

# İş Yaşamının Karakter Üzerine Etkileri: Sosyolojik Bir Yaklaşım<sup>1</sup>

Mevlüt Yılmaz<sup>2</sup>  
Sevinç Karakılçık<sup>3</sup>

## Özet

Bu araştırma insan yaşamının büyük bir bölümünü kapsayan çalışma yaşamı, çalışma yaşamının geçirdiği dönüşümler ve bu dönüşümlerin karakter üzerindeki çok boyutlu etkilerini konu edinmektedir. İş/çalışma yaşamı merkezli değişimler yalnızca teknik, organizasyonel düzeyde gerçekleşen dönüşümler değildir, aynı zamanda insanın karakteri ve toplumsal yaşamı üzerinde de etki kapasitesine sahiptir. Bu bağlamda çalışmada, iş/çalışma yaşamının temel niteliklerinden hareketle iş/çalışma odaklı pratiklerin çalışanların kişilik yapıları üzerindeki yansımalarının sosyolojik bir analizi amaçlanmaktadır.

Bu tez çalışması, literatür taramasına dayalı kuramsal bir araştırma olarak ele alınmıştır. İş/çalışma yaşamında meydana gelen değişimler, işin/çalışmanın parçalara ayrılması, esnetilmesi gibi ortaya çıkan yeni çalışma usulleri, yalnızca çalışma hayatını dönüştürmemiş, muhatabı çalışan kesimleri de da ciddi bir biçimde etkilemektedir. Bu bakımdan çalışanların karakter yapılarına yaşanan dönüşümlerden paylarına düşeni fazlasıyla almaktadır, denilebilir. Bu çalışmada, işin/çalışmanın dönüşen yapısıyla birlikte insanların karakteri üzerindeki yansımalarının sosyolojik bağlamda açıklanması amaçlanmaktadır. İş/çalışma yaşamının karakter üzerine etkilerini incelerken toplumun gelişim serüveninde genelde ekonomik alanda özelde ise çalışma yaşamında meydana gelen değişimlerin tarihsel bir perspektiften değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Günümüz iş/çalışma yaşamının esnek bir yapıya bürünmesiyle birlikte insanların iş/çalışmaya yönelik algılarında değişimler meydana gelmesi ve çalışma yaşamının öngörülebilir, uzun süreli yapısının yerini kısa süreli ve belirsizliklerin yoğun bir biçimde hissedildiği yapıya kavuşması dikkat çekicidir. Bu durum çalışmanın sürekli yenilenen, değişen iş süreçlerine uyum sağlamasını gerektirmektedir. Tüm bunlar işin/çalışmanın bireyde kaygı ve yoğun endişe duygularının yaşanmasına neden olmaktadır. İş/

- 1 Bu çalışma “İş Yaşamının Karakter Üzerine Etkileri: Sosyolojik Bir Yaklaşım” başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.
- 2 Dr. Öğr. Üyesi, Fırat Üniversitesi, İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Bölümü. mevlutyilmaz@firat.edu.tr, Orcid: 0000-0002-8982-6778.
- 3 Yüksek Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, sevinckarakic@gmail.com. Orcid: 0000-0002-9378-542X.

çalışma, insanların karakterini olumsuz yönde etkilemekte geçmişte elde etmiş olduğu kazanımlarını değersizleştirmektedir. Günümüz koşullarında çalışanın toplumsal yaşamında, çalıştığı kurumda, aile yaşamında bağlılık sadakat gibi duygularının zayıfladığı, insanlar arası ilişkilerinde belirsizlikler yaşadığı söylenebilir. Sonuç olarak tüm bu durumlar çalışan üzerinde büyük tahribata yol açmakta ve bu durum çalışanın karakterini ciddi bir biçimde etkilemektedir.

## Giriş

İş/çalışma, bireyin yaşamını idame ettirebilmesine ilişkin tüm etkinlikleri kapsar. Bu bakımdan insanoglunun sosyal yaşamından ayrı düşünülemez. Sosyal yaşam ise dinamik bir nitelik arz ederek sürekli değişen bir yapıya sahiptir. Bu alanda meydana gelen değişim ve dönüşümler diğer tüm alanları etkiler ve aynı zamanda diğer alanlardan etkilenir. Başka bir ifade ile iş yaşamı toplumsal, kültürel, siyasal, örgütsel, siyasal yaşamda ortaya çıkan dönüşümlerden etkilendiği gibi bu alanları da dönüştürme etkisine sahiptir. Bu bağlamda işi/çalışmayı, ekonomik ve sembolik bir değer taşıyan, insanın fiziksel ve zihinsel çabasını gerekli kılan amaçlı davranış olarak görebiliriz. Ancak genel anlamıyla bakıldığında iş/çalışma, ekonomik bir değer elde etmek amacıyla gerçekleştirilen eylemlerin bütünüdür. Bu durum çalışma alanının insan yaşamının önemli bir parçasını oluşturduğu gerçeğini gözler önüne serer. Çünkü sosyal bir gerçeklik olarak insanoglu, yaşamının büyük bir bölümünü çalışarak, uğraşarak geçirir. Birey yalnızca maddi kazanç sağlama amacıyla iş uğraş alanına girmez aynı zamanda sosyo- kültürel, psikolojik vb. açılardan da kendini çalışmaya güdüleyebilir. Bu süreçte iş/çalışma yaşamının sunmuş olduğu pratiklerin birey üzerinde etkileri söz konusudur. Özellikle bu etkileşim, bireyin/çalışanın normlarına, değerlerine ve karakterine yansıma kapasitesine sahiptir. İş yaşamında meydana gelen yenilikler, çalışmanın anlamsal boyutunda da değişimler ortaya çıkarır. Özellikle iş/çalışma yaşamının toplumsal yapıda meydana getirmiş olduğu değişimler insanların çalışmaya farklı anlamlar yüklemesine neden olur.

Tarihsel gelişim serüvenine bakıldığında çalışmanın çeşitli dönemlerde farklı anlamlardan hareketle kullanılır. Çalışma, insani deneyimin temel bir niteliği olarak var olur.Modern öncesi dönemlerde çalışma daha çok temel ihtiyaçların karşılanabilmesi adına gerçekleştirilen avlanma vebitki kökleri vb.yiyecekler toplama faaliyetleri çerçevesinde değerlendirilir. Çalışma alanı doğrusal bir ilerleme kaydeder. Her mevsim çalışmayı gerektiren avcı toplayıcı toplum tipinin yerini daha sonra yiyeceklerin depolandığı dönem alır ve çalışma edimi artar, depolanan yiyeceklerin tüketildiği zamanlarda ise çalışmanın azaldığı görülür. Tarım toplumuna geçilmesiyle çalışmanın mevsimsel

değişimi daha belirgin bir hal alır. Çalışma avcı toplayıcı toplumlarda kadın daha çok toplayıcı, erkek ise avcı rolünü üstlenir. Tarım toplumuyla birlikte kadın, erkek fark etmeksizin cinsiyete dayalı rollerde farklılaşmalar görülür. Ancak cinsiyete dayalı rollerde belirgin bir farklılaşmadan söz etmek mümkün değildir.

Çalışmanın dönüşümünde zanaatsal uzmanlık önemli bir aşamayı karşılar. Burada kısmi ya da tam zamanlı uzmanların egemenliği söz konusudur. Zanaat uzmanları bağımsız ya da seçkin birinin yanında bulunurlar. Bağımsız zanaat uzmanları daha çok ticari amaç güderler. Seçkin birine bağlı olanlar ise lüks parçalar üretirler. Toplumda meydana gelen bu durum sosyal farklılaşmaya neden olur ve bu hiyerarşik toplum yapısına geçmeyi kolaylaştırır. Ekonomik anlamda bireylerin kendi hanelerinde geliştirmiş oldukları zirai metotlar kendi tüketebileceğinden fazlasını üretebilme imkânı sunar. Biriken artı ürünler sosyal farklılaşmaya neden olur ve mesleki uzmanlaşmanın önünü açar. Bireyler artık kendi yiyeceği ürünü yetiştirmek yerine bu ürünler için takas usulünü kullanmaya başlar. Bu durum mesleki olarak uzmanlaşmanın giderek artmasına ve çalışmanın karmaşık bir yapıya bürünmesine yol açar.

Sosyo-tarihsel gelişim sürecinde çalışma yaşamının bir sonraki adım ise işin yönetsel örgütlenmesi ve mesleklerin farklılaşarak artmasıdır. Bu durum büyük bir toplumsal farklılaşmanın da ortaya çıkmasına neden olur. Çalışanlar, yarı zamanlı tam zamanlı, idari işlerle ilgilenen, vasıflı, vasıfsız işçi ve hizmetçiler olarak sınıflandırılır. Modern fabrika sistemlerinin kurulmasıyla birlikte, karmaşık örgütler ve ticari sistemler toplumsal yaşamda yer edinir. Günümüz çalışma anlayışının ortaya çıkışında önemli etken sanayi devrimidir. 1800lü yıllarda yaşanan gelişmelerle birlikte fabrikalar ekonomik yapının merkezinde yer almaya başlar. Fabrika sistemiyle birlikte enerjiye dayalı makinelerin kullanımından faydalanılır ve işgücünün denetimi sağlanır. Fabrika sistemi çalışanın doğrudan gözetimine ve denetimine imkân tanır. Sanayi devrimi ve fabrikalaşmayla birlikte ticari olarak gerçekleştirilen kapitalizmin yerini endüstriyel kapitalizm alır.

Fabrikalaşma, insanların/toplumların çalışma süreleri ve yaklaşımlarında değişimi beraberinde getirir. Tarımsal ve zanaatkârîş usullerinde geçerli serbest zaman anlayışının yerini, fabrika işinin belirlemiş olduğu zamansal planlama periyotları almaya başlar. Bu dönemlerle birlikte ücret karşılığı gerçekleştiril(e)meyen eylemler iş/çalışma olarak değerlendirilmez. Çalışma yaşamı karmaşılaşan bir hal alır, ev merkezli üretimin yerini endüstriyel üretim alır. Meslekler vasıfsızlaşır ve standart bir yapıya dönüşür. Çalışma yaşamında, akıl gücü ile kas gücünü kullananlar arasında bir ayrım ortaya çıkar. Çalışma yaşamında teknik işler, işbölümü ve uzmanlaşmaya bağlı olarak ayrı ayrı ça-

İşanlar tarafından gerçekleştirilmeye başlanır. Çalışma ortamını denetleyen mekanizmalar işyerine içerilir. Bürokratik, hiyerarşik ve yönetsel yapılar gelişir. Toplumsal alanda da bunun yansımaları görülür. Modern dönemlerde toplumlar, endüstriyel üretime bağlı ilişkilere göre biçimlenmeye başlar. Küreselleşmeyle birlikte bilgi temelli bir yaklaşım ön plana çıkar. Bilgi sürekli olarak yenilenir, ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet ortamı gelişir. Yaşam boyu, sürekli öğrenme kutsanır. Hızlı bir biçimde değişen çalışma alanına bireyin uyum sağlaması beklenir. İş yaşamı, bireyin hem kişisel olarak hem de takım halinde öğrenmesini zorunlu kılar. Bu durum çalışanlara belirli sorumluluklar yükler. Birey bu sorumlulukları yerine getirirken sosyal yaşamını da dönüştürür.

