu şirkette ortalama 34-40 yaş aralığında, ne kadar iyi olduğunuza bağlı olarak partner oluyorsunuz ve emeklilik yaşı 55. 55'e kadar partnersınız, sonra 55 oluyorsunuz ve şirket sizi sistemden çıkarıyor. Sana artık 'hadi bay bay' diyor, 'sen yeterince çalıştın, biz de senden faydalandık, sen haydi git artık' diyor. Sonra alttan gelen yeni birileri partner oluyor ve bu sistem bunun üzerine dönüyor. Siz de zaten bu motivasyonla çalışıyorsunuz. Yani 15 tane partner var, kimse bir yere gitmiyor değil yani. Birkaç yıl kaldı ki şurada birçok kıdemli partnerın emeklilikleri geliyor. Hani birileri gidecek ki siz geleceksiniz. 100 yıldır Amerika'da dönüyor bu sistem gayet de başarılı, zaten sizi de en motive eden etkenlerden biri bir gün partner olma hayali. Yani para vermeden bir şirkete ortak olma hayalini kuruyorsunuz ve partnerlar gayet iyi kazanıyorlar.*

Isabel ve Esin'in anlattıkları küresel ve neoliberal kapitalizmin geldiği tekelci aşamada Marksist bağlamıyla işveren olarak sınıf atlamanın olanaklarının iyice daraldığının kabul edilmesi; ama kapitalizmin geldiği bu yeni aşamada yine de "umut verici" ve "hayal kurduran" bir "hareketliliğin" üstelik de hesaplanabilir risklerle erişilebilir olması, yeni orta sınıf mensuplarının sisteme angaje olmasına ve değiş(eme)menin garantörü olmasına yetmektedir.

## 6.3 Aptal Bankacı ve Kurgusal Kredi

> *Geniş özlem reyonlarından hayal kulvarlarına atlamakta güçlük çeken sınıf, yeni orta sınıf. El vermek, kol vermek, doğrudan hayal vermek gerekir kimi zaman (Kozanoğlu, 2001: 55).*

Çalışma kapsamında görüşülen yeni orta sınıf mensuplarının "hareketlilik" konusundaki ortak tahayyüllerinin çoğunlukla "görüş dışı" olmayan bir hareketlilik olduğu ve "sınıf atlama" isteklerinin nesnel konum temelinde bir sınıf atlama çabasından uzak olduğu varsayımından hareket edilerek, katılımcılara kurgusal bir soru yöneltilmiştir. Görüşmeci, katılımcılara "Diyelim ki ben akademisyen falan değilim, aptal bir bankacıyım ve size çok yüklü miktarda bir kredi teklif edeceğim. Öyle aptal bir bankacıyım ki, bu kredinin geri ödeme planı tamamen size ait olacak. Bunu bir nevi devletin size özel verdiği bir teşvik gibi de düşünebilirsiniz. Bu para ile ne yaparsınız?" sorusunu yöneltmiştir.

Proje danışmanlık sektöründe uzman olarak çalışan Zeynep (33) soruyu hiç düşünmeden "*Almam ki. Almam çünkü hiç yapmak istediğim bir harcama yok hayatımda ve iş kurmak falan yok*" diyerek yanıtlamaktadır. Özel bir televizyon kanalında haber koordinatörü olan Ebru (45) ise bu krediyi teşvik gibi de düşünse kabul etmeyeceğini çünkü "*Bankalardan verilen krediler ne kadar aptal da olsa, onu geri ödeyemez isen aptal durumuna sen düşersin. Elindeki her şeyden de olursun*" diyerek gerekçelendirmekte ve kendisinin "*biraz sağlamcı*" olduğunu dile getirmektedir. Ebru soruya yanıt vermeye şöyle devam etmektedir:

> *Ya ben bütün bu 25 yıllık iş hayatım boyunca böyle kredilere falan filan çok pabuç bırakan biri değilim. Kendimi çok büyük riske atacak krediler*

> *almadım hiç şimdiye kadar. En son Mortgage ile bir ev sahibi oldum ama onu da mümkün olduğunca kısa vadeli ve en düşük ödemeli şekilde. Yüksek bir şey yine almadım. Ona da oğlumun eğitimi için ihtiyaç duydum. Dedim bu sektörde güvencemiz yok, bir ev sahibi olur onun kirasıyla oğlumun özel okul taksitini ödeyebilirsem iyi olur diye kendimi zorunlu hissettim ve aldım.*

Borçlanmaya ve kredi almaya "hesaplanabilir bir risk" olduğu sürece karşı olmadığı görülen Ebru, kendisine bu paranın bir ev ya da arabadan çok daha fazlasını alabileceği çok büyük bir meblağ olacağı ve bunla bir iş kurmayı düşünüp düşünülmediği sorulduğunda ise "*Ben 25 yılımı vermişim, bu saatten sonra yeni bir yayın kuruluşu demek, benim 24 saat çalışmam demek. Gençliğimde çok çalıştım, 48 saat üst üste de çalıştım, yeter. Daha büyük şeyler benim olsun peşinde değilim*" diyerek yanıtlamaktadır. Aptal bankacının vereceği kredi ile iş kurmak konusunda Ebru gibi düşünen bir diğer katılımcı olan Esin (28) ise

> *Babası kendi işini yapan ve çalışan biri olarak hayır, düşünmezdim. Çünkü daha kolay olmadığını görüyorum, düşünüyorum. Atıyorum ben 10 gün tatile gittiğim zaman yazlığa, hep birlikte oluyoruz bütün aile. Biz eşimle 'bilgisayarı kapattım geldim' diyoruz. Sonuçta bu şirket de batmıyor, ben yokum ama işler bir şekilde devam ediyor, siz en fazla akıllı telefonunuzdan mailleri takip edip yönlendirme yapıyorsunuz, 'bununla sen ilgilen şununla sen ilgilen' diye. Ama diğer taraftan babam telefonunun şarjı bitene kadar sahilde telefonla konuşmaya devam ediyor, şarjı bitince denize giriyor yarım saatliğine, sonra eve gidiyor ve telefonunu şarja takıp konuşmaya devam ediyor. Gerçekten çekilmez bir hayat olduğunu düşünüyorsunuz. Hatta ben şeyi de hatırlıyorum; 'gitmem lazım' deyip sabah uçağıyla gidip akşam geri geldiği tatilleri. Hiç kolay değil daha iyi kazandığı bir hayat. Ekonomik açıdan şu an benim kazancımla boy ölçüşemeyecek kadar çok kazanıyor, ama benim stresimin on katı stres taşıyor.*

Esin'in babasının ya da kendi işinin sahibi olan herhangi bir KOBİ'nin, işleri delege edebilecek ölçüde kurumsallığı kaldırabilecek bütçesi ve gücü olmadığından,

işlerinin çok yoğun yürümesi muhtemeldir. Fakat, "Benim kendi işim. Bırakır, 10 gün tatil yaparım" diyememek, tam da o işin sahibi olmaktan kaynaklı sınıf çıkarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yeni orta sınıf mensuplarının böylesi bir "sınıf çıkarı"ndan uzak durarak "yükselebilme" alternatifine sahip olmaları, sermaye sınıfından onları ayıran başka bir özellikleridir. Her ne kadar yükseldikçe sermayenin işlevini görse de, CEO olmadıkça, yeni orta sınıf sermaye sınıfından kabul edilemez.

Aptal bankacının verdiği yüklü krediyi öncelikle ihtiyaç kredisi gibi düşünen Ayşe (37) ise gülerek, bolca alışveriş yapacağını ve iyi bir ev alacağını söyledikten sonra kendisine iş kurmayı düşünüp düşünülmediği sorulduğunda:

> *Ben girişimci bir insan değilim, çünkü onun sosyal etkileri var. Ben patron olup, işe alıp işten kovmayı yaşamak istemeyen bir insanım. Birçok insanın yükünü sırtıma alıp, ya da birçok riski sırtıma alıp, onunla yaşamayı isteyen bir insan değilim. Ne işi ne parayı yönetebileceğime inanmıyorum.*

Esin ile benzer bir yanıt veren Ayşe'nin sermaye sınıfının çıkarlarına uyum sağlayamama konusundaki tavrının daha net olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra Ayşe'nin sorumluluktan kaçışı da apayrı bir psikolojik boyut olarak değerlendirilebilir. Kaan (28) da Ayşe gibi, söz konusu krediyi öncelikle bir ihtiyaç kredisi gibi düşünerek "*Öncelikle gider Stanford'da MBA yapardım. Sonra bir yatırım yapardım, mülk alırdım*" diye cevaplamaktadır. Kendisine bu paranın bunları da rahatlıkla yapabileceği yüklü bir miktar olduğunu söyleyen görüşmeciye "*Ne kadar bir para bu*" diye soran Kaan (28) kredinin "*Bir milyon dolar civarı*"[39] olduğunu öğrenince şöyle cevap vermektedir:

[39] Görüşmeci o ana kadar bir milyon doların herkes için gerçekten hayatının sonuna kadar yeteceği bir para olduğuna inanmaktadır.

> *Paranın sınırlaması yok gerçekten. Şu tarz bir şirkette çalışıp, İstanbul'da yaşıyorsanız, gerçekten para kavramının bir sınırlaması yok. Siz bana yüz bin dolar deseniz çok büyük bir para değil. Bir milyon dolar deseniz yine değil. Çünkü bir milyon dolarla yatırım yapamam. O paraya bir ev alınıyor Nişantaşı'nda ya da Etiler'de. İş kurmana yetecek diyelim. Hangisini isterdin, kalmayı mı kendi işini kurmayı mı? Kendi çalıştığım sektörü söyleyeyim; böyle 'Merhaba, benim şu kadar param var, yatırım yapacağım' diye girebileceğiniz bir sektör değil. Eğitimini almadığım, tecrübem bulunmayan sektöre girmem. Büyük ihtimalle cesaretim yetmez ona.*

Mali danışmanlık ve denetim firmalarından birinde müdür olan Haluk (31) ise öncelikle o parayı çarçur etmeden, hemen yatırım yapacağını, ev alacağını ve hemen geri ödemek için plan yapacağını söylerken, kendisine çok daha yüklü bir miktar olduğu söylendiğinde paranın "büyüklüğü" konusunda Kaan ile benzer bir yanıt vermektedir:

> *İstanbul öyle bir şehir ki, bir milyon lira, bir milyon dolar çok büyük rakamlar değil. Yenir o para yani, bir ayda da yenir. Kurmazdım. Ne kadar büyük para olursa olsun, öyle bir girişimci tarafım pek yok. Biraz garanticiyim, sağlamcıyım. Maaşım yatsın ay sonunda, fazla param da olursa bankaya koyarım, faizini alırım şu bu... Memur anne babanın çocuğu olma ile ilgili olabilir bu.*

"Garantici" olmak ya da başka bir ifade ile "hesaplanabilir riskler" almak ortak özelliği doğrudan bu krediyi bir yatırıma dönüştürme söz konusu olduğunda da ortaya çıkmaktadır. Örneğin hazır giyim firmasında mağaza müdürü olan Bengi (28) hiç düşünmeden kesinlikle kendi işini kuracağını söyleyerek yanıtladığı soruya cevabını şöyle sürdürmektedir: "*Benim belirleyebileceğim bir rakamsa kendi işimi yapmayı deneyebilirdim. Tabii ki o zamanki birikimime, kendimi garantiye alacak bir şeylerim var mı'ya bakardım ilk başta."* Bengi, babasının orta boy bir işletme sahibi

olmasından ötürü, iş kurmaya diğer katılımcılardan daha sıcak baksa da "garantici" yönünün yine de ağır bastığı görülmektedir. Bengi'ye benzer bir aileden gelen Melike (32) de, kendisine verilecek kredi ile ne yapmak isteyeceği sorusunu "*Kendi işimi kurmayı düşünebilirim. Ama hemen buradan ayrılıp yarın bunu yapmam. İşle ilgili bir birikim yapmam, hazırlık yapmam gerekir. Kendim tamamen emin olmalıyım ki o adımı atmalıyım*" diyerek yanıtlamaktadır. Görüşmenin farklı yerlerinde sürekli olarak "girişimci bir kişiliği" olmadığını vurgulayan Adnan (44) ise bu kredi ile:

> *Karıma iş kurabilirim. Bu nasıl bir iş olur? Franchise alabilirim. Büyük küresel firmalardan, nakdî yüksek dönüşü hızlı, -kendime istemem ama- ona kurarım. Ya da emlak alırdım. Ben şu anda baktığınız zaman hiçbir iş kolunun Türkiye'de İstanbul'da emlak kadar, doğru yerden alınmış emlak kadar getirisi olduğunu düşünmüyorum.*

Finans sektöründe GMY olan Cenk (48) de Adnan gibi, kendisine verilecek kurgusal kredi ile başta ev alacağını ve bu krediyi gayrimenkule yatıracağını söylemektedir. Cenk, krediyi teşvik gibi düşündüğünde ise "*Mesela bu oturduğumuz kafe gibi bir franchise almak olabilir*" diye yanıtlasa da; ardından "bobo" (bohem burjuva) bir eğilimle "*Bir müzik stüdyosu açabilirdim. Müziği seviyorum. Birsürü yetenekli insan var, davul çalmak isteyip de komşusunda zılgıt yiyen. Dolayısıyla öyle bir stüdyo açıp belli günlerde insanlara burayı parasız açabilirdim*" Cenk ile paralel düşünen Kerem (27) ise:

> *Bir zor soru daha. Dediğim gibi hani parayla şeyim yok. Sürekli parayla alakalı hayaller kuran bir insan değilim. Hiç böyle hayallerim olmadı. Benim için çok zor bir soru. Eminim birçok insan buna patır patır cevap vermiştir. (Uzunca düşündükten sonra) Bir otel açardım, evet evet bir otel. Böyle misafir zihniyetinde, parasıyla değil de, böyle herkesin geldiği güzel*

*bir otel açabilirdim o parayla. Evet, otel ya! Bak şimdi kendi kendime hedef koydum (gülüyor)*

Çabuklu (2010) "Yuppie'den Bobo'ya" isimli denemesinde, kentli genç profesyonellerin "girişimcilik" söz konusu olduğundaki eğilimlerinin bohem burjuvalığa kaydığını belirtmektedir. Bohem burjuva aslında silikon vadisi gibi bölgelerde, enformasyon çağının bilgi birikimi yüksek, sıfırdan yükselip kendi işini kuran bir kesimi ifade ettiği gibi, sanat, tasarım ve hizmet sektörünün "butik" girişimcilerini de içine alan, bilindik anlamda "burjuva değerlerine" sahip olmayan, "bohemlik" değerleri yüksek, yeni bir burjuvayı tanımlamaktadır (Brooks, 2000; Çabuklu, 2010). Cenk ve Kerem'in bu bağlamda kendi işini kurarak "sınıf atlamak" gibi bir istekleri oluşsa dahi, bu bilindik anlamdakinden farklı albenideki bir KOBİ olma isteğidir. Kendisine verilecek kredi ile ne yapacağı sorulan profesyonel tur rehberi Leyla (27) da:

*'Niye böyle bir şey yapıyorsun?' diye sorarım öncelikle. Şu an cevap verebileceğim bir soru asla değil. Benim böyle bir vizyonum yok çünkü. Herhalde gidip direkt ev alırım. Hem kendim, hem de etrafımdakiler için bir sermayeye dönüştürüm. Ama fabrika kurup fabrikatör olmam. Ne yapacağımı bilemem ama güvendiğim ve sevdiğim birçok insanın bu paraya bir şekilde sahip olması ve hep birlikte bir şey yapmak için uğraşırdım. Bir kafe açabilirdim mesela.*

Sonuç olarak içinde bulunulan çağın yükselen sektörü olan hizmet sektörünün kültürel sermayeden de beslenerek geliştirdiği "soylulaşmış" ve "bobolaşmış" tüketim ve eğlence merkezleri, yeni orta sınıf mensuplarının en fazla zaman geçirdikleri, "network oluşturdukları" mekanların başında gelmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde bu soruya "girişimci" cevaplar veren yeni orta sınıf mensuplarının yanıtları, sahip oldukları "sınıf atlama" mitlerindeki bir değişimden çok, habitusları

içinde anlamlı olacak biçimde kurgusal olan soruya, en az onun kadar kurgusal bir yanıt verme olarak değerlendirilebilir. Yeni orta sınıf mensuplarının habitusundaki değişimi bu kurgusal soru üzerinden "iş kurmak isterdim" diyerek yanıtlayan Pelin (27) ise bunu şöyle gerekçelendirmektedir.

> *Çevremizdeki herekse baktığımda herkes tüketiyor, kimse üretmiyor. Önceden bu kadar değildi. Herkes bir şeyler üretmeye çalışıyordu, şimdi herkes tüketime geçti. Herkes tüketime odakladı kendini*.

Katılımcılara önerilen bu "kurgusal kredi" iki katılımcı tarafından kabul edilmemiş ve kurguyu değiştirerek yanıtlamışlardır. Özel bir televizyon kanalında GMY olan Ömer (48) "*Bir kere onu almazdım. İllegal bir şey bu. Bir süre sonra farkına varılacak ve hesabı sorulacaktır. Öyle demeyelim, 'piyangodan para çıktı, ne yapardınız?' deyin*" diyerek düzelttikten sonra bu parayı çevresindekiler ve ihtiyaç sahipleri için eğitim fırsatına çevirmeye çalışacağını belirtmektedir. Finans sektöründe üst düzey yönetici olan Canan (42) ise "*Borç almam ki, hayatta almam. Faiz işlemeyecek bile olsa, ne olursa olsun almam. Bunun dışında bir para çıktı, benim oldu, o ayrı*" diyerek yanıtlarken, bu para ile iş kurmak isteyip istemediği sorulduğunda ise: "*Kredi ile, borç ile hiçbir şey yapılmaz. Ha, iyi bir para çıksın, gençliğimde belki yapardım ama şimdi hayatta yapmam. Her şeyi bırakır dünyayı gezerim*" sözleriyle yanıt vermektedir.

