

Negotiating differences in the workplace

By: Ceren Aksoy Sugiyama

As of: Jul 14, 2017 2:11:54 PM
6,221 words - 16 matches - 16 sources

Similarity Index

3%

Mode: Similarity Report

paper text:

International Journal of Human Sciences ISSN:2458-9489 Volume 14 Issue 3 Year: 2017 Negotiating differences at the workplace: Experiences of Turkish white collar workers in the firms owned by Japanese capital İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri Ceren Aksoy Sugiyama1 Abstract Özet The number of the companies owned by Japanese Son yıllarda Türkiye'de yatırım yapan Japon capital doing business in Turkey has been increasing sermayeli şirketlerin sayısı giderek artmaktadır significantly in the recent years and this fact adds a ve bu durum iki ülke arasındaki kültürel temasa tangible dimension to the amount of cultural contact somut bir boyut eklemiştir. Artık Japon between two societies. This situation makes it sermayeli firmalarda çalışarak Japonya'ya possible, at least in the workplace, to be able to have gitmeksizin Japonlar'a dair bir takım izlenimler a face to face contact with Japanese without ever edinmek ve en azından iş sahasında farklı bir going to Japan. It also paves the way to the creation kültürle yüzleşmek mümkün hale gelmiştir. Bu of new impressions based on personal experience. In makalede öncelikle Japonya'ya dair tarihteki ilk this article, at first, the impressions and images of temaslardan edinilen izlenimlere ve günümüzde Japanese gained through earlier contacts in history özellikle medyaya yansıyan şekliyle Japonlar'ın and the way they are reflected nowadays particularly sahip olduğu imajlara değinilecek; sonrasında on the media will be mentioned; afterwards, based ise Japon sermayeli şirketlerde çalışan beyaz on the interviews held with Turkish white collar yakalı Türk işçiler ile yapılmış olan mülakatlara workers working either in a Japanese company or a dayanarak, onların Japon kültürüne dair company with a Japanese capital share, their deneyimleri ortaya konmaya çalışılacaktır. experiences with the Japanese and Japanese culture Mülakatlar 2013-2017 seneleri arasında will tried to be interpreted. Interviews took place yaklaşık otuz beş kişi ile yüzyüze görüşülerek between the years 2013 and 2017 and were held with gerçekleştirilmiştir. Görüşülen kişilerin yaşadığı approximately thirty five participants. Similar ve belirli bir ortak noktası olduğu düşünülen experiences of the interviewees are gathered under deneyimler, çeşitli tematik başlıklar altında ele thematic headings and tried to be interpreted alınarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Bazı throughout the article. The results of the research durumlarda her ne kadar Japonya ve Türkiye show clearly that two totally different cultures are at tartışmalı bir 'Doğulu' toplum modeli içerisine 1 Yrd. Doç.

Dr., Ankara Üniversitesi, Antropoloji Bölümü, aksoy.ceren@gmail.com

10

issue when it comes to expression and yerleştiriliyor olsa da veya Türkiye'deki communication styles. Nevertheless, based on the Japonlar'ın 'bize' benzediğine dair yaygın kaniya interviews and the ongoing projects, cooperation and rağmen, iletişim ve kendini ifade etme joint venture is far from being a dream. The opposite açısından aslında birbirinden tamamen farklı traits can work out harmoniously as long as two sides stratejiler izleyen iki kültür söz konusudur. Yine anticipate what they will face with in the workplace. de ortaklaşa iş yapmak noktasında iki tarafın da While this article and the studies alike are expected to birbirini tamamlayacak kendine has özellikleri increase the inter cultural dialogue and cooperation göze çarpmaktadır. Bu durum iş bölümü ve among cultures especially in professional life, it is also yardımlaşma açısından da umut vericidir. Bu significant in the sense that it highlights the changes çalışmanın ve bu tarz çalışmaların, özellikle iş in the representations of Japanese throughout time yaşantısında kültürlerarası diyalogu ve and history. uzlaşmayı arttırması umulmaktadır. Öte yandan çalışmanın, Türkiye'de Japonlar'a dair Keywords:Experience; differences; japanese temsillerin zaman içerisinde gösterdiği owned companies; white collar workers; değişikliği ortaya koymasından önemli workplace. olduğu düşünülmektedir.

(Extended English abstract is at the end of this

9

Anahtar Kelimeler: Deneyim, farklılıklar; document) japon menşeli firmalar; beyaz yakalı işçiler; işyeri. Giriş Türkiye'ye gelen Japonlar, coğrafi olarak epeyce uzakta olan bu yarı Avrupa yarı Orta Doğu ülkesinde yaşayan insanların kendilerine gösterdiği ilgi ve sempatiyi çoğu zaman anlamlandıramaz. Burada aydınlatılması gereken nokta bu naif sevginin gerçekten de iki toplum arasındaki şaşırtıcı bir takım benzerlikler üzerinden mi kurgulandığı yoksa uzak bir coğrafyaya dair yaratılan bir fanteziden mi ibaret olduğudur. Japonlara hissedilen bu yakınlık, bir yandan iki kültürün ortak bir takım değerlere sahip olduğu varsayımı üzerinden kurgulanırken; öte yandan Japonlar ile bir şekilde temas etmiş olan Türkler'in izlenimlerinden yola çıkarak da oluşmaktadır. Son yıllarda ise Türkiye'de yatırım yapan Japon sermayeli şirketlerin sayısı giderek artmaktadır ve bu durum iki ülke arasındaki kültürel temasa somut bir boyut eklemiştir. Artık Japon sermayeli firmalarda çalışarak Japonya'ya gitmeksizin Japonlar'a dair bir takım izlenimler edinmek ve en azından iş sahasında bu uzak kültürle yüzleşmek mümkün hale gelmiştir. Yöntem ve Sınırlılıklar Bu makalede öncelikle Japonya'ya dair tarihteki ilk temaslardan edinilen izlenimlere ve günümüzde özellikle medyaya yansıyan şekliyle Japonlar'ın sahip olduğu imajlara değinilecek; sonrasında ise Japon sermayeli şirketlerde çalışan beyaz yakalı Türk işçiler ile yapılmış olan mülakatlara