İş yaşamının değişip dönüşmesi, toplumu aynı zamanda içinde bulunan bireyi de etkiler. Bu çalışma, toplumdaki ayrı düşünülmemeyecek bir alan olan iş/çalışma yaşamında değişen iktisadi ilişkilerin getirmiş olduğu, belirsizliklerin, esnekliğin, kaygıların, risklerin, endişelerin geçmişten günümüze yaşanan değişimlerin insan karakteri ile olan ilişkisi ve bireyden/çalışandan hareketle toplumsal alandaki etkilerine yoğunlaşır. Literatürde karakter olgusuna ilişkin birçok değişken üzerinden çalışma yapılmış ancak iş/çalışma yaşamının karakter üzerine etkileri kapsamında yeterince araştırmanın yapılmaması, bu çalışmayı önemli kılar.

Bu araştırma insan yaşamının büyük bir bölümünü kapsayan iş yaşamı, iş yaşamının geçirdiği dönüşümleri ve bu dönüşümlerin karakter üzerindeki çok boyutlu etkilerini konu edinmektedir. İş yaşamı merkezli değişimler yalnızca teknik, organizasyonel düzeyde gerçekleşen dönüşümler değildir, aynı zamanda insanın karakteri ve toplumsal yaşamı üzerinde de etki kapasitesine sahiptir. Bu bağlamda çalışmada, iş yaşamının temel niteliklerinden hareketle iş odaklı pratiklerin çalışanların kişilik yapıları üzerindeki yansımalarının sosyolojik bir analizi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede iş/çalışma olgusunun ne ifade ettiği, çalışma olgusunun geçirdiği tarihsel serüvende değişimlerin insan karakterine yansımaları ve özellikle karakteri hangi yönde etkilediği sorununa odaklanılır. Bu bağlamda iş/çalışma olgusu ve karakter olgusu arasındaki ilişkiye dikkat çekilir.

### **İş/Çalışma ve Karakter**

Günümüzdeki çalışma anlayışının kapitalist üretimle birlikte ortaya çıktığı söylenebilir. Arendt, çalışmayı insani etkinliklerde en üst mertebeye yerleştirir. Locke, sahip olunabilecek bütün mülkiyetin tek bir kaynağının olduğunu ve bunun da emek olduğunu belirtir. Smith, bütün zenginliklere kaynak olarak emeği gösterir. Hegel, çalışma için yalnızca emeğin hâkim olduğu bir

süreç olarak görmez, insanın bilincinin gelişimi için de emeğin esas değere sahip olduğunu vurgular. Çalışma insanın tinsel gelişimi için bir araçtır. Sosyolojik anlamda iş/çalışma, karşılığında maddi bir kazancın elde edilmesi kastedilir. Bunun yanında kapitalist anlayış çerçevesinde toplumsal bir biçimde gerçekleştirilen etkinlik olarak değerlendirilir (Özakar, 2004:9-18).

Marx, işi/çalışmayı insanda var olan potansiyelleri keşfetmelerine imkân sağlayan bir araç olarak görür ve amacına uygun bir şekilde yapılmış olan faaliyetlerin yalnızca maddi gerçekliği dönüştürmediğini aynı zamanda bireyi de dönüştürdüğünü ifade eder. O, çalışmanın insan ve doğa arasında bir süreç olduğuna değinir. İnsanın, doğa ile kendi arasında bulunan maddi alışverişi kendi çabasıyla yürüttüğünü belirtir. Doğanın sunmuş olduğu maddeleri insan, kendi yararına olacak biçimde mülk edinir. Birey kendi dışında doğaya etkide bulunurken, onu değiştirirken aynı zamanda kendini de değiştirir. Çalışmayı Marx, bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılamanın ötesinde bir çaba olarak gösterir (Ritzer, 2011: 53).

Weber ise işi/çalışmayı ahlaki bir ödev kapsamında açıklamaya çalışır. İnsan maddi olan ödüllere ulaşabilmek amacıyla yapılması gerekli belirli ödevler çerçevesinde çalışmaya koşudur. Ona göre Protestan çalışma anlayışı, Batı kapitalizminin gelişiminde önemli bir role sahiptir. Bu ahlak bireylere maddi olana ulaşmak için gayret göstermenin ve bu gayreti akıllı bir biçimde yatırıma dönüştürmenin insanın yerine getirmesi gereken bir ödev olduğunu örgütler. Çalışma ahlaki bir görev haline dönüşür. Amaç değerleri çoğaltmak ve ekonomik kaynakları arttırmaktır. Çalışmayla maddi kaynakları sınırsız bir biçimde arttırmak amaçlanmaz ve dünyevi eğlenceler için çalışılmaz. Çalışma, ahlaki açıdan önem arz eden bir görev olduğundan yüceltilir. Protestan ahlakı, ahlaki olarak kabul edilen eylemlere yeni yorumlar getirir ve öteki dünyaya yönelik olarak değil bu dünyada gerçekleştirilen faaliyetlerin örgütlenmesinde etkili bir yapı oluşturur. Sıkı çalışma ve ekonomik kazanç elde etme büyük bir önemdedir. Bireysel anlamda gerçekleştirilecek girişimler kutsanır. Bu durumun sonucu olarak ilahi ödüllerle mükâfatlandırılmaya dayanan bir ahlaki inanç bütünü sosyo-ekonomik alanla bütünleşir (Weber, 1999: 137-143).

Durkheim'e göre çalışma ise, iş bölümü ve mesleki birliklerin varlığına odaklanır ve modern toplumda düzenleyici olarak iş bölümü somut bir gruba ihtiyaç duyar ve işi yapan insanların bütünlüğünü sağlayacak ortak bir ahlaki yapının zorunluluğu söz konusudur (Ritzer, 2011: 106-107). Bu tanımlamalara bakıldığında iş/çalışma, insanı bir bütün olarak kendi varoluşuna kaynaklık eden bir araç olmasının yanı sıra topluluk içerisinde bir meslekte yer alması, boş zaman aktivitesi, maddi kazanç elde edilen bir etkinlik

ya da bireyin ödevi olarak da kabul görür. Toplumsal yaşamda iş yaşamının farklılaşp uzmanlıkların ortaya çıkmasıyla birlikte bir arada oluş açısından insanların birbirlerine ihtiyaç duyması ve karşılıklı ilişki olarak da değerlendirilir.

Ülgener (1991: 13), ekonominin insandan ayrı düşünülemediğini belirtir. İktisadi yaşamın yalnızca maddi olan öğeleri değil, kendine has tavır ve davranışları barındıran insanı da konu aldığı ifade eder. Kapitalizme ilişkin verdiği örnekte, kapitalizmin yalnızca sermaye ve para akımından ibaret olmadığını, insanın tercih ve davranışlarının bir toplamı olduğuna dikkat çeker. Yapılacak zihniyet araştırma planında iki önemli noktaya değinir. İlk olarak, ele alınan zamanın iktisat ahlakını ve zihniyetini, insanların davranış şekillerini, dünya görüşlerini bir araya getirerek karakter oluşturulur. Çağın iktisat ahlak ve zihniyetinin genel taslağı bu sayede yapılandırılır. İkinci olarak, oluşan zihniyetin şekillenme sürecinde geçmişten günümüze etkili değişik faktörlerin etki düzeyleri analiz edilir.

Toplumsal yaşamda icra edilen iş/uğraş alanı insanın kişiliğıyle özdeşleşir. Kişinin kimliğinin belirlenmesinde iş/çalışma yaşamının önemli bir yeri ve etkisi bulunur. Sosyalleşme sürecinde de etkin rol oynayan çalışma, yalnızca hayatı idame etme, maddi kazanç aracı olarak insanın yaşamında yer almaz bunun yanında kişiliğın, kimliğın oluşumu ve gelişiminde de dönüştürücü rol oynar (Yıldız, 2010:158).İnsanın kendini gerçekleştirmesi, güven içerisinde var olabilmesinin yolu çalışmaktır. İnsan bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel aktivitelerini kullanır. Çalışmak insanı ve toplumu geliştirir. İnsan bedensel ve ruhsal yönden her an çalışma içindedir. İnsanın bedensel ve zihinsel çalışması ayrı düşünülemez. Çalışan insan parmaklarıyla gerçekleştirdiği işlemler sürecinde parmaklarına yeni yetenekler kattığı sürece zihinsel olarak da gelişme gösterir. İnsanın gelişen zihniyet dünyası davranışlarına da yansır (Köknel, 1999: 183-184).İnsan yaşadığı dünyaya uyum sağlamaya çalışır ve yaşadığı toplum bireyin zihniyet dünyasının şekillenmesinde etkilidir (Adler, 2004: 171-172). Çalışma/iş yaşamı bireyin yalnızca bedensel olarak gerçekleştirdiği bir aktivite olarak görülmemektedir. Birey çalıştığı ürettiği sürece gelişmekte ve toplumunda gelişmesinde etkili olur. Burada karşılıklı bir etkileşim söz konusudur.

Toplum tarafından oluşturulan kuralları benimseyen, toplumun beklentisi doğrultusunda tutum ve davranışları gerçekleştiren birey, ideal kişidir. İdeal kişilik, toplum tarafından belirlenmiş genel kabulleri, eğilimleri ve toplumun değer yargılarını, tutum ve davranışlarında somutlaşan “karakter” kavramına karşılık gelir. Bireyin içerisinde bulunduğu toplumun, kültürel özelliklerine,

değer yargılarına, geleneğine ve göreneğine uygun bir şekilde davranması onun “karakter” sahibi bir birey olduğunu gösterir (Bilgiseven, 1995:90).

İdeal kişiliğin oluşum sürecine baktığımızda toplum tarafından onaylanmış davranışların, toplumun oluşturduğu kuralların, yerine getirilmesiyle mümkündür. Toplumsal yaşamda değişen koşulların oluşturduğu, yeni sorunlara getirilen cevaplar ekonomik yapıda meydana gelen değişimlerle birlikte farklılaşır. Bireyin, işin/çalışmanın yapısındaki değişimlere uyum sağlaması bir gereklilik halini alır. Ancak bu durum bireyin toplumsal yaşamda kişilik yapısında da çeşitli yansımalara sahiptir.

Karakter, kendi arzularımız ile diğer insanlarla olan ilişkilerimize yüklediğimiz anlamları ve etik değerlerimizi karşılar. Horatius, insanın karakterini oluşturan onun dünya ile kurduğu bağ olduğunu belirtir. Karakter, duygusal deneyimlerimizin uzun süreli boyutuyla ilgilenir. Karakterin kendini, sadakat, karşılıklı bağlılık, uzun süreli bir amaç için çaba sarf etme ya da gelecekte amaçlanan hedef için bugünün mükâfatında vazgeçebilme biçimlerinde gösterdiği söylenebilir. Her bir bireyin belli durumlarda bazı duyguları seçtiği ve bu duyguyu içinde yaşadığı görülür. Bu duygular bireyin karakterini oluşumunda ve gelişiminde temel öneme sahiptir (Sennett, 2020:10).

İş/çalışma ise, bireyin kişiliğini oluşturup geliştirebileceği bir yaşam alanı olarak karşımıza çıkar. Bireyin icra edeceği iş, onun kişisel anlamda kendini geliştirebileceği ve kendisine uygun olan işe yönelmesi çerçevesinde etkiselliğe sahiptir. Birey çalışarak topluma faydalı olduğunu gösterir. Grup içerisinde edindiği başarıları sayesinde uyumlu bir kişilik yapısı geliştirir. Birey, insanlar tarafından kabul edilen, aranılan ve benimsenen bir birey olma özelliğini çalışma sayesinde kazanır. Bunun için birey çalışmanın gerektirdiği özelliklere sahip olmak zorunluluğu hisseder. Bu durum bireyin kimlik kazanımı ve geliştirmesi için büyük öneme sahiptir (Soysal, 2008:5).