Sonuç olarak yeni orta sınıfların habitusunda tüketim oldukça önemli bir tutmaktadır. Bourdieu (1984) sınıfsal farklılaşmanın merkezinde kültürü görmekte, bunun bir boyutu olarak da tüketim ve "yaşam tarzı" alışkanlıklarını ele almaktadır. Bu bağlamda katılımcılara verilecek "kurgusal kredinin" ilk başta "ihtiyaç kredisi" gibi algılanması, iş kurmaya "hesaplanabilir bir risk" olmadıkça girişilmemesinin

yanı sıra “o para ile dünyayı gezmek” istemek söz konusu farklılaşmanın tüketim ve kültür eksenli ifadeleri olarak değerlendirilebilir.

## 6.4 İstekler mi Yoksa İhtiyaçlar mı Sınırsız?

> *Özgürlük çeşitliliğe, malların ve hizmetlerin bolluğuna, seçme olasılığına indirgendi. Tüketim, kitlesel bir niteliğe sahipken bireysel bir mesele olarak algılanmaya başladı. Toplumsal dönüşüm alanında özgürlüğünü gerçekleştirmeyi başaramamış olan toplum, bunu tamamen farklı bir sahaya taşımaya zorlandı. Kolektif hareketin yerini bireysel hazlar aldı. Neoliberal ideoloji tarafından vadeliden özgür seçim hakkı, basitçe serbest piyasada gerçekleştirilmekle kalmadı. Bu, zevke uzanan yolu temsil ediyordu. Tüketimin özü maddi ihtiyaçların karşılanmasında değil, kendini gerçekleştirme ve kendini onaylamadaydı (Kagarlitski, 2006: 20-21).*

Pelin (27) önceki bölümde verdiği yanıtla yeni orta sınıf söz konusu olduğunda, yeni orta sınıf mensuplarına sürekli olarak vurulan "tüketim toplumunun başat temsilcileri olma" yaftasını yeniden vurmaktadır. Buna bağlı olarak, tüketimin özünde olduğu kadar, ana akım ekonominin de özünde olan "insan ihtiyaçlarının sınırsızlığı" mitinin katılımcılardaki algılanışının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu önemin yeni orta sınıf mensuplarının sistemsel muhafazakarlığından ve haliyle de toplumsal değiş(eme)menin önünde duran eğilimlere sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. O'Connor, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmaya dayanan klasik liberal bireysellik öğretisinin, modern kapitalizmde "*tüketim araçlarına sahip olma*" anlamında yön değiştirdiğini vurgulamaktadır (1995: 28).

Serbest piyasa ekonomisinin en temel argümanı olan "sınırsız insan ihtiyaçları" mitinin yeni orta sınıf mensuplarının nezdinde ne anlam taşıdığı ise "Sizce insan ihtiyaçları sınırsız mıdır?" sorusu sorularak öğrenilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların siyasal ve ekonomik eğilimlerini ve "ezberlerini" ortaya koyan bu

soruya verilen cevaplar, diğer bölümde ele alınacak eşitlik tartışmasına da bir zemin hazırlamaktadır.

Tekstil sektöründe tasarım ve satış genel müdürü olan Reyhan (44) ihtiyaçların aslında sınırsız olmadıklarını ama yine de insanların bunu sınırsız hale getirdiklerini söyleyerek "*O galiba beyinde biten bir şey. Siz istiyorsanız sonsuz. Zaten şu anki düzen de bunu körüklüyor. Tüketim toplumu olduğumuz için sürekli bir şeyler sunuluyor, bir üst modeli çıkıyor, yenisi çıkıyor. Bence onlara pek kanmamak lazım*" diye düşündüğünü ifade etmektedir. Reyhan ile aynı sektörde denetçi ve takım lideri olan Ayşe (37) de aksi söylemin kişileri sınırsız bir harcamaya ittiğini söyleyerek, insanların "*ihtiyaçlarının ne olduğuna karar verip bir sınır çizebilir*" olduğunu belirtmektedir.

"*Yok, canım ne sınırsız olacak. Çok basit aslında bir terlik bir şorttur. Ama abartmaya kalkarsan sonu da yok*" diyen Canan (42) gibi düşünen Zeynep (33) de kendinden yola çıkarak, öncesine göre neredeyse üç katı kazanmaya başladığını; fakat üç kat daha fazla harcamaya başlamadığını, dolayısıyla sınırsız denemeyeceğini belirtmektedir. Canan ve Zeynep gibi düşünen Ebru da (45) "*Kesinlikle sınırsız değil. Aslında çok basit insan ihtiyaçları. İnsanlar bunu bazen çok abartıp algılayamıyorlar*" diyerek insanların ihtiyaçlarının aslında yemek, içmek, aile kurmak ve çalışmakla sınırlı olduğunu vurgulamakta ve şöyle devam etmektedir:

> *Yani yediğin yemek en pahalı yemek olsa ne olur? Yediğin bir lokma yemek karnını doyurmuyor mu? Aslında insan ihtiyaçları sınırlı ve insanlar bulundukları ortamda mutlu olabilirler, ama hep başkasına özenme ve daha fazlasını isteme hırsına sahip olmak, insanları bazen mutsuz ediyor.*

Yeni orta sınıf mensuplarının aşırılıktan ve uçlardan kaçmayı genel olarak yaşamlarının her alanında uyguladıkları bir politika kabul edildiğinde Ebru'nun ve diğer katılımcıların sınırsızlığa ölçü getirme eğilimleri daha da anlaşılır olmaktadır. Benzer bir eğilim içerisinde olan Cem (40) de insan ihtiyaçlarının sınırsızlığı konusunda:

> *Bence sınırsız olmamalı. Sonuçta herkes paylaşmalı. Bir kere biliyoruz ki kaynak sınırlı. İhtiyacın karşısında ne var? Kaynak var. Arzın karşısında talep olduğu gibi. Kaynak sınırlı, ihtiyaç sınırsız olursa şu anki tablo ortaya çıkar; işte 6 milyar 7 milyar insandan 3-4 milyarı aç kalır, 500'ü 300'ü çok refah içinde yaşar. Sonuçta 'teoride böyle mi olmalıdır?'ın cevabı başka, 'pratikte böyle midir?'in cevabı başka. Pratikte böyle maalesef. İnsan ihtiyaçları sınırsızdır. Çünkü özellikle internet çağı, bu televizyonlarla birlikte insanlara pompalanan en önemli şey. Bir reklam vardı; 'ask for more', 'her zaman daha fazlasını iste, yetinme hiçbir şeyle.' Sonuçta insanları aile hayatında başarısızlığa iten şey de o. Sonuçta bir insanın bir karısı var, evleniyor; fakat daha sonra o zamanla tensel şey olsun, işte ilişkisel anlamda, acaba hani başka bir ilişkiye mi? Çünkü devamlı insana pompalanıyor. Sadece cinsellik anlamında da demiyorum. Kadınlar şöyle bakımlıdır, böyledir, devamlı karşınızda makyaj yapmış, şey yapmış bakımlı kadınlar falan… 'Bak, bir tane yetmez aslında' gibi aile hayatını bozucu, parasal anlamda hep sizi tüketime zorlayan… 'Onun yeni modeli çıktı, bunun yeni şeyi çıktı…'*

Sözleri ile kapitalizm ve tüketim toplumu eleştirisi yapan Cem'in dikkat çektiği "*daha fazlasını iste*" mottosu, diğer katılımcılar tarafından da oldukça benimsenmiş görünmektedir. Mali danışmanlık ve denetim firmasında danışman olarak çalışan Gonca (26) ihtiyaçların sınırsız olduğunu, çünkü isteklerin sınırsız olduğunu söyleyerek şöyle örnek vermektedir: "*Bir şeyi almayı çok istiyorumdur. Ona ulaşamadıkça 'Keşke şimdi olsaydı, bak ne güzel ihtiyacımı görürdü' diye düşünmeye başlarız. Bir şeyi çok istemeye başlarsak ihtiyaç olarak görürüz*."

İsteklerin sınırsız oluğu için ihtiyaçların da sınırsız olduğunu düşünen Gonca'nın aksine "*Maslow'un ihtiyaçlar prensibindekiler mi, yoksa istek mi?*" diye soran Kaan (28) "*İhtiyaçsa ihtiyaçlar sınırlı olabilir; ama istekler sınırsız*" diyerek yanıt vermektedir. Maslow'a göndermede bulunan bir diğer katılımcı olan Cenk (48) ise "*Maslow teorisine geçecek olursak insan ihtiyaçları sınırsız değildir, daha çok değişen ve gelişendir diyebilirim ben*" diyerek yanıtlamaktadır.

Çağrı merkezi müdürü olarak çalışan Ahmet (37) insan ihtiyaçları "*sınırsız tabii, ihtiyacın da isteğin de sonu gelmez*" diyerek diğer katılımcıların yaptığı ayrımı yok saymaktadır. Ahmet ile benzer biçimde düşünen grafik tasarımcı ve sanat yönetmeni olan Pelin (27) de "*Kesinlikle, kesinlikle ihtiyaçları sınırsızdır. Bir şey istediği zaman, atıyorum bu telefonu aldı, bunun bir üst versiyonunu ister, bunu elde etmeden önce bunu istiyordur. Sonuçta hiçbir zaman ihtiyaçlar ve istekler tükenmez diye düşünüyorum, sınırı yoktur bence*" sözleriyle cevap vermektedir.

Kaan ile benzer bir görüşe sahip olan Serdar (29) da "*Heves ve ihtiyacı ayırt etmek lazım. Bunu yaptıktan sonra, hevesleri eledikten sonra geriye kalan şeylerin sınırlı olacağını düşünüyorum*" diyerek yanıtlarken; daha fazlasını istemenin yarattığı doyumsuzluğa kendinden yola çıkarak dikkat çeken Haluk (31) ise:

> *Çok sınırlı, ama insanın lüks algısı ve tüketimi sınırsız. Tüketim arzusu tüketim isteği sınırsız. Şöyle bir yüzde var bütün insanlar için, veya benim için var; bin lira kazanıyorsanız, sekiz yüz lira harcıyorsunuz. On bin lira kazanıyorsanız sekiz bin lira harcıyorsunuz. Onun için 'yeterince para kazanıyorum' diye bir şey yok muhtemelen.*

İnsan ihtiyaçlarının sınırsız olduğu düşüncesini temellendiren eğilimlerin başında "insan doğası" söylemi gelmektedir. İnşaat sektöründe GMY olan Yasin (34)

"*Tabii kesinlikle sınırsızdır. Sınırlı olursa zaten yaşamanın bir anlamı yok ki. Ekonominin temel tanımı, sınırsız ihtiyaçları sınırlı kaynaklara bölüştürmek. İnsanın yapısı bu sonuçta*" diyerek insan yapısı referansını temel almaktadır. Danışmanlık firmasında kıdemli müdür olan Esin (28) de insan ihtiyaçları sınırlı mı sorusunu "*Evet, kaynaklar sınırlı ama bir ekonomi dengesi*" sözleriyle cevaplayarak, ana akım ekonomiye göndermede bulunmaktadır. Kerem (27) de kendini dışarda bırakarak yaptığı analizde Yasin ve Haluk ile benzer bir referans kullanmaktadır:

> *Sınırsızdır, evet. Çünkü, bence insana ne verirsen fazlasını ister. Ama bunu isterken, daha fazlasını isterken burada ben kendi çapımda naçizane hedeflerimi saldırarak, çalarak, çırparak değil de, tatlı hedefler, güzel hedefler peşinde ve bu hedefleri güzel şekilde isteyerek... Böyle çok ahkâm kesmeyeyim ama, insanoğlu hep daha fazlasını ister. Çünkü ne kadar kazanırsa kazansın, daha aşağısını görmektense daha yukarısında, daha daha dahalarını kendine örnek alır ve kendini geri hissedebilir.*

İnsan doğasına başka bir referansı da "*Hırs dediğimiz kavram zaten çok ilintili bir şey; ihtiyaç hırs ve nefis. Nefisle hırsı aynı düzlemde görebilir miyiz bilmiyorum, farklı şeyler gibi geliyor bana. Dolayısıyla bu üçlemi düşündüğünüzde sınırı yok tabii*" sözleriyle Ömer (49) vermektedir. "Üst segment" kabul edilen bir mağazanın müdürü olan Bengi (28) ise gülerek "*İnsan ihtiyaçları sınırsız. Buranın müdürü olarak da söyleyebilirim rahatlıkla, sınırsız*" diyerek yanıtlamaktadır. Taner (31) Murat (33) ve Damla (28) ise herhangi bir referanslarla açıklama gereği duymadan doğrudan "sınırsızdır" diyerek yanıtlamışlardır.

Barthes, mitlerin ana işlevinin tarihi doğallaştırmak olduğunu ileri sürer. Bu işlev mitlerin aslında belli bir tarihsel dönemde egemen olmayı başarmış toplumsal sınıfın ürünü oldukları gerçeğine işaret etmektedir. Mitlerin yaydıkları anlamlar bu

tarihi beraberinde taşırlar, ancak mit olarak işleyebilmeleri için yaydıkları anlamların tarihsel ya da toplumsal değil, doğal olduğunu vurgulamaları gerekmektedir (Fiske, 2003: 119). Sonuç olarak yeni orta sınıf mensuplarının çoğunluğunun ihtiyaçların sınırsızlığı konundaki mitleri referans almalarının, içinde yaşadıkları toplumdan daha farklı bir toplumu tahayyül etmelerinin önüne geçen önemli bir etken olduğundan söz edilebilir.

## 6.5 Eşitlik Korkusu ve Sistemsel Muhafazakarlık

> *Lastiğin gerilen ama kopmayan yeri, yeni orta sınıf: Yeniliklere en açık sınıf ama 'değişmeyenin' de sigortası. Yenilikçiliğe önem verir, poşetler dolusu muhafazakarlık taşır. Muhafazakarlık iş ve para kaybetme korkusundandır (Kozanoğlu, 2001: 56).*

Yeni orta sınıf mensuplarına yöneltilen "insan ihtiyaçları sınırsız mıdır" sorusu aslında dolaylı bir siyasi yönelim ve dünya görüşü sorusu olarak da değerlendirilebilir. Bu bölümde daha az dolaylı bir biçimde, kendini sürekli olarak farklılaştırma eğiliminde olduğu kabul edilen yeni orta sınıf mensuplarına "Sizce insanlar eşit olabilirler mi? Nasıl olabilirler, neden olamazlar?" sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcıların bu soru karşısında genel eğilimleri, mevcut durumu değerlendirerek başlamak şeklinde olmaktadır. Örneğin bir otelde ön büro müdürü olan Melike (32) "*Olmalılar tabii ki. Ama nasıl söyleyeyim, herkese eşit olanakların sağlanmadığı bir ortamda olduğumuz için çok umutlu değilim.*" diyerek yanıtlarken; özel bir televizyon kanalının haber koordinatörü olan Ebru (45) da "*Keşke olabilseler. Herkes eşit şartlarda dünyaya gözlerini açabilse, çok isterim. Keşke öyle bir şey olabilse; ama bulunduğumuz şartlarda öyle olmadığını biliyoruz*" sözleriyle eşitliği istediğini; fakat şartların elvermediğini dile getirmektedir. Eşitlik konusunda olumlu düşünen Haluk (31) ise

> *Eşit olmalılar insanlar, ekonomik olarak da eşit olmalılar; ama bir şekilde daha fazla çalışanın, daha fazla emek harcayanın da kompanse edilmesi gerekir. Şu anda içinde yaşadığımız sistem kadar gelir paylaşımında bir uçurum, bir eşitsizlik olmamalı. Bir şekilde daha çok çalışanın kompanse edilmesi gerekir, ama şu an içinde yaşadığımız da doğru değil.*

Haluk aslında eşitliği fırsat eşitliği olarak düşünmekte ve meritokrasinin gelişmesi ile sorunun düzeleceğini düşünmektedir. Bir mit olarak meritokrasinin eşit olmayı isteyen; ama "herkesle" eşit olmayı makul bulmayan yeni orta sınıf mensupları için oldukça sahiplenilen bir düşünce olduğu görülmektedir. Benzer bir düşünceye sahip olan Kerem (27) de:

> *Bizim üniversitede hocamız; 'Sınıflar arası eşitlik olmalı' derdi. Hani doğruluk payı olmayan bir tanımlama değildi sanki. Ama bu sınıfları oluştururken eşit olunmalı. Sadece maddiyat, ya da sadece bulunduğun lokasyon itibarıyla; din, ırk, etnik kökenle alakalı değildir. Daha güzel bir sınıflandırma ve aralarda korkunç şart ayrımcılıklarının olmadığı. Dediğim gibi her parası olanın iyi okullarda okumadığı veya her parası olmayanın çok büyük engellerle karşılaşmadığı; hani bu sınıf değişimini sormuştun, o sınıf değişimlerinin çok zor olmadığı, gerçekten hak edenlerin hak ettiği sınıflara varabildiği; hak etmeyenlerin de o sınıfta barınamadığı bir düzen.*

Kerem'in arzuladığı meritokratik, yani yetenekli olanın ödüllendirildiği sistem, düzenlilik ve rasyonellik içerdiği için, eğitimli yeni orta sınıf mensupları için oldukça ideal görünmektedir. Örneğin Cenk (48) sosyal haklar açısından eşit olmaları gerektiğini düşünse de, insanların eşit olamayacaklarını söylemekte ve bunu "*İnsan denince benim aklıma hep iki gözlü iki kulaklı iki ayaklı yaratıklar geliyor. Dolayısıyla bu anlamda hepimiz eşitiz; ama zeka açısından bu eşitlik bozuluyor*" düşüncesi ile temellendirmektedir. Gonca (26) da insanların eşit olmasını istese de eşit olamayacaklarını; çünkü bazı insanların diğerlerinden zeka açısından ciddi bir farkı olduğunu, bunun da birçok şeye engel teşkil ettiğini söylerken "*Bir şekilde seleksiyona uğrarlar, entelektüel seviyeleri yetmez. Kimisinin gelir düzeyi yetmez ve bir şekilde eşit olamayabilirler*" demektedir. Gelir düzeyine yaptığı vurgudan ötürü

insanlarla en azından ekonomik olarak eşit olmak isteyip istemediği sorulduğunda ise şöyle yanıtlamaktadır:

