

# Bir Dizisellik Deneyimi Olarak Çalışma: Türkiye’de Çalışma Acısının İzini Sürmek<sup>i</sup>

Ayça YILMAZ DENİZ<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Asst. Prof., Turkish-German University (ORCID ID: 0000-0002-4332-9805)

## Özet

Bu makale, çalışma hayatında kendi özneliği ile var olabileceği, kendisini özerk bir biçimde ifade edebileceği beklentisi içinde olan yüksek eğitilmiş bir genç yetişkin grubun gerçekte yaşadığı öznelenememe deneyimlerini ve bunun karşısında belirli platformlar etrafında örgütlenerek yaşadıkları çelişkileri nasıl anlamlandırmaya çalıştıklarını konu almaktadır. Beklentilerinin aksine yüksek eğitilmiş bu grup için çalışma hayatı bireylerin kendi fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri demokratik bir deneyim sunmaz. İş yeri paradoksal biçimde demokratik bir örgütlenme ile otoriter bir örgütlenme şeması arasında gidip gelmektedir. Bu çalışanlar için çalışma ilk olarak, araçsallaşma, anlam kaybı ve etik acı olarak deneyimlenen bir yabancılaşma biçiminde yaşanmaktadır. İkinci olarak da özne olarak kabul görmedikleri bir tanınmama deneyimidir.

**Anahtar Kelimeler:** Dizisellik, Çalışma Deneyimleri, Yabancılaşma, Tanınma, Öznelenme

# Work as an Experience of Seriality: Tracing the Suffering at Work in Turkey

## Abstract

This article focuses on the experiences of a highly educated young adult group, who expect to be able to exist in working life with their own subjectivity and to express themselves autonomously, but live in reality an experience of desubjectivation, and how they try to make sense of the contradictions they experience by organizing around certain platforms. Contrary to their expectations, working life for this highly educated group does not offer a democratic experience where individuals can freely express their opinions. The workplace paradoxically oscillates between a democratic organization and an authoritarian organizational scheme. For these employees, work is first experienced in the form of alienation, which is experienced as instrumentalization, loss of meaning and ethical pain. Secondly, it is an experience of not being recognized, in which they are not accepted as subjects.

**Keywords:** Seriality, Working experiences, Alienation, Recognition, Subjectivation

---

<b>Corresponding Author / Sorumlu Yazar</b>	Ayça YILMAZ DENİZ Doktor Öğretim Üyesi, Türk-Alman Üniversitesi
<b>E-mail / E-posta</b>	ayca.deniz@tau.edu.tr
<b>Manuscript Received / Gönderim Tarihi</b>	15.03.2023
<b>Revised Manuscript Accepted / Kabul Tarihi</b>	02.05.2023
<b>To Cite This Article / Kaynak Göster</b>	Yılmaz Deniz, A. (2023). Bir Dizisellik Deneyimi Olarak Çalışma: Türkiye’de Çalışma Acısının İzini Sürmek, (Ayça Deniz Yılmaz, trans.), <i>ViraVerita E-Journal: Interdisciplinary Encounters</i> , Vol. 17, 196-211.

---

## Bir Dizisellik Deneyimi Olarak Çalışma: Türkiye’de Çalışma Acısının İzini Sürmek

### GİRİŞ

Bu makale bazı “direniş platformları” etrafında harekete geçmiş bireyler<sup>ii</sup> tarafından derin bir hayal kırıklığı ve acı olarak yaşanan belli başlı çalışma deneyimlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma deneyimleri, bireylerin çalışma yoluyla elde edeceklerini umdukları bireysel özerklik ve öznelliğin özgürce ifadesinin tam tersi biçimde yaşanan *dizisellik* (Sartre, 1960; Spurk, 2006) deneyimleridir. Bu makale, iş hayatında öznelliğin harekete geçirilmesi ile spesifik olarak yabancılaşma ve iş yerinde özne olarak tanınmama şeklinde ortaya çıkan bireysel *dizisellik* deneyimleri arasında yaşanan çelişkiye odaklanmaktadır. Bu çelişki deneyimleri, örgütlenmenin esas sebebini oluşturmaktadır.

Bu örgütlenme 2008 krizinin başlarında sosyal haklarını kaybetmemek için sendikalaşmayı talep eden İstanbul’daki IBM Türkiye ofisinde çalışan bir grup mühendisin işten çıkarılması üzerine başlamıştı. Türkiye’deki teknoloji ve enformatik dünyasının mühendisleri için bu işten çıkarmalar şok edici nitelikteydi çünkü kişisel ve profesyonel hayatlarında bir kırılmaya; entelektüel bir meslek yoluyla özneleşme söylemi ve özneleşememe deneyimi arasında bir kırılmaya tekabül ediyordu. İşten çıkarılan mühendisler 2008 yılında *Plaza-Eylem Platformu* adında bir platform kurdular. 2013’te ise iki farklı platform daha kuruldu: *Kaç Bize Gel* ve *Beyaz Yakalı İşçiler*.

Bu platformlar, toplumsal ağlar biçiminde örgütlenen farklı iş ve mesleklere sahip ücretli ve ücretsiz çalışanlar (yani freelance çalışanlar, girişimciler ya da daha önce ücretli olup sonrasında bağımsız mesleklerle uğraşanlar) ve işsizlerden oluşmakta olup çoğunlukla dijital ama aynı zamanda fiziksel (Özellikle Türkiye’nin iki büyük kenti olan İstanbul ve Ankara’da) bir alternatif kamusal alan olarak işlemektedir. Söz konusu platformlar, çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları deneyimleri kamusal olarak ifşa etmek amacıyla kurulmuştur. Üyelerinin platformlara karşı geliştirdikleri adanmışlığın bireyselleşmiş olması anlamında ve öznelliğe atfettikleri önem sebebiyle yatay örgütlenmelerdir. Bazı bireyler platformların kurucusu ya da platformları canlandıran kişilerse de toplumsal ilişkiler katı bir hiyerarşi içinde değildir. Karar alma ve eylem mekanizmaları özellikle e-mail grupları aracılığı ile katılımcı bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Katı bir biçimde tanımlanmış talimatnameler yoktur. Bireyler bir projeyi (gösteri, makale yazımı, toplantı organizasyonları) gerçekleştirmek için bir araya gelmekte ve

dağılmaktadır. Buluşmaların düzenli olması ve katılımcıların da her zaman eşlik etmesi şart değildir.