Çalışma yaşamı bireye yeni kişilik ve kimlik formları oluşturur. Çalışanlar buldukları iş alanlarında örgüt insanı ya da kamusal aktör halini alır. Örgütsel yapılanma bireye belirli davranış kalıpları sunar, kurumlarda belirli kültürler oluşturularak, bireysel özgürlüğe, serbest davranışa ve yaratıcılığa engel olunur. Çalışanlar belirli düzeylerde kısıtlanır. Farklı özelliklere sahip bireyler bir arada çalışmaya zorlanır. Kurum amaçsal olarak var olan ortak kişisel özellikleri bir araya getirmek yerine kişilerin çalışma alanında yararlı olacak bilgilerini becerilerini bir araya getirecek bir ortam oluşturulur. Bu durum kişiler arası uyumsuzluklara, strese, kaygıya ve nevroitiksemptomlara neden olabilir (Aytaç, 2005:250).İş/çalışma yaşamında meydana gelen makro ölçekteki gelişmeler mikro düzeyde bireyde önemli etkiler bırakır.

Çalışma koşullarının süreklilik arz etmemesi, bireye odaklı ve geçici iş organizasyonları çalışanlarda güvensizlik duygusuna neden olur (Kasapoğlu, 2005:15).

Çalışma yaşamının insanlara sunmuş olduğu pratikler sonucunda edindikleri alışkanlık ve davranışlar tüm yaşamlarını etkiler. De Botton yapmış olduğu gözlemler sonucunda çalışanların iş hayatlarının onları esir aldığını ve insanların kendini iyi hissetmek adına başka herhangi bir uğraşıya zamanlarının kalmadığını belirtir. Çalışanların motivasyonlarının da etkilendiğine değinir. Çalışanların özel yaşamlarını da gözlemleyen De Botton, insanların evlerinde dahi kafalarının sürekli olarak işle meşgul olduğunu bu nedenle yapılabilecek herhangi anlamlı bir etkinlik için enerjilerinin kalmadığını gözlemler. Anlamlı olarak yaptıkları en iyi aktivitenin kendilerini rahatlatacağını düşündükleri bir şeyler yemek ya da içmek ve hayatlarının kötü olmadığına kendilerini ikna etmeleridir (De Botton, 2014:264). Çalışma, insanın sosyal yaşamındaki en önemli konumu işgal eder. İnsan hayatının büyük bir kısmını kaplar, kişisel değer ve sembolleri oluşturur. Bireyin toplumda var olan statüsünü yaptığı iş/çalışma belirler. Çalışma bireye statü, dini özgürlük ve ekonomik bağımsızlık sağlar. Kişide var olan potansiyelin açığa çıkmasında önemli bir rol oynar. Sosyo-psikolojik yönü açısından iş/çalışma-karakter ilişkisine bakıldığında ise;

- Çalışanın hayatına devam edebilmesi açısından ekonomik bir kaynaktır.
- Çalışana toplumda kabul görme ve ait olma hissini kazandırır.
- Çalışma, bireyin hayatına devam etmesi için sosyal ve toplumsal ödev niteliği taşır.
- Çalışma, bireyi psikolojik yönden etkiler, zaman zaman haz ya da acı verir.
- Çalışma paylaşmayı, dayanışmayı ve işbirliğini beraberinde getirir. Çalışanların bu duygularını geliştirerek onun sosyal yeteneklerinin gelişimine katkı sağlar.
- Çalışana zaman planlaması getirir ve kişinin boşlukta kalmasına engel olur. Bu durum kişinin yaşamında düzenin oluşmasını sağlar.
- Çalışma, bireye üretkenlik kazandırır ve bireyin yaşamına anlam katar. Çalışma, bireyin hem kimlik hem kişilik gelişimine katkı da bulunduğu söylenebilir (Ören ve Yüksel, 2012:38-42).



Karakter kişiye özgü geliştirilen davranışların bütünüdür. Bedensel, ruhsal ve duygusal etkinliklere çevrenin vermiş olduğu değerle oluşur. Karakter bir başka deyişle bireyin kişiliğini oluşturan iskelettir. Birey sosyal ve kültürel faktörlerden etkilenen bir varlıktır. Bireyin ailesiyle etkileşimi, yakın çevresi, içinde bulunduğu toplumun yapısı, ulusu, uygarlığı vb. faktörler karakterin oluşumunu sağlayan çevresel etkenlerdir. Birey sosyalizasyon süreci boyunca bir yandan var olan toplumsal kuralları benimser ve sürekli uyum sağlama çabası içerisinde olur diğer yandan ise doğuştan getirmiş olduğu ve kendine özgü özellikleri geliştirme çabasıdadır. Bireyin karakteri içinde bulunmuş olduğu toplumsal yapının unsurlarından yaşamı boyunca etkilenir. Bu durum bireyin ideallerini ve ilgilerini şekillendirir (Soysal, 2008:7).

Çalışma sağladığı ekonomik, sosyal ve psikolojik faydalar bakımından bireyin hayatında vazgeçilmez bir yer edinir. Çalışma bireye yalnızca statü sağlamaz. Aynı zamanda statü, kimlik ve saygınlık da kazandırır. Hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorunda kalan birey, bulunduğu örgütün yapısından, işleyişinden, hiyerarşik yapılanmasından, kültüründen ve ikliminden etkilenir. Birey çalışma yaşamında var olan rolünü benimsemek durumundadır. Sosyalizasyon sürecinden bireyin kişisel amaçları ve örgütün sunmuş olduğu amaçlar arasında bir bütünlüğün olması uyumu kolaylaştırır. Çalışma yaşamının bireye sunmuş olduğu yeni bilgi ve yetenekler yalnızca çalıştığı alanda etkili olmamakta, Bireyin kişilik yapısını ve özel yaşamını da etkiler. Bu nedenle bireyin çalışma yaşamını algılaması, değerlendirmesi ve içselleştirmesi karakterinde önemli bir yere sahiptir (Aytaç, 2001).

### **Sosyo-Tarihsel Gelişimi Açısından İş/Çalışma ve Karakter**

Çalışma anlayışı, toplumsal, ekonomik yapılarda meydana gelen dönüşümlerle paralel bir seyir izler. Bu bağlamda iş yaşamının tarihsel gelişim serüveni açısından modern öncesi, modern ve postmodern dönemler önemli satır başlarının sunumu noktasında değerli görülür.

İş/çalışma, insan yaşamında çağlar boyunca merkezi bir öneme sahip olmuştur. Modern öncesi dönemlerde insanlar hayatta kalabilmek için avlanmaları, yiyecek aramaları ve toplamları gerekmiştir. Çalışmanın geçirdiği süreçlere baktığımızda doğrusal ve tek tip bir biçimde ilerlemediği görülür. İlk dönem insanlar, var olan yiyecekleri tüketebilmek amacıyla basit araçlar yapmışlardır. Kayalardan küçük parçalar kopararak kabuklu yemişleri ve avladıkları hayvanların etlerini koparabilmek için kullanmışlardır. Bu durum yeni araçlar ve görevlerin ortaya çıkmasını beraberinde getirmektedir. İnsanlar taştan, kemikten araçlar yapıp kullanmış ve tarih öncesi zamanlar çalışma olarak çömlekçilik, dokumacılık eklenmiştir (Budd, 2016:20).

Avcı toplayıcı toplumlar, yaşamlarını sürdürebilmek için hayvanları avlar, balık tutar, doğada hazır bulunan yabancı meyve ve bitkileri tüketir. Teknolojileri çok basit bir biçimdedir. Avcı toplayıcı toplumların çoğu küçük gruplar halinde bulunur ve göçebedirler. Ancak bazı gruplar incelendiğinde daha geniş bir örgütlenme görülebilir. Gruplar içerisinde kadınlar genellikle toplayıcı erkekler ise avcı konumdadır. Cinsiyete yönelik işbölümüne rastlanır. Bu toplumlarda et bir prestij kaynağıdır. İnsanlar yaşamlarını devam ettirebilmek adına sürekli bir yerden başka bir yere göç eder. Göç eden gruplardaki akraba ilişkileri otoritenin temel kaynağıdır. Aile ilişkileri avcı toplayıcı toplumlarda önemli bir yere sahiptir. Kaynaklar yetersiz olduğundan eşitsizlikten çok fazla söz edilemez. Var olan gruplar arasındaki toplumsal farklılaşma, yaşa cinsiyete, aile kökenine göre belirlenir. Avcı toplayıcı toplumlarda günümüz ekonomi anlayışından bahsedilemez. Teknoloji zayıftır ve belirli bir ekonomik anlayış yoktur. Malların üretilmesi, toplanması ve dağıtılması gibi işlemler aile içinde gerçekleştirilir (Bozkurt, 2011:4). Avcı toplayıcı toplumlarda çalışma olarak görülen faaliyetlerin bireyi belirli kalıplara hapsedmediği ve bireyi özgür düşünce ve eylemlere yöneltmesi bakımından karakter üzerinde yansımalarının olduğu söylenebilir.

Tarım toplumlarında çalışma ve karaktere yönelik yansımalarına baktığımızda ise toplumların çalışma anlayışları farklılaşır. Avrupa da 5. yy ile 15. yy arası feodal dönem olarak bilinir. Bu dönemde toprağı bulunmayan köylüler üretim yapar. Ancak ürettiklerinin yalnızca bir kısmında hak sahibi olabilirler. Geri kalan ürünler üzerinde ise toprak sahibinin hakkı söz konusudur. Tarım, bu tür toplumlar için en önemli geçim kaynağıdır. Feodal dönemde toprak arazileri gruplandırılmakta araziler yaz hasadı, kış hasadı ve nadasa bırakılan alan olarak değerlendirilir. Toprak ekonomik yapıda toplum hayatında önemli bir yer teşkil eder. Bu durum toplumsal yapıyı doğrudan etkiler. Bireyler arasındaki ilişki toprak sahibi olan ve toprak sahibi olmayan bireyler arasında ve kendi bünyelerinde de farklılıklar gösterir ve bu ilişki toplumsal yapının temelini oluşturur (Fülberth, 2014: 86-90).

Çalışma, sanayi devriminden önce günümüzdeki anlamında kullanılmaz. İnsanlar doğal yaşam içerisinde hayatlarını sürdürürler. Temel ihtiyaçların temini insanlar için önemli olandır. Bu dönemdeki çalışma yaşamında ilkel usuller kullanılır. Bu yaşam tarzı tarım ya da köy hayatı olarak da ifade edilir. Çalışanların tek kaygısı günü kurtarmaktır. Ekonomik faaliyetlerin amacı bireylerin var olan günlük ihtiyaçlarını karşılama amaçlıdır. Toplumsal anlamda yaşam kırsal yaşamda sürdürülür. Şehirlerde ise zanaatkarların atalarından kalma ve geleneksel bir tarzda devam ettirilen iş yapma biçimi topluma hizmet bağlamında değerlendirilir. Bu dönem ev ve iş hayatı ayrımı yoktur.