dayanarak, onların Japon kültürüne dair deneyimleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Bu aşamada, öncelikle 'deneyim' ile ne ifade edilmek istendiğinden bahsetmek gerekmektedir. Deneyim kavramı, Victor Turner tarafından antropoloji literatürüne dahil edilmiştir. Turner'ın 'deneyimin antropolojisi'nin esin kaynağı ise Alman hermenötikçi filozof Wilhelm Dilthey'dir. Hermenötikten beslenen deneyim kavramı ile kastedilen sadece doğrudan duyu organları ile algılanan bilişsel olgular değildir; bu türden bir deneyim içinde her zaman önyargıları, beklentileri ve duyguları da barındırır. Deneyim, davranış kadar yüzeysel olmamakla beraber; bedensel, görsel ve işitsel öğelerin hepsini içerebilir. Deneyimin içinde yine davranıştan farklı olarak eyleme dair bir özdeşünümsellik de mevcuttur (Bruner, 1986: 5-6). Bu noktada deneyim kavramını benimseyen araştırmacı açısından epistemolojik bir sorun ortaya çıkacaktır çünkü deneyimin kişiye özgü olması onun salt sözel olarak ifade edilemeyeceği ve eksik kalacağı ihtimalini de beraberinde getirir. Bu nedenle çalışmada kullanılan mülakatlardan elde edilen kişisel anlatılar, bütünsel bir deneyimden ziyade daha çok Goffman'ın 'bir binanın veya bir fabrikanın içinde gerçekleşen toplumsal yaşantı'ya dahil olan bireylerin benlik sunumları ve onlara sunulduğu kadarıyla diğer benliklere dair edindikleri deneyim ve izlenimleri yansıtmaktadır (Goffman, 2009: 13). Söz konusu alan çalışması, Japon sermayeli şirketlerde çalışan kişilerin kendi iş yeri ortamlarında uzunca bir süre gözlemlenmesine dayanarak gerçekleşmediği için antropolojinin temel metodolojisi olan etnografi sayılmasa da, nitel araştırma yönteminin veri toplama tekniği olan mülakatlar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar 2013-2017 seneleri arasında oldukça uzun bir zaman dilimine yayılarak, yaklaşık otuz beş kişi ile yüzyüze görüşülerek gerçekleştirilmiş olup, görüşülen kişiler Ankara, İstanbul, İzmir ve Hatay gibi şehirlerde yaşayıp en az bir sene Japon sermayeli firmalarda çalışanlardan oluşmaktadır. Görüşülenler; mühendis, yönetici tercümanı, yönetici sekreteri, satış uzmanı, insan kaynakları uzmanı gibi çok çeşitli meslek gruplarında n kişilerdir. Aralarında Japonya'da kısa süreli bulunmuş olanlar olduğu gibi Japonya'ya hiç gitmemiş kişiler de yer almaktadır. Görüşülen kişilere kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Kişilerin isimleri ve hangi firmalarda çalıştıkları etik kaygılar gereği çalışmanın içerisinde özellikle yer almamaktadır. Her nitel araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da eldeki malzemeden yola çıkarak bir takım genellemeler yapmak veya sayısal veriler ortaya koymak amaçlanmamaktadır (Kümbetoğlu: 2005). Görüşülen kişilerin yaşadığı ve belirli bir ortak noktası olduğu düşünülen deneyimler, çeşitli tematik başlıklar altında ele alınarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın ve bu tarz çalışmaların, özellikle iş yaşantısında kültürlerarası diyalogu ve uzlaşmayı arttırması umulmaktadır. Öte yandan çalışmanın, Türkiye'de Japonlar'a dair temsillerin zaman içerisinde gösterdiği değişikliği ortaya koyması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Uzak Coğrafyalara Rağmen... Japonya'yı 1893 yılında gezen Osmanlı devlet görevlilerinden Mustafa Bin Mustafa'nın (2010), 1894 senesinde kaleme aldığı seyahatnamesinde Japonya ziyareti sırasında en çok dikkatini çeken şey Yokohama, Tokyo, Osaka, Kobe ve Kyoto şehirlerinin henüz o tarihte geceleri elektrikle aydınlatılıyor oluşudur (s.124;125;129). Bu durum Osmanlı Devleti'nin başkenti İstanbul'da 1914 senesinden itibaren elektrik kullanılması hatırlandığında o dönemde doğu seyahati gerçekleştirmiş bir Osmanlı bürokratinin Japonya'da yaşadığı şaşkınlığı mazur gösterecektir. Bunun yanı sıra Mustafa Bin

Mustafa, Japonlar'ın çalışkanlığını ve gelişmeye ne kadar müsait bir toplum olduğunu yazısında vurgulamaktadır. Şehirlerde evlerin kapılarının açık bırakıldığını belirterek ülkenin güvenli bir yer olduğunu ima etmiştir. Mustafa Efendi, seyahatnamesinin Çin ile ilgili olan kısmında Çinliler'in putperest olduğunu belirtmiş olsa da Japonlar'ın dinsiz oldukları kanısına varmış ve Osmanlı Devleti tarafından Japonya'ya Müslüman bir sefir yollandığı takdirde, Japonlar'ın kitleler halinde İslamiyet'i benimseyeceğini Sultan II. Abdülhamit'e müjdelemiştir (s.130). Mustafa Efendi'nin seyahatnamesinin Osmanlı bürokratları üzerinde nasıl bir etki yarattığı bilinmemekle beraber daha sonraki dönemlerde de Mustafa Efendi'nin çizdiği imajla örtüşen bir Japonya imgesinin Osmanlı aydınları arasında yayıldığı söylenebilir. Bu imajla beraber Japon modernleşmesi Türkiye için bir model olmuş ve "Rus-Japon savaşından beri, Türk dünyasını da etkileyen 'Japonlar bize benzer' paradigması" kendini sıklıkla hissettirmiştir (Esenbel, 2012: 327). Ünlü Türk şairlerinden ve aynı zamanda İstiklal Marşı'nın yazarı Mehmet Akif Ersoy, hiç gitmediği Japonya'yı anlattığı Japonlar adlı şiirinin bir dizesinde "Siz gidin, saffet-i İslam'ı Japonlarda görün!"demektedir. Şiirin geri kalan kısmında ise Japonlar'ın "namusa göz dikmemeleri, sabırlı olmaları, kanaatkar olmaları" gibi niteliklerine değinilmiştir. Şiirin bir bütün olarak Japon kültürünü övdüğü düşünülebilir. Bu şiir Mehmet Akif Ersoy'un da içinde olduğu İslamcı yazarların bilinçaltında yer etmiş ve 'modernleştiği halde kendi öz benliğini koruyabilen Japonya' imgesinin pekişmesinde etkili olmuştur. Türkiye'den bakıldığında Japonya, kendi geleneklerini korumayı başarıp Batı'nın bilimini en iyi şekilde adapte edebilen gelişmiş bir ülkedir. Oysa Türkiye'de Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılışı ve yeni Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu çok uzunca bir süre birbirini dışlamak zorunda olan bir tarihsel süreç olarak algılanmıştır. Türkiye'nin yaşadığı Batılılaşma deneyimi Türkiye'de İslamcı ve muhafazakar kesimler tarafından şüphe ve korkuyla karşılanmıştır. Bu dönemde, 'değerlerimizi yitiriyoruz' 'Batı'ya açıldıkça kendi sahip olduğumuz değerleri küçük görmeye başladık' türünden argümanlar ve bu tür bir argümanları işleyen edebiyat eserlerinin sayısı hiç de az değildir. Osmanlı'nın son döneminden günümüze kadar Türkiye'de 'yanlış Batılılaşma' ile ilgili eleştirilerin yoğunlaştığı durumlarda doğru model olarak sunulan ve örnek alınması gereken hep Japonya ve Japonlar olmuştur (Belge, 2011: 394-395; Güvenç, 1980: 3-4). Güncel gazete haberlerinde de bu trend devam etmektedir. Ankara Büyük Şehir Belediyesi ile ilgili olarak çıkan bir haberde¹, apartman içerisindeki su borularının temizliğinin apartman sakinleri tarafından yapılması gerektiği konusunda Büyükşehir Belediye Başkanı açıklama yaparken dünyadan çeşitli örnekler göstermektedir. Bu örnekler arasında Avrupa ve Amerika'nın yanı sıra Japonya da örnek verilen ülkeler arasındadır. Yine bir başka haberde², Türkiye'de üniversite mezunlarının sözel becerilerinin Japonya'da liseden terk edenlerden daha kötü olduğuna dikkat çekilmektedir. Türkiye'de devlet kademelerinde öne çıkan bir yolsuzluk sonrasında ya da yöneticilerin ihmalden kaynaklanan bir takım olaylarda medya ve bu duruma muhalif kişiler Japonya'daki örnekleri göstererek hükümeti ya da olayın sorumlusu olan kişileri, tıpkı 'onurlu' bir Japon'un yapması beklendiği şekilde istifa etmeye çağırırlar. İşin çarpıcı yanı böylesi bir söylemi benimseyen kişiler hem sağ hem de sol görüşten olabilmekte. Eğer yaşanan trajedinin boyutu büyükse, bu kez de bir Japon'un bu tür bir durum ile karşılaştığında kendi hayatını sona erdireceği hatırlatılır. Tüm bu örnekler göz önünde bulundurulduğunda,