Araştırma, çalışma hayatında ortaklaşa yaşadıkları olumsuz deneyimler karşısında söz konusu platformlar etrafında örgütlenen bireylerle gerçekleştirilmiştir. Platformlar belirli bir toplumsal profile sahip bir grup genç bireyden oluşmaktadır: ortalama yaş 31, kadın ve erkekler arasında niceliksel bir denge, toplumsal kökeni çeşitli, yüksek eğitilmiş. Bu bireyler Türkiye’nin en iyi kurumlarından lisans, yüksek lisans ya da doktora diplomalarına sahiplerdir. OECD’nin<sup>iii</sup> 2015 yılına ait son verilerine göre, 25-64 yaş arasında lisans diplomasına sahip %11’lik nüfus içinde yer almaktadırlar. Fakat yüksek lisans diploması söz konusu olduğunda bu oran 25-34 yaş arasındaki nüfusta %2’ye ve doktora diplomasında ise %0’a düşmektedir. Sonuç olarak, entelektüel ve profesyonel yetkinlikleri bakımından özel bir grup söz konusudur.

Bu platformlarda örgütlenenlerin eğitim aldıkları alanlar heterojendir: sosyal bilimler, sanat, hukuk, ekonomi bilimi, işletme, mühendislik ve mimarlık<sup>iv</sup> vb. Bununla birlikte eğitim aldıkları alanlar açısından önemli bir diğer husus da sosyal bilimlere gösterilen ilgidir. Sosyoloji alanında lisans eğitimi alan görüşmecilerin dışında yüksek lisans ve doktora sosyal bilimlere yönelenler mevcuttur. Bu durum platformlar etrafında örgütlenmiş insanların, dünya görüşlerinin oluşumunda açıkça güçlü bir etkiye sahip olan bir sosyal bilim *backgrounduna* sahip olduğunu göstermektedir.

## **YÖNTEM**

Araştırma 2014-2016 yılları arasında bu üç platformla gerçekleştirilmiş ve iki düzeyde yürütülmüştür. İlk düzey dijital alana ve özel olarak da bloglara, platformların Facebook ve Twitter hesaplarına ve e-mail gruplarına odaklanmıştır. Bu dijital alan mesaj ve haber gibi yazılı kaynaklardan olduğu kadar, bloglarda, Facebook ve Twitter sayfalarında, e-mail gruplarında paylaşılan fotoğraf, video gibi görsel kaynaklardan da oluşmaktadır. Bunlar sadece bu ağlarda üretilen sözleri değil, aynı zamanda söz konusu sosyal medyada paylaşılan web linklerini de içermektedir.

İkinci düzey, fiziksel kamusal alanda gerçekleşmiştir. Bu kapsamda toplantılar, sokak gösterileri, seminerler, çalıştaylar, kahvaltılar, piknikler, sinema geceleri veya takas organizasyonları incelenmiştir. Hareketin yoğunlaştığı ve faaliyetlerin gerçekleştiği iki şehir olan İstanbul ve Ankara’da sadece grup içi değil, gruplar arası etkileşimler de gözlemlenmiştir. Bu

ikinci düzey, görüşülen kişilerin bağlı oldukları platformlardan nispeten bağımsız olarak oluşturulmuş bireysel söylemlere erişim sağlaması açısından önemliydi.

Veri toplamak için hem yarı yapılandırılmış görüşme hem de gözlem tekniğine başvuruldu. Hareketin aktörleriyle otuz derinlemesine görüşme gerçekleştirildi. Fiziksel kamusal alanda düzenlenen etkinliklerle ilgili olarak ilk etapta katılımcı gözlem yürütüldü. İkinci olarak bu düzey, internet üzerinden sosyal medya paylaşımlarını incelemeyi, blogları, Facebook ve Twitter hesaplarını olduğu kadar e-mail gruplarını da sürekli olarak gözlemlemeyi gerektirmekteydi. Bu nedenle, sahaya uygun olarak iki gözlem tekniği benimsenmiştir. Bir yandan, Facebook ve Twitter'da yorumlar veya röportajlar yoluyla katılımcı gözlem yapılırken; diğer yandan, e-mail grupları üzerinde katılımcı olmayan gözlem yapıldı. Bir araştırmacı olarak bu gruplara kabul edildikten sonra tüm iletişimleri müdahale etmeden gözleme fırsatı buldum.

Analiz konusunda nitel bir yaklaşım benimsenmiştir. Araştırmanın amacı, bireylerin yaşamış deneyimlerini anlamaktır. Anlamaya yönelik yöntemsel tutum, hermenötik analiz perspektifini benimsemeyi gerektirmiştir. Dijital ortamda, görüşmelerde ve gözlemlerde toplanan veriler bir yorumlama sürecine tabi tutulmuştur.

### **DİZİSELLİK: ACININ SEBEBİ, KENDİNİ ÖZGÜRLEŞTİRMENİN GEREKÇESİ**

Sartre felsefesinde *dizi* kavramı kaynağını, işlenmiş maddenin ataleti ve maddi dünyanın gereklilik ve pasiflik düzeninde şekillenen insan praksi anlamına gelen *atıl pratik (pratico-inerte)* düşüncesinden alır. Bu anlamda dizi, “bireylerin birbirleriyle ve ortak varlığa göre var olma biçimidir” (Sartre, 1960, s. 316). Ötekilik (*altérité*) prensibi şeklinde işleyen dizisel düzende bireyler dizinin bir üyesi olarak hareket ederler. Birbirlerine ortak bir amaçla değil dışsallık (*exteritorité*) üzerinden bağlılardır. Bu, bireye kendisini bir gereklilik olarak dayatan dışsallıklar ile bu dışsallığa karşı insan faaliyetinin kesiştiği bir eylem alanını ifade eder.

Spurk'a (2006, ss. 118-123) göre *dizi*, toplumun üyelerinin dışarıdan dayatılmış amaçlara gönüllü olarak katılması yoluyla kendisini meşrulaştıran bir toplumsal düzen oluşturur. Öznelerin amaçlarının ortak olması ve herkesin bu düzene gönüllü olarak katılması sebebiyle, toplumsal düzen özneler için “apaçık”tır (*allant de soi*). Özneler bu düzene tabi olsalar dahi, bu düzen her zaman bir baskı olarak yaşanmaz, aksine bir “kesinlik” (A.g.e., s. 121-123) olarak yaşanır. Toplumsal düzenin aşılması kabul edilir (A.g.e., s. 118).

