

Araştırma-İnceleme

**ÇALIŞMANIN BÜROKRATİK VE RASYONEL  
ÖRGÜTLENMESİNDE BEYAZ YAKALILAR<sup>1</sup>**

**Esra KÖTEN<sup>2</sup>**

**Öz:** 1970’li yıllarla birlikte gelişmiş ülkelerde küreselleşmeye paralel olarak endüstriyel faaliyetlerin dünyanın farklı bölgelerine kaymasının sonucunda hizmetlerin ağırlık kazanmasıyla post-endüstriyel yapılar ortaya çıkmaya başlamıştır. Türkiye ise, bu yapılardan farklı olarak, küresel ekonomiyi entegrasyonu çerçevesinde hem küresel endüstriyel üretim ağı içerisinde yerini almış hem de bazı post endüstriyel uygulamalara sahne olmaya başlamıştır. Böylece ne tarımın, ne endüstrinin ne de hizmetlerin başlı başına belirleyici olduğu; geleneksel, modern ve post-modern niteliklerin iç içe geçtiği; milli ve küresel, endüstriyel ve post-endüstriyel arasında gidip gelen bir Türkiye ortaya çıkmıştır. Yeni uygulamalara rağmen, özellikle beyaz yakalıların çalışma yaşamında endüstriyel/modern/bürokratik/rasyonel/katı yapılar çalışmanın örgütlenmesinde belirleyiciliğini korumaktadır. Bu çalışmada İstanbul’da beyaz yakalı çalışanlarla yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular ışığında bu zeminin tartışılması amaçlanmıştır. Araştırma bulguları, bürokrasilerin katı, hiyerarşik, kuralcı yapılarının ve rasyonelitenin verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve denetim boyutlarının çalışma yaşamına egemen olduğuna işaret etmektedir. Esneklik taşıyıcısı uygulamalar, bu katı temele adapte edilmeye çalışılmakta; bu durum işveren ve yöneticilerin çıkarları doğrultusunda birbiriyle çelişen politikalar uygulanmasına ve çalışanların katı/esnek, dikey/yatay, bireysellik/takım ruhu gibi kavramların arasında sıkışıp kalmalarına neden olmaktadır. Bu karma ve karmaşık yapı, ne esnekliğin vaat ettiği özgürlüğün yaşanmasını, ne de katı sistemlerin belirli yollarını mümkün kılmaktadır. Sonuç olarak birbirine zıt olarak resmedilen iki sistemin çeşitli bileşenlerinin birlikte uygulanmasıyla beyaz yakalılar belirsizliğe ve güvencesizliğe mahkûm edilmekte, katı ile esneğin bir aradalığına dayalı bu sistemde giderek daha dezavantajlı hale gelmektedir.

<sup>1</sup> Bu çalışma yazarın “Endüstri Sonrası Toplumda Değişen Çalışma İlişkileri ve Türkiye’deki Yansımaları: Hizmet Çalışanları Örneği” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Bölümü. [esrakoten@gmail.com](mailto:esrakoten@gmail.com) / [ekoten@gelisim.edu.tr](mailto:ekoten@gelisim.edu.tr)

**Anahtar Sözcükler:** Beyaz Yakalılar, Bürokrasi, Rasyonalite, Post-Endüstriyel.

### WHITE-COLLARS IN THE BUREAUCRATIC AND RATIONAL ORGANIZATION OF WORK

**Abstract:** The emergence of the post-industrial structures can be attributed to the reallocation and the eventual shift of the industrial activity to a plethora of regions around the world which, itself, was a parallel development to the globalization of the 1970's. Turkey, on the other hand, quite distinct from the above-mentioned structures, has witnessed various post-industrial practices as well as establishing herself in the overall world-wide production web within the framework of global economic integration. In consequence, a new Turkey has emerged where there is no observable dominance of agriculture, manufacturing or service industry; and furthermore, a perpetual ad-hoc medley of the notions such as traditional, post-industrial and nationalistic prevail. Despite the new practices, especially in the white-collar industry, the nature of the working life prevails due to established industrial / bureaucratic / modern / rational and rigid practices. This study, in light of the findings through in-depth interviews conducted with white-collar workers in Istanbul, aims at establishing and discussing the aforementioned platform. The study results lead us to conclude that the business arena is governed by rigid, hierarchical and prescriptive structures whereby the dimensions of rationality such as efficiency, calculability, predictability and control are compromised. While the more flexible new applications are subdued and hindered by the old established rigid structures, this apparently non-harmonized dual existence creates a conflicting environment between the employees and the employers who are driven by their own respective benefits. As a result, the white-collar worker is stuck in a conundrum of opposing concepts such as individuality vs. team spirit and flexible vs. rigid. This ill-defined unhealthy mixture of business practices neither fully procures the free environment promised by the flexibility nor the determined ways of the rigid systems. In conclusion, in a clash of seemingly opposing systems with disharmonious ingredients, the white – collar worker is becoming increasingly disadvantageous and condemned to a state of uncertainty and insecurity.

**Keywords:** White-collars, Bureaucracy, Rationality, Post-industrial.

### Giriş

19. yüzyılın sonu ile 20. yüzyılın başlarında gerçekleşen dönüşümlerle artı-değere kapitalist tarafından el konulması (Marx, 1867/1986) ve sermayenin giderek büyümesi karşısında işçilerin yoksullaşmasında, iş saatlerinin sınırlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Emegın denetiminde ve parçalanmasında Taylorizmin ve Fordizmin etkileri, emek-sermaye ilişkilerinin ve sömürünün başka bir boyut kazanmasına neden olmuştur. Modern toplumlarda Taylorist ve Fordist çalışma organizasyonu, Weber'in bürokratik yönetim tarzı ile paralellikler içermektedir. Endüstriyel ya da modern toplum yapısını "ikinci dalga" olarak isimlendiren Toffler'a göre Endüstri Devrimi'nin ardından

yaşanan değişimlerle ortaya çıkan ikinci dalga ülkelerinin en belirgin özelliklerinden biri, yinelenen ürünler ya da kararlar yaratmaya elverişli, hiyerarşik, kalıcı, tepeden-aşağı ve mekanik bir örgütlenmeye dayalı devasa bürokrasilerin gelişimidir (Frankel, 1987/1991).