Türkiye’de farklı platformlarda, bir kıyaslama unsuru olarak Japonya ve Japonların diğer ülke ve milletlere kıyasla daha çok ön plana çıktığı farkedilmektedir. Her ne kadar bu makalenin kapsamı dışında kalacak çok daha kapsamlı ve derin bir konu olsa da iki ülke arasındaki tarihsel farklılıkları hatırlamak aydınlatıcı olacaktır. Modern Türkiye’nin yer aldığı coğrafya, pek çok uygarlığın başladığı ve sona erdiği ve bir noktaya kadar da kaynaştığı bir alandır. Bu açıdan Japon kültürü ile kıyaslandığında bir Türk kültüründen söz etmek hiç de kolay değildir. Japonya’nın Şintoizm, Konfüçyüsçülük ve Budizm’in iç içe geçmesiyle şekillenen değerler dünyası; kendini Musevilik ve Hıristiyanlık’ın bir devamı olarak gören ama onlardan daha mükemmel bir din olduğu iddiasındaki İslamiyet’inkinden farklıdır. Bu farklılık her iki toplumun toplumsal pratiklerinde de kendini farklı şekillerde göstermektedir. Bunun ötesinde kendine özgü tarihsel gelişimleri düşünüldüğünde iki kültür arasındaki en önemli farklılıklardan biri Japon ortaçağındaki hanlık sisteminin bir getirisi olarak belirginleşen sosyal sınıf hiyerarşisine, Anadolu Selçuklu ve Osmanlı Devleti’nde rastlanmıyor oluşudur. Bu farklılık modernleşmenin gidişatından, kent kültürünün serpilmesine ve kapitalizmin aldığı ivmeye kadar hayatın pek çok farklı alanında iki coğrafya arasında belirgin farklılıkların oluşmasının temel sebeplerinden biridir. Bunlara ek olarak, Türkler’in İslamiyet’le tanışma anında3 önceden sahip oldukları sosyal ve siyasal organizasyonun detaylarına girmeksizin, İslamiyet’i benimsemelerinde etkili olduğu düşünülebilecek ve İslamiyet’in de vurguladığı ortak bir takım değerlerden bahsedilebilir. Bu değerler, Lindholm’un de (2004) Ortadoğu’da belirgin olduğunu iddia ettiği eşitlikçilik, rekabetçi bireycilik ve kişisel özerklik gibi bir takım değerlerdir. Lindholm’e göre, Ortadoğu Toplumları’nın Batı ve özellikle de Amerika ile paylaştığı bu değerlerin, boylar halinde yaşayan göçebe Türkler arasında da kolayca benimsendiği iddia edilebilir. Bu değerler, Türkler’in ve Japonlar’ın hayata bakışları, yaşam dünyaları ve gündelik hayatı organize ediş biçimleri arasında önemli farklar yaratmaktadır. Bu durumun neredeyse Benedict’in (1994) Amerika ve Japonya arasında bulunduğunu varsaydığı farklara tekabül ettiği söylenebilir. Yukarıda kısaca özetlenen genellemelerden günümüze dönüldüğünde, bu tarihsel farklılıkların, iki ülkenin 80’lerden sonra hareketlenen ve 2010’dan itibaren ivme kazanan ekonomik işbirliği çerçevesinde iş dünyasına ve iş hayatındaki karşılıklı ilişkilere nasıl yansıdığını görmek ilginç olacaktır. Japonlar ve Türkler arasında özellikle iş dünyasındaki karşılaşma anlarında su yüzüne çıkan farklılıklar, Japon şirketlerinde çalışan Türkler ile yapılan mülakatlardan yola çıkıldığında daha da somutlaşmaktadır. Yazının bundan sonraki bölümleri, yapılan mülakatlardan çıkartılan izlenimler ve Türk kamuoyunda yaygın olan Japon temsilleri hesaba katılarak oluşturulmuştur. Depremler: Biz ve Onlar Her iki ülkenin de deprem kuşağında yer alıyor olması, deprem deneyimine dair iki halk arasında kolaylıkla bir empati kurulabilmesine yardımcı olmaktadır. 2011 senesi Mart ayında Doğu Japonya’da meydana gelen deprem ve 2011 yılı Ekim ayında Van’da meydana gelen deprem arasında kısa bir zaman olması ve depremin sonrasındaki görüntülerin özellikle internet destekli medya tarafından paylaşılmasının, Türkler’in sahip oldukları Japon imajını pekiştirdiği veya bu imaja yeni bir boyut eklediği söylenebilir. Deprem esnasında ölümle burun buruna kaldıkları anlarda ve deprem sonrasındaki kötü şartlar altında Japonların soğukkanlılıklarını korumaları Türkiye’de halk arasında günlerce konuşulmuştur. Türkiye’de özellikle