Ben Sartre’ın *dizi* kavramını, bireysel performans, yaratıcılık, sorumlulaştırma söylemi üzerinden çalışanların öznelliğini destekler görünürken, gerçekte özneleşmenin önünde engel teşkil eden (*ordre désubjectivant*) ve yaşanan yabancılaşma ve özne olarak tanınmama deneyiminin kaynağı olan *yönetimsel düzeni* (*ordre managerial*) açıklamak için kullanıyorum. Çalışma eylemi, çalışanın bir yandan bireysel bir özerklik ararken diğer yandan kendi özerklik talebinin gerçekleşmemesine katkıda bulunması anlamında *atıl* bir pratiğe dönüşür. Ancak diziselliği, bireylerin yaşamış deneyimleri olarak araştırmak dizisel düzende, yani çalışma hayatında, kendi deneyimleri üzerine düşünen ve bu düzeni bir kader olarak görmeyen bireylerin sesini duyma imkânı da vermektedir.

İşteki dizisellik deneyimi çalışanların hayatında, çalışma yoluyla özneleşme beklentisi ve yaşamış deneyimler arasında bir yarılmaya neden olmaktadır. Bu makale, söz konusu yarılmayı üreten koşulları ve bireylerin kendi üzerlerine düşünerek işteki çelişki deneyimlerini nasıl deşifre ettiklerini tartışmaktadır. Tam da bu kendi üzerine düşünme yoluyla, çalışırken yaşanan ve özneleşmenin önünde engel teşkil eden deneyimleri aşmanın yolunu açmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle yaşanan çelişkiler, olası bir aşmanın gerçekleşmesi için olumsuzluk (*negativité*) üretmektedirler.

Araştırma, çalışırken ortaklaşa yaşanan olumsuz deneyimlerin bir yandan küresel ölçekte kendisini dayatan yönetimsel stratejiler gibi küresel faktörler ve diğer yandan da Türkiye’deki işgücü piyasasına has yerel faktörler üzerine kurulu kendine özgü bir bağlamda oluştuğunu göstermektedir. Bu deneyimler her şeyden önce iş yerinde öznelüğün harekete geçirilmesi üzerine kurulu şirket söylemi düzeyinde ortaya çıkmaktadır (Bigi vd., 2015; Linhart, 1994; Mercure, 2013). Bu söylem, şirket içinde yani ücretlilik ilişkileri içinde üretilir ancak şirketin dışında da, serbest çalışanları (*freelance*), serbest girişimcileri ve hatta işsizleri de kapsar. İkinci olarak, aynı anda hem Taylorcu ve hem post-Taylorcu melez bir iş örgütlenmesi ve bu örgütlenmeye özgü yönetimsel stratejiler söz konusudur. Üçüncü olarak ise düzensizlikleri ve büyük ölçekli kayıt dışı ekonominin varlığıyla Türkiye’deki iş piyasası çalışanların çalışma bağlamının özelliğini oluşturmaktadır. Tüm bunlar, öznelüğün iş yerinde harekete geçirilmesi ve özerklik söylemiyle yaşamış dizisellik deneyimleri arasında gidip gelen çelişkili bir şirket kültürü oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle, iş yerinde otoriter ve demokratik eğilimlerin aynı anda mevcut olduğu sıklıkla gözlemlenmektedir.

Bireyler çalışma deneyiminin öznel ve özerklik olarak deneyimleneceği bir geleceği hayal etmekteledir. Çalışma deneyiminin, öznelleşme beklentileri ile yaşanan dizisellik

deneyimleri üzerine kurulu çelişkili karakteri, bireylerin kişisel hayatlarında olduğu gibi toplumsal hayatlarında da bir kırılma yaratmaktadır. Toplum felsefesi (Renault, 2006, ss. 89-105), çalışma sosyolojisi (Cousin, 2006; Durand, 2006) ve çalışmanın psikodinamiği (Dejours, 1998, 2006) gibi alanlardaki güncel tartışmalar, yabancılaşma analizinde öznel deneyimlere yoğunlaşmaları bakımından önemli yaklaşımlardır. Benzer biçimde, bu araştırma da yabancılaşmanın bir öznel deneyim olduğunu ve farklı biçimlerde ortaya çıktığını göstermektedir. Bu deneyimler, şirketin amaçları doğrultusunda öznel deneyimin araçsallaştırılması, anlam kaybı olduğu kadar hayatın amacını da yitirmesi ve *etik acı* (Dejours, 1998) (*souffrance éthique*) deneyimleridir.

### Araçsallaştırma

Derinlemesine görüşmeler ve blog analizleri, bu kişilerin çalışırken belirli oranda bireysel bir serpilme bekledikleri halde öznelliklerinin araçsallaştırıldığını keşfettikleri birçok örneği ortaya çıkarmıştır. Araçsallaştırma deneyimi, öncelikle “oyunu oynama” gerekliliğiyle kendini gösterir.

Bu deneyim, işe alım görüşmeleri ve performans değerlendirme görüşmeleri söz konusu olduğunda fazlasıyla görünürdür. Plaza Eylem Platformu’nun blog sayfasında yayınlanan bir makale, adayın kişiliğine öncelik veren ve bu pozisyon için yeteneğini test etme egzersizi olarak kendisinden “role-playing” yapmasının istendiği işe alım görüşmelerini eleştirmektedir. Örneğin, satıcı rolünü oynamanız için “geveze” görünmek gerekir. Bu eylem, dünya görüşlerini oluşturan bir düzen olarak şirketin amaçlarının devamlılığı sağlaması anlamında atıl bir eylemdir.

