



Küreselleşen ekonomide “yeni çalışan tipi”

Elife Kart*

Özet

Farklı değişkenler içeren küreselleşme, günümüz dünyasında özellikle ekonomik görünümü itibarı ile yeni gelişmelere yol açmış ve bu gelişmeler belirgin bir ivme kazanmıştır. Söz konusu yeni gelişmelere kaynaklık eden en etkili öğelerin başında teknoloji gelmektedir. İşgücü ve sermaye arasındaki ilişki yapısının dönüşmesi, rekabet koşullarının bir sonucu olarak sermayenin ulusal sınırları aşmak zorunda kalması ve küresel şirketlerin artan rolü gibi hususlar, teknolojinin ekonomik küreselleşme üzerindeki dönüştürücü etkisini ortaya koyan belli başlı gelişmeler olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda ekonomik küreselleşmenin temel aktörleri olan şirketlerin, serbest piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet güçlerini korumaya çalışmak adına uyguladıkları yöntemler, işgücü açısından, daha kuralsız ve esnek uygulamaları gündeme getirmekte, işgücü piyasası günden güne artan bir biçimde bu uygulamaların etkisi altına girmektedir. Bu çalışmada, küreselleşen ekonomide, sermayenin (evrensel ölçekteki) birikim krizini aşma ve kendini sürekli üretme çabasının işgücü üzerindeki etkileri ele alınmakta, söz konusu çabaların ‘yeni çalışan tipi’ni nasıl yarattığı ve çalışanların bireysel niteliklerini, nasıl kâr ve verimlilik aracına dönüştürdüğü tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Küresel ekonomi; güvencesizlik; kuralsızlık; esneklik; belirsizlik; işgücünün parçalanması ve bireyselleştirilmesi; seçkin çalışan; yeni çalışan tipi.

* Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, elifekart@hotmail.com

“A new type of laborer” in the globalizing economy

Elife Kart

Abstract

Globalization, with its multi-variables, has brought about new and rapidly increasing developments particularly in respect to its impact on the economy. Among the factors that have lead to the developments in question, technology stands out. The transformation of the relationship between labor force and capital, the necessity for the capital to cross national borders as a result of competitive circumstances and the increasing role of global corporations stand out as the main factors that emphasize the impact of technology on economic globalization. Within this context, the methods employed by the corporations (the main actors in economic globalization) to adapt to the market conditions and to protect their competitive powers bring about more flexible and more anomalous practices, which result in the labor market being drawn day by day into the influence of these practices. This study examines the effects of the efforts exerted by the capital (on a global scale) to overcome the crisis of accumulation and to regenerate itself on the labor force in a globalizing economy. Further, it considers how these efforts create “a new type of laborer” and how the individual qualities of that laborer are converted into a means of profit and efficiency.

Key words: Global economy; lack of security, anomie; flexibility; obscurity; disintegration of the labor force and its individualization; selected laborer; a new type of laborer.

Giriş

Küreselleşme, siyasi, kültürel ve coğrafi sınırları giderek aşan yeni toplumsal ağların ve faaliyetlerin yaratılmasını ve mevcut olanlarının çoğaltılmasını içermektedir. Küreselleşme çağında ekonomik hareketler diğer bütün alanların önüne geçen niteliğiyle belirginleşmektedir. Bu nitelik sermayenin ve ticaretin serbest hareketi, doğrudan yabancı yatırımlar ve özellikle, küresel şirketlerin artan gücü ve küresel ekonominin temel aktörleri olarak “çok uluslu şirketlerin rolünü ön plana çıkarmaktadır. İşgücü üzerinde de doğrudan ve dolaylı etkileri olan küreselleşme süreci, işgücü piyasasındaki dönüşümlerin yanı sıra, ulus devletinin işlevlerinin sermaye lehine aşınması gibi bir sonuca da yol açmaktadır. Yoğun rekabet ortamında avantaj elde etmek gibi temel bir ekonomik kaygıdan hareket eden şirketler, küreselleşen ekonomi ile birlikte, daha önceki süreçlerden farklı bir işgücü profilini ortaya çıkarmaktadır. Bilişsel-sosyal becerileri ön planda olan bir işgücü profiline yönelen şirketler bir yandan yoğun rekabet ortamı içinde bu işgücünü “şirket çıkarı” çerçevesinde biçimlendirmekte, öte yandan bu işgücünü “yeni” ve farklı bir sosyal alan kurgusunu da içeren biçimde dönüştürerek, bu konuda geçmişe göre bir niteliksel değişimin önünü açmaktadır.

Küreselleşen Ekonomide Değişimin Dinamikleri

Küresel ekonomik rasyonaliteyi çarpıcı kılan parametrelerden biri olan teknoloji, çağdaş küreselleşmenin ayırt edici özelliklerinden biri olarak, yeni toplumsal yapılanmaları büyük oranda etkileyen dinamik bir unsur olarak dikkat çekmekte, kapitalist ekonominin üretici etkinliğine katkısı olan bir özellik göstermektedir. Küreselleşme ile birlikte artan ekonomik entegrasyon ve buna yol açan temel dinamik, teknolojideki gelişmelerle yakından ilintili görünmektedir. Yaşanan teknolojik dönüşüm, sadece ekonomiyi değil, tüm toplum ilişkilerini etkilemekte, aslında toplumu dönüştürmektedir. Fakat ayırt edici bir özellik olarak ekonomik faaliyetlerde ve teknolojide hız ve yoğunluğun artması, bugünü farklı olarak değerlendirmeye kaynaklık eden bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik gelişme üretimin hızını artırırken, üretilen metalar enformasyon teknolojileri ve medya tarafından hızla tüketilmekte, böylelikle değişen meta ilişkileri günlük yaşam üzerindeki egemenliğini genişletmektedir. Buradan hareketle, küreselleşmenin yeni yapı ve kurumlarıyla yeni bir döneme işaret ettiğini belirtmek mümkündür.