deprem yardımlarının dağıtılması esnasında insanlar arasında yaşanan gerilimle tezat oluşturan bir takım görüntüler televizyon kanallarında ve gazetelerde günlerce gösterilmiş, sosyal paylaşım sitelerinde de pek çok kullanıcı tarafından izlenmiştir. Bu görüntülerde, depremde evlerini yitirdikleri için spor salonlarında yaşamak zorunda kalan Japonlar'ın, ortak mekanı hiçbir tartışma veya gerginlik yaşamadan kullanmaları, temiz tutmaları, birer insanlık örneği olarak gösterilmiştir. Van depreminden sonra yardım amaçlı gelen ve bu esnada yaşamını kaybeden Japon asıllı Atsushi Miyazaki ise bu talihsiz olayla birlikte bir halk kahramanı olarak anılmaya başlanmış ve Japonlar'a duyulan sevgi ve sempatinin artmasında etkili olmuştur. "Saffet-i İslamı Japonlarda görün" İslamiyeti benimsemiş insanlar açısından iyi ahlak sahibi olmayı İslamiyet'in öğretilerinden bağımsız bir şeymiş gibi algılamak zordur. Bu nedenle iyi ahlaklı ve dürüst oldukları bilinen Japonlar'ın nasıl bir dine sahip oldukları Türkiye'de yaşayanlar tarafından her zaman merak edilen bir konu olmuştur. Tıpkı yazının başında kendisinden bahsedilen Mustafa Efendi'nin günümüzden yüz yirmi iki sene önce ifade ettiği gibi bugün de pek çok kişi tarafından Japonlar'ın herhangi bir tanrıya inanmadıklarını veya doğaya tapındıkları düşünülmektedir. Budizm ya da Şintoizm gibi inançlar, isim olarak bilinse de, haklarında detaylı bilgiye sahip insan sayısı oldukça azdır. Aslında burada da Türkler ve Japonlar'ın farklılıklarına dair bir şey yakalanabilir. Şöyle ki, din konusunda bu kadar meraklı olan bir halk diğer dinlere karşı hatta kimi zaman kendi dini hakkında da kulaktan dolma şeyler dışında çok detaylı bilgi sahibi değildir. Türkler açısından Japonlar'ın aynı anda birden çok dine ya da birden çok tanrıya inanabildiklerini idrak etmek, ateist oldukları varsayımına inanmaktan çok daha zor bir düşünsel eylemdir. Japonlar ise kişinin hangi dine inandığından daha çok, İslam'ın nasıl bir din olduğunu merak etmekte ve sorgulamaktadırlar. Türkiye'de insanların bir araya geldiklerinde gündemlerini meşgul eden konulardan biri din diğeri ise siyasettir. İşte bu noktalarda özellikle Japon kültürü ile biraz haşır neşir olan ve Japonlarla biraz tecrübesi olan Türkler için Japonlar'ın siyaset ve din konularında- Türkler'in ağızından ifade etmek gerekirse- 'renklerini belli etmemeleri' son derece tuhaf, şüpheli hatta daha da ileri götürürsek 'samimiyetsiz' bir durumdur. Benedict, Batı için samimiyet kavramının Japonlar için geçerli olan 'samimiyet'ten ne denli farklı olduğundan özellikle bahseder (Benedict, 1994: 241-248). Bu noktada Türklerin de 'samimiyet' ten anladıklarının Japonlar'dan farklı olduğu söylenebilir. Ast-Üst ilişkileri ve İletişim Türkler, Japonlar'ın aile ve akrabalık ilişkilerine değer verdiklerini, yaşlılara ve büyüklere hürmet ettiklerini düşünür ve bu açıdan da Japonlar'ın kendilerine benzediklerini sanırlar. Bugün pek çoğu, kentlerde yaşayan Japon'un 'amca', 'teyze' 'kuzen' gibi akrabaları ile pek fazla temas kurmadığını duyduklarında buna inanmakta güçlük çekerler. Belki de Türkiye'de 'saygı'nın kendini en çok gösterdiği yer aile ve akrabalık alanıdır. Her ne kadar büyüklere karşı gösterilmesi beklenen saygının altı çokça çizilse de yaptırım açısından ele alındığında, Japonya ile Türkiye arasında uygulamada büyük farklılıklar olduğu dikkat çekecektir. Türkiye'de bir insana yapılan saygısızlık daha çok saygısızlık yapan kişi ve saygısızlık yapılan kişi arasındaki ilişkinin zedelenmesine sebebiyet verir. Bu durumdan haberi olan diğer kişiler durumla ilgili olarak saygısızlık yapan kişiye sadece sözlü bir uyarıda bulunacaktır. Japonya'daki gibi sert ve daha kapsamlı bir toplumsal yaptırımın söz konusu olduğu söylenemez. Türkiye'de pek çok durumda

'özür dilemek' ilişkinin tekrar eski düzeye gelmesinde yeterli olacaktır. Türkiye'deki ast-üst ilişkileri de Japonya'daki sempai-kōhai ilişkisine tam olarak tekabül etmez. Özellikle iş yaşantısında böylesi bir katı davranış kodunun uygulandığını söylemek zordur. Japon şirketlerinde çalışan Türkler'in dikkatini çeken en önemli davranış kodlarından bir tanesine de Japon çalışanların bu hiyerarşik yapıyı özenle korumaya çalışmalarıdır. Benzer şekilde Türkiye'de faaliyet göstermekte olan Koreli firmalarda da hiyerarşik yapı ve bu yapının korunması önem taşımakta olduğu söylenebilir. Cho ve Altundağ'ın (2013: 73) yapmış olduğu çalışmada, Türkiye'de faaliyet gösteren firmaların özellikle Kore Dili ve Edebiyatı anabilim dalından mezun olan öğrencilerin seçiminde nelere dikkat ettikleri konusuna da yer verilmiştir. Kore firmaları ile yapılan görüşmelerde firmalar çalışma ortamında şirket çalışanlarının (Türk çalışanlar), dilsel yeterliliğinden ziyade görev ile ilgili uzmanlık bilgisinin ve sorumluluk bilincinin daha önemli olduğunu düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yine bununla bağlantılı olarak pek çok durumda, Türkiye'de işin gidişatı ile ilgili yaşanan bir sorun karşısında şirket çalışanları, karşısındaki kişinin yaşı ve pozisyonunu dikkate almaksızın fikir ayrılıklarını ifade etmekten kaçınmayacaklardır. Türkiye'de hem iş hem de aile yaşantısında, var olan durum ya da yapılacak iş öncelikle sözlü olarak tartışılır. Çoğu zaman bu tartışma, herkesin içinde bulunduğu bir ortama çekilmeye çalışılır. Çoğu zaman bu tartışma neticesinde nihai bir karar da çıkmayacaktır. Bu sözel tartışma ortamı herhangi bir karara bağlanmaksızın pek çok defa tekrar da edebilmektedir. Ortaya fikir atmak söz konusu olduğunda her kafadan ayrı bir ses çıkmasına rağmen, icraat aşamasına geçildiğinde az sayıda kişi işi yüklenmek isteyeceğinden insiyatifi alan kişi işi sonuna kadar götüren kişi olacaktır ve bu durum daha çok kendiliğinden gerçekleşen bir süreç olarak tanımlanabilir. Yardımlaşma Türkiye'de iş yaparken başkalarından yardım istemek ve yardım almak olağandır. Bu takım oyununda olmanın bir parçası olarak algılanır. Japonya'da ise çalışanlar kendilerine verilen sorumlulukları yerine getirme aşamasında kesinlikle yardım istememeye ve yardım almamaya özen gösterirler. Zaten tüm iş bölümü başından en ince detayına kadar planladığı için, bu aşamadan sonra bireylerin takım için yapacağı tek şey kendi üzerlerine düşen görevi sonuna kadar yerine getirmektir. Japonların iş yerinde sürdürdüğü bu tavır Japon kültürüne dair pek çok yazarın açıklamaya çalıştığı 'giri' kavramı çerçevesinde ele alınabilir (Lebra, 2010:116-135; Benedict, 1994: 149-200; Davies & Ikeno, 95-106). Türkiye'de ise yardım istemeye yatkınlığın oluşmasını besleyen toplumsal refleks 'acımak' olarak adlandırılabilir. Bu bağlamda, bir işin üstesinden gelemeyeceğini açıktan dile getirmek veya önceden yapılacağı vaat edilen bir işin süresinde ve yeterli özen gösterilerek yapılmamış olması utanç duyulmasına yol açmayacaktır çünkü kusur karşı tarafta olması beklenen 'anlayışa' bırakılmıştır. Oysa Japonya'da kendisine görev verilen kişi bunu yerine getiremeyeceğine dair herhangi bir mazeret dile getirmektense gerekirse ruhsal ve bedensel sağlığını ortaya koyacaktır. Verilen görevi belli bir mükemmeliyet standardı içerisinde gerçekleştirmeye çalışacak bunu başaramazsa da istifa etmeyi göze alacaktır. Japonların yardım isteme konusundaki çekincelerinin sadece işin yürütülme aşamasında kendini gösteren bir durum olmadığı Türkiyedeki şirket çalışanlarının gözlemlediği bir durumdur. Günlük hayat içerisindeki pek çok durumda bu davranış şekli Türkler'in gözüne çarpmakta ve olayın nasıl bu hale geldiğini anlamlandırmakta