Beyaz Yakalı İşçiler Platformu’nda örgütlenen ve enformatik mühendisi olan görüşmeci G, kendisine işe alım görüşmeleri esnasında soruların soruları özetlemektedir. “Görüşmenin bir kısmında özel yaşamınız açığa çıkarılıyor ve inceleniyor” diye açıklamaktadır. Aynı zamanda adaylara yöneltilen soruları eleştirmektedir: “Yakın zaman içinde hamile kalmayı düşünüyor musunuz?”, “Taşınmayı düşünür müsünüz?”, “Eşiniz bu konuda ne düşünür?”. Bu mühendise göre, kişisel ve ailevi kararları kapsayan sorular aslında adayın kendisinin de öznel olarak cevabını bilmediği merkezi sorulardır. Ancak herkes cevaplar çoktan hazırlamış ve kararlar çoktan verilmiş gibi yapar. Kısa vadede çocuk sahibi olmayı planlamamak, başvurduğu işe göre başka bir şehre taşınma ya da bulunduğu şehirde kalma esnekliğine sahip olmak gerekir. Eşler her zaman şirketlerin kararlarıyla hemfikir olmalıdırlar. Bu anlamda, şirketler bu bireylerden

önceden inşa edilmiş (*préfabriqué*) (Sartre, 1960, s. 238) bir hayatı yaşamalarını talep etmekteledir.

Ayrıca, şirketler tarafından bir başarı göstergesi olarak kabul edildiği için mutluluk, yaşanmış araçsallaştırma deneyimlerinde özel bir öneme sahiptir. Çalışanlar mutlu olduklarını göstermek zorundadırlar. Bir kamu bankasında finans uzmanı olan görüşmeci Ş gözlemlerini şu şekilde aktarmaktadır. Ona göre mutluluk her zaman gülümseyerek, herkesle iyi iletişim kurarak ve yüz ifadelerine her zaman dikkat ederek gösterilmelidir. Bir pazar araştırması şirketinde müşteri ilişkileri yöneticisi olan ve Plaza Eylem Platformu’nda örgütlenen görüşmeci U, mesai saatleri dışında düzenlenen bir partiye katılmayı reddettiği için şirketi tarafından motivasyon eğitimine gönderilmiştir. Bu görüşmeci, oraya gitmeyen tek kişinin kendisi olduğunu ve işvereni tarafından "*bir partiye katılacak kadar mutlu olmadığı*" şeklinde damgalandığını vurgulamaktadır. Hâlbuki diğer insanların eğlenme biçimlerine uyum sağlaması gerekirdi.

Peki ya çalışanlar mutluymuş gibi davranmak yerine mutsuzluklarını, yani gerçek durumlarını *kanıtlamaya* çalıştıklarında... İşte bir sigorta şirketinde sigortacı olarak çalışan görüşmeci Ç'nin hikâyesi... Bu şirket, çalışan sadakati konusunda yıllık bir anket yürütmektedir. Şirkete duyulan sadakat üzerinden bir mutluluk oranı belirlemekte ve çalışanlarından iyi sonuçlar elde etmesini beklemektedir. Eğer sadakat ve bağlanmaya ilişkin oranlar düşük çıkarsa, yönetim onlara sorunlarının ne olduğunu sormaktadır. Bir keresinde çalışanlar, düşük performanslarının nedenlerini yönetime açıklamak ve koşullarını iyileştirmek için bir sunum hazırlamışlardır. Ancak hiçbir şey değişmemiş, hatta durum onlar için biraz tehditkâr bir hal almıştır. Şirket onlara iki çözüm sunmuştur: ya daha fazla bağlanmaları ya da ayrılmaları gerekmektedir. Görüşülen kişi bunu şöyle açıklıyor: "*Her zaman mutlu olmalısın. Bu şirkette olmaktan mutlu olmasanız bile öyleymiş gibi davranmalısınız. Senden bunu bekliyorlar [...] İnsanlar artık ciddiye almıyor ve yüksek not vermeye başlıyor.*"

İkinci olarak, görüşülen kişilerin kendileri tarafından ifade edilen bir araçsallaştırma deneyimi daha söz konusudur. Serbest çalışan bir oyun yazarı olan görüşmeci AB, kısa bir oyun yazdığı telekomünikasyon şirketi tarafından nasıl "araçsallaştırıldığı" anlatmaktadır. Bu şirket, bazı çalışanlarına taşınabilir bir tablet hediye etmeyi planlamakta ve onlardan motivasyon toplantısında sahnelemeleri için kısa bir oyun yazmalarını istemektedir. Ancak görüşmeci AB oyun oynandıktan sonra, bu taşınabilir tabletlerin hediye olmadığını, haftanın yedi günü, günün yirmi dört saati müşteri taleplerine yanıt vermek için kullanılacağını fark etmiştir. Bu durumu "Şok oldum" diye açıklamaktadır. "*Çalışanları neredeyse köle yapacak bir şey için*



*araçsallaştırıldığımı hissediyorum*". Böyle bir durumda çalışanların önünde kendini nasıl aşağılanmış ve utanmış hissettiğini anlatmıştır.

### Anlam Kaybı

İkinci olarak, bürokratik bir akılcılığa bağımlılık ve görev talimatları gibi emeğin nesnel olarak kısıtlanmasına bağlı olarak ortaya çıkan; anlamın ve hayattaki amacın kaybını gösteren deneyimler söz konusudur. Başka bir deyişle, bu anlam ve amaç kaybı özneliğin özgürce ifade edilmesinin önündeki engellerle bağlantılı bir kayıptır.

Görüşmelerde bazı kişiler hayatlarının rutinleşmesi ve anlamsızlaşması anlamında "yabancılaşmış" ve "yabancılaşma" kelimelerini kullanmışlardır. Ayrıca, görüşmecilerin "yabancılaşma" kelimesini tam olarak telaffuz etmedikleri, ancak iş hayatında, yani ne yaptıkları işte ne de şirket içindeki sosyal ilişkilerde kendilerini konumlandıramamalarına bağlı olarak bir tür huzursuzluğa işaret ettikleri beyanlara rastlanmıştır. Bir kargo şirketinde çalışan görüşmeci K, yaptığı işe öznel olarak katkıda bulunmasını engelleyen rutinler ve talimatlardan dem vurmaktadır. Yaptığı iş onun için "anlaşılamaz" bir iştir ve işini somutlaştırmak imkânsızdır. Bu sebeplerle de işine bir anlam yükleyememektedir. Görüşmeci, kargo teslim sürecini yönetmektedir. Raporları bir Excel tablosunda hazırlayıp yöneticisine göndermekte, geri bildirimlerden sonra yeniden düzenleyip tekrar göndermektedir. "A noktası ile B noktası arasındaki teslimat sürecini, kargoyu hiç görmeden, böylece ona yabancılaşarak yönetiyorum" diye kendini ifade etmektedir. Her şeyin akılcı hale getirilmiş olduğunu ve kendisinin de yalnızca akılcı bürokrasiye hizmet etmek için orada bulunduğunu düşünmektedir. Görüşmeci aynı zamanda bir dizisellik deneyimi olarak, maruz kaldığı günler ve gecelerin hep birbirinin aynısı olduğu anlamına gelen bir *benzerlikten* bahsetmektedir. Ancak basit bir görev uygulayıcısına indirgenmeyi kabul etmemekte ve yaptığı işe anlam vermeye, işini özneliştirmeye çalışmaktadır. Bazı şeyleri değiştirmek veya geliştirmek için yeni fikirleri vardır ve bunları dile getirmiştir. Süreçler hakkında farklı bakış açılarını öğrenmek ve geliştirmek için çok motivedir. Herkesle konuşmakta ve sorun çıkması durumunda meslektaşlarına yardım etmektedir. Ancak işe alındıktan altı ay sonra yapılan performans görüşmesinde fazla "duygusal" olduğu için işten çıkarılmıştır. Bu görüşmeci, insan kaynakları departmanı tarafından "ait olduğu tarlayı bulması" gereken "farklı bir tohum", yani şirketin amaçlarına hizmet etmeyen biri olarak değerlendirilmiştir. Burada *diziye* hizmet etmediği sürece öznellik ve özerkliğin ifadesi direkt olarak (altı ay sonra) sınır dışı edilmiştir.