1970’li yıllardan itibaren ise gelişmiş ekonomilerde endüstriyel yerine post-endüstriyel yapılanmaların getireceği köklü değişimlerden söz edilir olmuştur (Bell, 1973/1976; Toffler, 1980/1981; Halal, 1986; Swyngedouw, 1986; Lash ve Urry, 1987). Örneğin Daniel Bell’e göre post-endüstriyel toplumlarda beyaz yakalı çalışanların sayısı artacak, imalatta makine giderek daha çok insanın yerini alacak, mal üretimi yerine bilgi üretimi merkezi hale gelecek, böylece sınıf kavramı merkezi önemini yitirecektir (Bell, 1973/1976). Post-endüstriyel yerine ‘üçüncü dalga’ kavramını kullanan Toffler ise üçüncü dalganın gelişiyile, ikinci dalga toplumlarına hakim olan standartlaşmanın, senkronizasyonun, merkezileşmenin, maksimizasyonun, uzmanlaşmanın ve yoğunlaşmanın köklü biçimde değişmekte olduğunu ileri sürmüştür (Toffler, 1980/1981).

1965’ten 1973’e kadar geçen sürede Fordizmin ve Keynesçiliğin kapitalizmin çelişkilerini denetim altında tutmalarının olanaksız olduğunun giderek daha açık biçimde görülür hale geldiğini belirten Harvey, bu güçlüklerin ‘katılık’ kavramıyla yüzeysel olarak özetlenebileceğini ifade etmektedir. Bu katılık, kitle üretim sistemlerine yapılan büyük yatırımlara ve tasarımda esnekliği engelleyen uygulamalara dayanan sorunlar içermektedir (Harvey, 1990/2003). Castells’e göre de, tanımlanmış ilk kapsamlı örgütlenme eğilimi olan ‘Fordizm’den ‘post-Fordizm’e geçişle, kitlesel üretimden esnek üretime doğru bir geçiş gerçekleşmiştir (Castells, 1996/2005). Dikey bir yapılanmaya, hiyerarşik bir yönetime ve şirket içinde katı bir teknik ve sosyal işbölümüne sahip geleneksel şirket modelinin krizde olduğunu belirten Castells (1996/2005), şirketlerin, hızlı değişimlerin yol açtığı belirsizlik koşullarına uyum sağlayabilmek için örgütlenme modellerini değiştirerek dikey bürokrasiden yatay örgütlenmeye geçmekte olduklarını ifade etmektedir (Drucker’dan aktaran Castells, 1996/2005).

Endüstriyel toplumdan post-endüstriyel topluma geçişle ortaya çıktığı iddia edilen özellikler genellikle, önceki dönemle net bir zıtlık üzerinden kurulmaktadır. Örneğin Halal’ın eski kapitalizm-yeni kapitalizm biçimindeki sınıflandırmasında karar verme süreci ‘otoriter komuta’ ve ‘katılımcı önderlik’ karşıtlığı ile sunulmaktadır. Lash ve Urry’nin ‘örgütlenmiş’ ve ‘örgütlenmemiş’ kapitalizm ayrımlarında ise, örgütlenmiş kapitalizmde sınıf çatışması ve müzakereler temelinde uzlaş, örgütlenmemiş kapitalizmde ise “sınıf temeline dayalı politikanın ve kurumların düpedüz gerilemesi” söz konusudur. Geçiş sürecini “ölçek ekonomileri temelli Fordist üretim” ile “çeşit ekonomileri temelli tam zamanında üretim” arasındaki karşıtlığa dayandıran Swyngedouw ise, kitlesel üretimin yerini küçük deste üretiminin, ürünlerde standartlaşmanın yerini çeşitlilik ve esnekliğin, işçinin tek görevi olmasının yerini çoklu görevlerin, ileri derece uzmanlaşmanın yerini görev ayrımının kaldırılmasının, dikey iş örgütlenmesinin yerini yatay iş örgütlenmesinin ve kısa süreli ya da hiç

olmayan işbaşı eğitiminin yerini uzun işbaşı eğitimi ve işbaşında öğrenmenin aldığını belirtmektedir (Harvey, 1990/2003, ss. 199-205). Böylece modern çalışmayı otoriter komuta, örgütlenmiş kapitalizm, Fordist üretim, bürokratik örgüt yapıları ve katılık; post-modern çalışmayı ise katılımcı önderlik, örgütlenmemiş kapitalizm, tam zamanında üretim ve esneklik sembolize etmektedir. Ancak her ne kadar birbirini kronolojik olarak izlediği varsayılan bu iki sistem birbirinden kopuk ve zıtlıklar içerir biçimde ele alınıyor olsa da, bu, ikincinin hiçbir açıdan birincinin devamı niteliğini taşımadığı ya da her iki sistemle özdeşleştirilen niteliklerin farklı yer ve zamanlarda iç içe geçmediği anlamına gelmez. Örneğin batılı anlamda endüstrileşme sürecini tamamlamamış ve gelişmekte olan ülkeler arasında kabul edilen Türkiye, zıtlıklar ile formüle edilen endüstriyel-post-endüstriyel, ikinci dalga-üçüncü dalga, modern-post-modern ve Fordist-post-Fordist yapıların arasında karma bir yapı içermekte, ne tümüyle biri ile ne de tümüyle diğeri ile ilişkilendirilebilmektedir.

Türkiye, gelişmiş ülkelerde 1970’li yıllarla birlikte küreselleşmeye paralel olarak endüstriyel faaliyetlerin dünyanın farklı bölgelerine kaymasının sonucunda hizmetlerin ağırlık kazanmasıyla ortaya çıkmaya başlayan post-endüstriyel yapılardan farklı olarak, küresel ekonomiye entegrasyonu çerçevesinde hem küresel endüstriyel üretim ağı içerisinde yerini almış hem de bazı post endüstriyel uygulamalara sahne olmaya başlamıştır. 1960’lı yıllardan itibaren Türkiye’de endüstrileşmenin istihdam yaratmadaki yetersizliği ve kentleşme hızının endüstrileşme hızından fazla olmasının sonucu olarak, hizmet sektöründe şişme ortaya çıkmaya başlamıştır. 1960’tan 1975’e kadar geçen sürede hizmet çalışanlarının nüfustaki payı % 15,4’ten % 25,1’e çıkmıştır (Boratav, 2010). 1980’lerden başlayarak “pragmatizmi, göreceliliği, kültürel melezleşmeyi, hazcılığı, tüketimi, önce kendini düşünmeyi” savunan, bireyi en yüce değer olarak gören ve Türkiye için yeni olan bir anlayış hakim olmaya başlamıştır (Bozkurt, 2006, s. 311). 1990’lı yıllardan itibaren ise Avrupa Birliği’ne üye olma çalışmaları kapsamında uyum politikaları artırılmış, böylece ne tarımın, ne endüstrinin ne de hizmetlerin başlı başına belirleyici olduğu; geleneksel, modern ve post-modern niteliklerin iç içe geçtiği; milli ve küresel, endüstriyel ve post-endüstriyel arasında gidip gelen bir Türkiye ortaya çıkmıştır.