zorlanmaktadır. Japon bir şirketteki Türk çalışanın şöyle bir olay dikkatini çekmiştir: Balkona çıkmak isteyen Japon çalışan, yakınında bulunan Türk çalışana kapının nasıl açılacağını sormaksızın balkon kapısını açmayı uzun süre denemiş ve sonunda Türk çalışan kendisine sorulmamasına rağmen kapının nasıl açılması gerektiğini tarif etmiştir. Aynı durumda bir Türk olsaydı kendisiyle eninde sonunda birisinin ilgileneceğini bilerek başkasının duyabileceği bir şekilde “ bu kapı da nasıl açılıyor” diye söylenmeye başlardı. Gerginliklerin Japansal Çözümü Gündelik iş yaşantısı içerisinde, Japon şirketlerinde iş akışı ile ilgili sızlanmanın ya da şikayette bulunmanın hoş karşılanmayan ve tercih edilmeyen bir şey olduğu Türk çalışanlar tarafından farkına varılan bir durumdur. Oysa Türkiye’de işin yapılış esnasında şikayetleri dile getirmek yadırganmaz ve işin akışını bozan bir durum olarak algılanmaz. Eğer bir sorun olduğu düşünülüyorsa bunun sıcağı sıcağına halledilmesi gerektiği düşüncesiyle insanlar gördükleri veya hissettikleri aksaklıkları hemen dile getireceklerdir. Japonya’da ise bu tür aksaklıklar belki de iş sonrasında her beraber gidilen içkili mekanlarda daha rahat dile getirilebilmektedir. Türkiye’de ise iş sonrası içkili toplantılarda işle ilgili konuların konuşulması pek rastlanan bir durum değildir hatta özellikle tercih edilmez. Her ne kadar Japonlar Türkiye’de düzenli, ciddi, her daim resmi, saygılı, ailesine ve geleneklerine düşkün olarak bilinse de iş nedeniyle Japonlarla temas halinde bulunan Türkler için Japonlar içkiden önceki halleri ve içkiden sonraki halleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Pek çok durumda bir Türk için daha önce beraber iş ortamında çalıştığı ‘ciddi ve az konuşan’ Japon, içki sofrasında bambaşka bir kişi oluverir. Pek çok Türk bu tür toplantılarda iş yerindeki gerginliği çözmeye yarayan bir stratejinin gizli olduğunu bilir. Gerçekten de iş akışı içerisinde yeri olmayan sıkıntı ve şikayetlerin bu ortamda rahatlıkla dile getirilebildiğini ifade etmişlerdir. Bazı durumlarda Japon şirketlerinde çalışan Türk çalışanlar bu içkili toplantılara kendilerinin katılmadıklarını ve bu durum nedeniyle kendilerini dışlanmış hissettiklerini belirtmişlerdir. Türkiye’de buna benzer bir sosyalleşme olmadığından dolayı Japon kültürünü yakından tanımayan bir kişi için içki masasındaki samimiyetin içki masasında kalacağına idrak etmek ve ertesi gün mesai saatinde çalışan kimliğine yine aynı şekilde devam etmesi gerektiğini çözümlenmek zor olabilir. Sonuç değil de sürecin kendisi Japonların her şeyi bir ritüele dönüştürme mantığı işlerin yapılış aşamasında da kendini gösterir. Türkler ise daha çok sonuç odaklı olarak çalışmaktadır. Sürecin planlandığı şekilde yapılıp yapılmaması ikinci öneme sahiptir. Oysa Japonlar için sürecin planlandığı şekilde işleminin, hedeflenen sonuca ulaşmakla eş derecede öneme sahip olduğu söylenebilir. Türkiye’deki çalışma kültüründe kişiler, birden çok işe ve projeye bir anda başlamak konusunda oldukça hevesli ve optimisttirler. Fakat bu tutum pek çok durumda yapılan işin, niteliğinden ve zaman anlamındaki niceliğinden ödün verilerek yapılmasına yol açabilir. Japonlar’ın Türklere kıyasla bir işi ne kadarlık bir süre içerisinde nasıl ne oranda yapabileceklerine dair daha gerçekçi bir yaklaşıma sahip oldukları söylenebilir. Türkiye’deki iş çevreleri ve çalışanlar, Japonlar’ın kendilerinden daha iyi plan yaptıklarını ve bu anlamda uzun vadeli plan yapmanın Türklere göre bir şey olmadığını belirtmektedirler. İşin ilginç tarafı Türkiye’de plan yapmak ve bunu zamanında uygulamak çok da ciddiye alınmamaktadır. Hata yapmak veya işin belirli sıkıntılar ve kısmen kaotik bir süreç sonucunda olmuş olması ya da işin gecikmiş olması Türklerin