> *Ben isterim eşit olmayı. Ben kendimi ortanın üstü görüyorum ya, bazen yaptığım harcamalardan dolayı kendimi çok suçluyorum. Mesela ben bir arabaya biniyorum ve böyle küçücük yaşta otobüs bekleyen çocukları gördüğüm için pişmanlık duyuyorum. Çünkü bazen şey olur; işte arabanı beğenmezsin, giydiğin ayakkabıyı beğenmezsin, kendimden daha üst seviyeleri görürüm. Derim ki; o daha lüks arabaya biniyor ben de aynı parayı kazanıyorum, ben de alayım. Sonra o daha alttaki insanları görünce gerçekten çok üzülüyorum ve keşke aynı olsak. Sırf bu yüzden almayı düşündüğüm bir şeyi almadığım, ne bileyim arabayla gidebilecekken bir yere dolmuşla gittiğim olmuştur. Yani lüksü kısıtlayıp müsriflik etmeyeyim, onu yapamayan insanlar var dediğim çok olmuştur. Dolayısıyla kesinlikle isterdim eşit olmak.*

Gonca'nın gelir dağılımındaki eşitsizliklere karşı geliştirdiği tavrı Kozanoğlu'nun (2001) bahsettiği, orta sınıfların zengin ve fakirin iki uçta olduğu ve gerilimin bindiği "*gerilen ama kopmayan bir yeniçağ lastiği*" olması durumuna benzer bir gerilimi kendi içinde de yaşaması gibi görünmektedir. Benzer bir gerginliği yaşayan Zeynep (33) ise insanların eşit olmasını çok istediğini ama olamayacaklarını söyleyerek, "*çünkü yukarıdakiler aşağıdakilerle eşit olmayı istemiyorlar bence, ama ben ortadan olarak çok istiyorum*" diye eklemektedir. Gonca gibi eşitsizliklerden dolayı yaşadığı mutsuzluğu ve gerilimi Zeynep şöyle anlatmaktadır:

> *Yeri değil ama çok küçük bir hatıramı anlatmak isterim: 3. Sınıftaydım, bir sınava girerken bir arkadaşımla sınavda karşılaştık. Ve onun üzerinde bir yelek vardı. Hani ev yeleği, ananemim bana ördüğü türden. O benim bugüne kadar fark etmediğim, çok alt sınıftan birisiydi. Aynı okulda okuyorduk ve kendimi çok şey hissettim, üzgün hissettim. Mahcubiyet hissettim, çünkü ben o güne kadar bu okulu sevmiyorum diye ağız burun bükerken, muhtemelen o*

*benden çok daha zor koşullarla aşağıdan yukarıya zar zor geldi. Benim kolejle ve dershaneyle yarattığım açığı, o daha zor yollarla kapatmış. Bir eşitlik var gibi gözüküyor, ama bu işin bir de iş bulma süreci var. Yine benim ona bir fark atacağımı fark ettim. İnanır mısın bilmem, ama bu beni çok üzüyor, vicdanen ve fikren rahatsız oluyorum açtığım aralardan. Fakat sonra bankaya girdik ikimiz de. Sonra hah dedim, yakaladı, yani başardı. Hayatım boyunca ondan kazara daha iyi şeyler yapacağım korkusuyla çok rahatsız oluyordum. Sonra o müfettiş oldu ve o gün bir huzur duydum. Bu arada arkadaşlık ettiğim birisi değil; ama o, bu eşitsizliği ilk defa lehine bozdu ve bu çok huzur ve mutluluk verdi. Çünkü sahip olduğum şeyleri hak etmediğime dair bir suçluluk duygusuyla hayatımı sürdürüyorum. Tamamen koşulları avantajına işleyen; ama bundan ötürü de bir türlü huzur bulamamış bir insan olduğumu söyleyebilirim.*

Zeynep'in anlatışı her ne kadar fazla kişisel hissiyatları ve deneyimi barındırıyor görünse de; bu anlatıda aslında Bourdieu'nün (1984) "distinction" kavramı ile ifade ettiği ayrımların, farkların, bu farklara sahip olan tarafından "düşünümselleştirilmesi" (Bourdieu ve Wacquant, 2007) durumu söz konusudur. Yapının yahut koşulların birey üzerinde yarattığı şekillendirme yahut olagelişler fark edildikleri anda toplumsal değişimin kapısı aralanabilir. Zeynep'in bu anlamda eşitsizliklere karşı geliştirdiği "düşünümsel" tavır oldukça değerli görünmektedir. Zira katılımcıların büyük bir çoğunluğu eşitsizliği "doğal" kabul etmektedir.

Turner (1997: 79) eşitsizliği meşrğu kılan dinsel, doğal ve ekonomik temelli olmak üzere üç tür açıklama bulunduğunu söylemektedir. Katılımcılar en fazla "doğal" açıklamalara referans vermektedirler. Örneğin Bengi (28) insanların birçok sebepten ötürü eşit olamayacaklarını düşündüğünü dile getirmekte ve bu düşüncesini İngilizce hazırlık okurken yazdığı bir kompozisyon konusuna atıfla tekrarlamaktadır: "*Hani 'nature versus nurture' vardır ya, hem doğaları gereği hem de sosyal çevreleri gereği, yetiştirildikleri çevreden, aldıkları eğitimden, vesairesinden dolayı*

*hiçbir zaman eşit olabileceklerini düşünmüyorum*." Bengi ile benzer düşünen Reyhan (44) ise:

> *İnsanlar eşit olamazlar. Onda o kadar fazla faktör var ki… Genetik olarak başlıyor bence, ondan sonra genetikle bağlantılı bazı yapısal karakteristik özelliklere dönüşüyor. Herkesin birtakım yapısal şeyleri kabullenişi, kaldırışı vesaire ayrı. Ondan sonra gördüğü aile çevresi, aldığı eğitim, kültürel potansiyel fark ettirmeye başlıyor. Belki onların hepsine birden şans faktörü diyebiliriz.*

Eşitliğe ya da eşit olunması gerektiğine inanmayan ve Reyhan'ın "şans faktörü" olarak addettiği yapısal koşulların eleştirisini yapan konferans tercümanı Emre (33) ise yine "doğa temelli" bir eşitsizliğe dikkat çekmektedir. Kendisini tekerlekli sandalyede yaşamak zorunda olan bir engelli olarak düşündüğünde, eşitliğin de aslında sorunu çözmeyeceğini belirterek "*Çok önemli bir şey; eşitlik ve adalet kavramını insanlar sürekli karıştırıyorlar. Adil olan bir şey illa ki eşit olmalı demek değil, ya da sana eşit muamele veriliyormuş gibi değil*" diyerek yanıtlamaktadır.

Ayata (2005: 41) yeni orta sınıfların "*düzen saplantılarının*" olduğunu ve sınıfsal farklılıkları vurgulama arzularının bu saplantı ile ilişkili olduğunu belirterek "*Farklar, ayrımlar ancak düzenin olduğu, her şeyin yerli yerinde durduğu bir ortamda korunabilir ve sürdürülebilir*" demektedir. Grafik tasarımcı ve sanat yönetmeni olan Pelin (27) ise eşitlik sorusuna bu minvalde yanıt vermektedir:

> *Komünist değilim (gülüyor). Rusya'daki gibi eşitlik yandaşı da değilim. Çünkü kimse eşit olamaz. Dünyada eğer eşitlik olsaydı ya da Türkiye'de, nasıl diyeyim bir düzen olacağını düşünmüyorum. Bir düzen olmazdı herkes aynı mesleği yapsaydı, herkes çok iyi bir seviyede olsaydı. Atıyorum çöpçünün mesleği vardır, çevredeki düzeni sağlar. Başkası başkasının işini*

> *halleder. Bunlar olmazdı eşitlik olsaydı. Kimse kimsenin işini halletmez, görmez, bir ihtiyaç gidermezdi diye düşünüyorum. Maddiyat insanları bir şekilde bir yerlere yönlendiriyor. Eşitlik sağlansaydı çok da adil olmazdı, yani kimse bir şeylerin kıymetini bilmezdi.*

Turner (1997: 88) eşitsizliğe ilişkin ekonomik açıklamaların pragmatizmle ve modern kapitalizmin ekonomi politiği ile ilişkili olduğunu söyler ve kapitalist toplumun genel kültürünün temeli olduğunu belirtir. Turner ayrıca, eşitsizlik ideolojisinin Darwincilik'te "*en uygun olanın hayatta kalması*" ve mülkiyetçi bireycilikte de "*piyasa süreçlerinin görünüşteki doğallığı*" ile ortaya çıkmış olduğunu da vurgulamaktadır (1997: 98). Bu bağlamda oluşan ideolojinin yaygın kabul görüşünü, kendi çıkarları ile birleştirerek düşünen Kaan (28) ise şöyle düşünmektedir:

> *Olamazlar. Neden olamazlar? Çünkü eşitliğe karşı olan insanların sayısı, eşitliği düşünen insanların sayısından çok daha fazla. İkincisi; yaşadığımız dünya eşitliğe karşı bir dünya. Yani ne kadar eşit olmak daha iyi, daha erdemli, daha herkesin faydasına olarak da düşünülse, daha bireysel bir toplumda yaşadığımız için, herkes kendini düşünecektir. Bir de o başarıdan geldik ya hani, başarı için ben dedim ki; herkesten daha iyi yapabilen başarılıdır. Herkesten daha iyi yapabilen biri neden herkesle eşit olmak istesin ki? Neden herkesle eşit olsun ki? Aynı mantıkla eşit olamaz diye düşünüyorum ve olmayacaktır diye düşünüyorum.*

Adnan (44) da "*Teorik olarak konuşulabilir, ama pratikte olabileceğine inanmıyorum*" dediği eşitliğin doğumdan bozulduğunu, birçok insanın farklı koşullarda dünyaya geldiğini belirterek; en bilindik ve sürekli olarak yeniden üretilen bir eşitsizlik türüne, cinsiyete vurgu yaparak: "*Olamazlar. Nasıl olacaklar eşit? Bir kere fiziksel olarak olamazlar, bazısı kadın bazısı erkek. Kadınla erkek haklarda hukuk sisteminde eşit olabilir; ama fiziksel olarak eşit değiller*" demektedir. Adnan

ile benzer düşünen Taner (31) de cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyetçi eşitsizliği birbirine karıştırarak şöyle demektedir:

> *Olamazlar. İnsanlar arasında eşitliğe inanmıyorum ya. Ne kadın ne erkek arasında eşitlik olduğuna inanıyorum. Çünkü insanlığın şu günlere gelmesinin temeli kas gücüne dayanmaktadır, kavgalara dayanmaktadır. Ayakta kalanları, mesela gladyatörleri düşünün güçlü olan kazanır. Güçlü olan kazandığında neyi kazanır? Kendi hayatını kazanır. Hayatta kalabilmesini sağlar. Ben bu yüzden bir güç dengesi insanlar arasında vardır, fakat farklılık gösterir.*

Eşitliğin mümkün olması sorusunu yanıtlarken "*inanmıyorum*" diyerek başlayan katılımcılar olduğu gibi Yasin (34) Murat (33) ve Damla (26) da hiçbir gerekçeye başvurmaksızın "*İnanmıyorum, tabii ki de olamazlar*" şeklinde kısa ve net cümlelerle görüşlerini dile getirmektedirler. Bu bağlamda, inanmanın Lukasc'ın deyimiyle yabancılaşmanın bir başka boyutu olan "şeyleşme" halini aldığı da söylenebilir. Söz konusu inancı, algılar ile birleştiren ve bunun "düzen" ile bağını kuran Ayşe (37) ise:

> *Gerçekte zor. Çünkü bir algı var, bir de ne kadar eşit olduğumuza inansak da bu dünyada bir düzen var. Sonuçta ben kanunlar önünde eşitliğe inanıyorum. Kadın erkek eşitliğine inanmıyorum, çünkü öyle cinsiyet ayrımına inanmıyorum, kadın erkek diye yargılanmayı doğru bulmuyorum. Ama dünyadaki algılar yüzünden eşit olamayacağımızı düşünüyorum. Hani çünkü az okumuş bir insana cahil olarak bakıyoruz, bizden az kazanana onun başka ne artıları olduğunu bilmeden fakir diye bakıyoruz. O anlamda insanların eşit olmadığını düşünüyorum, çünkü düzen bu şekilde. Bunların hepsi ortadan kalksa belki olabiliriz ama bu düzen olduğu sürece eşit değiliz bence.*

Ayşe'nin dikkat çektiği algı konusuna değinen Serdar (29) "*Kişilerin her birinin teker teker kendinin diğerinden daha üstün olduğunu sayması. Bu bakış*

*açısını ortadan kaldırabilirsek, eğer tevazuu toplumda yaygınlaştırabilirsek, eğer bütün bireylere bu algıyı yerleştirebilirsek, insanların eşitlenebileceğini düşünüyorum*" diyerek diğer katılımcılardan daha iyimser ve çözüm yolu öneren bir yanıt vermektedir. Serdar yanıtını "*Ama şu noktadan bakılınca da aslında bir ütopyadan bahsediyoruz*" cümlesiyle bitirmektedir. Katılımcıları hepsi söz konusu soruya eşit olunabileceğine inanmasa da eşit olmayı istemek ile eşit olmayı tahayyül bile etmemek arasındaki hatta salınan yanıtlar verirken; en farklı yanıtı Leyla (27) vermektedir:

> *Bence olmalı ve mümkün. Bunu aslında çok büyük bir ütopya olarak da düşünebiliriz ama imkânsız da değil. Ütopya bir yandan içerisinde hayal bir yanda imkânsız anlamını barındırıyor ya, bence hayal, ama imkansız bir hayal değil.*

Her ne kadar Leyla ve Serdar'ın çözüme ilişkin biraz umutları olsa da, yeni orta sınıf mensuplarının birçoğunun Turner'ın (1997) işaret ettiği, eşitsizliği meşru kılan türden açıklamaları içselleştirdikleri görülmektedir. Eşitsizliğin toplumda kabul görmesi konusunda Turner (1997: 56):

> Bireyler, tüketimin görece yüksek bir düzeyde olması ve herkesin saygınlığı yüksek mevkilere gelebilmesi halinde toplumsal eşitsizlikleri kabule hazır olabilirler. Dahası, siyasal sistemin görece açık, hakkaniyetli ve yansız kalması durumunda, kötü ekonomik koşulları kabul etmeye de hazır olabilirler.

Sözleriyle eşitsizliğin toplumda kabulü ve meşruiyeti konusunda oldukça önemli bir ayrıntıya dikkat çekmektedir. Turner (1997: 58) aynı zamanda sosyologların felsefeciler gibi eşitsizliklerin doğasıyla değil, daha çok eşitsizliğin toplumsal sonuçlarının açıklanması ile uğraşması gerektiğini belirtmektedir. Sonuç olarak çalışma bağlamında yeni orta sınıf olarak tanımlanan katılımcıların gerek

"görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilikler konusundaki umutları, gerekse iş yerlerinde kişisel becerileri sayesinde kendilerine atfedilmiş statülerinin onların eşitsizlikler konusundaki tutumlarını "*öyle ama keşke*" ile "*asla olamazlar*" arasındaki hatta şekillendirdiği görülmektedir. Bu şekilleniş ve kabul ise "sistemsel muhafazakârlığın" gövdesini oluşturmaktadır.

## 6.6 Cam Merdiven

> *"Plaza Kaşarlarının etek boyu; ne kurumsallığa leke sürecek kadar kısa, ne de satış ekibinin çaktırmadan kesmeyeceği kadar uzun olmalı." Plaza Kaşarı (30)*

> *"Kariyer yolunda hızlı ilerlemenin yollarından birinin de; 'penye' yerine 'saten' bluzlar tercih etmek olduğunu biliyor muydunuz?" Plaza Kaşarı (30)*

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı, literatürde genellikle karıştırılan yahut hangi bağlamda kullanıldığı ve neye işaret ettiği belli olmayan bir biçimde kullanılmaktadır. En genel anlamıyla toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten (sex) ayrı olarak toplumun cinsten beklentilerine göndermede bulunarak, verili olan değil, toplumsal olarak kurulan bir roller bütününe işaret eder. Erkek; cesur, atılgan, girişken, kollayan, koruyan, gözetenken, kadın; narin, kırılgan duygusaldır gibi yargılar toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına dayanır. Cinsiyet doğulan, toplumsal cinsiyet ise olunan ve kazanılan bir şey olduğu için performatiftir. Söz konusu performans, Butler'a (2012) göre sürekli olarak başarılması gereken aşamalarla dolu bir süreci anlatmasından ötürü aynı zamanda da kırılgandır.

Bu bölümde yeni orta sınıf mensubu kadın katılımcıların "çalışma yaşamında kadın olmak sizi nasıl etkiledi" sorusuna verdiği yanıtlar analiz edilecektir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı bu soruya, çalışma yaşantısında cinsiyetlerinden ötürü çok büyük bir olumsuzluk yaşamadıklarını, hatta bunu avantaja çevirebildiklerini belirterek cevap vermişlerdir. Bu noktada önemli olan durumlardan bir tanesi, katılımcıların cinsiyetleri her ne kadar dezavantajlı bir değişken olarak görülebilir olsa da, sahip oldukları sınıfsal kökenin, bu dezavantajı, avantaja

dönüştürmelerinde önemli bir rol oynuyor oluşudur. Leyla (27) dışındaki kadın katılımcıların büyük bir çoğunluğu orta sınıf memur ailelerden ya da küçük burjuva ailelerden gelmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın tamamı yeni orta sınıf mensuplarına ne kadar genellenebilir ise, katılımcıların kadın olmanın dezavantaj oluşturmamasına yönelik düşünceleri de, tüm kadınlara o kadar genellenebilir durumdadır.