Bu durumun günümüzde çalışma yaşamına yansımaları da ‘katı’ endüstriyel ve ‘esnek’ post-endüstriyel uygulamaların ‘karma’ bir birlikteliğini teşkil etmektedir. Yeni ekonominin çalışma yaşamına kattığı yatay örgütlenme, insan kaynakları, şirket kültürü, toplam kalite ve performans yönetimi, esnek çalışma örüntüleri gibi post-endüstriyel yapılarla ilişkilendirilen çeşitli uygulamaların beyaz yakalı çalışanların istihdamın çoğunluğunu oluşturduğu hizmet üretimine dayalı sektör ve şirketlerde yer almaya başladığı görülmektedir. Her ne kadar ‘yeni’ kavramlar beyaz yakalıların iş dünyasında yer almaya başlamış olsa da, Türkiye’de çalışma yaşamının temelini hala endüstriyel toplumların katı normlarının, Weber’in ‘ideal bürokrasi tipi’nin ve modern toplumların rasyonalite ilkelerinin oluşturuyor olduğu görülmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de iş yaşamına yakın geçmişte dahil olan esnek uygulamalara rağmen,

çalışma yaşamının temelini hala nasıl katı bir temele dayalı olduğu Weber'in ve Ritzer'in kuramsal yaklaşımlarından hareketle, beyaz yakalı çalışanlarla yapılan derinlemesine görüşmelere dayanarak tartışılacaktır.

### 1. Bürokrasi ve Rasyonelitenin Dört İlkesi

Bürokratik yapılanmanın en belirleyici öğelerinden biri örgüt şemasının aşağıdan yukarıya doğru daralan bir piramite benzer şekilde kurulduğu hiyerarşik örgütlenmedir. Bürokrasilerde, “Görev hiyerarşisi ve kademeli yetki düzeylerine ilişkin ilkelere göre, küçük görevlilerin yüksek görevlilerce denetlenmesini sağlayan, iyice belirlenmiş bir ast-üst ilişkisi vardır” (Weber, 1946/1996, s. 291). Bu ilişki çeşitli düzeylerde çalışanları, sermaye mülkiyetinin özel ya da kamusal olmasına bağlı olmaksızın, üstlerinin yönetimine tabi kılmaktadır. Weber'e göre, hizmet hiyerarşisi içinde bir kariyer elde etmeye çalışan memur için, yükselme koşullarının kıdeme ya da sınavlara bağlı olarak mekanik bir biçimde belirlenmesi istenir bir durumdur; böylece çalışan düşük ücret karşılığı çalıştığı önemsiz işlerden giderek daha yüksek ücret karşılığında çalışacağı daha önemli işlere doğru adım adım ilerlemektedir (Weber, 1946/1996).

Her işin nasıl yapılacağından önceden belirlenmesi ve buna bağlı olarak yazılı kurallar ve belgelerin kullanımı da bürokrasilerin olmazsa olmazlarındandır. Öyle ki, bürokrasi, çoğu zaman gereksiz kağıt kullanımı ve kırtasiye işleri ile özdeşleştirilmiştir. Ancak bu belirlilik ve iş yaşamının belgeler ve dosyalar üzerinden yürütmesi, iş ile özel yaşam arasındaki ayrımın da belirli sınırlara sahip olmasını beraberinde getirmekte, bu çerçevede bürokratik örgütlenme endüstri sonrası çalışma ilişkilerinin esnek yapısından kesin bir biçimde ayrılmaktadır. Weber'in ifadesiyle, bürokrasilerde “İlke olarak, resmi makam, evden; iş yazışmaları, özel yazışmalardan; ticari öz varlık, özel servetten ayrılmıştır” (Weber, 1946/1996, s. 292).

Bürokratik örgütlenmenin endüstriyel toplumla birebir örtüştüğü bir başka konu da uzmanlaşmaya dayalı işbölümünün kurumsallaşması ve buna bağlı olarak çalışanın sorumlu olduğu görevde azami verimliliği sağlama gerekliliğidir. Bu durumun hem mal hem hizmet üretiminde geçerli olduğu görülmektedir. Weber'e göre bürokrasilerde, görevlinin “işyerinde geçirmekle yükümlü olduğu zamanın sınırları kesin biçimde belirlenmiş olsa bile”, resmi faaliyet, çalışanın “tüm çalışma kapasitesini kullanmasını” gerektirmektedir (Weber, 1946/1996, s. 293). Bu katı işbölümü iş ve sorumluluk tanımlarını netleştirmekte ve belirsizliği en aza indirmektedir.

Bürokrasiler yalnızca genel nitelikleri itibarıyla değil, aynı zamanda kalıcılığı ve değişime karşı kapalı olma özelliği ile de oldukça katı sistemlerdir. Weber için bürokrasiler, “bir kez kurulduktan sonra artık ortadan kaldırılması en zor olan sosyal yapılarıdır” (Weber, 1946/1996). Üstelik bu durum yalnızca yapının ortadan kaldırılmasının zorluğuna bağlı olarak ortaya çıkmaz, bürokrasileri özellikle kalıcı hale getiren şey çalışanların adanmışlıkları ve kuralları devam ettirme konusunda edindikleri alışkanlıktır. Weber, resmi

belgeleri imha ederek bürokratik yapının sonlandırılmayacağını, çünkü insanların disipline, alışılmış kurallara ve düzenlemelere duyduğu tutkunun değişmez olduğunu vurgulamaktadır (Weber, 1946/1996).

Bürokrasi, kim tarafından yönetildiğinden ya da kişisel çıkar ve kararlardan bağımsız olarak varlığını sürdüren, dolayısıyla da çalışanların kolaylıkla başkalarıyla yerlerinin değiştirilmesine izin veren uzun ömürlü bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Böylece, bu kişisellikten uzak örgüt yapısı belirli bir rotada yoluna devam ederken, çalışanların rolü kısa ya da uzun süreli ama niteliği itibariyle zorunlu olmayan, geçici aktörler olmakla sınırlı kalmaktadır. Çalışanlar, bu sistem içinde, kendilerine önceden biçilmiş rolleri oynamakta, bunların dışına çık(a)mamakta ve değiştirilebilir araçlara indirgenmektedir. Bu esneklik içermeyen aygıt, hizmet üretimi dinamiklerinin endüstri toplumundaki en net sembollerinden birini ifade etmektedir.