Bu yeni dönemde küresel dünyada ulus devletlerin sermaye lehine işlevi değişmekte, yeni aktörler olarak çok uluslu şirketler önem kazanırken, dünyadaki üretimin ve ticaretin

büyük kısmı bu şirketlerin kontrolünde gerçekleşmektedir. O halde küreselleşme, devlet merkezli kurumların ve devlet merkezliliğe yapılan atıfların salt uluslar arası değil, tamamıyla küresel bir bağlamda faal olan farklı aktörler arasındaki ilişkilerin yapısı içinde eridiği bir süreç olarak da değerlendirilebilir (Fox, 2002, s. 22). Bu gelişmeler ulus devlet ve ulusal alanın eski önemini yitirmesinde, ulus devlet kurumları yerine küresel kurumlar ile çok uluslu şirketlerin öne çıkmasına neden olmaktadır. Çok uluslu şirketlerin önem kazanması ise, büyük oranda bu şirketlerin dünya ölçeğinde yayılabilme potansiyelleri ile birlikte ekonomik anlamdaki güçleriyle ilintili bir durum olup bu potansiyel ve gücün daha önce hiçbir dönemde olmayan bir ‘yoğunluk’ ve ‘yaygınlık’ kazanmasına paralel olarak gelişmektedir. Artık bu sürecin devletlerin kendi kendilerine ulusal politikalarını belirleme ve biçimlendirme güçlerini önemli derecede sınırlandırdığını (Navarro, 1998, s. 742) söylemek mümkündür. Daha somut olarak bu süreç, uluslararası mal ve hizmet ticaretinin görece payının ve öneminin artması, üretim etkinliğinin tüm yeryüzüne yayılması, uluslararası doğrudan yatırımların ve finansal hareketlerin giderek daha önemli düzeylere yükselmesi olarak belirginleşmektedir.

Bu sürecin diğer bir boyutu ise, dünya çapında rekabetin yoğunlaşması, ancak artan rekabetin çoğu kez şirket birleşmelerine ve ulus ötesi şirket sayısının azalmasına yol açması biçiminde gelişme göstermesidir. Bu gelişme, çok uluslu şirketlerin etkinliklerinin artmasıyla da paralel gitmektedir. Bu yeni aşama, ulusal ekonomiye dayalı örgütlü kapitalizmden, içinde çokuluslu şirketlerin ve uluslararası örgütlerin egemenlik birimleri olmaya başladığı örgütsüz kapitalizme doğru geçişi işaret etmektedir (Keyman, 2000, s. 21–22). Sermayenin sadece ekonomik değil, aynı zamanda, siyasal bir aktör olma rolünü de (Wallerstein, 2000, s. 191) oynaması, şirketlerin dünyanın her yerinde etkinliklerini, tek bir ulus devletin çıkarlarına hizmet edilmesine izin vermeyecek kadar genişletmelerinden de anlaşılmaktadır. Bunun sonucunda, ulusal ekonomilerin devletsizleştirilmesi, özellikle sermaye hareketlerinin geçmişle kıyaslanmayacak kadar büyük ölçülerde artması ve tersi yönde emek hareketlerinin kısıtlanması gibi süreçler küreselleşmeyi ekonomik, politik ve ideolojik sonuçlarıyla ‘yeni’ yapan farklılıklar olarak ortaya çıkarmaktadır.

Ekonomik küreselleşmeyi yeni kılan bu özellikler, kapitalist ekonominin ortaya çıkışıyla birlikte, belli aralıklarla dünya ölçeğinde irili ufaklı krizler yaşayan sermayenin kriz karşısında yeniden yapılanma süreci, kapitalizmin temel mantığının ürünü olan kârlılığa yönelik çözümler üretme şeklinde gelişmektedir. Kârlılık amaçlı üretilen çözümler, yeni olmayıp, üretim ve tüketim koşullarının sermaye biçimi olarak geliştiği ilk andan itibaren süregelen kapitalist sistemin özüne ilişkin bir süreçtir. Bu süreçle, birçok ürünün daha önce

olmadığı biçimlerde ve yoğunlukta yer aldığı bir dünya pazarı gelişmekte, bu ise tüketim kalıplarını dünya ölçeğinde benzeştirmektedir. Böylelikle küreselleşme, uluslararasılaşma ve rekabet olgusunun da artışına bağlı olarak üretim sürecindeki değişiklikleri de zorunlu kılmaktadır.

Neo-liberalizmin yükselişi biçiminde de adlandırılan bu süreç, sermayenin kârlılığını yeniden üretebilmek ve kapitalizmin girdiği krizi aşabilmek amacı ile şirket yöneticileri ve ulusal devletler eliyle alınan bir dizi önlemler olarak ortaya çıkması (Aguiton, 2005, s. 43) biçiminde bir yol izlemektedir. Bu sürecin, küreselleşme ve neo-liberalizm ile birlikte ulus devletin konumunu da tartışma konusu yapması, küresel ekonomik rasyonaliteye ilişkin önemli ipuçları içermektedir. Örneğin, radikal kuralsızlaştırma; çalışma ilişkilerinin, sosyal güvencelerin sorgulanmasını içerirken, serbestleştirme; uluslararası düzeyde sermaye hareketleri ve ulusal pazarların uluslararası rekabete açılması anlamına gelmektedir. Özelleştirme ise, daha çok kamu hizmetlerine yönelik hedefleri kapsamaktadır. Rekabet edebilirlik olgusu ise, belirtilen bu üç hedefe bağlı olarak korunup geliştirilebilmektedir (Tapscott,1996, s. 65). Bu süreçler, aynı zamanda küresel ekonomik rasyonalitenin niteliğinin ve temel karakteristik özelliklerinin anlaşılmasına da katkıda bulunmaktadır.

Sürecin ilerleyişi, çok uluslu şirketlerin önündeki yasal ve diğer tüm engellerin kaldırılması ve uluslar arası sermaye için yeni kâr alanlarının açılmasının gerekliliği (Ellwood, 2007, s. 8) üzerinden ilerletilmekte, devlet tarafından güvence altına alınmış olan bütün kolektif dayanışma ayrıcalıklarını ortadan kaldırmaya dönük (Tapscott,1996, s. 206) işlemektedir. Bu nedenle, ekonomik küreselleşme 'şirketsel küreselleşme' veya 'yukarıdan aşağı küreselleşme' olarak nitelenebilir (Steger, 2006, s.76) ve küresel sistemi bir bütün olarak, “bir piyasa girişi rejimi” olarak betimlemek mümkündür (Greider, 2003, s. 162). Ekonomik küreselleşmenin bu yapısı ile ulus devletin müdahaleci ve düzenlemeci rolü de giderek azalmakta, devletin bu anlamdaki işlevi, uluslararası rekabet koşullarına daha uyumlu hale getirilmeye çalışılan şirketlere geçmektedir. Devletin işlevinin sermaye lehine aşınması, işgücü ve geniş kitleler için yıkıcı sonuçlar içerse de, sermaye için bu, aynı anlama gelmemektedir (Amin, 2004, s. 198). Bu anlam farklılığını, şirketlerin, serbest pazar mekanizması (bu mekanizmanın gerekliliği üzerinden hayata geçirilen neo-liberal ekonomi politikaları) aracılığıyla, çalışma ilişkilerini, kuralsız, güvencesiz ve esnek kılma koşullarını üreterek, bu alanda kendi “kâr” ve “verimlilik” koşullarını sağlayıcı eğilimlerinde gözlemek mümkündür.