Ataerkil düzenin devamlılığını sağlayan en önemli unsurun taklit ve tekrara dayalı olan "kadınlık" ve "erkeklik" performansları olduğu düşünülmektedir (Butler, 2012). Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının farkında olma hali, bunu eleştirebilmeyi sağlamaktadır. Bu farkındalığa sahip olan Leyla (27) çalışma yaşamında kadın olmanın kendisini nasıl etkilediğini şöyle anlatmaktadır:

> *Rehberlik bilmekle alakalı bir meslek. Özellikle Türklerle kurduğunuz ilişkiden bahsetmek gerekirse, buradan alıp Türk turistleri gezdiriyoruz, yurt dışında ve onların kafasında bir grup lideri -ya da onların deyimiyle rehber- aslında götürdüğü yerin her şeyini bilmeli ve o bilme nosyonu çok 'erkek' bir kavram onların gözünde, ya da işte bu patriarkal toplum bazında. Dolayısıyla kadın olarak zaten sekiz sıfır falan geriden başlıyorsunuz. Bir de benim kadar genç, olduğundan da genç görünen biriyseniz, on sıfır geriden başlıyorsunuz. Ve onu tok ses tonuyla, kurduğunuz yavaş cümlelerle ve gayet sıkıcı akademik bilgilerle yer yer kapatmak durumunda kalıyorsunuz. Artıları yok mu? Var. Bazen acenteler kadınların mevzuyu özellikle organizasyonel anlamda daha fazla sahiplendiğini düşünüyorlar ve o yüzden bir iki yerde bizi daha ön plana çıkardıkları da oluyor.*

Leyla'nın belirttiği ataerkil toplum düzeninde, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları sebebiyle "*bilme nosyonu çok erkek*" bir nosyon olarak kabul görmekte, Leyla da bu kabulü yıkabilmek için ses tonunu toklaştırmaya ve o turist grubunun gözünde başka türden "erkeksi" olabilecek performanslar sergilemeye çalışmaktadır.

Kadın olmanın artısı olarak bahsettiği durum da, yine benzer kalıp yargıların bu defa kadına atfettiği olumlu bir özelliğin yansıması olarak değerlendirilebilir. Çalışma yaşamında kadın olmanın ayrımcılığını yaşadığını düşünen Zeynep (33) ise kendi deneyimini şu şekilde ifade etmektedir:

> *İki türlü; bir tanesi özellikle erkek üstlerim tarafından daha hoyrat, daha sert bir üslupla eleştirildiğim. Mesela bana bağırılabiliyor, ama benimle aynı yaş ve aynı pozisyondaki bir erkeğe bağırılmadığını gördüğüm oldu. Şu anda halen çalıştığım iş yerindeki patron erkek. Mesela onun erkek çalışanına davranış biçimiyle bana davranışının bir olmadığını, benim sözümün daha az dikkate değer bulunduğunu düşünüyorum. Onun dışında, bu çok böyle şey olacak belki ama, benim bakımlı ve güzel olmamın beklenip, erkek iş arkadaşımdan hiç böyle bir şey beklenmediğini, onun biraz kirli bir sakalla gelebildiğini, ama benim bir toplantıya makyajsız geldiğim zaman 'ama toplantı var bugün yani, biraz daha dikkat etseydin' dendiğini biliyorum. Dolayısıyla bir kadın olarak çok cinsiyetçi bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.*

Zeynep'in birinci değerlendirmesi yine Leyla'nınki ile benzer bir biçimde erkeğin daha iyi bileceği kalıp yargısına dayanmaktadır. Diğer değerlendirmesindeki ayrımcılık da yine toplumsal cinsiyet kurgusunun kadına dayattığı bir takım "görünme biçimleri" ile ilişkilidir. "Prezentabl" görünmek iş yaşantısının olmazsa olmazı gibi iken, kadınlar için bu çok daha fazla baskı oluşturmaktadır. Fakat bu durumun diğer katılımcılar açısından böyle olmadığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerini sorgulamaksızın içselleştirmiş olmak, tıpkı sınıfsal eşitsizlikleri kabullenmek ve bunu görmemek ile benzer bir boyuttadır. Örneğin tekstil sektöründe mağaza müdürü olarak çalışan Bengi (28) iş yaşantısında kadın olmanın avantajlı olmasını şöyle anlatmaktadır:

*Kadın olmanın avantajlı olduğunu düşünüyorum. Yani eğer gerçekten ne istediğini bilmek ve doğru sektörde olmak -yani sektörle de çok alakalı tabii ki de-. Ben çok fazla kadın inşaatçı görmedim. Ama benim sektörümde kadın olmak çok büyük bir avantaj. Çünkü kadınların iletişim becerilerinin daha kuvvetli olduğunu düşünüyorum.*

Bengi, insanların olduğu gibi aslında kurumların da toplumsal cinsiyetlenmiş olduğunu düşünmekte ve "doğru sektör" vurgusunu bunun üzerinden yapmaktadır. Söz konusu sektörde, yukarıda kadın olmanın toplumsal cinsiyet gereği sağladığını varsaydığı belli avantajları sıralarken, aslında bir "görüntü olma" halini de şöyle açığa çıkartmaktadır:

*...Ve tabi ki çok avantajlılar. Şöyle düşünün; bir müşteri -çok sinirli bir müşteri örneği düşünün- aşağıda 'Mağaza müdürünüzü istiyorum' diyor, ürünleri fırlatıyor, satış danışmanlarına küfrediyor [Çok mu yaşıyorsunuz bunu?] Evet, çok yaşıyoruz. Karşısına ilk etapta bir erkeğin çıkması, sıkıntı olabiliyor, o siniri devam ediyor. Ama bir kadın çıktığı zaman karşısına, o zaman biraz daha temkinli olabiliyor. Dolayısıyla benim sektörümde insan ilişkileri ve iletişim en önemli faktör olduğu için, -hizmet sektöründe diye genelleyelim-, ben biraz daha avantaj olduğunu düşünüyorum.*

Bengi ile aynı sektörde orta düzey yönetici olarak çalışan Ayşe (37) de her ne kadar görüşmenin başında kadın erkek farklılığına inanmadığını ve bu farklılıklardan ötürü hoşnut olmadığını dile getirmiş olsa da çalışma yaşantısında kadın olmanın kendisi için pozitif oluşunu şöyle anlatmaktadır:

*Artı; çünkü bizim eski patronumuz, beni işe alan patronumuz, tekstil sektörünün kadınlara daha uygun olduğunu söylerdi erkek olmasına rağmen. Birincisi; -bilmiyorum İngilizceniz var mı- 'use your charm'[40] diye bir şey var. Kesinlikle kullanıyoruz, dibine kadar hatta. Ondan sonra bir de kadınların daha detaycı, daha inatçı, aslında daha yırtıcı olduğuna inandığı için kadınları seçiyormuş işe alırken. Şu anda da benimle aynı pozisyonda*

[40] Cazibeni kullan anlamındaki İngilizce deyiş.

> *bir tane erkek var IT departmanında, ama onun benim işimle direkt ilgisi yok. Tekstil sektöründe kesinlikle artı olduğunu düşünüyorum. Çok fazla patron yok, ama üst ara ve ara bütün pozisyonlar bayan. Türkiye'de bir eksisini yaşadım mı, şu ana kadar yaşamadım. Ama tabii dışarıdaki insanların algılarını bilemem. Çünkü çok az erkekle çalışıyorum. Ama açıkçası ne düşündükleri hiç de umurumda değil başarılı olduğum sürece. 'Bu kadın benim karşımda katakulli yapıyor da, işte ne bileyim kadınlığını kullanıyor' falan diye düşünüyorlarsa da, -ki ben o tarz çok bir yaklaşımım olduğuna inanmıyorum- umurumda değil. Sonuçta başarılıysam, bütündür o benim varlığım, işim, gücüm.*

Cazibesini kullanmayı bilmek ve bunun yaratmış olduğu mit Damla (26) tarafından da dile getirilmektedir. Damla kendisi bir kadın patronla ve ev ofiste çalıştığı için cazibesini kullanmak durumunda olmadığını, ancak kadın olmanın yarattığı avantajın pek çok arkadaşı tarafından dile getirildiğini belirterek "*Kadınların her zaman bir kibarlıkla bir şeyler yapabildiği bir toplumdayız bence. Onu kullanabiliyorsan eğer, sana daha kibar davranırlar, öne alırlar, bir şey yaparlar*" sözleriyle de ayrıca kadın olmanın avantajlı oluşunu kendi açısından yorumlamaktadır. Damla gibi, Gonca (26) da çok uzun yıllardır çalışmadığını, ama kadın olmanın avantajlı olduğunu:

> *Ben nezakete çok önem veriyorum. Güzel konuşulması, kibar olunması ve kimi zaman pozitif ayrımcılık yapılması hoşuma gidiyor. Bayan olduğum için bunu daha fazla görüyorum. En basitinden ben bir müdürümden bir şey istediğim zaman, bayan olunca biraz daha özenli davranıyorlar. Daha kibar, daha nazik oluyorlar.*

Melike (32) de çalışma yaşamında kadın olmanın olumsuz bir yanını henüz görmediğini, ancak evli ve çocuklu olmanın bazen işleri zorlaştırdığını belirtmektedir. Şu an çalıştığı işyerinde bir zorlukla karşılaşmamasını ise hem yurtdışı menşeili bir kurumda çalışmasına, hem de uzun süredir aynı iş yerinde

çalışıyor olmasına bağlamaktadır. Çalışılan kurumun özelliğinin etkisini dile getiren ve kadın olmanın avantajlı olduğunu düşünen Reyhan (44) ise:

> *Şimdi açıkçası benim çalıştığım iki iş yeri oldu. İkisi de yabancı kökenli iş yerleri olduğu için cinsiyet faktörünü hiçbir zaman hissetmedim. Avantaj oldu mu derseniz, bizim mesleğimizde, yani tekstil sektöründe bayan olmak her zaman avantajdır, doğamız gereği. Yani modaya yakınsınız, renklere yakınsınız, hani birtakım doğa gereği avantajlarınız var. Yönetici olarak bayan olmanın getirdiği dezavantaj var mı? Ben açıkçası hissetmedim, ama tabii Türkiye genelinde durum bu değil, ondan da eminim. Bunu yaşayan arkadaşlarım da var.*

Reyhan, Bengi ve Ayşe'nin kanıksadıkları toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını benzer biçimde içselleştirmiş ve bunu kullanma "*yeteneği*" olduğunu ima eden Pelin (27) ise çalışma yaşantısında kadın olmanın avantajlarını ve dezavantajlarını şöyle anlatmaktadır:

> *Aslında benim işleri, grafik işlerini aslında bir erkek daha rahat yapabilir, daha rahat kaldırabilir. Çünkü, hani çok detaycı olmadığı için erkek düşüncesi, çok düz düşündüğü için, hani o kadar strese girmez. Bayan daha çok stres yapıyor diye düşünüyorum. Ama bayan olmanın bir artısı daha var; herkesi ikna edebiliyorsunuz eğer o yeteneğiniz varsa. Bir erkek gitse bir müşteriye, ikna edemiyor. Ama sen bayan olduğun için; mesela ben bir müşteri ile görüşüyorum 'Ya siz bayansınız siz daha iyi bilirsiniz' deniyor. Benim kararlarıma saygı duyuyorlar en azından, hani benim yapacağım şeye de şey diyebiliyorlar; 'Tamam sen yaparsan güzel yaparsın'. Ama ileriki yaşamımda da zorlukları olacak. Mesela bir arkadaşım doğum yaptı -o da grafiker, yedi yıllık-. Ama şu an çalışamıyor, çünkü çocuğunu büyütmesi gerekiyor. Eşi çalışıyor ama maaşı yetmiyor. Bayanın da böyle bir sıkıntısı var. Eğer evlenirse, doğum yaparsa, bu bir eksidir onun için bence. Kariyer odaklı düşünecek bence bayan sadece, eğer yapacaksa.*

Pelin "Çocuk da yaparım kariyer de" sözüyle mitleşen bu durumun çok da söz konusu olmadığını düşünse de; bu konuda mit yazımı halen sürmektedir. Çalışma

kapsamında takip edilen liderlik seminerlerinin kadın konuşmacılarından biri olan Isabel (47) sürekli bir bavulla yaşadığını, haftanın en az iki gününü seyahat ederek geçirmesinin, kendisi için değil ama çocuğu için bir zaman sıkıntılı olduğunu ve bunun üstesinden gelişini şöyle aktarmaktadır:

> *Bir ara oğlum çok şikâyetçiydi. Dedim gel, bir günü benimle geçir. İşte müşteri toplantısına girdi, kendi iç toplantımıza girdi. Hepsini bizimle beraber geçirdi -daha 12 yaşında-. Ve dedi ki; 'Anne, gerçekten senin gözlerinin parladığını gördüm, sonuç olarak sen bu kadar mutluysan biz kesin mutluyuz.' Ve ondan sonra oğlumdan hiç en ufak bir eleştiri duymadım.*

Isabel (47) kadının sürekli evde olması, çocuğuyla ilgilenmesi gibi belli kalıp yargıları kendi özelinde yıkabilmiş olsa da; burada anlatısını sığdırdığı bağlam, iş yaşantısında kadın olmanın o kadar da zor olmaması ve esnek çalışma saatlerinden ve seyahatlerden çalışanların fazla şikâyet etmemeleri ancak bu yolla "liderliğe oynanabileceği" noktasındadır. Benzer biçimde Clara (50) da katılımcılardan birinin medeni durumunu sorması üzerine şu yanıtı vermektedir:

> *En bildiğim yerden geldi. Ben bir de çocuğum var. Ben evliliğin iş yaşantıma katkısı olduğunu, zararı olmadığını söyleyebilecek şanslı insanlardanım. Benim örneğim bir kural olmayabilir. Ama kendi kişisel inancım; siz dünyaya ne verirseniz enerji olarak geriye onu alırsınız. Ben evliliği de aynı şekilde görüyorum... Çocuklu olmanın oldukça zor olduğunu söyleyebilirim. Bir anne olarak çok zorlandığım zamanlar oldu, patronumdan her dakika izin alamadım, çocuğum kreşlerde hapis kaldı... Ama bütün bunlar ileride güleceğiniz bir anıya dönüşüyor…*

Başka bir ifade ile Isabel ve Clara, sınıf atlama mitinin bir başka türünü, toplumsal cinsiyet rollerinin üstesinden gelme şeklinde ortaya koymaktadırlar. Butler (2012) toplumsal cinsiyetin sürekli yinelenmesi gereken performanslar içermesi

sebebiyle performatif olduğunu söyler. Örneğin kadın, "evini temiz tutmak, evlenmek, çocuk sahibi olmak, çocukları ile ilgilenmek" gibi buyurgan performansları yerine getirilebildiği ölçüde "kadınlığını" pekiştirmektedir. Bu bağlamda "totalde başarı" diyerek başarı ve toplumsal cinsiyeti birleştirmiş olan Ebru (45) çalışma yaşamında kadın olmayı şöyle anlatmaktadır:

> *Erkek egemen bir iş hayatı var, medyada bu daha da fazla. Sonuçta kadın olmak neden zor? Çünkü kadın evde çocuğunun ödevlerini de düşünen, çocuğu eve geldiğinde yemek yedi mi, yemedi mi, onu kontrol eden, evde kadın da olsa evde ne pişeceğini, yapılacak alışveriş listesini, yapılan alışverişi düşünen... Kadın olmadan bunların hiçbiri olmuyor. Yani hem evde çalışıyor kadın, hem işte çalışıyor ve işte daha çok erkek ağırlıklı olduğu için, erkeklerin de kendi arasında bir dünyaları olduğu için, biraz daha zorlanıyor diyebilirim. Ama kadınların da çalışırken avantajı çok daha detaylı düşünebildikleri için ve birtakım duygularla daha rahat empati kurabildikleri için, çalışan kadınların da çok verimli olduklarına ve iyi iş çıkardıklarına inanıyorum.*

Ebru da, diğer birçok katılımcı gibi toplumsal cinsiyetçi bir bakış açısıyla kadınların sahip olduğu kabul edilen belli özelliklerinin avantaj sağladığını düşünmektedir. Bu düşüncenin tersi, yani kadınların iş yaşantısında, özellikle yönetsel konumlara gelirken karşılaştıkları görünmez bariyerleri anlatan metafor olan "cam tavan"'ın (Baxter ve Wright, 2000: 164) artık geçerli olmadığı düşüncesinin, özellikle 1999 yılında Hawlett-Packerd bilgisayar firmasının CEO'sunun bir kadın olmasından bu yana söylenegeldiği bilinmektir (Meyer, 1996'dan akt. Cotter v.d. 2001: 655).

Cam tavan'ın geçerli olmadığı mitleştirmesi, liderlik seminerinde konuşan mali danışmanlık ve denetim firması partner'ı olan Isabel (47) tarafından da "*Danışman olarak başladığım şirketimde, kadınlıkla ilgili hiçbir şey yaşamadım.*

*Cam tavan değil; tam tersi pozitif ayrımcılık var diyebilirim. Azmeden ve hedefleyen insanlara hiç engel yok. Kadın olmuş, erkek olmuş hiç fark etmiyor*" sözleriyle yinelenmektedir.