Her ikisi de iç içe geçer. Bireyler edindikleri varlıkları, kendi gereksinimlerini karşılayacak ölçüde tutarlar. Bireyin iş anlayışı günübirliktir ve birey yarının kaygısını taşımaz. Mesleki olarak fırıncılık, kasap vb. gibi günlük ihtiyaçların giderilmesine yönelik iş alanları vardır. Bu dönemde insanların sosyal haklarından söz etmek mümkün değildir (Ören ve Yüksel, 2012: 47-49).

Bozkurt (2012: 51-53)' a göre, iş ya da iş etiği kavramları modern zamanlara aittir.Modern öncesi toplumlarda günümüzdeki anlamıyla kullanılan bir çalışma anlayışından bahsedilemez. Bu dönemin insanı “doğal” insan olarak nitelenir. Modern öncesi dönemde ekonomik etkinlikler hayatta kalma amacıyla yeterlilik ilkesine uygun düzenlenir. Çiftçiler veya zanaatkarlar işe yalnızca geçimlerini sağlamak bakımından belli bir anlam yükler ve daha fazla beklenti içine girmezler. Zaten bu durum toplumca da hoş görülmez. Buna karşın ekonomik hayat geçmişten devralınan usullerle ve geleneksel normlar tarafından şekillenir. Çalışma modern dönemde sanayileşme sürecine paralel biçimde toplumsal hayatın merkezi alanı halini almıştır. Modern öncesi dönemin doğal insanı için çalışma geçim amaçlı gerçekleşen bir süreçtir, asla toplumsal bütünlük unsuru değildir ve kendine has “özel alan”a sahip olmamıştır. Daha çok doğal yaşama ritmine bağlı gelişim gösteren sezgisel bir hünerdir. İşin “kamusal alan”da görünürlüğü modern çağın bir ürünü olmasından kaynaklanır.

Sennett, aile ve yabancılar arasında olan ilişki farkını, kamusal ve özel yaşamda medeni talepleri ile doğal talepleri arasındaki gerilime benzetir. Birey kamunun medeni taleplerini ve özel alanının doğal taleplerini karşılamaya çalışan bir karaktere bürünmeye zorlanır. Bu dönüşüm bireyi etkiler. Toplumsal karmaşaya neden olan en büyük etken olarak görülen fabrikalaşma ya da üretimin seri bir biçimde gerçekleştirilmesi yaşama yeni anlamlar yüklenmesine neden olur. Sanayi devrimiyle birlikte gelen toplumsal devrim ve karmaşıklık, aileyi sahicilik ve düzenin olduğu tek yer görülmesini sağlar. Bu durum karakter bakımından kamusal alanın olumsuzlanmasına neden olur. Bu bağlamda Sennett, kamusal alanın dönüşümünün kritik noktasının sosyo-ekonomik karmaşanın neden olduğu eylemlerimizi toplumsal düzen etrafında değil de kişiliğe yönlendirilmesinde görür. Bu belirsiz hal toplumsal düzenin tamamen yok olması boyutunda olmasa da özel alanın bir kaçış yeri, kamusal alandan kurtulmak için sığınılan yer haline gelmesine neden olur. Kamusal alanda, özel alanın gizlenmesini başkalarınca kişiliğin okunmasını engellemek için bireyi başvurmuş olduğu tek savunma yöntemi olan duygularında feragat etmeye sevk eder. Bu durum olumsuz bir kamusal alan sunar ve sosyal rollerimizi de etkiler (Sennett, 2010: 39-46).

Modern dönemlerle birlikte iş/çalışma rasyonel bir hal boyut kazanır. Çalışma insanın yaşamından ayrı düşünülemez bir yazgı haline dönüşür. Çalışma, birey için bir ödevdir ve yerine getirilmesi gereken bu ödev aynı zamanda geçim kaynağıdır. Çalışanın ortaya koyduğu bu değerle birlikte topluma ve insanlığa yararlı hizmet sunulur. İnsanı çalışmaya iten ilk faktörün maddi kazanç olduğu söylenebilir. Toplumsal değer ve normlarında bunda etkisi vardır. Maddi ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olan insan, öncelikle kendi ihtiyaçlarını giderir. Sonrasında ise çalışmamayı aylıklık olarak gören toplumsal norm ve kodların çalışma anlayışında etkili olur. Bu durum çalışma bilincinin ortaya çıkmasına neden olur. Sosyal kontrol mekanizmaları çalışma anlayışı üzerinde büyük bir fonksiyon ifa eder. Sanayileşmeyle birlikte çalışma anlamsal olarak değişime uğrar. İnsanlar için horoz sesinin yerini fabrikanın siren sesleri alır ve artık bir zaman algısı gelişir. İkincil ilişkilerin, örgütlü yapıların egemen olduğu sosyo ekonomik ilişki biçimleri oluşur. Toplum yapısındaki temel üretim yeri tarla olmaktan çıkar. Temel üretim büyük ölçekli iş yerlerinde gerçekleşmeye başlar ve mekânsal olarak fabrikalaşma ortaya çıkar. Çalışanın işyeri ve evi birbirinden ayrılır (Gezgin, 2000:67-68).

Her yeni çalışma biçimi ve üretim şekli kendi değer ve normlarını beraberinde getirir. Budd (2016: 29) yeni sanayi anlayışının, öncesinde rastlanılmamış bir biçimde insanı yerinden ettiğini ve çalışanın nerede ne şekilde ya da ne kadar sürede çalışacaklarına dair karar verme yetkisinin tamamen bireyden alındığını belirtir. Sanayi devrimi gerçekleşmeden önce bireylerin çalışma yaşamlarını ve dinlenme zamanlarını kendilerinin belirlediği bir iş anlayış yerini fabrika işinde çalışılmasıyla birlikte çalışanlara dayatılan düzene uyum sağlamaları çerçevesinde örgütlenen bir yapıya bırakır. Bu yeni yapıda çalışanların denetimlerinin, motivasyonlarının sağlanması vb. birçok konu modern bireye/çalışana yeni nitelikler/kişilikler kazandırıldığını gösterir.

Modern sanayi toplumları manifaktür üretim ilişkilerin egemen olduğu toplumlardır. Sermaye birikimi, fabrika türü işletme ve örgütler, vasıfsız veya yarı vasıflı yani mavi yakalı işgücü, sınıf çatışmaları, prütan iş etiği bağlamında gelişen çalışma disiplini, rasyonelleşmenin baskın olduğu bir iş çalışma yaşamı toplumsal alana içerilmiştir. Oysa post-modern dönem farklı paradigmaların zihniyet, yapılarının hükümranlığının habercisidir. Bu süreçte artık bilgi üretimi mal üretiminin yerini alır (Bozkurt, 2012: 69).

Post-modern dönemde modern iş anlayışının temeli olan bürokrasinin katı yapısına ve kör rutinine karşı savaş açılır. Çare olarak ise esneklik kutsanır. Çalışanlardan seri hareket etmeleri, değişime her zaman hazır olmaları, sürekli risk almaları, düzenlemelere ve prosedürlere daha az bağlı olmaları

beklenir. Bir kez öğrenildikten sonra yaşam boyu sürdürülen işlerin yerini yarı zamanlı, geçici ya da sözleşmeli işler alır. İşin/çalışmanın sürekliliğini yitirmesine paralel olarak çalışanların yeni işlerle birlikte kazanmaları gereken yeni becerilere uyum sağlamaları arzulanır. Bir çalışanın yaşamı boyunca birden fazla eğitilmesi şarttır. Birey hızla değişen dönüşen çalışma yaşamında enformasyon toplumuna katılmak için, yeni bilgiler, beceriler, yaşam boyu devam eden süreçlerden geçirilir. Bilimsel bilgilerin ve teknolojik gelişimin hâkim olduğu enformasyon toplumunu, esnek, geçici, süreksiz ve risklerle dolu bir ekonomik hayatı beraberinde sunar. Bu sosyoekonomik koşullar çalışandan yüksek vasıf ve uyum yeteneği hızlı olan kişilik yapısı hedefler (Şentürk, 2010: 117).

Modern iş ilişkilerinden postmodern esnek iş anlayışına geçişle birlikte uzun vade anlayışı önemini yitirerek her şey kısa vadeli hale dönüşür. Büyük iş adamlar, küresel pazarlar ve yeni teknolojiler günümüzün kapitalist iş ilişkilerinin temel göstergeleridir. Yaşanan dönüşümler çalışma zihniyetini (çalışma mekanı-zamanı bakımından) yeniden şekillendirir. Çalışma zamanının değişiminin en fazla hissedildiği yönü artık uzun vade garantisiz sunan hiçbir şeye rastlanılmayış olmasıdır. Çalışanların mesleki olarak ilerlemeleri ya da mesleki anlamda çalışan için belirli bir becerinin kalıcılığı önemini yitirir. Örnek olarak, günümüz Amerika'sının çalışma yaşamını verirsek genç bir çalışanın ortalama olarak kırk yıllık bir çalışma hayatında on bir defa işyeri değişimi, en az üç defa belki daha fazla beceri değişimini yeni beceriler edinmeyi göze almış olması beklenir. Bu yaşananların doğal bir sonucu olarak güven duygusu, sadakat ve sözünde durma gibi değerler aşınır. Modern örgüt ilişkileri artık bireylerin aralarında informel güven ilişkileri oluşmasını mümkün kılmaz. Çalışanlara güvenin gelişimini sağlayacak bir zaman aralığı sunulmaz. Bu durum kısa vadeliğin önemli addedilmesine ve çalışanların birbiri ile olan bağlarını engelleyici roller üstlenir (Kasapoğlu, 2005:24). Çalışma yaşamında, çalışma ilişkilerinin esnekleşmesiyle birlikte egemen olan anlayış, kısa vadeli ve esnekliğin getirmiş olduğu işlerin parçalı yapısını gerekli kılar. Bu durumun iş birliği ve beraberlik duygularının oluşumuna engel olduğu hatta zayıflamasına neden olduğunu vurgular. Ona göre kısa vade ve esnek çalışma beraberinde rekabet duygusunu getirir ve insanların çoğunun çoğu zaman bencilce davranmalarının altında bu kişilik özelliği etkilidir(Sennett, 2013: 51).

Bu bağlamda esnek çalışma yapısında belirli bir karakteri olan, düzenlilikle başa çıkabilen, olumsuzlukları fırsat olarak değerlendirebilecek insanların bu koşullarda ayakta kalabileceğini savunur (Sennett, 2020:65). Sennett, esnek çalışma yaşamının akılları en çok karıştıran etkisi, bireyin ki-

şisel olan karakteri üzerinde ortaya çıkar. Karakter, bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerinde ve kendi isteklerinde merkeze almış olduğu etik değerlerdir. Bir bireyin karakter yapısı onun dünya ile kurmuş olduğu ilişkisine bağlıdır. Karakter ayrıca, bireyin özellikle uzun vadeli amaçlarını gerçekleştirebilmesi için kısa dönemli fedakârlıklar yapabilmesidir. Bu durumda yeni kapitalist anlayışta karakterin bulunduğu konum dramatiktir. Çünkü ana odaklı, yaşanan zamanın önemli olduğu sistem, kalıcı değerlerin oluşmasına imkân tanımaz. Her şey kısa vadede kalır, bu nedenle uzun vadede amaçların gerçekleştirilmesi çok zordur. Örgütsel yapılar her an yenilenir karşılıklı sadakat anlayışı süreklilik arz etmez. Verilen sözlerin tutulması da bir o kadar zorlaşır. Tüm bu olanların nedeni geçici bir yapı ve kalıcı olan karakter arasındaki paradokstur. Çalışan iki durum arasında işi ve karakteri arasında sıkışıp kalır (Kasapoğlu, 2005:23-24).