gözünde tamamlanmış olan işin başarısına gölge düşürmüş sayılmamaktadır. Oysa Japonlar için diğer insanlara verilen sıkıntı, işin gecikmiş olması ya da söz verilen nitelikte yapıp yapılmadığı da kendi içerisinde belirli bir öneme sahiptir. Japon şirketlerinde, şirket çalışanlarını yapılan sunumlar aracılığı ile görsel açıdan ikna etmenin daha çok önemsendiği, Türk çalışanlar tarafından belirtilen bir başka husustur. Japonlar'ın her şeyin bir şablonunu çıkartıp, her aşamayı somut ve görsel olarak önlerinde görmek istedikleri ve planlanan her şeyin hep daha somut ve elle tutulur şekilde kendilerine sunulmasını istedikleri ifade edilmiştir. Kendi yaşadığım bir deneyimimi aktarmam gerekirse, 2012 senesi yaz ayında Yamaguchi'nin dağ köylerinden biri olan Hiranta'da geçirdiğim iki aylık süreç içerisinde köyde ortak olarak yürütülen kabak işinde mahsülleri satın alacak olan kooperatifin kabakların kutulanması esnasında kutunun içine hangi boyuttaki kabağın kaç tane ve nasıl dizilmesi gerektiğine kadar ayrıntılı olarak görsellerle gösteren kağıtları ziraatçilere önceden dağıtması beni oldukça şaşırtmıştı. Japonlar'ın işe dair her tür deneyimlerini kayıt altına alma, bir sonraki seferde işin daha akıcı hale gelebilmesi için deneyimi hemen bir standarda bağlama ve bu standardın da yayılmasını teşvik etme eğiliminde olduğu söylenebilir. Türkiye'de ise henüz böyle bir anlayışın yaygınlaşmış olması söz konusu değildir. Türkiye'de büyük şirketler, uluslararası geçerliliği olan belirli standartlara ulaşmak için her türlü detaya daha çok dikkat etmektedir. Oysaki orta ve küçük ölçekli aile şirketlerinde ya da tarımsal faaliyette bulunan organizasyonlarda bu tür detayların işi organize eden kişilerce bir ihtiyaç haline gelmesi zaman alacak gibi gözükmemektedir. Pek çok durumda Türkiye'de çalışanlar arasında "Standartlaştırma" genellikle işi kolaylaştırmaktan ziyade işi zorlaştırmaya yarayan ve beraberinde ekstra bürokrasileri getirecek olan bir süreç olarak algılanmakta ve bunda haklılık payı vardır. Ayrıca bir sonraki sefer tamamen başka bir yol denenebilecekken, işin bir takım önceden belirlenmiş kurallara bağlanması, yeni ve farklı bir yol denenmesinin önünde engel olarak da algılanabilmektedir. Randevu, Dakiklik ve Öngörülebilirlik 3. Genel olarak bakıldığında "plan yapma"nın en önemli kısımlarından biri plana iştirak edenlerin kendilerine verilen görevi kendilerine tanınan süre içinde yapmaları ve planın her aşamasının önceden belirlenen zaman çizelgesine uygun olarak yapılmasıdır. Türkiye'de her kurum ve her birey bazı zamanlarda bürokrasinin hantallığından kaynaklanan sebeplerle bu tür bir dakiklik içerisinde hareket etmeyeceğinden dolayı, yapılan planların belirlenen süreç içerisinde gerçekleşmeyeceği zaten Türkler tarafından önceden tahmin edilebilir bir durumdur. Yine de ideal zamanlama uyarınca bir program hazırlanır. Plana gerçekçi bir bitiş tarihi konmaz çünkü ne kadar geç bir tarih konulsa da iş bu belirlenmiş olan tarihten sonraya kalacaktır. Bu da herkes tarafından bilindiği için şöyle düşünülür "Bari teslim tarihini daha erkene alalım eğer ki teslim tarihi olarak daha ileri bir tarih verirsek iş o daha sonraki tarihin de sonrasına kalacak.". Dakiklik ve zamanlama sorunsalı kendini randevulaşma alanında da belli eder. Türkiye'deki şirketlerde çalışanların randevu ve zamanlama konusunda Japonlar'a kıyasla daha esnek ve daha rahat olduğu göze çarpmaktadır. İkili ilişkilerde bu durum çok sancılı olabilmektedir. Randevudaki gecikmeler Türkler için tahammül edilebilir bir durumdur. Belki de bunun bir nedeni planların ve randevuların Japonya'daki kadar birbirine zincirleme olarak bağlı olmamasıdır. Ve her zaman randevunun değişebilirliği konusunda Türk

taraf- iki taraf da Türk ise-bir ön kabule sahiptir. Erteleme ve gecikme yüzünden yaşanan aksaklıklarda taraflar Japonya'da olduğu kadar müşkül duruma düşmezler. İki tarafın da bir ölçüde bu duruma baştan hazırlıklı olduğu söylenebilir. Oysa Japonlar uzun süreli planlar yaptıkları için bir plandaki aksama zincirleme olarak diğer tüm planlarda da bir aksaklık ve kaosu beraberinde getirmektedir. Yine burada kendi deneyimlerimden bir örnek vermek gerekirse, 2014 şubat ayında Tokyo'da yağın şiddetli kar nedeniyle, Narita Havaalanı'ndan şehir merkezine giden bütün trenlerin iptal olması ve hava şartlarına bağılı olarak şehrin tüm demir yolu trafiğinin zincirleme olarak aksaması ve Tokyo'da hayatın adeta durması örnek gösterilebilir. Öte yandan normal zamanlarda trenlerin bir dakika bile gecikmesi sıklıkla rastlanmayan bir durumdur. Toplu taşıma araçları öngörülen saatte istasyona girerler ve daha önceden belirlenen saatte de istasyondan ayrılırlar. Türkiye'ye bakıldığında toplu taşıma araçlarının hareket saatleri asla bu kadar dakik değildir. Bu nedenle toplantıya ya da görüşmeye geç kalan bir Türk çalışan her zaman kendi dışında gelişen koşulları geç kalmasına mazaret olarak gösterebilir. Bu mazeret gösterme de fazla yadırganmaz ve ayıplanmaz. Oysa Japonya'da sistemin aksaksız işlediği varsayılır. Herhangi bir gecikmeden olsa olsa kişinin kendisi sorumlu tutulacaktır. Şirket çalışanı bu noktada kendi dışında gelişen bahaneleri sıralamayacaktır. Bu tür bir gecikme, kişinin iş yapabilirliğine ve saygınlığına leke düşürecek ve karşı tarafta onunla ilgili olumsuz bir yargının oluşmasına neden olacaktır. Bu kadar ciddi sonuçlar doğuracak bir durumdan kaçınmak için de Japon çalışan ne olursa olsun geç kalmaması gerektiğini bilir, bu bilinçle yaşar ve bu bilinç dahilinde kendisini organize eder. Bir Türk çalışan ise bu tür sonuçların olmayacağını rahatlığı içerisinde, yine son dakika evinden çıkıp olası muhtemel bir takım ulaşım aksaklıklarından dolayı olay yerine geç kalıp bunları herkes tarafından geçerli görülecek bir bahane olarak sunup, olanlar herhangi bir kara leke olarak üstüne yapışmadan hayatına devam edecektir. Türkiye'de organizasyon aşamasında kişilerin görev tanımları, hangi pozisyonda neyi yapıp neyi yapamayacakları olayın akışı içerisinde farklılaşabilir. Duruma ve zamana göre kişiler kendilerini başka alanlarda da göstermeye çalışabilirler ve bir konuda yapabilecekleri bir şey varsa öne atılmaktan, fikirlerini beyan etmekten çekinmezler. Oysa Japonya'da iş tanımı önceden belirlendiği için bir kişi o konuyu iyi biliyor olsa da eğer ki kendi görevi değilse kendini geri çekecek ve sadece kendine tanımlanan sınırlar içerisinde hareket etmeye özen gösterecektir. Türkiye'deki bir çalışan, kendi görevi olmayan bir konuda fikrini beyan ettiğinde bir Japon çalışanın sınırlarına müdahale ettiğinin veya onu utandırdığının farkına varamayacaktır. Oysa bir Japon açısından böyle bir davranış başkasının alanına müdahale etmek ve onu utandırmak demektir. Japonlara dair çekinceler Türkler iş yapma ve iş ile ilgili olarak karar alma aşamasında Japonlar'ın esnek olmadıklarını ve ihtiyaç halinde önceden alınmış kararların dışına çıkmak konusunda gösterdikleri çekinceyi çok fazla anlamlandıramamaktadırlar. Son anda çıkan aksilikler karşısında Japonlar'ın çok fazla telaşa kapıldıklarını ve adeta kitlendiklerini belirtmektedirler. Oysa bu tür panik anlarında Türkler "elbet bir çözüm yolu bulunur" diye düşünerek çok fazla paniğe kapılmamakta ve durumu kısa sürede çözümleyebilecek pratik öneriler getirmeye çalışmaktadırlar. Mülakat yapılan insanlar pek çok konuda Japonlara kıyasla daha pratik fikirli olduklarını sıklıkla belirtmişlerdir. Bu durumu demir