Çalışma İlişkilerinde Yeni Eğilimler

Çalışma ilişkilerindeki yeni eğilimler, serbest piyasa mekanizması, bu mekanizmanın gerekliliği üzerinden hayata geçirilen neo-liberal ekonomi politikaları ve çokuluslu şirketler lehine geliştirilen (Margulies, 2005: 8) çalışma ilişkilerini kapsamakta, şirketlerin kendi “kâr” ve “verimlilik” amaçlarıyla uyumlu yeni bir “çalışan tipi” ortaya çıkarmaktadır. Sermayenin, serbest piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet güçlerini korumaya çalışmak adına, ‘güvencesizlik’, ‘kuralsızlık’, ‘esneklik’, ‘istikrarsızlık’, ‘belirsizlik’, ‘işgücünün parçalanması ve bireyselleştirilmesi’ yöntemlerini çalışma koşullarına uygulaması, aynı zamanda çalışma koşullarının sermaye açısından daha yönetilebilir kılınması anlamına da gelmektedir. Özellikle, küresel ekonomik rasyonalitenin, artan rekabetçilik, işgücü piyasasında hızlı dalgalanmalar, üretilen ürünlerdeki hızlı değişiklikler ve teknolojik gelişmeler (Martens, Nijhuis ve ark., 1999, s. 35) içeren yapısı, ‘esneklik’ ilkesinin, çalışma rejiminin kurallarını belirlemedeki işlevini ön plana çıkarmaktadır. Esneklik, değişen çalışma koşullarına, üretim metotlarına ve teknolojiye uyum sağlamak için çalışanların, farklı görev ve faaliyetleri yapabilmesi anlamına gelmektedir (Van Den Berg ve Van Der Velde, 2005, s. 111). Bunun yanında esneklik, şirketlere, rekabet koşullarına uyum sağlayabilme koşulu olarak, sürekli farklı olanın tasarlanması ve üretilmesindeki hareketliliği ve akışkanlığı sağlama özelliğiyle, şirketlere, yaygın bir uygulanabilirlik alanı da yaratmaktadır.

Çalışma koşullarının dönüşümündeki bu eğilimler, istihdam politikalarını da yine bu doğrultuda şekillendirmekte ve işgücünün istihdamının dağılımında ve nitelik yapısında da farklılaşmalara yol açmaktadır. Küresel ekonomik rasyonalite, işgücünü, farklı istihdam biçimlerine göre parçalamakta ve kendi verimliliği doğrultusunda koşulları esnetmektedir. Ekonomik rasyonalitenin, esnekliğe dayalı istihdam stratejilerini gündeme getirmesi, çalışanların kendilerini işlevsel ve sayısal esneklik kapsamında, giderek daha güvencesiz bir çalışma yaşamı içinde bulmalarına neden olmakta, ikili bir işgücü piyasası da yaratmaktadır. Birincisi, sürekli ve tamgün istihdam edilen, profesyonel, çok değerlilik ve hareketlilik yeteneğine sahip, ücretli işçilerden oluşan, güvenceli ve kariyer olanaklarını içeren, merkezde (çekirdek) bulunan, nitelikli işgücünden oluşmaktadır. İkincisi ise, işgücü piyasasında daha korunmasız olan niteliksiz, değişen çalışma saatlerine sahip ve farklı ücretler alan, geçici işsizlerden oluşan çevre işgücüne (Gorz,2001, s. 71) karşılık gelmektedir. Esnekliğin birinci unsuru, “işlevsel esneklik” olarak kavramsallaştırılan yöne karşılık gelmektedir (Wood, 1989) ve işçi katılımını yerleştiren yeni teknolojiler, envanter yöntemleri, iş genişletme şemaları,

kendini yöneten ekipler ve kalite çemberleri gibi kurumsal mekanizmaları ve iş akış yeniliklerini içermektedir. Bu yenilikler dizisi, çekirdek işçilerin daha derin katılımını sağlama, onları sürekli eğitime ve onların birikmiş bilgi ve deneyimlerini kullanma temelinde açıklanmaktadır. Bu, yönetim kademesi dışındaki mavi ve beyaz yakalı çalışanların, çalışmasını doğrudan yeniden belirlerken, dolaylı olarak da denetim ve yönetim işlevini şekillendirmektedir. ‘Sayısal esneklik’ ise sürekli istihdam modelinin gerilemesine atıfta bulunmaktadır. Sürekli istihdam modeli, doğrudan profesyonelleri ve yöneticileri etkilemektedir. Bu iki değişiklik dizisi üzerine yapılan araştırmalar, farklı Amerikan işçileri arasında (iş süreci içindeki fırsatların ve koşulların türdeş veya birbirine benzer olmaması anlamında) farklı dağılan fırsat açılımı özelliği gösteren bir çalışma piyasasını yansıtmakta, kontrolün merkezden uzaklaştığı ve istihdam istikrarının bozulduğu durumlarda ortaya çıkan bütünleşik ve dengesiz bir esnekliğe işaret etmektedir (Smith, 1997, s. 316). İşlevsel esneklikte işletmelerin kendi işgücü ile ilgili beklentileri önemli olmaktadır (Munck, 2003, s.94). Bu esneklik biçimi, işgücünün ve çalışmanın tamamen entelektüel bir kimlik taşımasına (Belek,1999, s. 191) neden olmakta, bir çalışanın “ben bu işi yaparım, şundan sorumluyum” şeklinde tanımlayabileceği sabit bir görevinin olmaması (Sennett, 2005a, s. 18) anlamında çalışanın iş yoğunluğunun artmasını beraberinde getirmektedir. İşlevsel esnekliğin bu içeriği, çalışanın (yoğun rekabet koşullarında), şirketlerin rekabet gücünü arttırıcı bir rol oynamasına neden olmaktadır.

Esnekliğin bu biçiminin sermayeyi üretken kılması, çalışma koşullarının dönüşümüne ilişkin önemli bir hususu ortaya koymaktadır. Buna göre, şirketler, verimlilik politikalarının bir aracı olarak, işlevsel esnekliğe tabi tutulan çekirdek işgücünü, ayrıcalıklı bir ‘seçkin olma’ duygusuyla beslemektedir. Sermayenin, hizmetlerin en gelişmiş alanlarında, seçkin çalışan gruplar üzerinden kâr ve verimliliğin koşullarını üretmesi (Sennett, 2009, s. 64), başka bir ifadeyle, sermayenin kendi ‘çalışan seçkinini’ (Gorz, 2001, s. 68–69) yaratması, çalışma koşullarının, başka bir boyutta yeniden dönüştürüldüğünün göstergesi olmaktadır. Bu süreçte, klasik anlamdaki işgücü ve sermaye karşıtlığına dayanan işgücü tanımlaması, yerini geçici işlerde çalışanlar ve işsizler biçimindeki bir tanımlamaya bırakmakta, işgücü piyasasında parçalı ve bireyselleştirilmiş bir yapı ortaya çıkmaktadır. Bu durum, çalışanlar arasında eşitsizlik yarattığı gibi, işsizliğin de artmasına (Gorz, 2001, s. 68–69) yol açmaktadır. Aynı zamanda, sermayenin kendi ‘seçkin çalışanını’ yaratma çabası üzerindeki güçlü vurgu, işgücü istihdamında, sadece ‘seçkin’ olan-olmayan biçimindeki bir farklılaşmayı değil, ‘seçkin’ işgücünün de ayrıntılarda parçalanmış yapısına dikkat çekmekte, bu işgücünün kendi içinde

giderek sahip olunan nitelikler açısından farklılaştığını göstermektedir. İşgücünün yapısındaki bu farklılaşma, istihdam yapısının, entelektüel faaliyetlere ilişkin nitelikleri ön plana çıkaran yapıyla olan bağlantısını da göstermektedir.