### **İş/Çalışma ve Karakter İlişkisi: Kuramsal Bir Çözümleme**

İş yaşamının karakter üzerine etkilerine dair bazı isimler çalışmalarıyla önemi katkıları sunmuştur. Literatürde K. Marx (2000,2003), E. Fromm (1987, 1996), M. Weber (1998,1999), W. White (1972), R. Sennett (2013, 2020) gibi düşünürler özellikle iş yaşamının sistematik bir düzeyde bireyin karakterine yansımalarını konu alan yaklaşımlarıyla öne çıkarlar.

Marx, sanayi devrimiyle gelişen modern çalışma hayatında egemen sınıfların çıkarlarını koruyan bir araç olarak bürokrasi üzerine yoğunlaşır. Bürokrasinin kuralcı, rasyonel, hesaplanabilir, öngörülebilir, gayri şahsi, hiyerarşi egemen sınıfların çıkarlarına amade bir yapının ortaya çıkmasına yol açar. Modern kapitalist çalışma anlayışının bu niteliği birey çalışan üzerinde yabancılaştırıcı bir etkiye sahiptir. Ona göre toplumun dokusuna ait bütün eski kalıplar yıkıldı. Modern yaşamda çalışmanın alternatifsizliği çalışanı, ücret kazanabileceği ya da üretimini gerçekleştirebileceği araçlardan yoksun bırakır. Bu durum çalışanı var olan emeğine ve süreçte elde ettiği ürüne karşı yabancılaştırır. Kapitalist üretim şeklinin ortaya çıkarmış olduğu bu tür yabancılaşma emeğine ve ürüne yabancılaşan çalışanın ürettiği ürünün dışında kalarak bir nesne halini almasına neden olur. Marx yabancılaşmayı tek yönlü açıklamaz. İkinci olarak ise çalışma etkinliğinin karşısında olan yabancılaşmayı vurgular. Çalışma artık insanın kendi oluşturduğu bir eylem olmaktan çıkar, zorunlu ve katlanılması gerekli olan bir etkinlik halini alır (Marx, 2003: 76-79).

Marx, üretim sürelerinin kapitalist bir biçimde gerçekleştirilen toplumlarda yabancılaşmanın dört biçimini açıklar: İlki, çalışanın kendi emeğine yabancılaşmasıdır. Modern iş yaşamında çalışanlar, kendi bireysel tüketimleri

yerine geçimlerini sağlamak adına üretime katılır. Bu nedenle kendi ihtiyaçları için emeklerini satmak zorunda kalırlar. İkincisi, çalışanın ürettiği ürüne yabancılaşmasıdır. Çalışan, emeğini belirli bir ücret karşılığında işverene satar. Böylece çalışan ürettiği ürün üzerindeki haklarından vazgeçer. Yabancılaşmanın üçüncü şekli, çalışanın aynı ortamda birlikte üretim sürecine dahil olan diğer çalışanlara yabancılaşmasıdır. Modern iş/çalışma disiplin, işbölümü, rekabet gibi olgularla dayanışma ve iş birliği duygularını yıkarak çalışanların birbirine karşı düşmanlık duygusu geliştirir. Yabancılaşmanın son şekli, çalışanın bütünsel olarak insani varoluşa yani, insanın kendine yabancılaşmasıdır. Modern toplumlarda insan her an yeri doldurulabilir bir makine dişlisine dönüşür. Meta üretiminin sürekliliğiyle toplumsal yaşamda, çalışanlar insani olan özelliklerinden koparılır. Bütün insani özelliklerden yoksun olan çalışan, toplumsal yaşamında duyarsız, araçsal ilişkiler kuran ve kayıtsız bir birey halini almaktadır (Uluç, 2020:34-35).

Bu süreçte emek işçinin dışında gelişir, yani onun özünden uzak bir yapı gelişir. Bu durum işçinin kendini olumsuzlaştırıp yadsımaya neden olur bu bakımdan çalışan mutlu değildir. Dolayısıyla çalışmanın bireyi mutlu etmekten çok mutsuz ettiği gerçeği ortaya çıkar. Sonuç olarak ise çalışan ancak çalışma zamanının dışında kalan sürelerde kendi kendisinin yanında olur. Çalışan kendini çalışma yaşamında kendi dışında hisseder (Marx, 2000: 24-25). Bu modern çalışma yaşamının bireyi/çalışanın kişilik yapısının yabancılaşma olgusunun bir yansıma haline dönüşmesine yol açar.

Üretimin insanlar tarafından nasıl anlamlandırıldığı önemlidir. Bunun sebebi ise toplumda var olan ilişkilerin, insanlar arası kurulan bağların alışkanlıkların, gündelik yaşayışların ve bunun gibi insanların yaşamda var oluş şekillerinin her birini şekillendiren üretim ilişkilerinin oluşudur. Fromm(1996), modern insanın karakterini şekillendiren en önemli faktörün ekonomi/iş faktörü olduğunu savunur. Ona göre, insanların karakterlerini oluştururken etkilenmekte oldukları çevreyi kendileri oluşturur. 18. ve 19. yıllarda meydana gelen gelişmelerin, insanların kar oranlarını arttırabilmek için sömürüye ve karın birikimi için farklı yol arayışlarına yöneltir. Ancak insanlar/çalışanlar 20. yy da birçok enstrümanla pasifleştirilmektedir. Onların karakterleri yalnızca tüketmeye endekslenir (Fromm, 1996: 13-15). Modern çalışma hayatında bu durumu Fromm, itaatkâr kişiliğin gelişimi çerçevesinde açıklar. Birey, modern iş yaşamında örgütlerde genel olarak edilgen bir tavır alır. Birey ile kurum arasında eşitsiz bir ilişki oluşur. İtaatkâr bir tavırla var olan kuralları benimseyen birey, kurumla bütünleşir. Fromm, itaatkâr kimliği benimseyen bireylerdeki amacın, kurumsal yapılardaki mevcut güçten yararlanarak kendine korunaklı ve güvenli kılma isteği olduğunu belirtir. Birey bu

güçten istifade ederek kendine güvenli bir alan oluşturur. Birey toplumda var olan dev kurumsal yapılara itaat etmekle, aslında toplumsal alanda var olabilecek sorulardan uzak kalarak güvenli bir alana sığınır. İnsan, itaat ettiği kurumun bir parçası olur ve kurumla özdeşleşir. Bu durum çalışana kurumun dayatmış olduğu her şeye karşı direnmeksizin kabul etme eğiliminde olmasını sağlar. İtaat, bireye kişiliğe karşı gerçekleştirilen her türlü müdahaleyi dahi olağan olarak karşılamasına yol açar. Bu haliyle birey kendini kuruma ait hisseder ve çevresini kolektif bir bakış açısıyla algılar. Çalışan kurum içerisinde hayır diyebilme yetisine sahip değildir. Baskı ve müdahaleyi olağan olarak algılar. Kurum karşısında hayır kelimesini kullanan çalışan, itaatsiz ve sapkın bir davranış sergilemiş demektir. Bu tavır kurum tarafından olumsuz olarak karşılanır (Fromm, 1987: 12-15).

Fromm, toplumun ihtiyaç duyduğu insan tipi, büyük gruplarla birlikte çalışan, var olandan daha fazlasını tüketen, standart, çabuk bir biçimde etkilenen ve beğenileri, zevkleri önceden belirli insanlardır. Ekonomi döngüsünün iyi bir biçimde işleyebilmesi için insanların kendilerini özgür hissetmeleri, bağımsız ve hiçbir otoriteden, prensipten ya da ideolojiden etkilenmediğini düşünen ve buna inanan insanlar olması gerekir. Ancak modern iş yaşamında bunun tam tersi gözlenir. İnsanlar emirleri uygulamaya, onlardan beklenen davranışı yapmaya hazırdır ve toplumda var olan mekanizmaya sorunsuz bir biçimde uyum sağlayabilen insan topluluğu gereklidir. İnsanlar şiddet kullanılmadan yönlendirilebilmekte, bir lider olmadan kontrol edilebilmekte, herhangi bir hedef olmadan da hareket edebilen ancak asla tembellik yapmayan, sürekli bir biçimde çalışan ve gayreti bitmeyen insanlara ihtiyaç vardır (Fromm, 1996: 16).

Fromm, anlam kaybı, ruh sağlığı, normallik, özgürlük gibi olguların modernite ve modern kurumsal yapılarla olan ilişkileri üzerinde durur. Bilimsel gelişmeler, bürokratik sistemler, teknoloji, rasyonelleştirme gibi süreçlerin bireyin ruhsal yapısında yıkıcı etkilere ve psikolojik sorunlara yol açtığını belirtir. Modern kurumların baskıcı yapıları insanı edilgen bir yapıya bü-ründürür. İnsan bu kurumlar karşısında kendini yalnız, yabancı ve güven-den yoksun, uysal ve itaatkâr bir durumda görür. Gelişen organizasyonlar, bireyin yalnızlığa sığınarak yabancılaşmasına, araçsal ilişkiler kurarak benlik bütünlüğünde deformasyonlara, sahte kimlik algısına neden olur (Aytaç, 2005:336).

Weber 'in bürokrasi kuramı bağlamında bürokratik kişiliğin modern çalışma yaşamına içerilmesi ve modern bireyin üretilmesinde fonksiyonel görülmesi ve W.White'in örgüt adamı ve Habermas'ın gündelik hayatta bireysel kişiliğin Bürokratizasyonu kavramsallaştırmaları, modern dönemin iş/



çalışma karakter ilişkisinin analizinde önemlidir. Weber, iktisadi olguların sosyolojik yönüyle ilgilenir. Kapitalist sistemle birlikte bireyin duygusal özelliklerinden koparıldığını, akılcılaştırıldığını belirtir. Birey, katı ve soğuk bir varlığa dönüşür. Bu nedenle modern toplumdaki bireyin bürokratik yapının zincirine vurulmuş, demir bir kafese koyulmuş gibidir. Her türlü şahsi yönünü rasyonel bürokratik yapıda yitirir (Altınparmak ve Durakoğlu, 2016: 175).

Çalışmanın kutsal bir anlam kazanması, modernlikle ilişkidir. Weber' in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" adlı çalışması bu açıklamaya yöneliktir. Protestan toplumları diğer toplumlardan farklı olarak kendilerine özgü çalışma ahlakına sahiptir. Bu durum Protestanların diğer toplumlara oranla daha çok çalışma odaklı olmalarıyla alakalıdır. Protestan çalışma anlayışı, Batı kapitalizmin gelişiminde önemli bir rol oynar. Bu ahlak bireylere maddi olana ulaşmak için gayret göstermenin ve bu gayreti rasyonel bir biçimde yatırıma dönüştürmenin insanın yerine getirmesi gereken bir ödev çerçevesinde örgütler. Çalışma ahlaki bir görevdir. Amaç değerleri çoğaltmak ve ekonomik kaynakları arttırmaktır. Çalışmayla, maddi kaynakların sınırsız bir biçimde arttırılması amaçlanmaz ve dünyevi eğlenceler için çalışılmaz. Çalışma ahlaki açıdan önem arz eden bir görev olduğundan yüceltilir. Bakıldığında Protestan ahlakı, ahlaki olarak kabul edilen eylemlere yeni yorumlar getirmekte ve öbür dünyaya yönelik olarak değil bu dünyada gerçekleştirilen faaliyetlerin düzeltilmesinde etkili bir yapı oluşturur. Sıkı çalışma ve ekonomik kazanç elde etme büyük bir öneme sahiptir. Bireysel anlamda gerçekleştirilecek girişimler önemli ve gereklidir. Bu durumun sonucu olarak ilahi ödüllerle mükâfatlandırılmaya dayanan bir ahlaki inanç bütünü oluşur (Weber, 1999:137-143).