Weber'e (1968/1978) göre modern toplumlar geleneksel toplumlardan farklı olarak rasyonel ilkeler temelinde bürokratik örgütler halinde örgütlenmektedirler. Bu ilkeler endüstri toplumlarını karakterize eden çalışma örgütlenmesini biçimlendirmektedir. Modernleşme öncesinde alışkanlıklar, gelenekler ve değerlere bağlı olarak verilen kararların yerini, modern toplumda en verimli yolun belirlenmesi için hesaplamaya dayalı rasyonalite temelli kararlar almaktadır.

Rasyonalitenin pratik, teorik, özsel ve biçimsel olmak üzere dört türünden söz eden Weber, sonuncunun bürokrasilerdeki önemine dikkat çekmiştir. Bürokrasiyi biçimsel rasyonalitenin ta kendisi olarak gören Weber (Ritzer, 2001), bürokratik tahakkümün biçimsel olarak rasyonel olduğunu çünkü burada genel kuralların ve statülerin hakim olduğunu belirtmektedir. Tahakkümün en rasyonel tipi, yegane amacı sorunların çözümü için en kesin ve etkili araçları evrensel düzenlemeler kapsamında düzenleyerek bulmak olan bürokrasilerde bulunmaktadır (Kalberg, 1980).

Ritzer'e göre de, biçimsel rasyonalite, özellikle kapitalist ekonomi ve bürokrasi gibi büyük ölçekli yapılarda, amaçlar için araçların, bu yapılar ve onların kuralları tarafından belirlenmesi yoluyla kurumsallaşmıştır. Biçimsel rasyonalitede, insanlar belirli bir amaca ulaşmak için en iyi yolu ararken kendi araçları yerine optimum yöntemleri önceden belirleyen ya da onları keşfetmelerini sağlayan mevcut kuralları, düzenlemeleri ve yapıları kullanmaktadırlar. Kapitalist olan ve biçimsel rasyonaliteye dayalı olan bir ekonomik sistemde girişimcinin başlıca amacı sürekli kar elde etmek olduğundan, insani ve etik değerlere bağlılıktan çok bu karı artırma niteliğine sahip yöntemlerin kullanılması esastır; böylece biçimsel rasyonalitenin hakimiyeti, insani değerlerden soyutlanmış bir dünyada işçilerin köleleştirilmesini ve insanlıklarından yoksun bırakılmasını beraberinde getirmektedir (Ritzer, 2001). İnsanları belirli araçların seçimine yönlendirmek hatta buna zorlamak amacıyla yapılandırılan bürokrasiler, her görevin çok sayıda bileşene ayrılması ve her birimin ya da işçinin görevin yalnızca

kendilerine ait ve önceden kesin kurallarla belirlenmiş farklı bir kısımdan sorumlu olması esasına dayalıdır.

Rasyonalite, verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve denetim olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Ritzer, 2001). Verimlilikte esas olan, amaca ulaşmak için en iyi sonuç verecek yöntemin belirlenmesi ve bunun uygulanmasıdır; buradaki temel mantık işi belirli bir yolla, belirli bir zamanda, hatasız olarak yapmaktır (Ritzer, 2001). İşçilerin verimliliğe en kısa yoldan ulaşmak için çalıştırıldığı bir ekonomik sistemde, yöneticilerin çalışanları yakından gözlemesi, en iyi tek yolun uygulanması için onları eğitmesi, kurum içi kural ve yönetmelikler aracılığıyla yüksek düzeyde verimlilik sağlamayı amaçlaması söz konusudur (Ritzer, 1993/1998). Burada verimliliğin aracı olarak karşımıza çıkan eğitim, denetim ve önceden katı bir biçimde belirlenmiş kurallar, endüstri toplumunda çalışma ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır.

Rasyonalitenin ikinci ilkesi olan hesaplanabilirlik, ürünlerin nicel özelliklerine verilen önemi içermektedir; burada mal ve hizmet üretimi için harcanan zaman, maliyet, ürünün miktarı gibi sayısal verilere ulaşmak büyük öneme sahiptir (Ritzer, 1993/1998). İşin ne kadar zamanda yapıldığı, üretimin her aşaması için ne kadar zaman ve maliyet gerektiği, elde edilen ürünlerin hangi sürede, kaç tane üretildiği ve satıldığı, sonuç olarak da kapitaliste ne kadar kazandırdığı, niteliğin önüne geçmektedir. Böylece çalışanlardan da daha düşük ücret karşılığında daha hızlı olmaları ve daha çok iş yapmaları beklenmektedir. Hesaplanabilirlik, kişisellikten uzaklaşmayı, dolayısıyla nesnelleşmeyi beraberinde getirmektedir. Weber'e göre, işlerin nesnel biçimde, hesaplanabilir kurallara göre ve kişiye göre değişmeyen bir biçimde yürütüldüğü bürokrasiler, insanlıktan uzaklaştığı ölçüde kapitalizme daha uygun hale gelmekte; sevgi, nefret ve tüm hesaplanamaz kişisel, irrasyonel ve duygusal öğeler işin ne kadar dışında tutulursa, bürokrasi o kadar olması gereken niteliğine yaklaşmaktadır (Weber, 1946/1996).

Rasyonalitenin üçüncü ilkesi öngörülebilirliktir. Çalışanların kurallara ve yöneticilerinin söylediklerine uymaları beklenmektedir ve bununla beraber tüm yaptıkları, üzerinde çalışılmış ve önceden belirlenmiş davranışları öngörülebilir özellikler taşımaktadır (Ritzer, 1993/1998). Bürokrasilerde sürprize yer yoktur. Böylece yaratıcı ve yenilikçi düşünce ve uygulamalara açık olamayan, standartlaşmanın esas olduğu bir sistem ortaya çıkmaktadır. Hiyerarşinin hakimiyetinde olan, değişime ve çalışanların katılımına kapalı örgüt yapıları, her şeyin kesin ve katı bir belirlenmişlik içinde olduğu çalışma ilişkilerinin devamını sağlamaktadır.