“Beceri toplumu” olarak da adlandırılan bu süreçte, işsizlikle karşı karşıya kalanların pek çoğunun eğitilmiş ve nitelikli olması (Sennett, 2009, s. 63) da süreci anlama noktasında önemli ipuçları ortaya koymaktadır. Bu ipuçları, işgücü istihdamının, ‘esneklik’, ‘kuralsızlık’ ve ‘istikrarsızlık’ ilkeleri ile yeniden nasıl dönüştürüldüğünü göstermektedir. Çalışanlar açısından bu dönüşümler, “ömür boyu istihdamın” sona ermesi “tek bir kurum içerisinde yapılan kariyer planlamalarının azalması” ve “kamusal alanda ulus devletinin sosyal yardım ve güvenlik ağlarının daha kısa süreli ve dengesizleşmesi” (Sennett, 2009, s. 24–25) biçiminde de okunabilmektedir. Sendikaların giderek işlevsizleştirilmesi ile işgücünün pazarlık gücünün kırılması da (Belek, 1999, s. 254) bu sürece katkıda bulunmaktadır. İş piyasasında “kuralsızlaştırma” (deregülasyon) yaratan bu durum, çalışanların iş güvencesini ortadan kaldırmakla, çalışanlar açısından, “güvencesizliğin krizini” yarattığı gibi (Toksöz, 1999, s. 5), çalışanlarda “işe yaramazlık duygusunu” (Sennett, 2009, s. 66) tetiklemektedir.

Aynı zamanda, çalışma ilişkilerinin, ‘güvencesizlik’, ‘kuralsızlık’, ‘esneklik’, ‘istikrarsızlık’, ‘belirsizlik’, ‘işgücünün parçalanması ve bireyselleştirilmesi’ yöntemleri ile dönüştürülmesi, çalışanların sınıfsal kimliklerinin ve aidiyet konumlarının sarsılmasına da neden olmaktadır. Bunun sonucunda çalışanların iş güvencesi, şirketlerin kâr ve verimlilik politikalarına bağımlı hale gelmektedir. Küresel ekonominin kurumsal yapılanmasına göre, daha esnek organizasyonlar (network türü düzenlemeler) haline gelmeye çalışan şirketler, çalışanlara ‘bir şirket kimliği’ (corporate identity) sunmaktadır. Bu kimlik, bir işletmenin geneline hâkim olan kültürün, işletme içerisinde bulunan çalışanların, tüm tutum ve davranışlarını biçimlendirmesini sağlamaktadır. Kültür, şirketlerin doğru amaçlar belirlemelerinde ve doğru politikalar uygulamalarında etkili olmaktadır. Çalışanları düzenleyici ve çalışanların uyumunu sağlayıcı bir mekanizma olma özelliğiyle de işlevsel olmaktadır (Smircich, 1983, s. 342). Çünkü güçlü bir kurumsal kültür ile oluşan ortak değerler ve yönelimler kurumun gelişmesinde ve kârlılığının artmasında büyük bir rol oynamaktadır (Alvesson, 2002, s. 54–56). Bu durum, şirket kârlılığı ile şirket kültürünün birbirine bağımlı bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir.

Çalışana sunulan bu kimlik, şirketlerin kendi kârlılık koşullarına göre, işgücünün istihdamı konusunda önceden tanımlı kurallara bağlı kalınmadan ve istihdam edilen çalışanların görev tanımlamalarında bir netlik oluşturulmadan (Sennett, 2005a, s. 22),

esneklik ilkesini çalışanlar üzerinde uygulamaları anlamına gelmektedir. Esnekleştirmenin birçok biçim alabilme ve işgücü sürecini ‘esnekleştirme’ stratejilerinde ve sonuçlarında önemli farklılıkların yer alma özelliği (jessop, 2009 s. 162), yani, esneklik ilkesinin, işin gereklerine ve yüküne göre de biçim alabilmesi, çalışmanın ve çalışanın daha kolay yönetilmesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, çalışmanın, kısa vadeye yönelen, potansiyel yeteneğe odaklanan ve geçmiş deneyimleri geçmişte bırakan (Sennett, 2009, s. 11–12) yapısı da, çalışma ilişkilerindeki yeni eğilimler olarak, çalışanın, iş güvenliği açısından başa çıkması gereken güçlükler olarak belirginleşmektedir. Tüm bu gelişmeler, oluşan yeni ekonomik yapının kendi formasyonuna uygun, bir çalışan tipini de yarattığını göstermektedir.

Yeni Çalışan Tipi

Sermayenin ‘kâr’ ve ‘verimlilik’ istenci doğrultusunda kendini yeniden üretme ve değişen ekonomik koşullara anında uyum sağlayabilecek stratejileri amaçlama ve uygulama biçiminde ortaya çıkan özellikleri, çalışma yaşamını büyük ölçüde etkilemekte ve bu alanlarda dikkate değer dönüşümlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Dikkat çeken önemli dönüşümlerden birisi, yeni dönemin koşulları içinde, var olma çabasına giren çalışanın, bireysel düzeyde, şirketlerin kendilerine sunduğu kimlik ve önerilen değerler sistemiyle birleşmek ve bütünleşmek zorunda kalma eğilimleridir. İşgücü piyasasının bu konumlanması, çalışanlar açısından ‘iş güvensizliğinin’ koşullarını daha çok üretirken, sermaye açısından, çalışanın kişisel her özelliğinin ‘kâr’ güdüsüne göre kullanımını gündeme getirmekte, sermayenin ‘kâr’ ve ‘verimlilik’ güdüsüyle, çalışma koşullarını ve çalışanı sürekli yeniden biçimlendirme istençlerini ortaya çıkarmaktadır.