Bir metalürji sanayi şirketinde mühendis olan görüşmeci D, yaşadığı anlam kaybını şu şekilde ifade etmektedir:

“Bir rulman fabrikasında çalışıyorum. Günde 1 milyon, 2 milyon rulman üretiyoruz. Bu üretimin hiçbir anlamı yok. Bu üretim neyi dönüştürüyor? Daha iyi teknolojiye sahip bir araba ürettiğimizde dünyada neyi değiştiririz? Bu muazzam üretim anlamını yitiriyor, dolayısıyla mesleğim de anlamını yitiriyor.”

### **Etik Acı**

Çalışmanın psikodinamiği perspektifinden Dejours, etik acının yabancılaşmanın bir biçimi olan sosyal yabancılaşma olduğunu söyler (1998, s. 44). Etik acı, “kişinin kendi haysiyetini kaybetmesi ve idealine ve değerlerine ihanet etmesini” (Dejours, 1998, s. 99) sembolize eder.

Araştırmada etik acı, dominant şirket kültürü tarafından idealize edilmiş roller ile bireyin üzerinden öznelliğini ifade ettiği düşünce, inanç ve niyetleri arasındaki çelişki olarak yaşadığı şirketteki rolünü benimsememesi biçiminde kendini göstermektedir. Bu çelişkiler, özellikle çalışanların etik ve vicdani olarak değerlendirip sorunlu buldukları görevleri yerine getirirken ortaya çıkmaktadır. Bireyler böyle bir durum karşısında kendilerini içsel bir çatışma, bireyi kendisine yabancılaştıran somut bir *sahici olmama (inauthenticité)* (Adorno, 1978) deneyimiyle karşı karşıya bulmaktadırlar.

Etik acı, özellikle toplumsal meseleler söz konusu olduğunda baş göstermektedir. Bir cam üretim şirketinde çalışan görüşmeci V, Türkiye’deki büyük inşaat projelerine cam satışı yapmaktadır. Türkiye’de bu projeler orman alanlarının yok edilmesi ve doğayı tehdit etmesi dolayısıyla bir toplumsal sorunun konusu haline gelmiştir. Bu görüşmeci ise aynı zamanda çevreci gruplar içerisinde bu türden projelere karşı mücadele etmektedir. Bu şirket için çalışmaya devam etmek, onun için gittikçe dayanılmaz bir durum halini almıştır. Ancak geçinemeyeceği için istifa edememektedir. Bu büyük projeleri “ekolojik bir katliam”, “doğanın katledilmesi” olarak tanımlamakta ve çalıştığı şirketi etik bir prensibe sahip olmamakla suçlamaktadır. Mimar olan görüşmeci S ise, karşı karşıya kaldığı çelişkilere ilişkin yaşadığı deneyimlerden dem vurmaktadır. Yerine getirmesi gereken görevlerden bir tanesi kendisine etik açıdan tartışmalı görünmektedir. Bir hidroelektrik santralının inşaat projesinin finansmanı için risk analizi yapmakla görevlendirilmiştir. Ancak kendisini doğaya ve ekolojiye duyarlı birisi olarak tanımladığı için bu projeye katılmak istememektedir. Karar alma süreçlerinde gücü ya da etkisi olmamasından dolayı acı çekmektedir. Avukat olan görüşmeci Y de bu çelişkiyi yaşamaktadır zira adil olduğunu düşündüğü şeyi savunmasını engelleyen bir şirkete bağımlıdır.

Diğer tarafta sefalet içindeki koşullarda yaşayan insanlar bulunurken masanın şirketin çıkarlarının savunulduğu tarafında oturmaktan rahatsızlık duymaktadır. Kendisini “*İnanmadığım bazı şeyleri savunmak zorundayım*” şeklinde ifade etmektedir.

### **Özne Olarak Tanınmama Deneyimleri**

Yönetimsel bir strateji olarak, özneliğin harekete geçirilmesi, çalışanların niteliklerinin ve yeteneklerinin tanınması yoluyla onları motive ederek performanslarını artırmayı amaçlar (Bigi vd., 2015, s. 17). Böylece çalışanlarda bir “tanınma beklentisi” oluşur. Bu beklenti yalnızca maaş ya da statü ile ilgili olmayıp aynı zamanda da “özne” olarak tanınma ile ilgilidir. Yine de şirket söylemi ve çalışma deneyimi, tanınma meselesini karmaşık bir hale getirmektedir.

Tanınmama deneyimleri de diğerleri gibi kendini üç farklı şekilde gösterir. İlk olarak iş kanununun ihlal edildiği örnekler “haklarından yoksun bırakılma” (Honneth, 2000) biçiminde yaşanmaktadır. İkinci olarak, *şirket kültürünün yönetimsel versiyonunun* çalışma hayatında tanınmama ve hor görülme deneyimlerinin kaynağını oluşturması, işin “gerçekliğini inkâr etme” (Gernet & Dejours, 2009), “tekil katkıların görünmezliği” (Kocyba, 2007; Voswinkel, 2007) ve “öznel özsaygı eksikliği” (Granjon, 2017; Granjon & Denouël, 2010) kavramları üzerinden tartışılacaktır.