Rasyonalitenin dördüncü ilkesi ise, insanın yerini ağırlıklı olarak insansız teknolojinin almasına bağlı olarak gerçekleştirilen, denetimdir. Denetim ilkesine göre, çalışanlar, üzerine eğitim aldıkları sınırlı görevleri yerine getirmeleri, bu görevlerin ve kuralların dışına çıkmamaları ve belirlenmiş yöntemleri kullanmaları için kurumun çalışma tarzı ve teknolojinin artan kullanımıyla doğrudan ve açık biçimde denetlenmektedirler. Bürokrasilerde, teknolojik

araçların insanın yerini alması tehdidi denetimin en önemli araçlarından. Bunun temelinde ise teknik bilgiye sahip olmak ve onu kullanmak yatmaktadır (Ritzer, 1993/1998). Bürokrasilerde bilgiye sahip olmanın belirleyici önemini Weber şu sözlerle ifade etmektedir:

Bürokratik yönetim, esasında bilgi temeline dayalı denetim anlamına gelir. Onu, özellikle rasyonel kılan yanı da budur. Söz konusu bilgi, kendi başına yönetime olağanüstü güçlü bir konum sağlamaya yeten teknik bilgidir (Weber, 1922/2006, s. 57).

Weber, bürokratik yönetimi teknik olarak verimliliğin ve insanlar üzerinde otorite kurmanın en rasyonel aracı olarak görmektedir; ona göre idari örgütlenmenin saf bürokratik türü, kesinlik, istikrar, disiplinin katılığı ve güvenilirlik bakımından diğer yönetim türlerinin hepsinden üstündür (Weber, 1922/2006). Ona göre, tam bürokratikleşmiş bir yönetimde, doğruluk, hız, kesinlik, dosya bilgisi, süreklilik ve gizlilik optimum noktasına ulaşmaktadır (Weber, 1946/1996).

Özetle, Weber'in bürokrasi kavramında hiyerarşi, dikey örgütlenme, yükselme endeksli kariyer basamakları, yazılı kurallar, iş ve özel yaşam ayrımı, uzmanlaşmaya dayalı işbölümü, iş tanımlarının netliği, değişime kapalılık, çalışanların adanmışlıkları ve kuralları devam ettirme alışkanlıkları öne çıkmaktadır. Ritzer ise Weber'den hareketle rasyonalitenin verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve denetim olmak üzere dört ilkesinin olduğunu belirtmektedir. Biçimsel rasyonalite temelli modern bürokrasilerin katı örgüt yapıları oldukları, modern endüstriyel toplumların çalışma yaşamında büyük ölçüde belirleyici oldukları anlaşılmaktadır.

## 2. Yöntem

Türkiye iş yaşamında bir yandan endüstri toplumlarına özgü katı uygulamaların devamına, öte yandan küreselleşmenin ve hizmet üretimindeki artışın etkisiyle post-endüstriyel toplumlarla ilişkilendirilen esnek uygulamalara sahne olmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlar bu yeni karma düzenin önemli aktörleri haline gelmekte ve giderek işçi sınıfının yıllar içindeki kazanımlarının da kaybedildiği bir düzende proleterleşmektedirler. Bu nedenle bu çalışmada hizmet alanlarında çalışan beyaz yakalılarla yapılan derinlemesine görüşmelerden yola çıkılarak, çalışma yaşamının endüstriyel toplumlara özgü katı-bürokratik uygulamaları nasıl sürdürmekte olduğunun anlaşılması amaçlanmıştır.

Bu amaçla Türkiye'nin en önemli metropolü ve iş yaşamının merkezi niteliğindeki İstanbul'da 3 ay süreyle bir niteliksel araştırma uygulanmıştır. Araştırma otomotiv, gıda, ilaç, beyaz eşya gibi hem mal hem hizmet üretimi olan şirketlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlarla yapılan derinlemesine görüşmelerden oluşmaktadır. Yaş ortalaması 32 olan 25 kişinin tümü lisans, 3'ü yüksek lisans mezunudur.

Araştırmanın temsiliyet iddiası bulunmadığından, görüşülenlere kar topu yöntemiyle ulaşılmış, açık uçlu sorulardan oluşan yarı-yapılandırılmış görüşme



formlarından yararlanılmıştır. Bire bir ve yüz yüze yapılan görüşmelerden önce görüşülenlere araştırma hakkında gerekli bilgiler ve kimlik bilgilerinin gizliliği ile ilgili güvence verilmiştir. Görüşülenlerden görüşmelerin ses kaydına alınması için izin istenmiş ve tüm görüşmeler kaydedilmiştir. Gerçekleştirilen 25 derinlemesine görüşme ortalama 40 dakika sürmüştür, görüşmeler 1’den 25’e kadar numaralandırılmıştır. Her görüşmenin kelime kelime deşifresi yapılmış ve elde edilen deşifre metinleri Atlas-ti yazılımı aracılığıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir. Görüşmelerden aynen aktarılan ifadelerin sonunda parantez içinde görüşme numarası ile görüşülenin cinsiyeti, yaşı, çalıştığı sektör, çalıştığı pozisyon ve eğitim durumu bilgileri sıralanmıştır.

### 3. Bulgular

Yapılan görüşmelerde, beyaz yakalı çalışanların, literatürde katılık ve esneklik ile özdeşleştirilen kavramlara yönelik deneyim ve düşüncelerini öğrenmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda gerek doğrudan konu başlıkları ve açık uçlu sorular çerçevesinde, gerekse farklı konularda konuşma derinleştğinde anlatılanlar analiz edildiğinde, her ne kadar esneklik içeren yeni uygulamalar çeşitli oranlarda var olsa da, temeldeki katı yapıların halen varlığını sürdürmekte olduğu görülmektedir. Bu katılık ile kastedilen, endüstriyel dönemin ya da Fordist üretim biçiminin karakteristiği sayılan dikey, hiyerarşik, bürokratik organizasyon yapıları, kesin ve net olarak belirlenmiş kurallar ve standartlar gibi özelliklerin varlığıdır.

Görüşme çözümlemelerinin analizi, çalışmanın anlamının, kariyer algısının, örgüt kültürünün ve ilişkilerin özünde halen katı ve değişmez bir norm kümesi olarak algılanıyor olduğunu göstermektedir. Özellikle organizasyon şemasının çalışmanın gerçekleştirildiği tüm şirketlerde belirgin bir hiyerarşi içerdiği görülmektedir:

“Bir pozisyonu aşip diğer pozisyona gidemezsin. Bir üstünüzü aşip diğer üstünüze gidemezsiniz.” (G18, E, 35, İlaç, Tıbbi Mümessel, L).