Bu sürecin çalışma yaşamı üzerinde işaret edilen etkilerinden birisi, işgücüne olan talebin mavi yakalılardan beyaz yakalılara kayması (Akkaya, 2004, s. 177) yani, niteliksiz işgücünün yerine giderek bilgi ve beceri düzeyi yüksek, eğitilmiş, nitelikli işgücüne olan talebin artması biçiminde gözlenmektedir. Bu talep, şirketlerin kendi ‘kendi çalışan tipini’ yaratma istençlerini de ortaya koymaktadır. İstihdamın nitelikli işgücüne olan talep yönündeki eğilimi, aynı zamanda, çalışanların, eğitim, yaş, bireysel ve fark yaratıcı özellikleri, cinsiyet ve iş deneyimine kadar, tüm niteliklerinin, ‘esneklik’ ve ‘kuralsızlaştırma’ ilkeleriyle birer verimlilik stratejisine dönüştürülmesine neden olmaktadır.

Şirketlerin, genç ve deneyimsiz çalışanı tercih etme nedenleri ise, ucuz işgücü çalıştırma beklentileriyle birlikte, ‘genç yaşın’ daha esnek bir yapıya sahip ve esnek çalıştırma koşullarının gerektirdiği fiziksel enerjiye uygun olduğunu düşüncülerinden

kaynaklanmaktadır (Sennett, 2005a, s. 98). Şirketlerin bu eğilimi, çalışanlar açısından, sürekli yükselmekte olan üretkenlik ve verimlilik ölçütlerini karşılamaları zorunluluğunu beraberinde getirmektedir.

‘Çalışan tipinin’, şirketlerin kendi verimlilik politikalarına göre biçimlendirilmesi, sermayenin işgücünü daha fazla ‘yönetilebilir’ hale getirme özelliğine yoğunlaştığını göstermektedir. ‘Genç ve deneyimsiz’ çalışan, yeni ekonomik koşulların ‘an’a odaklı ve tüketicinin anlık tatminleri üzerinden süreklilik sağlayan (Bauman, 1999, s. 42) yapısına adapte edilebilirliğini mümkün kılmaktadır. Böylelikle, çalışan, şirketlerin, pazarlarına adaptasyonunu sağlayıcı bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda genç ve deneyimsiz çalışana tercih etme eğilimi, her şirketin, kendi özgül koşullarına göre şekillendirdiği bir çalışma stratejisine sahip olduğunu, dolayısıyla firmaların sadece piyasa içi koşullar açısından değil, çalışma stratejileri açısından da bir esneklik taşıdığını göstermekte, şirketlerin kendi yapısına uygun ‘çalışan tipini’ yaratma amacını ortaya koymaktadır.

Bunun yanında, genç yeteneklere odaklanma eğilimi, çalışanlar açısından ‘deneyimin değersizleşmesi’ (Sennett, 2009, s. 70–71) anlamına da gelmektedir ki, bu, fordist dönemin önemli kavrayışlarından biri olan ‘iş deneyimi’ olgusunun günümüzde iş gücü açısından bir dezavantaja dönüştüğünü de göstermektedir. ‘Deneyimsiz’ çalışanın tercih edilmesi, geçmiş yeteneklerin ve deneyimlerin hesaba katılmadığını gösterdiği gibi, çalışanın son başarılarına göre değerinin belirlendiğini de ortaya koymaktadır.

İşgücü açısından ‘güvencesiz’ ve ‘kürsüz’ çalışmanın koşullarını daha da derinleştiren esnekliğin bu yeni boyutu, çalışanın kendisinin de bir verimlilik aracına dönüştüğünü içeren bir bilgi de sunmaktadır. “Çalışanın, istihdam edilmesinde öncelikli karar unsuru, adayın kişiliği ve çalışma karşısındaki tutumudur” (Gorz, 2001, s. 66). Bu durum, çalışanın kendisinin bir verimlilik aracına dönüştüğü ve şirketlere, piyasa koşullarında rekabet avantajı kazandırmak için büyük sorumluluklar yüklenmek zorunda olduğu, kısacası, kâr ve verimlilik koşullarını üretmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Şirketlerin kendi çalışanları ile ilgili beklentilerinin önemli hale gelmesi, işlevsel esnekliğin (Munck, 2003, s. 94) içeriğini de oluşturmaktadır. Bu içerik, genellikle çalışanların beceri sınırlarını genişleten ve sınırlama çizgilerini yıkmayı içeren (Pinch, Mason ve Witt, 1989, s. 424) yapısıyla birlikte, işgücünün ve çalışmanın entelektüel boyutuyla (Belek, 1999, s. 191) da olan ilişkisinden dolayı, çalışanın iş yoğunluğunu artırmaktadır. Çünkü rekabet, firmalar, bölgeler ve üretim sistemleri üzerinde ve rakiplerinin ilerisinde olma baskısını daha şiddetli hissettirmekte, sürekli yenilenen teknolojik rantlar ve artan pazar payını zorunlu

kılmaktadır. (Jessop, 2009, s. 182–183). Rekabet koşullarında çalışanın iş yoğunluğunun üstesinden gelebilmesi de kendi ‘iş güvenliğini’ sağlayabilmesi açısından önem kazanmaktadır. Her düzeyde “tüketici özgürlüğünün”, işin yerini alması (Bauman,1997, s. 104) ve çalışanlar açısından, “artık yaşam boyu işler yok” (Bauman, 2000, s. 55) kuralının işlerlik kazanması, çalışanın kendisiyle ve diğer çalışanlarla rekabetine de dönüşmektedir. Böylelikle, işgücünün parçalanma ve bireyselleştirilme süreci, çalışanlar arasındaki ayrışmaları da derinleştirmekte ve çalışanlar arası rekabet herkesin kişisel çıkarlarını iyileştirmek için harcanan bir çabaya dönüşmektedir (Yenitürk, 2006, s. 41). İşgücü arasında rekabetin teşvik edilmesi, ücretlerin bireysel beceri temelinde belirlenmeye çalışılması ve çalışanlar arası bireysel çıkar temelli ayrışmalar, rekabet koşulları içerisinde bulunan çalışanların kendi aralarında fark yarat(abilme)ma kaygılarını da ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle, rekabet koşulları, çalışanlar üzerinden yeniden inşa edilmektedir. Çünkü yeni ekonomik koşullar için, tüketici talebindeki çeşitlilik gereklidir ve geçmişe ait bir durum olan, işgücünün bireysel kılınamaması ve kendi içinde rekabete açılmaması sistemi sınırlamaktadır (Aslan, 2005, s. 56). Bu sınırlılığın aşılması, çalışanın bilişsel, sosyal ve duygusal açıdan yetilerinin başkalarına göre ‘gelişkin’ olması anlamına gelen ‘fark yaratıcı özelliklerinin’ ortaya konmasını gerektirmektedir.