Clara (50) da "*tam bir meritokrasi*" olduğunu iddia ettiği şirketinin ayrımcılıktan uzak durduğunu, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapmakta olduğunu gururla vurgularken; aslında bunun şirkette çalışan kadınlar için değil, şirket için olduğunu da satır arasında anlatmaktadır:

> *Özellikle yapılan çalışmalar bilimsel olarak gösteriyor ki, bir yönetim kurulunda kadın oranı ne kadar çok artarsa, o şirketin kârlılığı o kadar artıyor. İdeal oran bin şirket üzerinde yapılan araştırmada gösteriyor ki, yüzde kırk kadın, yüzde altmış erkek olan yönetim kurullarında bunun daha çok erkek olan kurullarla karşılaştırıldığında kârlılıkta yüzde on bir ila, on beş farkı olduğu görülüyor.*

Ayrıca Clara, şirketinde uzun yıllardır uygulanan bir kadın çalışan ağı sayesinde, şirketin dünya üzerindeki birçok merkezinde çalışan kadın personellerin, ileride üst yönetimde yer alacağının öngörüldüğünü belirtmektedir. Clara'nın şirketindekine benzer bir uygulamaya sahip, başka sektördeki bir küresel firmada kıdemli müdür olan Esin (28) de, çalışma yaşamında kadın olmak sorusunu şöyle yanıtlamaktadır:

> *Bahsederim tabii. Hatta onunla ilgili bir çalışma grubunun içindeyim. Şirketimizin globalinde şöyle bir anket var; yöneticisi kadın olan şirketler, yöneticisi erkek olan şirketlerden çok daha inovatif, aktif ve büyüyor. Bu, dünyada yüzbinlerce şirket üzerine yapılmış bir anket ve sonuçları bu şekilde. Dolayısıyla adını sanını bildiğimiz çok büyük şirketlerin çok üst düzey yöneticilerinin kadın olduğunu da görüyoruz artık. Bugün odama Bilkent dergisi gelmişti, onu okudum, tekrar gurur duydum. Yani ING Bank'ın genel müdürü Pınar Abay bir Bilkentli, onun röportajı vardı. Yine*

> *onu düşündüm; 34 yaşında öyle bir bankanın genel müdürüsünüz, iki çocuklu, evli birisiniz, yani bu hayatta çok şey demek. Çok şey demek, bu kadar şeyi birden başarıyor olmak. Ve şu an şirket içerisinde bir çalışma grubu oluşturuldu, dünya globalinde 50 tane kadın seçildi. Bir tanesi benim. "Gelecek için 50 Kadın Lider" çalışma grubu, şirketin kadın yöneticilerinin artırılması yönünde bir grup. Kadın yöneticiler için neler yapılabilir, neler iyileştirilebilir, kadına pozitif ayrımcılık, buna yönelik bir çalışma grubu. Ayda bir kere internet üzerinden telekonferans sistemiyle bir araya gelip, ülkedeki çalışma zorluklarından, çalışma koşullarından bahsediyoruz.*

İşinin tek çekilebilir yanının "partner olma hayali" kurdurması olduğunu belirten Esin, bu olası yükselişi gerçekleştirirken, önündeki en büyük engelin kendinden beklenen "kültürel roller" olduğunu vurgulamaktadır. Gurur duyduğu ve örnek gösterdiği kişinin özellikle evli ve iki çocuklu olduğunu vurgulaması, Esin'in de Ebru gibi "totalde başarılı" olma isteğini ortaya koymaktadır. Esin, anlatısına şöyle devam etmektedir:

> *Az önce şeyi söyledim; 15 tane partnerımız var, sadece biri kadın. Danışmanlık şirketinde kadın için çalışma hayatı çok zor. Evlenene kadar bende dengeler okey. Evlendikten sonra bizim kültürümüz kadının üzerine biraz daha farklı roller de biçiyor. Çocuk olduktan sonra başka sorumluluklar yükleniyor. İstediğimiz kadar hayat müşterek, hayat ortak diyelim. Çalışan bir kadın olarak eşlerimiz çok daha yardımcı oluyor. Eskiden, hani annelerimizle babalarımızın ilişkilerini düşününce, çok daha yardımcı oluyor benim eşim. Ama yine de anneye düşen sorumluluk çok başka, anneden beklenti çok başka. Dolayısıyla çalışan, evli, çocuklu bir anne olmak kolay değil.*

Çalışan, evli, çocuklu ve/veya iletişim becerisi yüksek, güzel görünen, cazibesini kullanabilen bir kadın olmanın zorluğunu ve çoğu zaman da gerekliliğini vurgulayan katılımcılar kendilerinden beklenen bu performansları gerçekleştirebildikleri ölçüde "*totalde başarılı*" kadınlar olabilmektedirler.

Zweig'ın (2012) yukarı doğru hareketlilikte, dikkatlerin onu gerçekleştiremeyen çoğunluk yerine, gerçekleştirebilen azınlığa yöneldiği ölçüde efsane haline dönüştüğü iddiasının benzeri, çalışma yaşamında yükselen kadınlar için de geçerlidir ve katılımcıların dikkatleri gerçekleştirmiş azınlığa yönelmiş durumdadır. Mevcut durumda, yeni orta sınıf mensubu kadınların "yükselişlerine" engel teşkil edecek herhangi bir "cam tavan" geçerli görünmemektedir. Sonuç olarak, performatif olan her şey aynı zamanda da kırılgandır. Bu düşünceden hareketle denebilir ki; bu "yüksekliğe" erişebilmeleri ve "totalde başarıyı" elde edebilmeleri için engel olan bir "cam tavan" söz konusu değilse de; "*12 pont topukluların üzerinde*" toplumsal cinsiyetleri kadar kırılgan bir "cam merdiven"den çıkmaları söz konusudur.

# BÖLÜM VII

## 7. SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'nin iki büyük kenti olan Ankara ve İstanbul'da, üniversite mezunu, özel sektörde profesyonel veya yönetici olarak istihdam edilen kişilerin öznel sınıf ve sosyal hareketlilik yorumları üzerinedir. Üst soyutlama düzeyinde "emekçi" olan bu kesime, çalışma bağlamında daha alt bir soyutlama düzeyine ihtiyaç duyulmasından ötürü operasyonel ve ilişkisel bir sınıf tanımlaması yapılarak yeni orta sınıf mensupları denilmiştir. Operasyonellik, yapılan sınıf tanımlamasının bu çalışma kapsamında ve anlık olarak yapıldığını anlatırken; ilişkisellik diğer sınıflarla olan ilişkisine göre kavramsallaştırıldığını anlatmaktadır. Sınıfın bir ilişki olarak kavranması, yeni orta sınıf mensuplarının Wright'ın (1976; 1985) deyişiyle çelişkili ve domine etme pahasına domine edilen bir sınıf olması gerçeğini anlamayı da kolaylaştırmaktadır.

Yeni orta sınıfın, nesnel sınıf konumu yorumlaması söz konusu olduğunda çelişkili bir sınıf konumuyken, nesnel ve öznel yorum birleştirildiğinde, aynı zamanda yanılsamalı bir sınıf konumuna dönüştüğü düşünülmektedir. Bu çalışmada söz konusu yanılsamalı konumun incelenmesine odaklanılmıştır. Yanılsamalar söz konusu olduğunda mitler de devreye girmektedir. Bu çalışmanın odaklandığı mit ise "yükselme/sınıf atlama" mitidir. "Yükselme/sınıf atlama" miti, yanılsamalı bir sınıf konumunu çağırmaktadır. Daha açık bir ifade ile modern sınıflı toplumların, aslında "açık toplumlar" olduğu iddiasını doğrular biçimde "yukarı/üste doğru" hareketliliğin varlığının endişe giderici olması durumuna ve bunun yarattığı yanılsamaya odaklanılmıştır.

Sosyal hareketlilik tartışmalarında da değinildiği gibi, "yukarı/üste doğru" hareketliliğin sosyal bilimlerin ve sosyal bilimcilerin algı, inceleme ve değerlendirme düzeyinde "görüş dışı" olmayana yönelik olması ve aynı zamanda bu hareketliliğin dahi sınırlılıkları olduğunu görmeksizin inceleniyor olması da ayrı bir endişe giderici mit üretimine katkı sağlamaktadır. "Görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliklerin "yükselme/sınıf atlama" kabul edildiği akademik incelemelerin bu hareketliliğe ilişkin yorumlarının "görüş dışı" olmayan hareketliliklerle sınırlı olması sebebiyle oluşan sığlığı ise, içinde yaşanılan sistemin ve toplumun gerçekliklerinden kopuk değildir.

Amerikan Rüyası mitolojisinin en önemli mitlerinden biri olan "sınıf atlama", tekelci kapitalizmde "yönetsel devrimin" ardından ciddi bir dönüşüme uğramış ve eskisini de dışlamayan biçimde, yeni bir biçim kazanarak işlevsel hale gelmiştir. Çalışmanın elde edilen en önemli sonuçlardan biri olan "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğin, yani "bir işte çalışarak yükselmenin" katılımcıların ortak hedefleri olması bu mitin işlerliğini doğrular yöndedir. Söz konusu miti besleyen ve işler kılan ise kişilerin başarı ideolojisini içselleştirmeleridir.

Kişilerin "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliği gerçekleştirebilmeleri buna ulaşımı sağlayan yollardan "başarı" ile geçmeleri ile ilişkilidir. Bu bağlamda çalışmanın ikinci bölümüne adını veren "başarı uğrakları" başlığına dönülecek olursa, eğitimin "yukarı" sosyal hareketliliğin merdiveni olduğu iddiasının değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların çoğunun geldikleri ailelerin eğitim düzeylerinin yüksek oluşu, onların da üniversite mezunu olmalarını kolaylaştıran bir etmen olarak önemlidir. Bu bağlamda görüşülen yeni orta sınıf mensupları, gerek eğitim yaşamlarının başında, gerekse devamında

ailelerinin onlara sağladığı ekonomik ve kültürel sermayenin avantajını kullandıklarını dile getirmişlerdir. Sadece bu noktadan yola çıkılarak eriştikleri veya erişmekte oldukları "görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliği gerçekleştirebilmenin bile, kişilerin salt bireysel başarı ve becerileriyle değil; içinde bulundukları yapısal koşullarla ilişkisinin daha belirleyici olduğunu söylemeye yeterlidir.

Yeni orta sınıf mensubu olmayı "başarmak" -en azından bu çalışmadaki kullanımı bağlamında- mezun olunduğunda iş bulmayı kolaylaştıran bir okul ve bölümden mezun olmakla oldukça ilişkilidir. Fakat vurgulanması gereken nokta, mevcut rekabet ve beyaz yakalı işsizliğinin koşullarında herhangi bir okul değil, "iyi bir okul" olmasının zorunluluğu; haliyle de katılımcıların salt başarılı değil, "fark yaratan", "öyküsü olan", "totalde başarılı" olma zorunluluklarını ortaya çıkartmaktadır. Bu başarıyı değerlendirme ise, başarının gerekli olduğu her türlü ortamın, yerin, koşulun gerektirdiği gibi olabilme becerisini kazanmakla ilişkili olduğundan, ciddi bir uyumluluk becerisi ortaya çıkartmaktadır. Yeni orta sınıf mensubu katılımcıların söz konusu uyumluluğu onların sistemsel muhafazakarlıklarını şekillendiren bir başka saik olarak da değerlendirilebilir. Zira "başarı" ve "başarısızlığın" kişiselleştirilmesine, haliyle de kişilerin toplumu bütünlükçü/yapısal unsurlarla değil, daha parçalı/bireysel unsurlarla kavrayışı, uyumlaşmanın öğrenildiği başarı uğraklarından kök almaktadır.

Bu sebeple birinci başarı uğraklarında kazanılan yetiler, ikinci başarı uğrağına aktarılabildiği ölçüde "fark yaratabilmektedir". Yeni orta sınıf mensuplarının "sınıf çıkarlarının" farklılaşma eğilimi, Öngen'in saptadığı "kariyerist saikler" sebebiyle burjuvazinin egemenlik anlayışı ve siyasal ideolojisiyle bütünleşmeye doğru evrilmektedir (2002: 25). Yanılsamalı sınıf pozisyonu da, bu kariyerist saiklerle

perçinlenmektedir. Özellikle orta ve üst düzey yönetimde bulunmaya çalışmak veya burada durmayı sürdürme çabasında olup bitenler, Wright'ın (1976) çelişkili sınıf konumunu akla getirirken, iş yerindeki terfilerle gerçekleştirilen "yükselme", hayat kalitesindeki artış ve buna atfedilen önem ise "yanılsamaları" akla getirmektedir.

Bu çalışmada yeni orta sınıf mensupları olarak adlandırılan kesimin en belirleyici özellikleri, özel sektörde istihdam edilmeleri ve belli bir ücret karşılığında emeklerini satmalarıdır. Profesyonel veya yönetici olan yeni orta sınıf mensubu katılımcıların söz konusu "yanılsamalı sınıf pozisyonuna" erişimleri ve bunun sürdürülebilirliği, çalışma yaşamlarıyla birebir ilişkilidir. Bu açıdan çalışmanın üçüncü bölümü olan yanılsamalar ve mitler bölümünde ele alınanlar, başarı uğrakları bölümü ve dördüncü bölüm olan çalışma yaşamı ile köprü kurmaktadır.

Giriş bölümünde belirtildiği üzere ele alınan kişilerin sosyal hareketlilik serüvenleri bir tren yolculuğuna benzetilmişti. Katılımcıların bu yolculukları detaylı bir şekilde dinlenerek yorumlanmaya ikinci bölümde başlanmıştır. Üçüncü bölümde ise, iki başarı uğrağı olan okul ve iş arasındaki süreçte, yeni orta sınıf mensuplarının maruz kaldıkları mitlere bir giriş yapılarak bir bağlantı kurulmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölüm olan yanılsamalar ve mitler bölümü, aslında bu çalışmanın birinci alan çalışmasının verilerinin ele alındığı bölümdür. Birinci başarı uğrağı olan okuldan işe giden süreçte, yeni orta sınıf mensubu olmaya aday kişilerin nasıl (ü)mitlendirildiklerini görmüş olmak, ikinci başarı uğrağı olan iş yerinin "kurallarını" ve güncel çalışma yaşantısındaki değerleri ve değerleme süreçlerini görmek açısından oldukça ufuk açıcı olmuştur.

Katılımcılardan görüşmelerde geçmişteki iş deneyimlerini stajlar da dahil olmak üzere anlatmaları istenmiş ve bu anlatılar esnasında sıklıkla rastlanan bir metafor, oldukça önemli bir bağlantıya işaret etmektedir: "*Bir okul gibiydi, çok şey öğrendim*". Yapılan iş muhakkak ki kişilerin zamanla belli bilgiler edinmelerini sağlaması açısından oldukça öğretici bir sürece dönüşmektedir. Fakat katılımcıların kastettikleri iş yerinin okul gibi olması, iş becerisi geliştirmesinden çok, iş yaşantısının ve özellikle de çalışılan kurumun kültürünün içselleştirmesi olduğu anlaşılmıştır. Okul ve iş arasındaki bu benzetim, görüşülen yeni orta sınıf mensuplarınca dolaylı olarak kurulmuş olsa da, çalışmanın birinci alan çalışması olan kariyer ve liderlik seminerinde, bu iki başarı uğrağı arasında çok daha doğrudan bir bağın var olduğu görülmüştür.

Mezuniyetine biraz zaman kalmış veya stajyer olarak nereye "kapak atacağına" karar vermeye çalışan üniversite öğrencilerinin, sonunda bir katılım sertifikası da verilmesinden dolayı ilgiyle izledikleri bu etkinlikler, farklı zamanlarda ve farklı kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedirler. Burada önemli bir vurguyu hatırlatmakta fayda vardır ki, bu etkinlikler genellikle mühendislik ve iktisadi-idari bilimler fakültesi öğrencilerine yöneliktir. Bora'nın (2011) belirttiği "*işsizlik yüksek okullarının*" mezunlarına hitap etmeyen bu etkinlikler, onları (ü)mitlendirme gibi bir işlev görmemektedir. Tren yolculuğu metaforuna yeniden dönecek olursak, yolculuğa "ekonomi sınıfı" vagonda çıkan yolcular, bu durağa gelmeden inerek, "kurumsal şirketlerde ve önü açık" pozisyonlar yerine, daha mütevazı işlere ve işsizliklere giden trene aktarma yapacaklardır. Bu çalışmanın katılımcıları olan yeni orta sınıf mensupları ve seminerin dinleyicisi olan aday kitle ise daha hızlı olan ve belirsizliklere doğru giden trende yeniden vagonlara göre ayrılmaya başlayacaklardır.

Çalışmanın birinci alan çalışması kapsamında takip edilen kariyer ve liderlik seminerlerinin, yeni orta sınıf mensuplarının "görüş dışı" olmayan ve yanılsamalı sınıf pozisyonuna erişmelerine yönelik değer dünyalarının şekillenişine giriş yapmak için önemlidir. Bu önemin yanı sıra, çalışma yaşamında onlardan beklenenleri, yani iş dünyasının değerlerini de açığa çıkarmış olmasından dolayı da dikkate değerdir.

Üçüncü bölümde genel olarak yaşanılan çağın değişen mitleri ve bunların yarattığı yanılsamalara odaklanılmıştır. Öncelikle değinilen mit yazım süreçlerinin sonucu olarak ortaya çıkan "mit yazını", farklı veçhelerde katılımcıların hayatlarına sirayet etmiş durumdadır. Görüşmelerden alıntılarla bu sirayet edişe olan tanıklık anlatılmış ve değerlendirilmiştir. Birçok katılımcı kişisel gelişime, iletişim becerilerini geliştirmeye ve kariyerlerine yön vermeye yönelik olarak, okudukları kitaplardan söz etmişlerdir.

"Mit yazınına" ait dilin dolaşıma girdiği noktanın ise, tam olarak kariyer ve liderlik seminerleri olduğu düşünülmektedir. Kitaplarda uzunca anlatılan başarı ve "yükseliş" hikayeleri, tam da o yazına ait dille ve kavramlarla performans olarak katılımcılara sunulmaktadır. Söz konusu sunumlarda öne çıkanları kısaca özetlemek gerekirse, iş dünyasının ve özellikle çok uluslu şirketlerin dünyaya armağan ettikleri "inovasyonlar" övülerek, iş dünyasının ve iş dünyasında başarının kuralları dile getirilmiştir.