Görüşülen beyaz yakalı çalışanların tamamı, bir iş yapmadan önce ve yaptıktan sonra mutlaka üstlerini bilgilendirdiklerini belirtmektedirler. Çalışanların inisiyatif kullanma alanlarının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Bu durum iş yapma biçimlerinde de son derece katı kurallara bağlı kalınmasını beraberinde getirmektedir. Bu belirlenmişliğin dışındaki hareketler “başına buyrukluk” olarak ifade edilerek olumsuzlanmakta, üstlere düzenli ve sürekli rapor verme işin olmazsa olmazı olarak görülmektedir:

“Eninde sonunda bir organizasyon şeması vardır, bir damar vardır. O damarda üst tarafa belirtmekle yükümlüyüm. Bilmesi gerekiyor.” (G21, E, 32, Otomotiv, Müşteri Temsilcisi, L).

“Nasıl kullanabileceğimiz, o inisiyatifimizin sınırının ne olduğu bildirilir. Sınırsız bir, hiçbir zaman, bütçemiz veyahut kendi kullanabileceğimiz bir inisiyatifimiz yok.” (G7, E, 38, Gıda, Satış Sorumlusu, L).

Görüşülenlerin, kademeler arasında keskin sınırlar içeren bu yapıyı içselleştirmiş olduğu ve bunu değişmez ve olması gereken olarak gördükleri

dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, dikey organizasyon yapısı yalnızca varlığını sürdüren değil, aynı zamanda çalışanlarca kurumsallıkla ilişkilendirilerek haklı bulunan bir yapıdır da:

“Çok yoğun bir bürokrasi var yani, birkaç iş, birçok iş yerinde çalıştım, burada bürokrasi çok fazla. Yani normalde de öyle olması gerekiyor, kurumsal firmada bürokrasinin olması gerekiyor.” (G22, E, 35, Otomotiv, Eğitim Sorumlusu, L).

“Sonuçta herkesin benim de tabii ki de yöneticim var, yöneticimin de rapor sunabileceği yöneticisi elbette bulunmakta. Benim aradaki yöneticimi yok sayıp direkt üst yöneticiye gidebilmem ... aslında mümkün, ama bu kurumsal yapı içinde etik değil.” (G2, E, 27, Otomotiv, İK Uzmanı, L).

Ast-üst ilişkilerinin özellikle denetim, performans değerlendirme ve rapor verme konularında çok daha belirgin olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Yapılacak işle ilgili talimatlar, bilgiler, yapılması gerekenler şefler ya da müdürler tarafından verilmekte, işin sonucu yine onlar tarafından değerlendirilmekte, performanslar belirlenmiş kural ve iş yapma biçimlerine uygunluk ölçüsüne göre ölçülmekte ve çalışanların “geride mi, ileride mi” olduğu, genel grafiklerinin ne olduğu bunlara göre değerlendirilmektedir.

İş tanımlarında farklılığa ve bireysel uzmanlaşmaya yapılan vurgu da bu organizasyonlara egemen olan katılığın önemli bir göstergesidir. Görüşülenlerin çoğu uzmanlık alanlarının birbirinden net bir şekilde ayrılmış olduğuna dikkat çekmekte ve kimi durumlarda bölümlerde işbirliği olsa da yapılan işin birbirinden bağımsız olduğunu söylemektedir. Aşağıdaki ifade, işletmelerde işbölümünün ve iş tanımının niteliği açısından bürokratik yönetim modelinin hakim olduğunu gösterecek niteliktedir.

“Burada özellikle memurlarda kesinlikle herkesin iş tanımı vardır, gerçi mavi yakalı da öyle, yani herkesin standart bir işi, standart bir iş tanımı vardır... Oldukça dardır ve iş tanımları bellidir, yani kısa ve özdür, kim bunu yapıyor, bunu yapıyor, bitti. Yani geliştirmedeki bir memur mesela görevi, bir mühendisin görevi bir aküye bakmaktır; aracın aküsü üzerinde çalışır, sadece aküdür onun görevi, iş tanımı bellidir, akünün geliştirmesi, iyileştirmesi, çeşitli performansı arttırması, o kadar.” (G22, E, 35, Otomotiv, Eğitim Sorumlusu, L).

Organizasyonun yapılandırılmasında uzmanlaşmaya verilen önemin korunmakta olduğu, dolayısıyla farklı ve net görev alanlarının olması gerektiği inancının hiyerarşik yapıya olan inancı da beraberinde getirdiği görülmektedir. Görüşülenler genel olarak bir alanda uzmanlaştıkları ve buna bağlı bir işbölümü içinde çalıştıklarını belirtmektedirler. Böylece yöneticileriyle aralarındaki dikey ilişki, uzmanlaşmaya dayalı işbölümünün zorunlu bir sonucu olarak algılanmaktadır; nasıl çalışanın belirli sorumlulukları varsa, yöneticisinin sorumluluğu da onu denetlemektir:

“Hiyerarşik olmak zorunda... Yani şöyle diyeyim size bir kocaman halka çizin, halkanın içinde halkalar var, bazı yerler ortak nokta, venn şeması gibi, bazıları ise size aittir. Bana ait bir alana kimsenin girmesini istemem, aynı şekilde başka birinin alanına girmek istemem. Çünkü herkesin bölümü farklı. Onun için biz para alıyoruz.” (G21, E, 32, Otomotiv, Müşteri Temsilcisi, L).

Görüşülenlerin tümünün bu dikey örgüt şemaları içinde “yükselme” beklentisi içinde olduğu görülmektedir. Kariyer çizgisinin aşağıdan yukarıya uzanan ve sabırla tırmanılması gereken basamaklar içeren zorlu bir yol olduğu düşünülmektedir:

“Genel olarak da bi de o kemikleşmiş yapı içinde çok, çok uzun süre dayanabilen adamlar daha yukarılarda oluyo.” (G20, E, 30, Gıda, Satış Sorumlusu, L).

“Üstse üsttür yani, kimse burada ona itiraz edemez ... Hani daha üst kademelere geçmek istersin ama bunun için şefin ayağını kaydıramazsın bu iş yerinde, yani çünkü hiyerarşi çok keskindir.” (G22, E, 35, Otomotiv, Eğitim Sorumlusu, L).