Fark yaratmak, yoğun rekabet ortamında ‘kâr’ elde edebilmenin ön koşuludur. (Sennett,2009, s. 103). Bu koşul, sermayenin kendi ‘çalışan seçkinini’ yaratma ve bunu bir strateji olarak kullanma nedenini de oluşturmaktadır. Sermayenin kendi ‘seçkin çalışanını’ yaratması, sermayenin, çalışanların en üst düzeyde verimliliğine odaklandığını göstermektedir. Bu ise, çalışanın, sürekli değişime uyum sağlama, yeni bilgi ve beceriler kazanma, değişen çalışma alanlarına ve mekânlarına hızla mobilize olma özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Çalışanların yoğun rekabet ortamında istihdam edilebilmeleri “insan sermayesini artırma” (Sennett, 2009, s. 66) olarak da değerlendirilen, çalışanın entelektüel-bilişsel düzeyi, iletişim becerisi, sosyal uyum yetisinin gelişmiş olması, organizasyon kurabilme ve çabuk ve etkili çözümler üretebilmesi gibi özelliklere sahip olması ile mümkün olmaktadır. Çalışanların sürekli istihdam edilmelerini sağlayacak niteliklerini, sürekli geliştirmelerine işaret eden bu durum, çalışanlar arasında, farklılaşmaları arttırdığı gibi, çalışanlar arasında rekabetin koşullarını da üretmektedir. Bu durum, çalışanların, geçmişteki çalışan tipinde görülen, görece homojen ‘bir çıkar birliği grubu’ oluşturmalarının da önüne set çekmekte, onları piyasanın kuralları içerisinde tek başına var olmaya çalışan ‘atomize olmuş’ bireyler durumuna dönüştürmektedir. Geçmişin aynı işi yapan ve aynı çıkarlara sahip olan,

dolayısıyla da aynı amaçlar çerçevesinde bir araya gelebilme yetisi gösteren ve belli bir zaman süresi içinde sınırlandırılmış, ‘başı sonu belli bir mesaiye’ tabii ‘standart kolektif’ çalışan tipinin tersine, yeni çalışan tipi, ancak daha ‘nitelikli’ birey olma ve bu özelliği ile diğer çalışanlara karşı ‘üstünlük’ kurma zorunluluğuyla, iş piyasasında kendine ‘güvencesizlik’ temelinde yer bulabilmektedir. Ayrıca, çalışma saatlerinin belirsizliği veya evde de çalışmayı kapsayan ‘home office’ tarzı çalışmayla günün her saatini ‘iş’ olarak yaşama, yeni çalışan tipinin ayırt edici bir başka özelliğidir. Tamamen bireyselleştirilmiş ve bunun sonucunda örgütsüzleştirilmiş bu çalışan tipi, doğal olarak sermayenin, iş piyasasının temel belirleyeni olma özelliğini de güçlendirmektedir.

Çalışanın iş güvenliğini sağlayabilme koşulunun, becerilerini geliştirmeleri yönündeki beklentiyi karşılamalarıyla mümkün olabilmesi (Lambert, Haley ve Lock, 2004) (Aktaran, Lambert ve Waxman, 2005, s. 106), çalışanın tüm kişisel özelliklerinin, psiko-sosyal ve bilişsel boyutlarının verimlilik aracına dönüştürülmesi sonucunu yaratmaktadır. Esnek üretim tarzının, giderek rekabetçi bir hal alan ve daha belirginleştirici piyasalara hizmet etmek için farklılaştırılmış, düşük maliyetli, kaliteli mallar üreten ‘esnek’ işçi ve teknolojiye dayanan (Rassool, 1993, s. 229) yapısı, sermayenin kendi ‘seçkin işçisini’ yaratma çabalarında büyük rol oynamaktadır. Bu rol, yoğun rekabet koşullarında avantaj elde etmek isteyen şirketlerin çalışana bilişsel, sosyal, duygusal ve fiziksel her türlü kuşatması biçiminde karşımıza çıkmaktadır.

Böylelikle, şirketler, ürüne doymuş pazarlarda kendi ürününü tükettirebilmek için, çalışanın bireysel özelliklerine odaklanarak, ‘seçkin çalışanın’, yoğun rekabet koşullarında, kişisel ve bilişsel özelliklerini, rekabetin önemli bir unsuruna dönüştürmekte ve rekabet koşullarını kendi üzerinden yeniden inşa etmektedir. Küreselleşme süreci ve yoğun rekabet koşullarının tüm piyasa öznelerini birbirlerine rakip hale getirmesi, küreselleşen ekonominin, işgücünün niteliği bakımından giderek “gayri maddi emeğe” (Hard ve Negri, 2003, s. 27) doğru kayma biçimindeki özelliğini de gözler önüne sermektedir. İşgücünün entelektüel düzeyinin gelişimine verilen önemin giderek artması, işgücünün harcadığı emeğin içeriğinin, daha soyut ve daha bilişsel hale gelmesi anlamına gelmektedir (Hard ve Negri, 2003, s. 389). Entelektüel nitelik; rekabet koşullarında çalışanın hem iş yoğunluğunun üstesinden gelebilmesi hem de kendi iş güvenliğini sağlayabilmesi açısından önem kazanmaktadır. Zira değişimin çok hızlı yaşandığı piyasada, konumunu sürdürebilmek için şirketlerin ve dolayısıyla da çalışanların, bu hıza ayak uydurma çabaları sürekli bir ‘kendini yenileme’ faaliyetini de beraberinde getirmektedir. “insan her defasında baştan başlar” (Sennett, 2005a,

s. 88) söylemi, şirketlerin ‘kâr’ hedefleri bağlamında, işgücünün niteliklerinin sürekli artırılmasına dönük eğilimlere yoğunlaştıklarını ortaya koymakta, çalışanın her eyleminin ‘an’a göre biçimlendiği bir durum da yaratmaktadır. Bu durum, piyasaların tüketici odaklı dinamik yapısı ve anlık değişimleri kapsama özelliğiyle ilgili olarak, ‘seçkin çalışanın’, çalışma sıklığının artması ve çalışanların işe karşı sorumluluğunun genişletilmesi anlamına gelmektedir. Çalışanın, işe ‘katılımının’ önem kazanması (Baugher, 2003, s. 417), ‘yeni çalışan tipinin’ çalışma biçiminin farklı bir görünümünün de bilgisini vermektedir. İşe katılımın yanında, çalışandan yenilik yaratma isteklerinin de ön plana çıktığı, çalışandan, sunulabilir, aslında ‘kâr’ ve ‘verimliliğe’ dönüştürülebilir katkılar da beklendiği (Schalk ve Rousseau, 2001, s. 134) görülmektedir. Aslında bu, “örgütsel bütüncülüğün” bir iş yönetim söylemi (Bewes, 2008, s. 113) ve bir şirket ideolojisi olarak uygulanmasıdır. Çalışanların tüm kişisel, yeti ve becerileriyle üretim sürecine katılımının (Gorz, 2001, s. 47) hem istenir hem de desteklenir bir durum olması, ‘yeni çalışan tipinin’ konumlanışına ilişkin, temel bir görünüm sunmakta, bu durumu sağlamaya yönelik koşullar bizzat şirketler tarafından yaratılmaktadır.