çelik sanayiinde faaliyet gösteren bir fabrikada gözlemlenen bir durum ile örneklemek gerekirse, laboratuarlara alınan cihazların kurulumu aşamasında, cihazların yerleştirileceği laboratuvarın sahip olması gereken teknik donanım ve gerekli yerleşim planı cihazları satan şirket tarafından önceden gönderilmiştir. Fakat cihazların elektrik bağlantılarının olduğu panel kısmı cihazları satınalan birim tarafından dikkatli incelenmediğinden cihazların montajı için yabancı şirketteki ekip geldiğinde laboratuvarın düzenlenme biçimi cihazların önerilen şekilde yerleşmesine imkan vermemektedir. Montaj için gelen ekibin belirli bir tarih aralığında geldiği hatırlatılacak olursa bu durum hayli sıkıntılıdır. Fakat böyle bir durumda bile Türkler soğukkanlılığı elden bırakmayarak durumu kısa sürede çözecek yaratıcı bir çözüm sunarak üç-dört saat gecikmeli de olsa durumu düzeltmeyi başarmışlardır. Türkiye'den bakıldığında Japonlarla ilgili olarak soru işareti oluşturan konulardan bir tanesi ortak iş yapmayı düşünen Türk ve Japon tarafların tanışmalarından sonraki süreç ile ilgilidir. Orta ölçekli şirket yöneticileri ile yapılan mülakatlara göre Japonlar iş yapmak için geldiklerinde onlara öncelikle ellerindeki imkanlar anlatılıyor. Japonlar çekinceli oldukları noktaları belli etmeksizin 'Japonya'ya dönüp bunu şirket amirleriyle konuşmamız gerekiyor" diyerek ülkelerine dönüyorlar ve bir süre sonra işin olmayacağı anlaşılıyor. Ülkelerine dönen Japonlar'ın tereddüt ettikleri konuların ne olduğu hakkında ziyaret etmiş oldukları şirkete bir daha geri bildirim de yapılmıyor. Türk yöneticiler tarafından, Japonlar'ın çekinceleri hakkında karşı tarafa yeterince açık olmaması Türkler'in Japonlar ile iş yapmasını zorlaştıran bir durum olarak belirtilmiştir. Bazı durumlarda da aradan çok uzun bir süre geçtikten sonra olumlu bir geri dönüş olduğu halde bu sefer de Türkiye'deki ekonomik şartların Japonya'ya kıyasla çok daha değişken olması sebebiyle işin artık yapılamaz duruma gelmesi sıkıntı yaratabilmektedir. Türkiye'deki çalışan nüfus için Japon şirketleri sonraki kariyer hedeflerine ulaşılması açısından için iyi bir referans olarak görülmektedir. Bunun ötesinde Japon şirketleri özellikle 'nasıl plan yapılır'ın öğrenildiği bir okul olarak görülmektedir. Yine de kariyer konusunda daha üst pozisyonları hedefleyen kişiler için klasik bir iç organizasyon yapısına sahip Japon şirketlerinde kalmak çok tercih edilmemektedir. Mülakat yapılan kişilerden daha önce bir Japon şirketinde çalışıp ayrılanların yorumlarına bakıldığında özellikle amirlik pozisyonlarına sadece Japonlar'ın gelebildiği belirtilmiştir. Ancak uluslararası alanda faaliyet gösteren Japon şirketlerinin kendi içerisinde de farklı uygulamalarının olabildiği bazılarının diğerlerine göre daha esnek bir organizasyon yapısına sahip olduğu hatırlatılmıştır. Yine mülakat yapılan kişilerden bir kadın çalışan, Japon şirketlerinin ilerlemeye fazla elverişli olmadığını ama bu eğilime rağmen yine de yabancı uyruklu kadın çalışanlara Japon kadınlarından daha esnek ve olumlu davranıldığını belirtmiştir. Sonuç Yerine Bazı durumlarda her ne kadar Japonya ve Türkiye tartışmalı bir 'Doğulu' toplum modeli içerisine yerleştiriliyor olsa da veya Türkiye'deki Japonlar'ın 'bize' benzediğine dair yaygın kaniya rağmen, iletişim ve kendini ifade etme açısından aslında birbirlerinden tamamen farklı stratejiler izleyen iki kültür söz konusudur. Mülakatların da ortaya koyduğu üzere, Türkiye'nin Japonya ile benzeştiğini söylemek pek yerinde bir tespit değildir. Yine de ortaklaşa iş yapmak söz konusu olduğunda iki tarafın da birbirini tamamlayacak kendine has özellikleri göze çarpmaktadır ve bu durum iş bölümü ve yardımlaşma açısından umut vericidir. Türkiye ve Japonya'nın ortaklaşa gerçekleştirdiği büyük çaplı projeler (Boğaziçi

Köprüsü, Marmaray Tüp Geçidi, İzmit Körfezi Asma Köprüsü ve son olarak Sinop Nükleer Santrali) bu durumun bir göstergesi olarak okunabilir. Türkiye’de Japon dili ve Edebiyatı Bölümlerinin sayısının son on yıl içerisinde üç kat kadar artmış olması da, Japonya ve Türkiye arasındaki turizm, ticaret ve eğitim alanındaki işbirliğinin ileriki yıllarda da ivme kazanacağına göstergesi olarak yorumlanabilir. Türkiye’nin tanınmış akademisyenlerinden Murat Belge (2011: 383-384) yapmış olduğu isabetli saptamasında, Japon aydınlarının ‘dışarıya kapalı’ olarak tabir edildikleri bir dönemde dahi Avrupa’ya dair sahip olduğu bilginin, Batı ile tarihsel olarak sürekli temas içerisinde olmuş ve coğrafi olarak da Batı’ya Japonya’dan daha yakın olan Osmanlı aydınının bilgisinin azlığına kıyasla şaşırtıcı olduğunu belirtmiştir. Bilgi edinme ihtiyacı, bir konu hakkında takıntılı derecede merak sahibi olmak ve bir işte mükemmelleşme ve ustalaşma eğilimleri konusunda iki toplumun birbirinden neden bu kadar farklı olduğunu ortaya koyan çalışmaların yapılması, iki toplum arasındaki kültürel farklılıkların iş hayatındaki yansımalarını anlamlandırmak açısından da faydalı olacaktır. Kaynakça

Belge, M. (2011) Militarist Modernleşme: Almanya, Japonya ve Türkiye, İstanbul: İletişim Yayınları.

6

Benedict, R. (1994) Krizantem ve Kılıç, Türkan Turgut (Çev.), Ankara: İş Bankası Yayınları. Cho E. & Altundağ, P. (2013) Research on Korean Language Education Curriculum Development in Turkey, Language Facts and Perspectives, Vol.32,

Institute of Language and Information Studies, Yonsei University.

14

Davies, R. J. & Ikeno, O. (2002) The Japanese Mind: Understanding Contemporary Japanese Culture, Boston: Tuttle Publishing.

2

Esenbel, S. (2012)

Japon Modernleşmesi ve Osmanlı: Japonya’nın Türk Dünyası ve İslam Politikaları, İstanbul: İletişim Yayınları.