Çalışmanın düzenlenmesine yönelik kurallara bakıldığında, yine genele hakim olan katılığın izlerini görmek mümkündür. İzinlerin, çalışma saatlerinin, işin yapılış biçiminin, izlenecek adımların son derece belirgin kurallarla kısıtlanmış olduğu ve çalışanların bu sınırların farkında oldukları görülmektedir. Örneğin izin dönemleri önceden yönetimce belirlenmekte ve çalışanlara yazılı olarak bildirilmekte, bu tarihler dışında izin alınması istenmemektedir. Mesai saatleri ve tatil günleri de sözleşmelerde yazılı olarak bulunmakta, böylece çalışan “minimum” çalışma süresini net olarak bilmektedir; ancak zamansal ve mekansal esneklikler yaratılarak çalışmanın yazılı olarak belirlenmiş sınırları aştığı görülmektedir. Kimi durumlarda mesaideki bu esnekliğin de sözleşmelerde belirlenmiş olduğu görülmektedir; örneğin görüşülenlerden biri, günde sekiz saat çalışmanın ve haftada iki gün izin yapmanın sözleşmeye göre bir gereklilik olduğunu, ancak kendisinin bu iki gün izni kullanmadığını belirtmektedir:

“Kullanamıyorum, ama bu da şirketin işe girerken söylediği şartlardan bir tanesi. Kendi içinde bir sözleşmeyle düzenliyor, siz de bunu kabul ettiğinize dair zaten bir sözleşme imzalıyorsunuz.” (G14, K, 30, Beyaz Eşya, Satış Temsilcisi, L).

Çalışanlar, genel işleyişle ilgili kuralların da belirginliğini vurgulamakta, bunlar dışına çıkmanın mümkün olmadığını söylemekte, işe devam edilecekse belirlenmiş kurallara uyma yükümlüğünün altını çizmektedirler:

“Şimdi şirketin en büyük kültürü bi kere bizdeki her şey yazılıdır, nettir, şirket anayasası vardır. Sen bu anayasa çerçevesinde hareketlerini belirlemek durumundasındır, bunlar çok nettir.” (G23, E, 29, İlaç, Tıbbi Mümessil, L).

Bu kurallar doğrudan işin yapılış biçimiyle ilgili olabildiği gibi, net olarak belirlenmiş şirket prensipleriyle ilgili de olabilmekte, pek çok konuda ayrıntılı olarak belirlenmiş kesin sınırlara rastlanmaktadır. Örneğin görüşülenlerin tümü, gizliliğin delinemeyecek bir kural olduğunu ve aksinin çok ciddi yaptırımlar getirdiğini belirtmektedirler:

“İlk başta bizim için önemli olan şirketimizdeki disiplindir ve gizlilik, prensiplerimiz arasında bulunmaktadır...” (G2, E, 27, Otomotiv, İK Uzmanı, L)

“Hani eğer o kuralların dışına çıkarsan bundan kötü şekilde etkileneceğini bildiğinden dolayı fazla çıkmamaya çalışıyorsun.” (G12, E, 28, İlaç, Tıbbi Mümessil, YL).

Neyin nasıl yapılacağına yönelik kuralların yanında, bir de ayrıntılı olarak oluşturulmuş yapılmayacaklar, yani yasaklar listesinin de çalışanların çoğu tarafından olağan kabul edildiği görülmektedir. Bu yasaklar, alınan ücret bilgisinin diğer çalışanlarla paylaşılması gibi konulardaki gizliliğe verilen önemle ilişkili olabildiği gibi, çalışanlar arasındaki iletişimi de denetler nitelikte olabilmektedir:

“Masanızın üstünde şifrelerinizi bırakamazsınız. Herhangi yazılı bir kâğıt bırakamazsınız. Akşam çıkarken her tür yazılı detaya kadar hepsini kilitliyor olmanız lazım, bilgi güvenliği gereği. Bunların hepsi yazılıdır. Laptopunuzu kaybettiğinizde ilerlenecek adımlarından tutun da işte mail gönderdiğiniz kişilerde siz sorumlusunuz gibi detaylı kurallarımız var.” (G25, K, 26, Beyaz Eşya, İK Uzmanı, L).

“Kullanılmayacak kelimeler var, yasak kelimeler var... Mesela arkadaşlarla sohbet aşaması kesinlikle olmaz... Zaten böyle bi ufak bi kaçamak bile olsa asla affedilmeyen bir konudur. Ciddi kararlar vardır bu yönde. Kesinlikle müşteri ilişkilerini bile tartışamayız kendi aramızda.” (G15, K, 21, Beyaz Eşya, Müşteri Temsilcisi, L).

Genel olarak bu standartlara dayalı yapılanmanın, çalışanlarca fazla yadırganmadığı, bunu düzenli bir işleyişin ve kurumsallaşmanın gereği olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Yaptıkları işin net olması, belirsizlik alanlarının olmaması, standart prosedürlere bağlı kalınması, emeğin ve başarının ölçülmesinde ve karşılığının alınmasında da belirliliği beraberinde getirmekte, bu da çalışanlarca olumlu karşılanmaktadır.

“İnsanlar neyi, nasıl, nerde, ne zaman yapacağını çok iyi biliyorlar. Çok fazla böyle gri alan olmaz bizde. Dolayısıyla şirketimiz iyi durumda diye düşünüyorum yani bu konuda.” (G11, E, 44, Otomotiv, Uzman, L).

“Burda her masanın fiyatı vardır. Yani bu masadan ben kalktıgımda sen gelsen bile okuduğun okul, bildiğin dil çok büyük bi şeye etki etmez, bu masanın değerini alırsın. Her masanın değeri vardır yani, kişinin değeri değildir yani.” (G6, K, 24, Beyaz Eşya, Muhasebe Uzmanı, YL).

Ancak, her şeyin tüm adımlarıyla belirlenmiş olması, hiç esnekliğe izin vermemekte, bu da bazı çalışanların sürekli aynı şeyi aynı şekilde yapmakla ilgili sıkıntı duymasını beraberinde getirmektedir. Özellikle eğitim seviyesinin yükselmesi, beklentileri, gelişim, inisiyatif kullanma ve kariyer yapma isteğini de yükseltmekte, standart masanın standart karşılığını kabul etmek daha zor hale gelmektedir.

“Çok monotonlaşıyor bir süre sonra, hiç böyle kendimi geliştirebileceğim, çok değişkenlik sağlayabileceğim bir işim yok. Dolayısıyla bir monotonluğa girmiş durumda, yani yaptığın iş belli oluyor...” (G6, K, 24, Beyaz Eşya, Muhasebe Uzmanı, YL).