Çalışanın katılımını sağlayıcı ortamların yaratılması, şirket politikalarında önemli görülmekte, bütün çalışanların çalıştıkları şirkette aktif rol almaları ve kendilerini özgür hissetmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Şirket politikalarında; çalışanların düşünsel yapılarının değiştirilmesi ve onların hayal gücünden yararlanılması gerektiği önerilmekte ve çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarabilmeleri için esnek ve özgür bir çalışma ortamının sağlanması (Swindall, 2007, s. 195–196) gerektiğine işaret edilmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanın iş özerkliği, performansı artırıcı bir özellik olarak, çalışanların, network örgütlenme şeklinde de ifade edilen, esnek örgütlenme yapısı içerisinde, özerk çalışma grupları biçimindeki oluşumlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Aguiton, 2005, s. 112). Özerklik, iş sürecinde karar alma ve işin uygulama sürecinde uygulanacak prosedüre ilişkin karar vermeyle özdeşleştirilen bir uygulama (Hackman ve Oldham, 1975) olarak, genellikle daha yüksek üretkenlik ve etkinliğe yol açan motivasyonla ilişkili biçimde, çalışanın, işe katılımın artmasına yardımcı olma işlevi görmektedir. Çünkü işteki özerklik, üyelerin, grubun hedeflerine bağlılığını artırmakta ve çalışanın aidiyet duygusunu geliştirmektedir (Man ve Lam, 2003, s. 980–982). Piyasa koşullarına göre belirlenen, işteki özerklik ve özgürlük alanı, aslında şirket politikaları, çalışanın kendi üzerindeki kontrolünü sağlama, kendini sürekli geliştirme ve işe ilişkin sorumluluğunu genişletme isteğini artırma amacı taşımakta, hatta çalışanın işini kaybetmemesi için zorunlu bir koşul olmaktadır.

Buradan hareketle, çalışanı daha bağımsız kılma, çalışanı daha “kendine hâkim” biri yapma ve tepkili değil etkili bir çalışan yapma (Sennett, 2005b, s. 96) gibi araçlar, aslında yeni iktidar biçiminin çalışan üzerindeki belirleyici karakterini ortaya koymaktadır. Bu karakterin, şirketler açısından, amacın, çalışanın gerçekte özerk kılınması değil, çalışmaya daha fazla özendirilmesi (Sennett, 2005b, s. 123) olduğu ve gerçeklikte, sözü edilen özerkliğin “üretken yararlılık” olarak araçsallaştırıldığı sonucunu doğurduğu (Gorz,2001, s. 106) söylenebilir. Böylelikle, şirketler tarafından istenilen ve temelde beklenen davranış, birey tarafından istenilen, arzu edilen davranışlara dönüşerek, bireylerde öz baskıya yol açmaktadır (Elias, 2000, s. 150–258). Bu süreci, çalışanların duygu ve davranışlarının sürekli olarak işin gerektirdiği şekilde biçimlendirilmesinden de anlamak mümkündür. Böylece, duygular da giderek ticarileşmekte ve ekonomik normlara göre konumlandırılmaktadır (Lupton, 2002, s. 38). Bunun sonucunda, günümüzün yoğun rekabet koşullarında, şirketler ‘yeni çalışan tipini’, iyi bilişsel yetilerinin yanında, duygularını ve fiziksel özelliklerini de kontrol etmeye yönelik eğilimleri ön plana çıkarmakta, bu durumda ‘emotional labor’ yani ‘duygusal emek’ yeni ekonominin bir olgusu olarak (Wolkowitz, 2006, s. 76–77) karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, sermayenin kâr ve verimlilik temelinde kendini üretme çabası, küreselleşen ekonomimin ‘mekânsız coğrafyasında’, ‘kendi çalışan tipini’, her yerde ve her an bir ‘sürekli denetime’ tabi tutmaktadır. ‘Yeni çalışan tipi’, ekonomik piyasa tarafından yönetilen ve çok daha derin boyuttaki toplumsal çelişkilerle çevrelenmiş, var oluş koşulları tamamen kendi dışındaki pazar koşulları tarafından belirlenmiş ve bugünkü sınırları içerisinde ‘yersizleştirilmiş bir çalışan tipi’ olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç:

Çalışma koşullarının, ‘güvencesizlik’, ‘kuralsızlık’, ‘esneklik’, ‘istikrarsızlık’, ‘belirsizlik’, ‘işgücünün parçalanması ve bireyselleştirilmesi’ ilkelerine dayalı yapısı, şirketlerin, çalışandan en üst düzeyde verimlilik elde etmek için çeşitli esnekleştirilmiş stratejileri gündeme getirme koşullarını da üretmektedir. Bu koşullar, sermayenin kendi ‘yeni çalışan tipini’ yaratma ve bu tip üzerinden, kendi verimlilik koşullarını üretmesinden de anlaşılmaktadır. Rekabet olgusunun egemen olduğu çalışma ilişkilerinde, sermaye ve çalışan arasındaki sermaye lehine gelişen karşılıklı ‘bağımlılık ilişkisi’ dikkat çekmektedir. Şirketlerin kârlılık ve verimlilik yaratma istençlerinde, çalışanların eğitimlerine, bilgilerine, yetenek ve becerilerine dayalı niteliklerini ifade eden ‘fark yaratma’ koşuluna olan talepleri ön plana çıkarken, çalışanlar, iş güvencesizliğinin yarattığı baskılar altında, sermayenin ön

gördüğü koşullara bağlanmayı bir çıkar yol olarak görmektedir. Bu koşullar ise, en başta ‘işin geçiciliği’, çalışma alanı ve süresinin belirsizliği temeline dayanmaktadır.

Çalışanın işi ile geçici bağlılıklara dayalı özelliği, ‘çalışmanın’, ekonomik anlamının yanında, daha varoluşsal ve işgücü için tüm sosyal, bilişsel ve psişik süreçleri kapsayan bir anlamı da içermektedir. Bu bağımlılık ilişkisinin sonucunda, ‘yeni çalışan tipi’, piyasanın anlık değişebilen beklentilerine uyumu gerçekleştirebilen ve şirketlere rekabet avantajı sağlayabilen, yeteneğinin ve farklı becerilerinin ön plana çıktığı, esnek, yaratıcı ve katılımcı özellikleriyle, şirketin amaçlarıyla bütünleşmiş bir işgücü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışan tipi, kendisi ve tüm özellikleriyle, pazarlanabilir bir değer olarak, esnek çalışma koşullarına uyum sağlayabilen, bir ‘çalışan tipidir.’ Ancak, bu ‘çalışan tipi’, yeni ekonomik koşullar göz önünde bulundurulduğunda, kendisi açısından kaygan olan bu zeminde, yeteneği ve becerisi ne olursa olsun bir gün işiz kalabileceği kaygısını ortadan kaldıramamaktadır.