### ***Haklarından yoksun bırakılma deneyimi***

Honneth'e göre (2000, s. 227), bir topluluğun tüm üyelerinin aynı yasaya uyması, bu üyelerin karşılıklı olarak tanınması olasılığını beraberinde getirir. Hukuki öznenin haklarından yoksun bırakılması, bir tür hor görme ve tanınmama biçimidir. Bu, kişisel özerkliğin ve başkalarıyla etkileşimin kısıtlanması olarak yaşanır (Honneth, 2000).

Görüşmecilerin en önemli eleştirilerinden biri, şirketlerin iş kanununa uymayan uygulamalarıdır. En çok yakınılanlar ise fazla mesai sınırlamasına uyulmaması, sosyal güvenlik ödemelerinin yapılmaması, asgari ücret kuralına uyulmaması, sendikal hakların kısıtlanması, şirketlerde kreş açılmaması, mobbing vb. uygulamalardır. Şirketlerin yasalara saygı göstermemesi sadece bir ihlal pratiği olmakla kalmaz, görüşmeciler tarafından hukukun öznesi olarak tanınmama olarak da deneyimlenir.

Kaç Bize Gel Platformu tarafından yayınlanan tweet, fazla çalışmanın işçiler arasında bir tanınmama duygusu yarattığını açıkça gösteriyor: “*Gece yarısı bölüm raporunu gönderdikten sonra yöneticiniz tarafından takdir edilme arzusuna ‘boş umut’ denir*”.

Hukuktan yoksun bırakılma deneyimini sadece çalışanlar değil, işsizler de yaşamaktadır. Bir görüşmecinin durumu çarpıcı bir örnek teşkil etmektedir. Türkiye’de çalıştığı özel banka tarafından bir yıllığına Avusturya’ya *expat* olarak gönderilen bu görüşmecinin Türkiye’ye dönüş süreci ise işten çıkarılmayla sonuçlanmıştır. Avusturya’daki expatlığının sonunda, İstanbul’a dönüşünü teyit etmek için kendi bankasının insan kaynakları departmanına bir türlü ulaşamaz. Bankayla ilk temasa geçme girişiminden bir ay sonra, İK yönetimi onu arayarak dönüş sürecinin adımlarını tamamlayacaklarını ve bunun için onunla iletişim halinde kalacaklarını bildirmiştir. Ancak insan kaynakları departmanı aslında hiçbir şey yapmamıştır. Ardından, Avusturya’dayken Türkiye’deki ofisinde üst üste üç gün bulunmadığı gerekçesiyle işten çıkarılmıştır. Hâlbuki dönüşünü organize etmemiş olan bankanın kendisidir. Görüşmeci kendisini şu şekilde ifade etmektedir: *“Psikolojik olarak moralim çok bozuktu. Haklarımı vermeden beni işten çıkardılar”*. İşten çıkarılması üzerine bankaya dava açar. Ancak hikâyesi burada bitmez. Türkiye’ye döndükten sonra başka bir bankaya bir pozisyon için başvurur. Çağrıldığı görüşme iyi geçmiştir ve şirket ona bir teklifte bulunur. Daha sonra, bu bankanın insan kaynakları, son bir görüşme olacağını söylemek için onu tekrar arar. Bu durum onun için şaşırtıcıdır. Bu ikinci görüşmede, eski şirketinin üç gün işe gelmemesi nedeniyle işten çıkartıldığı belirterek kendisine kötü referans verdiğini öğrenir. Sonunda adaylığı geri çevrilir. Ayrıca açtığı dava devam ederken, eski işverenin diğer şirketlerle bu bilgiyi paylaşması yasak olduğu için bu da yapılan ikinci bir ihlaldir.

Bir arkeolog olan başka bir görüşmeci, hikâyesini şu şekilde anlatmaktadır. Öğrenimini bitirdikten sonra arkeolog olarak iş bulamadığı için bir yayınevinde çalışmaya başlar. Bu yayınevinde çalışmak onun için çok zor bir deneyimdir. Haftanın yedi günü, bazen sabaha kadar çalışır. Hatta bir gün patronu kafasına bir şemsiye bile fırlatır. Hissettiği aşağılanmayı görüşmede ifade eder. İşten ayrılmaya karar verdiğinde ise yayınevinin kendisini sigortasız çalıştırdığını fark eder. O kadar hayal kırıklığına uğrar ki, yayınevine dava açacak durumda bile değildir. Bir süre sonra Ulaştırma Bakanlığı’nın yürüttüğü bir projede arkeolog olarak iş bulur. Orada taşeron şirketin elemanı olarak çalışmaya başlar. Ama çalışma koşulları iş güvenliğinden tamamen yoksundur. Bu kadar tehlikeli koşullarda çalışacağını hiç hayal etmediğinden bu durum onun için beklenmedik bir muameledir. Sağlıksız çalışma koşulları ve iş yerindeki ölüm tehlikesini, bireyin temel haklarından yani yaşama hakkından yoksun bırakma olarak deneyimlemektedir.

### ***Tanınmamanın kaynağı olarak şirket kültürü***

Şirket kültürü, yatay hiyerarşi, ekip çalışması, bireysel performans değerlendirmesi gibi stratejiler aracılığıyla kişisel katkının tanınmasını vadetmektedir. Ancak deneyimler bu vaatle çelişmektedir. Araştırma, iş yerinde öznellik ve özerkliğin ifade edilmesine fırsat tanınacağı vaadinin nasıl hor görülme ve hayal kırıklığına uğrama hissine dönüştüğünü göstermektedir. Fedakârlık ve özveri çoğu zaman tanınmaz ve bu durum bazen ruhsal bir acı olarak deneyimlenmektedir. Gernet ve Dejours'un (2009, s. 33) belirttiği gibi, birey tanınma beklentisiyle işe ne kadar çok bağlanmış olursa, psikolojik düzeyde o kadar savunmasız hale gelir.