Bunun yanında Weber, modern çalışma yaşamına ilişkin ideal tip bürokrasi modeli üzerinde durur. Bürokrasi kuramında, dakik ve devamlı olma, eşgüdümlü, disiplinli ve gayrişahsi hareket etme, güvenilirlik, öngörülebilir ve hesaplanabilir olma, uzmanlaşmış bilgi ve hizmetlerin yaygınlaşması gibi özellikleriyle ön plana çıkar. Bu özellikler modern iş yaşamının da kaynağını oluşturur. Modern çalışma anlayışı bürokratik kişilik yapısının gelişimini baskılar. Bu aşamada kapitalist iş ilişkilerinin başatlığı bağlamında bürokratik yapılanma önem arz eder.

Bürokratik yapılanmanın sunmuş olduğu sistemselsel yapı bütün bir toplumu bir işleyiş sistematığıne mahkûm eder. Bu durum bireylerde extrem durumlara, yabancılaşma algısına ve bu algıların bireyde kökleşmesine neden olur. Örgütsel işleyişle, insani ve sosyal olanda meydana gelen bu ayrışma kişilerde yalnızlık duygusuna yol açar. Çalışanlarda yabancılaşma, sapkın ta-

vırlar, gerçek hayatla arasındaki bağda sıkıntı yaşama kaçma isteği gibi durumlar kişilik özelliği olarak gelişim gösterir (Aytaç, 2005:250).

W.White (1972), modern iş yaşamında ve toplum yapısında bireylerin “örgüt adam” haline geldiğini ve örgütün birey üzerinde etki oluşturduğunu ileri sürer. Ona göre büyük organizasyonlarda yer alan çalışanlar, şirket yaşamının egemen olduğu bir hayat sürer. Birey arkadaşlarından, ailesinden, içinde yaşadığı toplumdan kendini soyutlar. White, modern iş yaşamında kariyer yapmayı düşünen, şirkete uyum sağlamayı amaçlayan bireylerin yeni bir kişilik türüne neden olduğunu vurgular. Bugünün modern bireyi/çalışanı yaşamının tüm dönemlerinden daha fazla örgütsel yapıların baskı ve müdahalesini hisseder. İnsan adeta kavanoza sıkıştırılmış bir şekilde devrim hakkı elinden alınır. İnsan kendi başına hareket edemez bir durumdadır. Bu durumun temel nedeni teknolojinin ya da rasyonel yapılanmanın tüm yaşama hâkim olmasıdır. Teknolojik yapılanma otoriterdir. Çevresini kendi ekseninde dönüştürür. Teknoloji, insanları biçimsel ve ilkesel niteliklere göre onları doğalarıyla örtüşecek şekilde yeniden örgütler. Örgütler, insan üzerinde belli davranışları egemen kılmak ister. İnsanların üzerinde örgüt adeta kendi parmak izini çıkarmaktan yanadır. Doğal olarak çalışanlarda örnek tutum, davranış ve bütünlük bilincin köken bulmasına olanak sağlar. Örgütler, çalışanları üzerinde şu ya da bu şekliyle olsun, onaylamış oldukları ölçütlerle uygun kimlik dönüşümleri gerçekleştirirler. Bu durum bazı zamanlarda kişinin, insani ve sosyal yönlerinde köklü dönüşümlere neden olur. İnsan, örgütsel yapıya dâhil olarak meydana gelebilecek değişimleri göze alır, bu nedenle üzerindeki her çeşit örgütsel etkiye karşı sineye çekici rıza gösteren bir tavra teslim olur. Toplumun rasyonel yapılanmasının, teknolojinin insanın baskılanmasında büyük payı olduğu görülür. İnsan, çevresini ve sosyal ortamını bunlara göre düzenlemektedir. Teknoloji ve rasyonellik kendi nitelikleri gereği insanları kendi doğasıyla örtüşen biçimiyle yeniden örgütler (Aytaç, 2004:202-214).

Habermas ise, bürokratik sistemin, toplumsal yaşama karşı bir tehdit oluşturduğunu belirtir. Bürokrasinin egemen olduğu yapılar ile toplumsal yaşam arasında bir ayrıma gider. O, toplumsal yaşamı, kültür, kişilik ve toplumsal etkileşim olarak görür. Bu alan öznelere dünyasıdır ve buradaki iletişim eylemsel kalıplar içerir. Devlet ve ekonomiye hükmeden bürokratik aygıtların alanı sistemeldir. Sistemde amaçlanan somut hedeflerdir ve araçsal ve stratejik eylemler öne çıkar. O, bu iki kavram ile bürokratik örgütlerin her türlü sosyal ilişkiye müdahil olduğunu göstermeye çalışır. Sistem ya da diğer bir deyişle bürokratik kurumlar, insanların yaşam alanlarında her türlü değişim yetkisine sahiptir ve bunun sonucu olarak bürokratik akıl, toplumsal

yaşamı bütünüyle kuşatır. Toplumsal yaşam kolonize bir hal alır. Bürokratik kurumların sunmuş olduğu imkânlardan yararlanmak için insanlar, giderek bürokratik sistemin sunmuş olduğu soyut kurallar ve kategoriler bütününe esir hale gelir. Bu süreçte ise, etkileşimin ve iletişimin geçerli olduğu toplumsal yaşamın çözülmesi söz konusudur (Loo veReijen, 2003:144-145; Aytaç, 2004).

Weber' in belirttiği gibi bürokratik yapılardaki rasyonalite, resmi örgüt kurumlarıyla sınırlı kalmaz. Bütün toplumu kendi değerleri doğrultusunda dönüştürür. Bürokratik kurumların toplumu bu denli dönüştürebileceği güce sahip oldukları anlaşılabilir. Modern bürokratik yapılar rasyonel sistemler olduklarından ve akılcı ileri uygulamaları içinde barındırdıklarından hem çalışanların hem te tüm toplumun üzerinde dönüştürücü bir güce sahiptir. Maksimum düzeyde karlılık, rasyonel düzenlemeleri gerekli kılar. Taylor'un bilimsel yönetim modeli akılcı bir uygulamadır ancak çalışanlarda işlev bozucu etki yaratır. İnsan bir makine olarak algılanır ve örgütler makine örgüt biçimiyle düzenlenir. Bu durum makinevari insan ve toplum inşası anlamını taşır. Weber' in bürokrasi modeline baktığımızda, rasyonellik paradigması etrafında şekillendiği görülür. Çalışana çok az derecede inisiyatif hakkı verilmiştir ve amaçlanan, örgütsel hedeflere ulaşmaktır. Çalışan örgütsel hedeflere yönelik amaçlara odaklanır, kişisel ve sosyal yönden baskı altında tutulur. Bu haliyle örgütün içeriğinde şekillenen kişilik ve kimlik yapıları doğal olarak sosyal alana da etki eder. Toplumsal yaşamın bürokratizasyonuna neden olur. Habermas 'ın deyimiyle toplumsal yaşam dünyalarının kolonizasyonuna yol açar. Örgütsel, bürokratik yapıların rasyonel ve kâra odaklı bilinç yapılarına eleştirel yaklaşır. Çünkü akılcı yaklaşımlar hem modernliğin hem de bürokratik organizasyonların içinde yer alır. Rasyonellik, bürokratik örgütlere hizmet amaçlı kullanılır ancak aynı zamanda akıldışılığı da üretir. Örgütsel yapılar karşısında insan çoğu zaman kapana kısılmışlık duygusu yaşar. İşe yetişmekte zorlanmak, üstünün gözetiminde çalışmaktan sıkılmak, arkadaşlarıyla uyumsuzluk yaşamak, monotonluk, sürekli tekrar eden rutinler, çalışmaya ilişkin isteksizlik, farklılık arayışı, güven kaybı, ahlaki ve sosyal yaşamda uyumsuzluk gibi durumlar insanın ruhsal ve toplumsal dünyasını tehdit eder. Zihinsel açıdan bütünlük kaybı, yaşanan denge sorunları, sapkın davranışlar ve kaçıcı eğilimler artış gösterir (Aytaç, 2005:270-274).

Sennett (2020)'in iş/çalışma yaşamının karakter üzerindeki etkilerini derinlemesine analiz eden "Karakter Aşınması" adlı klasik araştırması, yeni kapitalist çalışma kültürünün bireyin karakterine yansımalarına yoğunlaşması bakımından önemli bir yaklaşımdır. Sennett (2020: 77) kapitalist çalışma kültürünün insanların kendileri ve çevrelerini anlamlandırma çabalarını etki-

lediğini belirtir. Çalışanın yaptığı işe tam anlamıyla hâkim olamaması yüzeysel kalması, yapılan işin kolay bir şekilde gerçekleştirilmesine yol açar. Tüketim alışkanlıklarına bağlı olarak sınıfsız bir toplum oluşturulur. Teknoloji bu durumu destekler ve insanların düşünceleri, davranışları aynılaşmaya başlar. Sennett, bu durumun aslında eşitsizliği gidermediğinden yalnızca eşitsizliği gizlemede kullanılan bir araç olduğunu savunur. Esnek üretim anlayışı çalışana kolaylık sunar, çalışma yaşamında işin kolaylıkla öğrenilmesini sağlar. Çalışana kolaylık sağlamanın yanı sıra var olan toplumsal yapıdaki eşitsizliğin de korunmasına neden olur.

Sennett, eski zanaatkârlık anlayışı ile bugünün çalışma koşullarını karşılaştırır. Yeni çalışma biçiminde üç temel sorunun varlığından söz eder. İlki rekabettir. Rekabet ile iş birliği kıyaslandığı zaman kalite ve verim açısından rekabetin daha iyi sonuçlar doğuracağı düşüncesinin yanlışlığı ortaya koyar. Gerilimin artmasına neden olan rekabet durumunun hiçbir zaman iş birliği ile aynı konumda bulunamayacağını, onun yerini tutamayacağını savunur. Ona göre, ikinci sorun kafa ve kol emeği birbirinden ayrışmasıdır. Bu sorun çalışanların deneyim edinmemesinden ve somut çalışma pratiklerini uygulayamamasından kaynaklanır. Üçüncü olarak ise bir işin doğru yapımı ile kısa sürede yapımı arasındaki yaratılan çatışmadan kaynaklanır. Niceliksel yönüne önem veren ve tüm üretim sürecini ve hizmet anlayışını bu yönüyle gerçekleştiren anlayış insanlara yaptığı işte herhangi bir karşılık sunamaz. Bu durum işin amaç olmaktan çıkmasına neden olur (Sennett, 2013: 73-74).