Cesur olabilmek, risk alabilmek, daha fazla potansiyele sahip olduğunu gösterebilmek, kendini girişken biçimde sunabilmek, katma değer yaratabilmek, esnek olmak, sürekli kendini yeniden icat edebilmek, sürekli olarak daha iyisini nasıl yapabileceğini düşünmek, acıya dayanmak, işini sevmek, sabırlı ve sebatkar

olabilmek, işe kendini adayabilmek, yaratıcı olabilmek, yetkinlik gibi özellikler, kişinin durmaksızın kendine eklemesi gereken özellikler olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin stereotipleri akla getirirsek, erkek veya kadın olmak için gerekli performanslar gibi beyaz yakalı çalışan olabilmek ve bunu sürdürebilmek de yukarıda sayılan performansları performe edebilmeye bağlıdır. Bu açıdan iş dünyasının gerektirdiği roller ve haliyle yarattığı kimlik de en az toplumsal cinsiyet kimliği kadar performatif ve kırılgandır.

Takım ruhuna ve ekip oyununa inanmak, özellikle kurumsal şirketlerdeki rasyonel yükselme kriterlerini oluşturan meritokrasi düzenine inanmak, yeteneklerin muhakkak ki görülüp değerlendirileceğine inanmak, önünün açık olduğuna inanmak, iyi olanın kazanacağına inanmak, en iyilerin en iyilerle çalıştığına inanmak, başarılı olabilmek ve yükselebilmek için kendisine akıl hocalığı yapabilecek birinin varlığına inanmak, hayallerin gerçekleştirilebileceğine inanmak, dünyanın ve her şeyin çok hızlı değiştiğine ve bu değişimi yakalamak gerektiğine inanmak olarak özetlenebilecek beklentilerin ise, iş dünyasının mitolojik inanışlarını oluşturduğu katılımlı gözlem yapılan seminerlerde edinilen etnografik veriler olarak değerlendirilebilirler.

Çalışmanın dördüncü bölümü olan "çalışma, güvence, esneklik" bölümünde ise, bu çalışma bağlamında yeni orta sınıf mensuplarının yanılsamalı sınıf pozisyonunun temel belirleyeni olduğu ve bunu sürdürülebilir kılmasının koşulu olduğu düşüncesinden hareketle, çalışma yaşamına ilişkin detaylı olarak sorulan sorulara verilen yanıtlar değerlendirilmiştir. Birinci başarı uğraklarından çıkarken daha hızlı olan ve belirsizliklere doğru giden trende, yeniden vagonlara geçerek yola

çıkmış olan katılımcıların yolculukları, bu trende hayatta kalmayı başarabilmelerine ve başlarına herhangi bir "yol kazası" gelmemesine bağlı olarak sürecektir.

Dördüncü bölümde iş yaşantısı mitolojisinin öne çıkan iki başlığının, aslında bugün emek sürecine odaklanan çalışmaların da temel başlıklarını oluşturuyor olması tesadüfi değildir. Esnekleşme ve esnekleşme ile doğrudan ilişkili olan güvencesizlik süreçleri, genellikle mavi yakalı ve sıradan beyaz yakalı çalışanlara yönelik olarak incelenmiş ve yorumlanmıştır. Fakat söz konusu süreçlerin bu çalışma kapsamında yeni orta sınıf mensuplarının faklı veçhelerde deneyimlenmekte ve algılanmakta olduğu görülmüştür.

Emek sürecinde tüm emekçi kesimleri boylamasına kesen güvencesizlik ve esneklik, yeni orta sınıf mensupları ile diğer emekçi kesim arasındaki farklılaşma çizgilerini de tekrardan koyulaştırıyor görünmektedir. Çalışmanın dördüncü bölümünde, yeni orta sınıf mensuplarının çalışma yaşamına yönelik görüşlerinin detaylı biçimde ele alınmasındaki amaç ise, bu farklılaşma çizgilerini açığa çıkartmaktır. Çalışma yaşamında başarının "kırılmayacak kadar esnek", "performans delisi", "mesai saatsizliğine" ve "güvencesizliğe" aldırış etmeden çalışıyor olma performanslarına bağlı oluşu, çalışma yaşantısının "zor koşullarına rağmen, ama bunun sayesinde" oluşan farklılığı ortaya koymaktadır.

Giriş bölümünde "Kalburüstünde kalmak" deyişi ile nitelenen yükselmek, ilerlemek, bir yerlere gelmek isteyen yeni orta sınıf mensuplarının, sınıf pozisyonundaki yanılsama tam da yukarıda belirtilen noktada devreye girmektedir. Yukarıda sıralanan buyurgan performansları sergileyebilme yetisinin yanı sıra, özellikle iş yerinde yönetici pozisyonda olanların bunları en iyi yapabilenler olarak

ödüllendirilmeleri ve bu ödüllendirmenin süreceğine -liderlik miti- yönelik k/vurgu, ikisi de ücretli çalışan, bazen çok benzer geçmişlere ve yetilere sahip kişilerin bile birbirinin önünü kestiği ve birbirinin üzerine basarak yükselmeye çalıştıkları bir rekabet ortamını yaratmaktadır.

Çalışma yaşamında esneklik ve güvencesizlik süreçlerini diğer emekçi kesimlerden farklı deneyimleyen yeni orta sınıf mensupları, nitelikli iş gücü olmalarından ötürü emekçi kesimin diğer kısmına göre oldukça yüksek gelirlere sahiptirler. Aynı zamanda üçüncü bölümde ele aldığımız yükselme mitlerinin besleyicisi meritokrasi düşüncesinin hakim olduğu iddia edilen kurumsallaşmış şirketlerde, şirket için en iyisini yaptıkları ölçüde her zaman ödüllendirileceklerini düşünmektedirler. Fakat en önemli ayrım noktası, aslında diğer emekçi kesimlerle bağlantı noktaları olan "güvencesizlik" noktasındadır. Yeni orta sınıf mensupları memuriyet gibi "rutin, sıkıcı ama güvenceli" işleri değil, "yerinde duramayan, heyecanlı, güvencesiz" işleri tercih ederek kendi "farklılıklarını" ortaya koymaktadırlar. Söz konusu durumda kendilerine güvence sağlayan ise sahip oldukları "altın CV" olmaktadır.

Daha mütevazı işlere ve işsizliklere giden trene aktarma yapanlara kıyasla "yol kat etmiş" olan yeni orta sınıf mensupları, baştan yarattıkları farkları ve farklılıkları sahip oldukları pozisyonlarla ve iş yerlerinde eriştikleri karar alma süreçleriyle pekiştirmeye devam edeceklerdir. Bu açıdan karşısına ilk durakta inmek zorunda kalan yolculardan biri geldiğinde, ona şu an bulunduğu yerde kalabilmenin gerektirdiği performansı sergileyerek davranmasının gerekliliği ile bunun çelişkisi içinde kalacaktır. Biraz daha açmak gerekirse, liderlik ve kariyer seminerinde kendinden beklenen performansları yerine getirebildiği için ve bunu sürdürebildiği

ölçüde "lider" kalabilecek konuşmacıların ona benimsettiği değerler bütününü, o kendinden önceki durakta inenlere benimsetmekle yükümlü olacaktır.

Yeni orta sınıf mensuplarının iş yaşantısında iyice şekillenen ve gelişen öznel sınıf yorumları ise, sosyal hareketlilik ve farklılaşma ekseninde beşinci bölümde ele alınmıştır. Bu çalışmada yeni orta sınıf mensubu olarak addedilen ve nesnel konumu operasyonel olarak tanımlanan kişilerin nesnel sınıf konumlarının üst soyutlama düzeyinde emekçi sınıfa dahil olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın problemi ise, yeni orta sınıf olarak operasyonelleştirilip, diğer emekçi kesimin katmanlarından farklılaşmaları incelenen katılımcıların, emek sürecindeki konumuna bakılmaksızın oluşturulan gelir ve tüketim eksenli sınıflamalarda kendilerini konumlandırışları ve bunun ortaya çıkardığı yanılsamalar ve mitler dolayımında açığa çıkan sistemsel muhafazakarlıktır. Bu problem ekseninde, katılımcılardan kendilerini hem sosyoekonomik, hem sosyokültürel hem de ikisini bir arada düşünerek oluşturacakları bir sınıfsal skalaya yerleştirmeleri istenmiştir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı kendini "orta üst" olarak tanımlamış, ya da buna işaret edecek başka tanımlamalar yapmışlardır.

Ortanın üstünde olduğunu düşünen katılımcıların büyük çoğunluğu yükseldiklerini/sınıf atladıklarını ya da daha da "yükseleceklerine" inandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğunun başarılı olmak konusunda da ortaya koyduğu bireysel özellikler, söz konusu "yükselişlerde" de destek ya da köstek olmaya devam ettiği gibi, yapısal unsurların önlerine koyduğu engellerin de farkında oldukları görülmüştür. Çalıştığı çok uluslu şirketin CEO'su olamayacağının farkındalığı ile çalışan ve azmeden herkesin "yükselebileceği" yanılsaması ve miti arasında değerlendirmeler yapmış olan yeni orta sınıf mensuplarının "yükselmek/sınıf

atlamak" konusunda zihinlerindeki temsiller başlı başına yeni bir mit ortaya koymuştur. Marksist bağlamıyla burjuvaya dahil olmak, yani kendi işine sahip olarak istihdam ettiği emek üzerinden birikmiş emek (sermaye) elde etmek biçiminde bir sınıf atlamaktan çok, yaşam kalitesinde, iş yerindeki pozisyonda, kültür düzeyinde, gelirde yükselmeler içeren bir sınıf atlama temsili, arzusu ve miti olduğu görülmüştür. Katılımcıların gerçekleştirdiği yahut gerçekleştirmeyi umduğu sosyal hareketliliklerin yukarıda da değinildiği gibi "görüş dışı" olmayan bir sosyal hareketlilik olduğu görülmüştür. Yeni orta sınıfın sosyal hareketliliği, çalışmanın başında tam da bu yüzden yanılsamalı yükselişleri anlatması ve bu türden yükselişlerin mitleştirmesi sebebiyle tırnak içinde ele alınmıştır.

Yeni orta sınıf mensuplarının tırnak içinde gerçekleştirdikleri "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilikleri, nesnel sınıf konumlarındaki değişmemeden olduğu kadar, kendilerinin ayrı bir sınıf olduklarını düşünmelerinden de kaynaklı bir yanılsamalıdır. Yanılsamanın görünür etkisi söz konusu durum iken, görünmeyen/gizil etkisi ise bu yanılsamalı konumun mitleştirilerek sunulması ve bu konumda kalabilmenin gerektirdiği performatifliktir (performanslara dayalı olma). Ulaşılan konumda kalabilmenin gerektirdiği sürekli taklit ve tekrar ile oluşan performanslar, bu çalışma bağlamında tanımlanan sistemsel muhafazakarlığın da üretici unsuru olmaktadır.

Yaratıcılıkları, yaptıkları işler ve yaşam tarzı temelli sosyal hareketlere olan yakınlıkları ile toplumsal değişmenin aktörleri gibi göründükleri kadar, sistem temelli bir muhafazakarlığa sahip olmalarından dolayı toplumsal değiş(eme)menin garantörü olabilen yeni orta sınıf mensuplarının özellikleri ve öznellikleri ise altıncı bölümde belli amaçlar ekseninde incelenmiştir. Öncelikle dördüncü ve beşinci

bölümlerde tartışılanlarla bağ kurar nitelikte, yeni orta sınıf mensuplarının çalışmanın kendileri için anlamını dile getirmeleri sağlanmıştır. İhtiyacı olmasa da yine de çalışmak isteğinin, katılımcıların hemen hepsinde yaygın olan bir eğilim olduğu görülmüştür. Bu eğilim ise genellikle kendini gerçekleştirme saikinden kök almaktadır.

Yeni orta sınıf mensuplarının bir başka ortak özelliği ise hesaplanabilir riskler almak eğilimidir. Katılımcıların risk almaya ilişkin satır aralarında belirttikleri hesaplanabilir riskler almak ile yeni orta sınıf mensubu olmaya aday kesimin katıldıkları kariyer ve liderlik seminerinde konuşanların risk almaya yönelik anlatılarının bağlantısı kurulmuştur. Söz konusu seminerlerin ve benzer etkinliklerin temel amacı olan "görüş dışı" olmayan yükseklikleri mitleştirme işlevi, risk almak konusunda da zihinlerde şekillendirici bir işlev görmektedir. Hemen her konuşmacı çok uluslu şirketlerin çalışanları olmaları ile de ilişkili olarak (aslında mevcut bağlamda rasyonel olarak) kendi işini kurmayı denemek gibi hesaplanamaz riskleri iyi eğitimli yeni orta sınıf mensubu adaylarına önermemektedirler. Aynı şekilde, yeni orta sınıf mensubu katılımcıların da hesaplanamaz riskler almaya sıcak bakmadıkları görülmüştür. Yeni orta sınıf mensuplarının "kaybetme ve düşüş korkuları" (Şimşek, 2010) onları risk almaktan uzaklaştırarak, başka bir açıdan yine muhafazakar kılmaktadır.

Çalışmanın altıncı bölümünde yeni orta sınıf mensuplarının nesnel sınıf konumu olarak gerçekten sınıf atlamalarını sağlayabilmek adına, aptal bir bankacı tarafından kendilerine "teşvik" mahiyetinde verilecek yüklü miktardaki bir krediyi alıp almayacaklarına yönelik kurgusal bir soru yöneltilmiştir. Soruda çalışmanın başlığında yer alan tırnak içindeki hareketlilik yine devreye girerek, yeni orta sınıf

mensubu katılımcıların tırnak içine alınmayacak bir hareketliliği gerçekleştirmelerine bir kez daha engel olmuştur.

Yeni orta sınıf mensuplarının sistemsel muhafazakârlıklarını ve siyasi eğilimlerini kavrayabilmek adına dolaylı olarak sorulan insan ihtiyaçlarının sınırsızlığı sorusu ve doğrudan sorulan toplumsal eşitliğin sağlanmasına yönelik sorulara verdikleri yanıtlar, büyük ölçüde söz konusu eğilimlere sahip olduklarını doğrulamıştır. Yeni orta sınıf mensupları genellikle dahil oldukları ve destekledikleri belli kimlik ve kültür temelli sivil toplum kuruluşları dışında, herhangi bir sendika ya da meslek odası gibi bir örgütlenmeye dahil olmadıklarını ve siyasi eğilimlerinin basit bir skalada "sola çok az yakın" bir yerde olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda bakıldığında yeni orta sınıf mensuplarının toplumsal değiş(eme)menin garantörü olmaları gerçeği bir kere daha görülmektedir.

Yeni orta sınıf mensuplarının toplumsal değiş(eme)menin garantörü olmalarındaki bir başka yön ise, bütün bir sistemin girift yapısı ile ilişkili olan toplumsal cinsiyet boyutudur. Toplumsal cinsiyet rolleri de, tüm mitler gibi her an yeniden şekillenen, sınıfsal, aynı zamanda süreklilikler ve kopuşlar arz eden bir yapıdadır. Toplumsal cinsiyetçi kurguda "ideal kadın", belki bundan elli yıl önce evde oturup, çocuklarına bakan kadın iken; Türkiye'de eğitimli ve ücretli çalışan kadınlar için "çocuk da yaparım kariyer de" şiarı ile mitleşmiş durumdadır. Ataerkil toplumsal yapının değişmiş ve biraz dönüşmüş görünen toplumsal cinsiyet rollerinin gerektirdiği performanslar, hem kadın hem de erkek katılımcılar için oldukça önemli ve "totalde başarılı" olmanın vazgeçilmez bir koşulu olarak cisimleşmiş durumdadır.

Elde edilen bulgular ışığında yanılsamalı bir sınıf pozisyonu olan "yeni orta sınıf", nesnel sınıf konumlarının ilk bakışta **görülemez** olan gerçekliği ve öznel sınıf yorumunun **görülebilir** sonuçları arasındaki hatta salınmakta olduğu görülmektedir. "Görüş dışı" olmayan sosyal hareketliliğin yanılsamasına atfedilen değer ve bu değerdeki yükselişle yeni bir "yükselme/sınıf atlama" mitinin ortaya çıkışı, kapitalist sistemin kendini yeniden üretmesine olanak sağlayan ve toplumsal değiş(eme)menin garantörü olabilecek sistemsel muhafazakârlığı farklı veçhelerde nasıl yeniden yarattığını da göstermektedir.

Yanılsamalı olan yeni orta sınıf pozisyonu, aynı zamanda da sürdürülebilirliği belli performanslara dayalı olmasından ötürü performatiftir. Söz konusu performativite, kırılganlığı içermesi dolayısıyla yanılsamalı sınıf konumu da güvenceli değildir. Kapitalizmin neoliberal aşamasında, güvencesizlik gerçekten de tüm emekçi kesimi, hatta "güvence sizsiniz" yanılsamasını yaşayan kesimleri de boylamasına kesmektedir. Sonuç olarak, yeni orta sınıf mensuplarının tüm bu yanılsamalar ve mitler arasındaki "hareketliliğinin" halen tırnak içinde ele alınması gerektiğine inanılmaktadır. Bu inanış, yeni orta sınıf mensuplarının, çalışma boyu değinilen sosyal hareketlilik yolculuklarının, neden yükselişi ve inişi arasındaki farkları çok yüksek olan uçakta değil de, trende geçtiğini de anlatmaktadır.