Bunların yanında, yine katı sistemlerle ilişkilendirilen bireysellik vurgusunun da kimi durumlarda öne çıktığı görülmektedir. Bir yandan takım çalışması özendirilirken, diğer taraftan bireysel sözleşmeler, performans ölçümleri ve

ücretlendirmeler, çalışanlara bireysel rekabete dayalı bir başarı anlayışını ve iş ortamını dayatmaktadır.

“Tüm kurumsal şirketlerde olduğu gibi saçma sapan bir rekabet ortamı var. Şirketin aslında başka şirketlerle rekabet etmesi gerekirken es geçilen şey şirketin kendi içindeki insanların böyle rekabet etmesi.” (G20, E, 30, Gıda, Satış Sorumlusu, L).

“Satışçılar her zaman çok samimi değildirlir. Çünkü rakibiz. Yani sürekli birbirimizden üstün olmak zorundayız... Herkes performansını biliyor. Yani atıyorum ben burada satış birincisiysem, X bi kişi sonuncuysa, benimle aynı zammı almasını ben de istemem. Herkes emeğinin hakkını alsın.” (G24, K, 35, Otomotiv, Satış Temsilcisi, L).

Araştırma bulguları esneklik taşıyıcısı uygulamaların, katı bir temele adapte edilmeye çalışıldığını; dolayısıyla katı ile esneğin bir aradalığına dayalı bir sistemde beyaz yakalıların giderek daha dezavantajlı bir duruma mahkum edildiğini göstermektedir. Çalışanların nerede, ne zaman, nasıl çalışacakları belirlenmekte, iş düzenleri sıkı biçimde denetlenmekte, her işi aşama aşama nasıl yaptıkları kontrol edilmekte ve emekleri bunlara göre ölçülerek ödül ve yaptırımlar uygulanmaktadır.

### **Sonuç**

Türkiye’de gerek mal gerekse hizmet üretiminin düzenlenmesinde şirketlerin son yıllarda post-endüstriyel dönemle ilişkilendirilen uygulamaları sıklıkla kullanmaya başladıkları görülmektedir. Bununla beraber 1970’lerden itibaren post-endüstriyel toplum (Bell, 1973/1976), üçüncü dalga (Toffler, 1980/1981) ve yeni ekonomi (Halal, 1986) gibi kavramlarla ifade edilen ekonomik ve toplumsal yapının, önceki dönemlerden keskin biçimde ayrıldığı, birçok anlamda kopuş niteliğinde olduğu iddia edilmektedir. Modern/endüstriyel toplumlarla ilişkilendirilen katı-bürokratik-rasyonel sistemlerin literatürde yeni uygulamalarla çeliştiği ortaya çıkmaktadır. Oysa Türkiye’de çalışma yaşamında bu birbirine zıt olarak kurulan iki yapının da niteliklerinin karma olarak yer aldığı görülmektedir. Yeni uygulamalar revaçta olsa da, bu ancak, Türkiye’de çalışmanın örgütlenmesinde post-endüstriyel yapının en fazla model alındığını gösterir niteliktedir. Çünkü temelde, endüstri toplumlarının katı-bürokratik yapısının zemini oluşturmayı sürdürdüğü görülmektedir.

İstanbul’da beyaz yakalı çalışanlarla yapılan derinlemesine görüşmeler, bürokrasilerin katı, hiyerarşik, kuralcı yapılarının ve rasyonelitenin verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve denetim ilkelerinin çalışma yaşamındaki egemenliğini göstermektedir. Bu durum işveren ve yöneticilerin çıkarları doğrultusunda birbiriyle çelişen politikalar uygulanmasına ve çalışanların katı/esnek, dikey/yatay, bireysel başarı/takım ruhu gibi kavramların arasında sıkışıp kalmalarına neden olmaktadır. Bireysel sözleşmeler, gizlilik anlaşmaları, takım çalışması, kurum kültürü oluşturma ve yerleştirme çabaları ve insan kaynaklarının temsiliyet iddiası bir araya geldiğinde, beyaz yakalı çalışanlar yeni sistemin oldukça dezavantajlı bir grubu haline gelmektedir. Öyle ki, bu karma ve karmaşık yapı, ne esnekliğin vaat ettiği özgürlüğün yaşanmasını, ne

de katı sistemlerin belirli yollarını mümkün kılmaktadır; sonuç olarak birbirine zıt olarak resmedilen iki sistemin çeşitli bileşenlerinin birlikte uygulanmasıyla beyaz yakalılar belirsizliğe ve güvencesizliğe mahkûm edilmektedir. Böylece hızla proleterleşen bir beyaz yakalı çalışan grubu ortaya çıkmaktadır.

#### KAYNAKÇA

Bell, D. (1976). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books. (1973).

Boratav, K. (2010). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2007*. İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.

Bozkurt, V. (2006). *Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür*. Bursa: Ekin.

Castells, M. (2005). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, V: I, Ağ Toplumunun Yükselişi*. (Çev. Ebru Kılıç). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi. (1996).

Frankel, B. (1991). *Sanayi Sonrası Ütopylar*. (Çev. K. Durand). İstanbul: Ayrıntı. (1987).

Harvey, D. (2003). *Postmodernliğin Durumu*. (Çev. Sungur Savran). İstanbul: Metis. (1990).

Kalberg, S. (1980). Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. *The American Journal of Sociology*, 85(5), 1145-1179.

Marx, K. (1986). *Kapital: Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili. V: I*. (Çev. A. Bilgi). Ankara: Sol. (1867).

Ritzer, G. (1998). *Toplumun McDonaldlaştırılması*. (Çev. Ş. S. Kaya). İstanbul: Ayrıntı. (1993).

----- (2001). The Weberian Theory of Rationalization and the McDonaldization of Contemporary Society. P. Kivisto (Ed.). *Illuminating Social Life Second Edition Classical and Contemporary Theory Revisited* (pp. 47-71). California: Sage.

Toffler, A. (1981). *Üçüncü Dalga*. (Çev. A. Seden). İstanbul: Altın Kitaplar. (1980).

Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Guenther Roth and Claus Wittich (Ed.). *An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. (1968).

----- (1996). *Max Weber Sosyoloji Yazıları*. (Çev. T. Parla). İstanbul: İletişim. (1946).

----- (2006). *Bürokrasi ve Otorite*. (Çev. H. B. Akın). Ankara: Adres. (1922).