Kaynaklar

- Aguiton, C. (2005). Bu Dünya Bizim Başka Bir Küreselleşmenin Aktörleri, Çeviren: Umut Konuş, Burcu Onar, İthaki Yayınları, İstanbul.
- Akaya, Y. (Mayıs-Haziran 2004). “Teknoloji, Esneklik, Çalışma İlişkileri ve Sendikacılık”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, C.19, S.3, s.176-189.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*, Londra: Sage Publications.
- Amin, S. (2004). *Liberal Virüs, Sürekli Savaş ve Dünyanın Amerikanlaştırılması*, çeviren: Fikret Başkaya ve Aynur Mert, Maki Basın Yayın, Ankara.
- Aslan, Onur Ender, (2005), *Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Baughner, J.E. (September 2003). “Caught in the Middle? Worker Identity under New Participatory Roles”, *Sociological Forum*, Published by: Springer, Vol. 18, No. 3 s.417-439.
- Bauman, Z. (1997). *Özgürlük*, Çeviren: Vasıf Erenus, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Bauman, Z. (1999). *Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar*, Çeviren: Ümit Öktem, Gündüz Basım Yayın, İstanbul.
- Bauman, Z. (2005). *Bireyselleşmiş Toplum*, Çeviren: Yavuz Alogan, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Belek, İ. (1999). *Postkapitalist Paradigmalar*, Sorun Yayınları, İstanbul.
- Bewes, T. (2008). *Şeyleşme, Geç Kapitalizmde Endişe*, Çeviren: Deniz Soysal, Metis Yayınları, İstanbul.
- Elias, N. (2000). *Uygurlık Süreci*, C.1, Çeviren: Ender Ateşman, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Ellwood, W (2007). *Küreselleşmeyi Anlama Kılavuzu*, Çeviren: Betül Dilan Genç, Metis Yayıncılık, İstanbul.
- Fox, J. (2002). *Chomsky ve Küreselleşme*, Çeviren: Ebru Kılıç, Everest Yayınları, İstanbul.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet, Kurtuluş Çareleri*, Çeviren: Nilgün Tural, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Greider, W. (2003). *Tek Dünya Küresel Kapitalizmin Manik Mantiği*, Çeviren: Yavuz Alogan, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara.

- Kart, E. (2011). Küreselleşen ekonomide “yeni çalışan tipi”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
-
- Hard, M., Negri, A. (2003). Dionysos’un Emeği Devlet Biçiminin Bir Eleştirisi, Çeviren: Ertuğrul Başer, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Jessop, B. (2009). Kapitalist Devletin Geleceği, Çeviren: Ahmet Özcan, Epos Yayınları, Ankara.
- Keyman, F. (2000). Türkiye ve Radikal Demokrasi, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Lambert, S. J., Waxman, E. (2005). “Organizational Stratification: Distributing Opportunities For Balancing Work and Personal Life”, *Work and Life Integration, Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, (içinde), Der.Ellen Ernst Kossek, Susan J. Lambert, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lupton, D. (2002). Duygusal Yaşantı, Sosyo-Kültürel Bir İnceleme, Çeviren: Mustafa Cemal, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Margulies, R. (2005). “Neoliberalizme ve Savaşa Karşı”, (İçinde, DANAHER, Kevin, IMF ve Dünya Bankası’na Karşı 10 Neden, Çeviren: Bülent Doğan, Metis Yayınları, İstanbul, s.7-10.
- Martens, M. F. J., Nijhuis, F. J. N., Van Boxtel, M. P. J., Knottnerus, J. A. (January 1999). “Flexible Work Schedules and Mental and Physical Health. A Study of a Working Population with Non-Traditional Working Hours”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 1, s.35-46.
- Munck, R. (2003). Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma, Çeviren: Mahmut Tekçe, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Navarro, V. (May 1998). “Comment: Whose Globalization?” *American Journal of Public Health*, Vol. 88, No:5, s. 742-743.
- Pinch, S. P., Mason, C. M., Witt, S. J. G. (1989). “Labour Flexibility and Industrial Restructuring in the UK 'Sunbelt': The Case of Southampton”, *Transactions of the Institute of British Geographers, New Series*, Vol. 14, No. 4, s.418-434.
- Rassool, N. (1993). “Post-Fordism? Technology and New Forms of Control: The Case of Technology in the Curriculum”, *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 14, No. 3, s. 227-244.
- Schalk, R., Rousseau, D. (2001). “Psychological Contracts in Employment”, *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, (içinde), Ed. Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, Vol. 2, London: Sage Publications.
- Sennett, R. (2005a). Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri, Çeviren: Barış Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sennett, R. (2005b). Otorite, Çeviren: Kamil Durand, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sennett, R. (2009). Yeni Kapitalizmin Kültürü, Çeviren: Aylin Onacak, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Smircich, L. (September 1983). “Concepts of Culture and Organizational Analysis”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, No. 3, s. 339-358.
- Smith, V. (1997). “New Forms of Work Organization”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, s.315-339.
- Steger, M. B. (2006). Küreselleşme, Çeviren: Abdullah Ersoy, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Swindall, C. (2007). Engaged Leadership, Building a Culture to Overcome Employee Disengagement, Canada: John Wiley & Sons.
- Man, D., C., Lam, S., S. K. (December 2003). “The Effects of Job Complexity and Autonomy on Cohesiveness in Collectivistic and Individualistic Work Groups: A Cross-Cultural Analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 8, s.979-1001.

Kart, E. (2011). Küreselleşen ekonomide “yeni çalışan tipi”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Tapscott, D. (1996). *The Digital Economy, Promise And Peril In The Age Of Networked Intelligence*, New York: McGraw-Hill.
- Toksöz, G. (1999). *Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik Üzerine Güncel Tartışmalar*, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- Van Den Berg, P. T., Van Der Velde, M. E. G. (2005). “Relationships of Functional Flexibility with Individual and Work Factors”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, No. 1, s.111-129.
- Wallerstein, I. (2000). “11.Yüzyıldan 21. Yüzyıla Kavram ve Gerçeklik Olarak Burjuva(zi)”, *İrk Ulus Sınıf*, Editörler, Etienne Balibar, Immanuel Wallerstein, Çeviren: Nazlı Ökten, Metis Yayınları, İstanbul.
- Yenitürk, N. (2006). “Demokratik Kitle Örgütlerinde STK'lara” *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferansı Yazıları*, No:11, s.1-43, http://stk.bilgi.edu.tr/docs/yenturk_std_11.doc. (Erişim: 09.07.2009).
- Wolkowitz, C. (2006). *Bodies at Work*, London: Sage Publications.