# ÖZET


**YANILSAMALI SINIF POZİSYONU:**

**"YENİ ORTA SINIF HAREKETLİLİĞİ"**

Akcan, Hasan Kürşat

Yüksek Lisans, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Ana Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Hayriye Erbaş

Temmuz 2013, 259 sayfa

Temel konusu sosyal hareketlilik olan bu tez çalışmasında "yeni orta sınıf hareketliliği" incelenmiştir. Çalışma esas olarak İstanbul ve Ankara'da üniversite mezunu, özel sektörde profesyonel ve yönetici olarak çalışan, 25 yeni orta sınıf mensubu ile gerçekleştirilen alan çalışmasında yapılan derinlemesine mülakatlarda elde edilen verilere dayanmaktadır. Çalışmada yeni orta sınıf mensuplarının genel anlamda sosyal hareketliliğine bakışı ve kendi sınıfsal pozisyonlarını değerlendirmeleri konu edilmiştir. Hem söz konusu değerlendirmeleri etkileyen hem de başarı ile çalışma yaşamında esnekliğe ve güvencesizliğe yönelik yorumlarında açığa çıkan yanılsamalar ve mitler çözümlenmiştir. Çalışmanın problemi ekseninde yeni orta sınıf mensuplarının gerçekleştirdikleri "görüş dışı" olmayan sosyal hareketlilikle eriştikleri "yanılsamalı sınıf pozisyonunun", toplumsal değiş(eme)me ve sistemsel muhafazakarlığı yeniden ürettiği sonucuna ulaşılmıştır.



**Anahtar Kelimeler:** Yeni Orta Sınıf, Sosyal Hareketlilik, Sınıf Atlama Miti, Esneklik ve Güvencesizlik,

# SUMMARY


**ILLUSORY CLASS POSITION:**

**"NEW MIDDLE CLASS MOBILITY"**

Akcan, Hasan Kürşat

Master, Ankara University Graduate School of Social Science

Department of Sociology

Supervisor: Prof. Dr. Hayriye Erbaş

July 2013, 259 pages

In this thesis study whose main subject is social mobility, "new middle class mobility" has been examined. The study is fundamentally based on data obtained through in-depth interviews performed in a field work with 25 university-graduate new middle class members, who work as professionals and managers in the private sector in İstanbul and Ankara. In the study, new middle class members' general prospect towards their social mobility and evaluation of their own class positions are mentioned. Illusions and myths are analyzed, which both influence the aforementioned evaluations, and come off within their comments oriented in success, as well as flexibility and precarity in professional life. Within the centerline of the study's problem, the accomplished conclusion is that; "illusory class position" attained through "non-out of sight" social mobility and implemented by new middle class members, has regenerated social (un)change and systemic conservatism.



**Keywords:** New Middle Class, Social Mobility, Myth of Mobility, Precarity and Flexiblity

# KAYNAKÇA


Akbaş, K. (2011). *Avukatlık Mesleğinin Ekonomi Politiği*. Ankara: NotaBene.

Alpman, P. S. (2009). *Toplumsal Sınıflar ve Eğitim*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.

Auerbach, M. P. (2011) "Cultural Theories of Povertey" içinde *Defining Class*. California: Salem Press Editors

Ateş, Ö. (2005). *Aile şirketleri: değişim ve süreklilik*. Ankara Sanayi Odası

Ahıska, M. ve Yenal, Z. (2006). *Aradığınız kişiye şu an ulaşılamıyor: Türkiye'de hayat tarzı temsilleri, 1980-2005*. İstanbul: Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi.

Ayata, S. (2005). Yeni Orta Sınıf ve Uydu Kent Yaşamı. *Kültür Fragmanları: Türkiye'de Gündelik Hayat* içinde. (2. Baskı). Deniz Kandiyoti ve Ayşe Saktanber (Ed.). İstanbul: Metis.

Aygül, İ. S. (2012). Beyaz Yakalının Akıl Defteri. İstanbul: Optimist.

Bahçe, S., Günaydın, F. Y. ve Köse, A. H. (2011). Türkiye'de Toplumsal Sınıf Haritarı: Sınıf Oluşumları ve Sınıf Hareketliliği Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Bilsay Kuruç'a Armağan* içinde, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayın No:2011/2.

Barbrook, (2006). *The Class of the New*. San Francisco: Mute.

Barthes, R. (2011). *Çağdaş Söylenler*. (4. Baskı). Tahsin Yücel (Çev.) İstanbul: Metis.

Baxter, J. ve Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis a comparative study of the united states, sweden, and australia. *Gender & society, 14(2)*, 275-294.

Belliveau, M. A., O'REILLY, C. A., ve Wade, J. B. (1996). Social capital at the top: Effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of Management Journal, 39(6)*, 1568-1593.

Bettie, J. (2003). *Women without class: Girls, race, and identity*. University of California.

Bora, A. (2011). Çalışmakla Var Olacağım Gibi… İşsizin Duygu Dünyası. Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün (Der.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*. (s. 117-139), İstanbul: İletişim.

Bora, T. (2011). Herkes İşsiz Ama Seninki Farklı Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliğine Genel Bir Bakış. Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün (Der.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*. (s. 49-71), İstanbul: İletişim.

Bora, T. ve Erdoğan, N. (2011) "Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları" Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar. Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün (Der.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*. (s. 13-43), İstanbul: İletişim.

Boran, B. (1987). Geriye Dönüp Baktığımızda Sosyoloji. Raşit Kaya (Çev.). *Bilim ve Sanat Dergisi*, Sayı 84

Boratav K. (2005). *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm*. Ankara: İmge.

Bottero, W. (2004). Class Identities and the Identity of Class. *Sociology December 2004 Vol. 38 No. 5*, 985-1003.

Botton, A. (2010). *Statü Endişesi*. (5. Baskı). Ahu Sıla Bayer (Çev.). İstanbul: Sel.

Bottomore, T. (2000). Kırk Yıl Sonra Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar. Marshall, T. H ve Bottomore T. (200) *Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar* içinde (s.83-123). Ayhan Kaya (Çev.)Ankara: Gündoğan.

Bourdieu P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Richard Nice (Çev.). Cambridge, Mass: Harvard University.

_____ (2006). *Pratik Nedenler*. (2. Baskı). Hülya Uğur Tanrıöver (Çev.) İstanbul: Hil.

Bourdieu, P. ve Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. Richard Nice (Çev.). Londra: Sage.

Bourdieu, P. ve Wacquant, L. J. D. (2007). *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*. (2. Baskı). Nazlı Ökten (Çev.). İstanbul: İletişim.

Burris, V. (2011). Sınıf Yapısı Ve Politik İdeoloji. Aydın Gelmez (Çev.) *Kırılmalar: Yakalar ve Renkleri 3 İçinde.* Ankara: İnşaat Mühendisleri Odası.

Butler, J. (2012). *Cinsiyet Belası*. (3. Baskı). Başak Ertür (Çev.). İstanbul: Metis.

Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye. Çiğdem Çidamlı (Çev.). İstabul: Kalkedon. (Orijinal İlk Basımı 1976)

Bryant, A. (2012). *Köşe Ofis*. Ayşe Başçı (Çev.). İstanbul: Remzi.

Brooks, D. (2000). *Bobos In Paradise: The New Upper Class and How They Got There*. New York: Simon & Schuster

Bradley, H., Erickson, M., Stephenson, C.; Williams, S. (2000). *Myths at Work*. Polity.

Callinicos, A. (2006) Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset. Callinicos, A., Harman, C. *Neoliberlizm ve Sınıf* İçinde (27-82). Osman Akınhay (Çev.). İstanbul: Salyangoz.

Callinicos, A. (2006). Giriş. Alex Callinicos ve Chris Harman (Ed.). *Neo-liberalizm ve Sınıf* içinde(s. 9-26). Osman Akınhay (Çev.). İstanbul: Salyangoz.

_____ (2006). Erik Olin Wright'ın Sınıflar Kitabı Üzerine. Alex Callinicos ve Chris Harman (Ed.). Neo-liberalizm ve Sınıf içinde (s. 137-146). Osman Akınhay (Çev.). İstanbul: Salyangoz.

Canpolat, E. (2010). The Self As Enterprise: Producing New Middle Class Subjectivities in Multinational Workplaces in İstanbul. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Koç Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Carchedi, G. (1977). *On The Economic Identification Of Social Classes.* Londra: Routledge and Kegan Paul.

Castells, M. (2008). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum Ve Kültür Cilt I.* Ebru Kılıç (Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Collins, D. (1997). Knowledge work or working knowledge? Ambiguity and confusion in the analysis of the "knowledge age". *Employee Relations, Vol. 19: 1,* 38-50.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., ve Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces, 80(2),* 655-681.

Coşkun, M. K. (2013). *Sınıf, Kültür ve Bilinç Türkiye'de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat*. Ankara: Dipnot.

Clark, T. N. ve Lipset, S. M. (2007). Toplumsal Sınıflar Ölüyor Mu? Hayriye Erbaş (Çev.) *Fark/Kimlik SINIF* içinde.(s.73-86) Ankara: Eos.

Çabuklu, Y. (2010). *Postmodern Toplumdan Kesitler*. İstanbul: Paloma

Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.17, S.2,* 473-484.

Doğuç, S. (2005). Yeni Orta Sınıfların Gözünden Zenginlik ve Yoksulluk. *Toplum ve Bilim,104,* 73-91.

Dölek, E. D. (2009). Yeni Orta Sınıfın Geçirdiği Değişimler Paralelinde Haftalık Türk Mizah Dergileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilgi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Drahokoupil, J. (2013). Class in the Czech Republic: The Legacy of Stratification Research. *East European Politics and Societies', special issue on 'Class and Class Analysis after Communism,'* David Ost (ed.) Forthcoming. (http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2205701)

Dworkin, D. (2012). *Sınıf Mücadeleleri.* Utku Özmakas (Çev.). İstanbul: İletişim.

Edgell, S. (1998). *Sınıf.* Didem Özyiğit (Çev.). Ankara: Dost.

Ehrenreich, B. ve Ehrenreich J. (1977). The Professional-Managerial Class, *Radical America* 11 (2), March-April, 7-31.

_____ (1996). Profesyonel Yönetici Sınıf. Zafer Cirhinlioğlu (Der. Ve Çev.). *Meslekler ve Sosyoloji* İçinde. (s. 197-230). Ankara: Gündoğan.

_____ (2013). *Death Of Yuppie Dream The Rise and Fall of the Professional-Managerial Class*. New York: Rosa Luxemburg Stiftung (http://www.rosaluxnyc.org/wpcontent/files_mf/ehrenreich_death_of_a_yuppie_dream90.pdf).

Emerson R. M., Fretz R. I. ve Shaw, L.L. (2008). *Bütün Yönleriyle Alan Çalışması Etnografik Alan Notları Yazımı*. A. Erkan Koca (Çev.). Ankara: Birleşik.

Erbaş, H. (1993). *Class and Culture: The cases of Kırıkkale and Ankara*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Erbaş, H. ve Coşkun, M. K. (2007). Sınıf Kimliğinden Kültürel Kimliğe: Fark/Kimlik Politikalarının Yükselişi. *Fark/Kimlik SINIF* içinde (s.3-30). Ankara: Eos.

Erdoğan, N. (2011). "Hadım Edilen Karakter ve Sancılı Dil", Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün (Der.). *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği* içinde. (s. 75-115), İstanbul: İletişim.

Erturna, A. C. (2003). Gated Communities As A New Upper-Middle Class Utopia in Turkey The Case of Angora Houses. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Fernandes, L. (2006). *India's new middle class: Democratic politics in an era of economic reform*. Minneapolis: University of Minnesota.

Fiske, J. (2003). *İletişim Çalışmalarına Giriş*. Süleyman İrvan (Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat.

Florida, R. (2011). *Yaratıcı Sınıf Adres Değiştiriyor*. Zeynep Gökkaya Chalar (Çev.). İstanbul: MediaCat.

Foroohar, R. (2011, 14 Kasım). What Ever Happened To Upward Mobility?. www.time.com

Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Cemal Güzel, Hüseyin Özel (Çev.). Ankara: Ayraç.

Goldthorpe, J. H. (Birlikte Catriona Llewellyn ve Clive Payne) (1987). Social mobility and class structure in modern Britain. (2. Baskı). New York: Oxford University Press.

Hardt, M. ve Negri, A. (2004). *Çokluk İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi*, Barış Yıldırım (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

Hout, M. Brooks, C ve Manza, J. (2007). Post-Endüstriyel Toplumlarda Sınıfların Kalıcılığı. Mustafa Kemal Coşkun (Çev.) *Fark/Kimlik SINIF* içinde. Ankara: Eos.

Horkheimer, M. ve Adorno, T. W. (1996). *Aydınlanmanın Diyalektiği: Felsefi Fragmanlar Cilt II*. Oğuz Özügül (Çev.). İstanbul: Kabalcı.

Isaacson, W. (2011). *Steve Jobs*. Dost Körpe (Çev. ). İstanbul: Domingo.

İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *21*, 313-328.

Kagarlitski, B. (2006). *Orta Sınıfın İsyanı*. Berna Akkıyal (Çev.). Ankara: Phoenix.

Kalaycıoğlu, S. (2003). Toplumsal Tabakalaşma. Sezal, İ. (2003). *Sosyolojiye Giriş*. (3. Baskı). İçinde (s. 242-259). Ankara: Martı.

Karademir, I. (2009). *Different Facets Of New Middle Classness: A Case Study İn The City Of Ankara*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Karadoğan, R. (2010). Kitchen Aid ve Ekmek Makinesi Arasında: Yeni Orta Sınıf Mutfakta. *Birikim 260*, 66-71.

Keat, R. ve Urry, J. (2001). *Bilim Olarak Sosyal Teori*. (2. Baskı) Nilgün Çelebi (Çev.). Ankara: İmge.

Kemerlioğlu, E. (1996). Toplumsal Tabakalaşma ve Hareketlilik. İzmir: Saray.

Kerbo, H. R. (2006). Social Stratification and Inequality Class Conflict in historical, comperative, and global perspective. Boston: McGraw-Hill.

Kırım, A. (2005). *Aile Şirketlerinin Yönetimi*. İstanbul: Sistem.

Korkmaz, A. (2005). Sosyal Hareketlilik: Eğitim ve Mesleğin Sosyal Hareketliliğe Etkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 30. Kitap, İstanbul.

Konuk, O. (2003). Toplum ve Eğitim. Sezal, İ. (2003). *Sosyolojiye Giriş*. (3. Baskı). İçinde (s. 260-292). Ankara: Martı.

Kozanoğlu, C. (2001). *Yeni Şehir Notları*. İstanbul: İletişim.

Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000). Kapitalizm, İnsanlık Ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler Mimarlar. Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.

Kurtuluş, H. (2005). İstanbul'da Kapalı Yerleşmeler Beykoz Konakları Örneği. Hatice Kurtuluş (ed.) *İstanbul'da Kentsel Ayrışma-Mekansal Dönüşümde Farklı Boyutlar içinde*(s.161-186). Ankara: Bağlam.

_____ (2012). Orta Sınıfın Sosyo-Mekânsal Yeniden İnşası. Asya Daşen (Söyleşi), *Ekspress, 127*, 10-13.

Kurtuluş, H., Purkis, S ve Alada, A. (2012). *İstanbul'da Yeni Konut Sunum Biçimleri Ve Orta Sınıfların Sosyo-Mekânsal Yeniden İnşası*. (Proje No: 110K061). Ankara: TÜBİTAK.

Kuş, E. (2009). *Nitel ve Nicel Araştırma Teknikleri*. Ankara: Anı.

Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. (2. Baskı). İstanbul: Bağlam.

Lash, S. ve Urry, J. (1987). *The End Of Organized Capitalism*. Madison: University of Wisconsin.

Macionis, J. J. (2012). *Sosyoloji*. Vildan Akan (Çev. Edt.). Ankara: Nobel.

Martindale, D. (1981). *The Nature And Types of Sociological Theory*. (2. Baskı) Boston: Houghton Mifflin.

Marx, K. (1990). *Kapital Cilt III*. Alaattin Bilgi (Çev.). Ankara: Sol.

Marx, K. ve Engels F. (1991). *Komünist Manifesto*. Mehmet Erdost. (Çev.). Ankara: Sol.

Mayring, P. (2011). *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş*. Adnan Gümüş – M. Sezai Durgun (Çev.). Ankara: BilgeSu.

Mills, C. W. (1951). *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University

Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma.* Mahmut Tekçe(Çev.). İstanbul: Kitap.

Nalbantoğlu, H. Ü., Acar, M. G. C. ve Kodalak, C. M. (2007) . Odtü-Teknokent Örneğinde Esnek Üretimin Ortaya Çıkardığı Çalışma Kültürü. Ankara: Tübitak.

Neuman, W. L. (2012). T*oplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar I-II*. (5. Basım). Sedef Özge (Çev.). İstanbul: Yayın Odası.

Offe, C. (1976). *Industry And Inequality: The Achievement Principle in Work And Social Status*. James Wickham (Çev.). Londra : Edward Arnold.

Oğuz, Ş. (2012). Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu Proleterya Mı, Prekarya Mı?. Özay Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak* İçinde (S. 229-250). Ankara: NotaBene.

O'Connor, J. (1995). *Birikim Bunalımı Yeni Bireycilik, Sınıf Mücadelesi ve Çağdaş Kapitalizm*. Ali Çakıroğlu (Çev.). İstanbul: Belge.

Öğütle, S. V., Çeğin, G. (2010) *Toplumsal Sınıfların İlişkisel Gerçekliği*. Ankara: Tan.

Öncü, A. (1999). "İdeal Ev" Mitolojisi Sınırları Aşarak İstanbul'a Ulaştı. *Birikim 129*, 26-34.

Öngen, T. (1996). *Prometheus'un Sönmeyen Ateşi.* (2. baskı). İstanbul: Alan.

_____ (2002). Marx ve Sınıf. *Praksis*, 8, 9-28.

Özuğurlu, M. (2002). Sınıf Çözümlemesinin Temel Sorunsalları. *Praksis, 8,* 29-50.

Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları, 60*, 1–60.

Popper, K. R. (2008). Açık Toplum ve Düşmanları. Cilt I. ve Cilt II. Mete Tunçay, Harun Rızatepe (Çev.). Ankara: Liberte

Poulantzas, N. (1976). *Classes In Contemporary Capitalism*. (2. baskı) David Fernbach (Çev.). Londra: NLB.

Püsküllüoğlu, A. (2004). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Angora.

Ross, G. (1978). Marxism and The New Middle Classes: French Critiques. *Theory and Society, Vol. 5, No. 2*. 163-190.