Yeni kapitalist sistemin doğası itibariyle kimlikleri aşındırdığı söylenebilir. Çalışanları şekilsiz, yeniden üretilebilen, değişken bir yapıya büründürür. Geçiciliğe kutsallık atfedilir, kimliğin de bu duruma uyum sağlaması ve değişken bir yapıda olması beklenir. Çalışma dünyasında meydana gelen bu yeni gelişmeler, çalışanın kişilik ve kimlik yapısında, ruhsal dünyasında sarsılmalara neden olur. Fazlasıyla öne çıkan esneklik anlayışı, yaşam boyu garanti olarak sunulan iş güvencesinin yokluğu, iş ve şehir değişikliğinin sık tekrarı, iş yerlerinde sürekli bir değişim halinde olan projeler çalışanda güvensizlik ve kayıtsızlık duygularına yol açar. Kişilik/karakter, emek gücünden ayrı düşünilemeyen bir parça haline gelir (Gorz, 2001: 66).

Modern çalışma yaşamı giderek kısa süreli bir hal alır. Tek bir kurumda kısa dönemli ya da geçici çalışma, uzun dönem kariyerin yerini alır. Tahmini olarak 2000 yılında iş yaşamına atılan bir genç, çalışma hayatı boyunca on iki ya da on beş defa işveren değiştirir. Aynı durum örgütler içerisinde yer alan toplumsal ilişkiler için de geçerlidir. İdari anlamda gerçekleştirilen takım çalışmalarında dokuz on ayı geçmeyecek şekilde kısa süreli yapılar oluşturulur. Amaç çalışanların kişisel anlamda birbirlerine bağlı olmalarını engellemektir.

Kısa vadeli çalışma yaşamı, toplumsal yüzeysel ilişkilerin oluşmasına neden olur (Sennett, 2012: 18-19). Bu durum tabii ki bireyin ya da çalışanın kişiliğine de etki eder. O, karakterin oluşumunda zamanın ciddi öneme sahip olduğunu, çalışana hayatını anlamlandırmasına olanak sunacak bir şekilde olmadığını, çalışanların bu durum nedeniyle gerilim ve kaygı yaşadığını belirtir. İnsanların hayatlarında açlık, savaş gibi birçok sorunla baş etmek zorunda kaldıklarını kötü deneyimler yaşadıklarını ve bunun yanı sıra çalışma hayatının belirsizlikleriyle de başa çıkmaları gerektiğini savunur. Yeni kapitalist çalışma kültürünün getirmiş olduğu belirsiz yapı çalışanlar tarafından kabbullenilir. Bu durum çalışanların davranışlarını etkiler, insanlar birbirine karşı güven ve sadakat duyguları geliştiremez. Bu durumun sonucunda çalışanda meydana gelen iş yaşamı merkezli “karakter aşınması” olarak nitelendirilir (Sennett, 2020: 30).

Yeni esnek çalışma kültüründe özveri, bağlılık, sadakat gibi duyguların çalışma yaşamında artık bir önemi kalmaz. Sennett’e göre, planlanabilir yaşam anlayışı yerini esnek, anlık değişebilen bir çalışma yaşamına bırakır. İnsanların her an kendilerini neyin beklediğini önceden tahmin edebilmeleri çok zordur. Çalışanlar günün koşullarına göre yaşamlarını şekillendirir ve kısa vadeye odaklanılır. Çalışma yaşamında geçmiş ve geleceğin insanlara katabileceği artı bir değer olmayışından tecrübenin değersizleştirilmesinden, elde edilmiş başarıların önemsizleştirilmesinden bahseder. Çalışan elde etmiş olduğu başarılar ve tecrübelerle çalışma yaşamında bir yere gelemmez ve ancak anlık zamansal olaylar karşısında vermiş olduğu risk ve kararlarla çalışma yaşamında bir statü elde edebilir (Sennett, 2020:125-140).

Sennett (2011: 46-47)’e göre, fiziki ve uzun süreli çalışmanın dönüşümüyle birlikte çalışanlar duygusal açıdan birçok yönden etkilenir. O, özellikle sadakat ve güven duygusu yönünden çalışanların ciddi boyutta sıkıntılar yaşadığını gözlemler. Uzun süreli çalışma yaşamında kurumlara karşı bireyler sadakat duygusu taşır ve sadakat duygusu çalışma yaşamı için motive edici bir güç halini alır. Değişen şartlardan etkilenen bir diğer duygu da güvendir. Sennett, bu durumu toplumsal bir eksiklik olarak görür. Güvenin toplumda formel ve enformel olmak üzere iki şekilde bulunur. Formel güvenin kaynağı yazılı sözleşmelerdir. Enformel güven ise aynı kurumda birlikte çalışanların birbirini tanımaları sonucunda, hangi çalışan hangi konuda yetkin ya da herhangi bir sorunda hangi çalışan ne şekilde sorun çözebilir, kimden destek alınabilir gibi konularda bilgi sahibi olmanın sağlamış olduğu güvendir. Enformel güvenin oluşumu için uzun bir süre gerekir ve bu nedenle enformel güven uzun vadeli zaman anlayışı için uygundur. Çalışanların birlikte vakit geçirebilmeleri birbirlerini tanımaları gerekir.

## SONUÇ

Birey toplumsal bir varlıktır ve içinde doğduğu dünyanın temel normlarına, değerlerine göre kendini yeniden biçimlendirir. Toplumsal yaşamını buna göre düzenler ve geleneğini, göreneğini, kültürünü kendisi açısından değerlendirir. Tüm bu öğeler bireyin tutum ve davranışlarında somutlaşır ve onun karakterinin şekillenmesinde etkilidir. İş yaşamı da insanoğlunun hayatının önemli bir parçasını oluşturur. Bu alanda temel yapılar ve yaşanan gelişmeler birey/çalışan üzerinde ve onun özellikle kişiliğinde/karakterinde etki kapasitesine sahiptir. Bu etkililik bağlamında sosyolojik bir bakış açısından ve belirli isimlerden hareketle şu değerlendirmeler yapılabilir.

Sosyo-tarihsel gelişim serüveninde iş/çalışma ve karakter, karşılıklı bir etkileşim çerçevesinde ele alınır. Modern öncesi çalışma ilişkileri günümüz çalışma anlayışının içerdiği anlamlardan uzaktır. Bu dönemlerde özellikle toplumsal alanda bir aşağılama, yerme ögesi olarak var olan, düşünsel faaliyette bulunmama anlamını taşıyan çalışma, zaman içerisinde insan topluluklarının kendi yaşamları üzerinde iradi olarak karar alamadıkları bir mekâna hapsedilmiş toplumun kendini sosyal olarak var ettiği kendine özgü bir alan haline almıştır. Süreç içerisinde çalışma etkinliğinde ya da kapitalist aşamada bireyselliğin olduğu, çalışma koşulları ve rekabetin yaratmış olduğu parçalanmanın hayat bulduğu bir alana dönüşmüştür.

İş yaşamının karakter üzerine sistematik etkileri sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan, gelişen ve modern olarak nitelendirilen dönemlere rastlar. Toplumsal yapıdaki değişimler sonucunda ortaya çıkan modern toplum yapısıyla birlikte seri ve standart ürünlerin üretimine imkân sunan fordist çalışma, işlerin seyrinde ve belirli kurallar çerçevesinde gelişimini sağlayacak bürokratik bir çalışma anlayışı ortaya çıkarır. Modern kapitalist sanayi toplumlarıyla iş/çalışma rasyonel, öngörülebilir ve hesaplanabilir bir hal alır. Çalışanın ev ve iş yaşamı arasında kesin sınırlar çizilir. İş bölümü zorunlu hale gelir ve makineler insanların hayatlarını şekillendirir. Zanaatkar çalışma anlayışındaki bütünlüklü üretim anlayışı parçalı bir hale bürünür. Bireyler çalışma, dinlenme süreçlerini kendileri belirleyemezler. Çalışan ürettiği ürünün niteliğiyle ilgilenmez, ürünün niceliği saha önemlidir. Sanayi Devrimiyle birlikte toplumsal yaşamda teknoloji kavramı önemli bir yere sahip olur. Sosyal yaşamda makinenin biçimlendiriciliği başat hale gelir. Öncesinde toprağa dayalı gerçekleştirilen üretim alanı yerini fabrikalara bırakır. Çalışma zamanı süreklilik kazanır ve çalışanlar vardiyalar halinde durmaksızın çalışmaya koşulu. Üretimde amaçlanan karı en üst seviyeye çıkarmaktır. Çalışan sosyo-ekonomik, siyasal vb. her yönüyle kontrol altına alınmaya çalışılır, denetlenir. Dev fabrikalar ve işletmelerde üretim gerçekleştirilir. Makine egemenliğinde

gerçekleştirilen üretim süreci yabancılaşma duygusunu da beraberinde getirir. Ücretli çalışma kavramı kural halini alır. Çalışma zamanı giderek artar. Bu durum bürokratik yapının gelişimiyle paralel hayata geçirilir. Bürokratik yapılanmaya bakıldığında bireyin ne zaman ne şekilde, kimlerle, nasıl, ne şekilde çalışacağı gibi birçok özelliğin önceden belirlenmiş bir alanda bireyin çalışmasını gerekli kılar. Birey önceden sınırları belirli koşullara uyum sağlaması gerekir. Bürokratik yapılanmada en temel iki özellik hiyerarşinin ve iş bölümünün olmasıdır. Bürokratik kurumlarda katı kurallar hâkimdir. Böyle bir yapıda kişilik özellikleri daha çok birey uyum gösteren, rıza gösterici ve itaatkâr bir tavır sergilemedir ve çalışan uysal bir tipe dönüştürülür. Bireyin insani özellikleri, duyguları geri çekilir. Bürokratik yapı bireye kişisiz bir görünüm çizer ve birey yalnız ve kendi kendine yetinen bir yapıya sahip olması beklenir. İtaatkâr bir karakter özelliği sağlamasına neden olur ve aksi durumda ise birçok olanaktan yoksun bırakılır.

Modern insan bu yapının içerisinde doğar. Hayatının tüm yönlerinde bu tür örgütlerle karşılaşır. İnsanın kişiliği ve davranışları etkilenir. Modern bürokratik kurumlar kurumsal hedeflerini gerçekleştirmek adına çalışanlara belirli davranış kalıpları sunar. Bu davranış kalıplarını bireye gerçekleştirmesi için baskı uygular. Çalışan verilen rolleri yerine getirir ve gayrişahsî davranır. Bu haliyle yalnızca gerekli olan rolü yerine getirmesi bireyin bir bütün olarak kendini ifade etmesini engeller. Bu durum çalışanda yabancılaşma ve yalnızlık duygularına sebep olur. Birey sosyal ilişki kurmaktan kaçınır ve diğer insanlarla etkileşim kurmak istemez. Rasyonelliğin esas oluşu çalışanların diğer çalışma arkadaşlarıyla samimi ilişkiler kurmasını engeller. Çalışan rasyonel olarak belirli görev ve sorumlulukları yerine getirir ancak sınırlandırılmış olması nedeniyle kendi bütünlüğünü sağlayamaz. Bu durum çalışanın dostluk, arkadaşlık gibi sosyal ilişkiler kurmasını engeller ve diğer insanlara karşı korkulu, kötümser, önyargılı ve düşmanlık duygularının oluşmasına neden olur.