5

Goffman, E. (2009) Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu, Barış Cezar (Çev.),

8

İstanbul: Metis Yayınları. Kümbetoğlu, B. (2005) Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma, İstanbul: Bağlam

3

Yayıncılık. Lindholm, C. (2004) İslami Ortadoğu: Tarihsel Antropoloji, Balkı Şafak (Çev.), Ankara: İmge Kitabevi. Mustafa Bin Mustafa

(2010) Bir Osmanlı Bürokratinin Anıları: Uzakdoğu Seyahati (Aksâ-yı Şarkta Bir Cevlân), Ahmet Uçar (der.), İstanbul: Çamlıca Basım Yayın.

4

Takie Sugiyama; L. (2013) Japonlar ve Davranış Biçimleri, Oğuz Baykara (Çev.), İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

Bruner,E.M. (1986) Experience and Its Expressions, Turner, V. W. & Bruner, E. M. (ed.) The Anthropology of Experience, Chicago: University of Illinois Press.

1

Extended English Abstract The interest and sympathy shown to them in Turkey -a half European, half Middle Eastern country far away from their homeland- does not make any sense to most of the Japanese. The argument that should be elucidated at this point should be whether this 'naive affection' is fictionalized by perplexing similarities between two societies or just another oriental fantasy about a foreign country so far away. While much of the intimacy felt towards Japanese by Turkish is a result of fictionalization of a groundless assumption that both cultures share similar traditions; it is also constituted by the impressions of the Turkish who one way or another had a chance to visit Japan or have a contact with a Japanese.

In addition to these, the number of the

13

companies doing business in Turkey owned by Japanese capital

has been increasing significantly **in** the **recent years and** this fact adds
a

15

tangible dimension to the amount of cultural contact between two societies. This situation makes it possible, at least in the workplace, to

be able to have a face to face

11

contact with Japanese without ever going to Japan and paves the way to rather new impressions based on more solid foundations than before. In this article, at first, the impressions and images of Japanese gained through earlier contacts in history and the way they are reflected nowadays particularly on the media will be mentioned. Afterwards, based on the interviews held with Turkish white collar workers working either in a Japanese company or a company with a Japanese capital share, their experiences with the Japanese and Japanese culture will be tried to be interpreted. In this context, it should be mentioned what is meant by the concept of 'experience' throughout the study. It was Victor Turner who first adapted this concept in the anthropological literature which was inspired by German hermeneutic philosopher Wilhelm Dilthey. Therefore, what is meant by experience is not just a sensory input perceived through a cognitive process. It always includes prejudices, expectations, feelings and emotions. While experience is not as superficial as behaviour; it includes visual, aural and embodied features as well. What makes it different from behaviour is also the fact that it always involves a self reflexivity towards the act. However this also marks the beginning of an epistemological dilemma for the researcher. Since an experience is always person bounded, it

is not something that can be communicated verbally **to** the full extent. **It**

16

will always be missing. Therefore, while keeping the Turnerian notion of experience in mind, the narratives derived from the interviews are conceptually more attuned to Erving Goffman's notion of presentation of self and the experiences and impressions social actors have from what is presented to them by others within a limited social space. Since it is not based on participant observation or an on site observance of the company workers, this field study cannot be considered as an ethnography- the unique research technique of anthropology- but it still adopts interview as a qualitative research technique in order to acquire data. Interviews took place between the years 2013-2017 and held with approximately thirty five

participants who has worked at least one year or still working in a Japanese owned company or a Turkish company with a Japanese partnership. The interviewees are composed of different occupational groups and sectors such as engineering department, human resources, executive's interpreters, sales department. While some interviewees have lived in Japan for a brief amount of time, some of them have never been to Japan. The interviewees were reached by snowball sampling and because of ethical reasons company and worker names are not mentioned throughout the article. Since this is a qualitative research, making generalizations and putting forward some numbers and graphics are not in any way withing the aim and scope of this article. The experiences of the interviewees which are supposed to bear some resemblings are gathered under thematic headings and tried to be interpreted throughout the article.

The results of the research show clearly that

12

although in some cases, both Japan and Turkey are considered 'eastern'- a controversial concept itself- and contrary to the widespread belief in Turkey that Japanese are very much similar to 'us'; when it comes to expression and communication, two totally different cultures are at issue and it can hardly be argued that two cultures bare any resemblances at all. Nevertheless, based on the interviews and the ongoing projects, cooperation and joint venture is far from being a dream. The opposite traits can work out harmoniously as long as two sides know what they actually will face with. Finally, studies revealing the mutifaceted reasons of differences between two cultures such as having a passionate curiosity towards a particular subject, and a tendency to pursue expertise will be useful to be able to interpret their reflections in the working life more clearly. This article and the studies alike are expected to increase the inter cultural dialogue and cooperation among cultures especially in professional life. On the other hand,

this study is significant in the sense that it highlights the changes **in** the
representations **of**

7

the Japanese throughout time and history. 2 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 3 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 4 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 5 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak:

Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 6 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 7 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 8 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 9 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 10 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 11 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN 12 Aksoy Sugiyama, C. (2017). İşyerinde farklılıkları uzlaştırmak: Japon sermayeli firmalarda çalışan beyaz yakalı Türkler'in deneyimleri, Journal of Human Sciences, 14(3), NNN-NNN. doi:10.14687/jhs.v14i3.NNNN

sources:

- 1 23 words / < 1% match - Internet from 01-May-2011 12:00AM
dspace.brunel.ac.uk
- 2 16 words / < 1% match - Internet from 21-Dec-2012 12:00AM
link.springer.com
- 3 15 words / < 1% match - Internet from 03-May-2016 12:00AM
iletisimdergisi.gsu.edu.tr
- 4 15 words / < 1% match - Crossref
[Yamazaki, Noriko. "Abdürreşid İbrahim's journey to China: Muslim communities in the late Qing as seen by a Russian-Tatar intellectual", Central Asian Survey, 2014.](#)
- 5 14 words / < 1% match - Internet from 09-Apr-2016 12:00AM
www.librabooks.com.tr
- 6 12 words / < 1% match - Internet from 17-May-2015 12:00AM
munzam.blogspot.com

-
- 7 11 words / < 1% match - Internet from 15-Apr-2016 12:00AM
www.happycampus.com
-
- 8 10 words / < 1% match - Internet from 02-May-2012 12:00AM
perweb.firat.edu.tr
-
- 9 9 words / < 1% match - Internet from 08-Jul-2017 12:00AM
www.j-humansciences.com
-
- 10 9 words / < 1% match - Publications
[SUGIYAMA AKSOY,Ceren. "Ryomaden dizisinde çizilen Japonya nın yeni erkek imajı", Kıbrıs Üniversitesi, 2014.](#)
-
- 11 8 words / < 1% match - Internet from 14-Dec-2012 12:00AM
toeic-kyouzai.net
-
- 12 8 words / < 1% match - Internet from 28-Jul-2014 12:00AM
theseus.fi
-
- 13 8 words / < 1% match - Internet from 24-Jul-2016 12:00AM
es.scribd.com
-
- 14 8 words / < 1% match - Internet from 27-Jan-2017 12:00AM
e-sciencecentral.org
-
- 15 8 words / < 1% match - Publications
[Davis. 21st Century Psychology](#)
-
- 16 8 words / < 1% match - Publications
[Given. The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods](#)
-