Saraçoğlu, C. (2011). *Şehir, Orta Sınıf ve Kürtler*. İstanbul: İletişim.

Saunders, P. (1997). Social mobility in Britain: an empirical evaluation of two competing explanations. *Sociology*, 31(2), 261-288.

_____ (2010). *Social Mobility Myths*. Citavas. (http://www.civitas.org.uk/pdf/SocialMobilityJUNE2010.pdf)

_____ (2012). *Social Mobility Delusions*. Civatas. (http://www.civitas.org.uk/pdf/socialmobilitydelusions2012.pdf)

Savage, M. (2000). *Class analysis and social transformation*. Buckingham: Open University.

Sayer, A. (2000). *Realism and social science*. Londra: Sage.

Sennett, R. (2009). *Yeni Kapitalizm Kültürü*. Aylin Onacak (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

_____ (2011). *Karakter Aşınması.* (5. baskı). Barış Yıldırım (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

Şen, B. (2011). Kentsel Mekanda Üçlü İttifak: Sanayisizleşme, Soylulaştırma, Yeni Orta Sınıf. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 44*, 1-21.

Şengönül, T. (2008). Sosyal Sınıf Kökeni, Eğitimsel Kazanım Ve Dikey Sosyal Hareketlilik İlişkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi. (http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/tsengonul.pdf)

Şentürk, Y. (2013). İstanbul'da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri. *Toplum ve Bilim, 126*, 64-97.

Şimşek, A. (2005). *Yeni Orta Sınıf*. İstanbul: L& M.

_____ (2010, 31 Mayıs). Kim bu yeni orta sınıf? (http://www.birgun.net/)

Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum 2004/2*, 55-80.

Tolan, B. (1980). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara : İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

Turner, B. S. (1997). *Eşitlik*. Bahadır Sinar Şener (Çev.). Ankara: Dost.

Turpin, K. (2009). The Cultures of Social Class and Religious Educational Practice, Religious Education. *The official journal of the Religious Education Association, 104:3*, 315-331.

Urry, J. (1999). *Mekanları Tüketmek*. Rahmi G. Öğdül (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

Ünal, A. Z. (2011). *Toplumda Tabakalaşma ve Hareketlilik*. Ankara: Birleşik.

Ünal, L. I. ve Özsoy, S. (1999). Modern Türkiye'nin Sisyphos miti: Eğitimde fırsat eşitliği. F. Gök (Ed.), 75.Yılda Eğitim içinde (s. 39-72). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Bilanço 98 Yayın Dizisi.

Ünüvar, K. (2010). Siyasetin Üzerindeki Hayalet: Orta Sınıflar. *Birikim 260*,14-24.

Wallerstein, I. (2007). 11. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Kavram Ve Gerçeklik Olarak Burjuva(zi). Balibar, E. ve Wallerstein, I. (2007). *Irk Ulus Sınıf Belirsiz Kimlikler*. (4. Baskı) İçinde (s. 165-187). Nazlı Ökten (Çev.). İstanbul: Metis.

Weber, M. (2008). *Sosyoloji Yazıları*. (12. Baskı). Taha Parla (Çev.). İstanbul: Deniz.

Wacquant, L. J. D. (1991). Making Class: The Middle Class(es) in Social Theory and Social Structure. Scott G. McNall, Rhonda F. Levine, Rick Fantasia (Ed.) Bringing Class in Back içinde (s. 39-64). Colorado: Westview.

Wayne, (2009). Marksizm ve Medya Araştırmaları. Barış Cezar (Çev.). İstanbul: Yordam.

Wood, E. M. (2001). İlişki ve Süreç Olarak Sınıf. E. Atilla Aytekin (Çev.) *Praksis 1*, 92-119

_____ (2003). *Kapitalizm Demokrasiye Karşı Tarihsel Maddeciliğin Yeniden Yorumlanması*. Şahin Artan (Çev.). İstanbul: İletişim.

Worsley, P. (2007). "Sınıf" Hayriye Erbaş (Çev.). *Fark/Kimlik SINIF* içinde. Ankara: Eos.

Wright, E. O. (1976). Class Boundaries in Advanced Capitalist Societies. *New Left Review, 98: 3-41*

_____ (1985). *Classes*. Londra: Verso.

_____ (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology, 105/4*, 957-1002.

Wynne, D. (2002). *Leisure, Lifestyle, And The New Middle Class*. New York: Routledge.

Yaran, P. (2009). Reproduction And Differentiation Strategies Of Upper-Middle Class Group in Ankara. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Yazıcı, E. S. (2008). Türk Sinemasında 1983-1991 Yılları Arasında Çekilen Filmlerde Yeni Orta Sınıf Habitusu. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Yıldırım, S. (2007). Kurumsallaşamayan Aile Şirketlerinde Pazarlama Sorunları Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (22) 2011 / 2* : 185-202.

Yücesan-Özdemir G. ve Özdemir A. M. (2008) *Sermayenin Adaleti - Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika.* Ankara: Dipnot.

Zweig, M. (2012). *Amerika'nın En İyi Saklanan Sırrı: İşçi Sınıfı Çoğunluktur*. Halil Çelik (Çev.). İstanbul: H2O Kitap.

**EK-1** Katılımcıların Özellikleri

| Adı | Yaş | Doğum Yeri | Yaşadığı İl | Göreli Hareketlilik | Üniversite | Bölüm | Çalıştığı Alan | Pozisyonu |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Bengi** | 28 | Ankara | Ankara | Stabil | Başkent Üniversitesi | Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi | Hazır giyim | Mağaza Müdürü |
| **Ömer** | 49 | Ardahan | İstanbul | Yukarı | Ankara Üniversitesi | Basın Yayın Yüksek Okulu | İletişim | Genel Müdür Yardımcısı |
| **Zeynep** | 33 | Ankara | Ankara | Stabil | Ankara Üniversitesi | Maliye | Proje Danışmanlık | İletişim Yöneticisi |
| **Cenk** | 48 | Mersin | İstanbul | Yukarı | Ege Üniversitesi | Deniz Bilimleri | Finans | Genel Müdür Yardımcısı |
| **Ayşe** | 39 | İstanbul | İstanbul | Stabil | Marmara Üniversitesi | Tekstil Eğitimi – Hazır Giyim | Hazır Giyim | Kıdemli Denetçi ve Takım Lideri |
| **Yasin** | 34 | Giresun | Ankara | Yukarı | Anadolu Üniversitesi | İktisat | İnşaat | Genel Müdür Yardımcısı |
| **Gonca** | 26 | Mersin | Ankara | Stabil | ODTÜ | Endüstri Mühendisliği | Finans | Mali Danışman |
| **Cem** | 40 | Bursa | İstanbul | Yukarı | ODTÜ | İşletme | Havacılık | Genel Müdür Yardımcısı |
| **Emre** | 33 | İstanbul | Ankara | Stabil | University of Kent | Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler | Enformasyon | Konferans Tercümanı |
| **Esin** | 28 | Ankara | İstanbul | Stabil | Bilkent Üniversitesi | İktisat | Finans | Kıdemli Müdür |
| **Murat** | 33 | Ankara | Ankara | Yukarı | Bilkent Üniversitesi | Turizm ve Otelcilik | Turizm | Satış Müdürü |
| **Reyhan** | 44 | İstanbul | İstanbul | Yukarı | İTÜ | Tekstil Mühendisliği | Hazır Giyim | Tasarım ve Satış Genel Müdürü |

| Adı | Yaş | Doğum Yeri | Yaşadığı İl ve Semt | Göreli Hareketlilik | Üniversite | Bölüm | Çalıştığı Alan | Pozisyonu |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Canan** | 42 | Yozgat | İstanbul | Stabil | ODTÜ | İşletme | Finans | Nakit Yönetim Müdürü |
| **Serdar** | 29 | Uşak | Ankara | Yukarı | Bilkent Üniversitesi | Elektrik Elektronik Mühendisliği | Bilişim | İşbirliği Koordinatörü |
| **Ebru** | 45 | Ankara | İstanbul | Yukarı | Ankara Üniversitesi | Radyo Televizyon Sinema | İletişim | Haber Koordinatörü |
| **Haluk** | 31 | Antep | İstanbul | Yukarı | Boğaziçi Üniversitesi | İşletme | Finans | Kıdemli Müdür |
| **Melike** | 32 | Ankara | Ankara | Stabil | Bilkent Üniversitesi | Turizm ve Otelcilik | Turizm | Ön Büro Müdürü |
| **Kaan** | 28 | Manisa | İstanbul | Yukarı | Dokuz Eylül Üniversitesi | Denizcilik Fakültesi | Lojistik | Müdür |
| **Leyla** | 27 | İstanbul | İstanbul | Yukarı | Boğaziçi Üniversitesi | Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler | Turizm | Profesyonel Turist Rehberi |
| **Taner** | 31 | Ankara | Ankara | Yukarı | Atılım Üniversitesi | İngilizce İşletme | Medikal | Bölge Satış Müdürü |
| **Pelin** | 27 | Ankara | Ankara | Yukarı | Gazi Üniversitesi | Resim-İş Öğretmenliği | Reklam | Grafik Tasarım ve Sanat Yönetmeni |
| **Kerem** | 27 | Mersin | İstanbul | Yukarı | İstanbul Üniversitesi | Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler | Turizm | Tur Şirketin Genel Müdür Yardımcısı |
| **Ahmet** | 37 | Ankara | Ankara | Stabil | Hacettepe Üniversitesi | İstatistik | İletişim | Çağrı Merkezi Müdürü |
| **Adnan** | 44 | Ankara | İstanbul | Yukarı | ODTÜ | Elektrik ve Elektronik Mühendisliği | Bilişim | Genel Müdür |
| **Damla** | 26 | Ankara | Ankara | Stabil | Bilkent Üniversitesi | İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı | İnşaat | İç Mimar |

**EK-2** Dolaylı Katılımcılar

| Adı | Yaş | Cinsiyet | Üniversite | Sektör | Pozisyonu |
|---|---|---|---|---|---|
| **Clara** | 55 | Kadın | İstanbul Üniversitesi | Elektronik ve Enerji | CEO |
| **Mike** | 45 | Erkek | ODTÜ | Enformasyon Teknolojisi | Türkiye Genel Müdürü |
| **Sam** | 50 | Erkek | Boğaziçi | Otomotiv | CEO |
| **Isabel** | 47 | Kadın | ODTÜ | Mali Danışmanlık ve Denetim | Partner |
| **John** | 45 | Erkek | Boğaziçi | Hazır Gıda | CEO |
| **Miranda** | 39 | Kadın | Hacettepe Üniversitesi | Hazır Giyim | Marka Müdürü |
| **Plaza Kaşarı** | 30 | Kadın | Sabancı Üniversitesi | Hazır Gıda | Marka Müdürü |

## EK- 3 Demografik Tablolar

**Tablo 1:** Annelerin ve Babaların Eğitim Durumu

| **Eğitim Durumu** | **Anneler** | **Babalar** |
|---|---|---|
| İlkokul | 3 | 4 |
| Ortaokul | 4 | 2 |
| Lise | 6 | 4 |
| Üniversite | 12 | 15 |
| **Toplam** | 25 | 25 |

**Tablo 2:** Büyükanne ve Büyükbabaların Eğitim Durumu

| **Eğitim Durumu** | **Büyükanneler** | **Büyükbabalar** |
|---|---|---|
| İlkokul | 37 | 21 |
| Ortaokul | 6 | 27 |
| Lise | 2 | 9 |
| Üniversite | 1 | 4 |
| **Toplam** | 50 | 50 |

**Tablo 3:** Eşlerin Eğitim Durumu

| **Eğitim Durumu** | **Eşler** |
|---|---|
| Üniversite | 9 |
| Lisansüstü | 3 |
| **Toplam** | 12 |

**Tablo 4:** Katılımcıların Lise Profili

| **Lise Türü** | |
|---|---|
| Anadolu Lisesi | 10 |
| Kolej | 8 |
| Süper Lise | 2 |
| Düz Lise | 4 |
| Meslek Lisesi | 1 |
| **Toplam** | 25 |

## EK-4 Görüşme Formu

### A. DEMOGRAFİK SORULAR

1. Yaşınız?
2. Nerede doğdunuz?, Yaşamınızın büyük kısmını nerede geçirdiniz?
3. Nasıl bir ailede büyüdünüz?
4. Annenizin ve Babanızın eğitim durumu ve mesleği?
5. Büyükannenizin ve Büyük babanızın eğitim durumu ve mesleği?
6. Şu an yaşadığınız hanede kimler var?
7. Bütçesini ortaklaştırdığı kişi ya da kişilerin yaşı, eğitim durumu, mesleği, ortalama geliri?

### B. EĞİTİM HAYATI

1. Eğitim yaşantınızı ilkokuldan başlayarak sırasıyla anlatabilir misiniz?
2. Eğitim yaşamınız boyunca hangi kurslara katıldınız?
3. Eğitim yaşamınız süresince özel ders takviyesi aldınız mı?
4. Eğitim yaşamız süresince burs takviyesi aldınız mı?
5. Eğitim yaşantınızı gözden geçirdiğinizde ailenizin katkılarından yahut engellemelerinden söz edebilir misiniz? Ne gibi katkı ve engeller?

### C. İŞ HAYATI

1. Şu an nerede çalışıyorsunuz? İş yerinizdeki işinizi ve tam olarak bulunduğunuz pozisyonu anlatabilir misiniz?
2. Yönetici bir pozisyonda ise kaç kişiden sorumlu? Değilse Kaç kişiye karşı sorumlusunuz?
3. Şu anki işinizden önce bir iş deneyiminiz mevcut mu? Staj da dahil olmak üzere tüm iş tecrübelerinizden bahsedebilir misiniz?
4. (İş değiştirme durumuna göre) Sizce iş değiştirmek/değiştirmemek neden önemli?
5. Şu an çalıştığınız işin koşulları sizce nasıl?
6. Şu an çalıştığınız işi güvenceli görüyor musunuz?
7. Çalıştığınız işyerinde sizin için ve diğer çalışanlar için net bir iş tanımlaması mümkün mü?
8. Çalışma saatleriniz nasıl?
9. Genel olarak iş yaşamında değişikliklere uyum sağlamanız kolay mıdır?

10. İşinizi kaybetmekten korkuyor musunuz? Kaybetmeniz durumunda alternatifleriniz neler?
11. Yaptığınız işi ve aldığınız eğitimi birlikte düşündüğünüzde bu konuda neler söylersiniz?
12. Kariyerinizi bir merdiven olarak düşünürseniz şu anda hangi basamaktanız? Bundan sonraki hedefleriniz neler?
13. Kariyerinizde yükseldiğinizi yahut yükseleceğinizi düşünüyor musunuz?
14. Emekli olabileceğinizi düşünüyor musunuz, emekliliğe ilişkin planlarınız ya da girişimleriniz var mı?

## D. BAŞARI

1. Başarıyı ve başarılı olmayı nasıl tanımlarsınız?
2. Tekrar geriye dönersek her zaman başarılı bir öğrenci miydiniz? Geriye dönüp baktığınızda kendinizi nasıl değerlendirirsiniz?
3. İş yaşamınızı düşündüğünüzde başarınızı nasıl değerlendirirsiniz?
4. Sizce insanların başarısını etkileyen en önemli faktörler neler?
5. Başarılı olamayan insanların başarısızlıkları sizce neyle veya nelerle ilişkili?

## E. EKONOMİK DURUM VE EKONOMİYE İLİŞKİN GÖRÜŞLER

1. İçinde yaşadığınız haneyi ayrı tutarak kendi ekonomik durumunuzu nasıl tanımlarsınız?
2. İçinde yaşadığınız hane ile birlikte düşündüğünüzde ekonomik durumunuzu nasıl tanımlarsınız?
3. Size uygun faizli bir kredi verilecek olsa bununla ne yapardınız?
4. Ekonomik olarak bir zorunluluğunuz olsa çalışır mıydınız? (Varsa bu zorunluluğu biraz açabilir misiniz?)
5. Sizce insan ihtiyaçları sınırsız mıdır?

## F. ÖZNEL SINIF ve HAREKETLİLİK

1. Sizden kendinizi ekonomik olarak alttan üste doğru çizilen bir skalaya yerleştirmenizi istesem kendinizi bu sklada nerede konumlandırırdınız? Neden?
2. Benzer bir sklada kendinizi sosyal olarak nerede konumlandırırdınız?
3. Hem ekonomik hem de sosyal durumunuzu bir arada düşündüğünüzde nerede konumlanırdınız?
4. Size bu soruları 10 yıl önce sorsam nasıl yanıtlardınız?
5. Geçmişten bugüne hayatınızda neler değişti? Bu yanıtı öncekinden farklı kılan etmenler neler?
6. Peki, 10 yıl sonra görüşsek sizce bu konumlanışta nasıl bir değişim olur? Neden?
7. Gelecekte hayatınızda nelerin değişeceğini düşünüyorsunuz? Bu yanıtı şimdikinden farklı kılacak etmenler neler?
8. Kendinizi bir sınıf kategorisine koysanız bu kategoriye dahil edebileceğiniz diğer insanların özellikleri nelerdir? Onarla hangi noktada ortaklaştığınızı düşünürsünüz?
9. Kendinizi, içine koyduğunuz kategoride buna dahil olmayan diğerlerini nasıl tanımlarsınız? Kimler size daha yakın kimler daha uzaktadır?
10. Sizce sizden daha üst konumda olanların burada olmalarının sebebi nedir?
11. Sizce sizden daha alt konumda olanların burada olmalarının sebebi nedir?
12. Sizce yaşadığımız toplumda insanlar sınıf değiştirebilirler mi? Değiştirebilirlerse bunu nasıl yaparlar?

## G. SİYASET

1. Herhangi bir sivil toplum kuruluşu, sendika, meslek odası yahut bir partiye üye misiniz?
2. Kendinizi soldan sağa doğru çizilmiş bir siyaset skalasında nerede konumlandırırsınız?
3. Sizce insanlar eşit olabilirler mi? Nasıl olabilirler, neden olamazlar?