Modern çalışma yaşamına ilişkin Marx, toplumdaki üretim süreçleri ve ilişkileriyle ilgilenmiştir. Modern toplumda bireyin yaşamına devam edebilmesi için ücretli bir işte çalışması gerekir. Bu yönüyle modern insan emeğini satar. Modern insan kendi bireysel tüketimleri için değil geçimlerinin sağlamak için üretim faaliyetine katılır. Bu durumu Marx yabancılaşmanın bir şekli olarak ifade eder. Çalışan emeğine yabancılaşır. Çalışan yalnızca emeğine yabancılaşmaz, ürettiği ürüne de yabancılaşır. Çalışan emeğiyle ortaya çıkarmış olduğu ürüne karşı herhangi bir hak talep edemez ve çalışan bir kurum içerisinde tanımadığı insanlarla birlikte insani ilişkiler kurmadan rekabet ortamında çalışmak zorunda kalır. Bu durum insan karakterini de olumsuz etkiler. Bütün insani özelliklerden yoksun bir hal alan çalışma yaşa-

mı çalışanı, toplumsal yaşamda duyarsız, araçsal ilişkiler kuran ve kayıtsız bir kişiliğe büründürür.

Fromm, bireylerin buldukları kurumlarda genel olarak edilgen bir tavır içerisinde olduğunu belirtir. İnsanlar/çalışanlar bu süreçte itaatkâr bir kimlik edinir. Bunun nedeni ise kurumsal yapılardaki mevcut güçten yararlanmaktır. Birey bu güçten istifade etmek ve kendine güvenli bir alan oluşturmak adına dev kurumsal yapılara itaat eder. O, bürokratik kurumlardaki rasyonelleşmenin bireyin ruhsal yapısında yıkıcı etkilere ve psikolojik sorunlara neden olacağını ileri sürer. Gelişen bürokratik yapılar karşısında insan, yalnız, yabancı ve güvensiz hissederek.

Weber'in katı bürokrasi kuramı ise çalışana sistemsal bir yapı sunar. Kurallara uyum, hiyerarşik yapılanmadaki katılık, çalışanları kıdem ve makamına göre şekillendirme, çalışanların katı kurallara tabi olması bürokrasinin temel özellikleridir. Bu durum çalışanlarda ekstrem durumlara ve yabancılaşmaya neden olur. Örgütsel işleyişle insani ve sosyal olan ayrışır. Çalışanlarda yalnızlık, yabancılaşma, sapkın tavırlar, gerçek hayatla olan bağlarda kopma gibi durumlara sebep olur. Bürokratik çalışma anlayışı insanı duygusal özelliklerinden koparır. Çalışan katı, soğuk kimliksiz bir yapıya dönüşür. Bu nedenle modern toplumdaki birey de bürokratik yapının zincirine hapsolür.

W. White, modern toplumdaki insanın örgüt adamı haline gelişine odaklanır. Çalışanlar, büyük organizasyonlarda çalışır ve çalıştıkları örgütün etkisinde hayatlarını sürdürür. Bu durum bireyin kendini arkadaşlarından, ailesinden ve yakın çevresinden soyutlamasına neden olur. Modern toplumda kariyer yapmayı amaçlayan bireyin şirkete/örgüte uyum sağlamasını gerektirir. Bu durum yeni bir kişilik türünün ortaya çıkmasına sebep olur. Modern insan kendini adeta kavanoza sıkışmış gibi hissederek. Çalışan her yönüyle baskılanır. Örgütler bireye, doğrudan ya da dolaylı yoldan onaylamış oldukları ölçütlere uygun kimlik gelişimini salık verir. Birey örgütsel yapıya dahil olarak karşılaşabileceği her tür örgütsel etkiye karşı sineye çekici, rıza gösteren bir tavır geliştirir. Çalışan sosyal ortamını ve çevresini bunlara göre şekillendirir.

Habermas ise, bürokratik iş anlayışının toplumsal yaşama karşı bir tehdit oluşturduğunu savunur. Bürokrasinin hâkim olduğu yapılar ile toplumsal olan ayrılmıştır. Bürokratik örgütler her türlü sosyal ilişkiye müdahildir. Bürokratik örgütler, insanların yaşam alanında özellikle karakter yapılarında her türlü değişime sahiptir ve bunun sonucu olarak bürokratik akıl tüm toplumu kuşatır. Toplumsal gündelik yaşam kolonize bir hal alır. Bürokratik örgüt yapılarının sunmuş olduğu imkânlardan yararlanmak için insanlar, bürokratik



yapının sunmuş olduğu soyut kurallar ve bütününe esir hale gelir. Bu durum iletişimin ve etkileşimin olduğu toplumsal yaşamın çözülmesine neden olur. Habermas, bürokratik yapılardaki rasyonel eylemlerin işlevsel sınırını aşarak, insanların gündelik kültürünü de etkilediğini vurgular. Ona göre insanlar sistemin sunmuş olduğu amaçlar yönünden biçimlenmiş ve buna uygun kültürel değer ve bireysel kimlikler edinir. Bu durum bireysel olanın sistemleşmesine, sistemsel olanın ise bireyselleşmesine neden olur. Çalışan planlı, kurallı, dakik olma gibi örgütsel nitelikleri günlük yaşamında sıkça kullanır hale gelir ve böylece gündelik hayat da bürokratik çerçevede yaşanır. Bürokratik alanı deneyimleyen insanların özel yaşamlarındaki ilişkileri ikincil, araçsal ve öngörülebilirdir.

Sennett, yeni kapitalist çalışma kültürünün insanların kendileri ve çevrelerini anlamlandırmalarında etkili olduğunu belirtir. Esnek çalışma anlayışında birey yaptığı işe tam anlamıyla hâkim değildir. Yapılan iş yüzeysel ve kolay bir şekilde gerçekleştirilir. Tüketim alışkanlıkları toplumu sınıfsızlaştırır. Teknolojik gelişmeler bu durumu destekler. Üretim esnek bir şekilde gerçekleşir ve çalışana kolaylıklar sunar. Birey işi kolaylıkla öğrenebilir. Bu durum toplumsal yapıdaki var olan eşitsizliği korur. Çalışanlar, şekilsiz, yeneden üretilebilen, değişken bir yapıya bürünür. Modern çalışma yaşamının standart, uzun vadeli iş anlayışının yerini kısa vadeli, geçicilik, belirsizlik alır. Çalışan yaşamı boyunca ondan fazla iş değiştirmek zorunda kalır. Bu durum toplumsal ilişkiler için de benzer niteliklerin başatlığını beraberinde getirir. Geçicilik çalışanlarda bağlılık duygusunun oluşmasını engeller. Kısa vadeli çalışma yaşamı insanlar arasında yüzeysel ilişkilerin oluşmasına neden olur. Bireylerin karakter yapılarında aşınmaların ortaya çıkmasına yol açar. Esnek iş anlayışı çalışanı olumsuz etkiler. Çalışan kolaylıkla işten çıkarılabilir. Bu durum güven duygusunu zedeler. Her an işten çıkarılma endişesi gelişir. Endişe seviyesi verimliliği düşürür. İşten çıkarılma ve hızlı görev değişikliği yaygınlaşır. Güvensizlik duygusu insan sağlığına zararlıdır. Bu durumda çalışan örgütte isteksiz çalışır ve performansı düşer. Çalışanın tutum ve davranışlarını da etkileyen bu durum, örgüte karşı olumsuz duyguların oluşmasına neden olur. Çalışanın ruh sağlığı, mutluluğu, iş doyumunu olumsuz bir biçimde etkilenir.

## KAYNAKÇA

- Adler, A. (2004). İnsan Doğasını Anlamak (Çev. D.Başkaya), İzmir: İlyaz İzmir Yay.
- Altınparmak, İ.B. ve Durakoğlu, A. (2016). Franz Kafka'nın "Dönüşüm" Adlı Eserinin Sosyolojik Açıdan Analizi. AİBÜ Sos.Bil. Enst. Dergisi,16, (2), 171-184.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. Fırat Ü.Sos. Bil. Dergisi,14 (1),189-217.
- Aytaç, Ö. (2005).Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu. Fırat Ü. Sos. Bil. Der.15 (2), 319-348.
- Aytaç, S.(2001).Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi."İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3, (1).
- Bilgiseven, A. K.(1995). Din Sosyolojisi.İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Bozkurt, V. (2011). Endüstri Sosyolojisi Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay.
- Bozkurt, V. (2012). Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm. Bursa: EkinYay.
- Budd, J.W. (2016). Çalışma Düşüncesi (Çev. Fuat Man), İstanbul: Ayrıntı Yay.
- De Botton, A.(2014). Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı (Çev. S.Sertabiboğlu), İstanbul: Sel Yay.
- Fromm, E. (1987). İtaatsizlik Üzerine Denemeler, (Çev. A. Sayın), İstanbul: Yaprak Yay.
- Fromm, E.(1996). Çağdaş Toplumların Geleceği. (Çev. G. Kaya- K. H. Ökten), İstanbul: Arıtan Yay.
- Fülbert, G. (2014). Kapitalizmin Kısa Tarihi. (Çev. S.Usta), İstanbul: Yordam Kitap.
- Gezgin, M. F. (2000). "Çalışma Sosyolojisi- Sosyal Gelişme Kitle İletişimi İlişkileri", Sosyoloji Konferansları Dergisi, 0 (26) 55-95.
- Gorz, A. (2001). Yaşadığımız Sefalet (Çev. N. Tütal). İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Kasapoğlu, A. (2005). Değişen Toplumsal Yapıda Karakter, Ankara: Ütopya Yay.
- Köknel, Ö. (1999). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, İstanbul: Altın Yay.
- Loo, H.VD ve Reijen, W.V. (2003). Modernleşmenin Paradoksları, (Çev. K.Cannatan), İstanbul: İnsan Yay.
- Marx, K. (2000). Yabancılaşma. (Çev. S. Belli vd.), Ankara: Sol Yay.
- Marx, K.(2003). 1844 El Yazmaları, (Çev. M. Belge), İstanbul: Birikim Yay.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı" Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 35-59.
- Özakar, S. (2004). Gel de çalış şimdi! Postmodern Çalışma Hayatı, İstanbul: Bileşim Yay.

- Ritzer, G.(2011). Sosyoloji Kuramları, (Çev. H.Hülür), Ankara: De ki Yay.
- Sennett, R. (2013). Zanaatkâr (Çev. M. Pekdemir), İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Sennett, R. (2014) Saygı (Çev. Ü.Bardak), İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Sennett, R.(2012). Beraber (Çev. İ. Özküralpli), İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Sennett, R.(2020). Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri, (Çev. B.Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Sennett, Richard (2011), Yeni Kapitalizmin Kültürü, (Çev. Aylin Onacak), Ayrıntı Yayınları (2. Basım), İstanbul.
- Soysal, A. (2008).Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, Çimento İşveren Dergisi, 22 (1)4-19.
- Şentürk, Ü. (2010).Değişen Ekonomik ve Sosyal Koşulların Bir Ürünü Olarak 'Karakter Aşınması', Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (7)113-124.
- Uluç, M.A. (2020). K. Marx ve Yabancılaşma: Sosyolojik Bir Analiz. Ulus. Sos. Bil. Der. 2 (1)26-38.
- Ülgener, S.F (1991), İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası, İstanbul: Der Yay.
- Weber, M. (1998). Sosyoloji Yazıları, (Çev. T. Parla). İstanbul: İletişim Yay.
- Weber, M. (1999). Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu. (Çev. Z.Gürata), Ankara: Ayraç Yay.
- White, W. (1972). The Organization Man. New York: Simmon&Schuster.
- Yıldız, H. (2010).Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif, Sos. Siyaset Konf. Derg. (58), 129-161.