Yaşanmış tanınmama deneyimleri kendisini ilk olarak "işin gerçekliğinin inkârı" (Gernet & Dejours, 2009) biçiminde gösterir. Kendilerini "adil" olarak sunan, öznel katkıları ölçmesi gereken performans değerlendirmeleri, çalışanların gerçeklikle ilişkisini bozmaktadır. Bu anlamda performans değerlendirmeleri, işin gerçekliğinin reddi işlevi görmektedir. Örneklerden biri, görüşülen bir kişinin maaş zammı talebiyle ilgili hikâyesine dayanmaktadır. Performans değerlendirmesi sırasında sunmak için maaşının geçimine yetmediğini kanıtlayan bir sunum hazırlar. O zamanki resmi yoksulluk sınırına atıfta bulunur ve maaşının bu sınırın altında olduğunu kanıtlar. İnsan kaynakları müdür yardımcısının tepkisini görüşmeci şu şekilde aktarmaktadır: "*Bu söylem nasıl bir söylem? Yoksulluk çok radikal bir şey. Nasıl böyle bir şey kullanabilirsiniz falan...Yoksulluk sınırını farklı şekilde algılıyor. Geçindiremiyor muyuz falan*". Görüşmeciye göre bu müdür yardımcısı, onun somut yoksulluk durumunu bilinçli olarak göz ardı etmektedir.

İkinci olarak Voswinkel (2007) ve Kocyba'nın (2007) işaret ettiği gibi, *tekil katkıların görünmezliği* de tanınmama olarak hissedilmektedir. Bu görünmezlik, çalışanın bir görevi yerine getirirken yaşadığı tüm şüphelerin, kaygıların ve hayal kırıklıklarının anlamsız olduğu anlamına gelir. Bu nedenle tekil katkıların görünmezliği, acıya hatta psikopatolojilere (Dejours, 1998) sebep olmaktadır. Voswinkel'in bakış açısına göre, tanınmama duygusu, görevleri yerine getirmenin takdir edilmek için yeterli olduğunu ifade eden *görev olarak çalışma* etiğini ortadan kaldıran, *işin öznelleştirilmesi (subjectivisation du travail)* sürecinden kaynaklanmaktadır. Hayranlık duyma olarak tanıma sistemine dayanan *öznelleştirilmiş emek* (Voswinkel, 2007), çalışanların sırf görevlerini tamamladıkları için takdir edilmeyeceği anlamına gelir. Bu durumda onlara hayranlık da duyulmayacaktır zira tekil katkıları işin gerçekliğine uygun olarak nesnel biçimde ölçülememektedir.

Görüşme sırasında işsiz olan eski bir bankacı, bir projeyi tamamlamak için yaptığı fedakârlıkların ve çabalarının yönetim tarafından nasıl görmezden geldiğini anlatmaktadır. Çalışma ritmi, ona şirketin dışında bir hayatı yokmuş gibi hissettirmektedir. Gece yaralarına hatta gece yarısından sonrasına kadar çalışmakta, öğle yemeği molası bile vermemektedir. Her şey acildir ve yönetim için iş her zaman ilk sıradadır. Bu deneyimi, “tükenmiş” hissettiği, ancak “mutsuzluğunu” bastırarak devam etmek zorunda kaldığı “korkunç bir dönem” olarak tanımlamaktadır. Bu ritim yüzünden sevdiklerinin doğum günü partilerine, aile toplantılarına gidememiştir. Bir gün proje tamamlanmış ve performans değerlendirmesinden beş üzerinden üç puan almıştır. Hâlbuki fedakârlıklarının ve çabalarının tanınmasını ummuştur. Ancak yönetimin bakış açısına göre, yalnızca yapması gereken görevleri tamamlamıştır ve bu nedenle yalnızca üç puanı hak etmektedir. Verdiği emek hayranlık uyandıracak cinsten değildir.

Son olarak, söz konusu tanınmama ve hor görülme deneyimleri aynı zamanda *öznel özsaygı eksikliği* deneyiminden ileri gelmektedir (Granjon, 2017; Granjon & Denouël, 2010). Granjon'a göre, toplumsal saygı (estime social), grup olarak kimliksel özelliklerinin değerli bulunmasını talep eden toplumsal grupların tanınma mücadelelerine dayanırken, *öznel özsaygı* ise kolektif kimliklere atıfta bulunmadan, bireysel özelliklerin tanınması talebini işaret eder. Bazı görüşmeciler bireysel özellikleri hor görüldüğü için yaşadıkları aşağılanma deneyimlerini paylaşmaktadırlar. Görüşmeci K, işten çıkarılmasını öznel özsaygısının yıkılması biçiminde deneyimlemiştir. İnsan Kaynakları Müdürünün kendisini işten çıkarmasını dinlerken nasıl “değersiz” hissettiğini anlatmaktadır: *“Ama yani işin trajik kısmı, kendimi o kadar değersiz hissettim ki... Yani becerememiş, bir işe yaramaz, “yapamadı”, anladın mı? Hâlbuki öyle değil. Potansiyelin farklı onu da biliyorsun. İstediyin kadar kendini bil yani fark etmiyor”*.

Uluslararası bir firmada avukat olan görüşmeci Y kendisini firmanın en aza indirmek istediği bir "maliyet" gibi hissetmektedir. *“Sigortanızı ve primlerinizi ödüyorlar, ancak her seferinde bunun hakkında konuşmaya ve size söylemeye devam ediyorlar”* diye açıklamaktadır. Görüşmede hastalık nedeniyle işe gitmediği zaman işvereniyle girdiği bir diyalogu anlatmaktadır. Kendisine saygı duyulmamasını bir adaletsizlik olarak görmektedir.

*“Adamlar sigortanı yapıyorlar ama her zaman kafana kakıyorlar, sen bana bu kadara mal oluyorsun. Benim işe gitmediğim gün bugün şu kadar kaybettik, çünkü Y gelmedi. Çünkü Y’nin çalışmaya getirisi günde 200 TL ise ben hastaysam eğer, yatak döşek yatıyorsam. -200. “Geçmiş olsun” yok. “Ne zaman geleceksin?” “Ama yarın geliyorsun değil mi?” Bu raddedeyiz. Bunlar avukat dediğimiz, nispeten daha hakkaniyetli olmasını beklediğim insanlar yani.”*

## SONUÇ

Bireyler tarafından öznelliklerini özgürce ifade edebilme beklentisiyle kendisini spesifik olarak yabancılaşma ve tanınmama biçiminde ortaya çıkaran dizisellik deneyimlerinin bir sonucu olarak yaşanan çelişki deneyimleri, çalışma acısının birincil kaynağını teşkil etmektedir. Bu acı, farklı çalışan kategorileri ile işsizlerde ortaktır, birçok sektör ve pozisyonu kesmektedir.

Görüşmeciler iş veya sektör değiştirmek ya da serbest girişimci olmak gibi stratejilerle acılarının hafifletilemeyeceği konusunda hemfikirdirler. Meslek hayatından ayrılmak onlar için ne mümkün ne de gerçekçidir. Platformlarda örgütlenmek, yaşadıklarını anlama arayışı yoluyla bu acının üstesinden gelmeyi amaçlamaktadır. Görüşmecilerin ifadelerinden de açıkça görüldüğü gibi, içinde buldukları durumun büyük ölçüde farkındadırlar ve yaşadıklarının nedenlerini çok iyi bilmektedirler. Bahsi geçen kendi üzerine düşünme ve platformlarda örgütlenme yoluyla acılarının üstesinden gelebilecekleri ve öznelliklerini özgürce ifade edebilecekleri bir çalışma hayatını kurmanın mücadelesini vermektelerdir.

### Yazar Beyanı | Author's Declaration

**Mali Destek | Financial Support:** Yazar, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır. | The author has not received any financial support for the research, authorship, or publication of this study.

**Yazarların Katkıları | Authors's Contributions:** Bu makale yazar tarafından tek başına hazırlanmıştır. | This article was prepared by the author alone.

**Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı | The Declaration of Conflict of Interest/Common Interest:** Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir. | No conflict of interest or common interest has been declared by the author.

**Etik Kurul Onayı Beyanı | The Declaration of Ethics Committee Approval:** Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur. | The study doesn't need any ethics committee approval or any special permission.

**Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi | The Declaration of Research and Publication Ethics:** Yazar, makalenin tüm süreçlerinde ViraVerita E-Dergi'nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde ViraVerita E-Dergi'nin ve editör kurulunun hiçbir sorumluluğunun olmadığını ve bu çalışmanın ViraVerita E-Dergi'den başka hiçbir akademik yayın ortamında değerlendirilmediğini beyan etmektedir. | The author declares that he complies with the scientific, ethical, and quotation rules of ViraVerita E-Journal in all processes of the paper and that he does not make any falsification of the data collected. In addition, he declares that ViraVerita E-Journal and its editorial board have no responsibility for any ethical violations that may be encountered, and that this study has not been evaluated or published in any academic publication environment other than ViraVerita E-Journal.

## KAYNAKÇA

- Adorno, T. W. (1978). *Dialectique négative*. Payot. (Özgün Eser Basım 1966)
- Bigi, M., Cousin, O., Méda, D. & Wieviorka, M. (2015). *Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle*. Robert Laffont.
- Cousin, O. (2006). Quelle place accorder au travail ? *L’Homme et la société*, 162, 59-77.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France*. Seuil.
- Dejours, C. (2006). Aliénation et clinique du travail. *Actuel Marx*, 39, 123-144.
- Durand, J.-P. (2006). Les outils contemporains de l’aliénation du travail. *Actuel Marx*, 39, 107-122.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2009). Evaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 8, 27-36.
- Granjon, F. (2017). Résistances en ligne: Mobilisation, émotion, identité. *Variations. Revue internationale de théorie critique*, 20.
- Granjon, F. & Denouël, J. (2010). Exposition de soi et reconnaissance de singularités subjectives sur les sites de réseaux sociaux. *Sociologie*, Vol. 1(1), 25-43.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Cerf.
- Kocyba, H. (2007). Reconnaissance, subjectivisation, singularité. *Travailler*, 18, 103-118.
- Linhart, D. (1994). *La modernisation des entreprises*. La Découverte.
- Mercure, D. (2013). Le nouveau modèle de pouvoir et de domination au travail dans le mode de production postfordiste. *SociologieS*.<http://journals.openedition.org/sociologies/4227> adresinden alınmıştır.
- Renault, E. (2006). Du fordisme au post-fordisme: Dépassement ou retour de l’aliénation ? *Actuel Marx*, 39, 89-105.
- Sartre, J.-P. (1960). *Critique de la raison dialectique: Précédé de question de méthode. Théorie des ensembles pratiques*. Gallimard.
- Spurk, J. (2006). *Quel avenir pour la sociologie ? : Quête de sens et compréhension du monde social*. Presses Universitaires de France.
- Voswinkel, S. (2007). L’admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé,. *Travailler*, 18, 59-87.

---

<sup>i</sup> Bu makale 2022 yılında Valérie Brunetière, Patrick Cingolani, Octave Debary, Laurie Laufer, Guillaume Le Blanc ve Federico Tarragoni editörlüğünde Hermann Yayınları tarafından “Le pouvoir d’être affecté: souffrances, résistances et émancipation” isimli derleme kitapta yayınlanan “Le travail comme expérience de sérialité: tracer la souffrance au travail en Turquie” başlıklı makalemin Türkçe’ye çevirisidir. Bknz: Yılmaz Deniz, Ayça. (2022) "Le travail comme expérience de sérialité: tracer la souffrance au travail en Turquie", Le pouvoir d’être affecté: souffrances, résistances et émancipation, Hermann Yayınları, Paris, s.123-145

<sup>ii</sup> Mühendis, avukat, araştırmacı, mimar, arkeolog, çevirmen, finans uzmanı, satış sorumlusu vb.

<sup>iii</sup> OCDE, *Education at a Glance 2016: OECD Indicators*, Paris, OCDE Publishing, 2016. Bu rapora göre örneğin Fransa’da 25-64 yaş arası nüfusun %9’u ve 25-34 yaş arası grubun %12’si lisans diplomasına sahiptir. Benzer biçimde 25-64 yaş arası nüfusun %9’u, 25-34 yaş arası nüfusun ise %15’i yüksek lisans diplomasına sahiptir.

<sup>iv</sup> Türkiye’de mühendis ve mimarlarlığın Fransa’da olduğu gibi özel bir statü olmadığını not etmek gerekir. Lisans diplomasına (Türkiye’de 4 yıl) sahip olan herkes doğrudan “mühendis”ya da “mimar” ünvanını taşıyabilir. Yüksek lisans diploması mühendis ve mimarların statüsünü değiştirmemektedir. Ancak Mimar ve Mühendis Birlikleri Odası belirli koşullar altında Türkiye’deki mimar ve mühendislere uzmanlık sertifikası vermektedir.